

Bilgi Toplumunun Temel Paradigmaları Çerçevesinde Yaşam Boyu Eğitim ve İstihdam Edilebilirlik

Özet

Bilgi çağı ya da dijital çağ olarak nitelendirdiğimiz son yüzyılda bilinen gerçeklikler kısa sürede eskimekte, bugün doğru olarak bilinen bir bilgi çok kısa bir zaman diliminde güncelliğini kaybetmektedir. Bireyler ve toplumun geleceği, ekonomik kalkınması açısından bu dönemin belki de en önemli özelliği bilginin öğrenilmesi noktasında yenilenme ve güncellenme kavramının ön plana çıkmasıdır. Artık bireylere örgün eğitimde kazandıkları bilgiler yeterli olmamakta, dolayısıyla bireyler yaşamları boyunca değişen parametreler çerçevesinde yeni şeyler öğrenme mecburiyetinde kalmaktadırlar. Tam da bu noktada yaşam boyu eğitim kavramı bilgi çağının en önemli uzantısı haline gelmekte, bireyi yeniliğe açık, günceli takip eden bir yaklaşımla yaşamın değişen koşullarına hazırlamaktadır. Yaşam boyu eğitim konsepti etrafında düzenlenen gerek kişisel gelişim eğitimleri, gerek kurslar, hareketlilik programları bilginin ve bireyin yenilenmesi adına önemli roller üstlenmekte ve istihdama olumlu anlamda katkıda bulunmaktadır. Çalışmanın temel amacı bilgi çağının paradigmatic özelliklerini dikkate almak suretiyle yaşam boyu eğitim kavramı ve istihdama katkılarını kavramsal bir analizle ele almaktır.

Anahtar Kelimeler: *Bilgi Çağı, Yaşam Boyu Eğitim, İstihdam*

Basic Paradigms in the Framework of the Information Society Lifelong Learning and Employability

Abstract

In recent century referred as information or digital age, the well-known realities are getting out of date and the data known as correct lose their contemporary value in a short period of time. In regards to the future of individuals as well as the society and their economic developments, perhaps the most significant feature of the period is the fact that innovation and renewing come to the fore on the basis of data learning. From now on, the information learned through formal channels are not adequate for individuals, therefore they are supposed to learn new things perpetually due to the ongoing paradigmatic changes in their lives. At this point, lifelong learning becomes one of the indispensable parts of information age and prepares individuals to the altering concepts of life by means of an approach which lays an emphasis on innovation and renewal. The individual development educations, courses, mobility programs within the framework of lifelong learning take over a great responsibility on renovating knowledge and the individuals themselves and contribute to employment positively. The main objective of the study is to deal with lifelong learning and its contributions to employment from a conceptual analysis perspective by regarding the paradigmatic peculiarities of the information age.

Keywords: *Information Age, Life Long Learning, Employment*

Hasan YÜKSEL¹

¹ Yrd. Doç. Dr., Çankırı Karatekin Üniversitesi, İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, hasanyukse137@gmail.com”

Giriş

Günümüzde meydana gelen en önemli gelişme bilginin vazgeçilmez bir değer, bilgi çağının ise kaçınılmaz bir çıktısı olduğudur. Bilgi, bilginin üretilmesi, geliştirilmesi ve kullanılması günümüzün en temel öncelikleri haline gelmiştir. Daha açık bir ifadeyle, bilgi çağı veya dijital çağ olarak nitelendirilen son yüzyılda bilgiyi geliştiren, yenilikçi teknolojilere yer veren ülkeler uluslararası pazarlarda rekabet üstünlüğü elde etmekte ve ekonomileri için bir katma değer unsuru oluşturmaktadır. Artık ülkelerin gelişmişliklerini tarım ve tarım ürünlerinden elde ettikleri gelirler belirlememekte, tam aksine bilgiye, bilgi teknolojilerine ve bilgi yoğunluklu üretim sistemlerine yaptıkları yatırımlar şekillendirmektedir. Dolayısıyla insanlığın gelişiminin bu son döneminde bilgi ve otomasyon, ülkelerin güçlerini belirleyen bir faktör olarak ön plana çıkmaktadır.

Bilginin gelişen önemine paralel olarak işçilerin de vasıfları değişime uğramıştır. Tarım veya sanayi işçisinin yerine bilgiyi üreten ve geliştiren, ARGE ve inovasyona katkı sağlayan, her şeyden öte zihin gücünü kullanarak düşünen ve bu mental aktiviteyi ekonomik değere dönüştüren beyinlerin, yani bilgi işçilerinin üretimin ve ekonominin lokomotif unsuru olmaları bu dönemin bir diğer ekonomik gerçekliğidir. Dolayısıyla bilginin ekonomik ve stratejik bir güç olarak kullanıldığı bu dönem, vasıfsız veya yarı vasıflı işçi tanımlamasından vasıflı işçi düzlemine geçişin de ayrı bir sembolüdür.

Bilgi çağı sadece dönemin üretim, işçi ve ekonomik paradigmasını değiştirmekle kalmamış, aynı zamanda eğitimin esnekleşmesi, örgün eğitimin dar kalıplarından sıyrılarak daha geniş ve hayat boyu devam eden bir hal almasında da ciddi roller oynamıştır. Her şeyin hızla değiştiği ve eskidiği bu dönemde bilginin güncel tutulması ve bireylerin sürekli yenilenmeleri adına yaşam boyu eğitim kavramı ön plana çıkmıştır. Avrupa Birliği programları, üniversitelerde açılan yaşam boyu eğitim merkezleri ve faaliyetlerine, İŞKUR, KOSGEB ve İŞGEM'lere bakıldığında Türk gelenek ve örfünde de 'Beşikten mezara kadar eğitim.' şeklinde kendini bulan bu anlayışa ne kadar değer verildiği ortadadır. Başka bir bakış açısıyla konuya değinilecek olursa 'yaşam boyu eğitim, yaşam boyu istihdam' sloganıyla bütünleşmiş ve bir değer unsuru oluşturmuştur. Makalenin genelinde bilgi ve bilgi top-

lumunun tanımından hareketle bilgi çağının bir sonucu olarak yaşam boyu eğitim kavramına, önemine, bu yaklaşımın amaçlarına ve istihdam katkısına değinilecektir.

1. Bilgi ve Bilgi Toplumu

Kökene Latince 'informatio' kelimesinden gelmekte olup, biçimlendirme, değer verme ve haber verme eylemi olarak tanımlanan kavram bilgi olarak tanımlanmaktadır. Genel anlamı açısından bilgi "düşünme yargılama, akıl yürütme, okuma, araştırma, gözlem ve deney sonucunda elde edilen ürün" olarak da tanımlanmaktadır. Bilgi, alınıp satın alınabilen bir kaynak, işlenmiş ve anlamlı verilerdir (Şimşek ve Çelik, 2011: 374).

Zihinsel faaliyetler yoluyla üretilen, analitik düşünme ve değerlendirme yoluyla elde edilen değere bilgi adı verilmektedir. Başka bir tanımlamayla bilgi, kullanıcıları için anlamlı ve faydalı olan veridir. Son yıllarda bilgi, rekabet edilebilirlik ve başarı açısından ele alındığında yükselen oranda önemli bir varlık haline gelmektedir. Başka bir ifadeyle günümüzde bilgi paraya çevrilebilen en önemli değer unsurudur (Mukherjee, Lapre ve Wassenhove, 1998: 35; Akolaş, 2004: 29). Bilgi paylaşımı ve öğrenmenin entegre olduğu günümüz koşullarının işletmeler açısından bir kritiği yapıldığında işletmelerin bölgeler ve bölgearası stratejik hedeflerine ulaşabilmesi için bilgiye ve bilginin üretimine, bilgi merkezli tecrübeler yani örgütsel öğrenmeye önem vermesi gerektiği oldukça açıktır. Çünkü üretilen yeni bir bilgi işletmelere rekabet avantajı kazandırmaktadır (Koo-hang, 2008: 3).

Daniel Bell tarafından ortaya konulan 'endüstri ötesi toplum' artık hayatın her alanında aktif bir şekilde hissedilmektedir. Ekonomiyi yönlendiren unsurun bilgi olması, örgütlerin performanslarının bilgi ile ölçülmesi, bilgi işçilerinin ortaya çıkışı bilgi toplumunun en önemli konuları olmuştur (Erdemir ve Koç, 2009: 156). Diğer taraftan ülkeler ve işletmeler ölçeğinde bilginin önemi her geçen gün daha da önemli hale gelmektedir. Bilgi teknolojisinin önem kazanmasına paralel olarak ekonomik faaliyetler bilgi temelli olarak yürütülmeye başlanmıştır. Bu durum bilginin rekabet avantajı olarak kullanılmasını beraberinde getirmiştir. Organizasyonlar faaliyetlerini bilgi teknolojilerini kullanarak yaygınlaştırmış ve bilgi teknolojile-

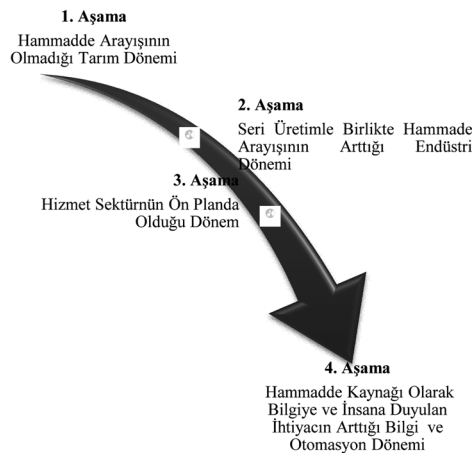
ri sayesinde bilgi stratejik bir güç haline gelmiştir. Dolayısıyla bilgiyi işleyen ve üreten tüm işletmeler aynı zamanda güç unsurunu da şekillendirmişlerdir. Özellikle tarihsel perspektifle ele alındığında dikkat edilmesi gereken kitle üretimine geçişle Sanayi Devrimi'nden sonraki süreçte gerek insanlığın gelişimini etkileyen olguların değişmesi gerek ticaretin uluslararası bir nitelik kazanmasıyla ciddi bir dönüşümün başlamasıdır. Bu değişimin temelinde küresel ticaretin yaygın hale gelmesiyle birlikte günümüzde finansal kaynak kullanımının bilgi ekonomisi ve bilgiye yapılan yatırımlarla özdeş hale getirilmesi yatmaktadır. Yani bilgi ekonomisi son yüzyılın tüm gelişim süreçlerine müdahil olan ve ekonomiyi yönlendiren en önemli kavramsal gerçeklik olarak ön plana çıkmıştır (Kevük, 2006: 320).

