

# TÜRKİYE’DE HAYAT BOYU ÖĞRENMENİN GELİŞTİRİLMESİ

Hande Poyraz \*  
Osman TİTREK \*\*

## ÖZET

Bu çalışmada hayat boyu öğrenme (HBÖ) kavramı ve Türkiye’de HBÖ’ye katılım düzeyinin çeşitli değişkenlere göre Avrupa ülkeleriyle karşılaştırılması ve eğitime katılımı engelleyen çeşitli değişkenlerin oranları incelenmiştir. Ayrıca “beşikten mezara kadar” deyimini ile Türk kültüründe varolan HBÖ’nin, kuramsal olarak ne kadar önem kazandığı ve bu yaklaşımla ne tür düzenlemelerin yapıldığı, bu düzenlemeleri uygulamadan sorumlu kurum ve kuruluşlar tanımlanmaya çalışılmıştır. Hayat boyu öğrenme kapsamında tek bir kurum veya kuruluşun sorumluluğu almasının yeterli olamayacağı, Türkiye’de HBÖ’nin bir yaşam felsefesi haline gelmesinde başta devletin desteğinin, medyanın desteğinin ve yerel yönetimlerin desteğinin gerekliliği açıklanmıştır. Kurumlarda HBÖ kültürünün oluşturulması ve bu felsefeyle hem kurum içinde hem de kurumlar arasında işbirliğinin yapılması, koordinasyonun sağlanması HBÖ’nin geliştirilmesinde oldukça önemli olduğu sonucuna varılmıştır. Ayrıca HBÖ’nin önündeki engeller finansal engeller, iş hayatındaki engeller, ailevi engeller, erişim engelleri ve kişisel engeller olarak kategorize edilmiştir. Bu engelleri aşmada; devlet, medya ve yerel yönetimlerin HBÖ’deki sorumluluklarının gereği ve diğer tüm eğitim sağlayıcıların da etkili bir biçimde koordine edilip yönlendirilmesi gerekliliği öne sürülmüştür. Toplumda da HBÖ felsefesinin kazandırılmasına dönük eğitsel çalışmaların özellikle de kadınlar üzerinde gitgide arttırılması önerilebilir.

**Anahtar sözcükler:** hayat boyu öğrenme, katılım engelleri, gelişme.

## DEVELOPMENT OF LIFELONG LEARNING IN TURKEY

### ABSTRACT

In this study, the concept of lifelong learning (LLL), the comparison of participation percentages in LLL in Turkey with European countries by taking into consideration different variables and the proportion of various variables that hinder participation in LLL in Turkey are examined. In addition, being a familiar concept in the Turkish culture, expressed in the saying “learning from the cradle to the grave” the importance LLL has recently gained theoretically, the regulations that have been made for LLL and the organizations responsible for the implementation of those regulations are discussed. It is explained that just one organization would not be enough for the implementation of LLL and that implementing LLL requires support from the state, media and local authorities. It is stated that creating a lifelong learning culture in organizations, establishing cooperation within and among organizations, and establishing coordination are important factors in the development of lifelong learning. Further, barriers that impede lifelong learning are categorized as financial barriers, workplace barriers, family barriers, access barriers and personal barriers. To overcome those barriers, the responsibilities of the government, media and local authorities are defined and effective coordination and guidance of other education providers is suggested. It is recommended to gradually provide more education with regard to LLL especially among women to help make the idea of lifelong learning part of life.

**Keywords:** lifelong learning, barriers in participation, improvements.

---

\* Okt., Ahi Evran Üniversitesi, Yabancı Diller Yüksekokulu, Kırşehir.  
handepoyraz@hotmail.com.tr

\*\* Doç. Dr., Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Hendek/Sakarya. otitrekt@sakarya.edu.tr

## 1. GİRİŞ

Çağın ihtiyaçları doğrultusunda, hızla gelişen ve değişen yaşamda politik, sosyal ve kültürel yaşamdaki hızlı değişimlere ayak uydurabilmek amacıyla hayat boyu öğrenme (HBÖ) kavramı ortaya çıkmış ve gelişmekte olan ülkelerde eğitim seviyesi ve istihdam koşulları açısından önem kazanmıştır. 1972 yılında toplanan UNESCO eğitimin geliştirilmesi komisyonunda, eğitimin hayat boyunca süren bir etkinlik olduğu kararına varılmıştır. Eğitimin insanları henüz olmayan bir topluma hazırladığı belirtilmiştir. Komisyonun önerileri incelendiğinde HBÖ'nin gelişmeye ve önem kazanmaya başlamasının nedenleri şöyledir (Akbaş ve Özdemir,2002):

1. Eğitimi okul yaşı ve okul binaları ile sınırlamak yanlıştır.
2. Eğitim, hem okul eğitimini hem de okul dışı eğitimi kapsayan tüm eğitsel etkinliğin temel bileşeni olarak düşünülmelidir.
3. Eğitsel etkinlikler daha esnek olmalıdır.

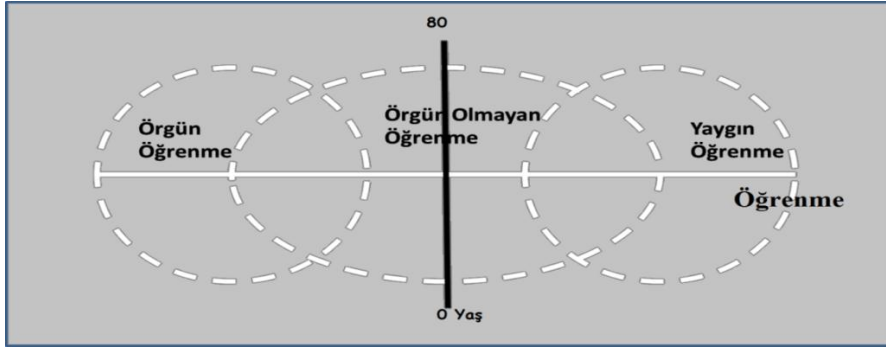
McGivney (2006) ise, yetişkinlerin; *“çevrelerindeki böyle yapması, başka insanlarla tanışmak istemeleri, daha önce başka amaçlarla alışık oldukları yerlerde, informal öğrenme fırsatları sağlanması, tanıdıkları ve güvendikleri birilerinin bilgi vermesi ve desteklemesi, çocuklarının öğrenmelerine yardımcı olmalarına olanak sağlaması, gönüllü faaliyetleri veya toplumsal etkinliklere katılmak ve hayatlarındaki bir değişim ya da sorunla başa çıkmak için”* HBÖ'ye katılıma önem vermeye başladığını öne sürmektedir.

Avrupa Komisyonu'nun Yetişkin Eğitimi Terimler Sözlüğü'nde (2008) hayat boyu öğrenme; bilgi, teknik bilgi, beceri, yeterlilik ve yetenekleri kişisel, sosyal veya mesleki sebeplerden dolayı geliştirmekle sonuçlanan hayat boyunca üstlenilmiş her türlü öğrenme faaliyeti olarak tanımlanmıştır. Hayat Boyu Öğrenme Memorandumu'nda üye ülkelerde yapılması gereken çalışmalarda altı temel stratejinin (Turan, 2005), HBÖ'nin tanımlanması ve yaygınlaşmasında gerekli olduğu öne sürülmüştür: *“1. Herkes için yeni temel beceriler: Bilgi toplumuna katılımın sağlanmasında gerekli olan becerilerin kazanılması için öğrenmenin sürekliliğinin ve evrenselliğinin sağlanması amaçlanmıştır. 2. İnsan kaynaklarına daha fazla yatırım, 3. Eğitimde yeniliklerin ve yeni yöntemlerin geliştirilmesi, 4. Her türlü eğitime değer verilmesi/belgelendirilmesi, 5. rehberlik ve danışmanlık hizmetlerinin yeniden gözden geçirilmesi ve 6. eğitimin mümkün olduğunca öğrenenlere yakınlaştırılması ile erişim zorluğu olan kesimlere ulaşmak için bilgi iletişim teknolojilerinden yararlanma, yerel ve bölgesel merkezli girişimler için HBÖ yaklaşımı, çok amaçlı öğrenme merkezleri, öğrenen toplum için bilgi ağlarından yararlanma”* ile 21 yy. daki HBÖ'nin genel çerçevesini çizmişlerdir.

