

MUĞLA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ TEFTİŞİ PLANLAMASI VE EKONOMİSİ BİLİM DALI

TÜRKİYE ÜNİVERSİTELERİNDEKİ
SÜREKLİ EĞİTİM MERKEZLERİNİN YAPISI VE İŞLEYİŞİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

MELTEM KILIKLI

DANIŞMAN
PROF. DR. AHMET DUMAN

NİSAN, 2008
MUĞLA

MUĞLA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ TEFTİŞİ PLANLAMASI VE EKONOMİSİ BİLİM DALI

TÜRKİYE ÜNİVERSİTELERİNDEKİ
SÜREKLİ EĞİTİM MERKEZLERİNİN YAPISI VE İŞLEYİŞİ

MELTEM KILIKLI

Sosyal Bilimleri Enstitüsünce

“Yüksek Lisans”

Diploması Verilmesi İçin Kabul Edilen Tezdir.

Tezin Enstitüye Verildiği Tarih : 13/05/2008

Tezin Sözlü Savunma Tarihi : 17/04/2008

Tez Danışmanı : Prof.Dr. Ahmet DUMAN

Jüri Üyesi : Yrd.Doç.Dr. Aynur BİLİR

Jüri Üyesi : Yrd.Doç.Dr. Kevser BAYKARA PEHLİVAN

Enstitü Müdürü : Prof. Dr. Aslan EREN

NİSAN, 2008

MUĞLA

TUTANAK

Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nün 03/01/2008 tarih ve 397/2 sayılı toplantısında oluşturulan jüri, Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmeliği'nin 25/4 maddesine göre, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Meltem Kılıklı'nın "Türkiye Üniversitelerindeki Sürekli Eğitim Merkezlerinin Yapısı ve İşleyişi" adlı tezini incelemiş ve aday 17/04/2008 tarihinde saat 15.30'da jüri önünde tez savunmasına alınmıştır.

Adayın kişisel çalışmaya dayanan tezini savunmasından sonra 50 dakikalık süre içinde gerek tez konusu, gerekse tezin dayanağı olan anabilim dallarından sorulan sorulara verdiği cevaplar değerlendirilerek tezin kabul olduğuna oybirliği ile karar verildi.

Prof. Dr. Ahmet DUMAN

Tez Danışmanı

Yrd.Doç.Dr. Aynur BİLİR

Üye

Yrd.Doç.Dr.Kevser BAYKARA PEHLİVAN

Üye

YEMİN

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum “**Türkiye Üniversitelerindeki Sürekli Eğitim Merkezlerinin Yapısı ve İşleyişı**” adlı çalışmanın, tarafımdan bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurulmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin Kaynakça’da gösterilenlerden olduğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanmış olduğumu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

13/05/2008

Meltem KILIKLI

YÜKSEKÖĞRETİM KURULU DOKÜMANTASYON MERKEZİ
TEZ VERİ GİRİŞ FORMU

YAZARIN

MERKEZİMİZCE DOLDURULACAKTIR.

Soyadı:KILIKLI

Adı :MELTEM

Kayıt No:

TEZİN ADI

Türkçe : Türkiye Üniversitelerindeki Sürekli Eğitim Merkezlerinin Yapısı ve İşleyişi

Y. Dil : Organisational Structure and Management of Continuing Education Centres in Turkish Universities

TEZİN TÜRÜ: Yüksek Lisans

Doktora

Sanatta Yeterlilik

●

○

○

TEZİN KABUL EDİLDİĞİ

Üniversite :Muğla Üniversitesi

Fakülte : Eğitim Fakültesi

Enstitü :Sosyal Bilimler Enstitüsü

Diğer Kuruluşlar

Tarih : 17/04/2008

TEZ YAYINLANMIŞSA

Yayınlayan :

Basım Yeri :

Basım Tarihi :

ISBN :

TEZ YÖNETİCİSİNİN

Soyadı, Adı :DUMAN, Ahmet

Unvanı :Profesör Doktor

TEZİN YAZILDIĞI DİL: TÜRKÇE

TEZİN SAYFA SAYISI: X+152

TEZİN KONUSU (KONULARI) :

- 1. Türkiye Üniversitelerindeki Sürekli Eğitim Merkezlerinin Yapısının İncelenmesi**
- 2. Türkiye Üniversitelerindeki Sürekli Eğitim Merkezlerinin Etkinliklerinin İncelenmesi**

TÜRKÇE ANAHTAR KELİMELER:

- 1. Yaşam Boyu Öğrenme**
- 2. Sürekli Eğitim**
- 3. Sürekli Eğitim Merkezleri**
- 4. Yetişkin Eğitimi**

İNGİLİZCE ANAHTAR KELİMELER:

- 1. Lifelong Learning**
- 2. Continuing Education**
- 3. Continuing Education Centers**
- 4. Adult Education**

- 1- Tezimden fotokopi yapılmasına izin vermiyorum**
- 2- Tezimden dipnot gösterilmek şartıyla bir bölümünün fotokopisi alınabilir**
- 3- Kaynak gösterilmek şartıyla tezimin tamamının fotokopisi alınabilir**

Yazarın İmzası :

Tarih : 17/04/2008

ÖZET**TÜRKİYE ÜNİVERSİTELERİNDEKİ
SÜREKLİ EĞİTİM MERKEZLERİNİN YAPISI VE İŞLEYİŞİ**

KILIKLI, Meltem
Yüksek Lisans Tezi, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı
Tez Danışmanı: Prof.Dr. Ahmet DUMAN

Nisan, 2008, X+152 Sayfa

Bu araştırmada, üniversitelerdeki sürekli eğitim merkezlerinin (SEM) yönetsel ve örgütsel yapısının ve eğitim programlarının incelenmesiyle; SEM'lerin, bireylerin ve toplumun yaşamboyu öğrenme gereksinimlerini karşılamada katkı ve etkililiğini ortaya koymak amaçlanmıştır.

Araştırmanın evreni, Türkiye'deki Devlet üniversiteleri içerisinde sürekli eğitim merkezi bulunan 34 üniversitedir. Sürekli eğitim merkezi bulunan 34 üniversiteden belirli ölçütler kullanılarak yapılan seçme sonucunda belirlenen 12 sürekli eğitim merkezi ise, araştırmanın çalışma evrenini oluşturmaktadır ve bu çalışmada 12 sürekli eğitim merkezi, yapı ve işleyiş açısından ayrıntılı olarak incelenmiştir. Araştırma verileri, nitel yöntemle elde edilmiştir ve araştırmacı tarafından geliştirilen görüşme formu kullanılarak, SEM yöneticileriyle görüşmeler yapılmıştır. Ayrıca, SEM'lerin yönetmelik, faaliyet raporu, stratejik plan gibi belgeleri üzerinde doküman incelemesi yapılmıştır. Görüşme tekniği ve doküman incelemesi ile elde edilen verilerin çözümlenmesinde içerik analizi kullanılmıştır.

Araştırma sonucunda ulaşılan sonuçlar şunlardır: (1) SEM'ler, bireylerin ve toplumun gereksinimini karşılayacak genel ve mesleki eğitimlerin, sürekli eğitim yoluyla sağlanması amacıyla kurulmuştur. (2) SEM'lerin örgüt yapısı; müdür, müdür yardımcısı, koordinatör, yönetim kurulu ve merkez kurulu ve sekreteryadan oluşmaktadır. (3) SEM'lerin yürüttüğü etkinlikler, döner sermaye işletmesi çalışmaları kapsamında değerlendirilmekte ve etkinliklerden elde edilen gelirler de, döner sermaye geliri olarak kabul edilmektedir. (4) SEM'lerde eğitim programları, üniversitenin akademik birimleri ve öğretim elemanlarının yanı sıra merkez yönetimi

tarafından tasarlanmaktadır. (5) SEM'lerdeki etkinlikler, kurumsal ya da bireysel isteme bağı olarak yapılmaktadır. Kurumların ve bireylerin yanı sıra SEM yönetiminin de gereksinim olarak görüp, belirlediği kurslar açılmaktadır. (6) SEM'lerde yürütülen çalışmalar/etkinlikler için herhangi bir kamu bütçesi ayrılmamıştır ve Merkez çalışmaları, katılımcılardan alınan ücretle finanse edilmektedir. (7) SEM'lerde düzenlenen etkinlik sonunda eğer başarı sınavı varsa, sınavda başarılı olanlara sertifika verilmektedir. Sınav gerektirmeyen etkinliklere katılanlar, bu etkinlik sonunda katılım belgesi almaktadır. (8) SEM'lerde en çok düzenlenen etkinlikler; sertifikalı eğitimler, kurslar ve kurumsal eğitimlerdir. SEM etkinlikleri ağırlıklı olarak, bireylere yönelik düzenlenen kurslardan oluşmaktadır. Bu kurslar bireylere bilgi-beceri kazandırma, meslek edindirme amaçlı olarak birbirinden farklı konuları içermektedir. (9) SEM'lerde yaşanan en büyük sorun, mali ve bürokratik sorunlardır. Ayrıca, SEM'lerde yapılan etkinliklerin tanımlanmasında ve katılımcılara verilen belgelerde standartlaşma oluşmamıştır. (10) SEM'ler, örgütsel yapılanma ve yönetsel işleyiş açısından henüz belirli bir standartta olmamakla birlikte Türkiye'de yaşamboyu eğitim bağlamında umut vericidir.

ABSTRACT**ORGANISATIONAL STRUCTURE AND MANAGEMENT OF
CONTINUING EDUCATION CENTRES IN TURKISH UNIVERSITIES****KILIKLI, Meltem****Master Thesis, Departments of Educational Sciences****Advisor: Prof.Dr. Ahmet DUMAN****April, 2008, X+152 Pages**

The purpose of this study was to examine managerial and organizational structure of Continuing Education Centres and to investigate the effectiveness of Continuing Education Centres at the universities about lifelong learning.

Population of the study consists of 34 Turkish Universities which have Continuing Education Centres. Twelve of them are selected as the working population or sample. Qualitative data were collected for this study. The instrument were developed by researcher for this study and used to interview with these centers' administrators. In addition, instructions, reports, and organizational aspect of Continuing Education Centres were explored. The data from interview and documents were analyzed content by analyzing the documents.

The results of the study are summarized as follows: (1) Continuing Education Centres were established to fulfill continuing education needs of the society and individuals. (2) The organizational structure of Continuing Education Centres are formed as Manager, assistant of manager, coordinator, administration, officer, and the boards as administration board, and Continuing Education Centres board. (3) Continuing Education Centres activities are considered as the circulating capital and incomes gained activities are accounted as circulating capital revenue. (4) Generally, educational program at the Continuing Education Centres are planned by academic units, academicians or Continuing Education Centres administration. (5) The main reason for activating any courses at the Continuing Education Centres, the demand factor is necessary which may be either individually or institutional. (6) There is no public budget for courses at the Continuing Education Centres, however, they were financed by participants. (7) If the participants are examined after the course,

certificate is given. On the other hand, if the exam is not necessary after activities, participants are documented. (8) Depends on level and variability, there are different courses available at continuous education centers. Activities at Continuing Education Centres are generally education with certificate, courses, and institutionally self-talored education. (9) Financial and bureaucratic problems are the most important issues for Continuing Education Centres. In addition, another important problem is unstandardisation of the course and certificate given to participants. (10) Although these Continuing Education Centres need some standards for consistency, they do not have almost any standard programs yet, therefore, they are working independently. Nevertheless, Continuing Education Centres will have some bright future in terms of supporting lifelong learning in our country.

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	I
ABSTRACT.....	III
İÇİNDEKİLER.....	V
ÇİZELGELER LİSTESİ.....	VIII
KISALTMALAR.....	IX
ÖNSÖZ.....	X
BÖLÜM I.....	1
GİRİŞ.....	1
1.1. Problem.....	1
1.2. Amaç.....	9
1.3. Önem.....	10
1.4. Sınırlılıklar.....	11
1.5. Tanımlar.....	11
BÖLÜM II.....	12
İLGİLİ ALANYAZIN.....	12
2.1. Yaşam Boyu Öğrenme.....	12
2.1.1. Avrupa Birliği Belgelerinde Yaşam Boyu Öğrenme.....	14
2.1.1.1. Yaşam Boyu Öğrenme Memorandumu.....	16
2.1.1.2. Yaşam Boyu Öğrenme Programı.....	21
2.1.2. Türkiye’de Yaşam Boyu Öğrenme Uygulamaları.....	23
2.1.2.1. Yaşam Boyu Öğrenme Politika Belgesi.....	24
2.2. Sürekli Eğitim.....	26
2.2.1. Sürekli Eğitimi Sağlayan Sektörler.....	31
2.2.2. Avrupa Üniversiteleri Sürekli Eğitim Merkezleri Birliği.....	33
2.2.3. Türkiye’de Sürekli Eğitim Merkezleri.....	35
2.3. İlgili Araştırmalar.....	37

2.3.1. Yurt İçi Araştırmalar.....	37
2.3.2. Yurt Dışı Araştırmalar.....	41
BÖLÜM III	45
YÖNTEM	45
3.1. Araştırma Deseni.....	45
3.2. Evren ve Çalışma Evreni.....	45
3.3. Veri Toplama Teknikleri.....	47
3.4. Veri Toplama Süreci.....	48
3.5. Verilerin Analizi.....	49
3.6. Geçerlik ve Güvenirlik.....	53
BÖLÜM IV	54
BULGULAR VE YORUM	54
4.1. Sürekli Eğitim Merkezlerinin Amaçları.....	54
4.1.1. Kuruluş Amacı, Süreci ve Hedef Kitlesi.....	54
4.1.1.1. Kuruluş Amacı.....	55
4.1.1.2. Kuruluş Süreci.....	58
4.1.1.3. Hedef Kitle.....	60
4.2. Sürekli Eğitim Merkezlerinin Örgütsel Yapısı.....	61
4.3. Sürekli Eğitim Merkezlerinin Yönetsel İşleyişi.....	65
4.3.1. Yönetim Birimleri.....	67
4.3.2. Karar Süreci ve İşleyiş.....	69
4.4. Sürekli Eğitim Merkezlerinin Fiziksel Altyapısı.....	78
4.5. Sürekli Eğitim Merkezlerinin Eğitim Programları.....	80
4.5.1. Eğitim Programının Oluşturulması ve Yürütülmesi	81
4.5.2. Açılacak Kursların Belirlenmesi.....	85
4.5.3. Etkinliklerin Finanse Edilmesi.....	86
4.5.4. Etkinliklerin Başlaması, Duyurulması ve Belgelendirilmesi.....	87
4.5.4.1. Etkinliklerin Başlaması.....	88
4.5.4.2. Etkinliklerin Duyurulması.....	88
4.5.4.3. Etkinliklerin Belgelendirilmesi.....	89

4.6. Sürekli Eğitim Merkezlerinin Etkinlikleri.....	90
4.6.1. Düzenlenen Etkinlikler.....	91
4.6.2. Çalışmaların Etkililiği ve Verimliliği.....	97
4.6.2.1. Etkililik.....	98
4.6.2.2. Verimlilik.....	99
4.7. Sürekli Eğitim Merkezlerinin Karşılaştıkları Sorunlar.....	100
4.7.1. SEM’lerde Yaşanan Sorunlar ve Çözüm Önerileri.....	100
4.7.1.1. SEM’lerde Yaşanan Sorunlar.....	101
4.7.1.2. Çözüme Yönelik Öneriler.....	105
4.8. SEM Yöneticilerinin YBÖ Yaklaşımı ve SEM’lerin YBÖ’ye Katkısı.....	109
4.8.1. Yaşam Boyu Öğrenme ve Gerekliliği.....	109
4.8.1.1. Yaşam Boyu Öğrenme.....	110
4.8.1.2. Yaşam Boyu Öğrenmenin Gerekliliği.....	111
4.8.2. Yaşam Boyu Öğrenmenin Gerçekleşmesinde SEM’lerin Katkısı.....	113
BÖLÜM V.....	117
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	117
5.1. Sonuçlar.....	117
5.2. Öneriler.....	122
KAYNAKÇA.....	124
EKLER.....	132
EK 1. Görüşme Gormu.....	133
EK 2. Devlet Üniversiteleri.....	135
EK 3. Vakıf Üniversiteleri.....	136
EK 4. Devlet Üniversitelerindeki Sürekli Eğitim Merkezleri.....	137
EK 5. Vakıf Üniversitelerindeki Sürekli Eğitim Merkezleri.....	138
EK 6. Çalışma Evrenini Oluşturan 12 Sürekli Eğitim Merkezinin 2006 Yılı Etkinlikleri ve Katılımcı Sayıları.....	139

ÇİZELGELER LİSTESİ

1.	SEM'lerin Kuruluş Amacı, Süresi ve Hedef Kitlelerine ilişkin Temalar ve Kodlar.....	55
2.	SEM'lerin Örgüt Yapısına ilişkin Tema ve Kodlar.....	61
3.	SEM'lerin Yönetmel İşleyişine ilişkin Temalar ve Kodlar.....	66
4.	SEM'lerin Fiziksel Altyapısına ilişkin Tema ve Kodlar.....	79
5.	SEM'lerin Eğitim Programının Oluşturulması ve Yürütülmesine ilişkin Temalar ve Kodlar.....	81
6.	SEM'lerde Açılacak Kursların Belirlenmesine ilişkin Tema ve Kodlar.	85
7.	SEM'lerdeki Etkinliklerin Finanse Edilmesine ilişkin Tema ve Kodlar.	86
8.	SEM'lerdeki Etkinliklerin Başlaması, Duyurulması ve Belgelendirilmesine ilişkin Temalar ve Kodlar.....	88
9.	SEM'lerde Düzenlenen Etkinliklere ilişkin Tema ve Kodlar.....	91
10.	SEM'lerin Çalışmalarının Etkililiği ve Verimliliğine ilişkin Temalar ve Kodlar.....	97
11.	SEM'lerde Yaşanan Sorunlar ve Çözüm Önerilerine ilişkin Temalar ve Kodlar.....	101
12.	Yaşam Boyu Öğrenme ve Gerekliliğine ilişkin Temalar ve Kodlar.....	110
13.	Yaşam Boyu Öğrenmenin Gerçekleşmesinde SEM'lerin Katkısına ilişkin Tema ve Kodlar.....	113

KISALTMALAR

AB:	Avrupa Birliği
CEC:	Commission of The European Communities (Avrupa Birliği Komisyonu)
EC:	European Commission (Avrupa Komisyonu)
EU:	European Union (Avrupa Birliği)
EUCEN:	European University Continuing Education Network (Avrupa Üniversiteleri Sürekli Eğitim Merkezleri Birliği)
DPT:	Devlet Planlama Teşkilatı
GZTF:	Güçlü ve Zayıf Yönler ile Tehdit ve Fırsatlar Analizi
LLP:	Lifelong Learning Programme (Yaşam Boyu Öğrenme Programı)
MEB:	Milli Eğitim Bakanlığı
MEGEP:	Mesleki Eğitim ve Öğretim Sisteminin Güçlendirilmesi Projesi
OECD:	Organisation for Economic Cooperation and Development (Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü)
SEM:	Sürekli Eğitim Merkezleri
STK:	Sivil Toplum Kuruluşları
UNESCO:	United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü)
YBÖ:	Yaşam Boyu Öğrenme
YÖK:	Yükseköğretim Kurulu

ÖNSÖZ

Saygıdeğer Hocam, Danışmanım Prof.Dr. Ahmet DUMAN'a, yüksek lisans eğitimim ve tez çalışması süresince bana verdiği bütün emekleri için sonsuz teşekkürlerimi ve saygılarımı sunuyorum.

İlgi ve sevgisi için minnettar olduğum Sevgili Hocam Yrd.Doç.Dr. Aynur BİLİR'e, eğitimime devam edebilmem için bana olanak sunan Sayın Hocam Prof.Dr. Hüseyin KIRAN'a, yüksek lisans eğitimimde ders aldığım Sayın Hocam Yrd.Doç.Dr. Yaşar YAVUZ'a ve bütün hocalarıma teşekkür ederim.

Her zaman olduğu gibi tez çalışmamda da bana sürekli destek olan ve yardımlarını hiç esirgemeyen Sevgili Dostlarım Gülten YILDIRIM, Ceren FİYAKALI ve Nezahat CENGİZER'e sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum. Tez çalışmasının her aşamasında, bana destek olan bütün arkadaşlarıma teşekkür ederim.

Son olarak, yaşamım boyunca devam eden öğrenme sürecimde hep başarılı olacağıma inanan ve bana her zaman güvenen Canım Babama ve aileme, hayatımın en güzel hediyesi Biricik Kızım Aysur'uma sonsuz teşekkürler...

Meltem KILIKLI

BÖLÜM I

GİRİŞ

1.1. Problem

İnsanlar, yaşamları boyunca ister rastlantısal olsun, ister bilinçli olsun sürekli öğrenirler. Öğrenme ile bilgi, beceri, davranış, tutum ve bakış açısı oluşturulur ve geliştirilir. Yaşamı şekillendirmede, gerçekleştirilmek istenilenlerin nasıl yapılacağını belirlemede, deneyimlerin ve öğrenilen her şeyin az ya da çok katkısı vardır. Öğrenme yaşamın her alanında var olan bir süreçtir.

Öğrenme; bireyin çevresiyle etkileşmesi sonucunda bilgi, beceri ve davranışında meydana gelen bir değişimdir (Duman, 2000:106). Öğrenme; gözlem, deneyim, okuma, dinleme ve izleme gibi etkinliklerle çevreye ait verilerin toplanması ve zihinde bu verilere anlam yüklenmesi süreciyle gerçekleşir. Öğrenmenin gerçekleşebilmesi için, bireyin öğrenme sürecine etkin katılımı ve öğrenme etkinliklerinin, bireyin deneyim ve yaşantısıyla ilişkilendirilmesi gerekir. Çünkü birey, yeni olayları ya da olguları, zihninde daha önce var olan öğrendikleriyle ilişkilendirerek öğrenir (Saban, 2004:168).

İnsanların rastlantısal ve örgütlü olmak üzere başlıca iki tür öğrenme yolu vardır. Rastlantısal öğrenmede birey, içinde bulunduğu çevreden bir takım (iş çevresinden, televizyon, radyo gibi kitle iletişim araçlarından) bilgiler alır. Bir diğer öğrenme yolu ise örgütlenmiş öğrenmedir. Biçimi, kapsamı, süresi, yürütücüsü rastlantısal olmayan, sistemli, örgütlü, düzenli bir eğitimle sağlanan öğrenmedir (Geray, 2002:4).

Eğitimin, yalnızca okullar olarak görülmemesi için UNESCO 1960'lı yıllarda eğitim alanında; örgün, algın ve yaygın olmak üzere bir sınıflandırma yapmıştır. UNESCO Yetişkin Eğitimi Terimleri sözlüğünde ise bu kavramlar şöyle açıklanmaktadır (Duman, 2003:23):

“Örgün eğitim, resmi olarak planlanan ve ardışık biçimde düzenlenen, öğretmen ve öğrencinin üzerine düşen görevlerin açıkça tanımlandığı, öğretmenin eğitim amacıyla öğrenciyi yönetmeye çalıştığı ve sorumluluk aldığı, öğrencilerin yazılma veya alınmasıyla ilgili işlemlerin yerine getirilmesini gerektiren eğitimidir”.

“Yaygın eğitim, öğrencilerin yazılması veya alınması gibi işlemleri gerektirmeyen veya bu gibi işlemleri istemeyen eğitim programları”dır.

“Algın eğitim, her bireye yaşamboyu günlük yaşantılardan, eğitimsel etkilerden ve çevre kaynaklarından (aileden, komşulardan, işten, oyundan, pazardan, kitaplardan ve kitle iletişim araçlarından) tutumlar, değerler, beceri ve bilgiler kazandıran süreç”tir.

Toplumsal ve ekonomik değişim, okula gidememiş ve eğitim almamış olan kişilerin, okul eğitiminin süresi kadar olmasa da bir eğitimden geçmeleri gereğini ortaya koymaktadır. Hem bireyin hem de toplumun yararına olan bu eğitim, okul çağı dışında ve okul çağını geçmiş kişilere yönelik planlı ve amaçlı olarak düzenlenmeye başlayınca bu eğitimi adlandırmak için “yaygın eğitim”, “halk eğitimi” ve “yetişkin eğitimi” kavramları kullanılmaya başlanmıştır. Dünyada “yetişkin eğitimi” ya da “sürekli yetişkin eğitimi” kavramları yaygın kullanılırken, Türkiye’de “yaygın eğitim”, “halk eğitimi” ve “yetişkin eğitimi” kavramları çoğu zaman birbirinin yerine kullanılmaktadır (Okçabol, 1999:249).

Türkiye’deki yaygın eğitim kavramı, UNESCO’nun yaygın eğitim anlayışıyla örtüşmemektedir (Duman, 2003:24). 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Yasası’na göre Türkiye eğitim sistemi, örgün ve yaygın olmak üzere iki alt sisteme ayrılmıştır. Anılan Yasanın 18.maddesine göre örgün eğitim; okul öncesi eğitimi, ilköğretim, ortaöğretim ve yükseköğretim kurumlarını kapsar. Yaygın eğitim ise, örgün eğitim yanında ya da dışında düzenlenen eğitim çalışmalarının tümünü kapsar. Anılan Yasanın 41. maddesine göre yaygın eğitim, örgün eğitimle birbirini tamamlayacak, gereğinde aynı nitelikleri kazandırabilecek ve birbirinin her türlü olanaklarından yararlanacak biçimde bir bütün olarak düzenlenir.

Yaygın eğitim, genel ve mesleki-teknik olmak üzere iki temel bölümden oluşur. Bu bölümler birbirini destekleyici biçimde hazırlanır. Madde 42’de de “genel, mesleki-teknik yaygın eğitim alanında görev alan resmi, özel ve gönüllü kuruluşların çalışmaları arasındaki koordinasyon Milli Eğitim Bakanlığınca sağlanır” denilmektedir. Milli Eğitim Temel Yasası’nın 41. ve 42. maddelerinden de

anlaşıldığı gibi yaygın eğitim programları, öğrenenlerin kayıt olduğu sistemli eğitim-öğretim çalışmalarıdır.

Lindeman, eğitimin yaşam ve bütün yaşamın da öğrenme olduğunu, öğrenmenin ise sonunun olmadığını belirtmektedir. Lindeman halk eğitimini şöyle tanımlamaktadır (Lindeman, 1969:65; Gessner, 1956:160; akt. Bilir, 2004:18):

“Otoriter olmayan, işbirliğine dayalı, temel hedefi yaşantının anlamını keşfetmek olan informal öğrenme; eylemleri biçimlendiren önyargıların köklerini kazanmaya yönelen düşünsel bir arayış, eğitimi yetişkinler için yaşamla bir araya getiren ve böylece yaşantının bir düzeyi olarak yaşam düzeyini artıran bir öğrenme tekniğidir”.

Halk eğitimi, bireyin yeteneklerini, eylemlerini, tutumlarını, davranışlarını değiştirmek ve geliştirmek üzere bilgi, beceri edindirmeyi amaçlayan sistemli, örgütlü eğitim etkinlikleridir. Dar anlamda halk eğitimi, mesleki olmayan amaçlarla düzenlenmiş ardışık etkinlikler olarak; geniş anlamda halk eğitimi ise, bireylerin bilgi, anlayış, değer yargısı, tutum açısından değişmesini sağlamak amacıyla ardışık, düzenli etkinliklere girişimlerine olanak sağlayan bir süreç olarak tanımlanabilir (Geray, 2002:4-5).

Halk eğitimi; yetişkinin davranış, düşünce ve eylemlerinde değişiklik yaratmayı sağlayacak yeni bilgilerin, becerilerin kazandırılmasını amaçlar. Bu amacın gerçekleşebilmesi için yetişkinlerin, kendileri için düzenlenecek bir eğitim programının her sürecine katılımı sağlanmalıdır (Bilir, 2004:100).

Halk eğitiminin başlangıçta, örgün eğitimden yoksun kalmış kişilerin bu eksikliğini giderici, tümleyicilik görevi vardı. Zamanla halk eğitimi, yaşamboyu süren eğitsel süreçte en önemli duruma gelmiştir. Bunun nedenlerinin başında, öğrenme kuramlarındaki gelişmelerle yetişkinlerin belli konuları daha iyi kavrayabileceğinin anlaşılmasıdır. Yetişkinler, bazı konulara daha çok ilgi duyup, önem vermektedir ki böylece onların daha iyi öğrenmeleri de kolaylaşmaktadır. Bu bağlamda, yetişkinlerin yaşam deneyimleri öğrenmede etkilidir. Yetişkinlerin, güzel sanatları, siyasal-toplumsal-felsefi konuları ve sorunları daha iyi kavradıkları bilinmektedir. Yaşam koşullarının giderek karmaşık hale gelmesi, yetişkinin bu koşullara uyum sağlayabilmesi için eğitsel bir çaba göstermesini gerektirmektedir. Dolayısıyla halk

eğitimi, örgün eğitim sisteminin önemli ve tümleyici bir parçası durumundadır (Geray, 2002:10).

Halk eğitiminin temel unsuru olan yetişkin; psikolojik, biyolojik, yasal ve toplumsal açılardan tanımlanmaktadır. Psikolojik tanım, diğer tanımlarda yapılan yetişkin özelliklerini de kapsayan en kapsamlı tanımdır. Bu tanıma göre, kendi yaşamını idare edebilme sorumluluğunu almış olan kişiye “yetişkin” denir. Bireyin, yaşamını idare edebilme sorumluluğu, kendi kararlarını vermesi ve bu kararların sonuçlarına katlanmasını ifade eder (Miser, 1999:20).

Biyolojik tanıma göre yetişkin, biyolojik olarak kendi türünü üretecek olgunluğa gelen kişidir. Yasal olarak yetişkin, aklı başında hareket etme yeteneğine sahip ve 18 yaşını doldurmuş kişidir. Toplumsal olarak yetişkin; çalışan, ebeveyn, eş gibi rollere sahip kişidir (Duman, 2000:102).

Yetişkin eğitimi; *“zorunlu eğitimini tamamlamış bireylerin, gereksinimlerine göre düzenlenmiş olan ve bu gibi kimselerin öğrenmelerine olanak sağlayan planlı, programlı ve düzenli eğitim süreçlerinin tümüdür”* (Duman, 2000:35). 1960 yılında Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü’nün (UNESCO) Kanada’da düzenlediği Dünya Yetişkin Eğitimi Konferansında, yetişkin eğitimi, yaşamboyunca süren bir etkinlik olarak kabul edilmiştir (Duman, 2000:69). Lindeman (1969; akt. Bilir, 2004:20) da, yetişkin eğitimini; yetişkinin kendi yaşantısının farkında olduğu ve onu değerlendirdiği bir süreç olarak tanımlamaktadır.

Formel eğitimin eksiklerini tamamlama işlevi yüklenen yetişkin eğitimi, eğitim alanındaki yenilenme ve yaygınlaştırma çabalarının etkisiyle, 1970’li yıllardan itibaren düşünce ve uygulama boyutunda farklılaşmaya başlamıştır. Bu farklılaşma uluslararası örgütlerin desteğiyle daha da belirginleşmiştir. Değişimin temelinde yatan düşünce ise, okul dışı eğitim kavramını, yaşamboyu eğitim kavramıyla örtüşürmek ve eğitim fırsatlarının okula gitmemiş ya da herhangi bir düzeyinden ayrılmış yetişkinlere ulaştırılmasıdır (Ayhan, 2006:5).

Bilgiye ulaşabilme, bilgiyi uygulayabilme ve bilgiyi yeniden üretebilme yeterliğine sahip olmanın yolu eğitimidir. Bu bağlamda, eğitimin yaşamboyu sürmesi, hem bireyler hem de toplumlar için yaşamsal bir zorunluluktur. Eğitimin yaşamboyu sürebilmesi için, insanların okul sonrası eğitim olanaklarına sahip olabilmesi gerekir. Bunu sağlayacak olan, yetişkin eğitimidir. Öğrenilen bilgi ve becerilerin yetersiz kaldığı küresel dünyada, bireyler hangi düzeyde eğitim alırlarsa alsınlar, yetişkin eğitimi hizmetlerinden sürekli yararlanarak kendini yenileme ve geliştirme olanağına sahip olabilmelidir (Miser, 2002:56).

Yetişkin eğitimi kavram olarak, bu eğitimi isteyenlere ve bu eğitim programlarını önerenlere göre farklılaşmaktadır. Bir yandan okur-yazarlık eğitimi ya da sürekli eğitim, diğer yandan yetişkin eğitiminin farklı biçimleri bulunmaktadır. Yetişkin eğitiminin genel bir görünümünü ve her farklı bölgedeki dinamikleri anlamak için dikkat edilmesi gereken önemli bir etmen, yetişkin eğitimindeki baskın eğilimler arasındaki ayrımdır (Belanger ve Blais, 2006:146).

Yetişkin öğrenmesi; yaşamboyu eğitim içinde sürekli devam eden temel bir davranış biçimidir. Ancak yetişkinlerin öğrenme ilgi ve yetenekleri farklıdır. Yetişkinlerin öğrenmesini etkileyen farklılıklar ise şunlardır: yaş, zeka düzeyi (öğrenme gücü), öğrenmeye olan ilgi, geçmişte edinilen öğrenme deneyimi, alışkanlıklar ve tutumları değiştirmeye yatkın olup-olmama, öğrenme fırsat ve olanaklarının yeri, zamanı, süresi, nicel ve nitel durumudur (Duman, 2000:107). Benzer biçimde Miser (1999:24) de, yetişkinlerin öğrenme özellikleri olarak; eğitimde söz sahibi olma, önceki öğrenmelerin etkisi, öğrenmeye hazır olma, öğrenme yönelimi, zekanın ve yaşın öğrenmeye etkisini sıralamaktadır.

Yaşın ilerlemesine bağlı olarak, yetişkinlerin öğrenme hızları azalmakta ancak öğrenmeye önemli bir kaynak olan deneyimleri ise artmaktadır. Yetişkinler, zihinsel etkinliklerini devam ettirerek geçmişten getirdikleri deneyimlerini, yeni öğrenmeler için kaynak olarak kullanabilirler. Bu bağlamda yetişkinler, ilgi odaklarını, geçmiş bilgi ve deneyimleri doğrultusunda yönlendirerek, öğrenmeyi yaşamboyu aktif bir şekilde sürdürebilirler (Duman, 2000:109).

Alanyazında yetişkin öğrenmesinde farklı tür öğrenmelerden söz edilmektedir. Bunlar; yaşamboyu öğrenme, yaparak ya da deneyime dayalı öğrenme, açık öğrenme, uzaktan öğrenme, özyönelimli ya da kendi kendine öğrenme, eşzamansız ya da yer ve zamandan bağımsız öğrenme, etkili öğrenme, sürekli öğrenme, tümleşik öğrenme, güdümlü öğrenme, yansıtmacı öğrenme, dönüştürücü öğrenme, online ya da sanal öğrenme, kaynağa dayalı öğrenme, işbaşında öğrenme ve iş görmeye dayalı öğrenmedir (Duman, 2000: 110).