Birbirleriyle ilişkili veya birbirlerinden bağımsız bir kavram ve kümülatif bir değer olarak bilginin bireyler için önemli olduğu düşüncesi her geçen gün daha da ağırlık kazanmaktadır (Stallaert ve Wisnton, 2001: 1203). Örgütlerin işlevlerini yerine getirdikleri çevrelerin ve işleyişlerinin her geçen gün daha karmaşık hale gelmesi, kendilerinden beklenen hız, yenilik baskısı gibi temel öğeler bilginin önemini her geçen gün daha da artırmaktadır. Bilgi yalnızca bölgesel ölçekte değil, aynı zamanda emek ve sermaye bağlamında bir üretim faktörü olarak ele alınmakta hatta değer olarak kabul edilmektedir. Enformasyon ve veri kavramları birlikte düşünüldüğünde ise bilginin enformasyon ve veri hiyerarşik ikilisinin en başındaki değer olduğu görülecektir. Dolayısıyla enformasyon ve veri kavramlarını bilgidan ayıran farklılıklar, bilginin değer sıralamasında en tepe noktada bulun-

ması, bilginin veri ve enformasyonun işlenmesiyle meydana gelmesi ve bilginin veri ve enformasyonun eyleme dönük yorumlanmış hali olmasıdır (Rollett, 2003: 5, 6).

Endüstri sonrası topluluklarda işletme başarısı bilgi ve verilerin kullanılmasıyla özdeşleştirilmiştir. Ayrıca bilgi yönetimi ve entellektüel sermaye örgütlerin en önemli yönlendirici faktörlerinden birisi haline gelmiştir (Mak ve Ramaprasad, 2003: 175). Her çağın farklı teorik kural ve uygulamalarıyla var olduğu düşünüldüğünde 20. yüzyıldan itibaren insan, hiç olmadığı kadar değerli hale gelmiştir. Çünkü bu dönemde en temel öncelik bir zenginlik kaynağı olarak görülen bireyin bilgiyi üretmesi ve kullanmasıdır. İnsan, bilgi akış sürecinin öznesi; bilgi ise nesnesidir. Bu dönemin en değerli varlığı olan insan tarafından üretilen ve depolanan bilgi, müthiş bir hızla değişen bir metabolizma olarak tarihsel süreç içerisindeki yerini almaktadır. Bu değişimlerin en önemlisi gücün Sanayi Devrimi'yle birlikte hammaddenin üretildiği dönemden hammaddenin yönetildiği ve son yüzyılda da bilgiyi yönetebilenlere doğru geçtiği bir akıştır. Daha açık bir ifadeyle ele almak gerekirse günümüzde bilgi ve güç eş değer kavramlar olarak kullanılmaktadır (İnce ve Gül, 2006: 221; Gürdal, 2004: 50). Bu bağlamda bilginin üretimde faktör olarak kullanılmaya başlanmasıyla farklı sektörler ortaya çıkmış ve önceleri önemli olan sektörler önemlerini yitirmişlerdir. Örneğin, sanayi işçisi yerini düşünmeyi, yenilik yapmayı ve üretmeyi kendine misyon olarak belirlemiş donanımlı bilgi işçisine bırakmıştır (Oktay ve Kaynak, 2007: 420). Bu kuramsal geçiş süreci aşağıda belirtilmiştir.

Şekil 1. Bilginin Para ve Değer Unsuruna Evrildiği Dönemsel Geçiş Süreci



Şekil 1’de de görüldüğü gibi insanlık tarih içerisinde gelişim açısından dört temel aşamayı geride bırakmıştır. Birinci dönem bireylerin geçimlerini tarımla ve tarımsal üretimle sağladıkları, kişilerin ev ve iş hayatı arasında ayrımın olmadığı bir dönemdir. İkinci dönem ise üretim ve çalışma ilişkilerinin kökünden değişikliğe uğradığı, kitlesel üretime geçildiği, emek ve sermaye kavramlarının ön plana çıktığı dönemdir. Üçüncü dönem ise üretimin gelişmesiyle birlikte hizmet sektörünün ve insanın değer kazandığı evredir. Son olarak sanayi toplumunun kilit kavramı olan üretimden bilgi ve iletişim teknolojilerinin ağırlık kazandığı, çalışanın değerinin bilgiyle ölçüldüğü, bilgi ve otomasyon çağıdır. İnsanlığın gelişiminin son dönemecinde eskiden bilinen ve istihdam alanı yüksek sektörler önemlerini, karlılıklarını kaybetmekte özellikle teknolojiye, internete, telekomünikasyona ve bilginin kullanımına açık sektörler ve bilgiden değer üretebilen çalışanlar daha cazip hale gelmektedir (Yeloğlu, 2009: 246; Zaim, 2006: 135).

2.Yaşam Boyu Eğitim Kavramı

Yaşam boyu eğitim kavramı bilginin güncellenmesi ve bireyin doğumdan ölüme kadar eğitimi düşüncesi üzerine kurulu bir yaklaşımdır. Beşeri sermaye stokunun yenilenmesi ve güncellenmesi yaşam boyu eğitim felsefesinin en temel çıkış noktasıdır. Amerika Birleşik Devletleri başta olmak üzere tüm gelişmiş ülkelerde bulunan işletmelerin hükümete patent alımı ve yayınlanan yazılı eserlerin çoğaltılması konusunda başarılı lobi çalışmaları yapması ülkelerin her hangi bir yaş sınırı olmaksızın entellektüel sermayeye, bilgiye ve bilime ne kadar değer verdiklerinin bir göstergesidir. Dolayısıyla öğrenme yaşı eski bilgiye yapılan yatırım ile değil tam aksine bilgiye verilen öncelikle şekillenmektedir (Field, 2006: 9, 10). Bu bağlamda tüm ülkelerin sosyolojik ve toplumsal düşüncenin filizlendiği inanç ve arayışların peşinde olduğunu düşünülürse tarihsel süreçte yaşam boyu eğitimin arkasında yatan gerçekliği öğrenmek için öncelikle gelişmekte olan tüm ülkelerde özellikle eğitimin modernleştirilmesi ve daha esnek hale getirilmesi konusunu da anlamak yerinde olacaktır. Yaşam boyu eğitim kavramı aslında toplumların eğitim sistemlerinin rutin, sıkıcı ve alışlagelmiş kalıplarından çıkarak çağı yakalamış bir kimliğe bürünmesinin sembolik hale gelmiş şeklidir (Büyükdöncü, 1983: 225).

Sosyolojik süreçler devingen bir yapıya sahiptir. Çok hızlı değişen dünyada bugünün şartları ile dünün şartları aynı değildir. Aynı olmasını düşünmek de insan doğasına tam anlamıyla aykırıdır. Öğretimin artık okulla sınırlandırılmadığı, yaşam boyu eğitimin zorunlu bir hale geldiği günümüz toplumlarında, bireylerin ve toplumların ihtiyaçları yeniden sorgulanmalı, yeniden sorunlar tespit edilmeli ve çözüm önerileri sunulmalıdır. Çünkü elli yıl yüzyıl öncesinin paradigmatlarıyla çağı yakalamak mümkün olmayacağı gibi bu eskimiş yöntemlerle toplumsal sorunların çözümüne de katkılar sağlanılamayacağı açıktır. Bu bağlamda kendini sürekli yenileyen, donanımını arttıran bireylere her geçen gün daha fazla ihtiyaç duyulmaktadır. Dolayısıyla yaşam boyu eğitim, bireylerin öğrenme ve öğretme süreçlerini yaşamlarının sadece belirli bir dönemlerine sıkıştırmamakta aksine yaşamın tümü ile eğitimi özdeşleştirerek hayatın her keskinde öğrenme ve öğretme sürecini bir alışkanlık haline getirmektedir. Ayrıca yaşam boyu eğitim bireylere temel becerilerini güncelleme fırsatı verecek ve onlara bu yolla ikinci bir eğitim fırsatı sunmaktadır. Kısacası günümüzde yaşam boyu eğitim toplumda yaşayan bireylere fırsat eşitliği sağlayan ve değişmeyen tek gerçeklik olarak ön plana çıkmaktadır (Soran, 2006: 202; Walters, 2008: 77).