Eğitimciler ise son yıllarda HBÖ terimini hayat süresince öğrenmeye katılım olarak kullanmaktadırlar (Bryce, 2006). Türkiye'de Hayat Boyu Öğrenme Strateji Belgesi'nde geçen tanımla (2009) HBÖ; kişisel, toplumsal, sosyal ve istihdam ile ilişkili bir yaklaşımla bireyin; bilgi, beceri, ilgi ve yeterliliklerini geliştirmek amacıyla hayatı boyunca katıldığı her türlü öğrenme etkinliğidir. Hayat boyu öğrenme; kişisel, toplumsal, sosyal ve/veya istihdam ile ilişkili bir bakış açısı içinde bilgi, beceri ve yeterlilikleri geliştirmek amacıyla tüm hayat boyunca üstlenilen her türlü öğrenme etkinlikleri olarak tanımlanmaktadır. Hayat boyu öğrenme örgün öğrenmeyi, yaygın öğrenmeyi, teknik eğitim ve becerilerin kazanılmasını sağlayan kursları, iş yerinde

kazanılan mesleki becerileri ve diğer bilgi, anlayış ve becerilerin kazanılmasına yol açan öğrenmeyi içermektedir (DPT, 2007).

Bilginin ve teknolojinin sürekli gelişmesi ve artması günümüzde HBÖ gereksinimini ortaya çıkarmakta (Bryce, 2006) ve bir görev haline getirmektedir (Bassham, 2008). Bu bağlamda HBÖ değişen ve gelişen toplumlarda politik bir cevap olarak da ortaya çıkmıştır (Coolahan, 2002). HBÖ kapsam olarak hem geliştirilmiş politikaları hem de okullardaki uygulamaları bunların yanı sıra yetişkin eğitimi ve dahası hayat boyunca devam eden yaygın ve örgün eğitimi de içermektedir (Morgan-Klein ve Osborne, 2007). Dünya Bankası da (2003) hayat boyu öğrenmenin örgün, yaygın ve örgün olmayan eğitimden oluştuğunu belirtmiştir. HBÖ çerçevesi örgün öğrenme, örgün olmayan öğrenme ve yaygın öğrenme olarak belirlenirse bu öğrenmelerin çerçevesi şu şekilde olabilir (Syslo, 2004).

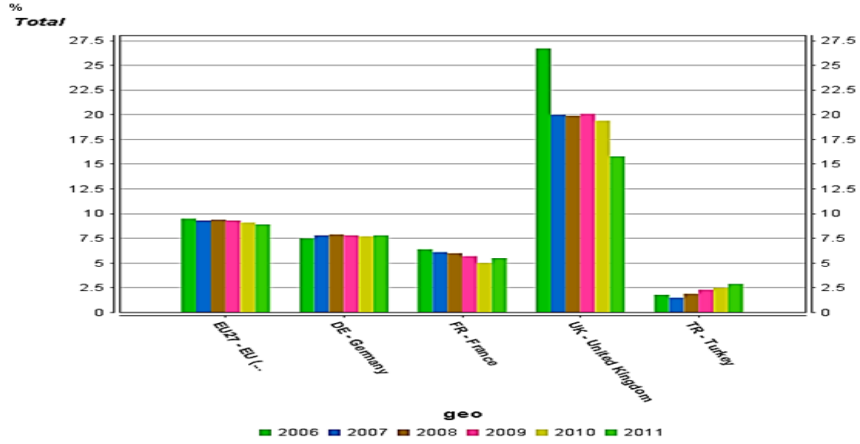


Şekil 1. Hayat Boyu Öğrenme Çerçevesi (Kaynak: Syslo, 2004)

### 1.1. Türkiye’nin Hayat Boyu Öğrenme Bağlamında Mevcut Durumu

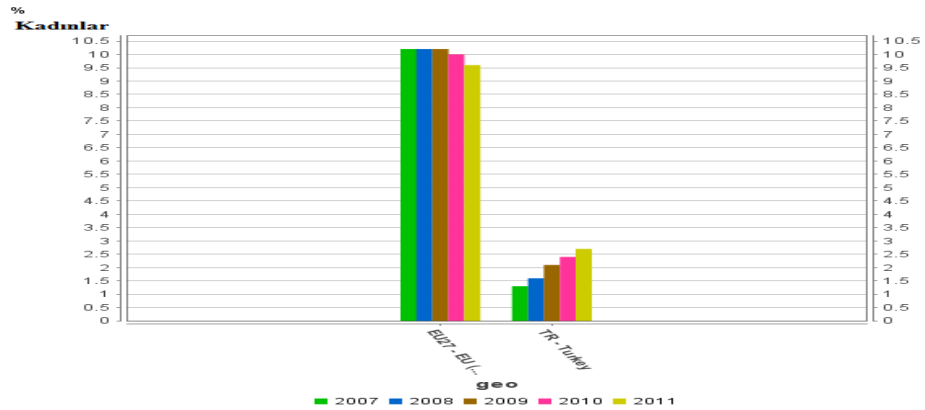
Politika kavramı olarak HBÖ, önceden sadece en zengin gelişmiş ekonomilere ait idi. Son zamanlarda Dünya Bankası aracılığıyla orta gelirli ve gelişmekte olan ülkelerde de gündeme alınmaya başlanmıştır. Türkiye gibi gelişmekte olan orta gelirli ve geleneksel ile modern bir araya getiren bir ülke için ekonomik ve sosyal gelişmeyi, bireylerin becerilerinin yanı sıra bilgi toplumuna dönüşümünü içeren daha geniş bir kapsam (DPT, 2007), özellikle AB sürecinin de etkisi ile önemli hale gelmeye başlamıştır.

AB’nin eğitimle ilgili projelerinde olduğu gibi Türk Eğitim Sistemi’nde HBÖ’nin yeni ilköğretim programının temelleri arasında bir beceri olarak tanımlandığı ve bu becerinin öğrencilere kazandırılması gerektiği görülmektedir (Sağlam, Özüdoğru ve Çıray, 2011). Lizbon 2010 Eğitim Öğretim Hedefleri arasında AB ülkelerindeki yetişkinlerin (25- 64 yaş arası) en az %12,5’inin hayat boyu öğrenmeye katılımlarının sağlanması yer almaktadır (DPT,2009). 25-64 yaş aralığındaki insanların Avrupa ülkelerinde ve Türkiye’de hayat boyu öğrenmeye katılım oranları aşağıdaki tablolarda belirtilmiştir.



Şekil 2. Avrupa’da Hayat Boyu Öğrenmeye Katılım Oranları (Kaynak: Eurostat, 2012).

Şekil 2’de, 27 Avrupa ülkesinin hayat boyu öğrenmeye katılım oranı en yüksek düzeye 2006 yılında ortalama 9.5% ile ulaşırken, Almanya en yüksek katılım oranını 7.9% ile 2008 yılında, Fransa’da 6.4% oranıyla en yüksek katılım yine 2006 yılında, İngiltere ise 26.7% katılım oranıyla 2006 yılında ve Türkiye ise 2.9% oranıyla 2011 ulaşmıştır. HBÖ’ye en düşük katılım Türkiye’de iken, Türkiye’de heryıl bir artışın olması olumlu olabilecek bir yönü ifade etmektedir. Ancak AB ülkeri incelendiğinde 2006 yılından sonra HBÖ faaliyetlerine katılımın azalmaya başlaması, olumsuz bir gelişme olarak değerlendirilebilir.

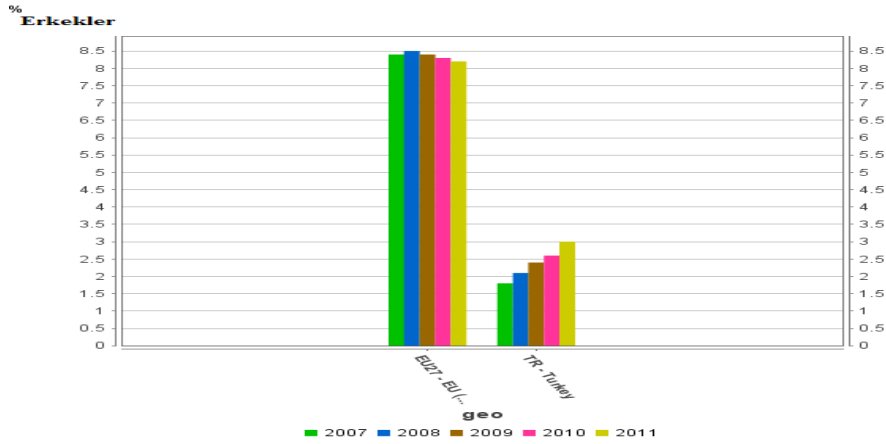


Şekil 3. Kadınların Hayat Boyu Öğrenmeye Katılım Oranları (Kaynak: Eurostat, 2012).