UNESCO Yetişkin Eğitimi Terimleri Sözlüğünde (Titmus 1985; akt. Duman, 2000:70) yaşamboyu eğitim şu şekilde açıklanmaktadır:

“Yaşamboyu eğitim, eğitimin çocuklukta başlayan tam zamanlı eğitimin ilk dönemiyle sınırlı, ilk ve son bir deneyim olmadığı, tersine yaşamboyu devam etmesi gereken bir süreç olduğu düşüncesi. Yaşamın kendisi, sürekli bir öğrenme sürecidir, ancak her insanın toplumsal ve teknik değişmelere uyum sağlaması, kendine özgü koşullar çerçevesinde meydana gelen (evlenme, ana-babalık, mesleki durum, yaşlılık vb) değişikliklere uyum sağlaması ve bireysel gelişim açısından gücünün en son noktasına erişmesi için, gerek mesleki gerek genel alanda, daha ileri düzeyde ve yeni bazı eğitim fırsat ve olanaklarından yararlanmaya gereksinimi vardır”.

Geray (2002:11) yaşamboyu eğitimi gerektiren nedenleri şu şekilde özetlemektedir:

- Bilgi dünyasının hızla genişlemesi, bireyleri uzmanlığa zorlamaktadır. Ancak tek bir uzmanlık alanındaki bilgileri izlemek hem güçtür, hem de bilgiler geçerliliğini kaybetmektedir. Dolayısıyla herkes genel bilgi ve kendi uzmanlık alanında sürekli kendini geliştirmek zorundadır ve toplum bu eğitimi sağlamakla görevlidir.
- Teknik buluşların artmasıyla bilgi alanı genişlemekte, bu durum ise bireyleri sürekli öğrenmeye zorlamaktadır. Teknolojik ilerleme, çalışma yaşamını etkilemekte ve yeni beceriler mesleğin niteliğini de değiştirebilmektedir. Bu bağlamda meslek sahibi olanlar bile, yeni beceriler kazanmak zorundadır.
- Teknolojinin ilerlemesi ve bilginin genişlemesi, hem bireyin yaşantısında hem de toplumda değişime neden olmaktadır. Her teknolojik değişim, bireylerin davranışlarında ve yerleşmiş göreneklerde değişiklik yaratır ve ilerlemeler sürekli olduğundan, toplumun da buna uyum sağlaması gerekir.

Halk eğitiminin görevi; toplumsal değişimi sağlayacak bireylerin, yeni davranışlar geliştirmesi ve yeni alışkanlıklar kazanmasını sağlamaktır.

Yaşamboyu öğrenme; *bilgi, beceri ve yeterliliklerin geliştirilmesi amacıyla sosyal ve ekonomik ortamlarda yaşamboyu sürdürülen tüm öğrenme etkinlikleridir* (Hake, 2006:18). Dünya sürekli bir değişim içerisindedir. Değişim ise yeni bilgi, beceri ve donanımı gerektirmektedir. Yaşanılan dünya ve içinde bulunulan toplumla bütünleşebilmek, çağın hızla değişen teknolojik, ekonomik, toplumsal, kültürel yapısına uyum sağlayabilmek ve bireylerin genel ve mesleki bilgi birikimlerini geliştirebilmek için, yaşamboyu öğrenme herkes ve özellikle yetişkinler için kaçınılmaz bir gerekliliktir.

Yetişkin, günlük yaşantısında, onun gelişimini engelleyen sorunların çözümüne katkı sağlayacağını ve yaşamını kolaylaştıracağını düşünerek öğrenmeye katılır. Yetişkin öğrenen, iş, toplum ve aile yaşamıyla elde ettiği deneyimleriyle uyumlu durumlarda, öğrenmeye katılımı daha isteklidir. Bu bağlamda, yetişkin eğitiminde en önemli kaynak, öğrenenin deneyimidir. Geleneksel eğitimde öğrencinin, daha önceden hazırlanmış programa uyması beklenir. Ancak yetişkin eğitiminde program, öğrencinin gereksinim ve ilgilerine göre yapılmaktadır (Bilir, 2004:20).

Öğretimin, eğitim kurumlarıyla sınırlı olmadığı ve yaşamboyu öğrenmenin zorunlu olduğu çağımızda, bireylerin ve toplumların gereksinimleri yeniden sorgulanmaktadır. Bu bağlamda günümüz toplumları, “kendini geliştiren” ve “yaşamboyu öğrenme” becerilerine sahip bireylere gereksinim duymaktadır. Yaşamboyu öğrenme; bireylerin eğitim ve öğrenme sürecini, her yerde ve bütün yaşamboyu sürecek bir süreç haline dönüştürmektedir (Soran vd, 2006:202).

Bilgi toplumu olabilmek için eğitime gereken önemin verilmesi ve eğitim sisteminin “öğrenmeyi öğreten” bir perspektifte olması gerekmektedir. Bu bağlamda eğitim sistemi; araştırma-geliştirme çalışmalarını özendirilen, uygulamalı eğitime ağırlık veren, ezberci olmayan bir sistem olmalı ve bilgi toplumu insanına temel bilgi ve

becerileri (zihinsel, teknik, iletişim, kişisel, sosyo-kültürel, ekonomik, çevre) kazandırabilmelidir (Tuzcu, 2006:60).

Türkiye’de, Milli Eğitim Sistemi içerisinde yetişkinlere, yaşamboyu öğrenme olanağı sunan kurumlardan en yaygın olanları, MEB Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü’ne bağlı “halk eğitim merkezleri” ve üniversitelere bağlı “sürekli eğitim merkezleri”dir. Bu merkezlerin dışında özel sektördeki eğitim merkezleri, sivil toplum örgütleri, mesleki birlikler, dernekler, sendikalar yetişkinlerin eğitimini sağlamaktadır. Meslek odaları, dernekler, sendikalar; kuruluş amaçlarının (toplumsal hizmet, üyelerinin haklarının korunması) yanı sıra, üyelerine ya da bulunduğu çevreye yönelik düzenledikleri eğitim etkinlikleriyle, yaşamboyu öğrenme alanlarıdır. Örneğin meslek odaları, üyelerinin mesleki bilgi ve becerilerini geliştirmeye yönelik sürekli olarak kurs ve seminerler düzenlemektedir.

Zorunlu eğitim sonrasında mesleki ya da genel, tam ya da yarı-zamanlı olarak düzenlenmiş tüm öğrenme olanaklarına sürekli eğitim denir (Duman, 2000:85). Sürekli eğitim kavramı temel olarak, eğitimin yaşamboyu devam ettiğini vurgulamaktadır. Avrupa’da sürekli eğitim kavramı; etkinliklerin çeşidi, kim tarafından düzenlendiği, öğrenme yapıları ve eğitim ücretinin kim tarafından ödendiği gibi etmenlere bağlı olarak değişim göstermektedir. Bununla birlikte, sürekli eğitime olan gereksinimde kesin bir uzlaşma bulunmaktadır (Duman, 2007:127).

Bilginin yaratıldığı ve öğrenenlerin, bu sürece katılarak yetiştirildiği en önemli toplumsal kurum üniversitelerdir. Böyle bir işlevle toplumda önemli bir rol oynayan ve bilgiye gereksinim duyanlara bunu aktaran üniversiteler (Uebersfeld,1998:357), 1990’lı yıllardan itibaren toplumun yaşamboyu eğitim gereksinimini karşılamak için daha planlı, programlı olarak etkinlik göstermeye başlamıştır. Bu bağlamda üniversitelerde “sürekli eğitim merkezleri” kurularak, bireylerin yaşamboyu öğrenme gereksinimlerinin sürekli olarak karşılanmasına katkıda bulunulmaya başlanmıştır. Üniversitelerin yaşamboyu öğrenmeye yönelik sorumlulukları, Duman (2000:75-76) tarafından şöyle açıklanmaktadır:

- Üniversiteler, bütün öğrencilerin yaşamboyu öğrenme alışkanlıkları ve becerileri kazanmaları yönünde bir istek geliştirmeyi amaçlamalıdır.
- Üniversiteye girişte, hem mesleki hem genel anlamda yaş sınırı kaldırılmalıdır.
- Üniversiteler, mesleki ve mesleki olmayan programların topluma sunulmasında etkin olmalıdır. Özellikle çalışanların, kadınların ve eğitim hizmetinden yeterince yararlanamamış kesimlerin, bu programlara ulaşabilmesi ve programlara katılmaları için güdülenmesi sorunlarıyla üniversiteler özel olarak ilgilenmelidir.
- Üniversiteler, ekonomik, toplumsal ve teknolojik değişimin yarattığı koşulları karşılamada etkin ve yaratıcı olmalıdır.
- Üniversiteler, akademik ve mesleki topluluklar arasında sağlıklı iletişim kurmalı ve birlikte düzenlenecek yaşamboyu eğitim programlarının önemini ve etkililiğini korumalıdır.
- Üniversiteler, akademik planlarını yaparken, yaşamboyu öğrenme gereksinimlerinin belirlenmesine ve programlarının geliştirilmesine önem vermelidir.
- Üniversitelerdeki öğretim elemanlarının, öğretim etkinliklerinin zenginleştirilmesi ve araştırma çabaları, genel ve mesleki yaşamboyu eğitim programlarıyla desteklenmelidir.

Üniversitelerin yaşamboyu öğrenme sorumluluklarını yerine getirebilmesi için kurulan sürekli eğitim merkezleri, üniversitelerin toplumsal hizmet birimleridir. Bu bağlamda, Türkiye üniversitelerindeki sürekli eğitim merkezlerinin yapısı ve işleyişinin nasıl olduğu, bu araştırmanın problemini oluşturmaktadır.

1.2. Amaç

Bu araştırmanın amacı, üniversiteler bünyesinde kurulan sürekli eğitim merkezlerinin yönetsel ve örgütsel yapısının ve eğitim programlarının incelenmesi ve sürekli eğitim merkezlerinin, bireylerin yaşamboyu öğrenme gereksinimlerini karşılamadaki rolünü belirlemektir.

Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki alt problemlere yanıt aranmıştır:

1. Sürekli eğitim merkezleri, amacını nasıl tanımlamaktadır?
2. Sürekli eğitim merkezlerinin örgütsel yapısı nasıldır?
3. Sürekli eğitim merkezlerinin yönetsel yapısı nasıldır?
4. Sürekli eğitim merkezlerinin fiziki durumu nasıldır?
5. Sürekli eğitim merkezlerindeki eğitim programları nasıl belirlenmektedir?
6. Sürekli eğitim merkezlerindeki eğitim programlarının niceliği, niteliği nedir?
7. Sürekli eğitim merkezlerinde karşılaşılan sorunlar nelerdir?
8. Sürekli eğitim merkezleri yöneticilerinin, yaşamboyu öğrenmeye ve merkezlerin yaşamboyu öğrenmeye katkısına ilişkin görüşleri nedir?

1.3. Önem

Toplumsal kalkınmanın gerçekleştirilmesi, çağdaş bir toplumun oluşturulabilmesi için o ülkede yaşayan bireylerin etkin bir yurttaş olması önemlidir. Etkin yurttaş, toplumsal olaylara duyarlı ve toplumsal sorunların çözümünde çaba harcayan katılımcı bir bireydir. Etkin yurttaşlık çağın gerektirdiği bilgi, beceri ve davranışlarla donanmış olmayı, kısaca yaşamboyu öğrenen olmayı gerektirir.

Yaşamboyu eğitim olanağı sunan kurumlardan biri de üniversitedir. Üniversiteler, topluma yönelik çeşitli konularda konferanslar, seminerler ve çeşitli etkinlikler düzenleyerek toplumun ve bireylerin eğitim gereksinimlerini karşılamaya çalışırlar. Üniversitelerde kurulan sürekli eğitim merkezleri, bireylerin yaşamboyu öğrenme gereksiniminin sürekli olarak karşılanmasına katkı sağlamaktadırlar. Araştırma sonunda elde edilen sonuçlarla, SEM'lerin yaşamboyu öğrenme gereksinimini

karşılamadaki rolüne dikkat çekileceği düşünülmektedir. Araştırmanın, yaşamboyu öğrenme alanında ilgili alanyazına katkı sağlaması beklenmektedir.

1.4.Sınırlılıklar

Türkiye üniversitelerinde toplam 51 tane sürekli eğitim merkezi bulunmaktadır. Bunlardan 34'ü devlet üniversitelerinde, 17'i ise vakıf üniversitelerindedir. Araştırma, devlet üniversitelerindeki 34 sürekli eğitim merkezini kapsamaktadır. Vakıf üniversitelerinin genel olarak İstanbul, Ankara ve İzmir gibi büyük şehirlerde bulunması nedeniyle vakıf üniversitelerindeki sürekli eğitim merkezleri, araştırmanın kapsamı dışında bırakılmıştır.

1.5.Tanımlar

Yetişkin Eğitimi: Zorunlu eğitimini tamamlamış bireylerin, gereksinimlerine göre düzenlenmiş olan ve bu bireylerin öğrenmelerine olanak sağlayan planlı, programlı ve düzenli eğitim süreçlerinin tümüdür (Duman, 2000:35).

Yetişkin Öğrenmesi: Yaşamboyu eğitim içinde sürekli devam eden temel bir davranış biçimidir (Duman, 2000:107).

Yaşam Boyu Öğrenme: Bilgi, beceri ve yeterliliklerin geliştirilmesi amacıyla sosyal ve ekonomik ortamlarda yaşamboyu sürdürülen tüm öğrenme etkinlikleridir (Hake, 2006:18).

Sürekli Eğitim: Zorunlu eğitim sonrasında mesleki ya da genel, tam ya da yarı-zamanlı olarak düzenlenmiş tüm öğrenme olanaklarıdır (Duman, 2000:85).

BÖLÜM II

İLGİLİ ALANYAZIN

Bu bölümde, yaşamboyu öğrenmenin ve sürekli eğitimin Avrupa Birliği ve Türkiye'deki durumu, alanda yapılan çalışmalara dayandırılarak açıklanmaya çalışılmıştır.

2.1.Yaşam Boyu Öğrenme

Bilginin modern biçimleri, Batı Avrupa'da Aydınlanma dönemiyle birlikte oluşmuş ve bu dönemde bilgi; mantık, deneycilik ve pragmatizm yoluyla test edilebilen nesnel bir fenomen olarak algılanmıştır. Bunun yanında çağdaş toplumdaki hızlı değişimler, post modern teorisyenler tarafından bilginin yeniden kavramsallaştırılmasına neden olmuş ve sonuç olarak da bilgi artık göreceli, mantıksal temelleri ve aktarım biçimleri değişmiş ve pazarlanabilir bir ürün olarak görülmeye başlanmıştır. Bilginin yapısındaki ve algılanılışındaki bu değişimler eğitim sistemini de önemli değişikliklere zorlamaktadır (Jarvis, 1996: 236-239). Eğitim sistemlerinde gerçekleşecek değişimlerle, bireylerin küreselleşen dünya koşullarına daha iyi uyum sağlamaları, öğrenme bilgi ve becerilerini geliştirmeleri ve bu yolla yaşam kalitelerini yükseltmeleri beklenmektedir.

İnsanların yaşam kaliteleri, yalnızca ulaştıkları yetiştirim ve elde ettikleri daha iyi bir işin sonucundan değil; aynı zamanda artan bilgilerini kullanabilme, değer yargılarını geliştirebilme ve çevrelerini algılama becerilerinden de etkilenir (Thomas, 1995:11). Bu açıdan öğrenmenin belirli bir süreyle sınırlandırılmadan yaşamboyunca devam etmesi, yaşama uyum sağlamak ve nitelikli bir birey olmak açısından önemlidir (Koç, 2005:213).

Yaşamboyu öğrenme; bireysel, toplumsal, sosyal ve istihdam açısından bilgi, beceri ve yetkinlikleri geliştirmeye yönelik yaşamboyunca sürdürülen her türlü öğrenme etkinlikleri olarak tanımlanmaktadır. Bu bağlamda yaşamboyu öğrenme, bilgi ve yeterliklerin gelişimini sağlayan örgün öğrenmeyi, yaygın öğrenmeyi, teknik eğitim

ve becerilerin kazanılmasını destekleyen kursları, iş yerinde kazanılan mesleki becerileri ve diğer bilgi, anlayış ve becerileri sağlayan bütün öğrenme etkinliklerini kapsamaktadır. Amacı, herkesin, nitelikli bir sosyal ve ekonomik yaşamın bütün evrelerine etkin bir biçimde katılmasına ve bilgi toplumuyla bütünleşmesine olanak sağlamaktır (Megep, 2006:13).

Yaşamboyu öğrenme gereksiniminin merkezinde; mesleki çeşitlilik ve gelişim ile kişisel ve toplumsal gelişim yer alır (Çolakoğlu, 2002). Yaşamboyu öğrenme uygulamaları; istihdam edilebilirlik düzeyinin ve ekonomik rekabet gücünün yükseltilebilmesi için, daha nitelikli mesleki eğitim ve yetiştirmeden geçmiş insan kaynağını öngörmektedir. Bununla birlikte yaşam süresince öğrenmenin etkin hale getirilerek etkin yurttaş yetiştirilmesi de yaşamboyu öğrenmenin hedefi olmalıdır (Duman, 2006:32).

Yaşamboyu öğrenmede; yaş, sosyo-ekonomik statü ve eğitim düzeyi açısından herhangi bir sınırlıma yoktur. Yaşamboyu öğrenme; toplumdaki herkesin mesleki ve sosyal başarısını sağlayacak bilgi, anlayış ve becerilerin kazanılmasını destekleyen sürekli ve planlı bir etkinlik olarak anlaşılmalıdır (Megep, 2006:13).

Bilgi toplumlarının insan profili, yaşamboyu öğrenme becerilerine sahip bireyler olmaktadır. Bu nitelikteki bireyler ise, her şeyden önce öğrenmeyi öğrenmiş olmalıdır. Öğrenmeyi öğrenmek; çeşitli kaynaklardan bilgiye ulaşma ve bilgiyi problem çözme, karar verme ve planlama amacıyla kullanma, bilgiyi günlük yaşamda kullanma ve bilgisayarın bilgiye erişebilecek bir araç olarak görülmesini sağlamak şeklinde gerçekleştirilebilir. Bu bağlamda eğitim politikası oluşturulurken “stick-shift” (değişime hızla uyum sağlayan toplumlarda bireye yüklenen sorumluluk) toplumun değişen gereksinimlerine uyum sağlayabilen öğretim programlarının hazırlanması gerekmektedir. Eğitim politikalarının oluşturulmasında, uluslararası ölçütler ve istatistiksel bilgilerle birlikte, ulusal analizlerin ve koşulların da değerlendirilmesi gerekir. Eğitim programlarının ve öğretim stratejilerinin belirlenmesinde ise; bireysel gelişim özellikleri ile zeka ve ilgilerin dikkate

alınmasıyla sağlanan öğrenme-öğretme ortamlarının çeşitliliği önemlidir (Çolakoğlu, 2002).

Koç (2005:216) yaşamboyu öğrenme kavramının bazı yanlış yorumları olduğunu belirtmektedir. Bunlardan birincisi, yaşamboyu öğrenmenin yalnızca yetişkin eğitimi ile sınırlı tutulmasıdır. Yaşamboyu öğrenme, yetişkin eğitimi de kapsayan, tüm yaşamboyu devam eden bir süreçtir. İkincisi, yaşamboyu öğrenmenin ekonomik gelişim ile doğrudan ilgili olarak belirli teknik becerilerin kazandırılmasıyla ilgili mesleki eğitimle sınırlı tutulmasıdır. Yaşamboyu öğrenme, mesleki becerilerin kazandırılmasının yanında bireysel ve sosyal gelişime katkıda bulunan öğrenme etkinliklerini de içermekte ve böylece öğrenme yaşantıları ile dünya görüşü, mantıklı seçimler yapma, bilişsel başarılar ile eğitimsel etkinliklerin niteliğini artırmaktadır. Yaşamboyu öğrenme ile ilgili üçüncü yanlış algılama ise, yaşamboyu öğrenmenin günlük yaşamda rasgele gerçekleştiği şeklindedir. Oysa yaşamboyu öğrenmenin temel özelliklerinden biri; öğrenmenin, bireyin isteyerek ve öğrendiği konunun farkında olarak gerçekleşmesidir.

Sayılan (2006:114), yaşamboyu öğrenmenin gerçekleşebilmesi için öncelikle yapılması gerekenleri şöyle sıralamaktadır:

- Herkesin eğitim hakkını kullanabilmesi için, fırsat eşitliğinin sağlanması ve eğitsel olanakların çeşitlendirilmesi,
- Eğitim-öğretimde geleneksel yaklaşımın değiştirilmesi, farklı sistemlerin geliştirilmesine ve dönüşüme açık olunması,
- Okul kültürünün değiştirilmesi,
- Eğitime, öğrenmeye ve öğretmene daha fazla kaynak ayrılması,
- Herkes için eğitimi güvence altına alan yaşamboyu öğrenme perspektifinin oluşturulmasıdır.

2.1.1.Avrupa Birliği Belgelerinde Yaşam Boyu Öğrenme

Toplumsal, kültürel, siyasi ve ekonomik alanlarda yaşanan değişim nedeniyle Avrupa ülkeleri, güçlü ülkeler karşısında durabilmek ve dünya siyasetinde daha etkin olabilmek için bir araya gelmiş ve Avrupa Birliğini oluşturmuştur. Birliğin kuruluş

bağı, ekonomi olmakla birlikte zamanla kültür ve eğitim gibi diğer alanları da içine alarak genişlemiş ve Avrupa ülkeleri; bilgi toplumuna uyum, rekabet gücünün yükseltilmesi, insan gücünün serbest dolaşımı, istihdamın artırılması gibi genel hedeflerini gerçekleştirebilmek için ortak politikalar ve projeler üretmeye başlamışlardır. Avrupa Birliği (AB) 1990'lı yıllarda politika ve projelerinde eğitime ağırlık vermiş ve eğitimle ilgili alınan kararlar üye ülkelerde uygulamaya konulmuştur. Eğitim konusunda Avrupa Birliğinin üzerinde önemle durduğu kavram ise yaşamboyu öğrenmedir (Akbaş ve Özdemir, 2002).

Avrupa Parlamentosu ve Konseyi'nin 23 Ekim 1995 tarihli ve 95/2493/EC sayılı kararıyla AB ülkelerinde 1996 yılı, Avrupa Yaşam Boyu Öğrenme Yılı olarak kabul edilmiştir. Buna göre Avrupa Yaşam Boyu Öğrenme Yılı'nın amaçları aşağıdaki şekilde belirtilmektedir (European Union-EU, 1996):

- Avrupa toplumunu yaşamboyu öğrenmenin önemini farkında kılmak,
- Eğitim ve yetiştirim kuruluşları ile iş toplulukları, özellikle küçük ve orta büyüklükteki girişimler arasında daha iyi işbirliği sağlamak,
- Avrupa Birliği içerisindeki akademik ve mesleki standartların belirlenmesi yoluyla bir Avrupa eğitim ve yetiştirim alanının kurulmasına yardım etmek,
- Eğitim ve yetiştirim yoluyla fırsat eşitliğine yapılan katkıyı vurgulamaktır.

Avrupa Konseyi Hükümet Başkanları, Avrupa Birliğinin yeni stratejik amacını belirlemek üzere Mart 2000'de Lizbon Doruğu'nda, Avrupa'nın yeni stratejik amacını şöyle belirlemişlerdir: Avrupa Birliği, daha iyi ve çeşitli iş olanakları sağlayan sağlam ekonomik gelişme ve toplumsal bütünlük ile dünyanın en dinamik ve yarışmacı bilgi temelli ekonomisine sahip olmalıdır. Anılan Doruk'ta, toplumsal ve ekonomik politikaların bir parçası olan eğitimin; Avrupa toplumlarının birbirleriyle uyumunda, bireylerin gelişiminde ve Avrupa'nın dünya genelinde rekabet gücünü artırmadaki rolü vurgulanmıştır. Lizbon Doruğu'nda, bilgi toplumuna ve ekonomisine geçişte yaşamboyu öğrenme, rehber ilke olarak kabul edilmiştir (Hake, 2006:19; Mahiroğlu, 2005:154; Tuzcu, 2006:63).

Avrupa Birliği eğitimin, ekonomik ve toplumsal bütünlüşmeyi sağlayıcı bir rol oynamasını beklemektedir. Ekonomik bütünlüşme ise, ortak bir pazarla sağlanacaktır ve ortak pazar için de, ortak bir işgücü piyasası oluşturulması gerekmektedir. Dolayısıyla AB'nin, asıl önem verdiği konu mesleki eğitim, işsiz gençlerin işlendirilmesi, mesleki bilgi, beceri ve yeterliklerin üye ülkeler arasında ortak bir hale getirilmesidir. Değişim ve dönüşümün hızlı yaşandığı dünyada meslekler, mesleklerle ilgili bilgi, beceri ve tutumlar ve bunların yanı sıra istihdam piyasası da değişmektedir. Bu bağlamda istihdam piyasasının değişimine paralel olarak, eğitim sistemden beklenen; bireylere bilgi ve beceri kazandırma temel hedefinden hareketle, bireylere, nasıl öğrenileceğini öğretmesidir. Toplumun değişime ve çağın gerektirdiği yeniliklere uyum sağlayabilmesi, toplumu oluşturan kurumların ve bireylerin, değişime ve yeniliklere açık olmasına bağlıdır. Bu durum ise, bireylerin, öğrenmeyi bir yaşam biçimi olarak görmesini gerektirir (Duman, 2002:195-198).

2.1.1.1. Yaşam Boyu Öğrenme Memorandumu

Avrupa Komisyonu 2000'de Yaşam Boyu Öğrenme Memorandum'unu yayınlamıştır. Bu bildirin hazırlanmasının amacı; AB üye ve aday ülkeleri ile Avrupa Ekonomik Bölgesi üyelerinin katılımıyla yaşamboyu öğrenme konusunda Avrupa genelinde bir müzakere başlatılması ve yaşamboyu öğrenmenin uygulanabilmesi için gerekli stratejilerin belirlenmesidir. Memorandumda yaşamboyu öğrenme; Avrupa İstihdam Stratejisi kapsamında bilgi, beceri ve yeterlilikleri geliştirmek amacıyla, süreklilik esasına dayalı olan bütün amaçlı öğrenme etkinlikleri olarak tanımlanmaktadır. Yaşamboyu öğrenmenin amaçları ise; aktif Avrupa yurttaşlığını sağlamak, diğer amacı ise; yurttaşların, sosyal ve ekonomik yaşama katılımı için gerekli olan mesleki becerileri kazanmasını ve aynı zamanda bilgi temelli toplumla bütünlüşmesini sağlamaktır (Akbaş ve Özdemir, 2002; Mahiroğlu, 2005:155).

Yaşam Boyu Öğrenme Memorandumu'nda; yaşamboyu öğrenmenin artık eğitim ve yetiştirimin ayrı bir bölümü değil, tüm öğrenme bağlamı içinde sağlanması ve katılım için rehber bir ilke olması gerektiğine ilişkin vurgu, tüm öğrenme süreçlerinin merkezine yaşamboyu öğrenmenin yerleştirildiğini göstermektedir.

Metnin içerisinde de bunun net bir biçimde belirtilmesi dikkat çekicidir: “*Avrupa’nın geleceği için yaşamboyu öğrenmenin önemi şu anda en üst düzeyde kabul edilmiştir*”. Bunun yanında Avrupa Birliği’nin dünya için bir örnek olması gerektiğinin üzerine de vurgu yapılmıştır (Commission of The European Communities-CEC, 2000).

Memorandum, Avrupa Birliği’nin yaşamboyu öğrenmeyi, gündeminde en yüksek önceliğe koymasını, eşit öneme sahip iki nedene bağlamaktadır. Bunlardan birincisi Avrupa’nın bilgi temelli bir topluma ve ekonomiye doğru ilerlemesidir. Güncel haber ve bilgiye ulaşmak, eskiden olduğundan daha çok Avrupa’nın rekabet gücünü güçlendirmek ve işgücünün istihdam edilebilirliğini artırmak, koşullara ve çevreye uyma yeteneğini geliştirmek için anahtar bir rol oynamaya başlamaktadır. İkinci nedense, bugünün Avrupa’sının karmaşık sosyal ve politik bir dünyada yaşamasıdır. Kendi yaşamları üzerine plan yapmak isteyen bireylerin, topluma etkin bir şekilde katılmaları ve kültürel, etnik ve dilsel çeşitliliklerle olumlu bir biçimde yaşamayı öğrenmeleri beklenmektedir. Eğitim de işte bu noktada en geniş anlamıyla bu “meydan okumaların” nasıl karşılanacağını öğrenme ve kavramanın bir anahtarı olarak gösterilmektedir (CEC, 2000).

Memorandum aslında yaşamboyu öğrenmenin temeline iki amacı yerleştirmiştir. Sosyal ve ekonomik değişimin birbiriyle ilişkili iki özelliği, yaşamboyu öğrenmenin eşit önemdeki iki önemli amacının (etkin yurttaşlığı artırmak ve istihdam edilebilirliği artırmak) önemini vurgulamaktadır. Bu önem hem etkin yurttaşlığın ve hem de istihdam edilebilirliğin, ekonomik ve sosyal yaşamda yer alabilmek ve ona katkıda bulunmak için sahip olunan yeterli ve güncel bilgiye bağlı olması üzerine temellendirilmiştir (CEC, 2000).

Memorandum; Herkes için temel beceriler, İnsan kaynaklarına daha çok yatırım, Öğrenmeyi eve getirmek, Öğrenmeyi değerlendirme, Rehberlik ve danışmayı yeniden düşünmek, Öğretim ve öğrenmede yenilikler olmak üzere altı temel öge üzerine kurulmuştur. Bu ögeler şöyle özetlenebilir (Hake, 2006:18; Megep, 2006:18):

- **Herkes için temel beceriler:** Bilgi toplumuna sürekli katılımın sağlanabilmesi, gereken becerilerin kazanılması ve yenilenmesi ile olanaklıdır ve bunun içinde öğrenmeye, evrensel ve sürekli bir erişim sağlanmalıdır.
- **İnsan kaynaklarına daha çok yatırım:** Avrupa'nın en önemli varlığı olan insana öncelik vermek için, insan kaynaklarındaki yatırım düzeyleri artırılmalıdır.
- **Öğrenmeyi eve getirmek:** Yaşamboyu öğrenme fırsatlarının bireylere, içinde bulunduğu toplumda bilgi ve iletişim teknolojileri ile desteklenerek uygun olan her yerde ve olanaklı olduğu kadar yakınlaştırılması gerekmektedir.
- **Öğrenmeyi değerlendirme:** Özellikle yaygın eğitim olmak üzere öğrenmeye katılıma ve öğrenme sonrasına verilen değerin, sistemli olarak geliştirilmesi sağlanmalıdır.
- **Rehberlik ve danışmayı yeniden düşünmek:** Herkesin, yaşamları boyunca Avrupa'nın tamamında öğrenme olanaklarıyla ilgili nitelikli bilgi ve önerilere erişim sağlayabilmesi önemlidir.
- **Öğretim ve öğrenmede yenilikler:** Yaşamboyu öğrenmenin sürekliliği için yaşamın her alanındaki etkili öğretim ve öğrenme yöntemlerinin, koşullarının geliştirilmesi gereklidir.

Memorandum, amaçlı öğrenmenin temel üç kategorisi (örgün, yaygın ve algın öğrenme) olduğunu ve formal öğrenmenin eğitim ve yetiştirimin sağlanmasında uzun bir süre egemen olduğunu belirtmektedir. Yaşamboyu öğrenme ise non-formal ve informal öğrenmeyi daha ön plana çıkarmaktadır (CEC, 2000).

Yaşam Boyu Öğrenme Memorandumu'nda, Avrupa için kapsamlı ve tutarlı yaşamboyu öğrenme stratejilerinin aşağıdaki amaçlara sahip olması gerektiği belirtilmektedir (CEC, 2000):

- Bilgi toplumunda desteklenen katılım için gerekli becerileri kazanmak ve yenilemek için öğrenmeye genel ve sürekli erişimi garanti etmek

- Önceliği Avrupa'nın en önemli varlığı (insanları) üzerine vermek için insan kaynaklarına yatırımın seviyesini gözle görülür bir biçimde artırmak
- Etkili öğretim ve öğrenme yöntemleri ile sürekli ve aralıksız yaşamboyu öğrenme için çevre ve koşulları geliştirmek
- Özellikle non-formal ve informal olarak anlaşılan ve değerlendirilen öğrenme katılım ve sonuçlarındaki yolları anlamlı bir biçimde geliştirmek
- Herkesin tüm Avrupa genelinde ve yaşamları boyunca öğrenme fırsatları konusunda iyi nitelikte bilgi ve öneriye kolayca ulaşabilmesini garanti etmek
- Öğrenenlere, kendi toplumlarında ve uygun olan her yerde bilgi-iletişim teknolojileri temelli kolaylıklar yoluyla sağlanan yaşamboyu öğrenme fırsatlarını olabildiğince yakın olarak sağlamaktır.

Memorandum, Avrupa'da yaşayan herkesin Avrupa'nın geleceğini biçimlendirmeye aktif bir şekilde katılmada eşit fırsatlara sahip olması gerektiğini, bunun için yapılacak tartışmaların hem tüm Avrupa düzeyinde, hem üye ülkeler düzeyinde ve hem de yurttaşların etkin katılımının gerçekleşeceği bir düzeyde olması gerektiğini vurgulamaktadır (CEC, 2000).

Avrupa Konseyi'nin Mart 2001'de Stockholm'de yapılan toplantısında, eğitim alanında üç stratejik hedef belirlenmiştir. Avrupa ülkelerinde;

- Eğitim-öğretimin niteliğinin ve etkinliğinin artırılması,
- Eğitim-öğretim sistemlerine herkesin erişiminin ve yararlanmasının sağlanması,
- Eğitim-öğretim sistemlerinin dünyaya açılmasıdır (Tuzcu, 2006:63).

Avrupa Konseyi'nin Mart 2002'de Barselona'da yapılan toplantısında ise "2010 yılına kadar, Avrupa eğitim-öğretim sistemlerini dünyanın en nitelikli sistemi yapma" hedefi ortaya konarak, Stockholm'de belirlenen üç stratejik hedef için uygulamaya dönük on üç somut hedef saptanmıştır. Eğitim-öğretim sistemlerine herkesin erişimi ve yararlanmasını sağlama stratejik hedefinin gerçekleşebilmesi için ortaya konan somut hedefler, -öğrenme ortamlarını herkese açma; öğrenmeyi daha

çekici hale getirme; etkin yurttaşlığı, fırsat eşitliğini ve toplumsal uyumu destekleme-yaşamboyu öğrenmenin gerçekleştirilmesindeki uygulamalardır (Tuzcu, 2006:63).

