

# **AVRUPA BİRLİĞİ'NE ÜYE ÜLKELERDE BİR İSTİHDAM POLİTİKASI ARACI OLARAK "YAŞAMBOYU ÖĞRENME" VE BAZI ÖRNEK PROGRAM VE UYGULAMALAR**

Yard. Doç. Dr. Naci GÜNDOĞAN\*

## **I- GİRİŞ**

Günümüz ekonomilerinde bilgi ve iletişim teknolojilerindeki gelişmeler, bireylerin sahip oldukları niteliklerin hızla eskimesine neden olmakta ve bu niteliklerin sürekli olarak yenilenmesi ihtiyacını doğurmaktadır. Bilginin ve niteliklerin geliştirilmesi amacıyla yönelik bütün öğrenme faaliyetleri olarak tanımlanan "yaşamboyu öğrenme" de bu gereksinimin bir sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır.

1990'lı yıllardan itibaren, aktif vatandaşlığın, sosyal bütünleşmenin ve istihdamın gelişmesi için temel bir politika olarak kabul edilen yaşamboyu öğrenme, Avrupa Birliği İstihdam Stratejisi'nin de önemli bir parçası haline gelmiştir. Nitekim, Avrupa Parlamentosu tarafından 1996 yılı, "Avrupa Yaşamboyu Öğrenme Yılı" olarak ilan edilmiştir. 1998 yılından itibaren de Avrupa istihdam rehberlerinde yaşamboyu öğrenmenin istihdam açısından önemi vurgulanmakta ve üye ülkelerin her yıl istihdam konusunda periyodik olarak hazırladıkları ulusal eylem planlarında yaşamboyu öğrenme ile ilgili faaliyetlerine yer verilmektedir. Avrupa Birliği'nin en temel istihdam konularının uzun dönemli olarak planlandığı ve istihdamla ilgili önemli kararların alındığı Lizbon Zirvesi'nde de aktif istihdam politikaları içinde yaşamboyu öğrenmeye ağırlık verilmesi gerektiği özellikle vurgulanmaktadır.

## **II- YAŞAMBOYU ÖĞRENME KAVRAMI**

Bilginin büyük bir hızla geliştiği günümüzde, öğrenme kişilerin yalnızca mesleki kariyerlerine katkıda bulunan, çocukluk ve gençlik dönemleriyle sınırlandırılmış bir faaliyet olarak değerlendirilemez. Öğrenme, kişilerin yaşamlarının bütün dönemlerini kapsayan bir süreçtir. Yaşamboyu öğrenme, bu anlayışın bir sonucu olarak, öğrenmeyi "beşikten mezara" kadar uzanan bir faaliyet olarak gören bir yaklaşımdır.

---

\* Anadolu Üniversitesi İİBF Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü Öğretim Üyesi.

Yaşamboyu öğrenme, geleneksel eğitim programları ve teknolojik ilerlemelere paralel olarak gelişen modern öğrenme olanaklarının bütünleşmesinden ibaret değildir. Bu yaklaşım, eğitimin içeriğinde ve perspektifinde önemli bir takım yeniliklere de yer vermektedir. Geleneksel eğitim kurumları, birincil olarak bilginin aktarılmasıyla ilgilenirken; yaşamboyu öğrenme yaklaşımı, bireysel yeteneklerin gelişmesi ve kişisel öğrenme kapasiteleri üzerinde yoğunlaşmaktadır. Bu yaklaşımın özünde, kişilere "öğrenmeyi öğretme" anlayışı bulunmaktadır<sup>1</sup>.

Avrupa Birliği'nin yaşamboyu öğrenme tanımı Avrupa Komisyonu ve üye devletler tarafından da benimsenen bir tanımdır. Buna göre, "yaşamboyu öğrenme, bilginin, becerilerin ve yeteneklerin geliştirilmesi amacıyla yönelik formel ya da informel bütün öğrenme faaliyetlerini kapsar". Bu faaliyetlerin özellikleri ise şu şekilde sıralanabilir:

— Bu faaliyetlerin amacı, bilginin, iletişimin, değerlerin ve becerilerin geliştirilmesidir.

— Formel ya da informel olabilir. Çıkraklık, ikinci şans okulları, işyerinde eğitim gibi farklı öğrenme türlerini kapsar.

— Finansmanı kamu, özel sektör ya da eğitim gören kişiler tarafından karşılanır.

— Geleneksel ya da bilgi ve iletişim teknolojileri gibi modern araçlar kullanılır<sup>2</sup>.

Avrupa Parlamentosu yaşamboyu öğrenmenin, aktif vatandaşlığın, sosyal kaynaşmanın ve istihdamın gelişmesi için temel bir politika olduğunu vurgularken, yaşamboyu öğrenmenin bir zorunluluk olarak değil, kişiye yaşamı boyunca yararlı olacak bir öğrenme süreci olarak algılanması gerektiğini vurgulamaktadır.

Vatandaşlığın, sosyal bütünleşmenin ve istihdamın geliştirilmesinde temel bir politika olarak görülen yaşamboyu öğrenmenin temel amaçları da şu şekilde sıralanmaktadır<sup>3</sup>:

i) Bütün insanlara yaşamları boyunca nitelikli bir eğitime ulaşabilmelerinde eşit fırsatlar sunan bir toplum ve bireylerin talep ve gereksinimlerini ön planda tutan bir eğitim ve öğretim sistemi tesis etmek,

ii) Hızla değişen iş ve meslek yapıları, çalışma metotları ve işyeri organizasyonlarına bireylerin uyumunu sağlamak,

---

<sup>1</sup> European Commision, **European Report on Quality of Lifelong Learning**, Brussels, 2002, s. 78.

