HAYAT BOYU ÖĞRENME STRATEJİ BELGESİ

T.C. MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI

TÜRKİYE

2009





ÖNSÖZ

Teknolojik, ekonomik, siyasi, toplumsal ve kültürel alanlarda yaşanan hızlı değişim ve dönüşümlerle ifade edilen küreselleşme süreci; bireyleri, kurumları, ülkeleri derinden etkilemeye devam etmektedir. Yaşama, öğrenme ve çalışma biçimlerini hızla değiştiren bilgi ve iletişim teknolojilerindeki gelişmeler ise sürekli olarak yeni bilgi ve becerilerin edinilmesini gerekli kılmakta, bu da yaşam boyu sürecek bir eğitime gereksinimi öne çıkarmaktadır. Bir başka ifadeyle bilişim çağının kendine özgü koşulları, kritik düşünebilen sorun çözmede farklı yaklaşımlar geliştirebilme becerisi kazanmış bireylerin yetiştirilmesini gerekli kılmaktadır.

Günümüzde okuma, yazma bilen, aritmetik bilgileri olan kişileri tanımlamakta kullanılan eğitimli insan tanımı da değişmiştir. Bugün bilgi toplumunda eğitimli insan, kendisi ile ilgili gelişmeleri ve değişimleri takip edebilen, hayata uygulayan, sorgulayan, gelişime açık, bilgi ve iletişim teknolojilerini aktif olarak kullanabilen bir kişi anlamına gelmektedir.

Kuşkusuz büyük değişimlerin yaşandığı dünyada, kişileri hayata hazırlama görevini yüklenen eğitim sistemlerinin değişmeden olduğu gibi kalmaları ve bu şekilde yüklenmiş oldukları görevleri yerine getirebilmeleri mümkün değildir. Bireylerin, dinamik ve değişken bir işgücü piyasasında rekabet edebilmeleri ve ekonomik seviyelerini koruyabilmeleri için "istihdam edilebilme" niteliklerini kazanmaya ve bu nitelikleri sürekli olarak geliştirmeye ve yenilemeye ihtiyaçları vardır. Bireylerin yaşamları boyunca devam eden değişkenlik, gelişim ve her geçen gün daha da önem kazanan bu ihtiyaçlar "hayat boyu öğrenme" yaklaşımının doğmasına ve yaygınlaşmasına sebep olmuştur.

Hayat boyu öğrenme Türkiye için bugünün konusu değil uzun bir tecrübenin ürünüdür. Bu husus dilimizde "beşikten mezara kadar eğitim" özdeyişinde ifadesini bulmakta ve okuma, öğrenme kültürümüzün önemli bir parçasını oluşturmaktadır.

Becerili, bilgili ve yeni koşullara uyum sağlayabilen işgücü olmadan çalışmaları etkili ve verimli yapabilmek mümkün değildir. Çünkü bilişim çağı hizmet ve mal üreten işgücünde aranan niteliklerin düzeyinde de değişiklikleri zorunlu kılmaktadır.

Bakanlar Kurulunca 60. Hükümet Programında yer alan politika ve öncelikler ile Avrupa Birliği Müktesebatına Uyum Programında yer alan düzenlemelerin bir eylem planına dönüştürülmesinde, 2007 yılı içinde tamamlanabilecek nitelikteki eylemlerin kısa dönem eylem planı haline getirilerek uygulanmasına karar verilmiştir. Bu kapsamda Bakanlığımızca Hayat Boyu Öğrenme Strateji Belgesinin hazırlanması öngörülmüştür.

Bu çalışma; Bakanlığımız Strateji Geliştirme Başkanlığınca koordine edilerek hazırlanan Millî Eğitim Bakanlığı Stratejik Planı ile uyumlu olup, çalışmalar Projeler Koordinasyon Merkezi tarafından yürütülmüş ve özellikle Türk Mesleki Eğitim Sistemine yeni açılımlar getiren, Türkiye'de Mesleki Eğitim ve Öğretim Sisteminin Güçlendirilmesi Projesi (MEGEP) kapsamında sosyal ortaklarla birlikte gerçekleştirilmiştir. Türkiye Hayat Boyu Öğrenme Strateji Belgesini hazırlayan Bakanlığımız birimlerinde görev yapan değerli bürokrat ve uzmanlara teşekkür eder, Türkiye Hayat Boyu Öğrenme Strateji Belgesinin ülkemize hayırlı olmasını dilerim.

Nimet ÇUBUKÇU
Millî Eğitim Bakanı

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ **2**

TABLOLAR **2**

GRAFİK **2**

KISALTMALAR **3**

I. GİRİŞ **4**

II. HAYAT BOYU ÖĞRENME KAVRAMI **7**

III. GENEL HEDEF **10**

Öncelik 1: Hayat Boyu Öğrenmenin Eş Güdümü İçin Tarafların Görev ve Sorumluluklarının Açıkça Belirtildiği Bir Yasal Düzenlemenin Yapılması 12

Öncelik 2: Toplumsal Farkındalık Artırılarak Hayat Boyu Öğrenme Kültürünün Oluşturulması 13

Öncelik 3: Etkin İzleme, Değerlendirme ve Karar Verme İçin Veri Toplama Sisteminin Güçlendirilmesi 14

Öncelik 4: Tüm Bireylere Okuma Yazma Becerisi Kazandırılarak Okuryazar Oranında Artış Sağlanması 15

Öncelik 5: Temel Eğitim Başta Olmak Üzere Eğitimin Tüm Kademelerinde Okullaşma Oranlarında Artış Sağlanması 16

Öncelik 6: Eğitim Kurumlarının Fiziki Altyapısı ile Eğitici Personel Sayısının ve Niteliğinin İhtiyaçlara Uygun Hale Getirilmesi 18

Öncelik 7: Öğretim Programlarının Değişen İhtiyaçlar Doğrultusunda Sürekli Güncellenmesi... 19

Öncelik 8: Bireylerin Çağın Değişen Gereksinimlerine Uyum Sağlayabilmeleri Amacıyla Bilgi ve İletişim Teknolojilerinin Kullanımının Etkin Hale Getirilmesi 20

Öncelik 9: Hayat Boyu Öğrenmeye Katılım Sürecinde Dezavantajlı Bireylere Özel Önem Verilmesi 22

Öncelik 10: Hayat Boyu Öğrenme Kapsamında Mesleki Rehberlik Hizmetlerinin Güçlendirilmesi 24

Öncelik 11: Mesleki Yeterlilik Sistemi Aktif Hale Getirilerek Kalite Güvence Sisteminin Kurulması 26

Öncelik 12: Öğretim Programları Arasındaki ve Okuldan İşe-İşten Okula Geçişlerin Kolaylaştırılması 28

Öncelik 13: İşgücünün Niteliğinin Uluslararası Rekabet Edebilir Seviyeye Ulaştırılması 30

Öncelik 14: Hayat Boyu Öğrenmenin Finansmanının Taraflarca Paylaşılmasının Sağlanması.... 34

Öncelik 15: Hayat Boyu Öğrenme Kapsamında Uluslararası İşbirliğinin ve Hareketliliğin Artırılması 37

Öncelik 16: Yaşlıların Sosyal ve Ekonomik Hayata Etkin Katılımlarını Artırmak Üzere Hayat Boyu Öğrenme Faaliyetlerinin Desteklenmesi 38

IV. SONUÇ **40**

EK: TÜRKİYE HAYAT BOYU ÖĞRENME STRATEJİSİ EYLEM PLANI **1**

TABLOLAR

Tablo 1. AB Ülkeleri ile Türkiye'de Hayat Boyu Öğrenmeye Katılım (%) 14
Tablo 2. İnsani Gelişmişlik Endeksi 15
Tablo 3. Bazı Ülkelerin Okuryazarlık Oranları 15
Tablo 4. Yıllar İtibarıyla Öğretim Kademelerine Göre Net Okullaşma Oranları 16
Tablo 5. Okul, Derslik, Öğrenci, Öğretmen Sayıları ile Derslik Başına Öğrenci ve Öğretmen Başına Öğrenci Sayıları 18
Tablo 6. Cinsiyete Göre Kent-Kır Ayrımında Bilgisayar ve İnternet Kullanım Oranları 21
Tablo 7. Türkiye'de Özürlüler 22
Tablo 8. Türkiye'nin İşgücü Durumu 31
Tablo 9. Özürlülerin İşgücüne Katılım Oranları 32
Tablo 10. Eğitime Ayrılan Bütçe Ödeneklerinin Yıllara Göre Dağılımı 34

GRAFİK

Grafik 1. İnternete Erişim, İnternet ve Bilgisayar Kullanım Oranları 20

KISALTMALAR

AB	Avrupa Birliği
AİS	Avrupa İstihdam Stratejisi
ASAGM	Aile ve Sosyal Araştırmalar Genel Müdürlüğü
DPB	Devlet Personel Başkanlığı
DPT	Devlet Planlama Teşkilatı
ÇASGEM	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi
ÇSGB	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
HBÖ	Hayat Boyu Öğrenme
ISCED–97	Eğitimin Uluslararası Standard Sınıflandırılması
İŞKUR	Türkiye İş Kurumu
KOSGEB	Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı
KSGM	Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü
MEB	Millî Eğitim Bakanlığı
MEGEP	Mesleki Eğitim ve Öğretim Sisteminin Güçlendirilmesi Projesi
MYK	Mesleki Yeterlilik Kurumu
OECD	Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü
RTÜK	Radyo ve Televizyon Üst Kurulu
SHÇEK	Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu
STB	Sanayi ve Ticaret Bakanlığı
STK	Sivil Toplum Kuruluşları
TBMM	Türkiye Büyük Millet Meclisi
TESK	Türkiye Esnaf ve Sanatkârları Konfederasyonu
TOBB	Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği
TRT	Türkiye Radyo Televizyon Kurumu
TSK	Türk Silahlı Kuvvetleri
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu
TÜRKAK	Türk Akreditasyon Kurumu
YÖK	Yükseköğretim Kurulu

I. GİRİŞ

Öğrenme insanın doğuştan getirdiği ve hayatı boyunca sürdürdüğü özelliklerinden biridir. İnsan öğrenme yoluyla kendini geliştirir, nitelik kazanır ve toplum içerisinde saygın bir yer alır.

Öğrenme her yerde ve her zaman gerçekleşebilir. Okulda sınıf ortamında olabileceği gibi, evde, sokakta, iş yerinde, yolculukta, bahçede, bir spor tesisi veya bir dinlenme merkezi gibi sosyal ortamlarda olabilir. Ancak öğrenme türlerinin bazıları önceden düzenlenmiş ortamlarda planlı, programlı, organize ve öğrenici tarafından istenerek gerçekleşir. Bazıları da kişinin bulunduğu herhangi bir ortamda farkına varmadan olayları veya nesneleri görerek, duyarak, dokunarak, ayrıca hissederek ve yaşayarak bir bakış açısı veya bilgi edinmesiyle gerçekleşir.

Avrupa Birliği (AB) Lizbon stratejisinin kendisi ve onun ağırlık verdiği hayat boyu öğrenme kavramı, daha önce ortaya çıkan Avrupa İstihdam Stratejisinin (AİS) etkin bir şekilde hayata geçirilmesi yönünde geliştirilen araç ve çerçevelerin bir uzantısıdır. Dünyadaki değişim ve gelişmelerle birlikte istihdam sorunuyla ilgili olarak birçok değişimler ortaya çıkmaktadır. İşgücü piyasasında yaşanan istikrarsızlık, ulusal ve uluslararası düzeyde işgücü hareketliliğinin yoğunlaşması ve hepsinden önemlisi yeni bilgisayar teknolojilerinin körüklediği teknolojik devrimin meydana getirdiği gelişme ve değişmelerden faydalanmak ve bunların ortaya çıkardığı sorunlarla baş edebilmek için hayat boyu öğrenme yaklaşımı, ekonomik ve sosyal politikaların oluşturulmasında giderek daha büyük önem kazanmaktadır.

Son yıllarda, bilgi toplumu olma gayreti içerisinde olan diğer ülkeler gibi, Türkiye'de de bilginin önemi anlaşılmış olup kimlerin hangi bilgiyi nerede ve nasıl kazanabilecekleri; kazanılan bilginin nerede ve ne amaçla kullanılabileceği konuları tartışılır hale gelmiştir. Bu durumda daha sistemli ve organize bir yapıya ihtiyaç duyulacağı açıktır.

2007–2013 dönemini kapsayan Dokuzuncu Kalkınma Planı, "*istikrar içinde büyüyen, gelirini daha adil paylaşan, küresel ölçekte rekabet gücüne sahip, bilgi toplumuna dönüşen, AB'ye üyelik için uyum sürecini tamamlamış bir Türkiye"* vizyonu ve Uzun Vadeli Strateji (2001–2023) çerçevesinde hazırlanmış, değişimin çok boyutlu ve hızlı bir şekilde yaşandığı, rekabetin yoğunlaştığı ve belirsizliklerin arttığı bir döneme rastlayan, küreselleşmenin her alanda etkili olduğu, bireyler, kurumlar ve uluslar için fırsatların ve risklerin arttığı bir dönemde, Türkiye'nin ekonomik, sosyal ve kültürel alanlarda bütüncül bir yaklaşımla gerçekleştireceği dönüşümleri ortaya koyan temel politika dokümanıdır. Bu haliyle Plan; Türkiye'nin önüne koyduğu dönüşüm hedeflerini AB çerçevesinde belirlediği temel bir strateji dokümanı olarak tasarlanmıştır. Plan, "Rekabet Gücünün Artırılması", "İstihdamın Artırılması", "Beşeri Gelişme ve Sosyal Dayanışmanın Güçlendirilmesi", "Bölgesel Gelişmenin Sağlanması", "Kamu Hizmetlerinde Kalite ve Etkinliğin Artırılması" gelişme eksenlerinden oluşmaktadır. Plan'da belirtilen amaçlara ulaşılmasıyla, AB'ye yasal ve kurumsal uyum sağlamanın yanında, sosyal ve ekonomik göstergeler itibarıyla AB ortalamaları da yakalanabilecektir. "İstihdamın Artırılması" gelişme ekseni "Eğitimin İşgücü Talebine Duyarlılığının Artırılması" başlığı altındaki 570. ve 571. paragraflarla, "Beşeri

Gelişme ve Sosyal Dayanışmanın Güçlendirilmesi" gelişme ekseni "Eğitim Sisteminin Geliştirilmesi" başlığı altındaki 583. ve 594. paragraflar hayat boyu öğrenme ile ilgilidir:

- 570. Değişen ve gelişen ekonomi ile işgücü piyasasının gerekleri doğrultusunda, kişilerin istihdam becerilerini artırmaya yönelik yaşam boyu öğrenim stratejisi geliştirilecektir. Bu strateji, kişilerin beceri ve yeteneklerinin geliştirilebilmesi için, örgün ve yaygın eğitim imkânlarının artırılmasını, söz konusu eğitim türleri arasındaki yatay ve dikey ilişkinin güçlendirilmesini, çıraklık ve halk eğitiminin bunlara yönelik olarak yapılandırılmasını, özel sektör ve STK'ların bu alanda faaliyet göstermesini destekleyecek mekanizmaları kapsayacaktır.
- 571. İşgücü piyasasına ilişkin bilgi sistemleri geliştirilmesi, eğitim ve işgücü piyasasının daha esnek bir yapıya kavuşturulması ve istihdamın ve işgücü verimliliğinin artırılması için, yaşam boyu eğitim stratejisi dikkate alınarak ekonominin talep ettiği alanlarda insangücü yetiştirilecektir.
- 583. Eğitim sistemi, insan kaynaklarının geliştirilmesini desteklemek üzere, yaşam boyu eğitim yaklaşımıyla ve bütüncül olarak ele alınacak; sistemin etkinliği, erişilebilirliği ve fırsat eşitliğine dayalı yapısı güçlendirilecektir.
- 594. Toplumda yaşam boyu eğitim anlayışının benimsenmesi amacıyla e-öğrenme dâhil, yaygın eğitim imkânları geliştirilecek, eğitim çağı dışına çıkmış kişilerin açık öğretim fırsatlarından yararlanmaları teşvik edilecek, beceri kazandırma ve meslek edindirme faaliyetleri artırılacaktır.

17. Millî Eğitim Şûrası'nın "Küreselleşme ve Avrupa Birliği Sürecinde Türk Eğitim Sistemi" başlığı "Hayat Boyu Öğrenme", "Eğitimde Hareketlilik", "Eğitimde Nitelik" olmak üzere üç bölümden oluşmaktadır. Şûrada; Türkiye Eğitim Sistemi kademeler arası geçişler, yönlendirme ve sınav sistemi ile küreselleşme ve AB sürecinde Türk eğitim sistemi boyutlarıyla değerlendirilmiştir. Hayat boyu öğrenme ile ilgili 26 karar alınmıştır. Sistemli ve organize bir yapı olarak:

"Hayat Boyu Öğrenme Strateji Belgesi"nin hazırlanmasındaki amaç, Türkiye'de toplumun ihtiyaç ve beklentilerine cevap verebilecek bir hayat boyu öğrenme sistemi oluşturmak ve bu sistemi işler ve sürdürülebilir duruma getirmektir.

Söz konusu belgenin hazırlanma süreci, Projeler Koordinasyon Merkezi Başkanlığı bünyesinde yürütülen MEGEP kapsamında başlamıştır. Konu ilgili sektörlerin hazır bulunduğu çeşitli platformlarda tartışılmış, beklentiler tespit edilmiş, önceden hazırlanmış Politika Belgesi'ndeki görüşler dikkate alınarak bir taslak oluşturulmuştur. Daha sonra taslağı geliştirmek ve sonuçlandırmak amacıyla Millî Eğitim Bakanlığı'nda özel bir komisyon oluşturuldu. Komisyon tarafından taslak geliştirilmiştir. Son taslak üzerine ilgili tüm kamu kurum/kuruluşları, özel sektör ve Sivil Toplum Örgütlerinin görüş ve önerileri dikkate alınarak belge mevcut duruma getirilmiştir.

Kavram bölümünde, yanlış algılama ve değerlendirmeleri ortadan kaldırmak ve ortak bir anlayış geliştirmek amacıyla öncelikle bireyin temel aktör olarak düşünüldüğü Hayat Boyu Öğrenme (HBÖ) kavramı üzerinde durulmaktadır. Ancak konu bireyin içerisinde yaşadığı

sosyal/toplumsal, ekonomik, kültürel hatta politik değerler ve gerçeklerle ilişkilendirilmektedir.

Belgede, kavram tanıtımı yanında *Hayat Boyu Öğrenme Altyapısının Güçlendirilerek Kaliteli Öğrenmeye Erişimin Kolaylaştırılması* genel hedefi altında bir bütünlük içerisinde on altı öncelik yer almaktadır. Her bir önceliğe ilişkin olarak mevcut durumun tespiti yanında Türkiye'nin politikaları doğrultusunda önerilerde bulunulmuştur.

Bu belge, toplumda ortak bir HBÖ anlayışının gelişmesine öncelikle katkı sağlayacaktır. Katılımcılığı kendine prensip edinmesi, ülkenin beklentilerini karşılamayı kendine amaç edinmesi, uluslararası uygulamaları rehber edinmesi diğer özellikleridir. Belgenin içeriği oluşturulurken alt başlıkları içeren sistematik bir yapı geliştirilmiştir. Bu yapısıyla belgenin, bir taraftan toplumda ortak bir HBÖ sistemi geliştirirken diğer taraftan uygulayıcılar tarafından daha kolay anlaşılarak uygulamada başarılı sonuçların alınmasına katkı sağlayacağı tahmin edilmektedir.

Ayrıca belgede, birey için çok amaçlı öğrenme ortamlarının hazırlanması öngörülmektedir. Bireyin öğrenme amacıyla bu ortamlara erişmesi; ilgi ve ihtiyaçları doğrultusunda bilgi, beceri ve deneyimlerinin arttırılması; kazanımlarının değerlendirilmesi ve bir şekilde ödüllendirilmesi suretiyle kendi öğrenme faaliyetlerini planlayıp yönetir duruma geleceği; maddi ve manevi olarak mutlu olacağı muhakkaktır.