Avrupa Konseyi'nin Barselona toplantısında ortaya koyduğu somut hedefler ve bu hedeflere ulaşabilmek için yapılması gerekenler şöyle açıklanmaktadır (Tuzcu, 2006:67-68):

a. Öğrenme ortamlarını herkese açmak için:

- Yetişkinlerin öğrenmeye etkin katılımlarını ve öğrendiklerini diğer sorumluluk ve çalışmalarla bütünleştirmelerini sağlayacak şekilde eğitim-öğretim yapmak,
- Bilgi toplumunun gereksinimlerini karşılamak amacıyla öğrenmeye herkesin ulaşabilmesini olanaklı kılmak,
- Farklı tür ve düzeylerdeki eğitim-öğretim kurumları arasında yaşamboyu öğrenmeye ilişkin bağlar kurmak ve bunların geliştirilmesidir.

b. Öğrenmeyi daha çekici hale getirmek için:

- Yetişkinlerin, yaşamları boyunca öğrenmeye katılmaya özendirilmesi,
- Yaygın öğrenme deneyimlerinin resmi geçerliliğini sağlama yollarının geliştirilmesi,
- Örgün eğitim sistemlerinde ve dışında öğrenmeyi daha çekici hale getirme yollarının bulunması,
- Herkes için öğrenme kültürünün oluşturulması ve öğrenmenin toplumsal ve ekonomik yararlarının farkında olunmasının sağlanmasıdır.

c. Etkin yurttaşlığı, fırsat eşitliğini ve toplumsal uyumu desteklemek için:

- İnsanları etkin yurttaşlığa hazırlamak üzere, demokratik değerlerin ve demokratik katılımın tüm okullarda etkin bir biçimde öğretilmesi,
- Eğitim-öğretimin amaçlarında ve işleyiş sürecinde, fırsat eşitliği düşüncesinin tam olarak yer alması,
- Elverişsiz olanaklara sahip olanların ya da yetersiz hizmet verilenlerin, beceri eğitimine eşit erişiminin sağlanması ve öğrenmeye katılmaya özendirilmesidir.

AB eğitim politikaları ve programlarına ilişkin Türkiye ile ilgili olarak yaptığı değerlendirmede Duman (2002:204-205) AB'nin; üye ülke, üye olmayan ülke, aday ülke, potansiyel ülke, katılımcı ülke gibi kavramlarla kendi merkezini ve çevresini tanımlamış olduğunu belirtmektedir. Bununla birlikte AB'nin eğitim programlarına, hangi ülkelerin ne kadar ve nasıl yararlanabileceğine Avrupa Parlamentosu ve Avrupa Komisyonlarının karar verdiğini belirterek, Parlamento ve Komisyonların oluşturulmasında eşitlik ilkesinin gözetilmediğini ifade etmektedir. Örnek olarak, Avrupa üniversitelerinin katılımdan oluşan ve AB'nin yükseköğretim politikalarında etkili olan Coimbra Grubu içerisinde, AB üyesi olmayan ülkelerin üniversitelerinin yer alabildiği ve AB'nin yükseköğretim politikalarının oluşturulmasında katkıda buldukları, ancak Türkiye'den herhangi bir üniversitenin, gruba dahil edilmediğini vurgulamaktadır.

AB'nin eğitim politikaları ve programlarının Türkiye açısından önemini ortaya koymak amacıyla, Türkiye'deki AB tanıtım etkinlikleri ve bilgilendirme çalışmalarına, farklı kesimlerin etkin katılımı sağlanarak geniş tabanlı bir platform oluşturulmalıdır. Bu platform içerisinde AB Sekreterliği, Üniversiteler, YÖK, ilgili Bakanlıklar ve sivil toplum örgütleri bir araya gelerek, AB ve eğitim konusunda yürüteceği çalışmaları, eleştirel ve analitik bir biçimde değerlendirmelidir (Duman, 2002:205).

2.1.1.2. Yaşam Boyu Öğrenme Programı

Avrupa Komisyonu, bünyesindeki çeşitli eğitim ve yetiştirim programlarını “Yaşam Boyu Öğrenme Programı (Lifelong Learning Programme -LLP)” olarak tek bir çatı altında bütünleştirmiş ve bu sürece yaklaşık 7 milyar Avro bütçe ayırarak eğitim, mesleki yetiştirim ve e-öğrenme programlarını yeni program ile değiştirmiştir (European Commission -EC, 2007).

Avrupa Parlamentosu ve Avrupa Konseyinin 15 Kasım 2006 tarihli kararıyla, 2007 yılından 2013 yılına kadar sürecek yedi yıllık bir dönemi kapsayan “Yaşamboyu öğrenme alanında topluluk faaliyeti için yaşamboyu öğrenme programı (Lifelong

Learning Programme-LLP)”nın genel amacı şu şekilde açıklanmıştır (Ulusal Ajans, 2007):

“yaşamboyu öğrenme yoluyla Topluluğu ileri bir bilgi toplumu haline getirmek, daha çok ve daha iyi iş imkanı yaratmak, sosyal bütünlüğü geliştirmek, çevrenin gelecek kuşaklar için daha iyi korunmasını sağlamak; özellikle de dünyada bir kalite referansına dönüşmelerini temin etmek amacıyla topluluk içindeki eğitim ve öğretim sistemleri arasında karşılıklı değişim, işbirliği ve hareketliliği güçlendirmek”tir.

Yaşam Boyu Öğrenme Programı; sektörel, ortak konulu ve Jean Monnet olmak üzere üç programdan oluşmaktadır. Sektörel program içinde dört eğitim programı yer almaktadır. Bunlar; Comenius, Erasmus, Leonardo da Vinci ve Grundtvig programlarıdır. Avrupa’da yaşlanan nüfusun eğitim sorunlarını çözmek ve yetişkinlere bilgi ve yeterliklerini iyileştirme yollarını sağlamak amacıyla oluşturulan Grundtvig programının uygulanması şu şekilde açıklanmaktadır (Ulusal Ajans, 2007):

- Yetişkin eğitiminde yer alan kişilerin Avrupa çapında hareketlilik kalitesinin ve erişilebilirliğinin iyileştirilmesi, ayrıca 2013 yılı itibariyle yıllık en az yedi bin kişinin hareketliliğini desteklemek için uygulamaların genişletilmesi,
- Avrupa genelindeki yetişkin eğitimi kuruluşları arasındaki işbirliği kalitesinin iyileştirilmesi ve çalışmaların artırılması,
- Yetişkin eğitime erişimleri için alternatif fırsatlar sağlamak üzere, yaşlı insanlar ve temel nitelikleri edinmeden eğitimi bırakan kişiler başta olmak üzere dezavantajlı gruplara ve kişilere destek olunması,
- Yetişkin eğitiminde yenilikçi uygulamaların geliştirilmesi ve bunlara, katılımcı ülkelerin kolayca ulaşabilmesinin sağlanması,
- Yaşamboyu öğrenmeyle ilgili yenilikçi bilişim ve iletişim tabanlı içerik, hizmetler, eğitimler ve uygulamanın geliştirilmesine destek olunması,
- Yetişkin eğitimi kuruluşlarının, eğitim yaklaşımlarının ve yönetiminin iyileştirilmesidir.

Yetişkin eğitimi programı olan Grundtvig’in hedef kitlesi; yetişkin eğitimindeki öğrenciler, yetişkin eğitiminde öğrenme fırsatları sunan kurumlar ve kuruluşlar ile bunların eğitici ve diğer personeli, yetişkin eğitimi konuları ile ilgili araştırma

merkezleri, sivil toplum kuruluşları, yükseköğretim kurumları olarak belirtilmektedir (Ulusal Ajans, 2007).

2.1.2. Türkiye’de Yaşam Boyu Öğrenme Uygulamaları

Yaşamboyu öğrenme kavramı, temel olarak çağdaşlaşma anlamını içermekle birlikte, eğitim sistemlerinin yanı sıra çağdaş toplumlar ve ekonomiler için evrensel olarak kabul edilmiş her şeyi kapsayan bir bütündür. En gelişmiş bölgeden, az gelişmiş bölgeye kadar bütün yerleşim yerlerinde Türkiye’nin gelişimi için de önemli bir kavramdır. Bu bağlamda kamudaki bütün yönetim birimlerinin politika ve uygulamaları ile ilişkilidir. Bunun sonucu olarak hükümetin ve her bakanlığın, yaşamboyu öğrenmeye bakış açısı önemlidir (Megep, 2006:16).

Yaşamboyu öğrenme yalnızca Milli Eğitim Bakanlığı içerisindeki politika ve uygulamalar olarak düşünülmemeli ve öğrenmenin her yerde, yaşamın her döneminde, ailede, işte ve boş zamanlarda olması gerçeği dikkate alınarak, yönetim birimlerinin farklı bölümlerinin de bütüncül bir şekilde yaşamboyu öğrenmeyle ilişkisi gerçekleştirilmelidir. Örneğin; çeşitli sektör ve düzeydeki işler ve beceriler arasında bağlantı kurmak için iş dünyası ve Çalışma Bakanlığı bire-bir ilişkilidir ve yaşamboyu öğrenmede bütünlük bir bakış açısı elde edebilmek için, iş ve becerilere olan gereksinim, istek ve arz arasında pratik ve hareketli bir dengenin bulunması gerekmektedir (Megep, 2006:17).

Dokuzuncu Beş Yıllık Kalkınma Planında (2007-2013) yaşamboyu öğrenme kapsamında alınan kararlar ve bu kapsamda bilgi toplumu insanı, yedinci bölümde; eğitimin işgücü talebine duyarlılığının artırılması ve eğitim sisteminin geliştirilmesi alt başlıklarında şu şekilde açıklanmaktadır (DPT, 2006):

“570. Değişen ve gelişen ekonomi ile işgücü piyasasının gerekleri doğrultusunda, kişilerin istihdam becerilerini artırmaya yönelik yaşamboyu öğrenim stratejisi geliştirilecektir. Bu strateji, kişilerin beceri ve yeteneklerinin geliştirilebilmesi için, örgün ve yaygın eğitim imkanlarının artırılmasını, söz konusu eğitim türleri arasındaki yatay ve dikey ilişkinin güçlendirilmesini,...özel sektör ve STK’ların bu alanda faaliyet göstermesini destekleyecek mekanizmaları kapsayacaktır.

582. Toplumsal gelişmenin sağlanması amacıyla; düşünme, algılama ve sorun çözme yeteneği gelişmiş, Atatürk ilkelerine bağlı, demokratik, özgürlükçü, milli ve manevi değerleri özümsemiş, yeni fikirlere açık, kişisel sorumluluk duygusuna sahip, çağdaş uygarlığa katkıda bulunabilen, bilim ve teknoloji kullanımına ve üretimine yatkın,

sanata değer veren, beceri düzeyi yüksek, üretken ve yaratıcı, bilgi çağı insanı yetiştirilecektir.

583. Eğitim sistemi, insan kaynaklarının geliştirilmesini desteklemek üzere, yaşam boyu eğitim yaklaşımıyla ve bütüncül olarak ele alınacak; sistemin etkinliği, erişilebilirliği ve fırsat eşitliğine dayalı yapısı güçlendirilecektir.

594. Toplumda yaşamboyu eğitim anlayışının benimsenmesi amacıyla e-öğrenme dahil, yaygın eğitim imkanları geliştirilecek, eğitim çağı dışına çıkmış kişilerin açık öğretim fırsatlarından yararlanmaları teşvik edilecek, beceri kazandırma ve meslek edindirme faaliyetleri artırılacaktır”.

Türkiye’de yaşamboyu öğrenme alanında yapılan önemli bir çalışma, Ankara Üniversitesi’nce 2004 yılında uluslararası katılımlı gerçekleştirilen “Yaşam Boyu Öğrenme Sempozyumu”dur. Anılan Sempozyumda, yaşamboyu öğrenme politikaları, kültür ve öğrenme, yaşamboyu öğrenme-insan hakları ve toplumsal hareketler, yaşamboyu öğrenme ve mesleki eğitim, medya ve yaşamboyu öğrenme başlıklı beş oturum ve eğitim sistemlerinin krizine yaşamboyu öğrenme bir çözüm olabilir mi? adlı panel gerçekleştirilmiştir.

2.1.2.1 Yaşam Boyu Öğrenme Politika Belgesi

Milli Eğitim Bakanlığı Mesleki Eğitim ve Öğretim Sisteminin Güçlendirilmesi Projesi (MEGEP) kapsamında yayınlanan, “Türkiye’nin Başarısı için İtici Güç: Hayat Boyu Öğrenme Politika Belgesi” nin amacı; yaşamboyu öğrenmenin Türkiye için anlam ve önemini açıklamak ve yaşamboyu öğrenme politikalarının nasıl geliştirileceği konusunda paydaş kurumlardaki politika yapıcılara önerilerde bulunmaktır (Megep, 2006:2).

Politika belgesinde Türkiye’de yaşamboyu öğrenme programının geliştirilebilmesi için, üç etmenle bütünleşmiş bir yöntem kullanılması önerilmektedir. Bu etmenler; yaşamboyu öğrenme kalite göstergeleri, Lizbon eğitim ve öğretim göstergeleri ve zaman planlamasıdır. Türkiye için yaşamboyu öğrenme programının öncelikli alanlarını seçmede, yaşamboyu öğrenme kalite göstergeleri kullanılabileceği ve karşılaştırma ölçütlerinin hangisinin yüksek ya da düşük önceliğe sahip olduğuna karar vermede ise, Lizbon eğitim ve öğretim göstergelerinin dikkate alınması gerektiği belirtilmektedir. Son etmen olan zaman planlaması yapılırken de kısa, orta ve uzun dönemli programlar geliştirilmesinin gerekli olduğu belirtilmektedir (Megep, 2006:10).

Politika belgesinde, Türkiye’de yaşamboyu öğrenme uygulamaları için, yaşamboyu öğrenme paydaşlarının değerlendirebileceği dokuz program alanı açıklanmaktadır (Megep, 2006:11-12):

a. Yetişkinler için temel yaşam becerileri ve okur-yazarlık eğitimi: İşgücünün istihdamına engel olan okur-yazar olmama durumu, okur-yazarlık eğitiminin yaşam boyu öğrenme stratejisiyle bütünleştirilmesiyle aşılabılır. Yetişkinler için okur-yazarlık ve temel hesap bilgisi öğretimi, istihdam fırsatları yaratılmalıdır.

b. Yaşamboyu öğrenme için kırsal kesim gelişim programları: Gelişmemiş bölgeler için kırsal kesim gelişim programları gereklidir. Ekonomik, sosyal ve eğitimsel gelişimi birleştirmeyi amaçlayan bu programlar; yaşamboyu öğrenmenin araçları, etkinlikleri ile işbirliği çerçevesinde kırsal ve topluluk düzeyinde gelişmeleri ve modernizasyona yönelik inisiyatifleri içermelidir.

c. Kapsamlı bir temel beceriler ve anahtar yeterlilikler geliştirme stratejisi: Bilgisayar, yabancı diller gibi konularda yeni becerilere gereksinim duyulmakla birlikte, modern bilgi toplumunda bireylerin, örgün eğitimindeki kazanımlarının ötesinde yeterlilikler gerekmektedir. AB üye ülkelerinde OECD tarama çalışmaları sonucunda, 1990’lı yılların ortalarından itibaren ulusal temel beceriler ve anahtar yetkinlikler gelişim programları başlatılmıştır. Bu bağlamda, Türkiye’de de OECD tarama çalışmalarının gerçekleştirilmesi ve elde edilen sonuçlara göre ulusal temel beceriler ve anahtar yetkinlikler stratejisinin geliştirilmesi, Türkiye’nin rekabetçiliğini belirlemede temel oluşturacaktır.

d. Sivil toplumun, yaşamboyu öğrenme uygulamalarına dahil edilmesi ve bu konuda desteklenmesi: Kamu yönetimi, sivil toplumu sosyal, eğitimsel, öğretimsel konularda çalışmak için özendirilmeli ve bu konuda destek olmalıdır.

e. İşyerinde eğitim: Yaşamboyu öğrenme uygulamalarının başarılı olmasında, işyerinde eğitim önemlidir. İşverenler, işgörenlerine yönelik sürekli beceri geliştirme programlarının yanı sıra mesleki rehberlik ve danışmanlık hizmetleri sunmayı da hedeflemelidir.

f. Beceri düzeylerinin ve daha geniş kapsamda sağlananların standardizasyonu ve belgelendirmesi: Beceriler ve beceri düzeyleri yeniden tanımlanarak standart bir biçime getirilmeli ve sertifikasyon sistemi uygulamasına başlanmalıdır. Özellikle yetişkinlere yönelik olarak yaygın eğitim ile kazanılan becerilerin, çalışma yaşamında kabul edilen bir sertifikaya dönüştürülmesi gerekmektedir.

g. Uygulayıcıların kapsamlı biçimde eğitilmesi ve yeniden eğitilmesi: Uygulayıcıların yaşamboyu öğrenmeyi uygulayabilmesi için geniş kapsamlı ve ayrıntılı bir eğitime ve bu eğitim sonrasında yeniden eğitim programına gereksinimi bulunmaktadır.

h. Bilgi ve farkındalık kampanyası: Yaşamboyu öğrenme amaçlarının, toplumun her kesimine etkili bir biçimde iletilmesi gerekmektedir. Medya ve sivil toplum aracılığıyla bir öğrenme kültürü oluşturulması desteklenmelidir. Bu bağlamda, AB düzeyindeki kurumlarla işbirliği ve yükseköğretimde yaşamboyu öğrenme uzmanlarının eğitimi önemlidir.

ı. Medya ve yaşamboyu öğrenme: Toplumun genelinde öğrenmeyi özendiren çeşitli programlar sürekli olarak televizyonda yayınlanmalıdır.

2.2.Sürekli Eğitim

Sürekli eğitim, temel eğitim sonrasına atıf yapan ve hem mesleki eğitime hem de mesleki olmayan eğitime atıf yapmasından dolayı eğitim içerisinde baskın bir durumda kabul edilen bir kavramdır (Jarvis, 1996: 240).

Sürekli eğitim, *kesintisiz ilk eğitimi takip eden bir ara sonrasında yeniden başlanan, mesleki ya da genel eğitimin bir biçimidir* şeklinde tanımlanmaktadır. Sürekli eğitim; yetişkin öğrenciler için tam gün eğitimi, serbest yetişkin eğitimini, sertifika ve diplomaları, deneyim desteğini, sürekli mesleki gelişim ve yetiştirme kurslarını, personel gelişimini, açık erişimli kursları, açık ve uzaktan öğrenmeyi, yerel paydaşlarla ortaklık ve işbirliği ağı yoluyla bölgesel gelişmeyi kapsayabilir (European University Continuing Education Network -EUCEN, 2007).

Osborne ve diğerkleri (2004:139), farklı ÷lkelerde sürekli eğitim farklı algılandığını ve yapılandırıldığını belirtmektedirler. Birçok ÷lkede sürekli eğitim; sürekli mesleki gelişimden ziyade ikinci şans eğitimini, boş zaman için eğitim ve sosyal gelişmeyi, üçüncü devre üniversiteyi, teknoloji aktarımını, yarı zamanlı eğitimi, açık ve uzak eğitim ve iş temelli öğrenmeyi içermektedir.

Williamson (1991), ekonomik etkenlerin, sürekli eğitimin gelişimine dayanak oluşturan temel itici güçlerden biri olduğunu belirtmektedir. Modern başarılı ekonomiler, esnek ve yeni yetiştirim gereksinimlerine ve teknolojik değişime uyabilen iyi eğitilmiş ve yetiştirilmiş sürekli işgücü desteğine gereksinim duymaktadır. Bu konuda ise özellikle eğitim ve yetiştirim, ekonominin gereksinimlerinin karşılanması için mesleki görevlerin ve personelin gereksinim duyduğu becerileri güçlendiren bir süreç olarak önemli rol oynamaktadır. Sanayileşme süreci de bu durumla paralel olarak işlevsel bir şekilde, teknolojisi için vazgeçilmez olan beceri ve mesleklerle ilişkili bir eğitim sistemi gerektirir (Jarvis, 2004:48).

Temel olarak bölgesel gelişme teorisi, bir bölgenin istihdam yapısının, bölgeye yapılan sermaye yatırımı yoluyla artırılacağı anlamına gelmektedir. Buna göre sermayenin bulunduğu bölgeler, yatırım için sermayenin daha az bulunduğu bölgelere oranla daha zengindirler. Refah içerisindeki böyle ÷lkeler yatırım için daha çok sermayeye sahiptir ve daha fazla istihdam yaratırlar. Bu durum, böyle ÷lkelerde yetişkin eğitiminin daha çok gelişmesine olanak veren bir refah devletini yaratma ve devam ettirmek için yeterli bir zenginliği yaratma anlamına da gelmektedir (Jarvis, 1996:234).

Eğitim ve özellikle sürekli eğitimin her zaman istihdamla yakın ilişki içerisinde olmasından dolayı Kerr ve diğerkleri (1973:47; akt. Jarvis, 1996:236), eğitimin istihdamın hizmetçisi olduğunu ileri sürmektedirler. Bu nedenle sürekli eğitimin doğası ve yapısı dünya genelinde bu süreçten etkilenmektedir (Jarvis, 1996:235). Bunun yanı sıra Okul-okul sonrası, eğitim-iş, eğitim-boş zaman, boş zaman-iş, liberal-mesleki, eğitim-öğrenme sınırlarının bulanıklaşmaya başlaması (Leicester,

2000:80) eğitim ve öğrenmeyle ilgili farklı miktarda ve çeşitte talebi meydana getirebilmektedir. Bu açıdan değişimle başa çıkmanın, gelecekte sürekli eğitim için tümüyle önemli bir görev olacağı tahmin edilebilir (Thomas, 1995:14).

Sürekli eğitim kavramı, mesleki ve genel öğrenme etkinlikleri olarak tanımlanmakla birlikte, sürekli eğitim uygulamalarının, sürekli mesleki eğitim şeklinde karşımıza çıktığını vurgulayan Duman (2007:141) sürekli eğitimin, varolan sisteme yönelik eleştirel bir perspektifte olmadığını belirtmekte ve bu nedenle de onu, statükocu ve tutucu olarak değerlendirmektedir.

Taylor'a (1990; akt. Fleming, 1995) göre sürekli eğitimin temel alanları şunlardır:

- Kişisel gelişim ve kavrayış için bireysel ve kültürel eğitim
- Entelektüel keşif ve tartışmayı yönetmeyi kolaylaştırma
- Toplumun gereksinimlerini karşılamak ve demokratik süreçleri geliştirmek için yurttaşlık eğitimi ve ortak eğitim
- Yetişkin öğrencilerin eleştirel güçlerini geliştirmek
- Üniversite eğitiminin esas değerini yaymak
- Bilimsel, çevresel ve sosyal konuların farkındalığını geliştirmek
- Entelektüel ve uzmanlaşmış beceriler yoluyla etkililiği ve yeteneği geliştirmek
- Genel olarak uzmanlık ve üniversite değerleri ile yaşam deneyimini ve bölgesel toplumun gerçek yaşam konularını bir araya getirmektir.

Sürekli eğitim tartışmaları gittikçe küreselleşme olgusu üzerine odaklanmaktadır (Leicester, 2000:80). Eğitim ve sürekli eğitim, neredeyse her zaman küresel ekonomide yaşanan değişimlerden büyük oranda etkilenen bir yapıya sahip olan meslek ile ilgilidir. Teknolojik bilgi oldukça hızlı bir oranda değiştiğinden, insanların güncelleştirmeden tüm yaşamları boyunca aynı meslekte kalmaları zor görünmektedir. Bu nedenle de çoğu insan mesleklerini değiştirmek ve yeni beceriler öğrenmek zorunda olacaklardır (Jarvis, 1996:235).

Okullardaki temel eğitimin, geleceğin esnek işgücünün gereklerini karşılamada artık yetersiz olması, eğitim ve yetiştirimin yayılması ve güncellenmesinin gereğini gündeme getirmektedir (Williamson,1991).

Hughes (1994; akt. Thomas, 1995:12) Avrupa’da sürekli mesleki gelişimi incelediği raporunda, üç önemli koşul sağlandığında; mesleki gelişimin mesleğin üyeleri tarafından desteklendiği ve geliştirildiğini söylemektedir. Bu koşullar şunlardır:

- Hem ülke içinde hem de daha geniş çaplı olarak tüm Avrupa’da çalışmak için destekleyici bir iklim olması (gerekli ekonomik kaynakların sağlanması, bürokratik engellerin kaldırılması vb)
- Konuyla ilgili gruplar arasında etkili ve istekli bir işbirliği olması (örneğin mesleki birliklerin önderliği vb)
- Sürekli eğitimi sağlayanların profesyonel biçimde hareket etmesidir.

Williamson (1991) yedi sanayi ülkesinin (ABD, İtalya, Birleşik Krallık, Avusturya, İsviçre, Fransa ve İsveç) sürekli eğitim deneyimlerinin incelenmesi sonucunda iki yaygın eğilimin göze çarptığını belirtmektedir. Bu eğilimlerden ilkinde sürekli eğitim, mesleki eğitimi güçlendirici eğitim etkinlikleri olarak kabul edilmekte; ikinci eğilimde ise sürekli eğitim, boş zamanları değerlendirmeye yönelik düzenlenen eğitim etkinlikleri olarak görülmektedir.

Sürekli eğitim, iyi bir yaşam kalitesini sağlamaya yardım eden bir süreç olarak düşünüldüğünde; bu sürecin niteliğini belirleyen önemli etmenler vardır. Thomas (1995:11) Avrupa’nın geneli için bu etmenleri şöyle sıralamaktadır:

- Avrupa nüfusunun yaşlanması ve azalması,
- Üniversite mezunu insanların sayısının artması,
- Çoğu ülkede işsizliğin yüksek olması,
- İşsizlik ile üniversite mezunlarının sayısındaki ters orantılı değişimler ve özellikle en çok eğitime gereksinim duyan bazı alanlarda daha çok iş artışının olması,
- Bilim ve mühendislik gibi bazı disiplinlerde bilginin hızla yayılmasıdır.

Thomas (1995:11) Avrupa için geçerli olduğunu belirttiği bu büyük değişimlerle başa çıkma konusunda, tümüyle olmasa da sürekli eğitimin önemli bir katkıya sahip olduğunu ve bunun AB'nin sahip olduğu bir bakış açısı olduğunu belirtmektedir.

Sürekli eğitim konusunda AB'nin duyarlılığı 1991'de yayımlanan "Yüksek Öğretim Konusunda Memorandum"da kendisini göstermiştir. Memorandumda sürekli eğitim, yükseköğretimde gelişme için önerilen dört kritik alandan biri olarak belirtilmektedir (Thomas, 1995:11). Thomas, sürekli eğitim dışındaki diğer üç alanın (yüksek öğrenimde bulunma ve giriş; ekonomik yaşamla ortaklık; açık ve uzaktan eğitim) sürekli eğitimle oldukça yakın ilişkisini vurgulamaktadır.

Sürekli eğitimde başarıya ulaşılabilmesi için, bazı koşulların sağlanması gerekmektedir. Bu koşullardan birincisi öncelikle sürekli eğitim ile ilgili kararlara yön vermesi nedeniyle etkili bir sürekli eğitim örgütlenmesinin sağlanmasının gerekliliğidir. Böyle bir örgütlenmede gerekli stratejik planları yapabilen kıdemli personele ve devamında bu planları uygulayabilen sürekli eğitim personeline gereksinim vardır. Sürekli eğitimciler, çalışma alanları gereği hem akademik hem de finansal ve pazarlama becerilerine sahip olmalıdırlar (Thomas, 1995:13) ki bu aynı zamanda sürekli eğitim personelinin temel olarak bir yaşamboyu öğrenen olması gereğini ortaya koymaktadır. Bailey ve Lockwood (1994; akt. Thomas, 1995:13) tarafından vurgulanan örgütlenmeyle ilgili bir diğer boyut ise, sürekli eğitim standartlarına göre geliştirilmiş esnek ve güvenilir programların gerekliliğidir.

Sürekli eğitimin başarıya ulaşabilmesi için gerekli bir diğer koşul, sürekli eğitimi sağlayanlar ile ondan yararlananlar arasında işbirliğinin sağlanmasıdır. Eğer sürekli eğitimle ilgilenen tüm taraflar arasında sağlıklı bir işbirliği varsa en iyi hizmet sunulabilir. Bu koşullardan üçüncüsü sürekli eğitim için destekleyici bir ortam oluşturmaktır. Bu diğerlerine göre daha uzun sürede ulaşılabilen ve daha zor bir hedeftir. Bir ülkede sürekli eğitim konusunda destekleyici bir ortam oluşturulması; bu konu üzerinde söz sahibi paydaşların sürece dahil edilmesi ve kararlar üzerinde yorum yapmasıyla gerçekleştirilebilir (Thomas, 1995:13-14).

2.2.1. Sürekli Eğitimi Sağlayan Sektörler

Toplumların, örgütlerin ve bireylerin varlıklarını sürdürebilmeleri için sürekli öğrenmek zorunda olmaları, (Hake, 1999) yaşamboyu öğrenmenin gerçekleşebilmesinde farklı kaynakları harekete geçirmektedir.

Williamson (1991), Federal Almanya Eğitim ve Bilim Bakanlığının (The West German Federal Ministry of Education and Science) yayımlanmış olduğu raporda; sürekli eğitimde rol oynayan alanların şu şekilde olduğunu belirtmektedir:

- Devlet
- Ekonomi
- Yüksek eğitim
- Ticari birlikler ve işveren dernekleri
- Bireylerin talepleri

Jarvis (2004:315), İngiltere’de yaşamboyu öğrenmeyi sağlayan üç ana sektörden söz etmektedir. Bunlar; devlet, sivil toplum örgütleri, iş ve sanayi sektörüdür. Bu sektörler içerisinde devlet, bütün yaşamboyu öğrenme Avrupa belgelerinde yaşam boyu öğrenmenin asıl sağlayıcısı ve politikaların karar vericisidir. Devlet, yerel eğitim kurumları ve üniversiteler aracılığıyla eğitim fırsatlarını sunmaktadır.

Benzer biçimde Reguzzoni (1994) de devletin sürekli eğitim konusunda düzenleyici bir rol oynadığını vurgulamakta, bu durumun özellikle Almanya, Fransa, İspanya ve İngiltere’de görüldüğünü belirtmektedir. Reguzzoni, anılan bu ülkelerde sürekli eğitimi sağlamak için devlet, işverenler ya da çalışanlarla ilgili hukuksal düzenlemeler getirildiğini, İtalya’da ise böyle özel düzenlemelerin olmadığından söz etmektedir.

Uebersfeld (1998:358) sürekli eğitime olan talebin, ekonomik krizler ve işsizlik dönemlerinde azalsa bile her zaman çok güçlü olduğunu belirtmektedir. Üniversiteler de bu talebi karşılamada artan bir biçimde önemli bir rol oynamaktadır. Yükseköğretim kurumlarının kendileri sürekli eğitimin biçim ve içeriğine karar veren alanlardan birisidir. Üniversitelerin toplumdaki farklı gruplara sundukları öğrenme

olanakları, bu kurumların geleneksel bağlantıları, kaynakları ve akademik öncelikleriyle biçimlenir (Williamson, 1991).

Sürekli eğitimin sağlanmasında önemli derecede bir çeşitlilik olduğu gözlenmektedir. Örneğin ABD'deki üniversitelerde böyle programlar merkezi bir yerdeyken, İtalya üniversitelerinde sürekli eğitim yoktur. Bunun yanında İngiliz üniversitelerinde çok gelişmiş bir yetişkin eğitimi geleneği varken Fransız üniversitelerinde ise bu kadar gelişmiş biçimde değildir. Bu durum, sürekli eğitimin, onu sağlayanlara, sağlanma alanlarına, onu birleştiren öğrenme biçimlerine ve ekonomik olarak desteklenme yollarına göre değiştiğinin bir göstergesi olabilir (Williamson, 1991).

Çağdaş toplumda bilginin doğasının ve öneminin hem nitel hem nicel olarak değişmesi nedeniyle üniversiteler görevleri için yeni öncelikler belirlemelidirler. Üniversiteler dağıtıcı, bağlayıcı ve kolaylaştırıcı bir rol izleyerek, içinde yer aldığı toplumun daha geniş bir kesimiyle etkileşme olanağı bulduklarında, sürekli eğitim üniversitenin misyonunu artırabilir (Fleming, 1995).

Üniversitelerin sürekli eğitimi sağlamaları, ilgili fakülte ve bölümlerinin kendi meslek alanlarına çeşitli katkılar getirmektedir. Bu durum, aynı zamanda üniversitenin akademik personeline, mesleğiyle yakın bir bağ kurma olanağı da sağlamaktadır (Thomas, 1995:13). Fleming (1995) üniversitelerin, çeşitli alanlarda karmaşık kararları verme becerilerine sahip olması gerektiğini belirtmekte ve bu alanları da şöyle sıralamaktadır:

- Kurumun içinde iş gördüğü piyasayı anlamak,
- Çeşitli piyasa alanlarının rekabetçi avantajlarını değerlendirmek,
- Çeşitli dış temsilciliklerle ilişkileri yönetmek,
- Kaynakların dağıtımındaki öncelikleri belirlemek,
- Merkez ve çeşitli öğrenme-araştırma gruplarının talepleri arasında bir denge kurmak,
- Üniversiteyi toplumun yararına çalışacak duruma getirmektir.

Geçmişte üniversiteler, insanları, iş için ve çeşitli sosyal ve mesleki grupların üyeliği için hazırlamış; bu toplulukların davranışlarını biçimlendirme ve değerlendirme ile bağlı oldukları ekonomiyi desteklemeye yardım etmişlerdir. Ancak üniversiteler, onları besleyen ve destekleyen toplumdan ayrılmış ya da yalıtılmış değillerdir. Üniversiteler artık, etkin bir biçimde araştırma ve öğrenci kabulü için destek elde ettikleri iş ve mesleklerle, hükümet, ajanslar ve yabancı örgütlerle işbirliği içerisinde hareket etmektedirler. Bu işbirliği çerçevesinde bir üniversitede yalnızca kurumlarının çeşitliliği değil, aynı zamanda sürekli eğitim yoluyla etkinliklerinin de çeşitli olması beklenir. Bu etkinlikler; konferansları, deneyim ötesi mesleki eğitimi, teknoloji transferini, danışmanlığı, yayıncılığı, yaz okullarını ve yerel-kültürel girişimlere ilgiyi içermektedir (Fleming, 1995).

2.2.2. Avrupa Üniversiteleri Sürekli Eğitim Merkezleri Birliği (EUCEN)

Avrupa yükseköğretim kurumlarında yaşamboyu öğrenmenin gelişmesi yoluyla, Avrupa'nın ekonomik ve kültürel yaşamına katkıda bulunmak ve Avrupa'nın her yerinde yaşamboyu öğrenme bilgi ve politikalarının yayılmasında üniversitelerin etkisini genişletmek amacıyla, Avrupa Üniversiteleri Sürekli Eğitim Merkezleri Birliği (European University Continuing Education Network) kurulmuştur (EUCEN, 2007).