<sup>2</sup> European Commision, **Report of the Eurostat Task Force on Measuring Lifelong Learning**, Brussels, 2001, s. 9.

<sup>3</sup> European Commision, **European...**, s. 5.

iii) Çağdaş yaşamın her alanında, özellikle sosyal ve siyasal yaşamda, bireylerin katılımını teşvik etmek ve bu amaçla da onları gerekli niteliklerle donatmak.

### **III- AVRUPA BİRLİĞİ'NE ÜYE ÜLKELERDE YAŞAMBOYU ÖĞRENMEYİ TEŞVİK ETMEYE YÖNELİK FAALİYETLER**

Yaşamboyu öğrenmenin yeni teknolojilere, sosyal ve ekonomik gelişime uyum sağlamada stratejik öneme sahip bir düşünce olarak vurgulandığı ilk belge, 1994 tarihli "Kalkınma, Rekabet ve İstihdam: Değişim ve 21. Yüzyıla Doğru" başlığını taşıyan "beyaz kitap" olmuştur<sup>4</sup>. Bunu, 1995 tarihli "Öğretme ve Öğrenme: Öğrenen Topluma Doğru" isimli "beyaz kitap" izlemiştir. Bu belgede ekonomik kalkınma ile eğitim ve istihdam arasındaki ilişki vurgulanırken, eğitimin temel amacının insani değerlerin geliştirilmesi ve kişisel gelişim olduğunun üzerinde durulmuştur<sup>5</sup>.

1996 yılı ise, yaşamboyu öğrenme açısından Avrupa'da bir dönüm noktası olmuştur. Avrupa Parlamentosu'nun ve Avrupa Konseyi'nin 2493/95 sayılı kararıyla 1996 yılı "Avrupa Yaşamboyu Öğrenme Yılı" olarak kabul edilmiştir. Bu olay, bu konuda Avrupa Birliği'nde ortak karar alma sürecini başlatan ilk adım olarak da kabul edilebilir. Avrupa Parlamentosu tarafından, fırsat eşitliği ve sosyal bütünleşmenin gerçekleştirilmesinde yaşamsal öneme sahip bir konu olarak görülen yaşamboyu öğrenme yılının 4 temel amacı şöyle sıralanmaktadır<sup>6</sup>:

i) Yaşamboyu öğrenmenin bireylerin kişisel gelişiminde anahtar bir faktör olarak önemi konusunda kamuoyunun dikkatini çekmek, Avrupa için emek yoğun bir kalkınma ve rekabet modeli kurmak,

ii) Eğitim ve öğretim kurumları ile özellikle küçük ve orta boy işletmeler arasındaki işbirliğini geliştirmek,

iii) Akademik ve mesleki niteliklerin tanımlanması yoluyla ortak bir Avrupa alanı yaratmak,

iv) Özellikle kadın ve erkek arasında eğitime girişte fırsat eşitliğini geliştirmenin önemini vurgulamak.

1997 tarihli Amsterdam Anlaşması da yaşamboyu öğrenme fikrini desteklemiş, Avrupa Birliği'nin üye ülke vatandaşlarının eğitim olanakla-

<sup>4</sup> European Commission, **White Paper on Growth, Competitiveness, and Employment: The Challenges and Ways Forward into the 21st Century**, 1994, (<http://europa.eu.int/en/record/white/c93700/contents.html>).

<sup>5</sup> European Commission, **Teaching and Learning: Towards the Learning Society**, 1995, (<http://europa.eu.int/comm/education/lb-en.pdf>).

<sup>6</sup> European Commission, **Chronicle of Community Policy and Action in Favour of Lifelong Learning**, 2002, ([http://www2.trainingvillage.gr/etv/III/eu\\_policy.asp](http://www2.trainingvillage.gr/etv/III/eu_policy.asp)).

rının geliştirilmesi ve verilen eğitimin sürekli olarak güncelleştirilmesi konusunda daha etkin davranması gerektiğini vurgulamıştır<sup>7</sup>.

1999 ve 2000 tarihlerinde Komisyon tarafından Konsey'e, Avrupa Yaşamboyu Öğrenme Yılı'nın sonuçları konusunda genel değerlendirmelerin yapıldığı iki rapor sunulmuştur (A5-0200/2000final).

2000 tarihli Lizbon Zirvesi de bu konuda önemli gelişmelerin yaşandığı bir olay olmuştur. Avrupa Birliği'nin en temel istihdam konularının, uzun dönemli olarak planlandığı ve istihdamın güçlendirilmesiyle ilgili çok önemli politik işaretlerin yer aldığı bu zirvede, aktif istihdam politikaları içinde yaşamboyu öğrenmeye ağırlık verilmesi gereği vurgulanmıştır. Ana teması, "istihdam, ekonomik reform ve sosyal bütünleşme" olan Lizbon Zirvesinin önemini şu cümle özetlemektedir: "İnsanlar, Avrupa'nın en temel varlığıdır ve bu nedenle Avrupa Birliği politikalarının odak noktası olmalıdır. İnsana ve refah devletinin gelişmesine yapılacak her yatırım, hem bilgi ekonomisinde Avrupa'nın yeri hem de yoksulluk, sosyal dışlanma ve işsizlik gibi sosyal sorunların olmadığı Avrupa açısından yaşamsal öneme sahiptir"<sup>8</sup>.