Şekil 3’e göre, 27 Avrupa ülkesinde kadınların HBÖ’ye katılım oranları 2007’de 10.2%, 2008’de 10.2%, 2009’da 10.2%, 2010’da 10.0% ve 2011’de 9.6% oranındadır. HBÖ’ye kadınlar en çok katılımı 2007, 2008 ve 2009’da 10.2 % oranıyla göstermişlerdir. Türkiye’de ise 2007’de 1.3%, 2008’de 1.6%, 2009’da 2.1%, 2010’da 2.4% ve 2011’de 2.7% oranlarıyla kadınlar hayat boyu öğrenmeye katılım göstermişlerdir. En çok katılım 2011’de 2.7 oranıyla görülmektedir. Ancak AB ülkelerinin ortalamaları ile karşılaştırıldığında HBÖ’ye kadınlarında katılım düzeyinin

Türkiye’de çok düşük olduğu, ancak her yıl düzenli bir artışın olması ise olumlu olarak değerlendirilebileceği öne sürülebilir.

Şekil 4’e göre, 27 Avrupa ülkesinde erkeklerin HBÖ’ye katılım oranları incelendiğinde, 2007’de 8.4%, 2008’de 8.5%, 2009’da 8.4%, 2010’da 8.3% ve 2011’de 8.2% oranında olduğu görülmektedir.. Yani hayat boyu öğrenmeye erkekler en çok katılımı 2008’de 8.5% oranıyla göstermişlerdir. Türkiye’de ise, 2007’de 1.8 %, 2008’de 2.1 %, 2009’da 2.4%, 2010’da 2.6% ve 2011’de 3.0% oranlarıyla erkekler HBÖ’ye katılım göstermişlerdir. Şekil 4’ten de anlaşılacağı gibi, Türkiye’de HBÖ’ye katılım oranı düşük olmasına rağmen bir önceki yıllara göre sürekli bir artış göstermesi olumlu olarak değerlendirilebilir.



Şekil 4. Erkeklerin Hayat Boyu Öğrenmeye Katılım Oranları (Kaynak: Eurostat, 2012).

**Tablo 1.**

*Türkiye’de Cinsiyete Göre Hayat Boyu Öğrenmeye Katılım Oranları*

Yıl	2007	2008	2009	2010	2011
<b>Kadın</b>	1.3	1.6	2.1	2.4	2.7
<b>Erkek</b>	1.8	2.1	2.4	2.6	3.0

Kaynak: Eurostat, 2012.

Tablo 1’e göre, son yıllarda hayat boyu öğrenme sürecine katılımın artmaya başladığı ancak çok yetersiz düzeyde (5.7%) olduğu belirtilebilir. Erkeklerin kadınlara göre hayat boyu öğrenme süreçlerine daha yüksek düzeyde katıldıkları görülmektedir. Hayat boyu öğrenme, Türkiye’nin gelişim anahtarıdır. Merkezi olarak modernizasyon ile ilgili olsa da hayat boyu öğrenme aslında bundan daha fazlasıdır. Hayat boyu öğrenme, kendi kendini yenileyen bir kapasite oluşturulması ve sürdürülebilirlikle ilgilidir (DPT,2007).

### 1.2. Hayat Boyu Öğrenmeden Sorumlu Kurum, Politika ve Yükümlülükleri

Hayat boyu öğrenmede devletin eğitimdeki görev ve sorumlulukları; politika üretme, yönlendirme, sorumluluk belirleme, eğitim piyasasını oluşturma gibi konularda ve değişik düzeylerde ele alınmaktadır (MEB,2009). Hayat boyu öğrenme sadece bireyin sorumluluğunda ya da okulun sorumluluğunda değildir. Vatandaşlarını hayat boyu

öğrenen bireyler yapmak devletin sorumluluğudur bu konuda devlet tüm kamu kurum ve kuruluşlarını bunun yanı sıra özel sektörü ayrıca sivil toplum kuruluşlarını, medyayı bu amaç için organize ve teşvik etmeli özellikle hayat boyu öğrenme kültürü oluşturana kadar gerekli finansmanı sağlamalıdır. HBÖ'nin geliştirilmesine dâhil olan ana paydaşların rol ve sorumlulukları aşağıdaki gibi tanımlanabilir (DPT,2007):

1. EĞİTİM SAĞLAYICILAR, şöyle tanımlanabilir:

- Üniversiteler
- Ortaöğretim sonrası Mesleki Eğitim Kurumları
- Okul öncesi yapılar
- Kamu ve Mesleki Eğitim Kurumları
- Özel Öğretim Kurumları
- İlköğretim Okulları
- Genel ve Mesleki Ortaöğretim Kurumları

Sorumlulukları ise şunlardır;

- Öğrenenlerin ihtiyaçlarına göre eğitim sağlamak.
- Eğitimin yüksek kalitede olmasını sağlamak.
- Sosyal ortaklar ve STK'lar ile işbirliği içinde yerel eğitim ihtiyaçlarını belirlemek.
- Çeşitli belirgin öğrenci gruplarına esnek eğitim olanakları geliştirmek.
- Yerel işletme ve kurumlara eğitim olanakları geliştirmek.
- Mezunların işe yerleşme ve kariyer yönlendirmesini desteklemek.

2. DEVLET KURUM VE ORGANİZASYONLARI, şöyle tanımlanabilir:

- Bakanlıklar ve ilgili kurumlar
- Bölgesel ve yerel yetkililer
- Kurumlar, kurullar ve kanunla kurulmuş yüksek komiteler
- TSK

Sorumlulukları ise şunlardır;

- Konsept ve ölçek olarak hayat boyu öğrenmenin (HBÖ) tanımlanması ve belirlenmesinde diğer paydaşlarla işbirliği yapılması,
- HBÖ'nin paydaşları arasında işbirliği, paylaşma ve koordinasyonla kaynakların etkin ve verimli kullanılarak eğitim-öğretimde kaliteyi artırma,
- Hem yatay hem de dikey, esnek öğrenme yolları önündeki engellerin kaldırılması ve kişinin eğitim ve öğretime erişiminin sağlanması,
- Toplum ihtiyaçlarına uygun olarak kamu eğitim ve öğretim kurumlarının kurulması ve finanse edilmesi,
- HBÖ gereklerini dikkate alarak eğitim ve öğretim düzenleyici çerçevesinin oluşturulması,
- Eğitim program ve müfredatının HBÖ gereklerini yansıtmasını sağlanması,
- Profesyonel rehberlik ve ihtiyaç tanımlamasında sosyal ortaklarla koordinasyonu,
- Kişilerin istihdam edilebilirliğini teşvik edilmesi,
- Üniversitelerin HBÖ araştırmasında daha güçlü bir rol üstlenmesini teşvik etmeyi de içeren HBÖ uygulamalarında karar alma ve izleme için veri toplama ve kullanma,
- Teşviklerle özel HBÖ kurumları ve kariyer rehberlik merkezlerinin desteklenmesi,
- Kamu ve tüm paydaşlara açık Mesleki Rehberlik ve Bilgi sistemi oluşturma ve yürütülmesi,

- AB standartları ile aynı çizgide, kamu kurumları çalışanlarının HBÖ ihtiyaçlarını karşılamak için planlamalar hazırlanması,
- Eğitim sağlayıcılarının teknik ve teknolojik tabanını geliştirmek için diğer paydaşlarla işbirliği yapılması,
- Diğer paydaşlarla işbirliği içinde beceri ihtiyaçları ve meslek standartlarının yeterlilikler ve eğitim programlarına dönüştürülmesi,
- Engelli ve diğer dezavantajlı grupların öğrenme imkânlarına erişiminin teşvik edilmesi. Özel bir görev de şartlı tahliyeliler için eğitim imkânları yaratılması.

