



**T.C.
MESLEKİ YETERLİLİK KURUMU**

**İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİĞİN SAĞLANMASINDA
HAYAT BOYU ÖĞRENME POLİTİKALARININ
VE YETERLİLİK ÇERÇEVELERİNİN
ROLÜ**

Nesrin DOĞAN
Uzman Yardımcısı

Ankara, 2017

T.C.
MESLEKİ YETERLİLİK KURUMU

İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİĞİN SAĞLANMASINDA
HAYAT BOYU ÖĞRENME POLİTİKALARININ
VE YETERLİLİK ÇERÇEVELERİNİN
ROLÜ

(Uzmanlık Tezi)

Nesrin DOĞAN

Uzman Yardımcısı

Doç. Dr. Mehmet Merve ÖZAYDIN

Danışman Öğretim Üyesi

MESLEKİ YETERLİLİK KURUMU BAŞKANLIĞINA

MYK Uzman Yardımcısı Nesrin DOĞAN'a ait, "İstihdam Edilebilirliğin Sağlanmasında Hayat Boyu Öğrenme Politikalarının ve Yeterlilik Çerçevesinin Rolü" adlı bu tez, Yeterlilik Sınav Komisyonu tarafından UZMANLIK TEZİ olarak kabul edilmiştir.

| Görevi | Unvanı | Adı ve Soyadı | İmzası |
|--------|--------|---------------|--------|
| Başkan | | | |
| Üye | | | |
| Üye | | | |
| Üye | | | |
| Üye | | | |

Tez Savunma Tarihi: .../.../20...

ÖNSÖZ

Bu tezin amacı, hayat boyu öğrenme politikaları ve yeterlilik çerçevelerine ilişkin uygulamaların bireylerin istihdam edilebilmeleri üzerindeki rollerinin tespit edilmesidir. Hayat boyu öğrenme politikaları ve bu politikalar çerçevesinde geliştirilen uygulama araçlarından biri olan ulusal yeterlilik çerçevelerinin ekonomik ve sosyal etkileri, iş gücüne sağladığı kazanımlar ve ülkelerin rekabet gücü üzerindeki avantajları tez çalışmasında ele alınan konular arasında yer almaktadır. Böylece söz konusu politikaların ve uygulama aracının ülkemizde mesleki alanlarda verimlilik ve üretkenlik konusunda bireylere ve topluma sunacağı kazanımlar tespit edilmeye çalışılmıştır.

Çalışmanın başlangıcından sonuna kadar geçen süreçte verdikleri destek ve katkılarından dolayı Daire Başkanlarım Sayın Osman Seçkin AKBIYIK ve Sayın Cemal Cihan COŞKUN'a, kıymetli yöneticilerime, değerli görüşleriyle beni yönlendiren danışmanım Sayın Doç. Dr. Mehmet Merve ÖZAYDIN'a, manevi destekleri ile beni yalnız bırakmayan aileme ve çalışmama bilgi ve tecrübeleri ile katkı sağlayan arkadaşlarıma teşekkürü bir borç bilirim.

Nesrin DOĞAN
MYK Uzman Yardımcısı

İÇİNDEKİLER

| | |
|-------------------------|------|
| ÖNSÖZ..... | i |
| GRAFİKLER LİSTESİ | v |
| ŞEKİLLER LİSTESİ..... | vi |
| KISALTMALAR..... | vii |
| ÖZET..... | viii |
| ABSTRACT | ix |
| GİRİŞ..... | 1 |

BİRİNCİ BÖLÜM KAVRAMSAL ÇERÇEVE

| | |
|--|----|
| 1.1 İSTİHDAM KAVRAMI | 7 |
| 1.1.1 Tam İstihdam..... | 8 |
| 1.1.2 Aşırı istihdam..... | 8 |
| 1.1.3 Eksik istihdam | 9 |
| 1.2 İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİK KAVRAMI | 12 |
| 1.2.1 İstihdam Edilebilirliğe İlişkin İş Gücü Piyasası Göstergeleri..... | 12 |
| 1.2.2 İstihdam Edilebilirliği Etkileyen Faktörler..... | 15 |
| 1.2.3 İstihdam Edilebilirliğin Önemi | 16 |
| 1.2.4 İstihdam Edilebilirliğin Önemi Açısından Eğitim ve İstihdam İlişkisinin Kurulması | 18 |
| 1.3 HAYAT BOYU ÖĞRENME KAVRAMI | 20 |
| 1.3.1 Hayat Boyu Öğrenme Kavramının Ortaya Çıkış Nedenleri | 22 |
| 1.3.2 Hayat Boyu Öğrenme Kavramının Tarihsel Gelişimi..... | 24 |
| 1.3.3 Hayat Boyu Öğrenme Kavramının Kapsamı..... | 29 |
| 1.3.4 Hayat Boyu Öğrenme Kavramının Diğer Kavramlarla İlişkisi | 32 |
| 1.4 AVRUPA BİRLİĞİ HAYAT BOYU ÖĞRENME POLİTİKALARI..... | 38 |
| 1.4.1 Avrupa Birliği Hayat Boyu Öğrenme Politikalarının Tarihsel Gelişimi | 39 |
| 1.4.2 Avrupa Birliği Hayat Boyu Öğrenme Politika Araçları | 44 |
| 1.4.3 Hayat Boyu Öğrenme Politika Araçlarının Çalışma Prensipleri ve Birbirleriyle Etkileşimi | 58 |
| 1.4.4 Avrupa Birliği Hayat Boyu Öğrenme Politika Eğilimleri..... | 62 |
| 1.4.4.1 Avrupa Birliğinde Yeterlilik Çerçevelerinin Kullanımı | 64 |

İKİNCİ BÖLÜM YÖNTEM

| | |
|--|----|
| 2.1 ARAŞTIRMANIN MODELİ | 68 |
| 2.2 EVREN VE ÖRNEKLEM..... | 69 |
| 2.3 VERİ TOPLAMA ARAÇ VE TEKNİKLERİ..... | 69 |
| 2.4 VERİLERİN ANALİZİ | 70 |
| 2.5 KARŞILAŞTIRMA..... | 70 |

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM BULGULAR VE YORUM

| | |
|--|-----|
| 3.1 HAYAT BOYU ÖĞRENME POLİTİKALARI VE YETERLİLİK ÇERÇEVELERİNE İLİŞKİN GÖSTERGELER..... | 71 |
| 3.1.1 Almanya’da Hayat Boyu Öğrenme Politikaları..... | 72 |
| 3.1.2 Almanya’da Ulusal Yeterlilik Çerçevesi Uygulamaları | 75 |
| 3.1.3 Danimarka’da Hayat Boyu Öğrenme Politikaları..... | 79 |
| 3.1.4 Danimarka’da Ulusal Yeterlilik Çerçevesi Uygulamaları | 82 |
| 3.1.5 İspanya’da Hayat Boyu Öğrenme Politikaları..... | 85 |
| 3.1.6 İspanya’da Ulusal Yeterlilik Çerçevesi Uygulamaları | 87 |
| 3.1.7 Türkiye’de Hayat Boyu Öğrenme Politikaları..... | 91 |
| 3.1.8 Türkiye’de Ulusal Yeterlilik Çerçevesi Uygulamaları | 108 |
| 3.2 İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİĞE İLİŞKİN GÖSTERGELER..... | 114 |
| 3.3 YORUM | 124 |

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM
SONUÇ ve ÖNERİLER

| | |
|--|------------|
| SONUÇ ve ÖNERİLER..... | 129 |
| EK : TEMEL İSTATİSTİKİ VERİLER..... | 137 |
| KAYNAKÇA | 141 |
| TERİMLER SÖZLÜĞÜ..... | 145 |
| ÖZGEÇMİŞ..... | 148 |

TABLolar LİSTESİ

| | |
|---|-----|
| Tablo 1: Almanya’da Hayat Boyu Öğrenme Faaliyetlerine Katılım Oranları..... | 75 |
| Tablo 2: Almanya’da Eğitimi Erken Bırakma Oranları..... | 75 |
| Tablo 3: Almanya-Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi ile Referanslama Çalışmalarına Yönelik Göstergeler | 76 |
| Tablo 4: Almanya- Yeterliliklerin Kredi Değerlerinin Belirlenmesine Yönelik Göstergeler | 77 |
| Tablo 5: Almanya-Yaygın ve Serbest Öğrenmelerin Tanınması Çalışmalarına Yönelik Göstergeler | 78 |
| Tablo 6: Almanya- Yeterliliklerinin Kalite Güvencelerinin Sağlanması Çalışmalarına Yönelik Göstergeler .. | 79 |
| Tablo 7: Danimarka’da Hayat Boyu Öğrenme Katılım Oranları | 81 |
| Tablo 8: Danimarka’da Eğitimi Erken Bırakma Oranları | 82 |
| Tablo 9: Danimarka-Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi ile Referanslama Çalışmalarına Yönelik Göstergeler ... | 83 |
| Tablo 10: Danimarka- Yeterliliklerin Kredi Değerlerinin Belirlenmesine Yönelik Göstergeler..... | 83 |
| Tablo 11: Danimarka -Yaygın ve Serbest Öğrenmelerin Tanınması Çalışmalarına Yönelik Göstergeler | 84 |
| Tablo 12: Danimarka- Yeterliliklerinin Kalite Güvencelerinin Sağlanması Çalışmalarına Yönelik Göstergeler | 85 |
| Tablo 13: İspanya’da Hayat Boyu Öğrenme Katılım Oranları | 87 |
| Tablo 14: İspanya’da Eğitimi Erken Bırakma Oranları..... | 87 |
| Tablo 15: İspanya-Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi ile Referanslama Çalışmalarına Yönelik Göstergeleri..... | 88 |
| Tablo 16: İspanya- Yeterliliklerin Kredilendirilmesi Çalışmalarına Yönelik Göstergeleri..... | 89 |
| Tablo 17: İspanya-Yaygın ve Serbest Öğrenmelerin Tanınması Çalışmalarına Yönelik Göstergeler..... | 90 |
| Tablo 18: İspanya- Yeterliliklerinin Kalite Güvencelerinin Sağlanması Çalışmalarına Yönelik Göstergeler .. | 91 |
| Tablo 19: Türkiye’de Hayat Boyu Öğrenme Katılım Oranları..... | 105 |
| Tablo 20: Türkiye’de Eğitimi Erken Bırakma Oranları..... | 105 |
| Tablo 21: 2016 Yılı İşKUR Kurs ve Programlardan Yararlanan Sayıları | 106 |
| Tablo 22: İşKUR-2015 Yılı Öğrenim Durumlarına Göre Kursiyerler..... | 107 |
| Tablo 23: 2015 Yılı İşKUR İşe Yerleştirme Sayıları..... | 107 |
| Tablo 24: 2015 Yılı İşKUR Sektörlere Göre İşe Yerleşenler | 107 |
| Tablo 25: Türkiye-Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi ile Referanslama Çalışmalarına Yönelik Göstergeleri ... | 112 |
| Tablo 26: Türkiye - Yeterliliklerin Kredi Değerlerinin Belirlenmesi Çalışmalarına Yönelik Göstergeler | 113 |
| Tablo 27: Türkiye -Yaygın ve Serbest Öğrenmelerin Tanınması Çalışmalarına Yönelik Göstergeler | 113 |
| Tablo 28: Türkiye -Yeterliliklerinin Kalite Güvencelerinin Sağlanması Çalışmalarına Yönelik Göstergeler | 114 |
| Tablo 29: Hayat Boyu Öğrenme Politika Uygulamaları Karşılaştırmalı Tablosu | 124 |
| Tablo 30: UYÇ Uygulamaları Karşılaştırmalı Tablosu | 126 |
| Tablo 31: İstihdam Edilebilirliğe İlişkin İşgücü Piyasası Göstergeleri Karşılaştırmalı Tablosu | 127 |

GRAFİKLER LİSTESİ

| | |
|---|-----|
| Grafik 1: Çalışma Çağındaki Nüfusun İstihdam Oranı | 115 |
| Grafik 2: İşsizlik Oranı..... | 117 |
| Grafik 3: NEETs Oranı..... | 118 |
| Grafik 4: Yetişkin Beceri Düzeyleri..... | 120 |
| Grafik 5: Eğitim Düzeyleri İle Beceri Düzeyleri Arasındaki İlişki | 121 |
| Grafik 6: Sayısal Beceriler Alanında Yaş Aralıkları Bazında Yetişkin Puan Ortalamaları..... | 122 |
| Grafik 7: Bireylerin Ortalama Sözel Başarı Puanlarına Göre İş Statüleri | 123 |

ŞEKİLLER LİSTESİ

| | |
|--|----|
| Şekil 1:İş Gücü Piyasası Diyagramı | 13 |
| Şekil 2:İstihdam Edilebilirliği Etkileyen Faktörler..... | 15 |
| Şekil 3:Avrupa Birliği Hayat Boyu Öğrenme Politikaları Diyagramı..... | 39 |
| Şekil 4:Hayat Boyu Öğrenme Politika Araçları | 44 |
| Şekil 5:Hayat Boyu Öğrenme Politika Araçlarının Birbirleriyle Etkileşimi | 59 |
| Şekil 6:Ulusal Yeterlilik Çerçevesi Hazırlık Aşamaları..... | 65 |

KISALTMALAR

| | |
|----------------|--|
| AB | : Avrupa Birliği |
| AKTS | : Avrupa Kredi Transfer ve Biriktirme Sistemi |
| AYA-YÇ | : Avrupa Yükseköğrenim Alanı Yeterlilikler Çerçevesi |
| AYÇ | : Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi |
| CEDEFOP | : Avrupa Mesleki Eğitimi Geliştirme Merkezi |
| ECVET | : Avrupa Mesleki Eğitim ve Öğretimde Kredi Transfer Sistemi |
| ETF | : Avrupa Eğitim Vakfı |
| EQAVET | : Avrupa Mesleki Eğitim ve Öğretimde Kalite Güvencesi |
| EQARF | : Avrupa Mesleki Eğitim ve Öğretimde Kalite Güvence Referans Çerçevesi |
| ILO | : Uluslararası Çalışma Örgütü |
| İİBK | : İş ve İşçi Bulma Kurumu |
| İşKUR | : Türkiye İş Kurumu |
| MEB | : Milli Eğitim Bakanlığı |
| MEDAK | : Meslek Danışma Komisyonu |
| MEGEP | : Mesleki Eğitim ve Öğretim Sisteminin Güçlendirilmesi Projesi |
| MYK | : Mesleki Yeterlilik Kurumu |
| OECD | : Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü |
| PIAAC | : Uluslararası Yetişkin Becerilerinin Ölçülmesi Programı |
| RG | : Resmi Gazete |
| S. | : Sayı |
| s. | : Sayfa |
| TÜİK | : Türkiye İstatistik Kurumu |
| TYÇ | : Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi |
| UEM | : Ulusal Europass Merkezi |
| UKN | : Ulusal Koordinasyon Noktası |
| UMS | : Ulusal Meslek Standardı |
| UMYS | : Ulusal Mesleki Yeterlilik Sistemi |
| UNESCO | : Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü |
| UY | : Ulusal Yeterlilik |
| UYÇ | : Ulusal Yeterlilik Çerçevesi |
| vb. | : ve benzeri |
| YÖK | : Yükseköğretim Kurulu |

ÖZET

İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİĞİN SAĞLANMASINDA HAYAT BOYU ÖĞRENME POLİTİKALARININ VE YETERLİLİK ÇERÇEVELERİNİN ROLÜ

NESRİN DOĞAN

İstihdam edilebilirlik, iş gücünün piyasanın yapısal sorunlarından kaynaklanan olumsuz durumlar karşısında daha hızlı ve doğru kararlar almasına yardımcı olabilecek donanımına sahip olmasına ve değişen şartlara uyum sağlayarak ekonominin beşeri yönden güçlendirilmesine ilişkin bir kavramdır. Dünyanın gelişmiş ülkeleri; nitelikli iş gücü oluşturabilmek için eğitim sistemlerini yeniden planlamakta ve yapılandırmaktadır. Son yirmi yıla baktığımızda eğitim ve öğrenme alanındaki yenilik arayışları, hayat boyu öğrenme kavramı üzerinde yoğunlaşmaktadır. Hayat boyu öğrenme anlayışı toplumun eğitimle ilgili sahip olduğu bütün potansiyeli geliştirmeyi amaçlayan genel bir düzenlemedir ve eğitim ve öğretime yönelik her türlü faaliyeti kapsamaktadır.

Hayat boyu öğrenme kavramı, tarihsel gelişim sürecinde politik bir unsur halini almıştır. Hayat boyu öğrenme yaklaşımının politik bir öncelik olarak kabul edilmesiyle birlikte ortak politika araçları ve yaklaşımları geliştirilmiştir. Ulusal yeterlilik çerçevelerinin oluşturulması ve Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi ile ilişkilendirilmesi, kurulması planlanan bu yeni yapının en önemli ayağını oluşturmaktadır.

Bu araştırmada istihdam ve istihdam edilebilirlik kavramları ele alınmış, hayat boyu öğrenme kavramı, politikaları ve politika araçları derinlemesine incelenmiş, tarihsel süreçte kavramın kazandığı anlam ve üstlendiği toplumsal ve ekonomik rol analiz edilmiştir. Belgesel tarama modeli ile ülkelerin resmi kaynaklarından edinilen verilerle yürütülen çalışmada, hayat boyu öğrenme politikaları ve yeterlilik çerçevelerinin bireylerin istihdam edilebilirliği üzerindeki rolü araştırılmıştır.

Ankara, 2017

Anahtar Kelimeler: İstihdam Edilebilirlik, Hayat Boyu Öğrenme, Hayat Boyu Öğrenme Politikaları, Hayat Boyu Öğrenme Politika Araçları, Ulusal Yeterlilik Çerçeveleri

ABSTRACT

THE ROLES OF LIFELONG LEARNING POLICIES AND QUALIFICATION FRAMEWORKS IN MAINTAINING EMPLOYABILITY

NESRİN DOĞAN

Employability is related with workforce's possession of quality necessary to enable making prompt and correct decisions against the negative consequences resulting from structural problems of the market and fortification of the economy in human aspects through its adaptation with changing conditions. Developed countries of the world refresh their educational system and restructure it with the aim of maintaining qualified workforce. The search for innovation in fields of education and learning concentrates on the concept of 'lifelong learning'. The conception of lifelong learning is a general regulation aimed to improve all the potential that the public holds with regard to education, and it encompasses any kind of activity toward education and training.

The concept of lifelong learning had become a political factor within the process of historical development. Common policy tools and approaches have been developed following the acceptance of lifelong learning concept as a political priority. Establishment of national qualifications frameworks and association of it to the European Qualifications Framework of constitute the most important foot of this new structure which is planned to be established.

In this study; concepts of employment and employability have been addressed, the conception, policies and policy tools of lifelong learning have been in depth examined, and the meaning that the concept gained throughout the historical process as well as the social and economic role it undertook have been analyzed. Within the study, which has been conducted with the data obtained from countries' official sources through documental scanning model, the lifelong learning policies and the function of qualification frameworks in employability of individuals have been researched.

Ankara, 2017

Key Words: Employability, Lifelong Learning, Lifelong Learning Policies, Lifelong Learning Policy Tools, National Qualifications Frameworks

GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın problemi, amacı, önemi ve sınırlılıklarına yer verilmiştir.

PROBLEM

Hemen her alanda hızlı bir gelişim ve değişimin yaşandığı günümüz dünyasında, ülkelerin bu değişimi yakalayabilmek ve rekabet edebilmeleri için nitelikli insan gücünü üretime yönlendirmesi gerekmektedir. Bilgi çağının hızlı bir şekilde geliştiği ve sürekli değişim içerdiği bu süreçte, dinamizmi yitirmeden rekabet edebilmenin anahtarı üretimi sürekli kılmaktır. Üretimin teknolojik değişimlerle uyumlu şekilde sürdürülmesi rekabet gücünün en önemli üstünlüklerinden biri olup bu durumun gerçekleşmesi iş gücünün istihdam edilebilir niteliklere sahip olmasını gerektirmektedir.

Genel olarak dünyanın gelişmiş ülkeleri; beşeri sermayelerinin istihdam edilebilir niteliklere sahip olabilmesi için eğitim sistemlerini yeniden planlamakta ve değişim sürecine cevap verebilecek şekilde öğrenmeyi sürekli kılmayı hedeflemektedir. Günümüzde kişilerin sahip oldukları nitelikler istihdam edilebilirlikleri açısından üstünlük kaynağı haline geldiği için öğrenme aktivitesinin gerçekleştiği zaman ve mekândan bağımsız olarak bireye kazandırdığı yeni ve kullanılabilir bilgi ve beceriler önem kazanmıştır. Bir diğer söylemle, yaşanan teknolojik değişimler, iş gücünün sürekli eğitimini ve hayat boyu öğrenmeyi rekabet için vazgeçilmez kılmıştır.

Üretim sistemi karmaşıklaştıkça hayat boyu öğrenmenin üstlendiği toplumsal rolün önemi daha da artmıştır. Değişen koşullar altında iş gücü piyasasında istihdam garantisi yerini “hayat boyu öğrenme ve istihdam edilebilirlik” kavramlarına bırakmaya başlamıştır. Günümüzde en önemli istihdam güvencesi, iş gücü piyasasının talep ettiği nitelik ve özelliklere sahip olmaktır. İş gücü piyasası günümüzde esnek ve yenilikçi bakış açısına sahip olan, kendini yerel pazarlarla sınırlamayan, araştıran ve elde ettiği bulgular ışığında kişisel ve mesleki niteliklerini geliştirebilen beşeri sermaye arayışındadır. Bu durum bireylerin talep edilen niteliklere kavuşabilmek ve istihdamda sürekliliği yakalayabilmek için eğitim faaliyetlerine zaman kısıtı olmaksızın katılmalarını zorunlu kılmıştır.

1973 yılında OECD (Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü) tarafından yayınlanan “Hayat Boyu Öğrenme İçin Bir Strateji” adlı raporda küresel ekonomi ve rekabet ortamında mesleki hareketlilik ve kişisel öğrenmeyle ilgili olarak hayat boyu öğrenme bir gereklilik olarak görülmüş ve beşeri sermayenin sahip olduğu niteliklerin değişmesi için önemli bir adım olduğu vurgulanmıştır. 1990’lı yılların basından itibaren ise hayat boyu öğrenme, tüm dünyada uzun soluklu sosyal değişim öngören politikaların başlıca gündemlerinden biri olmuştur.¹

Eğitim ve öğretim faaliyetlerine ilişkin hiçbir unsuru kapsamı dışında bırakmayan hayat boyu öğrenme anlayışı, 2000’li yıllardan itibaren politik bir öncelik haline gelmiş, politikaların hayata geçmesini kolaylaştıracak araçlar yardımıyla etki düzeyini genişletmiştir. Böylece, bireyler için nitelik ve nicelik olarak farklı olanak ve sonuçlar doğuran eğitim sistemleri, uygulama esasları net bir şekilde belirlenen politikalar ve politika araçları yardımıyla standart bir düzleme yönlendirilmiştir. Standart bir yapıya sahip olan ve ister kişisel ister mesleki her türlü gelişimi destekleyen hayat boyu öğrenme anlayışının yerleşmesi “dinamik ve rekabetçi bilgi ekonomisini” kurmak için atılan önemli bir adımdır.

Hayat boyu öğrenme politika araçlarının ortak amacı, örgün ve yaygın eğitim-öğretim yoluyla veya iş deneyimi, gönüllülük, e-öğrenme gibi serbest öğrenme yollarıyla edinilmiş niteliklerin ve yeterliliklerin daha kolay tanınabilmesini sağlamaktır. Ulusal ve bölgesel yeterlilik çerçevelerinin geliştirilmesi ve uygulanması, iş gücü piyasasında entegrasyonu sağlamayı ve daha fazla hareketlilik imkânı oluşturmayı hedefleyen hayat boyu öğrenme politika araçlarından biridir. Özellikle 2000’li yıllardan sonra yayımlanan birçok politika belgesinde hayat boyu öğrenme politikaları ve yeterlilik çerçevelerinin eğitim ve iş gücü piyasası üzerinde önemli etkilere sahip olduğu vurgulanmıştır. Bu savdan hareketle hayat boyu öğrenme politikaları ve bu politikalar çerçevesinde geliştirilen uygulama araçlarından biri olan yeterlilik çerçevelerinin bireylerin istihdam edilebilirliği üzerinde herhangi bir rolünün bulunup bulunmadığı tez çalışmasının problemini oluşturmaktadır.

¹ Turan, Sevgi; “Öğrenen Topluma Doğru Avrupa Birliği Eğitim Politikalarında Yaşam Boyu Öğrenme” Ankara Avrupa Çalışmaları Dergisi, Ankara, 2005, s 29

AMAÇ

Tez çalışmasında, hayat boyu öğrenme politikaları ve yeterlilik çerçevelerinin bireylerin istihdam edilebilirliği üzerindeki rolü incelenmiştir. İstihdam edilebilirlik ve hayat boyu öğrenme kavramları ayrıntılı bir biçimde ele alınmış, Avrupa Birliği (AB) ve Türkiye’de hayat boyu öğrenme politikalarının ve yeterlilik çerçevelerinin geliştirilmesi ve uygulaması aşamalarında gerçekleştirilen çalışmalara değinilmiş ve amaçlar net biçimde açıklanmıştır. Bu bağlamda tez çalışması kapsamında aşağıda belirtilen konular incelenmiştir.

1. İstihdam ve istihdam edilebilirlik ne anlama gelmektedir? Bireylerin istihdam edilebilirliklerini etkileyen faktörler ve istihdam edilebilirliğe ilişkin iş gücü piyasası göstergeleri nelerdir?
2. Hayat boyu öğrenme kavramının anlamı nedir, kavram tarihsel olarak nasıl şekillenmiştir ve kavramın istihdam açısından önemi nedir?
3. Hayat boyu öğrenme politikaları ve bu politikalar çerçevesinde geliştirilen uygulama araçları nelerdir, bu araçlar hangi ihtiyaçları karşılamak için ortaya çıkmıştır? Politika araçlarının çalışma prensipleri ve birbirleri üzerindeki etkileri nedir?
4. Hayat boyu öğrenme politikaları ve bu politikaların uygulama araçlarından biri olan yeterlilik çerçevelerinin istihdam edilebilirliğe ilişkin iş gücü piyasası göstergelerinin şekillenmesinde bir katkısı var mıdır?

Araştırmanın amacı, hayat boyu öğrenme politikaları ve yeterlilik çerçevelerinin bireylerin istihdam edilebilirlikleri üzerindeki rolünün tespit edilmesidir. Çalışmada, istihdam edilebilirlik ve hayat boyu öğrenmeye ilişkin kavramsal çerçeve sunulmuş, hayat boyu öğrenme politikaları ve yeterlilik çerçeveleri konusunda AB ülkeleri ve Türkiye’de gerçekleştirilen çalışmalar incelenmiştir. Tez çalışmasında dört farklı ülkenin (Almanya, Danimarka, İspanya ve Türkiye) hayat boyu öğrenme politikaları ile Ulusal Yeterlilik Çerçevesi (UYÇ) geliştirme ve uygulama çalışmaları incelenmiş ve bu alanda gerçekleştirdikleri çalışmalar ile istihdam edilebilirliğe ilişkin iş gücü piyasası göstergeleri karşılaştırılarak analiz edilmiştir. Bu kapsamda hayat boyu öğrenme politikalarının hayata geçirilmesi ve UYÇ uygulamalarında daha ileri aşamalarda bulunan bir ülkenin istihdam edilebilirliğe ilişkin iş gücü piyasası göstergelerinin de diğer ülkelere göre daha olumlu sonuçlar içerip içermediği araştırılmıştır.

Hayat boyu öğrenme politikaları ve yeterlilik çerçevelerinin bireylerin istihdam edilebilirliği üzerindeki rollerinin tespit edilebilmesi için Almanya, Danimarka, İspanya ve Türkiye'nin bu kapsamda geliştirdiği politikalar ve UYÇ uygulamalarına ilişkin oluşturulan istatistiki veriler incelenerek değerlendirilmiştir. Bir sonraki adımda ise, araştırma konusu ülkelerin istihdam edilebilirliğe ilişkin iş gücü piyasası göstergeleri incelenmiştir. Böylece 4 farklı ülke için istihdam edilebilirliğe ilişkin göstergeler ile hayat boyu öğrenme politikalarının ve UYÇ'lerin uygulanma aşamalarının karşılaştırılması ve analiz edilmesi sağlanmıştır.

ÖNEM

Tez çalışmasını önemli kılan ilk özellik, istihdam, istihdam edilebilirlik ve hayat boyu öğrenme kavramları, hayat boyu öğrenme politikaları ile bu politikalar kapsamında geliştirilen uygulama araçlarına ilişkin geniş kapsamlı bilimsel bir araştırma yapılmış olmasıdır. Bu araştırma kapsamında, hayat boyu öğrenme kavramının bir politika önceliğine dönüşme süreci tarihsel açıdan incelenmiş, hayat boyu öğrenme politikalarına duyulan gereksinimin nedeni ve uygulama hedefleri araştırılmış ve bu hedefler doğrultusunda geliştirilen uygulama araçlarının birbirleriyle etkileşimi açıklanmaya çalışılmıştır. Tez çalışmasında oluşturulan kavramsal çerçevenin okuyuculara katkıda bulunması beklenmektedir.

Tez çalışmasının ikinci önemi özelliği, hayat boyu öğrenme politikalarını istihdam ve istihdam edilebilirlik kavramları ile ilişkilendirilmesidir. Küresel örgütler, hayat boyu öğrenme kapsamındaki uygulamaları bireylerin yaşamlarının her aşamasında piyasanın değişen gereksinimlerine kendilerini uyarlayacak bilgileri öğrenmeleri biçiminde tanımlamaktadır.² Diğer bir deyişle, hayat boyu öğrenme kapsamında gerçekleşen faaliyetler piyasanın gereksinimlerine istihdam edilebilir nitelikte bireyler yetiştirme yoluyla cevap vermelidir.

TEZİN İÇERİĞİ

Tez çalışması dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, istihdam, istihdam edilebilirlik ve hayat boyu öğrenme kavramları, hayat boyu öğrenme politikaları ile bu politikalar kapsamında geliştirilen uygulama araçları ve bu kavramların birbirleri ile ilişkisi ele alınmıştır. İkinci bölümde araştırma modeli ve yöntemi açıklanmıştır. Üçüncü bölümde, uygulamanın bulguları ve yorumlara; dördüncü bölümde de sonuç ve değerlendirmelere yer verilmiştir.

² Odabaş, Hüseyin, Polat, Coşkun; "Bilgi Toplumunda Yaşam Boyu Öğrenmenin Anahtarı: Bilgi Okuryazarlığı. Küreselleşme, Demokratikleşme ve Türkiye Uluslararası Sempozyumu Bildiri Kitabı" 2012, s.15

SINIRLILIKLAR

“İstihdam Edilebilirliğin Sağlanmasında Hayat Boyu Öğrenme Politikalarının ve Yeterlilik Çerçevesinin Rolü” konulu araştırma Almanya, Danimarka, İspanya ve Türkiye’deki durumun karşılaştırması ile sınırlıdır. AB ve Türkiye’nin resmi kurumları tarafından yayınlanmış istatistikler ve raporlarla sınırlı kalınmıştır. Hayat boyu öğrenme politikalarının niteliğinin betimlenmesi, ilgili metinlerin taranmasının ötesinde yerinde gözlem yapmayı, metinlerdeki iddia ile uygulama arasındaki farkları da belirlemeyi ve gerçek durumu tarif etmeyi gerektirmektedir. Ancak bu tez çalışmasında, Almanya Danimarka ve İspanya için resmi metinlerdeki durumu analiz etmekle sınırlı kalınmıştır. Bu sınırlılık nedeniyle çalışma resmi metinlerin taranması yoluyla gerçekleştirilmiş bir karşılaştırmayı sunmaktadır.

2016 yılı dördüncü çeyreği itibariyle sonlandırılan çalışmada genellikle 2010 ve 2015 yıllarına ait istatistikî verilerle analiz yapılmaya çalışılmıştır. Olabilecek en güncel verilerle analiz yapılmaya çalışılsa da resmi kurumların verileri yayınlayabildiği ölçüde güncel kalınabilinmiştir. Hayat boyu öğrenme politikalarının etkilerine ilişkin istatistikî veriler araştırılırken bireylerin yaşamına doğrudan etki eden göstergeler kullanılmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

İnsanoğlu çağlar boyunca hayatını sürdürebilmek amacıyla temel gereksinimlerini karşılamaya çalışmıştır. Gereksinimlerin çoğalması, üretimi ve üretimin devam etmesi için gerçekleştirilen faaliyetleri zorunlu ve sürekli hale getirmiştir. İhtiyaçların karşılanmasında süreklilik sağlayacak en önemli unsur ise, iş gücünün istihdamıdır. İstihdam, insanoğlunun ihtiyaçlarının karşılanmasında üretime ve tüketime aracılık eden temel faktör olup bu süreçte bireylerin yaşam boyu istihdam edilebilir nitelikler kazanması toplumsal refahın sağlanmasında büyük önem kazanmıştır. İstihdam edilebilirliğin sağlanması, ancak öğrenme ile mümkündür. Günümüz teknoloji ve bilgi çağında bireylerin yaşam koşullarını iyileştirebilmesi için sahip olmaları gereken en önemli gerekliliklerden biri, öğrenme süreçlerini sürekli hale getirmeleridir. 1930’lu yıllarda uluslararası konferanslar ve toplantılar yardımıyla ortaya çıkan ve öğrenme süreçlerinin sürekli hale getirilmesi için bir çıkış noktası olarak gösterilen hayat boyu öğrenme fikri sonraki yıllarda eğitim ve iş dünyasının üzerinde en çok durduğu konu başlıklarından birini oluşturmuştur.

Hayat boyu öğrenme, kişilerin yaşamları boyunca kazandıkları bilgileri, değerleri, becerileri ve anlayışları artıran ve güçlendiren, bunları gerçek yaşamda uygulayabilmeyi sağlayan destekleyici bir süreç olarak tanımlanmış ve tarihsel gelişim sürecinde politik bir öncelik halini almıştır.³ Hayat boyu öğrenme politikalarının gelişiminde öncü olan AB, bu politikaları yalnızca eğitim ve öğretim sisteminin bir parçası olarak değerlendirmemekte, bireylere bilgi beceri ve yetkinlik kazandırarak istihdam edilebilmelerine katkı sunan, aktif ve esnek çalışma olanağı sunan ve bireylerin yeniliklere kolayca adapte olabilmelerini sağlayan bir fırsat olarak değerlendirmektedir.

Bu bölümde istihdam, istihdam edilebilirlik ve hayat boyu öğrenme kavramları açıklanacak; hayat boyu öğrenme yaklaşımının politik bir öncelik haline gelmesi süreci incelenecek ve hayat boyu öğrenme politikası ve bu politika için geliştirilen uygulama araçları derinlemesine irdelenecektir.

³Odabaş, Hüseyin, Polat, Coşkun; “Bilgi Toplumunda Yaşam Boyu Öğrenmenin Anahtarı: Bilgi Okuryazarlığı. Küreselleşme, Demokratikleşme ve Türkiye Uluslararası Sempozyumu Bildiri Kitabı” s. 124

1.1 İSTİHDAM KAVRAMI

Bir ülkede belli bir dönemde çalıştırılan toplam iş gücü miktarını ifade eden istihdam kavramı, bir taraftan doğrudan insan faktörüne odaklanması sebebiyle sosyal politika kuramının diğer taraftan üretimi gerçekleştiren ve ekonomik değer yaratan emek unsurunu ele alması açısından iktisat kuramının ilgi alanına girmektedir.⁴

Sosyal politika çerçevesinde istihdam kavramını geniş ve dar anlamda olmak üzere iki şekilde tanımlamak mümkündür. Geniş anlamda istihdam; emek, sermaye, doğal kaynaklar ve girişimcilerden oluşan dört temel üretim faktörünün üretime sevk edilmesi, yani çalışması veya çalıştırılması şeklinde tanımlanmaktadır. Diğer bir anlatımla, geniş anlamıyla istihdam kavramı, tüm üretim faktörlerini kapsamakta olup ülkenin sahip olduğu üretim faktörlerini belirli bir dönem içerisinde kullanma oranını ifade etmektedir.⁵

Dar anlamda tanımlanan istihdam kavramında ise üretim faktörleri arasından yalnızca emek unsuru dikkate alınmaktadır. Dolayısıyla dar anlamda istidamı; emeğin üretim süreçlerinde kullanılması şeklinde tanımlamak mümkündür.⁶ Gerek geniş anlamlı tanımı gerekse dar anlamlı tanımı ele alındığında, sosyal politika kuramı açısından dikkat edilecek ana husus, istihdam konusunun temelinde üretim faktörlerinin emek unsurunu oluşturan insan olgusunun varlığıdır. İktisat kuramı istihdam kavramını yarattığı ekonomik değerler açısından ele almakta olup yaratılan istihdam hacmi ile ekonominin genel işleyişi arasında bağlantı kurmaktadır. Ayrıca gerek geniş anlamı gerekse dar anlamıyla ele alınsın, istihdam ile bir ekonominin belirli bir dönemde ürettiği mal ve hizmetlerin toplamı, yani milli gelir arasında yakın bir ilişki bulunmaktadır. Buna göre, istihdam düzeyi yükseldikçe milli gelir de artmaktadır.⁷

Emeğe karşı oluşan arz ve talep dengesi, belirli bir dönemde bir ekonomide istihdam edilmekte olan iş gücünün, toplam iş gücüne oranı anlamına gelen istihdam oranını belirlemektedir. Emek talebi emek arzını karşılıyorsa istihdam tam seviyeye yakın olarak sağlanmaktadır.

Emek talebinin emek arzını karşıladığı ekonomiler tam istihdam sürecini yaşamaktadır. İstihdam, tam istihdam, aşırı istihdam ve eksik istihdam olarak üç grupta sınıflandırılmaktadır.

⁸ Söz konusu gruplar aşağıda açıklanmaktadır.

⁴ Aren, Sadun; **İstihdam, Para ve İktisadi Politika**, Savaş Yayınları, 10. Baskı, Ankara 2008, s. 1.

⁵ Ülgener, Sabri; **Milli Gelir, İstihdam ve İktisadi Büyüme**, Der Yayınları, 7. Basım, İstanbul 2000, s. 13

⁶ Ülgener; **a.g.e.**, s.15

⁷ Sadun; **a.g.e.**, s.2

⁸ Alancioğlu, Erdal; Utlu, Selen; "İstihdam Ve Ekonomik Büyüme: Türkiye Örneği", <http://kutuphane.dogus.edu.tr/makale/13018120/2012/cilt9/sayi2/M0014851.pdf>, (14.10.2015)

1.1.1 Tam İstihdam

Sadun Aren; İstihdam Para ve İktisadi Politika kitabında tam istihdam durumunu “*Tam istihdam, cari ücret düzeyinde, çalışmak isteyen herkesin iş bulabildiği ve istihdam edildiği aşamadır.*” olarak tanımlamaktadır.⁹

Tam istihdam emeğin veya iş gücünün tamamının istihdam edilmesini, ekonominin mevcut üretim potansiyelinden tam olarak yararlanması durumunu temsil etmekte olup bir ekonomideki emek, sermaye, doğal kaynaklar ve girişimci faktörlerinin tamamının üretimde çalışıyor olması, diğer bir ifadeyle hiçbir üretim faktörünün ekonomi içerisinde atıl vaziyette bulunmayıp kullanıyor olmasını ifade etmektedir.¹⁰

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tam istihdam durumunu belirten dört temel özellik olduğunu açıklamıştır. Bu özellikler, tam istihdam durumunda çalışmak isteyen ve iş arayan tüm kişilerin iş bulması, ekonomide verimliliğin en üst seviyede olması, çalışanların iş seçme hakkına sahip olması ve çalışanların iş için gerekli becerilerin tümünü kazanmış olmaları olarak özetlenmektedir. Belirtilen özelliklerin eksikliği, ekonominin hedeflenen verimlilik düzeyinde olmadığına ve işsizlik ile eksik istihdam gibi durumların ortaya çıktığına işaret etmektedir.¹¹

1.1.2 Aşırı istihdam

Mevcut üretim faktörleri tam istihdam durumunda olmasına rağmen, hala emek talebi varsa; yani arz edilen üretim faktörleri miktarından daha çok emek aranıyor ve istihdam edilmek isteniyorsa, böyle bir ekonomide aşırı istihdam şartları geçerlidir.¹² Bu durumda çalışan iş gücü, normal çalışma süresinden daha fazla çalıştırılmakta ve geniş anlamda ekonomideki bütün üretim faktörleri tam istihdam kapasitesinin üzerinde faaliyet göstermektedir. Bunun da nedeni, ekonomideki aşırı talebin bir kısmını karşılamak, yani toplam arzı artırmaktır. Ancak, üretim faktörlerini sınırsız bir şekilde artırmanın mümkün olmaması, ekonomide enflasyonist baskılara yol açmaktadır. Emeğe karşı duyulan toplam talep fazlası, ücretleri yükseltmekte ve talep enflasyonuna neden olmaktadır.

⁹ Sadun; **a.g.e.**, s.98

¹⁰ <http://kutuphane.dogus.edu.tr/makale/13018120/2012/cilt9/sayi2/M0014851.pdf>, (14.10.2015)

¹¹ “Statistics of Employment, Unemployment, Underemployment: Economically Active Population” <http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/download/module.pdf> , (12.10.2015)

¹² Aren; **a.g.e.**, s.102

1.1.3 Eksik istihdam

Eksik istihdam kavramı, üretim faktörlerinin üretim sürecine aynı anda katılamama durumunu ifade etmekte olup ekonomistler eksik istihdamı, bireyin tam zamanlı süreden daha az çalışıyor olması ve daha fazla çalışmak istemesi durumunda ortaya çıkan işsizlik olarak ifade etmektedir. Bir ekonomide üretim faktörlerinin tamamının üretimde bulunmaması, bir kısmının atıl kalması durumunda eksik istihdam söz konusu olur. Eksik istihdamın en büyük göstergesi üretilen mal ve hizmet miktarının, o ekonomide üretilebilecek mal ve hizmet kapasitesinin en üst sınırının altında gerçekleşmesi yani milli gelirin olması gereken düzeyin altında ölçülmesidir. Bu durum, ekonomide refah kaybının olacağını, tüketilecek mal ve hizmet miktarının azalacağını göstermektedir. Buna bağlı olarak eksik istihdam durumunda girişimciler, toplam talebin elverdiği ölçüde mal ve hizmet üretmekte ve toplam üretim hacimlerini daraltmaktadır.¹³

Eksik istihdam aynı zamanda bireyin çalıştığı işin gerekleri ile becerileri arasındaki uyumsuzluk sebebiyle yaşanan verimlilik düşüşlerinde de ortaya çıkmaktadır. Aren'a göre eksik istihdamı ortaya çıkaran, sebep olan faktörlerin başında emek gücünün arzu ettiğiinden daha az çalışması, yeteneğiyle işi arasında uyumsuzluk olması ve düşük verimliğe sahip olması gibi durumlar bulunmaktadır. Eksik istihdama yol açan faktörler ekonomide hedeflenen düzeylerden daha düşük oranlarda çıktı elde edilmesine ve refah kayıplarının yaşanmasına neden olmaktadır.¹⁴

Eksik istihdama sebep olan söz konusu faktörlerden hareketle ILO tarafından 1998 yılında Cenevre'de düzenlenen 16. Çalışma İstatistikçileri Konferansında mevcut eksik istihdam tanımı, yaşanan ölçüm zorlukları nedeniyle yeniden ele alınarak, eksik istihdam sorununu daha net ortaya koyabilecek "zamana bağlı eksik istihdam" ve "yetersiz istihdam" kavramlarının kullanılmasına karar verilmiştir.¹⁵

¹³ Ünsal; **a.g.e.**, s.93

¹⁴ Aren; **a.g.e.**, s.112

¹⁵Türkiye İstatistik Kurumu Resmi Web Sitesi (15.10.2015)

http://www.tuik.gov.tr/MicroVeri/Hia_2011/turkce/metaveri/tanim/index.html

a) Zamana Bağlı Eksik İstihdam

Zamana bağlı eksik istihdam; ILO tarafından bireyin referans süresinde iş veya iş saatlerini artırmaya istekli ve uygun olması ve iş saatlerini artırmak için iş araması şeklinde tanımlanmıştır.¹⁶ Zamana dayalı eksik istihdam; çalışma süresinin yetersizliği nedeni ile ek bir iş arama ve bu işte çalışmaya uygun olma durumunu ifade eder. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), zamana bağlı eksik istihdamı referans haftasında istihdamda olan, esas işinde ve diğer işinde/işlerinde toplam olarak 40 saatten daha az süre çalışmış olup, daha fazla süre çalışmak istediğini belirten ve mümkün olduğu takdirde daha fazla çalışmaya başlayabilecek olan kişiler ifadesi ile tanımlamaktadır.¹⁷

Eksik istihdam ve yetersiz istihdam ölçümünün temel amacı, istihdam sorunlarını çözmeye çalışmaktır. Zamana bağlı eksik istihdam, istihdam piyasasında yaşanan sıkıntıları görme açısından kullanılması ve dikkat edilmesi gereken bir durum olup istihdam hacmindeki yetersizlik olarak işsizlik durumunun karşıtı olarak değerlendirilmektedir. Zamana bağlı eksik istihdam daha çok gönülsüz olarak yarı zamanlı çalışanları kapsamaktadır. Ekonomide istihdam edilen ancak gönülsüz olarak eksik veya yarı zamanlı olarak çalışan kişilerin varlığı refah kaybı, verimlilik azalışı gibi durumların yaşanmasına sebep olur.

Eksik istihdam kavramı ile ilgili her ne kadar ILO tarafından gerçekleştirilen çalışmalarda bir fikir birliği olsa da ülkeden ülkeye değişen bir durum da ortaya çıkabilmektedir. Örneğin Avustralya'da yetersiz istihdam için haftalık çalışma süresi olarak 35 saat altı baz alınırken Türkiye'de haftalık çalışma süresi 40 saatin altında olanlar baz alınmaktadır.

Diğer bir yandan bakıldığında ülkeden ülkeye aynı iş için ödenen ücretlerin farklı olduğu ve çalışanların gelir beklentisinin değiştiği görülebilmektedir. Zamana bağlı eksik istihdamın ölçümü istihdam ve işsizliğin ölçümü gibi anketlerle rahatça yapılabilmektedir. TÜİK hane halkı iş gücü anketlerinde zamana bağlı eksik istihdamı ölçmek için dört soruyu referans almaktadır. Bu sorular esas işinde çalıştığı süre, ek işinde çalıştığı süre, mevcut işini değiştirmek isteyip istemediği ve iş bulduğunda hemen yeni işine başlayıp başlayamayacağı konularına ilişkindir.

¹⁶ <http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/download/module.pdf>

¹⁷ http://www.tuik.gov.tr/MicroVeri/Hia_2011/turkce/metaveri/tanim/index.html

b) Yetersiz Eksik İstihdam

Yetersiz istihdam kavramı, çalışılan saatin emeğin arzu ettiğiinden daha az olmasından farklı olarak yapılan işle çalışanın yeteneklerinin, eğitiminin ve beklentilerinin uyuşmaması sonucu ortaya çıkan bir durumdur. Alınan eğitimin seviyesi ile çalışılan işin gereklerinin uyuşmaması emek gücünün yetersiz olmasına ve düşük verim düzeyine sahip olmasına yol açmaktadır. Yetersiz eksik istihdamın eğitim seviyesi, gelir, beklenti ve yetenek düzeyiyle ilişkili olması ölçümü zorlaştırmaktadır. Bir kişinin yetersiz istihdam içinde yer alması, kişinin beklediği ücretten daha az alıyor olması, yeteneklerine uygun olmayan bir işte çalışıyor olması veya becerilerini çalıştığı işte gösteremiyor olması anlamına gelmektedir.

İşsizlik geçici bir süre devam eden bir durum olabilirken, yetersiz eksik istihdam çalışanı tüm çalışma hayatı boyunca etkileyebilmektedir. Bu açıdan zaman işsizlik için bir çare olabilecek iken yetersiz eksik istihdam için çare olmayabilir. Çalışanların sahip oldukları deneyimler, bilgi ve becerileri ile icra ettikleri işin gerektirdiği beceriler arasında uyuşmazlık olması çalışanların eksik istihdam içerisinde yer aldığıının birer göstergesidir. Bu durumda eksik istihdamda olan çalışan kendi becerilerini daha iyi kullanacağı ve beklediği ücreti alacağı bir işe ulaşmak amacıyla mevcut işinden ayrılarak kendi istediği koşulları sağlayacak bir iş aramaktadır. Bu durum, eksik istihdamda olanların kullanılmayan özellikleri ve becerileri olduğunu ve emek piyasasında atıl vaziyette değerlendirilmeyi bekleyen önemli bir havuz olduğuna işaret etmektedir. İstihdamın ekonomi içerisinde hedeflenen düzeylerde gerçekleşmemesi, hem aşırı hem de eksik istihdam durumunda maliyetlerde dengesizliklerin ortaya çıkmasına ve verimlilik kayıplarının yaşanmasına sebep olmaktadır.

Dünya genelinde yaşanan ekonomik temelli sorunların başında eksik istihdam olgusu gelmekte olup bir diğer dengesizlik durumu olan aşırı istihdama oranla eksik istihdam daha sıklıkla karşılaşılan bir durum olarak gözlemlenmektedir. Eksik istihdam durumdan uzaklaşılması ve böylece ekonomik büyümenin gerçekleştirilebilmesi için iş gücü piyasasının işleyişine katkı yapacak ve bireylere, firmalara ve bir bütün olarak topluma yarar sağlayacak şekilde insan kaynağının geliştirilmesi ve eğitilmesi gerekmektedir. Tüm bunlar ekonomik kalkınma ve gelişmede olduğu kadar toplumsal refahın sağlanabilmesi için istihdam edilebilirlik kavramının önemini ortaya çıkarmaktadır. Bu sebeple istihdam edilebilirliğin kavramsal boyutuna değinilmesi yararlı olacaktır.

1.2 İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİK KAVRAMI

İstihdam edilebilirlik kavramı Tijen Erdut tarafından aşağıda yer alan ifade kullanılarak tanımlanmaktadır;¹⁸

“Bireyin, bir iş bulabilecek; işini koruyabilecek, geliştirebilecek ve değişim halinde uyum sağlayabilecek; değiştirmek isterse veya işten çıkarılmışsa, bir diğer iş bulabilecek; yaşam süresinin çeşitli evrelerinde aktif nüfusu engelle karşılaşmaksızın terk edecek ve yeniden katılacak durumda olduğunda, çalışabilir olması istihdam edilebilirlik olarak adlandırılmaktadır.”

Bu tanıma göre, istihdam edilebilirlik kavramı, iş gücünün iş piyasasında sahip olduğu bilgi ve becerileri geliştirerek her daim talep edilen bir üretim faktörü olabilme yetisini ifade etmektedir. İstihdam edilebilirlik kavramı, çalışma kapasitesi ve isteği olan herkesin çalışma yaşamı boyunca bilgi, beceri ve yetkinliklerini gelişime açık ve güncel tutarak verimlilik düzeyini yükseltmesi anlamına gelmektedir. Bu bakımdan iş gücü piyasalarında ilerleyebilme, sürdürülebilir ve erişilebilir bir iş vasıtasıyla potansiyeli kullanabilme yetisi olarak adlandırılan istihdam edilebilirlik kavramı, hem çalışan hem de iş aramakta olan emek faktörünü ilgilendirmektedir. Hali hazırda çalışmakta olan veya bir iş arayan emek faktörü için istihdam edilebilirlik; sahip olunan bilgi, beceri, tutumlara; kişisel niteliklerin iş gücü piyasasına sunulma şekline ve işin arandığı çevresel, sosyal ve ekonomik şartlara bağlıdır. İşverenler için ise bireylerin istihdam edilebilir olmaları; ticari bilinç, iletişim, problem çözme gibi aktarılabilir becerilerin yanında esneklik ve uyum gibi kişisel özelliklere sahip olmaları anlamına gelmektedir.

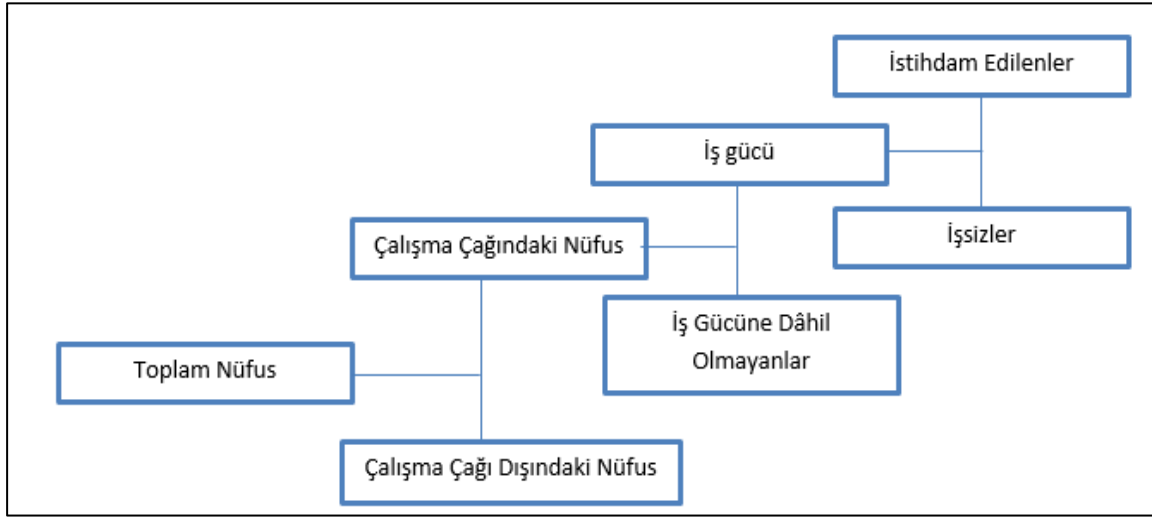
1.2.1 İstihdam Edilebilirliğe İlişkin İş Gücü Piyasası Göstergeleri

İstihdam edilebilirlik kısaca, iş gücünün bireysel yetenek ve nitelikleri yardımıyla devamlı olarak istihdamda kalması anlamına gelir. Eğitim, ileri eğitim, yeniden eğitim ve iyi kariyer için danışmanlık hizmetleri istihdam edilebilirliğin araçları olup, hükümetler bu sayede iş arayanların iş piyasasının talep ettiği yetenek ve uzmanlığa erişmelerini temin etmiş olmaktadır. İstihdam edilebilirliğin doğru ölçülmesi, toplum ihtiyaçlarının doğru tespit edilerek uygun müdahalelerin yapılmasına ve iş gücü piyasasında var olan sorunların hızlı çözülmesine yardımcı olacaktır.¹⁹

¹⁸ Erdut, Tijen; “İstihdam ve İstihdam Edilebilirlik”, **MESS Mercek Dergisi**, Temmuz 2002, s. 81.

¹⁹ TÜİK; İş gücü, İstihdam ve İşsizlik İstatistikleri Sorularla Resmi İstatistikler Dizisi, 2007
http://www.tuik.gov.tr/Kitap.do?metod=KitapDetay&KT_ID=8&KITAP_ID=132 (29.12.2016)

Şekil 1: İş Gücü Piyasası Diyagramı



Kaynak: TÜİK; İşgücü, İstihdam ve İşsizlik İstatistikleri, 2007

Şekil 1’de iş gücü piyasasının nasıl şekillendiği gösterilmektedir. Şekilde özetlenen bir iş gücü piyasasında işsizlerin oranı emek piyasasındaki aksaklıkların ne oranda olduğunu göstermekte ve ekonomik açıdan önemli bir fikir vermektedir. İşsizlik rakamları ekonominin tam istihdam durumundan uzaklaştığının birer göstergesi niteliğindedir. Bunu önlemek için iş gücü piyasasını temel göstergelerini doğru ve düzenli şekilde gözlemlemek gerekmektedir. İstihdam edilebilirliğe ilişkin iş gücü piyasası göstergeleri şunlardır;

- **İşsizlik Oranı:** Bir ekonomide çalışmak isteyen fakat çalışacak iş bulamayan kişilerin olmasına işsizlik denir. Bir kişinin işsiz sayılabilmesi için çalışacak durumda olması ve iş arıyor olması gerekmektedir. Bir diğer önemli nokta ise, bu kişilerin mevcut ücretler üzerinden çalışmayı kabul etmesi gerekliliğidir. 15 yaş üzeri çalışma yaşı olarak kabul edilmektedir. Örneğin ev hanımları, öğrenciler ya da hükümlüler işsiz sayılmamaktadırlar. TÜİK, işsizliği aşağıda yer alan ifade ile tanımlamakta olup istihdam piyasası içerisinde, işsizlik oranını; $işsiz\ nüfus / iş\ gücü$ formülünü kullanarak bulunmaktadır.²⁰

“Referans dönemi içinde istihdam halinde olmayan (kâr karşılığı, yevmiyeli, ücretli ya da ücretsiz olarak hiç bir işte çalışmamış ve böyle bir iş ile bağlantısı da olmayan) kişilerden iş aramak için son üç ay içinde iş arama kanallarından en az birini kullanmış ve iki hafta içinde işbaşı yapabilecek durumda olan tüm kişiler işsiz nüfusa dâhildir.”