Avrupa Birliği'nde yaşamboyu öğrenmenin teşvik edilmesi konusundaki en önemli faaliyetlerden birisi de, 30 Ekim 2000 tarihinde Avrupa Komisyonu tarafından ilan edilen "Yaşamboyu Öğrenme Memorandumu"dur (The Memorandum on Lifelong Learning). Bu memorandum konusunda üye devletler 2001 yılının ilk yarısına kadar bir danışma sürecine davet edilmişlerdir. Bu süreç, ulusal ve yerel düzeyde sorumlu olan kilit aktörleri kapsadığı gibi vatandaşları da ilgilendirmektedir. Danışma sürecinin amacı, yaşamboyu öğrenmenin uygulanmasında en iyi yolun bulunmasıdır<sup>9</sup>.

Bu Memorandumun önemli yanı ve aynı zamanda da bazı kesimlerce eleştirilmesinin nedenlerinden birisi, yaşamboyu öğrenmeye Avrupa İstihdam Stratejisi penceresinden bakmasıdır. Memoranduma göre, aktif vatandaşlık ve istihdamın teşvik edilmesi aynı derecede önemlidir.

Avrupa Komisyonu, bu Memorandum'da, üye devletler arasında uyumlu bir yaşamboyu öğrenme stratejisi için 6 temel ilke önermektedir. Buna göre her üye devlet,

— evrensel ve sürekli eğitime geçişi garanti etmelidir,

---

<sup>7</sup> European Commission, **The Treaty of Amsterdam**, 1997, (<http://europa.eu.int/eur-lex/en/treaties>).

<sup>8</sup> European Commission, **Choronicle...**, s. 3.

<sup>9</sup> CEDEFOP, **Memorandum on Lifelong Learning Consultation Process: A Review of Member State and EEA Country Reports**, 2001, s. 5.

- insan kaynaklarına daha fazla yatırım yapmalıdır,
- eğitim ve öğretim yöntemlerini daha etkin ve yenilikçi hale getirmelidir,
- öğrenmeyi ve sonuçlarını daha anlaşılır kılacak ölçme ve değerlendirme metotlarını geliştirmelidir,
- iyi bir rehberlik ve danışmanlık sistemi kurmalıdır,
- bilgi ve iletişim teknolojileri aracılığıyla yaşamboyu öğrenme fırsatlarını herkesin ayağına kadar götürmelidir.

Memorandum'un özünü oluşturan bu 6 temel ilke üzerinde kısaca duralım:

**1. Herkes için yeni temel beceriler:** Tüm dünyada yaşanan ekonomik, sosyal ve teknolojik değişim, toplumsal hayatta ve çalışma hayatında sahip olunması gereken asgari temel beceri ve bilgi düzeyini değiştirmiş ve yükseltmiştir. Bu yeni temel beceri alanları Lizbon Zirvesi'nde belirlenmiş ve "Lizbon Listesi" olarak adlandırılmıştır. Bunlar arasında, bilgi teknolojileri ile ilgili beceriler, yabancı dil bilgisi, teknoloji kültürü, girişimcilik ve sosyal nitelikler sayılmaktadır. Ancak, bu listede yer alan temel beceriler hem çok dar ve hem de istihdam odaklı olduğu gerekçeyle eleştirilmektedir<sup>10</sup>.

**2. İnsan kaynaklarına daha fazla yatırım:** Avrupa'nın en önemli değeri olan insan kaynağına yapılan yatırımların arttırılması öngörülmektedir. Yaşı ne olursa olsun, her insan için yaşamboyu öğrenmenin bir hak olduğu vurgulanmaktadır. Eğitim ve öğretime yapılacak yatırım hem bir "zaman" hem de bir "mali kaynak" gerektirmektedir. Kamu, işverenler ve işçiler arasında dağıtılması gereken bu maliyete tarafların yapacakları katkı, kazandırılan becerilerin niteliğine bağlı olarak değişebilecektir<sup>11</sup>.

**3. Eğitim ve öğretim yöntemlerinde yenilik:** Eğitim ve öğretim metotlarının geliştirilmesi ve içeriğinin yaşamboyu sürecek bir şekilde belirlenmesi gerekmektedir. Burada özellikle yetişkinlere uygun öğrenme metotları geliştirilmelidir. Onlarda "okula dönüş" izlenimi uyandırmayacak yöntemler izlenmelidir. Bu alanda bilgi ve iletişim teknolojilerine dayalı öğrenme metotları önemli bir potansiyel sunmaktadır.

**4. Öğrenmeyi ölçme:** Öğrenmeye katılım ve bunun sonuçlarını anlaşılır hale getirecek ölçme ve belgelendirme yöntemleri geliştirilmelidir. Bilgi ekonomilerinde nitelikli işgücüne karşı artan talep ve bireyler arasında iş

---

<sup>10</sup> CEDEFOP, s. 14.

<sup>11</sup> CEEP, **Opinion on the Commission on Memorandum on Lifelong Learning**, July 2001, s. 3.

bulma konusundaki rekabet, kişilerin sahip oldukları niteliklerin tanımlanması ve belgelenmesini önemli kılmaktadır. Bu sebeple ulusal sertifika ve diploma sistemlerinin yeni ekonomik ve sosyal koşullara uyarlanabilmesi Avrupa Birliği'nde önemli bir konu haline gelmiştir<sup>12</sup>.