### 3. İŞ DÜNYASI, şöyle tanımlanabilir;

- İşletmeler ve diğer çalışma örgütleri
- Sendikalar ve işveren örgütleri
- Profesyonel kamu kurumları (TESK, TOBB, Odalar)

Sorumlulukları ise şunlardır;

- HBÖ kültürü yaratma amacıyla, halkı bilgilendirme yoluyla HBÖ teşviki,
- Talep edilen işgücünün yeterlilik profiline belirlenmesi,
- Çalışanların profesyonel gelişimi için eğitim olanaklarının oluşturulmasını ve eğitime erişimlerinin sağlanmasını desteklenmesi,
- Tanımlanan çalışma piyasası ihtiyaçları tabanında eğitim ve öğretim programlarının kalite güvencesine katkıda bulunması,
- Kişilerin, HBÖ çerçevesinde kazanılan bilgi, beceri ve tecrübeye dayalı kariyer gelişimini desteklemesi (kariyer haritaları...).

### 4. SİVİL TOPLUM ÖRGÜTLERİ, şöyle tanımlanabilir;

- Vakıflar
- Birlikler

Sorumlulukları ise şunlardır;

- Üyelerinin ve hedef grupların çıkarlarını temsil eder.
- Kişilere öğrenme olanakları hakkında bilgi sağlar.
- Kendi öğrenme olanakları sağlar.
- Öğrenme yapılarının gelişimi ve ağ çalışmasını destekler.
- Kalite güvence uygulamalarına yardımcı olur.
- Mesleki rehberlik ve kariyer gelişimi ile ilgili danışmanlık sağlar.
- HBÖ’de iyi uygulamaların değişimini teşvik eder.

### 5. MEDYA,

Sorumlulukları ise şunlardır;

- HBÖ kültürü bilgilendirme ve uygulama yoluyla, toplumu, HBÖ’nin önemi hakkında bilinçlendirmede aktif rol oynar.
- Topluma ve paydaşlara iyi örneklerin sunulması anlamında HBÖ’nin farkındalığının sağlanmasında önemli bir rol oynar
- Eğitim ve diğer programlar yoluyla informal öğrenmede belirgin bir rolü vardır.

Hayat boyu öğrenme doğrultusunda gerçekleştirilen çalışmalardan en önemlisi Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı Çerçevesi’nde 2001 yılında hazırlanan Hayat Boyu Eğitim veya Örgün Olmayan Eğitim Özel İhtisas Komisyonu Raporu’dur. Bu rapora

göre, HBÖ ile ilgili planlanan yatırımlar ve politikalar şöyle özetlenmiştir (Coşkun, 2009):

- Milli Eğitim Bakanlığı'na, diğer kamu ve özel kurum ve kuruluşlara bağlı her derece ve türdeki okul ve kurumlarda uygulanan öğretim programları ve eğitim materyalleri hayat boyu eğitim yaklaşımı çerçevesinde ele alınmalıdır. Bu amaçla, eğitime ilişkin mevzuatlarda gerekli düzenlemeler yapılmalıdır.
- Yetişkin eğitimi uygulamalarına daha çok önem verilmelidir.
- Toplam eğitim harcamalarının gayri safi milli hâsılaya oranı arttırılmalıdır.
- Yaygın eğitim fırsat ve olanakları arttırılmalıdır.
- Kültür ve eğitim imkânlarından yoksun kalmış gruplara, onlara en yakın olan ve onların günlük sorunlarını paylaşan insanlar tarafından çoğu kez daha kolay yaklaşılabildiği gerçeği gözden uzak tutulmamalıdır.
- Türkiye'de hızla artan yaşlı nüfusun, sosyokültürel özellikleri doğrultusunda yeni donanımlarla hayatları zenginleştirilmeli, hayata bağlılıkları sürdürülmeli, üretime yönelik faaliyetlerle desteklenerek kendi bütçelerine ve ekonomiye katkıda bulunmaları sağlanmalıdır.
- Milli Eğitim Sistemi, gelişmiş ülkelerin tümünün benimsediği ve herkesin hayat boyu öğrenmesini hedefleyen eğitim reformlarına ilgisiz kalmamalı ve eğitim sistemi bu kapsamda yeniden ele alınmalıdır. Böyle bir çalışmada başarılı olabilmek için de hayat boyu öğrenme ilkesinin kapsamının iyi anlaşılması, bu konuda gelişme sağlamış ülkelerin deneyimlerinden yararlanılması ve hayat boyu öğrenme ilkesinin Türkiye şartlarına uyarlanması önem taşımaktadır.
- Türkiye'nin kısa ve orta vadede çözmesi gereken en önemli sorunlarından biri istihdam ve işsizlik sorunudur. Hayat boyu öğrenme faaliyetleri içinde hem nitelsiz işgücüne nitelik kazandıracak çalışmalar planlanmalı, hem de işsiz nüfusu ihtiyaç duyulan alanlarda mesleki eğitim görmeye teşvik edecek düzenlemeler getirilmelidir.
- Mesleki eğitimde hayat boyu öğrenme kavramı özel öneme sahiptir. Çünkü bütün mesleklerde bilgi hızla yenilenmekte ve bu yenilenme suresi teknolojinin gelişimine göre giderek kısalmaktadır. Meslek sahibi kişilerin sürekli hizmet içi eğitimden geçirilmesi zorunluluk halini almaktadır. Bu zorunluluk maddi imkânları yeterli olan büyük işletmelerde sorun haline dönüşmez iken küçük işletmelerin en önemli sorunlarından biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Ayrıca küçük işletmeler çoğu kez eğitim ihtiyacının farkında değildir, işletmelere bu konuda hizmet vermesi gereken kurumlar arasında bu işletmelerin bağlı olduğu meslek örgütleri de bulunmalıdır.
- Gelişmiş ülkelerde yaygın eğitim fırsatlarından daha çok orta yaş grubundaki üniversite mezunu ve meslek sahibi kişiler yararlanırken gelişmekte olan ülkelerde yaygın eğitim, organ eğitimden hiç ya da yeterince yararlanamamış bireylere eğitim fırsatı sağlamaktadır. Ülkemiz için geçerli olan da ikinci uygulamadır. Yaygın eğitim imkânlarının arttırılarak yaygınlaştırılması için önlemler alınmalıdır.
- Türkiye'de bölgeler arasında insan kaynakları, sanayi, doğal kaynaklar, ulaşım imkânı, istihdam imkânı gibi çeşitli açılardan farklılıklar bulunmaktadır. Yaygın eğitim faaliyetlerinin bu bölgesel özellikler ve farklılıklar dikkate alınarak planlanması ve yerel yöneticilerin mutlaka bu planlama içinde aktif rol alması sağlanmalıdır.
- Sendikalar, işveren kuruluşları, resmi kurumlar, gönüllü ve toplumsal kuruluşlar, eğitimin demokratikleştirilmesi, örgüt, uygulama, programların içeriği ve öğretme yöntemlerinin secimi konularında kararlara etkin olarak katılmalıdır.



