

KÜRESELLEŞMEDE YENİ GELİŞİMLER VE SOSYAL HİZMET EĞİTİM (SHE) SİSTEMİNE ETKİLERİ: SOSYAL HİZMET EĞİTİM YÖNETİŞİMİNDE YENİ YETKİNLİKLER

New Developments in the Globalization and its Impact on Social Service Training (Sst) System: New Proficiencies in Social Service Training Governance

Akın MARŞAP

Yrd. Doç. Dr., Atılım Üniversitesi
İşletme Fakültesi Öğretim Üyesi

ÖZET

Birçok organizasyon global değişimlerin de-
ğişken çevresiyle karşı karşıya gelmektedir.
21inci yüzyılda, yeni değişimler sosyal hiz-
met eğitim (SHE) sistemlerini etkilemektedir.
Eğer sosyal hizmet organizasyonları yaşa-
mak ve gelişmek istiyorlarsa, global değişim-

lere hızla ve etkili olarak uyum sağlamaları
gerekmektedir. Etkili global eğitim perfor-
mansı yükseltebilir, morali ve sosyal hizmet
organizasyonunun potansiyelini arttırabilir.
Sosyal hizmet eğitimi profesyonellere özgün
yetkinlikler sağlamaya odaklanmalı ve onla-
rın performanslarının doğru bir biçimde
artmasını sağlamalıdır. Sosyal hizmet uz-
manlarının yeteneklerinin gelişimi sosyal
hizmet organizasyonlarının gelecekteki ge-
reksinimlerini karşılamasını sağlayacaktır.
Sosyal hizmet faaliyetleri küreselleştikçe,
sosyal hizmetlerin stratejik yönetimleri ulus-
lararası gelişimler ve sosyal hizmet eğitim
sistemlerinin uzun dönemde rekabet avantaj-
larını artırmak için daha önemli olmaktadır.

Anahtar Sözcükler: global değişimler,
sosyal hizmet eğitim sistemleri, aktif öğren-
me modelleri, dünya düzeyinde kalite, öğren-
en organizasyonlar, sosyal hizmet eğitim
önderliği

SUMMARY

Many organizations face a volatile environ-
ment in which global change is nearly con-
stant. In the 21st century, new developments
affect social service training (SST) systems.
If social service organizations want to sur-
vive and get improved, they need to adapt to
global change quickly and effectively. Effec-
tive global training can raise performance,
improve moral, and increase social service
organizations potential. Social service train-
ing typically focuses on providing profes-
sionals with specific skills and helping those
correct deficiencies in their performance.
Development is an effort to provide social
service organizations with the abilities that
the social service organization will need in
the future. As more social service activities
become global, strategic management of so-
cial service unit becomes an increasingly
important way to keep track of international
developments and position in the social ser-
vice training systems for long-term competi-
tive advantage.

Key Words: global changes, social service
systems, active learning models, world-class

quality, learning organizations, social service training leadership

GİRİŞ

Globalleşme sosyal hizmetlerin önemi arttırırken, diğer yandan da kazanılması gereken yeni yetkinlik ve uzmanlık alanlarının gelişimi ön plana çıkmaktadır. 21 yüzyıl globalinde yeni gelişimler, sosyal hizmet eğitim (SHE) sistemlerini derinden etkilemiştir. SHE sistemleri etkin ve verimli hizmet sunabilmek için, çeşitli reform arayışları içine girmiştir. Bu arayışların sonucu olarak, 2000'li yıllardan itibaren sosyal hizmet eğitim yönetiminde stratejik yönetimi kapsayan yeni yetkinlikler, öğrenen organizasyonlar, dünya çapında yüksek kalite ve etkinliği öne çıkaran bilimsel ve akılcı çalışmalar uygulama alanı bulabilmektedir. SHE ve yönetimi geliştirerek, insanların ekonomik performansına yardımcı olacak bilgi ve beceriyi edinmeleri gerekir. Eğitim ise, insanları çok karmaşık sorunlarla başa çıkar duruma getirmeye sosyal gelişim kapasitelerini arttırmaya ve sosyal dokusunu yenileştirmeye yönelik araştırmalar içerir. Yeterlilik, güvenilirlik, kontrol, özgüven ve tutarlılık sağlayan bir sosyal eğitim anlayışı esastır. Sosyal hizmetler dinamiktir ve sosyal sistemin değişimini bütünüyle etkiler (Gökçe, 1976,48). Sosyal hizmet (SH), bireylerin ve toplumların sorunların giderilmesi ve birey ve toplumların görev sorumluluklarını yerine getiren, sağlıklı yaşamlarını sürdürme amacı taşıyan faaliyetler toplamıdır. İnsan hak ve özgürlüklerinin gerçekleşmesinde, yüksek idealleri hedefleyen çok yönlü politikaların uygulamalarını gerektirir. Başarılı sosyal hizmet uy-