"Türkiye Hayat Boyu Öğrenme Stratejisi Eylem Planı" hazırlanırken, daha önce yayımlanan Türkiye'de Yaşlıların Durumu ve Yaşlanma Ulusal Eylem Planı, Ulusal Kırsal Kalkınma Stratejisi, Bilgi Toplumu Stratejisi gibi benzer sektörel ve tematik strateji belgelerinin öncelikleri ve tedbirleri dikkate alınarak belgeler arası uyum sağlanması amaçlanmıştır. Ekte yer alan söz konusu Eylem Planı ile strateji belgesindeki tedbirlerin gerçekleşmelerinin izlenerek strateji planının aktif, işler ve izlemeyi mümkün hale getirilmesi amaçlanmıştır.

II. HAYAT BOYU ÖĞRENME KAVRAMI

Hayat boyu öğrenme; kişisel, toplumsal, sosyal ve istihdam ile ilişkili bir yaklaşımla bireyin; bilgi, beceri, ilgi ve yeterliliklerini geliştirmek amacıyla hayatı boyunca katıldığı her türlü öğrenme etkinlikleri olarak tanımlanmaktadır. Hayat boyu öğrenmenin amacı, bireylerin bilgi toplumuna uyum sağlamaları ve bu toplumda yaşamlarını daha iyi kontrol edebilmeleri için ekonomik ve sosyal hayatın tüm evrelerine aktif bir şekilde katılımlarına imkân vermektir.

Hayat boyu öğrenme örgün ve yaygın eğitim yoluyla verilen genel ve mesleki eğitim ve öğretimin yanında, bireyin eğitim-öğretim kurumları dışında bilgi ve beceri kazanmasına yol açan öğrenmeleri de içermektedir. Bu çerçevede hayat boyu öğrenme, okullar ve üniversitelerin yanında; işte, evde ya da herhangi bir yerde gerçekleştirilebilmektedir. Yaş, cinsiyet, sosyo-ekonomik statü ve eğitim seviyesi bakımından herhangi bir kısıtlamaya tabi değildir. Hayat boyu öğrenme bireylerin, toplulukların ve tüm toplumun mesleki ve sosyal başarılarına yol açacak biçimde bilgi, anlayış ve becerilerin kazanılmasını destekleyen sürekli ve planlı bir etkinlik olarak görülmelidir.

Bilim ve teknolojideki hızlı ve kapsamlı gelişmeler her alanda sürekli değişim yaratmakta ve yeni talepler ortaya çıkarmaktadır. Bu gelişim ve değişime uyum sağlama, sadece okul dönemlerinde öğrenilen bilgilerle mümkün olamadığından, kişinin kendini sürekli yenilemesi ve geliştirmesi ancak hayat boyu öğrenme ile mümkün olabilmektedir. Bu açıdan, eğitim sistemi geleneksel eğitim anlayışı sınırlarının ötesine geçerek, toplumun gereksinimlerini hayat boyu öğrenme yaklaşımıyla ele alacaktır. Bu sistemin uygulamaya geçirilmesi ile eğitim sistemi ekonomi piyasasının beklentilerini sağlayacak kalifiye işgücü yetiştirecektir ve istihdam eğitim ilişkisini güçlendirecektir.

Hayat boyu öğrenme bugünkü anlamıyla, önceden sadece gelişmiş ülkelerin konusu olarak algılanırken son yıllarda bu kavram gelişmekte olan ve az gelişmiş ülkelerin de gündemine girmiştir. Bu bağlamda, hızla sanayileşme sürecini tamamlama yolunda ilerleyen Türkiye gibi ülkeler için hayat boyu öğrenme, ekonomik ve sosyal gelişme yanında bilgi toplumuna dönüşümü de içeren daha geniş bir anlam kazanmıştır. Aynı zamanda bu kavramın anlamı sosyal ve insani gelişmeden iş hayatı için gerekli becerilerin kazanılmasına kadar genişletilmiştir. Sanayi toplumunun değerlerine göre oluşan eğitime ilişkin kavram, değer ve ilkeler hayat boyu öğrenme yaklaşımı ile küreselleşmenin etkisindeki bilgi toplumunun ihtiyaçları doğrultusunda yeniden tanımlanmayı gerekli kılmaktadır.

Türkiye'de hayat boyu öğrenme çok uzun bir geçmişe sahiptir. Türk kültüründe yıllar, hatta yüzyıllar öncesinde öğrenme için zaman ve mekân açısından bir sınırlamanın getirilemeyeceği, öğrenmenin insan ömrünün her anında, yaşadığı veya iletişim kurduğu her yerde gerçekleşebileceği, bir harf öğretene bile sınırsız saygı duyulması gerektiği, öğrenilenin en önemli yol gösterici unsur olduğu görüşleri yer almış, değerli kabul edilmiş ve bir şekilde uygulamaya konmuştur. Ancak, hayat boyu öğrenme kavramı son yıllarda, diğer ülkelerde olduğu gibi, Türkiye'de de eğitim öğretim kapsamında bir yaklaşım modeli olarak değerlendirilmeye başlanmıştır.

Dünyadaki değişim ve gelişmelerle birlikte istihdam sorunuyla ilgili de birçok değişimler ortaya çıkmaktadır. Örneğin; günümüzde iş değiştirme sıklığı artmakta, sürekli istihdam yerine kısa süreli işler yaygınlaşmakta, bazı meslekler önemini kaybetmekte, yeni meslekler ortaya çıkmakta ve iş sürekliliği azalmaktadır. Bu gibi sebeplerle işgücü piyasasında yaşanan istikrarsızlık, ulusal ve uluslararası düzeyde işgücü hareketliliğinin yoğunlaşması ve hepsinden önemlisi yeni bilgisayar teknolojilerinin körüklediği teknolojik devrimin meydana getirdiği gelişme ve değişmelerden faydalanmak ve bunların ortaya çıkardığı sorunlarla baş edebilmek için hayat boyu öğrenme yaklaşımı, ekonomik ve sosyal politikaların oluşturulmasında giderek daha büyük önem kazanmaktadır.

Hayat boyu öğrenme, erken çocukluk dönemindeki aile içi öğrenmeleri, okul öncesi öğrenmeleri, örgün eğitimin tüm aşamalarını, yaygın eğitimi, iş yaşamında kazanılan öğrenmeleri, hayatın herhangi bir döneminde kazanılan bilgi ve becerileri kapsar. Bu bağlamda hayat boyu öğrenme politikaları hayatın tüm evrelerini içermelidir. Erken çocukluk dönemindeki öğrenmeler ile örgün öğretim programı, çalışma hayatı ve daha sonraki hayat gözetilerek tasarlanmalı ve uygulanmalıdır. Öğrenmeyi öğrenme ve tüm günlük hayat becerilerinin kazanımı modern ilköğretimin üç temel becerisi (okuma, yazma, aritmetik) kadar önemlidir. Hayat boyu öğrenme yetişkinler için yaygın eğitim, güncelleme eğitimi ve ikinci şans eğitiminin yanında örgün eğitimi ve bireysel öğrenmeyi de içerir.

Hayatı; (1) erken çocukluk ve örgün eğitim dönemi, (2) çalışma hayatı dönemi ve (3) emeklilik ya da yaşlılık dönemi olmak üzere üç dönemde düşünmek alışılagelmiş bir eğilimdir. Ancak yirmi birinci yüzyılda hayatın okul, iş ve emeklilik olmak üzere üç döneme ayrıldığı fikri de değişmeye başlamıştır. Günümüzde değişen demografik yapı (daha uzun yaşam ve daha yaşlı nüfus) ve çalışma düzenleri ileri yaş dönemini de gündeme getirmiştir. Türkiye bu yeni eğilimler ışığında kendi demografik ve ekonomik özelliklerini dikkate almalıdır.

Hayat boyu öğrenmenin gelişebilmesi için, nerede ve nasıl kazanıldığına bakılmaksızın, bireyin önceki tüm kazanımlarını değerlendiren ve okul ile iş hayatı arasındaki karşılıklı geçişleri kolaylaştıran esnek sistemlere ihtiyaç duyulmaktadır. Bu bağlamda Türkiye'de Ulusal Mesleki Yeterlilik Sisteminin oluşturulması bu ihtiyaca cevap verecek en önemli araçlardan biri olacaktır.

Günümüzde her birey, gelişim ve değişime uyum sağlamak; kişisel yeteneklerini, işe ilişkin becerilerini ve yeterliliklerini geliştirmek için sürekli öğrenme durumuyla karşı karşıyadır. Küreselleşmenin hız kazandığı rekabetçi toplumlarda bu yöndeki çabalar daha fazla önem kazanmakta; hayat boyu öğrenme, hayat kalitesinin yükseltilmesinin en önemli aracı hâline gelmektedir.

Hayat boyu öğrenme politikalarının uygulanması çok yönlü işbirliğini ve koordinasyonu gerekli kılmaktadır. Eğitim sisteminde alınacak önlemler ve yapılacak düzenlemeler kadar birey açısından öğrenme engeli oluşturan özellikle iş hayatındaki kuralların da yeniden düzenlenmesi önem taşımaktadır. Örneğin; eğitim fırsatları bireyler için daha kolay erişilebilir hâle getirilirken iş hayatından okula geçişin birey açısından vazgeçme

maliyeti birey için katlanılabilir hâle getirilmelidir. Hayat boyu öğrenme politikaları sadece Millî Eğitim Bakanlığının değil, aynı zamanda diğer kamu kurum ve kuruluşları yanında işçi ve işveren meslek kuruluşları ile sivil toplum kuruluşlarının ortak bir bakış açısıyla yürütülmelidir. Bu işbirliği, arz ve talep arasında pratik ve hareketli bir denge kurularak hayat boyu öğrenmeye yapılan yatırımdan yüksek getiri sağlanması için de vazgeçilmezdir. Şüphesiz, hayat boyu öğrenme politikalarından olumlu sonuçların alınabilmesi, yapılabilirlik dikkate alınarak önceliklerin belirlenmesi yanında, uzun ve kararlı bir bakış açısının korunmasını da zorunlu kılmaktadır.

III. GENEL HEDEF

HAYAT BOYU ÖĞRENME ALTYAPISININ GÜÇLENDİRİLEREK KALİTELİ ÖĞRENMEYE ERİŞİMİN KOLAYLAŞTIRILMASI

Değişen şartlara hızlı uyum sağlamak için öğrenmenin günlük hayatın bir parçası hâline gelmesi gerekmektedir. Bu manada yetişkinlerin sürekli öğrenmeleri hususunda motive edilmeleri, eğitim fırsatlarından faydalanmalarının kolaylaştırılması büyük önem taşımaktadır. Sürekli öğrenme fırsatlarının örgün eğitimden yeterince faydalanmış kişiler kadar bu fırsatlardan mahrum kalmış kişilere de sunulması gerekmektedir. Özellikle dezavantajlı (vasıfsız genç insanlar, yaşlılar, işsizler, engelliler vb.) olarak tanımlanan bireylerin eğitime erişimlerinin kolaylaştırılması önem taşımaktadır.

Bireyin öğrenmeyi sürdürmesi, aldığı eğitimin toplumsal ve bireysel faydasını görmesiyle yakından ilişkilidir. Bu bağlamda eğitim, bireye sağladığı kazanımlar yanında, bu kazanımların faydaya dönüştürülmesiyle de ilgilenmek durumundadır.

Bireyin eğitimden en yüksek faydayı sağlamasında üç temel değişkenden söz edilebilir:

- Alınan eğitimin bireyin ilgi, istek, yetenek ve yeterlilikleriyle uyumlu olması
- Eğitimle sağlanan kazanımların toplumsal ve bireysel faydaya dönüştürülme potansiyeli
- Bireyin eğitimi için yapılan harcamalar ve vazgeçme maliyetlerinin sağlanan faydayla karşılaştırılması

AB'nin düzenlediği Lizbon Zirvesi'nde alınan kararlar çerçevesinde oluşturulan "2010 Lizbon Ortak Eğitim-Öğretim Hedefleri", aday ülke konumundaki Türkiye için de önem arz etmektedir.

Bu kapsamda; AB Eğitim Bakanları 2010'da ulaşılması beklenen;

- AB Eğitim ve Öğretim Sistemlerinin Kalitesinin ve Etkililiğinin Artırılması
- Eğitim ve Öğretim Sistemlerinin Herkes İçin Ulaşılabilirliğinin Sağlanması
- Eğitim ve Öğretim Sistemlerinin Daha Geniş Bir Dünyaya Açılması

olmak üzere üç "temel stratejik hedef" ve

- Öğretmenler ve eğiticiler için eğitim ve öğretimi geliştirmek
- Bilgi toplumu için beceriler geliştirmek
- Herkesin bilgi ve iletişim teknolojilerine ulaşımını sağlamak
- Bilimsel ve teknik çalışmalara yönelim oranını arttırmak
- Kaynakların en verimli şekilde kullanılmasını sağlamak
- İş hayatı, araştırmacılar ve toplum arasındaki bağları güçlendirmek
- "Girişimcilik Ruhu"nu geliştirmek
- Yabancı dil öğretimini geliştirmek
- Hareketliliği (*mobility*) ve bilgi alışverişini artırmak
- Avrupa çapında işbirliğini güçlendirmek

olmak üzere “alt hedefler” üzerinde uzlaşmaya varmışlardır.

Bu stratejiler ve alt hedefler kapsamında belirlenen AB ölçütleri (*European Benchmark*) 2010 yılı itibarıyla;

- Okuma-yazma konusunda düşük başarı düzeyine sahip 15 yaş grubundaki öğrenci sayısının 2000 yılındaki sayıya göre en az % 20 oranında azalmış olması
- 22 yaş grubunun en az % 85’inin üst seviye orta öğrenimini tamamlamış olması
- Matematik, fen bilgisi ve teknoloji bölümlerinden mezun olan öğrenci sayısının % 15 oranında artmış olması (Aynı zamanda kız/erkek öğrenciler arasındaki cinsiyet dengesizliğinin kapatılması)
- “Hayat boyu öğrenmeye katılım oranı”nın (Avrupa Ortalaması) çalışan yetişkin nüfusun (25–64 yaşları arasındaki) en az % 12,5’ini kapsayacak seviyeye gelmiş olması
- Okul eğitimini tamamlamadan ayrılan öğrenci oranının % 10’u geçmeyecek bir seviyeye gelmiş olması

Lizbon Stratejisi kapsamında bilgi toplumuna geçiş sürecini kolaylaştırmak için Avrupa Komisyonu, ülkelerin hayat boyu öğrenme stratejilerini oluşturmalarına önem vermektedir. Bu kapsamda Komisyon 21.11.2001 tarihinde COM(2001)678 referans numarası ile aldığı kararında hayat boyu öğrenme stratejilerinin önemli bileşenlerini;

- Ulusal, bölgesel ve yerel olarak kamu yönetiminin tüm düzeylerinde, eğitim hizmeti veren kurumlar ile işletmeler, sosyal taraflar, yerel birlikler ve sivil toplum kuruluşları arasında işbirliklerinin geliştirilmesi
- İşgücü piyasası ve hayat boyu öğrenme faaliyetlerinin potansiyel faydalanıcılarının ihtiyaçlarını bilgi toplumunun gereksinimlerine uygun olarak belirlenmesi
- Hayat boyu öğrenme kapsamında geliştirilecek ve oluşturulacak öğrenme fırsatlarının meydana getireceği kamu ve özel sektör yatırımlarındaki artışın miktarını belirlemek ve yeni kaynak modellerini teşvik edecek mekanizmaların oluşturulması
- İş başında öğrenmeyi kolaylaştırarak, iş yerlerindeki öğrenme merkezlerini artırarak öğrenme fırsatlarının daha ulaşılabilir yapılması
- Kırsal nüfusa, dezavantajlı bireylere ve dışlanma riski ile karşı karşıya kalanların ihtiyaçlarına uygun öğrenme fırsatlarının geliştirilmesi
- Tüm yaşlarda öğrenme ihtiyacının belirlenmesi ve bu fırsatlardan yararlanıcıların sayısının artırılması ve potansiyel yararlanıcıların motive edilmesi için bir öğrenme kültürünün oluşturulması
- Etkin bir izleme, değerlendirme ve kalite kontrol mekanizmalarının kurulması
- Hayat boyu öğrenme fırsatlarının oluşturulmasına destek veren kamu ve özel kurum/ kuruluşların teşvik edilmesi olarak tanımlamıştır.

Türkiye’de hayat boyu öğrenme anlayışının eğitimin tümünü kapsayacak şekilde algılanması yönündeki gelişmelere paralel olarak eğitim altyapısının güçlendirilmesine ve kalitenin arttırılmasına ihtiyaç duyulmaktadır. Gerek Türkiye’nin özel ihtiyaçları, gerekse AB kriterleri ve yukarıda bahsi geçen bileşenler göz önüne alındığında, aşağıdaki hususlar ön plana çıkmaktadır.

Öncelik 1: Hayat Boyu Öğrenmenin Eş Güdümü İçin Tarafların Görev ve Sorumluluklarının Açıkça Belirtildiği Bir Yasal Düzenlemenin Yapılması

Türk Millî Eğitim Sistemi, T.C. Anayasası'nın 42. maddesindeki düzenlemeler dikkate alınarak 24 Haziran 1973 tarihinde (Resmi Gazete) yürürlüğe girmiş olan 1739 sayılı Millî Eğitim Temel Kanunu ve mesleki eğitime ilişkin olarak 3308 ve değişiklik getiren 4702 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu ile düzenlenmiştir. Söz konusu mevzuatta toplumun değişen ihtiyaçlarına paralel olarak eğitim taraflarının rollerine, sorumluluklarına ve eğitimin koordinasyonuna ilişkin katılımcılık boyutundaki düzenlemeler yetersiz kalmaktadır.

Türkiye'de başta Millî Eğitim Bakanlığı (MEB) olmak üzere, hayat boyu öğrenme kapsamında doğrudan ya da dolaylı çalışmalar yapan birçok kamu, özel ve sivil toplum kuruluşları mevcuttur. Ancak, eğitim sisteminin yeniden yapılandırılması, eğitimde aşağıda sıralanan tarafların rollerinin yeniden belirlenmesi sonucunu da doğuracaktır.

1. BİREY
2. AİLE
3. İŞ DÜNYASI
   - İşletmeler
   - İşçi ve İşveren Sendikaları ve Konfederasyonları
   - Kamu niteliğindeki meslek kuruluşları (TESK, TOBB, Odalar…)
4. SİVİL TOPLUM KURULUŞLARI
   - Vakıflar
   - Dernekler
5. KAMU KURUM VE KURULUŞLARI
   - Bakanlıklar ve bağlı kuruluşlar
   - Kanunla kurulmuş Kurum, Kurul ve Üst Kurullar
   - Yerel Yönetimler
   - Üniversiteler
   - Türk Silahlı Kuvvetleri
6. MEDYA

Bu rollerin toplumsal uzlaşmayla belirlenmesi büyük önem taşımaktadır. Günün şartlarına ve hayat boyu öğrenme kavramının eğitim ve öğretime yüklediği yeni anlamlara paralel olarak gelişen ihtiyaçların karşılanması için tarafların rol ve sorumluluklarının belirleneceği, HBÖ sisteminin etkin olarak işletilmesini amaçlayan Hayat Boyu Öğrenme Koordinasyon Kanunu ve ilgili mevzuatın yürürlüğe girmesi gerekmektedir. Bu kapsamda sivil toplum kuruluşlarını da içeren bakanlıklar arası bir çalışma grubu oluşturularak mevcut yasal sistem gözden geçirilerek istihdam, sosyal politika, işletme, eğitim ve idareye ilişkin yasal düzenlemeleri uyumlu hale getirecek bir hayat boyu öğrenme kanunu oluşturulmalıdır.