²⁰ http://www.tuik.gov.tr/MicroVeri/Hia_2011/turkce/metaveri/tanim/index.html, (08.10.2015)

- **İstihdam Oranı:** Bir ülkede çalışan insan sayısının, çalışabilir yaştaki insan sayısına, yani aktif nüfusa (genellikle 15-64 yaş arasındaki nüfus) bölünmesiyle bulunan orana istihdam oranı denir.
- **İş Gücüne Katılma Oranı:** İş gücüne katılım oranı toplam iş gücünün bir ekonomide çalışma yaşında olan nüfusa, yani çalışma çağındaki nüfusa oranını gösterir.
- **İş Arama Süresi:** İstihdam edilebilirlik düzeyi için önemli olan bir diğer gösterge işsizlerin ortalama iş arama süreleridir. Aylık iş arama sürelerine ilişkin veriler, TÜİK tarafından 2005 yılından itibaren çeşitli zaman aralıkları bazında yayımlanmaktadır. Bu veriler, her bir kategorideki kişi sayısına göre ağırlıklandırılarak iş aramakla geçen ortalama ay süresi hesaplanmaktadır. Bu veriler, eğitim durumuna göre grupların iş bulma sürelerinin karşılaştırılmasına ve analizler yapılmasına olanak sağlamaktadır.
- **NEET (Çalışmayan, Eğitim ve Öğrenim Görmeyenler) Oranı:** NEET ifadesi, işsiz (istihdam için uygun ve aktif olarak iş arayan) ve eğitim ve öğretim sistemi dışında kalan aktif olmayan bir grubu temsil etmektedir.

NEET oranları, ekonomik durgunluktan fazla etkilenen, ekonomik yeniden yapılanma sürecinde olan ya da ekonomik talep veya toplumdaki geleneksel rollerle (örneğin aile bakımından rol dağılımı) örtüşemeyen pozitif demografik görünüm sergileyen (genç nüfus fazlalığı) ülkelerde özellikle daha yüksektir.

NEET oranlarının yüksek olması, istihdam edilebilirliğin sağlanmasına yönelik destek önlemlerinin yeniden gözden geçirilmesi ve tutarlı bir biçimde uygulanması ihtiyacını gündeme getirmektedir. İş deneyimi kazandırmak ve istihdama uzun vadeli entegrasyon şansını artırmak amacıyla beceri ve yetkinlik geliştirmeyi uygulanabilir bir seçenikle ilişkilendiren hayat boyu öğrenme politikaları bu kapsamda önem taşımaktadır.

- **Mesleki Becerilerin Kullanım Oranı:** Eğitim durumlarına göre istihdam verileri incelendiğinde en dikkat çekici olan istatistikler, yetişkinlerin sahip oldukları becerileri kullanım oranlarıdır. Mesleki becerileri kullanım oranlarının yüksek olması eğitim ve istihdam arasında güçlü bir bağ kurulduğunun ve mesleki eğitimin hedeflenen kalite düzeyine sahip olduğunun bir işaretidir.

1.2.2 İstihdam Edilebilirliği Etkileyen Faktörler

Mcquaid ve Lindsay, 2005 yılında gerçekleştirmiş oldukları çalışma ile Hillage-Pollard ve Evans tarafından 1999 yılında kamuoyuna sunulan ve istihdam edilebilirliğin kavramsal çerçevesini oluşturan yapıyı genişleterek günümüz ekonomik yapısına uygun hale getirmişlerdir.²¹

Mcquaid ve Lindsay çalışmalarında istihdam edilebilirlik kavramını açıklamakta ve iş gücünün yaşamı boyunca istihdam edilebilir nitelikte olmasında rol oynayan faktörlerin neler olduğunu analiz etmektedir. Bahse konu çalışmaya göre istihdam edilebilirliği etkileyen faktörler; bireysel faktörler, dışsal faktörler ve yapısal faktörler olarak üç farklı kategoride değerlendirilmektedir. İstihdam edilebilirliği etkileyen faktörler Şekil 2’de gösterilmektedir.

Şekil 2: İstihdam Edilebilirliği Etkileyen Faktörler

| İstihdam Edilebilirliği Etkileyen Faktörler | | |
|---|-------------------|------------------|
| Bireysel Faktörler | Yapısal Faktörler | Dışsal Faktörler |

Kaynak: Ronald W. Mcquaid, C. Lindsay, The Concept of Employability, 2005

- **Bireysel Faktörler:** İşgücünün yaşamı boyunca istihdam edilebilir niteliklerde olmasına etki eden ve bireysel özelliklerinden kaynaklanan faktörlerdir. Söz konusu bireysel faktörlerin başında, iş gücünün sahip olduğu temel nitelikler ve yetenekler gelmektedir. Bireyin sahip olduğu demografik özellikler, sağlık durumu, iş arama becerisi ve farklı ortamlara uyum sağlama yeteneği bireysel faktörlere verilecek başlıca örnekler arasında yer almaktadır.

Bireylerin kişisel özelliklerinin bir parçası haline gelmiş olan beceri ve yeteneklerin tümü beşeri sermaye olarak adlandırılmaktadır. Buna göre kişinin iş bulabilme şansı, sahip olduğu beşeri sermayeye bağlı olarak artmaktadır.²²

²¹ Ronald W. Mcquaid, C. Lindsay, “The Concept of Employability”, Urban Studies, 42. Baskı, Şubat 2005, s. 209- 210.

²² Erdut; a.g.e., s. 82.

Bireysel niteliklere; temel sosyal beceriler, dürüstlük ve doğruluk, güvenilirlik, çalışma isteği, olay ve sonuçlar arasında bağlantı kurabilme yeteneği, muhakeme ve liderlik yeteneği, görev ve zaman yönetimi, duygusal beceriler ve estetik anlayışı, sorumluluk alma, kendi kendine denetim, inisiyatif sahibi olabilme ve rasyonel düşünebilme özellikleri örnek olarak verilebilmektedir. Ek olarak iş tecrübesi, genel mesleki beceriler, akademik ve teknik yetkinlikler ile uzmanlık becerileri ve rasyonel düşünme, iş odaklı düşünme, hayat boyu öğrenme ile girişimcilik ve ticari bilinçten oluşan en üst düzey kazanılabilir beceriler istihdam edilebilmeye katkı sunan beşeri sermayeye ait diğer öğelerdendir. Günümüz çalışma şartları, istihdam edilebilirliği etkileyen bireysel unsurlar arasında iş arama becerilerinin de eklenmesini gerekli kılmıştır.

• **Yapısal Faktörler:** İşgücünün istihdam edilebilir niteliklerde olmasını etkileyen ekonomik ve sosyal ortama ilişkin faktörlerdir. Bunlar, iş gücünün istihdam edilebilmesi için mesleki ve kişisel gelişimine olanak sağlayan etkenlerdir. Yapısal faktörler yardımıyla bireyler, yaşları ne olursa olsun eğitim veya kurs programlarına katılarak ek becerilerle donatılabilmekte, yeni mesleki donanımlar kazanabilmekte ve böylece mesleklerin gerektirdiği niteliklere sahip olabilmektedir. Bu durum, iş gücünün zamanla kendini değiştirmesi ve geliştirmesi açısından büyük önem taşımaktadır.

• **Dışsal Faktörler:** İstihdam edilebilmeye katkı sunan faktörlerden bir diğeri, iş gücünün ulusal ve uluslararası piyasalarda hareketliliğine destek sağlayan unsurların varlığıdır. Ülkeler arasındaki tanıma anlaşmaları, hareketlilik araçlarının kullanılması ve bu konuda iş gücüne sağlanan rehberlik hizmetleri çalışanların yalnızca ülke içinde değil, ülke dışında da meslekleri ile ilgili gelişmeleri takip etmesine ve istihdam olanaklarına sahip olmasına katkı sunmaktadır. Bu durum, ülkenin rekabet edilebilirliğini desteklemekte sosyal ve ekonomik anlamda kalkınmasına yol açmaktadır.

1.2.3 İstihdam Edilebilirliğin Önemi

Küreselleşme ve beraberinde getirdiği hızlı teknolojik gelişmeler, ana aktörü “insan” olan iş gücü piyasasının dinamik yapısını daha da değişken hale getirmiştir. Bilişim çağı olarak da ifade edilen bu yeni düzende, ekonomik kalkınmanın sağlanması ve rekabetçi piyasalarda sağlam bir yer edinmenin yolu ülkelerin beşeri kaynaklarını verimli ve istikrarlı bir şekilde istihdama yönlendirmelerinden geçmektedir.

İstihdam konusu; yoksulluk, göç, sosyal dışlanma, toplumsal huzursuzluk gibi birçok sosyo-ekonomik ögeyi önleme özelliğine sahip olmakla birlikte ekonomik kalkınma ve büyüme için istihdam edilebilirliğin sağlanması her ülkenin temel hedefleri arasında yer almaktadır. İstihdamın önemi ülkemizde ve tüm dünyada artarak devam etmektedir. Bu çerçevede istihdamı geliştirici ve teşvik edici politikaların oluşturulması, uygulanması ve sonuçlarının izlenmesi gerek politika yapıcılar gerekse söz konusu politikalardan etkilenmekte olan toplumun tüm bireyleri için önem arz etmektedir. Günümüzde işsizlikle mücadelede uygulanan klasik yöntemler karmaşık hale gelen piyasa yapılarının ortaya çıkmasıyla etki şansını önemli ölçüde yitirmiştir. Klasik yöntemler yerini işsizlikle mücadelede bireyin donanım düzeyinin yükseltilerek etkinliğinin artırılması olarak ifade edilebilecek istihdam edilebilirliğin sağlanması hususuna bırakmaktadır.

İstihdam edilebilirlik konusu, iş gücünün piyasanın yapısal sorunlarından kaynaklanan olumsuz durumlar karşısında daha hızlı ve doğru kararlar almasına yardımcı olabilecek donanıma sahip olmasına ve değişen şartlara uyum sağlayarak ekonominin beşeri yönden güçlendirilmesine ilişkindir. Günümüz ekonomilerinde iş gücünün istihdam edilebilir nitelikten uzaklaşmasının çok çeşitli etkileri vardır. Ekonomiler farklı özelliklere ve gelişmişlik seviyelerine sahip olsalar da iş gücünün zaman içerisinde istihdam edilebilme niteliğini kaybetmesinin sebep olduğu problemler ortaktır.²³

İçinde bulunduğumuz dönemde istihdam edilebilirlik kavramı sadece bir firmada iş bulabilmeyi değil, aynı zamanda kariyer dönemi boyunca transfer edilebilir özellikte genel ve güncel becerilerin kazanılması ve korunmasını da ifade etmektedir. Bir diğer söylemle istihdam edilebilirliğin yeni çerçevesi sadece belirli bir iş ya da meslekte güvenceye sahip olunması ile kısıtlı değildir. İstihdam edilebilmeyi sağlayan bireysel, yapısal ve dışsal faktörlerin tümü, idari organizasyon tarafından gözden geçirilerek bireylerin iş dünyasının arzu ettiği niteliklere sahip olması için gerekli destek sağlanmalıdır. Yasal düzenlemelerin yanı sıra, iş gücünün eğitilmesi ve sahip olduğu bilgi, beceri, yetkinliklerin geliştirilmesine yönelik stratejiler, yeniden istihdam edilebilme olanağının elde edilmesinde ve böylece iş güvencesinin sağlanmasında oldukça önemlidir.²⁴

²³ Ünal, Figen; “İstihdam Edilebilirlik Becerileri Ve Bu Becerilerin Kazandırılmasına Yönelik Stratejiler” Kurgu Dergisi, 2003, S: 20, s.281 -298, 2003

²⁴ Aren; **a.g.e.**, s.112

Ekonominin hedeflenen performans rakamlarından uzaklaşmasına yol açan ve emek gücünün istihdam edilebilme niteliğini kaybetmesi sebebiyle ortaya çıkan etkiler, iş gücünün devamlı suretle eğitimden faydalanmasının güvenceye alınmasını gerekli kılmaktadır.²⁵ İşgücünün nitelikli hale getirilerek değişen üretim yapısı içinde istihdam edilebilmesinin yolu eğitimden geçmektedir. Eğitim faaliyetleri, özellikle standart dışı çalışan kesime yönelik olmalı ve kayıt dışı istihdam faaliyetlerinin azaltılması hedeflemelidir.

İstihdam edilebilirliğin önemini artıran bir diğer konu, günümüzde işletmelerin rekabet koşulları ile başa çıkabilmek ve dönemsel dalgalanmaları bertaraf edebilecek esnek bir üretim tedarik ayağına sahip olabilmek için geçici işçi istihdamını artırmalarıdır. Ekonomide sayıları hızla artan geçici işçilerin istihdam edilebilirliklerini sağlayacak eğitim sürecinden geçmeleri ise oldukça güçtür. Bu bakımdan özellikle yüksek işsizlik oranına sahip gelişmekte olan ülkelerde geçici olarak istihdam edilen kişilerin ekonominin genel istihdam edilebilirlik kapasitesini olumsuz etkilediği görülmektedir. Geçici işçilerinin yeteneklerinin korunması ve yenilenmesi, iş gücünün istihdam edilebilmesi ve yukarıda sayılan olumsuz etkilerin ortaya çıkmaması için önem arz etmektedir.²⁶

1.2.4 İstihdam Edilebilirliğin Önemi Açısından Eğitim ve İstihdam İlişkisinin Kurulması

Küresel ekonomik değişimler dikkate alındığında, tam istihdamın garanti edilmesi fikrinin yerini, iş gücünün tamamen istihdam edilebilir hale gelmesini destekleyecek yapısal dönüşümlere bıraktığı gözlemlenmektedir. Zaman içinde istihdam edilebilmeyi sağlayan geleneksel uygulamalar, çalışma koşullarındaki esnekleşmeye tam olarak cevap veremez hale gelmiştir. İstikrarın sağlanması için işverenlere koşullar getiren yasal düzenlemelerden farklı olarak istihdam edilebilmeyi sağlayacak mekanizmaların merkezine "eğitim" ve "hayat boyu öğrenme" gibi yapısal dönüşümler geçmektedir. Bireyler ihtiyaçlara uygun olarak düzenlenmiş eğitim programları ve hayat boyu öğrenme uygulamaları sayesinde yeni bir iş edinme imkânlarını mevcut becerilerin geliştirilmesi ya da yeni becerilerin öğrenilmesi yoluyla sürdürebilmektedir.

²⁵ Erdut; **a.g.e.**, s. 83.

²⁶ "Training for Employment: Social Inclusion, Productivity and Youth Employment"
<http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc88/rep-v.htm#Introduction> (18.10.2015)

Eğitim; bireylerin toplumsal yaşamda yerlerini almaları için gerekli bilgi, beceri ve anlayışları elde etmelerine, kişiliklerini geliştirmelerine yarayan süreçtir.²⁷ Nitelikli insan gücünün yetiştirilmesi ve niteliklerinin sürekli geliştirilmesi modern toplumlarda eğitim sisteminin temel görevini oluşturmaktadır. Eğitim mesleğe yönelik bilgi ve becerilerin kazandırılması yoluyla insan gücünün üretken niteliklerini artırmakta ve bu sayede çeşitli ekonomik büyüklükleri istenilen yönde etkilemektir. Böylece eğitim iş gücü verimliliğini artmakta ve bu sebeple de üretim sisteminin toplam çıktıını etkilemektedir. Bu bakımdan eğitimin verilme amacı, yöntemi ve özellikleri ne olursa olsun, etkinliği eğitim istihdam arasındaki işlevsel ilişkinin kurulabilmesi ile ölçülmektedir. Bir diğer söyleyişe, eğitim sisteminin etkinliği üretim sürecinin ihtiyaçlarını ne ölçüde karşıladığı sorusu ile yanıt bulmaktadır. İstihdam edilebilirliğin sağlanması için eğitim sisteminin, üretim sektörünün ihtiyaç ve talepleri doğrultusunda nitelikli iş gücü yetiştirmeye olanak sağlayacak güncel ve işlevsel bir alt yapıya sahip olması gerekmektedir.²⁸

Üretim aşamalarında yer alacak iş gücünden beklenen niteliklerin eğitim yoluyla kazandırılması, ekonomide yapısal değişimlerin yaşanmasına olanak tanımakta, eğitim sistemi aracılığı ile herkes tarafından kolaylıkla erişilebilen ve istihdam edilebilmeyi sağlayan nitelikler ise bireylere iş sahibi olma konusunda fırsat eşitliği sağlamaktadır.

İstihdam edilebilmenin sağlanması için atılması gereken ilk adım, eğitim sisteminin sunduğu nitelikler ile iş gücü piyasasının talep ettiği nitelikler arasındaki uyumsuzluk problemini çözmektir. Bu nedenle de, her tür eğitim programı bu temel amaç doğrultusunda işlevsel olmak durumundadır. Günümüzde pek çok ülke, eğitim ve istihdam arasındaki uyumu sağlayabilmek adına çalışmalar yapmakta olup özellikle mesleki ve teknik eğitim alanında reformlar gerçekteştirmektedir. Mesleki ve teknik eğitim iş dünyasına bilgili, becerikli ve başarılı iş görenler yetiştirmek amacıyla hazırlanan eğitim programlarından oluşmakta ve bireyi etkin bir yaşama hazırlamak amacıyla kültürel, ekonomik ve bireysel gelişime hizmet etmektedir. Bireyi iş hayatına hazırlayan mesleki eğitimin başarısı, mezunlarının niteliğine yaptığı katkı ile ölçülmektedir. Modern toplumlarda mesleki ve teknik eğitimin topluma ve ekonomiye olan katkısından en yüksek düzeyde yararlanabilmek için eğitim programları iş dünyasındaki gelişmelere göre geliştirilmekte ve güncellenmektedir.²⁹

²⁷ Türk Dil Kurumu Resmi Web Sitesi

http://tdk.gov.tr/index.php?option=com_yanlis&view=yanlis&kelimez=138 (24.10.2015)

²⁸Ekin, Nusret; “Küresel Bilgi Çağında Eğitim, Verimlilik İstihdam”,

http://img.eba.gov.tr/ekitap_ftp/kulturkitaplari/0/kulturkitabi/ito/kulturkitaplari_0_kulturkitabi_ito_kureselbilgic_agindaegitimverimlilikistihdam_HzmAV.pdf (24.10.2015)

²⁹ Ünal, a.g.e, s.281-298

Mesleki ve teknik eğitim programlarında değişen sosyoekonomik koşullara ve isteklere sürekli uyum temel kuraldır. Bahse konu programlar, profesyonel düzeydekiler dışında iş dünyasındaki tüm meslekleri kapsamakta olup mesleki ve teknik eğitimin verildiği okullar, toplumla uyumlu ve iş dünyasına dönük bir yapıda tasarlanmalıdır. Ancak günümüzde mesleki ve teknik eğitim programları ile iş gücü piyasasının ihtiyaçları arasında nitelik ve nicelik yönünden bir uyum sağlamak oldukça güç bir hal almıştır.

Bilgi ve iletişimin birey ve toplumu derinden etkilediği bilgi çağında; öğrenme ihtiyacı sürekli olarak artmakta, edinilen becerilere yenilerini katma ihtiyacı ortaya çıkmakta, iş ve istihdam güvenliği ise giderek daha büyük bir sorun haline almaktadır. Mezunların yaşamları boyunca yeni becerilere duydukları gereksinim mesleki ve teknik eğitimin etkinliğini azaltmaktadır. Bir diğer söylemle eğitimin ve özellikle de mesleki ve teknik eğitimin istihdam edilebilmeye katkı sunan işlevi iş gücünün bilgi, beceri ve yetkinliklerinin bütün bir yaşam boyunca güncel kalması ve etkin şekilde kullanılabilmesi hususunda sekteye uğramaktadır. Bu durum “hayat boyu öğrenme” kavramının ortaya çıkmasına yol açmıştır.

Hayat boyu öğrenme; istihdam ile ilişkili bir bakış açısı içinde bireylerin niteliklerini geliştirmek amacıyla tüm yaşam boyunca üstlenilen her türlü öğrenme etkinliklerini kapsamaktadır. Hayat boyu öğrenme; örgün öğrenmeyi, yaygın öğrenmeyi, teknik eğitim ve becerilerin kazanılmasını sağlayan kursları, iş yerinde kazanılan mesleki becerileri ve diğer becerilerin kazanılmasına yol açan öğrenmeyi de içermektedir. Bu yüzden hayat boyu öğrenme yaş, statü ya da eğitim seviyesine bakılmaksızın okullarda, üniversitelerde, evde, işte ya da toplum içinde diğer herhangi bir yerde gerçekleştirilebilmektedir.

1.3 HAYAT BOYU ÖĞRENME KAVRAMI

Hayat boyu öğrenme, Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) tarafından hazırlanan ve Yüksek Planlama Kurulunca 5 Haziran 2009 tarihinde onaylanan 2009-2013 Türkiye Hayat Boyu Öğrenme Strateji Belgesinde “Kişisel, toplumsal, sosyal ve istihdam ile ilişkili bir yaklaşımla bireyin; bilgi, beceri, ilgi ve yeterliliklerini geliştirmek amacıyla hayatı boyunca katıldığı her türlü öğrenme etkinlikleri” olarak tanımlanmaktadır.³⁰

³⁰ Türkiye Hayat Boyu Öğrenme Strateji Belgesi
<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2014/07/20140716-8-1.pdf> (29.10.2015)

Hayat boyu öğrenme kavramı Avrupa Komisyonunun 2006 yılında kabul ettiği tanıma göre; bilgi, beceri ve yetkinlikleri ilerletmek amacıyla kişisel, sivil, sosyal ve iş ile ilgili perspektiflerden elde edilen ve yaşam boyunca yürütülen tüm öğrenme faaliyetlerini ifade etmektedir.³¹ Zaman zaman yetişkin eğitimi ve sürekli eğitim gibi kavramlarla birlikte kullanılan ve formal eğitimin sınırlarının dışına çıkarak informal öğrenmeyi de kapsayan hayat boyu öğrenme; bireylerin yaşamları boyunca ihtiyaç duyacağı her türlü bilgi, beceri ve yetkinliğin kazanılması, güncellenmesi ve bu niteliklerin uygulanmasını sağlayan destekleyici bir süreçtir.

2009- 2013 Türkiye Hayat Boyu Öğrenme Strateji Belgesinde; hayat boyu öğrenmenin amacı, bireylerin ekonomik ve sosyal hayatın tüm evrelerine etkin bir şekilde katılmalarına imkân vermek olarak belirtilmiştir.³² Buna göre, hayat boyu öğrenme anlayışının öğrenme kültürü oluşturmak ve sosyal ve ekonomik yenilenmeyi gerçekleştirmek gibi iki temel hedefi vardır. Hayat boyu öğrenme, öğrenme olanaklarının hayatın tümüne yayılmasını vurgulayan ve bireyin potansiyelinin devamlı geliştirilebilir bir nitelik kazanmasını sağlayan bir süreçtir. Bu anlamda hayat boyu öğrenme yalnızca sosyalleşmeyi, etkin vatandaşlığı ve kişisel gelişimi değil, aynı zamanda rekabet gücü ve istihdamı da etkilemektedir. Dolayısıyla bireysel gelişimin toplum üzerinde yansımalarının ortaya çıkardığı olumlu dışsallığın önemli bir örneğidir. Kişisel gelişim, toplumsal bütünleşme ve ekonomik büyüme, refah toplumuna giden yolda hayat boyu öğrenme fikri ile kazanılması hedeflenen temel kazanımlardır.

Hayat boyu öğrenme fikri, öğrenmenin zaman ve mekân yönünden sınırlanmadığını ve öğrenme etkinliğinin her yerde gerçekleştirilebileceğini kabul etmektedir. Hayat boyu öğrenme, erken çocukluk döneminde aileden öğrenilenleri, formal eğitimin her aşamasını, ileri yaşlılık dönemi boyunca gerçekleştirilen tüm öğrenmeleri ve mesleki beceriler ile bunlara yol açan tüm öğrenme süreçlerini kapsamaktadır. Y. Coşkun ve D. Demirel tarafından 2012 yılında yayınlanan eserde hayat boyu öğrenme kavramına açıklık getirmek için ASPIN ve CHAPMAN tarafından yapılan tanımlama kullanmıştır.

Bahse konu tanımlamaya göre hayat boyu öğrenme fikrinin 4 önemli işlevi bulunmaktadır. Söz konusu işlevler şunlardır;³³

³¹European Commission (2006) "What is Life Long Learning?"

http://www.llcq.org.au/01_cms/details.asp?ID=12 (01.11.2015)

³² <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2014/07/20140716-8-1.pdf>

³³ Diker, Coşkun, Yelkin; Demirel Melek; "Üniversite Öğrencilerinin Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimleri", Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 2012 s 36-49

- Hayat boyu öğrenme bireyin, tüm hayatı boyunca gereksinimlerini karşılayacak beceri ve bilgilere sahip olabilmesidir.
- Hayat boyu öğrenme fikri, bireyin tüm yaşantısına eğitimin yayılması anlamına gelmektedir.
- Hayat boyu öğrenme yaklaşımı ile bireyin yaşam tecrübesi eğitimin işlevi olarak ele alınmaktadır. Böylelikle eğitim kesintiye uğramadan hayat boyu sürmektedir.
- Eğitim, yaşamın tamamı ile kimlik bulmakta ve her yaşta sürmektedir.

Hayat boyu öğrenme anlayışı yüksek nitelikli iş gücü, bilinçli bir toplum ve ekonomik açıdan güçlü bir ülke yaratmayı hedeflemektedir. Bu bakımdan bireyin bilgi ve becerilerinde elde ettiği katma değerın büyüyerek toplum yapısını değiştirmesi için bir fırsat olarak değerlendirilmelidir.

1.3.1 Hayat Boyu Öğrenme Kavramının Ortaya Çıkış Nedenleri

Hayat boyu öğrenme fikrinin ortaya çıkmasının ve kısa sürede yaygınlaşmasının sosyal ve ekonomik birçok nedeni bulunmaktadır. Öğrenmede fırsatlar yaratarak istihdam edilebilirliği kolaylaştırmak ve ekonomik büyümeyi sağlamak gibi ekonomik etkiler ile kişisel ve toplumsal gelişime sağladığı katkı, kavramın zaman içinde ülkelerin ekonomik ve sosyal zorluklara karşı çözüm olarak gördükleri bir politikaya dönüşmesine yol açmıştır. Bireyin yaşamını kaliteli bir şekilde sürdürmesi ve yaşadığı dönemin gerekliliklerine uyum sağlaması için gerekli niteliklerle donatılması anlamına gelen hayat boyu öğrenme kavramının bir politika unsuruna dönüşerek yaygınlaşmasının nedenleri aşağıda açıklanmaktadır;³⁴

- **Rekabet Avantajı Sağlaması**

Hayat boyu öğrenme kavramının ortaya çıkmasındaki temel etken, evrenselleşme ile birlikte daha da belirgin hale gelen ekonomik rekabet olgusudur. Küreselleşen ekonomik pazarlar eğitilmiş iş gücünü önemli bir rekabet avantajı haline getirmiştir. Günümüzde mesleki becerilerini geliştirebilen ve yeni koşullara uyum sağlayabilen iş gücünün varlığı uzun dönemli rekabet planlarının temel unsurunu oluşturmaktadır. Bu sebeple, hayat boyu öğrenmeye motive olmuş iş gücü ve insan kaynakları gelişimi eskisinden daha önemli hale gelmekte ve çalışanlardan ömür boyu sürecek bir eğitimle sağlanacak nitelikler talep edilmektedir.

³⁴ Coşkun, Yelkin D., Demirel, Melek; a.g.e

Geleneksel eğitim süreçlerinde bireylerin yaşamları boyunca sürdürecekları mesleğe yönelik donanımların kazandırılması hedeflenirken günümüz ekonomik konjonktüründe bireylerin mesleklerine daha çok katkı sağlamaları için hayatları boyunca eğitim süreçlerine katılmaları beklenmektedir. Bu durum rekabet koşullarında avantaj sağlamak isteyen ülkeler için hayat boyu öğrenmenin güncel bir konu olarak karşımıza çıkmasına yol açmaktadır.

- **Dünyadaki Değişim ve Gelişimin Takip Edilmesi**

Geleneksel eğitim süreçleri, değişim hızının insanların yaşam süresine oranla daha yavaş olduğu günlerde yeterli iken sosyal, ekonomik ve kültürel olarak hızlı gelişmelerin yaşandığı günümüzde yeterli bulunmamaktadır. Bu durum, bireylerin yaşamları boyunca öğrenme faaliyetleri içinde bulunmalarını zorunlu kılmıştır. Bireylerin içinde buldukları değişken ortama ayak uydurmaları için hayat boyu öğrenme vazgeçilmez bir olgu haline gelmiştir. Hayat boyu öğrenme, bilginin ve bilgili olmanın önem kazandığı günümüzde gelişim ve değişimi takip etmek için temel araç olarak kullanılmaktadır.

Toplumlar geliştikçe eğitim ihtiyacının farkına vararak öğrenme imkânlarından daha çok yararlanmak istemekte ve geleneksel eğitim yoluyla edinemedikleri kimi nitelikleri hayat boyu öğrenme yöntemlerini kullanarak edinmek istemektedir. Bireylerin yaşam alanlarında öğrenmeyi etkin hale getirerek araştıran, eleştirel düşünen, özgür, girişimci ve bilinçli yurttaşlar haline gelmeleri hayat boyu öğrenmenin talep gören bir olgu olmasına yol açmaktadır.

- **İstihdam Edilebilirliğin Sağlanması**

Sanayi çağının geride kalmasıyla toplum yapısı değişerek bilgi toplumu oluşmaya başlamıştır. Toplumsal olgularda meydana gelen değişim iş gücünden beklenen yetkinliklerin farklılaşmasına sebep olmuştur. Örneğin teknolojik gelişmeler iş gücünün bilişim teknolojilerini kullanma bilgi ve becerisine sahip olma ihtiyacını ortaya çıkarmış ve bu durum çalışanların, daha kolay iş bulabilmek için niteliklerini geliştirmek zorunda hissetmelerini ve kendilerini geliştirmeye yönelik programlara yönelmelerini sağlamıştır.³⁵

³⁵ Gündoğan, Naci; “Avrupa Birliği’ne Üye Ülkelerde Bir İstihdam Politikası Aracı Olarak Yaşam Boyu Öğrenme ve Bazı Örnek Program ve Uygulamalar”, Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 2003
<http://www.kamu-is.org.tr/pdf/7223.pdf>

Bireylerin bilgi toplumuna uyum sağlamaları ve bu toplumda yaşamlarını daha iyi kontrol edebilmeleri için ekonomik ve sosyal hayatın tüm evrelerine aktif bir şekilde katılımlarına imkân veren hayat boyu öğrenme, iş gücünün çağın talepleri doğrultusunda işlevsel donanıma sahip bireyler haline gelmesine yol açmaktadır. İşgücünün istihdam edilebilmesine sağladığı sürekli katkı, bireyin niteliklerini geliştirmek amacıyla yaşamı boyunca katıldığı her türlü öğrenme etkinliğini kapsayan hayat boyu öğrenmenin önemini artırmaktadır.

1.3.2 Hayat Boyu Öğrenme Kavramının Tarihsel Gelişimi

Eğitim dönüşümünün gerekliliklerinden biri olan hayat boyu öğrenme, tarihsel bağlamda üç ayrı dönemde ele alınmaktadır. Kavramın ilk olarak ortaya çıktığı dönem, birinci dönem olarak adlandırılmakta olup Birinci Dünya Savaşının hemen sonrasındaki dönemi kapsamaktadır. Birinci Dönemde hayat boyu öğrenme kavramı, sosyal ve kültürel açıdan geniş bir yelpazede eğitim ögesi ile desteklenerek uluslararası konferanslar ve toplantılarda ele alınmıştır. 1970’li yılların yarısından 90’ların ilk yarısına kadar devam eden İkinci Dönemde yaşanan ekonomik kriz ve artan işsizlik, kavramın içeriğinin değişmesine ve piyasanın talepleri doğrultusunda faydacı unsurlarla desteklenerek ele alınmasına sebep olmuştur. 90’ların ikinci yarısından sonraki dönemi kapsayan Üçüncü Dönemde ise hayat boyu öğrenme kavramı, özellikle Avrupa Birliği (AB) başta olmak üzere ekonomik hedefleri olan uluslararası organizasyonların temel politika öncelikleri arasında yer almıştır. Esas itibarıyla ekonomik gelişmelerin etkisi altında şekillenen hayat boyu öğrenme kavramı, çalışma yaşamının daha donanımlı iş gücü gereksinimleri ile karşılanmasını ve istihdam edilebilmenin sağlanmasını amaç edinmiştir.

a) Hayat Boyu Öğrenme Kavramında Birinci Dönem

Hayat boyu öğrenme kavramı ilk olarak birinci dünya savaşının son yıllarında düzenlenen uluslararası konferanslar ve toplantılarda dile getirilmeye başlanmıştır. 1920’li yılların sonundan 1970’li yıllara kadar uzanan ve “hayat boyu öğrenme kavramının ilk dönemi” olarak adlandırılan süre boyunca kavramın etkileri ve gerekliliklerine yönelik farkındalık artırma çalışmaları yürütülmüş ve toplumsal bilinç oluşturulmaya çalışılmıştır. Dönem boyunca düzenlenen toplantı ve konferansların ortak özelliği, hayat boyu öğrenme kavramının sosyal ve kültürel açıdan geniş bir yelpazede eğitim ögesi ile desteklenerek ele alınması ve esas olarak yetişkin eğitimi odaklı araştırmaların yapılmasıdır.

Hayat boyu öğrenme düşüncesinin temelleri, 1929 yılında Cambridge’de düzenlenen ve yetişkinlerin yeniden eğitim ihtiyacının tartışıldığı “Dünya Konferansı”nda atılmıştır. Söz konusu toplantıda yetişkin eğitiminin evrensel bir konu olduğu ve hayat boyu süren milli bir amaç olarak ele alınması gerekliliği vurgulanmıştır.³⁶

Hayat boyu öğrenme düşüncesinin büyük ölçüde yetişkin eğitimi bağlamında ele alındığı Birinci Dönemde düzenlenen diğer önemli toplantı, Kanada’nın Montreal şehrinde 22- 31 Ağustos 1960 tarihinde gerçekleştirilmiştir. “Değişen Bir Dünyada Yetişkin Eğitimi” temasının ele alındığı toplantıya 51 ülke katılım sağlamış ve söz konusu eğitimin amaçları ile işlevleri incelenmiş, yetişkin eğitiminin mesleki eğitimi de kapsadığı hususunda görüş birliğine varılmıştır.

Montreal toplantısı, hayat boyu öğrenmeyi, devletlerin gelecekteki politikaları için bir amaç olarak belirleyen ilk uluslararası toplantı olmuştur. Montreal Konferansı sonrasında hayat boyu öğrenme konusunda düzenlenen diğer uluslararası toplantı 1972 yılında Tokyo’da gerçekleşmiştir. “Hayat Boyu Eğitim Perspektifinde Yetişkin Eğitimi” adıyla düzenlenen konferansın amacı, yetişkinlerin yaşamları boyunca eğitilmelerine ilişkin sistemlerinin nasıl gerçekleştirileceği ve yapılandırılacağı sorularına ışık tutmaktır.³⁷

Tokyo Konferansında görüş birliğine varılan konular aşağıda yer aldığı şekilde özetlenebilir;³⁸

- Hayat boyu öğrenme felsefesi, öğrenme yetkinliğinin sürekli olarak kullanılması yoluyla geliştirilebilir ve zenginleştirilebilir. Bu sebeple hayat boyu öğrenme yaklaşımı eğitimin geneline yansıtılmalıdır.
- Yetişkin eğitimi, kamu hizmeti olarak sunulan eğitimin bütünleşik ve vazgeçilmez bir unsuru olarak değerlendirilmelidir. Yetişkin eğitiminin kesintisiz şekilde kamu kullanımına açılabilmesi için gerekli yasal düzenlemeler yapılmalıdır.
- Yetişkin eğitimi ile süregelen akademik eğitim arasında bağlantı kurulmalı ve iki alan birbirini pekiştirmelidir.

Birinci dönemde gerçekleştirilen konferanslar sonrasında görüş birliğine varılan konuların hayata geçirilmesi uzun zaman almıştır ancak söz konusu dönemin en önemli çıktısı, hayat boyu öğrenme ve yetişkin eğitimi konusunda farkındalık yaratılmış olmasıdır.

³⁶Field, John; “Lifelong Education”, **International Journal of Lifelong Education**, 2008. 20(1/2), s.42

³⁷ Lowe, John; “**Dünyada Yetişkin Eğitime Toplu Bakış**”, Çeviren: Turhan OĞUZ, 1985 Ankara, s.9

³⁸ Lowe a.g.e., s.177

Bu dönemde hayat boyu öğrenme ve yetişkin eğitimi konularına yönelik farkındalığın artmasına rağmen ülkelerin söz konusu yapılara ilişkin yasal düzenleme yapma konusundaki isteksizliklerinin en önemli sebebi mali yetersizlikler ve yetişkin eğitimine en çok ihtiyacı olan düşük gelirli bireylerin düzenlenen programlara katılmakta konusundaki isteksizlikleri olmuştur.

b) Hayat Boyu Öğrenme Kavramında İkinci Dönem

70'lerin başından 90'ların ilk yarısına kadar uzanan İkinci Dönemde hayat boyu öğrenme kavramı ekonomik ve sosyal gelişmelerden etkilenerek ilk dönemden daha farklı bir boyutta ele alınmaya başlamıştır.

Dünya genelinde yaşanan ekonomik krizler ve artan işsizlik oranları, kavramın içeriğinin değişmesine ve piyasanın talepleri doğrultusunda pragmatik unsurlarla desteklenerek ele alınmasına sebep olmuştur. Kavramın ekonomik sorunlar karşısında bir çıkış yolu olarak görülmeye başlandığı ikinci dönemde, hayat boyu öğrenme yetişkin eğitime kıyasla toplumun tüm kesimlerinin bireysel öğrenme faaliyetlerinden beslendiği bir yapıya bürünmüş ve fikirlerin uygulanmasına yönelik girişimlerde bulunulmuştur.

Birinci dönemde gerçekleştirilen konferanslar sonrasında hayat boyu öğrenme fikrinin uygulamaya konulmasına ilişkin çabalar ilk kez 1970'li yıllarda UNESCO (Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü) aracılığıyla başlatılmıştır. İkinci dönemde yaşanan en önemli gelişmelerden biri UNESCO Başkanlığı görevinde bulunmuş olan Edgar Faure başkanlığında biraraya gelen Uluslararası Uzmanlar Komitesinin hayat boyu öğrenmeye ilişkin 1972 yılında yayınladıkları "Learning to Be" isimli rapordur. Kapsamı oldukça geniş olan ve uluslararası alanda bir eğitim reformunun gerçekleşmesine öncülük etmeyi hedefleyen Faure Raporunda hayat boyu öğrenmeyi tanımlayan ilkeler şöyle özetlenmiştir.³⁹

- Her birey, hayat boyu öğrenme etkinliklerine katılmaya devam etmelidir, hayat boyu öğrenme yaklaşımı öğrenen toplumunun temel taşıdır.
- Öğrenme deneyimi zaman ve mekândan bağımsız olmalıdır.
- Eğitim çeşitli araçlar yardımıyla verilmelidir.

³⁹ Can, Tuncer; "Yaşam Boyu Öğrenme Bağlamında Yabancı Dil Kullanımı" Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 2014 s. 29

- Tamamıyla açık bir eğitim, öğrenenlere yatay ve dikey olarak hareket etmelerini sağlar, bu da onlara öğrenmek için daha fazla seçenek sunar.

- Genel eğitim kavramı, toplumsal ve ekonomik, teknik ve pratik bilgiyi de içerecek şekilde genişletilmelidir.

- Yeni eğitim anlayışı, bireyi kendi kültürel gelişiminin yaratıcısı yapmaktadır, kendi kendine öğrenme, özellikle de yardımlı kendi kendine öğrenme bütün eğitim sistemlerinde değişmez bir değere sahiptir.

- Eğitim, bütün toplumun sürekli gelişmesi sürecidir, bundan dolayı da toplumun geniş kesimleri eğitime katılmalıdır.

Faure raporu, hayat boyu öğrenme ile birlikte özellikle öğrenme toplumu oluşturulması gerektiğini ve kendi kendine öğrenmenin önemini vurgulamaktadır. Rapor sonrası UNESCO Eğitimin Geliştirilmesi Komisyonunda eğitimin hayat boyu süren bir etkinlik olduğu kararı alınmış ve eğitimin okul eğitimi ile okul dışı eğitimi kapsayan bir bütün olduğu vurgulanmıştır.

1973 yılında OECD tarafından yayımlanan “Hayat Boyu Öğrenme İçin Bir Strateji” adlı raporda küresel ekonomi ve rekabet ortamında mesleki hareketlilik sağlanması ve nitelikli bireylerden oluşan bir toplum inşası için hayat boyu öğrenme fikrinin gerçekleştirilmesi gerekli görülmüştür. Rapor sonrası özellikle Avrupa’da yer alan ülkelerde hayat boyu öğrenmeyi destekleyecek bir takım yasal düzenlemeler yapılmış ve ücretsiz eğitim hakkı, çalışanlar için eğitim izni gibi kavramlar ekonomik ve toplumsal hayatta kullanılır olmuştur.

İkinci dönem boyunca bahse konu kavram, 1970’lerde UNESCO ve OECD’nin raporlarıyla gündeme gelmiş ancak daha çok “eğitim” kavramı ile birlikte kullanılmıştır. Bu dönemin sonlarına doğru ekonomik gelişmelerin etkisiyle kavram öğrenme terimi ile daha sık kullanılır olmuştur. Öğrenme sürecinde, eğitimsel gelişimle ilgili sorumluluk bireye aittir ve kendi inisiyatifini kullanarak, ihtiyacı doğrultusunda, kendisine uygun bilgiyi seçmektedir. Bir başka deyişle öğrenme, kişilerin yaşantılarında karşılaştıkları ve onların gereksinimlerinin sonucu doğan özgün problem durumlarını çözmek için gerçekleştirdikleri bir eylemdir. 1991 yılında, yayınlanan Avrupa Topluluğunda Yüksek Eğitim Memorandumu ve Avrupa Topluluğunda Açık Uzaktan Eğitim Memorandumunda sözü edilen hayat boyu öğrenme giderek AB politikalarının temel ilkesi haline dönüşmüştür.

İkinci Dönemde AB tarafından hayat boyu öğrenmeye ilişkin gerçekleştirilen önemli çalışmalardan biri, 1993 yılında hazırlanan “Yeşil Bültendir”. Yeşil Bültende işsizlerin tekrar iş gücü piyasasında istihdam edilmelerini sağlamak amacıyla sürekli mesleki eğitimin sistematik bir yapıya kavuşturulması öngörülmüştür. Bu metinde, mevcut iş gücünün mesleki- teknik eğitim ile günün teknoloji ve iş gücü piyasasına uygun becerilerle donatılmasına geniş bir yer ayrılmıştır.

Diğer bir rapor ise, Avrupa Komisyonu tarafından 1995 yılında hazırlanan ve “Öğrenen Topluma Doğru: Öğrenme ve Öğretme” başlığını taşıyan Beyaz Bülten”dir. Beyaz Bülten’de hayat boyu öğrenme konusunda Birliğin amaçları ve yapılması gerekenler belirlenmiş, bunun sonucunda 1995 yılında hayat boyu öğrenmeye ilk adım olarak AB tarafından SOCRATES I (1995-1999) programı başlatılmıştır. Bu bağlamda Birlik, Avrupa Parlamentosu ve Avrupa Konseyinin 95/2493/EC sayılı kararıyla 1996 yılını “Hayat Boyu Öğrenme Yılı” ilan etmiş ve bu tarihten itibaren, söz konusu kavram sistemli bir şekilde “öğrenme” kavramına eklenmiş ve hayat boyu öğrenmenin amaçları, ilkeleri ve stratejileri belirlenmiştir.⁴⁰

Hayat boyu öğrenme yılı ile eğitim-öğretim yapılarıyla iş dünyası arasında daha sıkı bir iş birliğinin geliştirilmesi hedeflenmiştir. İşletmelerin ihtiyaçlarını karşılayacak vasıftaki iş gücünün temini, Avrupa eğitim alanının kurulması, AB içinde akademik ve mesleki yeterliliklerin tanınmasına dayalı eğitim ve eğitim-öğretim yoluyla fırsat eşitliğinin sağlanması hayat boyu öğrenme yılında çalışmaların başlatılmasının hedeflendiği temel öncelikler arasında yer almıştır.

c) Hayat Boyu Öğrenme Kavramında Üçüncü Dönem

90’ların ikinci yarısından sonraki yılları kapsayan Üçüncü Dönemde ise, hayat boyu öğrenme kavramı özellikle AB başta olmak üzere ekonomik hedefleri olan uluslararası organizasyonların temel politika öncelikleri arasında yer almıştır. Esas itibarıyla ekonomik gelişmelerin etkisi altında şekillenen hayat boyu öğrenme kavramı, çalışma yaşamının daha donanımlı iş gücü gereksinimini karşılamak ve istihdam edilebilmenin sağlanması amacına hizmet etmek için kullanılmıştır.

⁴⁰Official Journal of the European Communities, “European Year of Lifelong Learning” Decision No. 2493/95/EC http://europa.eu/legislation_summaries/education_training_youth/lifelong_learning/c11024_en.htm (08.11.2015)

19 Haziran 1999 tarihinde Avrupa kıtasında yer alan 29 ülkenin eğitim bakanı tarafından Bologna Bildirisi imzalanmıştır. Bildiride özellikle kalite güvence sistemleri, kredili sistemlerin kurulması, diploma derecelerinin tanınması, yükseköğretim yönetimine faal öğrenci katılımı, Avrupa dillerinin öğrenimi, Avrupalı kimliği ve değişim programları gibi konular üzerinde durulmuştur. Bologna Bildirisi'ndeki amaçlara ulaşma davetini AB ülkeleri imzalayarak prensipte hemfikir olduklarını kabul etmişler ve izleme grupları kurarak üye ülkelerin taahhütlerini takip etme kararı almışlardır.

Bilgi çağı, küreselleşme ve dijital ekonomi gibi temel terimlerle ifade edilebilecek gelişmelere bir uyum çabası olarak, 1999 yılında 29 üye ülkenin katılımı ile başlayan yeni katılımlarla bugün 49 ülkeyi kapsayan ve adını dünyanın ilk üniversitesinin bulunduğu kentten alan Bologna Sürecinin temel amacı, kendi içinde uyumlu, birbirini tamamlayan ve rekabet gücü yüksek bir “Avrupa Yükseköğretim Alanı”nın kurulması olarak özetlenebilir. Düzenli, kararlı ve demokratik bir toplum yapısının güçlendirilebilmesi gibi hedefleri olan Bologna Bildirisinin en önemli amaçlarından biri de hayat boyu öğrenmeye destek olmaktır.⁴¹

1.3.3 Hayat Boyu Öğrenme Kavramının Kapsamı

2000 yılında Avrupa Konseyi toplantısında hazırlanan Feira Tebliği'nde hayat boyu öğrenme, bireylerin gerek kişisel gerekse toplumsal yapılardan kaynaklanan sebeplerle bilgi, beceri ve yetkinliklerini geliştirme amacı ile yaşamlarının başından sonuna kadar üstlendikleri tüm öğrenme etkinliklerinin toplamı biçiminde ifade edilmiştir.⁴² Bu tanım doğrultusunda hayat boyu öğrenme kavramının; tüm eğitim çeşitleri ile gerçekleşen öğrenmeleri, teknik eğitim ve becerilerin kazanılma süreçlerini, iş yerinde kazanılan mesleki becerileri ve diğer becerilerin kazanılmasına yol açan öğrenmeyi de içerdiği anlaşılmaktadır. Hayat boyu öğrenme, yaşamın belli bir dönemine sıkıştırılmış eğitim ve öğrenme becerilerinin aksine, sürekli değişen koşullara uyum sağlamak için her yerde gerçekleştirilebilen ve bütün yaşam boyunca süren bir öğrenme sürecidir. Bu sebeple hayat boyu öğrenme, örgün ve yaygın eğitim süreçlerini kapsayan bir kavram olup örgün eğitimin bir alternatifi değil, bireyde örgün eğitim sonrası eksik ve yetersiz kalan niteliklerin sonradan tamamlanması veya bireyin keşfedilmemiş yeteneklerinin keşfedilmesidir.⁴³

⁴¹www.bologna.gov.tr

⁴² Odabaş, Hüseyin, Polat, Coşkun; **a.g.e**

⁴³Odabaş, Hüseyin, Polat, Coşkun; **a.g.e**

Hayat boyu öğrenme kavramı eğitim literatüründe yer alan üç tür eğitimi de kapsamaktadır. Eğitim; genel olarak formal eğitim, non-formal eğitim ve informal eğitim olarak üç farklı biçimde ele alınmaktadır. Türk Eğitim Sisteminde formal eğitim için “örgün eğitim” ve non-formal eğitim için “yaygın eğitim” terimleri kullanılmaktadır. Literatürde yer alan informal eğitim terimi ise daha çok bireysel/serbest öğrenmeleri ifade etmek için kullanılmaktadır.⁴⁴

Formal eğitim, kurumsallaşmış bir yapıya sahip olan ve düzeylere ayrılarak hiyerarşik bir bütünlük oluşturan eğitimidir. Formal eğitim; sadece eğitmek görevi ile donatılmış olup iyi belirlenmiş eğitim modelleri ve yöntemleriyle ve tamamen yapılanmış kurumlar aracılığıyla sağlanmaktadır.

Formal eğitim amaçlı ve planlı bir biçimde, önceden hazırlanan eğitim programlarına göre gerçekleştirilir ve eğitim süreci belirlenen ilkeler çerçevesinde atanan veya seçilen bir öğretmen tarafından tamamlanır. Formal eğitim sürecinde, bireyde davranış değişikliği meydana getirebilmek için seçilmiş olan bilgiler, beceriler, alışkanlıklar; bilinçli ve kasıtlı olarak düzenlenmiş öğrenme ortamlarında kazandırılır. Öğretim sürecinin belirli aşamalarında ve sonunda ölçme ve değerlendirme işlemi yapılır. Formal eğitim sonucu gerçekleşen öğrenme, eğitim sisteminin bir sonucu olup öğretmen eşliğinde, belirli bir müfredat aracılığıyla ortaya çıkmakta ve yeterlilikle sonuçlanmaktadır.

1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu ile belirlenmiş olan Milli Eğitim Sistemi, formal eğitimi, örgün eğitim olarak adlandırmakta ve belirli yaş grubundaki ve aynı seviyedeki bireylere, amaca göre hazırlanmış programlarla, okul çatısı altında düzenli olarak yapılan eğitim olarak tanımlamaktadır. Ülkemizde örgün eğitim; okul öncesi eğitim kurumları, ilköğretim, ortaöğretim ve yükseköğretim kurumlarını kapsamaktadır.⁴⁵

Kurumsallaşmış sistemin dışında yürütülen, toplum içindeki yetişkinler ve çocuklar gibi belirli alt gruplara belirli öğrenme biçimlerini sunan, tanımlı ve sıralı (hiyerarşik) eğitim sistemi içinde yer almayan, okulda veya okul dışında verilebilen organize veya sistematik eğitim faaliyetleri ise non-formal eğitim olarak adlandırılmaktadır. Non-formal eğitim ne ayrı bir eğitim sistemi ne de tüm toplumu eğitmek için kestirme bir yoldur. Amacı, formal eğitime gidemeyenlere ikinci bir şans vermek, bir mesleğe hazırlamak, çeşitli nedenlerle eğitimden yoksun olanlara geniş bir eğitim olanağı sunmaktır.

⁴⁴ Mesleki Eğitim ve Öğretim Sisteminin Güçlendirilmesi Projesi: Hayat Boyu Öğrenme Strateji Belgesi
<http://hayatboyu.meb.gov.tr/files/20120309105103.pdf>

⁴⁵ Milli Eğitim Temel Kanunu (15.11.2015)
http://mevzuat.meb.gov.tr/html/temkanun_0/temelkanun_0.html

Non-formal eğitim bireysel becerilerin geliştirilmesini kuvvetlendirerek toplumların gelişimini hızlandırmak için kullanılmakta olup esas olarak formal eğitim sistemindeki açıkları kapatma işlevi görmektedir. Non-formal eğitimle gerçekleşen öğrenmeler örgün eğitimle öğrenmelere ek veya alternatif olarak gerçekleşmekte ve bazı durumlarda sisteminin bir parçası olarak şekillenmektedir. Ancak çok daha esnek bir yapıya sahiptir. Sonucunda resmi bir sertifika kazandırmayabilir. Non-formal eğitimle gerçekleşen öğrenmeler, iş yerinde ve sivil toplum örgütlerinin ve grupların (gençlik örgütleri, işçi sendikaları ve siyasi partiler vb.) etkinlikleri yoluyla verilebilir. Ayrıca, örgün eğitimi tamamlayıcı şekilde yapılan sanat, müzik ve spor dersleri veya sınavlara hazırlığa yönelik özel dersler şeklinde de yapılabilir.

1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu ile genel hatları belirlenmiş olan Milli Eğitim Sistemi, non-formal eğitimi, yaygın eğitim olarak adlandırmakta ve örgün eğitim yanında veya dışında düzenlenen eğitim faaliyetlerinin tümü olarak tanımlamaktadır. Ülkemizde yaygın eğitim faaliyetleri milli eğitimin genel amaçlarına ve temel ilkelerine uygun olarak, örgün eğitim sistemine hiç girmemiş olan veya herhangi bir kademesinde bulunan, ya da bu kademedен çıkmış vatandaşlara örgün eğitimin yanında veya dışında sunulmaktadır.⁴⁶

Yaygın eğitim faaliyetlerinin temel amaçları; okuma-yazma öğretmek, eksik eğitimlerin tamamlanması için sürekli eğitim olanağı hazırlamak, bilimsel, teknolojik, ekonomik, sosyal ve kültürel gelişmelere uygun yeniden eğitim olanağı sağlamak ve ekonominin gelişimi doğrultusunda istihdam politikasına uygun meslek edindirmeye yönelik programlar sunmaktır.⁴⁷

Geleneksel eğitim kurumları ile değil, bütün sosyal kurumlar aracılığı ile yürütülen, bireylere yeni davranışlar kazandırmayı hedefleyen eğitim faaliyetleri ise informal eğitim olarak adlandırılmaktadır. Televizyon, radyo, gazete gibi kitle iletişim araçları aracılığıyla ya da bireyin kendi kendine deneyerek, çevresindeki eş, aile, arkadaş grupları, çalışma ekipleri gibi çeşitli kişilerle diyalog kurarak edindiği bilgi, beceri ve yetkinlikler informal eğitim aracılığıyla kazanılmaktadır. Çağdaş toplumlarda, teknolojinin ilerlemesi ile birlikte informal eğitim, medya ve halkı bilgilendiren kurumlar aracılığı ile hızla yayılmaktadır. Bu eğitimde, öğrenme bir çeşit karşılıklı etkileşim süreci olduğundan çoğu zaman birey yeni değerleri ve yetenekleri öğrenirken, öğrenci olduğunun farkında olmamaktadır.

⁴⁶ http://mevzuat.meb.gov.tr/html/temkanun_0/temelkanun_0.html

⁴⁷ Millî Eğitim İstatistikleri Örgün Eğitim 2014-2015 (15.11.2015)

<http://sgb.meb.gov.tr/www/mill-egitim-istatistikleri-orgun-egitim-2014-2015/icerik/153>

UNESCO tarafından 2012 yılında geliştirilen tanımlamaya göre informal öğrenme (serbest öğrenme) günlük yaşam içindeki öğrenmedir. Günlük yaşamda, iş yerinde, aile ortamında ve bireysel aktiviteler sırasında gerçekleşebilmektedir. Örgün ve yaygın eğitimden farklı olarak istem dışı öğrenmeyi de içinde barındırır; bireyler de günlük yaşam içinde ne tür bilgi ve beceriler öğrendiklerinin farkına varamayabilir.⁴⁸

Hayat boyu öğrenme örgün ve yaygın eğitim yoluyla verilen genel ve mesleki eğitim ve öğretimin yanında, bireyin eğitim-öğretim kurumları dışında bilgi ve beceri kazanmasına yol açan öğrenmeleri de içermektedir. Bu çerçevede hayat boyu öğrenme, okullar ve üniversitelerin yanında; işte, evde ya da herhangi bir yerde gerçekleştirilebilmekte; bireyleri yaş, cinsiyet, sosyoekonomik statü ve eğitim seviyesi bakımından herhangi bir kısıtlamaya tabi tutmamaktadır. Çünkü hayat boyu öğrenme bireylerin ve tüm toplumun mesleki ve sosyal başarılarına yol açacak biçimde kazanımlar edinmesini destekleyen sürekli ve planlı bir etkinliktir.⁴⁹

1.3.4 Hayat Boyu Öğrenme Kavramının Diğer Kavramlarla İlişkisi

1960'lı yıllara gelindiğinde, bilim ve teknolojinin yanı sıra siyasal ve ekonomik yapılarda gerçekleşen değişim yeniliklere uyumu zorunlu kılmıştır. Bu durum, emeğe esneklik sağlayan yeterli sosyal korumanın yanı sıra güvenilir, değişime yanıt verecek ve gerekli becerileri kazandıracak bir hayat boyu öğrenme sisteminin gerekliliğine duyulan ihtiyacı kuvvetlendirmiştir.

Hayat boyu öğrenme yaklaşımının yaygınlaşması ve bu yönde uygulamaların başlamasıyla birlikte, eğitim ve öğretim alanındaki kavramların yeniden tanımlanması gündeme gelmiş ve bu kapsamda birçok yeni kavram da geliştirilmiştir. Aşağıda, hayat boyu öğrenme kavramının diğer kavramlarla ilişkisi açıklanmaktadır.

a) Hayat Boyu Öğrenme ve Eğitim Kavramsal İlişkisi

Toplum geliştikçe, üyelerinin sahip olması gereken nitelikler gelişmekte, çoğalmakta ve karmaşıklaşmaktadır. Bireyler gelişmiş bir ekonomi ve refah toplumu içerisinde yaşamlarını sürdürebilmek için çağın gereklerine uygun olarak eğitilmek zorundadır. Bu durum, kamu hizmeti sağlayan otoriteler tarafından planlı bir eğitim sürecinin örgütlenmesine yol açmıştır.