gulamaları için, başarılı sosyal hizmet yöneticilerine olan gereksinim ise, hızla artmaktadır (Marşap, 1996,1). İnsana "çevresi içerisinde birey" holistik bakışı ve sistem yaklaşımı içerisinde yaklaşan, birey ve toplum refahında birey ve topluma karşılıklı görev ve sorumluluklar yükleyen SH mesleği, kendi kimliğini gerçekleştirmek ve diğer yardım veren mesleklerden farkını ortaya koyabilmek açısından, bireysel tedavi ve sosyal reformu kimliğinin asli bir parçası haline getirmek zorundadır. (Şahin,2000,121) SH organizasyonlarında arzulanan başarı; değişim gereksiniminin algılanması, organizasyonel kaynakların etkin kullanımı, ve sosyal hizmet standartlarında ve değerlerinde uygulanması ile mümkün olabilecektir. Günümüzde insanoğlunun artan gereksinim ve beklentileri, hızla değişen koşullar ise, çok sayıda kurum ve kuruluşun işbirliği, entegrasyon ve birlikte yüksek bir uyumla çalışmasını gerektirmektedir. Günümüzde, özellikle gelişmiş ülkelerde hızla artan yaşlı nüfusu karşılayacak çok az çalışanın durumu önemli bir sorundur. Hewit, yaşlı nüfusun, ABD'den Japonya'ya kadar birçok ülkenin büyümesinin önüne geçerek, karların küçülmesine, talebin azalmasına ve hisse senetlerinin değer kaybetmesine neden olacak felaket bir döngü içine girileceğini söylüyor. Araştırmacı, iş hacminin daralmasından, refah içinde bile olsa, her ülkenin etkileneceğini söylüyor. Ancak, 60 yaş üzerindeki Avrupalıların sayısı arttıkça bir şeyler yapılmak zorunda. Yaşlıların emekliliğini karşılayacak yeterli genç nüfus bulunmayacağı kesin. Çözümlerden birkaçı, kadınları daha çok işgücüne katmak, ülke kapılarını göçmenlere

açmak ve insanları ileri yaşlarda bile hala iş başında tutmak olabilir. Tüm bu değişiklikler uzun zaman alacak, ancak bir gün hepsi gerçek olacak. Avrupa komisyonu bu yılın başlarında, ortalama emeklilik yaşını 5 yıl uzatmayı önerdi. Uzmanlar, Avrupalıların bu öneriyi beğenmeyeceğini belirtiyor, ancak yüksek vergiler ve uzun yıllar çalışma arasında bir tercih yapmak zorunda kalınırsa, kesinlikle ikinciyi seçeceklerdir. İngiliz parlamenter David Willets, "Ekonomi daha fazla gereksinim duyduğunda, toplumlar gelen göçmenleri kabul edecekler" diyor (Eser, 2002). Üçüncü bin yıllarında bilgi, işletmeler için olduğu kadar, eğitim ve öğretim alanında da rekabet, avantajı sağlamada çok önemli bir araç haline geliyor. Paylaşılan bilginin çok yönlü ve etkili katkısı sürekli artıyor. Bilgi toplumunda bilginin, üretim, paylaşım ve dağıtımını temel süreçleri, sosyal hizmet eğitim sistemlerini derinden ve çok yönlü olarak etkiliyor.

Globalleşme, dünyada hızlı değişim, bağımlılık, dinamizm ve karşılıklı etkileşim konuları daha derinden etkiliyor. Globalleşmenin çok yönlü avantaj ve dezavantajlarını birlikte ele almak gerekiyor. Örneğin, global dünyada rekabet ön plana çıkmış iken, sosyal hizmet alanında daha fazla uyum, uzlaşma ve işbirliği gerekli olmaktadır. Moral, motivasyon, birliktelik, dayanışma, yardımlaşmayı sağlayan insani boyut ön plandadır. Günümüz ekonomilerinde, sosyal güvenlik sistemleri (SGS) zor günler geçirmektedir. Sanayileşmiş ülkelerde bile, sosyal güvenlik harcamalarında kısıtlamalara gidilmektedir. Ancak krizin boyutları ne olursa olsun, toplumsal gerekler SGS'nin varlığını,

zorunlu kılmaktadır. Sonuçta, toplumları ayakta tutan, her türlü risk karşısında, geleceği güvende gören bireyler olmaktadır (DPT, 2000,81).

Farklılıkların uyumlu birleşimi insanoğlunun gerçek bir zenginliğidir. Gelecekteki mutlu birlikteliğimiz, bugünkü ortak ve akılcı gayretlerin anlamlı bir eseri olacaktır. 'Global ortamda gündem; sosyal hizmet eğitim anlayışında sürekli ve hızlı yenilik ve atılımların ortak geleceğimizi içeren yaşantımıza aktarımını içeriyor.'Global yapıda dünyanın uzak köşesindeki herhangi bir vaka, çevreyi derhal etkisi altına alıyor. Sosyal adalet, kendi kararını verme hakkı, sağlıklı ve insan onuruna yaraşır bir yaşam için, sosyal eğitimde çağdaş gelişim ve değişimler, kalite ve verimin yanısıra insan mutluluğuna yöneliyor. Mutluluk artışında, bireylerin kendileri ve yakın çevrelerini düşündüğü oranda, sosyal sorumluluk anlayışı ile dünya vatandaşlığı ön planda olarak geniş bir bakış açısı sağlayabilir.

BİLGİ KAVRAMI VE ÖNEMİ

Bilgi, eğitimin temel yapı taşıdır. Güçlü bir eğitim mimarisi, çok zengin bilgilerin sürekli yoğrusunda büyür, gelişir ve kullanılabilir. Bilgi kavramı, Latince "informatio" kökünden gelmiş olup, şekil verme, biçimlendirme bilgi ve /ya da haber verme eylemi olarak tanımlanır. Ancak, en yaygın kullanımı, bilgi ya da haber verme anlamına gelenidir (Ülgen, 1990,4). Bilgiyi üzerinde kesin bir yargıya varılmış anlam kazanmış her türlü ses, görüntü ve yazılar olarak da açıklayabiliriz (Yozgat, 1998,45). Bir başka tanım ise, belli bir formda işlenmiş ve alan için anlamlı olan halihazırdaki ve gelecekteki kararlar