Birlik bu temel amaçlarını gerçekleştirebilmek için yapılması gerekenleri şöyle belirlemiştir (EUCEN, 2007):

- Avrupa'da yükseköğretimdeki yaşamboyu öğrenme konusuyla ilgili yenilik ve iyi uygulamaların gelişimi, değişimi ve yayılması için bir forum oluşturulmalıdır,
- Yaşamboyu öğrenmenin bütün alanlarında yüksek standartlar özendirilmeli, yaşamboyu öğrenme için Birliğin üyeleri arasında uyum sağlanmalıdır,
- Yükseköğretim içinde halka ve politika üreticilerine yaşamboyu öğrenmenin kapsamı açıklanmalı ve sunulmalıdır,
- İlgili gruplarla ve örgütlerle iletişim ve işbirliği kolaylaştırılmalıdır,

- Yaşamboyu öğrenmeyle ilgili araştırmalar yapılması özendirilmeli ve bu araştırmaların sonuçları yayınlanmalıdır,
- Mali olanakların sağlanmasında gerekli fonlar elde edilmeli ve bu fonlar, birliğin amaçlarının gerçekleştirilmesinde kullanılmalıdır.

Birlik; Genel Kurul, Yürütme Kurulu ve Mali Komite'den oluşmaktadır. Bütün SEM'ler genel kurul üyesi olup, yürütme kurulunda ise bir başkan ve iki üye bulunmaktadır. EUCEN'in gelirleri, genel olarak AB projelerinden elde edilmektedir. Birliğin temel amacı, bilgi akışını sağlayarak birbirini desteklemek, sürekli eğitimin sorunlarına çözüm bulmak ve kalitesini geliştirmektir. Birliğe, her ülkenin kendi sürekli eğitim merkezleri birlikleri üye olabilmektedir (Soeiro, 2007:20).

Sürekli eğitim politika üretim sürecinde, Avrupa Üniversiteleri Sürekli Eğitim Merkezleri Birliğı (EUCEN) önemli bir role sahiptir. Yaşamboyu öğrenme stratejileri ve etkinliklerini geliştirmek isteyen üniversitelere, uluslararası projeler ve danışmanlık için uzmanlar ve uzman grupları sağlamaktadır. Konferans, projeler ve ağ etkinlikleri yoluyla personel ve program gelişimi, en iyi uygulamaların paylaşımı, sürekli eğitim ve uluslararası bağlantının gelişmesi için çeşitli olanaklar sağlamaktadır (EUCEN, 2007). Birliğin, Türkiye'deki üniversitelerden de iki üyesi bulunmaktadır. Türkiye'de henüz SEM Birliğı oluşturulmadığı için Orta Doğu Teknik Üniversitesi Sürekli Eğitim Merkezi ve Fırat Üniversitesi Sürekli Eğitim Merkezi, üniversite olarak EUCEN'in ayrı ayrı üyesidirler.

Sürekli eğitimle ilgili diğere ağlar, Avrupa Yaşam Boyu Öğrenme İnsiyatifi (ELLI) ile Avrupa Yetişkin Eğitimi Araştırmaları Topluluğı (ESREA)'dur. Avrupa Yaşam Boyu Öğrenme İnsiyatifi, yaşamları boyunca tüm koşulları ve rolleri gerçekleştirmek için gereken beceri ve bilgiyi edindirmek için bireyleri destekleyen bir öğrenme sürecinin gelişimi konusunda liderlik sağlamaya çalışmaktadır (Thomas, 1995:14).

2.2.3. Türkiye’de Sürekli Eğitim Merkezleri

Bilgi toplumu olma yolunda eğitim sisteminin görevi; topluma yaratıcı, eleştirel ve çok yönlü düşünebilen, öğrenmeyi öğrenen, problem çözebilen, kendi öğrenme sorumluluğunu kavramış ve bilinçli kararlar verebilen bireyler yetiştirmektir (Saban, 2004:169).

Eğitim sisteminin bir parçası olan yükseköğretimin (üniversitelerin) temel işlevleri; araştırma, öğretim ve toplum hizmetleridir. Bu bağlamda, toplumdaki bireylere yaşamboyu öğrenme becerilerinin kazandırılmasında üniversitelerin önemli görevleri vardır. Yaşamboyu öğrenmenin yaşama geçirilmesinde yükseköğretimin çok önemli katkısı olduğu ve yaşamboyu öğrenmenin, yükseköğretim çalışmalarının ayrılmaz bir parçası olması gerektiği; üniversiteler için dönüm noktası olan Türkiye’nin de katıldığı Bologna sürecinde (2001’de Prag), 33 Avrupa ülkesinin Eğitim Bakanlarının katıldığı konferansta vurgulanmıştır (Sorani vd, 2006:202).

Üniversitelerde kurulan sürekli eğitim merkezlerinin (SEM) yasal dayanağı 2547 sayılı Yükseköğretim Yasası’nın 2880 sayılı Yasayla değişik 7/d maddesidir. Bu madde gereği SEM’ler, rektörlüklere bağlı uygulama ve araştırma merkezi statüsünde kurulmuştur. Üniversitelerin, uygulama ve araştırma merkezi kurulabilmesi için Yükseköğretim Kuruluna (YÖK) yapmış oldukları önerileri; YÖK Yürütme Kurulunca belirlenen ölçütlere göre değerlendirilmektedir.

Üniversitelerde kurulacak Uygulama ve Araştırma Merkezleri için, YÖK Yürütme Kurulunca belirlenen ölçütler şunlardır (YÖK, 2000):

1. Merkezle ilgili üniversitede etkinlik gösteren bölümlerin ve bu bölümlerdeki lisans ve lisansüstü programların durumu,
2. Merkez etkinliklerinin, üniversitede ilgili bölümlerde bulunan programlara ve araştırmalara sağlayacağı akademik destek durumu,
3. Merkezlerin, ilgili programlara yönelik mesleklere hazırlayıcı ve destekleyici katkılarının ne ölçüde olacağı,
4. Merkez etkinliklerinin, bölümlerde yürütülen programların uygulama boyutuna yapacağı katkı durumu,

5. Merkez etkinliklerinin, bölümlerde yürütülmekte olan programlardan ve araştırmalardan farklılık durumu,
6. Merkezin etkinliklerinin özelde üniversiteye, genel olarak da topluma yapabileceği katkı durumu,
7. Merkez için fiziki altyapı (bina, laboratuvar) olanaklarının var olup-olmadığı, eğer yoksa, bunların nasıl sağlanabileceğiyle ilgili planlama durumu,
8. Merkezde görev alacak akademik personelin durumu,
9. Merkeze ait yönetmelik taslağının bulunmasıdır.

Yukarıda belirtilen ölçütlere göre hazırlanan SEM Yönetmeliği, Yükseköğretim Kurulundan onay alındıktan sonra Resmi Gazetede yayımlanmakta ve böylece Sürekli Eğitim Merkezinin resmi olarak kuruluşu tamamlanmaktadır.

SEM'lerde eğitim programları, genel olarak mesleki bilgi ve beceri kazandırılmasına yöneliktir. Bununla birlikte genel öğrenme etkinlikleri olarak kişisel gelişim, sosyal doyum sağlama ve boş zamanları değerlendirme amaçlarına yönelik çok farklı eğitim programları da yer alabilmektedir. Sürekli eğitim merkezinin çoğunda bilgisayar işletim sistemi ve kullanımı ile yabancı dil öğretim programları bulunmaktadır. Bunun gerekçesi olarak; bilgisayarların çok çeşitli işlevleriyle her sektörde kullanılıyor olması ve küreselleşmeyle birlikte yabancı dil bilmenin vazgeçilmez bir unsur olduğu söylenebilir.

Türkiye'de SEM Birliği'nin oluşturulmasıyla ilgili olarak gerçekleştirilen bir toplantıya değinmekte yarar görülmektedir. Orta Doğu Teknik Üniversitesi'nde 3-4 Kasım 2006 tarihinde "Ulusal Sürekli Eğitim Merkezleri Toplantısı" 26 üniversiteden 35 katılımcı ile gerçekleştirilmiştir.

Toplantıda, SEM'lerin sorunları ve çözüm önerileri iki temel başlık altında görüşülmüştür. İlk bölümde kalite konusunda karşılaşılan temel sorun alanları; yetişmiş-egitilmiş insan kaynağı eksikliği, fiziksel olanak, tanıtım- duyuru, haksız rekabet, belgeler ve terminoloji konusunda ortak kavramsallaştırma eksikliği, eğitimi açılan konular, verilen belgelerin tanınmaması, SEM'ler arası işbirliği eksikliği,

eğiticilerin eğitimi, eğitimlerin işlevselliği, kalitenin ölçülmesi, kursiyer takibi, göstermelik talep, bilinçsiz talep, bilginin ölçülmesi, eğitimcilerin hakkına saygı, bilinçsiz teknoloji kullanımı, kursun ciddiye alınması, eğitim yöntemleri, yurt dışı bağlantılı eğitimler-sınavlar ve ücretsiz eğitimler olarak belirtilmiştir (SEM Bülteni, 2007:3).

İkinci bölümde ise temel sorun alanları; mali süreçler, bürokrasi ve üniversite ile ilişkilerde yaşanan sorunlar ve süreçlerin uzaması, harcamalar ve ödemelere ilişkin mali engeller olarak belirtilmiştir. Toplantı sonucunda SEM’lerde; eğitimlerin içeriği, kalitesinin ölçülmesi, belgeler, izlenen mali ve bürokratik süreçler gibi konularda farklı uygulamalar olduğu ve eğitimin içeriğine, kalitesine ve yasal süreçlere ilişkin konularda SEM’ler arası bir uyum olmadığı anlaşılmıştır. Mali ve bürokratik sorunların yetkili merciler karşısında bütünü temsil edecek şekilde çözümlenmesini sağlamak ve SEM’leri daha etkin ve kaliteli eğitim veren kurumlara dönüştürebilmek için işbirliğinin şart olduğu ve bunun için de Türkiye’de Ulusal Sürekli Eğitim Merkezleri Birliği kurulması gerektiği ortaya çıkmıştır (SEM Bülteni, 2007:4).

2.3.İlgili Araştırmalar

Bu bölümde, yaşamboyu öğrenme, yetişkin eğitimi ve sürekli eğitim ile ilgili ulaşılabilen yurt içi ve yurt dışı araştırmalar özetlenerek sunulmuştur.

2.3.1.Yurt İçi Araştırmalar

Erguvan’ın (2002), “Yetişkin Eğitimi Yöneticilerinin Yöneticilik Yeterliklerinin Belirlenmesi” adlı araştırmasında, İstanbul’da bulunan Halk Eğitim Merkezleri ve Sürekli Eğitim Merkezleri yöneticilerinin, yönetim süreçleri, insan ilişkileri ve liderlik boyutlarındaki yeterlik düzeylerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Yetişkin eğitimi yöneticilerinin, yöneticilik yeterliklerini yerine getirme düzeylerinin belirlenmesine yönelik araştırmada, genel tarama modeli kullanılmıştır.

Araştırmanın çalışma evrenini İstanbul’da bulunan 33 Halk Eğitim Merkezi (HEM) ile Sürekli Eğitim Merkezi (SEM) olan yedi üniversitede yönetici ya da yönetici

yardımcısı olarak çalışan 70 kişi oluşturmaktadır. Araştırma problemini yanıtlayacak veriler, araştırmacı tarafından geliştirilen anketle toplanmıştır. Verilerin çözümlenmesi SPSS programıyla yapılmış ve ortalama, standart sapma, t-testi, tek yönlü varyans analizi teknikleri kullanılmıştır.

Araştırma sonucunda, yetişkin eğitimi yöneticilerinin çoğunlukla öğretmen yetiştiren okullardan mezun oldukları, yetişkin eğitimi konusunda eğitim almadıkları, yetişkin eğitimi konusundaki bilgilerini öncelikle bu alanda hizmet vererek sonra da hizmet içi eğitim kurslarına katılarak kazandıkları saptanmıştır. HEM müdür ve müdür yardımcılarının mali plan yapma, hizmet içi eğitim düzenleme, pazarlama ve halkla ilişkiler kurma gibi planlama boyutuna ait yeterlikleri düşük düzeyde yerine getirdikleri; SEM müdür ve müdür yardımcılarının ise planlama boyutunda düşük düzeyde yeterlik gösterdikleri, ancak teknoloji kullanımını HEM yöneticilerinden daha sık yerine getirdikleri sonucu ortaya çıkmıştır. Bununla birlikte iletişim boyutuna ait olan kalite çemberleri, sorun çözme toplantılarından yararlanmak da, SEM yöneticilerinin düşük düzeyde gerçekleştirdiği yeterlikler olarak görülmüştür.

Yıldız'ın (2002), "Türkiye'de Yetişkin Eğitimi Araştırmaları: Amaç, Kapsam, Yöntem ve Eğilimler" adlı araştırmasında, Türkiye'deki yetişkin eğitimi araştırmalarının amacının, yönteminin, kapsamının ve eğilimlerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın çalışma evrenini, kuruluşundan 2001 yılı Mayıs ayına kadar Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi ve Boğaziçi Üniversitesi Eğitim Fakültesi Halk Eğitimi Bölümlerinde/Anabilim Dallarında/Programlarında yapılmış toplam 110 adet lisansüstü (yüksek lisans ve doktora) tez oluşturmaktadır. Araştırma, tarama modelinde betimsel bir çalışma olup, verilerin analizinde betimsel istatistik yöntemlerinden frekans ve yüzde kullanılmıştır.

Araştırma sonuçlarına göre; Türkiye'deki yetişkin eğitimi araştırmalarının sayısal olarak az olduğu, araştırmaların daha çok halk eğitim merkezleri ve çeşitli kurumların yetişkin eğitimi etkinliklerini değerlendirmeye yönelik olarak yapıldığı, araştırmaların büyük bir çoğunluğunda betimsel tarama modelinin kullanıldığı, yetişkin eğitimi araştırmalarıyla ilgili araştırma önceliklerini ve eğilimlerini

belirleyici düzenekler bulunmadığı, araştırmalarda ağırlıklı olarak nicel araştırma yöntemlerinin kullanıldığı ve araştırma verilerinin betimsel istatistik tekniklerle analiz edildiği saptanmıştır.

Güler'in (2004), "Avrupa Birliği'nin Yetişkin Eğitimi Programı Grundtvig Çerçevesinde Halk Kütüphanelerinin Yeri ve Önemi" adlı araştırmasında, Avrupa Birliği'nin Sokrates Programı içinde yer alan Grundtvig Programının tanıtılması, öneminin açıklanması, Sokrates programında yer alan diğer alt programlarla birlikte irdelenmesi, Grundtvig programının uygulanmasında halk kütüphanelerinin yerinin belirlenmesi, üstleneceği rollerin saptanması ve bu bağlamda halk kütüphanelerinin çok önemli bir konuma sahip olduğunun ortaya konulması amaçlanmıştır. Araştırmada veriler, belgesel tarama ve görüşme tekniği ile elde edilmiş ve betimleme yöntemi kullanılmıştır.

Araştırma sonucunda, halk kütüphanelerinin hem bireysel öğrenme olanakları hem de grup çalışması olanakları sunarak, verdikleri bütün hizmetlerle yaşamboyu öğrenme merkezi olduğu ve Türkiye'de yaşamsal önem taşıyan halk kütüphanelerine gereken önemin bir an önce verilmesi gerektiği vurgulanmıştır. Bu bağlamda, halk kütüphanelerindeki hizmet çeşitliliği, bilgi alış-verişi, yaratıcı düşünce anlamında Grundtvig programının, katkı sağlayacak bir rehber olacağı belirtilmiştir.

Çankaya'nın (2005), "Göç Etmiş Yetişkinlerin Eğitim Kurumlarının Yürüttüğu Yetişkin Eğitimi Etkinliklerine Katılmama Nedenleri" adlı araştırmasında, İstanbul'a 1985-2004 yılları arasında göç etmiş yetişkinlerin, eğitim kurumlarının yürüttüğu yetişkin eğitimi etkinliklerine katılmama nedenleri, yaygın ve kendiliğinden öğrenme deneyim alanları ve yetişkin eğitimi etkinliklerine katılmama nedenlerinin nüfusbilim özellikleri ile ilişkisinin araştırılması amaçlanmıştır.

Araştırmanın örneklemini 2005 yılında İstanbul'un Kağıthane ilçesinin dört mahallesinde oturan 202 göç etmiş yetişkin oluşturmaktadır. Araştırma verileri, Kirazoğlu (1996) tarafından geliştirilen "Yetişkin Eğitimi Etkinliklerine Katılmama

Nedenleri Ölçeği” ile katılımcıların nüfusbilim özelliklerine yönelik soruların bulunduğu bilgi formu kullanılarak görüşmelerle toplanmıştır.

Faktör analizi sonucunda göç etmiş yetişkinlerin eğitim etkinliklerine katılmama nedenleri (faktörler); düşük özgüven, eğitim etkinliklerine karşı olumsuz tutum, maddi ve iletişimsel engeller, zaman kısıtlılığı, aile sorumluluğu ve kurslara tanışıklık, çevreden çekinme-korku, kurslardan memnuniyetsizlik, katılmaya isteksizlik olarak belirtilmiştir. Nüfusbilim özelliklerinden; cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, meslek, ev sahipliği, algılanan ekonomik ve sosyo-ekonomik statü, göç etme nedenleri ve örgün olmayan öğrenme deneyimine sahip olma durumları ile faktörler arasında değişik düzeylerde anlamlı ilişki bulunmuştur.

Araştırma sonuçları, İstanbul’a göç etmiş yetişkinlerin pek çok açıdan yoksunluk içinde olduklarını ve devlete ait yetişkin eğitimi kurumlarının da onların gereksinimlerine yanıt vermediğini ortaya koymaktadır. Ancak, yetişkinlerin kendi öğrenme alanlarını bazı kaynakları kullanarak oluşturdukları gözlenmiştir. Bu öğrenme alanları; işle, dini inançla ilgili, kadınlara özgüleşmiş öğrenme, sosyalleşme, kent yaşamı, politik bilinçlenme, kendi kendine öğrenme olarak isimlendirilmiştir.

Çelik’in (2007), “Yerel Kalkınma İçin Üniversite Sürekli Eğitim Birimleri: ODTÜ SEM Örneği” adlı araştırmasında, Üniversite Sürekli Eğitim Birimleri’nin bilgi ekonomisi bağlamında yerel kalkınmaya katkı sağlama açısından çok önemli bir pozisyonda olduğunu vurgulamak ve Türkiye’de bu birimlerin ne ölçüde bu amaca hizmet ettiklerinin analiz edilmesi amaçlanmıştır.

Araştırma verileri, nitel ve nicel yaklaşımlar kullanılarak elde edilmiştir. Türkiye genelindeki Sürekli Eğitimi Merkezleri’nin faaliyet düzeylerine ilişkin veriler, 3-4 Kasım 2006’da düzenlenen “Ulusal Sürekli Eğitim Merkezleri” toplantısına katılan yöneticilerden edinilmiştir. ODTÜ Sürekli Eğitim Merkezi’ne ilişkin nicel veriler ise 2003-2005 yılları arasında şirketlere ve bireysel katılımcılara yönelik düzenlenen eğitimlere katılan kişilerin doldurduğu kayıt formlarındaki bilgilerden toplanmıştır.

Ayrıca, 2003-2005 yılları arasında ODTÜ Sürekli Eğitim Merkezi'nden eğitim almış katılımcılarla ve araştırmanın devam ettiği süreçte eğitim almakta olan katılımcılarla görüşmeler yapılmıştır. Verilerin çözümlenmesinde tanımlayıcı istatistik yöntemler kullanılmıştır.

Araştırma sonuçları, üniversite sürekli eğitim merkezlerinin hem toplumun geniş bölümüne hizmet etme hem de üniversite-toplum arasındaki ilişkiyi geliştirme işlevlerini yerine getiremediğini göstermektedir. Ayrıca, Türkiye'de üniversite sürekli eğitim merkezlerinin yeni ekonomik yapı içerisinde üstlenebilecekleri yerel kalkınmaya hizmet etme işlevini de yerine getiremedikleri sonucuna ulaşılmış ve bu durumun üstesinden gelinmesi için kapsamlı bir strateji geliştirilmenin gerekliliği ve bu stratejinin geliştirilmesine yönelik makro ve mikro ölçekli politika önerileri ortaya konmuştur.

2.3.2. Yurt Dışı Araştırmalar

Gorard, Rees ve Fevre (1998) "Öğrenme Toplumuna Doğru İlerleme: Yaşamboyu Öğrenme Örüntüleri" adlı çalışmalarında İngiltere'nin yaşamboyu öğrenmeyi artırma ve destekleme ve öğrenme toplumunun oluşturulmasına yönelik politikasını araştırmışlardır.

Anılan çalışmada 1945 ve 1995 yılları arasında bir endüstri şehri olan South Wales'de (Güney Galler) yaşamış ve South Wales Coalfield arşivinde kayıtlı olan 15- 65 yaş aralığındaki 1104 yetişkinin eğitim ve çalışma geçmişleri analiz edilerek yaşamboyu öğrenme durumları tanımlanmıştır. Çalışma için bu şehrin seçilmesinin nedeni, şehrin çok kısa bir süre içinde ekonomik gelişim yaşaması ve bu konuda güçlü bir duruma gelmesidir ve bu çalışmaya katılan kişiler de, şehrin bu değişimine tanıklık etmişlerdir. Çalışmanın verileri, katılımcılarla ve onların çocuklarıyla yapılan görüşmelerden ve bu görüşmeler sırasında çekilen video kasetlerden elde edilmiştir.

Bu çalışmanın sonuçları, daha fazla ayrıcalıklara sahip ailelerden gelmiş katılımcıların, okul yaşantılarında daha fazla başarılı olduklarını ve bu kişilerin

eğitimde başarıyla kaldıklarını ve bu eğitimli insanların iş yaşamlarında da eğitimi kabul ettiklerini ortaya koymuştur. Ayrıca çalışma sonuçları toplumdaki ve bireylere sunulan fırsatlardaki değişikliklerin, cinsiyet farklılıklarının ve bölgesel çeşitliliklerin arasındaki farklılıkların yetişkin eğitime katılımı belirlediğini göstermiştir.

Turner (1998) “Yaşamboyu Öğrenme Gerçeğini Konuşmak” adlı çalışmasında İskoçya’da Glasgow Üniversitesindeki yetişkin ve sürekli eğitim merkezindeki yarım günlük kredili kursların öğretimdeki etkileri ve bu kursların ilk üç yılda karşılaştıkları, uygulamalardaki zorlukları araştırmıştır. Bu programın geliştirilmesi proje olarak ‘Scotish Higher Education Founding Council’ tarafından desteklenmiştir.

1995 ve 1997 yılları arasında yetişkin ve sürekli eğitim merkezindeki kursların sayısı 56’dan 84’e yükselmiş ve bu süre içinde bu kurslara katılan öğrenci sayısı ise 1023’ten 1384’e yükselmiştir. Bu program, yetişkinlere akşam saatlerinde istedikleri kurslara katılma olanağı sağlamıştır. Bu çalışmada katılımcılar kendi işleri, gönüllü çalışmaları ve önceki iş deneyimleri ile ilgili açık uçlu soruları yanıtlamışlardır. Bu sorular, katılımcıların bu kursları almak üzerine kendi motivasyonlarını ortaya çıkarmak için uygulanmıştır. Buna ek olarak katılımcılarla görüşmeler yapılmıştır. Bu görüşmeler, katılımcılara uygun kursları seçmeleri hakkında tavsiyede bulunma ve onlara rehberlik etme olanağı da sağlamıştır.

Araştırma sonuçları, akşam saatlerinde açılan sürekli eğitim kurslarının kredi tamamlamakta zorlanan öğrencilere, kredi transferi yoluyla derece almalarında kolaylık sağladığını göstermiştir. Ayrıca bu kurslar, gündüz programına devam edemeyen öğrencilere sertifika almalarında büyük kolaylık sağlamakla birlikte onların uzmanlaşmak istedikleri alanda çalışmalarına olanak sağlamaktadır.

Welle-Strand (2002) “Service Üniversitesinde Sürekli Yüksek Eğitim: Geleneksel Bir Norveç Üniversitesinde Yaşam Boyu Öğrenmenin İhtimali Nedir?” adlı

çalışmasında sürekli eğitim hakkında Norveç politikasını ve bu eğitimin son zamanlarda üniversitelerin gelişimindeki gözlemlenen etkilerini tartışmaktadır.

1960 ve 1997 yılları arasında Oslo Üniversitesindeki eğitim araştırmaları bölümünden (The Institute for Educational Research, PFI) yüksek lisans diplomalarını alan 1184 kişiye araştırma anketi gönderilmiş olup, yanıt alınan 634 kişi araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Bu kişiler mesleklerine göre 5 ana gruba ayrılmıştır. Bu gruplar, yüksek eğitim enstitülerinde öğretmenlik ve araştırma, ilköğretim ve lisede öğretmenlik, halkla ilişkiler, psikolojik rehberlik ve danışma ve çeşitli özel etkinliklerdir.

Araştırma sonuçlarına göre, diplomalarını eğitim ve politika alanlarından alan mezunların büyük bir çoğunluğu yükseköğretimde ve buna ek olarak ilköğretimde sürekli eğitimin gerekliliğine inanmaktadırlar. Araştırma aynı zamanda disiplin temelli çalışmalarda, mesleki yönelimli çalışmalardan daha çok sürekli eğitim gereksinmesi olduğunu göstermiştir. Araştırmaya katılanların yüzde 30'u özellikle psikoloji, araştırma metodları, eğitim bilim, sosyoloji ve eğitim psikolojisi olmak üzere disiplin temelli beş alanda sürekli eğitim gereksinimini belirtmiştir. Meslek yönelimli çalışma alanlarıyla ilgili olarak katılımcıların yüzde 30'undan daha fazlası örgüt ve liderlik, değerlendirme, bilgi teknolojisi, öğretimde yeni ortam/araçlar gibi konularda sürekli eğitimin gerekliliğini vurgulamışlardır.

Araştırmaya katılanlar sürekli eğitim için özel gereksinimler belirtmişlerdir. Disiplin temelli çalışmalar içerisinde biliş ötesi teoriler, öğrenme, nitel yöntemler ve analiz, sosyal psikoloji, motivasyon, bilgi teorisi ve nicel yöntemler ve analizlerine tercih sıralamasında öncelik verilmiştir. Mesleki yönelimli çalışmalar içerisinde en üst düzeyde sıralanan gereksinimler öğretim sürecinin/uygulamaların değerlendirilmesi, internet ve eğitim, örgütün/sistemin değerlendirilmesi, bilgisayar temelli öğrenme, öğretimin değerlendirilmesi, eğitimsel liderlik, plan ve programların değerlendirilmesi, sonuçların değerlendirilmesi, öğrenen örgütler, ilerleme ve başarının yollarının belirlenmesi ve ihtiyaçların analizidir.

Wehrmeyer ve Chenoweth'ın (2006) "Yükseköğretim Kurumlarının Açtıkları Sürekli Eğitim Kurslarının Rolü ve Etkileri" adlı araştırmalarında, bu kurslar aracılığıyla katılımcıların güncel çevre konuları ve politikalarına olan ilgilerini artırmayı, uluslararası çevresel sorunlara yönelik algılarını geliştirmeyi ve bu kurslarda verilen çevre politikalarıyla ilgili eğitimin günlük yaşantıyla olan ilişkisini belirlemeyi amaçlamıştır.

İngiltere'de Surrey Üniversitesindeki Çevresel Strateji Merkezi tarafından (Centre for Environmental Strategy, CES) İngiltere Hükümeti çalışanları için (The UK's Foreign and Commonwealth Office, FCO) 2001 ve 2004 yılları arasında çevreyle ilgili çeşitli sürekli eğitim kursları açılmıştır. Bu kursların isimleri; çevresel konulara giriş, pratik çevresel yönetim, sürekli gelişim için denetim ve küresel çevredir.

Araştırmanın örneklemini bu kurslardan en az birine katılmış olan 45 kişi oluşturmaktadır. Araştırmanın deseni deneysel olup, katılımcıların çevresel davranışlarındaki değişimini belirlemek amacıyla, araştırmacılar tarafından geliştirilen "Çevresel Davranış" anketi kullanılmıştır. Veri toplama aracı olarak kullanılan anket, 28 sorudan oluşmakta ve beşli likert tipi derecelendirme kullanılmıştır. Anket, katılımcılara kurs öncesi ve kurs sonrası olmak üzere iki kez uygulanmıştır.

Araştırma sonuçlarına göre, sürekli eğitim kursları, katılımcıların çevresel konular hakkındaki bilgilerinin artmasında etkili olmuştur. Araştırma bulguları, bu kurslara katılanların, çevresel konularla ilgili politik soru ve sorunlarına karşı, kurs öncesine göre daha duyarlı davranış gösterdiklerini ortaya koymaktadır. Katılımcıların büyük bir çoğunluğu, bu kursların sürelerinin uzatılmasıyla daha etkili bir verim alınabileceği görüşünü paylaşmaktadır.

III. BÖLÜM

YÖNTEM

Bu bölümde; araştırma deseni, evren ve çalışma evreni, veri toplama teknikleri, veri toplama süreci, verilerin analizi, geçerlik ve güvenilirlikle ilgili bilgiler yer almaktadır.

3.1.Araştırma Deseni

Araştırma deseni, tarama modelinde betimsel bir çalışmadır. Tarama modeli, geçmişte ya da günümüzde var olan bir durumu, var olduğu şekliyle betimleyen bir araştırma yaklaşımıdır (Karasar, 2004:77). Araştırma verilerinin toplanması ve analizinde nitel araştırma teknikleri kullanılmıştır. Araştırma verileri, doküman incelemesi ve görüşme tekniği ile elde edilerek, veri setinin çözümlenmesi içerik analiziyle yapılmıştır. Araştırma verilerinin araştırmanın amacına göre kodlanıp, sınıflandırılmasıyla temalara ulaşılmış ve bunlarla ilgili açıklamalar, tanımlamalar, betimlemeler yapılarak, elde edilen sonuçlar, ilişkiler örüntüsünde yorumlanmıştır.

Sonuç olarak sürekli eğitim merkezlerinin yapı ve işleyişinin analiz edilmesiyle elde edilen sonuçlara göre SEM'lerin, bireylerin ve toplumun öğrenme gereksinimlerini ne derecede karşılayıp karşılamadıkları açığa çıkarılmaktadır.

3.2.Evren ve Çalışma Evreni

Araştırma sürecinde ve araştırmanın resmi kabulünden (Mayıs 2007) sonra yapılan güncellemede; Yükseköğretim Kurulu'nun internet sitesi incelenerek, 58'i Devlet Üniversitesi (EK-2) ve 26'sı Vakıf Üniversitesi (EK-3) olmak üzere yurtiçinde toplam 84 üniversite olduğu saptanmıştır. Üniversitelerin internet sitelerinde yapılan doküman incelemesi sonunda ise, 34'ü Devlet Üniversitelerinde (EK-4) ve 17'si Vakıf Üniversitelerinde (EK-5) olmak üzere toplam 51 tane Sürekli Eğitim Merkezi olduğu belirlenmiştir.

Araştırmanın sınırlılıklar kısmında da belirtildiği gibi Vakıf Üniversitelerinin dolayısıyla bunlara bağlı olarak kurulan SEM'lerin genel olarak büyük şehirlerde

bulunuyor olması nedeniyle, Vakıf Üniversitelerindeki SEM'ler, araştırmanın kapsamı dışında tutulmuştur. Böylece araştırmanın evreni, Türkiye'deki 58 Devlet üniversitesi içerisinde sürekli eğitim merkezi bulunan 34 üniversiteden oluşmaktadır. Sürekli eğitim merkezi bulunan 34 üniversiteden, belirli ölçütler kullanılarak yapılan seçme sonucunda saptanan 12 sürekli eğitim merkezi ise, araştırmanın çalışma evrenini oluşturmaktadır.

Araştırmanın evreni içinden üzerinde derinlemesine ve ayrıntılı olarak çalışılacak çalışma evreninin seçilmesi, doküman analizi yöntemi ile yapılmıştır. Analiz için gerekli olan belgeler, üniversitelerin resmi internet sitelerinden sağlanmıştır. Dokümanların belli bir sisteme göre incelenmesinde, çeşitli değişkenler kullanılmıştır. Bu değişkenler (seçme ölçütleri) şunlardır:

- SEM'lerin bulunduğu üniversitelerin kuruluş yılları
- SEM'lerin kuruluş yılları
- SEM'lerin bulunduğu üniversitelerin konumu
- SEM'lerin yürüttüğü program çeşitliliği
- SEM'lerin etkinlik düzeyi

SEM'lerin bulunduğu üniversiteler, kuruluş yıllarına göre incelenerek, yakın dönemde kurulan ve çok önce kurulan üniversiteler biçiminde bir sınıflandırma yapılmıştır. Bu bağlamda SEM'ler de kuruluş yıllarına göre, benzer şekilde sınıflandırılarak, yıllara göre gelişmişlik düzeyine bakılmıştır. SEM'lerin bulunduğu üniversiteler bölgesel konumuna göre de incelenmiş olup, büyük şehirlerde yer alması yani merkez üniversite olması ya da büyük şehirlerin dışında taşra üniversitesi olması biçiminde sınıflandırılmıştır. Daha sonra SEM'lerin yürüttüğü program çeşitliliğine bakılmıştır. SEM'ler, yürüttükleri programlara göre yoğun/orta/az/hiç biçimde sınıflandırılmıştır. Son olarak da etkinlik düzeyinde kurs sayılarına bakılmış ve açmış oldukları kurslara göre derecelendirilmiştir.

Değişken olarak tanımlanan seçme ölçütleri göz önünde bulundurularak, SEM'ler üç gruba ayrılmıştır. Araştırma problemine yanıt bulmak amacıyla gerekli verileri

toplamak üzere her gruptan dört tane SEM, nitel görüşme yapmak için seçilmiştir. Gruplandırılan SEM'lerin seçilmesinde, araştırmacının bu merkezlere ulaşabilirliği dikkate alınmıştır. Bu çerçevede, SEM'lerin yöneticileriyle görüşme yapılan üniversiteler şunlardır: Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Ankara Üniversitesi, Pamukkale Üniversitesi, Cumhuriyet Üniversitesi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Fırat Üniversitesi, Akdeniz Üniversitesi, Mersin Üniversitesi, Boğaziçi Üniversitesi, Marmara Üniversitesi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Süleyman Demirel Üniversitesi.

3.3. Veri Toplama Teknikleri

Araştırmada, SEM'ler üzerinde ayrıntılı çalışabilmek ve derinlemesine veri elde edebilmek için nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Nitel araştırma, araştırmacının esnek olmasını, toplanan verilere göre araştırma sürecine yeniden şekil vermesini, hem araştırma deseninin oluşturulmasında hem de toplanan verilerin analiz edilmesinde tümevarıma dayalı bir yaklaşım içinde olmasını gerektirir. Yıldırım'a (Yıldırım ve Şimşek, 2004:35) göre:

Nitел araştırma; gözlem, görüşme ve doküman analizi gibi nitel veri toplama yöntemlerinin kullanıldığı, algıların ve olayların doğal ortamda gerçekçi ve bütüncül bir biçimde ortaya konmasına yönelik nitel bir sürecin izlendiği araştırmadır.