⁴⁸ CEDEFOP, "Global Inventory of Regional and National Qualifications Frameworks"

<http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/2213>

⁴⁹<http://hayatboyu.meb.gov.tr/files/20120309105103.pdf>

Eğitim, insanın yaratıcı g¼c¼n¼ ortaya ¼ıkararak ve iş g¼c¼ verimini artıran en etkili ara¼tır. Gelişmiş ¼lkelerin hemen hepsi, gerek kamu gerekse ¼zel sekt¼r faaliyetlerinin ger¼ekleřtirilmesinde eğitim unsurlarını verimli ve etkin bir Şekilde değerlendirerek ulusal kalkınmaya katkıda bulunmuştur. ¼. Demirel 2012 yılında yayımlanan eserinde eğitim kavramını bireyin davranışında kendi yaşantısı yoluyla ve kasıtlı olarak istendik değişme meydana getirme s¼reci olarak ifade etmektedir. Bu tanımdan yola ¼ıkarak eğitim, bireyde kendi yaşantısı ve kasıtlı k¼lt¼rlenme yoluyla istenilen davranış değişikliğini meydana getirme s¼reci olarak adlandırılmaktadır.⁵⁰

Zaman i¼inde eğitim, davranış değişirme ve geliştirme yoluyla, bireyin kişisel, sosyal, ekonomik ve k¼lt¼rel y¼nden gelişmesine yardım etme g¼revini ¼stlenmiřtir. G¼n¼m¼zde eğitim g¼revleri ¼ok ¼eřitlidir. Bireyin ailede ve toplum i¼indeki g¼revlerini yerine getirmesi, topluma uyumu ve var olan yeteneklerini geliştirmesini sağlamak i¼in gerekli davranış bi¼imlerinin kazandırılması eğitimin g¼revleri arasında bulunmaktadır.

Hayat boyu ¼đrenme kavramı, toplumların yaygın olarak ¼zerinde durduğu bir kavram olmadan ¼nce eğitim vurgusu ile kullanılmaktaydı. Ancak zamanla eğitim s¼re¼lerinin esnek olmayan yapısı değişim ihtiyacının gerisinde kalmış ve bireylerin yaşamları boyunca g¼ncel ve işlevsel niteliklerle donatılması i¼in ¼đrenme kapasitelerinin artırılmasının daha işlevsel olduğuna karar kılınmıştır.

Eğitim ile hayat boyu ¼đrenme kavramları arasında bulunan ayrımın en ¼nemli g¼stergesi sahip oldukları metodolojik farklılıktır. Eğitim, genele y¼nelik olarak yapılan bir etkinlik iken, ¼đrenme bireye ¼zel ger¼ekleřen bir etkinliktir. Eğitim birtakım kurumlarca ¼nceden tasarlanmış, planlı, ¼rg¼tl¼ etkinlikler aracılığıyla ger¼ekleřtirilmekte, ¼đrenme ise planlı olabileceği gibi sıradan, rastlantısal da olabilmektedir. ¼đrenme terimi, eğitim terimine g¼re daha hareketli bir anlam taşımakta ve merkezini, eğitimci değil ¼đrenen birey oluşturmaktadır.

Geleneksel eğitim s¼re¼lerinde kitleler toplu halde eğitilmektedir. Bu durum, bireylerin kişisel kararları ve ¼zelliklerinin dikkate alınmaması sonucunu doğurmaktadır. Oysa hayat boyu ¼đrenme yaklaşımında bireylerin beklentileri, talepleri, gelişim d¼zeyleri, yaşları ve yetenekleri dikkate alınmaktadır.

⁵⁰Demirel, ¼zcan; “¼đretim İlke Ve Y¼ntemleri: ¼đrenme Sanatı”
<http://www.pegem.net/dosyalar/dokuman/07112012160412ogretme%20sanati%2011.08.2012.pdf>
(30.10.2015)

Ek olarak, geleneksel eğitim süreçlerinde öğrenme sorumluluğu ve öğrenilecek olan konunun içeriğinin belirlenmesi doğrudan öğretmene ait iken hayat boyu öğrenme yaklaşımında öğrenenin kendisi ön plandadır. Bu durum, iş gücünün kendisine özel tasarlanmış öğrenme süreçlerine yönelik istekli ve kararlı olmasına yol açmakta dolayısıyla istihdam edilebilirliğe katkı sunmaktadır.

Geleneksel eğitim süreçlerinde, eğitim bireylerin istihdam gereksinimlerinin karşılanması amacıyla verilmekte iken hayat boyu öğrenme süreçlerinde kısa dönemli istihdam yerine bireyi mesleğe hazırlayan ve yetkinlik alanlarını güncellenmesine yardımcı olan işlevsel programlar kullanılmaktadır. Geleneksel eğitim; eğitim kurumları çatısı altında gerçekleşmekte ve öğretmenler bilginin doğrudan aktarıcısı konumunda bulunmaktadır, hayat boyu öğrenme süreçlerinde ise öğrenme bireyin istediği yerde, zamanda ve formda gerçekleşmekte, öğretmenler bilginin aktarıcısı olmanın ötesinde bilgiyi yönetmekte ve içselleştirmektedir. Bu durum, eksik istihdam probleminin yaşanmasını önlemekte ve iş gücü niteliklerinin güncel gelişmeler ışığında güncellenmesine olanak tanımaktadır.

b) Hayat Boyu Öğrenme ve Yetişkin Eğitimi Kavramsal İlişkisi

Geleneksel eğitim süreçleri, teknolojik değişimlere uyum sağlama konusunda yetersiz kalmaktadır. Bu sebeple geleneksel eğitim sonrasında ya da geleneksel eğitimin herhangi bir biçimde dışında kalan bireyler için geliştirilecek öğrenme süreçleri giderek önem kazanan alternatif bir yaklaşım olarak görülmektedir.

Yaşamın belirli bir döneminde alınan ya da tamamlanamayan eğitim, yeni gelişmelerin doğurduğu gereksinimleri karşılamada yetersiz kalmakta ve bireylerin istihdam edilebilir niteliklere sahip olmalarını engellemektedir. Bu eksikliğini gidermek için yetişkin eğitimi tercih edilen bir eğitim alanı oluşturmaktadır. Yetişkin eğitime gereksinimin nedenleri, bilimsel ve teknolojik gelişmeler, ekonomik ve toplumsal gelişmelerin getirdiği zorunluluklar; insanın ortalama ömrünün uzaması, çalışma sürelerinin kısalması, yeni bilgi ve becerilerin sürekli olarak kazanılması zorunluluğu, mesleki hareketlilik, eğitime yaşam boyu gereksinim duyulması, demokrasi ve insan hakları taleplerindeki artıştır.⁵¹

⁵¹ Kaya, Eylem, Havva; “Küreselleşme Sürecinde Yaşam Boyu Öğrenme ve Yetişkin Eğitimi Gerçeği” Akademik İncelemeler Dergisi, 2014 s.26

Birçok toplumda yetişkinliğin başlangıcı zorunlu öğrenim yaşını bitirmiş, bir işe girmiş veya evlenmiş olmakla tanımlanmaktadır. Bireyi yetişkin kabul edebilmek, kişinin fiziksel ve psikolojik yaşına, yaşadığı toplumun sosyo-ekonomik durumuna, o toplumun eğitim ve kültür düzeyine bağlı olarak değişkenlik gösterebilir. Ancak yaygın kabullenişe göre “yetişkin” kavramı, yaşı 17-21’in üzerinde olup, zorunlu öğrenimin ötesinde bir eğitim kurumuna tam zamanlı öğrenci olarak devam etmeyen kimse olarak tanımlanmaktadır.

OECD “Yetişkin Eğitimi”ni şöyle tanımlamaktadır:

*“Yetişkin Eğitimi, zorunlu öğrenim çağının dışına çıkmış ve asıl uğraşı artık okula gitmek olmayan kimselerin, hayatlarının herhangi bir aşamasında duyacakları öğrenme ihtiyacını veya ilgisini tatmin etmek üzere, özellikle düzenlenen faaliyetleri ya da programları kapsamaktadır. Bu faaliyetlerin ve programların kapsamına, resmi ve resmi olmayan öğrenme, kişilerin bir meslek sahibi olmak için katıldığı mesleki eğitim, herhangi bir meslek grubunda çalışan kimselerin iş yaşamlarındaki verimliliklerini artırmak, mesleki gelişmeleri takip etmek ve kendilerini geliştirmek için almak istediği eğitim, yetişkin kişinin genel ya da sosyal amaçlara yönelik talep ettiği eğitim gibi eğitim türleri girmektedir.”*⁵²

Yetişkin eğitimi, 1976 yılında yayımlanan “Yetişkin Eğitiminin Geliştirilmesiyle İlgili UNESCO Tavsiyesi” adlı eserde içeriği, düzeyi, yeri ve yöntemi ne olursa olsun yetişkin olarak addedilen kişilerin yeteneklerini geliştirmelerine veya bu yeteneklerine yeni bir yön vermelerine olanak tanıyan düzenli eğitim süreçlerinin tümü şeklinde tanımlanmıştır.⁵³

Yetişkin eğitimi kavramsal bağlamda, resmi ve/veya özel kuruluşlar tarafından yetişkinlere çeşitli alanlarda bilgi, beceri ve anlayış kazandırmak amacıyla düzenlenip yürütülen planlı eğitim etkinlikleri olarak tanımlanmaktadır. Ancak, bir mesleğin yanı sıra bireyin toplumsallaşmasına yönelik diğer eğitim gereksinimlerini de içine almaktadır.⁵⁴

Yetişkin eğitimi sosyal, ekonomik ve kültürel değişimlerden etkilenmekte ve içeriği zamanla değiştirmektedir. Bu açıdan yeni yaklaşımlar ve yeni amaçlarla karşımıza çıkmaktadır. Zaman zaman yetişkin eğitimi kavramı sürekli eğitim, hayat boyu eğitim, hayat boyu öğrenme, yaygın eğitim ve halk eğitimi gibi terimlerle karşılanmakta ve eğitim ya da öğrenme gibi farklı sözcüklerle ifade edilebilmektedir.

⁵² Güler, Bilge, “Avrupa Birliği’nin Yetişkin Eğitim Programı Grundtvig Çerçevesinde Halk Kütüphanelerinin Yeri ve Önemi” <http://acikarsiv.ankara.edu.tr/> (02.11.2015)

⁵³ UNESCO, “Uluslararası Anlayış, İşbirliği ve Barış için Eğitim ile İnsan Hakları ve Temel Özgürlüklerle İlgili Eğitime İlişkin Tavsiye Kararı” http://www.unesco.org.tr/dokumanlar/egitim/tavsiye_karari_anlayis.pdf

⁵⁴ Kaya, Eylem, Havva; **a.g.e**

Esas olarak hem yetişkin eğitimi hem de hayat boyu öğrenme kavramları temelde bireyin yaşadığı çevre ve topluma uyum sağlayabilmesi için kullanılmaktadır. Her iki kavram, bireyin davranışlarında değişiklik yaratmakta ve bireyin bilgi beceri ve yetkinliklerinin gelişmesine sebep olmaktadır. Ancak oluş biçimleri, süreçleri, özellikleri, amaçları ve yaklaşımları birbirlerinden farklıdır.

1990'lı yıllara kadar yetişkin eğitimi üzerine yapılan çalışmalar, hayat boyu öğrenmeye kıyasla daha fazla sayıda zamanla hayat boyu öğrenmeye ilişkin araştırmalar ağırlık kazanmış, hatta yetişkin eğitimi alanı da bu bağlam içerisinde yetişkin öğrenmesi şeklinde ele alınmaya başlanmıştır. Esnek iş gücü oluşturmak, istihdam edilebilirliği artırmak ve piyasayla bütünleşmek için yetişkin nüfusun güncel bilgi ve beceriyle donatılması gerekliliği hayat boyu öğrenmenin yetişkin eğitimi ile değil yetişkin öğrenmesi yoluyla sürdürülmesi tercihini ortaya koymuştur. Günümüzde yetişkin eğitimi mesleki niteliklerini geliştirmesine olanak tanımaktadır. Bu durum, yetişkin eğitiminin hayat boyu öğrenme yaklaşımına doğru evrimleşmesine yol açmıştır. Bu bakımdan yetişkin eğitimi, istihdam edilebilirlik düzeyinin ve ekonomik rekabet gücünün yükseltilebilmesi için daha iyi mesleki eğitimden geçmiş bireylerin yetiştirilmesi anlamında kullanılan hayat boyu öğrenme kavramıyla aynı düzlemde yer almaya başlamış ve hayat boyu öğrenmenin vazgeçilmez bir parçası olarak anlam kazanmıştır. Geldiğimiz noktada yetişkin eğitimi çerçevesinde gerçekleştirilen tüm eylemler hayat boyu öğrenmeye hizmet etmekte olup yetişkin eğitimi alan olarak bağımsız varlığını kaybederek hayat boyu öğrenme içerisinde var olmaktadır. Yetişkin eğitimi, hayat boyu öğrenme vizyonunun gerçekleştirilmesi açısından oldukça önemlidir. Hayat boyu öğrenmenin sosyal ve ekonomik hedeflerini gerçekleştirebilmesi temel eğitim, sürekli mesleki eğitim, iş yeri temelli eğitim ve mesleki gelişim de dâhil olmak üzere birçok farklı öğrenme türünü bünyesinde barındıran yetişkin eğitimi faaliyetlerinin gerçekleştirilmesiyle yakından ilişkilidir. Bu sebeple yetişkin eğitimi faaliyetleri hayat boyu öğrenmenin itici gücüdür.

c) Hayat Boyu Öğrenme ve Mesleki Eğitim Kavramsal İlişkisi

Mesleki eğitim, bireye iş hayatında belirli bir meslekle ilgili bilgi, beceri ve iş alışkanlıkları kazandıran ve bireyin yeteneklerini çeşitli yönleriyle geliştiren eğitimidir. Teknik eğitim ise, ileri düzeyde fen ve matematik bilgisi ile uygulamalı teknik yetenekleri gerektiren, meslek hiyerarşisinde orta ve yüksek kademeler arası düzey için gerekli bilgi, beceri ve iş alışkanlıkları kazandıran ileri düzeyde bir meslek eğitimidir.

1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanununun 3. maddesine göre; mesleki ve teknik eğitim; “bireylerin ilgi, istidat ve kabiliyetlerini geliştirerek gerekli bilgi, beceri, davranışlar ile birlikte iş görme alışkanlığı kazandırmak suretiyle hayata hazırlamak ve onların, kendilerini mutlu kılacak ve toplumun mutluluğuna katkıda bulunacak bir meslek sahibi olmalarını sağlamak” olarak tanımlanmaktadır.⁵⁵ Bu açıdan mesleki ve teknik eğitim; bilim ve teknolojiadaki gelişmelere paralel olarak, bireylere iş hayatındaki belirli bir meslekle ilgili kazanımlar sağlayan ve bireylerin yeteneklerini geliştiren eğitim sürecidir. Mesleki ve teknik eğitim sisteminin en önemli amaçlarından birisi vasıflı insan gücü yetiştirmektir. Bireyi, toplumsal ve ekonomik hayata hazırlayan mesleki eğitimin başarısı, mezun ettiği kişilerin vasfına yaptığı katkı ile ölçülmektedir. Türkiye gibi genç nüfusun ve genç işsizliğin yoğun olduğu gelişmekte olan ülkelerde mesleki ve teknik eğitimin önemi giderek artmaktadır. Küreselleşen dünyada mesleki ve teknik eğitimden beklenenler, vasıflı insan gücü yetiştirmenin yanında çevreye duyarlılık, sosyal dayanışma, uluslararası iş birliği, iş kurma, istihdam, istihdamın sürekliliği ve istihdam edilebilirliğin sağlanması gibi amaçları da içerisine alacak şekilde genişlemiştir.

Mesleki ve teknik eğitim, gençlerin disiplinli çalışma alışkanlığı kazanarak yeteneklerine göre bir meslek sahibi olmalarına olanak sunmakta, yaşama atılmalarını ve toplum içinde kendine güvenen, faydalı bireyler olarak yetişmelerini sağlamaktadır. Bu yönüyle, mesleki ve teknik eğitimin bireysel olduğu kadar sosyal yaşam üzerinde de oldukça olumlu katkıları vardır. Vasıflı ara elemana olan talebin giderek arttığı günümüzde, gençlere ve yetişkinlere iş gücü piyasasının ihtiyaç duyduğu vasıfların kazandırılması ve mesleklerin edindirilmesi ekonomide istihdamı artırmak ve istihdam yaratmayan büyüme olgusundan kaçınmak için şarttır. Bu sebeple, vasıflı insan gücünün yetiştirilmesinde ve çalışanların çağın gerektirdiği beceriler ile donatılması için mesleki ve teknik eğitimin hayat boyu öğrenme yaklaşımı çerçevesinde her yaştan bireyin erişimine açılması önem arz etmektedir.

Gelişen teknolojiyle birlikte mevcut mesleklerin değişime uğraması mesleki eğitim alanında hayat boyu öğrenme yaklaşımının uygulanmasını gerekli kılmıştır. Hayat boyu öğrenme yaklaşımının uygulanacağı mesleki ve teknik eğitim faaliyetleri toplumun tüm kesimlerine ulaşarak bireylerin değişime uyum sağlamalarına olanak tanıyacak, emek gücünün vasıflı hale gelmesine katkı sunarken diğer taraftan iş gücünün yeniden yapılanmasına yardımcı olacaktır.

⁵⁵http://mevzuat.meb.gov.tr/html/temkanun_0/temelkanun_0.html

1.4 AVRUPA BİRLİĞİ HAYAT BOYU ÖĞRENME POLİTİKALARI

Türk Dil Kurumuna göre politika; devletin etkinliklerini amaç, yöntem ve içerik olarak düzenleme ve gerçekleştirme esaslarının bütünü olarak tanımlanmaktadır.⁵⁶ Buna göre devlet yönetiminde politika unsuru olarak belirlenen olgu, öngörülen süre zarfında kamu kaynakları kullanılarak gerçekleştirilmeye çalışılan öncelikli temel hedefler arasında bulunmaktadır. Politika bir niyet ifadesidir ve bu ifade prosedür ya da protokol olarak işlemektedir. Politika kanun ya da kurallardan farklıdır. Kanunlar davranışları zorlarken ya da yasaklarken, politika sadece başarılması beklenen sonuçların davranışlarına rehberlik etmektedir.

2000’li yıllarla birlikte AB için hayat boyu öğrenmeye yönelik kavramsal çerçeve büyük ölçüde oluşturulmuş ve kavram, birliğin geleceğe dair ekonomik ve sosyal amaçlarının gerçekleştirilmesinde uygulanacak bir politika halini almıştır.

Hayat boyu öğrenme politikalarının gelişiminde ve uygulanmasında AB, destekleyici bir role sahiptir. Üye ülkeler kendi eğitim ve öğretim sistemlerinin işleyiş ve yönetiminden sorumludur, fakat ortak hedeflerin gerçekleştirilmesinde AB temel politika kararlarına uygun hareket etmektedir.

1992 yılında imzalanan Maastricht Anlaşmasına göre Avrupa Komisyonu eğitim ve öğretimin kalitesini yükseltecek işbirliklerinin oluşturulmasından sorumludur ve gerekirse bu görevini gerçekleştirmek ve desteklemek için uygulamaya dönük kararları alabilmektedir. Üye ülkeler arasında kurulacak koordinasyon bu kapsamda önem arz etmektedir. Üye ülkeler, hayat boyu öğrenme politikalarına ilişkin gerçekleştirdikleri çalışmaları ve bu çalışmalardan edindikleri deneyimleri diğer ülkelerle paylaşmakta ve işbirlikleri kurmaktadır. Bu işbirliklerinin en önemli sonucu farklı sektörler arasında sinerji yaratmanın ötesinde; bilgi ve deneyim alışverişi sağlamaktır. Böylece hayat boyu öğrenme yaklaşımının politik bir öncelik olarak kabul edilmesiyle birlikte Avrupa ülkelerini kapsayan ortak referans araçları ve yaklaşımları geliştirilmiş, düzenli aralıklarla raporlar hazırlanmış, Avrupa iş birliği ağı, ajanslar ve uluslararası organizasyonlarca kanıtlar ve istatistikler oluşturulmuş ve hayat boyu öğrenme alanına yönelik Komisyon kararları bilimsel çalışmalarla desteklenme olanağı bulmuştur.⁵⁷

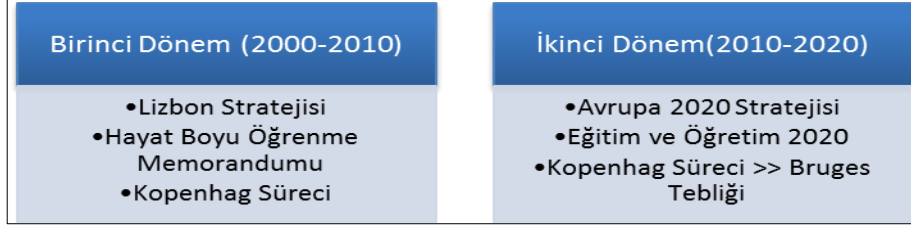
⁵⁶Türk Dil Kurumu, Güncel Türkçe Sözlük
http://tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5655b066c4d1f9.70167238
(25.11.2015)

⁵⁷ SOLİDAR, “European Union Lifelong Learning Policy Framework”
http://www.solidar.org/IMG/pdf/29_IIIpolicyframe.pdf (07.01.2016)

1.4.1 Avrupa Birliği Hayat Boyu Öğrenme Politikalarının Tarihsel Gelişimi

Avrupa Komisyonunca desteklenen ve hayat boyu öğrenme politikalarının Avrupa'daki gelişimini konu alan araştırmalara göre politikalar iki farklı dönem kapsamında ele alınmaktadır.

Şekil 3: Avrupa Birliği Hayat Boyu Öğrenme Politikaları Diyagramı



Kaynak: SOLİDAR, European Union Lifelong Learning Policy Framework,2012

Şekil 3'te AB hayat boyu öğrenme politikaları diyagramı açıklanmaktadır. Şekle göre her iki dönemde 3 önemli aşama mevcuttur. Bu aşamalar hayat boyu öğrenme politikalarının uygulanmaya konulmasında büyük öneme sahiptir. Bahse konu dönemler içinde uygulamaya konan yenilikler ise hayat boyu öğrenme politika araçları başlığı altında değerlendirilmektedir.⁵⁸

a) Avrupa Birliği Hayat Boyu Öğrenme Politikalarında Birinci Dönem

2000 yılında, AB Konseyi, AB'yi "dünyanın en dinamik ve en rekabetçi bilgi ekonomisi" haline getirmeyi amaçlayan Lizbon Stratejisi'ni ortaya koymuştur. On yıllık bir süre için tasarlanmış olan Lizbon Stratejisi, sürdürülebilir büyümeyi, daha fazla ve daha iyi koşullarda istihdam olanaklarının yaratılmasını ve toplumsal uyumun sağlanmasını hedeflemektedir. Hayat boyu öğrenme, 2000 yılında Lizbon'da düzenlenen Avrupa Konseyi toplantısında gelecek on yıl için hazırlanan stratejide temel politika unsurlarından biri olarak belirlenmiştir.⁵⁹

⁵⁸ http://www.solidar.org/IMG/pdf/29_IIIpolicyframe.pdf

⁵⁹ Eğitim Reformu Girişimi, "Hayat Boyu Öğrenme Çerçevesinde Mesleki Becerilerin Kazanımı: Uluslararası Eğilimler" <http://erg.sabanciuniv.edu/sites/erg.sabanciuniv.edu/files/HBO.15.02.12.pdf> (27.11.2015)

Eğitim ve ğretim, Lizbon Stratejisinin temel ve öncelikli alanlarından biri olarak açıklanmış olup 2010 Yılı alışma Programı ye ülkelerle eşgüdüm içerisinde on yıllık bir zaman diliminde uygulanacak biçimde kurgulanmıştır. Program, 2010 yılına kadar AB eğitim sisteminin “kalitesi ve değeriyle dünyaca kabul edilen bir referans” haline getirilmesini amaçlamaktadır. ye lkeler arasında iş birliği ve eşgüdüm sağlanması amacıyla, Lizbon Stratejisiyle birlikte “Açık Koordinasyon Metodu” adı verilen yeni bir yöntem de geliştirilmiştir. Buna göre, eğitim sistemlerinin düzenlenmesi, finansmanı ve yönetilmesiyle ilgili yetki ve sorumluluklar ye ülkelere bırakılmıştır. AB kurumlarının ise, reformların gerçekleştirilebilmesi için ortak hedefler belirlemesi, ye ülkelerdeki düzenleme ve uygulamaları izlemesi ve bir ülke tarafından geliştirilen olumlu ve etkili uygulamaların diğer ülkeler tarafından da örnek alınması için gerekli çalışmalarda bulunması öngörülmüştür. Lizbon Stratejisi 2005, 2008 ve 2010 yıllarında hedeflediği faaliyetler açısından değerlendirme süreçlerine tabi tutulmuştur.

2005 yılında gerçekleştirilen değerlendirme toplantısında Stratejinin hedefleri aynı kalacak şekilde, yeniden düzenlenmesine karar verilmiştir. Yenilenmiş Lizbon Stratejisi, daha güçlü ve sürdürülebilir ekonomik büyüme ve daha çok ve daha kaliteli istihdam olanaklarının yaratılması hedeflerine yoğunlaşmıştır. Lizbon Stratejisi’yle birlikte hayat boyu öğrenme konusu AB açısından artık sadece ikincil bir alan olarak değil, sürdürebilir büyüme, istihdam ve sosyal uyum üzerinde belirleyici rol oynayan anahtar faktörlerden biri olarak değerlendirilmeye başlanmıştır.

AB Komisyonunun 2000 yılında kabul ettiği Hayat Boyu ğrenme Memorandumu ile hayat boyu öğrenme politikaları konusunda ye ve aday ülkelerin farkındalığı sağlanmış ve 25-64 yaş aralığında bulunan yetişkinlerin hayat boyu öğrenmeye katılım oranının artırılmasını hedeflenmiştir. Bahse konu Memorandum kapsamında hayat boyu öğrenme kavramı, okul öncesi yaşlardan başlayıp emeklilik sonrasına kadar devam eden öğrenmeleri kapsayacak şekilde tanımlanmış ve hayat boyu öğrenme politikalarının “toplumsal bütünleşme”, “aktif yurttaşlık”, “mesleki ve kişisel gelişim”, ve “istihdam edilebilirliğe katkı sağlama” gibi etkilerine vurgu yapılmıştır. Memorandum, temel becerilerin anahtar yetkinlikler kavramı ile kullanılması konusunda farkındalık yaratmıştır. Böylece anahtar yetkinlikler kavramı kullanılarak modern toplumun bireysel çabalar ve davranışlar konusundaki tutumuna vurgu yapılmıştır.

Memorandum kapsamında Avrupa’da hayat boyu öğrenme politikalarının gerçekleştirilmesinde altı ana başlık belirlemiştir. Bahse konu başlıklar aşağıda yer almaktadır.⁶⁰

• **Herkes için yeni beceriler:** Ekonomik ve sosyal değişimin sağlanması için herkesin asgari şart olarak sahip olması gereken, iş yaşamına, aile yaşamına ve Avrupa toplum yaşamına ve ekonomisine katılması için gerekli olan temel becerilerin geliştirilmesi

• **İnsan kaynaklarına daha fazla yatırım:** Avrupa’nın en önemli değeri olarak görülen insana öncelik verilebilmesi için öğrenmeye yapılan para ve zaman yatırımı seviyesinin artırılması

• **Öğretme ve öğrenmede yenilik:** Hayat boyu sürecek olan öğrenme sürekliliği için etkin öğretme ve öğrenme yöntemlerinin planlanması

• **Öğrenmeye değer verilmesi:** Öğrenmenin, katılımın ve sonuçların, özellikle yaygın eğitimin ve takdir edilme yollarının önemli biçimde iyileştirilmesi

• **Rehberlik ve danışmanlığın yeniden değerlendirilmesi:** Herkesin Avrupa genelinde yaşamları boyunca karşılaşılabileceği öğrenme fırsatlarına ilişkin iyi kalitede bilgilere ve tavsiyelere kolayca erişebilmesinin sağlanması

• **Öğrenmenin eve daha yakın hale getirilmesi:** Hayat boyu öğrenme fırsatlarının öğrencilere kendi toplumlarında ve uygun olan durumlarda, bilgi ve iletişim teknolojilerine dayalı tesislerce desteklenen biçimde mümkün olduğunca yakından sağlanması

Kopenhag Süreci, 2002 yılında 31 Avrupa ülkesi eğitim bakanının ve Avrupa Komisyonunun katılımlarıyla bilgi temelli bir toplum oluşturulması ve iş gücü piyasasının tüm bireylerin hareketliliğine açılmasını sağlamak amacıyla imzalanan Kopenhag Bildirisi ile başlamıştır. Kopenhag süreci iki temel alana sahiptir: standartlarda ve mesleki yeterliliklerin içeriğinde şeffaflık ve tanıma sağlanarak üye ülkeler arasında yeterlilik çerçevelerinin kıyaslanabilirliğinin gerçekleştirilmesi ve kalite güvencesi için temel kriterlerin belirlenerek yeterliliklerin karşılıklı olarak tanınması. Kopenhag Bildirisinin temel hedefi, mesleki eğitimin kalitesinin artırılması ve bireylerin mesleki yeterliliklere ulaşma konusunda daha fazla imkâna sahip olabilmesidir. Bildiride, mesleki yeterliliklerin okulda, yükseköğrenim sonucunda, iş yerinde veya özel kurslarda kazandırılması gerekliliği vurgulanmaktadır.⁶¹

⁶⁰ “Hayat Boyu Öğrenme Strateji Belgesi” (2009)
<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2014/07/20140716-8-1.pdf>

⁶¹ http://www.solidar.org/IMG/pdf/29_illpolicyframe.pdf

Kopenhag süreci kapsamında belirlenen hedeflere ulaşabilmek için yaygın ve serbest öğrenme süreçlerini de içinde barındıran ve bireylerin mesleki yeterliliklere daha kolay erişmelerini sağlayacak araçların geliştirilmesi için adımlar atılmıştır. Bu araçlar, bireylerin istihdam edilebilirliklerini sağlamanın yanında Avrupa ülkeleri arasında kaliteli iş gücünün dolaşımını da teşvik etmektedir. Avrupa Komisyonu tarafından 27 Haziran 2002 tarihinde 2002/C 163/01 sayılı karar ile yayımlanan Hayat Boyu Öğrenme Hakkında Karar'da yer alan hayat boyu öğrenme sistemlerinin geliştirilmesine ilişkin öncelikler aşağıda yer alan şekilde belirtilmiştir;⁶²

- Sosyal bütünleştirmelerin kolaylaştırılması konusunda en dezavantajlı gruplar, eğitim ve öğretime katılmayanların yanı sıra göçmenlere yönelik faaliyetler de dâhil olmak üzere yaşlarına bakılmaksızın herkes için hayat boyu öğrenme fırsatlarına erişim sağlaması
- Hayat boyu öğrenmenin geliştirilmesine yönelik olarak öğretmenler ve eğitimcilerin kendilerini yenilemeleri, eğitimi ve istihdamının sağlanması
- Şeffaflığın artırılması ve kalite güvencesinin sağlanması suretiyle ülkelerde ve eğitim sektörlerinde örgün eğitim sonucu kazanılan yeterliliklerin yanı sıra yaygın ve serbest öğrenmelerin kazandırdığı yeterliliklerin etkili bir şekilde tanınması ve geçerli kılınması
- Hayat boyu öğrenmenin fırsatları ve faydalarına ilişkin hedef kitleye özgü bilgilendirme, rehberlik ve yüksek kalitede danışmanlık hizmetlerinin sağlanması ve bu hizmetlere erişim kolaylığı
- Gençlik sektörü de dâhil olmak üzere ilgili sektörlerin mevcut ve gelecekteki ağırları ve yapılarında temsil edilmesinin teşvik edilmesi

b) Avrupa Birliği Hayat Boyu Öğrenme Politikalarında 2. Dönem

2009 yılında Avrupa Komisyonu tarafından eğitim ve öğretimde Avrupa iş birliğine yönelik stratejik çerçeve yayımlanmıştır. Bahse konu çerçeve, Eğitim ve Öğretim 2020 ismiyle anılmakta olup Avrupa 2020 stratejisinin önemli bir ayağını oluşturmaktadır. Çerçeve kapsamında eğitim, Avrupa genelinde sosyal, ekonomik, demografik, çevresel ve teknolojik değişim ve gelişimin gerçekleştirilmesinde temel araç olarak kabul edilmiştir.

⁶² The Council Of The European Union, "Council Resolution of 27 June 2002 on Lifelong Learning (2002/C 163/01)" [http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32002G0709\(01\)](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32002G0709(01)) (21.11.2015)

Eğitim ve Öğretim 2020 stratejisinin temel amacı üye ÷lkelere sahip oldukları beşeri sermayeyi ekonomik özgürlüklerini sağlamaya imkân tanıyacak ve istihdam edilebilirliğe katkı sunan niteliklerle donatılmaları konusunda yardım etmektir. Çerçeve belirlenen hedef doğrultusunda eğitim ve öğretim sistemini hayat boyu öğrenme perspektifi ile ele almaktadır. Bu sebeple yaygın ve serbest öğrenmeler de dâhil olmak üzere öğrenmenin her seviyede ve her türde gerçekleşen halini kapsamaktadır. Çerçeve 24 ile 65 yaş arasında bulunan yetişkinlerin en az % 15'inin hayat boyu öğrenme faaliyetlerine katılması gerektiğini vurgulamaktadır.⁶³

Eğitim ve Öğretim 2020 kapsamında eğitime yönelik dört temel stratejik hedef belirlenmiş olup bu dört hedeften ikisi hayat boyu öğrenme politikalarının uygulanış biçimine ilişkindir.

- Hayat boyu öğrenmeyi gerçekleştirmek ve hareketliliği sağlamak
- Eğitim ve öğretimde kalite ve etkinliğin sağlanması

Bahse konu hedefler kapsamında Ulusal Yeterlilik Çerçevesinin (UYÇ) oluşturulması ve Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi (AYÇ) ile ilişkilendirilmesi amaçlanmaktadır. Daha esnek öğrenme yollarının belirlenmesi ve hareketliliğin güven temelli gerçekleşmesi için ortak kalite güvence kriterlerinin şeffaf bir biçimde uygulanması gerekmektedir. Tüm bireylerin anahtar yetkinliklerle donatılması ve eğitim ve öğretimin her seviye ve türünün yüksek kalite ve etkinlikte sağlanması gerekmektedir.

2010 yılında Birlik üyesi ÷lkelerin mesleki eğitimden sorumlu bakanları, sosyal taraflar ve Avrupa komisyonun katılımı ile Bruges'de Kopenhag sürecine ilişkin bir revizyon toplantısı gerçekleştirilmiştir. Bahse konu revizyon toplantısında 2011 ve 2020 yılları arasında uygulanacak öncelikler belirlenmiştir. Bruges Bildirisi adıyla anılan öncelikler arasında hayat boyu öğrenmeye ilişkin, yaygın ve serbest öğrenmelerin tanınması süreçlerinin geliştirilmesi, öğrenme kazanımları yaklaşımının kullanılması, hareketliliğin sağlanmasının önündeki bariyerlerin kaldırılması ve hayat boyu öğrenme olanaklarından yararlanılması için rehberlik hizmetlerinin geliştirilmesi bulunmaktadır.

⁶³ Official Journal of European Communities, "The Council Of The European Union: A Strategic Framework For European Cooperation in Education and Training"
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:20 09:119:0002:0010:EN.pdf> (12.12.2015)

1.4.2 Avrupa Birliği Hayat Boyu Öğrenme Politika Araçları

AB, hayat boyu öğrenme politikalarının gerçekleştirilmesi ve böylece becerilerin ve yeterliliklerin daha kolay anlaşılması ve şeffaflığın sağlanabilmesi ve hareketliliğin gerçekleştirilebilmesi için çeşitli politika araçlarının uygulanmasını konu alan tavsiye kararları yayımlamıştır. Bu tavsiye kararlarında yer alan araçlar, AB üyesi ülkelerin mesleki eğitim ve öğretimden sorumlu bakanlıkları ile sosyal paydaşların katılımıyla gerçekleşen çalışmalar sonucunda oluşturulmuştur. Çalışmalara Avrupa Ekonomik Alanında yer alan ülkeler (İzlanda, Norveç, Linçhestayn) ve adaylık süreci devam eden ülkeler de katılım sağlamıştır. Hayat boyu öğrenme politika araçlarını konu alan Tavsiye Kararları ülkelerin söz konusu uygulamaları ülkelerinde gerçekleştirecekleri ve iş birliğini sürekli kılacaklarına dair taahhütlerini içermektedir.⁶⁴

Şekil 4: Hayat Boyu Öğrenme Politika Araçlarına Yönelik Tavsiye Kararları

| Hayat Boyu Öğrenme Politika Araçlarına Yönelik Tavsiye Kararları |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">• Hayat Boyu Öğrenme İçin Anahtar Yetkinlikler Hakkındaki Tavsiye Kararı• Hayat Boyu Öğrenme için Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi Tavsiye Kararı• Mesleki Eğitim ve Öğretimde Kredi Transfer Sisteminin Oluşturulmasına Yönelik Tavsiye Kararı• Mesleki Eğitim ve Öğretim için Avrupa Kalite Güvencesi Referans Çerçevesi Kurulmasına İlişkin Tavsiye Kararı• Yaygın ve Serbest Öğrenmelerin Tanınmasına Yönelik Tavsiye Kararı• Yetkinlik ve Yeterliliklerde Saydamlık için Tek Bir Topluluk Çerçevesi (Europass)'' |

Kaynak: SOLİDAR, European Union Lifelong Learning Policy Framework, 2012

Şekil 4'te hayat boyu öğrenme politika araçlarını konu alan tavsiye kararları gösterilmektedir. SOLİDAR tarafında 2012 yılında gerçekleştirilen çalışma sonucu oluşturulan tablo, hayat boyu öğrenme politikalarının gerçekleştirilmesi için uygulamaya konan çalışmaları özetlemektedir. Bu çalışmalar, ülkelerin eğitim ve öğretim sistemleri arasında etkileşim, iş birliği ve hareketliliği sağlamak ve bireylerin bizzat yararlanabileceği uygulamalar oluşturmak amacını taşımaktadır. Hayat boyu öğrenme politika araçları, tüm üye ülkelerin eğitim ve yeterlilik sistemleri arasında bulunan farklılıkların korunarak hayat boyu öğrenme politikalarının yaygınlaşmasını sağlamak için yayımlanan tavsiye kararlarında yer almaktadır. Politika araçları, AB üyesi ülkeler arasında stratejiler ve bildirimler yardımıyla kararlaştırılan politikaların uygulanabilir olması için hukuki alt yapının hazırlanması ihtiyacı sonucunda oluşturulmuştur.

⁶⁴ http://www.solidar.org/IMG/pdf/29_illpolicyframe.pdf

Birliğe üye birçok ülke, ulusal eğitim ve yeterlilik sistemleri arasında var olan farklılıkların korunması ancak farklı sistemler arasında geçiş, ilerleme ve karşılaştırma olanaklarının hayat boyu öğrenme yaklaşımı çerçevesinde geliştirilmesinden yana olmuştur. Bu sebeple, hayat boyu öğrenme politikalarının hayata geçirilmesi için gerekli olan hukuki zemin çoğunlukla Avrupa Parlamentosu ve Avrupa Konseyi tarafından onaylanan politika araçları kullanılarak gerçekleştirilmektedir. Hayat boyu öğrenme politika araçlarının ortak amacı örgün ve yaygın eğitim-öğretim yoluyla veya iş deneyimi, gönüllülük, e-öğrenme gibi serbest öğrenme yollarıyla edinilmiş niteliklerin ve daha kolay tanınabilmesini sağlamaktır. Ayrıca bu araçlar; hayat boyu öğrenme politikalarının daha başarılı bir iş gücü piyasası entegrasyonu ve daha fazla hareketlilik sağlamasını amaçlamaktadır.⁶⁵

Hayat boyu öğrenme politika araçları ve araçları konu alan tavsiye kararları şunlardır;

a) Hayat Boyu Öğrenme İçin Anahtar Yetkinlikler Hakkındaki Tavsiye Kararı

Avrupa Parlamentosu ve Avrupa Konseyi tarafından 2006 yılı Aralık ayında Hayat Boyu Öğrenme İçin Anahtar Yetkinlikler Hakkındaki Tavsiye Kararı yayımlanmıştır. Tavsiye Kararında hayat boyu öğrenme politikaları ve öğrenenlere kazandırılması hedeflenen sekiz temel yetkinlik belirtilmiştir. Tavsiye Kararına göre üye devletlerin eğitim sistemleri, bu yetkinliklerin gelişimini tüm faydalanıcılar için sağlamalı ve bu konuda fırsatlar sunmalıdır.

Hayat boyu öğrenmenin temel amaçları olan kendini gerçekleştirme ve gelişim, aktif vatandaşlık; sosyal katılım ve istihdam edilebilirlik için gerekli olan anahtar yetkinlikler şunlardır;⁶⁶

- **Anadilde iletişim:** Kavram, düşünce, fikir, duygu ve olguları hem sözlü hem de yazılı olarak ifade etme ve yorumlama (dinleme, konuşma, okuma ve yazma) ve eğitim ve öğretim, iş yeri, ev ve eğlence gibi her türlü sosyal ve kültürel bağlamda uygun ve yaratıcı bir şekilde dilsel etkileşimde bulunmaktadır.
- **Yabancı dillerde iletişim:** Çoğunlukla ana dilde iletişimin temel beceri boyutlarını paylaşmakta olup duygu, düşünce, gerçek ve fikirleri hem sözlü hem de yazılı olarak kişinin istek ve ihtiyaçlarına göre eğitim, öğretim, iş yeri, ev ve eğlence gibi uygun bir dizi sosyal ve kültürel bağlamda anlama, ifade etme ve yorumlama becerisine dayalıdır.

⁶⁵Türkiye Ulusal Ajans, “Erasmus+ Program Rehberi”

http://www.ua.gov.tr/docs/default-source/baskanlik/erasmus-program_rehberi_2015_1.pdf?sfvrsn=0

⁶⁶Commission Of The European Communities; “Recommendation Of The European Parliament And Of The Council On Key Competences For Lifelong Learning

Yabancı dillerde iletişim, aracılık etme ve kültürlerarası anlayış becerilerini de gerektirmektedir. Bireyin yeterlilik seviyesi, bireyin sosyal ve kültürel geçmişi, çevresi, ihtiyaçları ve ilgilerine bağlı olarak dinleme, konuşma, okuma ve yazma boyutları ile farklı diller arasında değişkenlik gösterecektir.

- **Matematiksel yetkinlik ve bilim/teknolojide temel yetkinlikler:** Matematiksel yetkinlik, günlük hayatta karşılaşılan bir dizi problemi çözmek için matematiksel düşünme tarzını geliştirme ve uygulamadır. Sağlam bir aritmetik becerisinin üzerine inşa edilen süreç, faaliyet ve bilgiye vurgu yapılmaktadır. Matematiksel yetkinlik, düşünme (mantıksal ve uzamsal düşünme) ve sunmanın (formüller, modeller, kurgular, grafikler ve tablolar) matematiksel modlarını farklı derecelerde kullanma beceri ve isteğini içermektedir.

Bilimde yetkinlik, soruları tanımlamak ve kanıta dayalı sonuçlar üretmek amacıyla doğal dünyanın açıklanmasına yönelik bilgi varlığı ve metodolojiden yararlanma beceri ve arzusuna atıfta bulunmaktadır. Teknolojide yetkinlik, algılanan insan istek ve gereksinimlerine karşılık olarak bilgi ve metodolojinin uygulanması olarak görülmektedir. Bilim ve teknolojide yetkinlik, insan etkinliklerinden kaynaklanan değişimleri ve her bireyin vatandaş olarak sorumluluklarını kavrama gücünü kapsamaktadır.

- **Dijital yetkinlik:** İş, günlük yaşam ve iletişim için bilgi toplumu teknolojilerinin güvenli ve eleştirel şekilde kullanılmasını kapsamaktadır. Söz konusu yetkinlik, bilgi iletişim teknolojisi içinde bilgiye erişim ve bilginin değerlendirilmesi, saklanması, üretimi, sunulması ve alışverişi için bilgisayarların kullanılması ayrıca internet aracılığıyla ortak ağlara katılım sağlanması ve iletişim kurulması gibi temel beceriler yoluyla desteklenmektedir.
- **Öğrenmeyi öğrenme:** Bireyin kendi öğrenme eylemini etkili zaman ve bilgi yönetimini de kapsayacak şekilde bireysel olarak veya grup halinde düzenleyebilmesi için öğrenmenin peşine düşme ve bu konuda ısrarcı olma yeteneğidir. Bu yetkinlik, bireyin var olan olanakları tanıyarak öğrenme gereksinim ve süreçlerinin farkında olmasını ve başarılı bir öğrenme eylemi için zorluklarla başa çıkma yeteneğini kapsamaktadır. Bu yetkinlik, yeni bilgi ve beceriler kazanmak, işlemek ve kendine uyarlamak kadar rehberlik desteği aramak ve bundan yararlanmak anlamına da gelmektedir. Öğrenmeyi öğrenme, öğrenenleri bilgi ve becerilerin ev, iş yeri, eğitim ve öğretim ortamı gibi çeşitli bağlamlarda kullanılması ve uygulanması için önceki öğrenme ve yaşam deneyimlerine dayanılması yönünde harekete geçirmektedir. Motivasyon ve güven bireyin yetkinliği için çok önemlidir.

- **Sosyal ve vatandaşlıkla ilgili yetkinlikler:** Bu yetkinlikler, kişisel, kişilerarası ve kültürlerarası yetkinlikleri içermekte; bireylerin, özellikle giderek farklılaşan toplumlarda sosyal ve çalışma yaşamına etkili ve yapıcı biçimde katılmalarına imkân tanıyacak; gerektiğinde çatışmaları çözecek özelliklerle donatılmasını sağlayan tüm davranış biçimlerini kapsamaktadır. Vatandaşlıkla ilgili yetkinlik ise, bireyleri, toplumsal ve siyasal kavram ve yapılara ilişkin bilgiye ve demokratik ve aktif katılım kararlılığına dayalı olarak medeni yaşama tam olarak katılmaları için donatmaktadır.
- **İnisiyatif alma ve girişimcilik:** Bireyin düşüncelerini eyleme dönüştürme becerisini ifade etmektedir. Yaratıcılık, yenilik ve risk almanın yanında hedeflere ulaşmak için planlama yapma ve proje yönetme yeteneğini de içermektedir. Bu yetkinlik, herkesi sadece evde ve toplumda değil işlerine ait bağlam ve şartların farkında olabilmeleri ve iş fırsatlarını yakalayabilmeleri için aynı zamanda iş yerinde desteklemekte; toplumsal ya da ticari etkinliklere girişen veya katkıda bulunan kişilerin ihtiyaç duydukları daha özgün bilgi ve beceri için de bir temel teşkil etmektedir. Etik değerlerin farkında olma ve iyi yönetişimi desteklemeyi kapsamaktadır.
- **Kültürel farkındalık ve ifade:** Müzik, sahne sanatları, edebiyat ve görsel sanatlar da dâhil olmak üzere çeşitli kitle iletişim araçları kullanılarak görüş, deneyim ve duyguların yaratıcı bir şekilde ifade edilmesinin öneminin takdir edilmesidir.

Anahtar yetkinlikler, bilgi toplumunun bir gereği olarak bireyler tarafından edinilmesi gereken yetkinliklerdir ve her biri eşit öneme sahiptir. Anahtar yetkinlikler birbirleri ile bağlantılı ve ilişkilidir, bu sebeple bireyin bir yetkinlikte sahip olduğu gelişim düzeyi diğer yetkinliği desteklemekte ve olumlu katkı sunmaktadır. Hayat Boyu Öğrenme İçin Anahtar Yetkinlikler Hakkındaki Tavsiye Kararı uyarınca bahse konu yetkinlikler zorunlu eğitim ve öğretim sonunda kazanılmalı ve hayat boyu öğrenme yoluyla sürdürülmelidir.⁶⁷

b) Hayat Boyu Öğrenme için Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi Tavsiye Kararı

1970’li yıllardan itibaren dünya genelinde her yaşta bireyin öğrenme aktivitelerine katılarak sahip olduğu nitelikleri artırmasına ve çeşitlendirmesine yönelik genel bir eğilim yaşanmaktadır. Hayat boyu öğrenme felsefesi çerçevesinde gelişen bu eğilim, okul eğitimi sonucunda edinilen diplomaların yanı sıra kurs bitirme belgeleri, sertifikalar ve yeterlilik belgelerinin de iş ve eğitim dünyasında sıkça kullanılır hale gelmesine yol açmıştır.

⁶⁷Commission Of The European Communities; Recommendation of the European Parliament and of the Council of 18 June 2009 on the establishment of a European Credit System for Vocational Education and Training (ECVET)

Diploma, sertifika ve yeterlilik belgelerinin yoğun kullanımı bireylerin sahip olduğu bilgi, beceri ve yetkinliklere ilişkin bilgiler içeren bu belgelerin bir arada ele alınmasını sağlayacak tanımlamalar yapılmasını gerekli kılmıştır. “Yeterlilik” terimi bu ihtiyaca cevap vermek amacıyla geliştirilmiştir. Yeterlilik, bireyin sahip olduğu belirli niteliklerin sorumlu otoritelere değerlendirilmesi ve geçerlilik kazandırılması sonucunda elde edilen belgelerin tümünü ifade etmektedir. Bir belgenin yeterlilik terimi kapsamında yer alması için resmi bir otorite tarafından düzenlenmesi ve sınav, mülakat, sunum veya bir başka tanımlı geçerlilik kazandırma süreci sonunda elde edilmesi gerekmektedir.

Hayat boyu öğrenme yaklaşımı, bireylerin değişen teknolojik koşullara uyum sağlaması ve istihdam edilmeye olanak tanıyan güncel niteliklere sahip olması için yeterliliklere kolay ve hızlı erişimi sağlayacak politikalar üretmektedir. Bireyleri yeterlilik sahibi olmaya yönlendiren bu yaklaşım bir diğer yandan da yeterliliklerin iş ve eğitim dünyası tarafından kabul edilir, anlaşılır ve karşılaştırılabilir olması için araçlar geliştirmektedir.

“Yeterlilik çerçeveleri”, yeterlilik terimi kapsamında bir arada değerlendirilmesi mümkün kılınan farklı özellik ve eğilimlere sahip diploma, sertifika, yeterlilik belgesi gibi kanıtların tanınması, karşılaştırılması ve sınıflandırılması için kullanılır. Yeterlilik çerçevelerinin sunmuş olduğu kapsayıcı ve esnek yapı, çerçevenin işleyişine ilişkin farklı araçlar ve kurallar kullanılarak eğitim ve yeterlilik sistemlerinin yeniden dizayn edilmesine imkân tanımaktadır. Ulusal Yeterlilik Çerçevesi (UYÇ), bir ülkede var olan yeterlilikleri tanımlamak, belirlenmiş ölçütlere göre sınıflandırmak ve karşılaştırmak için kullanılan, seviyelerden oluşan ilkeler ve kurallar bütünü olarak tanımlanmaktadır. UYÇ, bir ülkenin yeterliliklerini bütünleştirmekte ve yeterlilikler arasında eşgüdümü sağlamakta; yeterliliklerin kalite standartları çerçevesinde daha şeffaf ve tanımlanabilir olmasını ve öğrenenlerin yeterlilikler arasında yatay ve dikey hareketliliğini kolaylaştırmaktadır.⁶⁸

İşgücünün sahip olduğu kazanımlar hakkında bilgiler sunarak yeterliliklerin anlaşılabilirliğini artırmak amacıyla tasarlanmakta olan UYÇ hakkında Avrupa Komisyonu tarafından geliştirilen tanım aşağıda yer almaktadır:⁶⁹

⁶⁸Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi Belgesi; s.2

⁶⁹Commission Of The European Communities; Recommendation of the European Parliament and of the Council of 23 April 2008 on the establishment of the European Qualifications Framework for lifelong learning (EQF)

“Ulusal Yeterlilik Çerçevesi, yeterliliklerin başarılı öğrenmelerin belirli seviyeleri için hazırlanmış bir dizi ölçüte göre sınıflandırılmasında kullanılan; ulusal yeterlilik sistemlerini bütünleştirmeyi ve koordine etmeyi; iş gücü piyasası ve sivil toplum nazarında yeterliliklerin şeffaflığını, gelişimini, kalitesini ve yeterliliklere erişimi artırmayı hedefleyen bir araçtır.”

1990’lı yılların sonunda hayat boyu öğrenme fikrinin bir politika olarak Avrupa ülkeleri arasında uygulanmaya başlaması, UYÇ’ler için yeni bir dönemin başlamasına yol açmıştır. Avrupa’da 2005 yılına kadar yalnızca Fransa, İrlanda ve Birleşik Krallık UYÇ geliştirmişken dünyadaki eğilimlerin etkisiyle birçok ülke kendine özgü yeterlilik çerçevesini oluşturmaya başlamıştır.

Yeterlilik çerçeveleri, bir ülke yeterliliklerini sınıflandırma ve karşılaştırma konusunda sağlamış olduğu avantajlar sayesinde ekonomik ve coğrafi sebeplerle birden fazla ülkenin biraraya gelmesiyle oluşturulan yapılarda da kullanım sahası bulmuştur. Bölgesel Yeterlilik Çerçevesi olarak adlandırılan bu yapılar bahse konu birlikte yer alan yeterliliklerin tanımlanması, karşılaştırılması ve sınıflandırılmasına olanak tanımakta böylece ekonomik ve sosyal ilişkilerin daha rahat işlemesine katkı sağlamaktadır. Bölgesel yeterlilik çerçevelerinin en önemli örneği 2008 yılında Avrupa Komisyonu tarafından yayımlanan Tavsiye Kararı ile hayata geçirilen Hayat Boyu Öğrenme için Avrupa Yeterlilik Çerçevesidir (AYÇ- European Qualifications Framework).

AYÇ, Avrupa Parlamentosu ve Avrupa Komisyonu tarafından 23 Nisan 2008 tarihinde 2008/C/111/01 sayılı Tavsiye Kararıyla AB’nin eğitim ve öğretimde politika iş birliği çerçevesinin bir ürünü olarak kabul edilmiştir. AYÇ Tavsiye Kararı uyarınca; ulusal mevzuat ve uygulamalarla uyumlu ulusal yeterlilik çerçevelerinin geliştirilmesi ve yeterlilik seviyelerinin AYÇ seviyeleri ile şeffaf bir yaklaşım içerisinde referanslanarak ulusal yeterlilik sistemlerinin AYÇ ile ilişkilendirilmesi tavsiye edilmektedir. Ayrıca, sorumlu kurumlar tarafından düzenlenen tüm yeni yeterlilik belgesi, sertifika, diploma ve Europass dokümanlarının ulusal yeterlilik sistemleri aracılığıyla uygun AYÇ seviyesine açık bir referans içermesine yönelik önlemlerin mümkün olduğunca alınması önerilmektedir.⁷⁰

⁷⁰ Commission Of The European Communities; Recommendation of the European Parliament and of the Council of 23 April 2008 on the establishment of the European Qualifications Framework for lifelong learning (EQF)

Tavsiye Kararında belirtilen öneriler doğrultusunda ülkelerin UYÇ'ler geliştirmesi ve yeterlilik seviyelerini AYÇ seviyeleri ile şeffaf bir yaklaşım içinde ilişkilendirmesi (referanslama) sonucunda farklı ülke ve sistemlerde düzenlenen yeterlilik belgesi, sertifika, diploma ve Europass dokümanları gibi yeterliliklerin kıyaslanabilmesi mümkün olmaktadır.

AYÇ; Avrupa'daki çeşitli yeterlilikler için belirleyici olmak amacıyla kullanılan seviyeler ve seviye tanımlayıcılardan oluşmakta olup her seviyeyi sahip olunması gereken asgari ortak bilgi, beceri ve yetkinlikler ile tanımlamaktadır. En temel öğrenme seviyesinden (seviye 1) en ileri öğrenme seviyesine kadar (seviye 8) geniş bir alanı kapsayan AYÇ Avrupa'daki yeterliliklerin şeffaflığının sağlanması, yeterliliklerin farklı ülkeler arasında taşınmasının teşvik edilmesi, yeterliliklerin tanınması ve farklı UYÇ'ler arasında karşılaştırma yapılabilmesi için bir üst-çerçeve görevi görmektedir. AYÇ, Avrupa'da UYÇ'lerin geliştirilmesinde ana etken olmuştur. Prensipite, ülkeler bir UYÇ geliştirmeden de yeterlilik seviyelerini AYÇ'ye ilişkilendirebilecek iken neredeyse tüm ülkeler yeterlilik seviyelerini şeffaf ve güvenli bir şekilde AYÇ'ye referanslamak için UYÇ geliştirmeyi gerekli görmüşlerdir.

Ülkelerin AYÇ Tavsiye Kararında belirtilen ilkelere uygun biçimde hareket etmelerine yönelik rehberlik ve yönlendirme sağlamak ve referanslama raporlarını incelemek üzere Avrupa Komisyonu tarafından AYÇ Danışma Grubu oluşturulmuştur. AYÇ Danışma Grubu AYÇ Tavsiye Kararının uygulanması ve Avrupa Konseyinin 2012 yılında yaygın ve serbest öğrenmelerin tanınması konusundaki tavsiyelerinin hayata geçirilmesinden sorumludur. AYÇ Danışma Grubuna AB üyesi 28 ülke, AB'ye aday 5 ülke ve AB üyesi olmayan ancak Avrupa Ekonomik Alanında yer alan 6 ülke olmak üzere toplam 39 ülkenin temsilcisi üyedir. AYÇ Danışma Grubunda ayrıca Avrupa Komisyonu, Avrupa Konseyi, Avrupa Mesleki Eğitimi Geliştirme Merkezi (CEDEFOP- European Centre for the Development of Vocational Training), Avrupa Eğitim Vakfı (ETF- European Training Foundation), Avrupa düzeyindeki çatı kurumlar, sosyal taraflar ve paydaşların temsilcileri yer almaktadır. Avrupa Konseyi temsilcileri, Bologna süreci ve özellikle Avrupa Yükseköğrenim Alanı Yeterlilikler Çerçevesi (AYA-YÇ) ile koordinasyonun sağlanması amacıyla AYÇ Danışma Grubunda yer almaktadır.