için anlam ifade eden, algılanan ya da gerçek değeri olan veri (data) demektir (Çoban, 1997,155). Gündülemeyi temel alan kuramlara yakından bakıldığında, tümünün ortak bir noktası ortaya çıkar: İnsanlar yaptıklarında ödüllendirildikleri davranışlarda bulunurlar. Ödüllendirim ve motivasyon, kişilerin çalışma azmini arttırır. Hayata yeni bir gözle bakışı sağlar. **Kişilerin tatmin düzeyi**, mutluluğu, verimi ve yaşam kalitesi artar. Sevgi, ilgi, arzu ve çalışkanlığımız artar. Günümüzde her şeye karşın gücün gerçek kaynağı uzmanlaşmış bilgiden gelmektedir (Gümüüş, 1999,32). Çünkü, öğrenme, kişiliğimizi bulma sürecidir. Her yeni bilgi kazanışımızla yenileniriz (Öztop, 2002,7). Yine aynı şekilde servet de giderek beyin gücüne daha fazla bağımlı hale gelmektedir (Toffler, 1992,32). Geleceğe hazırlanan ve rekabette üstünlük sağlamak isteyen işletmeler için bilginin yönetiminde amaç, öncelikle değerli yeni bilgilerin belirlenmesi, bunların ilgili birimlere ulaştırılması ve bilgi birikiminin canlı tutulmasıdır (Sarıhan, 1998,25). Kısaca, bilgi yönetimi, bilgi akışını yönetmekten, bilgiye gereksinim duyanlara iletimden ve derhal geçişi sağlamak demektir (Gates, 1999, 227). Global dünyada, eğitim en öncelikli temel bir amaç ve felsefe olarak ele alındıkça, sosyal hizmet alanında ortak vizyonların paylaşımı yeni yönelimler kazanabiliyor. Bugün tarihteki dönüm noktalarından birinde bulunuyoruz. Değişimle birlikte insan bilgisinin bütün yapısı bir kere daha sarsılıyor ve eski dayanaklar çöküyor. Yalnızca daha çok veri topluyor değiliz. İşletmeleri ve ekonomileri yeniden yapılandırdığımız gibi, bilginin ve onu iletmekte kullanı-

lan sembollerin üretim ve dağıtımını da bütünüyle yeniden örgütleyeceğiz. Bu ne anlama geliyor? Bunun anlamı şudur: yeni bilgi ağları yaratıyoruz, konseptleri birbirleriyle farklı şekillerde bağlantılandırıyoruz, şaşırtıcı yeni sonuç hiyerarşileri oluşturuyoruz, yeni varsayımlara, yeni dillere, kod ve mantıklara dayalı, yeni teori, hipotez ve imajlar üretiyoruz. İşletmeler, hükümetler ve bireyler tarihteki bütün kuşaklardan daha fazla çıplak veri topluyor ve depoluyor. Daha da önemlisi, becerileri daha çok yoldan birbirleriyle ilişkilendirip onları bağlam içine oturtarak enformasyon haline getiriyoruz. Enformasyon kümelerini giderek daha büyük modeller ve bilgi mimarileri içinde bir araya getiriyoruz (Toffler, 1996,36).

GELECEĞİN MODERN SOSYAL HİZMET EĞİTİMİ (SHE) VE ÖĞRENER ORGANİZASYONLAR (ÖO)

Öğrenme, bireysel açıdan, "bilgi ve deneyim sonucu davranışta oluşan sürekli değişim" olurken; organizasyon açısından, "değer yargıları, normlar, davranışlar ve örgütteki işlerin öğrenip-geliştirilmesi" anlamındadır (Eren, 1998, 485). Öğrenen organizasyon, örgütteki faaliyetlerin daha iyi bilgi ve anlama ile geliştirilmesi süreci olup, geleceği oluşturma kapasitesini sürekli genişleten bir organizasyondur. Kendi gücünü keşfeden ve bunu kullanabilen bir yapı olan ÖO, "gerekli bilgiyi organizasyon içinde yaratıp elde etmek ya da başka yerden aktararak, organizasyonel davranışın bu yeni bilgiye uygun yeteneği ile bağlantılıdır (Garvin, 1993, 30). Öğrenen organizasyon ilkeleri; sistem düşüncesi, bireysel ustalık, zihinsel modeller,

ortak vizyon ve ekip halinde öğrenmedir (Senge, 1996, 157-259). Bütün örgütler bilgiye gereksinim duyarlar. Gereksinim duyulan bilgi her düzey yöneticiler ve çalışanları yakından ilgilendirir (Rosenblat, 1982,41). Bilginin temel özellikleri; doğruluk, zamanlılık, tamlik, kısalık, yerindelik ya da ilgililik ve elde etme maliyeti olarak sıralanabilir (Tutar, 1988,72).

Böylece, başka bir açıdan, ÖO'ların özelliklerini şöyle sıralayabiliriz:

- Yeni düşüncelere açıktırlar,
- İşletme kültürü öğrenim ve yenilik yapış fırsatını ortaya çıkarır ve destekler,
- Çalışanlar kendi yaptıkları işlerin işletmenin genel amaç ve hedeflerine ne şekilde katkıda bulunduğunu belirtir (Dunphy ve ark.,1997:235).

Bilgi toplumunda daha yatay ve düz organizasyon yapısına geçilerek, modern sosyal hizmet eğitimi, yatay organizasyon yapılarını gerektiriyor. Dünyayla sürekli iletişim içinde ve uyumla başarılı bir performansın yaratılması daha da kolaylaşıyor. Uzun ömürlü şirketler, yaşadıkları çevreye karşı sürekli duyarlıdır. (Gues, 1998, 23). Öğrenerek kendini yenileyen, değişen ve güncel olmayı başaran organizasyonlar, organizasyonel yaşamda uygulamalarını daha kolaylıkla hayata geçirebilirler (Özgen ve Türk, 1996, 73). Geleceğe hazırlanmanın, rekabet ortamında ayakta kalmanın, bunun için yeni ve verimli yönetim ve üretim modellerinin hayata geçirilmesinin temelinde insan faktörü yatmaktadır (Karakoyunlu, 1997, 13).

