

## Üniversitelerin Sürekli Eğitim Merkezi Faaliyetlerinin Kadın Katılımcılar Açısından Değerlendirilmesi: İstanbul Üniversitesi Sürekli Eğitim Merkezi'nde Nitel Bir Araştırma\*

### Evaluation of Continuing Education Center Activities in Terms of Female Participants: A Qualitative Research at Istanbul University Continuing Education Center

Hanife Candır Şimşek<sup>1</sup> 

#### Öz

Çalışmanın amacı, sürekli eğitim merkezinden eğitim alan kadınların sürekli eğitim merkezilerine yönelik görüşlerinin hangi kavramlar ile açıklandığını keşfetmek ve konuya anlam kazandırmaktır. Bu doğrultuda çalışma kapsamında İstanbul Üniversitesi Sürekli Eğitim Merkezi bulunmaktadır. Katılımcıların konuyla ilgili görüşlerinin derinlemesine irdelenmesi hedefinden hareketle çalışmada nitel araştırma yöntemlerinden Gömülü Teori desen olarak kullanılmıştır. Çalışma grubu kurumdaki 2017 ve 2018 yıllarında açılan sertifika programlarında eğitim alan 26 kadın katılımcıdan oluşmaktadır. Yarı yapılandırılmış mülakat yöntemiyle yapılan görüşmeler analiz sürecinde ilk olarak “Nvivo 10 Programı” ile kodlanmış ve ardından birbirleriyle ilişkisi olan kodlar kategoriler altında toplanarak anlamlı hale getirilmiştir. Betimsel analiz kapsamında, kategoriler altında katılımcıların ifade örneklerine yer verilmiştir. Araştırma bulgularına göre katılımcıların sürekli eğitim merkezlerinin toplumdaki rolüne dair algılarında mesleki eğitim vurgusu ön plandadır. Benzer şekilde eğitimlere katılımda mesleki eğitim amacının belirleyici olduğu fakat bunun yeni bir meslek edinmekten ziyade hali hazırda çalıştıkları meslekte daha iyi olmak, eksikliklerini tamamlamak, mesleklerinde ortaya çıkan gelişmeleri takip edebilmek ve meslekte yükselmek gibi nedenlerden kaynaklandığı anlaşılmaktadır. Kurum özelinde İstanbul Üniversitesi Sürekli Eğitim Merkezi'nin tercih edilmesinde katılımcılar için İstanbul Üniversitesi'nin güvenilirliğine, eğitimlerin ve eğitimcilerin iyi olduğuna dair inanç önde gelmektedir. Öte

\* Bu makale Aralık 2020 tarihinde İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü tarafından kabul edilen “İstanbul Üniversitesi Sürekli Eğitim Merkezi'nde Sertifika Programlarına Katılan Kadınların Hayat Boyu Öğrenme, Sürekli Eğitim Merkezi ve Çalışma Hayatında Kadın Olgularına Yönelik Bakışları” başlıklı doktora tezinin bir kısmından uyarlanmıştır.

1 Hanife Candır Şimşek (Öğr. Gör. Dr.), Doğuş Üniversitesi Meslek Yüksekokulu, İş Sağlığı ve Güvenliği Programı, İstanbul, Türkiye. E-posta: hsimsek@dogus.edu.tr ORCID: 0000-003-0603-4407

**Atf:** Candır Simsek, H. (2022). Üniversitelerin sürekli eğitim merkezi faaliyetlerinin kadın katılımcılar açısından değerlendirilmesi: İstanbul Üniversitesi sürekli eğitim merkezi'nde nitel bir araştırma. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 83, 365-391. <https://doi.org/10.26650/jspc.2022.83.1114398>

yandan katılımcıların aldıkları eğitimlerden ve eğitimlerin çalışma hayatlarına katkısı anlamında genel olarak olumlu geri dönüşleri söz konusudur.

**Anahtar Kelimeler**

Hayat Boyu Öğrenme, Sürekli Eğitim, Sürekli Eğitim Merkezi, Mesleki Eğitim, İstanbul Üniversitesi

**Abstract**

The aim of the study is to discover which concepts explain the views of women who receive education from a continuing education center and to give meaning to the subject. In line with this, Istanbul University Continuing Education Center has taken place within the scope of the study. The study uses embedded theory design with the aim of examining the participants' opinions in depth. The study group consists of 26 female participants. The interviews were coded using the program NVivo 10, after which the codes were gathered under categories and made meaningful. The study includes examples the participants' expressions under the categories within the scope of the descriptive analysis. According to the research findings, the emphasis on vocational education is at the forefront in terms of the participants' perceptions regarding the role that continuing education centers have in society. Similarly, the purpose of vocational education is understood to have been determinant regarding participating in trainings; however, this was due not to having acquired a new profession but to reasons such as being better in the current profession, relieving deficiencies, following the developments in their profession, and rising in the profession.

**Keywords**

Lifelong Learning, Continuing Education, Continuing Education Center, Vocational Education, Istanbul University

### **Extended Summary**

Lifelong learning has a deep-rooted history and has recently entered the agenda of countries with increasing interest by starting to occur in education policies. Many institutions are found that provide lifelong learning, one of these being the continuing education centers (CECs) that operate within universities. These centers offer different training programs in various fields. Studies on continuing education centers from the perspective of lifelong learning are quite limited, with these studies being seen to have mostly examined the structure, functioning, and managerial effectiveness of these institutions. Therefore, studies examining CECs with regard to participants are limited, and thus the absence of any research specific to those who receive training from CECs has been decisive in determining the subject of the study. Unlike the studies in the literature, this study will examine the subject in terms of participants, thus reflecting the study's originality. The study is also thought to be able to contribute to the mentioned gap in the literature and will set an example for future studies.

The study has adopted the grounded theory approach in order to examine in depth the views of participants who've received training from CECs. The study group of the research consists of female participants who've received training in any field from the Istanbul University Continuing Education Center. The institution that the research was conducted was informed about the research, and the necessary permission was obtained. The institution stated that ethics committee approval was not required for this research. The study group was completed with 26 female participants who'd been selected from the training programs that began in 2017 or 2018. This study has also adopted the semi-structured interview technique and identified 13 open-ended questions. Additional questions were asked during the interview in order to get more details. The interviews were held between March 18, 2020 and June 30, 2020. The individual interviews lasted between 20-40 minutes and were recorded on a voice recorder before being transferred to the program Microsoft Word. Curfews were also experienced in Turkey as a result of the COVID-19 pandemic, and conducting the meetings online was found to be appropriate. Firstly, draft codes were created based on the participants' statements. After the coding, codes that were related to each other were grouped under categories. These categories were firstly created in the form of a draft, then the harmony between the codes and categories was reviewed and given their final form.

In summary, the people in CECs were understood to have reasons for participating in vocational education and to have perceptions regarding the roles of these institutions. Things such as being better in their current profession, relieving their deficiencies, being able to follow the developments in their profession, and being promoted in their profession were found among their reasons. In addition, some of participants stated opinions regarding the social role of CECs. such as not having CECs be limited to vocational training, providing training on social issues, (e.g., raising public awareness regarding various issues, women's education, and women's place in society). In addition, the participants generally provided positive feedback regarding the education they'd received and in terms how the education had contributed to their work life. The participants talked how the education had benefitted their careers. Among the reasons the participants stated for choosing that specific institution are the belief that Istanbul University (to which Istanbul CEC is affiliated) is a well-established and reliable institution, and therefore that they had believed the education and teachers provided there would be good. The points that should be mentioned regarding negative feedback involve the participants stating how some classes had been given in large groups and that some educators had presented inefficient coursework with superficial information. When reflection on this situation in terms of the participants, one can see hints of the idea that these trainings had been organized with financial concerns. Other negative issues include the participants mentioning that the content of the education had been boring due to too much repetition and criticizing that adult education should not be applied the way it had been. This becomes an important point to consider due to the fact that these CECs provide education to adults.

## Hayat Boyu Öğrenme Sürecinde Sürekli Eğitim Merkezleri

Hayat boyu öğrenme kavramı Türkiye Üniversite Sürekli Eğitim Merkezleri (TÜSEM) Terimler Sözlüğü'nde "*Bireylere, bilgi, beceri, tutum, davranış ve yeteneklerini sürekli olarak geliştirme, güncelleştirme ve hayata uyumları için yaşamları boyunca sunulan öğrenim ve meslekî eğitim fırsatları*" olarak tanımlanmaktadır (2012). Burada amaçlanan; her yaş grubundan kişilerin nitelikli öğrenme olanaklarına ve çeşitli öğrenme deneyimlerine eşit ve açık biçimde erişimlerini kolaylaştırmaktır (Köğce ve ark., 2014, s. 187). Zira öğrenme herhangi bir süre veya yaş ile sınırlandırılabilir bir eylem olarak görülemez. Yaşama uyum sağlamak ve nitelikli bir birey olmak açısından öğrenmenin hayat boyu devam etmesi önemlidir (Kılıklı, 2008, s. 12). Bu sebeple kişi hayatın her alanında ve anında öğrenme faaliyeti içerisinde olabildiği için öğrenme, hayat boyudur (Büyüktanır ve ark., 2006, s.14).

Toplumların gelişiminde ve ilerlemesinde eğitim olgusunun kullanılmaya başlanmasıyla kalkınmayı gerçekleştiren tüm ülkelerde eğitimin en önemli araç olarak kullanıldığı görülmektedir (Beycioğlu ve Konan, 2008, s. 370). Diğer yandan yine hayat boyu öğrenme konusunun önem kazanmasında ve günümüzde yoğun ilgi görmesinde kuşkusuz birçok etkenin varlığı söz konusudur. Bu etkenler Bıçerli (2016) tarafından; teknolojinin hızlı gelişimine, gelişmiş ülkelerde nüfus yapısının değişimine, küreselleşme olgusuna ve bireyin artan ihtiyaçlarına bağlanmıştır. Bu açıdan 21. yüzyıl bireylerin her türlü gelişim ve ilerlemeye ayak uydurabilmesi için sürekli olarak öğrenmesi ve öğrendiklerini yenilemesi ihtiyacını ortaya çıkarmaktadır (Van Der Veen, 2006, s. 231). Bu noktada toplumların sürekli değişim halinde olduğu ve gelecekteki ihtiyaçlarına cevap vermede hayat boyu öğrenmenin benimsenmesinin önemli olduğu belirtilmektedir (Bilsay Kul, 2012, s.163).