Öncelik 2: Toplumsal Farkındalık Artırılarak Hayat Boyu Öğrenme Kültürünün Oluşturulması

Türkiye'de öğrenmenin her tür insan için normal bir hayat tarzı ve hakkı olduğu bir hayat boyu öğrenme kültürü geliştirilmesi ihtiyacı doğmuştur. Devlet, medya ve sosyal ortaklar ana aktörlerdir. Türkiye'de medyanın yardımı ve sivil toplum aracılığıyla bir hayat boyu öğrenme kültürünün oluşması için, yaygın ve etkili bir bilgilendirme ve hayat boyu öğrenmeyi bilinçlendirme kampanyası geliştirilmesi gerekmektedir. Bu kapsamda eğitim ve öğretimin toplum tarafından daha iyi anlaşılmasını sağlamak amacıyla medyada, sivil örgütlerde ve işletmelerde bir öğrenme kültürü oluşturmayı amaçlayan her tür politikalar ve etkinlikler desteklenmeli ve bunlara katkı sağlanmalıdır.

Meslek odaları, işveren ve çalışanların profesyonel sektör örgütleri ve tüm kurum ve kuruluşlar kendi sektörlerindeki teknolojik gelişmeleri daha yakından izlemeli ve değerlendirmeli, eğitim ihtiyaçlarını belirlemeli, üyelerini haberdar etmeli ve eğitim sunabilecek veya mevcut eğitim birimlerini yeniden yapılandıracak birimler oluşturmalıdır. Kendi başlarına eğitim sunabilecek yeterlikte değilseler diğer işletmelerin ve örgütlerin kapasitelerinden faydalanmaları gerekmektedir.

Sivil toplum örgütlerinin hayat boyu öğrenmenin sunulması ve temsil edilmesindeki önemi göz ardı edilemez. HBÖ'nün genel olarak halka yayılabilmesi için güçlü ve geniş tabanlı STK'ların özellikle de ulaşılması zor gruplara yaygın eğitimi götürmesine, desteklemesine ve güçlendirmesine ihtiyaç vardır. Sivil toplum örgütlerinin de bu ihtiyacı karşılayacak kurumsal güce ulaşmalarının sağlanması amacıyla eğitim birimlerini ve HBÖ'nün örgütsel yeterliliğini sağlayacak uzmanlarını güçlendirmeleri gerekmektedir. Sivil toplum kuruluşları, çeşitli eğitim faaliyetleri uygulamanın dışında toplumsal bilinç artırma, öğrenme ve eğitim süreçlerine katılımı motive etme konularında da daha fazla sorumluluk almalıdır.

Öncelik 3: Etkin İzleme, Değerlendirme ve Karar Verme İçin Veri Toplama Sisteminin Güçlendirilmesi

Lizbon 2010 Eğitim Öğretim Hedefleri arasında AB ülkelerindeki yetişkinlerin (25- 64 yaş arası) en az % 12,5'inin hayat boyu öğrenmeye katılımlarının sağlanması yer almaktadır. AB ülkeleri ile Türkiye'nin hayat boyu öğrenmeye ilişkin 2001–2005 yılları arasındaki veriler aşağıdaki tablodadır. Ancak bu veriler MEB Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü'nün bünyesinde sürdürülen çalışmaları yansıtmakta ve diğer bakanlıklar, birlikler, odalar, sendikalar, belediyeler ve özel kurumların bünyesinde yapılan HBÖ faaliyetlerini içermemektedir. Ülkede konuyla ilgili daha geniş bir veri tabanı oluşturma çalışmaları devam etmektedir. Güncel ve güvenilir bir veri tabanı oluşturulduğunda Türkiye ile ilgili oranların daha yüksek olduğu ortaya çıkacaktır. Ancak, genel anlamda bu oranlar yine de ihtiyaçların gerisinde kalmaktadır.

Tablo 1. AB Ülkeleri ile Türkiye'de Hayat Boyu Öğrenmeye Katılım (%)

	ERKEK					KADIN				
	2001	2002	2003	2004	2005	2001	2002	2003	2004	2005
AB–25	7,2	7,2	8,5	9,4	10,1	8,4	8,5	10,0	11,1	11,9
AB–15	7,7	7,8	9,1	10,3	11,1	8,9	9,1	10,8	12,0	13,0
Türkiye	0,7	0,6	0,7	0,9	1,4	1,3	1,2	1,6	1,6	2,6

Kaynak: Statistical Portrait of the European Union–2007, European Commission

Etkin bir yönetim ve karar vermeye yardımcı olacak güncel ve güvenilir verilerin büyük önemi bulunmaktadır. Düzenli olarak toplanan uluslararası karşılaştırabilirliğe sahip verilerin noksanlığı, kritik alan ve zayıflıkların belirlenmesini güçleştirmektedir. Bunun için ulusal ve uluslararası düzeyde araştırma ve bilgi tabanının güçlendirilmesine ihtiyaç duyulmaktadır. Ulusal ve uluslararası hayat boyu öğrenme fuar ve etkinliklerinin yapılması, bu konu ile ilgili veri akışının güncellenmesi ve uygulamaların takibi açısından önemli olacaktır.

Veri eksikliğinin giderilmesi, hayat boyu öğrenme izleme sisteminin uygulamaya konulması ve karşılaştırma ölçütlerinin belirlenmesi için bir ön koşuldur. Uygun verilerin ve veri kaynaklarının seçilmesi için ulusal ve uluslararası düzeyde bir tarama yapılması gerekmektedir. Türkiye'nin eğitime erişimin ve eğitimin kalitesinin ölçüldüğü tüm uluslararası anket ve araştırmalara katılımı sağlanmalıdır.

Öncelik 4: Tüm Bireylere Okuma Yazma Becerisi Kazandırılarak Okuryazar Oranında Artış Sağlanması

Okuryazarlık ve temel hesap bilgisi hayat boyu öğrenme için ön koşuldur çünkü çoğu öğrenme materyaline erişim için okuyabilme becerisi gerekmektedir.

Okuryazarlık oranı, Türkiye'de hâlâ bir sorun olup hayat boyu öğrenme fırsatları için gerekli temel yetenekler açısından çözülmesi gereken bir meseledir. Bu durum özellikle kadınlarda daha çok ön plana çıkmaktadır. Türkiye İstatistik Kurumu'nun (TÜİK) 2006 yılı verilerine göre, Türkiye'de okur-yazar olmayanların oranı %11,9'dur. Bu oran erkeklerde % 4, kadınlarda ise % 19,6'dır.

Türkiye, İnsani Gelişmişlik Endeksi içerisinde 177 ülke arasında 84. sırada yer almaktadır. İnsani Gelişmişlik Endeksinde Türkiye'nin arka sıralarda yer almasının sebebi okuryazarlık oranının, üniversiteye kadar eğitime katılım oranının, beklenen yaşam süresinin ve kişi başına milli gelirinin düşük olmasıdır.

Tablo 2. İnsani Gelişmişlik Endeksi

İnsani Gelişmişlik Sırası	Yaşam Süresi (Yıl)	Okuryazar Oranı (%)	Üniversiteye Kadar Eğitime Katılanlar	Kişi Başı Milli Gelir ($-SGP)
1 İzlanda	81,5	99	95,4	36.510
2 Norveç	79,8	99	99,2	41.420
3 Avustralya	80,9	99	100	31.794
4 Kanada	80,3	99	99,2	33.375
70 Brezilya	71,7	88,6	87,5	8.402
73 Kazakistan	65,9	99,5	93,8	7.857
83 Ermenistan	71,7	99,4	70,8	4.945
84 Türkiye	71,4	87,4	68,7	8.407
94 İran	70,2	82,4	72,8	7.968
98 Azerbaycan	67,1	98,8	67,1	5.016
177 Sierra Leone	41,8	34,8	44,6	806

Kaynak: Birleşmiş Milletler İnsani Kalkınma Raporu 2007–2008

Aşağıdaki tablo bazı ülkelerin okuma-yazma bilen nüfusuna ilişkin verileri içermektedir. Türkiye bu tabloya göre 52. sıradadır. Özellikle kadın nüfusundaki okuma yazma bilenlerin oranının düşük olması bu konuda ciddi tedbirler alınmasını gerektirmektedir. Bu kapsamda özellikle okuma yazma oranı düşük olan bölgelerde yetişkinler arasında okuma yazma bilinmemesinin sona erdirilmesine yönelik programlara ihtiyaç vardır.

Tablo 3. Bazı Ülkelerin Okuryazarlık Oranları

Sıra	Ülke	%	Sıra	Ülke	%
1	Avusturya	99,9	**20**	Arjantin	97,2
1	Belçika	99,9	**20**	Maldiv Adaları	97,2
1	İngiltere	99,9	**21**	ABD	97,0
2	Estonya	99,8	**49**	Katar	89,2
3	Barbados	99,7	**50**	Malezya	88,7
3	Polonya	99,7	**51**	Brezilya	88,4
5	Kazakistan	99,5	**52**	Türkiye	88,1

Kaynak: Birleşmiş Milletler 2005 Yılı Gelişme Programı Raporu

Öncelik 5: Temel Eğitim Başta Olmak Üzere Eğitimin Tüm Kademelerinde Okullaşma Oranlarında Artış Sağlanması

Vasıflı insan gücünün ekonominin ihtiyaçları doğrultusunda yetiştirilmesi ilköğretimle, hatta okul öncesi eğitimle başlayan ve yükseköğretime kadar uzanan bir eğitim sürecini gerektirmektedir. Ayrıca, bu süreç her aşamada hayat boyu eğitim perspektifi ile desteklenmelidir. Örgün eğitimde, okul öncesi eğitim ve ilköğretimi kapsayan birinci aşamada, bireye iyi insan ve iyi vatandaş olma vasıflarını kazandırma hedeflenirken; ortaöğretim ve yükseköğretimi kapsayan ikinci aşamada esas olan, bireyi istihdama hazırlamak ve çalışma yaşamının gerektirdiği bilgi ve becerilerle donatmaktır.

Tablo 4. Yıllar İtibarıyla Öğretim Kademelerine Göre Net Okullaşma Oranları

Yıllar	İlköğretim	Ortaöğretim	Yükseköğretim
2003–2004	90,2	53,4	15,3
2004–2005	89,7	54,9	16,6
2005–2006	89,8	56,6	18,9
2006–2007	90,1	56,5	20,1
2007–2008	97,4	58,6	21,0
2008–2009	96,5	58,5	---

Kaynak: MEB; Milli Eğitim İstatistikleri, 2008–2009

Tablodaki veriler ışığında, eğitim düzeyleri itibarıyla en yüksek okullaşma oranının ilköğretim düzeyinde gerçekleştiği görülmektedir. Ancak Türkiye'de zorunlu eğitime rağmen özellikle kırsal bölgelerde okullaşmanın tam olarak sağlanamamasından dolayı, ilköğretimde okullaşma oranı henüz %100'e ulaşamamıştır. İlköğretime geç kayıt yaptırma ve bitirmeden ayrılma (erken terkler) okullaşma oranlarının istenilen düzeyde artmasını engelleyen başlıca faktörlerdir. 2007-2008 eğitim-öğretim yılında, ilköğretimde 60.329 öğrencinin okuldan ilişiği kesilmiş iken (tüm ilköğretim öğrencilerinin %0,5'i), ortaöğretimde okuldan ilişiği kesilenlerin sayısı 211.598'dir (tüm ortaöğretim öğrencilerinin %6'sı).

Bireyin gelişiminin büyük bölümünün okul öncesi eğitim çağında tamamlandığı bilinmektedir. Bu yaşlarda eğitimden yoksun kalan çocukların uğradıkları kayıpların ileriki yaşlarda telafisi çok güçtür. Okul öncesi eğitime katılım oranının arttırılması çalışmaları sürdürülmekte olup, 2013 yılına kadar %50'ye (Avrupa Birliğinde 4 yaş okullaşma oranı % 86,8'dir) ulaşması hedeflenmiştir. Mevcut okullaşma oranı (4–5 yaş) % 33,9 olup bu hedef doğrultusunda çalışmalara hız verilmelidir.

2008–2009 eğitim döneminde ortaöğretimde net okullaşma oranı % 58,5 olarak gerçekleştiğine göre, ortaöğretim çağı nüfusunun büyük çoğunluğunun okul dışında, iş yaşamında ya da işsiz olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.

Örgün eğitimde eğitime erişimin artırılması için, taşımalı eğitim, yatılı bölge okulları vb. yollara başvurulmaktadır. 2008–2009 eğitim-öğretim döneminde yatılı ilköğretim bölge

okullarındaki toplam öğrenci sayısı 263 bindir. Taşımalı eğitim ile toplam 683 bin öğrenci okullara ulaştırılmaktadır.

Düşük gelirli ve kırsal kesimde yaşayan ailelerin çocuklarının, engelli çocukların ve özellikle kız çocuklarının eğitime erişimi açısından zorluklar yaşanmaktadır. "Haydi Kızlar Okula Kampanyası", "Baba Beni Okula Gönder", "Şartlı Nakit Transferi Programı", "Eğitime %100 Destek Programı" gibi çalışmalarla eğitime erişilebilirlik artırılmaya çalışılmaktadır. Özellikle ilköğretimde okullaşma oranında önemli bir artış sağlanmış olmasına karşın, 2008 yılı Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi'ne göre halen zorunlu eğitim çağında olup okula gidemeyen 6–13 yaş çağ nüfusunda yaklaşık 276 bin çocuk bulunmaktadır.

İlköğretimde kız çocuklarının okullaşmasının, erkek çocuklarının okullaşmasına oranı (cinsiyet oranı) % 97,9'dur. Son yıllarda orta öğretim seviyesindeki okullaşma oranında bir artış sağlansa da bu oran halen ideal seviyede değildir. Ortaöğretimde %89 olan cinsiyet oranının ilköğretimdeki orana nazaran düşük düzeyde kalması dikkat çekmektedir.

Okuma yazma bilenler kategorisinde kadın nüfusun erkek nüfusa oranı % 83'dür. Dolayısıyla, sosyo-ekonomik gelişimi açısından Türkiye'nin önündeki en önemli problemlerden birisi, nüfusunun yarısını oluşturan kadınların eğitime erişiminin sağlanmasıdır.

İlköğretimden ortaöğretime geçiş oranı % 85'dir. İlköğretimden mezun olduktan sonra okula devam etmeyenlerin oranı, Türkiye genelinde % 15'dir. Ayrıca, mesleki eğitimin, ortaöğretim içindeki payı düşüktür. Ortaöğretim içinde mesleki ve teknik ortaöğretimin payı 2008–2009 eğitim-öğretim döneminde % 40,8'dir. İlköğretimden ortaöğretime geçiş sisteminde, öğrencilerin ilgi, beceri ve kabiliyetlerinin yeteri kadar dikkate alınmaması, ilköğretimdeki yönlendirme sisteminin etkin olarak işletilememesi, mesleki eğitim öğrencilerinin yükseköğretime geçişteki dezavantajlı durumu ve eğitim-istihdam ilişkisinin yeterince kurulamamış olması, mesleki eğitimin ortaöğretim içindeki payının artmasını engellemektedir.

OECD ülkelerinde 25–34 yaş arası kadınların ortalama %33'ü, erkeklerin %28'i yüksek öğrenim mezunudur. Türkiye'de bu oranlar; kadınlar için %7.1, erkekler için %10.7'dir. Bu oranlarla Türkiye, kadınlarda, OECD ülkeleri içinde sonuncu sırada, erkeklerde ise Portekiz'den sonra sondan ikinci sırada gelmektedir.

Çalışma çağındaki nüfusun içinde, yükseköğrenim mezunlarının oranı %12'nin altında olan Türkiye, Çek Cumhuriyeti, İtalya ve Slovakya Cumhuriyeti gibi OECD ülkeleri ile %35'in üzerinde olan Kanada, ABD, İsveç ve Japonya gibi OECD ülkeleri arasında önemli fark vardır. Cinsiyetler açısından değerlendirildiğinde, Kanada, Finlandiya, İsveç ve Yeni Zelanda'da çalışma çağındaki yüksek öğrenimli kadın nüfusu, aynı kategorideki erkek nüfusun oranını geçmektedir. Buna karşılık, Kore ve İsviçre'de yükseköğrenim mezunu erkek nüfusun oranı, kadın nüfusuna kıyasla hayli yüksektir.

Öncelik 6: Eğitim Kurumlarının Fiziki Altyapısı ile Eğitici Personel Sayısının ve Niteliğinin İhtiyaçlara Uygun Hale Getirilmesi

Sürekli ve güvenli bir öğrenmeye yönelik "olumlu öğrenme ortamları" için öğrenme hedeflerine uygun hazırlanan fiziksel mekânlara ve yeterli sayıda eğitim-öğretim personeline ihtiyaç duyulmaktadır.

Okullaşma oranındaki artışa rağmen okulların fiziki kapasiteleri nitelik ve nicelik olarak yetersizdir. Bu yetersizliklerin giderilmesine yönelik olarak sürekli kaynak aktarımı henüz söz konusu değildir. Ülke şartları gereği; kaynak aktarımında sürekliliğin olmaması mevcut talebin karşılanamaması sorununu doğurmaktadır. Bu ihtiyaçlar dikkate alınarak daha fazla tedbir alınmalıdır.

Öğrenme yol ve yöntemlerinin çeşitlendirilmesi hayat boyu öğrenmeyi desteklemektedir. Bu bağlamda bilgi ve iletişim teknolojilerinden de yararlanılarak uzaktan öğretimin etkinleştirilip geliştirilmesinde fayda görülmektedir.

Tablo 5. Okul, Derslik, Öğrenci, Öğretmen Sayıları ile Derslik Başına Öğrenci ve Öğretmen Başına Öğrenci Sayıları

	Okul/Birim	Öğrenci Sayısı(1)	Öğretmen Sayısı(2)	Derslik Sayısı	Derslik Başına Öğrenci (3)	Öğretmen Başına Öğrenci
Okul Öncesi Eğitim	23 653	804 765	47 633	39 481	20	17
İlköğretim	33 769	10 709 920	453 318	320 393	32	23
Genel Ortaöğretim	4 053	2 271 900	107 789	65 859	29	18
Mesleki Ortaöğretim	4 622	1 565 264	88 924	43 183	33	16
Yaygın Eğitim (4)	13 013	5 765 168	94 693	83 870	-	-

(1) Açık ilköğretim ve açık lise öğrencilerini de kapsamaktadır.
(2) Kadrolu ve sözleşmeli öğretmenler ile kadrosuz usta öğreticileri kapsamaktadır.
(3) Açık ilköğretim ve açık lise öğrencileri kapsanmamıştır.
(4) Yaygın Eğitim bilgileri 2007–2008 öğretim yılı sonu itibarıyla verilmiştir.
Kaynak: MEB; Milli Eğitim İstatistikleri, 2008–2009

İyi eğitilmiş ve yüksek düzeyde motive edilmiş öğretmenler, kaliteli eğitimin en önemli unsurudur. Bu bağlamda öğretmen eğitiminin geliştirilmesi yanında, öğretmenlerin kendi alanlarındaki kariyer gelişimlerinin desteklenmesine de ihtiyaç duyulmaktadır. Bu destek, açılan hizmet içi eğitim kurslarının ötesine geçmek durumundadır. Öğretmenlere, meslekte yükselme eğitimini alma imkânları verilmelidir. Ayrıca özel kuruluşlarca düzenlenen eğitimlere katılma konusunda da öğretmenler desteklenmelidir. Özellikle meslek dersi öğretmenlerinin güncel iş yeri deneyimi kazanmaları gerekli görülmektedir. Öğretmenlerin kapasitelerinin güçlendirilmesi kapsamında, internet teknolojisinden faydalanılarak çevrimiçi topluluklar oluşturulmalı ve öğretmenlerin alan öğretimi konusunda yüz yüze birlikteliği kadar aynı zaman ve aynı mekânda bulunamayan öğretmenleri bir araya getirecek önlemler de alınmalıdır. Bu kapsamda, öğretmenlerin bölgesel ya da ulusal çapta mesleki gelişimlerini sağlamak amacıyla bir araya getirilmeleri desteklenmelidir.