GLOBAL SHE'DE AKTİF ÖĞRENME MODELLERİ

Eğitim tüm zamanların en geçerli ve en etkili sorun çözümleyicisidir. Aktif öğrenme, öğrenme ve öğrenilenlerin yansıtılması olgusunun süreklilik kazanmasıdır. Bu süreçte bireyler birbirlerinden ve gerçek problemler üzerinde çalışarak öğrenirler. Aynı zamanda kendi gerçek deneyimlerinden de yararlanırlar. Geçmiş deneyimler üzerinde düşünmek, benzeri koşullarda gelecekte yeni davranış biçimleri geliştirmemize yardımcı olur (İl, 1995,5). Eğitimin amacı, bağımsız düşünebilen, öğrenmeyi öğrenen, sorgulayabilen yurttaş ve bireyler yetiştirmektir. SHE'nin amacı, bugün gerekli olan bilgileri öğretmek değil, sosyal hizmet alanında, mesleğindeki değişmelere uyum sağlayabilecek yetkinlikleri kazanmış olarak yetişmek, genel kültür ve temel bilgileri kazanabilmektir. Globalleşmenin gerektirdiği çok kültürlü, etkileşimli ve profesyonel anlayışla hareket edebilmektir. Yeni binyılda en önemli zenginlik, insan kaynakları zenginliğidir. Modern teknolojik gelişmelerin yanı sıra, yeni yetkinlik gelişimi zorunlu oluyor. SHE'lerinin çağın gereksinimlerini karşılayacak özgün yetkinlikleri yeniden keşfi gerekli olmaktadır. Yaratıcı ve yenilikçi öğrenim ilkelerinin dikkatli kullanımıyla, öğrenim hız ve dinamizmi yükseltilmeye çalışılıyor. SHE sistemleri birey ve toplumların yaşam içindeki en büyük güvencesidir. Karşılanabilecek birçok olası sorun ve tehlikelere karşı bir sigorta sistemidir. Toplumsal gelişme ve ilerlemeleri dengeli, adaletli ve birlikte yardımlaşma felsefesi ile inceleyen, değerlendiren ve geliştiren bir ortaklık ve birlikteliktir.

Mesleki, yaşamsal, fizyolojik, sosyo-ekonomik risklere karşı bir yardımlaşma, ortaklık ve tehlikeleri göğüsleme aracıdır. Bilgisayarlı internet sistemleri ve uluslararası iletişim networkları, mikroelektronik alanındaki gelişmeler, modern yönetim ve eğitim sistemlerini değiştiriyor. Sosyal güvenliğin dağınık kolları ve bunların işleyiş mekanizmaları bir çok ülkede bir arada toplanmakta ve tüm sosyal güvenlik hizmetlerinin hem bireyler arasında daha adaletli dağıtılmasında, hem de daha az masraf yapılmasına yardımcı olur (Tuncay, 1982,24). Küreselleşme, birçok alanda olduğu gibi, rekabetin artmasına neden olmaktadır. Rekabette başarı, kalitenin artması, maliyetlerin azalması ve daha kısa zamanda sosyal hizmet sunumunun sağlanımı yönündedir. Küresel hukuk sistemlerine uygunluk, ahenk, uyum ve işbirliği gerekli olmaktadır. Globalleşme, SHE sistemleri yeniden yapılanmasını, işlevsel olmayan faaliyetlerin uygulama kapsamı dışına çıkarılması, SHE hizmet kuruluşlarıyla daha fazla işbirliğini gerektiriyor. Görüldüğü gibi, bilgi toplumunun bir gereği olarak görülen ÖO, bilginin oluşumu için, insan kavramı üzerinde durmaktadır. ÖO, önemi, bunların kendi geleceklerinin oluşumunda daha aktif bir rol almalarından gelmektedir (Callins ve Porras, 1997,4).s Eğitim alanında benzer işbirliği için, üniversite-endüstri işbirlikleri, bilginin yaratılması ve tabana yayılmasında her iki tarafın kazançlı çıkacağı oluşumlardır (Cyert ve Goodman, 1997,45-47). Sürekli global değişim dinamiği içinde, belirsizlik ve karmaşa artarken, yeni çıkan durumlara hızlı uyum sağlayabilecek akılcı ve bilimsel işbirliğine dayalı eğitim gereksinimle-

rimiz daha çok önemli bir hale geliyor. Öncelikle, 21yy daki global değişimleri şöyle özetleyebiliriz:

- Dünya daha küçük bir yapılaşmaya dönüşüyor,
- Sınırlar neredeyse kalkıyor ve ülkelerarası etkileşim çoğalıyor,
- İnsanoğlu/kızı birbirine daha çok bağımlı bir hale geliyor,
- Birçok alanda çokuluslu ve yeni entegrasyonlar ortaya çıkıyor,
- İletişim ve eğitim giderek karmaşık bir hale geliyor,
- Bilimsel ve teknolojik gelişmeler artan hızla geliyor,
- Birçok alanda yeni birlikler ve ortak işler ve çalışmalar başlıyor,
- İnternet çağı gelişimleri eğitim anlayışını derinden etkiliyor,
- İngilizce iş hayatında olduğu kadar, yaşamın diğer boyutlarında da ortak bir bilim ve sanat dili oluyor,
- Kalite artarken, maliyetler düşüyor ve marka anlayışı yeni anlamlar kazanarak yükseliyor.

Global dünyada bilgi toplumu toplam kalitenin ilkelerini ve sürekli olarak iyileştirmeyi gerektirir. Kaizen anlayış temelinde mükemmellik anlayışı ve sıfır hata vardır. Kaizen'i gerçekleştirirken koşullar: *Varolan durumu yetersiz bulmak *İnsan ögesini geliştirmek *Problem çözme tekniklerini yaygın bir biçimde kullanmak (Gür, 1996, 27).