- o Kadınların ve kız çocukların eğitim imkânlarından, hayat boyu eğitim imkânlarından daha geniş ölçüde yararlanmalarına yönelik önlemlere önem verilmelidir. Türkiye’de HBÖ anlayışının eğitimin tümünü kapsayacak şekilde algılanması gerektiği yönündeki gelişmelere paralel olarak, eğitim altyapısının güçlendirilmesi ve kalitenin arttırılmasına ihtiyaç duyulmaktadır. Bunun sağlanması için gerekli öncelikler aşağıdaki Tablo 2’de olduğu gibi belirlenmiştir (DPT, 2009);

**Tablo 2.**

*Hayat Boyu Eğitim veya Örgün Olmayan Eğitim Özel İhtisas Komisyonu Raporunda Öncelikli Genel Hedef ve Sorumlu Kurumlar*

Genel Hedefler	Sorumlu Kurum
1. Hayat boyu öğrenmenin eş güdümü için tarafların görev ve sorumluluklarını belirten bir yasal düzenlemenin yapılması	MEB
2. Toplumsal farkındalık artırılarak hayat boyu öğrenme kültürünün oluşturulması	MEB, RTÜK
3. Etkin izleme, değerlendirme ve karar verme için veri toplama sisteminin güçlendirilmesi	TÜİK, MEB
4. Tüm bireylere okuma yazma becerisi kazandırılarak okuryazar oranında artış sağlanması	MEB
5. Eğitimin tüm kademelerinde okullaşma oranlarında artış sağlanması	MEB
6. Eğitim kurumlarının fiziki altyapısı ile eğitici personel sayısının ve niteliğinin ihtiyaçlara uygun hale getirilmesi	MEB
7. Öğretim programlarının değişen ihtiyaçlar doğrultusunda sürekli güncellenmesi	MEB
8. Bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanımının etkin hale getirilmesi	MEB, RTÜK, YÖK
9. Hayat boyu öğrenmeye katılım sürecinde dezavantajlı bireylere özel önem verilmesi	MEB, ÇSGB, SHÇEK
10. Hayat boyu öğrenme kapsamında mesleki rehberlik hizmetlerinin güçlendirilmesi	MEB, YÖK
11. Mesleki yeterlilik sistemi aktif hale getirilerek kalite güvence sisteminin kurulması	MYK, MEB
12. Öğretim programları arasındaki ve okuldan işe-işten okula geçişlerin kolaylaştırılması	MEB
13. İşgücünün niteliğinin uluslararası rekabet edebilir seviyeye ulaştırılması	ÇSGB, MEB
14. Hayat boyu öğrenme finansmanının taraflarca paylaşılmasının sağlanması	MEB, Maliye Bakanlığı, İŞKUR
15. Hayat boyu öğrenme kapsamında uluslararası işbirliğinin ve hareketliliğin arttırılması	YÖK, AB Eğitim ve Gençlik programları Merkezi Başkanlığı, MEB
16. Yaşlıların sosyal ve ekonomik hayata etkin katılımlarını arttırmak üzere hayat boyu öğrenme faaliyetlerinin desteklenmesi	MEB

Kaynak: DPT, 2001

### 1.3. Hayat Boyu Öğrenme’nin Önündeki Engeller

Türkiye’de eğitime erişim engelleri arasında geleneksel toplumsal ilişkilerin varlığını koruması, gelir düşüklüğü, eğitimin beceri/vasıf kazandırılmaması ve kaliteli eğitime erişimin zorluğu (Bakış, Levent, İnel, ve Polat, 2009) sayılabilir. Avrupa Birliği’nin

istatistiklerine göre Türkiye’de öğrenmeye katılımı engelleyen başlıca etmenleri ve oranlarını Tablo 2’de gösterilmiştir.

**Tablo 3.**

*Eğitime Katılıma Engel Olan Etmenler ve Oranları*

*Yıl (2007)*

<i>Eğitime Katılıma Engel Olan Etmenler ve Oranları</i>	<i>Yıl (2007)</i>
Katılımcıların gerekli koşulları sağlayamaması	16.0
Eğitimin pahalı olması ya da cevaplayan eğitim için yeterli paraya sahip olmamaları	16.9
İşverenin yetersiz desteği	1.4
Eğitim çalışma zamanlarıyla çakışması	8.7
Ailevi sorumluluklar yüzünden eğitime gerekli zaman ayıramama	30.2
Katılımcıların yakın çevresinde bir eğitim imkânının olmaması	11.6
Katılımcıların okula benzer bir şeye geri dönme fikrine sıcak bakmaması	0.4
Sağlık veya yaş etmenleri	7.7
Diğer nedenler	7.0

Kaynak: Eurostat, 2012

Tablo 3 incelendiğinde, ailevi sorumlulukların öğrenmeye katılımı engellemesi 30.2 %oranıyla en yüksek etmendir. Bunun arkasından maddi yetersizlikler 16.9 % oranıyla, öğrenmeye erişimde zorluklar %11.6 oranıyla Türkiye’de öğrenmeye katılımı engellemektedir.

Türkiye’de hayat boyu öğrenme alanında çıkarılan politika belgelerine ve Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı incelendiğinde eğitimin sürekliliğine büyük önem verilmektedir. Avrupa Birliği’nin yaptığı analizler sonucunda, Türkiye’de hayat boyu öğrenmeye katılımı engelleyen öncelikli etmenlerin; ailevi sorumluluklar, maddi yetersizlikler ve erişim zorluğu olduğu açıktır, hükümet tarafından oluşturulan politika belgeleri ve alanyazın incelendiğinde Türkiye’de HBÖ’ye katılım önündeki engeller temel boyutlarla aşağıdaki şekilde kategorize edilebilir:

- Finansal engeller,
- İş hayatındaki engeller,
- Ailevi engeller,
- Erişim engelleri,
- Kişisel engeller.

Ayrıca her alanda sürekli gelişimin ve değişimin görüldüğü bu çağa bireyleri hazırlamada, DPT’nin (2001) mevcut eğitim sisteminde HBÖ’yi ve toplumsal katılımı engelleyici olarak saptadığı bazı önemli sorunlar ise şunlardır;

- Bireylerde yaratıcı ve eleştireci düşüncüyü, üretmeyi, yargılamayı, sorgulamayı yeterince geliştirmekten uzak, öğrenmeyi öğretmeyen, insanları ne hayata ne de bir mesleğe tam olarak hazırlayabilen, kitaba dayalı, ezberci ve duruk bir yapıya sahip olması,
- İnsanlarda sağlam bir kişiliğin ve girişimciliğin oluşmasına katkı sağlama yeteneğinden yoksun, geleceğin toplumunun gereksinimlerini dikkate almadan dünyadaki gelişmeleri çok gerilerden izleyen bir sistem olması,

- Eğitimin toplum hayatındaki öneminin ve ağırlığının ülke genelinde yeteri kadar anlaşılammış, devletin eğitim politikaları ve uygulamalarında gereken ölçüde yansıtılmamış olması,
- Doğrudan örgün eğitim ve öğretim hizmeti sunan kurumların birçoğunun iyi ve fırsat eşitliği sağlayıcı bir eğitim ve öğretim ortamı sağlayamaması,
- Toplumsal statünün yalnızca diplomaya bağımlı olmaktan kurtarılması, mesleki yeterliliğe ve meslek ahlakına da bağılı olması sağlanmalıdır. Böylece kişi, mesleğinin gerektirdiği kadar eğitim almakla yetinecek, mesleğindeki gelişmeleri kısa süreli eğitim faaliyetleri ile de takip edebilecektir. Ayrıca, eğitim sisteminin üniversite eğitimi özendirici ve herkesi üniversite kapılarına taşıyan yapısı da değiştirilmelidir.
- Eğitim- istihdam ilişkisini olumsuz yönde etkileyen unsurlardan biri de mesleki tercihlerin isabetli yapılamamasıdır. Meslek seçiminin isabetli yapılması, ilerde meslek değişikliği yapma ihtiyacını da asgariye indirecektir. Bunun için mesleki rehberlik ve danışma hizmetleri yaygınlaştırılmalıdır.
- Eğitimden bir statü bekleme eğiliminin yüksek olduğu Türkiye’de, yaygın eğitim yoluyla veya kendi kendilerine öğrenen vatandaşlarımızın bu bilgi ve becerilerini, geçerliliği olan bir belge ile belgelendirememeleri; onların örgün eğitim dışında bir şeyler öğrenme arzusunu olumsuz yönde etkilemektedir. Bu durum, yaygın eğitimin önemli bir problemidir.
- Düzenlenen yaygın eğitim programlarının genelde ilköğretim seviyesindeki kişilere yönelik olması özellikle yükseköğrenim gören kişilere hitap eden programların sınırlı kalması, örgün eğitimi tamamlamış kişileri adeta yaygın eğitimin kapsamı dışında bırakmaktadır.
- Türkiye’de, yaygın eğitim alanında uzaktan öğretim yöntemleri ile kendi kendine öğrenme materyalleri istenilen ölçüde geliştirilememiştir. Bu durum, yaygın eğitim hizmetlerinin özellikle çalışan kesime yaygınlaştırılmasına engel teşkil etmektedir.
- Yaygın eğitim faaliyetleri arasında koordinasyon ve işbirliği sağlanamaması; bu eğitimin sistem bütünlüğü içinde gelişmemesine kaynakların verimli olarak kullanılamamasına ve kurum ve kuruluşlar arasında da yetki çatışmasına sebep olmaktadır.