Toplumların, kurumların ve bireylerin mevcudiyetlerini sürdürebilmeleri için sürekli öğrenmek durumunda olmaları hayat boyu öğrenmenin sağlanmasında farklı aktörleri harekete geçirmektedir. Bu aktörler arasında üniversiteler de yer almaktadır (Kılıklı,2008, s. 31). Hayat boyu öğrenme uygulamalarının üniversitelerde daha ziyade sürekli eğitim olarak adlandırıldığı görülmektedir. Bu doğrultuda sürekli eğitim merkezleri (SEM) hayat boyu öğrenme politika ve uygulamalarının üniversiteler tarafından yerine getirilmesinde rol alan başlıca birimleridir (Bowl, , 2010). Diğer yandan üniversitelerin bilim üretme görevinin yanı sıra kalkınmaya katkı sağlamak,

toplumsal değişimlere cevap verebilmek ve toplumdan gelen ihtiyaç ve beklentileri karşılamak gibi hedefleri de bulunmaktadır. Bu minvalde üniversiteler SEM'ler vasıtasıyla topluma hizmet sağlayıcı bir vazife yerine getirmektedir. Sürekli eğitim ihtiyacı bugün artan bir taleple karşı karşıyadır. Bu talebin karşılanmasında ise üniversiteler önemli birer sağlayıcı merkez konumundadır (Bilsay Kul, 2012, s.163).

### **Türkiye’de Hayat Boyu Öğrenme ve Sürekli Eğitim Merkezi**

Türkiye’de hayat boyu öğrenme anlayışı köklü bir geçmişe sahip olmakla birlikte ilgili sistemin oluşturulup yaygınlaştırılması çalışmaları henüz yenidir. Bu bağlamda Türkiye’de hayat boyu öğrenmeye yönelik farkındalığın düşük olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır (Hayat Boyu Öğrenme Strateji Belgesi ve Eylem Planı, 2014, s.14).

Tarihsel olarak hayat boyu öğrenmeye yönelik uygulamalarda yetişkin eğitiminden söz etmek mümkündür. Bu doğrultuda Türkiye’de 1930’lu yıllarda “Halk Evleri” ve “Köy Enstitüleri” ile halkın eğitilmesi amaçlanmıştır. Bu kurumlarda vatandaşlara okuma yazma öğretme, mesleki beceri kazandırma, güzel sanatlar, dil, edebiyat ve spor alanında çeşitli kursların açılması ve modernleşmenin sağlanması için getirilen reformların benimsenmesi hedefi güdülmüştür (Ültanır ve Ültanır, 2005). 2000’li yılların başlarından itibaren eğitim de dahil her alanda yeniden yapılanma sürecine giren Türkiye (Bağcı, 2011, s.151) 2000 yılında Portekiz’de imzaladığı Lizbon Stratejisi ile eğitim ve yetiştirme birliğine katılmıştır. Eğitime yönelik kurumsal altyapının oluşturulması çalışmaları ise 2002 yılında Hayat Boyu Öğrenme Kararı ile başlatılmıştır (Kaya, 2014, s.95).

Yalnızca bireyler değil kurumlar ve toplumlar varlıklarının devamını sürdürebilmek için sürekli öğrenme ihtiyacı içindedir. Bu ihtiyaç hali ise hayat boyu öğrenmenin temininde farklı kaynakları harekete geçirmektedir (Kılıklı, 2008, s.31). Türkiye’de hayat boyu öğrenme faaliyetlerinde hizmet veren çok sayıda kurum söz konusudur. Bu kurumlar devletten, sivil toplum kuruluşlarına, özel işletmelerden, aile ve bireylere değin geniş bir yelpazede vücut bulmaktadır. Kişisel ve toplumsal diğer yandan istihdam boyutuyla çok yönlü faaliyetler bütünü olarak değerlendirilen hayat boyu öğrenmenin en iyi şekilde gerçekleştirilmesinde SEM’ler sisteminin önemli aktörleri arasında yer almaktadır (Gülşen, 2012, s.81).

Hayat boyu öğrenmenin en iyi şekilde sağlanmasında üniversiteler, dolayısıyla SEM'ler konunun kişisel, toplumsal ve istihdam boyutu bir arada düşünüldüğünde önde gelen kuruluşlar olarak görülmektedir (Gülşen, 2012, s.81). Türkiye'de SEM'ler kurulmadan evvel benzer içerikte programlar üniversitelerin fakülte ve enstitülerinde değişik isimler altında hizmet vermekteydi. İlerleyen süreçte üniversitelerin döner sermaye işletme yönetmeliğinin değişmesi akabinde SEM'ler kurulmaya başlanmıştır (Biçer ve Kurtulmuş Kiroğlu, 2011, s.485). Bu doğrultuda bugün Türkiye'de neredeyse hemen her üniversite bünyesinde bir hayat boyu öğrenme merkezi farklı içerik ve düzenlemelerle hizmet sunmaktadır (Temel Şen, 2012, s.21). Türkiye'de bu dönüşümün hayata geçirilmesinde Bologna Süreci'nin hızlandırıcı etkisi söz konusudur. Bologna hareketi "bilgiye dayalı toplum", istihdam edilebilirlik", "hareketlilik ve hayat boyu öğrenme" kavramlarından hareket etmektedir. Artan rekabet şartlarında bireylerin özellikle piyasanın gereklerine uyumunu sağlamada üniversiteler de sadece verilen diplomalar ile değil, SEM'ler kanalıyla üretim sürecinde ihtiyaç duyulan her yaş ve meslek grubu için geliştirilen sertifikalar ile bunu sağlamaktadır (Biçer ve Kurtulmuş Kiroğlu, 2011, s. 479).

### **Türkiye'de Sürekli Eğitim Merkezlerinin Kurumsal Yapısı ve İstanbul Üniversitesi Sürekli Eğitim Merkezi**

Türkiye'de sayıları hızla artan SEM'ler arasında istenilen düzeyde bir eşgüdümün olmaması, merkezlerin kuruluş ve çalışma şekillerinde çerçeve oluşturacak yasal bir dayanaktan yoksun olması ve her birimin kendi yöntemince çalışma biçimi belirlemesi gibi sorunların ortaya çıkmasına yol açmıştır. Bu türden sorunlar her merkezin başına buyruk çalışmasına yol açmıştır. En basit düzeyde merkezlerin isimlendirilmesi konusunda bile birliktelikten yoksunluk dikkat çekmektedir. Kurumların genelinin yaşam boyu eğitim merkezi, sürekli eğitim merkezi, sürekli eğitim araştırma ve uygulama merkezi, sürekli eğitim uygulama ve araştırma merkezi gibi birbirinden farklı adlarla kurulduğu görülmektedir. Öte yandan yürütülen eğitim faaliyetlerinin süresi konusunda ve eğitimler bitiminde verilen belgelerde de bir uyum bulunmamaktadır. Bu yüzden eğitim sonunda elde edilen belge ve sertifikaların kimi zaman sıradan bir kağıt olması kaçınılmaz olmaktadır (Biçer ve Kurtulmuş Kiroğlu, 2011, s. 495).

Dolayısıyla Türkiye'nin dahil olduğu Bologna sürecinin kapsamında hayat boyu öğrenmede ulusal ve uluslararası boyutta bir standardizasyon ortaya

konması gereği üniversiteleri ortak hareket etmeye yönlendirmiştir. Buradan yola çıkarak merkezler arasında bir koordinasyon sağlanması ve uluslararası alanda standartlaşmayı gerçekleştirmek adına 2010 yılında Türkiye Üniversiteler Sürekli Eğitim Merkezleri (TÜSEM) Konseyi hayata geçirilmiştir (Gülşen, 2012, s.77-85). Günümüzde TÜSEM'e üye olan 134 SEM bulunmaktadır. Bunların 47'si vakıf üniversitesi SEM olarak faaliyette bulunmaktadır. EUCEN (European University Continuing Education Network)'e üyeliği bulunan TÜSEM Konseyi kuruluşunun temel amacını öncelikle üniversitelerin SEM'lerinde verilen eğitimlerin ulusal, Avrupa ve uluslararası kalite ve standartlarda verilmesine katkıda bulunmak ve bu yönde yapılacak her türlü çalışmalara/projelere destek sağlamak şeklinde açıklamaktadır. Diğer yandan SEM'lerin mali ve bürokratik sorunlarının tek elden güçlü şekilde temsil edilerek çözümlenmesini sağlamak, ortak proje önerilerinde bulunmak, ülke genelinde merkezler arasında belirli standart ve kalitede ortak eğitimlerin düzenlenmesinde koordinasyon görevini üstlenmek yine kurumun hedefleri arasında sıralanmaktadır (Türkiye Üniversite Sürekli Eğitim Merkezleri Terimler Sözlüğü, 2012).

SEM'lerde verilen eğitimlere Bologna Süreci kriterlerine göre ülke genelinde ve uluslararası alanda standartlar getirilmesi önemli olarak görülmektedir. Zira Bologna süreci ile eğitimde şeffaflık artmakta, kolay anlaşılabilir ve karşılaştırılabilir bir akademik derece sistemi ve diplomaların ve öğrenim sürelerinin tanınması sağlanmaktadır. Öte yandan hayat boyu öğrenme alanında standartlaşma ile sertifikalarda da yerel ve uluslararası tanınırlık güçlendirilmektedir. Bu uygulamalar nihayetinde sürekli eğitimde uluslararası rekabetin oluşturulması ve kalitenin sağlanması mümkün olacaktır. Sürecin gereklerinin yerine getirilmesiyle merkezler arasında standartlar ve işbirliği oluşturulacak, böylelikle her faaliyetin kaç saat olacağı, hangi kriterleri sağlaması gerektiği ve sağlanacak belgelerin özellikleri gibi konularda uyum sağlanacaktır. Her eğitim sonrasında o eğitimi bitirenlerin sahip oldukları yeterliklerin araştırılması ve verilen belgelerin geçerliliğinin sorgulanmasına da böylece ihtiyaç duyulmayacaktır (Gülşen, 2012, s.82-85). Bu amaçla üniversitelerde SEM'lerin akreditasyonu ve standardizasyonu için çalışmalar başlatılmıştır. Farklı SEM'lerde benzer eğitimler için ortaya çıkan nitelik farklılığının giderilmesi söz konusu olmuştur (Biçer ve Kurtulmuş Kıroğlu, 2011, s. 495).