Böylece, yeniden yapılanma, sosyal sorumluluklar bilincinin artışı, çevre faktörleri, insan ögesi ile birlikte daha da öncelik kazanıyor. Yeni global ortam, hareket, dinamizm ve yeni sinerjileri de beraberinde getiriyor:

- Eğitim sayesinde aşağıdaki hedefler gerçekleşir,

- Kişileri, yeni icat ve keşifleri daha kolay kabul eder hale getirir,
- İşgücü için gerekli potansiyeli sağlar,
- Üretim tekniklerinin avantajlı birleşimini sağlar,
- Yeni teknik buluşların gecikmeden uygulanmasını sağlar,
- Hem ülke içinde, hem uluslararası alanda, işgücü ve gelişim yeteneği hareketliliğini geliştirmekte etkilidir,
- Teknik, ekonomik ve siyasal kararlar verme durumunda olan sorumlulara gerekli bilgi ve beceriyi kazandırarak, onların tehlikeli ve yanlış kararlar vermesini önler,
- Boş zamanların daha iyi değerlendirilmesini sağlar,
- Kültürün kuşaktan kuşağa aktarılmasını sağlar,
- Değişik görüşlere karşı hoşgörüyü kazandırır,
- Ekonomik toplumsal gelişmeyi dengeler (Matriana,1977,4).

XXI. yüzyıl eğitim sisteminde sihirli çemberlerde, özellikle önderlik ve yönetim, yüksek kalite ve senkronizasyonu ön plana çıkarıyor. 1985-1990 yılları arasındaki toplam kalite organizasyonları, 1995 yılında öğrenen örgüt (değişim öncüsü olma), 2000 yılından itibaren dünya kalitesinde örgüt (en iyi olma ve bunu sürdürdürebilmek için sürekli iyileştirme) olmaya dönüşmüştür (Hodgetts, tarihsiz, 10). SHE sistemleri dünya çapındaki kaliteye ulaşmak için; müşteri odaklı olmalı, global düzeyde sürekli iyileşim yapmalı, eşitlikçi iklim yapısı, teknolojik destek, akışkan esnek, sanal bir organizasyon yapısı ile yaratıcı insan kaynağı yönetimi sağlamalıdır.

GLOBAL DEĞİŞİMLER VE SHE YÖNETİŞİMİNDE YENİ YETKİNLİKLER

SHE yönetiminde:

- Eğitim anlayışı modern yönetim anlayışının etkisine giriyor,
- Sınırların kalkarak, iletişimin artışı, insanoğlu/kızını en kaliteli eğitimi almak için harekete geçirmekte, bu durum birçok öğrenimsel göç hareketlerine neden olabiliyor,
- Teknolojik gelişmeler sonucu eğitim daha uzaktan yapılabilir, daha çok kişiye ulaşılabilir bir nitelik kazanabiliyor,
- Eğitimin davranış değişimine yönelik amacı yanında, yeni yetkinlikler kazanımı daha fazla anlam ve önem taşıyor,
- Rekabetçilik eğitim alanında çoklu olanakların sunumunu da hızlandırabiliyor,
- Eğitim ortamlarının zenginleştirimi ve geliştirilmesi daha çok önem kazanıyor,
- Eğitimde klasik öğrenim yerine; yenilikçi, yaratıcı kalitenin önemi artıyor,
- İ-jenerasyonun (2000 sonrası internet kuşağı) eğitimden beklentilerde yeni olanak ve fırsatların doğarak gelişimini destekliyor,
- Global eğitimin daha ortak ve bireşimcil yapısının doğuşuna neden olabiliyor,
- Eğitimde ezbercilik giderek yok olurken yerini buluşum içerikli yenilikçilik çizgisinde önemli gelişimler yer alıyor,
- Global eğitim çevresi yüksek bir hızda değişiyor,
- Global eğitim dinamizmi, daha çok paylaşımcı, interaktif ve modern bir eğitim önderliğini gerekli kılıyor.

Global değişimler SHE'de' e-egitim sistemlerinin internet ve extraanetler desteğinde bilgi kullanım, hızlı paylaşım ve sürekli yeniden yapılandırılmalarını sağlamaktadır. SHE sistemlerinin amacı, insanların ve ulusların yeni beklentilerini karşılamak için, SH'in tüm olanaklarını seferber ederek çağdaş yetkinliklerde, SH organizasyonları için uzman ve profesyonel kişiler yetiştirmektir. Türkiye genç nüfusu, 40 milyon sayısıyla, dünyanın en dinamik ve ihtiraslı gençliğini yurdunda barındırmaktadır. Global yapı sosyal hizmet eğitim sistemini etkilerken, kendisi de etkilenmektedir. Eğitim için gönüllü olarak yapılan yoğun çaba ve faaliyetler değerlidir. Bütün bu yaklaşımlardan hareketle uygarlıklar merkezi konumunda olan ülkemizi, SHE merkezlerine dönüştürebiliriz. Her bir köşesi ve kıyısında eğitimi her ana, her yaşamsal faaliyete ve sürekli bir dinamizm ve yaygınlığa yönlendirebiliriz. Modern aile yapısı, sosyal hizmet eğitim sisteminin gelişimini hızlandırmaktadır. Ailelerin, çocukların gelişimi için, kitap okumaya, spora, sanata, sosyal ve kültürel çalışmalara yönlendirimi artış göstermektedir.