Öncelik 7: Öğretim Programlarının Değişen İhtiyaçlar Doğrultusunda Sürekli Güncellenmesi

Hayat boyu öğrenme için eğitim sisteminin "öğrenen merkezli" olarak yeniden yapılandırılması önem taşımaktadır. Türkiye'de öğrenen merkezli yaklaşımın benimsenmesinden önceki dönemde birey, yetkili otoritelerin belirlediği yeterlilikleri yine onların belirlediği yöntemlerle kazanmaktaydı. Öğrenen merkezli yapılanmada ise bireyin, ilköğretim ve ortaöğretim düzeyinde geliştirilen yeni programlar çerçevesinde hangi yeterlilikleri nasıl kazanacağını seçme özgürlüğüne ve sorumluluğuna sahip olması beklenmektedir. Böylece özgürlük ile sorumluluk arasında sağlıklı bir denge kurulmuş olacaktır. Öğrencilerin kendi ilgi, istek, yetenek ve yeterliliklerine göre seçebilecekleri derslerin tüm öğretim programının içindeki oranlarının artırılması bunu destekleyecektir. Böylesi bir anlayışın ilk adımları öğretmen yetiştiren kurumlarla diğer eğitim kurumları arasındaki ilişkilerin geliştirilmesini gerekli kılmaktadır.

Eğitim sisteminin öğrenen merkezli olarak yapılandırılması, ayrıca, doğal olarak eğitimde tarafların (birey, aile, devlet, sivil toplum kuruluşları v.b.) rollerinin yeniden belirlenmesi sonucunu da doğuracaktır. Bu rollerin toplumsal uzlaşmayla belirlenmesi büyük önem taşımaktadır. Hiç şüphesiz bu uygulamalarda yerel yönetimlerin ve üniversitelerin rolü yadsınamaz. Bu nedenle yerel yönetimlerin "öğrenen kent", "öğrenen kasaba" gibi başlıklar altında bütün yaşayanları bir sisteme entegre edecek yerleşme veya uygulama modelleri ortaya konulmalıdır.

Örgün eğitim sürecinde en az iki yabancı dilin öğretilmesi gerekli görülmektedir. Böylece bireylerin öğrenme fırsatlarını daha iyi değerlendirmeleri sağlanacak ve diğer ülke vatandaşlarıyla sağlıklı iletişim kurma fırsatları gelişecektir. Kaliteli, fonksiyonel ve hedefe odaklı bir yabancı dil öğretimi müfredatı geliştirilme çalışmaları devam etmektedir. Bu müfredatların bireylerin farklı öğrenme ortamlarından yararlanılarak yabancı dil yeterliliklerini geliştirmelerine yardımcı olacağı düşünülmektedir.

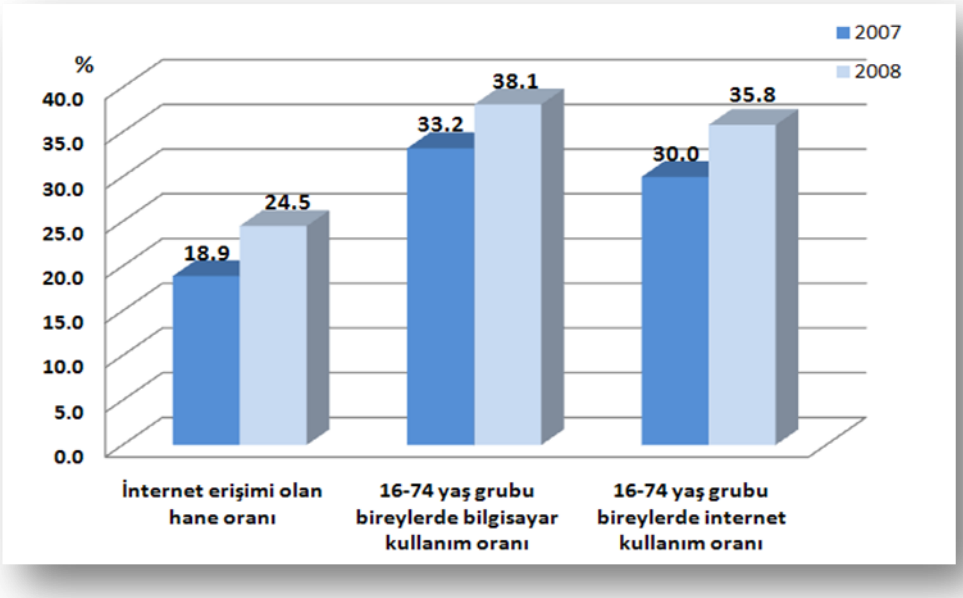
Öncelik 8: Bireylerin Çağın Değişen Gereksinimlerine Uyum Sağlayabilmeleri Amacıyla Bilgi ve İletişim Teknolojilerinin Kullanımının Etkin Hale Getirilmesi

Günümüz dünyasında eleştirel düşünce, etkin problem çözme ve bilgisayar okuryazarlığı gibi yeterlilikleri sahip olmadan diploma sahibi olmak bir anlam ifade etmemektedir. Bugünün ekonomileri daha hizmete yönelik, daha bilişim teknolojilerine dayalı ve bu nedenle daha çok bilgisayar becerisine sahip olmayı gerektirmektedir. Bilgisayar okuryazarı olmak artık çalışma hayatında başarının ön koşullarından biridir. Kaliteli bir eğitimin gençleri bu tür becerilerle donatması gerekmektedir.

Türkiye'de vatandaşların iletişim teknolojileri ve bilgi teknolojileri kullanımındaki gelişmeler farklı seyir izlemektedir. Sabit telefon abone yoğunluğu yüzde 26 seviyesinde doygunluğa ulaşmış ve mobil telefon abone yoğunluğu yüzde 60'lar seviyesine ulaşmış olmasına rağmen, bilgisayar sahipliği ve internet kullanım oranları halen düşük seviyelerdedir.

Türkiye'de hanelerin %24,5'i internete erişim imkânına sahipken, 16-74 yaş grubundaki hane halkı bireylerinin % 38,1'i bilgisayar, % 35,8'i internet kullanmaktadır.

Grafik 1. İnternete Erişim, İnternet ve Bilgisayar Kullanım Oranları



Kaynak: TÜİK; Hane Halkı Bilişim Teknolojileri Kullanım Anketi, 2008

Bilgisayar ve internet kullanım oranının en yüksek olduğu yaş grubu 16-24'dür. Bilgisayar ve internet kullanım oranı tüm yaş gruplarında erkeklerde daha yüksektir. Eğitim durumuna göre en fazla bilgisayar ve internet kullanımı sırasıyla % 87,9 ve % 87,2 ile yüksekokul, fakülte ve daha üstü mezunu bireylerdir. İstihdam edilenlerden ücretli ve maaşlı

çalışanların bilgisayar ve internet kullanım oranları sırasıyla % 61,4 ve % 58,6'dır. Aynı oranlar işsizlerde sırasıyla % 49,9 ve % 47,8'dir.

Tablo 6. Cinsiyete Göre Kent-Kır Ayrımında Bilgisayar ve İnternet Kullanım Oranları

		Bilgisayar Kullanım Oranı (%)			İnternet Kullanım Oranı (%)		
		Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek
Son üç ay içinde (Ocak-Mart 2008)	Türkiye	34,3	25,6	43,2	32,2	24,0	40,6
	Kent	42,6	33,0	52,3	40,6	31,4	50,0
	Kır	19,1	12,0	26,4	16,8	10,4	23,3
Üç ay - bir yıl arasında	Türkiye	1,8	1,4	2,2	2,2	1,7	2,8
	Kent	2,1	1,7	2,4	2,5	2,2	2,7
	Kır	1,2	0,8	1,7	1,8	0,7	2,9
Bir yıldan çok	Türkiye	2,0	2,1	2,0	1,4	1,4	1,5
	Kent	2,2	2,3	2,0	1,6	1,5	1,6
	Kır	1,8	1,7	1,9	1,1	1,0	1,2
Hiç kullanmadı	Türkiye	61,9	70,9	52,7	64,2	73,0	55,2
	Kent	53,2	63,0	43,3	55,4	64,9	45,7
	Kır	77,9	85,6	70,0	80,3	87,9	72,6

Kaynak: TÜİK; Hane Halkı Bilişim Teknolojileri Kullanım Anketi, 2008

Türkiye'de 2005 yılı itibarıyla İnternet kullanan bireylerin toplam nüfusa oranı %13,9; geniş bant abone sayısının toplam nüfusa oranı ise %2'dir. Bu oranlar, 2004 yılı itibarıyla, sırasıyla %47 ve %6,5 olan AB–25 ortalaması ile karşılaştırıldığında, vatandaşların bilgisayar ve internet kullanımının artırılması konusunda kat edilecek uzun bir mesafe olduğu görülmektedir.

Ayrıca, ülkemizde bilgi ve iletişim teknolojileri kullanımı; çalışanlar, işsizler, öğrenciler, ev kadınları, emekliler vb. işgücü durumu ile gelir düzeyi, eğitim seviyesi, cinsiyet, yaş grubu ve yaşanan coğrafi bölge itibarıyla önemli farklılıklar göstermektedir. Diğer bir ifadeyle, ülkemizin ulusal ve uluslararası bağlamda sayısal uçurumla karşı karşıya kaldığı görülmektedir.

Öncelik 9: Hayat Boyu Öğrenmeye Katılım Sürecinde Dezavantajlı Bireylere Özel Önem Verilmesi

Hayat boyu öğrenme politikaları özellikle tehlikeye daha açık grupların yararlanması için tasarlanır. Çocuklar, yaşlılar, engelliler, yurt içerisinde göç edenler, işsizler, düşük gelirli kişiler, beceri seviyeleri düşük işçiler, öğrenme merkezinden uzakta yaşayan kişiler, özürlüler gibi dezavantajlı gruplar ve bireyler hayat boyu öğrenmenin öncelikli hedef kitleleridir. Herkesin öğrenmeye devam etme ihtiyacı olmasına rağmen bu kimseler hayat boyu öğrenmenin ve kaynakların temel odağını oluşturmaktadırlar. Bu anlamda tehlikeye daha açık bu kişilere özel ilgi gösterilmesi gerekmektedir.

Türkiye'de özel eğitim gerektiren dezavantajlı nüfus içinde engelliler önemli bir kesimi oluşturmaktadır. Özürlüler en çok Marmara bölgesinde ve kent nüfusu içinde yer almaktadırlar. 30 yaşın altındaki engellilerin sayısının, diğer yaş gruplarına nazaran giderek azaldığı görülmektedir.

Tablo 7. Türkiye'de Özürlüler

	Toplam Özürlü Nüfus			Ortopedik, Görme, İşitme, Dil ve Konuşma ve Zihinsel Özürlü Nüfus			Süreğen Hastalığa Sahip Olan Nüfus		
	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın
Türkiye	12,3	1,1	13,5	2,6	3,0	2,1	9,7	8,1	11,3
YAŞ GRUBU									
0–9	4,2	4,7	3,6	1,5	1,7	1,4	2,6	3,0	2,2
10–19	4,6	5,0	4,3	2,0	2,3	1,7	2,7	2,7	2,6
20–29	7,3	7,6	7,1	2,5	3,3	1,7	4,8	4,2	5,3
30–39	11,4	10,4	12,4	2,6	3,2	2,0	8,9	7,3	10,5
40–49	18,1	15,2	21,1	2,7	3,3	2,0	15,4	11,9	19,1
50–59	27,7	22,6	32,7	3,2	3,7	2,7	24,4	18,8	29,9
60–69	37,0	31,6	42,1	5,1	5,6	4,7	31,8	26,0	37,4
70+	44,0	39,8	47,8	7,9	8,4	7,4	36,1	31,3	40,4
Bilinmeyen	11,7	6,3	14,2	0,3	0,5	0,3	11,3	5,8	14,1
YERLEŞİM YERİ									
Kent	12,7	11,4	14,0	2,2	2,6	1,8	10,5	8,8	12,2
Kır	11,7	10,7	12,6	3,2	3,7	2,6	8,5	7,0	10,0
BÖLGE									
Marmara	13,1	11,7	14,6	2,2	2,6	1,9	10,9	9,1	12,7
Ege	11,9	10,7	13,0	2,6	3,1	2,1	9,3	7,6	11,0
Akdeniz	12,2	11,2	13,2	2,6	3,0	2,2	9,6	8,2	10,9
İç Anadolu	12,5	10,8	14,2	2,6	3,0	2,2	9,9	7,8	12,1
Karadeniz	13,1	11,6	14,3	3,2	3,7	2,8	9,8	8,0	11,5
Doğu Anadolu	11,8	11,3	12,3	2,5	3,2	1,9	9,3	8,1	10,4
Güneydoğu Anadolu	9,9	9,9	10,0	2,7	3,4	2,0	7,2	6,4	7,9

Kaynak: TÜİK, 2002

Türkiye'de öğrenme güçlüğü nedeniyle yardım alan çocukların %39'u; özürlülük nedeniyle yardım alan çocukların %38'i kızdır. OECD ülkelerinin yaklaşık yarısı için konuya ilişkin veri bulunamamasına rağmen istatistikler, kızlardan %50 daha fazla sayıda erkek öğrencilerin öğrenme özrü nedeniyle yardım aldığını; aynı şekilde kızların iki katı kadar erkek öğrencinin öğrenme güçlüğü nedeniyle yardım elde ettiğini ortaya koymaktadır.

MEB'in yürüttüğü açık öğretim sistemi ile müfredat, TV yayınları aracılığıyla öğretilmekte, merkezi düzeyde sınav yapılmakta, mezunlara diploma verilmektedir. 2008–2009 eğitim döneminde 346 bin öğrenci açık ilköğretimde, 508 bin öğrenci ise açıköğretim lisesinde eğitim görmektedir. Ancak Türkiye'de halen 15 yaş üzerinde okuryazar olmayan yaklaşık 6 milyon kişi olduğu dikkate alındığında özellikle dezavantajlı gençlere yeni fırsatlar yaratmak açısından uzaktan eğitim sisteminin daha etkin hale getirilmesi önem arz etmektedir.

Özel eğitim gerektiren, yeterli hizmet verilmeyen ve yavaş öğrenen öğrencilerin, öğrenimlerini sürdürmeleri için gerekli önlemlerin alınması ihtiyacının yanında hızlı ve çabuk öğrenen ve çeşitli alanlarda uzmanlaşma yeteneği olabilen özel ve üstün yeteneklilerin de gelişimi ve etkin olarak topluma kazandırılabilmesi hususunda gerekli önlemler alınmalıdır.

Öncelik 10: Hayat Boyu Öğrenme Kapsamında Mesleki Rehberlik Hizmetlerinin Güçlendirilmesi

Bireylerin ilgi, istek, yetenek ve yeterlilikleri doğrultusunda ve ölçüsünde, uygun alanları ve programları seçmelerine yardımcı olacak hizmetlerin yetersizliği; hayat boyu öğrenmeyi güçleştirmektedir. Bu yetersizlik, eğitim sisteminin yatay geçişleri aşırı zorlaştıran yapısıyla birlikte değerlendirildiğinde, ortaya çıkacak olumsuzlukların büyüklüğü daha iyi anlaşılmaktadır. Henüz 14 yaşında bir çocuk, yeteneklerinin farkında olmasını sağlayacak hemen hiçbir rehberlik hizmeti almadan, aile veya arkadaş grubunun etkisiyle bir ortaöğretim kurumuna kayıt yaptırıp devam ettiğinde, işgücü piyasasında geçerli mesleklerin bir kısmından dışlanabilmektedir. Birkaç yıl sonra öğrenci başka bir alana geçmek istediğinde, bunu gerçekleştirmesi için, sistemin kendisine sunduğu fırsatlardan yeterince haberdar olamamaktadır. Öte yandan bazı hizmetler verilmekle birlikte o hizmetlere ulaşılamaması da yine sistemin fırsatlarından faydalanmayı engellemektedir. Bu ve benzeri sebeplerle, Türkiye'de bireylerin ilgi, istek, yetenek ve yeterliliklerine uygun alanlarda eğitim almalarının desteklenmesine önem verilmelidir.

OECD ve Avrupa Komisyonu mesleki rehberliği "her yaşta ve hayatlarının her noktasındaki bireylere eğitim, öğretim ve mesleki seçimler yaparken ve kariyerlerini şekillendirirken yardımcı olmayı amaçlayan hizmetler ve faaliyetler" olarak tanımlamaktadır. Hayat boyu öğrenmenin temel ilkelerini destekleyen mesleki rehberlik ve danışmanlık hizmetleri; bireyin yeteneklerinin ve yetersizliklerinin farkında olmasını sağlayarak, kendi öğrenme faaliyetlerini planlamasına ve yönetmesine; karşılaşacağı risklerden ve fırsatlardan haberdar olmasına yardımcı olmaktadır. Bireyin iş hayatıyla ilişkileri ve diğer değişkenler dikkate alındığında, öğrenciler ve yetişkinler için farklı mesleki rehberlik ve danışmanlık hizmetleri sunulması gereği açıktır.

Gençler için mesleki rehberlik, yetişkinler için mesleki rehberlikten daha farklı bir yaklaşım gerektirmektedir. Gençlerin çoğu tam zamanlı eğitim görmektedir, çok az iş tecrübesine sahiptir ve kısmen daha kolay olan başka bir meslek alanına kayabilmektedir. Diğer yandan, yetişkinlerin çoğu hâlihazırda bir kariyere sahiptir ve eğitim sisteminden düşük ya da yüksek düzeyde uzaklaşmıştır. Bu yüzden bir mesleki rehberlik sisteminin ayrı iki gruba da hitap edecek şekilde hazırlanması gerekmektedir.

Mesleki rehberlik ve danışmanlık hizmetlerinin hayat boyu öğrenme gerekliliklerini karşılayabilmesi için okulların bu konuda sundukları hizmetlerin yeniden yapılandırılmasına ihtiyaç duyulmaktadır. Mesleki rehberlik ve danışmanlık hizmetlerini mesleğe ve eğitime ilişkin acil kararlara odaklanan kişisel bir hizmet olmanın ötesinde, bireylerin hayatları boyunca yapmak zorunda kalacakları eğitimlere ve mesleklere ilişkin seçimleri yönetebilme becerilerinin geliştirilmesine yardımcı olmalıdır. Okul tabanlı mesleki rehberlik ve danışmanlık ve danışmanlık hizmetlerinin başta İŞKUR Meslek Danışma Merkezleri olmak üzere protokole taraf kuruluşların da katkısıyla yürütülmesinde fayda görülmektedir. Öte yandan internet tabanlı mesleki rehberlik ve danışmanlık ve eğitim hizmetlerinin geliştirilmesi

çalışmalara katkı sağlayacaktır. Bu bağlamda meslek kuruluşlarının ve özel sektörün de bu konuda hizmet vermeleri faydalı olacaktır.

Toplumsal ve bireysel faydaya dönüşmediği sürece eğitimle sağlanan kazanımların doğru bir yatırım olduğu söylenemez. Eğitimin bireysel faydası bireyin daha kaliteli bir hayat standardına ulaşmasıdır. Birey kendisini bu yönde ilerlettiğini düşündüğü eğitim faaliyetlerine katılır ve bu tür eğitimlerin giderlerine katkı sağlar. Bu bağlamda ilginin genel olarak bireye istihdam sağlayan, istihdamını koruyan ve daha iyi şartlarda iş fırsatları hazırlayan alanlara yönelmesi doğaldır.