2.1. Yaşam Boyu Eğitim Kavramının Önemi

Küreselleşen kapitalizmin var olduğu bir ortamda ülkelerin ekonomik anlamda rekabet düzeylerini artırmak için yapılması gereken en önemli şey insan sermayesine olan yatırımın artırılmasıdır. Bu durum yaşam boyu eğitimin istihdam ve işyeri uygulamalarındaki önemini bir kat daha artırmaktadır. Başka bir ifadeyle değişen dünyada istihdam imkânlarının ve şartlarının değişmesi işgören kesiminde de bir değişimi gerekli kılmaktadır. Günümüz işgörenlerinin vasıflarının birkaç yıl öncekiyle aynı olduğunu düşünmek neredeyse imkânsızdır. İşyerlerinin daha küresel hale gelmesi, takım çalışmalarının, kendi kendini yönetim ve kişilerarası becerilerin her geçen gün önem kazanması yaşam boyu eğitim kavramına ve uygulamalarına duyulan ihtiyacı bir kat daha artırmaktadır (Field ve Leichester, 2000: 6).

Değişimin kaçınılmaz bir gerçeklik olduğu düşünülürse düzene uyum sağlamak için bireylerin de değişmesi gerektiği gerçekliği asla göz ardı edilmemelidir (Wallace, 1999: 13). 1960’lı yıllarda

eğitimin klasik öğretilerinin tartışılmaya başlanmasıyla öğrenme ve eğitim kavramlarının insan yaşamıyla özdeş kavramlar olarak ortaya çıkması yaşam boyu eğitim kavramını gündeme getirmiştir. Dünya genelinde eğitim üzerine yapılan eleştiriler eğitimin insan hayatı boyunca ihtiyacı olacağı bilgileri bireye sağlayamaması ve örgün eğitim fırsatından yararlanamayanların tam anlamıyla eğitimsizliğe terk edilmesi konularında yoğunlaşmıştır. Dolayısıyla bu anlayışta bireyin eğitimi yaşadığı hayatla bütünleşik değerlendirilmektedir. Eğitim, örgün eğitimin sonunda bitmemekte aksine yaşamın tüm evrelerinde devam eden bir süreç halini almaktadır. Yaşam boyu eğitim, bireylerin aile, özel, sosyal ve mesleki yaşamlarında büyük ilerlemeler kat etmek için bireyin yaşamının her anında yürüttüğü örgün, yaygın ve algın öğrenmeyi kapsamaktadır. Süreklilik ve sürdürülebilirlik boyutları da bulunan konu, bu açıdan ele alındığında okul öncesi, ilk, orta ve yüksek eğitimini de içine alan eğitimin tüm kademelerini içermektedir. Bu anlayış çerçevesinde yaşam boyu eğitimin bir ihtiyaçtan ortaya çıktığı düşüncesi oldukça yaygındır. Konu, eğitim sistemleri açısından ele alındığında eğitim sistematigindeki eksiklikler aşağıda belirtilmiştir (Sekizinci Beş Yıllı Kalkınma Planı, Hayat Boyu Eğitim veya Örgün Olmayan Eğitim Özel İhtisas Komisyonu Raporu, 2001: 1, 2, 3, 9).

Birincisi, mevcut eğitim sistemlerinin amaçları ve bu amaçlara ulaştıracak araçlar tam anlamıyla belirgin değildir. Örgün eğitim sistemi içerisinde yeni nesillere sadece bir defa kullanacakları bilgiler aktarılmakta onlara yaşamları boyunca ihtiyaç duyduklarında yetecek bilgi ve vasıflar kazandırılmamaktadır.

İkincisi, bilginin hiç durmaksızın çoğaldığı ve eskidiği günümüzde eğitim kurumları sadece kitaplardan aktarılan bilgilere önem vermekte, eğitimin pratik boyutu ise ihmal edilmektedir. Oysa çocuklar öğrendikleri bilgiler sadece okulla sınırlı kalmamakta, aksine kitle iletişim araçları, internet, televizyon, sosyal medya gibi bilgi çağının enleri, onlara okuldan öğrenilenden daha güncel bilgiler aktarmaktadır.

Üçüncüsü, okullarda başarı odaklı bir anlayışın varlığı, çocukları aşırı rekabete sevk etmekte ve başarısız olarak damgalanan bir dizi çocuk öğrenimlerini yarıda bırakarak okullarını terk etmektedirler.

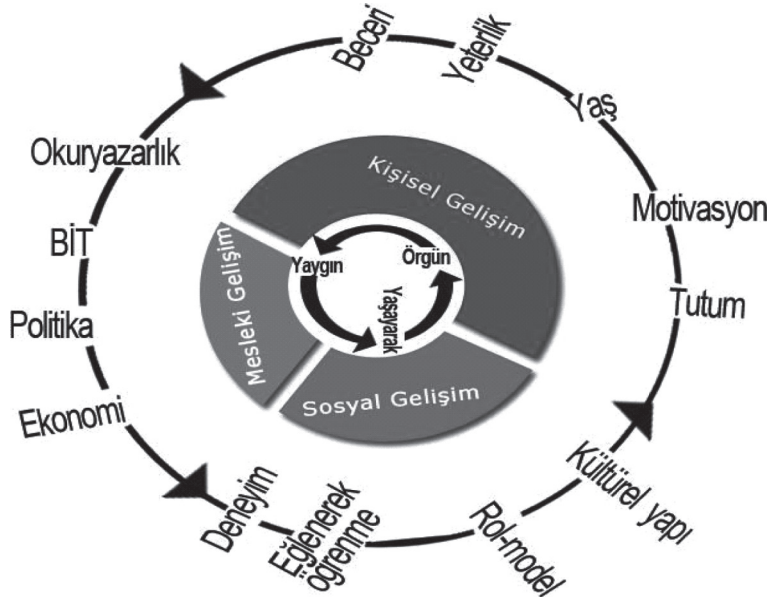
Dördüncüsü, özellikle eğitim kurumlarında öğretmen merkezli bir anlayışın hâkim olması onları sınıf ortamında mutlak bir otorite haline getirmektedir. Ancak öğrenme ve öğretme süreçlerinde etkin ve verimli olan anlayış öğretmen merkezli bir eğitim değil; öğrencinin öğrenme süreçlerinin merkezinde yer aldığı ve öğrenmenin öğrenci açısından kolay ve erişilebilir bir süreç haline geldiği öğrenci merkezli bir eğitimidir.

Beşincisi, örgün eğitim sistemleri öğrenmenin yalnızca eğitim ortamlarında gerçekleştiğini düşünmekte, öğrenmenin eğitim ortamlarının genel sınırlarını aşacağına ihtimal vermemektedir. Hâlbuki öğrenme sadece formal bir öğrenmenin gerçekleştiği sınıf ortamından ziyade hayat boyu devam eden bir olgudur.

Örgün eğitim sistemlerine yönelik olarak yukarıda belirtilen tüm bu yanlış uygulamalar ve beraberinde getirdiği eksiklikler günümüzde küreselleşen dünyanın siyasi ve tarihi perspektifte benimsediği şartsız iyiliği, gelişimi savunan ve bilginin değiştirilemeyen hegemonik yapısına karşı çıkan yaşam boyu öğrenme kavramının haklılığını ispat etmektedir (Jackson, 2011: 2; Burke ve Jackson, 2007: 1). Konu, bu bağlamda ele alındığında günceli yakalamanın bir uzantısı olan yaşam boyu eğitimin değişen tüm parametrelerin öncüsü olduğu varsayılabilir (Evans, 2003: 1).

Yaşam boyu öğrenme sürecinde karşılaşılabilecek muhtemel engellerden dolayı her ne kadar her bireyin kendini gerçekleştirme düzeyine ulaşması beklenmese de yaşam boyu öğrenmenin en temel özelliği bireyin kendini gerçekleştirmesine fırsat tanınmasıdır. Şekil 2’de de görüldüğü gibi bireylerin yaşam boyu öğrenme sürecinde başarılı olabilmesi ve hayatı boyunca kendini geliştirebilmesi için teknoloji kullanımından, mesleki gelişime, deneyim ve rol model anlayışından sosyal ve kişisel gelişime varıncaya kadar dikkate alınması gereken birçok faktör bulunmaktadır (Tan ve Morris, 2005: 324, 325). Tüm bu faktörler yaşam boyu eğitimde etkili olmakta fakat her bir faktöründe mesleki, sosyal ve gelişim bileşenleri bulunmaktadır. Birey sosyal, mesleki ve kişisel gelişim anlamında belirli bir olgunluğa ulaşabilmek için örgün, yaygın ve yaparak yaşayarak öğrenme döngüsü içerisinde hayatını devam ettirmektedir (Günüç, Odabaşı ve Kuzu, 2012: 312, 313).

Şekil 2. Yaşam Boyu Eğitim Kavramının Temel Bileşenleri



Kaynak: Selim Günüç, H. Ferhan Odabaşın ve Abdullah Kuzu, "Yaşam Boyu Öğrenmeyi Etkileyen Faktörler", Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 11/2, 2012, s. 313.

Öğrenmenin hızı ve büyüklüğü bireysel süreçlere, öğrenen kişinin yeterliliklerine ve kapasitesine ve motivasyonuna bağlı bulunmaktadır. Öğrenen kişinin yeteneklerinin kalıcı hale gelmesi ancak belirli bir süre tekrarlanarak kullanılmasından sonra mümkün hale gelecektir. Aksi durumda öğrenilen bilgiler unutulacaktır. Bu yüzden değer verilen yaşam boyu öğrenme becerileri hayatın belirli evrelerinde bireyin motivasyonu ile uyum sağlayan yeteneklerdir. Başka bir ifadeyle yaşam boyu öğrenme süreciyle elde edilen yetenekler bireyin etkili öğrenme davranışları sonucunda ortaya çıkan bilişsel çıktılardır (Tan ve Morris, 2005: 324, 325).