TÜRKİYE İÇİN SHE ALANINDA YENİ STRATEJİLER

Globalleşmeye geçişli zengin coğrafik tarihimizi turizm örnekli, eğitimin ortak evrensel bireşimlerinin merkezi konumuna taşıyabiliriz. Böylece tüm dünyanın kültür ve eğitim zenginliği yoğrusunda özgün ortak atılımlar yapabiliriz. Ulusal zenginliğimizi, global çeşitlilik mozağında, geleceğin gerçekçi zaferleriyle süsleyebiliriz. Bu da ulusal olduğu kadar evrensel görev ve misyonlarımızın etkin olarak başarısında yüksek bir katkı sağ-

layabilir. Sosyal hizmette eğitim herşeydir, globalleşirken yeni olanak ve gelişimleri tarihsel dönüşümlerle uygarlıkların barışçı buluşumunda yer alan görev ve sorumluluklarımızı da yerine getirebiliriz. SHE sistemi oluşturulurken, demokratik, adaletli ve barışçı bir Türk eğitim ve kültür mayası ulusal olduğu kadar, bilinçli bir dünya insanlığının da gerçekçi içten bir özlemi olmaktadır. Global eğitim sistemi, daha çok değişim içeren modern bir eğitim önderliği ile ortak paylaşılan vizyonları içeriyor. Artık modern eğitimciler, eğitim süreçlerinde kendileri eğitilenleri daha aktif katılım, keşif ve paylaşımaya yönlendirebilmelidir. Ulusal SHE anlayışında;

- eğitilmiş ve yetişmiş insan gücü,
- modern bilim ve teknoloji üretimi,
- toplumsal girişimcilik ruhunun oluşum ve sürekliliği,
- evrensel etik değerler katkısı,
- global eğitim önderliği.

Yaşadığımız küresel bilişim ortamında uyumlu bir SHE çevresi, iklimi ve dinamizmi yaratabilmeliyiz. SHE gelişime uyumlu, yüksek bir katkı, artı değer sağlayan ve yönetebilen bir yaklaşım gerektiriyor. SHE'lerini ulusal eğitim stratejilerinin, amaç, hedef ve önceliklerini yeniden belirlemeliyiz.

- Neredeyiz ve nerede olmak istiyoruz?
- Gelişimi sağlayacak dinamiklerin yeterince farkında mıyız?
- Halihazır sahip olduğumuz değerler nelerdir?
- Ulusal eğitim stratejisinden yola çıkarak, ulusal SH eğitim politika, program, yaklaşım ve geniş katılımlı eylem planlarımız nelerdir?

- Ulusal SHE koşulları ve özgün çözümler nelerdir?

SHE'leri ise, global kalite, hız ve işbirliği yapısına kavuşturmalıyız. Ekonomik gelişimler eğitimi derinden etkiliyor. 21 yüzyılda çok kutuplu çok değişken ve karmaşık ortamında, SHE'nde yeni baştan organize olmamız gerekiyor. SHE stratejileri, açık ve net bir tavırlar gerektiriyor. SHE'nin bilimsel, kültürel, sosyal, sanatsal boyutlarını da dikkatle ele almamız gerekiyor. Dünya ile bütünlük dinamik anlayışı artıyor. Bugünü, orta ve uzak geleceğin SHE gelişim gereksinimlerini birlikte ele almak gerekiyor. Global SHE temelinde barış ve uzlaşma anlayışını, sosyal sorumluluk anlayışı, demokratik ve çevresel sorumluluk anlayışını yerleştirmemiz gerekiyor. Sürekli mükemmelliğe giden yolları yeniden birlikte keşfediş önem kazanıyor. Geleceğin çağdaş ortak uygarlık mimarisini birlikte oluşturabilecek bir bakış açısı öz çabalar içeriyor. **Yüksek uyumlu, çağdaş, entegre ve barışçı bir dünya düzenini** esas alan gayretler bütünlüğü önemlileşiyor. Stratejik planlamanın başarısı için, üst yönetimin desteği hayati bir önem taşır. Stratejik planlama sürecinin başında, yönetim kalitesi ile, organizasyonel stratejinin nasıl uygulanabileceği belirlenmelidir (Seghezzi, 1992,155). Gelişimin özünde, özgüven, çaba, sorumluluk, inisiyatif, sebat, ekip oluş ve yaratıcı sorun çözümleri geliyor. SHE 'de klasik bir aktarımcılık ve bilgi verme yerine, bilgiyi keşfediş önemlidir. SHE temelinde çağdaş bilgi kaşifiği gerekiyor. Öğrenim, öğretim ortamında, iç ve dış disiplinin kişisel sorumluluk ve gelişim bilinci gelişimin

temelinde yer almaktadır. Evrensel eğitim adına yapılması gerekenler, bireysel anlayış ve farklılık armonisine uygun çok kültürlü bakış zenginliğini arttırıyor. Dünya kültür zenginliği, eğitimde yeni vizyonların çıkışını sağlayabilir. Daha çok aktivite içeren etkinlik, araştırma ve buluşa yönelik yeni bir bakışa öncülük ediyor. Herşeyin her an değişim içinde olması farklılık kıyasına olanak veriyor. SHE'ni geliştirirken, bireysel özgürlük ve erdem sınırsız iletişimin gelişini sağlıyor. Böylece insani beğeniye dayalı, sentez ve özüşüm gerekiyor. SHE programlarını geliştirirken eğitim programlarının sürekli ve bilimsel olarak değerlendirilmesi, kalite ve mükemmelliğe ulaşımı sağlayacaktır. Böylece öğrenmeyi daha bilimsel olarak izleyebiliriz. Bir eğitim programının değerlendirilmesi maliyetler ve fayda yanında katılanların tepkisi, gerçekleşen öğrenme, davranışta değişim ve elde edilen sonuçlar açısından da yapılmalıdır. Değerlendirmenin yalnızca bir tek ölçüte göre yapılması, değerlendiricileri farklı sonuca götürebilecektir. Bu nedenle bir tek ölçüte bağlı olarak değil, çok ölçütle değerlendirme yapılmasında yarar vardır (Newston, 1978,22-24).

