

Hayat Boyu Öğrenme: Avrupa Birliği ve Türkiye Karşılaştırması

*Lifelong Learning: Comparison Between The European Union and
Turkey*

Nesli URHAN

*Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı
Avrupa Birliği ve Mali Yardımlar Dairesi Başkanlığı
Avrupa Birliği Uzmanı
Ministry of Family, Labour and Social Services
Directorate of The European Union and Financial Assistance
European Union Expert
nesli.urhan@gmail.com*

Ocak 2020, Cilt 1, Özel Sayı, Sayfa: 18-45
January 2020, Volume 1, Special Issue, Page: 18-45

P-ISSN: 2146-0000

E-ISSN: 2146-7854

©2010-2020

www.dergipark.org.tr/cider

İMTİYAZ SAHİBİ / OWNER OF THE JOURNAL

Abdurrahim ŞENOCAK
(ÇASGEM Adına / On Behalf of the ÇASGEM)

EDİTÖR / EDITOR IN CHIEF

Dr. Elif ÇELİK

EDİTÖR YARDIMCISI/ASSOCIATE EDITOR

Esra TAŞÇI

TARANDIĞIMIZ İNDEKSLER / INDEXES

ECONLIT - USA
CABELL'S DIRECTORIES - USA
ASOS İNDEKS - TR
INDEX COPERNICUS INTERNATIONAL - PL
KWS NET LABOUR JOURNALS INDEX - USA

YAYIN TÜRÜ / TYPE of PUBLICATION

PERIODICAL - ULUSLARARASI SÜRELİ YAYIN
YAYIN ARALIĞI / FREQUENCY of PUBLICATION
6 AYLIK - TWICE A YEAR

DİLİ / LANGUAGE

TÜRKÇE ve İNGİLİZCE - TURKISH and ENGLISH

PRINT ISSN

2146 - 0000

E - ISSN

2146 - 7854

YAYIN KURULU / EDITORIAL BOARD

Prof. Dr. Mustafa Necmi İLHAN – Gazi Üniversitesi
Prof. Dr. Özlem ÇAKIR – Dokuz Eylül Üniversitesi
Doç. Dr. Mehmet Merve ÖZAYDIN- Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
Dr. Öğretim Üyesi Nergis DAMA – Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
Dr. Elif ÇELİK – ÇASGEM

ULUSLARARASI DANIŞMA KURULU / INTERNATIONAL ADVISORY BOARD

Prof. Dr. Yener ALTUNBAŞ *Bangor University - UK*
Prof. Dr. Mehmet DEMİRBAĞ *University of Sheffield – UK*
Prof. Dr. Shahrokh Waleck DALPOUR *University of Maine – USA*
Prof. Dr. Tayo FASOYIN *Cornell University - USA*
Prof. Dr. Paul Leonard GALLINA *Université Bishop's University – CA*
Prof. Dr. Douglas L. KRUSE *Rutgers, The State University of New Jersey - USA*
Prof. Dr. Özay MEHMET *University of Carleton - CA*
Prof. Dr. Theo NICHOLS *University of Cardiff - UK*
Prof. Dr. Mustafa ÖZBİLGİN *Brunel University - UK*
Prof. Dr. Yıldırım YILDIRIM *Syracuse University - USA*
Doç. Dr. Kevin FARNSWORTH *University of Sheffield - UK*
Doç. Dr. Alper KARA *University of Hull - UK*
Dr. Sürhan ÇAM *University of Cardiff - UK*

ULUSAL DANIŞMA KURULU / NATIONAL ADVISORY BOARD

Prof. Dr. Ahmet Cevat ACAR *Türkiye Bilimler Akademisi*
Prof. Dr. Cihangir AKIN *Yalova Üniversitesi*
Prof. Dr. Yusuf ALPER *Uludağ Üniversitesi*
Prof. Dr. Onur Ender ASLAN *Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi*
Prof. Dr. İbrahim AYDINLI *Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi*
Prof. Dr. Mustafa AYKAÇ *Kırklareli Üniversitesi*
Prof. Dr. Mehmet BARCA *Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi*
Prof. Dr. Aydın BAŞBUĞ *İstanbul Gelişim Üniversitesi*
Prof. Dr. Eyüp BEDİR YÖK
Prof. Dr. Vedat BİLGİN *Cumhurbaşkanlığı Sosyal Politika Kurulu*
Prof. Dr. Erdal ÇELİK YÖK
Prof. Dr. Toker DERELİ *Işık Üniversitesi*
Prof. Dr. Gonca BAYRAKTAR DURGUN *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi*
Prof. Dr. E. Murat ENGİN *Galatasaray Üniversitesi*
Prof. Dr. Bülent ERDEM *Cumhuriyet Üniversitesi*
Prof. Dr. Nihat ERDOĞMUŞ *Yıldız Teknik Üniversitesi*
Prof. Dr. Halis Yunus ERSÖZ *Gençlik ve Spor Bakanlığı*
Prof. Dr. Seyfettin GÜRSEL *Bahçeşehir Üniversitesi*
Prof. Dr. Nükhet HOTAR *Dokuz Eylül Üniversitesi*
Prof. Dr. Erdal Tanas KARAGÖL *Yıldırım Beyazıt Üniversitesi*
Prof. Dr. Aşkın KESER *Uludağ Üniversitesi*
Prof. Dr. Muharrem KILIÇ *Yıldırım Beyazıt Üniversitesi*
Prof. Dr. Tamer KOÇEL *İstanbul Kültür Üniversitesi*
Prof. Dr. Metin KUTAL *Gedik Üniversitesi*
Prof. Dr. Adnan MAHİROĞULLARI *Cumhuriyet Üniversitesi*
Prof. Dr. Ahmet MAKAL *Ankara Üniversitesi*
Prof. Dr. Hamdi MOLLAMAHMUTOĞLU *Çankaya Üniversitesi*
Prof. Dr. Sedat MURAT *Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi*
Prof. Dr. Süleyman ÖZDEMİR *Bandırma Onyeddi Eylül Üniversitesi*
Prof. Dr. Ahmet SELAMOĞLU *Fenerbahçe Üniversitesi*
Prof. Dr. Haluk Hadi SÜMER *Selçuk Üniversitesi*
Prof. Dr. Dilaver TENGİLİMOĞLU *Atılım Üniversitesi*
Prof. Dr. İnsan TUNALI *Boğaziçi Üniversitesi*
Prof. Dr. Fatih UŞAN *Yıldırım Beyazıt Üniversitesi*

Prof. Dr. Cavide Bedia UYARGİL İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. Recep VARÇIN Ankara Üniversitesi
Prof. Dr. Erinç YELDAN İhsan Doğramacı Bilkent Üniversitesi
Prof. Dr. Kemalettin AYDIN Sağlık Bilimleri Üniversitesi
Prof. Dr. Yücel UYANIK Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
Prof. Dr. Erdiñ YAZICI Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
Dr. Gökçe OK İçişleri Bakanlığı

**Dergide yayınlanan yazılardaki görüşler ve bu konudaki sorumluluk yazar(lar)ına aittir.
Yayınlanan eserlerde yer alan tüm içerik kaynak gösterilmeden kullanılamaz.**

*All the opinions written in articles are under responsibilities of the authors.
The published contents in the articles cannot be used without being cited.*

Hayat Boyu Öğrenme: Avrupa Birliği ve Türkiye Karşılaştırması Lifelong Learning: Comparison Between The European Union and Turkey

Nesli Urhan¹

Öz

Özellikle dijital çağımızda, küreselleşmenin ekonomik ve sosyal gelişmeler üzerindeki hayati etkisi düşünüldüğünde Avrupa Birliği istihdam edilebilirlik ve sosyal dayanışmayı temin eden akıllı, sürdürülebilir ve kapsayıcı büyüme hedefleri ortaya koymuştur. Bu nedenle, tüm örgün, yaygın ve serbest öğrenme biçimlerini içinde barındıran ve şimdiye kadar alışık olduğumuz geleneksel eğitim yöntemlerini değiştiren hayat boyu öğrenme politikalarına yönelim sağlanmıştır. Demografik değişim, uyumsuz eşleşme, işin geleceği, sosyal dışlanma ve göç gibi konuların işgücü piyasalarına artan etkileri sebebiyle hayat boyu öğrenmeye duyulan ihtiyaç da artış göstermiştir. Bu çalışmanın amacı hayat boyu öğrenme kavramını ve kapsamını detaylı bir şekilde incelemek, hayat boyu öğrenme politikalarının tarihsel gelişimine bakarak önemini anlamak, Avrupa Birliği ve Türkiye'ye ilişkin verileri karşılaştırmalı biçimde göstermek ve Türkiye'nin gelecekteki hayat boyu öğrenme politikalarına yönelik öneriler sunmaktır. Bu araştırma çerçevesinde, ikincil kaynaklar kapsamında literatür taraması yapılmış, veriler incelenerek niceliksel analizlerde bulunulmuş ve bu doğrultuda niteliksel öneriler sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Avrupa Birliği, Türkiye, Hayat Boyu Öğrenme, İstihdam Edilebilirlik, Beceri.

Abstract

Considering the crucial impacts of the globalisation on the economic and social developments, especially in our digital era, the European Union has set targets in order to obtain smart, sustainable and inclusive economy ensuring employability and social cohesion. Thus, lifelong learning policies, which changes traditional education policies by including formal, informal and non-formal learning tools, have been developed accordingly. As the issues such as demographic changes, skill mismatch, future of work, social exclusion and migration have growing influences on the labour markets, the need for lifelong learning increases accordingly. The aim of this paper is to examine the concept and the content of lifelong learning in detail, to understand the significance of lifelong learning policies by referring to historical background, to demonstrate the current figures comparing the European Union and Turkey, and finally to present some recommendations regarding further lifelong learning policies of Turkey. In the framework of this research, a literature review of the secondary sources has been provided, quantitative analysis of the indicators has been analysed and qualitative recommendations have been stated.

Key words: European Union, Turkey, Lifelong Learning, Employability, Skill.

¹ Avrupa Birliği Uzmanı, Avrupa Birliği ve Mali Yardımlar Dairesi Başkanlığı, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, nesli.urhan@gmail.com, Orcid No: 0000-0003-0548-3358

GİRİŞ

Küreselleşen ve bugün gittikçe daha fazla dijitalleşen dünyada değişim ve gelişim sınırların ötesine hızla yayılırken teknolojik gelişmelerin takip edilebilmesi için bilgi ve becerilerin de aynı şekilde yaygınlaşması gerekliliğini ortaya çıkarmıştır. Bu nedenle, gelişmiş ülkeler bilgi toplumu olma ve ekonomik rekabet edebilirlik kapasitelerini arttırma yarışına girmişlerdir. Bu kapsamda, öncelikle, bilgi toplumu haline gelebilmek için örgün eğitimin yanında, yaygın ve serbest öğrenmeler de dâhil olmak üzere her türlü bilgi edinme yöntemi önem kazanmaktadır. Ayrıca, demografik değişimler göz önüne alındığında öğrenmenin yaşı olmadığı, her yaşta bireyin öğrenme faaliyetleri içinde yer alması gerekliliği, herkesin temel becerileri edinmesinin ardından kişisel ve sosyal gelişimi için gerekli eğitimleri alarak bilgi, beceri ve yeterliklerini arttırması ihtiyacı anlaşılmış ve sonuç olarak, hayat boyu öğrenme önem kazanmaya başlamıştır. Ekonomik rekabet edebilirlik kapasitesinin güçlendirilmesi içinse yine eğitim, bilgi, beceri ve yeterlilik seviyesi yüksek olan nitelikli işgücüne ihtiyaç bulunmaktadır. Bahse konu işgücünün yaratılması ise yine hayat boyu öğrenme kapsamında verilen eğitim ve öğretim sayesinde bilgilerin tazelenerek beceri ve yeterliliklerin güncellenmesi yoluyla gerçekleştirilebilir.

Bu çalışmada, genel olarak, hayat boyu öğrenmenin istihdam edilebilirlik için önemine odaklanılacak ve bu kapsamda ekonomik, sosyal ve toplumsal boyutları incelenecektir. Bu çalışmanın ilk bölümünde, konu ile ilgili kavramların gelişimine odaklanılacaktır. Kavram detaylı bir şekilde incelendikten sonra günümüz dünyasında hayat boyu öğrenmeye ihtiyaç duyulma nedenleri ve hayat boyu öğrenmenin önemi anlatılacaktır. Hayat boyu öğrenme kapsamında sağlanan eğitim ve öğretim yoluyla bireylerin edinecekleri kazanımlar ve bunun topluma sağlayacağı faydalar ortaya konacaktır.

Çalışmada öncelikle, Avrupa Birliği (AB) bünyesinde hayat boyu öğrenmeye ilişkin olarak yapılan çalışmalar ve bu alanda gelişme sağlanması için ortaya konan hedefler ele alınacaktır. Daha sonra, hayat boyu öğrenmenin Türkiye boyutu ele alınacak ve ülkemizde yapılan çalışmalar anlatılacaktır. Hayat boyu öğrenme konusunda AB ve ülkemizdeki mevcut durum ortaya konacak ve tespit edilen ihtiyaçlar doğrultusunda geliştirilen stratejilere yer verilecektir. Bu kapsamda güncel verilerden yararlanılarak karşılaştırma yapılmasına olanak sağlanacaktır. Son olarak, Avrupa'nın hayat boyu öğrenmeye bakış açısı, bu alanda Avrupa çapında kaydedilen gelişmeler, Türkiye'nin hayat boyu öğrenmeye ilişkin mevcut durumu ve ortaya konan ihtiyaçları göz önünde bulundurularak genel bir değerlendirme yapılacak ve ülkemize çözüm önerileri sunulmaya çalışılacaktır.

Bu çalışmada, hayat boyu öğrenme kavramının gelişiminin incelenmesi, hayat boyu öğrenme politikalarının beceri ve niteliklerin geliştirilmesi ve bu sayede işgücü piyasasına dahil olma açısından üstlendiği rolün önemimin görülmesi, AB ve Türkiye'ye ilişkin günümüz verilerinin analiz edilmesi ve ülkemize yönelik politika önerilerine yer verilmesi hedeflenmektedir. Bu araştırma kapsamında ikincil kaynaklar temelinde literatür taraması yapılacak, ilgili raporlar incelenecek ve farklı veri tabanlarından elde edilen sayısal veriler doğrultusunda analiz yapılacaktır.