## 2. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Hayat Boyu Öğrenme (HBÖ), tüm dünyada hızla gelişen yeni bir paradigma olarak önümüze çıkmaya başladığı belirtilebilir. Özellikle AB eğitim programları ile birlikte ve hızlı gelişen işyaşamı Türkiye’de de HBÖ’nin geliştirilmesi ve hayat boyu öğrenme faaliyetlerinin üretilmesini bir gereklilik haline getirmiştir. 8. ve 9. Kalkınma Planlarında, Türk Eğitim Sistemi’nin bu yaklaşımla yeniden düzenlenmesi öngörülmüştür. Plan döneminde yatay ve dikey geçişlerin kolaylaştırılması, yetişkinlerin öğrenmesini özendirme, kızların okula devamını sağlama, gönüllülerin eğitime katkısını teşvik, eğitime daha fazla kaynak ayırma gibi hayat boyu öğrenmeyi ilkeleriyle örtüşen önemli gelişmeler sağlanmışsa da bunların sistematik bir bütünlüğe kavuşturulması gerekli görülmektedir (MEB,2009). Bu amaçla 652 sayılı KHK ile MEB’nda ilk kez Hayat boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü’nün oluşturulması ([http://mevzuat.meb.gov.tr/html/28054\\_652.html](http://mevzuat.meb.gov.tr/html/28054_652.html)), bu tür faaliyetlerin üretilmesi ve organizasyonu açısından atılmış önemli bir gelişme olarak değerlendirilebilir. Bu yapılanma, Türkiye’de HBÖ’ye olan ilgi ve desteği daha da artırma ve daha planlı hale

getirme olasılığını arttıracakı öne sürülebilir. Bu önemli yapılanma, bundan sonra HBÖ kurum ve kuruluşlarının gelişimini artırma ve daha etkin hale getirme olasılığını taşıdığı da unutulmamalıdır.

HBÖ, kişisel, toplumsal, sosyal ve istihdam ile ilişkili bir yaklaşımla bireyin; bilgi, beceri, ilgi ve yeterliliklerini geliştirmek amacıyla hayatı boyunca katıldığı her türlü öğrenme etkinliklerini ifade ettiği HBÖ'nin yukarıda belirtilen önemli yapılanmaya rağmen, geliştirilmesi için önünde var olan engellerin aşılması önem arz etmektedir. HBÖ yaklaşımı kişinin sürekli öğrenme ihtiyacını karşılamak amacıyla okul-iş yaşamı, iş yaşamı-okul geçişlerini beraberinde getirmiştir. Okul-işletme işbirliği, bilginin faydaya dönüştürülmesi sürecini kısaltarak öğrenme motivasyonu yaratması açısından önemlidir (DPT,2009). Bu işbirliğinin sağlanması hem öğrenmeye hem de işyerlerinde öğrenmeye erişim engellerin aşılması açısından önemlidir. Türkiye'de birçok kurumun üstlendiği HBÖ faaliyetlerinin geliştirilmesi amacıyla öncelikle önde gelen engellerden birisi olan finansal engellerin aşılması önem arz etmektedir. Finansal engellerin aşılması için eğitim ve öğretime ayrılan gayri safi yurtiçi hâsıla oranı artırılmalı ve kaynaklar daha etkin biçimde kullanılmalıdır. Mali kurallar ve diğer yasal düzenlemeler daha fazla yatırım çekecek ve artan talebe tepki olarak arz artısını sağlayacak biçimde tasarlanmalıdır. Kurumsal özerkliği, girişimci eğitim yatırımını ve bireysel eğitim yatırımını motive eden yönetmelikler, inisiyatifler ve teşvikler oldukça yavaş devlet destek sistemi içinde güçlendirilmelidir (MEGEP, 2006). Finansal engelleri aşmak için hükümet katkı kuponu, vergi önlemleri, krediler, bireysel öğrenme hesapları ve mevcut işsizlik sigorta fonlarının eğitim için etkin kullanımı gibi finansman mekanizmalarından biri ya da daha fazlasını uygulamaya koyabilir (DPT, 2007).

Özel sektör işletmelerinin %90'ının sistematik eğitim programlarına sahip olması ve bütçelerinde eğitime ayrılan payın her geçen sene biraz daha büyümesi, işverenlere eğitimin önemli bir kariyer geliştirme faaliyeti olduğunu göstermektedir (Yiğit Işık, 1993). İş yaşamında, yaşanan hızlı değişim, bireyi yenilikleri takip etmeye, sürekli öğrenmeye ve sürekli kendini yenilemeye zorlamaktadır. Bu zorunluluk, iş yaşamındaki kişinin belirli aralıklarla okul/eğitim kurumuna dönüp yeni şeyler öğrenmesini gerekli kılmaktadır (DPT, 2009). Bu nedenle işletmeler bireyin öğrenme isteği karşısında güdüleyici olmalıdırlar. Çünkü çağımızda işletmelerde nitelikli insanın yani işyerindeki değişik görevlere kolay uyum sağlayabilecek, hayat boyu öğrenen personelin rekabetçi bir sektörde diğer tüm kaynaklardan daha önemlidir. Bu bilincin kazanılması iş hayatında öğrenmeye katılım engellerini aşmaya yardımcı olacaktır (Deniz ve Ünal, 2007).

Sivil toplum kurumlarının özellikle de ulaşılması güç gruplara yaygın eğitimi götürmesine, desteklemesine ve güçlendirmesine ihtiyaç vardır. Sivil toplum kuruluşları, çeşitli eğitim faaliyetleri uygulamanın dışında toplumsal bilinç artırma, öğrenme ve eğitim süreçlerine katılımı motive konularında da daha fazla sorumluluk almalıdır (DPT,2009). Böylece aileler bilinçlendirilerek eğitimin önündeki ailevi engellerin önüne geçilebilir.

Türkiye'de erkeklerin kadınlara oranla HBÖ'ye daha fazla oranda katıldığı Avrupa Birliği'nin istatistiklerinden yola çıkılarak söylenebilir. Bunun nedeni geleneksel ilişkilerin yarattığı muhafazakâr değer yargılarının kadınlara biçtiği rol, kızların

okumaktan çok ev içi roller üstlenmesini uygun görmekte ve buna bağlı olarak kızların okullulaşması üzerinde olumsuz bir etki yarattığından olabilir (Bakış, Levent, İnsel, ve Polat, 2009). Buradan yola çıkarak öğrenmeye devam etmede karşılaşılan kişisel engeller arasında cinsiyet faktörünün önemli bir yeri olduğu söylenebilir. Özellikle kadınlar aile, iş, kariyer, çocuk sorumlulukları arasında birçok problemle yüz yüzedirler. Bu yaklaşım içinde Amerika’da birçok işveren, çalıştırdığı kadınların aile ve iş yükünü azaltması ve özellikle tepe yönetimine terfi edebilmesi için çalışan annelerle ilgili esnek programlar (Mummy Track) geliştirmişlerdir. Mummy Track, kariyer ve ailesi için çocuklarının gerisinde faaliyetlere katılarak kariyerlerini sürdürmek isteyenlerce izlenecek kariyer stratejisidir (Kıngır ve Gün, 2007). Türk kültüründe kadının sorumluluklarına bakıldığında bu tarz esnek programların uygulanması kadınların ailevi sorumlulukları yüzünden eğitimden ve iş yaşamından çekilmesinin önüne geçebilir. Hayat boyu öğrenme faaliyetleri organize eden kurum ve kuruluşların, proje vb. faaliyetlerde kadınlara öncelik vermeleri ve kadınların HBÖ etkinliklerine katılmalarının özendirilmesi gerektiği öne sürülebilir. Bu yolla kadının geliştirilmesi ve doğal olarak toplumun gelişiminin sağlanması da mümkün olabilecektir. Titrek, Bayrakçı ve Zafer Güneş’e (2012) göre de, kadının toplumda rol alabilmesi hususunda kadınların inandığı ve kadınların yeterli düzeyde eğitilirse, toplumda lider olabilecekleri ve bunun yolunun da HBÖ olduğu unutulmamalıdır.