GLOBAL EĞİTİMDE GELECEĞİN SHE ÖNDERLİĞİ: MORAL VE MOTİVASYON

Okul yöneticilerinin teknolojiye karşı tutumları genel olarak ve boyut olarak belirlenmeli, ve gerekirse olumlu tutum oluşturmak için tutum değiştirme programları geliştirilerek uygulanmalıdır (Altun, 2002,13). SH okul yöneticileri, bütün öğrencilerin başarısı için; eğitim ve gelişimi kolaylaştıracak **bir vizyona** sahip olmalı, öğrenci öğrenimi, öğretmenlerin gelişimi

mini öngören bir okul kültürü yaratmalı, öğrenme ortamında kaynakların organizasyon ve işletimini sağlamalı, aileler ve toplumun istek beklenti ve gereksinimlerini dikkate alarak, dürüstlük, açıklık ve etik kuralları entegre etmeli, geniş politik, sosyal, ekonomik, yasal ve kültürel gelişimleri anlayarak gerekli çevresel uyumu süratle sağlamalıdır. Geleceğin SHE önderleri, çok yönlü global ve ulusal gelişim, anlayış ve uyumu, bilimsel ve akılcı değişimleri tasarlayarak uygulayabilmelidirler. Çok iyi birer örnek ve model olmalıdırlar. SHE'i bireysel olduğu kadar, kolektiftir. Bu durum, önderliğin modellik rolünü, merkezi bir konum ve sorumluluğa taşımaktadır. Öncelikli olarak **erişilebilir global SHE hedefleri** çok iyi belirlenmelidir. Global SHEde değişen ve artan gereksinimler göz önüne alınmalıdır. Modern SHE organizasyonunun iç ve dış çevresi değerlendirilmelidir. Bu çevre içinde yeni olanaklar, fırsatlar ve sınırlılıkları tanımalıdır. Şüphesiz değişim, planlı ve akılcı bir biçimde yapılmalıdır. Sistem yaklaşımı içinde, girdiler, işlem ve sonuçlara bakılmamalıdır. Global SHE tasarımı, işletimi ve gelişimi tam anlamıyla bir önderlik başarısıdır. Yüksek iletişim ve ikna becerisi her zaman gerekli bir ögedir. Yenileşim içeren değişimi sürekli ve pozitif olarak iyileştiri, ortak amaç birlikteliği ile başlar. Çeşitli engeller ortadan kaldırıldığında, öğrenim süreçleri uyumlu birlikteliğin sinerjisiyle alevlenebilir. **Global SHE önderliği**, sürekli ve hızlı değişen çevresel koşullar dikkate alındığında, dinamik bir eğitim önderliği gerektirmektedir. Bu durum, süreklilik içeren yeniden öğrenim ortamının, karşılıklı olarak yaratılarak konumlandırıldığı bir ya-

pının kurgusunu ön plana çıkarıyor. Global eğitim ekonomisi, toplam kalite ve verimlilik ilkeleri SHE'de maliyetler öncelikli konuları oluşturur. SHE yatırımları uzun vadeli, öncelikli stratejiler içeren hassas bir yapı içerir. Bu aşamada yapılacak doğru hedefler, seçenek ve olanakların değeri, gelecek kuşakları kazanış demektir. Terside geçerli olur. Bu nedenle, global SHE organizasyonlarının ekonomisi, yatırım, tasarruf ve gelişim demektir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

SHE global eğitim süreçleri, etkin organizasyon akışı, yüksek katılım ve modern bir kontrolle anlamlı sonuçlar verebilir. Yüksek başarı; bütüncül, prensipli ve disiplinli bir çalışkanlığın eşeridir. Global değişimli yeniliklerde, iyi bir analizle arzulan hedeflere erişim olanaklıdır. Yüksek hızda değişen global eğitim çevresine uyumlu pozitif bakış, yeni, farklı ve yaratıcı etkiler ve paylaşılan vizyonlarla bütünleşir. SHE'de, dinamik önderlik ilkelerinin icrası, arzulan stratejik ve taktik eğitim hedef ve amaçlarına ulaşırken öncelikli bir biçimde değerlendirilmelidir.

SHE organizasyonlarının tasarım ve işletilmesinde, **stratejik planlama ve uluslararası uzmanlık** eğitim norm ve standartları önem kazanmaktadır. SHE sistemlerinin globalleşen misyon ve amaçları yeniden belirlenmelidir. Kaynaklarının dağıtım ve kullanımının global rekabet koşullarına uyumlandırılmalıdır. 21 yüzyıl globalindeki gelişimlere hızlı uyum sağlayabilmek için, SHE alanındaki sorunları ve çözümleri ortaklaşa sahiplenmeli, girişimcilik, sürekli eğitim, çalışanların katılımı/öneri getirebilmeleri, çok fonksiyonlu yetkilendiril-

miş eğitim takımları, etkin ödül sistemleri, kazanç paylaşımları oldukça önemlidir.

Geleceğin SHE yönetici ve uzmanlarının eğitimleri, uluslararası koşulların gerektirdiği ortak anlayış ve birlikte uyumlu işbirliğini daha fazla dikkate almalıdır. Böylece, global alanın gereklerine uygun eğitilmiş SHE profesyonelleri, gerektiğinde yardımlaşarak dünyanın her bir alanında görev ve hizmet standart ve birliğini daha rahat sağlayabileceklerdir. İnsan hakları evrensel bildirgesinin her insanın toplumun bir üyesi olarak sosyal güvenlik hakkına sahip olduğu ilkesinin artan bir önemlilik ve öncelik aldığı açıktır. Sosyal güvenlik alanındaki dağınıklık giderilerek, SHE ve yönetim alanında birlik, bütünlük ve işbirliğinin gelişimi, sistem yaklaşımı, standartlaşım ve kurumsallaşım yönünde eğilim ve istek artmaktadır. SHE'lerinde her an mükemmeli arayan sürekli gelişim ve iyileştireci esastır. Küresel dünyada, modern ve çağdaş SHE amaç, strateji ve politikalarına ulaşmak, temel bir öncelik olarak görülmeli ve global sürece uyumlu ve düzenli geçiş sağlanmalıdır.