Türkiye’de SEM’lerin ortak bazı ilkeler üzerine kuruldukları görülmektedir. Bunlar arasında ilk olarak nitelikli personel ihtiyacını belirlemek, öte yandan yeni istihdam alanlarına yönelik sertifika programları düzenleyerek halka hizmet olarak sunmak, aynı zamanda kamu kurumları ile üniversite işbirliğine katkı sağlamak ve gerek özel sektör gerekse uluslararası kuruluşlarla akademik ve değişik eğitim programları için organizasyon düzenlemek (Çetin ve Orman, 2010, s.12). Bu anlamda SEM’lerde verilen eğitimler çok çeşitlidir. Bu eğitimler kurs veya seminer, sertifika programları, kısa ve uzun vadeli eğitim programları şeklinde olabilmektedir. Verilen eğitimlerin en yaygınları arasında; mesleki eğitim programları, beceri kazandırma programları, bilgisayar-bilişim programları, dil eğitimi programları, meslek edindirme programları, kültür ve sanat programları, spor eğitim programları, kişisel gelişim programları, sınavlara hazırlık programları, kurumsal işbirliği eğitim programları bulunmaktadır (Gülşen, 2012, s.21).

Çalışma kapsamında ele alınan İstanbul Üniversitesi Sürekli Eğitim Merkezi’nin 2009 yılında İstanbul Üniversitesi Rektörlük birimine bağlı olarak kurulduğu görülmektedir. Kuruluşundan bugüne değin kurum, üniversitenin fakülteleriyle birlikte seminer, kurs ve sertifika programları gibi çok çeşitli alanlarda eğitim programları düzenlemektedir. Merkezin hedef ve amaçları arasında; sürekli öğrenmeyi yaş, cinsiyet, meslek ayrımı olmadan bir yaşam ilkesi haline getirerek bu bilinci yaygınlaştırmak, üretilen bilgiyi toplumla paylaşarak toplumun ihtiyacı olan nitelikli işgücünün yetiştirilmesine katkı sağlamak, eleştirel, bilimsel ve akademik özgürlüğü desteklemek toplumun her kesimi için hayat boyu eğitim sağlamak, ihtiyaç duyulan nitelikli işgücü yetiştirilmesine katkıda bulunmak ve üniversite mezunlarını kamu ve özel sektörde istihdama hazırlamak ifadelerine yer verilmektedir (İstanbul Üniversitesi Sürekli Eğitim Uygulama ve Araştırma Merkezi, 2015 Faaliyet Raporu).

Merkezde eğitim programlarının açılmasında “Eğitim Programları Yönergesi”nde belirtildiği üzere izlenen süreçte ilk olarak projelendirilen eğitim programı, yürütücüsü tarafından önerilerek, eğitime dair içerik, süre, hedef kitle, eğitim sonrası verilecek belge gibi kriterler ayrıntılarıyla belirlenmektedir. İlerleyen süreçte “Yönetim Kurulu” tarafından onaylanan eğitim programı kesinleştirilerek ilan edilmektedir. Duyurusu gerçekleştirilen eğitim programına %70 devam zorunluluğu koşulu bulunmaktadır. Ölçme ve değerlendirmenin

temel alındığı sertifika programlarında sertifikaya hak kazanabilmek için katılımcılara önceden belirlenen sınavlar uygulanmaktadır. Devam ile başarı koşulunu sağlayan katılımcılara başarı belgesi/ sertifika verilmekle birlikte devam koşulunu gerçekleştirip belirlenen başarı şartlarını yerine getiremeyen katılımcılar katılım belgesine hak kazanmaktadır (İstanbul Üniversitesi Sürekli Eğitim Uygulama ve Araştırma Merkezi Eğitim Programları Yönergesi, 2020).

## **Kadın Katılımcılar Gözüyle İstanbul Üniversitesi Sürekli Eğitim Merkezi'ne Yönelik Nitel Bir Araştırma**

Eğitim ve öğrenme insan hayatında hiçbir zaman bitmeyen bir eylemdir. İnsanlar bilinçli ya da bilinçsiz gerek bireysel gerek kurumlar aracılığıyla öğrenmeye devam etmektedir. Bu doğrultuda Türkiye’de çeşitli kurumlar vasıtasıyla eğitim ve öğrenme faaliyetleri gerçekleştirilmektedir. Bu kurumlardan biri de hayat boyu öğrenmenin üniversitelerdeki sağlayıcısı olan SEM’lerdir. Mevcut literatür incelendiğinde SEM’lere yönelik yapılan çalışmaların daha ziyade nicel yöntemlere dayalı ve verilen eğitimlerin araştırıldığı, sınıflandırıldığı ya da kurumların yapı ve işleyişini konu edindiği görülmektedir. Dolayısıyla alanda kurumların katılımcılar tarafından değerlendirildiği nitel çalışmalara yönelik bir boşluk söz konusudur. Alan yazında SEM’leri bu boyutuyla ele alan bir çalışmanın bulunmaması göz önüne alındığında, çalışmanın literatüre katkı sağlayacağı ve kendinden sonraki araştırmalara öncülük olma açısından önemli olacağı ümit edilmektedir.

### **Metodoloji**

Çalışmanın hayata geçirilmesinde katılımcıların katıldıkları eğitimlere yönelik görüşlerinin hangi kavramlarla açıklanmakta ve anlam kazanmakta olduğu sorusu belirleyici olmuştur. Buradan hareketle çalışmanın amacı; sürekli eğitim merkezinden eğitim alan kadınların sürekli eğitim merkezlerine yönelik görüşlerinin değerlendirilmesidir. Çalışma grubundan sağlanan veriler içerisinden anlamlı olanların ortaya çıkarılarak, düşüncelerin altında yatan gerçeğin keşfedilmesi hedefinde olan çalışmada, bu amaca uygun olarak nitel araştırma yöntemlerinden Gömülü Teori deseni kullanılmıştır. Gömülü teoride araştırmacı topladığı ayrıntılı verilerden hareketle incelediği probleme ilişkin ana temaları ortaya çıkarma, topladığı verileri anlamlı bir yapıya kavuşturma yani bir kuram oluşturma çabasıdır. Burada bahsi geçen “kuram oluşturma” kavramı araştırmacının topladığı verilerden yola çıkarak araştırdığı konuyu

açıklama, yorumlama ve anlam kazandırma süreci olarak açıklanabilir (Yıldırım ve Şimşek, 2018, s. 29-72).

Çalışmanın geçerliği hususunda ilk olarak nitel bir araştırmada araştırmacının esnek olması önemli bir unsur olarak görülmektedir. Araştırma süresince araştırmacı gerekli gördüğü durumlarda yeni stratejilere başvurabilir, görüşmeye yeni sorular ekleyebilir veya önceden planlanmayan yeni görüşmeler yapabilir. Tüm bu özellikler araştırmacının geçerlik konusunda duyarlı olmasını ve ihtiyaç halinde ek önlemler almasını gerektirmektedir. Araştırmacı bu süreçte verilerini sürekli gözden geçirmeli, ince ayar ve düzenlemeleri yaparak geçerliğinin artırılması için önlemler almalıdır (Yıldırım ve Şimşek, 2018, s. 271; Arslan Ayazlar, 2015, s. 68). Bu bilgilerden hareketle çalışmada geçerliğin sağlanması adına araştırmacı tarafından esnek bir yaklaşım benimsenmiş ve görüşmeler sırasında gerekli hallerde katılımcılara ilave sorular yönlendirilmiştir. Her bir görüşme sonrasında ses kayıtları Word dosyasına aktarılarak veriler detaylı ve eleştirel gözle okunup soruların katılımcılar açısından benzer şekilde algılandığının kontrolü yapılmıştır. Bir diğer husus güvenilirlik konusunda ise çalışmada iç ve dış güvenilirlik şeklinde iki boyut dikkate alınmıştır. İlk olarak çalışmanın iç güvenilirliği konusunda Le Compte ve Goetz'in (1982) önerdiği stratejilerden olan, toplanan verilerin öncelikle betimsel bir yaklaşımla doğrudan sunulması yolu izlenmiştir. Bu aşamada katılımcılardan elde edilen veriler herhangi bir yoruma tabii tutulmaksızın sunulmuş ve yorum sonraya bırakılmıştır. Böylece okuyucuya verilerin yorumlanmamış haliyle okuma fırsatı sunulmuş ve araştırmacının ulaştığı sonuçları değerlendirme fırsatı sağlanmıştır. Dış güvenilirlik konusunda araştırmacının alabileceği en önemli önlem araştırmanın temel aşamaları konusunda detaylı ve açık bilgi vermektir. Nitel araştırmada her ne kadar bir araştırmanın aynen tekrar edilmesi veya yapılan analizlerin iki farklı araştırmada birbiriyle tutarlı olması oldukça güç olmasına rağmen araştırmacı araştırmada izlediği aşamaları açık ve ayrıntılı olarak rapor ettiği takdirde araştırmanın dış güvenilirliğini sağlayabilecektir. Böylece araştırmacı elde ettiği sonuçların topladığı verilere bağlı olduğunu göstermiş olacaktır (Yıldırım ve Şimşek, 2018, s. 275). Bu bilgilerden yola çıkarak çalışmanın yöntem kısmında araştırma sürecinin tüm aşamaları hakkında ayrıntılı bilgiler verilmiş olup ayrıca görsel olarak da aşamalar okuyucuya sunulmuştur.