Girişimciliğin eğitimin bireysel ve toplumsal getirisini yükseltmede kritik önemi vardır. İstihdam edilen kişilerin kazanımları da bir girişimcinin aracılığı ile faydaya dönüşmektedir. Girişimci kendisinin ve çevresinin kazanımlarını faydaya dönüştüren bir katalizör rolü oynamaktadır. Bu sebeple hayat boyu öğrenmenin yaygınlaştırılmasında girişimcilik ruhunun geliştirilmesi önem taşımaktadır.

Öncelik 11: Mesleki Yeterlilik Sistemi Aktif Hale Getirilerek Kalite Güvence Sisteminin Kurulması

TBMM tarafından kabul edilen ve 7 Ekim 2006 tarihli ve 26312 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmış olan 5544 sayılı "Mesleki Yeterlilik Kurumu Kanunu"nda, ulusal ve uluslararası meslek standartlarını temel alarak, teknik ve mesleki alanlarda ulusal yeterliliklerin esaslarını belirlemek, denetim, ölçme, değerlendirme, belgelendirme ve sertifikalandırmaya ilişkin faaliyetleri yürütmek için gerekli ulusal yeterlilik sistemini kurmak ve işletmek üzere yeni bir yapılanma öngörülmektedir. Böyle bir yapılanmanın oluşumu, Türkiye'de uzun zamandan beri eksikliği hissedilen mesleki yeterliliklerin düzenlenmesi konusunda ileriye yönelik önemli bir adım teşkil etmiştir.

Avrupa Yeterlilik Çerçevesinin temel hedefi, farklı ulusal veya sektörel yeterlilikler için ortak referans noktası oluşturması ve bunun yanı sıra eğitim ve öğretimde eğitimcilerle öğrenciler arasındaki iletişimi kolaylaştırmasıdır. Böylece, ulusal ve sektörel seviyede yeterlilik çerçevelerinin ve sistemlerinin birbirleriyle ilişkili olması sağlanarak vatandaşların sahip oldukları yeterliliklerin aktarılması ve tanınmasını kolaylaştıracaktır. Diğer bir ifadeyle, Çerçeve, ulusal veya sektörel seviyede yetkili bir makam tarafından değerlendirilen ve tasdik edilen yeterliliklerin transferini, şeffaflığını ve tanınmasını kolaylaştıracaktır.

Avrupa Yeterlilik Çerçevesi kapsamında her ülkenin bir Ulusal Yeterlilik Çerçevesi oluşturması ve bu Ulusal Çerçeveyi, Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi ile ilişkilendirmesi tavsiye edilmektedir. MYK Kanununda Ulusal Yeterlilik Çerçevesine ilişkin tanıma bakıldığında: Ulusal Yeterlilik Çerçevesi; AB tarafından benimsenen yeterlilik esasları ile uyumlu olacak şekilde tasarlanan ve ilk, orta ve yüksek öğretim dâhil, tüm teknik ve meslekî eğitim/öğretim programları ile örgün, yaygın ve ilgili kurumların iznine dayalı programlarla kazandırılan yeterlilik esaslarını, ifade etmektedir. Türkiye'de Ulusal Yeterlilik Çerçevesi'nin YÖK, MEB, MYK ve diğer paydaşların ortak çalışmaları ile oluşturulmasından sonra yeterlilik esasları netleşecektir.

Mesleki yeterlilik sisteminin başlıca amaçları;

- Eğitim ile istihdam ilişkisini güçlendirme,
- Öğrenme çıktıları için ulusal standartlar oluşturma,
- Eğitim ve öğretimde kalite güvencesini teşvik etme,
- Yatay ve dikey geçişler için Yeterlilikleri ilişkilendirme, ulusal ve uluslar arası kıyaslanabilirlik altyapısını oluşturma,
- Öğrenmeye ulaşmayı, öğrenmede ilerlemeyi, öğrenmenin tanınmasını ve kıyaslanabilirliğini sağlama,
- Hayat boyu öğrenmeyi destekleme'dir.

Ulusal yeterlilik sisteminde esas alınan ilkeler;

- Ulusal kalkınma planlarına uyum sağlama,
- Ulusal ve uluslararası alanda tanınırlık ve değer ifade etme,
- İlke ve prensiplere dayalı güven veren bir belgelendirme altyapısı oluşturma,

- Yatay ve dikey geçişlere imkân veren esnek bir sistem oluşturma,
- Ulusal ve uluslararası meslek standartları yoluyla ilgili tarafların mutabakatını sağlama,
- İlgili tarafların tam katılımını sağlama,
- Kanunla getirilmiş sınırlamalar dışında hiçbir kısıtlayıcı engel koymaksızın tüm ilgililerin yararlanmasına ve erişimine açık olma,
- Eğitim ve deneyim yoluyla kazanılan kişisel öğrenme çıktılarının öğrenim görülen yer ve çalışılan işyerinden bağımsız olarak taşınabilirliğini ve belgelendirilmesini sağlama,

Farklı yollarla bireylerin önceden öğrendikleri bilgi ve becerileri tanımadır. MYK tarafından oluşturulma çalışmaları sürdürülen Ulusal Yeterlilik Çerçevesi, Türk eğitim sisteminde özellikle mesleki ve teknik eğitim sisteminde bir değişimin ifadesidir. Hayat boyu öğrenme ile yakından ilişkili olan Çerçeve, öğrenmenin çeşitli yollarından geçen bireylere, bilgi-beceri-tutum ve davranışlarını belgelendirme imkânı tanıyacak olması açısından önemlidir. Çerçeve aynı zamanda eğitimde şeffaflığın sağlanmasına da önemli katkıda bulunacaktır. Eğitimde şeffaflık; diploma ve sertifikalarda karşılıklı tanınırlığın sağlanabilmesi, ulusal ve uluslararası meslek standartlarını temel alarak, teknik ve meslekî alanlarda ulusal yeterliliklerin esaslarının belirlenmesi, bu yeterlilikleri kazandıracak eğitim kurumlarının ve programların akredite edilmesi, akreditasyon, denetim, ölçme ve değerlendirme, belgelendirme ve sertifikalandırmaya ilişkin faaliyetlerin yürütülmesi suretiyle teknik ve meslekî eğitim ve öğretimin seviyesinin yükseltilmesi, eğitim-işgücü-istihdam ilişkisinin daha sağlıklı yürümesini sağlayacaktır.

Çerçeve ile işe başvuranlar sahip oldukları yetenek ve becerileri işgücü piyasasında belgelendirebilecek ve işverenler de bu belgelere göre doğru insanı doğru işe yerleştirebileceklerdir. Bunun yanı sıra, herhangi bir eğitim almadan çalışarak beceri kazananların büyük bir bölümü sahip oldukları becerilerini belgelendirme imkânı bulabilecek, böylelikle istihdam imkânları artacaktır.

Öncelik 12: Öğretim Programları Arasındaki ve Okuldan İşe-İşten Okula Geçişlerin Kolaylaştırılması

HBÖ yaklaşımı ile birlikte, okul-sanayi işbirliği kavramı yerini okul-iş yaşamı, iş yaşamı-okul geçişlerine bırakmıştır. Bu yaklaşımın anlamı, kişinin sürekli öğrenme ihtiyacıdır. İş yaşamında, yaşanan hızlı değişim, bireyi yenilikleri takip etmeye, sürekli öğrenmeye ve sürekli kendini yenilemeye zorlamaktadır. Bu zorunluluk, iş yaşamındaki kişinin belirli aralıklarla okula/eğitim kurumuna dönüp yeni şeyler öğrenmesini gerekli kılmaktadır. Benzer bir ihtiyaç ve zorunluluk eğitim yaşamının içindeki kişiler için de geçerlidir. Eğitimin iş yaşamından kopuk verilmesi düşünülemez. Bu sebeple iş yaşamından okula-okuldan iş yaşamına sürekli bir geçiş artık herkes için zorunluluk olmuştur. Bugün, kişinin istihdam edilmesi kadar istihdamda kalması da ciddi bir sorun haline gelmiştir.

Öğrenmenin hayat boyu sürdürülmesi, eğitim tür ve kademeleri arasında yatay ve dikey geçişlerin yeterlilik temelinde kolaylaştırılmasıyla yakından ilgilidir. Hayat boyu öğrenmeyi destekleyici biçimde eğitim tür ve kademeleri arasındaki yatay ve dikey geçişlerin kolaylaştırılmasına yardımcı olacak mevzuat, program geliştirme ve değerlendirme çalışmalarına devam edilmektedir. AB destekli projelerle özellikle mesleki ve teknik öğretimde modüler programlara geçişin hızlandırılması ve MYK'nın kurulması bu konuda atılmış önemli adımlar olarak görülmektedir. MYK gerekli kurumsal altyapı çalışmalarını ve kurumsal faaliyetleri eş zamanlı olarak sürdürmektedir.

İş yaşamının istek ve beklentileri sürekli olarak değişmektedir. İstihdamda kalabilmek için çalışanlara, okulda öğrendikleri bilgi ve becerileri değişen koşullara göre sürekli yenileme ve kendilerini geliştirme imkânı verilmelidir. HBÖ'nün getirdiği yeni yaklaşım ve kavram değişikliği çerçevesinde, okul-iş yaşamı-okul geçişleri sürekli olmalı, okuldan iş yaşamına ve iş yaşamından da okula geçişler düzenlenmeli ve teşvik edilmelidir.

Okuldan iş hayatına geçişte, yeterlilikler referans olarak kullanılmalıdır. İş hayatından okula geçişte, önceden edinilen bilgi, beceri ve deneyimlerin kabulü ile sonradan öğrenilenlerin de değerlendirilip belgelendirilmesi sağlanmalıdır. EUROPASS ve ECVET uygulamalarına paralel olarak, kişilerin hayat boyu aldığı eğitim ve çalışma deneyimlerinin takip edilebileceği bilgisayar destekli bir sistem oluşturulmalıdır. (alınan eğitimler, çalışılan yerler, öğrenilen diller vb.) Bu çalışmada daha önce yapılan projeler ve edinilen tecrübeler değerlendirilmelidir.

Hayat boyu öğrenme hedeflerine, sadece eğitim alanında yapılacak düzenleme ve sağlanacak gelişmelerle ulaşmak mümkün değildir. Özellikle iş hayatının kuralları ve anlayışı da bireylerin öğrenmeye erişimlerini kolaylaştırıcı nitelikte olmalıdır. Buna paralel olarak, okul hayatı da, bireylere iş hayatında ihtiyaç duyulan becerileri (girişimcilik, grup çalışması yapabilme, sorumluluk sahibi olma, deneyimleri kullanabilme, yaratıcılık, uzun vadeli düşünebilme vb.) kazandırmalıdır.

Okul-İşletme işbirliği, bilginin faydaya dönüştürülmesi sürecini kısaltarak öğrenme motivasyonu yaratması açısından önemlidir. Ancak bu işbirliği sadece mesleki ve teknik

eğitim kurumlarıyla sınırlı olarak düşünülmemelidir. Hangi eğitim tür ve kademesinde olursa olsun, bireyler sonunda iş hayatına dâhil olacaklardır. Bu sebeple öğrenenlerin iş hayatını bir an önce tanımalarında ve bilgilerini üretime dönüştürmelerinde okul-işletme işbirliği faydalı görülmektedir. Ayrıca iş hayatındaki gelişmelere uyum sağlayabilme ve yeni gelişme ile düzenlemelere daha kolay uyum sağlama açısından da HBÖ hem gerekli hem de önemlidir.

Öncelik 13: İşgücünün Niteliğinin Uluslararası Rekabet Edebilir Seviyeye Ulaştırılması

Ülkelerdeki istihdam yapısı ve işsizliğin boyutu, ülkedeki ekonomik gelişme ve sosyal kalkınma düzeyinin önemli bir göstergesidir. Yirmi birinci yüzyılın başlarında çoğu ülkede var olan yüksek işsizlik oranları, ciddi olarak ekonomik ve sosyal sorun olmaya devam etmektedir. Uluslar arası Çalışma Örgütü tarafından yayımlanan Dünya İstihdam Raporu 2001'e göre, tüm dünyadaki iş gücünün üçte biri "ya açık işsiz konumundadır ya da ek iş arama veya ailesini geçindirecek gelirden daha azına çalışma anlamında eksik istihdam koşullarındadır".

Avrupa İstihdam Stratejisi; "istihdam edilebilirlik, girişimcilik, uyum sağlama yeteneği ve eşit fırsatlar" başlığı çerçevesinde dört temel ayak üzerinde ayrıntılı politikalarla düzenlenmiştir. Önümüzdeki süreçte Avrupa Birliği'nin söz konusu stratejik hedefini "tam istihdam koşullarının yeniden sağlanması" oluşturmaktadır.

AİS'i oluşturan dört önemli politika hedefi bulunmaktadır. Bunlar;

İstihdam Edilebilirlik: Eğitim, ileri eğitim, yeniden eğitim danışmanlık hizmetleri yoluyla, iş arayanların yetenek ve niteliklerinin artırılması anlamına gelmektedir. İşsizlik süreleri altı aya ulaşmadan gençlere, on iki aya varmadan da yetişkinlere kendi ihtiyaçları doğrultusunda işgücü piyasasında kalabilmelerini sağlayacak imkânlar sunulmalıdır.

Girişimcilik: Ekonomideki yüksek işsizlikle mücadeledeki en etkin yol olan yeni iş ve istihdam imkânlarının artırılması için, kendi işini kuracakların desteklenmesi ve Küçük ve Orta Boy İşletmelerinin gelişiminin önündeki engellerin tespit edilerek; vergi ve işveren yüklerinin azaltılması gibi teşvik tedbirlerinin öne çıkarılması hedeflenmelidir.

Uyarlanabilirlik: Sürekli değişip gelişen işgücü piyasası şartlarına şirketlerin ve çalışanların kendilerini uyarlayabilmeleri gerekir. Bunun için sosyal tarafların katılımıyla esnek çalışma modelleri ve yeni iş sözleşmeleri türlerinin geliştirilmesi gerekmektedir.

Eşit Fırsatlar: İş piyasasındaki kadınlar ve özürlüler aleyhine olan işgücüne katılım oranlarının yükseltilerek, söz konusu gruplar başta olmak üzere dezavantajlıların iş piyasasına entegrasyonlarının sağlanması öncelikli hedeftir. Bu hedefe ulaşmada yardımcı olacak –çocuk ve yaşlı bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması, özürlü istihdamının artırılmasının cezalandırma yerine teşvik eksenli sağlanmaya çalışılması gibi- önlemlerin ivedilikle alınması önem taşımaktadır.

Politika hedefleri kısaca özetlenen AİS'deki gelişmeler Lizbon, Stockholm ve Barselona zirvelerinde alınan kararlarda daha iyi fark edilmektedir. AİS adına önemli açılımların yapıldığı Lizbon Zirvesi'nde "Gelecek on yıl içinde Birliği dünyanın en rekabetçi ve dinamik, bilgiye dayalı ekonomisi haline getirmek, tam istihdama ulaşmak, sürdürülebilir bir ekonomik büyümeyi ve sosyal bütünleşmeyi sağlamak" hedefi konulmuştur. Zirvede ayrıca 2010 yılına dönük Birliğin genel istihdam oranının % 70, kadın istihdam oranının %60 olması gibi hedefler de konulup, söz konusu hedeflere ulaşılabilmesi için Birliğin yıllık ortalama %3 büyümesinin yeterli olacağı belirtilmiştir. Stockholm Zirvesi'nde bu hedeflere

ilave olarak iki ara bir de yeni hedef konmuştur. Ara hedeflerden birisi; 2005 yılına kadar ortalama istihdam oranının % 67'ye çıkarılmasıyken, diğeri kadın istihdam oranının Birlik geneli itibarıyla %57'ye çıkarılmasıdır. Yapılan çalışmaların, istihdam oranının 2010 yılına kadar % 50'ye ulaşmasının sağlanması ise Zirvede belirlenen yeni hedeftir.

Tablo 8. Türkiye'nin İşgücü Durumu

	TÜRKİYE		KENT		KIR	
	2007	2008	2007	2008	2007	2008
Kurumsal olmayan sivil nüfus (bin)	69 246	70 005	43 892	44 805	25 353	25 199
15 ve daha yukarı yaştaki nüfus (bin)	49 575	50 339	31 856	32 628	17 719	17 711
İşgücü (bin)	22 879	24 009	14 157	15 000	8 722	9 009
İstihdam (bin)	20 443	20 736	12 431	12 694	8 012	8 042
İşsiz (bin)	2 436	3 274	1 726	2 306	710	967
İşgücüne katılma oranı (%)	46,2	47,7	44,4	46,0	49,2	50,9
İstihdam oranı (%)	41,2	41,2	39,0	38,9	45,2	45,4
İşsizlik oranı (%)	10,6	13,6	12,2	15,4	8,1	10,7
Tarım dışı işsizlik oranı (%)	13,0	17,3	12,4	16,0	15,2	21,5
Genç nüfusta işsizlik oranı[(1)](%)	20,6	25,7	21,3	27,1	19,3	23,3
İşgücüne dahil olmayanlar (bin)	26 696	26 330	17 699	17 628	8 997	8 702

(1) 15-24 yaş grubundaki nüfus

Kaynak: TÜİK,Hanehalkı İşgücü İstatistikleri, Aralık-2008

Genel olarak, işgücüne katılma oranı kadınlara kıyasla erkeklerde ve kentlere kıyasla kırsal bölgelerde daha yüksektir. İşgücüne katılma oranı açısından kadın-erkek farklılaşması, kırsal bölgelere kıyasla kentlerde daha fazladır.

Türkiye'de işgücü piyasasının kendine has özelliklerinden bir diğeri, çalışma çağındaki nüfustaki artışa karşılık işgücüne katılım oranlarının gittikçe azalan bir eğilim göstermesidir. 1997 yılı itibarıyla 43 milyon olan çalışma çağındaki nüfus 2008 yılında 50 milyona yaklaşmış olmasına karşılık; % 52,5 olan işgücüne katılma oranı % 47,7'ye gerilemiştir. Bu durumda, işgücüne katılımdaki düşüşün çalışma çağındaki nüfustan kaynaklandığı söylenemez.

Kırdan kente göç ve hızlı şehirleşme, istihdam sorununun niteliğini değiştirmektedir. Kırsal kesimde yaşayan ve tarımsal faaliyet içinde gizli işsiz durumunda olan işgücü fazlası şehirlere kayarak açık işsiz haline dönüşmüş ve özellikle hizmetler sektöründe marjinal işlere yönelen yeni bir gizli işsiz kitlesi oluşturmuştur. İstihdam imkânlarını geliştirecek yatırımlara öncelik verilmemesi, eğitime yeteri kadar kaynak ayrılmaması ve çalışma mevzuatındaki eksiklikler, işsizlik probleminin kronikleşmesine yol açmıştır. Çalışabilir yaş içindeki 26 milyon kişi işgücüne katılmak istememektedir. İşgücüne katılma oranındaki düşüş, Türkiye'de "işgücüne dahil olmama" yönündeki eğilimin giderek güçlendiği anlamına gelmektedir.

İşgücünün niteliğinin ve potansiyel verimliliğinin temel göstergesi eğitim düzeyidir. Türkiye'de işgücünün eğitim düzeyleri itibarıyla mevcut yapısı, işgücü verimliliği ve buna bağlı olarak ekonomik büyüme imkânları açısından olumsuz bir tablo sergilemektedir. Türkiye'de işgücünün çoğunlukla lise altı eğitimli olduğu, bunu lise ve dengi meslek okulu mezunlarının izlediği ve ardından yükseköğretim mezunlarının geldiği söylenebilir.

Türkiye'de. işgücünün eğitim ve yaş dağılımları;

- Toplam işgücünün % 17,6'sını 15-24 yaş grubundakiler oluşturmaktadır.
- Lise altı eğitimlilerde işgücüne katılma oranı % 45,7 (erkeklerde % 70, kadınlarda % 20,6) iken yükseköğretim mezunlarında bu oran % 79,3'tür (erkeklerde % 84,4, kadınlarda % 71,9).
- Lise ve dengi okul mezunlarında erkeklerde işgücüne katılma oranı % 74,6 iken, kadınlarda % 33,5'dir.