Eğitime erişim engellerinin aşılması için uzaktan eğitim bir alternatiftir. Uzaktan eğitimin temel gelişimi dört evrede sıralanabilir. Bunlardan birinci evre mektupla öğretim modelidir. İkinci evre basılı materyaller, radyo ve televizyon gibi araçların biri birlerini destekler yapıda kullanıldığı çoklu ortam modelidir. Üçüncü evre tele öğrenme (senkron) modelidir. Dördüncü evre ise internetin devreye girmiş olduğu esnek öğrenme modelidir. HBÖ gereksinimi, geleneksel eğitimden yararlanamama, teknolojilerin yayılması, bilgi ve becerilerin artması, değişmesi ve çeşitlenmesi bir anlamda uzaktan eğitimi zorunlu kılan temel boyutlardır (Göktaş ve Kayrı,2005).

Erişim zorluğunun giderilmesi için hayat boyu öğrenmeyi desteklemede paydaşlar arasında diğerlerine göre daha fazla sorumluluk sahibi olanlar yerel ve bölgesel hükümet, üniversiteler ve yükseköğretim, okullar, ulusal hükümetler, sanayi ve işyerleri ve gönüllü kuruluşlar sayılabilir (Longworth, 2003); yerel ve bölgesel yönetimlerin şehirlerde, kasabalarda ve kalabalık yerleşim yerlerinde önemli bir etkiye sahip oldukları için hayat boyu öğrenmede işbirliğine açık olmaları gereklidir. Türkiye’de eğitimin kalitesini artırmak için AB üye ülkelerinde olduğu gibi hayat boyu öğrenme ile ilgili çalışmalara üniversitelerin de desteğiyle gerekli özen gösterilmeli ve her yaş grubundan insan hayat boyu öğrenme sürecinden yararlanmalıdır (Sağlam, Özüdoğru, ve Çıray, 2011). Üniversitelerin buldukları bölge veya şehir içinde aktif olması, halkı bilinçlendirme ve onları da öğrenmeye katma amacını taşıması önemlidir. Genelde kendi iç dünyası içinde bir öğrenme ortamı olarak görülen okullar kabuklarını kırmalı ve topluma açılmalıdır. Başarılı işletmeler her zaman eğitime ayrı bir önem vermiştir, işletmelerde çalışanların öğrenmeye teşvik edilmesi hayat boyu öğrenme açısından gereklidir. Gönüllü kuruluşlara da hükümet tarafından destek verilmelidir. Bütünleşmiş, tüm toplumu kapsayan bir HBÖ yaklaşımı için paydaşların şu önerileri uygulaması gerekmektedir (Chapman, Mcgilp, Cartwright, Souza, ve Toomey, 2006);

- Bütünleştirilmiş bir yaklaşım, hükümetin ve toplumun tümü yaklaşımı
- Eğitimde insanları birleştirme ve stratejileri birleştirme ve bölgesel/kırsal gelişim,

- Yaşam boyu öğrenmeyi ve bölgesel gelişimi birleştirmenin önemini yeni, açık ve yaratıcı mesajlarla iletme
- Neyin başarılı bir şekilde yapıldığını, eldeki kaynaklarla neyin yapılabileceğini ve öğrenmeyle bölgesel gelişimi bağlamada neler yapılması gerektiğinin önemine dikkat çekme,
- Paylaşılan önceliklerde kamu ve özel kaynakların ayırımına yoğunlaşma,
- Bölgesel gelişim, yenilikler ve öğrenmede başarılı stratejiler kullanma.

Önümüzdeki yıllarda Türkiye’de yaşam süresinin uzayacağı ve dolayısıyla emekli konumundaki yaşlı sayısında bir artış olacağı öngörüldüğünde; esnek emeklilik, yeni iş düzenlemeleri, uygun çalışma ortamlarının hazırlanması, bütün yaş gruplarındaki bireylerin, yaşla kazanılmış deneyimlerinden kapasite ve danışmanlıklarından yararlanılması, malul yaşlılar için mesleki iyileştirme gibi istihdam edilebilirlik süresinin uzatılması, çalışan yaşlılar için bilgiye, eğitime ve geliştirme olanaklarına erişime ağırlık verilmesi, yaşlı insanların yeni teknolojileri, özellikle her geçen gün daha da yayılan bilgi teknolojilerini benimserken gençlere kıyasla daha büyük zorluklarla karşılaşmalarını için yeni politikalar üretilmesi gerekmektedir (DPT,2009). Çocuklar, yaşlılar, engelliler, yurt içerisinde göç edenler, işsizler, düşük gelirli kişiler, beceri seviyeleri düşük işçiler, öğrenme merkezlerinden uzakta yaşayan kişiler, özürülüler ve dezavantajlı gruplar HBÖ’nin öncelikli hedefidir. Herkesin öğrenmeye devam etme ihtiyacı olmasına rağmen bu kimseler HBÖ’nin ve kaynakların temel odağını oluşturmaktadır. Bu anlamda, tehlikeye daha açık bu kişilere özel ilgi gösterilmelidir (DPT, 2007). Bu kişilerin eğitim talepleri ve yaşam bilinci ve kalitesini artırıcı yönde etkinlikler organize edilmeli ve organize edenler desteklenmelidir.

HBÖ düzeyini arttırmak amacıyla, erken yaşta okulu bırakmaya yönelik çalışmaların yapılması şarttır. Bu kişilerin sayısının azaltılması için iki yaklaşım mevcuttur (DPT, 2007): bunlardan biri istihdama, iş piyasası durgunluğuna ve marjinal beceri sahibi olmayan çalışmaya sürüklenen ve bunların dışına çıkan erken yaşta okulu bırakanlardır ve bunların örgün öğrenmeye geri dönmelerinin sağlanması amaçlanmaktadır. Diğer programlar ise gençlerin erken yaşta okulu bırakmasını engellemeyi amaçlamaktadır. Bunların ikisi de, önemli miktarda rehberlik gerektirmektedir. Mezuniyet ya da okulu bırakma gibi durumlarda bireylerin eğitimden uzaklaştığı görülmektedir. Yetişkinlerin öğrenmeye katılımı genişletmek için bir toplumdaki ekonomik, sosyal ve kültürel ayrımların ne kadar derin olduğunu anlamamız gerekmektedir (McGivney, 2006). Yetişkinler arasında yaşam boyu öğrenme alışkanlığı için yapılabilecekler şu şekildedir (Evans, 2003):

- Okulda başarıya ulaşamamış kişileri öğrenmeye geri dönmeye ikna etmek için etkili politikalara sahip olma,
- Bireyler kendi gelişimlerine yatırım yapmaları için teşvik etme,
- İşe alınmalarını arttırabilecek beceriler hakkında yaşam süresince daha iyi bilgilendirme, tavsiye ve rehberlik sunma,
- Öğrenmeyi daha ulaşılabilir yapma,
- Gelişen becerilerini gösterebilmeleri için inandırıcı yeterliliklere sahip olma,
- Üniversite ve yüksekokullardaki standartları ve kaliteyi arttırmak,
- Eğitim ve öğretim sağlayanları bireylerin ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik olmasını ve erişimi genişletmesini sağlama,

- İşverenleri tüm çalışanlarının becerilerine yatırım yapmasını teşvik etme.

Akbaş ve Özdemir (2002) ise, HBÖ’nin geliştirilmesi ve önündeki engellerin kaldırılması için şu önerilerde bulunmuştur;

1. Küreselleşen ekonomi ve artan rekabet hayat boyu öğrenmenin ağırlıklı olarak istihdamın artırılmasına ve verimin yükseltilmesine hizmet etmesi gerektiğini ortaya koymuştur.
2. Hayat boyu eğitime yapılacak kamu yatırımının yanı sıra özel sektör ve kişisel yatırım teşvik edilmelidir.
3. Üniversiteye giremeyerek iş hayatına atılacakların meslek sahibi yapacak projeler geliştirilmelidir.
4. Zorunlu eğitim bireylerin kendi kendine öğrenme becerilerini geliştiren ve hayat boyu öğrenmeye hazırlar nitelikte olmalıdır.
5. Hayat boyu öğrenme eğitim ve öğretim fırsatlarından çok az faydalanmış veya hiç faydalanamamışların yararına yaşantılar sağlanmalıdır.
6. Eğitim kurumları ile iş dünyası arasında (özellikle küçük ve orta ölçekli şirketler) ilişki kurulmalıdır.
7. Tüm toplumun hayat boyu öğrenme konusundaki farkındalıkları etkinlikler ve medya yoluyla artırılmalıdır.
8. Hayat boyu öğrenmede kişiler kendi eğitim öğretim ve kişisel gelişimlerinden sorumlu olurlar. Bundan dolayı bireylere uygun danışma ve rehberlik verilmelidir.
9. Hayat boyu öğrenmede çoklu ortam yazılımları ve ağlarını kullanarak bireylere bilgiye ulaşma becerisi kazandırılmalıdır.
10. Hayat boyu öğrenme etkinliklerinde ve tüm okul seviyelerinde bilgi teknolojileri ürünleri kullanılmalıdır.