2.2. Yaşam Boyu Eğitimin Amacı

Günümüzün en temel paradigmatik değişikliği eğitimin durağanlaşmış ve sınırlı kalıpların arasına sıkışması nedeniyle bireyi hayata hazırlayan tek gerçeklik olduğu algısının geçerliliğini kaybettiği görüşüdür. Dolayısıyla eğitim, bireyin hayatının yalnızca bir parçası değil, aynı zamanda hayatla birlikte giden hayatın özel şekli ve yoludur (Bojadjeva ve Petkova, 2005: 22). Değişik kaynaklarda hayat boyu öğrenme, sürekli öğrenme, yetişkin eğitimi, informal öğrenme, sınırsız öğrenme veya halk eğitimi gibi farklı adlarla ifade edilen yaşam boyu öğrenme ve eğitim kavramları günümüz bireylerin yaşamları boyunca sıkça karşılaştıkları bir beceri haline gelmiştir (Ersoy, 2009: 9). Küreselleşmeyle birlikte toplum yapısında meydana gelen

köklü değişimler, aile biçimlerinin değişimi, ekonomik gelişme süreci, her şeyden öte yaşam tarzlarının değişmesi ve bilginin küresel bir nitelik kazanması bireyin yeteneklerini mesleki sosyal ve kişisel düzlemde geliştirmeyi amaçlayan tüm etkinliklerin ortak paydası olan yaşam boyu öğrenme kavramının önemini artırmıştır (Balay, 2004: 62; Günüç, Odabaşı ve Kuzu, 2012: 309). Bu kavramın temel amaçları kişisel gelişime katkı sağlanması, toplumsal bütünleşmenin ve ekonomik gelişmenin gerçekleştirilmesi şeklinde özetlenebilir. Şimdi bu temel amaçları açıklamaya çalışalım.

Kişisel Gelişim: Örgütlerde e-öğrenme stratejilerinin ve uzaktan eğitim sisteminin önemli bir uzantısı olarak yaşam boyu eğitimin en temel özelliği bireylerin mesleki, sosyal ve kişisel formasyonlarının gelişimine katkıda bulunmaktadır. Yeni mesleki profillerin ve yeterliliklerin geliştirilmesi ve bu bağlamda işgücüne yeni bir bakış açısı ve vasıf kazandırılmasında önemli roller oynayan yaşam boyu eğitim bu yönüyle bireylerin kişisel gelişimlerine de destek verdiği söylenilebilir (Rodrigues, 2006: 354). Merkezinde bireyin ve bireyin öğrenmesinin olduğu bu kavram, bireyin öğrenme konusundaki gizli gücüne odaklanmaktadır. Yaşam boyu eğitim bireylerin önlerinde bulunan eğitim alternatiflerini arttırmakta bireyin formasyonuna uygun eğitim ortamına girmesine zemin hazırlamaktadır. Bu yaklaşımın temel felsefesi her yaş grubunun özelliklerine uygun bir şekilde

de eğitim alması ve eğitimin hayatın tüm alanına yayılmasıdır (Sekizinci Beş Yıllı Kalkınma Planı, Hayat Boyu Eğitim veya Örgün Olmayan Eğitim Özel İhtisas Komisyonu Raporu, 2001: 10).

Toplumsal Bütünleşme: Günümüzün bilgi toplumlarında ön plana çıkan en önemli realite gerek kişisel gerek örgütsel anlamda bireyin kariyer ve mesleki gelişiminde yaşam boyu öğrenmenin oldukça önemli bir aşamaya geldiğidir (Newton, 2001: 34, 35). Örgün eğitim, eğitimin alanını sınırlandıran bir özelliğe sahip bulunmaktadır. Yaşam boyu eğitim ise eğitimi dar kalıplarından kurtarmış, hayatın her kademesine eğitim uygulamalarını entegre etmiştir. Dolayısıyla yaşam boyu eğitim, tüm bireylere eğitim imkânı sunan ve fırsat eşitliğine zemin hazırlayan en önemli bir uygulama biçimidir. Bu yönüyle yaşam boyu eğitim, toplumsal bütünleşmenin gerçekleşmesine neden olmaktadır (Sekizinci Beş Yıllı Kalkınma Planı, Hayat Boyu Eğitim veya Örgün Olmayan Eğitim Özel İhtisas Komisyonu Raporu, 2001: 10). Öğrenmenin demokratik bir bağlamda gerçekleştiği düşünülürse aynı zamanda yaşam boyu eğitimin toplumsal demokrasinin de kökleşmesine fırsat tanıdığı söylenilebilir. Böylece toplumsal dengelerin tam anlamıyla tesis edilebilmesi için modası geçmiş eğitim sistemlerinden ve öğretilerinden kurtularak toplumun örgün eğitimden yararlanma fırsatı bulunmayan tüm dezavantajlı gruplarının eğitim sürecine katılmasını sağlayacak yaşam boyu eğitimin sosyolojik hayatın tüm kademelerine yerleştirilmesi gerekmektedir (Cunningham, 2006: 18, 19).

Ekonomik Büyüme: Toplumsal eşitliğin sağlanması, fırsat eşitliği oluşturulabilmesi, verimlilik artışının gerçekleştirilebilmesi için yaşam boyu eğitim uygulamalarına mutlaka yer verilmelidir (Sekizinci Beş Yıllı Kalkınma Planı, Hayat Boyu Eğitim veya Örgün Olmayan Eğitim Özel İhtisas Komisyonu Raporu, 2001: 10). Dünyanın birçok farklı ülkesinde gerçekleştirilen eğitim reformları, öğrenci merkezli eğitim sistemlerinin ve eğitimin yaşamın tüm alanıyla ilgili olduğunu savunan yaşam boyu eğitim felsefesinin çoklu zekâyâ sahip kişilerin gelişimi ve öğrenen bir toplumda değişim konusunda yaşanan güçlükleri aşmanın en önemli enstrümanı olduğunun altını çizmektedir (Mok ve Cheng, 172). Dolayısıyla tüm bu gerçeklikler öğrenmenin modaya, güncelliklere daha uyumlu biçimi olarak görülen yaşam boyu eğitim yaklaşımı

ile ekonomik büyüme arasındaki paralellığe işaret etmektedir (Usher ve Edwards, 2007: 4).

Yaşam boyu eğitim, ekonomik katma değer üreten, eğitimin daha önemli ve etkili hale gelmiş bir sembolüdür. Bu durum değişik eğitim teorileri ile de ifade edilebilir. Örneğin davranışçı ve bilişsel yaklaşımlar öğrenmeye çok farklı anlamlar yüklemektedirler. Davranışçılık öğrenmeye şartlanma olarak bakarken bilişsel yaklaşım ise öğrenmeyi bilgi süreçlerinin bir parçası olarak ele almaktadır. Her iki yaklaşımda bazı pedagojik müdahalelere açık bulunmaktadır. Öğrenmenin merkezine insanın koyan, terapi ve danışma uygulamalarına değer veren ve kendisini doğal bilimin paradigmasının dışında tutan hümanist teoride bile öğrenme süreci dış müdahalelere açık bir hale gelmiştir. Verilen tüm bu bilimsel pratiklerden hareketle öğrenmede son dönemde ortaya çıkan bazı önemli eğilimlere değinmek yerinde olacaktır (Usher ve Edwards, 2007: 4).

- Öğrenmenin merkez kuvveti artık öğretmen değil; öğrencidir. Dolayısıyla öğrenmede artık bireysel pratiklerden söz edilmesi gereken dönemdir.
- Öğrenme bir konumlandırma süreci olarak değerlendirildiğinde öğretme yöntemiyle bilginin edinimi ve içselleştirilmesi pedagoji alanında oldukça önemli hale gelmiştir.
- Öğrenme yaşamın kendisinde ayrılabilir bir süreçtir.
- Öğrenme evrensel bir uygulama haline gelmiştir.

Yukarıda bahsedilen tüm bu açıklamalar öğrenmenin sadece teorik anlamda değil; ayrıca uygulama bazında da insan yaşamının vazgeçilmez bir değeri olduğunu ortaya koymaktadır. Dolayısıyla günümüzün en önemli uygulaması olan yaşam boyu eğitim felsefesi aslında başka bir ifadeyle öğrenmeyi daha da önemli hale getirme hareketi olarak yorumlanabilir (Usher ve Edwards, 2007: 5). Yaşam boyu eğitim, eğitim politikalarını ve sistemlerini şekillendiren uygulamaların pivot noktasında bulunmaktadır. Bu kavramsal perspektif öğrenmeye farklı bir ilkesel yaklaşım tarzını gerekli kılmaktadır. Ekonomik ve sosyal değişimlere karşı toplumsal dayanıklılığı artırmak için sürekli öğrenen bir toplum kurulması gerektiğini öngören ve bilgi ekonomisiyle uyumlu bu olgu (Leader, 2003:

361), özellikle teknolojinin bilgi transferinde kullanılmaya başlanmasıyla toplumun tüm bireylerinin eğitiminde devam eden bir eğitim modeli olarak çıkmaktadır (Bork, 2001: 195, 196). 21. yüzyılın en önemli izdüşümü olan bilgi çağına herkesin bilgiye ulaşmasını gerekli kıldığı düşünürse yaşam boyu eğitim ve bilgi çağına birbirlerini tamamlayan iki temel unsur olduğu görülecektir. Başka bir ifadeyle bilgi çağı bir girdi yaşam boyu eğitim ise onun bir çıktısı niteliğindedir. Bu durum Önal tarafından şu şekilde ifade edilmiştir (Onal, 2010: 102).