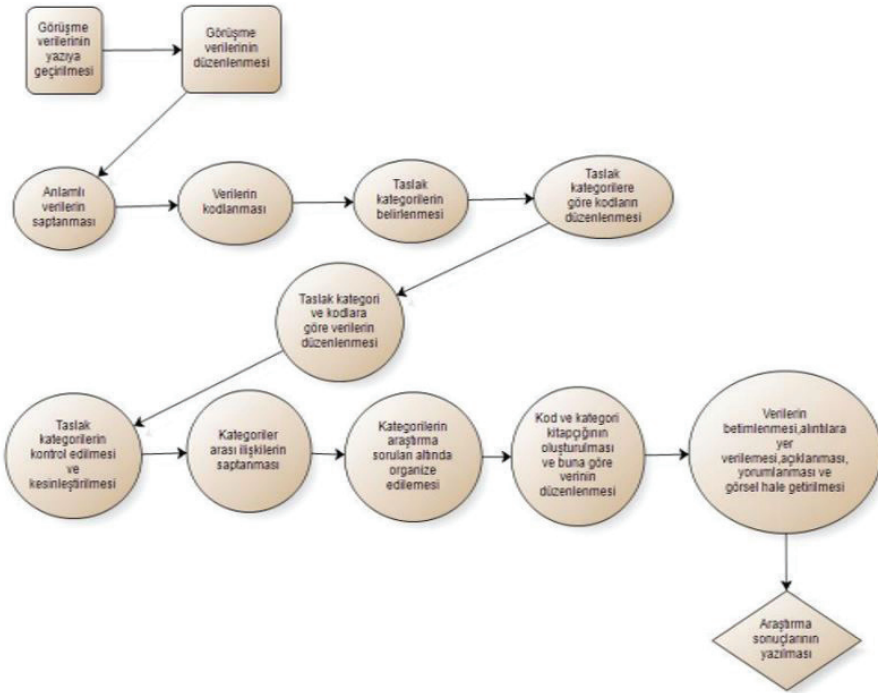
Araştırmanın çalışma grubunu oluşturan ve İstanbul Üniversitesi Sürekli Eğitim Merkezi'nden 2017-2018 yılları arasında her iki yılda da açılan eğitim

programlarından herhangi bir alanda eğitim alan 26 kadın katılımcı amaçlı rastgele örneklem yöntemi kullanılarak seçilmiştir. Çalışma grubunda yer alan programlar arasında; Aile Danışmanlığı Sertifika Programı, Arabuluculuk Eğitimi, Mega Hızlı Okuma, Barista Temel Eğitimi, CAS Sertifika Programı, Bilirkişilik Temel Eğitimi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Uzmanlığı Sertifika Programı, Kentsel Dönüşüm Uzmanlık Sertifika Programı, İleri Panel Veri Analizi Programı bulunmaktadır. Araştırma sahası olarak bu kurumun seçilmesinde Türkiye’de faaliyet gösteren sürekli eğitim merkezleri arasında İstanbul SEM’in eğitimler konusunda aktif oluşu ve geniş bir kitleye erişimi belirleyici olmuştur.

Çalışmada yarı yapılandırılmış görüşme tekniği benimsenerek katılımcılara 13 adet açık uçlu soru yönlendirilmiştir. Oluşturulan soruların uygunluğunun kontrolü için Sürekli Eğitim Merkezi’nde görev yapan 2 yönetici ile görüş alışverişi yapılarak form yeniden düzenlenmiştir. Oluşturulan soruların amacına uygun olup olmadığı, katılımcılar tarafından anlaşılabilirliğinin sınanması amacıyla kurumun bilgisi ve izni dahilinde 2 katılımcı ile ön görüşme yapılmıştır. Soruların anlaşılması ve cevaplanması konusunda olumsuz bir durumun yaşanmaması sonucunda sorular onayı alınan katılımcılara yönlendirilmiştir. Görüşmeler 18 Mart - 30 Haziran 2020 tarihleri arasında Pandemi sebebiyle online ortamda gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler 20-40 dakika arasında sürmüştür. Görüşmelerde ses kaydı alınarak her görüşmeden sonra kayıtlar Word dosyasında metin haline getirilmiştir. Araştırma kapsamında kurumdan gerekli izinler alınmış, etik kurul onayına gerek olmadığı ifade edilmiştir.

Analiz öncesi her bir Word metni araştırmacı tarafından dikkatle birkaç kere okunarak anlaşılmaya, anlamlı verilerin saptanmasına çalışılmıştır. Ardından Word dosyaları verilerden kavramlara ulaşmak amacıyla içerik analizi çalışması için Nvivo 10 Analiz Programı’na yüklenmiştir. Verilerin analizi aşamasında kodlara ve kategorilere (temalara) ulaşmak esastır. Kodlama verilerdeki metinleri anlamlı parçalara ayırma ve etiketleme süreci olarak tanımlanmaktadır (Kabakçı Yurdakul, 2016, s. 13). Çalışmanın deseni olan gömülü teoride en önemli rolü kodlama aşaması oluşturmaktadır. Kodlama ile genel olarak her bir veri parçasının özetlenerek kategorize edilmesi söz konusudur (Charmaz, 2016) Nvivo 10 Programı aracılığıyla ilk olarak taslak kodlar oluşturulmuştur. Her görüşme için yapılan bu kodlama sonrasında kodlar tekrar kontrol edilerek söz konusu kod ile ilgili olmayan veya farklı bir kod altında daha anlam kazanacak ifadeler yeniden ele alınmıştır. Kodlama sonrası birbiriyle ilişkisi olan kodlar kategoriler altında toplanmıştır. İlk halde

oluşturulan bu kategoriler de taslak mahiyetinde olup tekrar kod ve kategori uyumu gözden geçirilerek son hali verilmiştir. Çalışmada kodlama aşamasında Miles, Huberman ve Saldana (2014) tarafından ortaya konulan temel kodlama yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntemde tanımlayıcı kodlama ve katılımcıların ifadelerinin kodlanması söz konusudur (Kabakçı Yurdakul, 2016, s.13.) Çalışmada nihai halde 18 adet kod ve kodlama sonrasında birbirleri ile bağlantılı olduğu düşünülen koddan toplam 6 kategori oluşturulmuştur. Şekiller yardımıyla kod ve kategoriler görsel hale getirilmiş ve betimsel analiz kapsamında katılımcıların ifade örneklerine yer verilerek alıntılar yapılmıştır. Bahsi geçen görüşme verilerinin analizi sürecinde izlenen aşamalar aşağıdaki şekil yardımıyla da görselleştirilerek okuyucuya kolaylık sağlanması amaçlanmıştır.

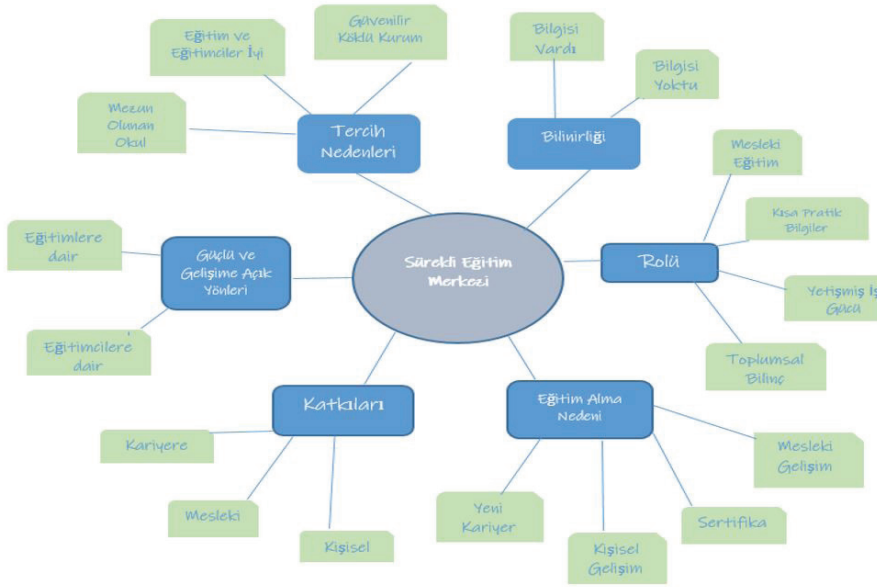


Şekil 1. Verilerin analizi sürecinde izlenen aşamalar.

Kaynak: Baş Collins, 1999, s. 113; Yıldırım ve Şimşek, 2018, s. 253.

## Bulgular

SEM'lerin konu edinildiği çalışmanın bu bölümünde alan olarak seçilen İstanbul Üniversitesi SEM hakkında gelen yanıtlar doğrultusunda 6 farklı kategori oluşturulmuştur. Kategori ve kodların anlaşılabilirliği için oluşturulan görsel aşağıda yer almaktadır.



Şekil 2. Sürekli eğitim merkezi kodlama

## Sürekli Eğitim Merkezi Tercih Nedenleri

Katılımcıların İstanbul Üniversitesi SEM’i tercih etmelerinde etkili olan faktörlerin neler olduğu kendilerine sorulduğunda alınan cevaplarda kurumun güvenilirliğine ve eğitimlerin/ eğitimcilerin iyi olduğuna dair inanç ile kurumun kişinin mezun olduğu üniversiteye bağlı olmasının etkisinin belirleyici olduğu görülmektedir.

İlk olarak katılımcıların çoğunluğu için İstanbul Üniversitesi SEM’i tercih nedenleri arasında kurumun İstanbul Üniversitesi’ne bağlı olmasından ötürü kişilerde uyandırdığı güven duygusu ve üniversitenin köklü bir kurum oluşu oldukça etkili olmuştur. Bu yönde görüş bildirenlerin ifadelerinde “köklü” ve “güvenilir” kelimeleri sıklıkla kullanılmaktadır:

“İsminden dolayı daha güvenilir gördüm.” K25, “Bana göre daha güvenilir.” K26 “Çok eski bir kurum olması, çok köklü bir kurum olması. Sağlam bir kurumdur mesela İstanbul Üniversitesi. Bunun için çok iyi bir örnektir.” K11 mesela bir sürü şeyler geliyor aile danışmanı olmak ister misiniz falan yurt dışından da geliyor birçok seçenek elimde olduğu halde İstanbul Üniversitesi güvenilir bir kurum olduğu için bilinen bir yer olduğu için eğitimleri

*çok değerli olduğu için.” K3, Buranın eğitimlerine güvenebileceğim sadece maddi açıdan yapılmayacağına olan inancım vardı. Bu yüzden İstanbul Üniversitesi’ni tercih ettim. Kurumun güvenilir olması...” K18*

Tercih etme nedenleri arasında yine katılımcılara göre verilen eğitimin kaliteli oluşu ve eğitimi veren hocanın alanında değerli oluşuna olan inancın da belirleyici olduğu ifade edilmektedir. İlgili ifade örnekleri şu şekildedir: “Eğitim veren hocaların öğretmenlerin gerçekten çok bu alanda öncü isimler başarılı isimler olması.” K24 “Eğitimini aldığım eğitimin hocası ile alakalı zaten bu konuda uzman olduğuna dair bilgim vardı. Hani hocanın da ders veren hocanın da etkisi olmuştur bu konuda.” K5 “Gerek eğitimcileri olsun gerek ders içerikleri olsun daha ciddi yürütüldüğünü düşünüyorum İstanbul Üniversitesi’nin”. K6 “Hocaları da araştırdım açıkçası eğitim öncesinde ve yeterli buldum hocaları da çok değerli akademisyenler.” K14 “Çok değerli hocaların orada ders verdiğini bir öğrenci iken de biliyorduk mesleğe başladığımız ilk yıllarda. İstanbul Üniversitesi gerçekten verdiği eğitimler konusunda çok iyi olduğunu düşünüyorum. Makul bir sebep bu diyebiliriz.” K20

Öte yandan katılımcılardan bir kısmı İstanbul Üniversitesi’nden mezun olmalarını tercih etme nedeni olarak göstermiştir. Burada ise kişilerin kuruma yönelik aidiyet duygusuyla tercih ettiğini söylemek mümkün olmakla birlikte yine bu durumun altında güven ve niteliğin iyi olduğuna dair inancın izleri görülmektedir: “İstanbul Üniversitesi benim üniversitem oranın kalitesini bildiğimden orayı tercih ettim.” K19 “Orada doktora yaptım oraya güvendim.” K12, “Çünkü İstanbul Üniversitesi mezunuyum. K2, “Duygusal bir sebebi var. Oranın dokusu, ortamı, hocalarım onları tekrar görebilmek o anları tekrar yaşayabilmek adına. Orada tekrar vakit geçirmek biraz isteği de vardı”. K20 “İstanbul Üniversitesi zaten kendi üniversitem.” K22, “Kendi üniversitem olması.” K24, “Kendi üniversitemde almak istedim”. K7.