AYÇ Danışma Grubu, ulusal yeterlik sistemlerinin tutarlı bir biçimde AYÇ seviyelerine referanslanması çalışmalarına yönelik destek faaliyetlerini tarafsız bir gözle yürütmekle sorumludur.

Ayrıca, AYÇ Danışma Grubu öğrenme kazanımları, uluslararası yeterlilikler, AYÇ'nin uluslararası boyutu, ESCO ile ilişkilendirilmesi ve Öğrenme Fırsatları ve Yeterlilikler Portalı gibi AYÇ'nin uygulanması süreçleri ile ilgili konuların ele alınması ve değerlendirilmesi çalışmalarında bir "Forum" görevi görmektedir. AYÇ Danışma Grubunda her ülkeden iki temsilci bulunmaktadır. Temsilcilerden biri AYÇ tavsiye kararlarının uygulanmasına yönelik süreçleri takip ederken diğeri yaygın ve serbest öğrenmelerin tanınması ve bu konuda gerçekleştirilen çalışmaların AYÇ ile ilişkilendirilmesine yönelik süreçlerden sorumludur. Danışma Grubunun sekretarya faaliyetleri Avrupa Komisyonu tarafından yürütülmektedir. CEDEFOP, AYÇ Danışma Grubuna; AYÇ'nin uygulanması ve referanslama süreçlerinin işleyişine yönelik analitik ve teknik destek sunmakta; ETF ise bilgi birikiminin diğeri ülkelere transferini sağlamaktadır. AYÇ Tavsiye Kararı ülkelere AYÇ ile referanslama sürecinde diğeri ulusal kurum/kuruluşlarla birlikte çalışmalarını ve bu süreci kaliteyi ve şeffaflığı teşvik edecek bir yaklaşımla yönlendirmek amacıyla Ulusal Koordinasyon Noktası (UKN) belirlemelerini tavsiye etmektedir. UKN'ler referanslama sürecinin işleyişine ilişkin raporlar yayımlamakla, ulusal yeterlilik sisteminin AYÇ ile nasıl ilişkilendirildiğini açıklamakla ve yeterliliklerin seviyelendirilme yöntemine ilişkin iç ve dış paydaşlara yönelik tutarlı ve şeffaf bilgiler sunmakla görevlidir. AYÇ Danışma Grubu, UKN'lerin görevlerini yerine getirirken ulusal ve uluslararası düzeyde paydaş katılımına önem vermesi diğeri hayat boyu öğrenme politika araçları ile uyum içinde çalışılmasına özen göstermesini beklemektedir.

c) Mesleki Eğitim ve Öğretimde Kredi Transfer Sisteminin Oluşturulmasına Yönelik Tavsiye Kararı

17 Nisan 2009 tarihinde Mesleki Eğitim ve Öğretimde Kredi Transfer Sisteminin Oluşturulmasına Yönelik Tavsiye Kararı, Avrupa Parlamentosu ve Avrupa Konseyi tarafından resmi olarak kabul edilmiştir. "Avrupa Mesleki Eğitim ve Öğretimde Kredi Transfer Sistemi" (ECVET- European Credit Transfer System for Vocational Education and Training), mesleki bir yeterliliği elde etmek isteyen bireylerin sahip olduğu öğrenme kazanımlarının (bilgi, beceri ve yetkinlik) transferinin sağlanması, tanınması ve biriktirilmesini desteklemek amacıyla geliştirilmiştir.⁷¹

⁷¹Commission Of The European Communities; Recommendation of the European Parliament and of the Council of 18 June 2009 on the establishment of a European Credit System for Vocational Education and Training

2002 Kopenhag Deklarasyonu ile ECVET'in oluşturulması süreci başlatılmıştır. Bu sistem, bireylerin bir başka ülkede edindikleri bilgi, beceri ve yeterliliklerinin resmen tanınmasını kolaylaştırmayı hedeflemektedir. ECVET, 1989 yılında başlatılan bireyin kendi ülkesi dışındaki bir ülkede gördüğü eğitimin tanınmasını ve şeffaflığını sağlamak üzere geliştirilen Yükseköğretimde Kredi Transfer Sisteminden elde edilen başarılar üzerine tasarlanmıştır.⁷²

ECVET tasarımında gönüllülük ilkesinin esas alınması ve AB üyesi ülkeler arasında kredi transferinin kolaylaştırılması hedeflenmiştir. ECVET kredi transferlerini mümkün kılarak bireylerin hareketliliğini desteklemekte ve hayat boyu öğrenmeye erişim fırsatlarını artırmayı amaçlamaktadır.⁷³ Bahse konu amaçlara ulaşabilmek için ECVET tavsiye kararında yeterlilik, öğrenme kazanımları, yeterlilik birimi, ECVET programları, ECVET kredi değerleri, kredi transferi, ortaklık için iş birliği protokolleri gibi çeşitli teknik bileşenler tanımlanmıştır. Teknik bileşenler, gerek ülkeler arasında gerekse aynı ülke kapsamındaki farklı kuruluşlar ya da yeterlilik sistemleri arasında kredilerin transfer edilmesinde kilit rol oynamaktadır. Teknik bileşenlere sahip olan ülkeler kurulması hedeflenen sisteme rahatça adapte olabilecek ve uygulamalara uyum gösterebilecektir.

ECVET Tavsiye Kararında kurulması planlanan kredi transfer sisteminin çalışma prensipleri genel hatları ile çizilmektedir. Tavsiye Kararına göre ülkeler arası hareketlilik ile hayat boyu öğrenmeye katkı sağlamak gibi iki temel amaç üzerine kurgulanan sistemin amaçlarını gerçekleştirmesi için temel çıkış noktası, yeterliliklerin sahip olduğu öğrenme kazanımlarının tanımlanmasıdır. Öğrenme kazanımlarının tanımlanması, aralarında tanıma anlaşması imzalamış iki ülke arasında kredi transferinin gerçekleşmesini mümkün kılacaktır.

Ülkeler arasında bireylerin kredi transfer ve birikim işlemlerinin gerçekleşmesi ve böylece hareketliliğin sağlanabilmesi için bir ülkedeki yetkili kuruluşun öğrencilerin hareketlilik süresince kazanmış olduğu öğrenme kazanımlarını ölçme ve değerlendirmeye tabi tutması ve bu işleme yönelik kanıt sunması, diğer ülkedeki yetkili kuruluşun ise öğrenme kazanımlarından oluşan birimler için belirlenmiş kredileri doğrulayarak tanınması gerekmektedir.

⁷² <http://www.ua.gov.tr/programlar/erasmus-program%C4%B1/mesleki-e%C4%9Fitim-program%C4%B1/ecvet> (01.12.2015)

⁷³ <http://www.ua.gov.tr/programlar/erasmus-program%C4%B1/mesleki-e%C4%9Fitim-program%C4%B1/ecvet> (20.11.2015)

Bu sebeple, Tavsiye Kararında genel hatları çizilen ve uygulama aşamalarının gönüllülük esası ile yürütülmesi hedeflenen hareketlilik süreci, kuruluşlar arasında yapılan iş birliği protokolleri ile yürütülecektir. Yetkili kuruluşlar öğrenme kazanımlarının ölçme ve değerlendirmesi, doğrulanması ve tanınması süreçlerinde dikkate alınacak unsurlar üzerinde hareketlilik öncesi uzlaşmalıdır. ECVET uluslararası hareketlilik sürecini hareketlilik öncesi, hareketlilik ve hareketlilik sonrası olmak üzere üç farklı aşamada ele almaktadır.

Hareketlilik öncesi olarak adlandırılan ve sürecin ilk basamağını oluşturan aşamada ülkelerde yeterliliklerin doğrulama işlemlerini yapacak kuruluşlar arasında iş birliğinin kurulması, ortaklık için iş birliği protokolünün yapılması, hareketlilik sürecinde kazandırılacak birim/öğrenme kazanımlarının belirlenmesi, öğrenme kazanımlarının ölçme ve değerlendirmesinin nasıl yapılacağına belirlenmesi ve doğrulama ile tanınma işlemlerinin nasıl yapılacağına netleştirilmesi işlemleri yer almaktadır. Hareketlilik aşamasında öğrenme anlaşmasında tanımlanan öğrenme sürecinin sağlanması, öğrencinin elde ettiği öğrenme kazanımlarının ölçme ve değerlendirmesinin yapılması ve öğrencinin ölçme ve değerlendirme sonuçlarına ilişkin kanıtlar sağlanması gerekmektedir. Hareketlilik sonrası aşamasında, iş birliği protokolü ve öğrenme anlaşması çerçevesinde; öğrencinin yurt dışında elde ettiği kredilerin doğrulanması ve öğrencinin yurt dışında elde ettiği kredilerin tanınması süreçleri yer almaktadır.

ECVET, hayat boyu öğrenme politikalarının hayata geçirilmesi için geliştirilen ulusal yeterlilik çerçevelerinin geliştirilmesi, yaygın ve serbest öğrenmenin doğrulanması ve tanınmasına yönelik yaklaşımlardan faydalanılması, yükseköğretimde kredi transfer sisteminin kullanılması, bireylerin sahip olduğu yeterlilikleri, kredi ve öğrenme çıktılarını belgeleyen Europass dokümanlarının kullanılması gibi unsurlarla uyum içinde çalışmakta ve onları tamamlamaktadır.

d) Avrupa Mesleki Eğitim ve Öğretimde Kalite Güvence Referans Çerçevesi Kurulmasına İlişkin Tavsiye Kararı

Avrupa Konseyi, 2002 yılında 2010 yılına kadar Avrupa mesleki eğitim ve öğretim sistemini dünyanın referans alacağı bir kalite düzeyine taşıma kararı almıştır. Bu tarihten sonra eğitim ve öğretim faaliyetlerinde kalite güvencesinin sağlanması amacına yönelik önemli adımlar atılmıştır.

2002 yılında imzalanan Kopenhag Deklarasyonunda yer alan Avrupa'da Mesleki Eğitim ve Öğretimde Ortak Kalite Güvence Çerçevesi (CQAF) bu konudaki temel gelişmeyi oluşturmaktadır. CQAF, Avrupa Komisyonu tarafından 2004 yılında benimsenmiş ve bu tarihten itibaren kalite güvencesi alanında altılan adımlar CQAF kapsamında kabul edilen temel ilkelere uygun olarak şekillenmiştir.⁷⁴ CQAF'ın en önemli amacı, mesleki ve teknik eğitimde kullanılacak, politika yapıcılar, eğitim sağlayıcılar ve paydaş kuruluşlar için referans kaynak olabilecek uygulamaya dönük kolay ve basit hedefler içeren bir kalite çerçevesi sunmaktır. CQAF kalite güvencesine dair öncelikle ulusal/bölgesel otoritelerin kullanımına sunulan ve gönüllü olarak uygulanan bir sistem tasarımıdır.

Kalite güvencesi alanında yaşanan bir diğer önemli gelişme, 2005 yılında Mesleki ve Teknik eğitimde Avrupa Kalite Güvence Ağının (ENQA-VET) oluşturulmasıdır. Gönüllü iş birliği forumu şeklinde oluşturulan bahse konu organizasyon ulusal ve uluslararası düzeyde birçok proje ve girişime öncülük etmiştir. Yapılan çalışmalar sonucunda 18 Haziran 2009 tarihinde Avrupa Mesleki Eğitim ve Öğretimde Kalite Güvence Referans Çerçevesi (EQARF-European Quality Assurance Reference Framework for VET) kurulmasına ilişkin tavsiye kararı onaylanmıştır. Tavsiye Kararıyla hem mesleki eğitim ve öğretim sistemi üzerinde hem de mesleki eğitim sağlayıcıları düzeyinde geçerli olacak kalite kriterleri ve göstergeleri ile kalite iyileştirme döngüsünü içeren bir kalite güvence sisteminin tanımlanması amaçlanmıştır. Böylece üye devletlerin mesleki eğitim ve öğretimde kalite güvencesine ilişkin yaklaşım çeşitliliği korunarak belirli bir kalite standardının yakalanması hedeflenmiştir. Tavsiye Kararında Çerçevenin ulusal mevzuat ve uygulamalara uygun olarak, tamamen gönüllülük esasına göre kullanılacağı belirtilmiştir.

EQARF üye ülkelerin kalite güvence sistemlerinde yer vermeleri gereken göstergelerin ve araçların tanımlandığı bir kılavuz işlevi görmesi planlanmıştır. Bu kapsamda kaliteye ilişkin sistematik bir yaklaşım ortaya koyan çerçeve içerdiği kalite kriterleri olarak bileşenleri ve göstergeleri ile kalite yönetim sistemlerinin daha yapılandırılmış bir şekilde uygulanması için katalizör rolü oynamayı hedeflemiştir.

⁷⁴ Overview of EQAVET, <http://www.bequalplus.info/documents/Overview%20of%20EQAVET.pdf> (18.12.2015)

EQARF temel olarak CQAF kapsamında kabul edilen kalite güvence temel prensiplerine dayanmakta ve üye ülkelerin 2011 yılına kadar kalite güvence sistemlerini aktif biçimde oluşturmalarını tavsiye etmektedir.

Tavsiye kararı, kalite yönetimi sistemlerinin ve pratiklerinin sürekli iyileştirilmesine ve sonuç olarak mesleki eğitim sistemlerinin ve mesleki eğitim hizmetinin iyileştirilmesine yeni bir ivme kazandırmayı hedeflemektedir. EQARF adıyla anılan tavsiye kararında üye devletlere hayat boyu öğrenme stratejilerini desteklemek için ülkelerinde inovasyon ve kalite kültürünün geliştirilmesi, mesleki ve teknik eğitimden yükseköğretime geçiş olanaklarının artırılması, ulusal düzeyde kalite güvence sistemlerinin iyileştirilmesini amaçlayan bir yaklaşımın geliştirilmesi ve buna ilişkin ulusal mevzuatın hazırlanması tavsiye edilmektedir. EQARF ülkelere ilerleyen zamanlarda ulusal, bölgesel ve yerel düzeyde ortak ilkeler, başvuru kriterleri ve göstergeleri, rehberler ve eğitim ve öğretimde kalite iyileştirme araçları geliştirmek amacıyla kurulan ENQA-VET'e aktif olarak katılmayı tavsiye etmektedir.

2010 yılında ENQA-VET yerini Avrupa Mesleki Eğitim ve Öğretimde Kalite Güvencesi (EQAVET- European Quality Assurance for VET) uygulamalarına bırakmıştır. EQAVET mesleki eğitim ve öğretimde kalite güvencesini geliştirmek için AB üyesi devletler, Avrupa Komisyonu ve sosyal ortaklar tarafından iş birliği içerisinde oluşturulan bir uygulama topluluğudur.⁷⁵

e) Yaygın ve Serbest Öğrenmelerin Tanınmasına Yönelik Tavsiye Kararı

2012 yılında hayat boyu öğrenme olanaklarının artırılması için yayımlanan Yaygın ve Serbest Öğrenmelerin Tanınmasına Yönelik Tavsiye Kararı Avrupa Parlamentosu ve Avrupa Konseyinin 2012/0234 sayılı kararı ile resmi olarak kabul edilmiştir.⁷⁶

Yaygın ve serbest öğrenmelerin tanınması günümüzde hayat boyu öğrenmeye katılım sağlamanın en etkili yollarından biri olarak değerlendirilmektedir. Birçok Avrupa ülkesi bir kişinin örgün, yaygın ve/veya serbest öğrenme yoluyla edinmiş olduğu öğrenme kazanımlarının tanınması ve bu kazanımların değerlendirilmesi yönünde önemli adımlar atmaktadır.

⁷⁵ <http://www.bequalplus.info/documents/Overview%20of%20EQAVET.pdf> (18.12.2015)

⁷⁶ <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52012PC0485> (06.12.2015)

Bu kapsamda kabul edilen tavsiye kararında üye ülke hükümetlerine yaygın ve serbest öğrenmelerin hayat boyu öğrenmenin temel bir boyutunu oluşturduğunu yeniden teyid etmeleri ve bu öğrenmelerin tanınmasına ilişkin etkin standartların oluşturulması için çaba sarf etmeleri önerilmektedir. Kararda; yaygın ve serbest öğrenmeleri sunan kurumların başındaki profesyonel ve gönüllü personelin nitelikleri, sunulan eğitim-öğretim hizmetinin kalitesi, öğrenme süreçlerine katılanların bireysel gelişiminin takip edilmesi geçerli kılma süreçlerinin farklı süreçlerini oluşturduğu belirtilmektedir.

2020 Stratejilerinin yerine getirilebilmesi için Tavsiye Kararında yaygın ve serbest öğrenmelerin tanınmasının önemine değinilmiştir. CEDEFOP, 2009 yılı Kasım ayında Yaygın ve Serbest Öğrenmelerin Geçerli Kılınmasına Yönelik Avrupa Kılavuz İlkelerini yayımlamıştır.⁷⁷ Kılavuz ilkelerinin hayata geçirilmesiyle bireylerin sahip olduğu öğrenme kazanımlarından daha iyi yararlanması, yeterlilikler ile iş gücü piyasası arasında daha iyi bir eşleşme sağlanması, iş ve hayat deneyiminin öğrenme ortamlarına daha etkin şekilde aktarılması ve erişim ve kredi ile ilgili organizasyonel kararların şeffaflığının geliştirilmesi gibi makro kazanımların gerçekleşmesi hedeflenmektedir. Yaygın ve Serbest Öğrenmelerin Geçerli Kılınmasına Yönelik Avrupa Kılavuz İlkeleri tıpkı diğer hayat boyu öğrenme politikası araçları gibi ülkelerin kendi sistemlerini kurmalarını ve sistemler arasında özgün farklılıkların bulunmasını desteklemektedir. Ancak kurulacak sistemlerin sahip olması gereken belli başlı özellikler kılavuz ilkeleri olarak belirlenmiştir. Bahse konu ilkelere göre;

- Yaygın ve serbest öğrenmelerin geçerli kılınmasına yönelik kurulacak sistemlerin her aşaması öğrenme kazanımlarının değerlendirilmesini isteyen bireylerin anlayabileceği ölçüde açık ve şeffaf olmalıdır.⁷⁸
- Geçerli kılma süreçlerine eşit erişim fırsatları yaratılmalı ve bireyler arasında uygulama farklılıklarının oluşması önlenmelidir.
- Paydaşlar, kurulacak doğrulama sistemlerinin her aşamasına dâhil edilmeli ve görüşlerine yer verilmelidir.
- Süreçlerin her aşamasında bireylere rehberlik ve danışma hizmeti sunulması görevini üstelenecek mekanizmalar oluşturulmalıdır.
- Süreçlerin, doğrulama prosedürlerinin ve kriterlerin kalite güvencesi sağlanmalıdır.

⁷⁷http://hbogm.meb.gov.tr/mardin_konferansi/RPL_FRAMEWORK_F%C4%B0NAL_PRINTED_TR.pdf (06.12.2015)

⁷⁸ CEDEFOP, Yaygın ve Serbest Öğrenmelerin Geçerli Kılınmasına Yönelik Avrupa Kılavuz İlkeleri <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/4054> (06.12.2015)

- Doğrulama süreçleri tarafsız olmalı ve karşılaşılması muhtemel çıkar çatışmaları önlenmelidir.

- Süreçler diğer hayat boyu öğrenme politikası araçları ile uyum içinde çalışacak şekilde geliştirilmelidir. Yaygın ve serbest öğrenmelerin geçerli kılınması ulusal yeterlilik sistemlerinin ayrılmaz bir parçası olarak değerlendirilmelidir.

f) Yetkinlik ve Yeterliliklerde Saydamlık İçin Tek Bir Topluluk Çerçevesi (Europass)

Europass; Avrupa Parlamentosunun ve Konseyinin yeterlilikler için tek bir saydamlık çerçevesi konusundaki 2241/2004/EC sayılı ve 15/12/2004 tarihli kararıyla kullanılmaya başlanan, ikisi kişisel (Özgeçmiş ve Dil Pasaportu) ve üçü yetkili kurumlar tarafından onaylı (Sertifika Eki, Diploma Eki ve Hareketlilik Belgesi) toplam beş belgeden oluşan kişilerin beceri ve yetkinliklerini açıkça tanımlayan ve hayat boyu öğrenmenin yaygınlaşmasını sağlayan politika aracıdır. Europass, Avrupa Komisyonu tarafından geliştirilmiş CEDEFOP tarafından yaygınlaştırma politikaları ve uygulamaları ile hayata geçirilmiştir. Europass bireylerin iş veya eğitim amaçlarına uygun biçimde, kişisel ve mesleki beceri ve yetkinliklerini yansıtma ve eğitim aldıkları kurumların program içeriklerinin ulusal ve uluslararası boyutta anlaşılmasına olanak sağlayan bir belgeleme sistemidir.⁷⁹

Europass, AB düzeyinde bir eğitim programına katılmak isteyen veya iş arayan bireylerin gönüllü kullanımına açıktır ve sahip oldukları niteliklerini ve yeterliliklerini daha iyi göstermelerinde yardımcı olmak amaçlı şeffaflık sağlayan bir araçtır. Europass yeterliklerin aday ülkeler dâhil Avrupa'da açıkça ve kolayca anlaşılmasını sağlamak ve bu sayede mezunların ve öğrencilerin istihdamını ve hareketliliğini artırarak hayat boyu öğrenmeye destek olmak amacını taşımaktadır.

Avrupa Parlamentosunun ve Konseyinin “Yetkinlik ve Yeterliliklerde Saydamlık İçin Tek Bir Topluluk Çerçevesi (Europass)” isimli kararının ulusal düzeyde uygulanmasını sağlamak ve Europass belgeleri ile ilgili tüm faaliyetleri koordine etmek üzere üye ülkelerde Ulusal Europass Merkezleri oluşturulmuştur. Karar aday ülkelerin ve Avrupa Ekonomik Alanına dâhil olup AB üyesi olmayan ülkelerin (EEA EFTA) katılımına açık tutulmuştur.

⁷⁹ <http://europass.cedefop.europa.eu/tr/home> (08.12.2015)

2007-2013 dönemini kapsayan Hayat Boyu Öğrenme Programına katılım sağlayan ülkemizin 2241/2005/EC sayılı Konsey Kararı uyarınca bir Ulusal Europass Merkezi kurması gerekliliği ortaya çıkmış ve 28 Temmuz 2008 tarihinde MYK, ülkemizin Ulusal Europass Merkezi (UEM) olarak görevlendirilmiştir.

Ülkemiz dâhil 36 ülkede kurulan Ulusal Europass Merkezlerinin görevleri şunlardır:

- İlgili ulusal kurumlarla işbirliği içinde Europass Belgelerinin sunulması ya da düzenlenmesi ile ilgili faaliyetleri koordine etmek ya da uygun hallerde bu faaliyetleri gerçekleştirmek,
- Europass Belgelerinin basılı ve elektronik kullanımını sağlamak,
- Europass ve Europass Belgelerini ilgili kurumlara ve bireylere tanıtmak ve internet tabanlı hizmetler dâhil olmak üzere belgelerin kullanımını teşvik etmek,
- Europass konusunda ulusal bilgi sistemini kurmak ve yönetmek,
- Bilgi ve rehberlik merkezlerinin Europass hakkında bilgilendirilmesini sağlamak,
- Ulusal düzeyde konuya ilişkin yürütülen faaliyetleri ve gelişmeleri Avrupa Komisyonu ile paylaşmak üzere Avrupa Ulusal Europass Merkezleri Ağı nezdinde ülkelerini temsil etmektir.

2016 Yılında Europass'a ilişkin sayısal verilere göre 2016 yılında Türkiye'de yaşayan kişiler tarafından çevrimiçi oluşturulan Europass CV sayısı: 231.320, Türkçe dilinde indirilen Europass CV şablonu sayısı: 63.041 ve Europass Dil Pasaportu sayısı: 4.496'dır.⁸⁰

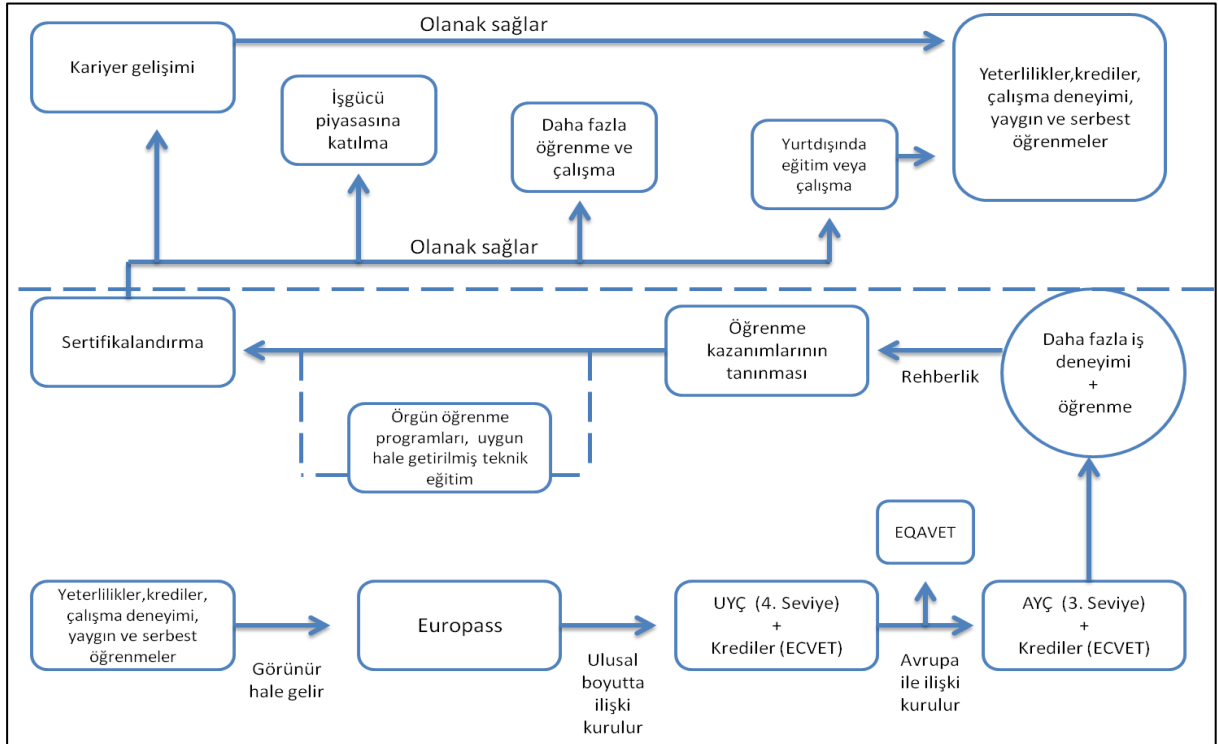
1.4.3 Hayat Boyu Öğrenme Politika Araçlarının Çalışma Prensipleri ve Birbirleriyle Etkileşimi

İşgücünün küresel değişimlere hızlı uyum sağlayabilmesi için eğitim ve öğretim sistemlerinin modernleşerek iş gücü piyasasına eklemlenmesini amaçlayan AB üyesi ülkeler ve sosyal paydaşlar politik kararlar almakta ve uygulamaktadır.

⁸⁰ Mesleki Yeterlilik Kurumu, 2016 Yılı Faaliyet Raporu, s.82
http://www.myk.gov.tr/images/articles/strateji/faaliyet_raporu/MYK_2016_Yili_Faaliyet_Raporu.pdf

Hayat boyu öğrenme politika uygulamalarının başarılı olması geliştirilen araçların işleyiş biçimi ve birbirleriyle ilişkilerinin boyutuna bağlıdır. Hayat boyu öğrenme politika araçları, uygulanması yönünde fikir birliğine varılan politikaların toplum üzerinde etkili olmaları ve devamlılıklarını sürdürmelerini sağlamaktadır. Bu araçların kullanımı yeterliliklerin şeffaflığını artıracak, hareketliliği destekleyecek ve bireylerin bilgi, beceri ve yetkinliklerinin tanınması ve dokümanite edilmesi konusunda fayda sağlayacaktır.

Şekil 5: Hayat Boyu Öğrenme Politika Araçlarının Birbirleriyle Etkileşimi



Kaynak: CEDEFOP, Briefing Note, Shaping Lifelong Learning, 2011

Tüm araçların hedefleri, uygulama planları, rehberlik yolları AB üyesi devletlerin ortak kararları ile belirlenmiş olup hepsi ilgili yeterliliğe sahip bir bireyin neler bildiği, yapabildiği ve anladığına ilişkin bilgi sahibi olmayı sağlayan öğrenme kazanımı yaklaşımına dayanmaktadır. Bahse konu araçlar öğrenme kazanımlarının anlaşılmasını kolaylaştırmakta, yaygın ve serbest öğrenmelerin tanınması için fırsatlar yaratmakta, bireyleri yeni bir iş bulma veya kişisel gelişimin sağlanması konusunda desteklemekte ve motive etmektedir. Hayat boyu öğrenme politika araçlarının geliştirilme süreci kamu kurum ve kuruluşları ile paydaşlar, sivil toplum örgütleri, sosyal taraflar ve özel sektör arasında güçlü bir diyalog ortamı oluşturulmasını sağlamıştır. Bu güçlü iletişim ulusal ve uluslararası alanda eğitim ve iş piyasasının birbiri ile ilişkilendirilmesine olanak tanımıştır.

Eğitim ve iş piyasalarının sistemin esnek olmasını sağlayarak ve hareketliliği destekleyerek yeterliliklerin anlaşılmasını ve hayat boyu öğrenmenin gerçekleşmesini kolaylaştıran araçların bireyleri nasıl etkilediği Şekil 5'te açıklanmaktadır.

Şekil 5'e göre hayat boyu öğrenme politika araçları öğrenme ve istihdam edilme süreçlerinin temelinde yer almakta ve bireylere aşağıda sıralanan olanakları sağlamaktadır ⁸¹;

- Bireylerin sahip olduğu bilgi, beceri ve yetkinliklerin Şeffaf bir yoldan tanınmasına yardımcı olur.
- Bireyleri yurtiçi ve yurtdışında öğrenme ve çalışma aktivitelerine katılmaları konusunda teşvik eder.
- Öğrenme fırsatlarına erişim olanağı sunar.
- Bireylerin kariyerlerinin işyeri ve serbest öğrenme ortamlarında edinilen kazanımlarından oluşan hayat boyu öğrenme fırsatlarıyla yeniden Őekillenmesine imkân tanır.

Şekil 5'te bir bireyin hayat boyu öğrenme politika araçlarını kullanarak sahip olabileceği eğitim ve iş fırsatları özetlenmektedir. Şekle göre birey sahip olduğu mevcut kazanımı Europass dokümanlarını kullanarak görünür hale getirmiştir. Europass dokümanının kullanılması yeterliliğin, ulusal yeterlilik çerçevesinde hangi seviyede yer aldığına dair bilgiler sunmakta ve yeterliliği ulusal boyutta değerlendirilmesine olanak tanımaktadır.

Ayrıca bahse konu ülkede ECVET'in de etkin bir Şekilde kullanılması bireyin sahip olduğu yeterliliğin kredi değerı hakkında da ilgililerin bilgi sahibi olmasını sağlamaktadır. Ulusal düzeyde tanıma sağlayan bu araçlara ek olarak AYC'nin kullanılması ve yeterliliklerin EQAVET ile belirlenen kalite ölçütlerine uygun olması Avrupa ülkeleri ile karşılaştırma yapılması ve ilişki kurulması olanağı tanımaktadır. Bu durum bireyin ister yurtiçinde isterse yurtdışında daha iyi bir iş veya daha kapsamlı eğitim olanaklarına erişmesine katkı sunacaktır. Bu olanaklardan faydalanan bireyin hayat boyu öğrenmeye ilişkin aktif çalışan bir rehberlik hizmetine ulaşması edindiği yeni kazanımların tanınarak bir yeterliliğe dönüşmesine imkân tanıyacaktır.

⁸¹ CEDEFOP, Briefing Note, Shaping Lifelong Learning: Making the Most Of European Tools And Principles (2011)

Yaygın ve serbest öğrenmelerin tanınması ve geçerli kılınması süreçlerinin kullanılması bireylerin edindiği kazanımların yeni yeterliliklere dönüşmesini kolaylaştırmaktadır. Bireylerin söz konusu araçları kullanarak öngörülen faydalardan yararlanması için etkileşime açık bir konumda olmaları gerekmektedir. Örneğin, serbest öğrenme ortamlarında veya iş yerinde edinilmiş deneyimler ve öğrenmeler bireye resmi bir yeterliliğe sahip olma fırsatı tanıyabilir. Ancak bunun için “Hayat Boyu Öğrenmeye İlişkin Rehberlik Hizmetlerinin” etkin bir biçimde uygulanması ve bireylerin eğitim, iş hayatı ve deneyim kazanma seçeneklerine ilişkin etkin bir rehberlik hizmeti ile bilgilendirilmesi gerekmektedir. Öğrenme yollarının önündeki engeller kaldırıldıkça bu araçların sağladığı olumlu etkiler artacaktır. Tanınma ve geçerlilik kazandırma süreçleri, kimi zaman tam bir yeterliliğe karşılık gelmeyebilir ancak çoğu kez bu süreçler sonunda bireyler yükselme, ilerleme ve farklı bir pozisyona geçiş yapma gibi yeni kariyer olanaklarına sahip olur. Bu durum, bireylere birden çok kariyer olanağı ve fırsatı tanımaktadır. Yeterliliklerin yurtdışında tanınır hale gelmesi mevcut fırsatlara ek olarak hareketliliğinde oluşmasına yol açmaktadır.

Her bir hayat boyu öğrenme politika aracının ayrı etkisi ve faydası olsa da nihai amaçlarına erişmeleri için tüm araçların bütünlük içinde sinerji yaratarak çalışması ve prensiplerin birden fazla ülkede uygulanır hale gelmesi gerekmektedir. Bahse konu araçlar arasında nitelikli bir etkileşimin sağlanması için araçların gelişim ve uygulanması süreçlerinin tutarlı bir yaklaşımla gerçekleştirilmesi gerekmektedir. Bu durum, kimi zaman mevcut araçların birbiri ile entegrasyonunu gerekli kılmaktayken kimi zaman her bir aracın sahip olduğu rolün açık ve anlaşılır bir biçimde netleştirilmesini ve ortak bir terminoloji kullanarak çapraz referansa olanak tanınmasını gerektirmektedir. Örneğin ECVET ve Avrupa Kredi Transfer ve Biriktirme Sistemi (AKTS) arasında entegrasyon sağlayacak bir sistem geliştirmek ve uygulamak bu yönde atılabilecek önemli bir adımdır. Hayat boyu öğrenme politika araçları arasında var olan ilişkinin anlatılması konusundaki hassasiyet dokümantasyon yöntemlerinde önemli değişikliklerin yaşanmasına yol açmıştır. Örneğin 2012 yılından itibaren ulusal sertifika ve diplomalarda AYÇ seviyelerine atıfta bulunulması tavsiye edilmektedir. Aynı eğilim Europass dokümanlarında da gözlemlenmektedir.

UYÇ’lerin rolü diğer politika araçların oranla biraz daha kritiktir. Çünkü UYÇ’ler diğer araçlar için referans noktası olma özelliği taşımaktadır. Kredi sistemleri, tanınma ve geçerlilik kazandırma süreçleri, yeterlilikler UYÇ ile ilişkilendirildiği takdirde daha etkin olarak uygulanabilmektedir.

AYÇ ve EQAVET'in çalışma prensipleri sistematiktir ve birbirlerini desteklemektedir. Birçok ülke, yeterliliklerinin tanınırlığını ve karşılaştırılabilirliğini sağlamak için UYÇ geliştirmeyi ve AYÇ ile referanslamayı kabul etmiştir. Kalite güvencesi ile desteklenen EQAVET'in hayata geçmesi, özellikle ulusal mesleki yeterliliklere güven duyulmasını kolaylaştırmakta ve uluslararası karşılaştırmaya imkân tanımaktadır. Yeterliliklerde kalitenin yükselmesi, mesleki yeterliliklere duyulan ilgi ve güveni artırmaktadır. Bir diğer söylemle, AYÇ ve EQAVET gibi sistematik araçlar ve kurallar EUROPASS, ECVET ve tanınma ve geçerlilik kazandırma süreçleri gibi bireylerin direk kullandığı araçların etkinliğini desteklemektedir. Öğrenme kazanımları yaklaşımının kullanılması ise, tüm araçların birbirleri ile ilişkilendirilmesini sağlamakta ve bu özellik araçları birbirleri ile tutarlı ve etkileşime açık hale getirerek politika uygulamaları arasında entegrasyon sağlamaktadır.

1.4.4 Avrupa Birliği Hayat Boyu Öğrenme Politika Eğilimleri

Hayat boyu öğrenme politikalarının ortaya çıkmaya başlamasıyla AB ülkelerinin birçoğunda bu konularda güçlü bir bağlılık oluşturmayı hedefleyen uygulamalar başlatılmıştır. Uygulamalar, esas olarak yetişkin eğitimi ve işe yönelik eğitim konularında yoğunlaşmış olup hayat boyu öğrenme politikalarının odak noktası istihdam ve sosyal bütünleşme konuları olmuştur. Bu sebeple, günümüzde çoğu ülkenin hayat boyu öğrenme mevzuatı henüz gelişim aşamasında olmasına rağmen yetişkin eğitime yönelik yasal dayanaklar oluşturulmuş durumdadır.

AB ülkelerinin birçoğunda hayat boyu öğrenme, tüm öğrenme türlerini kapsayacak şekilde geniş bir perspektifle ele alınmaktadır. Bu sebeple sistemin geliştirilmesi, yaygınlaştırılması ve toplumun tüm kesimlerince kabul görebilmesi için kamu ve özel sektörün iş birliği içinde çalışması esas kabul edilmiştir.

Hayat boyu öğrenmenin güçlendirilmesine ilişkin mekanizmalar, farklı türlerdeki kurs ve hizmet sunumunu kapsamakla birlikte farklı paydaş ve kurumlar arasında ortaklıkları gerekli kılmaktadır. Bu durum, hayat boyu öğrenme sistemlerini ayakta tutmak için kamu kurumları ve özel sektörde yer alan paydaşları biraraya getiren koordinasyon yapılarına ilişkin yasal mevzuatın oluşturulmasına yönelik bir eğilime yol açmıştır. Hayat boyu öğrenme sisteminin gelişmesi için ülkelerin hemen hepsinde paydaşlarla aktif iş birliği kurulmakta ve oluşturulan koordinasyon yapılarında sosyal tarafların hemen hepsine eşit yönetim hakkı tanınmaktadır.

Temsil niteliği yüksek koordinasyon yapıları genellikle, hayat boyu öğrenme politika uygulamalarının izleme ve değerlendirilmesinde önemli roller almakta ve sistemin işleyişine dair verileri tutmaktadır. Koordinasyon yapıları tarafından yürütülmekte olan izleme ve değerlendirme sistemleri, şeffaflık ve tarafsızlığı sağlayabilmek için kalite güvence kriterleri ile desteklenmektedir. Ülkelerin uygulamalarına yönelik olarak belirledikleri kalite güvence kriterleri çalışmaların etkinlik ve verimliliğinin ölçülebilmesi için oldukça önemlidir. Bu sebeple, kalite güvencesinin tesisi ve sürdürülebilirliğinin sağlanmasından sorumlu kurumlar hayat boyu öğrenme politikalarının vazgeçilmez birer aktörü konumundadır.

AB ülkelerinin birçoğunda işletmeler bünyesinde sürdürülen hizmet içi eğitim faaliyetleri, hayat boyu öğrenme sisteminin önemli bir bileşeni olarak kabul edilmektedir. İşletmelerin çalışanlarına mesleki eğitim hizmeti vermesi desteklenmekte ve bu eğitimler yetişkin eğitimi katılım istatistiklerine yansıtılmaktadır. Çalışanlara yönelik olarak düzenlenen eğitimler için eğitime katılma hakkı, ücretli eğitim izin hakkı gibi asgari haklar tesis etmiştir. Ayrıca bazı ülkelerde öğrenme etkinliklerine katılmaya ilişkin yasal zorunluluklar belirlenmiştir. Örneğin, İspanya ve Portekiz’de sosyal yardım yapılan işsiz yetişkinlerin eğitim faaliyetlerine katılımı zorunludur. Hayat boyu öğrenme sistemlerine ilişkin ulusal öncelikler doğrultusunda ülkelerin birçoğunda bağımsız finansman mekanizmaları oluşturulmuş ve bu mekanizmaları besleyen fonlar belirlenmiştir. Fonlar için yerel kaynaklardan beslenen bir yapı tasarlanmış olup yerel kaynaklarla sağlanan finansman ile sistemin yerel ihtiyaçlara daha duyarlı olmasının önü açılmıştır.

Hayat boyu öğrenmeye ilişkin stratejik yaklaşımlar yasalar kapsamında düzenlenen zorunluluklardan ziyade tüm gelişmeleri yakalamayı hedefleyen, esnek yapıya sahip olan ve genellikle beş yıllık zaman dilimleri için hazırlanan stratejik planlar ile belirlenmektedir. Bu stratejiler kimi zaman ulusal strateji belgelerinin istihdama ilişkin bölümlerinde yer almakta kimi zaman ise yalnızca hayat boyu öğrenmeye ilişkin olmaktadır.

Hayat boyu öğrenme politika uygulamalarının en önemli hedefi, bireylerin istihdam edilebilmelerini sağlamak ve böylece ekonomik büyüme ve sosyal kalkınmaya katkı sunmaktadır. Hedefe ulaşabilmek için AB ülkelerinin büyük çoğunluğu iş gücü piyasası ile yakın ilişkileri olan küçük ve orta büyüklükteki işletmelerin (KOBİ) sistem için atfettiği önemin farkına varmış ve politikaların uygulama kanallarına KOBİ’leri dâhil etmiştir.

KOBİ'ler hayat boyu öğrenme politikaları kapsamında düzenlenmekte olan öğrenme etkinliklerinin müfredatını belirlemede, politikaların yol haritasının çizildiği koordinasyon yapılarında söz sahibi olmakta ve iş gücünün sahip olması gereken nitelikler konusunda politika yapıcılara yol göstermektedir. Hayat boyu öğrenme politikalarının uygulanmasında Avrupa ülkelerinin büyük çoğunluğunda kariyer rehberliği hizmetlerinden yararlanılmaktadır. Özellikle gençlerin ve işsizlerin maksimum düzeyde yararlanabilmesi için şekillendirilen kariyer rehberliği hizmetlerinin kapasitesi web tabanlı uygulamalar, yüz yüze ve telefon aracılığıyla sağlanan rehberlik uygulamaları ile desteklenmektedir.

Günümüz dünyasında ekonomik ve sosyal yaşamın mevcut hali, hayat boyu öğrenme politika araçlarının ve prensiplerinin başarılı ve etkin bir şekilde uygulanmasını desteklemektedir. Çünkü bu politika ve araçlar, eğitim ve öğretim sistemlerinin modernleşmesi stratejilerinin bir parçasını oluşturmaktadır. Eğitim ve iş piyasasında gerçekleşen kurumsal değişiklikler, yüksek seviyelerde yer alan mesleki yeterliliklerin varlığı ve öğrenme kazanımları yaklaşımının yaygın şekilde kullanılması mesleki ve teknik eğitim ve öğretim ile yükseköğretimin birbirlerine daha çok yaklaşmasına yol açmıştır. Ancak halen ulusal eğitim ve yeterlilik sistemleri ile politika araçları ve prensipleri arasında doldurulması gereken boşluklar mevcuttur.

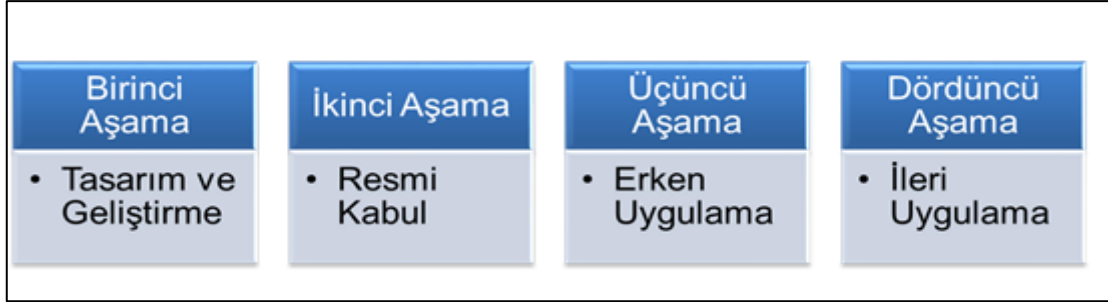
Birçok ülke, UYÇ'lerinde yer alan seviyeleri tanımlamak için öğrenme kazanımları yaklaşımını kullanmaktadır. Ancak öğrenme kazanımları söz konusu sistemlerde standartlarla, eğitim müfredatıyla, değerlendirme süreçlerinde ve eğitim-öğretim aşamalarında tutarlı ve sistematik bir biçimde kullanıldığı takdirde gerçek amacına ulaşacaktır. Ayrıca bu araçların başarılı bir biçimde uygulanması için iş gücü piyasası ile gerekli bağlantılar kurulmalıdır. Ulusal yeterlilik sistemlerinde kullanılan terminolojinin iş dünyası tarafından oldukça iyi bilinmesi ve anlaşılması gerekliliği, uygulamada göz ardı edilmemesi gereken bir başka husustur.

1.4.4.1 Avrupa Birliğinde Yeterlilik Çerçevesinin Kullanımı

Yeterlilikler arasındaki bağların geliştirilmesi, öğrenme yol haritalarının oluşturulması, ülkeler arasında kıyaslanabilirlik sağlanabilmesi ve böylece bireylerin iş ve eğitim amaçlı hareketliliğine katkı sunan UYÇ'ler özellikle AB ülkeleri için hayat boyu öğrenme politikalarının önemli bir uygulama ayağını oluşturmaktadır.

AB ülkelerinde UYÇ geliştirme süreci esas olarak 4 farklı aşama halinde uygulanmaktadır. Bu aşamalar Şekil 6’da gösterilmektedir.⁸²

Şekil 6: Ulusal Yeterlilik Çerçevesi Hazırlık Aşamaları



Kaynak: CEDEFOP, Analysis and overview of national qualifications framework developments in European countries, 2014

Birinci Aşama: Bu aşamada UYÇ’nin gerekçesine, politika hedeflerine ve mimarisine karar verilmektedir. Ana paydaşların karar alma süreçlerine dâhil edileceği, çerçevenin kapsamının nasıl şekilleneceği ve yönetim yapılarının nasıl işleyeceğine bu dönemde karar verilmektedir.

İkinci Aşama: Birçok ülkede birinci aşamada kararlaştırılan ve çerçevenin nasıl yönetileceği, yönlendirileceği, kapsamının ve tasarımının nasıl şekillendirileceğine ilişkin detaylar içeren çalışmaların yasal bir düzenleme olarak yürürlüğe konulması oldukça uzun zaman almaktadır. Yasal düzenleme terimi, her ülkede farklı bir anlam taşımakta olup kimi ülkeler yeterlilik çerçevelerine ilişkin ayrıntılı bilgiler barındıran düzenlemeleri kanun olarak yürürlüğe koyma yolunu seçerken kimi ülkeler daha farklı yöntemler seçmektedir. UYÇ’ye ait yasal düzenlemenin yöntemi ve bu yöntemin hayata geçiriliş süresi ne kadar uzun sürerse sürsün ikinci aşamayı oluşturan bu süreçlerin tamamlanması çerçevenin hayata geçirilmesi için büyük önem taşımaktadır.

Üçüncü Aşama: Üçüncü aşama, UYÇ’nin ulusal yeterlilik sistemlerinin bütüncül bir parçası olduğunun tüm paydaşlar ve ilgili kişiler tarafından fark edildiği ve UYÇ prensiplerinin sistematik bir biçimde uygulanması için temel adımların atıldığı aşamadır. UYÇ’de yer alacak yeterlilikler için gereken düzenlemeler ve hazırlıklar bu aşamada yapılmaktadır.

⁸² CEDEFOP, “Analysis and overview of national qualifications framework developments in European countries” <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/6127> (09.02.2016)

Bu durum söz konusu aşamada yeterlilik çerçevelerinin eğitim müfredatlarını ve yeterlilik sağlayıcıların uygulama süreçlerini etkilemesine yol açmaktadır.

Dördüncü Aşama: Bu aşama UYÇ'lerin tamamen uygulandığı ve uygulama sonuçlarının gözlemlenerek değerlendirildiği aşamadır. UYÇ'lerin uygulama sonuçlarının değerlendirilmesi, eğitim ve yeterlilik sistemlerinde yaşanan değişimlerin hedefler doğrultusunda şekillenip şekillenmediğinin analiz edilmesine yardım etmektedir. UYÇ'ler özgün eğitim, öğretim ve yeterlilik sistemlerini yansıtan araçlar olmaları sebebiyle ülkelerin yeterlilik sistemlerinden kaynaklanan çok farklı özelliklere sahip olabilmektedir. Uygulama ve geliştirme yöntemleri açısından önemli farklılıklar barındıran ve özellikle Avrupa ülkeleri tarafından geliştirilen UYÇ'ler incelendiğinde tespit edilen benzerlikler şunlardır;

- UYÇ'ler hayat boyu öğrenme politikalarının parçası olarak kullanılmaktadır.
- UYÇ'ler büyük ölçüde tüm seviye ve türlerdeki yeterlilikleri içeren kapsayıcı çerçeveler şeklinde tasarlanmaktadır. Çerçeveler, kamu eğitim sistemi dışında belgelendirilen yeterlilikleri de içermekte ve serbest öğrenmelerin geçerli kılınmasını teşvik etmektedir.
- Birçok ülke öğrenme kazanımlarının bilgi, beceri ve yetkinlik kategorileri aracılığıyla tanımlandığı sekiz seviyeli çerçevelere sahiptir.
- Sekiz seviyeli yapı ve seviye tanımlayıcılarındaki bilgi, beceri ve yetkinlik kategorilerinin benzer olması ülkelerin uluslararası karşılaştırılabilirliğe önem verdiğine işaret etmektedir.
- UYÇ'ler yeterlilikleri öğrenme kazanımlarına dayalı olarak sınıflandırılmış seviyeler aracılığıyla tanımlamaktadır.

CEDEFOP tarafından 2016 yılında yayımlanan raporda bulunan verilere göre Avrupa ülkelerinin UYÇ geliştirme istatistikleri aşağıdaki gibidir;⁸³

- 35 ülke, tüm yeterlilik tür ve seviyelerindeki yeterlilikleri içeren kapsayıcı bir UYÇ hazırlamaktadır. Tüm ülkeler UYÇ seviye tanımlayıcılarında öğrenme kazanımına dayalı bir yaklaşım kullanmaktadır.
- 4 ülke, yalnızca belirli yeterlilik türlerini veya yeterlilik seviyelerini içeren UYÇ'ler geliştirmiştir. Çek Cumhuriyeti ve İsviçre'de geliştirilen UYÇ'ler sadece mesleki yeterlilikler ile yükseköğretim yeterliliklerini kapsamakta iken Fransa'da sadece mesleki ve profesyonel yeterlilikler için İtalya'da ise sadece yükseköğretim yeterlilikleri için UYÇ'ler oluşturulmuştur.

⁸³ <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/2213>

• 32 ülke, geliştirilen UYÇ'yi resmi olarak kabul etmişken 23 ülke uygulama aşamasına geçmiştir.

• 32 ülke, UYÇ'sini AYÇ'ye uygun biçimde 8 seviyeli olarak tasarlamıştır.

• 28 ülke, AYÇ Tavsiye Kararında önerildiği üzere ülkelerine özgü UYÇ'ler ile AYÇ'nin nasıl ilişkilendirildiğini gösteren referanslama raporları hazırlamıştır.

Öğrenme kazanımları yaklaşımlıyla tanımlanan yeterlilikler kullanılarak hazırlanan yeterlilik çerçeveleri işverenlere yeterlilikler hakkında daha fazla bilgi vermektedir. Böylece yeterlilik sağlayıcılar ile istihdam sağlayanlar arasında ortak bir iletişim dili yaratılması hedeflenmektedir.

AYÇ, birçok Avrupa ülkesinin UYÇ hazırlamasında etkileyici bir unsur olmanın yanı sıra Avrupa dışında da UYÇ'lerin geliştirilmesinde kullanılmış ve bölgesel yeterlilik çerçeveleri için uluslararası bir dayanak teşkil etmiştir. AYÇ neticesinde geliştirilen UYÇ'ler benzer şekilde kalite güvencesiyle ilişkili ve öğrenme kazanımlarına dayalıdır ve yasal veya düzenleyici güce sahiptir.⁸⁴

Avrupa kıtasının dışında yer alan Avustralya, Yeni Zelanda ve Hong Kong'un yeterliliklerinin Avrupa'da tanınmasını kolaylaştırmak için UYÇ'lerini AYÇ ile referanslama talepleri bulunmakta olup bu ülkeler UYÇ'lerini AYÇ Danışma Grubunda sunmuştur. Hindistan, Fas, Gürcistan, Ukrayna ve Moldova gibi AB'ye büyük göç veren 3. taraf ülkelerin de AYÇ girişimi içerisinde yer almaya yönelik talepleri bulunmakta olup söz konusu ülkelerle UYÇ hazırlama hükmünü de içeren "ortaklık anlaşması" imzalanarak bu taleplerin karşılanması planlanmaktadır.

⁸⁴ "Global Inventory of Regional and National Qualifications Frameworks"
<http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/2213>

İKİNCİ BÖLÜM

YÖNTEM

Bu bölümde, hayat boyu öğrenme politikaları ve yeterlilik çerçevesi uygulamalarının istihdam edilebilirlik üzerindeki rolünün araştırılması ve değerlendirilmesinde izlenen yöntem ele alınmaktadır. Araştırmanın modeli, evren ve örnekleme, veri toplama araç ve teknikleri, verilerin analizi ve karşılaştırılması ile ilgili açıklamalara bu bölümde yer verilmiştir.

2.1 ARAŞTIRMANIN MODELİ

Araştırma, belgesel tarama modeli ile yürütülmüş, nedir sorusuna yanıt arayan karşılaştırmalı bir çalışmadır. AB üyesi üç ülkenin ve Türkiye'nin hayat boyu öğrenme politikaları ve yeterlilik çerçevesi uygulamaları ile bireylerin istihdam edilebilirliğine ilişkin iş gücü verileri karşılaştırmalı olarak incelenmiştir.

Tez çalışmasında, temel olarak belirli politika uygulamalarının istihdam edilebilirliğe katkısını analiz etmek amaçlandığı için yöntem sınıflandırmasına göre problem inceleme yöntemi, politikaların yer aldığı sistemlerin geliştiği tarihsel/sosyal/ekonomik arka planın irdelenmesinden dolayı etki eden faktörler yöntemi, politika uygulamalarının eğitim ve iş gücü sistemlerinde yüklendiği işlevi incelemesi bakımından fonksiyonel analiz yöntemi ve uluslararası düzeyde kabul gören istatistiklere dayandığı için istatistik yöntemi kullanılmıştır. Ek olarak politika uygulamalarının eğitim ve iş gücü sistemleri içindeki yerini tasvir ettiği, yorumladığı, yan yana koyarak karşılaştırdığı için saf karşılaştırma yöntemi kullanılmıştır.

Konuya ilişkin AB tarafından yayımlanan direktifler ve tavsiye kararlarında yer alan uygulamaya dönük araçlar hayat boyu öğrenme politikaları için genel çerçeve olarak kabul edilmiş ve AB'de hayat boyu öğrenme politikaları ile Türkiye'deki yaklaşım nicel durum, hedefler ve istihdam edilebilirliğe katkı boyutlarıyla karşılaştırılmış ve elde edilen bulgular yorumlanmıştır.

Hayat boyu öğrenme politikalarının ve yeterlilik çerçevelerinin istihdam edilebilirlik üzerindeki rolünün araştırıldığı çalışmada ülkelerin ekonomik durumlarını özetleyen tablolar Ekler bölümünde sunulmaktadır. Söz konusu tablolar istihdam edilebilirliği etkileyebilecek nitelikteki ekonomik verileri özet biçimde içermektedir.

2.2 EVREN VE ÖRNEKLEM

Tez çalışması, hayat boyu öğrenmeye konusunda AB tarafından geliştirilen politikalar ve stratejiler üzerine şekillenmiştir. 20. yüzyılın başlarında hayat boyu öğrenme politikaları ve yeterlilik çerçevelerine ilişkin uygulama örnekleri ilk olarak Birleşik Krallık ve ardından diğer Avrupa ülkelerinde hayata geçirilmiştir. Bu sebeple çalışmanın evrenini 28 AB üyesi ülke ile Birliğe aday ülke konumunda olan Türkiye oluşturmaktadır.

Araştırmanın örneklemini ise AB üyesi üç ülke (Almanya, Danimarka, İspanya) ve Türkiye oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini belirlerken evreni oluşturan ülkelerin iş gücü piyasası göstergeleri ve eğitime ilişkin verileri incelenmiştir. ILO tarafından 2015 yılında yayımlanan rapor sonuçları ışığında Almanya, Birlik içindeki etkin rolü ve mesleki eğitim alanında sahip olduğu tecrübeleri, Danimarka hayat boyu öğrenme ve yetişkin eğitimi alanındaki etkinliği, İspanya ise demografik ve ekonomik açıdan Türkiye ile benzer özelliklere sahip olduğu için örneklemini oluşturan ülkeler olarak belirlenmiştir.⁸⁵ Evren ve örneklem oluşturulmasında zaman kısıtı ve veri sınırlılığı etkisi minimize edilmiş olup incelenen her gösterge için AB üyesi ülkelerin elde ettiği ortalama değerlere de yer verilmiştir.