1. Hayat Boyu Öğrenme Kavramının Gelişimi

Öğrenme kavramı, kısaca, bilgi ve beceri edinimi ve bunların nasıl kullanılacağına bilinmesiyle ilgilidir (Avrupa Komisyonu, 2002a). İlk kez 1960 yılında UNESCO tarafından kullanılan hayat boyu eğitim ifadesi, yeni ve modern bir fikir olmamakla

beraber iş dünyasında ve mesleki eğitim alanında ortaya çıkan sorunların artması sebebiyle son yıllarda daha fazla gündeme gelmeye başlamıştır. Eğitim ve kalkınma alanlarında hayat boyu öğrenme kavramı temel ilke olarak yerini almış olsa da kavramın tanımına ve kullanım alanlarına ilişkin olarak küresel anlamda bir fikir birliği sağlanamamıştır. Örneğin, hayat boyu "eğitim" kavramının yerini daha sonra hayat boyu "öğrenme" kavramı almıştır. Burada, hayat boyu eğitim daha çok toplumsalken; hayat boyu öğrenme kavramı daha çok bireysel anlamda kullanılmaktadır (Medel-Annuevo, vd., 2001). Hayat boyu eğitim denildiğinde topluma verilen sürekli eğitime vurgu yapılırken, hayat boyu öğrenme ile bireylerin artan öğrenme ihtiyacından ve bireysel tercihlerle şekillenen bir öğrenme sürecinden bahsedilmektedir. Ayrıca, bireysel ve sosyal boyutları da olan ve farklı eğitim seviyelerini ve öğrenme alanlarını içinde barındıran hayat boyu eğitim ya da öğretim ifadesin yalnızca ekonomik temelli bir yetişkin eğitim ve öğretimi ile sınırlandırılmaması gerektiği belirtilmektedir (Institut National de la Jeunesse et de l'Education Populaire, 2012). Burada, kavrama yönelik olarak farklı bakış açılarının geliştirilmiş olduğu görülmüş olsa da, genel kabule göre, hayat boyu öğrenme süreci "beşikten mezara kadar" olarak tanımlanmakta ve temel eğitim, mesleki, örgün ve yaygın eğitim ile birlikte yetişkin eğitimi de olmak üzere tüm öğrenme etkinliklerini kapsamaktadır. Hayat boyu öğrenmenin yalnızca eğitim, öğretim ya da mesleki eğitim biçimi değil, aynı zamanda yaşam boyu var olan öğrenme ortamları ve buralara erişim için yol gösteren bir ilkedir (Bağcı, 2011). Burada adı geçen örgün eğitim, resmi eğitim sistemi tarafından tanınan programları ve onaylı sertifikaları içermektedir. Yaygın eğitim, ulusal sistem tarafından tam anlamıyla resmi olarak tanınmayan programları içermektedir ve çıraklık ya da işbaşı eğitimler buna örnek gösterilebilir. Serbest eğitim ise her yerde edinilebilen bilgileri kapsamaktadır (Dünya Bankası, 2003). Hayat boyu öğrenme kavramının içeriğinde değişiklik olmasına yol açan bir diğer unsur da yaşanan krizler olmuştur. Kriz dönemlerinde sosyal ve ekonomik anlamda sarsıntılar yaşanması toplumları farklı çözüm arayışlarına itmektir. Bu çerçevede, hayat boyu öğrenme, hem ekonomik hem de sosyal anlamda bir çıkış noktası olarak görülmektedir. Bir başka ifadeyle, hayat boyu öğrenme; kişisel adaptasyon gibi bireysel hedefler, sosyal içerme gibi sosyal konular, aktif vatandaşlık gibi toplumsal meseleler ve istihdam edilebilirlik gibi istihdama yönelik amaçlar doğrultusunda öğrenmeyi bünyesinde barındıran bir kavramdır (Gvaramadze, 2007). Sonuç olarak, günümüze gelene kadar değişiklik gösteren kavram, bugün daha geniş bir kapsayıcılıkta ihtiyaçlarımıza cevap vermeye çalışmaktadır.

2. Hayat Boyu Öğrenmenin Önemi

Hayat boyu öğrenme kavramının kapsamı ile paralel olarak Avrupa, bir hayat boyu öğrenme alanı haline gelmeyi amaçlamakta ve hayat boyu öğrenmenin öncelikle bireye, topluma en nihayetinde de tüm Avrupa'ya olan sosyal anlamdaki katkısına önem vermektedir. Hayat boyu öğrenmenin bireylerin sosyal gelişimine yaptığı bu katkı, bireylerin toplumda daha fazla yer almasına ve genel anlamda toplumsal bilincin artmasına katkı sağlamakta olup farklı iş ve eğitim programlarının yanı sıra serbest dolaşım imkanı ile daha başarılı ve anlayışlı bir perspektife sahip olunması hedeflenmekte, bireylerin yaşadıkları topluma dair daha fazla bilgi edinmesi, etraflarındaki gelişmelere karşı daha fazla ilgi duyması ve toplumsal konularda aktif rol alması, o toplumun bir bütün olarak gelişmişlik ve bilinç düzeyinde artış olmasını sağlamaktadır. Hızla gelişen teknoloji, dijital becerilerin gerekliliği, rekabet ve hizmet kalitesinin artması da hayat boyu öğrenme kapsamında sürekli öğrenme süreçlerinin

rolünü vurgulamıştır. Günümüzde, çalışma ortamlarındaki teknik araçların hızla eskimesi sebebiyle rekabet ve hizmet kalitesine ilişkin bilgilerin sürekli güncellenmesine ihtiyaç duyulmaktadır ve profesyonel hayatın bu gerekliliklerine karşılık verebilmek için hayat boyu öğrenme kapsamında sürekli öğrenme süreçleri devreye girmiştir (Rapport public thématique, 2008).

Öncelikle, 90'lı yılların başında, Avrupa ekonomisinde üretim, ticaret ve yatırım modellerinde değişiklikler yaşanması emek piyasası dengelerinin bozulması ve yapısal işsizlik seviyelerinin yükselmesinin yanı sıra beceri açığı ve uyumsuzluğu ile sonuçlanmıştır. Böylece, bir çözüm yolu olarak dikkatler eğitim ve öğretime yönelmiştir. 90'lı yılların ortalarında ise, hayat boyu eğitim ve öğretimin sadece ekonomik rekabet gücünün artırılması ve istihdam edilebilirliğin sağlanması için değil, aynı zamanda sosyal dışlanma ile mücadele için de iyi bir yöntem olduğu üzerinde anlaşma sağlanmıştır. Bu noktada, hayat boyu öğrenme, eğitim, öğretim ve gençlik programları konusunda yönlendirici bir temel prensip haline gelmiştir ve 1996 yılı Avrupa Hayat Boyu Öğrenme Yılı olmuştur. 1998 yılı itibariyle İstihdam Rehberleri hayat boyu öğrenmenin istihdam için önemini vurgulamaya başlamıştır. Bu bağlamda, Avrupa Parlamentosu, sosyal bütünleşme ve eşit fırsatların elde edilmesi hususlarında, hayat boyu öğrenmenin kilit noktada olduğu fikrini savunmaktadır. Uluslararası arenaya gelince, söz konusu dönemde gerçekleştirilen G8 Zirvesinde, Bilim Çağının yeni ekonomilerinde hayat boyu öğrenmenin bireyler için önemine değinilmektedir. 2000 yılına gelindiğinde ise, hazırlanan Hayat Boyu Öğrenme Genelgesinde değişim zorluğuyla mücadelede en etkili yolun hayat boyu eğitim ve öğretim olduğu ifade edilmektedir (Avrupa Komisyonu, 2000). Bunun yanı sıra, eğitimin suç oranları, sosyal bütünleşme, gelir dağılımı, üretici kadın, vb. konular üzerinde de etkisi bulunmaktadır (Dünya Bankası, 2003). Avrupa eğitim politikasına göre de, aktif vatandaşlık, istihdam edilebilirlik ve kendini geliştirme özellikleri birbirini tamamlayan unsurlardır. Eğitim hayatı ile çalışma hayatı arasındaki bağın kurulabilmesi büyük önem arz etmekte ve bu mesele nicel ve nitel olarak iki boyutta ele alınmaktadır. Niceliksel olarak, işgücü piyasasında işçi ihtiyacı olup olmadığına; niteliksel olarak ise verilen işe uygun gerekliliklerin karşılanıp karşılanmadığına odaklanılmaktadır. Bu noktada, başarılı olunabilmesi için iki yol önerilmektedir. Bunlardan ilki, meselenin içeriğine odaklanarak eğitim ve çalışma hayatlarının bir araya getirilmesidir. İkincisi ise, her iki sistemin işbirliği içinde çeşitli seviyelerde iki yönlü sistemle bir araya getirilmesidir (Romijn, 2002). Başka bir ifadeyle, eğitim ve çalışma hayatlarının bir araya getirilmesi için eğitim kurumları ile iş dünyasının işbirliği halinde hareket etmesi beklenmektedir. Böylece, iş piyasasının talepleri doğrultusunda şekillenen eğitim müfredatları işverenlerin beklentilerini daha iyi karşılayacak ve istihdama daha fazla katkı sağlayacaktır. Diğer taraftan, iki yönlü sistem, öğrencilerin teorik ve pratik eğitimleri bir arada görmeleri ve firmalarda ilgili oldukları konulara göre deneyim kazanmaya başlamaları anlamına gelmektedir. Böyle bir durumda, eğitim sistemlerinin iş dünyasıyla uyumlu bir temelde işlemesi ve eğitimin her aşamasında eğitim kurumları ile işgücü piyasasının işbirliği içinde hareket etmesi, bireylerin kişisel gelişimlerinin çalışma hayatında karşılık bulmasına ve mesleki anlamda uzmanlaşma süreçlerinin daha önce başlamasına katkı sağlayacaktır.

Bunlara ek olarak, AB, dünyanın en rekabetçi ve en dinamik bilgi temelli ekonomisi olma hedefiyle ilerlerken, iş piyasasının gerektirdiği işgücü niteliklerinin hızla geliştiğini göz önünde bulundurarak, örgün eğitimden mezun olmuş ve iş piyasasında yerini almış yetişkinlerin de eğitiminin önemli olduğuna vurgu yapmaktadır. Türkiye

de bu anlamda eğitim sistemini AB üyelik süreci perspektifinde üye ülkeler ile uyumlu hale getirmeyi planlamaktadır. Türkiye bugün için genç bir nüfusa sahip olması nedeniyle yaşlanan nüfus probleminden henüz çok fazla etkilenmemektedir, fakat projeksiyonlar dikkate alındığında, Türkiye nüfusunun da yaşlanmakta olduğu ve önümüzdeki dönemde yetişkin eğitiminin Türkiye için de giderek daha fazla önem kazanacağı görülmektedir. Başka bir ifadeyle, gençler bugün için iyi eğitim almış olsalar dahi, gelişmeleri takip edemediklerinde teknolojinin gerisinde kalacak ve eskiyen ya da körelen bilgilerini yetişkin eğitimi yoluyla güncelleyebileceklerdir. Görülüyor ki, hayat boyu öğrenme, yalnızca eğitim seviyesi düşük yaşlı nüfusa değil; aynı zamanda, hayatın akış hızında beceri ve nitelik uyumsuzluğu yaşamamayı hedefleyen genç nüfusa da hitap etmektedir.

Ayrıca, daha bilgili vatandaşları olan toplum daha demokratik, daha toleranslı, haklarını bilen, tarihini ve kültürünü araştırmaya meraklı ve topluma daha fazla katılım sağlayan kişilerden oluşacağı için genel olarak daha adil olunacaktır ve bu durumdan tüm toplum fayda sağlayacaktır (Avrupa Komisyonu, 2002a).

3. Hayat Boyu Öğrenme ve Ekonomik Rekabet Edebilirlik

Eğitim ve istihdam bağının kurulup güçlenmesinde temel unsur, işgücü piyasasının taleplerinin doğru analiz edilerek eğitim ve öğretim programlarının bu doğrultuda hazırlanmasıdır fakat bu noktada bazı eksiklikler bulunmaktadır. Eğitim kurumları ile işgücü piyasasının ilişkisi zayıf olduğunda, yükseköğretim kurumlarının sundukları eğitim ile işverenlerin talepleri arasında farklılıklar ortaya çıkmaktadır (Yorke, 2006). Sektörün talep ettiği bilgi ve becerinin, örgün eğitim kurumları tarafından karşılanamaması sebebiyle aynı alanda, çok sayıda mezun olduğu ve aynı alanda istihdam imkânı bulunduğu halde bu kişiler eğitim gördükleri alanda bile istihdam edilememektedir. Bu sorunun günden güne daha fazla ön plana çıkması, hayat boyu öğrenme yoluyla sektörün taleplerini eğitim programlarına yansıtacak mekanizmaların kurulmasına ilişkin kararlar alınması gerekliliğini ortaya koymuştur. Yükseköğretim ve ekonomi ilişkisinin uzun zamandan beri süregeldiği ve yükseköğretimin ekonomi için yerinin küçümsenmeyecek ölçüde önemli olduğu vurgulanması gereken bir noktadır. Tüm dünyadaki hükümetlerin amacı, ulusal yükseköğretim sistemlerinin mezunlarını istihdam edilebilir kılmaktır. Ancak yükseköğretim mezunu olmanın gelişmeleri yakından takip etmek anlamına gelmediği cihetiyle istihdam piyasası için yükseköğretim kapsamında verilen eğitim tek başına bir önkoşul olmaktan çıkmış ve bilgi toplumunun bir gereği olarak, iş yerleri daha güncel bilgi ve tecrübeleri daha fazla ön planda tutmaya başlamıştır.

Artık herhangi bir eğitim kurumu biçiminin vazgeçilmez olmadığı anlaşılmış ve küreselleşmenin etkisiyle ortaya çıkan yeni trendlere ayak uydurmaya çabalayan ve toplumda baskın olan kurumların daha eğitilmiş işgücüne yönelik talebini karşılamaya çalışan kurumların arttığı görülmektedir (Peng, 2002). Bu nedenle, kişisel gelişimini devam ettirmeye istekli, yeniliklere açık, bilgi ve becerilerini piyasa taleplerine uyumlu biçimde geliştiren bireylerin, zaman ve mekân kısıdı olmaksızın, hayat boyu öğrenme kurumu içinde yer alması gitgide daha fazla önem kazanmıştır. Bilgi toplumunun gereği olarak, hayat boyu öğrenme, çalışanların ve dolayısıyla firmaların küresel ekonomide rekabet edebilmesinin mümkün kılınması için elzemdir. Bu bağlamda, kalkınmakta olan ülkeler hayat boyu öğrenme fırsatlarını desteklemezler ise, bu ülkelerin sanayileşmiş ülkelerle aralarındaki vasıf ve teknoloji farkı açılmaya devam edecektir. Ayrıca,

eğitimde kalitenin artırılması, yetişen iş gücü kapasitesini arttıracığı için ekonomik büyümeye de olumlu etki edecek ve yoksulluğun azaltılmasına katkı sağlanacaktır. Bu kapsamda, G-20 Eğitim Stratejisi kapsamında, küresel ekonomideki olası çöküşlerin etkisinin azaltılmasının ve mümkün olduğunca daha fazla insanın iş piyasasında kalmasının sağlanması amacıyla hayat boyu öğrenme yoluyla ekonomi, işveren ve öğrenen bireylerin ihtiyaçları bir araya getirilmektedir. Sürdürülebilir büyüme, yeni fikir üretme, refah yaratma, yaşam standartlarının yükseltilmesi, demografik zorluklarla baş etme ve yoksullukla mücadele için beşeri sermayeye ihtiyaç duyulmakta olduğu belirtilmektedir (IOE ve BIAC, 2010).

Bilgi temelli ekonomi, fiziksel becerilerden çok, fikirlerin kullanımına ve teknolojinin uygulanmasına dayanmaktadır. Başka bir deyişle, bilgi temelli ekonomi, ekonomik ve sosyal kalkınmanın desteklenmesi amacıyla bilgi oluşturulan, bilgi edinilen, bilgi transferi sağlanan ve bireyler, firmalar, organizasyonlar ile farklı topluluklar tarafından etkili biçimde kullanılan bir ekonomidir. Bu nedenle, bilgi temelli sanayiler hızla gelişmekte ve iş piyasasının talepleri de yüksek nitelikli iş gücü doğrultusunda değişmektedir. Bilginin yeni yollarla geliştirilip uygulanabilir olduğu, üretim döngülerinin daha kısa sürede daha fazla yeniliğe ihtiyaç duyduğu, ticaretin dünya çapında arttığı, üreticilerin rekabet taleplerini arttırdığı ve son olarak hizmet sektöründe yer alan küçük ve orta ölçekli işletmelerin ekonomik büyüme ve istihdam açısından artan öneme sahip oldukları ifade edilmektedir (Dünya Bankası, 2003). Bilgi temelli ekonomi kapsamında, eğitim faaliyetlerinin işgücü piyasasıyla iç içe geçen yapısı öyle benimsenmiştir ki, hayat boyu öğrenme kimi zaman sadece işle ilgili eğitimlere katılım anlamına gelmiştir. Bu kapsamda, yükseköğretimdeki öğrenciler çalışma hayatının gerektirdiği tüm bilgiyle bezenerek eğitilmemekte, mezuniyet sonrasında daha fazla iş yönlü eğitim almak zorunda kalmaktadırlar. Burada bahsi geçen iş yönlü eğitimler çoğunlukla yaygın eğitim kapsamında yer alan eğitimlerdir. Avrupa Komisyonu raporlarına göre, söz konusu eğitimlere katılım oranlarına bakıldığında, eğitim seviyesi yüksek olan yetişkinlerin, düşük becerili kişilere oranla, hayat boyu öğrenmeye katılımlarının daha fazla olduğu görülmektedir (Storen, 2013). Buna bağlı olarak, beşeri sermaye teorisine göre, eğitim ile üretim arasında pozitif ilişki olduğu ve yükselen eğitim seviyesinin gelir düzeyini arttırdığı belirtilmektedir. Dahası, bu bakış açısı, işle ilgili eğitimlere yapılan yatırımın, hem ücreti artacağı için işçi; hem de üretimi artacağı için, işveren tarafından istenen bir durum olduğunu ortaya koymaktadır. Dolayısıyla, işverenlerin eğitimleri finanse etmeye gönüllü oldukları görülmektedir.