“Toplumlar insanlığı gelişime yönelen bir değişim süreci içindedir. Tarih boyunca toplumsal gelişime hâkim olan görüşlerde bireylerin yaşadıkları toplum, aldıkları eğitim, ait oldukları kültür, inandıkları din, vatandaşı oldukları devlet, geçerli teknolojiler, yaşam boyu öğrendikleri bilgiler ve benzeri özellikler önemli olmuştur. Toplumsal ve kültürel gelişimin farkına varılmasıyla, eğitim 19. yüzyıl içinde devlet görevleri arasına girerek, kitlesel karakter kazanmıştır. Demokrasilerin ancak eğitilmiş vatandaşlarla korunabileceğine inanılması, toplumun bütün fertlerine eğitim kurumlarından bireysel yetenekleri ve ilgileri doğrultusunda faydalanma imkânının sağlanmaya çalışılması, okul çağındaki çocukları kanunlarla koruma eğilimi, psikolojik deneme ve araştırmaların sonucunda ilgilere hareket ederek öğrenme konusunda bireylerin aktif hale getirilmesi zaman içinde sağlanan kazanımlar arasında yer almıştır. Toplumsal ve kültürel gelişimi sağlamak üzere öğreticiden çok rehber olmak, duygusal tepkileri eğitmek, okulu yaşamın bir parçası haline getirmek ve yaşam boyu öğrenmeyi sürdürmek hedeflenmiştir. Bilgi çağı olarak nitelendirilen günümüzde bireyler artık kendi gereksinimleriyle birlikte, toplumsal ve ekonomik hayatın öngördüğü çeşitli niteliklerle donatılarak yetiştirilmektedir. Bu nitelikler arasında etkin bilgi kullanımını öğrenmek, bireyin kazanacağı temel beceriler arasında yer almaktadır.”

Yukarıdaki açıklamalardan hareketle yaşam boyu eğitim sürecinin aslında dinamik bir toplumun en temel özelliği olduğu söylenilebilir. Bilgi toplumuyla bütünleşik olarak değerlendirildiğinde yaşam boyu eğitim sistemi, hedefine ulaşmak için bilişim teknolojisinin tüm imkânlarını kullanmalı, mali ve teknolojik anlamda altyapıyı oluşturularak eğitime gereken yatırımları yapılmalıdır (Yıldırım

ve Öner, 2004: 49). Yabancı dil, sosyal beceriler, bilgisayar kullanımı, girişimcilik gibi temel bilişim teknolojilerinin yaşam boyu eğitim kapsamında değerlendirilmesi gerektiği düşüncesi özellikle eğitim sistemlerinin yeniden yapılandırılmasını zorunlu hale getirmektedir (Karip, 2005: 203). Ayrıca 1990’lı yıllarda e-öğrenme uygulamalarının hız kazanması sanayi temsilcilerinin ve hükümetlerin eğitimde teknoloji kullanımı dillendirmeleri yaşam boyu eğitime verilen önemin ayrı bir göstergesi niteliğindedir (Hermens ve Clarke, 2004: 370).

Sürdürülebilir refah ve ekonomik kalkınma, eğitim politikalarının şekillendirdiği bilgi merkezli girişimlere bağlı bulunmaktadır. Bugünün bilgi temelli ekonomik ikliminde örgütlerin başarısı bireylerin eğitim sürecine devam etmeleriyle doğru orantılı durumdadır. Örgütlerin gelişiminde ‘teknö-ekonomik paradigma’ olarak adlandırılan bu süreçte bireylerin sürdürülebilir gelişimi aynı zamanda örgütlerin sürdürülebilir başarısının en önemli belirleyicileri olacaktır (Donoghue ve Maguire, 2005: 436). Daha açık bir ifadeyle bireylerin bir eğitim kurumlarında almış oldukları eğitim çalışma hayatları boyunca onlara yeterli olmamaktadır. Önemli olan günümüzün hızlı değişen teknolojik dünyasında bireylerin yeni şeyler öğrenebilmesi ve öğrenilen yeni bilgilerin sosyal hayatta uygulanabilmesidir. Bu bağlamda yaşam boyu öğrenme süreci aslında bireylerin yaşamlarının değişik aşamalarında öğrenmeyi öğrenmelerini sağlamakta, yeni tecrübeler ve farklı bakış açıları kazanmalarına imkân vermektedir. Dolayısıyla ülkelerin yaşam boyu eğitim politikalarını daha etkili bir hale getirmeleri için yapmaları gerekenler aşağıda belirtilmiştir (OECD Policy Brief (OECD Observer), 2007: 1, 4).

Esneklik Uygulamalarının ve Cevap Verilebilirliği Artırma: Ülkeler, bireylere isteğe bağlı ve daha fazla seçenek sunan eğitim programları sunmalıdır. Eğitim programlarının önemi bireylere, girişimcilere ve ekonomiye cevap verebilmesinde yatmaktadır. Bu durumun arka planında bireyleri eğitici programların sunulması ve öğrenci merkezli uygulamaların etkililiği söz konusudur.

Genç Bireylerin Öğrenme Konusunda Motive Edilmesi: Özellikle okul müfredatlarına mesleki eğitime yönelik derslerin konulması ve öğrencilerin yaşam boyu eğitim ile ilgili olarak motive edil-

mesi ülkelerin yapması gereken en önemli uygulamalardandır.

İş ve Eğitimin Birleştirilmesi: Yaşam boyu eğitim uygulamalarının daha cazip hale getirilmesi için iş yaşamı ile eğitim ortamları birleştirilmesi ve birbirlerini tamamlayıcı iki unsur haline getirilmelidir.

Yaşam Boyu Öğrenmenin Daha Ulaşılabilir Bir Hale Getirilmesi: Eğitimin dar kalıplarından sıyrılarak toplumun geneli için eğitim anlayışı ile hareket eden yaşam boyu eğitim politikasının en önemli özelliği tüm bireylerin kolaylıkla ulaşabileceği ve faydalanabileceği bir hizmet haline dönüştürülmesidir.

Ödev ve Sorumlulukları Çeşitlendirme: Yaşam boyu eğitim uygulamaları amacıyla uyumlu bir şekilde öğrenmeyi tüm boyutlarıyla ele almalıdır.

Yeteneklerin Geliştirilmesi: Bireyin öğrenmesinin ön planda olduğu yaşam boyu eğitim sisteminde mutlaka bireylerin nitelikleri farklılaştırılması ve geliştirilmelidir.

Yeterlilik Sisteminin Daha Şeffaf Hale Getirilmesi: Yaşam boyu eğitim sistemleri programlarını basitleştirerek ve karmaşıklıkları azaltarak daha şeffaf hale getirilmelidir.

Program Ücretlerinin Düşürülmesi ve Yetkinliğin Arttırılması: Yaşam boyu eğitim programlarına dinamik bir boyut kazandıran bir diğer gerçeklik program ücretlerinin düşürülmesidir. Düşük ücret politikaları uygulanmasına rağmen programların verimliliğinin arttırılması oldukça önemlidir.

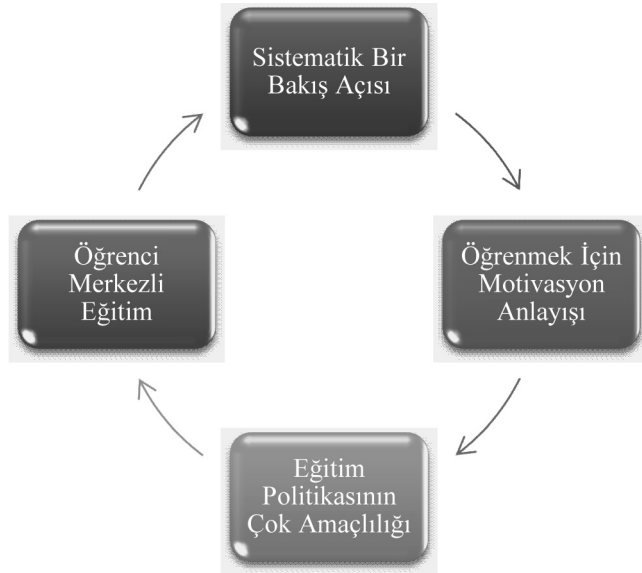
Programların Etkili Yönetimi: Yaşam boyu eğitim sisteminin amacına ulaşması için mutlaka programların verimliliğe dayalı bir anlayışla ve etkili bir şekilde yönetilmesi gerekmektedir.