Araştırmada kullanılan veri toplama teknikleri, görüşme ve doküman (analizi) incelemesidir. Doküman analizi, araştırma konusu ile ilgili var olan dokümanların toplanması ve belirli bir sisteme göre kodlanıp, incelenmesi işlemidir. Doküman analizi ile araştırma problemine yönelik genel eğilimler ve alternatif fikirler daha belirgin hale gelir (Çepni, 2007:76). Görüşme ise alanyazında şöyle tanımlanmaktadır: “önceden belirlenmiş ve ciddi bir amaç için yapılan, soru sorma ve yanıtlama tarzına dayalı karşılıklı ve etkileşimli bir iletişim sürecidir” (Yıldırım ve Şimşek, 2005:119).

Üniversitelerin resmi internet sitelerinde genel (literatür) tarama amacıyla doküman incelemesi yapılarak, sürekli eğitim merkezlerinin yönetsel ve örgütsel yapısı ile eğitim programları hakkında veriler elde edilmiştir. SEM'lerle ilgili literatür taraması doğrultusunda, araştırmanın alt problemlerini açıklayacak verileri elde edebilmek

için veri toplama aracı olarak görüşme formu geliştirilmiştir. Hazırlanan taslak görüşme formunun güvenilirlik ve geçerliğini sağlamak için alan uzmanlarının (Prof.Dr.Hüseyin KIRAN, Yrd.Doç.Dr.Aynur BİLİR, Yrd.Doç.Dr.Yaşar YAVUZ, Yrd.Doç.Dr.Gökhan TUZCU, Yrd.Doç.Dr.Sevgi ÖZGÜNGÖR, Yrd.Doç.Dr.Arzu KARÇKAY, Yrd.Doç.Dr.Necla KÖKSAL, Yrd.Doç.Dr.Bilal DUMAN) görüş ve önerileri alınmıştır. Taslak görüşme formu, alan uzmanlarının görüş ve önerileri doğrultusunda yeniden düzenlenmiştir. Son şekli verilen taslak görüşme formunu alanda denemek amacıyla, SEM'lerde kurucu müdürlük yapmış, SEM müdürleriyle pilot görüşmeler yapılmıştır. Yapılan pilot görüşmeler sonrasında forma son şekli verilerek, araştırmanın amacını gerçekleştirmek üzere Sürekli Eğitim Merkezlerinin yöneticileriyle görüşmeler yapılmıştır.

3.4. Veri Toplama Süreci

Araştırmanın, Enstitü Yönetim Kurulunca resmi olarak kabul edilmesinden (Mayıs 2007) sonra veri toplama sürecine başlanmıştır. Sürekli Eğitim Merkezi yöneticileriyle görüşmelerin yapılabilmesi için çeşitli iletişim yollarıyla (resmi yazışma, telefon, e-mail) randevu talebinde bulunulmuştur. Görüşmenin SEM Yöneticisiyle (Müdür/Başkan) yapılması tasarlanmış olup, yalnızca bir SEM'de koordinatörle görüşme yapılmıştır.

Görüşmeler genel olarak SEM yöneticilerinin, SEM'deki ya da fakültelerdeki kendi sosyal ortamlarında yapılmıştır. Görüşme öncesi, görüşmenin yaklaşık bir saat süreceği tahmin edilmişse de, birçok görüşme bir saatten daha fazla sürmüştür. Araştırmacı görüşme sürecinde soruları, SEM yöneticilerine tek tek sormaya dikkat etmiştir. Bazı SEM yöneticileri, birkaç soruyu kapsayan yanıtlar vermişlerdir. Bu durumda yanıt alınan sorular tekrar sorulmamıştır. Bir sorunun yanıtlanmasından sonra sırayla diğer soruya geçilmiştir.

Ses kayıt cihazına kaydedilen görüşmeler yazılı metin haline getirildikten sonra, soru ile yanıtın farklı yerlerde olduğu bölümler, verilerin kodlanmasında dikkate alınmıştır. Bazı SEM'lerde de gerek görüşme sürecine katkı olarak gerekse teknik bilgi vermek üzere görüşmeye, Merkezin müdür yardımcıları ya da Merkezin

sekreterleri de katılmıştır. Haziran ve Eylül aylarını kapsayan dört aylık süreç sonunda Sürekli Eğitim Merkezlerinin yöneticileriyle yapılan görüşmeler tamamlanmıştır.

3.5. Verilerin Analizi

Görüşme yöntemi ile elde edilen nitel veri setinin çözümlenmesinde içerik analizi yapılmıştır. İçerik analizinin amacı, benzer verileri, belirli kavramlar ve temalar altında bir araya getirmek ve okuyucunun anlayabileceği bir şekilde düzenleyip, yorumlamaktır. Kavram; veri setinde bir sözcük, cümle, paragraf gibi anlamlı bölümlere ve olaylara verilen anlamdır. Kavramların incelenmesiyle, bunların birbirleriyle olan ilişkileri ortaya çıkarılır ve bu ilişkiler de, bunları kapsayan üst düzey bir tema (kategori) ile anlamlandırılır (Yıldırım ve Şimşek, 2005:227).

Nitel araştırma verileri; verilerin kodlanması, temaların bulunması, verilerin kodlara ve temalara göre düzenlenmesi ve tanımlanması ve bulguların yorumlanması olmak üzere dört aşamada analiz edilebilmektedir. Ancak bu dört aşama her zaman belirgin olmayabilir (Yıldırım ve Şimşek, 2005:228-238):

Verilerin Kodlanmasında; araştırmacı, veri setini anlamlı bölümlere ayırıp, her bölümün kavramsal olarak ne anlama geldiğini isimlendirir. Buna kodlama denir. Bu kodlama bir sözcük ya da birkaç sözcükten oluşan bir ifade ile yapılabilir. Kodlamada kullanılan kavramlar, ilgili alanyazından ya da verinin içinden elde edilebilir. Burada önemli olan, veri setinde anlamlı bir bölümü kodlarken, o bölümdeki anlamı en iyi yansıtabilecek kavramı bulmaktır. Kodlama biçimi olarak genel bir çerçeve içinde kodlama yapılabilir. Bu tür bir kodlamada verilerin analizinden önce genel bir kavramsal yapı oluşturularak, bu kavramsal yapıya göre kodlama yapılabilir. Kodlama sürecinde ortaya çıkan yeni kodlar, kod listesine eklenebilir ya da yeni kodlara göre eski kodlar değiştirilebilir. Bu kodlama biçiminde genel temalar önceden belirlenebilir ve bu temaların altında daha ayrıntılı kodlar da, verilerin incelenmesinde çıkabilir.

Temaların Bulunmasında; tematik kodlama işlemi (toplanan verilerin kodlar aracılığı ile kategorize edilmesi) için öncelikle, ortaya çıkan kodların benzerlik ve farklılıklarının saptanması ve buna bağlı olarak birbiriyle ilişkili kodları kapsayacak temaların bulunması gerekir. Kuramsal çerçevesi iyi belirlenmiş bir araştırmada, temaların bir kısmı bu kuramsal çerçeveye göre önceden saptanabilir ve ortaya çıkan kodlar, bu temalar altında düzenlenir ya da gerekirse yeni temalar eklenir.

Verilerin Kodlara ve Temalara göre Düzenlenmesi ve Tanımlanmasında; araştırmacının, veri setinin çeşitli bölümlerindeki verileri, aynı kod ya da tema altında tanımlaması ve bu bilgileri, kavram ya da temaya göre birbirleriyle ilişkili olarak sunması gerekir. Ancak, bu tanımlamalar ve açıklamalar, araştırmacının kendi görüş ve yorumlarını içermez, bilgiler yalnızca işlenmiş bir biçimde sunulur. Bulguların Yorumlanmasında ise; araştırmacının, bulgular arasındaki ilişkileri anlamlandırması, neden-sonuç ilişkileri kurması, bulgulardan sonuçlar çıkarması ve bu sonuçların önemine ilişkin açıklamalar yapması gerekir.

Yıldırım ve Şimşek (2004:170), nitel verilerin analizinde her araştırmacı için önemli üç temel kavram (betimleme, analiz, yorumlama) olduğunu vurgulamaktadır. Betimleme; araştırma verilerinin, araştırma problemine ilişkin neleri söylediğinin ya da hangi sonuçları ortaya koyduğunun ifade edilmesidir. Analiz; araştırma verilerinin kavramsal olarak kodlanması ve sınıflanması yoluyla temalara ulaşılması ve bu temalar arası anlamlı ilişkilerin ortaya çıkarılmasıdır. Yorumlama ise; söylenenin ya da gözlenenin ne anlama geldiği, böylece veri analizinde anlamın ön plana çıkarılmasıdır.

Yukarıda ifade edilen nitel veri analizinin ışığında, yapılan araştırmanın içeriğine uygun olarak nitel verilerin analizi aşağıdaki basamaklar izlenerek yapılmıştır:

- Ses Kayıtlarının Yazıya Dökülmesi (Çözümleme)
- Taslak Tema Listesinin Hazırlanması
- Verilerin Kodlanması
- Verilerin Kodlara ve Temalara göre Düzenlenmesi

- Verilerin Sunulması
- Bulguların Yorumlanması

a. Ses Kayıtlarının Yazıya Dökülmesi: SEM yöneticileriyle yapılan görüşmeler sona erdiğinde, ses kayıt cihazına alınmış olan görüşmeler, araştırmacı tarafından yazıya dökülerek deşifre edilmiştir. Görüşme metinleri daha sonraki bir zamanda bilgisayar ortamında tekrar yazılarak, söylenen ile yazılanların tutarlılığına bakılmış ve böylece güvenilirlik çalışması yapılmıştır.

b. Taslak Tema Listesinin Hazırlanması: Araştırmanın alt problemleri ve görüşme formundaki sorular çerçevesinde temaların genel olarak belirtildiği taslak bir liste hazırlanmış ve veri setinin ilk analizinde bu listeden yararlanılmıştır.

c. Verilerin Kodlanması: Görüşme metinleri, araştırmacı tarafından tekrar tekrar okunarak, anlamlı bölümlerin altı çizilmiştir. Böylece veriler tanıdık hale (familiarization) getirilmiştir. Daha sonra veri setinin duyarlı hale getirilen (sensibilization) bölümleri, taslak listede genel olarak belirtilen temalar ile ilişkilendirilerek kodlanmıştır. Dolayısıyla anlamlı bölümleri açıklayan kavramlar (kodlar), taslak listede belirtilen temalarla ilişkili olarak, veri setinden ortaya çıkartılmıştır. Görüşme sorusu ile yanıtının farklı yerlerde bulunduğu durumlarda yanıtlar, ilgili sorunun altına alınarak düzenlenmiş ve bu şekilde kodlanmıştır. Veri setinden ortaya çıkartılan kodlar, taslak listeye yazılarak, böylece taslak kod listesi elde edilmiştir.

Anlamlı bölümleri kavramlaştırırken yeni temalara ulaşılmıştır. Bu süreçte, kavramları daha net olarak karşıladığına karar verilen yeni temalardan bazıları, önceki temalarla değiştirilmiştir ya da ortaya çıkan yeni temalar, taslak listeye dahil edilmiştir. Kodlama sürecinde her bir temanın altındaki kavramlar, hem birbirleriyle hem de tema ile ilişkilendirilmesinde tutarlı olup olmadığı kontrol edilerek, güvenilirlik çalışması yapılmıştır.

Bütün görüşme metinlerinin kodlama işlemi tamamlandıktan sonra; anlamlı bölümleri açıklayan kavramlar ve bu kavramlarla ilişkili temaların yer aldığı taslak kod listesi, alan uzmanlarının görüş ve önerilerine sunulmuştur. Alan uzmanlarının görüş ve önerileri yönünde, taslak kod listesi yeniden düzenlenmiştir. Bu süreçte, analiz çalışmaları hakkında tez danışmanıya görüşülmüş ve tez danışmanından alınan geri bildirimlerle taslak kod listesine son şekli verilmiştir. Bu şekilde kod listesinin güvenilirlik çalışmaları sona erdiğinde, araştırmanın nitel veri seti, kod listesine göre ikinci bir kez yeniden kodlanmıştır.

d. Verilerin Kodlara ve Temalara Göre Düzenlenmesi: Verilerin çözümlenmesi işlemi bittikten sonra nitel veriler, araştırmanın alt problemlerine göre kod ve tema olarak yapılandırılmıştır. Araştırmanın her alt problemi için iki sütunlu çizelgeler oluşturulmuştur. İlk sütuna, belirtilen alt problemle ilgili her bir görüşme metnindeki anlamlandırılmış bölümler alt alta yazılmıştır. İkinci sütuna ise belirtilen alt problemle ilişkilendirilmiş temalar ve kodlar alt alta yazılmıştır. Böylece, araştırmanın alt problemleri doğrultusunda kod ve temalarla anlamlandırılmış bütün veri seti düzenlenmiştir.

e. Verilerin Sunulması: Araştırma verileri, araştırmanın alt problemleriyle ilişkili olarak sunulmuştur. Bu bağlamda araştırma bulgularının bütüncül bir şekilde algılanabilmesi için alt problemler ve bunlarla ilişkili görüşme formundaki sorulardan, başlıklar oluşturulmuştur. Araştırma bulguları; bu başlıklar ve bu başlıkların altında içerik analiziyle ulaşılan ilgili temalar ve temaların ilişkili olduğu kodların betimlenmesiyle okuyucuya sunulmuştur. Bulguların betimlenmesinde, yapılandırılmış özet ve görüşme metinlerinden, dokümanlardan doğrudan alıntılara yer verilmiştir.

f. Bulguların Yorumlanması: Araştırma bulguları sunulduktan sonra, bu bulguların ortaya koyduğu sonuçların yorumlanması gerekmektedir. Bu bağlamda her tema başlığı ile ilgili bulgular verildikten sonra bu bulgulardan ortaya çıkan sonuçlar, araştırmanın alt problemleriyle ilişkili olarak yorumlanmıştır.

3.6.Geçerlik ve Güvenirlik

Araştırmanın geçerlik ve güvenilirliğini sağlayabilmek için araştırmanın deseni, veri toplama aracı, veri toplama süreci, verilerin çözümlenmesi ve yorumlanması, bulguların ne şekilde düzenlendiği ayrıntılı olarak tanımlanmış ve açıklanmıştır. Nitel araştırmalarda, araştırma konusu hakkında bütüncül bir resim oluşturulabilmek için araştırmacının, elde ettiği verileri ve ulaştığı sonuçları teyit etmesine yardımcı olacak bir takım stratejiler kullanması araştırmanın geçerliği için önemlidir. Bu stratejilerden biri çeşitlemedir. Çeşitleme; veri kaynakları, yöntem ve araştırmacı çeşitlemesi biçiminde yapılabilir. Farklı yöntemlerle elde edilen verilerin birbirlerini teyit amacıyla kullanılmış olması, araştırma sonuçlarının geçerliğini ve güvenilirliğini artırmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2005:256-267).

Araştırma problemiyle ilgili veriler, iki farklı yöntemle (doküman incelemesi, görüşme) elde edilerek yöntem çeşitlemesi yapılmıştır. Bu bağlamda, bulguların sunumunda, farklı yöntemlerle elde edilen veriler birbirlerini teyit amacıyla kullanılmıştır. Araştırmada güvenilirliği sağlamak için bulguların sunumunda, görüşülen bireylerden doğrudan alıntılara yer verilmiştir.

BÖLÜM IV

BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde, çalışma evreni olarak seçilen Sürekli Eğitim Merkezlerinin yöneticileri ile yapılan görüşmelerden ve Merkezlere ait dokümanlardan elde edilen verilerin çözümlenmesi sonucunda ortaya çıkan bulgular, araştırma problemleri yönünde ele alınarak yorumlanmıştır.

4.1. Sürekli Eğitim Merkezlerinin Amaçları

Araştırmanın birinci alt problemi “Sürekli eğitim merkezleri, amacını nasıl tanımlamaktadır?” şeklinde ifade edilmiştir. Alt probleme ilişkin SEM yöneticilerine, “Sürekli Eğitim Merkeziniz hangi amaçla, ne zaman, nasıl kurulmuştur ve hedef kitleniz kimlerdir?” ve “Sürekli Eğitim Merkezinizin misyonu ve vizyonunu nasıl tanımlarsınız?” soruları yöneltilmiştir. Yöneticilerin büyük bir çoğunluğu kuruluş süreci, amaç, misyon ve vizyona yanıt olarak Merkezle ilgili resmi dokümanlardan bilgi alınmasını istemişlerdir. Belirtilen alt problemle ilgili SEM’lerin yönetmeliği, stratejik planı, faaliyet raporu gibi dokümanları incelenmiştir. SEM’lerin amaçlarını tanımlamak için; görüşmelere ilişkin kayıtların ve belirtilen dokümanların analizi yapılmıştır. Çözümleme sonucunda araştırmanın birinci alt problemiyle ilgili; *kuruluş amacı, süreci ve hedef kitlesi* temaları belirlenmiştir.

4.1.1. Kuruluş Amacı, Süreci ve Hedef Kitlesi

Görüşme ve doküman incelemesi ile elde edilen verilere göre SEM’lerin kuruluş amacı, süreci ve hedef kitesine ilişkin temalar ve kodlar, çizelge 1.’de sunulmuştur.

Çizelge 1.’de görüldüğü gibi SEM’lerin kuruluş amacı, sürekli eğitim, topluma hizmet, yaşamboyu eğitim, kuruluşlarla işbirliğini geliştirme ve ülke kalkınmasına hizmet olarak tanımlanmaktadır. SEM’lerin kuruluş süreci ise, hazırlık aşaması, yönetmelik hazırlanması, üniversite yönetim kurulu/senato kararı, Yükseköğretim Kurulu onayı, Resmi Gazetede yayımlanma aşamalarından oluşmaktadır. Toplum,

kamu ve özel sektör kurumları, bireyler, üniversite öğrencileri ve personeli ise, SEM'lerin hedef kitlesi olarak gösterilmektedir.

Çizelge 1.

SEM'lerin Kuruluş Amacı, Süreci ve Hedef Kitlesine ilişkin Temalar ve Kodlar

Kuruluş Amacı	Kuruluş Süreci
Sürekli Eğitim	Hazırlık Aşaması
Topluma Hizmet	Yönetmelik Hazırlanması
Yaşam Boyu Eğitim	Ü.Yönetim Kurulu/Senato Kararı
Kuruluşlarla İşbirliğini Geliştirme	Yükseköğretim Kurulu Onayı
Ülke Kalkınmasına Hizmet	Resmi Gazetede Yayımlanma
<i>Misyon</i>	Hedef Kitle
Sürekli Eğitim	Toplum/Halk
Hizmet Kalitesini Artırma	Kamu Kurumları
Üniversite-Toplum Bütünleşmesi	Özel Sektör Kurumları
<i>Vizyon</i>	Bireyler
Yaşam Boyu Öğrenme Toplumu	Üniversite Öğrencileri
Paydaşlarla İşbirliğini Geliştirme	Üniversite Personeli
Ülke Genelinde Etkili Olma	Uluslar arası Kuruluşlar
	Çocuklar

4.1.1.1.Kuruluş Amacı

Merkezlerin amacı aşağıdaki ifadeden de anlaşıldığı gibi; örgün eğitim programları dışında verilecek eğitim-öğretim programları ile sürekli eğitim etkinliklerinde bulunma; kamu ve özel sektör, ulusal ve uluslar arası kuruluşlarla işbirliğini geliştirme; ihtiyaç duyulan alanlarda kurslar, seminerler, konferanslar düzenleyerek eğitim gereksinimini karşılama ve böylece ülke kalkınmasına hizmet etmektir:

“Merkezin amacı, X Üniversitesinin örgün önlisans, lisans ve lisansüstü öğretim programları dışında verilecek sürekli eğitim programları düzenlemek ve bu yolla Üniversitenin kamu, özel sektör ve uluslararası kuruluşlarla işbirliğini geliştirerek, ülke kalkınmasına hizmet vermektir”. (doküman-yönetmelik)

Yapılan görüşmelerde yöneticiler, SEM'in kuruluş amacını sürekli eğitim ve topluma hizmet etme biçiminde de belirtmişlerdir:

“Sürekli Eğitim Merkezimiz halk ile üniversitenin bütünleşmesi, üniversitenin kendi deneyimini, halka ve çeşitli meslek gruplarına aktarması amacıyla kurulmuştur.

Eğitim, üniversitelerde uzun süreli verilebildiği gibi bazen kısa zamanlı kurslarla, kısa dönemde verilmesi gerekebiliyor. Bu gereksinime yani toplumda, eğitimle veya üniversitenin kendi bünyesinde veremeyeceği eğitimi tamamlamak amacıyla kuruldu...”.

“Amaç genel olarak bu bölgede ya da ilde, burada belirli alanlardaki eğitime ihtiyacı olan kişilere, bu hizmeti sunabilmek için yani daha doğrusu üniversitenin üçüncü görevi olan topluma hizmet genel amacı çerçevesinde, bu hizmeti gerçekleştirmek üzere kuruldu”.

Alanyazında sürekli eğitim, zorunlu eğitim sonrasında yetişkinlerin mesleki ve genel eğitimi olarak tanımlanmaktadır (Duman, 2000:85; EUCEN, 2007; Jarvis, 1996:240). Bununla birlikte uygulamada sürekli eğitim için iki eğilim söz konusudur. Bunlardan ilkinde sürekli eğitim, mesleki eğitimi güçlendirici eğitim etkinlikleri olarak kabul edilmekte; ikinci eğilimde ise sürekli eğitim, boş zamanları değerlendirmeye yönelik düzenlenen eğitim etkinlikleri olarak görülmektedir (Williamson, 1991). SEM yöneticilerinden biri, sürekli eğitimin uygulamada daha çok mesleki gelişim olarak algılandığından hareketle, merkezin kuruluş amacını sürekli eğitimden farklı olarak yaşamboyu eğitim olarak şöyle ifade etmiştir:

“...Aslında farklılık da şu,...eğer insanlar daha çok mesleki konularda bilgilerini yenilemek veya geliştirmek istiyorlarsa, sürekli eğitim adı altında devam ediyorlar. Fakat yaşamboyu eğitim daha farklı algılanıyor, bir kere bilginin sürekli yenilenmesi, artması, artık klasik sistemlerin, işte modern çağın, bu 21. yüzyılın gereksinimini karşılamaması, eğitimde fırsat eşitliklerinin olmaması, bir de okul dışında da eğitim imkanı sağlanmaması gibi durumlarla, artık bir yaşamboyu eğitim gereksinimi doğmuş. Bizde baktığımızda, dolayısıyla bu eğitim, sadece belli bir dönemi değil, tüm evresini yani insanın yaşamındaki, çocukluğundan ölümüne kadar geçireceği bütün dönemlerdeki eğitimlerini kapsayan bir süreç olarak biz algılıyoruz, yaşamboyu eğitimi ve bu eğitimlerde sadece mesela mesleki olmuyor, kişisel gelişim olabilir...”.

Buradan hareketle, mesleki ve genel eğitim etkinlikleri açısından SEM’lerin, sürekli eğitim amacıyla kurulduğu, aynı zamanda hedef kitleleri toplumun her yaştan, her kesimini kapsadığı için kuruluş amaçlarının yaşamboyu eğitim olduğu da söylenebilir.

Merkezlerin stratejik plan ve faaliyet raporlarında Merkezin misyonu; sürekli eğitim, hizmet kalitesini artırma ve üniversite-toplum bütünleşmesi şeklinde ifade edilmektedir:

“Eğitimde yaşanan gelişmeleri takip ederek, yeni gelişmelerden öğrenci ve akademisyenlerimizi sürekli bilgilendirmek, Öncelikle kendi çalışanlarımız olmak üzere bölgemizde ve ülkemizde tüm kuruluşların çalışanlarına, çağın gerektirdiği

bilgi, beceri ve davranışları kazandırmak, Bilim ve teknolojiadaki değişim ve gelişimleri takip ederek bu konularda ilgilenen öğrencileri, akademisyenleri ve halkımızı sürekli bilgilendirmek, Yaşamboyu öğrenmeyi bir yaşam biçimi haline dönüştürmek...”.(doküman-stratejik plan)

“Sürekli eğitimler ile üstün kalitede rekabetçi programlar sunmak, eğitim programlarının hazırlanması, sunumu ve değerlendirilmesinde sürekli analizler yaparak hizmet kalitesini artırmak...Rakiplerinden farklı ve önde olmayı başarabilen bir Merkez olmaktır”. (doküman-stratejik plan)

Görüşme sırasında yöneticiler merkezin misyonunu, gelişim ve değişime uyum sağlamak için sürekli eğitim olanağı sunmak ve üniversitenin içinde bulunduğu toplumla bütünleşmesini kolaylaştırmak biçiminde açıklamışlardır:

“...Bizim bu çalışmamızda, misyonumuzu o anlamda biraz yelpazeyi genişletmeyi arzuladık ve mümkün olduğu kadar bilgiye ama aynı zamanda sanat, estetik gibi gereksinimleri karşılayabilecek bir hizmet yelpazesi açan, o anlamda biz...yaşam boyu öğrenmenin üniversite ayağı olmak istiyoruz...”.

“...Üniversitenin, halkla, kentle, işletmelerle bütünleşmesini kolaylaştıracak bir yapı olarak düşünülmüş sürekli eğitim merkezi...”.

“...Neden sürekli eğitim, neden sürekli eğitim merkezleri, şunun için, gelişen dünyaya ayak uydurmak, çağdaş toplumların gerisinde kalmamak ve nitelikli elemanları geleceğin atıl iş gücüne dönüştürmemek için sürekli eğitim...”.

Misyon, örgütün yapmakta olduğu işi niçin yaptığı, toplumdaki var oluş nedeni ve topluma katkısını belirlemeye yönelik bir kavram olarak tanımlanmaktadır (Demirtaş ve Güneş, 2002:106). Bu bağlamda SEM’ler, üniversitelerin her alandaki bilgi birikimlerini toplumla paylaşabileceği ve toplumun eğitim gereksinimini karşılama görevini üstlenen eğitim birimleridir.

SEM’lerin yönetmelik, stratejik plan ve faaliyet raporlarında Merkezin vizyonu; yaşamboyu öğrenme toplumu, paydaşlarla işbirliğini geliştirme ve ülke genelinde etkili olma biçiminde ifade edilmektedir:

“Sürekli öğrenme ve gelişimi bir yaşam biçimi haline getirmek; bilgi eksikliğinin olduğu tüm toplumsal sorunlara duyarlılık göstermek...”.(doküman-faaliyet raporu)

“Merkezin vizyonu; ulusal düzeyde tanınmak, nitelikli ve kaliteli faaliyetler yaparak diğer üniversitelerin Sürekli Eğitim Merkezleri içinde üst sıralara yükselmek, faaliyetlerin kalitesini yükseltmek ve çeşitliliğini artırmak, paydaşlarla ilişkileri sürekli geliştirmek...”.(doküman-stratejik plan)

“... Üniversitelerde lisans, yüksek lisans ve doktora düzeyinde, sürekli eğitim ile ilgili ders, konferans ve seminerler verilmesini, sempozyum ve kongreler düzenlenmesini desteklemek ve katkıda bulunmak; öğrencilerin sürekli eğitimle ilgili konulara yönelmesini, tezler hazırlamasını özendirme ve gerekli desteği sağlamak...”.(doküman-yönetmelik)

Görüşme sırasında yöneticiler merkezin vizyonunu, paydaşlarla işbirliğinin geliştirilmesi ve birlikte yürütülecek çalışmalarla SEM'in işlevselliğinin artması ve böylece ülke genelinde daha etkili bir konuma gelmesi şeklinde açıklamışlardır:

“...Aynı zamanda bizim bir vizyonumuz da, yani görevimiz mademki yetişkinlere, öğrencilere, gençlere iş, eğitim, örgün öğretim dışındaki zamanlarda çok iyi bir olanak sağlamak. Bunu yaparken de mevcut kurumları da görmezden gelemeyiz. Yani ayrı ayrı yapılmakta olan bu etkinliklerde, biz güç birliği yaparsak hem potansiyelimizi daha geliştirme imkanımız olabilir, hem de gücümüzü rantabl bir şekilde kullanabiliriz...”.

“Ben kişisel olarak...daha aktif bir kurum haline getirmeyi kuruyorum. Yerel kalkınmaya daha ciddi anlamda hizmet edecek bir hale getirmeye çalışırım...bu yerel ortaklarla, yerel yönetimlerle, teknokentteki diğer kuruluşlarla olabilir, beraber çalışıp, işte alternatif finansman kaynakları yaratıp, işte bu dezavantajlı konumdaki kişilere, eğitim vermeye yönelik projeler üretmek...”.

Vizyon, geleceğe ilişkin bir tasviri, idealleri ve öncelikleri; örgütü neyin özel ve tek kıldığına dair duyguyu; onun var oluş nedenini ortaya koyan bir dizi ilke ve değeri; örgütsel başarıyı belirlemeye yarayacak zorlayıcı ölçütleri içeren perspektif olarak tanımlanmaktadır (Demirtaş ve Güneş, 2002:163). Bu bağlamda Merkez etkinliklerinin, her yaştaki bireylerin gereksinimlerine göre çeşitlendirilmesiyle, etkinliklere daha geniş katılım sağlanabilir ve böylece SEM'ler ülke genelinde daha etkili olabilir.

4.1.1.2.Kuruluş Süreci

Merkezlerin kuruluşunun yasal dayanağı ve bağlı olduğu birim, SEM'lerin yönetmeliklerinde belirtilmiştir. Kuruluş yılları açısından incelendiğinde; merkezlerden beşi, 2000 yılı ve daha öncesinde, diğerleri ise 2000 yılı sonrasında kurulmuştur. Yöneticilerden bazısı, Merkezin kuruluş sürecinde öncelikle bir hazırlık aşaması olduğunu söylemiştir. Hazırlık aşamasında bir merkezde araştırma komisyonu kurulduğu, iki merkezde ise daha önce kurulmuş olan bir merkezin yapısının örnek alındığı belirtilmektedir:

“... Kuruluş,... o sırada sanıyorum X Sürekli Eğitim Merkezi kurulmuş idi. Onu da örnek olarak özellikle Rektör tarafından önerildi. X Sürekli Eğitim Merkezi incelendi, arkadaşlar gönderildi oraya, benzer diğer eğitim kurumları ya da merkezleri de incelendi. Onun sonucunda da üniversitenin yapısına uygun ve bölgenin yapısına uygun bir merkez kuruldu”. (görüşme kaydı)

Yöneticiler kuruluş sürecine ilişkin olarak, Üniversite Yönetim Kurulu/Senato kararı ile merkez yönetmeliğinin resmi gazetede yayımlanmasıyla SEM'in kurulduğunu

vurgulamışlardır. Yapılan görüşmelerde bir yönetici, kuruluş sürecini ayrıntılı olarak ifade etmiştir:

“...kuruluş aşamasına nasıl geldik; üniversitede böyle bir ihtiyaç olduğunun farkına varınca, senato da bir araştırma komisyonu kuruldu. Araştırma komisyonundaki arkadaşlar bu konuda, daha detaylı çalıştıktan sonra; raporları, üniversite yönetim kuruluna, senatoya iletiler. Onların kararıyla (Raporların incelenmesi sonucunda) böyle bir merkez kurulmasına karar verildi, bunlarla ilgili üniversite karar aldıktan sonra, YÖK’e yolladı, YÖK’te onayladı, ondan sonra Resmi Gazetede yayınlandı... Sürekli Eğitim Merkezimiz, Merkez Yönetmeliğinin, Resmi Gazetede yayınlanmasıyla kuruldu...”.

SEM’ler, 2547 sayılı Yükseköğretim Yasasının, 2880 sayılı Yasayla değişik 7. maddesinin (d) bendinin 2 numaralı alt bendi uyarınca Üniversite Rektörlüklerine bağlı olarak kurulmuştur. Kuruluş sürecinde, YÖK Yürütme Kurulu’nun Araştırma ve Uygulama Merkezi Açma Esaslarına uygun olarak, SEM’le ilgili taslak bir yönetmelik hazırlanmaktadır. Bu yönetmelik, kurucu müdür ya da ilgili birimler tarafından hazırlanıp, üniversite senatosuna sunulmaktadır. Üniversite Senatosu tarafından onaylanan yönetmelik, izin için Yükseköğretim Kuruluna gönderilmektedir. Sürekli Eğitim Merkezi açılması için üniversite tarafından yapılan teklif, YÖK tarafından uygun görüldükten sonra, Bakanlar Kurulu Onayı alınmakta ve onaydan sonra yönetmeliğin Resmi Gazetede de yayımlanmasıyla SEM’in kuruluş süreci tamamlanmaktadır.

Türkiye Üniversitelerinde ilk SEM, 1991 yılında ODTÜ’de kurulmuştur. Sonraki yıllarda SEM’lerin sayıları yavaş yavaş artmaya başlamıştır. Ancak bazı SEM’lerin resmi olarak kurulmakla birlikte herhangi bir çalışmasının/etkinliğinin olmadığı görülmüştür. 2000 yılından günümüze birçok üniversitede genel eğilim olarak SEM’lerin açılması hız kazanmıştır. Üniversitelerde SEM’lerin sayısının, toplumsal ve özellikle bireysel yaşamboyu eğitim istemine bağlı olarak artmaya başladığı söylenebilir.

4.1.1.3.Hedef Kitle

Merkezlerin yönetmelik ve stratejik planlarında hedef kitle; kamu kurumları, özel sektör kurumları, uluslararası kuruluşlar ve bireyler olarak belirtildiği dokümanlardan yapılan aşağıdaki alıntıdan anlaşılmaktadır:

“Merkezimiz amaçları doğrultusunda kamu, özel sektör, ulusal ve uluslararası kuruluş ve kişilere ihtiyaç duydukları alanlarda eğitim programları, kurslar, seminerler ve konferanslar düzenler...”. (doküman-stratejik plan)
 “Merkez, belirlenen amaçlara yönelik olarak kamu ve özel sektör ile uluslararası kuruluş ve kişilere ihtiyaç duydukları alanlarda eğitim programları hazırlar...”. (doküman-yönetmelik)

Yapılan görüşmelerde yöneticilerin hepsi, hedef kitlenin toplum/halk olduğunu belirtmişlerdir. Hedef kitlenin toplum olduğu vurgusu yapıldıktan sonra, yöneticiler genel olarak kamu kurumları, özel sektör kurumları, bireyler, üniversite öğrencileri, üniversite personeli biçiminde hedef kitlelerini açıklamışlardır. Yöneticilerden ikisi çocukların da hedef kitle olduğunu söylemiştir. Bir yönetici ise hedef kitleyi özellikle halk olarak, aşağıdaki şekilde belirtmiştir:

“Hedef kitlemiz aslında herkes, yani burada çocuklar, hedef kitle mi, evet, zaman zaman çocuklar hedef kitle... Dolayısıyla onlar da hedef kitlemiz, faaliyet alanlarımız içinde ise tabii”.