İşverenlerin çalışanlarının işle ilgili eğitimlere katılımı için yatırım yapmaya yönelmelerinin bir başka sebebi ise piyasa koşulları, teknolojik gelişmeler ve yenilikçi faaliyetler sonucunda işlerin giderek daha karmaşık bir hal almasıdır. Buna bağlı olarak, sahip olduğu beceriler ile işi arasında uyum olan kişilerin işverenleri tarafından finanse edilen yetişkin eğitimlerinde yer alma şanslarının daha fazla olduğu görülmektedir. Söz konusu kişiler sürekli öğrenme ve gelişme gerektiren işlerde daha iyi performans sergileyecekleri için bu kişilerin daha fazla işveren desteği almakta oldukları Desjardins ve Rubenson (2011) tarafından belirtilmektedir. Sonuç olarak, bilgi toplumu kapsamında ekonomik rekabet edebilirliğin yolu eğitim kurumları iş piyasasının ortak hareket etmesi ve bunun daha da ötesine geçilerek hayat boyu öğrenme yoluyla öncelikle bireylerin sonra da iş gücü piyasasının niteliğinin artırılmasından geçmekte olduğu görülmektedir.

4. Hayat Boyu Öğrenme ve İstihdam Edilebilirlik

İstihdam edilebilirlik, bireyin önceki tecrübelerinden edindiği bilgilerden türemiştir ve temel becerilerden daha geniş bir kavramdır. Bir başka deyişle, anılan kavram, mezunların beceri, algı ve kişisel özelliklerini içeren edinimleri sayesinde daha kolay iş bulmalarını ve seçtikleri mesleklerde daha başarılı olmalarını sağlamaktadır ve beceri meselesinden daha karmaşık yapıdadır. Bu kavram çoğunlukla 18 yaşında yükseköğrenime başlamış ve 21- 22 yaşlarında mezun olana kadar tam zamanlı olarak okuyan öğrencileri hedef almaktadır. Oysa öncelikle iş hayatında yer almış ve daha sonra yükseköğrenimine devam etmeye karar vermiş yetişkin öğrenciler yeterli ölçüde iş tecrübesine sahip olmakla beraber, belirli bir konu özelinde gelişimlerine devam etmek isteyebilmektedirler. Başka bir ifadeyle, bu kişilerin istihdam edilebilirliklerinin önündeki engel iş başı eğitimler ya da iş hayatında edinecekleri tecrübeler değil, eğitim kurumlarında alacakları eğitimlerdir. Dolayısıyla, istihdam edilebilirlik kavramı, bu kişiler için genel anlamda kazandıkları tecrübenin yükseköğretimle tamamlanması gereken kısmı anlamına gelmektedir. Burada görüleceği üzere, istihdam edilebilirlik kavramı, kişilerin içinde buldukları duruma göre de farklılık gösterebilmektedir. Etkili ve uygun biçimde davranabilme, hedefleneni açıklayabilme, farklı kişilerle bir arada yaşayıp etkili şekilde çalışabilme ve tecrübe edinerek öğrenmeye devam edebilme özelliklerine sahip olan kişiler yetenekli kabul edilmektedir. Bu kişilerin farklı ve değişen koşullarda bilgi ve becerilerini kullanma ve geliştirmeye devam etme kabiliyetleri bulunmaktadır (Yorke, 2006). Bilindiği üzere, gerek iş arıyor olsunlar, gerekse çalışırken kendilerini geliştirmek istiyor olsunlar, bireylerin temel kayguları istihdam edilebilirliktir. Bu nedenle, diplomanın işe giriş için bir pasaport niteliği taşımadığı bir dönemde, hayat boyu öğrenme, söz konusu kişilere "yarışta kalmayı" öğretmektedir (Halimi, 2005). İstihdam edilebilirlik, mezunun edinimlerini, işe girme potansiyelini ve mesleğini icra edebilme kapasitesini ifade etmektedir. İstihdam edilebilirlik, başlangıçta bir iş edinme, sonrasında o işte kalma ve gerektiğinde yeni bir işe geçiş yapma kabiliyetlerine sahip olmayı gerektirmektedir. İşgücü piyasalarına katkı sağlanabilmesi için de yükseköğretim programlarının, istihdam edilebilirliği göz önünde bulundurarak hazırlanmasının bir zorunluluk olduğu ancak istihdam edilebilirliğin sadece yükseköğretim yoluyla sağlanamayacağına anlaşılmış olduğu ve bu alanda sürekli eğitim ve öğretim ile bilgilerin tazelenmesi gerekliliğinin burada hatırlatılmasında fayda olacaktır.

Görüldüğü üzere, aynı kurumda hayat boyunca istihdam kavramı, yerini hayat boyu istihdam edilebilirlik kavramına bırakmıştır. Burada öğrenme, kariyerleri boyunca tüm çalışanların uğruna çaba verdikleri önemli bir noktada yer almaktadır. Bu bağlamda, örgün ve yaygın öğrenme, istihdam edilebilirliğin mihenk taşları olarak görülmektedir (Van Der Heijden, vd., 2009). Önceleri bireyler tek bir mesleği hedefleyip o meslek için hazırlanırken; günümüzde sadece bir meslek için hazırlanmak daha geri planda kalmış ve meslek hayatı için hazırlanmak daha fazla önem kazanmıştır. Bu nedenle, yeni beceriler yoluyla istihdam edilebilirliği destekleyen hayat boyu öğrenme fırsatlarının önemi daha fazla gündeme gelmektedir (Güleç, vd., 2012). Bireyler gerektiğinde iş değiştirebilmeyi istemektedirler ve eğitim kurumlarının sadece bir meslek edinilmesine yönelik sistemleri günümüz ihtiyaçlarını karşılamamaktadır. Bilgi, beceri ve yetkinliklerin sürekli güncellenmesine imkân vermenin yolu tek bir eğitim kurumu tarafından verilen eğitimin tamamlanmasıyla yetinmeyerek bireylerin daha fazla eğitim

almalarından geçmektedir. Bunun sonucunda, bireyler iş hayatı için hazırlanmış olacak ve kendilerini tek bir meslekle sınırlamak durumunda kalmayacaklardır.

5. Hayat Boyu Öğrenmeye Katılım Oranlarının Hesaplanması

Yetişkinlerin eğitime katılımında hedef odaklı, öğrenme odaklı ya da faaliyet odaklı olmak üzere farklı amaçlar güdülebilmektedir. Dahası, kişiler kendi istedikleri için ya da işyerleri tarafından zorunlu tutulduğu için söz konusu eğitimlere katılabilmektedirler. Bunun yanı sıra, katılım oranlarındaki farklılıkların sebebi bireylerin katılımına getirilen kısıtlamalar değil, içinde bulunulan koşullar olabilmektedir. Nordik ülkeler yapısal ve kişisel bariyerlerle baş edebilmeleri için gerekli koşulları sağlamaktadır. Hayat boyu öğrenme sadece iş kaynaklı eğitimle sınırlandırılmış da olabilir (Storen, 2013). Bu nedenle, hesaplamaların doğru ve güvenilir sonuç vermesi için hayat boyu öğrenme kavramının netlik kazanmış olması büyük önem taşımaktadır.

Milli Eğitim Bakanlığı'nın resmi internet sitesinde hayat boyu öğrenmeye katılım oranlarının nasıl yapıldığı açıklanmıştır.

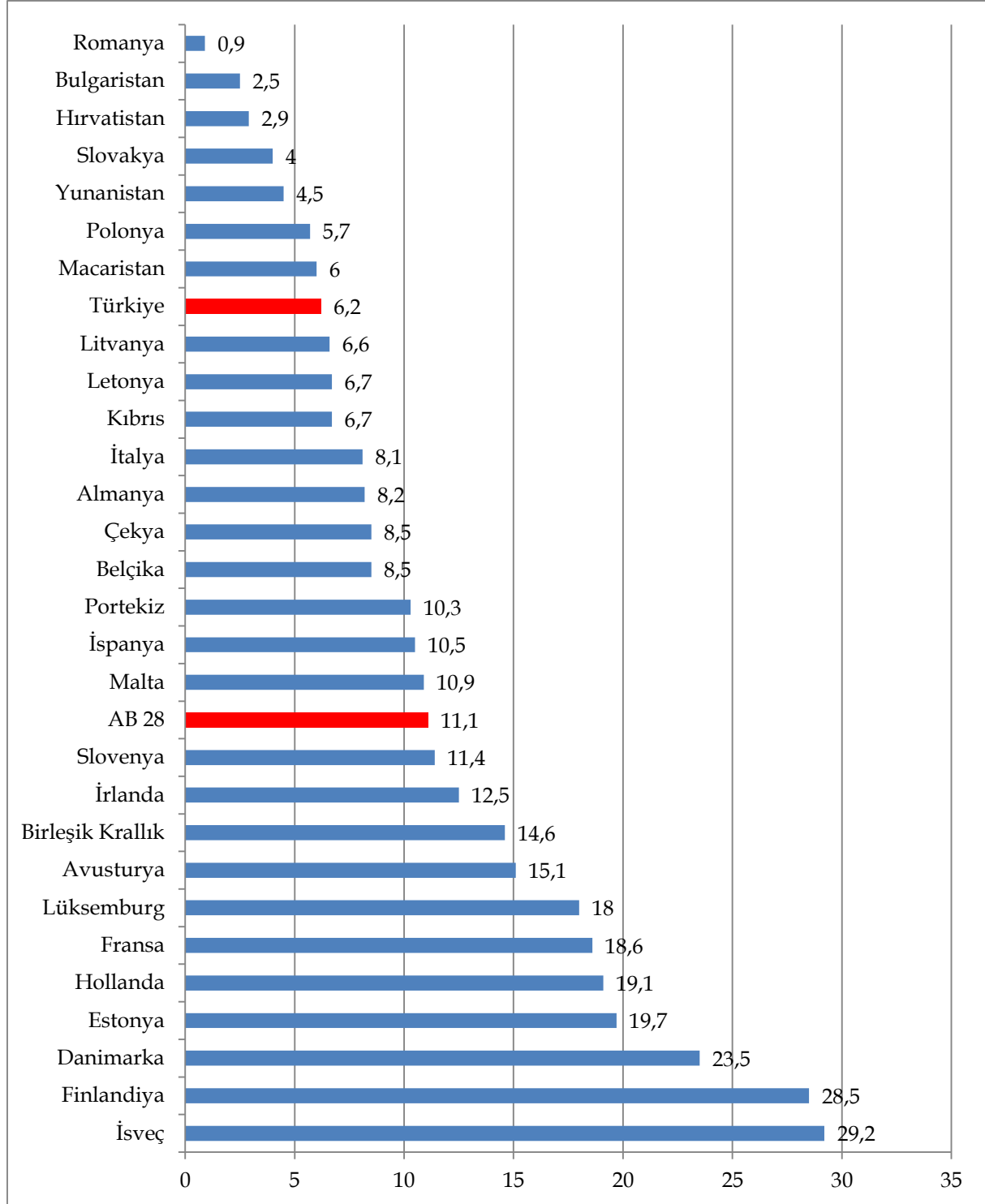
“EUROSTAT tarafından yayımlanmakta olan “Hayat Boyu Öğrenme Oranı” TÜİK tarafından uygulanmakta olan Hanehalkı İşgücü Anketi mikro verisi kullanılarak EUROSTAT tarafından hesaplanmaktadır. Bu göstergenin hesaplanmasında, 25-64 yaş grubunda olup bir örgün öğretim kurumuna devam edenlerin yanı sıra, son 4 hafta içinde herhangi bir kursa veya yaygın eğitim programına katılanların, aynı yaş grubu içindeki oranı esas alınmaktadır.

Hanehalkı İşgücü Anketi soru kâğıdında yer alan yaygın eğitime ilişkin soru: Referans haftası ile biten son 4 hafta içinde herhangi bir özel ders aldınız mı veya örgün eğitim dışında bir eğitim programına veya kursa katıldınız mı? (yabancı dil kursu, bilgisayar kursu, biçki-dikiş kursu, ÖSS kursu, KPSS kursu, AÖF Kursu, sürücü kursu, seminer vb.).” (Milli Eğitim Bakanlığı, 2014).

Burada görüleceği üzere, Eurostat tarafından yapılan hesaplamalarda 4 hafta referans alınmaktadır. Bu sürenin uluslararası arenada 4 hafta olarak belirlenmesinin sebebi, hatırlanması kolay bir zaman dilimi olması olarak gösterilmektedir. Ülkemiz de buna uyumlu şekilde, 4 haftalık süreyi referans almış ve anket sorusunu buna göre hazırlamıştır. Burada, doğru sonuca ulaşılabilmesi için tüm ülkelerin objektif ve standart bir yaklaşım geliştirmesi önemlidir. Ancak burada, hesaplama yaklaşımında bir farklılık olduğu göze çarpmaktadır. EUROSTAT tarafından yapılan hesaplamalarda hayat boyu öğrenmeye katılım oranlarına yaygın ve serbest öğrenmenin yanında, örgün eğitim ve öğretim faaliyetleri de dikkate alınmaktadır. Bu durumda, sorunun sorulduğu zamandan önceki 4 hafta içinde yaygın ve serbest öğrenmeye katılmayan ancak örgün eğitime devam eden 25- 64 yaş arasındaki kişi, hayat boyu öğrenmeye katılım oranına olumlu etki etmektedir. Diğer taraftan, ülkemizde hayat boyu öğrenmeye katılım oranı, yapılan anket üzerinden belirlenirken, ilgili anket sorusu örgün eğitim kurumlarında alınan eğitimleri kapsam dışı bırakmaktadır. 25- 64 yaş arasında bulunan ve örgün eğitim kurumlarına devam eden kişilerin hayat boyu öğrenmeye katılım oranına dahil edilmemesi hesaplamalarda büyük yanlışlıklar olmasına sebep olabilir. Bu nedenle, Türkiye’de hayat boyu öğrenmeye katılım oranları hesaplanırken doğru verilerin kullanılması ve örgün eğitimin de bu hesaplamalara dâhil edilmesi Türkiye ortalamasını değiştirebilecek ve ülkemizin hayat boyu öğrenmeye katılım konusunda Avrupa sıralamasında daha üst seviyelere taşınmasına imkân sağlayacaktır.