**5. Rehberlik ve danışmanlığın gözden geçirilmesi:** Herkese öğrenme fırsatları konusunda, yaşamının her döneminde gerekli bilgi, rehberlik ve danışmanlık hizmetleri sunulmalıdır.

**6. Yaşamboyu öğrenme olanaklarını mümkün olduğunca kişilere yakınlaştırmak:** Öğrenme olanakları, hızla gelişen bilgi ve iletişim teknolojileri aracılığıyla kişilerin ayağına kadar götürülmelidir.

#### **IV- AVRUPA İSTİHDAM STRATEJİSİ VE YAŞAMBOYU ÖĞRENME**

Avrupa İstihdam Stratejisi, 1997 yılında Lüksemburg'da kabul edilmiş ve bu strateji çerçevesinde, bütün üye devletlerin yıllık olarak gözden geçirilen istihdam rehberlerine dayalı olan bir izleme mekanizması kurulmuştur. Avrupa Birliği İstihdam Stratejisi'nin temel amacı, işgücü piyasasında bütün gruplar için istihdam düzeyinin yükseltilmesidir. Bunu başarabilmek için, çalışanların varolan becerilerinin geliştirilmesi ve işgücü piyasası dışında kalanların istihdam edilebilirliklerinin sağlanması gereklidir. Avrupa İstihdam Stratejisinin 4 temel ayağı bulunmaktadır. Bunlar: istihdam edilebilirlik, girişimcilik, uyarlanabilirlik ve fırsat eşitliğidir<sup>13</sup>.

Yaşamboyu öğrenmeye ilişkin faaliyetler, Avrupa İstihdam Stratejisi'nin özellikle 2 temel ayağında ele alınmaktadır. "İstihdam edilebilirliğin geliştirilmesi" ayağında, üye devletlerin ve sosyal tarafların yaşamboyu öğrenme olanaklarını geliştirme konusunda çaba harcayacakları belirtilmektedir. "Uyarlanabilirlik" ayağında ise, iş organizasyonlarının modernizasyonunda yaşamboyu öğrenmenin önemi vurgulanmaktadır.

Avrupa Birliği İstihdam Yönergesinin 6. Maddesi, üye devletlere ve sosyal taraflara yaşamboyu öğrenmeyi geliştirmek ve bundan yararlanan katılımcılara ilişkin bir hedef belirlenmesi için çağrıda bulunmaktadır. Nitekim, üye devletlerce her yıl yayınlanan uluslararası eylem planlarında (NAP) bu konudaki ilerlemeler de yer almaktadır. Bu amaçla 2 kriter kullanılmaktadır. Birincisi; yaşamboyu öğrenmenin ne şekilde teşvik edileceğinin anlaşılır ve açık bir biçimde ifade edilmesi, ikincisi ise, ulusal he-

---

<sup>12</sup> European Commission, **A Memorandum on Lifelong Learning**, Brussels, 2000, s. 15.

<sup>13</sup> European Commission, **European Employment Strategy**, 2002, ([http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/empl&esf/ees\\_en.htm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/empl&esf/ees_en.htm)).

deflerin net bir biçimde belirlenmesidir. 6. Maddenin uygulanması bakımından üye devletler 4 gruba ayrılmaktadır. Bunlar<sup>14</sup> :

- **Yeterli:** Bu gruptaki ülkeler bu konuda kapsamlı, stratejik hedeflerin gerçekleşmesinde ve bu hedeflere ne kadar ulaşıldığının izlenmesinde tutarlı bir yaklaşıma sahiptirler (Hollanda ve Danimarka).
- **Yeterli ancak hedefleri tam olarak belirlenmemiş:** Bazı devletler kapsamlı ve aynı zamanda stratejik hedeflere ulaşılmasında tutarlı bir yaklaşıma sahip olmakla birlikte, ulusal hedeflere ne kadar ulaşıldığını tespit edememektedirler (Finlandiya, İsveç, İrlanda).
- **Eksik:** Bu grupta yer alan ülkeler ya yavaş işleyen bir uygulama sürecine sahiptirler (İngiltere) veya bu konuda daha işin çok başındadırlar (Portekiz, Avusturya, Fransa, Almanya). Bazı ülkeler de ulusal bir hedef belirlemiş olmalarına rağmen kapsamlı bir stratejiye sahip değildirler (Belçika).
- **Yetersiz:** Bu gruptaki ülkeler yaşamboyu öğrenme politikalarının teşvik edilmesinde ve uygulanmasında yetersizdirler (İtalya, Yunanistan, Lüksemburg, İspanya).

Avrupa İstihdam Stratejisi çerçevesinde, üye devletler uyumlu ve kapsamlı yaşamboyu öğrenme stratejileri geliştirme konusunda görüş birliğine varmışlardır. Avrupa Komisyonu da yaşamboyu öğrenme stratejilerinin şu 6 temel unsuru içermesi gerektiğini bildirmektedir<sup>15</sup>:

1- *Ortak çalışma:* Yalnızca ulusal, bölgesel ya da yerel düzeyde karar alma seviyelerinde değil; aynı zamanda kamu otoriteleri ve eğitim hizmetleri sağlayan kurumlar (okullar, üniversiteler vb.), işletmeler, sosyal taraflar, yerel örgütler ve araştırma merkezleri arasında da bir işbirliği sağlanmalıdır.