KAYNAKLAR

ALTUN, A., Sadegül. "Okul Yöneticilerinin Teknolojiye Karşı Tutumlarının İncelenmesi", Çağdaş Eğitim, Nisan 2002, 286, s.13

COLLINS, James ve PORRAS, Jerry. "Dayanmak Üzere Kurulmuş, Vizyon Sahibi Şirketlerin Başarılı Alışkanlıkları

CYERT, Richard M.veGOODMAN, Pauls S., "Creating Effective University-Industry Alliances: An Organizational Learning Perspektive", Organizational Dynamics, Spring 1997, s.45-47), çev.:MacitAkmanve TuncelGürsoy,BizdenHaberler Dergisi, (Nisan,1997), s.4

ÇOBAN,Hasan, Bilgi Toplumuna Planlı Geçiş, İnkilap Yayınevi, İstanbul, 1997, s.155

DAVID,A.Garvin,"Building A Learning Organization",BusinessCredit. (January 1994),s.19

DPT, Özel Küreselleşme İhtisas Komisyonu Raporu, Ankara, 2000, s.18

DRUKER, Peter, F., Managing For The Future-The 1990's and Beyond, T.Tallen Book/Dutton, 1992

DUNHPY,Dexter ,TURNER, Dennis Turner ve CRAWFORD, Micheal , "Organizational Learning as the Creation of Corporate Competences", Journal Management of Development, Vol.16, Iss,4, 1997,s.235

EREN,, Erol, Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, 5. İstanbul, Beta Yayınevi, 1998

ESER, Bilge, "Sosyal Yardımların Çöküşü",Newsweek,23 Eylül,2002

FIOL, C, MARIENE and LYLES, A., Marjaire, "Organizational Learning", Acaademy of Management Review, Oct.1985, s.73

GATES, Bill, Dijital Sinir Sistemiyle Düşünce Hızında Çalışmak, Çev:Ali Cevat Akkoyunlu, Doğan Kitapçılık, İstanbul, 1999, s. 227

GUES, Arie, Yaşayan Şirket, Çev:Ahmet Ünver, Rota Yayınları, Ağustos, 1998, s.23

GÜMÜŞ,Mustafa,Yönetimde Başarı İçin Altın Kurallar, Alfa Yay., İstanbul, 1999, s.32

GÜR, Jale, Kalite Maratonu, Ankara Kültür Matbaası, 1997, s.27

HODGETTS,Richard,LUTHANS,Fred,and LEE,M.,Sang,"New Paradigm Organizastions: From Total Quality to Learning to World-Class", Organizational Dynamics, s.10s

İL, Sunay, "Aktif Öğrenme: Eğitimde Öğrenci Özerkliği: Yaratıcı Düşünce ve Yaşam Boyu Öğrenme Motivasyonu", 1. SM.Sempozyumu, Ankara, 1995, s.5

KARAKOYUNLU, Erdoğan , "Üçüncü Bin Yıla Girerken Değişim", Değişim'97, Mess Ya. No:262(Kasım1997), s.13

MARŞAP, Akın, Yaratıcı Liderlik, Öncü Kitap, Ankara, 1999, s. 63

MARŞAP,Akın,"Sosyal Hizmet Uygulamalarında Stratejik Planlama, İnsan Kaynakları ve TKY",Toplumsal Değişme ve Gelişme Sürecinde Sosyal Hizmet, 1996, Ankara, s.1

MATRIANA, E. "A Lifelong Education Perspective for In Women A World Society Focus On Development

NEWSTON, John, "The Problems of Imcomplete Evaluation of Training", Training and Development Journal, (November, 1978),

- s.22-24 " paper in presented in the World Education Conference, İstanbul, 1977,s. 4
- ÖZGEN, Hüseyin ve TÜRK, Murat, "Öğrenen Organizasyon Sistemi ve Bir Öğrenen Organizasyon Modeli", Amme İdaresi Dergisi, Cilt. 29, s.2 (Haziran, 1996), s.73-75
- ÖZTOP,Şener, "Sanat Eğitiminin Dili", Çağdaş Eğitim, Mayıs 2002,287,s.7
- PETER,Senge,Beşinci Disiplin,çev.:A.İldeniz ve A.Doğukan, 3.İst.,Yapı Kredi Yay., 1996
- ROSENBLAT, Bernard, , Communication In Business, 2nd Ed. 1982, s.41)
- SARIHAN, Halime, Teknoloji Yönetimi, Beta Yayınları, İstanbul, 1998, s.25
- SEGHEZZI, Diler Hans, Top Management and Quality, New York, 1992, s.155
- ŞAHİN, Fatih, "Sosyal Reforma Karşı Bireysel Tedavi: Yüzyıllık Tartışmanın Nedenlerine İlişkin Bir Deneme", Toplum Ve Sosyal Hizmet, 2000,s. 121
- TOFFLER, Alvin ve Heidi, Yeni Bir Uygarlık Yaratmak, Çev.: Zülfü Dicleli, İnkılap Kitapevi, 1996, İstanbul, s.36
- TOFFLER, Alvin,YeniGüçlerYeniŞoklar,Çev.B. Çorakçı,Altın Kitaplar,İstanbul, 1992:32
- TUNCAY, A. Can, Sosyal Güv. D.,Araştırma, Eğitim, Ekin Yay., İstanbul, 1982, s. 24
- TUTAR, Hasan, "Küreselleşme Sürecinde Bilginin Anlamı ve Değeri", Standard, Sa:436, Nisan 1998, s.72
- ÜLGEN, Hayri, İşletme Yönetiminde Bilgisayar,İstanbul:İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını 1990, s.4
- WAYNE,F.Cascio, Managing Human Resources, (N.Y.: Mac Gw Hill, 1992), s.410
- YOZGAT,Uğur, Yönetim Bilişim Sistemleri, Beta Yayınları, İstanbul,1998:45