Tüm bunlar bir arada düşünüldüğünde kurum için olumlu sonuçlar elde etmek mümkündür. Keza kişilerin kurum tercihlerinde dile getirdikleri kurumun güvenilirliği, köklü olması ve eğitimin niteliğinin kaliteli oluşu gibi etkenlerin varlığını İstanbul Üniversitesi SEM açısından güçlü bir yön olarak değerlendirmek mümkün olacaktır.

## Sürekli Eğitim Merkezi Bilinirliği

Katılımcıların İstanbul Üniversitesi SEM’den bir eğitim almadan önce SEM’ler hakkında bilgi sahibi olup olmadığı araştırıldığında çoğunluğun daha önce bu tür kurumlardan haberdar olmadıkları görülmektedir. Kurumların varlığından haberdar olmayan kişiler çoğunluk itibarıyla mesleki bir gerekliliğin yerine getirilmesi adına giriştikleri araştırma süreci sonunda “...bilgi sahibi değildim. Arabuluculuk eğitimi almak için araştırdığımda çeşitli üniversiteler gördüm. Bunlar arasında mezun olduğum İstanbul Üniversitesi’nin bu eğitimi verdiğini gördüm..” K15, ya da bir tavsiye yoluyla “Doktora tez danışmanımdan onun teşviki ile oraya başvurdum. Yoksa öyle bir şey olduğumu bilmiyordum.” K12, “Bir arkadaşımın duyduğumda katıldım..” K9 veya tesadüf eseri “Tesadüf eseri buldum internette hızlı okuma kursu araştırırken buldum.” K25 bu merkezlerden haberdar olduklarını belirtmişlerdir.

Kurumdan haberdar olanların daha çok İstanbul Üniversitesi’nin kendi personeli ile öğrencilerinin olduğu görülmektedir. “Oranın personeli olduğum için eskiden beri sürekli eğitim merkezleri hakkında bilgi sahibiyim.” K5, Ben Cerrahpaşa’da öğretim üyesi iken orada sürekli eğitim hatta ben görevli iken kuruldu.” K9, Ben İstanbul Üniversitesi mezunuyum. Üniversitedeyken de böyleydi, üniversitedeyken de birkaç eğitime katılmıştım.” K6

Toplumda SEM’lerin bilinirliği hayat boyu öğrenmenin sağlandığı diğer kurumlara göre daha sınırlı kalmaktadır. Katılımcılardan birinin dile getirmiş olduğu “Yani bunun duyuruları daha güzel yapılmalı... belki hiç haberim olmayabilirdi. Daha yaygın bir şekilde ulaşmalı insanlara.” K9 görüşünden yola çıkarak kurumun daha geniş kitleye ulaşımının sağlanması konusunda gelişime ihtiyaç duyduğu görülmektedir.

## Sürekli Eğitim Merkezi Rolü

Kurumun misyonu kapsamında; üniversitenin sahip olduğu toplumsal sorumluluk bilinci ile bilgiyi toplumun tüm grupları ile paylaşmak, toplumun gelişimine katkıda bulunmak, her meslek grubundan insanın yararlanabileceği eğitimler düzenlemek ve ülkenin yetişmiş insan gücü ihtiyacına cevap vermek şeklinde sıralanan bir dizi görev sıralanmaktadır. Kurumun vizyonunun da ise eğitim, öğretim ve toplumsal sorunların çözümüne katkıda bulunabilmek, eğitimlere katılanlara teori ve beceriyi birleştirebilmelerini sağlayacak eğitimleri verebilmek ifadeleri yer almaktadır (İstanbul Üniversitesi Sürekli Eğitim Uygulama ve Araştırma Merkezi, 2015 Faaliyet Raporu).



Katılımcılardan gelen yanıtların da bu paralelde olduğu görülmektedir. Katılımcıların SEM'lerin rolü ile ilgili düşünceleri arasında ilk olarak mesleki eğitim vurgusu bulunmaktadır. Katılımcılar genel anlamda teorik bilgilerin çalışma hayatında yeterli gelmediğini ve SEM'lerin mesleğin pratiğini vermede rol üstlendiğini uygulamaya dönük eğitimlerde eksik kalan kısımları tamamladığını dile getirmiştir. Bu ifadeleri kurumun “teori ve beceriyi birleştirebilmelerini sağlayacak eğitimleri verebilmek” hedefi ile uyumlu olduğunu belirtmek mümkün olmaktadır. “*Uygulama ile kitaplarda yazanların farklı olduğunu görüyoruz ama sürekli eğitim merkezleri esasında işte o aradaki bağı kuruyor. Bir nebze pratiğe de geçiriyor. Yani aslında uygulamada şu şöyledir tarzında pratiğe, uygulamaya geçirmekte.*” K8, “*üniversitelerde verilen teorik eğitimler çok fazla. Pratikte, uygulamada yeterli olmuyor. Asıl uygulamada karşılaşılan soru işaretleri, nasıl yapılacağı konularında yol gösteriyor. Bu açıdan çok çok önemli olduğunu düşünüyorum. İş uygulamaya döktüğünüzde kanunlarla çok çelişen durumlar oluyor. Pratikte o yüzden bu tarz eğitimler çok çok faydalı oluyor pratik hayata geçtiğimizde.*” K16

Diğer yandan SEM'lerin mesleki pratik bilgileri kısa sürede elde etmede işe yaradığını dile getiren ifadeler ise şu şekildedir: “*Kısa vadede bir iş öğrenebilmek ve normalde belki 3 ayda, 6 ayda öğrenebileceğiniz işi eğitimle 2 gün 3 gün gibi kısa süreye yansıtmak. Rahatça öğrenmek istediğim bilgiye ve deneyime, tecrübeye daha kısa bir vadede ulaşabiliyorum. Benim gibi zamanı kısıtlı olan insanlar için büyük avantaj.*” K18, “*Mesleki anlamda hani üniversite kapsamında daha kısa eğitimlerle kişileri desteklemek.*” K14.

Yetişmiş insan gücü ihtiyacına cevap verme hedefi doğrultusunda yorumlanabilecek yanıtlarda ise şu ifadeler öne çıkmaktadır: “*İnsanların sürekli kendilerini yenileyebilmesi için devam eden bir kurum olması gerekiyor. Yenilikleri takip eden aynı zamanda bu yenilikleri eğitim alan kişilere de ileten, iletebilmesi için de gerekli kolaylıkları sağlayabilen bir kurum olması gerektiğini düşünüyorum. Kişilerin kendini geliştirebilmesi için aracı da olur eğitici de olur.*” K26, “*Belli meslek gruplarına sahip olan kişilerin sürekli olarak kendilerini güncelleyecekleri bir alan, güncelleme merkezi gibi diyebilirim.*” K13, “*Meslek sahiplerine yönelik mesleklerinde belli yere gelmek isteyen kişilere o konuda destek vermek görevini görüyorlar.*” K19.

SEM'leri hedef alan sınırlı sayıda akademik çalışmada ortaya çıkan sonuçlar arasında bu kurumların mesleki eğitim üzerine yoğunlaştığı görülmektedir. Verilen

eğitiminin daha çok mesleki gelişim, kariyer geliştirme ve kurumsal amaçlı eğitimler olduğu ifade edilmekle birlikte (Cankaya, 2020, s. 53) bir başka çalışmada ise SEM'lerin sivil toplum örgütleriyle iletişimlerinin yetersiz olduğu ve verilen eğitimlerde toplumsal ihtiyaçların dikkate alınmadığı saptanmıştır (Çelik, 2007). Bu yönde katılımcılardan geri bildirimler söz konusu olmuştur. Toplumun bilinçlendirilmesi/eğitimi konularının kurumun rolleri konusunda daha çok vurgulandığı ifadeler şu şekildedir: *“Toplumsal bilincin artırılmasına yönelik şeyler de olabilir. Kadının toplumdaki yeri ile ilgili kadın hakları ile ilgili ya da hastaların sağlık kuruluşlarındaki hakları ile ilgili daha çok... Sürekli eğitim merkezi bu konuda insanlara biraz daha destek sağlayabilir. Mesleki eğitimden ziyade mesela çünkü uzun zamandır da onu konuşuyoruz. Daha ziyade toplumsal bilinçlenme, empati geliştirme ile ilgili belli eğitimlere de olanak tanımalarını isterim.”* K20, *“Kısaca toplumun eğitilmesi olduğunu düşünüyorum ama bu gibi mesleklere sınırlı olmamalı. Toplumdaki bilinci artırma özellikle dünyanın zor koşulları gelişirken dünyanın sorunları ile ilgili çevremiz için neler yapılabilir. Ekolojik denge olabilir yani beslenme olabilir gıda üzerine olabilir. Normal yaşamda kullandığımız her şey için olabilir. Ulaşım olabilir her tür şey ekonomi de olabilir... Her temel konuda bir eğitim verilerek bilinç düzeyi artırılmalı diye düşünüyorum.”* K9, *Bilinçlendirme olabilir diye düşünüyorum. Eğer daha fazla insan eğitim alırsa bu anlamda gelişim anlamında da desteği olur diye düşünüyorum... bilinçlenmiş insanların topluma daha faydalı olacağını düşünüyorum. Kendilerini geliştirmiş insanların faydası olacağını düşünüyorum.”* K22 *Toplumun bilinçlendirmek ile ilgili şeyler yapılabilir. Sosyal destek programları, sosyal projeler ile halkı bilinçlendirmek olabilir. Çünkü üniversite sonunda. Üniversitenin toplumun bilinç düzeyini de yükseltici seminerler, eğitimler, gönüllü çeşitli şeyler de yapılabilir.”* K26.