“Herkes, halk, yani biz, hiç bir eğitimi kendi öğrencimiz için yapmıyoruz. Çünkü onları üniversitede eğitiyoruz. Bizim amacımız, hedefimiz; halka eğilmek. Tabii imkanlarımız elverdiği ölçüde... o zamandan beri hep aynı şey, yani biz, öğrenci bize gelsin istemiyoruz. Biz, dışarıdan halk gelsin istiyoruz...”.

SEM’lerin hedef kitlesi, toplumun her kesimidir. Bununla birlikte merkezlerin düzenledikleri etkinlikler açısından, kamu ve özel sektör kurumları ile bireylerin hedef kitle olduğu söylenebilir.

SEM’ler, bireylerin ve toplumun gereksinimini karşılayacak genel ve mesleki eğitimlerin, sürekli eğitim yoluyla sağlanması amacıyla kurulmuştur. SEM’ler, kamu ve özel sektör çalışanlarının mesleklerini yerine getirirken, çağın gerektirdiği yeniliklere ve değişime uyum sağlayabilmeleri için kurs, seminer, konferans gibi eğitim etkinlikleri düzenlemektedirler.

4.2. Sürekli Eğitim Merkezlerinin Örgütsel Yapısı

Araştırmanın ikinci alt problemi “Sürekli eğitim merkezlerinin örgütsel yapısı nasıldır?” şeklinde ifade edilmiştir. Alt probleme ilişkin SEM yöneticilerine, “Sürekli Eğitim Merkezinizde çalışan akademik ve idari personelin özellikleri nedir?” sorusu yöneltilmiştir. Belirtilen alt problemle ilgili SEM’lerin yönetmeliği, stratejik planı, faaliyet raporları da incelenmiştir. SEM’lerin örgütsel yapısını tanımlamak için;

görüşmelere ilişkin kayıtların ve belirtilen dokümanların analizi yapılmıştır. Çözümleme sonucunda araştırmanın ikinci alt problemiyle ilgili *örgüt yapısı* temasına ulaşılmıştır.

Görüşme ve doküman incelemesi ile elde edilen verilere göre SEM'lerin örgüt yapısına ilişkin tema ve kodlar, çizelge 2.'de sunulmuştur.

Çizelge 2.

SEM'lerin Örgüt Yapısına İlişkin Tema ve Kodlar

Örgüt Yapısı
Müdür
Müdür Yardımcısı
Yönetim Kurulu Üyeleri
Merkez Kurulu Üyeleri
Danışma Kurulu Üyeleri
Koordinatör
Sekreteryaya (İdari Personel)
Hizmet Personeli

Çizelgede 2.'de görüldüğü gibi Merkezlerin örgüt yapısı; müdür, müdür yardımcısı, yönetim, danışma ve merkez kurulu üyeleri, koordinatör, sekreteryaya ve hizmet personelinden oluşmaktadır.

Merkezlerin yönetmeliğinde örgüt yapısı olarak; müdür, müdür yardımcısı ve yönetim kurulunun yanı sıra merkez kurulu ve danışma kurulu da yer almaktadır. SEM müdürü, üniversite öğretim elemanları arasından iki ya da üç yıllığına rektör tarafından görevlendirilmektedir. Görev süresi sona eren müdür tekrar atanabilmektedir. Bazı SEM'lerin yönetmeliklerinde Merkez Müdürünün, Üniversite ya da SEM Yönetim Kurulunun önerisiyle Rektör tarafından atandığı belirtilmektedir:

“...SEM Müdürü, Üniversitenin aylıklı öğretim üyeleri arasından Üniversite Yönetim Kurulunca önerilen adaylar arasından Rektör tarafından 2 yıl için görevlendirilir. Süresi biten müdür yeniden görevlendirilebilir...”.(doküman-yönetmelik)

“Merkez Müdürü, Merkez Yürütme (Yönetim) Kurulunun önerisi üzerine Rektör tarafından iki yıl için görevlendirilir...”.(doküman-yönetmelik)

Akademik unvanları açısından incelendiğinde SEM Müdürleri, genellikle Doçent, Profesör unvanına sahip akademisyenlerdir, bununla birlikte Yardımcı Doçent ve diğer öğretim elemanları da SEM’lerde müdürlük yapmaktadır. Müdürlerin akademik eğitimleri; mühendislik, tıp, ziraat, iktisadi idari bilimler, filoloji, eğitim gibi birbirinden farklı alanları içermektedir.

SEM müdürüne çalışmalarında yardımcı olmak üzere üniversitenin aylıklı öğretim elemanları ya da SEM yönetim kurulu üyelerinden iki kişi, müdürün önerisi ile rektör tarafından müdür yardımcısı olarak görevlendirilmektedir. Bazı SEM’lerde ise müdür, SEM yönetim kurulu üyelerinden iki kişiyi müdür yardımcısı olarak kendisi görevlendirebilmektedir. Bununla birlikte yapılan görüşmelerde birkaç merkez dışında SEM’lerde müdür yardımcısı bulunmadığı tespit edilmiştir.

“...Rektör, SEM Müdürüne yardımcı olmak amacıyla en fazla iki kişiyi Müdürün önerisi ile, Müdür Yardımcısı olarak görevlendirir. Müdürün görevi sona erdiğinde yardımcılarının da görevi sona erer”. (doküman-yönetmelik)
 “Müdür, Yönetim Kurulu üyeleri arasından birisini yardımcı olarak görevlendirir. Müdürün bulunmadığı durumlarda Müdüre vekalet eder. Görev süresi iki yıldır. Müdürün görev süresi bitince, yardımcısının da görevi sona erer”. (doküman-yönetmelik)

SEM yönetim kurulu üyeleri; üniversite senatosu/yönetim kurulu ya da SEM müdürü önerisiyle, rektör tarafından seçilen üniversitenin öğretim elemanlarıdır. SEM yönetim kurulu üyelerinin görev süresi iki ya da üç yıl arasında değişmektedir. Görev süresi biten üye yeniden seçilebilmektedir. Ancak bir SEM’de aşağıdaki alıntıda da belirtildiği gibi yönetim kurulu üyelerinin maksimum görev süresi sınırlandırılmıştır:

“Merkez Yürütme (Yönetim) Kurulu, Üniversite Senatosunun önerisi üzerine Rektörce görevlendirilen en az dördü öğretim üyesi olmak üzere yedi öğretim elemanından oluşur. Merkez Yürütme Kurulu üyeleri en fazla altı yıl görev yaparlar”. (doküman-yönetmelik)
 “Yönetim Kurulu üyelerinin görev süresi 3 yıl, süresi biten üyeler, yeniden seçilebiliyor. Süresi bitmeden ayrılan üyelerin yerine, kalan süreyi tamamlamak üzere, yenileri seçilebiliyor...”. (görüşme kaydı)

SEM’lerin bazısında yönetim kuruluna üye seçiminde, SEM merkez kurulu etkili olmaktadır. Birkaç SEM’de ise yönetim kurulunun diğer SEM’lere göre, aşağıdaki alıntıdan da anlaşıldığı gibi daha geniş katılımlı oluşturulduğu görülmektedir:

“Yönetim Kurulu; Müdür, Eğitim Fakültesi Dekanı ve Merkez Kurulunun seçeceği 3 kişi olmak üzere toplam 5 öğretim elemanından oluşur. Seçilen üyelerin görev süresi 3 yıldır...”.(doküman-yönetmelik)

“Yönetim Kurulu, Merkez Müdürü ve merkez müdür yardımcıları ile merkezin faaliyet alanlarıyla ilgili fakültelerden ve gerekli görüldüğünde yüksek okullarda ve meslek yüksek okullarında çalışmalarda bulunan öğretim elemanları arasından üç yıl süreyle Rektörce görevlendirilen en fazla on üyeden oluşur...”.(doküman-yönetmelik)

Bazı SEM’lerde yönetim kurulunun bir üst kurulu olarak merkez kurulu bulunmaktadır. Merkez kurulu üniversitenin fakülte, enstitü, yüksekokul, meslek yüksekokulu gibi tüm akademik birimlerinin temsilcilerinden oluşmaktadır:

“...Merkez kurulu, üniversitedeki tüm eğitim birimlerinden birer üyenin katılımıyla oluşuyor. Yani fakültelerden birer temsilci, yüksekokullardan birer temsilci ondan sonra meslek yüksekokullarından birer temsilci, enstitülerden birer temsilciden oluşan bir kurul var...”.(görüşme kaydı)

SEM yönetim kurulunun çalışmalarına yardımcı olmak üzere bazı merkezlerde danışma kurulu bulunmaktadır. Danışma kurulu üyeleri SEM müdürünün ya da yönetim kurulunun önerisiyle rektör tarafından iki ya da üç yıllığına atanmaktadır.

Görev süresi dolan üye, yeniden seçilebilmektedir:

“...Seçilmeleri, tamamen kendi buldukları fakültelerdeki, bu eğitim işine yani hizmet içi eğitim olsun diğer sürekli eğitimle ilgili olan kişilerden oluşuyorlar... müdürün teklifiyle, rektörlük onayıyla atanıyorlar. 3 yıl süreyle atanıyorlar...”.(görüşme kaydı)

“...daha çok sektörel grupları da teşkil eden, işte sivil toplum örgütleri veya odaların temsilcilerinden oluşan bir danışma kurulumuz var... yine bizim danışma kurulunun ayrıca, bir de üniversitelerdeki fakültelerden de, biz birer temsilci alıyoruz... Mezunlar Derneğimiz var, Mezunlar Derneğinden bir temsilci alıyoruz...”.(görüşme kaydı)

SEM’lerin yönetmeliklerinde danışma kurulu üyelerinin, üniversite akademik birimlerinin yönetim kurullarınca da seçilebileceği belirtilmektedir:

“SEM Danışma Kurulu; her Fakülte, Enstitü, Konservatuar, Yüksekokul ve Meslek Yüksekokulu ile Rektörlüğe bağlı bölümlerin yönetim kurullarınca belirlenen birer üyeden oluşur. Danışma Kurulu üyelerinin görev süresi 2 yıldır. Süresi dolan üyeler yeniden Danışma Kuruluna seçilebilir...”.(doküman-yönetmelik)

SEM’lerin yönetmeliklerinde; merkezin akademik, teknik ve idari personel gereksiniminin 2547 Sayılı Yükseköğretim Yasasının 13. maddesi uyarınca Rektör tarafından görevlendirilecek elemanlarla karşılanacağı belirtilmektedir. Yöneticilerle yapılan görüşmelerde bazı SEM’lerde koordinatör ve sekreteryaya hizmeti gören idari

personel bulunmadığı, bazılarında ise birden fazla koordinatör ve yeterli sayıda idari personelin olduğu belirtilmiştir:

“...3 tane koordinatörümüz var...üniversitede uzman kadrosunda olan arkadaşlar ve konularda daha önce ilgili deneyimleri bulunmakta. Onun dışında eğitim departmanımız, tabii daha çok ağırlık teşekkül ediyor. Oradaki arkadaşlarımızın da içinde, iki tanesi üniversite mezunu, iki tanesi açık öğretime devam ediyor, diğerleri de lise mezunu, sekreteryaya olarak çalışan arkadaşlar...”.

Koordinatörün bulunmadığı SEM’lerde, işleri sekreterler yürütmektedir. Koordinatör ve sekreterin de bulunmadığı SEM’lerde ise bütün işler müdür tarafından yürütülmektedir:

“...Sadece müdür olarak ve yönetim kurulu üyeleri var. Şu anda görevlendirilmiş hiçbir personelimiz yok, bizim... Koordinatör yok. Sadece müdür olarak bütün işlemleri, her şeyi, biz gerçekleştiriyoruz...”.(görüşme kaydı)

Örgüt yapılanmasını tamamlamış SEM’lerde ise gerektiği kadar akademik ve idari personelin bulunduğu görülmektedir:

“Merkezimizde bir müdür, iki müdür yardımcısı ve bir uzman var. Onun dışında da, dört tane idari personelimiz var. İdari personel; bir sekreter, bir bilgisayar işletmeni ve bir şef, iki bilgisayar işletmeni var, kadroda. Uzmanımız, eğitim ölçme ve değerlendirme alanında yüksek lisans yapmış biri, arkadaşımız. İki müdür yardımcımız da, eğitim bölümünden. Ben de, tıp kökenli, sağlık eğitimi bölümü...”.(görüşme kaydı)

SEM’lerde akademik eğitimleri yüksek lisans ve doktora düzeyinde eğitim bilimleri olan müdür yardımcıları ve koordinatörler bulunmaktadır. SEM’lere idari personel görevlendirilmesinde; problem çözme becerisine sahip, mali işleyiş hakkında bilgi sahibi olan personelin tercih edildiği, yöneticiler tarafından belirtilmiştir:

“...İdari personelde de bizim istediğimiz o konuda özellikle mali yönden yeterli, kursiyerlerle iyi anlaşabilecek, sorunların üstesinden gelebilecek personeli tercih ediyoruz...”.(görüşme kaydı)

Rektörlük tarafından 13/b-4 görevlendirilmesiyle SEM’lerde çalışan idari personel, genel olarak SEM’lerde öğrenci kayıt-kabul işlerini yapmakta ve yazışma, evrak takibi gibi büro hizmetlerini yerine getirmektedir. Sekreteryaya olarak hizmet veren bazı çalışanların SEM’lerde geçici işçi kadrosuyla çalıştığı belirtilmiştir:

“...Sözleşmeli, bizim bünyemizde işçi var şu anda, sözleşmeli olarak alınmış, asgari ücret veya bir kısmı daha fazla para alıyor, sigortalı onlar. Onların 8 tanesi, bizim kayıt bürosunda çalışıyor. Diğerleri de, diğer birimlerdeki fakültelerde-yüksekokullarda görevli yani ihtiyacı olanda, bazısında görevli var, yetmiyor,

bazısında yok. Şimdi biz onlara sadece şey için, kurslarla ilgili ilişkiyi kurmak için, oraya bir kişi görevlendiriyoruz...”.(görüşme kaydı)

SEM’lerdeki hizmet personeli, genel olarak asgari ücretle çalışan temizlik şirketi personelinden oluşmaktadır:

“...Üç tane normal idari personelimiz var, bir sekreter, bir mal sorumlusu, bir de normal idari personel olarak...mal sorumlusu, muhasebe işlerine bakıyor, bütün alındılar, harcamalar filan, bir tane temizlik görevlimiz var... İdari personelin bir tanesi, normal idari kadroda... normal buranın idari işlerinde çalışıyor, 657’ye tabi...(Hizmet personeli) geçici işçi statüsü, (temizlik) şirket personeli...”.(görüşme kaydı)

SEM’lerin yönetmeliklerinde belirli bir örgüt yapısı tanımlanmış olsa da, uygulamada örgütün yapısal oluşumunda farklılıklar göze çarpmaktadır. Örneğin SEM’lerin yönetmeliklerinde, genel olarak örgüt yapısında koordinatör ve sekreteryadan söz edilmemektedir. Ancak yapılan görüşmelerde yöneticiler örgüt yapısı içerisinde; müdür, müdür yardımcısı, koordinatör, yönetim, merkez, danışma kurulları ve sekreteryadan söz etmişlerdir.

SEM’lerin örgüt yapısının müdür, yönetim/merkez/danışma kurulu üyeleri, koordinatör ve sekreteryadan oluştuğu söylenebilir. Bununla birlikte birkaç SEM’in örgüt yapısı içerisinde müdür yardımcısı yer almaktadır. Birkaç SEM’de de, koordinatör ya da sekreteryaya bulunmamaktadır. Bir SEM’de ise hem koordinatörün hem de sekreteryanın olmadığı tespit edilmiştir.

4.3. Sürekli Eğitim Merkezlerinin Yönetmelik İşleyişi

Araştırmanın üçüncü alt problemi “Sürekli eğitim merkezlerinin yönetmelik yapısı nasıldır?” şeklinde ifade edilmiştir. Alt probleme ilişkin SEM yöneticilerine, “Sürekli Eğitim Merkezinizin yönetim yapısı nasıl düzenlenmiştir?” sorusu yöneltilmiştir. Belirtilen alt problemle ilgili SEM’lerin yönetmeliği, stratejik planı, faaliyet raporları da incelenmiştir. SEM’lerin yönetmelik işleyişini tanımlamak için; görüşmelere ilişkin kayıtların ve belirtilen dokümanların analizi yapılmıştır. Çözümleme sonucunda araştırmanın üçüncü alt problemiyle ilgili *yönetim birimleri ile karar süreci ve işleyiş* temalarına ulaşılmıştır.

Görüşme ve doküman incelemesi ile elde edilen verilere göre SEM'lerin yönetsel işleyişiyle ilgili temalar ve kodlar, çizelge 3.'de sunulmuştur.

Çizelge 3.

SEM'lerin Yönetsel İşleyişine İlişkin Temalar ve Kodlar

Yönetim Birimleri	Karar Süreci ve İşleyiş
Müdür	Karar Süreci
Müdür Yardımcısı	Düzenlenecek Etkinlikler
Yönetim Kurulu	Öğretim Elemanı Görevlendirilmesi
Danışma Kurulu	Katkı Paylarının/Mali Oranların Belirlenmesi
Merkez Kurulu	Öğretim Elemanı Ücretinin Belirlenmesi
Koordinatör	Personel Görevlendirmeleri
Merkez Koordinatörü	Etkinlik Sonrası Verilecek Belgeler
Program Koordinatörü	Demirbaş/Malzeme Alımı
	Kararın İşleyişi
	Muhasebe
	Katkı Paylarının Ödenmesi/Döner Sermaye
	Sözleşmeli Personelin Ücretleri
	Rektörlük Onayı
	Müdürün Kararı Uygulaması

Çizelge 3.'de görüldüğü gibi SEM'lerin yönetim birimleri; müdür, müdür yardımcısı, yönetim, danışma ve merkez kurulları ile koordinatör biçiminde tanımlanmaktadır. SEM'lerde, düzenlenecek etkinlikler, öğretim elemanı ve personel görevlendirmesi, katkı paylarının ve öğretim elemanı ücretinin belirlenmesi, etkinlik sonrası verilecek belgeler, demirbaş ve malzeme alımı gibi yönetsel kararlar alınmaktadır.

SEM'lerin yönetsel işleyişi, 2547 Sayılı Yükseköğretim Yasası, bu Yasanın 58. maddesine göre hazırlanan Döner Sermaye İşletmelerinin Kurulmasında Uyulacak Esaslara İlişkin Yönetmelik, Maliye Bakanlığı Tebliği, SEM Yönetmeliği ve SEM'in bağlı olduğu üniversitenin Döner Sermaye İşletmesi Yönetmeliği hükümleri çerçevesinde gerçekleşmektedir.

Üniversitelerin döner sermaye işletmesi yönetmeliklerinde, aşağıdaki örnek yönetmelik maddesinin de işaret ettiği gibi, döner sermaye işletmesinin çalışma alanına giren iş ve hizmetler açıklanmaktadır:

“...Yükseköğretim Kurumları dışındaki kuruluşlar ile gerçek ve tüzel kişilerce talep edilecek konularda bilimsel görüş vermek, proje hazırlamak, araştırma ve benzeri hizmetler yapmak, seminer, konferans ve sempozyumlar düzenlemek, kurslar açmak... Yükseköğretim Kurumları dışındaki kuruluşlar ile gerçek ve tüzel kişiler arasında danışmanlık hizmeti yapmak...Mevcut fiziki kapasiteyi değerlendirerek birimlerin faaliyet alanları ile sınırlı olarak iş ve hizmet üretmek...”. (doküman-yönetmelik)

Yukarıdaki alıntıdan da anlaşılacağı üzere SEM’lerin yürütmüş olduğu etkinlikler, döner sermaye işletmesinin çalışma alanına girmektedir. Başka bir ifadeyle SEM’lerde yürütülen çalışmalar, döner sermaye işletmesi çalışmalarını kapsamında değerlendirilmektedir ve sonuç olarak da SEM’lerde çalışmalardan/etkinliklerden elde edilen gelir, döner sermaye geliri olarak döner sermaye işletmesine aktarılmaktadır.

4.3.1.Yönetim Birimleri

Merkezlerin yönetim birimleri; müdür, müdür yardımcısı, koordinatör, yönetim, danışma ve merkez kurullarından oluşmaktadır. Merkezlerin yönetmeliklerinde müdür, müdür yardımcısı ve yönetim kurulunun görev tanımları yapılmaktadır. Buna ek olarak bazı merkezlerin yönetmeliklerinde danışma ya da merkez kurulunun da görev tanımı bulunmaktadır.

“Merkez Müdürü, Yönetim Kurulunun hazırladığı çalışma programını ve aldığı kararları uygular, yönetimi altındaki birimleri Merkezin amaçları doğrultusunda yönetir. Fakülteler, Enstitüler, Yüksekokullar, Meslek Yüksekokulları, diğer araştırma ve uygulama merkezleri ve Rektörlüğe bağlı Bölümlerde uygulanan SEM programları ve faaliyetleriyle ilgili eşgüdümü sağlar. Her yıl sonunda hazırlayacağı faaliyet raporunu ve bir sonraki yıla ait çalışma programını Yönetim Kurulunun onayına sunar, her yıl sonunda Rektörlüğe Merkezin çalışmaları hakkında rapor verir”. (doküman-yönetmelik)

Merkezi temsil eden SEM müdürü, kamu ve özel sektör kuruluşlarının, akademik birimlerin merkezle iletişimini sağlamaktadır. Bazı merkezlerde yetki göçerimi ile müdür yardımcısı veya koordinatör iletişim görevini yürütmektedir. Katılımcıların derse devamlılığını takip etme, değerlendirme formlarının incelenmesi, belgelerin hazırlanması gibi işlerle genellikle koordinatörler ilgilenmektedir. Birden fazla

koordinatörün bulunduğu SEM'lerde, belirli bir birimden sorumlu koordinatörün görev alanı sadece sorumluluğunu üstlendiği birimin görev alanıyla sınırlı kalmaktadır. Müdürün katılmadığı toplantılara eğer varsa, müdür yardımcısı başkanlık yapmaktadır. Bunun dışında müdür yardımcısı SEM kurul toplantılarına katılmaktadır. Belirli bir eğitim programı için ya da bir alanda düzenlenen bütün etkinlikler için görevlendirilen program koordinatörü, aşağıdaki alıntıda da vurgulandığı gibi, sorumlu olduğu programın ya da etkinliğin bütün işleyişiyle ilgilenmektedir:

“...iki tane ya da daha fazla hocanın açacağı bir eğitimse, (ki sertifika programları öyle) bir tane koordinatör hoca oluyor, onun yine belirlenme sürecinde Yönetim Kurulu da müdahil oluyor sürece, bu eğitimi daha önce vermişlerden, işte genel organizasyonu bilecek, diğer hocalarla iletişimi sağlayacak şekilde bir tane koordinatör hoca oluyor. O koordinatör hoca, diğer hocalarla bir araya gelip, içeriğin hazırlanması ve en son yine Yönetim Kuruluna sunulması işini yerine getiriyor...”.(görüşme kaydı)

SEM yönetim kurulu, üniversitenin diğer birimlerindeki fakülte, yüksekokul, enstitü yönetim kurulu işleyişine benzer olarak, müdürün daveti üzerine toplanmaktadır. Kurul, salt çoğunlukla toplanmakta ve kararlar da salt çoğunlukla alınmaktadır. Yönetim kurulu, SEM'den hizmet alacak kişi ve kuruluşların döner sermayeye ödeyeceği ücretleri ve döner sermaye yönetmeliği hükümleri ile üniversite yönetim kurulu kararlarına göre öğretim elemanlarına yapılacak ödemeleri tespit etmekle yetkili bir kuruldur.

“Yönetim Kurulu, Yönetim Kurulu Başkanının daveti üzerine her ay, işin gerekli kıldığı durumlarda daha sık toplanır ve merkezin faaliyetlerini gözden geçirerek ilgili konularda karar alır. Yönetim Kurulu, SEM Müdürünün her faaliyet dönemi sonunda hazırlayacağı faaliyet raporunun düzenlenmesine ilişkin esasları tespit eder, sunulan raporu değerlendirir, bir sonraki döneme ait çalışma programını düzenler”.(doküman-yönetmelik)

Yönetim kurulu, kurula teklif edilen eğitim programlarından hangilerinin düzenleneceğini ve düzenlenen programlarda kimlerin görevlendirileceğini belirlemektedir:

“...yeni açılacak olan projeleri, eğitimleri orada değerlendiriyoruz. Öncelikle bunun akademik içeriği uygun mu, değil mi, onları tartıyoruz, artı diğer eğitimlerle örtüşmemesine gayret ediyoruz, diğer derken, bir başka hocamızın verdiği eğitimle, yeni bir eğitim açıyorsak, tabii ki arada bir kaos oluşturmamak için, ona bir bakıyoruz. Daha sonra işte, üniversitenin belirli kurallarına, işte misyonuna, vizyonuna uygun mu, onlara da bakıyoruz ve her iki haftada bir, bu mutad olarak

yaptığımız toplantılarda öncelikle, açılacak olan eğitimleri görüşüyoruz, inceliyoruz...”.(görüşme kaydı)

Merkezin geleceğe yönelik çalışmalarında, SEM’i geliştirecek öneriler getiren Danışma kurulu, müdürün daveti üzerine yılda en az bir kere toplanmaktadır:

“...Danışma Kurulu tamamen görevli bazda çalışan bir kurum. O, senede bir veya iki kere toplanıyor, sadece işte, toplumun ihtiyacı şudur, sektörün tercihi budur, işte şunlara kanalize olsak, daha iyi olur diye görüş bildiriyor...”.(görüşme kaydı)

“...Danışma Kurulu yılda en az bir defa toplanarak merkezin çalışmalarını değerlendirir ve yeni çalışmalar konusunda görüş ve önerilerini Yönetim Kuruluna bildirir”.(doküman-yönetmelik)

SEM’in genel strateji ve politikalarını oluşturan merkez kurulu, düzenlenecek programlarla ilgili çalışmaların koordinasyonu ve değerlendirmesini yapmaktadır:

“...Merkez Kurulu Merkezin faaliyetlerini gözden geçirir ve ilgili konularda gerekli kararları alır. Her takvim yılı sonunda fakültelerden, enstitülerden, yüksekokul ve meslek yüksekokullarından gelen faaliyet raporlarını değerlendirir ve bunları bir rapor halinde Rektörlüğe sunar. Sunacağı bu raporla ilgili esasları belirler ve bir sonraki döneme ait çalışma programını koordine eder. Eğitim programları sonunda verilecek olan katılım belgesi, sertifika ve benzeri belgelerin verilmesi ile ilgili esasları belirler...”.(doküman-yönetmelik)

Merkezi temsil eden SEM müdürü ve SEM yönetim kurulu, merkezin yönetsel işleyişinden sorumlu yönetim birimleridir. SEM’in diğer yönetim birimleri ise; SEM müdürüne bağlı olarak çalışan müdür yardımcısı ve koordinatör ile SEM’in genel strateji ve politikalarını oluşturan merkez kurulu ve SEM’i geliştirecek öneriler sunan danışma kuruludur.

4.3.2. Karar Süreci ve İşleyiş

SEM’lerin yönetsel işleyişinde alınan kararlar; düzenlenecek etkinlikler, öğretim elemanı görevlendirilmesi, katkı paylarının/mali oranların belirlenmesi, öğretim elemanı ücretinin belirlenmesi, personel görevlendirilmeleri, etkinlik sonrası verilecek belgeler ve demirbaş/malzeme alımı ile ilgili olmaktadır. SEM yönetim kurulunca alınan kararlar, rektörlük onayından sonra uygulamaya geçirilmektedir.

“...kurslara ilişkin tüm ayrıntılar, yönetim kurulunun gündeminde... Konuşulan konuların büyük bir bölümü, yeni açılacak kurslardır, hep faaliyetler konuşulur daha çok. Bununla ilgili kurul üyelerinin görüşleri alınır ve karara dönüştürülür. Yönetim Kurulu üyeleri, imzalar kararı, olur için Rektöre iletilir... seminer ve konferanslar için konuşmacı daveti konusu var. O da, yönetim kurulunun gündemini oluşturabilir, konuşmacı çağırılması konusu. Yönetim kurulunun gündemi tümüyle faaliyetlerdir. Faaliyetlerin içerikleri, uygulanması, uygulanacak programların içeriği, ücretler,

ödemeler, tüm bu konuları, görevlendirmeler, sadece merkezin bir programı başlatması değil, bu programda kimlere görev verileceği ayrı ayrı belirtiliyor, yönetim kurulu kararında... koordinatör olarak dışarıdan da görevlendirmeleri yapabiliyoruz, bu döner sermayeden pay vermek koşuluyla... biz, bir kursun yürütülmesi konusunda tümüyle koordinasyon işini verebiliriz, bu kişiye...".(görüşme kaydı)

Görüşmeden de anlaşıldığı gibi düzenlenecek etkinliklerin ne/nasıl olacağına ilişkin kararlar, etkinliği yürütecek öğretim elemanına ve konuk uzman çağırılmasına karar verilmesi, program koordinatörü görevlendirilmesi ve ücretlerle ilgili kararlar SEM yönetim kurulunca gerçekleştirilmektedir. Yönetimsel işleyişinde müdür ve koordinatörün daha etkin olduğu SEM'lerde kararlar, merkez yönetim toplantısında alınmaktadır. Ancak, SEM'de ders veren akademik personelin, eğitimle ilgili kararlara katkıda bulunmak için yönetim toplantılarına davet edildiği aşağıdaki alıntıdan anlaşılmaktadır:

"...İdari kararları, toplantıda alıyoruz. Yani müdürle, koordinatörün bazen sayman mutemedinin de katıldığı toplantılarda. Hangi derslerin açılacağı, özellikle eğitim dönemi öncesinde böyle bir toplantı yapıyoruz. Bitişinde, eksiklikler nedir, hangi kurslar açılrsa daha iyi olur tarzında toplantıları, koordinatörle birlikte yapıyoruz. En son yaptığımız toplantıda diğer akademik personeli de çağırdık yani ders verenleri de...Onların önerileri doğrultusunda, merkezimizin faaliyetine yön vermeye çalışıyoruz, yani herkesin fikrini de alıyoruz...".(görüşme kaydı)

SEM'lerin büyük bir çoğunluğunda karar sürecine, yönetim kurulu aktif olarak katılmaktadır. Ancak bazı merkezlerde karar sürecini, müdür ve koordinatörün belirlediği ve yönetim kurulunun da, alınan kararın uygulanmasını onayladığı yapılan görüşmelerde aşağıdaki şekilde açıklanmaktadır:

"...faaliyetlerle ilgili çok fazla yönetim kurulundan öneri gelmiyor, arkadaşlara diyoruz ki, herkes bir öneri getirebilir, şunu yapalım, bunu yapalım diye, çok fazla olmuyor, yani o nasıl oluyor, biz planlıyoruz, doğrudan müdüre ya da koordinatöre geliyorlar, hocalar... Biz, bunları yönetim kuruluyla paylaşıyoruz, onların olurlarını da alıyoruz... sonuçta yine dönüp dolaşıp müdür ve koordinatörde bitiyor işler".

SEM'lerde sekreteryaya olarak görev yapan personel ile hizmet personeli, geçici işçi statüsünde ya da hizmet satın alma şeklinde şirket elemanı olarak çalışıyorsa; bu sözleşmeli personelin ücretlerinin, SEM'in döner sermaye gelirlerinden ödendiği belirtilmektedir:

"...On beş tane işçinin (geçici işçi) ücretini ödüyoruz biz, döner sermaye gelirlerinden... Kurs'ta kayıt yapan, bizim, çalışan 8 tane personelim (geçici işçi statüsünde) var...". (görüşme kaydı)

2547 Sayılı Yasanın 37. maddesinde, “Yükseköğretim kurumları dışındaki kuruluş veya kişilerce, üniversite içinde veya hizmetin gerektirdiği yerde, üniversiteler ve bağlı birimlerden istenecek bilimsel görüş, proje, araştırma ve benzeri hizmetler...üniversite yönetim kurulunca kabul edilecek esaslara bağlı olmak üzere yapılabilir. Bu hususta alınacak ücretler ilgili yükseköğretim kurumunun veya buna bağlı birimin döner sermayesine gelir kaydedilir” denilmektedir. İlgili madde SEM’ler açısından incelendiğinde; öğretim elemanlarının katkısına bağlı olarak SEM’de yürütülen faaliyetler için ödenecek ücretin, döner sermayeye gelir olarak kaydedilmesi zorunludur. Başka bir ifadeyle, SEM’lerin elde ettiği gelir, döner sermaye geliri olarak kabul edilmektedir.

2547 Sayılı Yükseköğretim Yasasının 58. Maddesine Göre Döner Sermaye İşletmelerinin Kurulmasında Uyulacak Esaslara İlişkin Yönetmelik maddelerinden de, SEM gelirlerinin döner sermaye geliri olduğu anlaşılmaktadır. Anılan yönetmeliğin 2. maddesine göre;

“Üniversite rektörleri doğrudan; üniversiteler bünyesindeki fakülte, enstitü, yüksekokul ve öteki birimlerin yöneticileri, ilgili yönetim kurulunun önerisi üzerine rektörün olumlu görüşünü aldıktan sonra, rektörlük aracılığı ile ve bu esaslara uygun şekilde düzenlenmiş bir yönetmelikle, Yükseköğretim Kurulu’nun onayı ve Maliye Bakanlığı’nın olumlu görüşü alındıktan sonra döner sermaye işletmesi...”. kurulmaktadır.