2.3 VERİ TOPLAMA ARAÇ VE TEKNİKLERİ

Tezin teorik kısmı literatür taramasıyla oluşturulmuştur. Nitel ve nicel verilerin tamamı, araştırma konusu ülkelerin (Almanya, Danimarka, Türkiye, İspanya) hayat boyu öğrenme politikaları ve yeterlilik çerçevesi uygulamalarına ilişkin ilgili resmi metinlerin ve uluslararası kuruluşların gerçekleştirdiği araştırmaların taranması ile elde edilmiştir. Veriler, istihdam ve istihdam edilebilirlik kavramları, istihdam edilebilirliğe ilişkin iş gücü piyasası göstergeleri, hayat boyu öğrenme kavramı, politikaları, politika araçları ve araştırmaya konu ülkelerde hayat boyu öğrenme politikalarının uygulamaları konu alanlarından toplanmıştır. Kavramsal çerçevenin açıklandığı bölümde ulusal ve uluslararası alanda yayınlanmış kitap, makale, rapor, tez vb. kaynaklardan yararlanılmıştır. Bulgular ve yorum bölümünde ise tezin ana yapısı oluşturulmuştur. Almanya, Danimarka, Türkiye ve İspanya'nın istihdam ve hayat boyu öğrenme politikaları ile ilgili makro veriler incelenmiş ve yorumlanmıştır.

⁸⁵ ILO, "World Employment And Social Outlook, Trends 2015"
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_337069.pdf

Türkiye'ye ait veriler TÜİK, Bakanlıkların web siteleri (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, MEB), Ulusal Ajans, İŞKUR (Türkiye İş Kurumu) ve sendikalar gibi kaynaklarından elde edilmiştir. Almanya, Danimarka ve İspanya'ya ait veriler ise, Birliğin resmi siteleri olan EURYDICE ve EUROSTAT yayınlarının yanı sıra ILO, OECD, CEDEFOP, UNESCO ve ETF gibi uluslararası organizasyonların gerçekleştirdiği bağımsız araştırma sonuçlarından elde edilmiştir.

2.4 VERİLERİN ANALİZİ

Araştırmanın hedefi olan karşılaştırmayı yapmak için gerekli analitik çerçeve; istihdam ve hayat boyu öğrenme politikalarına ilişkin göstergelerin (nicel) durumu ve birbirleri ile ilişkisi olarak belirlenmiştir. Araştırmaya konu dört ülkenin resmi metinlerinden toplanan veriler bu iki alt başlıkta tasnif edilerek karşılaştırılmıştır.

2.5 KARŞILAŞTIRMA

Karşılaştırmalı analiz, farklı sistemleri siyasal, sosyal ve kültürel etkenleri göz önünde bulundurarak inceleyen, sistemlerin benzerliklerini ve farklılıklarını tanımlamaya yardım eden, araştırmaya konu değişkenin mevcut durumunu, sorunlarını ve bunların ortaya çıkış sebeplerini saptayan bir disiplindir.

Karşılaştırmalı analiz yönteminde, istihdam ve eğitim alanlarında olduğu gibi zamana ve ülkeye bağlı olarak değişkenlik gösteren konular incelediğinden kullanılan yöntemler de bu değişkenliğe göre biçim almaktadır. Analitik soru cetvelleri yöntemi (her ülkeye yönelik olarak kullanılan ayrıntılandırılmış standart sorular), araştırmaya konu alana etki eden faktörler yöntemi (doğal faktörler), fonksiyonel analiz yöntemi, istatistikî yöntemler (uluslararası düzeyde standartlaştırılmış istatistikler), saf karşılaştırma yöntemleri (tasvir, yorumlama, karşılaştırma), problem inceleme yöntemi (belli bir problemin farklı sistemlerde ortaya çıkış biçimlerinin karşılaştırılması), sınıflandırma yöntemleri ve benzeri karşılaştırma yöntemlerinden hangisinin kullanılacağı ele alınan probleme göre değişmektedir. Araştırmanın karma bir karşılaştırma yöntemi ile yürütüldüğünü söylemek mümkündür. Karşılaştırmaya konu ülkelerin hayat boyu öğrenme politikaları ve yeterlilik çerçevesi geliştirme çalışmalarına ilişkin istatistikî verileri karşılaştırılmıştır. Böylece sahip olduğu beşeri sermayenin istihdam edilebilir nitelikte olup olmadığı belirlenen ülkelerin hayat boyu öğrenme politikaları ve yeterlilik çerçevelerine ilişkin göstergeleri analiz edilerek istihdam edilebilirlik üzerindeki nedensellik bağlarına ulaşılmıştır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde, araştırma konusu dört ülkenin (Almanya, Danimarka, İspanya ve Türkiye) hayat boyu öğrenme politikaları ve politika uygulamalarına ilişkin bulgular incelenmekte ve bu bulgular her bir ülke için bireylerin istihdam edilebilirliğine ilişkin iş gücü piyasası göstergeleri ile karşılaştırılarak yorumlanmaktadır.

Analiz; Almanya, Danimarka, İspanya ve Türkiye'nin hayat boyu öğrenme politikaları ile ilgili göstergeleri üzerinden gerçekleştirilmektedir. Göstergeler, ülkelerin resmi politika metinlerinde tanımlanmış yaklaşım ve hedeflerden oluşmaktadır. Bunlara ek olarak UYÇ geliştirme ve uygulama çalışmalarının durumunu tespit eden istatistiklere de bu bölümde yer verilmektedir. Hayat boyu öğrenme politikaları ve yeterlilik çerçevelerinin bireylerin istihdam edilebilirliği üzerindeki rolünün tespit edilmesi için araştırmaya konu ülkelerin istihdam edilebilirliğine ilişkin iş gücü piyasası göstergeleri ile hayat boyu öğrenme politikaları ve UYÇ geliştirme çalışmalarına yönelik göstergeleri karşılaştırmalı olarak analiz edilerek incelenmiş ve yorumlanmıştır.

3.1 HAYAT BOYU ÖĞRENME POLİTİKALARI VE YETERLİLİK ÇERÇEVELERİNE İLİŞKİN GÖSTERGELER

Bilindiği gibi karşılaştırmaya konu olan ülkelere Almanya, Danimarka ve İspanya AB üyesi iken Türkiye ise aday ülke konumundadır. Araştırmanın bu kısmında öncelikle ülkelerin hayat boyu öğrenme politikaları ve bu politikalar kapsamında belirlenen hedefleri tanıtılmakta, her ülkenin UYÇ geliştirme çalışmaları ve uygulama faaliyetlerinde hangi aşamada olduğu açıklanmaktadır.

Günümüzde, benimsenmesi ve geliştirilmesi için ciddi çabaların gösterildiği "hayat boyu öğrenme" anlayışı, istihdama ilişkin sorunların üstesinden gelinmesi için izlenen en önemli ve belki de en uzun dönemli politikadır. Beşeri sermayenin niteliğinin ölçümü ve istihdam edilebilirlik derecelerinin sorgulanması için örgün eğitim faaliyetlerine harcanan süre ve kişi başına düşen masraflar gibi veriler yeterli olmamaktadır. Bu kapsamda politika sonuçlarının gözlemlenmesi ve yorumlanması için ülkelerin hayat boyu öğrenmeyi nasıl yorumladığı, kapsamını ve uygulama alanlarını nasıl belirlediğine ilişkin soruların yanıtlanması gerekmektedir.

3.1.1 Almanya’da Hayat Boyu Öğrenme Politikaları

Almanya’da hayat boyu öğrenme kavramı, mesleki eğitimi ya da yükseköğretimi bitirdikten sonra devam edilen daha ileri ve sürekli eğitim etkinliklerini de kapsayan ve yapısal değişikliklere uğrayan istihdam piyasasının ihtiyaçlarını karşılamak üzere geniş imkânlar sunan bir eğitim politikası üst başlığıdır.⁸⁶

Almanya’da ana hatlarıyla eğitim süresinin, özellikle de ortaöğretim ve yükseköğretim kademelerinin sürelerinin kısaltılması; ilköğretim de dâhil bu eğitim aşamalarının hayat boyu öğrenme ihtiyaçlarının giderilebilmesi için yeniden düzenlenmesi; eğitim alanında özel sektörün artan katkısıyla öğrenme ağları/bölgeleri organize edilmesi; bu bölgelerde öğrenme olanaklarının istihdam piyasası ile bütünleştirilerek geliştirilmesi ve böylece küresel rekabete uyumlu bir bilgi toplumunun yaratılması olarak sıralanan eğitim politikasındaki yeniden yapılanma hedefleri için temel slogan “hayat boyu öğrenme” olarak belirlenmiştir.

Tüm AB ülkelerinde olduğu gibi Almanya’da da nüfusla ilgili en önemli sorun yaşanan bir nüfusa sahip olmaktır. Yaşlanan nüfus, eğitim ve istihdam politikalarını doğrudan belirler niteliktedir. Hayat boyu öğrenme kavramının ele alındığı tüm metinlerde, bu alanda bir politika geliştirmenin gerekliliği bu nüfus eğilimi ile açıklanmaktadır. Yaşlanan nüfusun, hızla gelişen piyasa ihtiyaçlarını karşılayabilecek iş gücü niteliklerini taşımaması sürekli, iş içinde ve işe dönük eğitimin önemini artırmakta; daha geleneksel yetişkin eğitimi yaklaşımları da bu ihtiyacı verimli biçimde karşılayamamakta olduğundan piyasaların yeni ihtiyaçlarını karşılayabilecek daha dinamik bir eğitim anlayışına ihtiyaç duyulmaktadır. Hayat boyu öğrenme, bu anlamda sadece yetişkinlerin meslekleri ile ilgili eğitim ihtiyaçlarının karşılanmasını değil, ülkenin bütün eğitim yapısının bu temelde yeniden düzenlenmesini işaret eden bir eğitim politikası sloganıdır.

Almanya’da da, diğer tüm büyük AB ülkeleri gibi temel problem işsizliktir. AB’nin en dinamik ülkelerinin başında gelen Almanya’da bu temel soruna, ekonomik büyümedeki yetersizlik (ya da yeterli istihdam yaratmayan ekonomik büyüme), kapatılamayan bütçe açıkları ve sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçişin yarattığı sorunlar eşlik etmektedir.

⁸⁶ EURYDICE, “The Education System in the Federal Republic of Germany 2013/2014”
https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/pdf/Eurydice/Bildungswesen-engl-pdfs/dossier_en_ebook.pdf
(02.11.2016)

Yaşanan ekonomik sorunlar ve özellikle işsizlik; yabancı işçilerin kitlesel varlığı ve küresel çatışmaların artması ile birleştiğinde, resmi çevrelerin “entegrasyon” sorunu olarak tanımladığı, güncel hayatta ise artan “yabancı düşmanlığı” biçiminde ortaya çıkmaktadır. Politik hayatta eğitim politikalarıyla ilgili tartışmalar sorunlara önerilen çözümler ışığında şekillenmektedir. Eğitim politikalarının tespiti ve çözümü noktasında ülke genelinde uzlaşmanın var olduğunu söylemek mümkündür. Tartışmalar daha çok önceliklerle ilgili gözükmektedir. Farklı okul türleri arasında öğrencilere geçiş hakkı tanıyacak eşit imkânlar sağlanması, göçmen ailelerin çocuklarının eğitimde ilerlemesi, tam günlük okulların artması, beceri ediniminin sosyal kökenlerden bağımsız olmasının garanti altına alınması, okulların bağımsızlıklarının güçlendirilmesi, üstün yeteneklilerin yükseköğretime geçişi, meslek kazandıran birinci dereceden bir eğitimin ücretsiz olup olmaması, bilim ve araştırma alanında dikkat çekici performansların ödüllendirilmesi, aday öğretmenlerin işe başlaması, yükseköğretim kurumlarının özerkliğinin artırılması öne çıkan tartışma konularıdır. Yerel bölgeler düzeyinde eğitim kurumlarıyla firmalar, sivil toplum örgütleri, sendikalar gibi farklı sosyal katılımcılarla etkileşim halinde hayat boyu öğrenme alanları geliştirmek ve bu alanların finansmanını sağlamak hayat boyu öğrenme politikaları başlığında ele alınabilecek hedeflerdendir.⁸⁷

Almanya’da hayat boyu öğrenme politikaları adı altında anılan uygulamalar için öngörülen temel hedef, sürekli eğitimi güçlendirmek ve bu alanı kendi yolunda ilerleyen bir düzeye kavuşturmadır. Bu temel hedefin eğitim, mesleki eğitim, yetişkin eğitimi, iş hayatı ve sürekli eğitim arasında çok sıkı bir ilişkiyi gerektirdiği vurgulanmaktadır. Bu doğrultuda eğitim kurumlarının daha fazla özerklik, motivasyon ve öz disipline ihtiyaç duyduğu; eğitim alanları ve kurumları arasındaki ilişkilerin güçlendirilmesi gerektiği; kamu hizmetleriyle sosyal ortakların iş birliğinin artırılması gerektiği belirtilmektedir.⁸⁸

Almanya’da hayat boyu öğrenme politikaları, eğitim-öğretim sisteminin destekleyici ve ayrılmaz bir parçası olarak değerlendirilmektedir. 2008 yılında hazırlanan ve 2010 yılından itibaren aktif biçimde uygulanmaya konulan hayat boyu öğrenme strateji dokümanı; bölgesel yönetim yapılarının, eğitim ve öğretim ile ilgili tüm sosyal tarafların ve federal yönetimin üzerinde hem fikir olduğu ve amaçların gerçekleştirilmesi konusunda ortak sorumluluklar yüklendiği bir politika beyanıdır.⁸⁹

⁸⁷ European Commission, “Education and Training Monitor 2015 Germany”

http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/repository/education/tools/docs/2015/monitor2015-germany_en.pdf
(03.11.2016)

⁸⁸ http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/repository/education/tools/docs/2015/monitor2015-germany_en.pdf

⁸⁹ UNESCO, “Concept Of The Federal Government On Lifelong Learning Germany”

Almanya Hayat Boyu Öğrenme Stratejisine göre, öğrenmeye yönelik aktiviteler hayatın her alanında gerçekleştirilebilir nitelikte olmalıdır. Bu sebeple okul öncesi eğitimden yükseköğretime kadar tüm öğrencilerin kendi kendine öğrenme becerisi ve bilinciyle yetiştirilmesi bahse konu stratejinin temel yapısını oluşturmaktadır. Böylelikle bireylerin okula devam etme oranında yaşanan düşüşlerin sebep olduğu olumsuz ekonomik ve sosyal durumların aşılması hedeflenmektedir.

Almanya Hayat Boyu Öğrenme Stratejisi genel olarak tüm eğitim-öğretim sistemine yönelik hedefler barındırmaktadır. Stratejide ele alınan temel hedefler şunlardır⁹⁰;

- 6 yaş altı için eğitim fırsatlarının artırılması
- Yükseköğretime geçiş imkânlarının artırılması
- Doğal bilimler ve mühendislik alanlarına yönelik daha fazla kaynak ayrılması
- Kadınlara yönelik eğitim ve gelişim fırsatlarının sunumunun artırılması
- Düşük yetkinliğe sahip bireyler ve göçmenlere yönelik özel politikaların belirlenmesi
- Hayat boyu öğrenme aktivitelerine katılan bireylerin ihtiyaçlarının tespit edilmesi ve cevaplandırılması

Yukarıda sıralanan hedeflerin gerçekleştirilme oranlarının tespiti için yetişkin eğitimi ve serbest öğrenme imkânlarına yönelik göstergeler belirlenmiştir. Hayat boyu öğrenme süreçleri ve etkileri hakkında bilgi veren kurs programlarının sayısı, toplumun eğitim-öğretim faaliyetlerine katılımı yönünde teşvik edilmesi, eğitim sisteminin geçirgenliğinin ve esnekliğinin artırılması, yarı zamanlı eğitim-çalışma programları, bu göstergelerden bazılarıdır.

Bireylerin hayat boyu öğrenme faaliyetlerine katılım oranı; 25-64 yaş grubunda bulunan kişilerin son 4 hafta içinde herhangi bir eğitim veya öğretim faaliyetine katılıp katılmadığını göstermektedir. AB, 2020 yılında söz konusu oranın %15'e yükselmesini hedeflenmektedir. Aşağıda yer alan Tablo 1'de 2010 ve 2015 yıllarında Almanya'da hayat boyu öğrenme katılım oranları gösterilmektedir.

<http://uil.unesco.org/fileadmin/keydocuments/LifelongLearning/en/germany-2008-abstract-III-strategy.pdf>
(03.11.2016)

⁹⁰ <http://uil.unesco.org/fileadmin/keydocuments/LifelongLearning/en/germany-2008-abstract-III-strategy.pdf>

Tablo 1: Almanya’da Hayat Boyu Öğrenme Faaliyetlerine Katılım Oranları

| | 2010 | 2015 | 2015 Kadın | 2015 Erkek |
|----------------------|------|------|---------------|---------------|
| AB Ortalaması | 9.3 | 10.7 | 11.7 | 9.7 |
| Almanya | 7.8 | 8.1 | 8.0 | 8.2 |

Kaynak: Eurostat, Lifelong learning Statistics- 2016 Verileri

Tablo 1’de görüldüğü üzere Almanya’da strateji dokümanının uygulamaya konulduğu yıldan itibaren hedefler doğrultusunda kadın ve erkek bireylerin hayat boyu öğrenme faaliyetlerine katılım oranlarında artış yaşanmıştır. Ancak söz konusu oranlar, 2015 yılında AB ortalamasının gerisinde kalmıştır.

Hayat Boyu Öğrenme Strateji dokümanının önemli hedeflerinden biri de eğitim-öğretim faaliyetlerinin erken bırakılmasının önlenmesidir. Almanya için eğitimi erken bırakma oranları Tablo 2’de gösterilmektedir.

Tablo 2’ye göre söz konusu oranın 2015 yılı itibari ile arzu edilen biçimde düşürüldüğü ve AB ortalamasından daha başarılı bir sonuç elde edildiği gözlemlenmektedir. Bu veriler Almanya’da hayat boyu öğrenme politikalarının toplumun tüm kesimine ulaşma hedefini gerçekleştirdiğinin işareti niteliğindedir.

Tablo 2: Almanya’da Eğitimi Erken Bırakma Oranları

| | 2010 | 2015 |
|----------------------|------|------|
| AB Ortalaması | 13.9 | 11.0 |
| Almanya | 11.8 | 10.1 |

Kaynak: Eurostat, Lifelong learning Statistics- 2016 Verileri

3.1.2 Almanya’da Ulusal Yeterlilik Çerçevesi Uygulamaları

Günümüzde Almanya’da öğrenme kazanımı yaklaşımına dayanan sekiz seviyeli UYÇ (Deutsche Qualifikationsrahmen für Lebenslanges Lernen ya da DQR) geliştirilmiş ve uygulama aşaması başlatılmıştır. DQR geliştirme çalışmaları 2006 yılında Almanya Eğitim Bakanlığı öncülüğünde başlatılmıştır. 2009 yılında ilk taslak çalışma yayımlanmış ve 4 sektör için yeterliliklerin seviyelere yerleştirildiği pilot çerçeve hazırlanmıştır.⁹¹

⁹¹ <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/6127>

Söz konusu pilot çerçeve sektör temsilcileri ve tüm sosyal paydaşların görüş ve değerlendirmelerine sunulmuştur. Pilot çalışma sonrasında seviye tanımlayıcıları gibi ana öğeler tekrar gözden geçirilerek 2011 yılında DQR son halini kazanmıştır. Almanya’da DQR tüm formal eğitim basamaklarını kapsamakla birlikte yalnızca mesleki yeterlilikler ile yükseköğretim yeterliliklerini barındırmaktadır. Genel eğitim yeterlilikleri ise henüz DQR kapsamına dâhil edilmemiştir. CEDEFOP tarafından 2015 yılında yayımlanan raporda genel eğitim yeterliliklerinden hangilerinin DQR kapsamına dâhil edileceği ve hangi seviyede değerlendirileceği hususunun önümüzdeki beş yıllık periyod içinde belirleneceği belirtilmektedir.⁹²

Öğrenme kazanımı yaklaşımı ile tanımlanan yeterlilikleri kapsamakta olan DQR, Alman vatandaşlarının tüm Avrupa ülkelerinde talep gören iş gücü olması hedefi doğrultusunda tüm yönleriyle uygulamaya konmuştur. Bu kapsamda yeterliliklere ilişkin ayrıntılı bilgilerin yer aldığı bir veri tabanı oluşturulmuş ve ilgililerin kullanımına sunulmuştur. DQR kapsamında yer alan yeterliliklere yönelik olarak rehberlik sistemi uygulanmakta ve faaliyetler büyük ölçüde sosyal paydaşların desteğiyle finanse edilmektedir.⁹³

a) Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi ile Referanslama Çalışmaları

Almanya AYÇ Tavsiye Kararına sıkı biçimde uyan ve bu tavsiyeleri hayata geçirmek için çabalayan AB üyesi ülkelerin başında gelmektedir. Referanslama çalışmaları için ilk adım Referanslama Komitesinin oluşturulması ile 2007 yılında atılmıştır. 2012 yılında tamamlanan çalışmalar neticesinde mesleki eğitim yeterlilikleri ve yükseköğretim yeterlilikleri AYÇ ile referanslanmıştır. 2014 yılından bu yana Almanya’da diplomaların ve mezuniyet belgelerinin üzerinde söz konusu yeterliliğin ait olduğu AYÇ seviyesi belirtilmektedir.⁹⁴

Tablo 3: Almanya-Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi ile Referanslama Çalışmalarına Yönelik Göstergeler

| | |
|--|---|
| Çalışmalara Paydaşların Dâhil Edilmesi | ✓ |
| Referanslama Raporu Hazırlık Çalışmalarının Tamamlanması | ✓ |
| Yeterliliklerde AYÇ Seviyelerine Yer Verilmesi | ✓ |

⁹² CEDEFOP, National Qualifications Framework Developments in Europe—Anniversary Edition, 2015 [file:///C:/Users/nesrin.dogan/Downloads/4137_en%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/nesrin.dogan/Downloads/4137_en%20(3).pdf)

⁹³ <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/6127>

⁹⁴ [file:///C:/Users/nesrin.dogan/Downloads/4137_en%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/nesrin.dogan/Downloads/4137_en%20(3).pdf)

b) Yeterliliklerin Kredi Değerlerinin Belirlenmesi

Almanya’da mesleki yeterliklerin kredilendirilmesi kapsamındaki faaliyetler 2011 yılında başlatılmıştır. Bu kapsamda gerçekleştirilen çalışmalar, bireylerin sahip olduğu yeterliliklerin ülke dışında da ölçülebilir olmasını hedeflemektedir. Alman mesleki ve teknik eğitim sağlayıcıları öğrenme kazanımı birimlerini bireylerin coğrafi hareketliliğini destekleyen yapı taşları olarak kullanmayı amaçlamaktadır.

Günümüzde 7 farklı seviyedeki mesleki-teknik eğitim yeterlilikleri DQR kapsamına dâhil edilmiş durumdadır. Ancak mesleki-teknik eğitim yeterlilikleri hali hazırda modül/birim bazlı bir yapıya sahip değildir. Bunun yerine yeterlilikleri kazanmak için gerekli eğitim programları modül/birim bazlı olarak hazırlanmaktadır. Bu durum, Almanya’da mesleki ve teknik eğitim yeterliliklerinin ECVET kriterlerine uygun biçimde kredilendirilmesini engellemektedir. Özellikle dezavantajlı grupta yer alan bireylerin yararlandığı birim bazlı eğitim programları sonucunda kazanılan yeterliliklerin ECVET kriterleri kapsamında kredilendirilmesi hem mesleki eğitimden yükseköğretime geçiş için bir basamak görevi görecektir hem de bireylerin yurtdışında istihdam edilebilmesinin önünü açacaktır. Bu sebeple DQR kapsamında yer alan yeterliliklerin ECVET kriterlerine uygun biçimde kredilendirilmesi için politika yapıcılar pilot çalışmaların yapılmasına karar vermiştir. Ancak bu alanda henüz bir prosedür veya yasal bir düzenleme hazırlanmamıştır.

Tablo 4: Almanya- Yeterliliklerin Kredi Değerlerinin Belirlenmesine Yönelik Göstergeler

| | |
|--|---|
| Konuyla İlgili Yasal Mevzuat/Rehber Hazırlanması | - |
| Uygulama Örneklerinin Başlatılması | ✓ |
| Ülke Çapında Uygulama Birliği Sağlanması | - |

c) Yaygın ve Serbest Öğrenmelerin Tanınmasına Yönelik Çalışmalar

Almanya’da yaygın ve serbest öğrenmeler sonucunda kazanılan yeterliliklerin tanınma ve DQR kapsamına dâhil edilme yöntemine yönelik henüz ulusal düzeyde yasal bir düzenleme geliştirilmemiş olmasına rağmen başarılı uygulama örnekleri elde edilmiştir. Yaygın ve serbest öğrenmelerin tanınmasına yönelik yaklaşımlar söz konusu kazanımların bir yeterlilikle sonuçlanacak biçimde formal eğitim sistemi içine dâhil edilmesini amaçlamaktadır.

Bu kapsamda yabancı öğrenciler için düzenlenen sınavlar, mesleki yeterliliklerin yükseköğretime aktarılmasına yönelik yasal düzenlemeler ve PROFİLPASS gibi uygulamalar sonucunda kazanılan yeterlilikler DQR'a dâhil edilmektedir. PROFİLPASS sistemi yaygın ve serbest öğrenmelerin tanınmasında kullanılan başarılı bir uygulama örneğidir. Bu sistem esas olarak doküman incelemesine dayanmakta olup serbest öğrenmelerin hangi koşullar altında gerçekleştiğine odaklanmamaktadır.

Almanya'da yaygın ve serbest öğrenmelerin tanınması kapsamında 2013 yılından bu yana her yıl düzenlenen konferanslarda uygulama örneklerinden edinilen deneyimler paylaşılmaktadır. Konferanslarda yetenekli ve beceri düzeyi yüksek mesleki teknik eğitim mezunlarının yükseköğretim imkânlarına ulaştırılması ve diğer AB ülkelerinde rahatlıkla istihdam imkânı bulabilmeleri konusunda yapılması gerekenler değerlendirilmektedir.

Tablo 5: Almanya-Yaygın ve Serbest Öğrenmelerin Tanınması Çalışmalarına Yönelik Göstergeler

| | |
|---|---|
| Konuyla İlgili Yasal Mevzuat/Rehber Hazırlanması | - |
| Konuya İlişkin Tanıtım Faaliyetlerinin Düzenlenmesi | ✓ |
| Uygulama Örneklerinin Başlatılması | ✓ |
| Ülke Çapında Uygulama Birliği Sağlanması | ✓ |

d) Yeterliliklerinin Kalite Güvencelerinin Sağlanması Çalışmaları

Almanya'da DQR kapsamında yer alan yeterliliklerinin kalite güvencesinin sağlanmasından sorumlu ulusal bir kurum veya enstitü bulunmamaktadır. Bunun yerine mesleki ve teknik eğitim yeterliliklerinin kalite güvencesi uygulamaları konuya ilişkin olarak hazırlanan yasal düzenlemeler kapsamında kamu, özel sektör ve sosyal tarafların iş birliği içerisinde çalışması sonucunda şekillenmektedir.

Mesleki ve teknik eğitim yeterliliklerine ilişkin politika kararlarının alınmasından sorumlu olan Eğitim Bakanlığı, kalite güvencesi konusunda paydaşlar arasındaki koordinasyonun sağlanmasından sorumludur. Paydaşlar ise alınan kararların hedefler doğrultusunda uygulamaya konulması işlemlerini yürütmekle görevlidir. İlgili bakanlık ayrıca mesleki ve teknik eğitime yönelik bilimsel araştırmaların yapılması ve ihtiyaç analizlerinin gerçekleştirilmesinde Federal Enstitülerle ortak hareket etmektedir.

Tablo 6: Almanya- Yeterliliklerinin Kalite Güvencelerinin Sağlanması Çalışmalarına Yönelik Göstergeler

| | |
|--|---|
| Konuyla İlgili Yasal Mevzuat/Rehber Hazırlanması | ✓ |
| Paydaş Katılımının Sağlanması | ✓ |
| Ülke Çapında Uygulama Birliği Sağlanması | ✓ |

3.1.3 Danimarka'da Hayat Boyu Öğrenme Politikaları

Danimarka, uzun ve güçlü bir yetişkin eğitimi geleneğine sahiptir. Danimarka yetişkin eğitimi ekolü, 19. yy'ın toplumsal hareketlerine dayanmaktadır. O dönemde köylü nüfusun ulusal bilinç kazanması ve aydınlanma hareketinin bir uzantısı olan yetişkin eğitimi, 20. yy'da işçilere beceri kazandırılması ve piyasadaki emek becerileri talebinin karşılanmasını kapsamaya başlamıştır. 70 ve 80'lerde ise kapsam, okuldan ayrılmış olan yetişkinlere ikinci şans eğitimi anlamına gelebilecek olan kurslarla genişlemiştir. Danimarka, güçlü bir hayat boyu öğrenme sisteminin temel dayanak noktalarından biri olan yetişkin eğitimi sisteminin gelişmiş ve kurumsallaşmış yapısıyla, etkin hayat boyu öğrenme politikalarını hâlihazırda hayata geçirmiş ve uygulamakta olan bir ülkedir. Bu anlamda diğer AB ülkelerinden de ileri durumdadır.

Danimarka'nın yetişkin eğitimi anlayışı, hayat boyu öğrenme kavramı için güçlü bir altyapı oluşturmaktadır. Her üç Danimarka vatandaşından biri, her yıl bir yetişkin eğitimi programına ya da hizmet içi eğitime katılmaktadır. Eğitim ağları iyi gelişmiştir ve eğitim imkânlarına ulaşmakta yaşanan fiziki engeller azaltılmıştır. Mevcut eğitim imkânları her türlü talebi karşılayacak geniş bir çeşitliliğe sahiptir. Danimarka'da hayat boyu öğrenme politikaları dört ana hedef üzerinde yükselmektedir:

- Nüfusun düşük nitelikli kesimi üzerinde odaklanmak
- İş gücü için, çalışma hayatında hem teknolojik hem de kurumsal düzeyde ihtiyaç duyulan nitelikleri kazandıracak programlar geliştirmek
- Bütün yurttaşları, demokratik katılımın yeni ihtiyaçlarına göre yetiştirmek
- Kişisel, sosyal, mesleki ve teknik becerilerin gelişimini sağlayan yöntemleri eğitim sisteminin tümüne uyarlamak

Danimarka için hayat boyu öğrenme yaklaşımı, eğitim ve öğretimin tüm formlarını, iş yeri ve serbest öğrenme ortamlarını içerecek biçimde geniş kapsamlı olarak değerlendirilmektedir. 2007 yılında oluşturulan hayat boyu öğrenme stratejisi, gelecekte daha güçlü ve refah seviyesi yüksek bir ülke olabilmenin anahtarı olarak belirlenmiştir.⁹⁵

Danimarka hayat boyu öğrenme stratejisi, AB hayat boyu öğrenme politikalarının hayata geçirilmesini ve politikaların uygulanmasını sağlayan araçların ülke çapında yaygın ve etkin biçimde kullanılmasını öngörmektedir. Bahse konu strateji, iş dünyasının iş gücüne yönelik beceri taleplerinin gerçekleştirilmesi ve beşeri sermayenin niteliklerinin iyileştirilmesi gibi makro hedeflere sahiptir. Strateji kapsamında hayat boyu öğrenme, formal eğitimin yanında yetişkinlere yönelik olarak düzenlenen eğitim faaliyetleri de dâhil olmak üzere boş zaman aktivitelerini ve dernek/kulüplerde gerçekleşen eğitim faaliyetlerini de kapsamaktadır.

Hayat boyu öğrenmeye yönelik amaçların gerçekleştirilmesi konusunda toplumdaki tüm grupların ortak sorumlulukları bulunduğu genel bir kabullenişin hâkim olduğu strateji tüm kesimlerin niteliklerinin iyileştirilmesini amaçlamaktadır. Danimarka'da hayat boyu öğrenme politikaları doğrultusunda yürürlüğe konulan 10 maddelik bir reform uygulanmaktadır. Bu reformun başlıkları aşağıdaki gibidir;

- Hayat boyu öğrenme faaliyetlerini bütün Danimarka yurttaşları için erişilebilir kılacak finansal desteği sağlamak ve eğitim düzeyi düşük olanlar yararına özel önlemler almak
- Hayat boyu öğrenme hizmeti sunan kurumların türlerini ve sayılarını artırmak
- Zorunlu eğitim ve üst ortaöğretim düzeyinde, gençlerin, eğitimi süregiden bir süreç olarak kavramalarını sağlayacak bir altyapı oluşturmak
- Eğitim kurumlarının, mezunlarının ihtiyaç duyduğu bilgi ve nitelikleri sağlayacak hizmetler sunmaya devam edebilmesini desteklemek
- Kredi transfer sistemlerini genişleterek yatay ve dikey ilerleme olanaklarını artırmak
- Hayat boyu öğrenme hizmeti sunan kurumlar ve özel sektör firmaları arasında iş birliği ağlarının kurulmasını sağlamak
- Mesleki eğitim, genel eğitim ve yetişkin eğitimi arasındaki iş birliğini artırarak her birinin güçlü yönlerini sürece katmalarını sağlamak

⁹⁵ UNESCO, "Denmark's Strategy For Lifelong Learning:"
<http://uil.unesco.org/fileadmin/keydocuments/LifelongLearning/en/denmark-2007-abstract-III-strategy.pdf>
(15.11.2016)

- Yeni bilgilere ulaşma yeteneğini artırmak için eğitimde bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanılmasını sağlamak
- Hayat boyu öğrenme fırsatlarına erişimi artırmak için bilgisayarlı bir veritabanı kataloğu oluşturmak
- Hayat boyu öğrenme kursları arasında dinamik bir ağ kurmak

Bahse konu uygulamalarla hâlihazırda sahip oldukları becerilerle yaşamlarını sürdüren bireylerin bilgi ve becerilerini güncellemesi ve eğitim düzeyi düşük olan yetişkinlere yeni eğitim olanakları sunarak yapısal işsizliğin azaltılması ve bu grupların toplumda marjinalleşmelerinin önüne geçilmesi hedeflenmiştir.

Aşağıda yer alan Tablo 7’de 2010 ve 2015 yılları itibariyle Danimarka’da hayat boyu öğrenme faaliyetlerine katılım oranları gösterilmektedir.

Tablo 7: Danimarka’da Hayat Boyu Öğrenme Katılım Oranları

| | 2010 | 2015 | 2015 Kadın | 2015 Erkek |
|----------------------|------|------|---------------|---------------|
| AB Ortalaması | 9.3 | 10.7 | 11.7 | 9.7 |
| Danimarka | 31.3 | 32.6 | 37.3 | 25.3 |

Kaynak: Eurostat, Lifelong learning Statistics- 2016 Verileri

Tablo 7’de görüldüğü üzere Danimarka’da kadın ve erkek bireylerin hayat boyu öğrenme faaliyetlerine katılım oranları AB ortalamalarının oldukça üstündedir. Diğer pek çok ülke ile karşılaştırıldığında Danimarka’nın, hayat boyu öğrenme alanında daha ileri bir konumda olduğunu söylemek mümkündür. Bunun göstergeleri hem hayat boyu öğrenme faaliyetlerine katılım oranlarının yüksekliğinde hem de özellikle yetişkin eğitimi alanında sahip olduğu gelenekte bulunabilir.

Eğitim-öğretim faaliyetlerinin erken bırakılması oranı hayat boyu öğrenme politikalarının başarıyla uygulanıp uygulanmadığını işaret eden bir diğer önemli göstergedir. Tablo 8’de Danimarka’da eğitimi erken bırakma oranları gösterilmektedir. Buna göre Danimarka’da eğitimi erken bırakma oranı diğer AB üyesi ülkelere kıyasla önemli ölçüde düşüktür.

Tablo 8: Danimarka’da Eğitimi Erken Bırakma Oranları

| | 2010 | 2015 |
|----------------------|------|------|
| AB Ortalaması | 13.9 | 11.0 |
| Danimarka | 11 | 7.8 |

Kaynak: Eurostat, Lifelong learning Statistics- 2016 Verileri

Bugün Danimarka eğitim sisteminin, uluslararası standartlarda ileri pozisyonuna rağmen, kendisini yeni kuşakların ihtiyaçlarına, emek piyasasının taleplerine ve uluslararası tartışmalara göre sürekli yenilemeye çalışan dinamik bir sistem olduğunu söylemek mümkündür. Eğitim reformları Danimarka’nın sürekli gündemi durumundadır.

3.1.4 Danimarka’da Ulusal Yeterlilik Çerçevesi Uygulamaları

2006 yılında başlatılan UYÇ geliştirme çalışmalarının öncelikli hedefi yükseköğretim yeterliliklerinin çerçeveye dâhil edilmesi olarak belirlenmiştir. Sekiz seviyeden oluşan UYÇ hazırlama çalışmaları 2009 yılında tamamlanmış ve eğitimin her kademesini kapsayacak bir yeterlilik çerçevesi tasarlanmıştır. Gerçekleştirilen çalışmalara sosyal taraflar aktif biçimde dâhil olmuş, görüşleriyle çerçevenin tasarımına yön vermiştir.

Danimarka’da UYÇ (The Danish National Qualifications Framework), kalite güvencesi ulusal kurumlarca sağlanmış tüm seviye ve türdeki yeterlilikleri kapsamaktadır. UYÇ, günümüzde Danimarka eğitim sisteminin önemli yapı taşlarından birini oluşturmakta olup operasyonel açıdan etkin biçimde uygulamaktadır. UYÇ’de yer alan tüm yeterlikler öğrenme kazanımı yaklaşımına uygun olarak tanımlanmıştır. Bu sebeple eğitimin tüm kademelerinde kullanılan eğitim programları, müfredat ve yeterlilikler öğrenme kazanımı yaklaşımına uygun hale getirilmiştir.

a) Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi ile Referanslama Çalışmaları

UYÇ’yi AYÇ ile referanslama çalışmaları, UYÇ hazırlama ve uygulama aşamalarının kilit noktası olarak değerlendirilmiştir. Tüm paydaşların katılımı ile gerçekleştirilen çalışmalar sonucunda Danimarka’da UYÇ, 2011 yılında AYÇ ile referanslanmıştır. 2013 yılından itibaren ülkedeki tüm yeterliliklerde AYÇ seviyelerine açıkça atıf yapılmaktadır.

Tablo 9: Danimarka-Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi ile Referanslama Çalışmalarına Yönelik Göstergeler

| | |
|--|---|
| Çalışmalara Paydaşların Dâhil Edilmesi | ✓ |
| Referanslama Raporu Hazırlık Çalışmalarının Tamamlanması | ✓ |
| Yeterliliklerde AYÇ Seviyelerine Yer Verilmesi | ✓ |

b) Yeterliliklerin Kredi Değerlerinin Belirlenmesi

Danimarka’da mesleki yeterliliklerin kredilendirilmesine yönelik başarılı uygulamalar mevcuttur. Tüm mesleki ve teknik eğitim yeterlilikleri için spesifik bir kredi sistemi kullanılmamasına rağmen, kredilendirilme konusundaki uygulamaların ağırlıklı olarak öğrenme kazanımı yaklaşımı ve ECVET kriterleri çerçevesinde gerçekleştiği gözlemlenmektedir. UYÇ, yeterliliklerin kredilendirilmesi konusunda uygulama birliğinin sağlanmasına yol açmıştır.

Mesleki ve teknik eğitim yeterliliklerinin, bu yeterliliğe sahip olan bireylerin yurtiçi ve yurtdışı hareketliliğini desteklemesini ve bunun için yeterliliklerin kredilendirilmesini amaçlayan politika kararları alınmıştır. Bu kapsamda UYÇ’ye dâhil edilen mesleki yeterliliklerde ECVET kriterlerine uyulması konusunda bir uygulama rehberi hazırlanmıştır. Danimarka’da UYÇ, yeterliliklerin ECVET kriterlerine uygun olması yönünde düzenlemeler içermekte ve yeterliliklerin öğrenme kazanımı yaklaşımı kullanılarak tanımlanmasını desteklemektedir. Ayrıca UYÇ uygulamaları ülke çapında mesleki ve teknik eğitim yeterliliklerinin kredilendirilmesi konusunda ortak ilkeler belirlenmesine ve tüm eğitim çevresi tarafından kabul gören bir terminoloji kullanılmasına olanak tanımaktadır.

Tablo 10: Danimarka- Yeterliliklerin Kredi Değerlerinin Belirlenmesine Yönelik Göstergeler

| | |
|--|---|
| Konuyla İlgili Yasal Mevzuat/Rehber Hazırlanması | ✓ |
| Uygulama Örneklerinin Başlatılması | ✓ |
| Ülke Çapında Uygulama Birliği Sağlanması | ✓ |

c) Yaygın ve Serbest Öğrenmelerin Tanınmasına Yönelik Çalışmalar

Yaygın ve serbest öğrenmelerin tanınmasına yönelik bir sistemin kurulması yirmi yıldan uzunca bir süredir Danimarka eğitim ve öğretim politikalarının başlıca hedeflerinden biridir. Bu çalışmalar hayat boyu öğrenme politikalarında başarıya ulaşmanın anahtarı olarak değerlendirilmektedir.

Yaygın ve serbest öğrenmelerin tanınmasının bireylerin eğitim imkânlarından tekrar yararlanmasının sağlanması, gelişime açık bireylerin desteklenmesi, yetişkinlerin sertifika sahibi olmaya özendirilmesi gibi pozitif etkilerinin olduğu değerlendirilmektedir.

Danimarka'da 2007 yılından bu yana resmi yetişkin eğitime yönelik tüm eğitim süreçlerinde önceki öğrenmelerin tanınması için ortak ilkeler oluşturulmuştur. Bu ilkelere göre, nerede ve hangi koşullar altında edinildiği sorgulanmaksızın bireylerin sahip oldukları kazanımların değerlendirilmesini talep etmeleri bir haktır. Günümüzde söz konusu ilkeler, yasal olarak ulusal bir fikir birlikteliği oluşmasını sağlamıştır; fakat uygulama örnekleri merkezileşmenin henüz gerçekleşmediğini işaret etmektedir. Ayrıca bu konudaki finansal sorunların nasıl giderileceği konusu henüz netlik kazanmamıştır. Şuan için yaygın ve serbest öğrenmelerin değerlendirilmesi ve tanınması çalışmaları yalnızca ilgili alanda faaliyet gösteren eğitim enstitüleri tarafından gerçekleştirilmektedir.

Tablo 11: Danimarka -Yaygın ve Serbest Öğrenmelerin Tanınması Çalışmalarına Yönelik Göstergeler

| | |
|---|---|
| Konuyla İlgili Yasal Mevzuat/Rehber Hazırlanması | ✓ |
| Konuya İlişkin Tanıtım Faaliyetlerinin Düzenlenmesi | ✓ |
| Uygulama Örneklerinin Başlatılması | ✓ |
| Ülke Çapında Uygulama Birliği Sağlanması | - |

d) Yeterliliklerinin Kalite Güvencelerinin Sağlanması Çalışmaları

2002 yılında Kopenhag sürecinin başlamasıyla birlikte Danimarka'da mesleki ve teknik eğitim yeterliliklerinin kalite güvencelerinin sağlanması konusu, eğitim politikalarının öncelikli gündem maddelerinden birini oluşturmuştur. Bu tarihten sonra kalite güvencesinin sağlanması ve EQAVET kriterlerine uygun bir sistemin kurulmasına yönelik süreç hız kazanmıştır.

Danimarka’da kalitenin geliştirilmesi ve ölçme değerlendirme süreçlerinin bağımsız bir organ tarafından gözetilmesi için birçok proje uygulanmıştır. Geline noktada UYÇ’de yer alan yeterliliklerin sağlayıcılarına yönelik kalite güvence sistemini konu edinen bir yasal düzenleme hazırlanarak yürürlüğe konmuştur. Buna göre kalite güvence sistemi planlama, uygulama, değerlendirme ve inceleme faaliyetlerinden oluşan kapsayıcı bir yapıda tasarlanmıştır.

Yasal düzenleme kapsamında eğitim sağlayıcıların ve bu konuda görev alan öğretmenlerin gelişiminin sağlanması için yatırım yapılması kararlaştırılmıştır. Ayrıca dezavantajlı grupların mesleki eğitim olanaklarından yararlanmaları için sosyal ortaklarla yapılması gereken çalışmalara yönelik bir yol haritası oluşturulmuştur. Danimarka’da mesleki ve teknik eğitim yeterliliklerinin kalite güvencesi ulusal yönetim, sosyal ortaklar, eğitim öğretim sağlayıcıları ve işletmelerin ortak sorumluluğunda bulunmaktadır. Öğrenciler, eğitim ve staj imkânını bir arada sunan mesleki eğitimlerini tamamladıktan sonra bir iş hayatına atılma veya yükseköğretime devam etme hakkına sahiptir. Ayrıca eğitim sisteminin sahip olduğu özerk yapı, eğitim sağlayıcılarına yerel ihtiyaçlara yönelik eğitim olanakları geliştirme ve sunma konusunda özgürlük tanımaktadır.

Tablo 12: Danimarka- Yeterliliklerinin Kalite Güvencelerinin Sağlanması Çalışmalarına Yönelik Göstergeler

| | |
|--|---|
| Konuyla İlgili Yasal Mevzuat/Rehber Hazırlanması | ✓ |
| Paydaş Katılımının Sağlanması | ✓ |
| Ülke Çapında Uygulama Birliği Sağlanması | ✓ |

3.1.5 İspanya’da Hayat Boyu Öğrenme Politikaları

İspanya’da eğitim öğretim faaliyetlerine ilişkin temel sorun, diploma sahibi olmadan okulu terk eden öğrencilerin sayısında gözlemlenen artış ve iş piyasasının isteklerinin mesleki ve teknik eğitime aktarılamaması olarak özetlenebilir.⁹⁶ İspanya’da politika yapıcılar, ekonomik ve sosyal açıdan önemli refah kayıplarının yaşanmasına sebep olan bu sorunların üstesinden gelebilmek için mesleki ve teknik eğitimde önemli değişimler içeren reformlar oluşturmak için çabalamakta, hayat boyu öğrenme politikaları bu öncelikler doğrultusunda şekillenmektedir.

⁹⁶ SOLİDAR, “Education and Lifelong Learning Watch 2015,Spain”
<http://www.solidar.org/en/publications/education-and-lifelong-learning-watch-2015-spain>
(21.11.2016)

2000 yılında Hayat Boyu Öğrenme Memorandumunun yayımlanmasından itibaren, her yaşta bireyin eğitim olanaklarından faydalanmasını hedefleyen politikalar, İspanyol hükümeti tarafından üzerinde hassasiyet gösterilen sosyal içerikli konu başlıklarından biri olmuştur. Ekonominin kalkınması için hayat boyu öğrenme yaklaşımının mesleki eğitim üzerindeki pozitif etkisi birçok dokümanda ele alınmıştır. Ancak 2015 yılına kadar İspanya’da halen hayat boyu öğrenmenin yaygınlaşması ve uygulama esaslarının hayata geçirilmesini konu alan ulusal bir strateji, mevzuat düzenlemesi veya çerçeve uygulamaya konmamıştır. 2010 yılında İspanya Eğitim Bakanlığı tarafından Hayat Boyu Öğrenme Ulusal Planı hazırlanmış olmasına rağmen projeler hayata geçirilememiştir.

2013 yılında hayat boyu öğrenmenin yaygınlaşması ve toplumda öğrenme kültürünün oluşmasını amaçlayan kanun tasarısı hazırlanmıştır ancak henüz uygulamaya konulmamıştır. Hayat boyu öğrenme politikalarının uygulanmasına dair ilke ve öncelikleri açıklayan kanun tasarısı, AB Komisyonu tarafından kabul edilen politika belgelerine atıflar içermekte ve uygulama esaslarını düzenlemektedir. Hayat boyu öğrenme kanun tasarısı bireylerin bilgi, beceri ve yetkinliklerini geliştirmek amacıyla yaşamları boyunca katıldıkları tüm etkinlikleri kapsayan bir yaklaşımla hazırlanmış olup hayat boyu öğrenme konusunu toplumsal, sosyal ve istihdamla ilgili bir bakış açısıyla değerlendirmektedir.

Hazırlık çalışmaları tamamlanan hayat boyu öğrenme kanun tasarısının temel hedefi, toplumsal dışlanma riski altındaki grupları etkilemektir. Bu sebeple mesleki niteliklerden yoksun, sosyal açıdan güçsüz ve dolayısıyla istihdam edilebilirlik yönünden zayıf bireyler hedef kitle olarak belirlenmiştir. Bahse konu kanun kapsamında hayat boyu öğrenme uygulamalarına evrensel ve adil erişimin sağlanması, güçlü bir öğrenme kültürü oluşturulması ve tüm bireylerin niteliklerinin geliştirilmesi hedeflenmektedir. İspanya’da hayat boyu öğrenmenin temel eğitim, mesleki eğitim ve öğretim, yükseköğretim, yetişkin eğitimi, sürekli eğitim ve e-öğrenme aktivitelerini kapsadığı kabul edilmektedir.

Hayat boyu öğrenme kanun tasarısı, hayat boyu öğrenmenin kalitesinin ve farkındalığın artırılmasına odaklanmaktadır. Faaliyetlerin 2014 ve 2020 yılları arasında hayat boyu öğrenmeye ilişkin göstergeleri Avrupa politika belgelerinde kabul edilen hedeflere ulaştırması beklenmektedir.

Aşağıda yer alan Tablo 13'te 2010 ve 2015 yılları itibariyle İspanya'da hayat boyu öğrenme faaliyetlerine katılım oranları gösterilmektedir.

Tablo 13: İspanya'da Hayat Boyu Öğrenme Katılım Oranları

| | 2010 | 2015 | 2015 Kadın | 2015 Erkek |
|----------------------|------|------|---------------|---------------|
| AB Ortalaması | 9.3 | 10.7 | 11.7 | 9.7 |
| İspanya | 11.2 | 9.9 | 10.7 | 9.2 |

Kaynak: Eurostat, Lifelong learning Statistics- 2016 Verileri

Tablo 13'te görüldüğü üzere İspanya'da uygulanan hayat boyu öğrenme faaliyetlerine katılım oranları yıllar içinde AB ortalamasının gerisine düşmüştür. Bu durum, hayat boyu öğrenme politikalarının kapsamlı biçimde yeniden değerlendirilmesi ve bu politikalar kapsamında tasarlanan uygulamaların hayata geçirilmesinin önemine işaret etmektedir.

Tablo 14'te İspanya'da 18-24 yaş arası bireylerin eğitimi erken bırakma oranları gösterilmektedir. Buna göre İspanya'da eğitimi erken bırakma oranı diğer AB üyesi ülkelere kıyasla önemli ölçüde yüksektir.

Tablo 14: İspanya'da Eğitimi Erken Bırakma Oranları

| | 2010 | 2015 |
|----------------------|------|------|
| AB Ortalaması | 13.9 | 11.0 |
| İspanya | 28.2 | 20.0 |

Kaynak: Eurostat, Lifelong learning Statistics- 2016 Verileri

3.1.6 İspanya'da Ulusal Yeterlilik Çerçevesi Uygulamaları

İspanya'da Hayat Boyu Öğrenme İçin Ulusal Yeterlilik Çerçevesi (ESQF-Spanish Qualifications Framework For Lifelong Learning) geliştirilmiştir. ESQF öğrenme kazanımı yaklaşımına dayanmakta ve eğitim öğretimin farklı kademeleri arasında koordinasyonun ve iş birliğinin geliştirilmesini hedeflemektedir.⁹⁷ ESQF, bilgi, beceri ve yetkinlik tanımlamalarının biraraya gelmesiyle oluşan 8 farklı seviyede tasarlanmıştır. Çerçevenin zorunlu eğitim ve yükseköğretim yeterliliklerinin yanı sıra yaygın ve serbest öğrenmelerin tanınması faaliyetleri sonucunda edinilen yeterlilikleri de kapsamı hedeflenmektedir.

⁹⁷ CEDEFOP, "National qualifications framework developments in Europe"

<http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/4137> (21.11.2016)

ESQF'in temel hedefi, İspanyol yeterliliklerini öğrenme kazanımı yaklaşımına uygun biçimde tanımlayarak uluslararası platformda anlaşılmasını kolaylaştırmak ve aralarındaki ilişkiye açıklık kazandırmaktır. Ayrıca eğitim ve yeterlilik sisteminde yer alan tüm paydaşlar arasındaki iş birliği ve koordinasyonun artırılmasına öncülük etmeyi amaçlamaktadır.

Hazırlık çalışmaları tamamlanan ESQF'in uygulama aşamasına başlanabilmesi için paydaşların biraraya gelmesiyle oluşturulan danışma grupları tarafından taslak bir mevzuat hazırlanmış ancak henüz yürürlüğe konulmamıştır.

Taslak mevzuat düzenlemesinde seviye tanımlayıcılarına yer verilmekte, ESQF'in uygulanması süreçlerinde izlenecek yöntemler açıklanmaktadır. Henüz operasyonel olarak uygulanmayan ESQF'in yönetiminin paydaşların oluşturduğu geniş katılımlı bir komisyon tarafından gerçekleştirilmesi planlanmaktadır.

Taslak mevzuat düzenlemesi kapsamında, ilerleyen dönemlerde yeterliliklerin ESQF'e yerleştirilebilmesi için bir yol haritası oluşturulmuştur. İlk aşamada formal eğitim kapsamında yer alan yeterliliklerin çerçeveye yerleştirilmesi planlanmaktadır. İlerleyen süreçte ise yaygın ve serbest öğrenmelerin tanınması faaliyetleri sonucunda edinilen yeterlilikler ESQF kapsamına dâhil edilecektir.

a)Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi ile Referanslama Çalışmaları

ESQF'in AYÇ ile referanslanması çalışmalarına 2012 yılında paydaşlardan oluşan geniş katılımlı bir çalışma grubunun oluşturulmasıyla başlanmıştır. Günümüzde referanslama raporunun ilk taslakları oluşturulmuş olmasına rağmen henüz çalışmalar tamamlanmamıştır. Önümüzdeki dönemlerde raporun Avrupa Komisyonuna sunulması planlanmaktadır.

Tablo 15: İspanya-Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi ile Referanslama Çalışmalarına Yönelik Göstergeleri

| | |
|--|---|
| Çalışmalara Paydaşların Dâhil Edilmesi | ✓ |
| Referanslama Raporu Hazırlık Çalışmalarının Tamamlanması | - |
| Yeterliliklerde AYÇ Seviyelerine Yer Verilmesi | - |

b) Yeterliliklerin Kredi Değerlerinin Belirlenmesi

İspanya’da yeterliliklerin kredilendirilmesi ve öğrenme kazanımı yaklaşımına uygun biçimde tanımlanması işlemlerine yeterliliklerin şeffaflığının artırılması ve bireylerin hareketliliğinin sağlanması açısından büyük önem verilmektedir.

Bu sebeple mesleki ve teknik eğitim yeterliliklerinin hemen hepsi öğrenme kazanımı yaklaşımına uygun biçimde tanımlanmış ve iş dünyasının talep ettiği nitelikleri öğrencilere kazandıracak biçimde güncellenmiştir. Ancak yeterliliklerin kredi değerlerinin belirlenmesi için ESQF’in tam olarak uygulanmaya konulması beklenmektedir.

İspanya’da ECVET kriterlerine uygun biçimde yeterliliklerin kredilendirilmesi için öncelikle ESQF’in yönetim yapılarının hayata geçmesi ve mesleki teknik eğitim, genel eğitim ve yükseköğretim yeterliliklerinden sorumlu olacak ayrı komisyonların oluşturulması planlanmaktadır. Bu konuda henüz ulusal düzeyde yasal bir mevzuat hazırlanmamıştır.

İspanyada mesleki ve teknik eğitim programları modüler olarak hazırlanmakta ve her bir programın uygulamaya konması için gözden geçirme ve değerlendirme mekanizmaları işletilmektedir. İşleyen bir modüler yapının ülkede mevcut olmasının ilerleyen dönemlerde ESQF’in uygulanmasıyla birlikte kredilendirme işlemlerini kolaylaştırması beklenmektedir.

Tablo 16: İspanya- Yeterliliklerin Kredilendirilmesi Çalışmalarına Yönelik Göstergeleri

| | |
|--|---|
| Konuyla İlgili Yasal Mevzuat/Rehber Hazırlanması | - |
| Uygulama Örneklerinin Başlatılması | - |
| Ülke Çapında Uygulama Birliği Sağlanması | - |

c) Yaygın ve Serbest Öğrenmelerin Tanınmasına Yönelik Çalışmalar

İspanya’da eğitim sisteminin farklı basamakları için geliştirilen birçok tanıma çerçevesi hazırlanmıştır. Bu çerçevelerden en önemlisi 2009 yılında iş yerinde edinilen öğrenmelerin tanınması işlemlerine ilişkin uygulama usullerini açıklayan düzenlemedir.⁹⁸

⁹⁸ SOLİDAR, "Country Monitoring Report, Spain"

http://www.solidar.org/system/downloads/attachments/000/000/487/original/2015_Building_Learning_Societies_Country_Reports_Spain.pdf?1470057622 (21.11.2016)

Çerçeveslere ek olarak İspanya eğitim sisteminde gerekli yeterliliklere sahip olmayan bireyler için gerçekleştirilen mesleki teknik eğitim ve yükseköğrenime geçiş sınavları gibi çeşitli tanıma araçları bulunmaktadır. Bu tanıma araçları yardımıyla bireylere bir üst kademedeki yer alan eğitim olanağına erişmek için eksik yeterliliklerini tamamlama fırsatı sunulmaktadır.

İspanya’da yaygın ve serbest öğrenmelerin tanınmasına yönelik faaliyetler esas olarak kamu idareleri tarafından gerçekleştirilmektedir. Ancak tanınma araçlarının uygulama esaslarını açıklayan düzenleyici çerçevelerin hazırlanmasında özel sektör söz sahibi olmakta ve düzenlemeler iş birliği ve koordinasyon içerisinde hazırlanmaktadır.

Konuya ilişkin birçok raporda İspanya’da ESQF’in uygulamaya konulması sonrasında yaygın ve serbest öğrenmelerin tanınması için daha geniş kapsamlı bir yasal mevzuatın hazırlanmasının planlanmakta olduğu ancak ekonomik kısıtların bu duruma engel olacağı yönünde kaygılar bulunduğu belirtilmektedir.