Katılımcıların ifadelerinde üniversitelerin toplumun bilinçlendirilmesi konusunda beklentileri bulunduğu görülmektedir. Burada bilinçlendirmekten kasıt toplumu ilgilendiren herhangi bir temel konu olabileceği yönündedir. Üniversitelerin topluma yönelik bir sorumluluk bilinci söz konusudur. Buradan hareketle sürekli eğitim merkezlerinden bu yönde beklentilerin karşılanmasında aktif bir rol beklenmektedir.

### **Sürekli Eğitim Merkezinden Eğitim Alma Nedeni**

Katılımcıların hangi sebeplerle eğitimlere katıldığı incelendiğinde mesleki gelişim, sertifika ihtiyacı, kişisel gelişim ve yeni bir kariyer edinme amacının

belirleyici olduğu görülmektedir. Tüm bu başlıklar bir arada değerlendirildiğinde eğitimlere katılımlar konusunda asıl belirleyici olanın, mesleki unsurlarla ilişkili olduğu görülmektedir.

İlk olarak katılımcıların çoğunluğu hali hazırda sürdürdükleri mesleklerde gelişim sağlamak amacıyla hareket etmektedir. Mesleki vurgu yapan katılımcılar mesleklerinde daha iyi olmak, eksik gördükleri yönlerini tamamlamak, meslekte ortaya çıkan gelişmeleri takip edebilmek ve meslekte yükselmek gibi nedenlerden ötürü eğitimlere katıldıklarını belirtmiştir. Bu doğrultuda gelen yanıtlar doğrudan alıntı yoluyla sunulmaktadır. *“Benim için amaç orada işimi düzgün yapabilmem için gereken bilgileri koparmamdı.” K13. “İşimi daha iyi yapabilmek için. K14. “Eksik bilgilerimi tamamlamak için oradan eğitim almaya gerek duydum”K17 “Geçen sürede unuttuklarımız olabiliyor ya da gündemde atladıklarımız olabiliyor vesaire şeyler olabiliyor. Onun için de tazelemek için bilmediğim gözden kaçırdığım şeyler var mı o anlamda gitmişim. İş hukuku alanında gitmişim. Orada da biraz eksik kaldığımı düşündüğüm için gittim tamamlayabilmek için gittim.” K8. “Yeni görüşlere ihtiyaç duyuyorsunuz. Bu ihtiyaçtan doğuyor. Oraya giden arkadaşları, eğitim alanları izledim, ha ben de öğreneyim nedir diye. Onun için gittim. Yani değişik bir şey var mı? Değişik bir gelişme var mı onun için gittim.” K21 “Mesleki anlamda yükselme diyebilirim. Çeşitli eksik gördüğüm eğitimlerimi sürekli eğitim merkezi üzerinden tamamladım. Kendi mesleki alanımdaki eğitimleri, meslekle alakalı, kariyerle ilgili yükselme amacıyla yapılmış bazı eğitimler tamamlayıcı eğitimler.” K5*

Öte yandan katılımcılar arasında kurumun vermiş olduğu arabuluculuk eğitim programına katılanların tamamı eğitim alma nedeni olarak bu eğitimi almanın ve sertifika elde etmenin yasal bir zorunluluk olduğunu, bu eğitime katılmadan ilgili bakanlığın açmış olduğu arabuluculuk sınavına girmenin mümkün olmadığını belirtmiştir. Dolayısıyla bu katılımcılar için eğitime katılma gerekçesinde sertifika belirleyici olmuştur. Katılımcıların ifadelerinde “zorunluluk” vurgusu geçmektedir. İlgili ifade örnekleri arasında yer alanlar şu şekildedir: *“... Bu yüzden bu zorunlu eğitim sebebiyle oraya girdim.” K19. Arabuluculuk yapabilmek için arabuluculuk eğitimini almanız yasal zorunluluk, yasal zorunluluktan ötürü de bu eğitimi aldım.” K15 Zaten zorunluluğu olduğu için açıkçası yani... zorunluluk çıktığı için almamız gerekti ve aldık. Mecbur gibi bir şey yani.” K10.* Yine arabuluculuk eğitimi dışındaki programlara katılan kimi katılımcılar açısından da eğitimlere katılmada asıl unsurun sertifika

ihtiyacı olduğu belirtilmektedir. Katılımcılardan biri sertifika almak için gittiğini belirtmekle birlikte bunun bir zorunluluk olmasını eleştirmektedir: *“Ülkemizde bazı şeyleri kendimiz ispat edebilmek için belgelendirmemiz gerekiyor. Gittiğim eğitimdeki en büyük amaç belgeyi almak. En azından çok saçma da olsa bir belge sahibi olduğumu göstermek. Bu bir şey kattı mı hayır katmadı.”* K16

Bunların dışında katılımcıların birçoğu için bunun eğitim alma nedeninin kendini geliştirmek ve yetiştirmekle ilgili bir durum olduğu saptanmıştır. Her ne kadar kişisel gelişim gibi ayrı bir kod altında katılımcıların cevaplarına yer verilmiş olsa da kişisel gelişim lafzının altında aslında mesleki gerekçenin izleri okunmaktadır: *“Kişisel gelişim. Bunun gelişimi de zaten mesleki olarak zaten mesleki, sosyal hayat her türlü katkı sağlayacaktır. Kişisel gelişim açısından katılmışım.”* K23. *Kendime katkı sağlamak için bu eğitimi aldım ve her çalıştığım kurumda da bu katkıyı aldığım eğitim sayesinde sağladığımı düşünüyorum. Çalıştığım tüm kurumların da fikrinin bu yönde olduğunu düşünüyorum.”* K11. *Sınavlar ve okumak için gitmişim ama işime etkili olacağını düşünmüyordum kursa başlamadan önce. Şu anda faydalı olduğunu görüyorum.”* K25

Son olarak eğitimlere katılanlar arasında sektör değiştirmek ve farklı bir kariyer edinmek gibi amaçlarla katılım sağlayanların varlığı söz konusudur: *“Farklı bir sektöre geçmeyi düşünüyordum. Biraz daha bir şeyler katayım dedim özgeçmişime.”* K16. *“Kendi işimi kurmak istiyordum...Bu sebeple önce kendim eğitim aldım. Kariyer değiştirdim evet.”* K18. *“İnsan kaynaklarına yönelik dedim ya hiç sıfır bilgiyle atlayıp, hiçbir konuda hiçbir bilgim yoktu.”* K13 *“İkinci kariyer gibi düşündüm. Çünkü kendi ilk kariyerim grafik tasarımıydı.”* K4

### **Sürekli Eğitim Merkezi Eğitim Katkıları**

Alınan eğitimlerin kendilerine ne şekilde katkısı olduğu konusunda katılımcılar kariyerlerine olan katkısını farklı şekillerde değerlendirmiştir. Genel anlamda olumlu yönde görüş bildirenlerin söz konusu olduğu bu konuda aldığı sertifikanın ileride kariyeriyle ilgili bir değişim düşünürse işine yarayacağını belirten bir katılımcı: *“Cv de yazıyor olması bir avantaj yani sertifikalı bir eğitiminin olması her zaman bir avantaj... bir sektör değişikliğine geçersen bu iyi bir avantaj olacaktır. Bu sertifikaya sahip olmak bu anlamda işimi kolaylaştıracak.”* K22. Benzer şekilde sahip olduğu sertifikanın gelecekte kendisine katkı sağlayacağını ifade eden katılıcı ise şöyle demektedir: *“İş potansiyelim artıyor çok ciddi artıyor. Çünkü bazı davalar açılmadan evvel*

*arabulucuya başvurmak zorunlu hale getiriliyor. Buradan çok ciddi bir iş gelecek bana. O yüzden çok olumlu hem kısa hem uzun vadede artıları olacak bir eğitimdi benim için.” K24. Hali hazırda yapıyor olduğu meslekte almış olduğu eğitimin katkısını dile getiren katılımcılar sertifikayı aktif kullandığından bahsetmektedir. “Doğrudan fazlasıyla bir katkısı oldu testi alıp da yok ya bu da işe yaramıyor çok da kullanışlı değilmiş demedim. Sertifikayı aldığım günden itibaren aktif olarak kullandım.” K26. Oradan aldığım eğitim neticesinde yayınlarım arttı. Tabii ki kariyerimle ilgili ve yükselme ile alakalı mutlaka faydaları olacağını düşünüyorum.” K5*

Eğitimin sağladığı katkılar konusunda katılımcılar arasında bu katkının mesleklerine yönelik olan taraflarını dile getirenler olmuştur. Bu açıdan katılımcılardan biri mesleğe yönelik katkı konusunda mesleğin teknik konularına değinilmesi dışında o mesleği daha iyi yapabilmek adına diğer becerileri de edindiğini dile getirmiştir: *“Bu eğitimi aldığınız zaman size sadece teknik anlamda, yasal anlamda arabulucunun ne olup olmadığı anlatılmıyor. İnsanlarla iletişim nasıl kurulur insanların psikolojisi nasıl anlaşılır onları, ona göre nasıl davranılır; iletişim becerileri müzakere becerileri gibi konularda bugüne kadar hiç okumadığım bilmediğim konularda da bana bilgi verilmiş oldu dolu dolu. Dolayısıyla böylesi bir katkısı da oldu bana. Ben çok güzel bilgiler edindim müzakere becerileri, iletişim becerileri çok güzel bilgiler edindim. Bilgileri de hayatımda elbette uygulayacağım değerlendireceğim.” K15. Bir başka katılımcı ise mesleğine yönelik doğrudan bir katkısı olmadığını ancak mesleki bakış açısında bir değişimi ortaya çıkardığını ifade etmiştir. *“Aldığım arabuluculuk eğitimi benim uzmanlık alanımla ilgili herhangi bir fark yaratmadı ama en azından biraz vizyon kattı diyebiliriz.” K20**