Anılan Yönetmeliğin 10. maddesinde ise, döner sermaye işletmelerinin oluşturulduğu üniversite, fakülte, enstitü ve yüksekokullar ve konservatuar ile diğer birimlerin yönetim kurullarının, ilgili döner sermaye işletmesinin yönetim kurulu olduğu ve 15. maddede de döner sermayelerin mali işleri ile muhasebe işlemlerinin, Maliye Bakanlığınca atanacak döner sermaye sorumlu saymanı tarafından yürütüldüğü belirtilmektedir. Yapılan görüşmelerde, SEM’lerdeki bu işleyle ilgili bilgiler verilmiştir. Kendisine ait döner sermaye işletme birimi olmayan SEM’ler, üniversite döner sermaye işletme birimi ile çalışmaktadır. Aşağıdaki alıntıda da açıklandığı gibi üniversite yönetim kurulu aynı zamanda döner sermaye yönetim kurulu olarak iş görmektedir:

“...Yürütme kurulu, Döner Sermaye Yürütme Kurulu, Üniversite Yönetim Kurulu adına iş görüyor. Onlar görüşüyor, biz karar alıyoruz, diyoruz ki, şu fakülte ya da şu yüksekokul, şu kursları açacak, fiyatları bu kadar...”. (görüşme kaydı)

Katılımcılar, etkinlik katılım ücretlerini üniversitenin döner sermaye saymanlığı hesabına yatırmakta ve böylece katılım ücretleri, döner sermayede toplanmaktadır. Yönetmelik maddesinde de belirtildiği gibi döner sermayelerin mali işleri Maliye Bakanlığı saymanı tarafından yürütülmektedir. Yöneticilerle yapılan görüşmelerde, SEM gelirlerinden ödenecek ücretin döner sermaye saymanlığınca yapıldığı ayrıntılı olarak betimlenmiştir:

“...döner sermaye işletme müdürlüğünde sayman var, Maliye Bakanlığı'nın atadığı sayman. Sayman, döner sermayenin dışında ama onun bir parçası. Döner Sermaye İşletme Müdürlüğü evrakı yapıyor, saymanlığa yolluyor. Ödemeyi, sayman yapıyor. Döner sermayeli birimlerde; döner sermaye işletme müdürü vardır, bir de döner sermaye saymanı vardır. Sayman, döner sermaye işletme müdürlüğüne bağlı bir memur değil, direkt Maliye Bakanlığından atıyorlar ve oraya bağlı. İşletme müdürü tabi evrakı hazırlıyor, getiriyor, götürüyor ama sonuçta, kasaya giren para, saymanın imzası olmadıkça, çıkmıyor...”. (görüşme kaydı)

SEM'lerin döner sermaye gelirleriyle ilgili muhasebe işlemleri, üniversite döner sermaye işletmesi tarafından yapılmaktadır. Üniversitenin döner sermaye işletmesi altında kendi döner sermaye birimi olan SEM'ler, döner sermaye gelirlerine ait muhasebe işlemlerini kendileri yürütebilmektedirler. Bazı SEM'lerde ise muhasebe işlemleri, SEM çalışmaları içinde etkinlikte bulunan ve kendi döner sermaye birimi olan ilgili akademik birimler tarafından yürütülmektedir. Döner sermaye birimlerince yürütülen muhasebe işlemleriyle ilgili olarak, yapılan görüşmelerden birkaç örnek aşağıda sunulmuştur. Her şekilde SEM gelirlerinin dağıtımı (katkı paylarının ödenmesi), döner sermaye saymanlığınca gerçekleştirilmektedir:

“...muhasebeleştirmesini biz yapmıyoruz. Biz sadece ön muhasebe olarak adlandırabileceğimiz, kaç öğrencimiz var, 10 öğrenci, bu program 50 lira, 50 liraya da 10 kişi geldi, 500 liramız var, onu biliyoruz, yani 500 lira genel toplam var... dağıtım tabi döner sermaye yapıyor. Bütçeleştirmesini, formların hazırlanması falan, onlar yapıyor. Biz sadece dağıtımla ilgili, Yürütme Kurulunda karar alıyoruz...”.(görüşme kaydı)

“...Bizim zaten bağımsız olarak bir döner sermayemiz var, kendimize ait bir döner sermayemiz var, işlemleri onunla yürütüyoruz. Genel döner sermayesinin içinde alt bir birimde Sürekli Eğitim Merkezi var...matbu örnekleri var, biz onları dolduruyoruz...”. (görüşme kaydı)

“...Fakülteler, döner sermayeden ödeme yapacakları zaman, kurs geliri varsa, Sürekli Eğitim Merkezine yazıyorlar, döner sermaye gelirimiz kurstan bu kadar diyorlar, şu kişilere bu paraları ödüyoruz diye, ben (SEM Onayı) onaylıyorum...Döner Sermaye İşletme Müdürlüğüne yolluyoruz biz. Onlar yapıyor çünkü ödemeyi falan. Onlara hazırlatıyoruz veya birimlerin mutemetleri hazırlıyor, onlar götürüyor ama onların onayından geçiyor, saymanlık veriyor parayı...”. (görüşme kaydı)

Üniversite döner sermaye yönetmeliği kapsamında yapılan etkinliklerden elde edilen gelirlerin, döner sermaye katkı payı olarak dağıtılmasında çeşitli düzeyde mali oranlar belirlenmiştir. SEM'lerin faaliyet raporlarından ve yapılan görüşmelerden elde edilen bilgilere göre, döner sermaye gelirleri dağıtım tablosunda vergiler hariç mali oranlar, üniversite yönetim kurulu kararı ile belirlenmektedir:

“...o kararı veren Üniversite Yönetim Kurulu. Üniversite Yönetim Kurulu, oranları sabitliyor, ondan sonra paralar döner sermayeye gidiyor...”.(görüşme kaydı)

Mali oranlar içerisinde araç, gereç, araştırma ve diğer ihtiyaçlar ile bilimsel araştırma projelerine ayrılacak katkı paylarının alt sınırı, ilgili yasa hükümleriyle belirlenmiştir. 2547 Sayılı Yükseköğretim Yasasının döner sermaye gelirlerinin dağıtımını düzenleyen 58. maddesinin (a) fıkrası dördüncü paragrafında değişiklik yapan 4969 Sayılı Yasanın 12. maddesi, döner sermaye gelirlerinin dağıtımına ilişkin esasları içermektedir (Resmi Gazete, 20003):

“Her eğitim-öğretim, araştırma veya uygulama birimi veya bölümü ile ilgili öğretim elemanlarının katkısıyla toplanan döner sermaye gayrisafi hasılatının en az % 35'i o kuruluş veya birimin araç, gereç, araştırma ve diğer ihtiyaçlarına ayrılır. Kalan kısmı ise üniversite yönetim kurulunun belirleyeceği oranlar çerçevesinde bağlı bulunduğu üniversitenin bilimsel araştırma projeleri ile döner sermaye gelirininde elde edildiği fakülte, enstitü, yüksek okul, konservatuar ile uygulama ve araştırma merkezlerinde görevli öğretim elemanları ve aynı birimlerde görevli 14.7.1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tâbi personel (döner sermaye işletme müdürlüğü ve döner sermaye saymanlık personeli dahil) arasında katkıları da dikkate alınmak suretiyle paylaşılır...”.

2547 Sayılı Yükseköğretim Yasasının 58. maddesinin (a) fıkrası dördüncü paragrafında değişiklik yapan 5234 Sayılı Yasanın 2/d maddesiyle (Resmi Gazete, 20004), döner sermaye gelirlerinden üniversitenin bilimsel araştırma projelerine ayrılacak oranın alt sınırı %5 olarak belirlenmiştir:

“...Üniversitelerde araştırma projelerinin finansmanında kullanılmak üzere, üniversite döner sermaye işletmelerinden öğretim üyelerinin doğrudan veya dolaylı katkısı olup olmadığına bakılmaksızın elde edilen her türlü gayrisafi hasılatın % 5'inden az olmamak kaydıyla, üniversite yönetim kurulunun belirleyeceği orandaki tutar, döner sermaye saymanınca tahsilatı takip eden ayın yirmisine kadar bütçe dairesi başkanlığı hesabına yatırılır...”.

Döner sermaye gelirlerinin katkı paylarına göre dağılımında; öncelikle elde edilen gelirin gayrisafi hasılatı üzerinden %8, katma değer vergisi kesilmektedir. Katma

değer vergisi düşüldükten sonra kalan brüt gelirden, oranlar dahilinde kesintiler yapılmaktadır. Bu kesintiler ve oranları şöyledir:

- Brüt gelirden Maliye Bakanlığına peşin ödenen, %15 oranında hazine payı
- Brüt gelirden en az %5, Üniversitenin Bilimsel Araştırma Projelerine aktarılan pay
- Brüt gelirden en az %35; araç,gereç, araştırma ve diğer ihtiyaçlara ayrılan pay

Bilimsel araştırma projesi ile araç-gerece ayrılan katkı payının oranı, üniversite yönetim kurulunca yükseltilebilmektedir. Ayrıca, hizmetin yapılabilmesi için gerekli olan diğer kesintilerde, brüt gelirden düşülmektedir. Brüt gelirden sözü edilen kesintiler çıkarıldıktan sonra, net gelir elde edilmektedir. Net gelir, döner sermaye gelirinin elde edildiği fakülte, enstitü, yüksek okul, konservatuar ile uygulama ve araştırma merkezlerinde görevli öğretim elemanları ve aynı birimlerde görevli idari personel arasında katkıları da dikkate alınmak suretiyle paylaşılırılmaktadır:

“...Döner sermayenin resmi usulleri çerçevesinde, ayrılması gereken yüzdeler vardır. Peşin vergisi, araştırma fonuna ayrılacak kısım, k.d.v., katma değeri, onlar zaten siz geliri elde etseniz de, etmeseniz de onlar ayrılır, başlangıçta. Geri kalan kısım, yine döner sermayenin belirlediği çerçevede, öğretim üyesi ücreti, işte kursu veren öğretim üyesine veriliyor. Bir de o sözünü ettiğim, iki hizmetli personel ve koordinatör ve diğer memur arkadaş çok uzun süreli çalışıyorlar orda, yani 8.30 – 17.50 değil, onların çalışması. Onlar, gece 23.00’e kadar çalışıyor, sabahtan sürekli ordalar, cumartesi dahil, pazar da dahil, faaliyete göre. Onlara da, oradan ödenen ücretler var, mesai ücreti. O da yine devletin belirlediği saat ücreti vardır, mesai için, onun üzerinden verilir, kaldığı saate göre”. (görüşme kaydı)

Öğretim elemanlarına SEM’de verdiği ders karşılığı ödenecek ücret, döner sermaye geliri dağıtım tablosunda yüzdeler dilim olarak belirtilmektedir. Üniversite yönetim kurulu tarafından belirlenen bu yüzdeler oranının, öğretim elamanlarına ne şekilde dağıtılacağı, bir başka ifadeyle öğretim elamanlarına ödenecek saat ücretinin ne kadar olacağı, genel olarak SEM yönetim kurulunda karara bağlanmaktadır. Bazı SEM’lerde ise bu oran, merkez müdürü ya da etkinliği yürütecek ilgili akademik birimin yönetim kurulunca belirlenmektedir:

“...alınan kararların hemen hepsini biz, yönetim kurulundan geçirmeye özen gösteriyoruz... yani bir kurs açılacaksa örneğin, kursta görevlendirilecek elemanlar, elemanlara sunulacak, verilecek ücretler, bunların hepsini yönetim kurulundan geçirmeyi, biz ilke olarak uyguluyoruz... Örneğin saat ücreti ne olacaktır, ilan edilen, açılan kursta, biz bunu belirliyoruz...” (görüşme kaydı)

“...Bunların haricindeki geriye kalanın dağıtımını, müdür belirliyor. Müdürün teklifi

üzerine, o da müdürün belirlenmesi de, elde edilen gelirin öğretim üyelerinin girdiği ders saatini yüzdeliğe çevirip, o şekliyle belirliyoruz. Yani altmış saat giren, eğer 100 lira ücret alıyorsa, 30 saatine giren 50 lira ücret alıyor. Bunu orantılı bir şekilde yapıyoruz...”. (görüşme kaydı)

“...fakültelerin-yüksekokulların yönetim kurulundan geçiriyorlar. Kim koordine edecek, kim ders verecek, kaç saat verecek... katkı payını da, onlar dağıtıyorlar zaten, hocalarına...”. (görüşme kaydı)

SEM’lerden birinde, öğretim elemanına ödenecek ücretin belirlenmesinde, dersler akşam saatlerinde ve hafta sonu yapıldığı için saat ücreti olarak, ikinci öğretim ücretinin baz alındığı belirtilmiştir. Başka bir SEM’de ders saati ücretinin, döner sermaye gelirinin bütçesine göre değiştiği ve öğretim elemanlarının akademik unvanlarının da bu durumda etkili olduğu dile getirilmiştir. Diğer bir SEM’de ise, eğitime katılan katılımcı sayısına göre saat ücretinin farklı olabileceği ifade edilmiştir:

“...Hocalarımıza, çalışmalarının karşılığında, saat bazında değerlendirme yapmaya çalışıyoruz. Derslerim hemen hemen tümü akşam saatlerinde veya hafta sonu yürütüldüğünden, ikinci öğretim ücretini baz almaya çalışıyoruz, hocalarımızın, o saat bazında çalışmalarının karşılığı olarak...”.(görüşme kaydı)

“...ders saati olarak, şu kadar dersimize girmiştir, diyoruz. Onlarda farklı uygulamalar var. Hem eğitimin bütçesine de bağlı, işte akademik unvanlarına göre de değişiyor...”.(görüşme kaydı)

“...Direkt saat üzerinden, kaç saate girmişse, çoğunlukla şeyi uyguluyoruz biz, eğitimin katılımcı sayısına göre, hocalara ne kadar para ödeyeceğimiz konusunda genel bir şeyimiz var zaten, ücretlendirmemiz var... Yönetim Kurulunun kararıyla, işte belli şeyler belirlenmiş, işte 20 kişilik eğitime şu kadar ödenir, 25 kişilik eğitime şu kadar ödenir diye ama her zaman için bir maksimum sınırı var...”.(görüşme kaydı)

Öğretim elemanlarına ve memurlara döner sermaye gelirlerinden ödenecek ücretin üst sınırı, 4969 Sayılı Yasanın (Resmi Gazete, 2003) aşağıda yazılı olan 12. maddesinde belirtilmiştir. Bu sınırları geçmeyecek şekilde, gelirin elde edilmesine yaptıkları katkı da dikkate alınarak üniversite yönetim kurulunun belirleyeceği oranlara göre, öğretim elemanlarına ve memurlara katkı payları dağıtılmaktadır:

“...Öğretim üyeleri ile Üniversitelerarası Kurulun önerisi üzerine Yükseköğretim Kurulunca kabul edilen sağlık, teknik ve sanatla ilgili birimlerde görevli öğretim elemanlarına döner sermayeden bir ayda ayrılacak payın tutarı, bunların bir ayda alacakları aylık (ek gösterge dahil), yan ödeme, ödenek (geliştirme ödeneği hariç) ve her türlü tazminat (makam, temsil ve görev tazminatı hariç) toplamının iki katını, diğer öğretim elemanları için bir katını, 657 sayılı Kanuna tâbi personel için ise % 80’ini geçemez... Şu kadar ki, öğretim üyelerine saat 16:00’den önce olmamak üzere mesai saati dışında döner sermayeye yaptıkları doğrudan gelir getirici katkılarından dolayı ilave olarak ödenecek pay, almakta oldukları aylık (ek gösterge dahil), ödenek

(geliştirme ödeneği hariç) ve her türlü tazminat (makam, temsil ve görev tazminatları hariç) toplamının on katını geçemez”.

SEM’lerden bazısında, müdür, müdür yardımcısı, yönetim kurulu üyeleri, koordinatör, idari personel, hizmet personeli olarak merkez çalışanlarına döner sermaye gelirlerinden katkı payı ödenmektedir. Bunun yanı sıra birkaç birim tarafından ortak düzenlenecek etkinliklerde ya da birden fazla öğretim elemanının yürüteceği programlarda yönetim kurulu kararı ile görevlendirilen program koordinatörüne de, döner sermaye gelirlerinden ödeme yapılmaktadır:

“...Sürekli Eğitim Merkezi koordinatörü, müdür ve yönetim kurulu üyeleri, %3 pay alıyorlar... Her eğitim programına, bir program koordinatörü atıyoruz ki, o program koordinatörü, bizimle doğrudan çalışarak; eğitimin içeriğini, hocaları, eğitim yerini, o eğitim sırasında verilecek hem içecek, çay vs. onları ayarlıyor, hem de eğitim sırasındaki anketleri değerlendiriyoruz, bize gönderiyor. Bu tür faaliyetleri yapan kişi için de %5.83 veriyoruz...”.(görüşme kaydı)

SEM’lerin demirbaş/malzeme gibi ihtiyaçları, döner sermaye gelirlerinin dağıtım tablosunda en az %35 olarak ayrılan araç-gereç payından karşılanmaktadır. Etkinliklerin birlikte yürütüldüğü akademik birimlere de, araç-gereç payı olarak ayrılan bu katkı payından demirbaş/malzeme desteği yapılmaktadır:

“...bizim döner sermayede sürekli eğitim merkezi adına o, bir hesapta tutuyorlar paraları, öğretim üyesine ödeme yapabiliyoruz, malzeme alımı için kullanabiliyoruz... katkı olsun diye fakültenin binasını kullandığımız için fakülteye, temizlik malzemesi aldık, iki fakülteye, destek anlamında, öyle malzeme alımı, onlar için de yapıyoruz...”.(görüşme kaydı)

“...fakültelelere kağıttı, kalem, bilgisayar, kurs yaptıkları dönemde, bizim aldığımız paradan, malzeme alırsak, onları da destekliyoruz...”.(görüşme kaydı)

“...merkez olarak, kurs yapılan, nerde hangi fakültede yapıldıysa, binasını kullandığımız fakülteye de maddi yardımlarımız oluyor, temizlik malzemesi alıyoruz, fotokopi kağıtları alıyoruz, baskı makineleri alabiliyoruz...”.(görüşme kaydı)

SEM’lerden birinde ise, araç-gereç payı olarak ayrılan katkı payı kullanımının ve malzeme satın alınmasının daha merkezi bir şekilde yapıldığı aşağıdaki alıntıdan anlaşılmaktadır:

“...döner sermaye bize, bu kurslarda kullandığımız araç-gereç konusunda destek veriyor... Oradan yapmış olduğu kesintilerle, işte CD çalar mı alacağız, projeksiyon mu alacağız, televizyon mu gerekiyor, bu gibi ihtiyaçlarımızı Rektörlükten, Döner Sermayeden sağlıyoruz... biz, oradan talep ediyoruz, alınması gereken araç-gereci, döner sermayeden istiyoruz. Buradan hak-ihtiyaç yazısı yazıyoruz yani yazışmayla... biz satın almayla uğraşmıyoruz, işte tekliftir, şunla bunla

uğraşmıyoruz. Doğrudan biz ihtiyaç belirtiyoruz, iki tane televizyona ihtiyaç var, şu ebatlarda bize alıp gönderiyorlar...”.(görüşme kaydı)

SEM yönetim kurulu, SEM’deki etkinlik sonrası verilecek belgelerin koşulları hakkında, üniversite senatosuna öneride bulunmakta ve bu koşullar üniversite senatosunca yürürlüğe koyulmaktadır. Bazı SEM’lerde ise, SEM yönetim kurulunun bir üst kurulu olan SEM merkez kurulu, etkinlik sonrası verilecek belgelerle ilgili esasları belirlemektedir:

“...Yönetim Kurulu, eğitim programları sonunda başarı belgesi, sertifika ve benzeri belgelerin verilme koşullarını Üniversite Senatosuna önerir...”. (doküman-yönetmelik)

“...SEM (Merkez) Kurulu, eğitim programları sonunda verilecek olan ve ilgili birimlerce hazırlanan katılım belgesi, sertifika ve benzeri belgelerin verilmesi ile ilgili esasları belirler...”. (doküman-yönetmelik)

SEM’lerdeki yönetsel işleyiş; 2547 Sayılı Yükseköğretim Yasası, bu Yasanın 58. maddesine göre hazırlanan Döner Sermaye İşletmelerinin Kurulmasında Uyulacak Esaslara İlişkin Yönetmelik, Maliye Bakanlığı Tebliğleri, SEM Yönetmeliği ve SEM’in bağlı olduğu üniversitenin Döner Sermaye İşletmesi Yönetmeliği hükümlerine göre gerçekleşmektedir. SEM’lerin yönetsel işleyişini belirleyen bu yasa ve yönetmeliklerin oluşturduğu mevzuata göre SEM’lerin yürüttüğü etkinlikler, döner sermaye işletmesi çalışmaları kapsamında değerlendirilmekte ve etkinliklerden elde edilen gelirler de, döner sermaye geliri olarak kabul edilmektedir.

Üniversitenin döner sermaye işletmesi altında kendi döner sermaye birimi olan SEM’ler, döner sermaye gelirlerine ait muhasebe işlemlerini kendileri yürütebilmektedir. Döner sermaye birimi olmayan SEM’lerin muhasebe işlemleri ise, üniversite döner sermaye işletmesi ya da SEM çalışmaları içinde etkinlikte bulunan ve kendi döner sermaye birimi olan ilgili akademik birimler tarafından yürütülmektedir. SEM gelirlerinin katkı payı olarak ödenmesiyle ilgili mali işlemler, Maliye Bakanlığı’nca görevlendirilen üniversitenin döner sermaye saymanı tarafından gerçekleştirilmektedir.

SEM’lerin elde ettiği döner sermaye gelirlerinin katkı payı olarak dağıtılmasında çeşitli düzeyde mali oranlar belirlenmiştir. Bu mali oranlardan katma değer vergisi

ve hazine payına ayrılan miktar sabit olup, gelir dağılımından önce bu kesintiler yapılmaktadır. Araç, gereç, araştırma ve diğer ihtiyaçlar ile bilimsel araştırma projelerine ayrılan katkı paylarının alt sınırı ve bunların dışında, öğretim elemanlarına ve personele ödenecek ücretin üst sınırı da ilgili yasa hükümleriyle belirlenmiştir. Alt ve üst sınırları belli olan bu mali oranlar, bu sınırlara bağlı olarak üniversite yönetim kurulu tarafından belirlenmektedir. Öğretim elemanlarına verilecek katkı payının oranı, üniversite yönetim kurulu tarafından sabitlendikten sonra bu yüzdelik oranın, öğretim elemanlarına nasıl dağıtılacağı; SEM yönetim kurulu, SEM müdürü ya da etkinliği yürüten ilgili akademik birimin yönetim kurulu tarafından belirlenmektedir.

Yönetim birimleri ile karar süreci ve işleyişi açısından SEM'ler arasındaki farklılıklar incelendiğinde, yönetsel işleyişinde diğerlerine göre daha etkin olan SEM'lerin, idari açıdan daha özerk bir yapıda olduğu veya kararların niteliğine bağlı olarak uygulamaların değiştiği söylenebilir.

4.4.Sürekli Eğitim Merkezlerinin Fiziksel Altyapısı

Araştırmanın dördüncü alt problemi “Sürekli eğitim merkezlerinin fiziki durumu nasıldır?” şeklinde ifade edilmiştir. Alt probleme ilişkin SEM yöneticilerine, “Sürekli Eğitim Merkezinizin fiziksel altyapı özellikleri nedir?” sorusu yöneltilmiştir. SEM'lerin fiziksel altyapısını tanımlamak için görüşmelere ilişkin kayıtların analizi yapılmıştır. Çözümleme sonucunda araştırmanın dördüncü alt problemiyle ilgili *fiziksel altyapı* teması belirlenmiştir.

Görüşme ile elde edilen verilere göre SEM'lerin fiziksel altyapısına ilişkin tema ve kodlar, çizelge 4.'de sunulmuştur.

Çizelgede 4.'de görüldüğü gibi SEM'lerin fiziksel altyapısı; bina, derslik, laboratuvar, yönetim büroları, çok amaçlı salon ve öğretim teknolojileri olarak tanımlanmaktadır.

Çizelge 4.

SEM'lerin Fiziksel Altyapısına ilişkin Tema ve Kodlar

<p>Fiziksel Altyapı</p> <p>Bina</p> <p>Derslik</p> <p>Laboratuvar</p> <p>Yönetim Büroları</p> <p>Çok Amaçlı Salon</p> <p>Öğretim Teknolojileri</p> <p>(Bilgisayar, Projeksiyon, Tepegöz, Kamera, Teyp, Video, Sinema)</p>
--

Merkezlerin genel olarak kendilerine ait bir binaları bulunmamaktadır. Merkezlerin hepsi derslik, laboratuvar, çok amaçlı salon ve öğretim teknolojileri açısından, aşağıdaki alıntılardan da anlaşıldığı gibi üniversitenin ilgili bütün birimlerinden yararlanabilmekte ya da eğitim talebinde bulunan kurumun fiziki donanımını kullanmaktadır:

“...Yapılacak etkinliklerde biz, o etkinliği yapacak olan birimin, (fakülte, yüksekokul) malzemelerini kullanıyoruz veya eğitim hizmeti vereceğimiz kurumun, kuruluşun malzemelerini kullanıyoruz”.(görüşme kaydı)

“...Rektörlük binasında 2 odamız var, o iki oda da faaliyet yapıyoruz. Odamızın bir tanesi, büyük bir oda, hem orada koordinatörümüz sürekli oturuyor, yönetim kurulu toplantılarımızı da orada yapıyoruz, bir de müdür odamız var... Genellikle de zaten bu eğitim programını öneren kurumun binasında eğitim yapıyoruz...”.(görüşme kaydı)

SEM'lerden üç tanesinin kendine ait binası bulunmaktadır. Özel binası olan Merkezler, etkinliklerini planlayıp ve yürütmede fiziksel altyapı açısından yetersiz olan SEM'lere göre daha avantajlı durumda gözükmektedir. Bu durum yapılan bir görüşmede şöyle ifade edilmektedir:

“...İlk giriş katında, idari ofisler var. Burada, 8 tane sınıfımız, 2 tane bilgisayar laboratuvarımız, ayrıca 1 toplantı odamız, 1 tane de seminer odamız bulunuyor. Bütün odalarımızda, kablolu internet erişimi mevcut. Ayrıca yine, şifreli kullanılabilen, kablosuz internet erişimi var. Burası özel bir bina...”.(görüşme kaydı)

“...4 tane sınıf var, onlar yeterli gelmiyor... başka bir fakültemizin boşalttığı bir bina var eski ama o binanın belirli sınıflarını biraz tadil ettik, o sınıfları da kullanıyoruz. Biraz yakın diyorum ama yine de bir uzaklık var...”.(görüşme kaydı)

Merkez etkinliklerinde bilgisayar, projeksiyon, tepegöz, kamera, teyp, video gibi öğretim teknolojilerinin yanı sıra, bir merkezde eğitim amaçlı olarak sinema da kullanılmaktadır:

“...Sürekli Eğitim Merkezi sinemasında eğitim amaçlı filmler gösteriliyor... İl Sağlık Müdürlüğünden geliyorlar, sigara savaşıları, onlar film öneriyorlar, gösteriyoruz, sigara içmemeye yönelik şeyler gösterildi. Mesela kadın dernekleri geliyor... Bizim üniversite öğrencileri, kısa filmler çekiyorlar, onları gösteriyoruz... sanat ağırlıklı filmler gösteriliyor... Projeler kapsamında filmler gösterildi. Avrupa Birliği projeleri vardı üniversitenin, o kapsamda Sürekli Eğitim Merkezi kullanılarak film gösterildi...”.(görüşme kaydı)

SEM’lerden yalnızca üç tanesinin özel binası bulunmakla birlikte, Merkez çalışmalarında/etkinliklerinde derslik, laboratuvar, çok amaçlı salon ve öğretim teknolojileri olarak üniversitenin ilgili bütün birimlerinden yararlanılmaktadır. Ancak, SEM’lerin kendilerine ait yeterli fiziksel altyapıya sahip olmaması ve bazı merkezlerin de derslik ve yönetim bürolarının farklı yerlerde bulunması, SEM etkinliklerin düzenli bir şekilde planlanması ve gerekli koordinasyonun sağlanmasında sorun yaratabilir.

4.5.Sürekli Eğitim Merkezlerinin Eğitim Programları

Araştırmanın beşinci alt problemi “Sürekli eğitim merkezlerindeki eğitim programları nasıl belirlenmektedir?” şeklinde ifade edilmiştir. Alt probleme ilişkin SEM yöneticilerine, “Sürekli Eğitim Merkezinizde eğitim programları; amaç, içerik, öğrenme-öğretme süreci ve değerlendirme boyutlarında nasıl ve kimler tarafından oluşturulmaktadır?”, “açılacak kursların belirlenmesine nasıl karar veriyorsunuz?” ve “Sürekli Eğitim Merkezinizde düzenlenen eğitim-öğretim faaliyetleri nasıl finanse edilmektedir?” soruları yöneltilmiştir. Belirtilen alt problemle ilgili SEM’lerin yönetmeliği, stratejik planı, faaliyet raporları da incelenmiştir. SEM’lerin eğitim programlarını tanımlamak için; görüşmelere ilişkin kayıtların ve belirtilen dokümanların analizi yapılmıştır. Çözümleme sonucunda araştırmanın beşinci alt problemiyle ilgili belirlenen temalar şunlardır: *programın oluşturulması ve yürütülmesi; açılacak kursların belirlenmesi; etkinliklerin finanse edilmesi; etkinliklerin başlaması, duyurulması ve belgelendirilmesi* dir.

4.5.1. Eğitim Programının Oluşturulması ve Yürütülmesi

Görüşme tekniği ile elde edilen verilere göre SEM'lerin eğitim programının oluşturulması ve yürütülmesine ilişkin temalar ve kodlar, çizelge 5.'de sunulmuştur.

Çizelge 5.
SEM'lerin Eğitim Programının Oluşturulması ve Yürütülmesine
ilişkin Temalar ve Kodlar

Programın Oluşturulması	Programın Yürütülmesi
Öğretim Elemanının Tasarlaması	Yönetim Kurulu Onayı
Akademik Birimlerin Tasarlaması	Rektörlük Onayı
Akademik Birimlerin Onayı	Merkez Yönetimi
Merkezin Tasarlaması	Program Koordinatörlüğü
İlgili Birimden Görüş Alma	<i>Eğitimi Veren Uzmanlar</i>
Yönetim Kurulu Kararı	Üniversite Personeli
<i>Sözleşmeli Program</i>	Konuk Uzman

Çizelge 5.'de belirtildiği gibi SEM'lerin eğitim programının oluşturulması; öğretim elemanı, akademik birimler ve merkezin tasarlaması, akademik birimlerin onayı, ilgili birimden görüş alma ve yönetim kurulu kararı şeklinde tanımlanmaktadır. Ayrıca, programın oluşturulmasında sözleşmeli program yaklaşımı da söz konusudur. Programın yürütülmesi yönetim kurulu ve rektörlük onayı ile merkez yönetimi ve program koordinatörlüğünce gerçekleştirilmektedir. Üniversite personeli ve konuk uzman, SEM'lerde eğitim veren uzmanlar olarak belirtilmektedir.

Eğitim programları, genel olarak üniversitedeki akademik birimler ya da öğretim elemanlarınca tasarlanıp, oluşturulmaktadır. Belirli dönemlerde SEM yönetimi tarafından, akademik birimlerden yazışmayla program önerileri istendiği belirtilmektedir:

“...kendimiz gönderiyoruz bölümlere, öneri formlarını. Onu doldurarak, bize gönderiyorlar, açmak istedikleri, açmayı planladıkları şeyleri... Birimlerin önerileri, merkezde toplanıyor, toplanan öneriler, yönetim kurulu tarafından da onaylanarak, eğitim programı oluşturuluyor...”. (görüşme kaydı)

“...birimlerimiz program önerisi hazırlayıp bize göndermekteler...her dönem başında, vermeyi düşündüğünüz programları bize bildirin şeklinde, tüm birimlere yazı gönderdik. Onlardan bize geldi, öyle oluşturduk...” (görüşme kaydı)

Bazı SEM’lerde program öneri formu şablon olarak hazır bir şekilde akademik birimlere gönderilmektedir. SEM’lerden birinin hazırladığı program öneri formu incelendiğinde; önerilen programın dönemi, tarihi, adı, türü, süresi, hedef kitlesi, başvuru koşulları; programa alınacak katılımcı sayısı, eğitimin gün ve saatleri, programın duyuru şekli, eğitimin yapılacağı mekan ve özellikleri, eğitimde kullanılacak teknik donanım ve özellikleri, program süresince ve sonunda yapılacak değerlendirme, programa devam zorunluluğu, sertifika ve katılım belgesi alma koşulları ve program koordinatörlüğü ile ilgili bilgilerin yer aldığı görülmektedir:

“Programın içeriği bellidir. Yani yönetim kurulunun gündemine gelen programın içeriği bellidir. Hedef kitlenin kim olduğu, eğitim programı içeriğinin ne olduğu kısaca özetlenir. Yürütülmesi planlanan program, içeriği önceden belirlenmiş programdır... Kurs program öneri formumuz var. Program geliştirmeye ilgili yöntemlerden bir tanesi, bize gelen önerilerdir...”(görüşme kaydı)

Eğitim programları, akademik birimler ve öğretim elemanlarının yanı sıra aşağıdaki alıntıda ifade edildiği gibi SEM yönetimi tarafından da tasarlanıp, oluşturulmaktadır. SEM yönetiminin geliştirdiği programlar için ilgili akademik birimlerden görüş alınmakta ve programın son şekline SEM yönetim kurulunda karar verilmektedir:

“...bazen bizim geliştirdiğimiz eğitimler olabiliyor. Bizde bu araştırmayı kendimiz, işte eğitim departmanımız aracılığıyla, benimle birlikte eğitim koordinatörü arkadaşımız ve diğer eğitim departmanında çalışan arkadaşlarla, şu anda güncel olarak işleyen başka kurumların verdikleri veya yurtdışında benzer yapılan uygulamalar veya iş dünyasının ve kamunun talebi olan eğitimler varsa, onlar üzerinde biz kendimiz çalışıyoruz, biz geliştiriyoruz programı. O zaman biz, öğretim üyelerine gidiyoruz... Bayağı daha geniş bir alansa, o zaman bölüme gidiyoruz... yine bizden gidiyor bu istek, fakat tekrardan yürütme kuruluna giriyor. Yürütme kurulunda görüşülüyor, onaylanıyor, daha sonra da yine Rektörün onayına gidiyor...” (görüşme kaydı)

“...Koordinatörümüz, değişik eğitim konuları getirebiliyor, içeriklerini inceliyor, içerikleri değişik yerlerden de inceleyerek, belirli bir formatta, bize sunuyor. Onun dışında ben veya diğer yönetimdeki arkadaşlarda, öneri getiriyoruz. Ortamda o sırada olması gereken eğitimleri düşünerek yani bu bir nevi piyasayı gözlemleyerek diyelim. Ondan sonra Yönetim Kurulu üyelerinden getirenler olabiliyor...”(görüşme kaydı)

Akademik birimler ve öğretim elamanlarınca önerilen ya da SEM yönetimince tasarlanan programlar, SEM yönetim kurulunda değerlendirilip karara bağlandıktan sonra onay için rektörlüğe gönderilmektedir. Rektörlükçe onaylanan eğitim programları, SEM yönetimi ya da merkez yönetiminin işbirliğinde program koordinatörlüğü tarafından yürütülmektedir.