Tablo 17: İspanya-Yaygın ve Serbest Öğrenmelerin Tanınması Çalışmalarına Yönelik Göstergeler

| | |
|---|---|
| Konuyla İlgili Yasal Mevzuat/Rehber Hazırlanması | - |
| Konuya İlişkin Tanıtım Faaliyetlerinin Düzenlenmesi | ✓ |
| Uygulama Örneklerinin Başlatılması | ✓ |
| Ülke Çapında Uygulama Birliği Sağlanması | - |

d) Yeterliliklerinin Kalite Güvencelerinin Sağlanması Çalışmaları

İspanya’da, mesleki eğitim, bireylerin istihdamın yanı sıra ve sosyal, kültürel ve ekonomik yaşama aktif katılım için hazırlanmasını sağlayan ve bireyleri mesleklerin gerektirdiği nitelikli performans için donatan eğitim faaliyetleri seti olarak tanımlanmaktadır.

2011 yılında yayımlanan mevzuat uyarınca, mesleki ve teknik eğitimde EQAVET kriterlerine uygun biçimde bir kalite güvence sisteminin kurulması önemle vurgulanmıştır. Bahse konu mevzuat uyarınca, mesleki eğitim sağlayıcıları yeterliliklere ilişkin kalite güvence sistemini kurmakla yükümlüdür.⁹⁹

⁹⁹ <http://www.eqavet.eu/gns/what-we-do/implementing-the-framework/spain.aspx> (26.11.2016)

Ülke çapında yeterliliklerin kalite güvencesinin sağlanması için uygulama birliği getirilmesini hedefleyen mevzuat düzenlemesi, ilgili alanda yer alan paydaşların katkı ve katılımlarıyla hazırlanmıştır. Kalite güvencesi alanında mevzuat hazırlanmış olmasına rağmen, günümüzde İspanya’da kalite güvencesi konusunda çeşitli eksikliklerin yaşandığını söylemek mümkündür. Yeterliliklerin kalite güvencesini sağlamakla yükümlü olan eğitim kurumları maddi kısıtlar sebebiyle bu alana yeterli finansal kaynak ayıramamakta ve kalite güvencesi için gerekli sorumluluklarını yerine getirememektedir.

Tablo 18: İspanya- Yeterliliklerinin Kalite Güvencelerinin Sağlanması Çalışmalarına Yönelik Göstergeler

| | |
|--|---|
| Konuyla İlgili Yasal Mevzuat/Rehber Hazırlanması | ✓ |
| Paydaş Katılımının Sağlanması | ✓ |
| Ülke Çapında Uygulama Birliği Sağlanması | - |

3.1.7 Türkiye’de Hayat Boyu Öğrenme Politikaları

Türkiye, 80’lerin sonunda soğuk savaşın bitişiyle birlikte yeniden yapılanan dünya düzeni içinde kendisine yer edinmeye çalışan bir ülke konumundadır. Bu dönemde Türkiye, 60’lardan bu yana üye olmaya çalıştığı AB’ye tam üye olmayı kendisine hedef olarak seçmiş ve Birlikle karşılıklı ilişkilerini geliştirmek için adımlar atmaya başlamıştır. Atılan bu adımlar, 2005 yılı sonunda Türkiye’nin AB’ye aday üyeliğe kabul edilmesi ile sonuçlanmıştır. Türkiye bugün, AB’ye tam üyelik için eğitimin de yer aldığı birçok alanda yeniden yapılanma içine girmiştir.

Sahip olduğu genç nüfus ile ön plana çıkmak isteyen Türkiye, uluslararası rekabette avantaj sağlayabilmek için hayat boyu öğrenme konusunda Avrupa’da yaşanan gelişmelere kayıtsız kalmamış ve her yaşta bireyin potansiyellerini gerçekleştirmesine olanak tanıyacak çalışmalarda bulunmuştur. Bu kapsamda, öncelikle hayat boyu öğrenme yaklaşımı çerçevesinde geliştirilen politikaların kurumsal yapılar aracılığıyla gerçekleştirilmesi için adımlar atılmıştır. Türkiye Ulusal Ajansının kurulması, Mesleki Yeterlilik Kurumunun kurulması ve MEB yapılanması içinde Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü’nün teşkil edilmesi, Türkiye’de hayat boyu öğrenme yaklaşımının kurumsallaşmasına imkân tanımıştır.

- **Türkiye Ulusal Ajansı:** Avrupa’da eğitim ve öğretimle ilgili tüm faaliyetleri yürütmek üzere oluşturulan Hayat Boyu Öğrenme Programı kapsamında, AB Komisyonunca yapılacak projelerin her ülkede uygulayıcı ve koordinatör birimleri olarak Ulusal Ajansların belirlenmesi yaklaşımı benimsenmiştir.

Bu karar doğrultusunda “Ulusal Ajans” görevini üstlenmek üzere Ocak 2002 tarihinde Bakanlar Kurulu Kararı ile Devlet Planlama Teşkilatı bünyesinde AB Eğitim ve Gençlik Programları Dairesi kurulmuştur. 6 Ağustos 2003 tarihinde ise AB Eğitim ve Gençlik Programları Merkezi Başkanlığı (Türkiye Ulusal Ajansı) 25191 sayılı Resmi Gazete’de (RG) yayımlanan 540 sayılı Kanunla oluşturulmuştur.¹⁰⁰

Türkiye Ulusal Ajansı temel olarak hayat boyu öğrenme kapsamında oluşturulan AB Eğitim ve Gençlik Programlarını ülke içinde duyurma, bu programlara katılım çalışmalarını koordine etme, yürütme ve izleme, Avrupa Komisyonuna rapor halinde sunma, program uygulamaları hakkında Avrupa Komisyonu ile gerekli görüşmeleri yapma ve uygulama sözleşmelerini imzalama görevlerini üstlenmiştir. 2003 yılında pilot uygulamalara başlayan Ulusal Ajans, 1 Nisan 2004 yılında AB Eğitim ve Gençlik Programlarının tam üyesi haline gelmiş ve 2006 yılına kadar süren Socrates, Leonardo da Vinci ve Gençlik adlarıyla bilinen topluluk programlarını yürütmeye başlamıştır.

2007-2013 dönemi içerisinde Hayat boyu Öğrenme ve Gençlik Programları Türkiye Ulusal Ajansı tarafından yürütülmüştür. 2014-2020 yıllarını kapsayan Erasmus+ Programı, Türkiye Ulusal Ajansı unvanıyla, AB Eğitim ve Gençlik Programları Merkezi Başkanlığı tarafından yürütülmektedir.¹⁰¹

• **Türkiye İş Kurumu:** Türkiye’de ilk İş Kanunu olan 3008 sayılı Kanunda, “iş ve işçi bulmaya aracılık” bir kamu hizmeti olarak nitelendirilmiş ve bu hizmetin devlet eliyle yürütülmesine dönük düzenlemeye gidilmiştir. Buna istinaden İş ve İşçi Bulma Kurumu (İİBK) 4837 sayılı kanunla 25.01.1946 tarihinde fiilen görev yapmaya başlamış ve istihdam hizmetlerinin yürütülmesi devlet tarafından gerçekleştirilen kurumsal bir faaliyet haline gelmiştir.

İİBK, 1960’lı yıllarda başta Almanya olmak üzere sanayileşmiş ülkelerin artan iş gücü ihtiyaçlarını yabancı işçiler yoluyla karşılamak istemeleri üzerine yurt dışına işçi gönderme faaliyetlerinde yoğunlaşmıştır. 1973 petrol krizinden sonra yurt dışından gelen işgücü talebinin durması üzerine İİBK hizmet sunumunda gerileme sürecine girmiş ve sadece kamu işverenlerinin işgücü taleplerini karşılamak ve yasal bir zorunluluk olan engelli ve eski hükümlü istihdamında aracılık hizmetlerini yürüten bir yapıya dönüşmüştür.

¹⁰⁰ <http://www.ua.gov.tr/kurumsal/ba%C5%9Fkanl%C4%B1k> 13.12.2015

¹⁰¹ <http://www.ua.gov.tr/kurumsal/ba%C5%9Fkanl%C4%B1k>

ÇSGB, 1991 yılında İİBK'yı reforma tabi tutacak detaylı bir yasa tasarısı çalışması başlatmıştır. Yasa tasarısı kapsamında, İİBK'nın adının Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) olarak değiştirilmesi ve Kurumun organizasyonel yapısının bağımsız ve özerk bir niteliğe kavuşturulması konusu öncelik oluşturmuştur. Buna istinaden, yabancı ülkelere çalışma izni vermek, bunların işletmelerini desteklemek, işsizlik sigortasını yönetmek ve özel istihdam bürolarını kontrol etmek gibi faaliyetlerin de İŞKUR tarafından yürütülmesi öngörülmüştür.

İİBK'yı dünyadaki teknolojik alanda ve işgücü piyasasında meydana gelen gelişmeleri izleyebilecek, çağdaş iş kurumlarının üstlendiği görevleri yerine getirebilecek ve aktif işgücü piyasası programlarını uygulayabilecek bir yapıya kavuşturmak amacıyla, 29/06/2000 tarihli ve 4588 sayılı Yetki Kanununa dayanılarak Bakanlar Kurulunca 617 Sayılı "Türkiye İş Kurumunun Kurulması ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname" kabul edilmiş ve 04/10/2000 tarih ve 617 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile İİBK kapatılarak yerine İŞKUR kurulmuştur. Ancak, Anayasa Mahkemesi 31/10/2000 tarihinde alınan karar ile 617 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameyi iptal etmiş ve iptal kararının Resmi Gazete'de yayımlandığı tarihten dokuz ay sonra yürürlüğe gireceğine karar vermiştir. Dokuz aylık süre 08/08/2001 tarihinde sona ermesine rağmen yeni bir yasal düzenleme yapılamadığından Kurum, faaliyetlerini yasal dayanaktan yoksun olarak sürdürmek zorunda kalmıştır.

Nihayet, 25.06.2003 tarihinde kabul edilen ve 05.07.2003 tarihinde yürürlüğe giren 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu ile İŞKUR kuruluş yasasına kavuşmuştur. İstihdamın korunması, geliştirilmesi, yaygınlaştırılması ve işsizliğin önlenmesi faaliyetlerine yardımcı olmak ve işsizlik sigortası hizmetlerini yürütmek üzere kurulan İŞKUR'un yeni yasa ile görev alanı genişletilerek klasik iş ve işçi bulma hizmetlerinin yanı sıra, aktif ve pasif işgücü politikalarını uygulayabilecek bir yapıya kavuşturulmuştur. Yurtiçi ve yurtdışı iş ve işçi bulma faaliyetlerinde bulunmak üzere, Özel İstihdam Bürolarının kurulmasına izin verilerek, Kurumun bu alandaki tekel yetkisi kaldırılmıştır. İllerde ve bölgesel kalkınmada yerel inisiyatifi geliştirmek ve yerel istihdam politikalarını belirlemek üzere il istihdam kurulları oluşturulmuş ve etkin hizmet verebilmek amacıyla, bölge müdürlükleri kaldırılarak yerlerine il müdürlükleri getirilmiştir. Kurumun görevlerini etkin bir şekilde yerine getirebilmesi amacıyla, nitelikli personel istihdamını sağlamak üzere istihdam ve meslek uzmanları tahsis edilmiştir.

4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanununa göre ÇSGB'ye bağlı olan İŞKUR, özel hukuk hükümlerine tabi, tüzel kişiliğe sahip, idari ve mali bakımdan özerk bir kamu kuruluşudur. Yine aynı kanunun 4.maddesine göre İŞKUR, Genel Kurul, Yönetim Kurulu, Genel Müdürlük ve İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları olmak üzere toplam dört ana birimden meydana gelmektedir. İşsizlik Sigortası uygulamaları, Ücret Garanti Fonu, Kısa Çalışma Ödeneği, Kıdem Tazminatı, İhbar Tazminatı, İş Kaybı Tazminatı İŞKUR tarafından uygulanan pasif işgücü piyasası politikaları iken aktif işgücü politikaları ise; iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri, yatırımları ve istihdamı artırmaya yönelik teşvikler, toplum yararına çalışma programları, işbaşı eğitim programları, girişimcilik eğitim programları ve mesleki eğitim kurslarıdır.

2016 yılında, 420 bin birey mesleki eğitim kursları, işbaşı eğitim programı ve girişimcilik eğitim programından oluşan aktif işgücü programlarından faydalanmıştır. İŞKUR, iş ve meslek danışmanları, iş arayan bireylerle 4 milyonun üzerinde görüşme gerçekleştirmiş ve işveren danışmanlığı kapsamında 552 binin üzerinde işyeri ziyareti gerçekleştirilmiştir.¹⁰²

a) İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmeti: İŞKUR'a göre iş ve meslek danışmanlığı; iş arayanların ve iş bulmak amacıyla meslek edinmek, mesleklerini geliştirmek ya da değiştirmek isteyenlerin özellikleri ile işin ve mesleğin gerektirdiği nitelik ve şartları karşılatırarak, kişilerin istek ve durumuna en uygun işi veya mesleği seçmesi, seçtiği meslekle ilgili eğitim imkânlarından yararlanması, işe yerleştirilmesi, işe uyumunun sağlanması konusunda kişilere sistemli olarak yardım edilmesi şeklinde tanımlanmaktadır.¹⁰³ İş ve meslek danışmanlığının hedef kitlesi genel olarak, meslek seçimi aşamasında olan gençler, işsizler ve iş hayatında kariyerlerinin değişik aşamalarında bulunan farklı düzeylerdeki kişilerdir. İş ve meslek danışmanlığı sürecinin temel aşamaları dört başlık altında toplanarak incelenmektedir. Bu aşamalar sırasıyla; kişi hakkında bilgi toplama, tanıma ve analiz etme, iş dünyası, işler ve meslekler hakkında bilgi toplama ve analiz etme, kişinin özelliklerini, iş dünyası, işler ve mesleklerin gerekleriyle karşılaştırma ve kişi için bir gelişim ve eylem planı hazırlanmasıdır.

¹⁰² Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü 2016 Yılı Faaliyet Raporu

¹⁰³ Nihat Erdoğan, "İş ve Meslek Danışmanlığı", İŞKUR İş ve Meslek Danışmanlığı Eğitim Kitabı, Haz. İş ve Meslek Danışmanları Derneği, Ankara, 2011, s. 7

1991 yılından günümüze İŞKUR tarafından yürütülen iş ve meslek danışmanlığı çalışmaları, 2012 ve 2013 yıllarında 4.000 iş ve meslek danışmanı istihdamının sağlanması ile daha geniş kitlelere ulaşmış ve daha etkin bir şekilde sürdürülmüştür. 2016 yılı sonu itibarıyla İŞKUR bünyesinde çalışan 3.535 iş ve meslek danışmanı aracılığıyla bu hizmet sunulmaya devam etmektedir.

İş ve meslek danışmanları illerde düzenlenen “Meslek Tanıtım Günleri”yle üniversite tercihleri öncesinde öğrencilere yardımcı olmayı amaçlamaktadır. 2016 yılında 16.102 genç meslek tanıtım günlerine katılım sağlamıştır.

b) İşbaşı Eğitim Programları: İş gücü niteliklerinin güncel kalması amacıyla İŞKUR Kuruma kayıtlı işsizlerin yine Kuruma kayıtlı işyerlerinde, daha önceden edindikleri teorik bilgileri uygulama yaparak pekiştirmelerini veya mesleki deneyim kazanmalarını sağlamak amacıyla işgücü piyasası araştırma sonuçları, iş ve meslek danışmanlarının işyeri ziyaretleri sırasında veya işsizlerle yapılan görüşmelerde tespit edilen ihtiyaçlar, işyerlerinden veya katılımcı adaylarından gelen talepler doğrultusunda İşbaşı Eğitim Programları düzenlemektedir.¹⁰⁴ İşbaşı Eğitim Programları, katılımcıların istihdam edilme olasılığı yüksek kurs türlerinden biridir. İşyerlerinde verilen eğitimin birebir işveren gözetiminde olmasından dolayı işçinin göstermiş olduğu beceri ve kabiliyet, işe yerleşmesinde önemli bir rol oynamaktadır. 2014 yılında programa katılan 59.456 kursiyerden 19.903 kişinin istihdamı sağlanmış iken 2016 yılında düzenlenen 103.852 işbaşı eğitim programına 107.205 kadın olmak üzere toplam 238.205 kişi katılmıştır.¹⁰⁵

c) Girişimcilik Eğitim Programları: Kendi işlerini kurarak ekonomiye katkı sağlamak isteyenler için 2009 yılında yapılan düzenlemelerle girişimcilik eğitim programları uygulamaya geçirilmiştir. Girişimcilik Eğitim Programlarının temel amacı, İŞKUR’a kayıtlı olanların kendi işlerini kurmalarına ve geliştirmelerine yardımcı olmaktır. Eğitim programları ile girişimci adaylarının kendi iş fikirlerine ilişkin olarak iş planı hazırlama ve uygulamaya yönelik gerekli bilgi ve deneyim kazandırılmaya çalışılarak adayların işletme kurma fikrinin olgunlaşması sağlanmaktadır. Bu kapsamda gerek işsizler gerekse işletmesini geliştirmek isteyenler eğitimlerden yararlanabilmekte ve bu eğitimler, eğitimleri verebilecek gerekli yetkinliğe sahip üniversiteler, özel eğitim kurumaları, meslek birlikleri ve odalar ile işbirliği halinde düzenlenmektedir.

¹⁰⁴ İŞKUR, 8.Genel Kurul Raporu, a.g.e., s.62

¹⁰⁵İŞKUR, Faaliyet Raporu 2016, Ankara, 2015, s. 13

2010 yılından itibaren düzenlenen girişimcilik eğitim programları incelendiğinde, 319 olan program sayısı 2014 yılında 1.229'a ve 8.306 olan katılımcı sayısı ise 31.648'e kadar artış göstermiştir. 2016 yılında girişimcilik eğitim programları kapsamında İŞKUR kaynağından 2.460 programa 27.752 kadın olmak üzere toplam 63.261 kişi katılmıştır.

- d) Mesleki Eğitim Kursları:** İş gücü piyasası ihtiyaçları doğrultusunda herhangi bir mesleği olmayan işsizlerin meslek sahibi olmaları, mesleği olmakla birlikte mesleğin gerektirdiği beceri düzeyinin mevcut talepleri karşılayamadığı durumlarda kişilerin beceri düzeyinin geliştirilmesi, mevcut mesleklerin geçerliliğini yitirdiği durumlarda ise kişilerin yeni meslek sahibi olmaları, mesleki eğitim kurslarının hedeflerini oluşturmaktadır. Dolayısıyla istihdamın korunması ve artırılması amacı taşıyan mesleki eğitim kursları, makro anlamda işgücünün nitelikli hale gelmesi ve işgücü piyasasında hareketliliğin artırılması yoluyla yapısal işsizliğin de azaltılmasına katkı sağlamaktadır.

Mesleki eğitim kursları, İŞKUR tarafından yapılan işgücü piyasası ihtiyaç analizleri doğrultusunda belirlenen ve İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu'nun onayından geçen Yıllık İşgücü Eğitim Planı'nda yer alan mesleklerde düzenlenmektedir. Yıllık iş gücü eğitim planında yer alan mesleklerde kurs açılabilmesi için iş gücü piyasasından ve işverenlerden gelen taleplerin İŞKUR kayıtlarından karşılanamaması halinde sadece karşılanamayan kısım için mesleki eğitim kursları düzenlenmektedir. Planda yer almayan bir meslek için kurs düzenlenmek istenildiğinde ise, Genel Müdürlük ve İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu'nun onayıyla planda değişiklik yapılabilmektedir. Kursları düzenlemek amacıyla işbirliği veya hizmet alımı yapılabilecek hizmet sağlayıcıları arasında; MEB'e bağlı eğitim ve öğretim kurumları, üniversiteler, özel öğretim kurumları, özel sektör işyerleri, özel kanunla kurulan banka ve kuruluşları ve bunlara bağlı işyerleri ile iktisadi işletmeleri bulunan dernek ve vakıflar ve özel istihdam büroları bulunmaktadır. MEB tarafından onaylanan kurs eğitim programlarının müfredatları Ulusal Meslek Standartları ile uyumlu olmalıdır. Kurs eğitim programları, teorik ve uygulamalı olmak üzere iki bölümden oluşabilmektedir. Mesleğin özelliğine göre, kurslarda teorik ve uygulamalı bölümler birlikte verilmekte ya da farklı eğitim mekânlarında veya farklı illerde yapılabilmektedir. Toplam kurs süresi 160 fiili günü aşmamakta ve kursların, günlük en az 5 en fazla 8 saat ve haftada 6 günü geçmemek üzere en az 30 en fazla 40 saat olması gerekmektedir.

Kursların işyerleri ile düzenlenmesi halinde, kursiyerlerin en az %50'si, kurs sınav sonucunun açıklandığı tarihten itibaren en geç 30 gün içinde işe başlatılmak şartı ile 120 günden az olmamak üzere en az fiili kurs süresi kadar istihdam edilmesi gerekmektedir. Kursların sona ermesiyle birlikte sınav sonucunda başarılı olan kursiyerlerin belirtilen süreler kapsamında istihdam edilip edilmediklerini kontrol etmek amacıyla Kurum tarafından izleme çalışmaları yapılmaktadır. 2012 yılında mesleki eğitim kurslarına katılan 215.399 kursiyerden 42.680 kişi, 2013 yılında 131.249 kursiyerden 43.380 kişi ve 2014 yılında ise 109.666 kursiyerden 29.033 kişi işe yerleştirilmiştir. 2016 yılında mesleki eğitim kurslarından 41.275 erkek, 77.897 kadın olmak üzere toplam 119.172 kişi yararlanmıştır.

Aktif işgücü piyasası politikaları kapsamında düzenlenen mesleki eğitim kursları; "İstihdam Garantili Kurslar", "İstihdam Garantisi Olmayan/Genel Kurslar", "Özel Politika Kursları", "Engellilere Yönelik Kurslar ve Rehabilitasyon Faaliyetleri", "Hükümlülere/Eski Hükümlülere Yönelik Kurslar", "İşsizlik Sigortası Kapsamında Açılan Kurslar" ve "Çalışanların Mesleki Eğitimi" olarak uygulanmaktadır.

e) Avrupa Rehberlik Merkezi (Euroguidance) Faaliyetleri: İŞKUR, 2009 yılından itibaren AB Komisyonu tarafından, Euroguidance (Avrupa Rehberlik Hizmetleri) ulusal temsilcisi olarak kabul edilmiştir. Avrupa boyutuyla rehberlik hizmetlerine katkı sağlamak amacıyla eğitim, öğrenim, iş, meslek ve rehberlik konularında bilgi vererek ilgili ülkelerde Avrupa boyutunun desteklenmesine katkıda bulunmaktadır. Bu kapsamda çeşitli konferanslar ve bilgilendirme etkinlikleri düzenlenmektedir.

f) Diğer Faaliyetler: İŞKUR, iş ve meslek analizleri ile meslek tanımlaması ve sınıflandırması yaparak, iş arayanlara ve işgücü piyasasına ilk kez girecek öğrencilere meslek ya da alan seçme aşamasında mesleki rehberlik hizmeti sunmakta ve böylece doğru yönlendirme ile işgücünün, işgücü piyasasında kalıcı olmasını hedeflemektedir. Bu hedef doğrultusunda yapılan çalışmalarla, mesleklerle ilgili bilgi sahibi olmak isteyenler için uluslararası standartlara uygun olarak Türk Meslekler Sözlüğü hazırlanmıştır. Bu sözlükte mesleklerin tanımı, standartları, görevleri, çalışma şartları, gerektirdiği eğitim düzeyi, hâlâ geçerli bir meslek olup olmadıkları gibi bilgiler kategorize edilmektedir.

Meslek araştırma, bilgi toplama ve iş analizi çalışmaları sonucunda; teknolojiye, üretim anlayışında ve iş hayatında meydana gelen gelişmelere paralel olarak iş gücü piyasasında ortaya çıkan yeni meslekler tespit edilmekte ve var olan mesleklerin görev tanımlarında oluşan değişiklikler belirlenip Türk Meslekler Sözlüğüne aktarılmaktadır. 2016 yılı itibarıyla 121 yeni meslek Sözlüğe dâhil edilerek, meslek sayısı 6.850'e çıkarılmıştır.¹⁰⁶

Diğer taraftan İŞKUR, meslekler ve eğitim-öğretim kurumları hakkında bilgi almak üzere Kuruma başvuran kişilere, gerekli hizmetin sunulmasını sağlamak amacıyla, Meslek Danışma Komisyonu (MEDAK) aracılığıyla meslek bilgi dosyaları oluşturmaktadır. Bu dosyalar, bir meslekle ilgili olarak; tanım, görevler, mesleğin gerektirdiği özellikler, çalışma ortamı ve koşulları, meslek eğitimi, çalışma alanları ve iş bulma olanakları, eğitim süresince ve eğitim sonrası kazanç, meslekte ilerleme olanakları gibi bilgiler içermektedir. MEDAK tarafından onaylanan toplam 828 meslek bilgi dosyası meslek bilgi/danışma merkezlerinde kişilerin kullanımına sunulmaktadır. Meslek Bilgi Merkezleri; meslekler, mesleki eğitim yerleri ve çalışma hayatıyla ilgili bilgileri içeren kaynakların bulunduğu ve bu kaynakların ihtiyaç sahiplerinin kullanımına sunulduğu bilgi merkezleridir. 2016 yılı itibarıyla 51 Meslek Bilgi Merkezi bulunmaktadır. Meslek bilgi dosyalarının geliştirilmesine katkı sağlayan MEDAK 2016 yılında yaptığı toplantılarda 38 adet mesleği güncellemiş, 27 adet yeni meslek bilgi dosyasını da onaylanmıştır. İŞKUR web sayfasında güncel olarak 264 Fakülte, 236 Yüksekokul, 212 Lise, 119 Mesleki Eğitim Merkezi ve 53 kurs mesleği olmak üzere toplam 884 meslek bilgi dosyası bulunmaktadır.

• **Mesleki Yeterlilik Kurumu:** Ülkemizde 1990'lı yıllara gelindiğinde işsizliğin oranlarında yaşanan artışın durdurulması ve AB'ye tam üyeliğin sağlanabilmesi için işgücü piyasası politikalarının eğitimle ortak bir zeminde buluşması gerekliliği ortaya çıkmıştır. Bu yıllarda önceki dönemlerde uygulamaya konulan önlemlerin yanında 1990 ve 1994 yıllarını kapsayan VI. Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda; istihdamın gelişmesini sağlayacak ortamın sağlanması ve devamı için nitelikli iş gücü yetiştirilmesi, mevcut iş gücünün niteliğinin yükseltilmesi, iş gücü piyasasında karşılaşılan ve istihdamın gelişmesini olumsuz şekilde etkileyen unsurların ortadan kaldırılması iş gücü piyasası politikalarının temel ilkeleri olarak tespit edilmiştir.

¹⁰⁶ Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü 2016 Yılı Faaliyet Raporu, s. 49

Plan döneminde, iş gücü piyasalarına yönelik olarak 1993 yılında finansmanının yarısından fazlasının Dünya Bankası tarafından karşılanan “İstihdam ve Eğitim Projesi” ile 1994 yılında, özelleştirme sonrası ortaya çıkabilecek işsizliği önleme ya da işsizlik süresini azaltmak için “İşgücü Uyum Projesi” uygulamaya konulmuştur. İstihdam ve Eğitim Projesi ile becerileri düşük işsizlere mesleki eğitimi verilerek istihdamlarının sağlanması, meslek standartları, sınav ve belgelendirilmesi sisteminin kurulması, işgücü piyasası enformasyon sisteminin geliştirilmesi ve kadın istihdamının artırılması amaçlanmıştır.

İstihdam ve Eğitim Projesi’nde yer alan “Meslek Standartları Sınav ve Belgelendirme” sisteminin kurulması kapsamında, 1992 yılında Meslek Standartları Milli Protokolü imzalanarak; devlet, işçi ve işveren taraflarının yer aldığı Meslek Standartları Komisyonu kurulmuş ve 2000 yılında İstihdam ve Eğitim Projesi tamamlandığında tarafların üzerinde mutabık oldukları Ulusal Meslek Standartları Kurumu Kanun taslağı hazırlanmıştır. Üzerinde uzun tartışmalar yapılarak son şekli verilen Ulusal Meslek Standartları Kurumu Kanun taslağı 2004 yılında ÇSGB tarafından Başbakanlığa sunulmuş ise de; kanun tasarısına dönüştürülmesi mümkün olamamıştır. Milli Eğitim Bakanlığı’nın koordinasyonunda 2002-2007 yıllarında uygulanan Mesleki Eğitim ve Öğretim Sisteminin Güçlendirilmesi Projesi (MEGEP) çerçevesinde Ulusal Meslek Standartları Kurumu Kanun taslağı yeniden gündeme getirilmiş ve taslak güncellenmiştir. Mesleki Yeterlilik Kurumu Kanun tasarısı, 2006 yılında TBMM’ye sunulmuş ve 21 Eylül 2006 tarihinde 5544 sayılı Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) Kanunu olarak oy birliği ile kabul edilmiştir.

MYK, 21 Eylül 2006 tarihinde 5544 sayılı Mesleki Yeterlilik Kurumu Kanunuyla ÇSGB’nin ilgili kuruluşu olarak kurulmuştur. MYK, kamu tüzel kişiliğini haiz, idari ve mali özerkliğe sahip, özel bütçeli bir kurumdur. MYK’nın kuruluş amaçlarından en önemlisi Ulusal Mesleki Yeterlilik Sisteminin (UMYS) kurulması ve işletilmesidir. Hayat boyu öğrenmenin teşvik edilmesi UMYS’nin temel amaçları arasındadır. UMYS; ulusal meslek standartlarının (UMS) ve ulusal yeterliliklerin (UY) oluşturulduğu, mesleki ve teknik eğitim ve öğretim programlarının bu standartlara göre hazırlandığı, iş gücünün mesleki yeterliliğinin akredite olmuş ve MYK tarafından yetkilendirilmiş belgelendirme kuruluşlarınca belgelendirildiği bir sistemdir. UMYS’nin yer alan faaliyetlerin neredeyse tamamı, paydaşlar tarafından veya paydaşların aktif katılımıyla, kamu, işçi ve işveren taraflarının iş birliği içerisinde yürütülmektedir.¹⁰⁷

¹⁰⁷ <http://www.myk.gov.tr/> (12.06.2016)

UMYS'de ilk basamağı iş piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda UMS'lerin hazırlanması oluşturmaktadır. UMS'ler, bir mesleğin başarı ile icra edilebilmesi için gerekli bilgi, beceri, tavır ve tutumları tanımlayan teknik dokümanlardır. UMS'ler, işin/mesleğin hiyerarşik ve sistematik bir biçimde iş birimlerine (görev, işlem, işlem basamağı vb.) ayrılmasını sağlayan iş analizi metodu ile hazırlanmaktadır.

Standartların geliştirilmesi sürecinde sosyal tarafların etkili olarak katılımının sağlanması, görüş ve katkısının alınması esas olup, söz konusu standartlar MYK tarafından görevlendirilen sektörünü temsil yeteneğine sahip kurum/kuruluşlar veya MYK tarafından oluşturulan çalışma grupları tarafından hazırlanmaktadır. Hazırlanan UMS'ler kapsamında; kişinin yürütmesi gereken başlıca görevler, izlemesi gereken işlemler ve bu işlemleri gerçekleştirirken sergilemesi gereken başarı ölçütlerine yer verilmektedir. Bir diğer ifadeyle, UMS'ler sektörün talep ettiği çalışan profilini tanımlamakta ve bu kişilerin sahip olması gereken öğrenme kazanımlarını içermektedir. Mesleki alanla ilgili sağlık, güvenlik ve çevre koruma konularındaki mevzuat, mesleğin icra edildiği çalışma ortamı ve koşulları, mesleğin icrasında kullanılan araç, gereç ve ekipman ile idari ve teknik gereklilikler de ayrıca UMS'ler kapsamında sunulmaktadır. UMS'ler, hem mesleki ve teknik eğitim programlarına hem de UY'lere girdi sağlamaktadır. Yayınlanan UMS'lere bağlı olarak mesleki ve teknik eğitim programları güncellenmekte ve gerekli durumlarda meslek standartları dikkate alınarak yeni eğitim programları hazırlanmaktadır.

UMYS'nin ikinci basamağını UY'lerin hazırlanması oluşturmaktadır. UY'ler, ulusal ya da uluslararası meslek standartlarına dayanan, öğrenme ve değerlendirme amaçlı kullanılan, bireyin sahip olması gereken öğrenme kazanımlarını içeren ve MYK tarafından onaylanarak yürürlüğe giren teknik dokümanlardır. UY'ler de UMS'ler gibi MYK tarafından görevlendirilen kurum/kuruluşlarca hazırlanmaktadır. Bu kurum/kuruluşlar; örgün ve yaygın eğitim ve öğretim kurumları, belgelendirme kuruluşları, UMS hazırlamış kuruluşlar (sektörü temsil edebilen ve yetkinliği olan iş dünyası aktörleri) ve meslek kuruluşlarıdır. UY'ler, birimlerden oluşmaktadır. Yeterlilik birimlerinde öğrenme kazanımları ile söz konusu kazanımların sergilenmesi için gerekli olan standartları ifade eden başarı ölçütleri yer almaktadır. Ayrıca, UY'ler başarı ölçütlerinin nasıl ölçüleceğini tanımlayan kontrol listeleri (ölçme ve değerlendirme materyali) içermektedir. UY'ler ilgili meslekte MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi sahibi olmak isteyen adayların tabi tutulacağı ölçme-değerlendirme sürecini, kullanılacak ölçme araçlarını (teorik sınavlar, performans dayalı sınavlar, gözlem, portfolyo vb.) ve adayların sınavlarda sergilemesi beklenen asgari performans düzeyini tanımlamaktadır.

Adaylar, UY'lerde tanımlanan başarı koşullarını sağladığı takdirde kendilerine MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi düzenlenmektedir. Ayrıca belge sahiplerinin izlenmesine yönelik süreçler UY'lerde tanımlanmaktadır. Bu doğrultuda, belgelerin geçerlilik süreleri, belge sahiplerinin hangi sıklıkla ve yöntemle izleneceği, belge geçerlilik süresi sonunda belge yenilemede uygulanacak ölçme-değerlendirme yöntemleri açıklanmaktadır.

UY'lere dayalı ölçme, değerlendirme ve belgelendirme faaliyetleri MYK tarafından yetkilendirilen belgelendirme kuruluşlarınca yürütülmektedir. Bu kuruluşlar öncelikle, Türk Akreditasyon Kurumu (TÜRKAK) ya da Avrupa Akreditasyon Birliği bünyesinde çok taraflı tanıma anlaşması imzalamış akreditasyon kurumlarınca ilgili yeterliliklerde TS EN ISO/IEC 17024 Standardı şartlarına uygun oluşturulmuş sistem dâhilinde akredite olma şartını sağlamalıdır. Akreditasyon şartını sağlayan kuruluşlar MYK'ya yetkilendirme başvurusunda bulunmaktadır. MYK tarafından kuruluşun kalite yönetim sistemi ve UY'lerin ölçme, değerlendirme ve belgelendirme faaliyetlerini destekleyen politika ve prosedürleri inceleme, denetim ve değerlendirmeye tabi tutulmaktadır. Yapılan inceleme, denetim ve değerlendirme sonunda uygun bulunan kuruluşlar UY'lere dayalı ölçme-değerlendirme ve belgelendirme yapmak üzere yetkilendirilmektedir. Yetkilendirilmiş belgelendirme kuruluşları ilgili yeterlilikte MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi edinmek isteyen bireyleri ölçme ve değerlendirmeye tabi tutmakta ve başarılı bireylere söz konusu belgeleri düzenlemektedir. Bireyler, bir yeterliliği oluşturan yeterlilik birimlerinin tamamından başarılı olmadığı durumda; bir diğer ifade ile bazı birimlerden başarılı, bazılarından başarısız olduğu durumda başarılı olunan birimlere yönelik yetkilendirilmiş kuruluşlarca bireylere Birim Başarı Belgeleri verilmektedir. Bu sayede bireyler başarılı oldukları birimleri biriktirme imkânına kavuşmaktadır.

Yetkilendirilmiş belgelendirme kuruluşları, eğitim durumu veya iş tecrübesi ne olursa olsun, bireylere herhangi bir yolla edindikleri mesleki bilgi, beceri ve yetkinliklerini belgelendirme imkânı sunmaktadır. Belgelendirme için başvuruda bulunan bireylerden, başvurusu uygun bulunanların öğrenme kazanımları, ilgili UY'de tanımlanan ölçütlere göre ölçülür, değerlendirilir ve başarılı olanlara MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi düzenlenir.

Türkiye'deki kalite güvencesi sağlanmış tüm yeterliliklerin yer aldığı kapsayıcı bir ulusal yeterlilik çerçevesi hazırlanması görevi de MYK'nın sorumlulukları arasında yer almaktadır. AYÇ Tavsiye Kararı Uyarınca MYK, AYÇ UKN olarak belirlenmiştir ve Aralık 2008'den itibaren AYÇ Danışma Grubunda Türkiye'yi temsil etmektedir.

Bu kapsamda MYK; UMYS’de yer alan yeterliliklerin seviyelerinin AYÇ seviyelerine referanslanması, referanslama süreci boyunca şeffaf bir yöntem kullanılmasının sağlanması, yeterliliklerin ulusal yeterlilik sistemleri vasıtasıyla AYÇ ile ne şekilde ilişkilendirildiğine dair paydaşların ilgili bilgi ve rehberliğe erişimlerinin sağlanması ve ilgili paydaşların yeterliliklerin Avrupa seviyesinde kıyaslanması ve kullanılması sürecine dâhil edilmesi ile yükümlüdür.

• **MEB Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü:** Hayat boyu öğrenme yaklaşımının yaygınlaştırılması ve hayat boyu öğrenen bireyler yetiştirmek amacıyla Türkiye’de “652 Sayılı Milli Eğitim Bakanlığı’nın Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname” ile Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü Ekim 2011 tarihinde MEB bünyesinde yürütülen hayat boyu öğrenme faaliyetlerinden sorumlu genel müdürlük olarak kurulmuştur. Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü zorunlu eğitim dışında, eğitim ve öğretimi hayat boyu devam edecek şekilde yaygınlaştırmak amacıyla politikalar oluşturmak, bunları uygulamak, izlemek ve değerlendirmek, yaygın eğitim ve öğretim ile açık öğretim hizmetlerini yürütmek ile görevlidir.¹⁰⁸

Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü, örgün eğitim sistemine girmemiş, herhangi bir eğitim kademesinden ayrılmış veya bitirmiş vatandaşlara yaygın eğitim yoluyla genel veya mesleki ve teknik öğretim alanlarında eğitim ve öğretim vermek, yaygın eğitim ve öğretim okul ve kurumlarının ders programlarını, kitaplarını, eğitim araç-gereçlerini hazırlamak veya hazırlatmak, yaygın özel öğretim kurumlarıyla ilgili hizmetleri yürütmekle görevlidir.¹⁰⁹

Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü kanunlarla verilen görevler çerçevesinde Türkiye’de hayat boyu öğrenme faaliyetlerini etkinleştirmek, faaliyetlere katılım oranını artırmak ve hayat boyu öğrenim anlayışının toplumsal yaygınlığını sağlamak üzere aile eğitimi kurs programları ile sosyal ve kültürel kurslar düzenlemekte, açık ortaokullar, açık öğretim liseleri, mesleki açık öğretim liseleri ile mesleki ve teknik açık öğretim okullarına ilişkin iş ve işlemleri yürütmekte, tanıtım faaliyetleri gerçekleştirmekte ilgili eğitim materyallerinin basım ve dağıtımını sağlamaktadır.¹¹⁰

¹⁰⁸ Millî Eğitim Bakanlığının Teşkilat Ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/09/20110914-1.htm> (12.06.2016)

¹⁰⁹ <https://hbogm.meb.gov.tr/> (14.06.2016)

¹¹⁰ <https://hbogm.meb.gov.tr/> (14.06.2016)

Ülkemizde hayat boyu öğrenmeyle ilgili resmi düzeyde ilk kapsamlı çalışma Ekim 2006 tarihinde Mesleki Eğitim ve Öğretim Sisteminin Güçlendirilmesi Projesi (MEGEP) kapsamında yayımlanan Türkiye'nin Başarısı için İtici Güç: Hayat Boyu Öğrenme Politika Belgesi'dir. Beş yıllık bir proje olarak tasarlanan MEGEP; Türkiye'deki mesleki ve teknik eğitim sisteminin sosyo-ekonomik gereksinimler ve hayat boyu öğrenme ilkeleri doğrultusunda bütünlüklü olarak güçlendirilmesini amaçlamıştır.

Hayat Boyu Öğrenme Politika Belgesi, hayat boyu öğrenmenin Türkiye'deki durumunu analiz etmek için nüfus, eğitim, iş piyasası, istihdam ve bölgesel eşitsizlikler ile ilgili verileri değerlendirdikten ve hayat boyu öğrenme politikalarının uygulanmasında resmi ve resmi olmayan ortakları ve olası katkılarını sıraladıktan sonra etkili bir hayat boyu öğrenme politikasının iş piyasası üzerindeki olumlu etkilerinden bahsetmektedir. Politika Belgesine göre, eğitim düzeyi arttıkça iş piyasasına katılım artmakta, eğitime katılım azaldıkça işsizlik riski artığından sosyal dışlanma gibi başka olumsuz sonuçlar doğmaktadır. Türkiye'nin, hayat boyu öğrenme kavramı kapsamında mesleki eğitime ve öğretime özel önem vermesi, hükümet ve sosyal ortaklar arasındaki iş birliğini geliştirmesi ve bu doğrultuda eğitimin, ilgili kurumların yetki devriyle yerinden yönetime geçmesi gerektiği vurgulanmaktadır. Politika Belgesinin önerdiği bir diğer etkinlik ise, hayat boyu öğrenme faaliyetlerinin izlenmesini sağlayan bir veri toplama sistemi geliştirilmesidir.

Türkiye'de hayat boyu öğrenme yaklaşımı, ilk defa ayrı bir başlık olarak 17. Milli Eğitim Şurası'nda ele alınmıştır. 13-17 Kasım 2006 tarihleri arasında gerçekleşen Söz konusu Şura'da, 'Küreselleşme ve AB Sürecinde Türk Eğitim Sistemi' başlığı altında ele alınan hayat boyu öğrenmeye ilişkin 26 kararla ilgili olarak Bakanlar Kurulu kararınca, MEB tarafından bir Türkiye Hayat Boyu Öğrenme Strateji Belgesi hazırlanması öngörülmüştür.¹¹¹

2007-2013 dönemini kapsayan Dokuzuncu Kalkınma Planında; ekonominin talep ettiği alanlarda insan gücü yetiştirmek üzere bir hayat boyu öğrenme stratejisi geliştirilmesi, planlama kapsamına alınmıştır. Alınan kararlar ve öngörüler yönünde, 2007 yılında MEB ve ilgili sektörlerin katılımıyla MEGEP kapsamında taslak halinde hazırlanan strateji belgesi, 2009 yılında "Türkiye Hayat Boyu Öğrenme Strateji Belgesi" olarak hayata geçmiştir.

¹¹¹ <http://ozegep.meb.gov.tr/dosyalar/17.Milli.Egitim.Surasi.Kararlari.pdf> (13.12.2015)

Türkiye’de bir hayat boyu öğrenme sistemi oluşturulması ve oluşan sistemin çalışır ve sürdürülebilir duruma getirilmesini hedefleyen Belge ile bireyin yaşamı süresince edindiği tüm kazanımların nasıl ve nerede edinildiğine bakılmaksızın değerlendirilmesi; okul-iş hayatı arasındaki esnek geçişlerin sağlanması ve daha etkili bir istihdam politikasının oluşturulması kararları alınmıştır. Belge kapsamında hayat boyu öğrenme; erken çocukluk dönemindeki aile içi öğrenmeler, okul öncesi öğrenmeleri, örgün eğitimin tüm aşamaları, yaygın eğitim, iş yaşamında kazanılan öğrenmeler, hayatın herhangi bir döneminde kazanılan bilgi ve becerileri kapsayacak şekilde tanımlanmıştır.¹¹²

Türkiye Hayat Boyu Öğrenme Strateji Belgesinde, hayat boyu öğrenmenin gelişebilmesi için, nerede ve nasıl kazanıldığına bakılmaksızın, bireyin önceki tüm kazanımlarını değerlendiren ve okul ile iş hayatı arasındaki karşılıklı geçişleri kolaylaştıran esnek sisteme ihtiyaç duyulduğu vurgulanmış ve UMYS’nin önemine değinilmiştir.

2009-2013 Türkiye Hayat Boyu Öğrenme Stratejisi Eylem Planı kapsamında 16 farklı öncelik alanı belirlenmiş olup öncelik alanlarından biri “İşgücünün Niteliğinin Artırılarak Rekabet Edebilir Seviyeye Ulaştırılması” olarak belirlenmiştir. Öncelik alanının gerçekleştirilmesi için eğitim, ileri eğitim, yeniden eğitim ve danışmanlık hizmetleri yoluyla iş arayanların yetenek ve niteliklerinin artırılması amaçlanmış, işsizlik süreleri altı aya ulaşmadan gençlere, on iki aya varmadan da yetişkinlere kendi ihtiyaçları doğrultusunda iş gücü piyasasında kalabilmelerini sağlayacak imkânlar sunulmaya çalışılmıştır.

Farklı öğrenim ve yaş seviyelerindeki bireylerin istihdam edilebilirliklerini ve sosyo-kültürel gelişimlerini sağlamak amacıyla; bilgi, beceri ve yeterliliklerini geliştirerek, öğrenmeye erişimlerini artırmak ülkemizin öncelikli hedeflerindedir. Bu kapsamda öğrenen bireyden, öğrenen topluma ve öğrenen Türkiye’ye doğru bir dönüşümü gerçekleştirmek hedefiyle oluşturulan Hayat Boyu Öğrenme Strateji Belgesi ve Eylem Planı (2014-2018), Yüksek Planlama Kurulunun 13/05/2014 tarih ve 2014/7 sayılı Kararıyla onaylanmış ve 16/07/2014 tarih ve 29062 sayılı RG’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.¹¹³

¹¹²<http://mesbil.meb.gov.tr/genel/hayat%20boyu%20%C3%B6%C4%9Frenme%20dokuman.pdf> (13.12.2015)

¹¹³ Hayat Boyu Öğrenme Strateji Belgesi ve Eylem Planı (2014-2018)
<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2014/07/20140716-8-1.pdf> (20.12.2016)

Hayat boyu öğrenmeyi bireyin bilgi beceri ve yetkinliklerini geliştirmek için hayatı boyunca katıldığı her türlü öğrenme etkinlikleri olarak tanımlamakta olan Strateji Belgesi, bireylerin bilgi toplumuna uyum sağlamaları ve ekonomik ve sosyal hayatın tüm evrelerine aktif bir şekilde katılmalarını amaçlamaktadır. Strateji kapsamında Türkiye’de hayat boyu öğrenmenin geliştirilmesi ve koordinasyonuna ilişkin öneriler mevcuttur. Strateji, Avrupa 2020 hedeflerine paralel olarak 15-64 yaş arasındaki bireylerin hayat boyu öğrenmeye katılımını 2020 itibariyle %15 oranına çıkartmayı amaçlamaktadır.¹¹⁴

Aşağıda yer alan Tablo 19’da 2010 ve 2015 yılları arasında Türkiye’de hayat boyu öğrenme faaliyetlerine katılım oranları gösterilmektedir.

Tablo 19: Türkiye’de Hayat Boyu Öğrenme Katılım Oranları

| | 2010 | 2015 | 2015 Kadın | 2015 Erkek |
|----------------------|------|------|---------------|---------------|
| AB Ortalaması | 9.3 | 10.7 | 11.7 | 9.7 |
| Türkiye | 2.9 | 5.5 | 5.3 | 5.6 |

Kaynak: Eurostat, Lifelong learning Statistics- 2016 Verileri

Tablo 19’da görüldüğü üzere, Türkiye’de uygulanan hayat boyu öğrenme politikaları ve bu politikalar kapsamında hayata geçirilen uygulamalar, bireylerin hayat boyu öğrenme faaliyetlerine katılım oranlarını büyük ölçüde etkilemiştir. Ancak söz konusu oranlar halen AB ortalamasının oldukça gerisindedir.

Tablo 20’de Türkiye’de 18-24 yaş arası bireylerin eğitimi erken bırakma oranları gösterilmektedir. Buna göre Türkiye’de eğitimi erken bırakma oranı incelenen yıllar itibariyle diğer AB üyesi ülkelere kıyasla önemli ölçüde yüksektir.

Tablo 20: Türkiye’de Eğitimi Erken Bırakma Oranları

| | 2010 | 2015 |
|----------------------|------|------|
| AB Ortalaması | 13.9 | 11.0 |
| Türkiye | 43.1 | 36.4 |

Kaynak: Eurostat, Lifelong learning Statistics- 2016 Verileri

¹¹⁴ <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2014/07/20140716-8-1.pdf> (20.12.2016)

Tablo 21: 2016 Yılı İŞKUR Kurs ve Programlardan Yararlanan Sayıları

| KURS / PROGRAM TÜRÜ | KURS / PROGRAM SAYISI | KURSIYER / KATILIMCI SAYISI | | |
|------------------------------|-----------------------|-----------------------------|----------------|----------------|
| | | Erkek | Kadın | Toplam |
| Mesleki Eğitim Kursları | 5.715 | 41.275 | 77.897 | 119.172 |
| İşbaşı Eğitim Programı | 103.852 | 131.000 | 107.205 | 238.205 |
| Girişimcilik Eğitim Programı | 2.460 | 35.509 | 27.752 | 63.261 |
| Toplam | 112.027 | 207.784 | 212.854 | 420.638 |

Kaynak: İŞKUR 2016 Yılı Faaliyet Raporu- 2016 Verileri

Türkiye genelinde faaliyet gösteren İŞKUR'un, hayat boyu öğrenme bağlamında sunduğu kurs imkânları oldukça çeşitlidir. İŞKUR faaliyetleri içerisinde kurs sayısının en fazla olduğu kategori işbaşı eğitim programları ve mesleki eğitim kurslarıdır. Tablo 21'de İŞKUR'un 2016 yılında düzenlediği kurs ve programlardan yararlanan kişi sayıları gösterilmektedir. Tabloya göre Kurumun hayat boyu öğrenme kapsamında işgücünün istihdam edilmesi veya çalışanların mesleki niteliklerinin artırılması noktasında faaliyet gösterdiği görülmektedir. Başka bir ifadeyle İŞKUR, kursiyerlerine ya yeni bir meslek kazandırmakta ya da değişen istihdam koşullarına göre var olan mesleki niteliklerini yenilemelerine yardımcı olmaktadır. Dolayısıyla İŞKUR'un Türkiye genelindeki faaliyetleri ile hayat boyu öğrenme kavramının temel bileşenlerinden olan eğitim, mesleki nitelikler, deneyim ve pratik uygulama gibi bireyin vasıf düzeyinin artırılmasına yönelik uygulamalar birbirleriyle paralellik göstermektedir. Bu durum İŞKUR faaliyetlerinin hayat boyu öğrenme konsepti çerçevesinde hareket ettiğini ve değişen şartlara hazır bir şekilde kendini geliştiren ve güncelleyen bireyin istihdam olanaklarının artacağını göstermesi bakımından önemlidir.

12.03.2013 tarihli ve 28585 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan "Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği" kapsamında MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi düzenlenebilen mesleklerde açılan kurslarda sınav, ölçme-değerlendirme ve belgelendirme işlemlerinin MYK tarafından yetkilendirilmiş belgelendirme kuruluşları aracılığıyla yaptırılması gerekmektedir. Buna göre ilgili Yönetmeliğin sınav ve belgelendirme süreçlerine yönelik 39. maddesi uyarınca;¹¹⁵

"5544 sayılı Kanun çerçevesinde, mesleki yeterlilik belgesi verilebilen mesleklerde açılan kurslarda yüklenici, sınav, ölçme ve değerlendirme ile belgelendirme işlemlerini sınav ve belgelendirme konusunda yetkilendirilmiş kuruluşlar aracılığıyla yaptırır. Yüklenici, kursun sona ermesinden itibaren en geç on işgünü içinde sınavın yapılmasını temin etmek için gerekli tüm

¹¹⁵ Türkiye İş Kurumu, Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği

tedbirleri almakla yükümlüdür. Bu şekilde yapılacak sınav, ölçme ve değerlendirme ile belgelendirme işlemleri, MYK tarafından belirlenmiş ilgili mevzuat çerçevesinde, yetkilendirilmiş belgelendirme kuruluşunun prosedürlerine göre yapılır. Yetkilendirilmiş belgelendirme kuruluşu tarafından yapılacak sınav, ölçme ve değerlendirme sonucunda başarılı olanlara mesleki yeterlilik belgeleri verilir.”

Tablo 22: İŞKUR-2015 Yılı Öğrenim Durumlarına Göre Kursiyerler

| Okuma-Yazma Bilmeyenler | Okur-Yazar | İlköğretim | Ortaöğretim | Önlisans | Lisans | Yüksek Lisans | Doktora |
|-------------------------|------------|------------|-------------|----------|--------|---------------|---------|
| 2.143 | 8.081 | 162.485 | 116.690 | 43.173 | 36.987 | 814 | 21 |

Kaynak: 2015 Yılı İŞKUR İstatistik Yıllığı, s. 82

Tablo 22’de 2016 yılı içerisinde İŞKUR kurslarına katılan bireylerin eğitim durumu gösterilmektedir. Buna göre İŞKUR kurslarına katılan 370.835 kişinin büyük çoğunluğu ilköğretim mezunu bireylerden oluşmaktadır.

Tablo 23: 2015 Yılı İŞKUR İşe Yerleştirme Sayıları

| Yıl içinde İŞKUR Tarafından Yapılan İşe Yerleştirmeler | Kamu | | | Özel | | |
|--|-------|-------|--------|---------|---------|---------|
| | Kadın | Erkek | Toplam | Kadın | Erkek | Toplam |
| Toplam | 1.156 | 8.290 | 9.446 | 260.848 | 628.792 | 889.640 |

Kaynak: 2015 Yılı İŞKUR İstatistik Yıllığı, s. 82

Tablo 23’te 2015 yılı içinde İŞKUR tarafından gerçekleştirilen işe yerleştirme rakamları gösterilmektedir. Tabloya göre özel sektöre yönelik yerleştirme rakamları kamu sektöründen daha yüksek bir oranda gerçekleştirilmiştir.

Tablo 24: 2015 Yılı İŞKUR Sektörlere Göre İşe Yerleşenler

| Yıl içinde İŞKUR Sektörlere Göre İşe Yerleşenler | Tarım Dışı | | | Tarım İçi | | |
|--|------------|---------|---------|-----------|-------|--------|
| | Kadın | Erkek | Toplam | Kadın | Erkek | Toplam |
| Toplam | 258.126 | 625.324 | 883.450 | 2.722 | 3.468 | 6.190 |

Kaynak: 2015 Yılı İŞKUR İstatistik Yıllığı, s. 105

Tablo 24'te İŞKUR faaliyetleri sonucunda 2015 yılında sektörler göre işe yerleştirme sonuçlarına yer verilmektedir. 21. yüzyılda istihdam paradigmlarında meydana gelen değişime paralel olarak İŞKUR bünyesindeki kurslara katılan bireylerin çok büyük bir kısmı tarım dışı sektörlerde istihdam edilmektedir. Bu durum ülkemizde tarım sektörünün istihdamdaki azalan payını ortaya koyması bakımından önemlidir. Ayrıca bu durum ülkemizdeki tarım sektöründen sanayi ve hizmetler sektörüne geçişinde bir göstergesi niteliğindedir.

3.1.8 Türkiye'de Ulusal Yeterlilik Çerçevesi Uygulamaları

Türkiye'de UYÇ hazırlama çalışmaları, 2002-2007 yılları arasında yürütülen MEGEP'te alınan kararlarla başlamıştır. Söz konusu proje kapsamında, UMYS'nin kurulması, işletilmesi ve bu sistem içerisinde bir UYÇ hazırlanması gibi hedefler gündeme taşınmış ve birçok strateji belgesinde öncelikli hedef olarak belirlenmiştir. 2009-2013 Türkiye Hayat Boyu Öğrenme Strateji Belgesinde Türkiye Yeterlilikler Çerçevesinin (TYÇ), MEB, Yükseköğretim Kurulu (YÖK), MYK ve diğer paydaşların ortak çalışmaları ile oluşturulmasından sonra yeterlilik esaslarının netleşeceği belirtilmektedir.

Belgede yer alan mesleki yeterlilik sisteminin aktif hale getirilerek kalite güvence sisteminin kurulması ve öğretim programları arasındaki ve okuldan işe, işten okula geçişlerin kolaylaştırılması öncelik alanları ise TYÇ'nin uygulanmasıyla doğrudan ilişkilidir.¹¹⁶

Türkiye Hayat Boyu Öğrenme Strateji Belgesi (2014–2018); 2009-2013 dönemi Hayat Boyu Öğrenme Strateji Belgesiyle oluşturulmaya başlanan, toplumun ihtiyaç ve beklentilerine cevap verebilecek hayat boyu öğrenme sisteminin ulusal ve uluslararası yaklaşımlar doğrultusunda daha sistematik bir yapıya kavuşturulmasını hedeflemektedir.

2008 yılında kuruluş dönemini tamamlayan MYK, aktif faaliyete geçmesinin ardından TYÇ hazırlama çalışmasını da gündemine almıştır. 5544 sayılı Kanunun 23/A maddesinde, MYK'nın TYÇ ile ilgili görevleri hakkında aşağıdaki hüküm yer almaktadır;¹¹⁷

“Türkiye Yeterlilikler Çerçevesinin oluşturulmasına, geliştirilmesine ve güncelliğinin korunmasına ilişkin işlemler Kurum tarafından yürütülür. Kalite güvencesi sağlanmış tüm yeterlilikler Türkiye Yeterlilikler Çerçevesine dâhil edilir. Yeterliliklerin kalite güvencesinin sağlanmasına ilişkin ölçütler Kurum tarafından belirlenir.