2- *Öğrenmeye karşı talebi doğru okuma:* Bilgi ve iletişim teknolojileri gibi temel niteliklerin yeniden tanımlandığı bilgi toplumunda, işgücü piyasalarındaki gelişmeleri doğru görebilen analizlere dayalı bir öğrenme gerçekleştirilmelidir.

3- *Yeterli kaynak:* Eğitime yönelik özel ya da kamu yatırımları arttırılmalıdır. Bu, yalnızca kamunun eğitime ayırdığı bütçenin arttırılması anlamına gelmez. Aynı zamanda, varolan kaynakların etkin bir biçimde kullanılması ve yeni yatırım türlerinin geliştirilmesini de kapsar.

<sup>14</sup> European Commission, **Joint Employment Report 2000**, s. 37-38.

<sup>15</sup> European Commission, **Making a European Area of Lifelong Learning a Reality**", Brussels, 2001, s. 10.

4- *Öğrenme olanaklarına erişimi kolaylaştırmak:* Yerel öğrenme merkezlerinin sayılarının arttırılmasını sağlamak gibi tedbirlerle, kişilerin eğitime ulaşmalarının önündeki engeller kaldırılmalıdır. Bu noktada, etnik gruplar, özürllü ve kırsal bölgelerde yaşayanlar gibi farklı gruplara yönelik özel çabalar gerekmektedir.

5- *Bir öğrenme kültürü yaratmak:* Katılımcılığın arttırılması; öğrenmeye yönelik ödül sistemlerinin geliştirilmesi; çeşitli medya kampanyalarıyla çocukluk aşamasından başlayarak öğrenmeye karşı pozitif tutumların gelişmesinin sağlanması; işletmelerin öğrenen örgütler yapılması ve kamu kurumlarının, gönüllü kuruluşların, sivil toplum örgütlerinin, işverenlerin ve sendikaların bu konuda cesaretlendirilmesi.

6- *Kaliteye ve mükemmeliyete ulaşmaya çabalamak:* Öğrenmeyle ilgili süreçlerin ve hizmetlerin kalitesini maksimize edecek bir strateji benimsemelidir.

## **V- AVRUPA BİRLİĞİ'NİN YAŞAMBOYU ÖĞRENME İLE İLGİLİ BAZI ÖRNEK PROGRAM VE UYGULAMALARI**

### **A- BAZI ÖRNEK PROGRAMLAR**

#### **1. SOCRATES**

Avrupa Birliği'nin eğitim alanındaki en kapsamlı programı olan Socrates, her yaş ve düzeydeki eğitimi kapsayan Avrupa çapındaki ilk girişim olup yaşamboyu öğrenme kavramına da kapsamlı bir yaklaşım getirmiştir. Programın ilk aşaması 1995-99 yılları arasında uygulanmış ve ikinci aşaması (2000-2006), 24 Ocak 2000'de Avrupa Parlamentosu ile AB Bakanlar Konseyi'nin ortak kararıyla uygulanmaya başlanmıştır.

Otuz Avrupa ülkesini kapsayan Socrates Programı'nın temel amacı, Avrupa bilgisini oluşturmak ve böylece yüzyılın değişimlerine ayak uydurmak, yaşamboyu öğrenmeyi sağlamak, herkesi eğitim ve öğretim olanaklarına ulaşması konusunda teşvik etmek, herkesin tanınan bilgi ve becerilere kavuşmasını sağlamaktır<sup>16</sup>.

Socrates Programı eğitim alanında şemsiye bir program olup 5 temel alandaki çalışmalardan oluşmaktadır. Bunlar:

- **Comenius:** Okul öğretimi
- **Erasmus:** Yüksek öğretim
- **Grundvig:** Yetişkin eğitimi ve diğer eğitim biçimleri

---

<sup>16</sup> European Commission, **Socrates, Gateway to Education**, 2002, s. 2, (<http://europa.eu.int/comm/education/socrates.html>).



— **Lingua**: Avrupa dillerinin öğreniminin desteklenmesi

— **Minevra**: Eğitimde bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanılmasıdır.

Türkiye, Socrates II programına 2000 yılında dahil edilmiş olup programdan yararlanmak için öncelikle gerekli olan Ulusal Programını 19 Mart 2001'de açıklamıştır. Ulusal Program'ın yanısıra, Ulusal Ajans kurulması da Socrates II'nin hayata geçirilebilmesi için gerekli bir ön şarttır.

## **2. LEONARDO DA VINCI**

İki aşamadan oluşan Leonardo Programının ilk aşaması 1995-1999 yılları arasında gerçekleştirilmiş olup ikinci aşaması da 2000-2006 dönemini kapsamaktadır. Mesleki eğitim alanında geliştirilmiş olan Leonardo Programının amacı, özellikle gençlerin mesleki eğitim açısından güçlendirilmesi, mesleki eğitimin kalitesinin artırılması, mesleki eğitimin yeniliklere ve teknolojik gelişmelere uyumunun sağlanması ve böylece rekabetin ve girişimciliğin geliştirilmesidir. Program, değişimin tahmin edilmesi ve çalışma hayatına katılım için yeni yöntemler bulunması yoluyla geleceğin mesleklerine hazırlık niteliğindedir. Temel düşüncesi, yaşamboyu öğrenmenin özendirilmesi ve bu yolla insanların işgücü piyasasındaki değişimin getirdiği sorunlarla daha iyi mücadele etmesinin sağlanmasıdır<sup>17</sup>.