2008 yılında Nottingham Üniversitesi tarafından yapılan bir araştırmada, Avrupa'daki hayat boyu öğrenmeye yetişkin katılım oranları araştırılırken sorulan sorunun biçiminin, soruya verilen cevabı ve haliyle araştırma sonuçlarını etkilediği ortaya konmaktadır. Avrupa bünyesinde farklı göstergeler kullanılması, ülkelerin farklı katılım oranlarıyla karşımıza çıkmasına sebep olmaktadır. Katılım oranına ilişkin araştırma çerçevesinde sorularını daha anlaşılır ve kapsamlı şekilde soran, örneklerle açıklama yapan ve hobileri de dâhil eden ülkelerde hayat boyu öğrenmeye katılım oranlarının daha yüksek çıktığı ifade edilmektedir. Bunun yanı sıra, örnekleri sadece işle ilgili konularda seçen ülkelerde katılımın düşük çıktığı belirtilmektedir. Bir eğitmen ya da öğretmen liderliğinde yapılan her türlü faaliyeti kapsama alan veya yabancı dil, yemek, müzik, spor, sürücü kursu, vb. örnekler dâhil edilerek iş, meslek, hobiye ilişkin herhangi bir eğitim şeklinde soru soran ülkelerde katılım oranlarının en yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. İsveç, Finlandiya, Birleşik Krallık, Slovenya, Avusturya ve Estonya bu ülkelere örnek olarak gösterilmektedir. Orta katılım seviyesine sahip ülkelerde örgün eğitim müfredatı dışında kalan ve yaygın eğitimin işaret edildiği; örnek vermek yerine kurs, seminer, konferans, vb. kısa tanımlamaların yapıldığı görülmektedir. Örnek olarak Slovakya, Fransa, İrlanda, Belçika, Letonya, Portekiz, Polonya, Bulgaristan ve Romanya sayılmaktadır. Macaristan ve Yunanistan gibi düşük katılımın görüldüğü ülkelerde ise hobilere hiç değinilmemekte olduğu ve dil kursu, sürücü kursu, bilgisayar kursu vb. eğitim faaliyetlerine odaklanıldığı görülmektedir. İlmli grupta ise örgün olmayan bir eğitime işaret eden kısa ve öz bir sorunun sorulduğu ve cevabın katılımcının tecrübesine ve anlayışına kaldığı belirtilmektedir. Bu grupta ise, Lüksemburg, Çek Cumhuriyeti ve Litvanya ülkeleri örnek gösterilmektedir. Söz konusu araştırmada göze çarpan bir başka nokta ise, 2007 yılında, Fransa'nın katılım oranını ölçmede son 4 haftalık süreyi değil, son 3 aylık süreyi baz alarak bireylere kısa dahi olsa herhangi bir eğitim programına katılıp katılmadığını sormuş olmasıdır (Avrupa Komisyonu, 2008).

Tablo 1: Yetişkinlerin Öğrenime Katılım Oranları, 2018

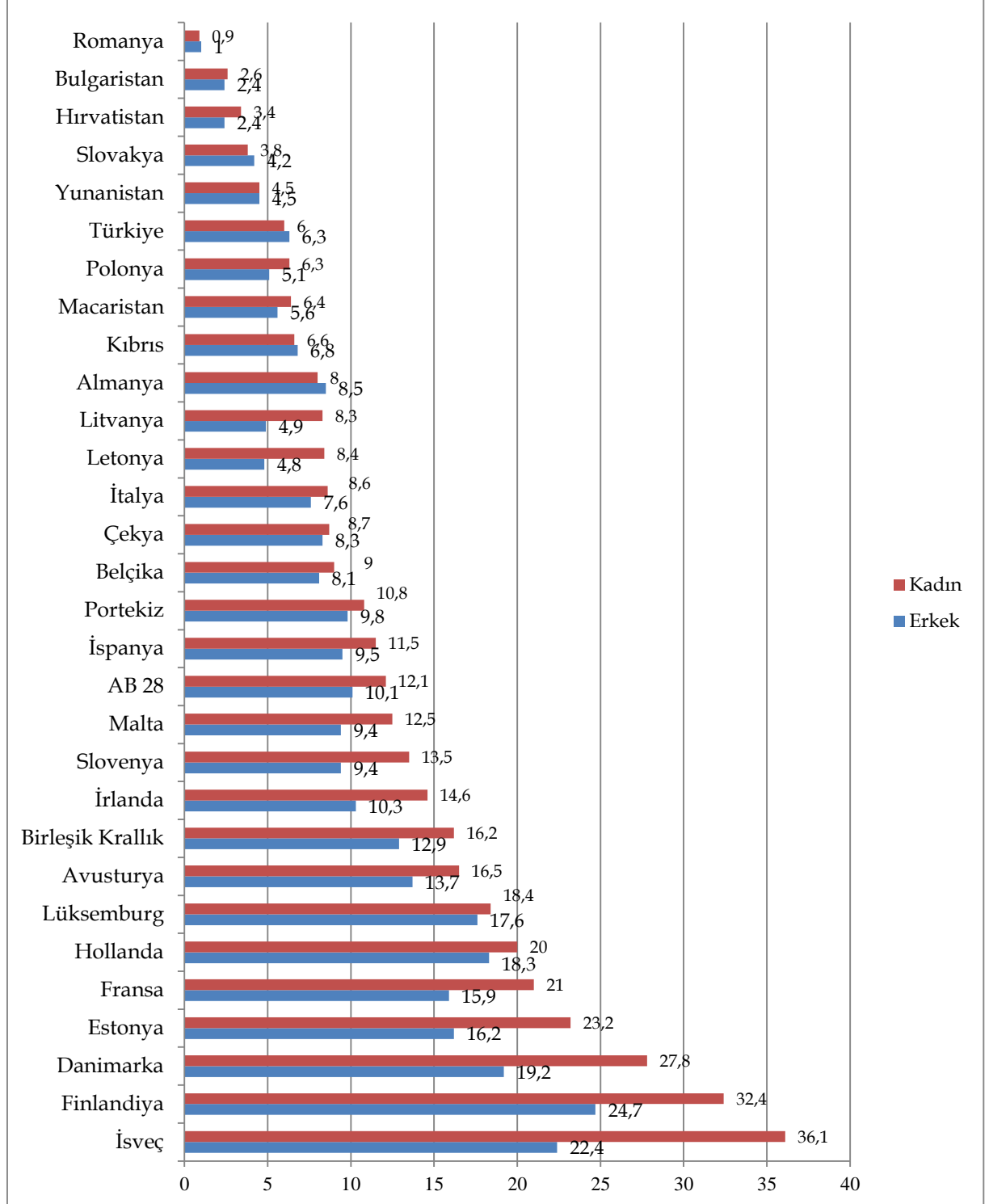


Kaynak: EUROSTAT, 2018

Tablo 1’de görüldüğü üzere, Türkiye’de yetişkinlerin öğrenime katılım oranı %6,2’dir. AB ortalaması için bu oranın %11,1 olduğu görülse de, üye ülkeler arasında büyük farklılıklar olduğu gözlenmektedir. İsveç ve Finlandiya’da söz konusu katılım oranı

%30'lara yaklaşırken; Romanya, Bulgaristan ve Hırvatistan'da %3 düzeyinin altında kaldığı görülmektedir.

Tablo 2: Yetişkinlerin Öğrenime Katılım Oranlarının Cinsiyetlere Göre Dağılımı, 2018



Kaynak: EUROSTAT

Tablo 2’de öğrenime katılan yetişkinlerin cinsiyete göre dağılımına bakıldığında, genel anlamda kadınların paylarının daha fazla olduğu dikkat çekmektedir. Türkiye’de kadınların %6, erkeklerin %6,3 oranıyla birbirlerine yakın bir seviyede olduğu görülmektedir. AB ortalamasında ise kadınlar %12,1 oranında yetişkin eğitime katılım sağlarken erkeklerde bu oran %10,1’dir. Yüksek katılımın olduğu İsveç, Finlandiya ve Danimarka’da kadınların katılımının açık bir farkla daha fazla olduğu görülürken Almanya, Kıbrıs, Türkiye ve Slovakya’da erkeklerin çok az bir farkla daha fazla katılım sağladığı söylenebilir.

6. Avrupa Birliği’nde Hayat Boyu Öğrenme

İlk olarak, “eğitimdeki gelişmelerde dönüm noktası” olarak adlandırılan 1972 yılı “Faure Raporu”nda hayat boyu eğitim, her bireyin sosyal, ekonomik, siyasi ve kültürel gelişimini öğrenmesi için bir hak ve zorunluluk olarak ifade edilmiş ve hayat boyu eğitim fikrinin, öğrenen toplumlar için kilit noktada olduğu belirtilmiştir. Hayat boyu öğrenme 70’li yılların başında hızlı toplumsal değişim karşısında insancıl birey ve topluluklar oluşturma kaygısı taşırken, 90’lı yıllarda hızla değişen istihdam piyasasının taleplerini karşılayabilme hususuna bağlanmıştır (Medel- Annuevo, vd., 2001). Kalen, bu raporun ilk kez hayat boyu öğrenmeye ilişkin olarak insan, eğitim ve toplum kavramlarını içeren bir felsefe geliştirdiğini ve insan doğası ile eğitim tarafından toplumun değiştirilebileceğini belirtmektedir. (Güleç, vd., 2012). Ayrıca, hayat boyu öğrenme anlayışına hizmet eder bir biçimde, 1996 yılında Delors tarafından bilmeyi öğrenmek, yapmayı öğrenmek, birlikte yaşamayı öğrenmek ve olmayı öğrenmek kavramları eğitime ilişkin dört husus olarak ortaya konmaktadır (UNESCO, 1996).

Daha sonra, yetkinliklerin, farklı ülkeler arasında ortak bir seviyeye göre denkleştirilmesini öngören Avrupa Yeterlilikler Çerçevesinin çıkış noktasını oluşturan 19 Haziran 1999 tarihli “Bolonya Deklarasyonu” ile ülkelerin gönüllü olarak başlattıkları Bolonya süreci kapsamında ilk olarak Avrupa Yükseköğretim Alanının kurulması amaçlanmıştır. Şeffaflık, akademik tanınırlığı kolaylaştıran kredili sistem ve kalite güvencesine ilişkin işbirliğinin artırılması yoluyla farklı sistemlerin birbirine yakınlaştırılması hedeflenmektedir. (Avrupa Komisyonu, 1999).

Sonrasında, 30 Ekim 2000 tarihli “Avrupa Birliği Hayat Boyu Öğrenme Genelgesi”nde hayat boyu öğrenmenin sadece eğitim ile sınırlandırılmayacağı için tüm öğrenme süreçlerini kapsayacak bir vizyonla hareket edilmesi öngörülmüş, kapsamlı ve tutarlı bir hayat boyu öğrenme stratejisi için Avrupa’nın hedeflemesi gereken altı anahtar mesaj sıralanmıştır. İlk olarak, Lizbon kararlarında bilgi toplumunun gereksinim duyduğu yeni temel beceriler olarak sayılan bilişim becerileri, yabancı diller, teknolojik kültür, girişimcilik ve sosyal becerilerin kazanılması ve yenilenebilmesi için eğitimin sürekliliğinin sağlanmasına odaklanılmaktadır. İkinci olarak, insan kaynaklarına yatırımın artırılması amaçlanmaktadır. Üçüncü olarak, etkililiğin artırılması için öğretme yöntemlerinin ihtiyaç ve talepler doğrultusunda geliştirilmesi hedeflenmektedir. Dördüncüsü, özellikle yaygın ve serbest öğrenmeler olmak üzere, her türlü öğrenmeye katılım ve öğrenme çıktılarının belgelendirilerek değer görmesi amaçlanmaktadır. Beşinci olarak, Avrupa bünyesinde ve hayatları boyunca öğrenme fırsatlarına ilişkin rehberlik ve danışmanlık hizmetlerine kolay erişimin sağlanması amaçlanmaktadır. Son olarak, hayat boyu öğrenme olanaklarının öğrenenlere mümkün olduğunca yakında sunulması ve bu hizmetlerin mümkün olduğunca bilişim ve iletişim teknolojileri ile desteklenmesi önerilmektedir (Avrupa Komisyonu, 2000).

Daha sonra, 31 Ocak 2001 tarihinde Komisyon'un "Eğitim Sistemlerinde Somut Hedefler" adlı raporu eğitim sistemleri kapsamında gerçekleştirilmesi beklenen somut hedeflere ilişkin olarak hazırlanan bir belgedir. Bu rapor, AB bünyesinde eğitim konularına ilişkin ulusal politikalara yönelik anlaşılır ve tutarlı bir yaklaşım getiren ilk belge olma özelliğini taşımaktadır. Bu kapsamda, Konsey tarafından ortaya konan üç hedeften ilki, sosyal ve kültürel uyumun geliştirilmesini ve Avrupa'nın daha rekabetçi ve dinamik bir ekonomi halini almasını sağlamanın yolu olarak görülen eğitim ve öğretim sistemlerinin kalitesinin artırılmasıdır. İkinci hedef kapsamında, Hayat Boyu Öğrenme Genelgesinde de öngörülmüş olduğu üzere, tüm eğitim sistemlerine erişimin kolaylaştırılarak aktif vatandaşlık ve sosyal uyumun geliştirilmesine katkı sağlanması hedeflenmektedir. Üçüncü olarak ise, eğitim ve öğretimin dünyaya açılmasıyla bireylerin yabancı dil becerilerinin geliştirilmesine ek olarak serbest dolaşımlarının kolaylaştırılması amaçlanmaktadır (Avrupa Komisyonu, 2001). 21 Kasım 2001 tarihli "Avrupa Hayat Boyu Öğrenme Alanını Gerçeğe Dönüştürmek" belgesi kapsamında ise, herkesin hayat boyu öğrenmeye erişimine imkân vermek için geleneksel sistemlerin dönüştürülmesi ihtiyacından hareketle hayat boyu öğrenme stratejisi bileşenleri belirlenmiştir.

"Eğitim ve Öğretimde Avrupa Kıstasları" nı belirleyen 20 Kasım 2002 tarihli Komisyon Bildirisi ile somut ve ölçülebilir kıstaslar belirlenerek eğitim ve öğretim sistemlerinin gelişiminin kolaylaştırılması amaçlanmış ve üye ülkelerin 2010 yılına kadar ulaşmaları gereken göstergeler ortaya konmuştur. Buna göre, AB düzeyinde 2002 yılında ortalama %19 olan okulu bırakma oranının, %10 ya da daha az olması; matematik, fen bilimleri ve teknoloji mezunlarının cinsiyetleri arasındaki dengesizliğin 2000 yılı verilerinin yarısına indirilmesi; 25- 64 yaş arası kişilerden üst orta öğretim mezunu olanlarının %80 ya da daha fazla olması; okuma, matematik ve fen bilimleri alanında başarısız olan 15 yaşındaki kişilerin 2000 yılı verilerinin yarısına indirilmesi; 25- 64 yaş arası yetişkin nüfusun hiçbir ülkede %10'un altına düşmemesi ve AB genel ortalamasının en az %15 olması hedeflenmiştir (Avrupa Komisyonu, 2002a). Daha sonra ise, 29- 30 Kasım 2002 yılında ortaya konan "Kopenhag Deklarasyonu" ile mesleki eğitim ve öğretim alanında Avrupa çapında işbirliğinin pekiştirilerek mesleki ve teknik eğitim performansının, tanınırlığının, geçerliliğinin, kalitesinin ve çekiciliğinin artırılmasını hedeflenmektedir. (Avrupa Komisyonu, 2002b). Bu çalışmalar sürerken, AB büyüme ve istihdam alanlarında fazla ilerleme kaydedilmediğini görmüş ve 2 Şubat 2005 tarihli "Lizbon Stratejisi için Yeni Bir Başlangıç" olarak adlandırılan Komisyon Bildirisi ile yeni stratejiler geliştirmiştir. Bu kapsamda, işçilerin aktif olarak ve daha uzun süre işte kalmalarının sağlanması, daha fazla insanın istihdam piyasasına çekilmesi, yeterliliklerin karşılıklı tanınması yoluyla işçilerin serbest dolaşımının kolaylaştırılarak işgücünün uyum yeteneğinin artırılması, topluluk bünyesinde hayat boyu öğrenme programlarına katılımın artırılması ve üye ülkelerin ulusal stratejileri yoluyla eğitim ve becerilerin geliştirilerek beşeri sermayeye daha fazla yatırım yapılması bu kapsamda ortaya konan hedeflerden bazılarıdır (Avrupa Komisyonu, 2005).