Bu veriler, Türkiye'de istihdam edilenlerin önemli bir bölümünün vasıfsız ya da düşük vasıflı bireylerden oluştuğunu somut bir şekilde ortaya koymaktadır. Ancak istihdamdaki nüfusun eğitim düzeyinde genel bir iyileşme olduğu gerçeği de gözden kaçırılmamalıdır.

Türkiye'de eğitim düzeyi ile işgücüne katılım arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır. En yüksek işgücüne katılım oranlarına üniversite mezunlarında rastlanmaktadır. 2007 yılı itibarıyla okuryazar olmayanlarda % 19,4, lise altı eğitimlilerde % 46,4, lise ve dengi meslek okulu mezunlarında % 56,7 olan işgücüne katılım oranı, yükseköğretim mezunlarında % 78,6'lara ulaşmaktadır.

Türkiye, yaşanan uzun dönemli işsizlik, kadın ve gençlerin işsizlikten en fazla etkilenen gruplar olması, bölgesel işsizlik oranlarındaki farklılıklar vb. sorunlar açısından bazı gelişmiş ülkeler ile benzerlik gösterirken; kendine has başka sorunlara da sahiptir. Her şeyden önce, genç ve dinamik bir nüfus yapısına sahip Türkiye'de işsizlik sorunu sadece bir açık işsizlikten ibaret değildir. Eğitimli genç nüfustaki yüksek işsizlik oranları bu nüfus grubunun işgücüne katılımının önündeki engellere ya da aldıkları eğitim sonucu kazandıkları nitelikler ile işgücü piyasasının talep ettiği nitelikler arasında bir uyumsuzluk olduğuna işaret etmektedir.

Tablo 9. Özürlülerin İşgücüne Katılım Oranları

	İşgücüne Katılım Oranı	İşsizlik Oranı	İşgücüne Dahil Olmayan Nüfus
Türkiye	21,7	15,5	78,3
Kent	25,6	17,4	74,4
Kır	17,7	12,6	82,2
Erkek	32,2	14,6	67,8
Kadın	6,7	21,5	93,3

Kaynak: TÜİK-2002

Özürlülerin işgücüne katılım oranının düşüklüğü, eğitim ve işle bağlantılı niteliklerinin düşük düzeyde olmasından, hareketliliklerini kısıtlayan engellerden, yetersiz istihdam imkânlarından ve işverenlerin onları işe almadaki isteksizliklerinden kaynaklanmaktadır.

Özürlülerin iş gücüne katılırken karşılaştıkları bu tür sorunlar sosyal dışlanma ve yoksulluk riskiyle sonuçlanmaktadır.

Özürlülerin istihdam oranını yükseltmek için genel mesleki eğitim imkânlarının farklı düzey ve türde özürlülüğü bulunan insanlar için çeşitlendirilmesi ve özürlülere yeni eğitim programları ve istihdam yaratılmasının da buna paralel olarak çeşitlendirilmesine ihtiyaç bulunmaktadır. Okul ve ilk iş durumu arasında bağlantıyı sağlayan belirli programların geliştirilmesine, yeniden istihdam için belirli mesleki eğitim ve rehabilitasyon geçiş programlarının geliştirilmesine, kendi geliri ile yaşayabilmek için belirli eğitim programları şeklinin uygulanmasına, yeniden kurumsallaşma ve toplum tabanlı alternatifleri teşvik edecek önlemlerin alınmasına ihtiyaç vardır.

Öncelik 14: Hayat Boyu Öğrenmenin Finansmanının Taraflarca Paylaşılmasının Sağlanması

Hayat boyu öğrenme, işveren ve devletin doğrudan yararlanıcısı olduğu bir süreçtir. Dolayısıyla bu süreçte yararlanıcıların finansmana katkıda bulunması da esastır. Bireyin eğitim ihtiyacını karşılamak ve toplumda üretken bir vatandaş olarak yerini almasından doğrudan sorumlu olan devletin finansmanda da en büyük payı temin etmesi doğaldır. Bununla birlikte HBÖ çerçevesinde kendini geliştiren birey ve onu istihdam eden işverenin de doğrudan yararlanıcı olması dikkate alınarak HBÖ'nün finansmanında devletin yükünün hafifletilmesi yönünde istekli olması ve katkıda bulunması önemlidir.

Türkiye'de geçmiş yıllarda milli gelirden eğitime ayrılan pay düşük düzeylerde kalmıştır. Son yıllarda bu durumu düzeltmek için eğitime daha fazla kamu kaynağı sağlama yönündeki çabalar artırılmaktadır. Bu bağlamda kaynakların doğru ve verimli kullanılması da önem taşımaktadır.

Tablo 10. Eğitime Ayrılan Bütçe Ödeneklerinin Yıllara Göre Dağılımı

	Bütçe Ödenekleri (milyon TL)			Toplam Eğitim Bütçesinin (%)	
Yıl	MEB Bütçe Ödeneği	YÖK+Üniversite Bütçeleri	Toplam	Konsolide/Merkezi Yönetim Bütçe Payı	GSYH Payı
2003	10 180	3 347	13 527	9,2	3,0
2004	12 855	3 690	16 544	11,0	3,0
2005	14 882	5 218	20 101	12,9	3,1
2006	16 568	5 847	22 415	12,8	3,0
2007	21 356	6 587	27 942	13,6	3,3
2008	22 916	7 318	30 234	13,6	3,0
2009	27 884	8 773	36 656	14,0	3,3

Kaynak: MEB; Milli Eğitim İstatistikleri, 2008–2009

Eğitim, hem topluma hem bireye getiri sağlayan bir faaliyettir. Sağlanan getirinin topluma ve bireye dağılımı, ülkenin özellikleri ile eğitim tür ve kademelerine göre değişmektedir. Bu konudaki veriler, eğitimin finansmanına ilişkin politikaların oluşturulmasında önemlidir. Bazı ülkeler, özel getirisi yüksek olan eğitimin giderlerinin tamamını kamu kaynaklarından karşılamaktadır. Bazı ülkeler ise bireysel getiri oranlarını dikkate alarak bireylerin eğitim giderlerine katılması görüşünü benimsemektedirler. Ancak tartışılmayan ve üzerinde mutabakat bulunan konu, zorunlu eğitimin devlet güvencesinde olduğu ve giderlerinin kamu kaynaklarından karşılanması görüşüdür.

Hayat boyu öğrenmenin tüm giderlerinin kamu kaynaklarından karşılanması hiçbir ülke için mümkün görülmemektedir. Göreceli olarak düşük bir seviyede eğitim kazanımı olan ülkelerin hayat boyu öğrenmeye yüksek seviyede eğitim kazanımı olan ülkelerden daha fazla yatırım yapmaları gerekecektir. Ancak, bu zorunluluk bile bireysel getirisi yüksek olan hayat boyu öğrenme fırsatlarından faydalananların hizmetin maliyetinin en azından bir kısmını

karşılamak gerekliliğini ortadan kaldırmaz. Bununla beraber, dezavantajlı grupları eğitime ve hayat boyu öğrenmeye çekmek için devlet finansmanı gereklidir.

Hayat boyu öğrenmenin finansmanı ekonomik olduğu kadar aynı zamanda politik bir konudur. Bu konuda salt ekonomik gerekliliklerden hareket edilmesi, ileride telafisi imkânsız sosyal sorunlara sebep olabilir. Hayat boyu öğrenme ekonomik durumu iyi olan bireylerin imtiyazı hâline gelebilir. Ayrıca, birey ve işletmelerin eğitimin finansmanına katılımları, verilen hizmetin kalitesi ve ihtiyaçlara uygunluğu hususunda bir gösterge özelliği taşıdığına da dikkat çekmek gerekmektedir.

Hayat boyu öğrenme faaliyetlerine katılanlar şu faydalardan bir veya birkaçını elde edebilirler:

- Artan istihdam edilebilirlik/kariyer esnekliği
- Daha yüksek kazançlar
- Artan beceriler
- Kişisel tatmin

Bu dört faydanın toplumsal ve bireysel getirileri birbirinden çok farklıdır. Ayrıca bunları kendi içinde detaylandırmak da mümkündür. Örneğin, hayatını idame ettirmek için iş arayan bir gencin istihdam edilebilirliğini yükseltecek eğitim ile iyi eğitim almış bir personelin daha iyi bir pozisyona hazırlık için alacağı eğitimin bireysel ve toplumsal getirileri oldukça farklıdır. İşsiz gence sunulacak eğitim tamamen bir kamu hizmeti anlayışıyla finanse edilebilir. Ancak, daha iyi bir pozisyona hazırlanan bireye sunulan eğitimin giderlerinin tamamen kamu kaynaklarından karşılanması doğru olmayacaktır.

Eğitim çıktılarından yararlanacak olanlar sadece kamu ve birey değildir. Bireyin çalıştığı işletmeler de bu hizmetlerden fayda sağlamaktadır. Dolayısıyla onların da finansmana katılması gerekmektedir. Hayat boyu öğrenmeye katılan çalışanların verimliliklerinin yükselmesi, gelişmelere uyum sağlamalarının kolaylaşması ve işletmede yapabilecekleri işlerin sayısının artması, işverene sağlanan bir faydadır. Gerçi bu durumda işveren çalışana daha yüksek ücret ödemek durumunda kalabilir, ancak bundan daha yüksek bir kazanç elde etme ihtimali yüksektir. İşverenin eğitim faaliyetlerine gösterdiği destek, özellikle "derhal finansman sağlama" durumunda olmayan çalışanlar için daha büyük önem ihtiva etmektedir.

Hayat boyu öğrenmeden yararlanan bir diğer aktör toplumun çıkarlarını temsil eden devlettir. Yüksek seviyede eğitilmiş bir işgücü ülkenin ekonomik kalkınması için temel girdidir. Devlet için en açık yararlar daha yüksek gelirden sağlanan daha fazla vergi geliri biçiminde mali geri dönüşler ile ekonomik bağımlılıktaki azalmanın bir sonucu olarak işsizlik destekleri için olan talepteki azalmadır.

Hayat boyu öğrenme de "nihai olarak kimin ödeme yapacağı" sorusunun yanında "kim derhal finansman sağlar" sorusuna da yanıt aranması gerekmektedir. Bireylerin, eğitim alırken eğitim için ödeme yapma konusunda problemleri olması muhtemeldir. Ancak gelirlerinin de eğitim programını tamamladıktan sonra artması beklenmektedir. Bu yüzden, eğitimin kullanım noktasında ödeme gerektirmesi durumunda sadece eğitimden önce kaynakları olan bireylerin eğitime katılabileceği görüşü ortaya çıkmaktadır.

Türkiye, meslek kuruluşlarının eğitimin finansmanına katılması konusunda önemli bir deneyim yaşamıştır. 1986 yılında yürürlüğe giren 3308 sayılı Meslek Eğitimi Kanunu ile işçi ve işveren kuruluşlarının da kaynak sağladığı bir fon oluşturulmuştur. Ancak, kullanımında sosyal taraflara etkin rol verilmemesi gibi sebeplerle, bu fon mesleki ve teknik eğitimdeki bütüncül bir finansman modelinin aracı hâline getirilememiş, adeta bir vergiye dönüşmüştür. 2000'li yılların başında genel ekonomik tedbirler çerçevesinde hemen hemen tüm fonların kaldırılmasıyla sonuçlanan bir süreç yaşanmıştır. Bu bağlamda hayat boyu öğrenme için öncelikle bütüncül bir finansman modelinin ortaya konulmasından sonra, bu modelin araçları üzerinde durulması önem taşımaktadır.

3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu'nda yapılan değişiklikle, belli büyüklükteki işletmelere meslek lisesi öğrencilerine beceri eğitimi de vermek üzere eğitim birimi oluşturma yükümlülüğü getirilmiştir. Böyle bir uygulama meslek lisesi öğrencilerinin beceri eğitimi maliyetlerinin bir bölümünün işverenlerce karşılanması anlamına gelmektedir. Ancak, bu konuda beklenen gelişmelerin sağlanamadığına dikkat çekmek gerekmektedir.

Eğitime ek finansman sağlamanın yöntemlerinden biri de özel sektörün ve sivil toplum kuruluşlarının eğitime daha fazla yatırım yapmalarının teşvik edilmesidir. Türkiye'de bu tür teşvikler olduğu hâlde, beklenen sonuçların alınamaması, üzerinde önemle durulması gereken bir husustur. Sebebi ne olursa olsun, mevcut teşvikler özel sektörü ve sivil toplum kuruluşlarını eğitime yatırım yapma hususunda yeterince harekete geçirememektedir. Bu durumda teşvik mekanizmalarının gözden geçirilmesinde, gerekirse yeniden düzenlenmesinde fayda görülmektedir.

Öncelik 15: Hayat Boyu Öğrenme Kapsamında Uluslararası İşbirliğinin ve Hareketliliğin Artırılması

Eğitim, Avrupa Birliği'nin merkezi düzenleme yapmak yerine üye ülkelerin ulusal yetki alanına bıraktığı bir konu olmakla birlikte yirmi yılı aşkın bir süredir mevcut eğitim sistemleri ve politikalarına destek mahiyetinde eğitim ve öğretim hareketlilik programları uygulanmaktadır. Bu alandaki hedef kitlenin yararlanıcı olarak projeler ve bireysel faaliyetler çerçevesinde uluslararası hareketlilik gerçekleştirerek bilgi ve tecrübe değişimi sağlamalarına imkân sağlayan bu programlar yedi yıllık dönemler halinde uygulanmaktadır.

2007–2013 dönemini kapsayan Hayatboyu Öğrenme Programı (LLP), Avrupa Parlamentosu ve Konsey'in 15 Kasım 2006 tarih ve 1720/2006/EC sayılı kararıyla kurulmuş ve 1 Ocak 2007 itibarıyla yürürlüğe girmiştir. Genel amacı, hayat boyu öğrenme süreci yoluyla Topluluğun "ileri bir bilgi toplumu olarak gelişmesine, sürdürülebilir ekonomik kalkınmaya, daha fazla ve daha iyi iş imkânlarına ve sosyal bütünlüğe katkıda bulunmak ve çevrenin gelecek kuşaklar için korunmasını sağlamak" olan LLP, sağladığı proje ve bireysel faaliyet hibeleri yoluyla katılımcı ülkelerin eğitim ve öğretim sistemleri arasında etkileşim, işbirliği ve hareketliliği desteklemeye dayanmaktadır. Programın söz konusu amacı, benimsediği Lizbon Stratejisi ve bilgi toplumu hedefiyle doğrudan örtüşmektedir. Türkiye'nin 2007-2013 dönemi Hayatboyu Öğrenme Programına katılımı da 30 Mayıs 2007 tarihinde imzalanan Mutabakat Zaptı ile gerçekleşmiştir.

Sektörel alt programlar olan Comenius (Okul Eğitimi), Erasmus (Yükseköğretim), Leonardo da Vinci (Mesleki Eğitim) ve Grundtvig (Yetişkin Eğitimi) Programları ile bu programların hepsiyle kesişen ve genel ve mesleki eğitimde karar vericiler ile uzmanların yararlandıkları Çalışma Ziyaretleri faaliyeti, hayat boyu öğrenme yaklaşımını benimsemektedir. Her düzeydeki eğitim ve öğretim kurumları, öğrenci, öğretmen ve öğretim elemanları, hayat boyu öğrenmenin her düzeyindeki öğreniciler, yöneticiler, işletmeler dâhil olmak üzere resmi ve özel kurum ve kuruluşlar, sivil toplum kuruluşları, sosyal taraflar ve işgücü piyasasındakiler, Hayatboyu Öğrenme Programı'nın yararlanıcı kitlesini oluşturmaktadır.

Türkiye'nin Hayatboyu Öğrenme Programı'na katılımı için ilgili Mutabakat Zaptı çerçevesinde katılım öncesi fonlar kapsamında Avrupa Komisyonu ile Türkiye'nin ulusal bütçe katkısından sağlanan toplam 490 milyon avroluk kaynak öngörülmüştür. Bu kaynağa ulusal bütçeden yaklaşık % 40 oranında katkı sağlanması insan kaynağına yapılmış bir yatırım olarak değerlendirilmelidir. 2013 yılı sonuna kadar yaklaşık 250 bin yararlanıcının bu programlar çerçevesinde eğitim ve öğretim amaçlı uluslararası hareketlilik gerçekleştirmesi ve bilgi ve tecrübe değişiminde bulunması öngörülmektedir.

Türkiye'nin söz konusu programlara katılmaya devam etmesi, hayat boyu öğrenme anlayışı ile uyum arz edecektir. Avrupa Birliği Eğitim ve Gençlik Programları Merkezi Başkanlığı, halen hazırlıkları devam eden yeni teşkilat kanunu çerçevesinde, çoğu Avrupa ülkesinin yaptığı üzere, bu tür faaliyetlerin AB dışındaki ülkelerle de yapılabilmesine imkân tanıyacak düzenlemelerin yapılmasını amaçlamaktadır.

Öncelik 16: Yaşlıların Sosyal ve Ekonomik Hayata Etkin Katılımlarını Artırmak Üzere Hayat Boyu Öğrenme Faaliyetlerinin Desteklenmesi

Hayat boyu öğrenim faaliyetleri kapsamında yaşlıların, ülke kalkınmasına katkılarının sağlanması için gerekli öğrenim, eğitim ve eğitimin yenilenmesi, mesleki rehberlik ve yerleştirme hizmetleri ile ilgili hayat boyu fırsat eşitliğinden yararlandırılması konularını kapsayan politikalara henüz arzulanan düzeyde yer verilmemektedir.

Milli Eğitim Bakanlığının gözetim ve denetiminde resmi ve özel sektör tarafından yürütülmekte olan yaygın eğitim çalışmaları ülke genelinde halk eğitimi, çıraklık eğitimi, uzaktan eğitim, açık ilköğretim okulu, açıköğretim lisesi, mesleki ve teknik açıköğretim okulu, özel dershaneler, özel kurslar, özel meslek ve teknik kursları, özel motorlu taşıt sürücüleri kursları yoluyla gerçekleştirilmektedir. Fakat bu etkinliklerde yaşlılara yönelik ya da yaşlıların yararlandığı çalışmalar, konu ve süre bakımından yeterli düzeyde değildir.

Genç yaşlarda eğitim olanaklarına ulaşımın artırılması, yaşlandıkça teknolojik değişikliklerle başa çıkmak da dâhil olmak üzere, bireylere yardımcı olacaktır. Yaşlılar için teknolojik değişikliklerden yararlanma, bu değişimlere katılma ve kendi durumlarını bu değişimlere göre ayarlama olanağı sağlayan önlemler alınmalıdır.

Sürekli eğitim, bireylerin ve ulusların üretkenliğini sağlamak için gereklidir. Bütün ülkelerde hayat boyu eğitim ve öğretim, yaşlıların istihdama katılmalarını sağlamak için bir ön koşuldur.

Eğitim, öğretim ve eğitimin yenilenmesi, çalışanın işyerindeki değişikliklere uyum sağlamasının önemli belirleyicileridir. Teknolojik ve kurumsal değişiklikler, bir çalışanın becerilerini gereksiz hale getirebilir ve yaptığı işin değerini düşürebilir. O nedenle yaşlı çalışanların branşlarında ve ilgi alanlarında yeni gelişmeler hakkında bilgilendirilmesi, yeni eğitim ve öğretim olanaklarına ulaşımının sağlanmasına daha fazla önem verilmelidir. Özellikle iletişim teknolojisinin gittikçe yaygınlaşan kullanımı dikkate alındığında, yaşlıların gençlere göre, teknolojik ve kurumsal değişikliklere uyum sağlamakta daha çok zorluk çektikleri görülmektedir.