Eğitimlerin katkısını daha kişisel yönde gelişim açısından değerlendirenlerin ifade örnekleri şu şekildedir: *“En azından hiçbir yer tutmasa bile kendime güven gelmesi konusunda bana çok katkı sağladığına eminim.” K18. “Öncelikle özgüven duygusu. Yapabilirim, başarabilirim duygusu. K17. Sosyal ilişki olarak da dostluk, yeni bir arkadaş çevresi, yeni insanlar tanıdım ve o ortam gerçekten iyi bir ortam.K8.*

### **Sürekli Eğitim Merkezinde Eğitimlerin Güçlü ve Gelişime Açık ve Yönleri**

Katılımcıların eğitimleri değerlendirdikleri konularda ilk olarak eğitimlerin iyi olduğu yönünde geri dönüşleri söz konusudur. *“Gayet başarılı, gayet güzel*

*bir eğitimdi. Özellikle örnekler, eğitime gelenlerin katılımı.” K15. “Dersler çok verimli geçti. Olumlu yanı gayet amaca hizmet eden bir eğitimdi.” K24. “Bana vaat edilen eğitimi hakkı ile aldım. Güzeldi, uygulamalıydı. Bazı detayları hatta uygulamada fark ettim.” K20. “Tabii piyasadaki diğer aile danışmanlığı sertifikaları kendi sertifikam ile ilgili söyleyeyim diğerlerine göre iyi olduğunu düşünüyorum.” K4. Fakat bazı katılımcıların ise bunların aksine verilen eğitimin yeterli olmadığını dile getirdiklerini görmekteyiz. “Benim işime yarayacak bir bilgi alamadım. İnsan kaynakları uzmanlığı sertifikası veriliyor ama 2 ay eğitim ve hafta sonları verilen bir eğitimle hiç kimse uzman olmaz. Bunun farkına varan çok insan var. Yani çok bir şey katabilir mi iş aramaya kalktığımda bana artı sağlayabilir mi? Belki. Bana çok havada geldi. Kademeli bir eğitim olması gerekir. Taban, temel, daha sonra teferruatların verilmesi gerekiyordu. Sanki verilen eğitim şöyleydi; kursta şu da var bu da var o da var şunun şöyle ayrıntısı var gibi.” K13. Benim işime yarayacak bir bilgi alamadım. İnsan kaynakları uzmanlığı sertifikası veriliyor ama 2 ay eğitim ve hafta sonları verilen bir eğitimle hiç kimse uzman olmaz. Bunun farkına varan çok insan var. Yani çok bir şey katabilir mi iş aramaya kalktığımda bana artı sağlayabilir mi? Belki. Bana çok havada geldi. Kademeli bir eğitim olması gerekir. Taban, temel, daha sonra teferruatların verilmesi gerekiyordu. Sanki verilen eğitim şöyleydi; kursta şu da var bu da var o da var şunun şöyle ayrıntısı var gibi.” K13 “Temel oluşturduğunu söyleyebilirim şu an ama tam anlamıyla yeterli olduğunu söyleyemem.” K14. “Aldığım eğitimin çok kaliteli olduğunu düşünmüyorum. K23”*

Katılımcıların eğitimlere dair görüş bildirdiği bir diğer konu ise eğitimcilerin olumlu yönde değerlendirilmesi olmuştur. Bazı katılımcılar eğitimleri veren hocalardan oldukça memnundur. *“Hocalar da iyiydi anlatımları uygundu yeterliydi.” K9. “Hocalarımız çok değerliydi. Gerçekten güzel eğitimlerdi. Ben memnunum. Hocaların eğitim vermesini, eğitimleri gerçekten değerli buldum. Hocaların kendileri alanlarında değerli insanlardı.” K3. Hocalarımızdan öğretmenlerimizden çok memnun olduk. Nokta atışı ile zevkli bir şekilde eğitimlerimiz devam etti.” K3.* Bu ifadelerin aksine katılımcılar arasında öğretmenlerden çeşitli sebeplerle memnun olmayıp olumsuz dönüş yapanlar da bulunmaktadır. K4, hocaları yüzeysel eğitim vermekle eleştirmiş, eğitimi vermedeki amaçlarının maddi kaygılar olabileceği yargısını kendisinde uyandırdığını dile getirmiştir: *Bazı hocalar buna inanmadıkları halde, programa inanmadıkları halde ona geldikleri zaman insan kendini biraz aptal gibi*

*hissediyor. O zaman sen niye veriyorsun bunu. Biraz idealist olman lazım. Sonuçta sen bir eğitimcisinin. Yani eğer buna inanmıyorsan, bunun mantığını inanmıyorsan, bu programa inanmıyorsan sen neden bu dersi veriyorsun. O zaman tek derdin para gibi bir şey geliyor insanın aklına ve bu insanı aptal gibi hissettiriyor yani böyle düşünüyorum.”*

Eğitimlerle ilgili olarak katılımcılardan kimileri beklentilerinin karşılandığı yönünde görüş bildirirken, bunun aksine katıldıkları eğitimler sonucunda beklentileri konusunda istediklerini elde edemeyenler de söz konusudur. Bu doğrultuda ifade örnekleri; “*Net bir şekilde organize olmuş ve disiplinli, deneyimsel olarak da deneyimleyebileceğim rahat bir ortam olması benim için çok önemliydi ve benim tüm kriterlerimi karşıladı. Hangi saatte hangi bölümde ne anlatılacağı çok netti. Hocalar çok netti. Hiçbir organizasyon ile ilgili sıkıntı olmadı. Hepsi önceden bize söylenmiş. Bu zaten bir güven veriyor. Belirsizlik ortadan kalkıyor ve kendimi ona göre ayarlayabiliyorum.” K26. “Bir işi doğru yapmam için çok yeterli olduğunu, karşılık verdiğini düşünüyorum.” K9 “Bilmediğim bir şeyler olabilir bana bir şeyler katabilir. Bu fikirle gittim ama dediğim gibi çok fazla bir şey katmadı. Eğitimde de konu başlıklarının altındaki detayları sınıfın genel tecrübesine göre belirlenmişti. Dolayısıyla bana çok şey katmadı, biliyorum.” K16. “Beklediğim karşılığı alamadım. Umduğumu bulamadım diyebilirim. Hızlı okuma kursuna gitmiştim mesela hocamız çok iyiydi bence ama eğitim kalitesi olarak beklediğimi bulamadım. Onun dışında farklı katıldığım hızlı okuma eğitimleri çok daha kaliteliydi. Büyük umutlarla gittim.” K23.*

Öte yandan katılımcılardan biri verilen eğitimden memnun kalmadığını ve kursu tamamlamadan bıraktığını ifade etmiştir. Bu durumu eğitimin içeriğinin çok fazla tekrara dayalı olmasına bağlamıştır. Yetişkin eğitiminin bu şekilde yapılamayacağını dile getiren katılımcı eğitime yönelik şu eleştirileri sıralamıştır: “*Yetişkin olduğum için bundan bunaldım. Eğitimin olumsuz tarafı birkaç kez tekrarlanmasından kaynaklı bildiğim şeylerin sürekli tekrarlanması beni bıktırdı. Bilmeyen insan için gerekli bir eğitimdi ama bilen insanlar için sıkıcıydı. Giden arkadaşlarım da aynı şeyleri söylediler...Kitle yetişkin ise öyle a dan b den başlıyor gibi iş olmaz yani.” K21.*

Bunların dışında çok sayıda kişi katıldıkları eğitimde öğrenci sayısının fazla olmasını olumsuz olarak değerlendirmiştir. Katılımcılardan biri sayının fazla olmasından ötürü eğitimcilerin, eğitimin pratiği kısmında yetersiz kaldığını

söylemiş ve bu sorunun giderilmesini talep etmek için kurumda kimseye ulaşamadığını da belirtmiştir: *“Uygulama bizim süpervizyon dediğimiz bir kısımda oldu. Orada ben çok fazla desteğini alamadım sanırım. Olumsuz bir yön olarak söylüyorum.” K14. “Kişiler daha az tutulabilir... Aktif katılımı birkaç kişi yapıyor hocalarla dersi götürüyor ama mesela şunu beklerdim. Diyorum ya daha az sayıyla beni çağırıp mesela atıyorum yanına bizim sırayı çağırıp düzgün, onlarla birlikte derse katılımı sağlamak bazen öğrenciler için. Çoğunlukla hep aynı kişiler çağrılıyor hocanın masasının yanına. Yani hocanın anlatımı güzel, ders anlat git alan alsın almayan yarı yolda kalsın.” K3*

### Sonuç

Katılımcıların SEM’de eğitimlere katılım gerekçelerinde daha çok mesleki faktörlerin bulunduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Bunların arasında halihazırda çalıştıkları meslekte daha iyi olmak, eksikliklerini tamamlamak, mesleklerinde ortaya çıkan gelişmeleri takip edebilmek ve meslekte yükselmek gibi nedenlerin varlığı saptanmıştır. Bu doğrultuda Bulut (2009) tarafından yapılan bir çalışma ile SEM’lerde “Mesleki Eğitim” programlarının sayıca en fazla olduğu ve EUCEN’e üye merkezlerde de “Mesleki Eğitim” ve “Meslek Edindirme” programlarının bu üniversitelerde en çok açılan programlar olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buradan hareketle SEM’lerin mesleki eğitim konusunda başvurulacak kurumlar arasında yer aldığını söylemek mümkündür. Bu durum sürekli eğitim merkezlerinin hayat boyu öğrenme kapsamında kişilerin mesleki gelişimlerine katkı sağlama amacına uygun görülmektedir.