Daha sonra, Avrupa'daki istihdam, üretkenlik ve sosyal bütünleşmenin desteklenmesi için 3 Mart 2010 tarihinde "Avrupa 2020, Avrupa Birliği Büyüme Stratejisi" ortaya konmuştur. AB, küreselleşme, iklim değişikliği ve yaşlanan nüfusa yol açan bir dönüşüm süreciyle karşı karşıya kalmıştır. Dahası, 2008 yılında yaşanan mali kriz, AB ülkeleri bünyesinde kaydedilen sosyal ve ekonomik gelişmeleri zora sokmuş ve sürdürülebilir kalkınmanın sağlanması için birçok reform yapılmasını gerekli kılmıştır.

Ayrıca, “Eğitim ve Öğretim 2020: Eğitim ve Öğretimde Avrupa İşbirliği Stratejik Çerçevesi” kapsamında AB çapında erken eğitim, okul, yükseköğretim, mesleki eğitim ve yetişkin eğitimi olmak üzere farklı eğitim seviyeleri için geliştirilen eylemler kapsamında, 2010 yılı için öngörüldüğü biçimde, 2020 yılı için de bir takım kıstaslar konulmuştur (Avrupa Komisyonu, 2010a).

Tablo 3: AB Eğitim ve Öğretim 2020 Hedefleri, 2018

	Hedef	AB	TR
4 yaş ile zorunlu ilköğretim yaşı arasındaki çocukların okul öncesi eğitime katılımının sağlanması ²	95%	95,4	54,7
Eğitim ve öğretimi erken bırakma oranının düşürülmesi	<10	10,6	31
Okuma, matematik ve bilim alanlarında 15 yaş grubunda başarısızlık oranının düşürülmesi ³	<15	22,2	51,4
20-34 yaş grubunda bulunan diplomalı bireylerin mezun oldukları ilk üç yıl içerisinde istihdam edilebilmeleri	>82	81,7	61,5
30-34 yaş aralığında yükseköğretime erişim oranının artırılması	>40	40,7	27,3
Yetişkinlerin hayat boyu öğrenime katılımının sağlanması	>15	11,1	6,2

Kaynak: EUROSTAT, 2018

Tablo 3, AB'nin Eğitim ve Öğretim alanında 2020 hedeflerini ortaya koymaktadır (Avrupa Komisyonu, 2019a). Bu kriterler Türkiye tarafından belirlenmiş hedefler değildir ancak karşılaştırma yapılabilmesi amacıyla Türkiye'ye ilişkin güncel veriler tabloya eklenmiştir. Beşikten mezara anlayışıyla hayat boyu öğrenme kapsamında ele alınacak olursa ilk olarak 4 yaş ile zorunlu ilköğretim yaşı arasındaki çocukların %95 oranında okul öncesi eğitime katılımının sağlanması 2020 için hedeflenirken 2017 yılında AB'de %95,7 ile bu hedefe ulaşılmıştır. Türkiye'de bu oran %54,7'dir. İkinci olarak, eğitim ve öğretimi erken bırakma oranının %10'un altına düşürülmesi hedeflenirken güncel verilere göre %10,6 yakalanmış ve hedefe çok yaklaşmıştır. Türkiye'de bu oranın %31 olduğu görülmektedir. Üçüncü olarak, okuma, matematik ve bilim alanlarında 15 yaş grubunda başarısızlık oranının %15'in altına düşürülmesi hedefinde 2015 yılı OECD PISA verilerine göre %22,2' de kalınmıştır. Türkiye'de bu oran %51,4 olarak karşımıza çıkmaktadır. Dördüncü olarak, 20-34 yaş grubunda bulunan diplomalı bireylerin en az %82'sinin mezun oldukları ilk üç yıl içerisinde istihdam edilebilmeleri hedefinde AB 2018 verileri %81,7'ye ulaştığını göstermektedir. Türkiye'de bu oran %61,5 olarak belirtilmektedir. Beşinci olarak ise, AB 30-34 yaş aralığındaki kişilerin yükseköğretime erişim oranının %40'ın üzerine çıkarılmasını hedeflemiş ve güncel verilere göre %40,7 ile bu hedefini gerçekleştirmiş gözükmektedir. Türkiye'deki oran

² 2017 EUROSTAT verileridir.

³ 2015 OECD PISA verileridir.

%27,3'tür. Son olarak, yetişkinlerin en az %15'inin hayat boyu öğrenime katılımının sağlanması konusunda AB %11,1'de kalmıştır. Türkiye %6,2'lik hayat boyu öğrenime katılım oranıyla On Birinci Kalkınma Planında otaya koyduğu üzere 2023 yılında %8'e ulaşmayı hedeflemektedir (Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı, 2019).

Sonuç olarak, incelenen belgelerde görüldüğü üzere, AB, eğitimi bireysel, sosyal, ekonomik, siyasi ve kültürel alanlarda temel noktaya oturtmaktadır. Bu bağlamda, küreselleşme ile ortaya çıkan bilgi toplumu olma ve rekabet edilebilir ekonomiye ulaşma hedefi doğrultusunda başarı elde edebilmek için AB eğitim politikalarına hayat boyu öğrenme penceresinden bakmış ve bu doğrultuda birçok hedef ve karar ortaya koymuştur. Bu kapsamda, özellikle ekonomik boyutu başta olmak üzere, toplumsal ve siyasi alanlarda hayat boyu öğrenmeye yapılan vurgu giderek artmış ve hedeflere ulaşmada temel unsurlardan biri olma özelliğini barındırmıştır. Komisyon, ülkelerin işbirliği halinde hareket etmelerine ve örnek teşkil eden tecrübelerini birbirleriyle paylaşmalarına büyük önem vermektedir.

7. Türkiye'de Hayat Boyu Öğrenme

Bireysel, sosyal ve ekonomik gelişim için büyük önem taşıyan bir kurum olan hayat boyu öğrenme, Türkiye için görece yeni başlayan bir süreçtir ve dolayısıyla bu alanda çözülmesi gereken sorunlar bulunmaktadır. Ülkemizde örgün eğitime vurgu yapılmakta ve bireylerin yaşamları boyunca öğrenme faaliyetleri içinde bulunmaları gerekliliği, yaygın ve serbest öğrenmeler yoluyla edinilecek kazanımlar, mesleki eğitim kapsamında edinilen becerilerin önemi, istihdam piyasasında hareketlilik için yetişkinlerin eğitilmesi, vb. meseleler yavaş yavaş önem kazanmaktadır. Hayat boyu öğrenme kurumları kapsamında yer alan Halk Eğitim Merkezleri, Mesleki Eğitim Merkezleri, Açık Öğretim Kurumları yoluyla dersliklerde ve e-öğrenme kaynakları yoluyla dijital olarak verilen hizmetler günden güne artış göstermektedir.

Türkiye'de hayat boyu öğrenme kavramının ve öğrenmenin öneminin yeterince bilinmiyor olması, zorunlu olmadığı sürece eğitim ve öğretim faaliyetlerine katılımın düşük olmasına yol açmaktadır. Bireylerin okul dışında verilen eğitim faaliyetlerinin getirebileceği fırsatlardan haberdar olmamaları, bu tür faaliyetlere yönelmelerinin önünde engel teşkil etmektedir. Toplumumuzda eğitim ve öğretimin sadece bir işe girene kadar önem taşıyan bir husus olmadığı ve bunun öğrenmenin sürekli gelişim için hayat boyu devam etmesi gerekliliği bilinci henüz oluşmamıştır. Bu nedenle, toplumda sürekli öğrenme bilincinin yerleşebilmesi için bu konuda farkındalığın artması gerekmektedir.

Tablo 4: PIAAC⁴ Verileri, 2016

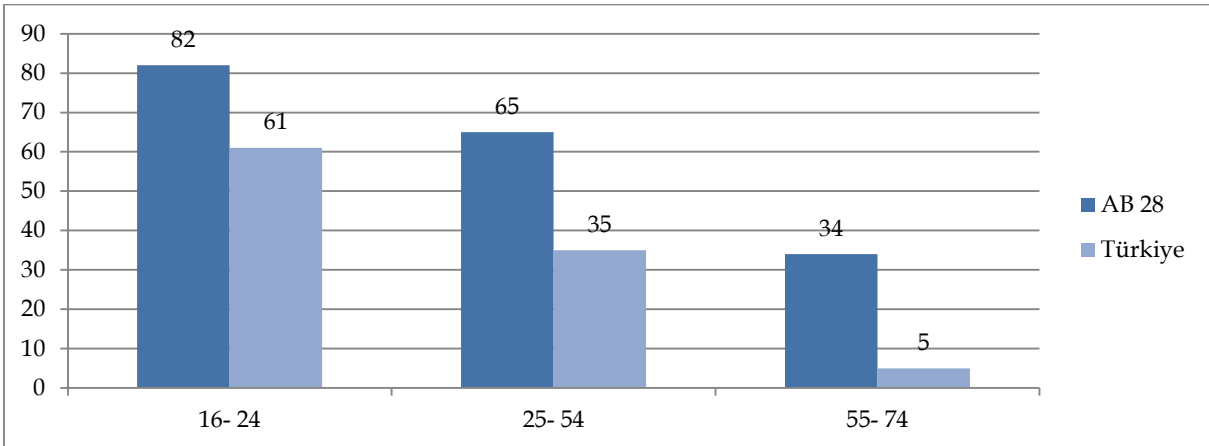
Beceri türüne göre puanlar			
	Sayısal beceriler	Sözel beceriler	Bilişim becerileri
Türkiye puanı	219,43	226,54	253,16
Türkiye sırası	30/32	30/32	26/27
OECD ortalaması	263,04	267,59	277,96
AB ortalaması	265,59	268,82	277,59

Kaynak: OECD

PIAAC 16 yaş ve üzeri yetişkinlerin sözel, sayısal ve teknoloji zengin ortamda problem çözme becerilerini içeren, toplumsal ve ekonomik anlamda 'temel bilgi işleme yeterliliklerini' değerlendiren bir araştırmadır (Mülga Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2016). Tablo 4'te OECD ve AB ortalamalarının birbirine yakın olduğu görülürken, Türkiye'nin sayısal, sözel ve bilişim becerileri olmak üzere üç ana başlıkta da zayıf olduğu görülmektedir. 32 ülke arasında sayısal ve sözel becerilerde 30. Sırada yer alan ve 27 ülke arasında bilişim becerilerinde 26. sırada yer alan ülkemizde bu konuya daha fazla önem verilmesi gerektiği söylenebilir.

Toplumda hayat boyu öğrenme kültürü oluşmasıyla, daha fazla kişiden, eğitim ve öğretim fırsatlarına erişim için daha fazla sayıda talep gelecektir. Bu nedenle daha fazla kişiye daha iyi nitelikte fırsatlar sunulması gerekecektir. Sunulan fırsatların dezavantajlı kişiler de dâhil olmak üzere, daha fazla kişiye ulaşması ise eğitim ve öğretim fırsatlarının dijitalleşen çağımızda güncel gereklilikleri karşılayacak biçimde yaygınlaştırılmasına ve beklenen kalitede olmasına bağlıdır. Bu nedenle, hayat boyu öğrenme faaliyetlerinin ülke çapında sistematik bir biçimde sunulmasına ve yerel düzeyler de dâhil olmak üzere başarılı biçimde koordine edilmesine ihtiyaç vardır.

Tablo 5: Temel/ Orta Düzey Dijital Beceri Verileri, 2017



Kaynak: Eurostat

⁴ Uluslararası Yetişkin Becerileri Araştırılması Programı

Tablo 5'te temel ve orta düzey dijital becerilerin 16-24 yaş arasında AB'de %82 iken Türkiye'de %61 olduğu, 25-54 yaş aralığında AB'de %65 iken Türkiye'de %35 olduğu ve 55-74 arası yetişkinler için bu oranın AB'de %34 iken Türkiye'de %5 seviyesinde kaldığı görülmektedir.

Türkiye İlerleme Raporunda yer aldığı üzere, eğitim alanındaki harcamaların GSYH içinde %4.3 düzeyinde olduğu görülmektedir. Türkiye'de bulunan 206 üniversite arasında kalite farklılıkları olmasının yanı sıra ülkemizin Bologna sürecini uygulamakta başarılı olduğu belirtilmektedir (Avrupa Komisyonu, 2019b).

On Birinci Kalkınma Planınının 38., 537., 547., 555. ve 657. maddelerinde teknolojik gelişmeler nedeniyle ihtiyaç duyulan becerilerin kazanılması, yeterliliklerinin sürekli olarak artırılarak beşeri yapının güçlendirilmesi amacıyla çeşitli, kapsayıcı ve nitelikli hayat boyu öğrenme imkanlarına erişim sağlanması gerekliliği ortaya konmaktadır (Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı, 2019). Dolayısıyla, ilgili belgede hayat boyu öğrenmenin her kesimin ekonomik, sosyal, toplumsal ve bireysel anlamda gelişimine katkı sağlayacağı fikrinin ülkemizce kabul gördüğü anlaşılmaktadır.

Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) tarafından hazırlanan Hayat Boyu Öğrenme Strateji Belgeleri, Türkiye'nin söz konusu alanda mevcut ihtiyaçlarını ve bu doğrultuda alınması gereken önlemleri ortaya koymaktadır. İlk olarak, on altı önceliğin sıralandığı Türkiye 2009- 2013 Hayat Boyu Öğrenme Stratejisi ve Eylem Planı Belgesinin genel hedefi, hayat boyu öğrenme altyapısının güçlendirilerek kaliteli öğrenmeye erişimin kolaylaştırılması olarak belirlenmiştir (Milli Eğitim Bakanlığı, 2010). İkinci olarak, 2014-2018 Türkiye Hayat Boyu Öğrenme Stratejisinde ise Toplumda HBÖ Kültürü ve Farkındalığının Oluşturulması, HBÖ Fırsatlarının ve Sunumunun Artırılması, HBÖ Fırsatlarına Erişimin Artırılması, Hayat Boyu Rehberlik ve Danışmanlık Sisteminin Geliştirilmesi, Önceki Öğrenmelerin Tanınması Sisteminin Geliştirilmesi ve HBÖ İzleme ve Değerlendirme Sisteminin Geliştirilmesi olmak üzere altı öncelik belirlenmiştir.

SONUÇ

Günümüz dünyasında bilginin giderek daha fazla önem kazanması ve yenilikçi fikirlerin artarak yayılması, ülkeleri bilgi toplumu olmak ve ekonomik anlamda rekabet edebilir seviyeye gelmek için çalışmak durumunda bırakmıştır. Bu çalışmalar kapsamında eğitimin istihdam ile olan bağının güçlendirilerek bu alanlarda daha fazla başarı elde edilmesinin gerekliliği ortaya konmuştur. Söz konusu eğitim, sadece okullarda verilen örgün eğitim olmaktan çıkmış ve yaygın ve serbest öğrenmeleri de içinde barındıran hayat boyu öğrenme halini almıştır. Bu çalışmada, kişileri yer ve zaman kısıdından çıkararak herkesin, her an, her yerde öğrenmesini mümkün kılan ve bu öğrenilenleri değerli sayan hayat boyu öğrenme ile bilgi ve becerisi yüksek, yetkinlikleri günden güne artan, daha sosyal, toplumsal kararlara aktif katılım sağlayan, gelişmeleri takip eden ve bu sayede sürekli öğrenerek günden güne daha fazla gelişen bireylerin ve toplumların ortaya çıkmasının hedeflendiği görülmüştür. Hayat boyu öğrenme çalışmaları kapsamında bireylerin örgün eğitim dışında da öğrenme faaliyetlerine katılarak mesleki ve teknolojik becerilerini arttırmaları ve bu sayede istihdam piyasasında yer alan ya da almak isteyen herkesin istihdam edilebilirliğinin artırılmasının desteklendiği ortaya konmuştur. Avrupa çapında herkesin temel becerilere sahip olmasının sağlanması ve ulusal eğitim ve öğretim sistemlerinin karşılaştırılabilir olması yoluyla kişilerin ve hizmetlerin hareketliliğinin kolaylaştırılarak

kişilerin eğitimlerine farklı ülkelerde devam etme ya da farklı ülkelerin istihdam piyasalarında yer bulma oranlarının artmasına katkı sağlanmasının amaçlandığı görülmüştür. Hayat boyu öğrenme hizmetlerinin nicelik ve niteliklerinin artırılması kadar bu alanda veri hesaplamalarının doğru yapılması da büyük önem arz etmektedir. Doğru veriler yoluyla doğru analizler yapılacak ve bu doğrultuda uygun olan politikalar geliştirilecektir. Bu çalışma çerçevesinde, eğitim ve istihdam ilişkisinin güçlendirilmesinin önemi ve hayat boyu öğrenmenin bu kapsamdaki geniş rolü ortaya konmuştur. Hayat boyu öğrenme kapsamında, eğitim ve istihdam bağına, mesleki eğitime, mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı hizmetlerine, sosyal içermeye, hayat boyu öğrenmeye katılım oranlarının hesaplanması gibi hususlara ilişkin öneriler ortaya konmaktadır.