Avrupa'da yaşamboyu öğrenmeyi hedefleyen Leonardo Programının ilk aşaması şu alt programlardan oluşmuştur<sup>18</sup>:

- **Comett I** (1986-89) ve **II** (1990-94) : Üniversite-Sanayi işbirliği,
- **Eurotecnet** (1990-94): Eğitimde yeniliklerin özendirilmesi,
- **Force** (1991-94): Sürekli eğitim,
- **Petra I** (1987-91) ve **II** (1990-94): Gençler için mesleki eğitim,
- **Lingua** (1990-94): Yabancı dil öğrenimi.

Avrupa eğitim ve istihdam politikaları arasında bir köprü görevini gören yaşamboyu öğrenme konusunda Leonardo Programı anahtar bir enstrüman haline gelmiştir.

Leonardo Programı AB ülkeleri, Avrupa Ekonomik Alanı ülkeleri (İzlanda, Norveç ve Liechtenstein) ve Orta ve Doğu Avrupa (Bulgaristan, Estonya, Litvanya, Polonya, Çek Cumhuriyeti, Romanya, Slovakya ve Slovenya) ülkelerinin katılımına açıktır. Yapılan son anlaşmalarla Malta da

<sup>17</sup> European Commission, **Leonardo Da Vinci**, 2002, (<http://europa.eu.int/comm/education/leonardo>).

<sup>18</sup> European Commission, **Final Report on the Implementation of the First Phase of the Community Action Programme Leonardo Da Vinci (1995-1999)**, 2000, s. 6, ([http://europa.eu.int/comm/education/leonardo/report/com\\_2000\\_0863\\_en.pdf](http://europa.eu.int/comm/education/leonardo/report/com_2000_0863_en.pdf)).

programa dahil edilmiştir. İsviçre ise programa "sessiz ortak" sıfatıyla katılmakta ancak bu tür bir katılımdan dolayı AB destek fonlarından yararlanamamaktadır. Helsinki Zirvesi ile aday ülke statüsünü kazanmış olan Türkiye de programa resmi olarak dahil olmuştur. 2001 yılından itibaren AB müktesebatına uyum çalışmalarında göstereceği ilerlemelere bağlı olarak program çerçevesindeki faaliyetlere katılması beklenmektedir.

### **3. EQUAL**

Avrupa Birliği'nin "daha çok ve daha iyi işler" stratejisinin (the strategy for more and better jobs) bir parçası olan EQUAL Programı, Avrupa Sosyal Fonu (ESF) tarafından finanse edilen, işyerinde ayrımcılık ve eşitsizlikle mücadelede yeni yöntemleri araştırmaya yönelik olarak geliştirilmiş bir girişimdir. Bu nedenle, programda hem eğitimde fırsat eşitliğinin sağlanması hem de işgücü piyasasında yaşanan eşitsizliklerin giderilmesinde yaşamboyu öğrenmenin önemi özellikle vurgulanmaktadır. Bu program için 2000-2006 döneminde AB tarafından 2.847 milyon Euro'luk bir bütçe yardımı tahsis edilmiştir<sup>19</sup>.

EQUAL, sıfırdan başlayan bir program değildir. İşgücünün değişen endüstriyel yapıya uyum sağlamasına yardımcı olmak, AB'nde kalkınma, istihdam ve rekabeti özendirme amacıyla geliştirilmiş bulunan ADAPT programı ile işgücü piyasasında özel güçlüklerle karşı karşıya bulunan grupları sosyal dışlanma riskinden korumak ve onları toplumla bütünleştirmeyi amaçlayan EMPLOYMENT<sup>20</sup> programının bir devamı olarak kabul edilmektedir.

EQUAL Programında 9 öncelikli konu belirlenmiştir. Bunlar:

- Herkese açık olması gereken işgücü piyasasına girişte güçlüklerle karşılaşanlara bu süreçte destek olunması,
- İşgücü piyasalarındaki ilişkilerde ırkçılıkla mücadele edilmesi,
- Kırsal ve kentsel alanlarda yeni istihdam olanaklarının yaratılmasında kolaylıklar sağlanması,
- Sosyal ekonominin güçlendirilmesi ve işlerin kalitesinin artırılması,
- Yaşamboyu öğrenmenin teşvik edilmesi,

---

<sup>19</sup> European Commission, **EQUAL Conference**, Barcelona, May 2002, ([http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/equal/index\\_en.html](http://europa.eu.int/comm/employment_social/equal/index_en.html)).

<sup>20</sup> EMPLOYMENT Programı, gençlere yönelik YOUTHSTART, kadınlara yönelik NOW, göçmenler ve etnik azınlıklar gibi dezavantajlı gruplara yönelik INTEGRA ve özürliülere yönelik HORIZON olmak üzere 4 alt programdan oluşmaktadır.

- İşverenlerin ve firmaların ekonomideki yapısal değişime adaptasyonlarının sağlanması ve yeni teknolojilerin kullanımının desteklenmesi,
- Aile hayatı ile çalışma hayatının, iş organizasyonlarının esnekliğini ve etkinliğini geliştirilerek uyumlulaştırılması,
- Cinsiyet ayrımcılığının sona erdirilmesi,
- İş arayanların entegrasyonuna yardımcı olmaktır.