¹¹⁶ MYK, **Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi Belgesi**, Ankara, 2015s.8

¹¹⁷ **5544 sayılı Mesleki Yeterlilik Kurumu Kanunu**, RG. 07.10.2010-26312.

Türkiye Yeterlilikler Çerçevesinin oluşumu ve yürütülmesi için Milli Eğitim Bakanlığı, Yükseköğretim Kurulu, Kurum ve ilgili tarafların temsilcilerinden oluşan kurul, komisyon ve çalışma grupları gibi danışma, karar ve uygulama birimleri oluşturulabilir. Bu birimlerin oluşturulmasına, işletilmesine, kalite güvence ölçütlerine, kalite güvencesini belirleyecek kurum ve kuruluşların belirlenmesine ve Türkiye Yeterlilikler Çerçevesinin uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan yönetmelikle belirlenir.”

Bu kapsamda MYK, 2010 yılında başlattığı TYÇ hazırlama çalışmalarını her aşamada MEB ve YÖK ile birlikte gerçekleştirmiştir. MEB ve YÖK başta olmak üzere kamu kurum ve kuruluşları, işçi ve işveren sendikaları, meslek örgütleri ve ilgili sivil toplum kuruluşlarıyla iş birliği içerisinde hazırlanan “Türkiye Yeterlilikler Çerçevesinin Uygulanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik” Bakanlar Kurulunun 2015/8213 sayılı Kararıyla 19 Kasım 2015 tarihli ve 29537 sayılı RG’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Yönetmelik gereğince MYK Yönetim Kurulu tarafından onaylanmış olan Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi, 2/1/2016 tarih ve 29581 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

“Türkiye Yeterlilikler Çerçevesinin Uygulanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik” yükseköğretim dâhil tüm eğitim ve öğretim programları ile diğer öğrenme yollarıyla kazanılan yeterliliklerin TYÇ’ye dâhil edilme esasları ve kalite güvencelerinin sağlanmasına ilişkin hükümler içermektedir. Ek olarak kalite güvencesinden sorumlu kurum ve kuruluşların belirlenmesi, TYÇ’nin oluşumu ve yürütülmesi için danışma, karar ve uygulama birimlerinin oluşturulması ve işletilmesi ile Yönetmelik kapsamında yer alan çalışmalarla ilgili görev, yetki ve sorumlulukların belirlenmesine ilişkin usul ve esasları da kapsamaktadır.

TYÇ, hayat boyu öğrenme yaklaşımı ile geliştirilen politikalar kapsamında yeni yeterliliklerin geliştirilmesi, mevcut yeterliliklerin iyileştirilmesi, önceki öğrenmelerin tanınması, yeterlilikler arası yatay ve dikey geçiş olanaklarının belirlenmesi ve yeterliliklerin uluslararası kıyaslanabilirliğinin sağlanmasına imkân tanımayı hedeflemektedir.

TYÇ ile ilgili birçok politika ve strateji dokümanının incelenmesi, paydaşlarla yapılan toplantılar sonucunda eğitim ve öğretim sistemi ile iş piyasasının özelliklerinin ve gereksinimlerinin belirlenmesi ve diğer ülkelerin yaşadığı deneyimler üzerine yapılan kapsamlı araştırmalar sonucu bir dizi temel hedef belirlenmiştir. Katılımcı, yeniliklere açık ve değişime öncülük eden bir çerçeve olarak tasarlanan TYÇ’nin hedefleri şunlardır:¹¹⁸

¹¹⁸ MYK, **Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi Belgesi**, Ankara, 2015

- Yeterlilikleri tanımlamak, sınıflandırmak ve karşılaştırmak için açık, tutarlı ve şeffaf bir yöntem belirlemek
- Öğrenme kazanımlarına dayalı olarak hazırlanmış ve kalite güvencesi sağlanmış tüm yeterlilikleri, seviyeler aracılığıyla ulusal düzeyde sınıflandırmak
- Önceki öğrenmeler kapsamında edinilen öğrenme kazanımlarının tanınmasını sağlayacak biçimde yeterlilik sistemini sürekli iyileştirmek
- Yeterliliklerin kredilendirilmesine, biriktirilmesine ve yeterlilikler arasında geçiş yapılmasına imkân sağlamak
- Yeterliliklere erişimi kolaylaştırmak
- Eğitim ile istihdam arasındaki ilişkiyi güçlendirmek
- Tanımlanmış ve ölçülebilir yeterliliklere sahip, istihdam edilebilir donanımda bireyler yetiştirilmesine ve dolayısıyla işsizliğin azaltılmasına katkıda bulunmak
- Çerçevenin geliştirilmesi, uygulanması ve yönetiminde sorumlu kurumlar arasında etkili iş birliği yapılmasını, iş dünyası ve sosyal paydaşlar başta olmak üzere ilgili tüm tarafların katılım ve katkıda bulunmasını sağlamak.
- Diğer ülke yeterliliklerinin Türkiye’de, Türkiye yeterliliklerinin de yurtdışında tanınması için temel ölçütleri oluşturmak ve böylelikle karşılaştırma işlevi görmek.

TYÇ, Türkiye’deki yeterliliklerin sınıflandırılmasını sağlayan bütünleşik tek bir yapı olarak, kalite güvencesi sağlanmış ilköğretim, ortaöğretim ve yükseköğretim dâhil, eğitim öğretim programları ve diğer öğrenme yolları ile kazanılan tüm yeterlilikleri kapsayacak şekilde tasarlanmıştır. Başka bir ifadeyle TYÇ’nin, her düzeyde tanımlı ve sıralı okul eğitiminin yanı sıra işyerlerinde, diğer yaygın ve serbest öğrenme ortamlarında, deneyime dayalı öğrenme ve bağımsız bireysel öğrenme sonucu elde edilen bütün yeterlilikleri kapsamı hedeflenmektedir.

TYÇ; hangi öğrenme ortamında kazanıldığına bakılmaksızın kalite güvencesi sağlanmış tüm yeterlilikleri kapsayacak şekilde 8 seviyeli olarak tasarlanmıştır. Tüm yeterlilikleri bünyesinde barındırmayı hedefleyen kapsayıcı yapı; yeterlilik sağlayan ilgili kurum ve kuruluşlar ile iş dünyası ve sosyal paydaşlar arasında iş birliğini vazgeçilmez kılmakta ve bu bilinç Türkiye Yeterlilikler Çerçevesinin Uygulanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelikte yer aldığı biçimiyle Çerçevenin yönetim yapısına yansımaktadır.

TYÇ tasarımı üzerinde hassasiyetle durulan bir diğer husus ise yalnızca kalite güvencesi sağlanmış yeterliliklerin çerçevede yer alması kriteridir. TYÇ kalite güvencesi sağlanmış tüm yeterlilikleri kapsayan bütünlük bir çerçeve sunmayı hedeflemektedir. Kalite güvence ölçütleri geliştirilirken temel alınması kararlaştırılan uluslararası kriterler aracılığıyla diğer ülke yeterliliklerinin Türkiye’de, Türkiye’deki yeterliliklerin de yurtdışında kabul görmesi sağlanacaktır. TYÇ’nin en temel esaslarından biri hayat boyu öğrenmeyi desteklemektir.

Yönetmeliğin yayımlanmasıyla birlikte yaklaşık on yıldır gündemde olan ve beş yıldır da hazırlık çalışmaları sürdürülen Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi hayata geçirilmiştir. TYÇ’nin resmi olarak yürürlüğe girmesinin ardından, TYÇ yönetim yapılarından TYÇ Kurulu oluşturulmuştur. Yönetmeliğe göre TYÇ Kurulunun görevleri arasında ilk sırada üç yıllık TYÇ Eylem Planının hazırlanması bulunmaktadır. Bu kapsamda; TYÇ Eylem Planı taslağının hazırlanması amacıyla MEB, YÖK ve MYK temsilcilerinin yer aldığı TYÇ Çalışma Grubu oluşturulmuştur. Nisan ve Mayıs ayları boyunca düzenlenen toplantılar sonucunda 2016-2018 yılları arasında gerçekleştirilmesi planlanan 21 farklı maddesinden oluşan TYÇ Eylem Planı taslağı hazırlanmıştır. Eylem Planı, TYÇ’nin uygulanmasına yönelik bir yol haritası niteliği taşımakta olup TYÇ Yönetmeliğinde öngörülen tüm ölçüt, usul, esas ve planların hazırlanma tarihi, yöntemi ve sorumlu kurum/yapılara dair detayları içermektedir.

a)Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi ile Referanslama Çalışmaları

TYÇ geliştirme sürecindeki en önemli adımlardan birisi TYÇ’nin, AYÇ ve Avrupa Yükseköğretim Alanı Yeterlilikler Çerçevesi (AYA-YÇ) ile ilişkilendirilmesi ve bu çerçeveler ile uyumluluğunun kanıtlanmasıdır. Referanslama çalışmaları 2013 yılında AYÇ Ulusal Koordinasyon Noktası olan MYK koordinasyonunda MEB ve YÖK temsilcilerinin katılımı ile Referanslama Komitesinin oluşturulması ile başlatılmıştır.

Referanslama Raporunun yazımı için referanslama komitesinin yanı sıra MEB, YÖK ve MYK temsilcilerinin yer aldığı Rapor Yazım Ekibi oluşturulmuştur. 2014 ve 2015 yılları arasında Referanslama Raporu Yazım Ekibi tarafından gerçekleştirilen çalışmalar sonucunda TYÇ’nin AYÇ ile referanslanmasını ve Avrupa Yükseköğretim Yeterlilikler Çerçevesi (AYA-YÇ) ile uyumluluğunu da içeren bütünlük bir rapor olan “Türkiye Referanslama Raporu Taslağı” hazırlanmıştır. Referanslama çalışmaları “Erasmus+ Programı” kapsamında AB ve MYK tarafından sağlanan mali kaynaklarla yürütülen projelerle desteklenmiştir.

Ulusal ve uluslararası paydaşların katılımı ile yürütülen istişare süreci sonunda Türkiye Referanslama Raporu nihai halini kazanmış ve TYÇ Kurulu tarafından uygun bulunarak 2016 yılı sonunda Avrupa Komisyonuna iletilmiştir. Türkiye Referanslama Raporu, 29 Mart 2017’de Brüksel’de gerçekleştirilen toplantıda AYÇ Danışma Grubuna sunulmuş ve müzakere edilmiştir. Gerçekleştirilen müzakereler sonucunda TYÇ, AYÇ’ye referanslanmıştır.

Tablo 25: Türkiye-Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi ile Referanslama Çalışmalarına Yönelik Göstergeleri

| | |
|--|---|
| Çalışmalara Paydaşların Dâhil Edilmesi | ✓ |
| Referanslama Raporu Hazırlık Çalışmalarının Tamamlanması | ✓ |
| Yeterliliklerde AYÇ Seviyelerine Yer Verilmesi | - |

b) Yeterliliklerin Kredilendirilmesi Değerlerinin Belirlenmesi Çalışmaları

TYÇ’nin temel işlevi, yeterlilikleri öğrenme kazanımlarıyla tanımlamak ve birbirleriyle karşılaştırma olanağı sunmaktır. Yeterliliklerin karşılaştırılabilmesi için kullanılacak sistemlerden birisi çalışma yüküne dayalı kredi sistemidir. TYÇ örgün eğitim faaliyetleri sonucunda kazanılan yeterlilikler yanında yaygın ve serbest öğrenmeler sonucunda kazanılan yeterlilikleri de kapsamayı hedeflemektedir. Ancak, özellikle serbest öğrenmeler yoluyla edinilmiş kazanımların yeterliliğe dönüşmesi için gerekli olan ölçüm araçlarının ve yöntemlerinin belirlenmesi oldukça güçtür. Bunun için TYÇ’de çalışma yükü ile ilişkilendirilmiş ölçme ve kredi sisteminin kullanılması öngörülmektedir. Yeterliliklerin çalışma yüküne dayalı olarak kredilendirilmesi kredi biriktirme ve transferine olanak sağlayacaktır.

Türkiye’de yeterliliklerin kredilendirilmesi konusunda MEB ve YÖK bünyesinde önemli çalışmalar yürütülmekte ancak bu konuda bütüncül bir yaklaşıma ihtiyaç duyulmaktadır. Mesleki ve teknik eğitimde, öğrenci iş yüküne dayalı kredi biriktirme ve transfer sistemi olan Mesleki Eğitimde Kredi Transfer Sisteminin oluşturulmasına yönelik çalışmalar devam etmekte iken yükseköğretim yeterliliklerinde öğrenci iş yükünü esas alan, öğrenci hareketliliğini kolaylaştırmak amacıyla AB tarafından 1980’lerin sonuna doğru geliştirilmiş olan, Avrupa Kredi Transfer Sistemi uygulanmaktadır.

TYÇ ülkemiz yeterliliklerinin bütünleşik bir bakış açısıyla değerlendirilerek kredilendirilmesine olanak tanıyacaktır. TYÇ'ye ilişkin Yönetmeliğin yürürlüğe girmesiyle birlikte bu konuda gerçekleştirilmesi planlanan çalışmalar netlik kazanmıştır. Buna göre mesleki yeterliliklerin kredilendirilmesinde ECVET kriterleri esas alınacak ve öğrenme kazanımı yaklaşımı kullanılacaktır. TYÇ Eylem Planı kapsamında, Türkiye'de yeterliliklerin kredilendirilmesi için gerçekleştirilecek çalışmaların ne zaman ve hangi sorumlu kurumlar tarafından gerçekleştirileceği belirlenmiştir.¹¹⁹

Tablo 26: Türkiye - Yeterliliklerin Kredi Değerlerinin Belirlenmesi Çalışmalarına Yönelik Göstergeler

| | |
|--|---|
| Konuyla İlgili Yasal Mevzuat/Rehber Hazırlanması | - |
| Uygulama Örneklerinin Başlatılması | - |
| Ülke Çapında Uygulama Birliği Sağlanması | - |

c) Yaygın ve Serbest Öğrenmelerin Tanınmasına Yönelik Çalışmalar

Türkiye'de yaygın ve serbest öğrenmelerin tanınması diğer AB ülkelerine oranla yeni ele alınan bir süreçtir. Bu konuda farklı sektörler için farklı uygulamalar mevcuttur. Mesleki yeterlilikler alanında MYK tarafından gerçekleştirilen sınav ve belgelendirme faaliyetleri önemli uygulama örnekleri sunmaktadır. MYK tarafından yürütülen sınav ve belgelendirme faaliyetleri kapsamında 2016 yılı Nisan ayı itibarıyla yaklaşık 160.000 kişi MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi sahibi olmuş böylelikle istihdam olanaklarına daha rahat erişim imkanı yakalamıştır.

Ayrıca Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü tarafından Hayat Boyu Öğrenme Projesi kapsamında 2013 yılında bireylerin serbest öğrenmelerinin tanınması ve bir sertifikaya dönüştürülmesi konusunda pilot çalışmalar gerçekleştirilmiştir. TYÇ, önceki öğrenmelerin tanınması süreçlerini desteklemektedir. İlerleyen dönemlerde önceki öğrenmelerin tanınması ve kalite güvencesinin sağlanmasına ilişkin usul ve esaslar, TYÇ yönetim yapıları tarafından hazırlanacaktır. Böylece bu alanda ülke çapında uygulama birliği sağlanacaktır.

Tablo 27: Türkiye -Yaygın ve Serbest Öğrenmelerin Tanınması Çalışmalarına Yönelik Göstergeler

| | |
|---|---|
| Konuyla İlgili Yasal Mevzuat/Rehber Hazırlanması | - |
| Konuya İlişkin Tanıtım Faaliyetlerinin Düzenlenmesi | - |
| Uygulama Örneklerinin Başlatılması | ✓ |
| Ülke Çapında Uygulama Birliği Sağlanması | - |

¹¹⁹ Türkiye Yeterlilikler Çerçevesinin Uygulanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik

d) Yeterliliklerinin Kalite Güvencelerinin Sağlanmasına Yönelik Çalışmalar

TYÇ'nin yürürlüğe girmesi, yeterliliklerin geçerliliğini desteklemek için güvenilir ve kapsamlı kalite güvence düzenlemelerine yönelik gereksinimi beraberinde getirmiştir. Yeterliliklerin TYÇ'de yer almasının ön koşulu, kalite güvence ölçütleri başta olmak üzere belirlenen bütün ölçütlerin karşılanmasıdır. TYÇ'de yer alan bütün yeterliliklerin geçerliliğinin güvence altına alınabilmesi için şeffaf kalite güvence süreçlerinin kullanılması kararlaştırılmıştır. TYÇ kapsamında yer alacak tüm yeterliliklerin karşılanması gereken kalite güvence ölçütleri Avrupa Yükseköğretim Alanı Kalite Güvencesi Standartları ve Rehberleri ile EQAVET ve bunlarla uyumlu ulusal eğitim kalite çerçeveleri dikkate alınarak belirlenecektir. TYÇ bünyesinde oluşturulan kalite güvence yapısında; genel eğitim, mesleki eğitim ve yükseköğretimde farklı kalite güvence süreçlerinin ortaya çıkmasına neden olan dinamikler ve gereksinimler dikkate alınmıştır.

Belirlenen kalite güvence yapısı, bütün sorumlu kurumların kalite güvence işlemlerini hayata geçirmesini ve kalite güvence süreçlerinin iç ve dış değerlendirme süreçlerinden geçmesi için gerekli mekanizmaları oluşturmasını gerektirmektedir. Söz konusu yapı, TYÇ'nin yönetim mekanizmasının kendi işleyişine ilişkin kalite güvence işlemlerini de kapsamaktadır.

Eğitim ve öğretim sistemindeki farklı yaklaşımlara uygun ortak gereksinimlerin belirlenmesi için kalite güvence konusunda genel bir TYÇ politikası oluşturulmuştur. TYÇ'de yer alacak yeterliliklerin kalite güvencesinin sağlanmasına ilişkin usul ve esaslar, TYÇ Yönetim yapıları tarafından hazırlanacaktır.

Tablo 28: Türkiye -Yeterliliklerinin Kalite Güvencelerinin Sağlanması Çalışmalarına Yönelik Göstergeler

| | |
|--|---|
| Konuyla İlgili Yasal Mevzuat/Rehber Hazırlanması | - |
| Paydaş Katılımının Sağlanması | ✓ |
| Ülke Çapında Uygulama Birliği Sağlanması | - |

3.2 İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİĞE İLİŞKİN GÖSTERGELER

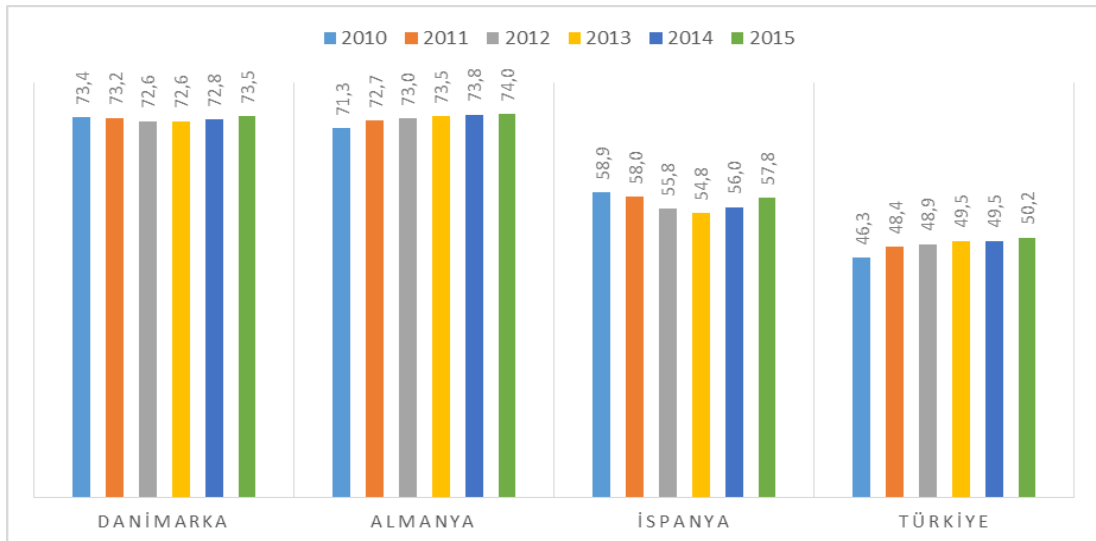
İstihdam sosyal, ekonomik, etik, psikolojik ve kültürel olarak çok ciddi ve önemli etkileri olan hususlardan biridir. Öyle ki istihdama ulaşmak bireyin yaşamının tüm alanlarını etkilemektedir. İşsizliğe bağlı olarak yaşanan sorunlar, bireyin gereksinimlerini, beklentilerini, değerlerini ve değerlerinin önceliğini değiştirebilmektedir. Bu durum tüm toplumsal davranışlara etki etmektedir.

Küreselleşme eğilimleri, üretim ve yatırım düzeyi, yatırımların yeryüzüne dağılımı ve nüfus artışı gibi makro faktörlerin yanı sıra iş dünyasının taleplerine cevap veremeyen eğitim politikaları gibi bireysel niteliklere etki eden durumların varlığı işsizliğe yol açan hususlar arasındadır. İşsiz kalınma nedenini çeşitli alanlarda istihdam üretilmemesi savı yerine bireylerin istihdam edilebilir niteliklerden yoksun olmasına bağlayan görüşler de mevcuttur. Bu bakımdan bireyin kendisi ve toplum adına bir bütün olarak güncel bilgiye erişmesi, motivasyon ve beceri ile kaynakları akıllıca kullanması anlamına gelen istihdam edilebilirlik kavramı özellikle AB ülkelerinde rekabet gücünün artırılması arzusu sebebiyle her zamankinden daha önemli hâle gelmiştir.

a) Çalışma Çağındaki Nüfusun İstihdam Oranı

İstihdam edilebilirliğe ilişkin önemli iş gücü piyasası göstergelerinden biri istihdam oranıdır. Aktif nüfusun bir ücret karşılığında çalıştırılması anlamına gelen istihdam oranı, 1997 Avrupa İstihdam Stratejisi ve 2000 Lizbon Zirvesinde ekonominin gidişatına yönelik önemli göstergelerden biri olarak belirlenmiştir. 2010 yılı Haziran ayında kabul edilen Avrupa 2020 Stratejisi, istihdamı artırmayı, verimliliği yükseltmeyi ve sosyal bütünleşmeyi sağlamayı amaçlamaktadır. Stratejinin temel hedefleri arasında AB üyesi ülkelerde istihdam oranını yüzde 69'dan yüzde 75'e çıkarmak bulunmaktadır.¹²⁰

Grafik 1: Çalışma Çağındaki Nüfusun İstihdam Oranı



Kaynak: OECD, Labour Market Statistics, 2016 Verileri

¹²⁰ TC. Başbakanlık; Avrupa 2020 Stratejisi: Akıllı, Sürdürülebilir ve Kapsayıcı Büyüme için Avrupa Stratejisi Özet Bilgi Notu
http://www.ab.gov.tr/files/SBYPB/Sosyal%20Politika%20ve%20C4%B0stihdam/avrupa_2020_stratejisi.pdf

Grafik 1’de 2010 yılı ile 2015 yılları arasında Almanya, Danimarka, İspanya ve Türkiye’de gerçekleşen çalışma çağındaki nüfusun istihdam oranları gösterilmektedir. Grafiğe göre 2010 ve 2015 yılları arasında Almanya ve Danimarka’da istihdam oranları oldukça yüksek iken Türkiye ve İspanya’da düşük istihdam oranları yaşanmıştır. Ekonominin çalışma arzusunda olanlara iş yaratma kapasitesinin bir göstergesi olan istihdam oranlarındaki değişimin ve genel eğilimin değerlendirilmesi, iş gücü kaynağının etkin kullanımını ve ekonominin büyüme hızını anlama ve yönetme açısından büyük önem taşımaktadır. Grafiğe göre en yüksek istihdam oranları Almanya ve Danimarka’da gözlemlenmektedir. Bu durum Danimarka’da, 15-64 yaş grubundaki her 4 kişiden 3’üne istihdam imkânı sunulabildiğini ortaya koymakta ve önemli bir başarı olarak göze çarpmaktadır. AB-28 ortalama istihdam oranı, 2015 yılında % 70,1 olarak gerçekleşmişken, bu oran İspanya için %57.8 Türkiye için ise % 50.2 gibi çok daha düşük bir düzeyde gerçekleşmiştir.¹²¹

Aradaki çok önemli farka rağmen, Türkiye’de Kurumsal Olmayan Sivil Nüfus içinde, 15 yaş üstü olup da öğrenim hayatına devam eden ciddi miktarda öğrenci bulunduğu da unutulmamalıdır. İstihdam imkânı bulunsa dahi, öğrenim hayatına devam ettiklerinden dolayı, iş gücüne dâhil olmayan nüfus içerisinde bulunan önemli miktardaki bu kesim, ülkemiz açısından istihdam oranlarının daha düşük düzeylerde gerçekleşmesine neden olan etkenlerden biridir.¹²²

b) İşsizlik Oranı

Çalışma çağında bulunup da, piyasalardaki cari ücret üzerinden çalışma arzu ve iktidarında olan fakat istihdam edilemeyen ve kendisine uygun bir iş bulamayan bireylere işsiz denmektedir. İşsizlerin toplam iş gücüne oranına ise işsizlik oranı olarak adlandırılmaktadır.

Türkiye Ulusal İstihdam Strateji Belgesinin ana hedefleri arasında işsizlik oranının 2023 yılı itibariyle %5 düzeyine indirilmesi ve istihdam oranının yüzde 50’ye yükseltilmesi bulunmaktadır.¹²³ 2015 yılı itibariyle istihdam oranına ilişkin hedef yakalanmış ancak işsizlik oranına ilişkin hedefin gerisinde kalınmıştır. Türkiye’de işsizlik oranı 1990 sonrası yüksek düzeylerde seyretmekte olup, yaygın ve sürekli bir nitelik göstermektedir. Ülkemizde 1990-2000 yılları arasında % 7- 8’lerde olan işsizlik oranı; 2001 yılındaki yaşanan ekonomik krizle birlikte %10’un üzerine tırmanmıştır.

¹²¹ <http://stats.oecd.org/> (02/11/2016)

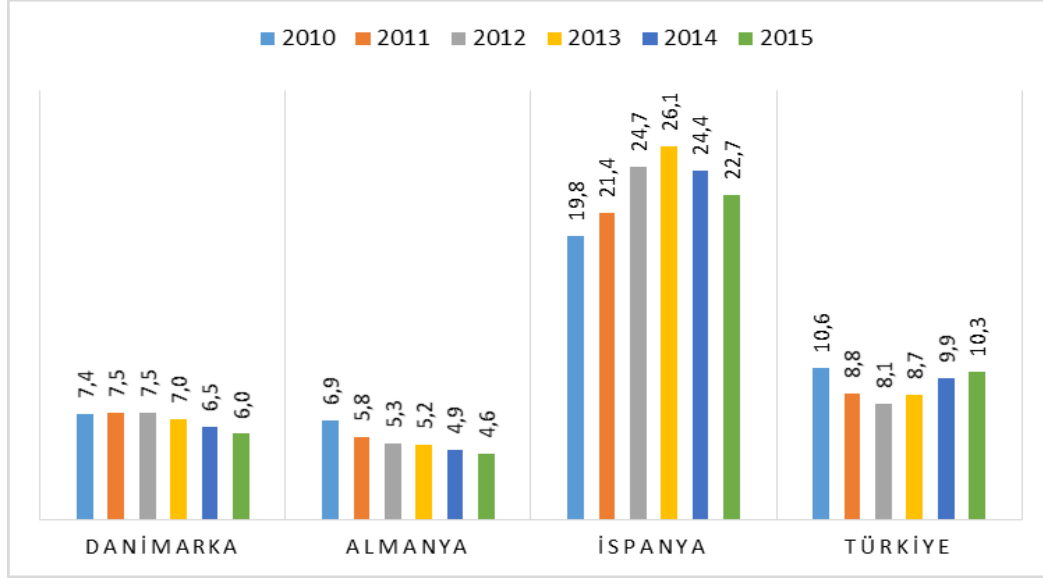
¹²² <http://www.TÜİK.gov.tr> (02/11/2016)

¹²³ <http://www.uis.gov.tr/> (28/06/2016)

Türkiye’de işsizlik, 2002’de % 10,3, 2003’te % 10,5 seviyelerine çıkmış, 2004 yılında % 10,3 ve 2005 yılında ise % 10,3 olmuş sonuçta 2000’li yıllar ortalaması da %10’un üzerinde gerçekleşmiştir.¹²⁴

Grafik 2’te araştırmaya konu ülkelerde 2010 ve 2015 yılları arasında gerçekleşen işsizlik oranları gösterilmektedir.

Grafik 2: İşsizlik Oranı



Kaynak: OECD, Labour Market Statistics, 2016 Verileri

2015 yılında AB ülkelerinde gerçekleşen ortalama işsizlik oranı %9,4 seviyesindedir. Türkiye’ye ait işsizlik verileri tıpkı İspanya gibi AB ortalamasının üstünde yer almaktadır. Almanya ve Danimarka’da ise %5 ve %7 bandı aralığında seyreden düşük işsizlik rakamları söz konusudur.

c) NEETs Oranı

Genç işsizliği, tüm ülkelerin karşı karşıya kaldığı en önemli zorluklardan birisidir. Pek çok ülkede gençlerin genel olarak iş gücüne katılım oranları talep düşüklüğünden dolayı azalırken, ILO tarafından 2015 yılında yayımlanan rapora göre 73 milyondan fazla genç 2014 yılında işsiz kalmıştır.¹²⁵

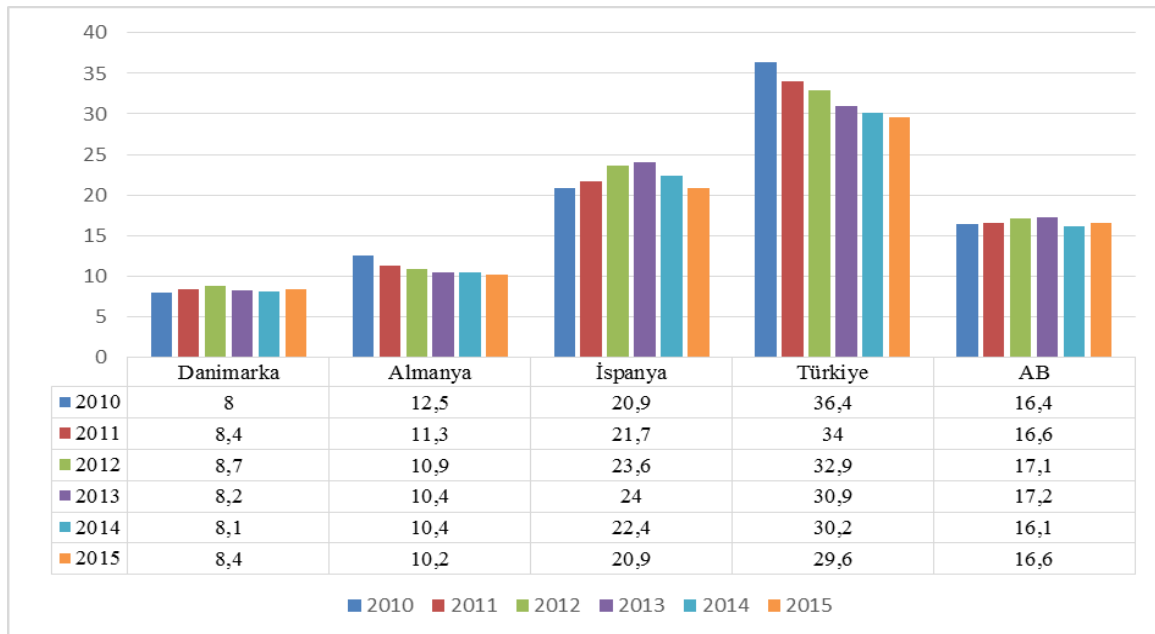
¹²⁴ <http://www.TÜİK.gov.tr> (28/06/2016)

¹²⁵ http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_337069.pdf (11.11.2016)

Hem işsizlik, hem de aktif olmamaktan kaynaklanan eğitimsizlik gençlerin iş piyasasındaki ve toplumdaki konumlarının risklilik halini ölçen önemli referanslar haline gelmiştir. Bahse konu özel gruba tespate yönelik gösterge, istihdam, eğitim veya öğrenime dâhil olmayan gençlerin oranıdır (NEETs) ve bu oran, son yıllarda en yaygın kullanılan gösterge haline almıştır. NEETs oranlarının yüksek olması kısa ve uzun vadede sosyal ve ekonomik kalkınma ve kamu finansmanının sürdürülebilirliği üzerinde tehdit oluşturmaktadır. Çünkü NEET durumunda olmak, finansal, ekonomik ve sosyal maliyet demektir. Genç insan kaynağının uzun süre işsiz olması halinde firmalar rekabetçilik potansiyellerini kaybetmektedir. Bununla birlikte, en ciddi ve en zorlu sorun, bireyler ve toplum için ortaya çıkmaktadır: sosyal dışlanma, cesaret kırılması, zayıf sosyal katılım, kariyer ve istihdam öngörülerini üzerinde uzun vadeli negatif etkiler yaşanmaktadır.¹²⁶

Grafik 3'te 2010 ile 2015 yılları arasında Almanya, Danimarka, Türkiye ve İspanya'da hem eğitim öğretim faaliyetlerine katılmayan hem de çalışmayan genç nüfusun, çalışma çağında bulunan toplam nüfusa oranı gösterilmektedir. Grafiğe göre 2010 ve 2015 yılları arasında Türkiye ve İspanya'da AB ortalamasının çok üstünde seyreden NEETs oranları, Danimarka ve Almanya'da AB ortalamasının altında gerçekleşmiştir. Bu durumun ortaya çıkmasında uygulanan sosyal içerikli politikaların ve özellikle hayat boyu öğrenme bilinci oluşturulamamasının etkisi büyüktür.

Grafik 3: NEETs Oranı



Kaynak: OECD, Labour Market Statistics, 2016 Verileri

¹²⁶ <http://www.etf.europa.eu/eventsmgmt.nsf> (28/05/2016)

NEETs oranlarının yüksek olması kısa ve uzun vadede sosyal ve ekonomik kalkınma ve kamu finansmanının sürdürülebilirliği üzerinde tehdit oluşturmaktadır. Çünkü NEET durumda olmak, finansal, ekonomik ve sosyal maliyet demektir. Genç insan kaynağının uzun süre işsiz olması halinde firmalar rekabetçilik potansiyellerini kaybetmektedir.

Bununla birlikte, en ciddi ve en zorlu sorun, bireyler ve toplum için ortaya çıkmaktadır: sosyal dışlanma, cesaret kırılması, zayıf sosyal katılım, kariyer ve istihdam öngörülerini üzerinde uzun vadeli negatif etkiler yaşanmaktadır.¹²⁷

d) Mesleki Becerilere Sahip Olma ve Becerileri Kullanma Oranları

İşsizliğin nedenlerinden biri, teknolojik gelişmeler ve otomasyondur. Günümüzde üretim giderek emek-yoğun sanayilerden sermaye-yoğun sanayilerle gerçekleştirilmektedir. Teknolojinin gelişmesi ve üretim sürecinde ağırlık kazanması, bir yandan daha az iş gücü kullanımına, piyasanın iş gücüne doymasına, diğer yandan da iş gücü niteliklerinin değişmesine neden olmaktadır.

Bu çerçevede işsizlik, yalnızca eğitimsiz iş gücünün değil, üretim sürecinin beceri istemlerine yanıt veremeyen iş gücü için de söz konusu olmaktadır. Böyle bir yapı, işten çıkarılmış iş görenlerin yeniden eğitimi ve iş gücü piyasasıyla yeniden bütünleştirilmesini zorunlu kılmaktadır. İstihdam edilebilir bireylerin yetiştirilmesini zorunlu kılan bu süreçte mesleki becerilere sahip olmanın ve onları kullanmanın önemi günden güne artmaktadır.

OECD Eğitim Direktörlüğü ile İstihdam, Çalışma ve Sosyal İşler Direktörlüğü tarafından ortaklaşa koordine edilen Uluslararası Yetişkin Becerilerinin Ölçülmesi Programı (PIAAC), daha nitelikli iş gücüne sahip olabilmek ve bu hususta karşılaşılan zorlukları yenebilmek adına ülkelerdeki mevcut çerçeveyi çizmeyi amaçlayan bir araştırma projesi olarak yürütmektedir. Program, katılımcı ülkelerde 16-65 yaş grubundaki bireylerin mesleki hayatlarına etki eden becerileri düzeylerinin tespiti için gerçekleştirilen çeşitli testler yardımıyla uygulanmaktadır. Bu doğrultuda, yetişkinlerin eğitim seviyeleri ile iş gücü piyasasındaki durumları değerlendirilerek, iş gücünün sahip olduğu becerilerin daha verimli ve etkili şekilde ekonomiye kazandırılmasına katkıda bulunulması hedeflenmektedir.¹²⁸

¹²⁷ <http://www.etf.europa.eu/eventsmgmt.nsf> (28/05/2016)

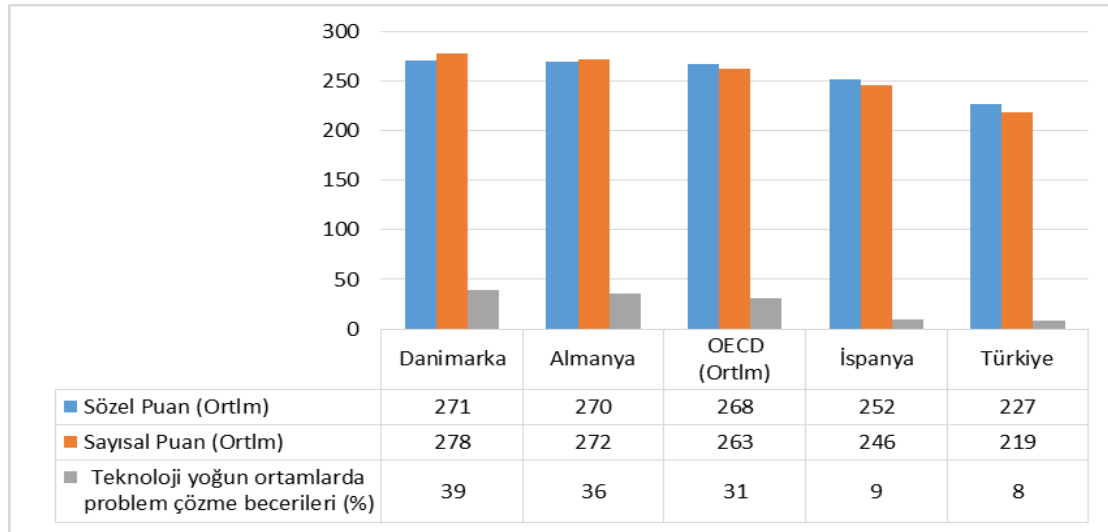
¹²⁸ <http://www.oecd.org/skills/piaac/> (11.11.2016)

2015 yılında iki tur şeklinde gerçekleştirilen ve 2016 yılında kamuoyunun bilgisine sunulan yetişkin becerileri anketinin sonuçları 33 ülkede 216.250 yetişkinden elde edilen verileri kapsamaktadır. Araştırma, cevaplayıcıların günlük hayatlarında ve iş yerlerinde becerilerini kullanımı, eğitimleri, dilsel ve sosyal geçmişleri, emek piyasasında yetişkin eğitim ve yetiştirme programlarına katılımlarına ilişkin geniş çapta bilgi sağlamaktadır.¹²⁹

PIAAC, 16-65 yaş aralığındaki yetişkinlerin “temel bilgi işleme becerilerinin” genel durumunu ortaya koymayı hedefler. Bu amaç kapsamında odağa aldığı beceriler ise sözel beceriler, sayısal beceriler ve teknoloji yoğun ortamlarda problem çözme becerileridir.

İş hayatı, eğitim hayatı ve sosyal hayata tam katılım sağlamak için gerekli olan, farklı sosyal bağlamlara yüksek düzeyde aktarılabilen ve öğrenilebilen bu beceriler sözel, sayısal ve teknolojiyi kullanma becerilerinden oluşmaktadır. Aşağıda yer alan Grafik 4’te 2016 yılı yetişkin becerileri anketi kapsamında Danimarka, İspanya, Almanya ve Türkiye’de yaşayan bireylerin performans sonuçları gösterilmektedir.

Grafik 4: Yetişkin Beceri Düzeyleri



Kaynak: Yetişkin Becerileri Araştırması (PIAAC) (2015)

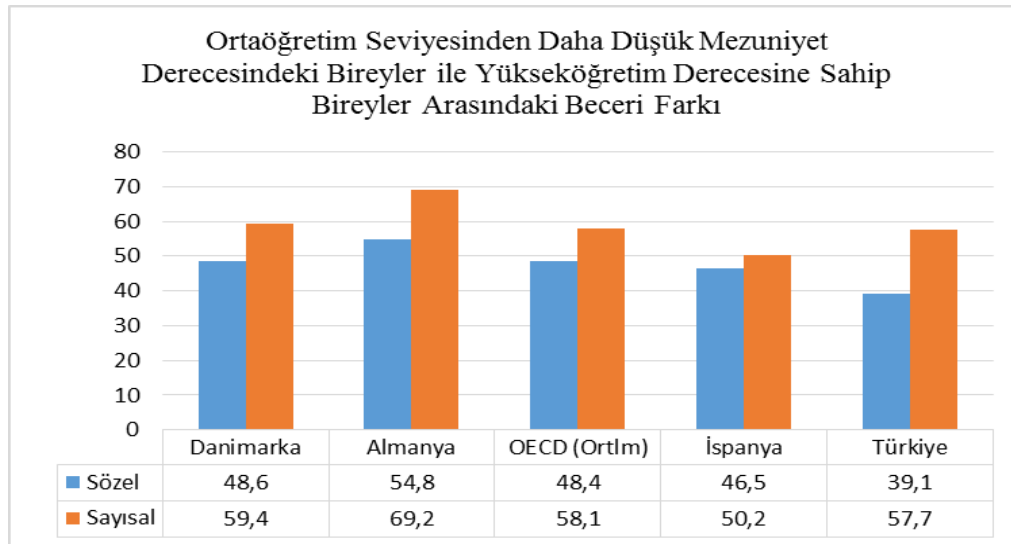
PIAAC bulguları üzerinde yapılan analizler ve değerlendirmeler mesleki beceri düzeyinin ülkelerin ekonomik ve toplumsal kalkınmasının ve uzun dönemde refah düzeyinin güçlü bir belirleyicisi olduğunu göstermektedir.

¹²⁹ <http://www.oecd.org/skills/piaac/aboutpiaac.htm> (11.11.2016)

Mesleki becerilerde eksikler veya yetersizlikler verimliliğin düşmesine neden olmakta ve dönemsel olarak yaşanan finansal krizlerin ötesinde pek çok ülke için finansal krizden daha derin ve sürekli bir ekonomik durgunluğa yol açmaktadır. Bireylerin performanslarının 500 puan üzerinden ölçüldüğü ve 16-65 yaş arası yetişkinlerin sözel ve sayısal beceri ortalamaları ve teknoloji yoğun ortamlarda problem çözme becerisi alanında elde ettikleri puanların özetlendiği Grafik 4'e göre İspanya ve Türkiye'de bulunan bireyler her üç alanda da OECD ülkelerine ait ortalamaların altında puanlar almıştır. Türkiye sözel becerilerde elde ettiği puan ile araştırmaya katılan ülkeler arasında en düşük puana sahip üç ülkeden biri olmuştur. Geleneksel olarak bir ülkenin beşeri sermayesinin nitelikleri ve beceri stoğu eğitim düzeyi ile sayısal olarak ifade edilmeye çalışılmakta ve eğitim düzeyi ile ekonomik ve toplumsal kalkınma arasında ilişki kurulmaktadır. PIAAC kapsamında yetişkinlerin eğitim düzeyi ile üç farklı alanda sahip oldukları beceri düzeyi karşılaştırılmıştır. Böylece eğitim kademelerinin beceri kazandırma konusundaki başarısına dair çıkarımlar yapmak mümkün olmaktadır.

Grafik 5'e göre Almanya, Danimarka, İspanya ve Türkiye'de yetişkin becerileri taramasına katılan yükseköğrenim mezunu bireyler ile ortaöğretim seviyesinden daha düşük mezuniyet derecesine sahip bireylerin sözel ve sayısal beceri alanlarında elde etmiş oldukları puanlar arasındaki ortalama farka yer verilmiştir. Böylece bireylerin eğitim düzeyleri ile beceri düzeyleri arasında ilişki kurulması amaçlanmıştır.

Grafik 5: Eğitim Düzeyleri İle Beceri Düzeyleri Arasındaki İlişki



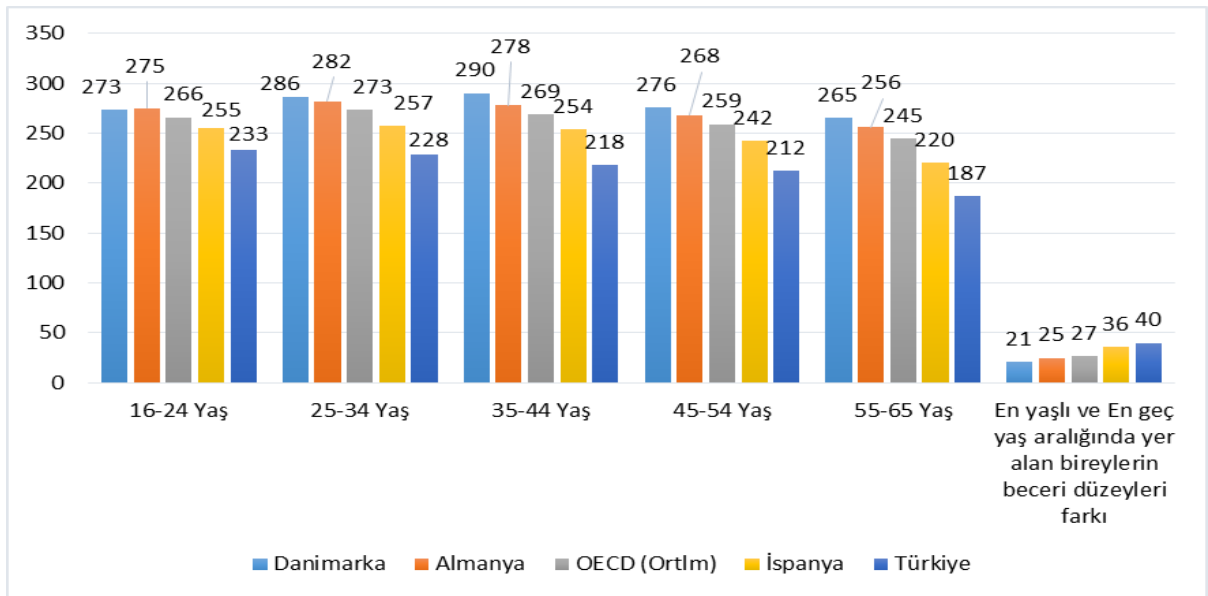
Kaynak: Yetişkin Becerileri Araştırması (PIAAC) (2015), Tablolar A3.2(L), A3.5(L)¹³⁰

¹³⁰ <http://dx.doi.org/10.1787/888933366463>

Grafikte yer alan sonuçlar karşılaştırıldığında Türkiye ve İspanya’da eğitim düzeyi ile beceri düzeyi arasındaki ilişkinin, Almanya ve Danimarka’nın eğitim düzeyi ile beceri düzeyi arasındaki ilişkiden daha düşük düzeyde olduğu gözlemlenmektedir. OECD ortalamasında sözel beceriler ölçeğinde üniversite mezunu yetişkinlerin elde ettiği puan ile ortaöğretim seviyesinden daha düşük eğitim kademesinde yer alan yetişkinlerin elde ettiği puan arasındaki farkın 48,4 olduğu gözlemlenmektedir.

Türkiye ve İspanya’da Almanya ve Danimarka’nın aksine iki farklı eğitim kademesine sahip bireylerin puanları arasındaki fark diğer ülkelere nazaran daha yakındır. Bir başka söylemle Türkiye ve İspanya’da eğitim seviyesi artsa dahi sözel becerilerin gelişmediği gözlemlenmektedir. Türkiye eğitim seviyesi ile sözel beceriler arasındaki ilişkinin en zayıf olduğu iki ülkeden biridir. Bu durum eğitim kademelerinin gerekli becerileri kazandırma konusundaki etkililiğinin sorgulanması gerektiğine işaret etmektedir. Aşağıda yer alan Grafik 6’da sayısal becerilerde yaş aralıkları bazında yetişkin puan ortalamalarına yer verilmektedir. Yetişkinlerin ilgili beceri alanında gösterdikleri performanslar 16-24, 25-34, 35-44, 45-54 ve 55-65 yaş aralıkları için incelenmektedir. Grafiğe göre OECD ülkeleri genelinde yetişkin becerileri 30 yaş civarında tepe noktasına ulaşmakta sonrasında ise azalmaktadır. Tüm yaş grupları içinde 55-65 yaş grubu içinde yer alan yetişkinler daha düşük performans sergilemektedir.

Grafik 6: Sayısal Beceriler Alanında Yaş Aralıkları Bazında Yetişkin Puan Ortalamaları



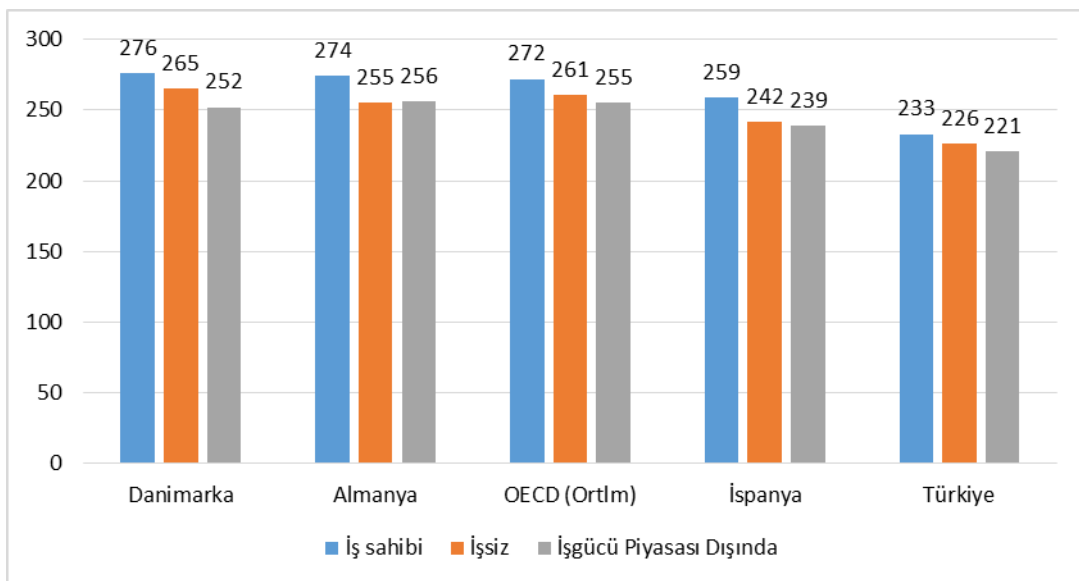
Kaynak: Yetişkin Becerileri Araştırması (PIAAC), Tablo A4.1¹³¹

¹³¹ <http://dx.doi.org/10.1787/888933366479>

Grafik 6'ya göre inceleme konusu ülkelerden İspanya ve Türkiye'de OECD ortalamalarından farklı olarak en yaşlı ve en geç yaş aralığında yer alan bireylerin sayısal beceri düzeyleri farkı oldukça yüksek seyretmektedir. Bu durum yetişkinlerin zorunlu eğitimden sonra beceri kazanma konusunda problem yaşadıklarının bir göstergesidir. OECD'nin 2015 yılında yayımladığı “Evrensel Temel Beceriler” adlı raporda temel beceriler ile ekonomik büyüme arasındaki ilişki oldukça kapsamlı bir şekilde irdelenmiş ve ampirik olarak alternatif senaryolar üzerinden temel becerilerde sağlanacak iyileşmelerin ekonomik büyümeyi ne ölçüde etkileyeceği sayısal modellemelerle açıklanmıştır.¹³²

Temel becerilerde başarılı olma düzeyinin ekonomik büyüme kadar bir ülkenin refahının ekonomik olmayan göstergeleri ile de pozitif bir ilişkisi olduğu kuramsal ve ampirik olarak kabul gören bir olgudur. Bu olgu, PIAAC bulguları ile bir kez daha somut bir şekilde ortaya konmuştur. İşgücü verimliliğinin göstergesi olarak iş gücünün bir saatte ürettiği gayri safi yurtiçi hâsıla ile beceri düzeyi arasındaki oldukça güçlü bir pozitif ilişki, temel becerileri kullanma sıklığı artıktıkça verimliliğin de arttığını göstermektedir. PIAAC araştırması ile elde edilen sonuçlar ışığında OECD ülkelerinin çoğunda sözel beceriler, sayısal beceriler ve teknoloji yoğun ortamlarda problem çözme becerilerinde daha yüksek düzeylerde bulunan yetişkinlerin istihdam edilme oranlarının da daha fazla olduğu ve daha düşük beceri düzeyindeki yetişkinlere oranla yüksek beceri düzeylerine sahip kişilerin daha az oranda işsiz kaldığı tespit edilmiştir.

Grafik 7: Bireylerin Ortalama Sözel Başarı Puanlarına Göre İş Statüleri



Kaynak: Kaynak: Yetişkin Becerileri Araştırması (PIAAC) (2015)

¹³² Universal Basic Skills What Countries Stand to Gain, OECD, Eric A. Hanushek, Ludger Woessmann, 2015

Grafik 7’de Almanya, Danimarka, Türkiye ve İspanya’da yetişkin bireylerin iş statüleri ile sözel alanda sahip oldukları beceri durumları karşılaştırılmıştır. Grafiğe göre inceleme konusu ülkelerin hemen hepsinde yüksek beceri düzeyine sahip bireylerin istihdam edilme oranlarının da yüksek olduğu gözlemlenmektedir. Ancak Türkiye ve İspanya’da hem Almanya ve Danimarka’dan hem de OECD ülkelerinin genel ortalamasından farklı olarak istihdam edilen bireylerin genel beceri düzeyleri oldukça düşüktür ve iş gücü piyasası dışındaki bireyler ile iş sahibi bireyler arasında bulunan beceri düzeyi farkı oldukça azdır.

3.3 YORUM

AB ülkeleri incelendiğinde, ülkelerin hayat boyu öğrenmeye katılım oranları arasında büyük farklar yaşandığı göze çarpmaktadır. Hayat boyu öğrenmenin nispeten yeni bir alan olması, politika uygulamalarının halka erişiminde sorunlar yaşanması ve bireylerin bu tür etkinliklere ilişkin farkındalığının düşük olması bu farklılıkların yaşanmasının en önemli sebepleri arasında yer almaktadır.

Tez çalışmasında Almanya, Danimarka İspanya ve Türkiye’nin hayat boyu öğrenme faaliyetlerine katılım oranları ve bu oranlarla ilişkili olarak bireylerin eğitim faaliyetlerini erken bırakma oranları beş yıllık bir perspektifte karşılaştırmalı olarak incelenmiştir. Almanya ve Danimarka’da hayat boyu öğrenme politikalarının hayata geçirilmesine ilişkin gelişmeler eğitimin dünyasının geneli hakkındaki tartışmalarda olduğu gibi daha geniş kapsamlı ve daha reformist boyutlarda yaşanmaktadır. Bir diğer söylemle Almanya ve Danimarka’da hayat boyu öğrenme politikalarının işsizlik gibi yapısal sorunların çözümünde yardımcı bir güç olarak kullanılmasıyla ilgili genel bir uzlaşma hâkimdir. Bu uzlaşma iklimi politika uygulamalarının halka erişiminde olumlu sonuçlara ulaşılmasına yardımcı olmaktadır.

Tablo 29: Hayat Boyu Öğrenme Politika Uygulamaları Karşılaştırmalı Tablosu

| | | ALMANYA | DANİMARKA | İSPANYA | TÜRKİYE |
|----------------------------------|--------|---------|-----------|---------|---------|
| HBÖ Faaliyetlerine katılım Oranı | (2010) | 7.8 | 31.6 | 11.2 | 2.9 |
| | (2015) | 8.1 | 32.3 | 9.9 | 5.5 |
| Eğitimi Erken Bırakma Oranı | (2010) | 11.8 | 11 | 28.2 | 43.1 |
| | (2015) | 10.1 | 7.8 | 20.4 | 36.4 |

Tablo 29’da araştırma konusu ülkelerin hayat boyu öğrenme politikalarına ilişkin göstergeler karşılaştırmalı olarak verilmektedir. Tabloya göre Almanya ve Danimarka’da bireyler İspanya ve Türkiye’ye oranla hayat boyu öğrenme faaliyetlerine çok daha fazla oranlarda katılım sağlamıştır ve bu oranlar yıllar içerisinde ülkelerin geliştirdiği politika ve strateji belgeleri ile uyumlu olarak olumlu yönde gelişim göstermiştir. Her iki ülkede de 2010 ve 2015 yılları arasında bireylerin hayat boyu öğrenme faaliyetlerine katılım oranı artmış, okulu erken bırakma oranları ise azalmıştır.

Türkiye ve İspanya’da ise hayat boyu öğrenme konusunda geliştirilen politikalar Almanya ve Danimarka’ya göre daha yeni tarihlidir. Bu sebeple, hayat boyu öğrenme faaliyetlerinin uygulanmasına ilişkin göstergelerde her iki ülkede de AB ülkelerinin genel ortalamasının gerisinde kalmıştır. Ancak yine de hem İspanya hem de Türkiye’de özellikle son on yılda hayat boyu öğrenme politikalarının geliştirilmesi ve uygulanması konusunda güçlü bir yönelimin mevcut olduğunu söylemek mümkündür. Bu durum 2010 ve 2015 yılları arasında söz konusu göstergelerde iyileşmeler yaşanmasına sebep olmuştur.