İlk olarak, eğitim ve istihdam bağının güçlendirilmesine ilişkin olarak, eğitimin bilgi, beceri ve yeterlilik kazandırmadaki önemli rolü göze çarpmaktadır. Nüfusun genelinin beceri seviyesinin düşük olduğu, temel eğitim almamış genç ve yetişkin sayısının fazla olduğu ülkelerde, kişilere çalışma hayatının gerektirdiği becerileri kazandıracak ve böylece daha iyi yaşam standartlarına kavuşmalarını sağlayacak işe yönelik hayat boyu öğrenme programlarının sunulmasına ihtiyaç bulunmaktadır (Pieck, 2002). Kişilerin okur-yazarlık da dâhil olmak üzere, anahtar yeterliliklere sahip olacak şekilde eğitim ve öğretim faaliyetleri içinde olması, iş hayatında daha kolay yer bulmalarına imkân tanınacak ve böylece kişilerin hayat standartlarının iyileşmesine olanak sağlanacaktır. OECD, eğitime erişimin, beşeri sermaye ve kişisel beceri seviyeleri için bir ölçüm olarak kullandığını ve burada ortaya çıkacak sonucun beceri arzının talebi ne kadar karşıladığını gösterdiğini ifade etmektedir. Örneğin, yüksek işsizlik oranının nüfusun eğitimi ile iş piyasasının taleplerinin örtüşmediğini göstermekte olduğu belirtilmektedir (OECD, 2013). Ülkemizde Avrupa ortalamasına kıyasla yükseköğretim ve yetişkin eğitimi olmak üzere eğitime katılım daha düşük oranlardadır. Bu nedenle, toplumun bütün kesimlerine bilgi toplumunun gerektirdiği becerileri sağlamakta Avrupa'nın gerisinde kalmamak için ülkemizde herkesin eğitime ulaşması, ulaşamayanlar için de hayat boyu öğrenme fırsatlarının sunulması amacı bir öncelik teşkil etmelidir. Burada gösterilmeye çalışıldığı üzere, işgücü niteliğinin ve potansiyel verimliliğinin kişilerin eğitim düzeyi ile olan bağı, bu niteliğin uluslararası rekabet edebilir seviyeye ulaşmasında da hayat boyu öğrenmenin önemini ortaya koymaktadır. Öğrenme, değişen çevreyle başa çıkmada gerekli bir faaliyet olarak bilgi ve beceri kazanımı iken; çalışma, bu bilgi ile ne yapıldığıyla ilgilidir. Öğrenme ve çalışma interaktiftir ve tüm faaliyetler aslında bilgi temellidir (Livingstone, vd., 2008). Bireyler eğitimlerinin çalışma hayatında karşılık bulmalarını istemektedirler ve niteliklerini arttırmak için öğrenme faaliyetlerine katılımlarını sürdürmektedirler. Bu hedefe yönelik çaba gösteren kişilerin sayılarının artırılması istihdama katılım oranlarında olumlu etki yaratacaktır. Bu kapsamda, eğitim ve istihdam bağının oluşturulmasında devlete düşen rol büyüktür. Bireyin eğitim ihtiyacını karşılamak ve toplumda üretken bir vatandaş olarak yerini almasından doğrudan sorumlu olan devletin hayat boyu öğrenme konusuna daha fazla önem vermesi ve bu doğrultuda gereken desteği sağlaması büyük öneme haizdir.

Öğrenimini yarıda kesen kişilerin değişen iş piyasasında ilgili temel beceriye sahip olmasında da öncelikli sorumluluk yine devlete aittir. İleri mesleki eğitim sorumluluğu ise toplum, işveren ve işçiler arasında fayda durumuna göre paylaşılmalıdır. İşçiler eğitim, kariyer, fırsatlar, istihdam edilebilirlik gibi konularda sorumluluklarını yerine getirmelidir. Temel bilgi, istihdam edilebilme becerisi, işbaşı eğitim kapasitesi ve hayat boyu becerilerin gelişimi gibi iş bulma ve iş değiştirme için elzem nitelikler eğitim

tarafından ortaya koyulmalıdır. Burada, eğitim sağlayan ve eğitimi finanse eden tek tarafın devlet olmadığı görülmektedir. Bu kapsamda, firmanın daha fazla ihtiyacı olduğu işverenler ilgili eğitimi üstlense de, istihdam edilebilirliğini arttırmak isteyen bireylerin de harcamalara katılması gerekliliği karşımıza çıkmaktadır. Buna bağlı olarak, ileri düzey eğitim politikaları, endüstri ihtiyaçlarını karşılayacak ve rekabet koşulları yaratacak esneklikte olmalı ve özel sektör eğitimlerini de kapsamalıdır. Devlet dışında da eğitim veren kişilerin sunduğu hizmetlerin kalitesi arttırılmalı, sertifikalandırma konusuna önem verilmeli ve bunun için şeffaf ve geniş kitlelere hitap eden bilgilendirmelerde bulunulmalıdır. Bahse konu politikalar, eğitim kurumları ile iş dünyası arasında işbirliğini desteklemelidir. Paydaşların işbirliği halinde hareket etmesi ve eğitim politikalarının bu işbirliğini destekler nitelikte olması, eğitim ve istihdam bağının güçlendirilmesinin bir diğer yolu olarak karşımıza çıkmaktadır. Politika yapıcılar hayat boyu öğrenme politikalarının iş piyasasına etkili bir biçimde bağlı olduğundan emin olmalıdır. Bu bağlamda, devlet, eğitim ve iş dünyası birlikte hareket etmelidir. İş piyasasının güncel ve gelecek ihtiyaçları doğru biçimde analiz edilebilirse teknolojik, demografik ve ekonomik zorluklarla başa çıkılabilecektir. Politika yapıcılar, eğitimciler ve işverenler arasındaki üretken ortaklık iş piyasasının ihtiyaçlarının daha net bir biçimde anlaşılmasına sebep olacağı için bu sayede eğitim kurumları hedeflerini daha açık bir şekilde belirleyecek ve öğrencilerini iş piyasasına daha iyi hazırlayabilecektir. Bu da, işyerinde başarıyı getirecektir. Bununla birlikte, yerel yönetimler, sosyal ve kültürel örgütlenmeler, eğitim kuruluşları ve iş piyasasında yer alan diğer aktörlerin de bir arada çalışması büyük önem ihtiva etmektedir. Görüldüğü üzere, toplumun farklı kesimlerinde bulunan kuruluşların işbirliği halinde hareket etmesi büyük önem taşımakta olup bu işbirliğinin yine devlet tarafından koordine edilmesi faydalı olacaktır.

Bu çalışmada, yenilikçi ve yaratıcı bakış açısına sahip olma, farklı koşullara uyum sağlayabilme, iletişim kurabilme, fikir beyan edebilme, aktif rol alabilme, kendini geliştirebilme, toplumsal olayları takip edebilme gibi özelliklere büyük önem verildiği görülmüştür. Ayrıca, eleştirel düşünce ve problem çözme, yaratıcı düşünme, bilgi edinme, iletişim, takım çalışması, teknolojik uygulama ve kendi kendine öğrenme becerileri bilgi toplumunda çalışanların rekabet edebilmeleri için sahip olmaları gereken nitelikler olarak sıralanmaktadır (Majumdar, 2009). Bu nedenle, eğitim ve öğretim müfredatlarının bireylere bu özellikleri kazandırır nitelikte hazırlanması gerekmektedir. Gerek zorunlu eğitim kapsamında yer alan öğrencilere, gerekse eğitimlerine farklı kurumlarda devam eden öğrenenlere bu kişisel özelliklerin önemi anlatılmalı ve buna yönelik çalışmalar yapılmaktadır. Buna bağlı olarak, değişimin çok hızlı olması, firmaların yeni mezun ya da iş piyasasına yeni katılan kişilerin bilgi becerilerini yeterli bulabilmesinin önüne geçmiştir. Bu durumda, okullar ve diğer eğitim kurumlarının, işçileri hayat boyu öğrenmeye hazırlaması gerekmektedir. Eğitim sistemleri görev temelli becerilere vurgu yapmak yerine öğrenenlerin karar alma ve problem çözme becerilerinin geliştirilmesi, kendi kendilerine ve başkalarıyla birlikte öğrenmenin öğretilmesi hususuna odaklanmalıdır. Eğitim nitelik ve niceliklerinin toplumun bütün kesimleri için arttırılması ve yaygınlaştırılması, eğitime erişim fırsatlarının arttırılması, eğitimcilerin eğitimine önem verilmesi ve bu yolla kapasitelerinin daha yüksek seviyelere çıkartılması, mesleki eğitim başta olmak üzere eğitim müfredatlarının alan/kişi bazlı olarak yeniden tanımlanması ile örgün ve yaygın eğitim arasındaki bağların

güçlendirilmesi gibi etkenler hayat boyu öğrenimin etkinliğinin arttırılmasında önemli bir yere sahiptir.

Diğer taraftan, eğitim ve istihdam bağının güçlendirilmesinin desteklenmesi noktasında sadece bir işe girme değil, aynı zamanda iş yaratma becerisi de dikkate alınmalıdır. 13 Şubat 2006 tarihli Komisyon Bildirisi ile Avrupa Komisyonu girişimciliğin küçük yaşlardan itibaren farkına varılması ve geliştirmesi gereken bir anahtar yeterlilik olduğunu belirtmektedir. Avrupa’da daha fazla girişimcilik kültürü oluşturulmasında eğitimin daha çekici bir rol alması amacıyla girişimcilik alanında verilen eğitimlerin ilkokuldan üniversiteye kadar desteklenmesi önemsenmektedir (Avrupa Komisyonu, 2006). Buna bağlı olarak, yine devletin girişimcilik kültürü oluşturması ve tüm mezunlar için farkındalık yaratması gerekmektedir. Girişimcilikle ilgili beceriler eğitime dâhil olmalıdır. Eğitimler sadece iş bulma hedefli değil, aynı zamanda toplumda girişimciliğin önemini vurgular ve yönetim mezziyetlerini öğretir nitelikte olmalıdır ve bu noktada öğretmenlerin yanında özel sektör temsilcilerine de yer vermelidir. Ülkemizde girişimcilik kültürünün yaygınlaştırılması amacıyla politikalar oluşturulmaktadır. Bu kapsamda verilen uygulamalı girişimcilik eğitimleri arttırılmalı ve MEB, KOSGEB, TÜBİTAK, Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı ile Ticaret Bakanlığı ve ilgili kuruluşlar arasında işbirliği arttırılarak yeni işletmelerin önü açılmalıdır (Milli Eğitim Bakanlığı, 2013). Eğitim ve öğretim sistemleri ve buna ilişkin politikalar incelendiğinde, eğitimin sağlıklı ve yüksek nitelikli olmasında şüphesizdir ki, öğretmenlerin rolü büyüktür. Öğretmenlerin durumlarının iyileştirilmesi, hem işlerini severek yapmalarını sağlayacak hem de öğretmenlik mesleğinin saygınlığını arttıracaktır. İş tatmini yüksek olan öğretmenlerin yetiştirdiği öğrenciler daha başarılı olacaklar ve daha uzun süre eğitim ve öğretimde kalarak, daha fazla kazanım elde etmek isteyeceklerdir. Böylece, nitelikleri sürekli artan kişilerin istihdam edilebilirlikleri de o denli yüksek olacaktır. Ayrıca, eğitimcilerin de eğitim görmeye devam ederek niteliklerini arttırılmaları, bilgilerini güncel tutmaları ve günümüz koşullarına adapte olmaları da büyük öneme sahiptir. Günümüzde, öğretmenlerin bilgiyi öğretmekten öte, öğrenmeyi öğretmeleri daha ön planda bulunmaktadır. Öğretmenlerin derslerde öğrencilerle daha fazla iletişim halinde bulunması, eğitimler sırasında grup çalışmalarına daha fazla yer verilmesi, öğrencilere öğrendiklerini yansıtmaya şansı tanınması, ödevlerde bilgi ve becerilerin bir araya getirilebilmesinin sağlanması, sınıfta bireysel farklılıkların göz önünde bulundurulması, görevlerin zorluk derecelerinin sınıf seviyesine uygun olması, eğitimsel hedefler ve kararlar belirlenirken öğrenci ve öğretmenlerin ortak hareket etmesi gerekmektedir (Knapper, 2006). Buna bağlı olarak, bilginin kazandırılmasından çok bilgiye ulaşma yöntemlerinin öğretilmesinin önem kazandığı bir çağda, verilen eğitimler öğrencilerin kendi kendine öğrenme kabiliyetlerini geliştirmeli ve hayat boyu öğrenmeye hazırlayacak şekilde düzenlenmelidir (Aksoy, 2013). Öğretmenlerin tüm bu yeniliklere ayak uydurabilmesi, günümüz beklentilerine cevap verebilmesi ve kendilerini doğru biçimde geliştirebilmeleri için yine hayat boyu öğrenme süreçlerine dâhil olarak bilgilerini güncellemeleri faydalı olacaktır. Bunun yanı sıra, velilerinin istekleri ya da becerilerinin aileler tarafından yanlış değerlendirilmesi doğrultusunda tercihte bulunmuş öğrencilerin farklı eğitim sistemleri ve eğitim kurumları arasında yatay ve dikey geçişlerin kolaylaştırılarak uygun eğitim programlarına geçişleri mümkün kılınmalıdır. Bu geçişler sayesinde hareket serbestliği olacak ve daha fazla kişi eğitime devam etmeyi tercih edecektir. Böylece, kişiler kendilerine uygun eğitim programları bünyesinde yer almaktan daha memnun olacak ve mesleklerinde daha başarılı olacaklardır. Ayrıca, bu çalışma kapsamında, hayat boyu öğrenme alanında

gerçekleştirilen ulusal reformlar, yükseköğretimin modernizasyonu ve eğitimin kalitesinin artırılması için Avrupa bünyesinde ortak araçlar geliştirilmesinde, seçim ve yeterliliklerde şeffaflık sağlanmasında ve ülkeler arası serbest dolaşımda işbirliğinde büyük ilerleme kaydedildiği görülmüştür. Yüksek nitelikli, kendini yenileyebilen, bilgi ve becerilerini güncelleyebilen işgücüne ihtiyaç duyulması ve bu niteliğin çalışma hayatında değerlendirilmesini önemsemesi nedeniyle hayat boyu eğitimin altını çizen AB sürecinde Türkiye'nin temel aldığı noktanın üyelik olduğu düşünülmekte olup bu noktada Birlik bünyesinde yapılan çalışmalar örnek alınmalıdır. Bunun yanı sıra, Türkiye'nin kendine özgü durumu da göz önünde bulundurulmalı ve özgün politikalar oluşturulmalıdır. Türkiye'nin Avrupa'ya kıyasla daha genç nüfusa sahip olması genç işsizliği probleminin de göz önünde bulundurulması hareket edilmesi gerekliliğini ortaya koymaktadır.