## **B- BAZI ÖRNEK UYGULAMALAR<sup>21</sup>**

### **1. Yetişkin Eğitimi Girişimi (AEI)**

Yetişkin Eğitimi Girişimi (AEI), 1997-2002 tarihleri arasında İsveç'te gerçekleştirilen başarılı bir uygulamadır. Hedef kitlesi, isminden de anlaşılacağı üzere yetişkinlerdir. AEI'nin öncelikli amacı, işsiz ya da çalışma hayatında kullanabileceği herhangi bir niteliği bulunmayan yetişkinlere yardımcı olmaktır. Temel düşüncesi ise, eğitime ihtiyacı olan yetişkinlere bir şans vermek ve onların bilgi düzeylerini geliştirmektir. Bilgi ve beceri düzeylerinin artması, onların aynı zamanda kendilerine olan güvenlerini de arttıracak ve bu da onların işgücü piyasasındaki konumlarını güçlendirecektir.

### **2. YOUTHSTART Projesi –Gemeente Groningen**

AB'nin önemli projelerinden birisi olan YOUTHSTART'ın Hollanda ayağı olan bu proje, 1995 yılında başlamış olup halen devam etmektedir. Hedef kitlesi gençler olan bu programın finansmanı YOUTHSTART Projesi, merkezi hükümet ve Hollanda Groningen'deki özel şirketler tarafından sağlanmaktadır.

Hollanda'da bir iş bulmada temel faktörlerin, bilgi teknolojilerini kullanabilme ve kişisel becerilerin güçlendirilmesi olduğu düşünülmektedir. Hollanda'da yaşamboyu öğrenmenin amaçlarıyla yakından ilgili olan bu proje ülkenin kuzey bölgelerinde de uygulanmaktadır. Bu projeye küçük ve ortaboy işletmelerin de katılımı, projenin sürekliliği için hayati öneme sahiptir.

Bu proje kapsamındaki kurslar kişisel ve temel becerilerin bir kombinasyonudur. Bu eğitimde, bir görüşmede nasıl davranılacağı, bir telefona nasıl cevap verileceği ve bir grup içerisinde nasıl çalışılacağı gibi konular da yer alır. Böylece, çalışma hayatında oldukça deneyimsiz olan genç işsizlere basit gibi görünen ama önemli bazı temel beceriler kazandırılır.

---

<sup>21</sup> Burada yer alan örnek uygulamalar, Avrupa Komisyonu tarafından yayınlanan "A Memorandum on Lifelong Learning", Brussels, 2000 isimli çalışmanın, "Examples of Lifelong Learning Good Practice" adını taşıyan EK 1'inden seçilmiştir.

### **3. ADAPT Projesi – İş Rotasyonu (JobRotation)**

1990'larda Danimarka'da başlayan ve halen devam eden İş Rotasyonu Programı, AB'nin önemli projelerinden olan ADAPT Projesi ile bağlantılı olarak 10 üye ülkede uygulanmıştır. Hedef kitlesi, işçiler, işsizler, bir firmanın bir bölümü veya endüstrinin bir dalıdır.

İş Rotasyonu'nun başlangıç noktası, yeni teknolojilerin ortaya çıkışı, örgütsel değişimler ve uluslararasılaşan süreçlerin doğurduğu eğitim gereksinimleridir. Bu programın işleyişi son derece basittir: Çalışanlar ilave bir eğitim alırken geçici işler için eğitilmiş işsizler onların yerlerini alırlar. 1999 yılında 5311 kişi ve 622 firma bu projenin içinde yer almıştır. Projenin esnek yapısı, onun ulusal, bölgesel ya da çok daha yerel düzeyde uygulanabilmesine olanak tanımaktadır. Yedek işçiler için istihdam etkisi de dikkate alındığında Avrupa'daki yedek işçilerin yaklaşık %75'ine bu sayede istihdam olanağı sağlanmıştır.

### **4. Socrates Projesi – Avrupa Üniversiteleri ve Yaşamboyu Öğrenme (MIWEUL)**

1997-1999 tarihleri arasında gerçekleştirilen proje, Socrates programının yetişkin eğitimi kısmı tarafından finanse edilmiştir. 4 üye ülkeden araştırmacılar tarafından yapılan karşılaştırmalı çalışmaları içeren proje ile yaşamboyu öğrenme uygulamaları ve eğitim politikalarının güçlendirilmesi konusunda bir araştırma merkezleri ağına geliştirilmesi amaçlanmıştır.

Programın odaklandığı başlıca konular şunlardır:

- 4 Avrupa ülkesinde yüksek öğretim kurumlarının yaşamboyu öğrenme merkezi olarak geliştirilmesinin analiz edilmesi,
- Özellikle yetişkinlerin eğitim gereksinimleri ve eğitime geçişleri konusunda politikalar geliştirilmesi,
- Yaşamboyu öğrenme konusunda Avrupa ülkeleri arasındaki ortak noktaları ve yaklaşım farklılıklarını ortaya koymak,
- Yaşamboyu öğrenme konusunda ulusal ve kurumsal düzeyde yapılanların daha iyi anlaşılmasını sağlayarak bölgesel, ulusal ve AB düzeyinde politikaların belirlenmesini temin etmek.

### **5.A DAPT Projesi–Güneydoğu İskoçya Eğitim ve Öğretim Ağı (SES-NET)**

1998-2001 döneminde ADAPT Projesi kapsamında gerçekleştirilen SES-NET Projesinin hedef kitlesi turizm, otomotiv, medya gibi sektörlerdeki küçük ve orta boy işletmelerdir.