Tüm yanlış anlamalara rağmen eğitim ve çalışma

literatüründe oldukça önemli bir yere sahip olan yaşam boyu eğitim kavramı çalışma ilişkileri bağlamında ele alındığında iş ortamında sürekli öğrenmeyi mümkün hale getirmesi yönüyle bir odak noktası haline gelmiştir (Hager, 2004: 22, 23). Konu bilgi toplumuna bakan yönleriyle ele alındığında bilgi toplumunda bilgi ve iletişim teknolojilerinin ikili bir role sahip olduğu söylenilebilir. Bir taraftan gelecek bilgi toplumunun ve özellikle eğitim içeriklerinin beklenmeyen bir dizi değişime maruz kalacağı varsayılmaktadır. Bilgi ve teknoloji yoğunluklu çalışma yaşamının değişim ve dönüşümü sonucu ortaya çıkan problemler, hayatın farklı evrelerinde yaşam boyu öğrenme ve sürekli gelişme kavramlarının önemini artırmış bulunmaktadır. Diğer taraftan bilgi ve iletişim teknolojilerinin bu hızlı toplumsal değişime sonucunda ortaya çıkan problemlere çözüm olmadığı da görülmektedir. Demek ki bilgi toplumu aynı zamanda kendine özgü problemlere neden olmakta ancak bu problemlere kalıcı çözümler üretememektedir. Yaşam boyu eğitim ve öğrenme akımının ortaya çıkış felsefesini oluşturan bilgi toplumu diyalektiği belki de problemin çözümünde etkili bir rol oynayacaktır (Tynjala ve Hakkinen, 2005: 318).

Küreselleşme, teknolojik değişim, iş ve emek piyasasının değişen şartları, yaşlanan nüfus gibi sosyoekonomik faktörler yaşam boyu eğitimin önemini arttırmaktadır. Bilgi toplumlarında geniş yapısal değişiklikler kutuplaşmaları arttırmakta ve demokrasiyi tehdit etmektedir. Bu anlamda eğitime ve yaşam boyu eğitim politikalarına yapılan yatırımlar bireysel, ekonomik ve sosyal anlamda uzun vadeli getiriler kazandırmakta ve topluma olumlu geri dönüşler sağlamaktadır. Eğitim altyapısı ile ekonomik gelişme arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu düşünülürse birey için yaşam boyu öğrenme, yaratıcılığı, inisiyatif almayı ve cevap verilebilirliğe vurgu yapmakta ve bireyin iş tatmini, daha fazla ücret elde etmesine, istihdamına ve verimliliğine katkıda bulunmaktadır. Yaşam boyu eğitim konseptinin ön plana çıkan özellikleri aşağıdaki şekilde belirtilmiştir (OECD Policy Brief (OECD Observer), 2004: 1, 2).

Şekil 3. Yaşam Boyu Eğitim Konseptinin Seçkin Özellikleri



Kaynak: OECD Policy Brief (OECD Observer), "Lifelong Learning", February 2004, ss. 1,2.

Yaşam boyu eğitim kavramı eğitimde arz ve talep yönlü ve sektör merkezli bir yaklaşıma sahip olduğundan informal ve formal anlamda tüm eğitim süreçlerini yönlendirmektedir. Dolayısıyla sistematiik bir bakış açısına sahiptir. İkinci olarak yaşam boyu eğitim kavramının temel hedefi bireyin gelişimine katkı sağlamaktır. Bu yüzden öğrenmenin merkezinde birey bulunmaktadır. Üçüncü olarak kişinin öğrenmesinin motivasyona bağlı olduğu düşünülürse bireyin sürekli öğrenmesini sağlayacak en önemli unsurun motivasyonun varlığı olduğu savunulabilir. Son olarak da yaşam boyu eğitim; eğitim, ekonomi, sosyal ve bilimsel anlamda ilerlemeye önem attığından çoklu amaçlara sahip olduğu söylenilebilir. Başka bir ifadeyle yaşam boyu eğitim, klasik eğitimin çok yönlü yüzüne işaret etmekte ve eğitimi kolektif bir hareket olarak değerlendirmektedir (Şekil 3).

2.3. Yaşam Boyu Eğitim ve İstihdam Edilebilirlik

Bilgi teknolojisinin gelişimine paralel olarak ortaya çıkan yaşam boyu eğitim konsepti aynı zamanda işgücünün yenilenmesi ve vasıflarının geliştirilmesi anlamında düşünüldüğünde istihdamın artmasına zemin hazırlayacaktır. İşgücünün çalışması veya çalıştırılması olarak tanımlanan istihdam kavramı emek, sermaye, teknoloji, girişimci gibi tüm üretim faktörlerinin etkili bir şekilde kullanımı kapsamaktadır (Ören, 2011: 62). Başka bir tanıma göre istihdam, "insanların çalıştırılmaları,

işe kabul edilmeleri" veya "girişimcilerin insan ihtiyaçlarını karşılamak üzere, mal ve hizmet üretme çabası içinde, diğer üretim faktörlerini olduğu gibi; emeği de üretim sürecinde üretken bir faktör olarak kullanmaları ve yaratılan değerden emeğe pay vermelerini" ifade etmektedir (Işığışık, 2011: 80).

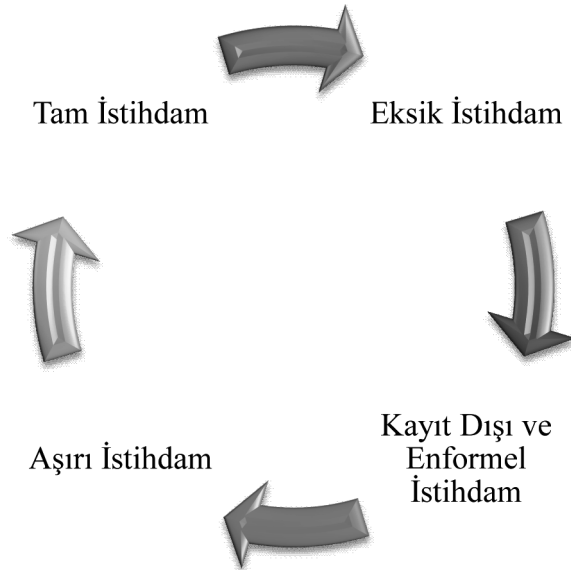
Özellikle son on yıllık dönem değerlendirildiğinde gelişmiş ekonomilerde olduğu gibi Türkiye ekonomisinde de sosyal, siyasal ve mali anlamda köklü değişikliklerin meydana geldiği söylenilebilir. Diğer taraftan esneklik ve kalite kavramlarıyla birlikte istihdamın yapısında da emek piyasasında meydana gelen değişimlere paralel olarak paradigma değişiklikleri meydana gelmiştir. Bu değişim sürecinin ana hatlarını tarım sektörünün önemini kaybettiği küresel ekonomik sistemle daha bütünleşik daha rekabetçi ve piyasa odaklı bir anlayışın oluşturduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Tabii ki bu değişim ülkenin istihdam yapısını, işgücünün durumunu ve sektörel dağılımları etkileyecektir. Dolayısıyla rekabete ve esnekliğe açık olmayan, üretkenliği sınırlı olan bir piyasasının kısa sürede değişim yaşamasını beklemek de ayrıca yanlış bir anlayış olacaktır. İstihdam seviyesinin değerlendirilmesi aynı zamanda ülkelerin sahip oldukları işsizlik oranlarının karakterlerini belirlemek ve ulusal istihdam politikalarını analiz etmek adına oldukça önemlidir (Karagöl ve Akgeyik, 2010: 3, 4; Phan ve Kleiner, 2000: 30).

İşgücü piyasalarına arz edilen emek miktarının taleple uyumlu olarak istihdam edilebilmesi veya istihdam edilememesi birçok dinamiğe bağlı bulunmaktadır. Başka bir ifadeyle bir ülkede arz edilen tüm emek miktarının istihdam edilebilmesi gibi bir durum söz konusu değildir. Tam tersine genellikle istihdam seviyesi işgücü seviyesinin altında kalmaktadır. Bu nedenle tam istihdam hedefi kapsamında nüfus miktarı ve işgücü artan bir ülkede yoksulluğun önlenmesi hedefleniyorsa mutlak surette iş sayısının veya emek talebinin artırılması gerekmektedir. Çünkü emek piyasalarında hedef sadece istikrara değil aynı zamanda sürdürülebilir bir büyüme anlayışını n tesis edilmesidir. İşgücünde var olan binlerce iş türü değişen şartlarla birlikte önemini kaybetmekte ve yerine yenileri ortaya çıkmaktadır. Her yıl binlerce işletme kapanmakta ve yerine yenileri açılmaktadır. Değişken ve dinamik bir yapıya sahip olan işgücü piyasasının tüm

bu değişimlerden etkilenmemesi söz konusu değildir (Zaim, 1997: 145).

Küreselleşmenin istihdam kavramına getirdiği farklı boyutlar da değerlendirilmesi gereken bir başka durumdur. Başka bir ifadeyle sermaye piyasalarının küreselleşmesi, dünya piyasaları kavramının ortaya çıkışı, rekabet anlayışının uluslararası bir kimliğe bürünmesi, iletişim teknolojilerinde ve bilgi sistemlerinde meydana gelen değişimler ulus devletlerin politika belirleme alanlarını kısıtlamış istihdam yapısında köklü değişiklikler meydana gelmiştir. Dolayısıyla yeni ekonomik düzene ve sosyal politikaların değişen şartlara uyum sağlayarak daha aktif hale getirilmesi devletlerin karşı karşıya oldukları en önemli gerçeklik olarak karşımıza çıkmaktadır (Selamoğlu, 2002: 33). Verilen bu bilgilerden hareketle istihdam ve türleri aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Şekil 4. İstihdamın Türleri



Kaynak: Kenan Ören, *Sosyal Politika*, 1. Basım, Pelikan Yayıncılık, Ankara, 2011, ss. 63-68.