İkinci olarak, bu çalışmada, hızlı teknolojik değişim ve küresel dijital gelişim kapsamında mesleki ve teknik eğitimin hayat boyu öğrenme faaliyetleri içindeki öneminin giderek artmakta olduğu görülmüştür. İş piyasasının ihtiyaç duyduğu bilgi, beceri ve yetkinliklerin sağlanması kaliteli bir mesleki ve teknik eğitim hizmeti sunulması gerekmektedir. Bu nedenle mesleki ve teknik eğitimin kalitesi ve etkinliğinin artırılması ve firma temelli çıraklık eğitimlerinin artırılması elzem bir konudur. Başka bir deyişle, hayat boyu öğrenme kapsamında, sosyal bütünleşme, mesleki ve coğrafi hareketliliğin artırılması için temel unsurlar mesleki ve teknik eğitim programlarındaki kalite, etkinlik, yenilik, esneklik ve yaratıcılık olarak görülmektedir (EfVET). Bu çalışma kapsamında gördüğü üzere, dünyada hizmet ve sermaye hareketliliğinin hızı yanında, beşeri sermaye hareketliliği de bir ihtiyaç olmuş ve eğitim sistemleri için bu amaç kaçınılmaz bir hal almıştır. Bu nedenle, günümüz dünyası gelişmelerinin hızına uygun, ulusal ve küresel taleplerin karşılanacağı, beceri odaklı, istihdam stratejisi temelinde yer alan, esnek ve geçişken bir mesleki eğitim sisteminin oluşturulması gerekmektedir. Bu bağlamda, ulusal ve uluslararası tanınırlığa uygun, şeffaf ve objektif sistemlerin geliştirilerek uygulamaya konması, beşeri sermayenin hareketliliğinin sağlanması ve teşvik edilmesi açısından büyük önem taşımaktadır (Milli Eğitim Bakanlığı, 2013). Bunun yanı sıra, mesleki eğitim politikaları, mesleki eğitimin, yükseköğrenim için daha fazla uyarlanabilir ve ulaşılabilir olmasına odaklanmalıdır. Örgün ve yaygın öğrenme biçimleri birbirine yaklaştırılarak geçişler kolaylaşmalı ve böylece kişilerin mesleki eğitime erişimi her aşamada mümkün kılınmalıdır. Ayrıca, Avrupa ülkelerindeki başarılı örnekler incelenerek meslek okullarına daha fazla yatırım yapılması sağlanmalıdır. Örneğin, hayat boyu öğrenmeye katılım oranlarının yüksek olduğu Danimarka ve Finlandiya gibi ülkelerdeki okullar incelenerek, ülkemizde de daha modern okullar kurulmalıdır. Modern ve daha iyi olanaklar sunan okullarda mesleki eğitimin kalitesi arttırılacak ve daha nitelikli öğrenciler yetiştirilmesi sağlanacaktır. Ayrıca, eğitim ve öğretim kurumlarının daha temiz ve daha yüksek kapasiteli olması mesleki eğitimi daha cazip hale getirecek ve daha fazla öğrenciyi mesleki eğitime almaya teşvik edecektir.

Bunun yanı sıra, mesleki eğitimde süreklilik, firmalar için büyük önem arz etmektedir ve geleneksel eğitim programlarının bu ihtiyaca cevap veremediği görülmektedir. Bu bağlamda, işyerinde öğrenme serbest öğrenme süreçleriyle ve çoğunlukla örtük bir öğrenme biçimi olan yaparak öğrenme ile doğrudan bağlantılıdır (CEDEFOP, 2002). Buna ek olarak, işyerinde öğrenme yetişkinlerin öğrenme süreçlerinde önemli bir yere sahiptir. Bireyler çalıştıkları ortamda bulunan diğer kişilerle iletişim halinde olarak

serbest öğrenme süreçlerine devam etmektedirler (Boud ve Middleton, 2003). İş yerinde farklı kişilerle bir arada çalışarak tecrübe alışverişinde bulunan kişiler farkında olduklarından daha fazla bilgi öğrenmektedirler. Bu nedenle, mesleki eğitim ve öğretim kuruluşları ile işgücü piyasasında yer alan firmaların sıkı işbirliği halinde hareket etmesi büyük önem arz etmektedir. Eğitim kurumları ile firmaların arz ve taleplerinin ortaya konmasının yanında, bu eğitim kurumlarında okuyan öğrencilerin ve bu kurumlardan mezun olan kişilerin iş yerlerinde staj görmeleri kişilerin niteliklerinin artmasına ve firmaların beklentilerine cevap verebilir bir hale gelmelerine katkı sağlayacaktır. Ayrıca, iyi uygulama örneklerine dikkat çekmek için 2003 yılı başından beri Komisyon hayat boyu öğrenmeye yatırım yapan firmalara ödül vermeye başlamıştır. Ülkemizde de bu konuya dikkat çekilerek, hayat boyu öğrenme alanına katkı sağlanması için firmalar teşvik edilerek ve bu süreçlerin sonunda başarılı olan firmaların reklamları yapılabilir. İlgili firmaların adının duyurulmasıyla hem konuya ilişkin farkındalık artacaktır, hem de diğer firmalar için özendirici bir etki yaratacaktır.

Üçüncü olarak, mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı, geçmişi yaklaşık olarak bir asıra dayanan, her yaştan ve hayatının herhangi bir evresinde olan bireylerin eğitim ya da çalışma hayatlarına dair seçim yapabilmelerine ve kariyer gelişimlerini yönetebilmelerine yardımcı olmayı amaçlayan hizmet ve faaliyetlerdir (Guégot, 2009). Bu faaliyetler hayat boyu öğrenme süreçlerinde bireylerin doğru biçimde yönlendirilmeleri açısından büyük öneme sahiptir. Ülkemizde, üniversitelerin kariyer yönlendirme merkezleri sınırlı sayıda ve yeterli bir iletişim ağından yoksundur (Vos, 2008). Okullarda öğrencilere yalnızca eğitim sırasında değil, aynı zamanda mezuniyet aşamasında da kariyer danışmanlığı hizmeti verilerek, öğrencilerle güncel duruma ilişkin bilgiler paylaşarak ve iş dünyasıyla bağ kurularak öğrenci ile iş piyasası arasında karşılıklı fayda imkânı sağlanmalıdır. Kariyer yönlendirme hizmetlerinin, hayat boyu rehberlik çerçevesinde farklı seviyelerde bireylere verilmesi öğrencilerin ve çalışanların kariyer fırsatları konusunda daha fazla bilgiye sahip olmalarına olanak sağlayacaktır. Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı hizmetlerinin doğru ve herkesi kapsayıcı bir biçimde verilerek kişilerin, sahip oldukları bilgi, beceri ve yetkinlikler doğrultusunda eğitim almalarına ve yine buna göre işlere yerleştirilmelerine olanak sağlayacaktır. Bu durumda, hem işgücü piyasasının talepleri daha iyi karşılanacak, hem de beceri uyumsuzluğu sorununun giderilmesine katkı sağlanmış olacaktır. Dahası, birçok yetişkinin öğrenmeye katılmamalarının sebebi eğitim için imkânların yetersiz olması değil, yetişkin eğitimi konusunda bilgi eksikliği olmasıdır. Bireylerin yetişkin eğitiminin içeriği, eğitim fırsatları ve eğitimin sağlayacağı faydalar konusunda yeterince fikir sahibi olmamaları eğitime katılım sağlamalarını engellemektedir (OECD, 2012). Bu olumsuzlukların önüne yine mesleki rehberlik hizmetlerinin geliştirilmesiyle geçilebilir. Bireyler anılan olanaklardan haberdar olduklarında ve doğru biçimde yönlendirildiklerinde yetişkin eğitimlerine katılım taleplerinde artış olacaktır.

Ayrıca, İŞKUR ile ortak çalışmalar yürütülerek piyasanın ihtiyaçları ve iş başvurusunda bulunan kişilerin bilgi, beceri ve yeterlilikleri en doğru biçimde bir araya getirilmeye çalışılmalıdır. Dahası, İŞKUR sistemlerinde ortak bir özgeçmiş formatının oluşturulması kişilerin özelliklerinin daha kolay karşılaştırılabilir olması açısından bu sürece katkı sağlayacak başka bir unsur olabilir. İş ve meslek danışmanlarının kariyer yönetim becerilerinin artırılması verilen hizmetin kalitesine arttıracak ve daha fazla talep görmesinin yolunu açacaktır. Ayrıca, ulusal, bölgesel ve yerel paydaşlar arasında işbirliğinin artırılması da bu alanda başarı sağlanmasına katkı sağlayacaktır. Mevcut eğitim sistemleri ve politikalarına destek olmak ve eğitim ve öğretimde hareketliliği

arttırmak adına Avrupa bünyesinde uygulanan ve AB tarafından yüksek ölçüde teşvik edilen programlardan ülkemiz daha fazla faydalanmalıdır. Kişisel gelişime, yabancı dil öğrenimine, farklı kültürlerin tanınmasına, eğitim görülen konuya ilişkin farklı bakış açılarının görülmesine, farklı uluslardan kişilerle bilgi alışverişinde bulunulmasına ve kendi ülkesinin farklı platformlarda tanıtılmasına katkı sağlayacak bu programların ülkemizde daha fazla duyurulması ve daha fazla kişinin bu programlardan faydalanmasının desteklenmesi gerekmektedir. Bu programlara yönelik olarak danışmanlık hizmetleri verilebilir ve bireylerin kendilerine uygun programlara yönlendirilerek kişisel gelişimlerine katkı sağlamalarının önü açılabilir.

Dördüncü olarak, hayat boyu öğrenmenin dezavantajlı gruplar için ayrı bir öneme sahip olduğu bilinmektedir. 2010 yılı, Avrupa'da Yoksulluk ve Sosyal Dışlanmayla Mücadele Yılı olarak ilan edilmiştir ve yoksulların ekonomik, sosyal ve kültürel faaliyetlere katılımda çoğu zaman dışlanmaya maruz kaldıkları belirtilmektedir (Avrupa Komisyonu, 2010b). Ülkemizdeki işsizlik oranı, kadınların işgücüne katılımının düşük olması, eğitim hayatından iş hayatına geçiş süreçlerinin zorluğu, köyden kente göç edenlerin beceri seviyelerinin düşük olması iyileştirme gereken alanlar olarak karşımıza çıkmaktadır (Eğitim Reformu Girişimi, 2012). Bu kapsamda, hayat boyu öğrenmeye erişim özellikle düşük becerili, işsiz, özel ihtiyaçları olan, yaşlı ve göçmenlerin sosyal katılımının sağlanacağı yeni fırsatlar sunacak şekilde olmalıdır. Bahse konu kişilere ulaşabilmek ve bu kişilerin standartlarını etkin bir şekilde geliştirebilmek için eğitimin kalitesi ile bilgiye küresel ulaşım bir araya getirilmelidir.

İşsizlik ve yoksulluk, daha çok bireylere veya hanehalkına odaklanırken; sosyal dışlanma, öncelikle bireyin toplumla ilişkisini temel alan bir husustur. Eğitim politikaları, yalnızca çocuklar arasında değil; aynı zamanda yetişkinler arasında da sosyal dışlanmaya sebep olabilmektedir. Okul bırakma, mezun olamama, başarısız olma gibi konular yetişkinler üzerinde olumsuz etki bırakmakta ve sosyal dışlanmanın en belirgin şekli olan işsizlik olarak karşımıza çıkmaktadır (Klasen). Bu nedenle, bireylere eğitim hayatlarına devam etmeleri için yeni fırsatlar sunan hayat boyu öğrenme sistemi, yalnızca kişilerin becerileri arttırmakla kalmayacak; aynı zamanda sosyal dışlanmaya maruz kalmamak için mücadele etmelerine de olanak sağlayacaktır. Ayrıca, ülkemizde yaşanan son gelişmelerle birlikte geçici koruma altındaki kişilerin yoksulluk, sosyal dışlanma ve işsizlik ile mücadelelerinde yine hayat boyu öğrenme fırsatları sunulması fayda sağlayacaktır. Bu kapsamda, toplumsal değişimin içinde aktif olarak yer alma fırsatını yakalayabilmeleri için eğitim ya da sosyo-ekonomik seviyelerine bakılmaksızın herkesin öğrenme faaliyetlerine katılımı sağlanmalıdır (Doukas, 2002). Hayat boyu öğrenme faaliyetlerinin neler olduğu, bu faaliyetlere nerelerde ulaşılacağı, bu faaliyetlere katılımın sağlayacağı faydalar hakkında toplumda farkındalık oluşması gerekmekte ve tüm dezavantajlı gruplar da dâhil olmak üzere herkesin öğrenme faaliyetlerine katılımı teşvik edilerek kişilerin toplumda daha aktif rol almasının sağlanması gerekmektedir. Buna bağlı olarak, sosyal ve kültürel faktörler ele alındığında, eşitsizliklerin azaltılarak herkese öğrenme imkânının tanınması gerekliliğinin ortaya çıktığı görülmektedir. Kadın, etnik ve kültürel azınlıklar, engelliler, sosyal imkânlardan yoksun kişilere yükseköğretim kapılarının açılarak sosyal adalet ve eşit fırsatlar yoluyla söz konusu grupların bir arada uyum içinde yaşamaları sağlanmalıdır (Halimi, 2005). Farklı gruplara ayrıştırmacı eğitimler vermek yerine herkesin bir arada yer alacağı ortak programlar oluşturulmalı ve toplumun farklı kesimlerinin bu sayede kaynaştırılması sağlanmalıdır.

2010 yılı Sosyal Koruma ve Sosyal İçerme Ortak Raporunda, bireylerin toplumsal yaşama tam anlamıyla katılım sağlamalarının önemini altı çizilmiş ve hayat boyu öğrenme stratejilerinin yoksulluk ve sosyal dışlanma ile mücadelede önemli bir rol oynadığı ifade edilmiştir. Dahası, Avrupa Sosyal Fonunun, istihdam edilebilirlik için geliştirilen tedbirleri, sosyal ekonomiyi, mesleki eğitime erişimi ve hayat boyu öğrenmeyi desteklediği belirtilmektedir (Avrupa Komisyonu, 2010b). Bu kapsamda, dezavantajlı grupların, hayat boyu öğrenme fırsatlarına erişimin kolaylaştırılması ile sosyal içerme alanına katkı sağlanmış olacaktır. Ülkemizde büyük bir sorun olan, bölgesel farklılığın giderilmesi için herkese eşit eğitim fırsatları sunulması ve tüm ülke çapında öğrenme çıktılarında ilerleme kaydedilmesi hedeflenmelidir. Bu amaca ulaşılabilmesinde, bahse konu alan için ayrılan kamu kaynaklarının dezavantajlı olan bölgelere daha fazla aktarılması faydalı olacaktır (ETF, 2013). Ülkemizde nüfus yoğunluğu ve bölgesel farklılıklar, hizmetlerin ülke çapında eşit dağılmasının ve bireylerin her bölgede aynı standartlarda yaşamasının önünde engel teşkil etmektedir. Sosyal ve ekonomik anlamda yaşanan bu farklılıklar, hayat boyu öğrenme hizmetlerinin dezavantajlı bölgelerde de yeterli ve uygun biçimde sunulması ile aşılılabilmektedir.