Avrupa 2020 Stratejisi, mesleki ve teknik eğitime yönelik önemli değişimler hedeflemekte, hayat boyu öğrenme anlayışının yaygınlaşmasını amaçlayan tedbirler barındırmaktadır. Strateji kapsamında hayat boyu öğrenme faaliyetlerinin tanımı yaygın ve serbest öğrenmeleri içerecek biçimde tekrar yapılmıştır. Hayat boyu öğrenme faaliyetlerine katılım konusunda bireylerin yaşadığı zorluklara ilişkin araştırmalar yapılmış ve hayat boyu öğrenmenin birçok ülkede sınırlı eğitim olanakları, faaliyetlere ilişkin sınırlı ve yetersiz bilgilendirme ve yeterlilikler arasında geçiş ve ilerleme imkânlarının kısıtlı olması sebebiyle gelişmediği tespit edilmiştir. Olumsuzluk yaratan bu gibi durumların üstesinden gelebilmek için hayat boyu öğrenme politika araçlarından biri olan UYÇ’lerin geliştirilmesi, uygulanması ve AYÇ ile ilişkilendirilmesi hususu önemle vurgulanmaktadır.

Tablo 30’da araştırmada ele alınan ülkelerin UYÇ geliştirme ve uygulama çalışmaları kapsamında hangi aşamada yer aldıkları karşılaştırmalı olarak gösterilmektedir. Tablo 26’ya göre Almanya ve Danimarka ülkelerinde yeterliliklere özgü UYÇ’ler geliştirmiş ve ileri uygulama aşamasına geçmiştir. Ayrıca 2008 tarihli AYÇ Tavsiye Kararına uygun olarak ülkeler UYÇ’lerini AYÇ ile referanslamış ve yeterliliklerde AYÇ seviyelerine yer vermeye başlamıştır.

Tablo 30: UYÇ Uygulamaları Karşılaştırmalı Tablosu

| | ALMANYA | DANİMARKA | İSPANYA | TÜRKİYE |
|--|---------|-----------|---------|---------|
| UYÇ Hazırlık Çalışmalarının Tamamlanması | ✓ | ✓ | - | ✓ |
| Referanslama Raporu Hazırlık Çalışmalarının Tamamlanması | ✓ | ✓ | - | ✓ |
| Yeterliliklerde AYÇ Seviyelerine Yer Verilmesi | ✓ | ✓ | - | - |

Tabloya göre bireylerin hayat boyu öğrenme faaliyetlerine katılım oranlarında elde edilen sonuçlarda olduğu gibi hayat boyu öğrenme politikalarının önemli bir ayağı olan UYÇ geliştirme ve uygulama çalışmalarında Almanya ve Danimarka olumlu göstergelere sahiptir. Bir hayat boyu öğrenme politika aracı olan UYÇ'lerin Almanya ve Danimarka'da İspanya ve Türkiye'den farklı olarak ileri uygulama aşamasında olması bahse konu iki ülkenin hayat boyu öğrenme politikalarını istikrarlı bir biçimde uyguladığının önemli bir göstergesidir.

Almanya ve Danimarka; İspanya ve Türkiye'ye oranla bireylerin sahip oldukları yeterliliklerin daha şeffaf ve güvenilir olmasını sağlayan kalite güvence süreçlerinin netleştirilmesi ve uygulanmasında, hayat boyu öğrenmenin bir gerekliliği olan ve yeterlilikler arasında geçiş imkânı sunan yaygın ve serbest öğrenmelerin tanınması çalışmalarında ve yeterliliklerin kredi değerlerinin belirlenmesinde önemli aşamalar kaydetmiş ve bu konu başlıklarının birçoğunda ülke çapında uygulama birliğini sağlamayı başarmıştır.

Avrupa 2020 Stratejisinin önemli hedeflerinden biri olan UYÇ'lerin geliştirilmesi ve uygulanması, iş gücünün öğrenme faaliyetlerine katılarak elde ettiği kişisel ve mesleki gelişimi kanıtlama ve iş yaşamına yansıtmasına imkân tanımaktadır. Yeterliliklerin sistematik bir şekilde tanınması ve karşılaştırılmasını sağlayan UYÇ'ler bir yandan yeni yeterliliklerin geliştirilmesi, önceki öğrenmelerin tanınması ve yeterlilikler arasında geçiş yapılabilmesine yol açarken bir yandan da UYÇ'lerin uygulanması için geliştirilen iş birliği ve şeffaflığa dayalı yönetim yapısı eğitim ve istihdam arasındaki uyumun sağlanması için temel teşkil etmektedir. AB'nin toplumdaki tüm bireylerin erişilebilir eğitim imkânları ile buluşturulması ve bireylerin mesleki niteliklerinin güncel tutulması yönündeki görüşü hayat boyu öğrenme politikalarının istihdam sorunları paralelinde ele alınmasına sebep olmaktadır.

Tablo 31: İstihdam Edilebilirliğe İlişkin İşgücü Piyasası Göstergeleri Karşılaştırmalı Tablosu

| | | ALMANYA | DANİMARKA | İSPANYA | TÜRKİYE |
|---|-------------|---------|-----------|---------|---------|
| Çalışma Çağındaki Nüfusun İstihdam Oranı | 2010 | 71.3 | 73.4 | 58.9 | 46.3 |
| | 2015 | 74 | 73.5 | 57.8 | 50.2 |
| İşsizlik Oranı | 2010 | 6.9 | 7.4 | 19.8 | 10.6 |
| | 2015 | 4.6 | 6.0 | 22.7 | 10.3 |
| NEETs Oranı | 2010 | 12.5 | 8.0 | 20.9 | 36.4 |
| | 2015 | 10.2 | 8.4 | 20.9 | 29.6 |
| Yetişkin Beceri Düzeyleri (Sayısal) | 2010 | 272 | 278 | 246 | 219 |
| | 2015 | 2.6 | 2.5 | 2.4 | 2.1 |

Tablo 31’de istihdam edilebilirliğe ilişkin iş gücü piyasası göstergeleri araştırma konusu ülkeler için karşılaştırmalı olarak özetlenmektedir. Tabloya göre, istihdam edilebilirliğe ilişkin göstergelerin büyük çoğunluğunda Almanya ve Danimarka, İspanya ve Türkiye’ye oranla daha olumlu sonuçlara sahiptir. Almanya ve Danimarka’da diğer iki ülkeye kıyasla istihdam oranları daha yüksek, işsizlik oranları daha düşük, eğitim ve istihdam faaliyetlerinin her ikisine de katılmayan birey sayısı daha düşük ve bireylerin mesleki beceri düzeyleri ile bu becerileri iş yaşamında kullanma yüzdeleri çok daha yüksektir.

Ayrıca, Almanya ve Danimarka hayat boyu öğrenme politikalarını daha kapsamlı ve istikrarlı bir biçimde uygulamaya başladıkları 2010 yılından itibaren bireylerin istihdam edilebilirliğine ilişkin iş gücü piyasası göstergelerinde daha olumlu sonuçlar elde etmeye başlamıştır. Bu durum, hayat boyu öğrenme politika uygulamalarını hayata geçiren, Avrupa 2020 Stratejisinin önemli hedeflerinden biri olan UYÇ’lerin geliştirilmesi ve uygulamasında reformist kararlar olarak hayata geçirebilen ülkelerin vatandaşlarına istihdam edilmelerine olanak tanıyan nitelikleri daha hızlı ve kolay biçimde kazandırdığı savını desteklemektedir.

Bir diğerk söylemle, hayat boyu öğrenme politikaları ve bu politikaların önemli bir aracı olan UYÇ'lere ilişkin uygulamalar, bireylerin istihdam edilebilirliğinin sağlanmasında önemli bir rol oynamaktadır. İstikrarlı bir biçimde uygulanan hayat boyu öğrenme politikaları sonucunda öğrenme imkânları artmakta, toplumda öğrenme bilinci ve kültürü oluşmakta ve öğrenme aktivitelerine katılan bireylerin sayısında artış yaşanmaktadır. Bu durum her yaştan bireyin güncel mesleki becerilerle donatılmasına yol açmaktadır. Hayat boyu öğrenme politikalarının işbirliği ve fikir alışverişini destekleyen doğası sayesinde eğitim ve iş dünyası arasında güçlü bir iletişim ağı oluşmakta, güncel becerilerle donatılan bireyler işgücüne katılmakta ekonomik verim artarak yeni istihdam olanakları ortaya çıkmaktadır. Hayat boyu öğrenme politikalarının bir parçası olan UYÇ uygulamaları sonucunda yaygın ve serbest öğrenmeler yoluyla edinilmiş kazanımların bir yeterliliğe dönüşerek iş hayatında kullanılması, yeterliliklere yönelik ulusal ve uluslararası güven ortamının oluşması sağlanmaktadır.

Bireylerin istihdam edilebilir niteliklere sahip olması şüphesiz tez çalışmasında ele alınan kriterlerin dışında başka etkenlerle de ilişkilidir. Ancak istihdam edilmenin temel unsurunun teknoloji donanımı yüksek, nitelikli ve yetenekli bireyler yetiştirmeye odaklanan bir eğitim sürecinden geçmek olduğunu unutmamak gerekir.

Bu sonuçlara bakıldığında genel olarak şunun ifade edilmesi mümkündür; ülkeler için insan kaynakları ve nitelikli iş gücü ile teknolojik donanım ve yeniliklere sahip olmak büyük önem arz etmekte ve rekabet gücü için de önemli avantajlar sağlamaktadır. Nitelikli iş gücü oluşturmak için hayat boyu öğrenme politikaları ve bu politikalar sonucunda geliştirilen araçlar sağladıkları esnek programlar ve diğerk kazanımları sayesinde öne çıkmaktadır. Hayat boyu öğrenme politikalarını hayata geçirmeyi başaran ve bu kapsamda geliştirilen araçları tüm yönleriyle uygulamaya başlayan ülkeler süreç içerisinde diğerklerine kıyasla istihdam edilebilirliği daha yüksek bir iş gücüne sahip olmaktadır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

SONUÇ ve ÖNERİLER

Çağımız; hızlı dönüşüm ve gelişmelerinin yaşandığı, bilgi ve teknolojinin her gün yeni gelişmelerle insanlığın karşısına çıktığı önemli gelişme ve dönüşümlere sahne olan bir dönemi yaşamaktadır. Bir taraftan ülkelerin önemli bir güç kaynağı olan nüfus potansiyelleri, öte yandan bu nüfusun verimli ve gerektiği gibi kullanımı önem taşımaktadır. Artık günümüzde işsizlik sorunu bir taraftan ülkeleri ve genelde tüm dünyayı ciddi anlamda etkilerken, bu sorunun çözümünde istihdamı artırmanın son derece önemli olduğu aşikârdır. İstihdamı artırmanın yolu her ne kadar yatırım yapmaktan geçse de işletmelerin rekabet gücüne sahip olmaları son derece önemlidir. Ancak işletmelerin tek başına rekabet gücünü artırarak istihdam yaratmaları da yeterli değildir. Bu noktada iş gücünün bireysel nitelik ve donanımları ön plana çıkmaktadır. Nitelikli iş gücü istihdamı, işletmelere ve ülkelere büyük üstünlük sağlamaktadır. Genel olarak bakıldığında dünyanın gelişmiş ülkeleri; bu süreç içinde, bireylerin istihdam edilebilir niteliklere sahip olabilmeleri için eğitim sistemlerini yeniden planlamakta ve sürekli değiştirerek yapılandırmaktadır.

Kalkınmanın en etkili araçlarından birinin eğitim olduğu düşünülürse, beşeri sermayeye yapılan yatırımların önemi de artmaktadır. Eğitim, bireylere sağladığı bilgi ve becerilerle onların istihdam edilebilirliklerini artırmaktadır. Yani bireylerin bilgi ve becerileri istihdam edilebilirlik açısından üstünlük kaynağı haline gelebilmektedir. Bu noktada değişen dünya düzeniyle uyumlu hayat boyu öğrenme anlayışının geliştirilmesi bireylerin her yaşta niteliklerinin artırılmasına ve eğitim-istihdam ilişkisinin sağlanmasına katkı sunmaktadır. Nitelikli iş gücüne duyulan talebin karşılanabilmesi öğrenme süreçlerinin hayat boyu devam eden bir yapıya bürünmesine bağlıdır. 1930'lu yıllarda ortaya çıkan ve öğrenme süreçlerinin sürekli hale getirilmesi için bir çıkış noktası olarak gösterilen hayat boyu öğrenme anlayışı, sonraki yıllarda eğitim ve iş dünyasının üzerinde en çok durduğu konu başlıklarından birini oluşturmuştur.

Hayat boyu öğrenme, mevcut sistemi yeniden yapılandırmayı ve eğitim sisteminin dışında eğitimle ilgili toplumun sahip olduğu bütün potansiyeli geliştirmeyi amaçlayan genel bir düzenlemedir ve örgün, yaygın her türlü eğitim faaliyetini kapsayan geniş bir kavramdır.

Eğitim sistemlerinin veremediği ve karşılayamadığı kimi niteliklerin varlığının farkına varılması, bir önceki asrın okula yüklediği anlamları değiştirmiştir. Bu bakımdan bilgi çağında kalkınma ve refah toplumuna geçiş için sıkça anılan bir kavram olan hayat boyu öğrenme, kişilerin yaşamları boyunca kazandıkları bilgileri, değerleri, becerileri ve anlayışları artıran ve güçlendiren, bunları gerçek yaşamda uygulayabilmeyi sağlayan destekleyici bir süreç olarak tanımlanmıştır.

1990'lı yıllarla birlikte hayat boyu öğrenme yaklaşımı, AB ülkeleri için politik bir öncelik haline gelmiştir. Hayat boyu öğrenme politikaları ve bu politikalar kapsamında geliştirilen uygulama araçları öğrenme süreçlerine dair yeni yaklaşımların geliştirilebilmesini sağlamıştır. Hayat boyu öğrenme politikalarının ve uygulama araçlarının gelişiminde öncü olan AB, bu politikaları yalnızca eğitim ve öğretim sisteminin bir parçası olarak değerlendirmemekte, bireylere bilgi, beceri ve yetkinlik kazandırarak istihdam edilebilmelerine katkı sunan, iş piyasası içinde daha aktif ve esnek çalışma olanağı sunan ve yeniliklere kolayca adapte olabilmeyi sağlayan bir fırsat olarak değerlendirmektedir.

2000 yılında gerçekteştirilen Lizbon Zirvesinde dünyanın en güçlü ekonomisine sahip olmanın anahtarının hayat boyu öğrenme anlayışını toplumun her kesimine yaygınlaştırmaktan geçtiği vurgulanmıştır. Söz konusu vurgu hayat boyu öğrenme ve istihdam arasında güçlü bir ilişkinin var olduğu savından kaynaklanmaktadır. Bu kapsamda Avrupa Komisyonu "Açık Koordinasyon Yöntemi" kullanarak üye ülkelerin hayat boyu öğrenme politikasını Birliğe uyumlu şekilde yürütmeleri için gerekli tedbirleri almıştır. AB üye ve aday ülkeleri eğitim-öğretim ile ilgili konularda Birliğe karşı sorumlu olmasa da Avrupa Komisyonu tarafından izleme ve değerlendirme faaliyetleri sonrası çıkarılan çerçeve programları mümkün olduğunca uygulamakla yükümlüdür.

AB ülkeleri tarafından uygulanan hayat boyu öğrenme politikaları, herkes için yeni temel beceriler, bireye yönelen eğitim yatırımları, öğretim ve öğrenimde yenileşme, öğrenmeye değer verme, rehberlik ve danışmanlık hizmetlerinin yaygınlaştırılması ve öğrenme etkinliklerinin artırılması hedefleri kapsamında Avrupa Komisyonu tarafından hazırlanan öneri raporları ve çerçeve programları ile ölçülebilir göstergeler yardımıyla izlenmektedir. Yıllık olarak yapılan izleme çalışmaları AB'nin önceliklerini daha net belirlemesini ve alması gereken önlemler konusunda hızlı karar vermesine yol açmaktadır.

Hayat boyu öğrenme politikalarının gerçekleştirilmesi için ülkelerin eğitim ve öğretim sistemleri arasında etkileşim, iş birliği ve hareketliliği sağlamak ve bireylerin bizzat yararlanabileceği uygulamalar oluşturmak adına çeşitli politika araçları geliştirilmiştir. Tüm üye ülkelerin eğitim ve yeterlilik sistemleri arasında bulunan farklılıklar korunarak hayat boyu öğrenme politikalarının yaygınlaşmasını sağlamayı amaçlayan bu araçlara yönelik tavsiye kararları yayınlanmıştır. Hayat boyu öğrenme politikalarının hayata geçirilmesi için gerekli olan hukuki zemin çoğunlukla Avrupa Parlamentosu ve Avrupa Konseyi tarafından onaylanan tavsiye kararları ile oluşturulmaktadır. Politika araçlarının ortak amaçları örgün ve yaygın eğitim-öğretim yoluyla veya iş deneyimi, gönüllülük, e-öğrenme gibi diğer öğrenme deneyimleri yoluyla elde edilip edilmediklerine bakılmaksızın, eğitim ve öğretimin tüm alt sistemlerinde ve iş gücü piyasasında beceri ve niteliklerin daha kolay tanınabilmesini sağlamaktır. Ayrıca bu araçlar; hayat boyu öğrenme politikalarının, daha başarılı bir iş gücü piyasası entegrasyonu ve daha fazla hareketlilik sağlamasını amaçlamaktadır.

UYÇ'lerin oluşturularak uygulamaya konulması fikri, hayat boyu öğrenme politikalarının önemli önceliklerinden biridir. UYÇ'ler, bir ülkedeki tüm yeterlilikleri kapsayan yapıları ile hangi öğrenme yoluyla kazanılmış olursa olsun tüm yeterlilikleri bünyesinde barındırmakta; bu yönüyle hayat boyu öğrenme yaklaşımını destekleyerek bireyleri yaşamları boyunca öğrenme aktivitelerinde bulunmaya teşvik etmektedir. Yeterlilikleri belirli ölçütlere göre tanımlayan ve sınıflandıran yapıları sayesinde UYÇ'ler, yeterliliklerin ülkeler arasında anlaşılabilirliğini kolaylaştırmakta; böylece yeterlilikler arasında karşılaştırma olanağı yaratmakta ve aynı zamanda bireylerin hareketliliğine destek olmaktadır. Bu katkıları sebebiyle Avrupa Komisyonu yayımladığı Tavsiye Kararı ile AB ülkelerini UYÇ'ler geliştirerek iş gücünün sahip olduğu yeterliliklerin tanınması ve karşılaştırılması konusunda desteklemektedir.

2008 yılında yayımlanan Hayat Boyu Öğrenme için Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi Tavsiye Kararı; ülkeleri hayat boyu öğrenme politikalarının bir parçası olarak UYÇ hazırlamaya yönlendiren sürecin başlangıcı niteliğindedir. Birçok ülke UYÇ'leri ulusal yeterlilik sistemlerinin şeffaflık ve karşılaştırılabilirliğinin sağlanmasında kullanılan bir iletişim aracı olarak tanımlarken, aynı zamanda UYÇ'ler özellikle öğrenme kazanımı yaklaşımının kullanılması ve paydaşlar arasında iş birliğini ve iletişimi artıran uygulamaları sayesinde eğitim ve yeterlilik sistemlerinde reformlar yaratmaktadır.

Reformist yönleriyle hayat boyu öğrenme politikalarının gerçekleştirilmesini sağlayan yeterlilik çerçevelerinin etki alanlarından en önemlisi istihdam üzerinedir.. UYÇ'ler hayat boyu öğrenmeyi teşvik etmek ve kolaylaştırmak başta olmak üzere, nitelikli bireylerin sayısını ve kalitesini artırmak, deneyimler sonucu gerçekleşen öğrenmeleri tanımak ve eğitim kurumları ile iş gücü piyasası arasındaki ilişkileri güçlendirmek gibi yollarla eğitim sistemlerinde reform yaratmak amacıyla kullanılan araçlardır. UYÇ'ler yardımıyla bireylerin ülkeler arasındaki öğrenme ve istihdam amaçlı hareketliliğinin artırılması hedeflenmektedir. UYÇ'ler yarattığı etkiler aracılığıyla ekonomik rekabeti, sosyal içermeyi ve eğitim fırsatlarını teşvik etmeyi amaçlayan bir hayat boyu öğrenme politikasıdır.

Tez çalışması hayat boyu öğrenme politikalarının ve bu politikalar çerçevesinde 2008 yılından bu yana hızlı bir şekilde geliştirilmeye ve uygulanmaya başlayan UYÇ'lerin bireylerin istihdam edilebilirliği üzerindeki rollerinin tespit edilebilmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir. Elbette ki bireylerin istihdam edilebilir niteliklere sahip olmasında birçok sosyal ve ekonomik faktörün etkisi vardır. Gerçekleştirilen araştırmada ekonomik ve sosyal açıdan farklı özelliklere sahip AB politika ve tavsiye kararlarını uygulamakla yükümlü 4 ülkenin hayat boyu öğrenme politika uygulamaları ve istihdam edilebilirliğe ilişkin iş gücü piyasası göstergeleri karşılaştırmalı olarak incelenmiş ve anlamlı sonuçlar elde edilmiştir.

Tez çalışmasının ilk bölümünde işsizlik, istihdam edilebilirlik, hayat boyu öğrenme, hayat boyu öğrenme politikaları ve bu politikalar çerçevesinde geliştirilen uygulama araçları incelenmiş ve politika araçlarının hedeflenen faydaları değerlendirilerek istihdam üzerindeki olası etkileri ulusal ve uluslararası kaynaklar incelenerek tespit edilmiştir. İkinci bölümde ise, farklı özelliklere sahip 4 ülke hem hayat boyu öğrenme politikaları hem de bireylerin istihdam edilebilirliğine ilişkin iş gücü piyasası göstergeleri açısından karşılaştırmalı olarak incelenmiştir. Bu kapsamda ikinci bölümün ilk aşamasında 4 ülkenin her biri için 5 yıllık bir perspektifte hayat boyu öğrenme politikaları incelemeye tabi tutulmuş ve UYÇ geliştirme ve uygulama konusunda hangi aşamada oldukları tespit edilmeye çalışılmıştır. İkinci bölümün ikinci aşamasında ise, araştırma konusu ülkelerin iş gücü piyasası göstergeleri karşılaştırmalı olarak incelenmiştir. Bu aşamada istihdam verileri yanında iş gücünün mesleki becerilerini kullanma düzeylerine dair uluslararası araştırmalara ait sonuçlarından da yararlanılmıştır.

Bu doğrultuda tez çalışmasının bulguları ve yorumları değerlendirildiğinde,

1. Araştırma sonucunda hayat boyu öğrenme politikaları ve bu kapsamda UYÇ hazırlama ve uygulama çalışmalarında ileri aşamada bulunan ülkelerde bireylerin istihdam edilebilirliğinin diğer ülkeler oranla yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bir başka söylemle, hayat boyu öğrenme politikalarını ve bu kapsamda geliştirilen araçları kararlılıkla uygulayan ülkelerde diğer ülkelere oranla istihdam oranları daha yüksek, işsizlik oranları daha düşük, eğitim ve istihdam faaliyetlerinin her ikisine de katılmayan gençlerin oranı daha düşük ve bireylerin mesleki beceri düzeyleri ile bu becerileri iş yaşamında kullanma yüzdeleri çok daha yüksektir.

Ülkemize ait istihdam edilebilirliğe ilişkin iş gücü piyasası verileri incelendiğinde diğer AB üyesi ülkelere oranla daha olumsuz bir tablo ile karşılaşılmaktadır. Bu durumun üstesinden gelebilmek için hayat boyu öğrenmeye politikaları aktif işgücü politikaları ile bir arada tasarlanarak uygulamaya konulmalıdır. Politikalar bireyleri mesleki becerilere ulaştıracak biçimde yapılandırılmalı, dezavantajlı bireylerin istihdama kazandırılmasına odaklanılmalı ve bireysel niteliklerin mesleki yeterliliklere dönüşmesini sağlayan UMYS ile ilişkilendirilmelidir. Bireylere mesleki becerilerin kazandırılmasının yanında iş arama becerileri ile mesleki gelişim ihtiyacını saptayabilme gibi niteliklerin kazandırılması amaçlanmalıdır. Hayat boyu öğrenmenin sürdürülebilmesi için UMYS'ye eğitimcilerin daha aktif biçimde katılması sağlanmalıdır. Eğitimcilerin bilgiyi aktarmak yerine, yönlendirici ve kolaylaştırıcı bir rol edinerek bireyleri kişisel ve mesleki gelişime teşvik etmesi önem arz etmektedir. Bu sebeple eğitimcilerin kendileri de hayat boyu öğrenme etkinliklerine katılım sağlamalı, bilgilerini sürekli yenilemeli ve öğrenenlerin ihtiyaçlarına uygun öğrenme ortamlarının oluşturulmasına katkı sunmalıdır.

2. Hayat boyu öğrenme politikalarını geniş kapsamlı olarak kararlı ve istikrarlı bir biçimde uygulamaya koyan ülkeler diğerlerine oranla UYÇ hazırlama ve geliştirme çalışmalarında daha ileri aşamalarda bulunmaktadır. Bu ülkeler UYÇ hazırlık aşamalarını tamamlamış ve AYÇ Tavsiye Kararında yer alan tavsiyelerin büyük çoğunluğunu yerine getirmiştir. Türkiye, UYÇ geliştirme çalışmalarında AB üyesi ülkelerin büyük bölümünde olduğu gibi önemli aşamalar kaydetmiştir. Ülkemize özgü yeterlilik çerçevesi olan TYÇ hazırlanmış, Bakanlar Kurulu tarafından onaylanan bir Yönetmelik yardımıyla resmiyet kazanmıştır.

TYÇ'nin yönetimi ile uygulama yönetimine yönelik birçok husus, bahse konu Yönetmelik yardımıyla net biçimde belirlenmiştir. Hayat boyu öğrenmenin desteklenmesi, TYÇ'nin temel esaslarından biridir. Ancak bu hedefin gerçekleştirilmesi ve böylelikle bireylerin istihdam edilebilmelerine katkı sunulabilmesi için TYÇ'nin uygulama süreçlerini düzenleyecek usul ve esasların sorumlu kurumların ortak çalışması ile hazırlanması ve hayata geçirilmesi gerekmektedir.

Tez çalışmasında, UYÇ uygulamaları konusunda başarılı sonuçlar elde eden ülkelerin AYC ile referanslama çalışmalarının yanı sıra yeterliliklerin kredi değerlerin belirlenmesi, kalite güvencelerinin sağlanması ve yaygın ve serbest öğrenmelerin tanınması konularında da önemli ilerlemeler kaydettiği gözlemlenmiştir. Bu ülkeler, söz edilen alanlarda paydaşlarla iş birliği içerisinde uygulamaya dönük rehber ve mevzuatlar hazırlayarak yürürlüğe koymuştur. Önümüzdeki dönemde yeterliliklerin kredi değerlerin belirlenmesi, kalite güvencelerinin sağlanması ve yaygın ve serbest öğrenmelerin tanınması konularında gerçekleştirilecek çalışmalarının ülkemizde de ivedilikle hayata geçirilmesi gerekmektedir. Bunun için ilgili alanlarda ulusal düzeyde akademik çalışma ve araştırma faaliyetlerinin yürütülmesinin teşvik edilmesi, sözü edilen alanlarda uzman bireyler yetişmesi için yatırım yapılması ve eğitim camiası ile iş piyasasının söz konusu alanlara yönelik farkındalığının artırılmasının yararlı olacağı değerlendirilmektedir. TYÇ'ye yönelik uygulamaların hayata geçmesiyle yeterlilikleri konu alan piyasa analizlerinin sistematik olarak yapılması ve istihdam süreçlerinin bu analizlere göre düzenlenmesi sağlanmalıdır. İşverenlerin ihtiyaç duydukları işgücünün sahip olması gereken niteliklerin analizler doğrultusunda net biçimde belirlenmesi ve bu analizlere uygun yeterliliklerin tespit edilmesi hem kaynakların etkin kullanılmasını sağlayacak hem de yeterlilik sahibi bireylerin istihdamını kolaylaştıracaktır.

3. Hayat boyu öğrenme faaliyetlerine katılım oranları ile 18-24 yaş arasında yer alan bireylerin eğitimi erken bırakma oranları arasında pozitif yönde seyreden anlamlı bir korelasyon bulunduğu gözlemlenmiştir. Buna göre geliştirilen politikalar çerçevesinde inceleme konusu ülkelerde 5 yıllık bir perspektifte bireylerin hayat boyu öğrenme faaliyetlerine katılım oranlarının yükseldiği, eğitimi erken bırakma oranlarında ise düşüş yaşandığı tespit edilmiştir.

Hayat boyu öğrenme düzeyini artırmak amacıyla, bireylerin erken yaşta okulu bırakmalarının engellenmesine yönelik çalışmaların yapılması şarttır. Bu kişilerin sayısının azaltılması için bireylerin okula geri dönmelerinin sağlanması ve erken yaşta okulu bırakmalarının engellenmesi gerekmektedir. Her iki seçenek de önemli miktarda rehberlik gerektirmektedir. Hayat boyu öğrenme faaliyetleri, sadece birey ya da okulun sorumluluğunda gerçekleşmemektedir. Tüm kamu kurum ve kuruluşlarının yanı sıra özel sektörün, sivil toplum kuruluşlarının ve medyanın hayat boyu öğrenme kültürü ve bilincinin oluşturulmasında rolü ve sorumluluğu vardır.

Bu kapsamda hayat boyu öğrenme kültürü oluşturmak ve eğitimi erken bırakma oranını düşürmek için kişi başına yapılan eğitim harcamalarının yükseltilmesi, eğitim kurumlarının herkesin faydalanabileceği öğrenme merkezleri haline getirilmesi, dijital okuryazarlığın geliştirilmesi ve önceki öğrenmelerin tanınması kapsamında gerçekleştirilen faaliyetlerin yaygınlaştırılmasının faydalı olacağı değerlendirilmektedir.

4. Hayat boyu öğrenme politikalarının en yoğun katkısı, bireylerin mesleki becerileri edinme ve kullanma düzeylerinde gözlemlenebilmektedir. Hayat boyu öğrenme politikalarının uygulanmasında başarılı olan ülkelerde farklı yaş grubunda yer alan bireylerin mesleki becerilere sahip olma düzeyleri arasındaki fark diğer ülkelere oranla çok daha azdır. Benzer biçimde bu ülkelerde sahip olunan mesleki becerileri iş yaşamında kullanma düzeyi daha yüksek, eğitimin farklı kademesinde yer alan bireyler arasındaki beceri düzeyi farkı ise daha düşüktür. Mesleki beceri ve yetkinlik düzeyleri üzerinde yapılan analizler bu değişkenlerin ülkelerin ekonomik ve toplumsal kalkınmasının ve uzun dönemde refah düzeyinin güçlü bir belirleyicisi olduğunu göstermektedir. Türkiye açısından mesleki beceri ve yetkinlik düzeyleri değerlendirildiğinde mevcut durumun geleceğe yönelik risk unsuru taşıdığı sonucuna ulaşılmaktadır.

Mesleki beceri ve yetkinlik düzeyleri ile istihdam edilebilirlik arasındaki ilişki dikkate alındığında, Türkiye'nin yetişkin nüfusunun mevcut yetkinlik düzeyinde önemli ölçüde iyileştirmeler sağlanmadan istihdam edilebilirliğin artırılması amacıyla alınacak ekonomik ve yönetsel önlemlerin etkilerinin sınırlı kalacağı gözlemlenmektedir. Bu açıdan hayat boyu öğrenme politikalarının istikrarlı bir biçimde mesleki beceriler odağında uygulanması büyük önem taşımaktadır.

5. İŞKUR tarafından Türkiye genelinde yürütülen eğitim programlarının bireylerin istihdamına olumlu anlamda katkı sağlanması hedeflenmektedir. İŞKUR faaliyetleri hayat boyu öğrenme kavramının somut çıktılarını oluşturmada olup sadece işsiz kitlelerin istihdam edilmelerini kolaylaştırmakla kalmamakta aynı zamanda çalışanların mesleki yeterliliklerini artırmaktadır. İŞKUR faaliyetleri sonucunda erkeklerin işe yerleştirilme oranları kadınlarınkine oranla daha fazladır. Bu durum ülkemizde kadın istihdamının yeterli düzeye ulaşmadığını göstermesi bakımından oldukça önemlidir. İşe yerleştirme oranları kamu sektörüne kıyasla özel sektörde daha fazladır. En fazla iş başvuru yapan ve işe yerleştirilen kitlenin 20-24 yaş aralığına sahip, eğitim düzeyi ilköğretim olan bireylerden meydana geldiği görülmektedir. İşe yerleştirmelerin büyük bir çoğunluğu tarım dışı sektörlerle yöneliktir. Bu durum ülkemizde tarımın geri planda kaldığını göstermesi bakımından oldukça önemlidir. İŞKUR bünyesinde verilen kursların büyük bir çoğunluğunu işgücü yetiştirme kursları ve iş başı eğitim programları oluşturmaktadır. İŞKUR bünyesinde düzenlenen eğitim programı ve meslek uyumunun yüksek olması bireylerin istihdam edilebilirliklerine olumlu katkı sunacaktır.

MYK ve İŞKUR ilgili sektörlerde öncü, istihdam kapasitesi yüksek kuruluşlarla ortak çalışmalar yürütmeli ve ihtiyaçlar belirlenmeli, personel ihtiyacı duyulan alanlarda mesleğe özgü eğitim ve kurs programları İŞKUR tarafından sınav ve belgelendirme süreçleri ise MYK tarafından gerçekleştirilmelidir. İş ve meslek danışmanları ve özel istihdam büroları MYK faaliyetleri hakkında bilgilendirmeli ve iş gücünün bu kanallar aracılığıyla belgelendirilme süreçlerine yönlendirilmesini sağlamalıdır.

EK : TEMEL İSTATİSTİKİ VERİLER

ALMANYA Temel İstatistikleri (2015)

| | |
|--------------------------------------|--|
| Yüzölçümü | 356.854 km ² |
| Nüfusu | 80.688.545 |
| Nüfus Artış Hızı % | 0.05 |
| Kent Nüfus Oranı | %75.5 |
| Ortanca Yaş | 46.2 |
| GSYİH (Cari Fiyatlarla) | 3.355.772 (ABD Doları) |
| Kişi Başı GSYİH | 36.033 (ABD Doları) |
| GSYİH Büyüme Hızı (% değişim) | 1.50 |
| İşgücüne Katılma Oranı | |
| İstihdam (Toplam) (Milyon) | 42,964 |
| İstihdamın Sektörel Dağılımı | |
| Tarım % | 2.2 |
| Sanayi % | 25.9 |
| Hizmetler % | 71.9 |
| İşsizlik Oranı (Toplam) % | 4.4 |
| İşsizlik Oranı (Kadın) % | 6.2 |
| İşsizlik Oranı (Erkek) % | 3.6 |
| Doğal Kaynaklar | Kömür, linyit, doğal gaz, demir, bakır, nikel, uranyum, potas, tuz, yapı malzemeleri, kereste |
| Endüstriler | Demir, çelik, kömür, çimento, kimyasallar, makine, elektronik, yiyecek ve içecek, gemi yapımı, tekstil |
| İhraç Ürünleri | Makine, kimyasal ve metal ürünler, gıda, tekstil |
| İthal Ürünler | Makine, kimyasal ürünler, gıda, tekstil, metal ürünler |

DANİMARKA Temel İstatistikleri (2015 Yılı)

| | |
|--------------------------------------|--|
| Yüzölçümü | 43.094 km ² |
| Nüfusu | 5.669.081 |
| Nüfus Artış Hızı % | 0.39 |
| Kent Nüfus Oranı | %87.8 |
| Ortanca Yaş | 41.6 |
| GSYİH (Cari Fiyatlarla) | 346.12 (Milyar ABD Doları) |
| Kişi Başı GSYİH | 57.861 (ABD Doları) |
| GSYİH Büyüme Hızı (% değişim) | 0.6 |
| İşgücüne Katılma Oranı | 68.9 |
| İstihdam (Toplam) (Milyon) | 2.761 |
| İstihdamın Sektörel Dağılımı | |
| Tarım % | 3.1 |
| Sanayi % | 21.2 |
| Hizmetler % | 75.7 |
| İşsizlik Oranı (Toplam) % | 4.20 |
| İşsizlik Oranı (Kadın) % | 5.3 |
| İşsizlik Oranı (Erkek) % | 3.4 |
| Doğal Kaynaklar | Petrol, doğalgaz, balık, tuz, kireç, kireç taşı, taş, çakıl |
| Endüstriler | Gıda, makine ve teçhizat, tekstil ve giyim, kimyasal ürünler, elektronik ürünler, yapı-inşaat, mobilya ve diğer ahşap |
| İhraç Ürünleri | Gıda, makine ve teçhizat, et ve et ürünleri, süt ürünleri, balık, kimyasal ürünler, mobilya, gemi, yel değirmeni ürünler, gemi yapımı, yel değirmeni |
| İthal Ürünler | Makine ve teçhizat, ham madde, endüstriyel yarı mamuller, kimyasal ürünler, tahıl, gıda, tüketim malları |

TÜRKİYE Temel İstatistikleri (2015 Yılı)

| | |
|--------------------------------------|---|
| Yüzölçümü | 783.562 km ² |
| Nüfusu | 78.741.053 |
| Nüfus Artış Hızı % | 1.35 |
| Kent Nüfus Oranı | %73.9 |
| Ortanca Yaş | 29,8 |
| GSYİH (Cari Fiyatlarla) | 798.78 (Milyar ABD Doları) |
| Kişi Başı GSYİH | 11.245 (ABD Doları) |
| GSYİH Büyüme Hızı (% değişim) | 4.0 |
| İşgücüne Katılma Oranı | 52.40 |
| İstihdam (Toplam) (Milyon) | 2.666.900 |
| İstihdamın Sektörel Dağılımı | |
| Tarım % | 22.0 |
| Sanayi % | 19.7 |
| Hizmetler % | 51 |
| İşsizlik Oranı (Toplam) % | 11.3 |
| İşsizlik Oranı (Kadın) % | 13.1 |
| İşsizlik Oranı (Erkek) % | 10.6 |
| Doğal Kaynaklar | Kömür, demir, bakır, krom, cıva, zımpara, kalker, hidroenerji |
| Endüstriler | Tekstil, madencilik, otomotiv, elektronik eşya, inşaat, çelik, gıda işletmeciliği, kâğıt, kereste |
| İhraç Ürünleri | Tekstil ürünleri, gıda, metal imalat ürünleri, ulaşım ekipmanları |
| İthal Ürünler | Makine, kimyasal, yarı işlenmiş ürünler, petrol |

İSPANYA Temel İstatistikleri (2015 Yılı)

| | |
|--------------------------------------|---|
| Yüzölçümü | 507.782 km ² |
| Nüfusu (Bin) | 46.121.699 |
| Nüfus Artış Hızı % | %- 0.30 |
| Kent Nüfus Oranı | %79.8 |
| Ortanca Yaş | 43.2 |
| GSYİH (Cari Fiyatlarla) | 138.134 (Milyar ABD Doları) |
| Kişi Başı GSYİH | 29.595 (ABD Doları) |
| GSYİH Büyüme Hızı (% değişim) | 0.70 |
| İşgücüne Katılma Oranı | 59.28 |
| İstihdam (Toplam) (Milyon) | 1.852.750 |
| İstihdamın Sektörel Dağılımı | |
| Tarım % | 5.6 |
| Sanayi % | 30.1 |
| Hizmetler % | 64.3 |
| İşsizlik Oranı (Toplam) % | 18.91 |
| İşsizlik Oranı (Kadın) % | 19.2 |
| İşsizlik Oranı (Erkek) % | 16.0 |
| Doğal Kaynaklar | Kömür, linyit, demir, bakır, çinko, uranyum, tungsten, cıva, sülfür, magnezit, gipsiyum, potas, hidroenerji |
| Endüstriler | Tekstil, hazır giyim, yiyecek-içecek, metal ve ürünleri, kimyasal ürünler, gemi yapımı, otomobil, turizm |
| İhraç Ürünleri | Makine, motorlu araçlar, gıda, tüketim malları |
| İthal Ürünler | Makine ve teçhizat, gıda, tüketim malları, yakıt |

KAYNAKÇA

Kitaplar

- Aren, Sadun; İstihdam, Para ve İktisadi Politika, Savaş Yayınları, 10. Baskı, Ankara 2008,
Field, John; Lifelong Education, International Journal of Lifelong Education, 20. Baskı, 2008
Lowe, John; Dünyada Yetişkin Eğitime Toplu Bakış, Çeviren: Turhan OĞUZ, 1985 Ankara,
Ronald W. Mcquaid, C. Lindsay; The Concept of Employability, Urban Studies, 42. Baskı, Şubat 2005
Ülgener, Sabri; Milli Gelir, İstihdam ve İktisadi Büyüme, Der Yayınları, 7. Basım, İstanbul 2000

Makaleler

- Alancıoğlu, Erdal; Utlu, Selen; "İstihdam Ve Ekonomik Büyüme: Türkiye Örneği", 2012
Can, Tuncer; "Yaşam Boyu Öğrenme Bağlamında Yabancı Dil Kullanımı" Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 2014
Diker, Coşkun, Yelkin; Demirel Melek; "Üniversite Öğrencilerinin Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimleri", Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 2012
Erdut, Tijen; "İstihdam ve İstihdam Edilebilirlik", MESS Mercek Dergisi, 2002
Güleç, İsmail; Çelik, Seda; Demirhan, Buket; "Yaşam Boyu Öğrenme Nedir? Kavram ve Kapsamı Üzerine Bir Değerlendirme" Sakarya Üniversitesi Eğitim Bülteni, 2012
Gündoğan, Naci; "Avrupa Birliği'ne Üye Ülkelerde Bir İstihdam Politikası Aracı Olarak Yaşam Boyu Öğrenme ve Bazı Örnek Program ve Uygulamalar", Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 2003
Kaya, Eylem, Havva; "Küreselleşme Sürecinde Yaşam Boyu Öğrenme ve Yetişkin Eğitimi Gerçeği" Akademik İncelemeler Dergisi, 2014
Turan, Sevgi; "Öğrenen Topluma Doğru Avrupa Birliği Eğitim Politikalarında Yaşam Boyu Öğrenme" Ankara Avrupa Çalışmaları Dergisi, 2005
Ünal, Figen; "İstihdam Edilebilirlik Becerileri Ve Bu Becerilerin Kazandırılmasına Yönelik Stratejiler" Kurgu Dergisi, 2003

İnternet Kaynakları

- CEDEFOP, "Global Inventory of Regional and National Qualifications Frameworks"
<http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/2213>
CEDEFOP, "National qualifications framework developments in Europe"
<http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/4137>
Demirel, Özcan; "Öğretim İlke Ve Yöntemleri: Öğrenme Sanatı"
<http://www.pegem.net/dosyalar/dokuman/07112012160412ogretme%20sanati%2011.08.2012.pdf>
Eğitim Reformu Girişimi, "Hayat Boyu Öğrenme Çerçevesinde Mesleki Becerilerin Kazanımı: Uluslararası Eğilimler"
<http://erg.sabanciuniv.edu/sites/erg.sabanciuniv.edu/files/HBO.15.02.12.pdf>
Ekin, Nusret; "Küresel Bilgi Çağında Eğitim, Verimlilik İstihdam",
http://img.eba.gov.tr/ekitap_ftp/kulturkitaplari/0/kulturkitabi/ito/kulturkitaplari_0_kulturkitabi_ito_kureselbilgic_agindaegitimverimlilikistihdam_HzmAV.pdf
European Commission, "Education and Training Monitor 2015 Germany"
http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/repository/education/tools/docs/2015/monitor2015-germany_en.pdf

European Commission, “What is Life Long Learning?”

http://www.llcq.org.au/01_cms/details.asp?ID=12

EURYDICE, “The Education System in the Federal Republic of Germany 2013/2014”

https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/pdf/Eurydice/Bildungswesen-engl-pdfs/dossier_en_ebook.pdf

Güler, Bilge; “Avrupa Birliği’nin Yetişkin Eğitim Programı Grundtvig Çerçevesinde Halk Kütüphanelerinin Yeri ve Önemi”

<http://acikarsiv.ankara.edu.tr/>

ILO, “Statistics of Employment, Unemployment, Underemployment: Economically Active Population”

<http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/download/module.pdf>.

ILO, “Training for Employment: Social Inclusion, Productivity and Youth Employment”

<http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc88/rep-v.htm#Introduction>.

ILO, “World Employment And Social Outlook, Trends 2015” http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_337069.pdf

İŞKUR, “2015 Yılı İstatistik Yıllığı”

<http://www.iskur.gov.tr/kurumsalbilgi/istatistikler.aspx>

MEB, “Millî Eğitim İstatistikleri Örgün Eğitim 2014-2015”

<http://sgb.meb.gov.tr/www/mill-egitim-istatistikleri-orgun-egitim-2014-2015/icerik/153>

MEB, Türkiye’de Hayat Boyu Öğrenmenin Geliştirilmesi Projesi, “Önceki Öğrenmelerin Tanınmasına İlişkin Çerçeve Taslağı”

http://hbogm.meb.gov.tr/mardin_konferansi/RPL_FRAMEWORK_F%C4%B0NAL_PRNTED_TR.pdf

Natassa Kazantzidou, “Overview of EQAVET”

<http://www.bequalplus.info/documents/Overview%20of%20EQAVET.pdf>

Official Journal of European Communities, “The Council Of The European Union: A Strategic Framework For European Cooperation in Education and Training”

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2009:119:0002:0010:EN.pdf>

Official Journal of the European Communities, “European Year of Lifelong Learning’ Decision No. 2493/95/EC

http://europa.eu/legislation_summaries/education_training_youth/lifelong_learning/c11024_en.htm

SOLIDAR, “Education and Lifelong Learning Watch 2015, Spain”

<http://www.solidar.org/en/publications/education-and-lifelong-learning-watch-2015-spain>

SOLIDAR, “European Union Lifelong Learning Policy Framework”

http://www.solidar.org/IMG/pdf/29_IIIpolicyframe.pdf

SOLIDAR, “Country Monitoring Report, Spain”

http://www.solidar.org/system/downloads/attachments/000/000/487/original/2015_Building_Learning_Societies_Country_Reports_Spain.pdf?1470057622

TC. Başbakanlık; Avrupa 2020 Stratejisi: Akıllı, Sürdürülebilir ve Kapsayıcı Büyüme için Avrupa Stratejisi Özet Bilgi Notu

http://www.ab.gov.tr/files/SBYPB/Sosyal%20Politika%20ve%20C4%B0stihdam/avrupa_2020_stratejisi.pdf

TDK, “Güncel Tükçe Sözlük”

http://tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5655b066c4d1f9.70167238

The Council Of The European Union, “Council Resolution of 27 June 2002 on Lifelong Learning (2002/C 163/01)”

[http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32002G0709\(01\)](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32002G0709(01))

TÜİK, “Güncel İşgücü İstatistikleri”

http://www.tuik.gov.tr/MicroVeri/Hia_2011/turkce/metaveri/tanim/index.html

TÜİK, “İş gücü, İstihdam ve İşsizlik İstatistikleri Sorularla Resmi İstatistikler Dizisi”

http://www.tuik.gov.tr/Kitap.do?metod=KitapDetay&KT_ID=8&KITAP_ID=132

Türk Dil Kurumu Resmi Web Sitesi,

http://tdk.gov.tr/index.php?option=com_yanlis&view=yanlis&kelimez=138

Türkiye Ulusal Ajans, “Erasmus+ Program Rehberi”

http://www.ua.gov.tr/docs/default-source/baskanlik/erasmus_program_rehberi_2015_1.pdf?sfvrsn=0

UNESCO, “Concept Of The Federal Government On Lifelong Learning Germany”

<http://uil.unesco.org/fileadmin/keydocuments/LifelongLearning/en/germany-2008-abstract-III-strategy.pdf>

UNESCO, “Denmark’s Strategy For Lifelong Learning:”

<http://uil.unesco.org/fileadmin/keydocuments/LifelongLearning/en/denmark-2007-abstract-III-strategy.pdf>

UNESCO, “Uluslararası Anlayış, İşbirliği ve Barış için Eğitim ile İnsan Hakları ve Temel Özgürlüklerle ilgili Eğitime İlişkin Tavsiye Kararı”

http://www.unesco.org.tr/dokumanlar/egitim/tavsiye_karari_anlayis.pdf

Mevzuatlar

Milli Eğitim Temel Kanunu

Türkiye İş Kurumu Kanunu

Mesleki Yeterlilik Kurumu Kanunu

Millî Eğitim Bakanlığının Teşkilat Ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname

Türkiye Yeterlilikler Çerçevesinin Uygulanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik

Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi Belgesi

Hayat Boyu Öğrenme Strateji Belgesi ve Eylem Planı (2014-2018)

Commission Of The European Communities; “Recommendation Of The European Parliament And Of The Council On Key Competences For Lifelong Learning”

Commission Of The European Communities; Recommendation of the European Parliament and of the Council of 18 June 2009 on the establishment of a European Credit System for Vocational Education and Training (ECVET)

Commission Of The European Communities; Recommendation of the European Parliament and of the Council of 23 April 2008 on the establishment of the European Qualifications Framework for lifelong learning (EQF)

Commission Of The European Communities; Proposal For A Council Recommendation On The Validation of Non-Formal And Informal Learning (VNFIL)

Diğer Kaynaklar

Odabaş, Hüseyin, Polat, Coşkun; “Bilgi Toplumunda Yaşam Boyu Öğrenmenin Anahtarı: Bilgi Okuryazarlığı. Küreselleşme, Demokratikleşme ve Türkiye Uluslararası Sempozyumu Bildiri Kitabı”

<http://www.myk.gov.tr/>

http://www.myk.gov.tr/images/articles/strateji/faaliyet_raporu/MYK_2016_Yili_Faaliyet_Raporu.pdf

<http://www.ua.gov.tr/programlar/erasmus-program%C4%B1/mesleki-e%C4%9Fitim-program%C4%B1/ecvet>

<http://europass.cedefop.europa.eu/tr>

<http://www.eqavet.eu/gns/home.aspx>

<https://hbogm.meb.gov.tr/>

<http://www.uis.gov.tr/>

<http://www.oecd.org/edu/universal-basic-skills-9789264234833-en.htm>

<http://ec.europa.eu/eurostat>

www.bologna.gov.tr

<https://tr.wikipedia.org>

<http://stats.oecd.org/>

TERİMLER SÖZLÜĞÜ

Anahtar Yetkinlikler: Bilgi toplumunun gerektirdiği, tüm bireylerin sahip olması gereken, kişilerin hayat boyu öğrenme çerçevesinde bireysel gelişimini, topluma etkin ve sorumlu bireyler olarak sosyal katılımlarını, istihdam edilebilmelerini destekleyen temel yetkinliklerdir.

Beceri: Bir çalışma veya öğrenme alanında edinilen mantıksal, sezgisel ve yaratıcı düşünme ile el becerisi, yöntem, materyal, araç ve gereçleri kullanabilmeyi gerektiren "bilgiyi kullanma" ve "problem çözme" olarak tanımlanmıştır

Bilgi: Bir çalışma veya öğrenme alanı ile ilgili gerçeklerin, ilkelerin, teorilerin ve uygulamaların anlaşılmasını içeren kuramsal ve/veya olgusal bilgi olarak tanımlanmıştır.

Diploma: Yükseköğretim dâhil eğitim ve öğretim programlarından mezun olanlara bitirdikleri okul ve program türüne göre sorumlu kurum veya kuruluş tarafından düzenlenen derece ifade eden resmi belgedir. Eğitim kuruluşu: Genel, mesleki ve teknik eğitim alanında diploma almaya götüren ortaöğretim kurumları ve yükseköğretim kurumları ile belge ve sertifika programlarının uygulandığı her tür ve derecedeki örgün ve yaygın eğitim öğretim kurum ve kuruluşlarıdır.

E-Öğrenme: İnternet/Intranet(yerel ağ) ya da bir bilgisayar ağı üzerinden, bireyin kendi kendine öğrenmesi ile gerçekleşen, bilgiye ulaşmada zaman, mekân sınırı tanımayan, eşzamanlı ya da eşzamansız olarak diğer öğrenenler ve öğretenler ile iletişim kurulan, bilgisayar teknolojisinin sağladığı görsel ve işitsel tepkiler ile etkileşim kurulabilen, sosyo-ekonomik statü engellerini ortadan kaldıran öğrenmedir.

Hayat Boyu Öğrenme: Kişinin yaşamı boyunca, gönüllü ve özgüdü temelinde kişisel veya mesleki nedenlerle bilgi, beceri ve yetkinliğin geliştirilmesi ile kişisel gelişim, rekabetçilik ve istihdam edilebilirliğin artırılmasını hedefleyerek sosyal dışlanmanın azalmasını ve aktif yurttaşlığın artırılmasını sağlamak amacıyla katıldığı örgün, yaygın ve serbest öğrenme etkinlikleri ile bu etkinlikler sonucu elde edilen kazanımların belgelendirilmesi faaliyetlerini kapsar.

İşsizlik: Referans dönemi içinde istihdam halinde olmayan (kâr karşılığı, yevmiyeli, ücretli ya da ücretsiz olarak hiç bir işte çalışmamış ve böyle bir iş ile bağlantısı da olmayan) kişilerden iş aramak için son üç ay içinde iş arama kanallarından en az birini kullanmış ve 15 gün içinde işbaşı yapabilecek durumda olan kurumsal olmayan çalışma çağındaki tüm kişiler işsiz nüfusa dâhildirler.

İstihdam: Ülkedeki mevcut iş gücünün ekonomik faaliyetler içerisinde sürekli biçimde çalıştırılmasıdır. İstihdam kavramı bir ekonomide belli bir dönemde mevcut üretim öğelerinin var olan teknolojik düzeye göre hangi oranda kullanıldığını ifade eder. İstihdam kavramı dar ve geniş olmak üzere iki şekilde ele alınmaktadır.

İstihdam Edilebilirlik: İşyerinde istihdamı sürdürmek, gelişebilmek ve ilerleyebilmek için gereken niteliklere sahip olunmasıdır.

Kalite Güvencesi: Yeterliliklerin belirlenen kalite standart ve ölçütlerini karşılama sağlayan planlama, uygulama, değerlendirme, raporlama ve kalite iyileştirme faaliyetleridir.

Öğrenen: Örgün ve yaygın eğitimde, işbaşında veya serbest öğrenme ortamlarında bir eğitici eşliğinde veya yalnız olarak bilgi, beceri ve yetkinliklerini geliştirmeye devam eden bireydir.

Öğrenme Kazanımı: Herhangi bir öğrenme sürecinin tamamlanmasından sonra bireyin sahip olduğu bilgi, beceri ve yetkinliklerdir.

Önceki Öğrenmenin Tanınması: Bireyin bir yeterliliğe hak kazanması veya bir eğitim programının bir kısmından muaf tutulması için daha önce örgün eğitim, yaygın eğitim ve serbest öğrenme yoluyla kazandığı kredilerin ve öğrenme kazanımlarının değerlendirilmesi sürecidir.

Örgün Eğitim: Okul merkezli eğitim olup, ulusal eğitim sistemi içindeki tanımlı okul öncesi eğitim, ilköğretim, ortaöğretim ve üniversite eğitimini kapsayan; öğrenme amaçları, öğrenme zamanı ve öğrenme desteği yapılandırılmış durumda olan, öğrenen açısından tasarlanmış tanımlı ve sıralı eğitimidir.

Serbest Öğrenme: Örgün ve yaygın eğitim kurumlarında verilen eğitimle edinilmeyen bir amaç veya niyet olmaksızın kazanılan öğrenmeden, bilinçli ve niyetlenmiş öğrenmeye kadar deneyime dayalı her türlü öğrenmedir.

Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi: Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi ile uyumlu olacak şekilde tasarlanan; ilk, orta ve yükseköğretim dâhil, mesleki, genel ve akademik eğitim ve öğretim programları ve diğer öğrenme yollarıyla kazanılan tüm yeterlilik esaslarını gösteren ulusal yeterlilikler çerçevesidir.

Yaygın Eğitim: Tanımlı ve sıralı eğitim sistemi içinde yer almayan, okulda veya okul dışında kazanılabilen herhangi bir örgütlü ve sürekli öğrenme etkinliği niteliğinde olan, sertifika ile sonuçlanan, öğretim kurumlarının hem içinde hem de dışında yer alabilen ve her yaş grubuna hitap edebilen; öğrenen bakımından tasarlanmış, amacı, zamanı ve desteği yapılandırılmış olan, bireysel becerilerin geliştirilmesini kuvvetlendiren, esas olarak örgün eğitim sistemindeki açıkları kapatma işlevi gören eğitimidir.

Yeterlilik: Sorumlu kurum tarafından bireyin öğrenme kazanımlarını belirli ölçütlere göre edindiğinin bir değerlendirme ve geçerlilik kazandırma sürecinin sonunda tanınması halinde elde edilen resmi belgedir.

ÖZGEÇMİŞ

1988 yılında Tokat'ta doğdu. Lise eğitimini Ankara Yıldırım Beyazıt Anadolu Lisesi'nde tamamlayarak 2006 yılında mezun oldu. Aynı yıl girdiği Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi İktisat Bölümünde lisans eğitimini 2010 yılında tamamladı. 2012-2013 yılları arasında Halk Bankası Kredi ve Proje Değerlendirme Dairesi Başkanlığı bünyesinde Uzman Yardımcısı olarak görev yaptı. 2013 yılı Haziran ayında Mesleki Yeterlilik Kurumunda Sınav ve Belgelendirme Dairesi Başkanlığında Uzman Yardımcısı olarak göreve başlamış olup, 2016 yılı Ocak ayından tarihinden itibaren Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi Dairesi Başkanlığında görev yapmaktadır.