Türkiye, Avrupa Birliği üyesi ülkelere göre genç nüfusa sahip bir ülke konumundadır. Fakat gelişmiş ve geçiş ekonomisi dönemindeki pek çok AB ülkesinde yaşam süresinin emeklilik yaşını aşması, doğum oranındaki azalma, yaş ayrımı, işgücü piyasasına az sayıda genç insanın girmesi gibi etkenler, yaşlı işgücü piyasasının ve dolayısıyla erken emeklilik eğiliminin doğmasını gerekli kılmıştır.

Önümüzdeki yıllarda ülke nüfusumuzda yaşam süresinin gelişmiş ülkelerde olduğu gibi uzayacağı ve dolayısıyla emekli konumundaki yaşlı sayısında bir artış olacağı öngörüldüğünde, yaşlıların topluma ve kalkınma sürecine aktif katılımlarının sağlanması, iş piyasasında yaşlanan işgücünden yararlanılması, yaşlıların bilgiye erişim, eğitim ve öğrenim isteklerinin karşılanması, yaşlı kuşak ile genç kuşak arasındaki dayanışmanın geliştirilmesi, yaşlılık döneminde yoksulluğun ortadan kaldırılması ve yaşlıların gelir güvenliğinin sağlanması gibi ihtiyaçların ön plana çıkması kaçınılmaz olacaktır.

Türkiye'de de esnek emeklilik, yeni iş düzenlemeleri, uygun çalışma ortamlarının hazırlanması, bütün yaş gruplarındaki bireylerin, yaşla kazanılmış deneyimlerinden kapasite ve danışmanlıklarından yararlanılması, malul yaşlılar için mesleki rehabilitasyon gibi istihdam edilebilirlilik süresinin uzatılması, çalışan yaşlılar için bilgiye, eğitime ve geliştirme olanaklarına erişime ağırlık verilmesi, yaşlı insanların yeni teknolojileri, özellikle her geçen gün daha da yayılan bilgi teknolojilerini benimserken gençlere kıyasla daha büyük zorluklarla karşılaşmamaları için yeni politikalar üretilmesi gerekmektedir.

IV. SONUÇ

Bu strateji belgesiyle Türkiye'de bir HBÖ sistemi oluşturmayı, oluşan sistemi çalışır ve sürdürülebilir duruma getirmeyi amaçlandığı belgenin giriş kısmında ifade edilmiştir. Belge ile hayat boyu öğrenme sisteminin oluşmasına katkıda bulunabilecek genel çerçeve çizilmektedir. Sistemin oluşması için öncelikle toplumda HBÖ konusunda ortak bir anlayışa sahip olmanın önemi vurgulanmıştır. Daha sonra sırasıyla öğrenmenin gerçekleşmesi için öğrenme ortamlarının hazırlanması, öğrenmeyi daha etkili kılacak yöntemlerin geliştirilmesi, öğrenicilerin kazanımlarının değerlendirilmesi, belgelendirilmesi ve ulusal ve uluslararası seviyede geçerliliğinin sağlanması konuları üzerinde durulmuştur. Belgede önerilen modelde, ülkede yaşayan hemen hemen her bireyin sistem içerisine çekilmesi, ilgi ve ihtiyaçları doğrultusunda gelişiminin sağlanması, gelişimin sürdürülebilir duruma getirilmesi ve sonuçta kazanılan bilgi, beceri ve deneyimlerin bölgesel, ulusal ve uluslararası seviyede kullanımına fırsat verecek ortamın hazırlanması için bütün ilgililerin sorumluluk anlayışı içerisinde görevlerini etkin bir şekilde yerine getirmeleri beklenmektedir.

Belgenin hazırlanmasında, konuyla ilgili tüm sektörlerin toplumun ilgi ve ihtiyaçlarını belirleme, politika oluşturma, kanuni alt yapıyı hazırlama, işleyiş mevzuatını geliştirme, programları yenileme ve çeşitli yollarla insan gücü ve parasal desteği sağlama ve uygulama safhasına kadar sürecin tümüne dâhil edilmeleri temel ilke olarak kabul edilmiştir. Ayrıca belgede, oluşturulacak sistemin toplumun beklentilerini karşılayabilecek tutarlılıkta, toplumun bütün kesimlerini ihata edecek muhtevada, şeffaf ve güven verici bir işleyişte ve Avrupa ülkelerindeki uygulamalarla uyumlu olması öngörülmektedir. Bu anlayışın sistemin uygulanma sürecinde de devam etmesi beklenmektedir. Belgenin uygulamaya konulması ve HBÖ sisteminin oluşması durumunda bireye birtakım faydalar sağlanması yanında ekonomik, sosyal, kültürel hatta politik açıdan ülkenin kalkınmasına da katkı sağlanacaktır. Önemine inandığımız bazı katkıları şöyle sıralamak mümkündür: Öncelikle, bireyin, hayat boyu öğrenme sisteminde yetiştirilmesinin ardından, öğrenme alışkanlığını edinmesi, öğrenmeyle her geçen gün bilgi, beceri ve deneyim yönünden yeni kazanımlar elde etmesi, bu kazanımları karşılaştığı ortamlarda ve ihtiyaç duyduğu zamanlarda kullanması beklenmektedir. Bu yolla birey, daha donanımlı hale gelecek, farklı iş alanlarında çalışabilecek ve işverenler aradıkları vasıftaki kişileri daha kolay bulabileceklerdir. Bu yönüyle belge, ülkede yeni fakat daha etkili bir istihdam organizasyonunun oluşmasına yardımcı olacaktır.

Belgede, bireyler için çeşitli öğrenme ortamları hazırlanması, onlara çeşitli alanlarda bilgi, beceri ve deneyim açısından daha donanımlı hale gelmeleri öngörülmektedir. Bu durum kişilerin kendilerini daha iyi tanımalarına, eksikliklerini gidermelerine, özgüvene sahip olmalarına katkı sağlayacaktır. Dolayısıyla kişi önüne çıkacak fırsatları daha kolay değerlendirebilecek ve hayatta ne yapacağı ve nasıl yapacağı konularında daha isabetli kararlar vermesi sağlanacaktır. Aynı zamanda, bireyler araştırma, değerlendirme, yeni iş alanları keşfetme ve geliştirmeye karşı daha hazır ve istekli hale gelecektir. HBÖ sistemini oluşturmamız halinde bireyde bilgi, beceri, tutum ve davranış yönünden birtakım farklılıklar olacağı muhakkaktır. Bu farklılıkların başında, bireyin kendini daha iyi tanıması, güçlü ve

zayıf yönlerini bilmesi, eksik yönlerini tamamlamak ve kendine daha uygun hayat şartları oluşturmak için gayret sarf etmesi gelmektedir. Bu gayretin sonucunda birey sadece bir alanda değil, belki birkaç alanda yeterli duruma gelecektir. Bu durum bireye, iş yönüyle yeni kapıların açılacağı sonucunu doğuracaktır. Özellikle, işsiz, niteliksiz veya az nitelikli olan bireylerin böyle bir ortamdan istifade etmeleri sağlanacaktır.

EK: TÜRKİYE HAYAT BOYU ÖĞRENME STRATEJİSİ EYLEM PLANI

Türkiye'de öğrenme imkânlarına erişimin toplumun her kesimine yayılarak bir öğrenme kültürünün geliştirilmesi ve Türkiye'nin sahip olduğu insan kaynakları ile dünyadaki rekabet gücünün en üst seviyeye çıkarılması vizyonu ile hazırlanan "Türkiye Hayat Boyu Öğrenme Strateji Belgesi" esasen bilgi toplumu olma hedefli bir sosyal dönüşüm projesinin başlangıcıdır. Belgede, kavramın Türkiye ve dünyadaki algılamalarına vurgu yapılmış, "Hayat Boyu Öğrenme Altyapısının Güçlendirilerek Kaliteli Öğrenmeye Erişimin Kolaylaştırılması" başlığı altında Türkiye ihtiyaçlarıyla uyumlu 16 önceliğe yer verilmiştir. Bu önceliklere ait uygulamaların koordinasyonu, izlenmesi ve değerlendirilmesi amacıyla karar vericiler ve uygulayıcılar için bu eylem planı hazırlanmıştır.

Eylem Planında, faaliyetlerin yoğun olarak 2009 yılında başlatılması planlanmıştır. Genellikle 2013 yılına kadar süren eylemler olduğu gibi belli bir zamanla sınırlandırılamayan özel öneme sahip eylemler de planda yer almaktadır. Bu haliyle hem eylem planının hem de strateji belgesinin 2013 yılında revizyonu gereklidir.

Önceliklerin hayata geçirilmesi için alınması gereken tedbirlerin doğru zamanda, doğru adımlarla atılması kritik öneme sahiptir. Bu amaçla etkin bir uygulama, izleme ve değerlendirme mekanizmasının kurulmasına ihtiyaç vardır. Bu mekanizmanın işlerlik kazanması öncelikle bir yürütme kurulunun oluşturulması ve bu kurula destek sağlayacak bir sekretarya ile mümkün olabilecektir. Kurulun sekretaryasını Millî Eğitim Bakanlığı Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü yürütecektir.

03.07.2002 tarih ve 24804 sayılı Resmi Gazete'de ve Ağustos 2002/2539 sayılı Tebliğler Dergisi'nde yayınlanarak yürürlüğe giren Mesleki ve Teknik Eğitim Yönetmeliği kapsamında oluşturulan Mesleki Eğitim Kurulu gerekli yasal düzenlemelerin oluşumunu beklemeksizin geçici olarak Türkiye Hayat Boyu Öğrenme Stratejisi Uygulamalarının Koordinasyonu ve İzlenmesi'nden sorumlu kurul olarak belirlenmiştir. Bununla ilgili yönetmelik değişikliği MEB tarafından yapılır. Kurulda diğer gündem maddeleri ile birlikte Türkiye Hayat Boyu Öğrenme Stratejisi Uygulamalarının Koordinasyonu ve İzlenmesi konularının da görüşülmesi sağlanır. Kurul altı ayda bir toplanır. Kurulun konuyu gündeme alarak yapacağı ilk toplantı Türkiye Hayat Boyu Öğrenme Strateji Belgesi ve Eylem Planının yayınlanmasından sonraki yedinci ayın ilk haftasıdır. Eylem planı kapsamında yapılacak olan mevzuat değişikliğinin sonucuna göre bu görev ilgili kurum/kuruluş tarafından yürütülecektir.

Eylem planından sorumlu birimler bu süre zarfında ilişkili kurumlar ile birlikte daha önce yapılan strateji belgeleri ve eylem planları ile uyumlu olarak her bir eylem altındaki tedbir için faaliyet planlarını hazırlamakla yükümlüdürler. Söz konusu faaliyet planları paylaşımcı bir anlayışla Türkiye politikalarına uygun olarak maliyetleri de içerecek şekilde Türkiye Hayat Boyu Öğrenme Strateji Belgesi ve Eylem Planının resmen kabul edilmesinden sonraki beş ay içinde hazırlanır. Hazırlanan faaliyet planları Kurulda görüşülmesinin sağlanması amacıyla Sekretarya'ya iletilir. Sekretarya tarafından faaliyet planları kurulun onayına sunulur. Onaylanmayan eylem planları için hangi gerekçelerle onaylanmadığı açıkça belirtilerek, bir aylık düzeltme süresi verilir ve düzeltme yapılan eylem planları için Kurul

üyelerinden oluşan 5 kişilik bir komisyona onay yetkisi verilir. Komisyon bir aylık sürenin sonunda ilgili faaliyet planını görüşerek karara bağlar.

İlgili birim/kurumlar Kurulda onaylanan faaliyet planları doğrultusunda yaptıkları iş ve işlemler hakkında Sekretarya'da oluşturulan "izleme" birimine üç aylık olarak bildirimde bulunmakla yükümlüdürler. Sekretarya, izleme birimine gelen üç aylık bildirgelerle yapılan çalışmaların faaliyet planları ile karşılaştırılmasını yaparak 6 aylık genel değerlendirme raporları oluşturup Kurula sunar. Kurulda alınan kararlar sekretarya tarafından ilgili birim/kurumlara duyurulur. Sekretarya'nın, gerekli görülmesi halinde kurulda bilgilendirme yapması amacıyla birim/kurumlardan temsilci davet etme yetkisi vardır.

Türkiye Hayat Boyu Öğrenme Stratejilerinin etkin bir şekilde uygulanması, Türkiye'nin dünya ile özellikle AB ile entegrasyonunu kolaylaştıracak, AB'nin 2010 yılı itibarıyla dünyadaki en rekabetçi, dinamik ve bilgi tabanlı ekonomisi olmasını öngören Lizbon Stratejisinde belirlenen hedeflere ulaşılması yönünde Türkiye'ye avantaj sağlayacaktır.

ÖNCELİK	TEDBİR	SORUMLU KURUM	İLİŞKİLİ KURUM	SÜRE
1. Hayat Boyu Öğrenmenin Eşgüdümü İçin Tarafların Görev ve Sorumluluklarının Açıkça Belirtildiği Bir Yasal Düzenlemenin Yapılması	**1.1** HBÖ strateji belgesinde yer alan görev ve sorumlulukları yürütmek üzere MEB başkanlığında ve sekretaryasında ilgili bakanlıklar, kurumlar ve kuruluşların üst düzey yöneticilerinin katılımıyla " Hayat Boyu Öğrenim Kurulu" oluşturulacaktır.	MEB	Maliye Bakanlığı, ÇSGB, DPT, YÖK, MYK, İŞKUR, Üniversiteler, Yerel Yönetimler, İşçi ve İşveren Sendikaları ve Konfederasyonları, TESK, TOBB, STK'lar	2010
	1.2 Türkiye'nin şartlarına uygun bir şekilde hayat boyu öğrenmeye ilişkin kanun ve mevzuat hazırlanacak ve ilgili tarafların görev ve sorumlulukları HBÖ kapsamında tanımlanacaktır.	MEB	Maliye Bakanlığı, ÇSGB, YÖK, MYK, Üniversiteler, TRT, Yerel Yönetimler, Medya, TSK, İşçi ve İşveren Sendikaları ve Konfederasyonları, TESK, TOBB, STK'lar	2010
	1.3 Özel ve resmi kurum/kuruluşların hayat boyu öğrenme politikaları oluşturmaları ve uygulamalarının değerlendirilerek desteklenmesi sağlanacaktır.	MEB	ÇSGB, TOBB, TESK, Yerel Yönetimler, STK'lar	2013
2. Toplumsal Farkındalık Artırılarak Hayat Boyu Öğrenme Kültürünün Oluşturulması	**2.1** Aile eğitimi çalışmalarının yaygınlaştırılması sağlanacaktır.	MEB	Sağlık Bakanlığı, SHÇEK, KSGM, ASAGM, TRT, Yerel Yönetimler, STK'lar	2013
	2.2 Medyada hayat boyu öğrenme bilincini artıracak programlar ve yayınlar yapılacaktır.	RTÜK	TRT, Medya	2013
	2.3 Sivil toplum kuruluşlarının, meslek örgütlerinin ve yerel yönetimlerin hayat boyu öğrenme faaliyetlerine insangücü ve maddi kaynakları ile daha etkin katılımları teşvik edilecektir.	MEB	İçişleri Bakanlığı, Yerel Yönetimler, İşçi ve İşveren Sendikaları ve Konfederasyonları, TESK, TOBB, STK'lar	2013
	2.4 HBÖ özendirmek amacı ile bireylerin informel yolla kazandıkları bilgi-beceri ve deneyimlerin ödüllendirilmesi-değerlendirilmesi sağlanacaktır.	MEB	STB, Sağlık Bakanlığı, YÖK, MYK	2013

ÖNCELİK	TEDBİR	SORUMLU KURUM	İLİŞKİLİ KURUM	SÜRE
3. Etkin İzleme, Değerlendirme ve Karar Verme İçin Veri Toplama Sisteminin Güçlendirilmesi	**3.1** Ulusal ve uluslararası düzeyde uygun verilerin ve veri kaynaklarının seçilmesi için tarama yapılacaktır.	TÜİK	MEB, ÇSGB, DPT, YÖK, İŞKUR, SHÇEK	2010
	3.2 HBÖ faaliyetlerine karar vermeye yardımcı olmak üzere geliştirilen istatistikler ilgililerin kullanımına sunulacaktır.	TÜİK	Maliye Bakanlığı, MEB, ÇSGB DPT, YÖK, İŞKUR, SHÇEK	2012
	3.3 HBÖ faaliyetlerine katılan kişilerin aldıkları eğitimden elde ettikleri fayda ve memnuniyet düzeyi belirlenecektir.	TÜİK	MEB, ÇSGB, YÖK, İŞKUR, SHÇEK, İşçi ve İşveren Sendikaları ve Konfederasyonları	2012
	3.4 HBÖ Kurulu belirli aralıklarla toplanıp faaliyetleri değerlendirecektir.	MEB	Maliye Bakanlığı, ÇSGB, DPT, YÖK, MYK, İŞKUR, Üniversiteler, Yerel Yönetimler, İşçi ve İşveren Sendikaları ve Konfederasyonları, TESK, TOBB, STK'lar	2010
	3.5 "HBÖ Temel Göstergeleri" kitabı yayımlanacaktır.	MEB	TUİK	2011
4. Tüm Bireylere Okuma Yazma Becerisi Kazandırılarak Okuryazar Oranında Artış Sağlanması	**4.1** Başta kırsal kesimdekiler ve dezavantajlılar (Yaşlılar, kadınlar ve engelliler vb.) olmak üzere okuma yazma bilmeyenler tespit edilecek, okuma yazma kurslarına katılımları teşvik edilecek, okuma yazma öğrenmeleri sağlanacaktır.	MEB	Özürlüler İdaresi Başkanlığı, Diyanet İşleri Başkanlığı, TSK, KSGM, ASAGM, Yerel Yönetimler, İşçi ve İşveren Sendikaları ve Konfederasyonları, Medya, TRT, STK'lar	2013
	4.2 Kurumsal eğitim imkânı bulamamış ve temel eğitim hakkından yoksun kalmış toplum kesimlerine çağın gerektirdiği asgari eğitim fırsatları sağlanacaktır.	MEB	Sağlık Bakanlığı, TSK, Emniyet Genel Müdürlüğü, Yerel Yönetimler, STK'lar	2012

ÖNCELİK	TEDBİR	SORUMLU KURUM	İLİŞKİLİ KURUM	SÜRE
	4.3 Temel okuryazarlık becerilerini yeni kazanmış bireylerin ve bu beceriye sahip olduğu halde kullanmayan bireylerin okuma alışkanlıklarının geliştirilmesi sağlanacaktır.	MEB	Kültür ve Turizm Bakanlığı, İç İşleri Bakanlığı, Yerel Yönetimler, Medya, İşçi ve İşveren Sendikaları ve Konfederasyonları, STK'lar	2013
	4.4 Türkiye'deki okuryazarlığın sadece alfabe bilgisine indirgenmemesi için okuryazarlık kavramı AB ve OECD standartlarında ele alınarak tanımlanacaktır.	MEB	TÜİK	2010
5. Temel Eğitim Başta Olmak Üzere Eğitimin Tüm Kademelerinde Okullaşma Oranlarında Artış Sağlanması	**5.1** Sosyo-ekonomik açıdan dezavantajlı durumda olan çocukların zorunlu eğitimden yararlanabilmesi için finansman destekleri sürdürülecek, sunulan hizmetlerin çeşitlendirilmesi sağlanacaktır.	MEB	Maliye Bakanlığı, SYDGM, KSGM, Yerel Yönetimler, STK'lar	2013
	5.2 Ortaöğretimde okullaşma oranlarının arttırılması için kız çocuklarından, kırsal kesimlerde yaşayanlardan ve gelir düzeyi çok düşük ailelerin çocuklarından başlanarak finansman imkânları arttırılacaktır.	MEB	Maliye Bakanlığı, DPT, SYDGM, Yerel Yönetimler, STK'lar	2013
	5.3 Okulu erken terk edebilecek durumda olan çocukların tespit edilmesine yönelik mekanizmalar ortaöğretimi kapsayacak şekilde genişletilecek, sorunlar incelenerek gerekli önlemler alınacaktır.	MEB	SHÇEK, SYDGM, Yerel Yönetimler, STK'lar	2011
	5.4 Açık öğretim sisteminin geliştirilmesine özel önem verilecek, özel bir eğitim kanalı kurulacaktır.	MEB	YÖK, TRT	2010
	5.5 Okul öncesi eğitim, sosyo-ekonomik açıdan dezavantajlı kesimler önceliklendirilerek yaygınlaştırılacaktır.	MEB	Yerel Yönetimler, STK'lar	2013