Sonuç olarak, HBÖ’nin sadece bireyin sorumluluğunda ya da okulun sorumluluğunda olmadığı açıktır. Vatandaşlarını hayat boyu öğrenen bireyler yapmak devletin sorumluluğudur bu konuda devlet tüm kamu kurum ve kuruluşlarını bunun yanı sıra özel sektörü ayrıca sivil toplum kuruluşlarını, medyayı bu amaç için organize ve teşvik etmeli özellikle hayat boyu öğrenme kültürü oluşturana kadar gerekli finansmanı sağlamalıdır. Avrupa Birliği ülkelerinde HBÖ’yi geliştirmek ve HBÖ’nin önündeki engelleri aşmak için kişi başına yapılan eğitim harcamalarının yükseltilmesi, okulu erken (lise mezuniyetinden önce) terkin azaltılması, internet bağlantısına sahip eğitim kurumlarının herkesin faydalanabileceği öğrenme merkezleri haline getirilmesi, dijital okuryazarlığın geliştirilmesi, öğrenci ve öğretmenlerin AB sınırlarındaki değişim programlarından daha fazla yararlanması, hizmet sektörünün ekonomi ve istihdam içindeki artan payını göz önüne alan politikalar geliştirilmesi, kazanılmış bilgi ve becerilerin değerlendirilmesi şeklinde özetlenebilir (MEB, 2009). HBÖ’nin gelişmesinde, kurumlar ve toplumda HBÖ kültürünün oluşturulması oldukça önemlidir. Kurumların hem kendi içerisinde hem de diğer kurumlarla bir arada HBÖ felsefesiyle işbirliği ve koordinasyon içinde olmaları HBÖ’nin önündeki engelleri aşmada ve HBÖ’yi geliştirmede önemli bir etkiye sahip olacaktır.

## KAYNAKLAR

- Akbaş, O. ve Özdemir, S. (2002). Avrupa Birliği'nde yaşam boyu öğrenme. *Milli Eğitim Dergisi* (155-156), 112-126.
- Bakış, O., Levent, H., İnsel, A., ve Polat, S. (2009). *Türkiye'de eğitime erişimin belirleyicileri*. İstanbul: Eğitim Reformu Girişimi.
- Bassham, G. (2008). Lifelong learning and the duty of self-improvement. *Think*, 101.
- Borat, O. (2010). Hayat boyu öğrenme kapsamında eğitim sektöründe beklenen gelişmeler. *Projeler Dergisi* 4, 32-44.
- Brooks, G. ve Burton, M. (2008). European adult learning glossary, level 1. Retrieved February 25, 2013 from [http://ec.europa.eu/education/more-information/doc/2010/adultglossary1\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/education/more-information/doc/2010/adultglossary1_en.pdf).
- Bryce, J. (2006). Schools and lifelong learners. Editor: P. C. Judith Chapman, *Lifelong Learning, Participation and Equity* (p 243-263), Dordrecht: Springer.
- Chapman, J., Mcgilp, J., Cartwright, P., Souza, M. D., ve Toomey, R. (2006). Overcoming barriers that impede participation in lifelong learning. Editor: J. Chapman, P. Cartwright ve J. Mcgilp, *Lifelong Learning, Participation and Equity*. The Netherlands: Springer.
- Coolahan, J. (2002). *Teacher education and the teaching career in an era of lifelong learning*. OECD Education Working Papers, No.2. OECD Publishing.
- Coşkun, Y. (2009). *Üniversite öğrencilerinin yaşamboyu öğrenme eğilimlerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Deniz, M. ve Ünal, A. (2007). İnsan kaynaklarının bir fonksiyonu olarak örgütsel kariyer yönetimi ve bir uygulama. *E-Journal of New World Sciences Academy*, 2(2), 101-120.
- DPT (2001). Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı: Hayat Boyu Eğitim ve Örgün Olmayan Eğitim Özel İhtisas Komisyon Raporu. Retrieved February 19, 2013 from <http://ekutup.dpt.gov.tr/egitim/oik584.pdf>
- DPT (2009). *Hayat Boyu Öğrenme Strateji Belgesi*. Retrieved February 13, 2013 from <http://mesbil.meb.gov.tr/genel/hayat%20boyu%20%C3%B6%20%C4%9Frenme%20dokuman.pdf>
- Dünya Bankası. (2003). *Lifelong learning in the global knowledge economy: Challenges for developing countries*. Washington: Word Bank Publications.
- Eurostat (2012). Lifelong learning. Retrieved February 25, 2013 from <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/graph.do?pcode=tsdsc440&language=en>,
- Evans, N. (2003). *Making sense of lifelong learning*. London: RoutledgeFalmer.
- Göktaş, İ. ve Kayri, M. (2005). E-öğrenme ve Türkiye açısından sorunlar, çözüm önerileri. *Yüzcüncü Yıl Üniversitesi Elektronik Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2 (2).
- Hargreaves, D. H. (2004). *Learning for life: The foundations for lifelong learning*. Bristol: The Policy Press.
- Kıngır, S. ve Gün, G. (2011). *Kariyer planlama ve kariyer geliştirme sorunları*. Ekev Akademi, 30.
- Longworth, N. (2003). *Lifelong Learning in action: Transforming education for the 21st*. London: Kogan Page.
- McGivney, V. (2006). Attracting new groups into learning: Lessons from research in England. J. Chapman, P. Cartwright, ve J. Mcgilp. *Lifelong Learning, Participation and Equity*. The Netherlands: Springer.



- MEGEP (2006). *Türkiye'nin başarısı için itici güç: Hayat boyu öğrenme politika belgesi*. Ankara.
- MEGEP (2007). *Hayat Boyu Öğrenme Strateji Belgesi (TASLAK)*. Retrieved February 2013 from <http://www.megep.meb.gov.tr/megep/genel/hayatboyu/>.
- Milli Eğitim Bakanlığı (2009). *Milli Eğitim Bakanlığı 2010-2014 Stratejik Planı*. Ankara: Milli Eğitim Bakanlığı Strateji Geliştirme Başkanlığı.
- Milli Eğitim Bakanlığı (2011). Milli Eğitim Bakanlığı’nın teşkilat ve görevleri hakkında kanun hükmünde kararname. Retrieved March 12, 2013 from [http://mevzuat.meb.gov.tr/html/28054\\_652.html](http://mevzuat.meb.gov.tr/html/28054_652.html)
- Morgan-Klein, B. ve Osborne, M. (2007). *The concepts and practices of lifelong learning*. Oxon: Routledge.
- Sağlam, M., Özüdoğru, F. ve Çıray, F. (2011, Aralık). Avrupa Birliği eğitim politikaları ve Türk Eğitim Sistemi'ne etkileri. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8 (1), 7-109.
- Syslo, M. M. (2004). Schools as lifelong learning institutions and the role of IT. *Lifelong Learning in the Digital Age Sustainable For All in a Changing World*, p. 99-110. Boston: Kluwer Academic Publishers.
- Titrek, O., Bayrakçı, M. ve Zafer Güneş, D. (2012). Women can be a leader. *International Counseling and Education Conference- ICE-C*, 3-5 May 2012, Istanbul.
- Turan, S. (2005). Öğrenen toplumlara doğru Avrupa Birliği eğitim politikalarında yaşam boyu öğrenme. *Avrupa Çalışmaları Dergisi*, 5(1), 87-98.
- Yiğit Işık, İ. (1993). *Örgütsel kariyer geliştirme sistemleri ve eğitim amaçları*. İstanbul: Marmara Üniversitesi Yayınları.