Emek faktörünün çalıştırılması olarak ifade edilen istihdam, tam, eksik, aşırı ve kayıt dışı olmak üzere dört gruba ayrılmaktadır. Şimdi istihdamın bu boyutlarına değinelim.

Tam İstihdam: İstihdamın sektörel çerçevesi içinde değerlendirildiğinde, tüm üretim faktörlerinin tam etkin ve verimli bir şekilde kullanılması tam istihdam olarak adlandırılmaktadır. Çalışma ekonomisi literatüründe dar anlamıyla tam istihdam, üretim faktörlerinden sayılan emek bağlamında değerlendirilmektedir. Tam istihdam, bir ütopya olmasına rağmen ekonomi tüm üretim fak-

törlerinin etkin bir şekilde çalışmasını ve işsizliğin neredeyse yok denecek kadar az olması olarak ifade edilmektedir (Ören, 2011: 66).

Eksik İstihdam: Gerek gelişmekte gerekse gelişmiş ülkelerde işgücü piyasası başarısızlığı olarak kabul edilebilecek bu kavram işgücünün yeterinde çalıştırılmaması olarak kullanılmaktadır (Taşçı ve Darıcı, 2010: 279). Başka bir ifadeyle eksik istihdam “daha uzun sürelerle çalışmaya uygun oldukları halde haftada 40 saatten az çalışanlar, mesleği dışında başka işlerde çalışanlar ve çalıştığı halde işinden memnun olmayıp başka iş arayanları”

kapsamaktadır (Murat, 2007: 73'ten aktaran Ören, 2011: 63).

Aşırı İstihdam: Bu istihdam türü gelişmiş ülkelerde görülen bir istihdamdır. Emek arzının az emek talebinin ise çok olduğu durumlarda ortaya çıkmaktadır. Başka bir ifadeyle emek talebinin emek arzını karşılayamadığı durumlarda ortaya çıkmaktadır (Ören, 2011: 66).

Kayıt Dışı ve Enformal İstihdam: Avrupa Birliği yaklaşımına uygun olarak kayıt dışı veya enformel istihdam, “üye devletlerin yasal sistemleri arasında var olan farklılıkları göz önünde tutarak, yasal nitelikte, ancak yetkili makamlara bildirilmemiş/kaydettirilmemiş her tür ücretli faaliyet” olarak tanımlanabilir (Erdut, 2007: 54).

Eğitim ve kendini geliştirme anlayışının hayatın tüm sathına yaygınlaştırılması gerektiğini savunan yaşam boyu eğitim kavramı yukarıda belirtilen istihdam türleriyle değerlendirildiğinde özellikle işgücünün verimliliğinin artırılması ve işgücünden maksimum düzeyde yararlanılması noktasında tam istihdama katkıda bulunmakta ve işgücünün vasıf derecesini arttırmaktadır. Dolayısıyla yaşam boyu eğitim kavramı ile istihdam arasında pozitif yönlü bir ilişki mevcuttur. Çünkü işgörenlerin vasıflarını arttıran ve işsizlere de çağa uygun yeni vasıflar kazandıran yaşam boyu eğitim anlayışı istihdam artışına zemin hazırlamaktadır. Örneğin son dönemde yeniden yapılandırılan İŞKUR'un tüm yaş gruplarına yönelik düzenlediği meslek edindirme kursları bunun en temel göstergesidir. Düzenlenen bu meslek edindirme kurslarıyla yüzlerce kişi iş sahibi olmuştur. Demek ki zaman zaman değişkenlik gösteren emek piyasası dinamiklerine karşı yaşam boyu eğitim anlayışı geliştirilen bir aşu veya panzehir niteliğindedir. Bu anlayış işsizliğe karşı toplumsal bir bağışıklık sistemi gibi de algılanabilir. Her ne kadar işsizliği tam manasıyla yok etmese de işsizliği azaltıcı önlemlerin geliştirilmesine fırsat vermektedir (Yüksel, 2014).

Sonuç

Bilgi ve iletişim teknolojisinin gelişimiyle birlikte Sanayi Devrimi'nin paradigmaları yenilenmek durumunda kalmıştır. İnternet ve bilgisayar gibi yeni buluşların ortaya çıkması küreselleşmeye de ivme kazandırmıştır. Bilgi çağı veya dijital çağ olarak

nitelendirilen bu yeni dönem endüstri ilişkilerine sibernetik bir yaklaşımın yerleşmesine zemin hazırlamıştır. Ürünlerin fabrikalarda otomasyona dayalı cihazlarla üretimi istihdamı azaltmış ve hali hazırda çalışan işgücününün vasıflarını arttırmıştır. Günümüzde endüstrileşme döneminin klasik işçisi olarak adlandırılan vasıfsız mavi yakalı işçi anlayışı terk edilerek yerini çağın gerekliliklerine uygun beyaz, altın yakalı işçi veya bilgi işçisi olgusu almıştır. Daha açık bir ifadeyle emek, sermaye yoğun bir sosyolojik yapıdan bilgi yoğun bir sürece geçiş yapılmış ve sonuç olarak bilgi işçisi anlayışı çalışma hayatına yerleşmiştir. Bilgi çağının bilgi işçileri bilgiyi üretmekte, geliştirmekte, var olan bilgiye farklı bakış açıları kazandırmakta ve yenilikçi buluşlara imza atmaktadırlar. Dolayısıyla içinde bulunulan dönem endüstri ilişkileri bağlamında değerlendirildiğinde bilgiyi üreten ülkelerin ekonomik katma değer elde edeceğinin bir göstergesidir.

Yaşam boyu eğitim konsepti ise her şeyin hızlı bir şekilde değiştiği, değişimin ise hızına yetişilemediği bir ortamda toplum bireylerinin değişen koşullara uyum sağlamasını kolaylaştıran ve eğitimin yalnızca okullarda yapılmaması aksine yaşam boyu devam etmesi gerektiğini savunan bir anlayışa sahip bulunmaktadır. Tüm toplumların ekonomik, siyasi ve sosyolojik anlamda sürekli değiştiği gerçeğinden hareketle sahip olunan bilgiler de kısa bir zaman dilimi içinde güncelliğini kaybetmekte ve yenilenmeye ihtiyaç duymaktadır. Bilgi çağının tüm toplumların kılcallarında hissedildiği bu yeni dönemde eğitim sadece okulla sınırlı bir kavram olarak düşünülemez. Yani eğitim, artık okulun sınırlarını aşmış ve hayatın tümüne yayılmıştır. Bu anlayış Türk sosyal yapısında da “Beşikten mezara kadar eğitim.” sloganıyla yerini bulmuştur.

Yaşam boyu eğitim kavramı istihdama bakan yönleriyle değerlendirildiğinde istihdam edilebilirlik açısından olumlu dönütleri olacağı açıktır. Her şeyden öte toplumsal realitelerin ve koşulların sürekli değiştiği düşünülürse emek piyasalarının ve çalışanların bu değişimden etkilenmemesi neredeyse imkânsızdır. Bu bağlamda çalışanlar da becerilerini yenilemeli, vasıflarını geliştirmeli ve kısacası dinamik şartlara uyum sağlamalıdır. Yaşam boyu eğitim kavramının emek piyasalarında bulunan işgörenlerin vasıflarını arttırdığı, bilgilerini güncellediği ve yeni vasıflar kazandırdığı düşünülürse çalışanların istihdam edilebilirliklerini art-

tırdığını söylemek yerinde olacaktır. Yani yaşam boyu eğitim kavramıyla istihdam arasında pozitif yönlü bir ilişki mevcuttur.

Kaynakça

AKOLAŞ, D. Arzu; (2004), "Bilişim Sistemleri ve Bilişim Teknolojilerinin Küreselleşme Olgusu ve Girişimcilik Üzerine Yansımaları", *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı 12, ss. 29-43.

BA, Sulin, STALLAERT, Jan ve WINSTON, Abdrew B; (2001), "Optimal Investment in Knowledge Within a Firm Using A Market Mechanism", *Management Science*, Vol 47, No 9, pp. 1203-1219.

BALAY, Refik; (2004), "Küreselleşme, Bilgi Toplumu ve Eğitim", *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, Cilt 34, Sayı 2, ss. 61-82.

BOJADJIEVA, Pepka ve PETKOVA, Kristina; (2005), "Towards A New Understanding of Education in The Globalizing Word: Lifelong Learning", *Managerial Law*, Volume 47, Number 3 / 4, 2005, pp. 21-28.

BORK, Alfred; (2001), "Adult Education, Lifelong Learning and The Future", *Campus Wide Information Systems*, Emerald Article, Vol 18, Issue 5, pp. 195-203.

BURKE, Penny Jane ve JACKSON, Sue; (2007), *Reconceptualizing Lifelong Learning Feminist Interventions*, Routledge Publication, USA, Canada.

BÜYÜKDÜVENÇİ, Sabri; (1983), "Yaşam Boyu Eğitim Felsefesi Üzerine", *Anakara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, Cilt 16, Sayı 2, ss. 225-242.

CUNNINGHAM, Ian; (2006), "A Declaration on Learning: How Do You Respond?", *Development and Learning in Organizations*, Emerald Group Publishing Limited, Vol 20, No 6, pp. 18-23.

ERDEMİR, Erkan ve KOÇ, Umut; (2009), "Bilgiyi Yönetmek Mümkün mü? Eleştirel Yönetim Çalışmaları Çerçevesinde Bilgi Yönetimi", *The Journal of Knowledge Economy and Knowledge Management*, Cilt 4, Sayı 2, ss. 155-166.