ÖNCELİK	TEDBİR	SORUMLU KURUM	İLİŞKİLİ KURUM	SÜRE
6. Eğitim Kurumlarının Fiziki Altyapısı ile Eğitici Personel Sayısının ve Niteliğinin İhtiyaçlara Uygun Hale Getirilmesi	**6.1** "Olumlu öğrenme ortamı" yaratılabilmesi amacıyla eğitim kurumlarının fiziki kapasitesi artırılacak, çağdaş materyallerle donanımı sağlanacaktır.	MEB	Maliye Bakanlığı, DPT, Yerel Yönetimler, STK'lar	2013
	6.2 Eğitim hizmeti veren kurumlarda hizmet içi ve hizmet öncesi eğitim faaliyetlerinin niteliği artırılacaktır.	MEB	YÖK, DPB, TRT, Üniversiteler	2013
	6.3 Meslek kuruluşları ve sivil toplum örgütlerinin eğitim konusundaki kapasiteleri güçlendirilecektir.	MEB	KOSGEB, TESK, TOBB, İşçi ve İşveren Sendikaları ve Konfederasyonları, STK'lar	2013
	6.4 Özel ve resmi kurum/kuruluşların hayat boyu öğrenme politikaları oluşturmaları ve uygulamalarının değerlendirilerek desteklenmesi sağlanacaktır.	MEB	ÇSGB, TOBB, TESK, Yerel Yönetimler, STK'lar	2013
7. Öğretim Programları Değişen İhtiyaçlar Doğrultusunda Sürekli Güncellenmesi	**7.1** Örgün ve yaygın eğitimin her kademsinde bireysel ihtiyaçları dikkate alacak eğitim-öğretim programları sürekli olarak güncellenecektir.	MEB	YÖK, Üniversiteler, Yerel Yönetimler, STK'lar	2013
	7.2 Pratik uygulamaların ağırlık kazandığı, yabancı dil öğretim programlarının geliştirilmesine devam edilecektir.	MEB	YÖK, Üniversiteler, İşçi ve İşveren Sendikaları ve Konfederasyonları	2013
	7.3 Bilgi teknolojisi okuryazarlığı kazandıracak müfredat güncellenerek bireylerin hizmete erişim kolaylaştırılacaktır.	MEB	TRT, RTÜK, Medya	2013

ÖNCELİK	TEDBİR	SORUMLU KURUM	İLİŞKİLİ KURUM	SÜRE
8. Bireylerin Çağın Değişen Gereksinimine Uyum Sağlayabilmeleri Amacıyla Bilgi ve İletişim Teknolojilerinin Kullanımının Etkin Hale Getirilmesi	**8.1** Okulların ve Kamu İnternet Erişim Merkezleri'nin (KİEM) internet erişim altyapısı tamamlanacak ve yetkin eğiticiler görevlendirilecektir.	MEB	Ulaştırma Bakanlığı, Kültür ve Turizm Bakanlığı, YÖK, SHÇEK, TSK	2012
	8.2 E-öğrenme uygulamalarında erişime açık bilgi kaynaklarının arttırılması sağlanacaktır.	MEB	YÖK, TRT, Üniversiteler	2013
	8.3 HBÖ'de bilgi iletişim teknolojileri konusunda farkındalık ve talep oluşturulacaktır.	MEB	TRT, Üniversiteler, STK'lar	2013
	8.4 Bireylerin çağın değişen gereksinimlerine uyum sağlayabilmeleri için bilgi ve iletişim teknolojileri kullanımının etkin hale getirilmesi amacıyla yasal düzenlemeler yapılacaktır.	MEB	İçişleri Bakanlığı, Ulaştırma Bakanlığı, DPT, YÖK	2012
	8.5 Bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanımı ile ilgili görsel ve işitsel medyadaki yayın kuşaklarının konuya, talebe ve ihtiyaca uygun zamanlara göre düzenlenmesi sağlanacaktır.	RTÜK	TRT, Medya	2012
	8.6 Hayat boyu öğrenmeyi destekleyen ulusal ve uluslararası bilgi ağı oluşturulacaktır.	MEB	Ulaştırma Bakanlığı, AB Eğitim ve Gençlik Programları Merkezi Başkanlığı	2013
	8.7 Üniversitedeki akademisyenlerin tecrübelerinin örgün ve yaygın eğitim kurumlarına aktarmaları sağlanacaktır.	YÖK	MEB, Üniversiteler	

ÖNCELİK	TEDBİR	SORUMLU KURUM	İLİŞKİLİ KURUM	SÜRE
9. Hayat Boyu Öğrenmeye Katılım Sürecinde Dezavantajlı Bireylere Özel Önem Verilmesi	**9.1** Özel eğitim gerektiren bireylere verilen destek eğitiminin kapsamı genişletilecektir.	MEB	YÖK, Üniversiteler, STK'lar	2013
	9.2 Engelliler için verilen örgün eğitimin yaygın eğitim ile desteklenmesi sağlanacaktır.	MEB	Özürlüler İdaresi Başkanlığı, Yerel Yönetimler, STK'lar	2013
	9.3 Çalışan çocukların eğitime kazandırılması için teşvik mekanizmaları geliştirilecektir.	ÇSGB	MEB, TRT, İŞKUR, Yerel Yönetimler, STK'lar	2013
	9.4 Ev kadınları ve eğitimini tamamlamamış genç kızların informel yolla edindikleri beceriler, mesleki yaygın eğitim programlarıyla desteklenerek, girişimcilik ve pazarlama yeterlilikleri kazandırılacak, ekonomik yönden güçlendirileceklerdir.	MEB	İŞKUR, KSGM, Yerel Yönetimler, STK'lar	2013
	9.5 Kırsal kesimden kente göç eden ve sosyo-ekonomik düzeyi düşük aileler kente uyum, vatandaşlık eğitimi ve aile eğitimleri ile güçlendirilecektir.	MEB	ÇSGB, Yerel Yönetimler, STK'lar	2013
	9.6 Dezavantajlı ailelere yönelik "aile eğitimi" programlarıyla (anne-çocuk, benim ailem, baba destek vb.) ulaşılarak eğitimlerin yaygınlaştırılması sağlanacaktır.	MEB	Sağlık Bakanlığı, SHÇEK, ASAGM, Yerel Yönetimler, STK'lar	2013
	9.7 Hükümlülerin aile fertlerinin ve sokak çocuklarının barınma sorunlarının giderilmesi ve mesleki ve yaygın eğitime yönlendirilmesi için işbirliği mekanizmaları geliştirilecektir.	SHÇEK	MEB, ÇSGB, Emniyet Genel Müdürlüğü, Yerel Yönetimler, STK'lar	2013
	9.8 Özel ihtiyaç gruplarına yönelik aile eğitimi programlarının hazırlanması sağlanacaktır.	MEB	SHÇEK, ASAGM, Özürlüler İdaresi Başkanlığı, Yerel Yönetimler	2013

ÖNCELİK	TEDBİR	SORUMLU KURUM	İLİŞKİLİ KURUM	SÜRE
10. Hayat Boyu Öğrenme Kapsamında Mesleki Rehberlik Hizmetlerinin Güçlendirilmesi	**10.1** Meslekleri tanıtan dergi, kitapçık ve program hazırlanarak öğrencilerin meslekler hakkında bilinçlendirilmesi sağlanacaktır.	MEB	STB, İŞKUR, MYK, TESK, TOBB, İşçi ve İşveren Sendikaları ve Konfederasyonları, STK'lar	2013
	10.2 Eğitim kurumlarında ve iş dünyasında rehberlik ve danışmanlık hizmetleri kapasitesinin artırılması sağlanacaktır.	MEB	ÇSGB, STB, İŞKUR, TESK, TOBB, İşçi ve İşveren Sendikaları ve Konfederasyonları	2013
	10.3 Yükseköğretim ve ortaöğretimde kariyer günleri, iş yeri gezileri, staj, kurs vb. aktivitelerle öğrencilerin meslekler hakkında farkındalığı artırılacaktır.	MEB	ÇSGB, STB, YÖK, İŞKUR, GSGM, Üniversiteler, Yerel Yönetimler, İşçi ve İşveren Sendikaları ve Konfederasyonları, STK'lar	2013
	10.4 MEB rehberlik ve araştırma merkezleri ile İŞKUR mesleki rehberlik ve danışmanlık hizmetleri; öğrencilerin ve yetişkinlerin kariyer gelişim planlarını hazırlamalarına ve uygulamalarına yardımcı olacak yapı ve işleyişe kavuşturulacaktır.	MEB	ÇSGB, İŞKUR	2011
	10.5 Yükseköğretim kurumlarında mesleki yaşamda sürekli öğrenimi destekleyen 'güncelleme ve geliştirme' programlarının uzmanlık alanına yönelik açılması sağlanacaktır.	YÖK	MEB, TESK, TOBB, İşçi ve İşveren Sendikaları ve Konfederasyonları	2013
	10.6 Bireylere "Girişimcilik" konusunda gerekli eğitimler verilecektir.	MEB	YÖK, KOSGEB, İŞKUR	2013

ÖNCELİK	TEDBİR	SORUMLU KURUM	İLİŞKİLİ KURUM	SÜRE
11. Mesleki Yeterlilik Sisteminin Aktif Hale Getirilerek Kalite Güvence Sisteminin Kurulması	**11.1** İlgili tarafların katılımıyla "Ulusal Yeterlilik Strateji Belgesi" hazırlanacaktır.	MYK	DPT, YÖK, MEB, TESK, TOBB, İşçi ve İşveren Sendikaları ve Konfederasyonları, STK'lar	2010
	11.2 Eğitim kurumları dışında kazanılmış bilgi ve becerilerin (informel öğrenmenin) örgün ve yaygın eğitime geçişte ve belgelendirmede değerlendirilmesi sağlanacaktır.	MYK	MEB, YÖK	2013
	11.3 MYK'nın kurumsal kapasitesinin güçlendirilerek mesleki yeterlilik sisteminin aktif hale gelmesi sağlanacaktır.	MYK	MEB, STB, YÖK, Yerel Yönetimler, TESK, TOBB, İşçi ve İşveren Sendikaları ve Konfederasyonları, STK'lar	2010
	11.4 Oluşturulacak kalite güvence sisteminin uluslararası standartlarla uyum gösterecek biçimde yapılandırılması sağlanacaktır.	MYK	MEB, YÖK, TÜRKAK	2011
	11.5 Ulusal düzeyde verilen belgelerin, karşılıklı olarak uluslararası düzeyde kıyaslanabilirliği ve geçerliliği sağlanacaktır.	MYK	MEB, STB, YÖK, TÜRKAK	2013
	11.6 Eğitim için oluşturulacak kalite güvence sisteminin, ülke içinde ve uluslararası düzeyde benimsetilmesi sağlanacaktır.	MEB	MYK, YÖK, Medya, STK'lar	2013
	11.7 Milli Eğitim Bakanlığı tarafından ulusal meslek standartlarına dayalı olarak eğitim standartları oluşturulmaya devam edilecektir.	MEB	MYK, YÖK, STK'lar	2013
	11.8 Eğitimde kalite güvence sistemi sürecine katılmak isteyen ve akredite olmak isteyen özel ve resmi kurum/kuruluşlar teşvik edilecektir.	MEB	MYK, İŞKUR	2013
	11.9 Bir sistem bütünlüğü içerisinde kalite izleme mekanizması geliştirilecektir.	MYK	TÜRKAK, MYK'nın yetkilendirdiği kurum ya da kuruluşlar	2013

ÖNCELİK	TEDBİR	SORUMLU KURUM	İLİŞKİLİ KURUM	SÜRE
12. Öğretim Programları Arasındaki ve Okuldan İşe-İşten Okula Geçişlerin Kolaylaştırılması	**12.1** Kişilerin meslekleri konusunda eksik olduğu alanlarda eğitim almasını sağlayacak mekanizmalar kurulacak ve mevcut yapılar güçlendirilecektir.	MEB	İŞKUR, ÇASGEM, YÖK, TOBB, İşçi ve İşveren Sendikaları ve Konfederasyonları	2013
	12.2 Eğitim kurumlarının tür ve kademeleri arasındaki yatay ve dikey geçişler kolaylaştırılacaktır.	MEB	YÖK	2011
	12.3 Eğitimin yararlanıcılarına, geçişlerle ilgili bilgilendirme yapılması, farkındalık oluşturulması sağlanacaktır.	MEB	ÇSGB, İŞKUR, MYK, TOBB, İşçi ve İşveren Sendikaları ve Konfederasyonları, STK'lar	2010
	12.4 Mesleki eğitimde hâlihazırda kullanılan modüllerin güncel ihtiyaçlara göre gözden geçirilmesi ve yeni meslek alanlarına yönelik bir güncelleme mekanizmasının oluşturulması sağlanacaktır.	MEB	ÇSGB, İŞKUR, MYK, YÖK, İşçi ve İşveren Sendikaları ve Konfederasyonları, STK'lar	2013
13. İşgücünün Niteliği Rekabet Edebilir Seviyeye Ulaştırılması	**13.1** İşgücünün kalitesinin artırılabilmesi amacıyla devamlı ve dönemsel olarak çalışanlara etkin hizmet içi eğitim faaliyetlerinde bulunulacaktır.	ÇSGB	MEB, STB, İŞKUR, DPB, TESK, TOBB, İşçi ve İşveren Sendikaları ve Konfederasyonları, STK'lar	2013
	13.2 İşgücü niteliğinin piyasa beklentileri ile örtüştürülmesi amacıyla mesleki ve teknik eğitimde iş dünyasının katkısı sağlanacaktır.	MEB	ÇSGB, STB, İŞKUR, Yerel Yönetimler, TESK, TOBB, İşçi ve İşveren Sendikaları ve Konfederasyonları, STK'lar	2013

ÖNCELİK	TEDBİR	SORUMLU KURUM	İLİŞKİLİ KURUM	SÜRE
14. Hayat Boyu Öğrenmenin Finansmanının Taraflarca Paylaşılmasının Sağlanması	**14.1** İlgili tarafların aktif katılımıyla, bütüncül bir hayat boyu öğrenme finansman modeli geliştirilecektir.	MEB	Maliye Bakanlığı, ÇSGB, STB, DPT, İŞKUR, KOSGEB, TESK, TOBB, İşçi ve İşveren Sendikaları ve Konfederasyonları, STK'lar	2010
	14.2 Hayat boyu öğrenmenin finansmanında sosyal taraflara sorumluluk ve yetki verilerek birey ve ailelerin hayat boyu öğrenmenin finansmanına katılımları teşvik edilecektir.	MEB	Maliye Bakanlığı, ÇSGB, STB, DPT, YÖK, TOBB, TESK, İşçi ve İşveren Sendikaları ve Konfederasyonları, STK	2013
	14.3 Özel sektörün eğitime daha fazla yatırım yapmasını teşvik edecek mekanizmalar geliştirilecektir.	MEB	Başbakanlık, Maliye Bakanlığı, ÇSGB, STB, DPT, Hazine Müsteşarlığı, YÖK, KOSGEB, TESK, TOBB, İşçi ve İşveren Sendikaları ve Konfederasyonları, STK'lar	2013
	14.4 Genel bütçeden, hayat boyu öğrenmenin desteklenmesi amacıyla eğitime ayrılan kaynak artırılacaktır.	Maliye Bakanlığı	DPT, MEB	2013
	14.5 Kaynakların etkin kullanılmasını sağlayacak izleme mekanizmaları oluşturulacaktır.	MEB	Başbakanlık, Maliye Bakanlığı, ÇSGB, STB, DPT, YÖK, KOSGEB, TESK, TOBB, İşçi ve İşveren Sendikaları ve Konfederasyonları, STK'lar	2011
	14.6 İşletmelerin beceri eğitimi yaptırma ve eğitim birimleri oluşturmalarının teşviki ile personel eğitimleri desteklenecektir.	İŞKUR	Maliye Bakanlığı, MEB, STB, KOSGEB, ÇASGEM, SGK, DPB, TESK, TOBB, İşçi ve İşveren Sendikaları ve Konfederasyonları, STK'lar	2013

ÖNCELİK	TEDBİR	SORUMLU KURUM	İLİŞKİLİ KURUM	SÜRE
15. Hayat Boyu Öğrenme Kapsamında Uluslararası İşbirliğinin ve Hareketliliğin Artırılması	**15.1** Yükseköğretim kurumlarının Bologna sürecine tam uyumu sağlanacaktır.	YÖK	MEB, Üniversiteler, AB Eğitim ve Gençlik Programları Merkezi Başkanlığı	2013
	15.2 AB Eğitim ve Gençlik Programları Merkezi Başkanlığı tarafından yürütülen "hayatboyu öğrenme programları" için 2013 sonrası dönemi kapsayacak mutabakat zaptının imzalanması sürecinde bütçe imkânlarının artırılmasına çalışılacaktır.	AB Eğitim ve Gençlik Programları Merkezi Başkanlığı	Maliye Bakanlığı, DPT, ABGS	2013
	15.3 AB eğitim ve gençlik programları benzeri faaliyetlerin AB dışındaki ülkelerle de yapılabilmesine imkân tanıyacak düzenlemeler yapılacaktır.	AB Eğitim ve Gençlik Programları Merkezi Başkanlığı	Başbakanlık	2010
	15.4 Hayat boyu öğrenme ile ilgili uluslararası işbirliği geliştirilmesi amacı ile yürütülecek faaliyetlere paydaşların etkin katılımı sağlanacaktır.	MEB	YÖK, AB Eğitim ve Gençlik Programları Merkezi Başkanlığı, Üniversiteler	2013
	15.5 Kişilerin uluslararası hareketliliğini teşvik etmek için hayat boyu öğrenme kapsamında örgün, yaygın ve informel öğrenmelerin uluslararası kredi transfer sistemlerini kullanarak kredilendirilmesi sağlanacaktır.	MEB	ÇSGB, YÖK, MYK, Üniversiteler	2012

ÖNCELİK	TEDBİR	SORUMLU KURUM	İLİŞKİLİ KURUM	SÜRE
16. Yaşlıların Sosyal ve Ekonomik Hayata Etkin Katılımlarını Artırmak Üzere Hayat Boyu Öğrenme Faaliyetlerinin Desteklenmesi	**16.1** Yaşlı çalışanlar için eğitim imkânlarının geliştirilmesi ve kazanılan yeterliliklerin emeklilik döneminde de kullanılması sağlanacaktır.	MEB	ÇSGB, İŞKUR, SHÇEK, Yerel Yönetimler, TESK, TOBB, İşçi ve İşveren Sendikaları ve Konfederasyonları, STK'lar	2013
	16.2 Kuşaklar arasında yeni teknolojilerin kullanımı da dâhil olmak üzere bilgi ve deneyim paylaşımı için imkân sağlanacaktır.	MEB	SHÇEK, Yerel Yönetimler, TESK, TOBB, İşçi ve İşveren Sendikaları ve Konfederasyonları, STK'lar	2013
	16.3 Yaşlı bireylerin gelişen teknolojik hizmetleri öğrenmesi ve bu hizmetlerden yararlanması sağlanacaktır.	MEB	SHÇEK, TRT, Yerel Yönetimler, TESK, TOBB, İşçi ve İşveren Sendikaları ve Konfederasyonları, STK'lar, Medya	2013