"Öğrenen bir toplum" (learning society) yaratmayı hedefleyen programın amacı işletmeler ve bireyler arasında yaşamboyu öğrenme talebini arttırmaktır. Bunun yanında bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanımını arttırarak öğrenme olanaklarının geliştirilmesi de amaçlanmaktadır. Projede sunulan eğitim geniş çapta kamu-özel sektör ortaklığına dayalıdır. Öğrenme merkezlerinin yeri proje için oldukça önemli bir konu olup, bu merkezlerin çoğu klasik yerlerin dışındadır. Bu eğitim merkezi bazen bir işletme dahi olabilmektedir.

## **VI. SONUÇ**

Teknolojik gelişmelere bağlı olarak ortaya çıkan değişimin yaşamın her alanında etkilerini hissettirdiği günümüzde, bundan en çok etkilenen konuların başında "istihdam sorunu" gelmektedir. Yaşanan bu gelişmeler, bazı yeni meslek alanlarını ortaya çıkarırken, diğer bazı meslekleri de ortadan kaldırmakta ya da bu mesleklerin yapılarını değiştirerek yeni beceri gerekliliklerini zorunlu kılmaktadır. İşte, yaşamboyu öğrenme bu gereksinimin, yani değişen koşullara işgücünün adaptasyonunun sağlanması ve istihdam edilebilirliğin geliştirilmesi bakımından önemli bir zorunluluk olarak karşımıza çıkmaktadır. Ancak, yaşamboyu öğrenmeyi yalnızca istihdam edilebilirliğin geliştirilmesi amacıyla yönelik bir faaliyet olarak değerlendirmek, yani konuya salt istihdam odaklı bir yaklaşım da hatalı ve eksik olabilir. Çünkü, yaşamboyu öğrenmenin, bu amacın ötesinde daha geniş hedefleri de bulunmaktadır. Avrupa Komisyonunun da ifadesiyle, "Yaşamboyu öğrenme, aktif vatandaşlığın, sosyal bütünleşmenin ve fırsat eşitliğinin sağlanmasının da bir aracı" olarak görülmelidir.

## **KAYNAKÇA**

- CEDEFOP, **Memorandum on Lifelong Learning Consultation Process: A Review of Member State and EEA Country Reports**, 2001.
- CEEP, **Opinion on the Commission on Memorandum on Lifelong Learning**, July 2001.
- Coffield Frank, **"Breaking the Consensus: Lifelong Learning as Social Control"**, *European Conference on Lifelong Learning*, University of Bremen, 25-27 February 1999.
- ETUC, **Lifelong Learning, Trade Union Strategies**, June 2001.
- European Commission, **Joint Employment Report 2000**.
- European Commission, **A Memorandum on Lifelong Learning**, Brussels, 2000.
- European Commission, **Final Report on the Implementation of the First Phase of the Community Action Programme Leonardo Da Vinci**

**Kamu-İş; C: 7, S: 2/2003**

**(1995-1999)**, 2000, s. 6,

([http://europa.eu.int/comm/education/leonardo/report/com\\_2000\\_0863\\_en.pdf](http://europa.eu.int/comm/education/leonardo/report/com_2000_0863_en.pdf)).

European Commission, **European Report on Education and Training in Employment Policies**, Commission Working Document, Volume 2, April 2001.

European Commission, **Making a European Area of Lifelong Learning a Reality**, Brussels, 2001.

European Commission, **Report of the Eurostat Task Force on Measuring Lifelong Learning**, 2001.

European Commission, **Chronicle of Community Policy and Action in Favour of Lifelong Learning**, 2002,  
([http://www2.trainingvillage.gr/etv/III/eu\\_policy.asp](http://www2.trainingvillage.gr/etv/III/eu_policy.asp)).

European Commission, **European Report on Quality of Lifelong Learning**, Brussels, 2002.

European Commission, **Socrates, Gateway to Education**, 2002,  
(<http://europa.eu.int/comm/education/socrates/html>).

European Commission, **White Paper on Growth, Competitiveness, and Employment: The Challenges and Ways Forward into the 21st Century**, 1994,  
(<http://europa.eu.int/en/record/white/c93700/contents.html>).

European Commission, **Teaching and Learning: Towards the Learning Society**, 1995, (<http://europa.eu.int/comm/education/lb-en.pdf>).

European Commission, **The Treaty of Amsterdam**, 1997,  
(<http://europa.eu.int/eur-lex/en/treaties>).

European Commission, **European Employment Strategy**, 2000,  
([http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/empl&esf/ees\\_en.htm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/empl&esf/ees_en.htm)).

European Commission, **EQUAL Conference**, Barcelona, May 2002,  
([http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/equal/index\\_en.html](http://europa.eu.int/comm/employment_social/equal/index_en.html)).

European Commission, **Leonardo Da Vinci**, 2002,  
(<http://europa.eu.int/comm/education/leonardo>).

Halimi Suzy, "**Lifelong Learning for Equity and Social Cohesion: A New Challenge for Higher Education**", *European Conference on Lifelong Learning*, University of Bremen, 25-27 February 1999.

ILO, **Lifelong Learning in the Twenty First Century : The Changing Roles of Educational Personnel**, Geneva, 2000.

UNICE, **Unice Position Paper**, 6 June 2001.