ERDUT, Zeki; (2007), "Enformel İstihdamın Ekonomik, Sosyal ve Siyasal Etkileri", *Çalışma ve Toplum*, 1, ss. 53-82.

ERSOY, Aynur; (2009), *Yaşam Boyu Öğrenme ve Türkiye'de Halk Kütüphaneleri*, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Bilgi ve Belge Yönetimi Anabilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

EVANS, Norman; (2003), *Making Sense of Lifelong Learning, Respecting The Needs of All*, Routledge Falmer Publication, UK, USA, Canada.

FIELD, John; (2006), *Life Long Learning and The New Educational Order*, Trentham Books Limited Publication, First Published, USA.

FİELD, John ve LEICHESTER, Lal; (2000), *Lifelong Learning Education Across The Lifespan*, Routledge Falmer Publication, First Published, USA ve Canada.

GÜNÜÇ, Selim, ODABAŞI, H. Ferhan ve KUZU, Abdullah; (2012), "Yaşam Boyu Öğrenmeyi Etkileyen Faktörler", *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11/2, ss. 309-325.

GÜRDAL, Oya; (2004), "Bilgi Ekonomisi ve/veya Yeni Ekonomi'nin Reddettikleri", *Bilgi Dünyası*, 5/1, ss. 48-73.

HAGER, Paul; (2004), "Lifelong Learning in The Workplace? Challenges and Issues", *Journal of Workplace Learning*, Vol 16, No 1 / 2, pp. 22-32.

HERMENS, Jacqueline Kenney Antoine ve CLARKE, Thomas; (2004), "The Political Economy of E-Learning Educational Development: Strategies, Standardization and Scability", *Education and Training*, Emerald Publishing, Volume 46, Issue 6, pp. 370-379.

İŞİĞİÇOK, Özlem; (2011), *Günümüz Sosyal Politika Sorunları*, Sosyal Politika, Editör Yusuf Alper ve Aysen Tokol, Dora Basım Yayın ve Dağıtım, Bursa, s. 80.

İNCE, Mehmet ve GÜL, Hasan; (2006), "Bilgi Çağında Rekabetin Temel Belirleyicisi: Bireyin Yaratıcılığı", *Selçuk Üniversitesi Karaman İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, ss. 220-234.

JACKSON, Sue; (2011), *Innovations in Lifelong Learning Critical Perspectives on Diversity, Participation and Vocational Training*, Routledge Publication, USA, Canada.

KARAGÖL, Erdal Tanas, AKGEYİK, Tekin; (2010), "Türkiye'de İstihdam Durumu: Genel Eğilimler", *SETA Analiz*, Sayı 21, ss. 3-27.

KARIP, Emin; (2005), "Küreselleşme ve Lizbon Eğitim 2010 Hedefleri", *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, Sayı 42, ss. 195-209.

KEVÜK, Süleyman; (2006), "Bilgi Ekonomisi", *Journal of Yaşar University*, 1 / 4, ss. 319-350.

KOOHANG, Alex, HARMAN Keith ve BRITZ Johannes; (2008), *Knowledge Management: Research and Application*, Informing Science Press, USA.

LEADER, Gillian; (2003), "Lifelong Learning: Policy and Practice in Further Education", *Education and Training*, Volume 45, Number 7, pp. 361-370.

MAK, K. T. ve RAMAPRASAD, A; (2003), "Knowledge Supply Network", *The Journal of The Operational Research Society*, Vol 54, No 2, Knowledge Management and Intellectual Capital, pp. 175-183.

MOK, Magdalena Mo CHing ve CHENG, Yin Cheong; (2001), "A Theory of Self Learning In A Networked Human and IT Environment: Implications For Educational Reforms", *International Journal of Educational Management*, Vol 15, Issue 4, pp. 172-186.

MUKHERJEE, Amit Shankar, LAPRE, Michael A. ve WASSENHOVE, Luk N. Van, "Knowledge Driven Quality Improvement", *Management Science*, Vol 44, No 11, Part 2, 1998, pp. 35-49.

MURAT, Sedat; (2007), *Dünden Bugüne İstanbul'un İşgücü ve İstihdam Yapısı*, İTO Yayınları, Yayın No 2007:73, İstanbul.

NEWTON, Suzanne; (2001), "Mastering Your Career: Linking

- Workplace Training to Tertiary Students*, *New Library World*, Vol 102, Number 1160, pp. 34-37.
- O'Donoghue, John ve Maguire, Theresa; (2005), "The Individual Learner, Employability and The Workplace, A Reappraisal of Relationships and Prophecies", *Journal of European Industrial Training*, Vol 29, No 6, pp. 436-446.
- OECD Policy Brief (OECD Observer), "Lifelong Learning"; (2004), ss. 1-8.
- OECD Policy Brief (OECD Observer), "Qualifications and Lifelong Learning"; (2007), ss. 1-8.
- OKTAY, Erkan ve KAYNAK, Selahattin; (2007), "Türkiye ve Avrupa Birliği Ülkelerinin Bilgi Ekonomisi Girdi ve Çıktı Değişkenleri Arasındaki Kanonik İlişkilerin Araştırılması", *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10/2, ss. 419-440.
- ÖNAL, İnci; (2010), "Tarihsel Değişim Sürecinde Yaşam Boyu Öğrenme ve Okuryazarlık: Türkiye Deneyimi", *Bilgi Dünyası*, 11/1, ss. 101-121.
- ÖREN, Kenan; (2011), *Sosyal Politika, 1. Basım, Pelikan Yayıncılık, Ankara*.
- PHAN, Huong T., KLEINER, Brian H; (2000), "New Development in Employment Applications", *Management Research News*, Vol 23, Issue 7, pp. 30-34.
- RODRIGUES, Maria Joao; (2006), "The Lisbon Strategy After The Mid-Term Review: Implications For Innovation and Life Long Learning", *Corporate Governance*, Vol 6, No 4, pp. 349-357.
- ROLLETT, Herwig; (2003), *Knowledge Management Processes and Technologies*, Kluwer Academic Publishers, USA.
- Sekizinci Beş Yıllı Kalkınma Planı, *Hayat Boyu Eğitim veya Örgün Olmayan Eğitim Özel İhtisas Komisyonu Raporu*; (2001), Ankara.
- SELAMOĞLU, Ahmet; (2002), "Gelişmiş Ülkelerde İstihdam Politikaları, Esneklik Arayışı ve Etkileri", *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4/2, ss. 33-63.
- SORAN, Haluk, AKKOYUNLU, Buket ve KAVAK, Yüksel; (2006), "Yaşam Boyu Öğrenme Becerileri ve Eğiticilerin Eğitimi Programı: Hacettepe Üniversitesi Örneği", *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı 30, ss. 201-210.
- ŞİMŞEK, Şerif ve ÇELİK, Adnan; (2011), *Yönetim ve Organizasyon*, 13. Baskı Genişletilmiş, Eğitim Akademi, Konya, 2011.
- TAN, Chong Leng ve MORRIS, John S; (2005), "Undergraduate College Students, Laptop Computers and Lifelong Learning", *The Journal of General Education*, Vol 54, No 4, pp. 316-338.
- TAŞÇI, H. Mehmet ve DARICI, Burak; (2010), "Türkiye'de Eksik İstihdamın Belirleyenleri: HIA ile Bir Mikro Veri Uygulaması", *Maliye Dergisi*, Sayı 158, ss. 278-300.
- TYNJALA, Paivi ve HAKKINEN, Paivi; (2005), "E-Learning At Work: Theoretical Underpinnings and Pedagogical Challenges", *The Journal of Workplace Learning*, Vol 17, NO 5/6, pp. 318-336.
- USHER, Robin ve EDWARDS, Richard; (2007), *Lifelong Learning- Signs Discourses, Practices, Lifelong Book Practices 8*, Published by Springer, The Netherlands.
- Wallace, Maggy; (1999), *Lifelong Learning Prep in Action*, Churchill Livingstone Publication, UK.
- WALTERS, Shirley; (2008), "Realizing A Lifelong Learning Higher Education Institution", Edited by Peter Sutherland ve Jim Crowther, *Lifelong Learning Concepts and Contexts*, Routledge Publication, USA ve Canada, pp. 71-82.
- YELOĞLU, Hakkı Okan; (2009), "Bilgi Ekonomisi Değişkenlerine Yönelik İlk İzlenimler: Türkiye OECD Ülkeleri Karşılaştırmaları (1995-1999)", *Bilgi Dünyası*, 10/2, ss. 245-260.
- YILDIRIM, Uğur ve ÖNER, Şerif; (2004), "Bilgi Toplumu Sürecinde Yerel Yönetimlerde Eğitim Bilişim Teknolojisinden Yararlanma. Türkiye'de E-Belediye Uygulamaları", *The Turkish Online Journal of Educational Technology*, Volume 3, Issue 1, ss. 49-60.
- YÜKSEL, Hasan; (2014), "Yaşam Boyu Eğitim Olgusunun İstihdama Katkısı ve İŞKUR Örneği", *HAK-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, Cilt 3, Sayı 5, 2014, ss. 90-113.
- ZAİM, Halil; (2006), "Bilgi Şirketlerinde Çalışanların Değişen Vasıf Profili ve Unilever (Türkiye) Örneği", *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, Vol 53, No 1, ss. 135-148.
- ZAİM, Sabahattin; (1997), *Çalışma Ekonomisi, Yenilenmiş ve Genişletilmiş 10. Baskı, Filiz Kitabevi, İstanbul*.