Diğer taraftan, herkesin hayatı boyunca öğrenme faaliyetlerinin içinde yer almasının desteklenmesi kapsamında bireyler eğitimlerine devam etmeyi belli bir yaştan sonra da isteyebilmektedirler. Ortalama yaşam süresinin artmış olması sebebiyle son yıllarda hala çalışmakta olan ya da emekli olmuş yetişkin sayısı artmış olup zevk için üniversiteye gitmek ya da geri dönmek isteyen kişiler bulunmaktadır (Halimi, 2005). Ancak, bazı eğitim programları başvuru için yaş sınırlamaları getirmektedir ve bu, kişilerin eğitime katılımlarının önünü kesmektedir. Bu nedenle, üniversiteye gitmek ya da geri dönmek isteyen kişilerin önü açılmalı ve yaşı kaç olursa olsun herkesin gerekli şartları yerine getirdiği sürece, dilediği eğitim kurumunda öğrenim faaliyetine katılması kolaylaştırılmalıdır. Bir diğer unsur, yukarıda ifade edildiği üzere, Avrupa'daki uygulamalar da görülmüş olduğu üzere, ülkemizde de girişimcilik konusunda küçük yaşta bilinç oluşturulmaya başlanmalıdır. Sosyal medya, görsel medya, vb. yollarla girişimcilik konusunda farkındalık yaratılmalı ve özellikle kız çocukları sadece belli işlere yönlendirilmek yerine kendi işlerini kurabilecekleri konusunda bilinçlendirilmelidir. Dahası, kadın girişimcilerin desteklenmesi çalışmalarına hız verilmeli ve kadınlar iş yaratma konusunda becerilerini ortaya koymaya yönelik olarak daha fazla cesaretlendirilmelidir.

Beşinci olarak, bu çalışma kapsamında, hayat boyu öğrenmeye katılım oranlarının doğru biçimde hesaplanmasının büyük önem taşımakta olduğu görülmüştür. Bu oranlar doğrultusunda ülke sıralamaları oluşturulmakta ve hayat boyu öğrenme konusunda başarılı ülkeler bu şekilde belirlenmektedir. Ancak, bahse konu hesaplamaların yapılmasında ülkemizde bazı açıklıklar olduğu görülmüştür. Düzenlenen ve katılım sağlanan yaygın eğitim faaliyetlerine erişim ile ilgili istatistiklere ulaşım konusunda ülkemizde daha fazla çalışma yapılmasına ihtiyaç vardır. Bu nedenle, hayat boyu öğrenme süreçlerine ilişkin olarak daha doğru veriler toplanarak daha fazla bilgi edinilmeli ve daha düzgün hesaplamalar yapılmasına olanak sağlanmalıdır. Bunun yanı sıra, tüm ülkelerde hayat boyu öğrenmeye katılım oranları hesaplanırken 4 haftalık ortak bir süre referans alınırken, hesaplamaların yapılmasında farklılıklar olduğu görülmüştür. Örneğin, sorunun sorulma biçimi ülkeden ülkeye değiştiğinde sonuçlar da aynı şekilde değişiklik göstermektedir. Türkiye'de yaygın eğitim kapsamına alınacak kurslar anket sorusunda örneklendirilirken, örgün eğitimin tamamen kapsam dışı bırakılması sonuçlarda farklılık doğmasına neden olmaktadır. Bu nedenle, tüm

ülkelerde soruların aynı biçimde sorularak standart formatlar geliştirilmesi süreçlerin daha şeffaf yönetilmesine ve daha sağlıklı sonuçlar alınmasına olanak sağlayacaktır.

Son olarak, teknolojik gelişmelerle giderek dijitalleşen çağımızla paralel biçimde uyumsuz eşleşme ile mücadele etme hedefleri ortaya koyan güncel bir ulusal hayat boyu öğrenme strateji belgesinin hazırlanması gerekliliği ortaya çıkmıştır. Önceki döneme ilişkin olarak ortaya konan önceliklerin detaylı analizi yapılarak güncel dönemde gelinen nokta gözler önüne serilmeli ve yeni döneme ilişkin tedbirler belirlenmelidir. Daha somut kriterlerin belirlenmesi, sayısal hedeflerin ortaya konması, izleme ve değerlendirmelerin daha sağlıklı biçimde yapılmasına ve daha güncel ve yerinde politikalar oluşturulmasına olanak sağlayacaktır. 2016 yılında Türkiye'nin de içinde bulunduğu 32 ülkenin yetişkin becerilerinin ölçümünün yapıldığı PIAAC çalışması, kapsamı ve çıktıları açısından Türkiye'nin hayat boyu öğrenme anlamında gelecek vizyonunu belirlemede önemli bir mihenk taşıdır. Bu çalışma, yetişkin becerilerinde uluslararası alanda bulunduğumuz konumu görmek, ihtiyaçları tespit etmek ve bu doğrultuda ileriye yönelik tedbirler almak için ülkemiz açısından büyük önem taşımaktadır. Mevcut sonuçlar ışığında yetişkin becerilerinin daha üst seviyelere taşınabilmesi için öncelikle mevcut Ulusal Hayat Boyu Öğrenme Strateji Belgesinin ilgili kısımlarında yeni bir başlık olarak yeni hedefler belirlenmeli, bu hedefler doğrultusunda PIAAC çalışmasında kullanılan ölçüm tekniklerine benzer ulusal ölçekte yeni ölçüm teknikleri geliştirilmeli ve TÜİK ortamında örneklem alınacak gruplara yönelik özellikli bir çalışma yapılmalıdır. Milli Eğitim Bakanlığı, YÖK ve Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlıklarının uhdesinde yürütülmesinin daha uygun olacağı düşünülen bu çalışma neticesinde elde edilen çıktılar ile detaylı bir veri madenciliği sürecine müteakip özel politika gerektiren gruplar belirlenebilecek olup bu gruplara yönelik merkezi ve yerel yönetimlerin geliştirecekleri politikalar bir koordinasyon içerisinde yürütülebilecektir. Önümüzdeki yıllarda OECD tarafından düzenlenmesi muhtemel diğer PIAAC tur çalışmalarında yer almanın ön koşulu, ilk tur çıktıları üzerinden yeni politikalar geliştirmek ve geliştirilen politikaların uygulanmasını gözlemlemektir. Uluslararası platformlarda bütün alanlarda olduğu gibi hayat boyu öğrenme alanında da hak ettiği yere ulaşma noktasında Türkiye'nin üzerine düşen önemli sorumluluklar bulunmaktadır. Geliştirilecek politikaların çıktılarının değerlendirilmesi, Türkiye'nin bundan sonraki dönemlerde uluslararası platformlarda düzenlenecek olan bu tarz ölçüm ve değerlendirmelere dahil olabilmesine katkı sağlayacaktır.

Kaynakça

- Aksoy, Mustafa. (2013). Kavram Olarak Hayat Boyu Öğrenme ve Hayat Boyu Öğrenmenin Avrupa Birliği Serüveni. *Bilig* 64. 23-48.
- Avrupa Komisyonu. (1999). *The Bologna Declaration of 19 June 1999*. Erişim: https://www.eurashe.eu/library/bologna_1999_bologna-declaration-pdf/
- Avrupa Komisyonu. (2000). *A Memorandum on Lifelong Learning*. Erişim: https://arhiv.acs.si/dokumenti/Memorandum_on_Lifelong_Learning.pdf
- Avrupa Komisyonu. (2001). *Report from the Commission. The Concrete Future Objectives of Education and Training Systems*. Erişim:

http://www.aic.lv/ace/ace_disk/Bologna/contrib/EU/report%20on%20the%20concrete%20objectives%20of%20ed%20sys.pdf

Avrupa Komisyonu. (2002a). *European Benchmarks in Education and Training: Follow-up to the Lisbon European Council*. Erişim: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2002:0629:FIN:EN:PDF>

Avrupa Komisyonu. (2002b). *The Copenhagen Declaration*. Erişim: http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/copenahagen_declaration_en.pdf

Avrupa Komisyonu. (2005). *Working Together for Growth and Jobs. A New Start for the Lisbon Strategy*. Erişim: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2005:0024:FIN:EN:PDF>

Avrupa Komisyonu. (2006). *Implementing The Community Lisbon Programme: Fostering Entrepreneurial Mindsets Through Education And Learning*. Erişim: http://aei.pitt.edu/42889/1/com2006_0033.pdf

Avrupa Komisyonu. (2008). *Questioning the European indicator of adult participation in lifelong learning*. University of Nottingham.

Avrupa Komisyonu. (2010a). *EUROPE 2020: A Strategy for Smart, Sustainable and Inclusive Growth*. Erişim: <https://ec.europa.eu/eu2020/pdf/COMPLET%20EN%20BARROSO%20%20%20007%20-%20Europe%202020%20-%20EN%20version.pdf>

Avrupa Komisyonu. (2010b). *Joint Report on Social Protection and Social Inclusion 2010*. Belçika.

Avrupa Komisyonu (2019a). *European Policy Cooperation (ET 2020 framework)*. Erişim: https://ec.europa.eu/education/policies/european-policy-cooperation/et2020-framework_en

Avrupa Komisyonu. (2019b). *Turkey 2019 Report*. Erişim: <https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/sites/near/files/20190529-turkey-report.pdf>

Bağcı, E. (2011). Avrupa Birliği'ne Üyelik Sürecinde Türkiye'de Yaşam Boyu Eğitim Politikaları. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 30(2), 139- 173.

Boud. D. Middleton. H. (2003). Learning From Others at Work: Communities of Practice and Informal Learning. *Journal of Workplace Learning*. 15 (5), 194- 202.

CEDEFOP. (2002). *Innovations in lifelong learning. Capitalising on ADAPT*. Belçika.

Doukas, C. (2002). Learning Cities/ Region in the Framework of Lifelong Learning. *Integrating Lifelong Learning Perspectives içinde* (281- 288). UNESCO Institute for Education.

Dünya Bankası. (2003). *Lifelong Learning in the Global Knowledge Economy: Challenges for Developing Countries*. Washington D.C.

EfVET, Declaration of the joint Vocational Education and Training providers on the contribution of Vocational Education and Training to the EU 2020 strategy.

Eğitim Reformu Girişimi. (2012). *Meslek Eğitiminde Kalite İçin İşbirliği. Mesleki ve Teknik Eğitimde Güncelleştirilmiş Durum Analizi*. İstanbul: İmak Ofset Basım Yayın San. Ve Tic. Ltd. Şti.

- ETF. (2013). *Turkey Review of Human Resources Development*. İtalya.
- Guégot, Françoise. (2009). *Développement de L'orientation Professionnelle Tout Au Long De La Vie : Rapport au Premier Ministre*. Erişim: https://sofia.medicalistes.fr/spip/IMG/pdf/Developpement_de_l_orientation_professionnelle_tout_au_long_de_la_vie.pdf
- Güleç, İ. Çelik, S. Demirhan, B. (2012). Yaşam Boyu Öğrenme Nedir? Kavram ve Kapsamı Üzerine Bir Değerlendirme. *Sakarya University Journal of Education*. 2/3, 34- 48.
- Gvaramadze, I. (2007). *Lifelong Learning (LLL): It is never too soon ot too late for learning*. Erişim: http://www.projects.aegee.org/educationunlimited/files/Lifelong_Learning_brief.pdf
- Halimi, S. (2005). Lifelong Learning for Equity and Social Cohesion: A New Challenge For Higher Education. C. McIntosh (Ed.), *PERSPECTIVES ON DISTANCE EDUCATION: Lifelong Learning and Distance Higher Education* içinde (11-22). UNESCO/ COL.
- Institut National de la Jeunesse et de l'Education Populaire. (2012). *La formation tout au long de la vie*. Erişim: <https://www.yumpu.com/fr/document/view/35742814/la-formation-tout-au-long-de-la-vie-injep>
- IOE ve BIAC. (2010). *Lifelong Learning Strategy- G20 Meeting*. Erişim: <http://biac.org/wp-content/uploads/2014/05/09-2010-03-IOE-Strategy-on-Lifelong-Learning.pdf>
- Klasen, Stephan. *Social Exclusion, Children, and Education: Conceptual and Measurement Issues*. Erişim: <http://www.oecd.org/education/innovation-education/1855901.pdf>
- Knapper, Christopher. (2006). *Lifelong Learning Means Effective and Sustainable Learning: Reasons, Idea, Concrete Measures*. Erişim: <https://epale.ec.europa.eu/en/resource-centre/content/lifelong-learning-means-effective-and-sustainable-learning-reasons-ideas>
- Rapport public thématique. (2008). *La formation professionnelle tout au long de la vie*. Erişim: <https://www.vie-publique.fr/sites/default/files/rapport/pdf/084000627.pdf>
- Livingstone, D. W. Mirchandani, K. Sawchuk, P. H. (2008). *The Future of Lifelong Learning and Work:Critical Perspectives*, 13- 26. Rotterdam/ TAIPEI: Sense Publishers.
- Majumdar, S. (2009) *Emerging Generic Skills for Employability in the Knowledge Society*. Erişim: https://www.researchgate.net/publication/228758406_Emerging_generic_skills_for_employability_in_the_knowledge_society/related
- Medel- Anonuevo, C. Ohsako, T. Mauch, W. (2001). *Revisiting Lifelong Learning for the 21st Century*. UNESCO Institute for Education.
- Milli Eğitim Bakanlığı (2010). *Türkiye Hayat Boyu Öğrenme Strateji Belgesi ve 2009- 2013 Dönemi Hayat Boyu Öğrenme Faaliyet Planı*. Ankara.

- Milli Eğitim Bakanlığı. (2013), Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü, *Mesleki ve Teknik Eğitim Strateji Belgesi ve Eylem Planı (Taslak) 2013- 2017*.
- Milli Eğitim Bakanlığı. (2014). Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü.
- Mülga Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. (2016). *Beceriler Ö nemlidir: Yetişkin Becerileri Araştırmasının Kapsamlı Sonuçları Türkiye Ülke Notu*. Erişim: <https://www.oecd.org/skills/piaac/Skills-Matter-Turkey-Turkish-version.pdf>
- OECD. (2012). *Education Today 2013: The OECD Perspective*. OECD Publishing.
- Peng, W. (2002). Globalization, Lifelong Learning and Response of the Universities. C. Medel-Añonuevo (Ed.), *Integrating Lifelong Learning Perspectives* içinde (128- 133). UNESCO Institute for Education.
- Pieck, E. (2002). Lifelong Learning and Work in Developing Countries. *Integrating Lifelong Learning Perspectives* içinde (113- 125). UNESCO Institute for Education.
- Romijn, C. (2002). Combining the World of Work with the World of Education. C. Medel-Añonuevo (Ed.), *Integrating Lifelong Learning Perspectives* içinde (135- 140). UNESCO Institute for Education.
- Storen, L. (2013). Who Attends work-related training five years after graduation? A comparison across European countries. *International Journal of Lifelong Education*. 32 (2), 165- 189.
- Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı. (2019). *On Birinci Kalınma Planı (2019-2023)*. Erişim: <http://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2019/07/OnbirinciKalkinmaPlani.pdf>
- UNESCO. (1996). *Report to UNESCO of the International Commission on Education for the Twenty-first Century. Learning: The Treasure Within*. Fransa: United Nations Educational.
- Van Der Heijden, B. Boon, J. Van Der Klink, M. Meijs, E. (2009). *Employability Enhancement Through Formal and Informal Learning An Emprical Study among Dutch Non- academic University Staff Members*, 1-37.
- Vos, Arjen. (2008). *Human Resource Development Country Analysis for Turkey, ETF Working Paper*. Erişim: [http://www.etf.europa.eu/pubmgmt.nsf/\(getAttachment\)/A09AFBBBE2E5270EC12574B90057A75E/\\$File/NOTE7I5LQL.pdf](http://www.etf.europa.eu/pubmgmt.nsf/(getAttachment)/A09AFBBBE2E5270EC12574B90057A75E/$File/NOTE7I5LQL.pdf)
- Yorke, M. (2006). Employability in higher education: what it is- what it is not. *Learning & Employability. Series One*. The Higher Education Academy.