Katılımcıların aldıkları eğitimlerin çalışma hayatlarına katkısı anlamında genel olarak olumlu geri dönüşleri söz konusudur. Katılımcılar doğrudan ya da dolaylı olarak kariyerlerinde eğitimlerin faydasından bahsetmektedir. Öte yandan SEM’lerin toplumda üstlendiği rollere ilişkin katılımcılar mesleki eğitim vurgusunu tekrarlamaktadır. Fakat bu mesleki eğitimin bir meslek edindirmekten ziyade kişinin sahip olduğu mesleğine katkı sağlamak yönünde olduğu düşünülmektedir. Zira katılımcıların SEM’lere katılım gerekçelerinde de bu durum ortaya çıkmıştır. Ayrıca SEM’lerin, üniversite bünyesinde olmakla birlikte, üniversitelerde verilen teorik eğitimlerden ötürü çalışma hayatında eksik kalan yerleri tamamladıkları ve daha kısa eğitimlerle bunu gerçekleştirdikleri ifade edilmektedir. Bunların dışında SEM’lerin toplumsal rolüne dair sunulan görüşlerde azınlıkta kalan fikirler arasında bunun sadece



mesleki eğitimle sınırlı kalmaması gerektiği, çeşitli konularda toplumu bilinçlendirme, kadınların eğitimi ve toplumdaki yeri gibi sosyal konularda eğitimlerin verilebileceği ifade edilmektedir. Bu yönde benzer bir tavsiyenin dile getirildiği bir başka çalışmada ifade edilen; sürekli eğitim programlarının güncellenmesi gerektiği ve sürekli eğitim merkezlerinin sosyal yapıda cinsiyetçi işbölümünü destekleyen eğitim kurumlarıyla mücadelede etkin olması gerektiği yönündedir (Pitman, 1986).

Kurum özelinde tercih nedenlerinde katılımcılar için İstanbul SEM'in bağlı olduğu İstanbul Üniversitesi'nin köklü ve güvenilir bir kurum olduğunun düşünülmesi ve dolayısıyla burada verilen eğitimlerin ve eğitimcilerin iyi olacağına olan inanç önde gelmektedir. Bu anlamda katılımcıların genel anlamda İstanbul SEM'den aldıkları eğitim konusunda gerek eğitimciler gerekse eğitimlerle ilgili memnun oldukları ve beklentilerini karşıladığı tespit edilmiştir.

Olumsuz geri bildirimler arasında değinilmesi gereken noktalar ise; kimi eğitimlerin kalabalık gruplar halinde yapıyor oluşu ve bazı eğitimcilerin yüzeysel bilgilerle verimsiz ders işleyişlerinden yana olan ifadelerdir. Bu durumun katılımcılara yansımada maddi kaygılarla bu eğitimlerin düzenleniyor olduğu fikrinin izlerini görmek mümkündür. Bu yönde bir eleştiri Kaya (2016) tarafından ele bir alınan çalışma da dile getirilmekte ve yazar Türkiye'de hayat boyu öğrenme uygulamalarının yeni liberal politikaların talepleri doğrultusunda şekillendiğini ve bu kurumların giderek dershaneleşen mantığa büründüğüne dikkat çekmektedir. Üniversitelerin ülkelerin araştırma ve bilim yuvaları olmak yerine kar zarar ilişkisi içerisinde faaliyet gösteren birer işletmeye dönüşüklerini belirtmektedir.

Katılımcılar arasında değinilen bir diğer konu eğitimin içeriğinin çok fazla tekrar dayalı olması dolayısıyla sıkıcı oluşu ve yetişkin eğitiminin bu biçimde uygulanamayacağına yönelik eleştirisidir. Bu, sürekli eğitim merkezlerinin yetişkinlere yönelik eğitim veriyor oluşu düşünüldüğünde dikkate alınması gereken önemli bir noktadır. Tüm bu verilerden yola çıkarak özetle katılımcıların sürekli eğitim merkezlerine katılımlarında ve bu kurumların rollerine dair algılarında mesleki eğitimin bulunduğu anlaşılmaktadır. İstanbul Üniversitesi SEM özelinde katılımcıların genel anlamda aldıkları eğitimlerden ve eğitimlerin çalışma hayatlarına yansımalarından memnun oldukları sonucuna varılmaktadır.

**Hakem Değerlendirmesi:** Dış bağımsız.

**Çıkar Çatışması:** Yazar çıkar çatışması bildirmemiştir.

**Finansal Destek:** Yazar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

**Peer-review:** Externally peer-reviewed.

**Conflict of Interest:** The author has no conflict of interest to declare.

**Grant Support:** The author declared that this study has received no financial support.

---

## Kaynakça/References

- Arslan Ayazlar, R. (2015). Araştırmalarda güvenilirlik ve geçerlilik. A. Yüksel, A. Yanık ve R. A. Ayazlar (Ed.), *Bilimsel araştırma yöntemleri* kitabı içinde (s. 63-80). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Bağcı, E. (2011). Avrupa Birliği'ne üyelik sürecinde Türkiye'de yaşam boyu eğitim politikaları. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(30), 39-173.
- Baş Collins, A. (1999). *A case of study of instructional supervision at a private school*. (Doktora Tezi). Ortadoğu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Beycioğlu, K., ve Konan, N. (2008). Yaşam boyu öğrenme ve Avrupa eğitim politikaları, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(24), s. 369-382.
- Biçer, Ö. ve Kurtulmuş Kıroğlu, M. M. (2011). Türkiye'de eğitim ve istihdam politikaları bağlamında yaşam boyu eğitim ve sürekli eğitim merkezleri. F. Ercan, S. Korkusuz Kurt (Ed.), *Metalaşma ve iktidarın baskısındaki üniversite*, (s. 475-498). İstanbul: Kayhan Matbaacılık.
- Biçerli, M. K. (2016). *Sosyal dışlanma ile mücadelede hayat boyu öğrenme*. İstanbul: Beta Basım.
- Bilsay Kul, Ö. (2012). *Milli Eğitim Bakanlığı hizmet içi eğitim programlarında üniversitelerin sürekli eğitim merkezlerinin üstlenebileceği roller üzerine bir değerlendirme*. 1. Ulusal Sürekli Eğitim Kongresi, Kuşadası.
- Bowl, M. (2010). University continuing education in a neoliberal landscape: developments in England and aotearoa New Zealand. *International Journal Of Lifelong Education*. 29(6), s. 723-738.
- Bulut, B. (2009). *Sürekli eğitim merkezlerinin ülkemiz ve bazı ülkelerdeki işleyişi*, (Yüksek Lisans Tezi ). Kırıkkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale.
- Büyüktanır, D., Duke C., Karasar, N., Tileylioğlu, A. ve Toth, J.S. (2006). *Türkiye'nin başarısı için itici güç hayat boyu öğrenme politika belgesi*. Mesleki Eğitim ve Öğretim Sisteminin Güçlendirilmesi Projesi. Ankara.
- Cankaya, İ. (2020). Sürekli eğitim merkezlerinin faaliyetlerinin dezavantajlı gruplar açısından değerlendirilmesi. *International Journal of Turkish Academic Studies*, 1(1), 44-56.
- Charmaz, K. (2006). *Constructing grounded theory: a practical guide through qualitative analysis*, London, UK: Sage Publications.

- Çelik, G. (2007). *Yerel kalkınma için üniversite sürekli eğitim birimleri: ODTÜ sem örneği*, (Yüksek Lisans Tezi). Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Çetin, M. ve Orman, K. (2010). *Sürekli eğitim merkezlerinin illerimizdeki hizmet sektörü ve yerel ekonomilerin gelişimine etkileri*. Ulusal Sürekli Eğitim Merkezleri Toplantısı, İzmir.
- Gülşen, C. (2012). *Avrupa Birliği sürecinde yaşam boyu eğitim: standardizasyon ve işbirliği*. 1. Ulusal Sürekli Eğitim Kongresi, Kuşadası.
- Hayat Boyu Öğrenme Strateji Belgesi ve Eylem Planı, 2014-2018, Yüksek Planlama Kurulu. [http://hbogm.meb.gov.tr/meb\\_iys\\_dosyalar/2015\\_04/20025555\\_hbostratejibelgesi\\_2014\\_2018.pdf](http://hbogm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2015_04/20025555_hbostratejibelgesi_2014_2018.pdf), Erişim Tarihi: 20.01.2020.
- İstanbul Üniversitesi Sürekli Eğitim Uygulama ve Araştırma Merkezi, 2015 Faaliyet Raporu, <https://sem.istanbul.edu.tr/tr/content/hakkimizda/prosedurler---dokumanlar>, Erişim Tarihi: 22.01.2020.
- İstanbul Üniversitesi Sürekli Eğitim Uygulama ve Araştırma Merkezi Eğitim Programları Yönergesi, [http://cdn.istanbul.edu.tr/FileHandler2.ashx?f=egitim-prog.yonergesi\[1\].pdf](http://cdn.istanbul.edu.tr/FileHandler2.ashx?f=egitim-prog.yonergesi[1].pdf), Erişim Tarihi: 22.01.2020.
- Kabakçı Yurdakul, I. (2016). *Nitel veri analizinde adım adım Nvivo kullanımı*, Ankara: Anı Yayıncılık.
- Kaya, H. E. (2014). Lifelong learning and Turkey. *Ankara University Journal Of Faculty of Educational Sciences*, 1(47), s. 81-102.
- Kaya, H. E. (2016). *Yaşam boyu yetişkin eğitimi*, Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Kılıklı, M. (2008). *Türkiye üniversitelerindeki sürekli eğitim merkezlerinin yapısı ve işleyişi*. (Yüksek Lisans Tezi). Muğla Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.
- Köğce, D. Özpınar, İ., Mandacı Şahin, S. ve Aydoğan Yenmez, A. (2014). Öğretim elemanlarının 21. yüzyıl öğrenen standartları ve yaşam boyu öğrenmeye ilişkin görüşleri. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22, s. 185-213.
- Pitman, M. A. (1986). Continuing education for women -checkmate?. *Educational Horizons*, 64(3).
- Temel Şen, A. (2021). *İş dünyası bakış açısıyla yaşam boyu öğrenmeden beklentiler*. 1. Ulusal Sürekli Eğitim Kongresi, Kuşadası.
- Türkiye Üniversite Sürekli Eğitim Merkezleri Terimler Sözlüğü, [http://tusemkonseyi.org.tr/wpcontent/themes/twentyten/dosyalar/TUSEM%20\\_terimler\\_sozlugu.pdf](http://tusemkonseyi.org.tr/wpcontent/themes/twentyten/dosyalar/TUSEM%20_terimler_sozlugu.pdf), Erişim Tarihi: 21.11.2021.
- Ültanır, E. ve Ültanır, G. (2005). Estonya, İngiltere ve Türkiye’de yetişkinler eğitiminde profesyonel standartlar, *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(1), s. 1-23.
- Van Der Veen, R. (2006). Communication and creativity: methodological shifts in adult education. *International Journal of Lifelong Education*. 3(25), 231-240.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2018). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri* (11. bs). Ankara: Seçkin Yayıncılık.