Eğitim programlarının yürütülmesinde bazı SEM'lerde programlar için dönemlik ya da yıllık olarak onay alındıktan sonra, eğer o süre içerisinde yeni bir program açılırsa tekrar onay alınmamaktadır. Bununla birlikte bazı SEM'lerde açılacak her program için rektrlkten her zaman onay gerekmektedir:

“...(programların) oluşturulma sürecinde, hocalar eğitimi öneriyorlar, işte amaç, kapsam, konu içerikleri, toplam saat, bunları tanımlıyorlar, yönetim kurulu onaylıyor. Bunun sonrasında, Rektrlkte genel olarak onaylıyor, bu eğitimler açılabilir diye, tekrar sonra, her bir eğitim açılacağı zaman Rektörlüğün onayına gitmiyor...şu eğitimi açabilir miyiz diye Rektörlük onayına sunmuyor. Yönetim Kurulu onu, başında karar vermiş oluyor...”.(görüşme kaydı)

“...Bir de biz, her yıl aabileceğimiz kursları özellikle Rektörlükten izin alıyoruz. Rektörlükten izin alarak bunu gerçekleştiriyoruz. Eğer ngrmediğimiz yeni bir kurs açılması gerekiyorsa da, onun için ayrıca, özel izin alıyoruz...”.(görüşme kaydı)

Bazı SEM'lerde eğitim programları, SEM'in denetimine açık olarak tamamen akademik birimlerce oluşturulup, ilgili kurullarınca onaylanmakta ve programın yürütülmesi, program koordinatörlüğünün sorumluluğuna verilmektedir:

“Bizim kontrolümüzde, birimler yapıyor. Ama bizim, hep denetimimiz var, her aşamada denetimimiz var...Her türlü konuda ihtiyaç olur, biz, onları bilemeyiz, onlar biliyor. Onlar hazırlıyorlar programı herşeyi ile hatta büyük çoğunluğunu fakültelerin-yüksekokulların yönetim kurulundan geçiriyorlar...fakültelerden program yürüttüğümüz arkadaşlar, genellikle profesör, dekan yardımcıları veya onların görevlendirdiği, dekan yardımcısının veya dekanın gözetiminde görevlendirilmiş yardımcı doçent arkadaşlar... Programı, bir unvan sahibi, ders veren kişinin sorumluluğuna veriyoruz, genellikle. Onlar yapıyorlar... fakülte, koordinatör görevlendiriyor. Biz, onun koordinatryle muhatap oluyoruz...”.(görüşme kaydı)

SEM yöneticileri eğitim programlarının oluşturulmasında, yetişkin eğitiminde bir program yaklaşımı olan sözleşmeli programa yönelik açıklamalarda bulunmuşlardır. Sözleşmeli program, öğreticinin programı, programa katılanların gereksinimlerini dikkate alarak onlarla birlikte planladığı ğretim yaklaşımını ifade etmektedir. Bu yaklaşımda, programa katılacaklarla programın öğreticisi arasında yapılan görüşmelerde; ğretim programının içeriği ve öğretilecek konuların listesi oluşturulur (Duman, 2000:115). Bazı SEM'lerde eğitim programlarının, sözleşmeli program yaklaşımına göre de oluşturulabildiği aşağıdaki alıntıdan anlaşılmaktadır:

“...şimdi bizim 60 saatlik eğitici eğitimi paket programımız var, hazır ama kurum, onu istemiyor. Ben diyor, sadece şu şu derslerden oluşsun, işte sizinkinde 3 saat ama ben, bunu 6 saat istiyorum, şunu 10 saat istiyorum, şu ders de hiç olmasın, bizim içimize yaramıyor, diyor. Yani böyle başlık başlık belirleyip, gelenler de oluyor... bazı eğitimlerde de, esneklikler sağlanıyor, grubun yapısına göre, özelliğine göre, hocayla, grubu buluşturup, eğitim öncesi ihtiyaçlar saptanıp, ona göre yapılır...”

Mesela Proje Çevriminde de aynı şekilde, o da yine hoca, hani grup nedir, yeterliliği nedir, düzey nedir, bunlar zaten proje yapan insanlar, üzerine farklı bir şey mi yapmak istiyor, yoksa hiç mi bilmiyorlar, ona göre, grubun ihtiyacına göre şekillenebiliyor...”. (görüşme kaydı)

“...bize talepte bulunabilirler. Bu talepte, kimden almak istediklerini, ne zaman almak istediklerini, içeriğinde neler istediklerini belirtebilirler. Bizde, gelen talebe göre, bölümle iletişime geçeriz. İlgili hocalarla görüşürüz... başvuran kişilere veya o firmaya geri dönüş yaparız, kendi teklifimizi sunarız, şu tarihlerde, şu fiyata, şu eğitimi verebiliyoruz diye, onlar da kabul ederlerse, sözleşme yapılır ve eğitim verilir...”.(görüşme kaydı)

SEM’lerde düzenlenen etkinlikler, üniversitenin akademik personeli tarafından yürütülmektedir. Yapılan görüşmelerde, SEM’de ders verecek öğretim elemanının seçiminde temel tercihin üniversitenin akademik personeliyle çalışmak olduğu belirtilmiştir:

“...ders verenler genellikle akademik personelden seçiyoruz... Kendi branşında yeterli, yetkili kişilerle konuşuyoruz, yani bu dersi verebileceğine inandığımız. Varsa öğretim üyesi seviyesinde eğer yoksa öğretim görevlisi, uzman, okutman seviyesinde. Temel tercihimiz akademik personelle çalışmak...”.

Üniversitenin akademik personelinin yanı sıra SEM’lerde düzenlenecek eğitimin kapsamına ya da kişinin uzmanlık alanına bağlı olarak diğer üniversitelerden, ilgili kurum ya da kuruluşlardan SEM’de ders vermek üzere konuk uzman da çağırıldığı görülmektedir:

“...üniversitede, bu konunun uzmanlığı kimse yoktur, örnek vereyim, çevre eğitimimiz var bizim, sertifikaya yönelik eğitim. O eğitimde, makine mühendisliğinden iki hocamız, çevre-gürültü ile ilgili uzmanlığa sahip, onlar veriyorlar eğitimi ama olayın hukuki boyutu, çevre gürültüsünde eğitim konusunda hukuki düzenleme nedir, bir de bakanlığın bu konuda yaptığı düzenlemeler de iki ayrı konu var. Onlar için mesela bir bakanlıktan bir kişi geliyor, bir tane de X Üniversitesinden Çevre Hukuku konusunda uzman bir kişi geliyor. O kişiler, burada eğitimi veriyorlar...”.(görüşme kaydı)

“...bizim eğitimlerimizde şöyle bir şart var, belirli bir majoritesinin, bizim üniversitemiz tarafından verilmesi, yani tamamen dışarıdan gelip bir uzman, bir program olarak veremiyor. Seminerler verebilir, yani bir günlük, iki günlük seminerler verebilir. O kendi, işte kişisel uzmanlık alanında verebilir, ama bir program olarak adlandırdığımız, daha uzun soluklu eğitimlerde o zaman muhakkak üniversitemiz öğretim elemanlarının, programın içerisinde olmasını istiyoruz...”. (görüşme kaydı)

Öğretim elemanları, akademik birimler ya da SEM yönetimi tarafından tasarlanan eğitim programları, SEM yönetim kurulunda karara bağlandıktan sonra, bu programlar için rektörlük onayı alınmaktadır. Onaylanan eğitim programları, SEM yönetimi veya ilgili program koordinatörlüğünce yürütülmektedir. SEM’lerde eğitim

veren uzmanlar, öncelikle üniversitenin akademik personelinden seçilmektedir. Ancak, eğitimin kapsamına ve kişinin uzmanlık alanına bağlı olarak, üniversite dışından da konuk uzman çağrılmaktadır.

Eğitim programlarının SEM yönetim birimlerince tasarlanıp, oluşturulduğu merkezler; örgütsel ve yönetsel yapılanmasını tamamlamış, gelişmiş SEM'ler olarak karşımıza çıkmaktadır. Eğitim programlarının genel olarak onaylanmasından sonra, yeni açılacak her bir kurs için sürekli onay alınması, karar süreci ve işleyişinin uzamasına sebep olabilir. Aynı zamanda SEM yönetim organlarının yeterliliği açısından işlevsel olmayan bir durum olarak gözükabilir.

4.5.2.Açılacak Kursların Belirlenmesi

Görüşme tekniği ile elde edilen verilere göre SEM'lerde açılacak kursların belirlenmesine ilişkin tema ve kodlar, çizelge 6.'da sunulmuştur.

Çizelge 6.

SEM'lerde Açılacak Kursların Belirlenmesine ilişkin Tema ve Kodlar

<p>Açılacak Kursların Belirlenmesi</p> <p>Kurumsal Talep</p> <p>Bireysel Talep</p> <p>Merkezin Belirlemesi</p>

Çizelge 6'dan anlaşıldığı gibi SEM'lerde açılacak kurslar; kurumsal ve bireysel talep ile merkezin belirlemesine göre gerçekleşmektedir.

Yapılan görüşmelerde yöneticiler, herhangi bir kurs etkinliğinin organize edilip, faaliyete geçebilmesi için kurumsal ya da bireysel bir talep olması gerektiğini belirtmişlerdir. Bununla birlikte bazı kurs etkinliklerinin başlayabilmesini de merkezin öngördüğü vurgulanmıştır:

“...Ya şirket bize geliyor, ya bireysel katılımcılar olabiliyor, bir araya gelmişlerdir, biz 10 kişi, şu eğitimi almak istiyoruz diye, bize talepte bulunabilirler... Aslında şeyi de vurgulamak lazım, hangi kursları düzenleyeceğimize nasıl karar veriyoruz. Talep merkezli karar veriyoruz...”.(görüşme kaydı)

“...Özel sektörden oluyor tabiki, zaman zaman. Kurumlardan oluyor, resmi, kamu veya özel kurumlardan...Özel olarak kişiler de belirli taleplerde

bulunabiliyorlar...mesela sağlık kurumlarıyla ilgili, doktorlar bireysel olarak böyle bir eğitim olsun diye bize talepte bulunuyorlar, kendileri belli bir grup topluyorlar, biz de o taleplerini inceleyip, onlara uygun eğitimler yapabiliyoruz...". (görüşme kaydı)

"...talep doğrultusunda, dışarıdan gelen talep doğrultusunda açtığımız kurslarımız var... bir de periyodik olarak işte belli dönemlerde, artık merkezi sınav sistemi yaygınlaştığı için Türkiye'de...o döneme uygun olarak bizim de önerdiğimiz, bizim de uygun olabileceğini öngördüğümüz kursları duyuruyoruz..." (görüşme kaydı)

Açılacak kursların belirlenmesinde kurumsal ve bireysel talep etkili olmaktadır. Kurumların ve bireylerin yanı sıra SEM'in de gereksinim olarak görüp, belirlediği kurslar açılmaktadır.

4.5.3.Etkinliklerin Finanse Edilmesi

Görüşme tekniği ile elde edilen verilere göre SEM'lerdeki etkinliklerin finanse edilmesine ilişkin tema ve kodlar, çizelge 7.'de sunulmuştur.

Çizelge 7.

SEM'lerdeki Etkinliklerin Finanse Edilmesine İlişkin Tema ve Kodlar

Etkinliklerin Finanse Edilmesi

Katılımcılardan Alınan Ücret

Kurumlardan Alınan Ücret

Proje Destekli Finansman

Çizelge 7.'de görüldüğü gibi SEM'lerdeki etkinliklerin finanse edilmesi, katılımcılardan ve kurumlardan alınan ücret ile proje destekli finansmanla sağlanmaktadır.

SEM'lerde yürütülen etkinliklerin finansmanı, eğitime katılanlardan alınan ücretlerden oluşmaktadır. Yapılan görüşmelerde katılımcılardan alınan ücret, kurumlardan alınan ücret ve proje destekli finansman olmak üzere üç finansman kaynağı belirtilmiştir. Yöneticiler, bunların dışında başka finansman kaynakları olmadığını, ayrıca herhangi bir kamu bütçesi almadıklarını söylemişlerdir:

"Finansmanı, tamamen katılımcılara ait, herhangi bir şey yok, alternatif finansman metodumuz yok. Eğer katılan, bireysel katılımcı ise kendi ödüyor, kurumsa, işte kurum, katılımcılar adına ödüyor, alternatif bir şeyimiz yok".(görüşme kaydı)

“Döner sermaye yönetmeliği çerçevesinde çalışmaktayız. Hiçbir finansmanınız yoktur, kendi gelirlerimiz dışında. Tümünü kurslardan elde ettiğimiz gelirlerle, tüm giderlerimizi karşılıyoruz... Tümünü kendi gelirimizden oluşan bir bütçe söz konusudur. Giderlerin tümü, bu gelirlerdendir...”.(görüşme kaydı)

“Merkez, döner sermaye ile çalışıyor. Herhangi bir şekilde kamu bütçesi almıyor. Dolayısıyla kendi faaliyetlerini, kendi döndürmek durumunda. Yaptığı kurslar, aslında ücret olarak baktığımızda çok düşük ücretler...”.(görüşme kaydı)

SEM’lerden bazısında, Avrupa Birliği hibe programlarına sunulan projelerin kabulü ile bazı eğitimlerin ücretsiz olarak finanse edildiği belirtilmektedir:

“...bizim, zaman zaman fon bulma çalışmalarımız oluyor. Değişik kaynaklardan eğer gelir elde edebilirsek, o zaman ücretsiz olarak eğitimler verebiliyoruz. Mesela bazen projelere katılıyoruz, İŞKUR’un, Avrupa Birliği’nden bulduğu bir kaynak vardı, hibe proje önerisiydi. O projeye dahil olduk, o vasıtayla üç tane projemiz geçti, yaklaşık da 200-250 kişi mesela ücretsiz olarak eğitim verdik...”.(görüşme kaydı)

“...Şu anda Tübitak’ın da desteklediği proje var, bilim projesi var, eğitim fakültesinden bir grup araştırmacımız hazırlamışlar, çocuklara, bu ücretsiz bir kurs, finansman desteğini Avrupa Birliği üzerinden sağlıyor...”.(görüşme kaydı)

SEM’lerde yürütülen etkinlikler katılımcılardan alınan ücretlerle finanse edilmektedir. Ayrıca, bazı Avrupa Birliği projelerinden sağlanan destekle az sayıda ücretsiz eğitimler verilmektedir. SEM’ler etkinliklerini finanse etmede herhangi bir kamu bütçesinden yararlanmamaktadır. SEM’ler, yaşamboyu eğitim kapsamında sunacakları topluma yönelik ücretsiz eğitimler için Avrupa Birliği’nin yetişkin eğitimi programı olan Grundtvig programının çalışmalarına daha etkin bir biçimde katılmalıdırlar.

4.5.4.Etkinliklerin Başlaması, Duyurulması ve Belgelendirilmesi

Görüşme ve doküman incelemesi ile elde edilen verilere göre SEM’lerdeki etkinliklerin başlaması, duyurulması ve belgelendirilmesine ilişkin temalar ve kodlar, çizelge 8.’de sunulmuştur.

Çizelge 8.’de belirtildiği gibi etkinlik, katılımcı sayısına göre başlatılmaktadır. Etkinliklerin duyurulması; internet, e-mail, katalog, afiş, ilan panosu, broşür, gazete, televizyon ve radyo yoluyla gerçekleştirilmektedir. Etkinlik sonrası sertifika/başarı belgesi veya katılım belgesi verilmektedir.

Çizelge 8.

SEM’lerdeki Etkinliklerin Başlaması, Duyurulması ve Belgelendirilmesine ilişkin Temalar ve Kodlar

Etkinliğin Başlaması	Katalog
Katılım Sayısı	Gazete
Etkinliğin Duyurulması	Televizyon
İnternet	Radyo
E-mail	Etkinliğin Belgelendirilmesi
İlan Panosu	Sertifika/Başarı Belgesi
El İlanı (Broşür)	Katılım Belgesi
Afiş	

4.5.4.1.Etkinliklerin Başlaması

SEM’lerde sertifika, kurs gibi etkinlikler, yeterli katılımcı sayısı sağlandıktan sonra başlayabilmektedir. Etkinliğin başlatılmasında, katılımcı sayısı belirleyici olmaktadır. Talebe bağlı olarak ön kayıt alınmakta ve ön kayıtlarda katılımcı sayısı belirli bir sayıya ulaşıncaya etkinlik başlatılmaktadır:

“...internet sitemizde bir ön kayıt mekanizması oluşturduk, ücretsiz olarak. Oraya iletişim bilgilerini bırakarak, hangi eğitimle ilgileniyorsa kişiler, oraya ön kayıt bırakabiliyorlar ve şey, o ön kayıtlar belli bir orana ulaşıncaya, 15-20 filan, o zaman diyoruz ki bu eğitime talep var, genel katılıma açık eğitimler organize edebilmek için... ve o iletişim bilgisi bırakan herkese ulaşıyoruz... Onun dışında, sitemizden genel ilana da çıkıyoruz ve işte o belli, on kişilik kontenjanımızı doldurursak açıyoruz...”. (görüşme kaydı)

SEM’lerdeki etkinlikler, yeterli katılımcı sayısına ulaştıktan sonra başlatılmaktadır. Katılımcılar, genel olarak ön kayıtlarını SEM’lerin internet sitesindeki katılımcı formlarını doldurarak yaptırmaktadırlar.

4.5.4.2.Etkinliklerin Duyurulması

Hedef kitleye yönelik olarak SEM etkinliklerinin duyurulmasında çeşitli iletişim araçlarından yararlanılmaktadır. Merkez etkinlikleri kullanım sıklığına göre internet, e-mail, ilan panosu, broşür, afiş, katalog, gazete, televizyon ve radyo ile duyurulmaktadır.

“Etkinliği internette, diğeri, üniversitemizin kendi televizyonu var bizim, üniversite televizyonunda, mahalli televizyonlarda ve yerel basında duyuruyoruz...”.(görüşme kaydı)

“...İnternet sayfamız var. Onun dışında, gazete ilanlarıyla, yerel basından. Afiş, üniversite de oluyor, el ilanları üniversite, bize gelen öğrencilerin çoğu üniversite öğrencisi olduğunu kabul edersek özellikle yurtlar çevresinde, üniversite içerisinde yeterli sayıda ilan veriyoruz...”.(görüşme kaydı)

“...Katalog, kurum ziyaretleri yaptığımızda, kamu kurumlarına ziyaretlerimiz sırasında, bırakıyoruz. Fakültelere, anabilim dallarına gönderiyoruz...Gazete ilanlarını kullanıyoruz. Üniversitemizin radyosu var. Radyo ile radyoda duyurularımız oluyor. Onun dışında, afişlerimiz var, çoğu insanın girip, çıktığı kalabalık mekanlarda...”. (görüşme kaydı)

“Etkinlikleri, çok basit şekilde basılmış broşürlerimizle, el ilanlarımızla. Bu binanın ya da kampus çevresine astığımız afişler olabiliyor...Panolarda yaptırarak, dışarıdan giren-çıkan olabiliyor, Rektörlük bünyesinde... Orada panolara ilan ediyoruz, işte öğrencimiz görüyor, diğer faaliyetler için gelmiş kişiler görüyor. Mail atıyoruz, web sayfamızda duyuruyoruz...”. (görüşme kaydı)

Broşür, ilan panosu, afiş ve katalogun yanı sıra, SEM etkinliklerinin duyurulmasında internet yoğun biçimde kullanılmaktadır. Gazete ilanları ile diğer iletişim araçlarından televizyon ve radyo kullanılarak da etkinlikler duyurulmaktadır.

4.5.4.3.Etkinliklerin Belgelendirilmesi

SEM’lerde etkinlik sonrası katılımcılara verilen belgelerin, bazı SEM’lerin ilgili dokümanlarında tanımlandığı görülmektedir. Yapılan görüşmelerde de yöneticiler, belgelerin içeriği ve şartlarıyla ilgili açıklayıcı bilgiler vermişlerdir:

“...Katılan her kursiyere sertifika vermiyoruz. Ülkemizdeki sertifika enflasyonunun da farkındayız. Sonuçta, bir değerlendirme sınavı mutlaka yapıyoruz. Özellikle, sertifika programları için, diğer kurslarımızda böyle bir koşul yok... sertifika programları son derece ciddi giden programlar, bütünlemesi olan, böyle tekrar, tekrarlanmasını bile gerektirecek durumların da olduğu programlardır. Bu konuda büyük bir dikkatle ve hocalarımıza da tümüyle, bu konuda sadece belge vermiş olmak için değil, gerçekten bireyin, o kapsamdaki çalışmalarının bir noktaya gelmiş olmasının önemli olduğunu hissettirmeye çalışıyoruz...”.(görüşme kaydı)

Yukarıdaki tanımlamalardan da anlaşılacağı gibi sertifika, verilen eğitime göre yapılan ölçme-değerlendirme sonrası, katılımcının yeterliliğini göstermektedir. SEM yöneticileri sertifika verilebilmesi için, belirli bir süresi olan eğitim sonunda mutlaka bir sınav yapıldığı ve bu sınavda başarılı olan katılımcılara sertifika verildiğini söylemişlerdir. Buna karşılık bazı yöneticiler sertifikalı bir eğitimin süresi ve hangi eğitimlerin sertifikalı eğitim olarak sunulacağı gibi konularda standartlar olmadığını dile getirmişlerdir:

“...60 saat üzeri eğitimlerde, sınavda başarı şartı arayarak, 70 ve üzeri alanlara sertifika, 60 saatin altındaki eğitimlerde katılım belgesi veriyoruz. Yüzde yirmi beş devamsızlık hakkı var, devam zorunlu, onu da belgelemeniz gerekiyor. Sertifika

eğitimlerinde, sertifika alamadıysa, sınavda başarısız olduysa, bir hak daha veriyoruz. Onda da başarısız olduysa, devamı da varsa, katılım belgesi veriyoruz...”. (görüşme kaydı)

“...Kaç saat karşılığında sertifika verilecek, kaç saate katılım belgesi verilecek, kaç saatte başarı belgesi verilecek. Hangi şeyleri, üniversite verebilir, hangilerini üniversite veremez... Kaç saat olacağı konusunda kesin bir şey yok. Yani biz, 80 saat karşılığı verdik. Başka bir üniversite bunu, 40 saat karşılığı vermiş, aynı belge... 20 saatin üzerinde bir kurs veya seminer veriyorsak, ona katılım belgesi veriyoruz. O da tabii, tartışmaya açık, net bir kurala dayalı olarak vermiyoruz onu”.(görüşme kaydı)

SEM’de yürütülen bir eğitim etkinliği sonunda belge almak için sınav şartı yoksa bu eğitime, belli bir süre devam etmiş olanlara katılım belgesi verilmektedir.

“Katılım belgeleri, sadece katılmış olanlar için ama orada da belli ölçüde yoklamalara bakılıyor, devam zorunluluğu var, işte bir kere gelmiş, ona katılım belgesi yok. İşte bir aylık kurs, yüzde yetmişine devam etmesi gerekiyor”.(görüşme kaydı)

SEM’lerden birinde sertifika belgelerinin, verilen eğitim programının türüne göre sınıflandırılarak tanımlandığı, ilgili dokümandan yapılan alıntıda görülmektedir:

“Yeterlilik Sertifikası: Beceri Kazandırma Programı’nın kapsadığı tüm kurslardan en az orta notu ile Başarı Belgesi almış katılımcıya verilir.

Meslek Sertifikası: Meslek Edindirme Programı’nın kapsadığı tüm derslerden en az orta notu ile Başarı Belgesi almış katılımcıya verilir.

Uzmanlık Sertifikası: Uzmanlık Programı’nın kapsadığı tüm derslerden en az orta notu ile Başarı Belgesi almış katılımcıya verilir”. (doküman-katalog)

Etkinliklerin belgelendirilmesinde; eğer eğitim sonrasında sınav şartı varsa, bu sınavda başarılı olanlara sertifika belgesi; sınavda başarılı olamayanlar ile diğer kurslara katılıp, belirli bir süre devam edenlere katılım belgesi verilmektedir. Sertifikasyon programlarında sınav, başarı şartı, devamsızlık süresi gibi şartlar olmakla birlikte hangi tür eğitimlerin sertifikalı eğitim olarak verilebileceği ve belgelerin verilme şartlarında, eğitim süresinin standart saatinin ne kadar olacağı konusundaki farklılıklar, Merkezler arasında uyum olmadığını göstermektedir.

4.6. Sürekli Eğitim Merkezlerinin Etkinlikleri

Araştırmanın altıncı alt problemi “Sürekli eğitim merkezlerindeki eğitim programlarının niceliği, niteliği nedir?” şeklinde ifade edilmiştir. Alt probleme ilişkin yöneticilere, “Sürekli Eğitim Merkezinizde ne tür kurslar açılmaktadır?” ve “Sürekli Eğitim Merkezinizde yürütülen çalışmaların, etkililiği ve verimliliğini nasıl değerlendiriyorsunuz? soruları yöneltilmiştir. Belirtilen alt problemle ilgili

SEM'lerin yönetmeliği, stratejik planı, faaliyet raporları da incelenmiştir. SEM'lerin etkinliklerini tanımlamak için; görüşmelere ilişkin kayıtların ve belirtilen dokümanların analizi yapılmıştır. Çözümleme sonucunda araştırmanın altıncı alt problemiyle ilgili *düzenlenen etkinlikler ile çalışmaların etkililiği ve verimliliği* temalarına ulaşılmıştır.

4.6.1.Düzenlenen Etkinlikler

Görüşme tekniği ile elde edilen verilere göre SEM'lerde düzenlenen etkinliklere ilişkin tema ve kodlar, çizelge 9.'da sunulmuştur.

Çizelge 9.

SEM'lerde Düzenlenen Etkinliklere İlişkin Tema ve Kodlar

Düzenlenen Etkinlikler
Sertifikalı Eğitimler
Kurslar
Kurumsal Eğitimler
Seminerler
Konferanslar
Sınavlar
Danışmanlık
Gereksinim Saptama Çalışması
Koordinasyon Faaliyetleri

Çizelge 9.'dan anlaşıldığı gibi SEM'lerde düzenlenen etkinlikler; sertifikalı eğitimler, kurslar, kurumsal eğitimler, seminerler, konferanslar, sınavlar, danışmanlık, gereksinim saptama çalışması ve koordinasyon faaliyetleri olarak tanımlanmaktadır.

Sertifikalı eğitim; belirli bir konu üzerinde uzmanlık eğitimi veren; içeriği, süresi, yöntemi belirli bir standartta olan; katılım sonrası ölçme-değerlendirme gerektiren ve başarılı olanlara geçerli ya da tanınan bir belge verildiği bir etkinlik olarak tanımlanabilir. Bu bağlamda sertifika, bir işe kabul edilmede işi yapacak yeterliliği gösteren bir belgedir. TDK'a göre (2005: 1737) sertifika, "kişinin bilgi gerektiren

herhangi bir konuda niteliğini gösteren belge ” olarak tanımlanmaktadır. Bu tanımlar ışığında SEM’lerde düzenlenen sertifikalı eğitimler; İngilizce öğretmenliği sertifika programı, yönetim bilgi sistemleri, insan kaynakları uzmanlık programı, bilgi teknolojileri, kalite yönetimi, nesneye yönelik yazılım geliştirme, bilgisayar işletmenliği, bilgisayar programcılığı, serbest müşavir mühendislik belgesi için sertifika programı, cisco network akademi programı, etkin yöneticilik, aile danışmanlığı programı, hastane yönetimi sertifika programı, dış ticaret uzmanlık sertifika programı, gayrimenkul değerlendirme uzmanlığı sertifika programlarından oluşmaktadır.

SEM’lerde yoğun bir etkinlik olarak düzenlenen kurs; tür ve içeriği çok farklı olabilen, kayıt ve kabulü gerektiren, belirli bir süre devam şartı aranan ve kurs sonrası, eğitime katıldığını gösteren bir belgenin verildiği etkinlik olarak tanımlanabilir. SEM’lerde düzenlenen kurslar içerisinde ağırlıklı olarak yabancı dil, bilgisayar ve sınavlara hazırlık kursları yer almaktadır. Yabancı dil kursları, on SEM’de açılmaktadır. SEM’lerden ikisinde ise yabancı dil kursları SEM’den tamamen ayrılmış durumdadır. Bu merkezlerin bulunduğu üniversitelerde yabancı dil kursları, aşağıdaki alıntıda da belirtildiği gibi yabancı diller yüksekokulu ya da üniversitede dil öğrenimi için özel olarak açılmış merkez tarafından planlanıp, yürütülmektedir:

“...Yabancı Diller Yüksekokulu, dışarıya verilecek yabancı dil kurslarını organize ediyor... tamamen onlar bağımsız, onlar açıyorlar, bizde yabancı dil kursu hiç açmıyoruz...”.(görüşme kaydı)

“...Üniversitenin ayrı bir birimi olduğu için, dille ilgili hiçbir şey, biz yapamıyoruz, onlar yürütüyorlar...”.(görüşme kaydı)

Yabancı dil kurslarında İngilizcede; temel-orta-ileri seviye İngilizce kursu, konuşma kursu, iş İngilizcesi, çeviri kursu yoğun açılan kurslardır. İngilizcenin yanı sıra Almanca, Rusça, Fransızca, İspanyolca, İtalyanca, Yunanca, Arapça, Çince dil kursları da SEM’lerde açılmaktadır. Yabancı dil kursları içerisinde Avrupa Birliği eğitim programları kapsamında Yükseköğretimde öğrenci hareketliliğini içeren Erasmus programı öğrencileri için düzenlenen dil kurslarının da yer aldığı belirtilmiştir:

“...Avrupa Birliği programı çerçevesinde giden lisans öğrencileri için şart olan, mesela İtalya’ya gidecekler için İtalyanca, İngilizce kursları, Almanca kursları düzenlendi. O da yüksek katılımı oldu...”.(görüşme kaydı)

SEM’lerde genel sınavlara yönelik, sınavlara hazırlık kursları yoğun olarak açılmaktadır. Ayrıca, bu kurslara katılımcılar tarafından yoğun bir talebin olduğu belirtilmektedir. SEM’lerde düzenlenen sınavlara hazırlık kursları içerisinde Üniversitelerarası Kurul Yabancı Dil Sınavı (ÜDS), Kamu Personeli Yabancı Dil Bilgisi Seviye Tespit Sınavı (KPDS), Akademik Personel ve Lisansüstü Eğitimi Giriş Sınavı (ALES) ve Kamu Personel Seçme Sınavı (KPSS) hazırlık kurslarının yer aldığı görülmektedir:

“...KPSS kurslarımız var, katılım çok yüksek... Sınava hazırlık kursları var, KPSS kursları...İngilizce kursları var... konuşmaya yönelik sadece, speaking olanlar var...”.(görüşme kaydı)

“... kamu personeli seçme sınavına hazırlık kursu düzenlemiştik... Öğrencilerden geliyor, bu ısrarla geliyor, kpss sınavına hazırlık kursuna inanılmaz bir talep vardı...” (görüşme kaydı)

“... KPSS, KPDS, ÜDS sınavları öncesinde, özel yetenek sınavları öncesinde, o döneme uygun olarak kursları duyuruyoruz... Burada sosyal bilimciler özellikle matematik, fen bilimleri zorlandıkları için, ALES kursu açtık, sınav dönemlerine paralel olarak bunlar açılıyor... KPSS dönemi de çok yoğun geçiyor...” (görüşme kaydı)

SEM’lerde düzenlenen sertifikalı bilgisayar eğitimlerinin yanı sıra word, excel, ofis, web tasarımı gibi temel düzeyde ve java, animasyon, autocad, spss, bilgisayarlı muhasebe gibi daha ileri düzeyde bilgisayar kursları da açılmaktadır.

SEM’lerde bilgi-beceri kazandırma, meslek edindirme, kişisel gelişim ve spor amaçlı olarak çeşitli kurslar bulunmaktadır. Yapılan görüşmelerde yöneticiler; bakıcı annelik kursu, hastabakıcılık kursu, mesleki otel restaurant hizmetleri, drama liderlik, seramik, resim boyama, anlayarak hızlı okuma, etkili ve güzel konuşma, beden dili, nlp, drama, şarap üretimi ve kültürü, yamaç paraşütü, tenis, karate, briç, dalgıçlık eğitimlerini SEM’lerde açılan kurslar olarak belirtmişlerdir.

Konferans, “topluluğa bir konuda bilgi vermek amacıyla yapılan konuşma”, seminer ise “bir konu ile ilgili bilgi vermek ve bu bilgiler üzerinde tartışmak amacıyla birkaç yetkilinin yönetimi altında düzenlenen toplantı” (TDK, 2005:1207,1728) olarak

tanımlanmaktadır. Seminer konferansa göre daha geniş kapsamlı bir organizasyonu gerektirmektedir.

SEM'ler, kurum ve kuruluşların elemanlarına yönelik, dışarıdan katılımcının olmadığı kurumsal eğitimler düzenlemektedirler. Kurum personelinin bilgi ve becerilerini geliştirme ve niteliğini artırma amacıyla düzenlenen kurumsal eğitimler; takım ruhu ve ekip çalışması, halkla ilişkiler, kurum kültürü, iletişim, liderlik, bilişim teknolojileri, toplam kalite üretimi ve mühendislik eğitimleri gibi çeşitli konuları içermektedir. Bu eğitimlerin yanı sıra, kurum personelinin görevde yükselme sınavlarına hazırlık olarak düzenlenen görevde yükselme eğitimi de, SEM'lerde kurumsal bir eğitim olarak verilmektedir:

“... Yerel Yönetimler Görevde Yükselme Eğitimi, bu iki defa verildi. Birincisinde Türkiye çapında verildi yani Türkiye'nin diğer şehirlerinden de geldiler, yaklaşık 1-1,5 ay kadar sürdü. İkincisi sadece il içindeki belediyelerde çalışanlara yönelikti... İl içindeki Belediyelerde görevde yükselme eğitimi verilmişti, o zaman, o eğitimi, eğitim fakültesinin konferans salonunda yapmıştık. Eğitimde de, üniversitenin çeşitli fakültelerinden görevli olan öğretim üyeleri, öğretim görevlileri ders vermişti...”.(görüşme kaydı)

SEM'lerde halka, kamu kurumlarına, okullara yönelik ücretsiz konferans ve seminerler düzenlenmektedir. Yapılan görüşmelerde yöneticiler, üniversite şehir halkı işbirliği çerçevesinde bölgesel gelişime yönelik seminerlerin yanı sıra toplumsal bir hizmet olarak halkı aydınlatmaya yönelik etkinliklerin de yapıldığını dile getirmişlerdir:

“...her hafta bir konferans olmak üzere bir plan yapardık. Bunu ilan ederdik şehirde. Bunlar ücretsizdi... konunun güncelliğine ve seyirci çekme potansiyeline göre, her konuda böyle, halka bilgiler verirdik, çok fazla da talep olurdu. Özellikle ilginç konularda çok fazla talep olurdu...”.(görüşme kaydı)

SEM yöneticilerden birisi, birçok kamu kurumunun yanı sıra okullarda da öğretmenleri, yöneticileri, öğrencileri ve velileri aydınlatma amaçlı olarak sürekli seminerler düzenlediklerini belirtmiştir:

“...okullara yönelik çok fazla sayıda seminerler veriyoruz. Okullarda çok fazla veriyoruz. Birincisi öğretmenleri aydınlatmaya yönelik, okul müdürlerine yönelik, yöneticilere yönelik, üçüncüsü velilere yönelik, son olarak da öğrencilere yönelik verdiğimiz seminerler var. Ücretsiz. Milli Eğitime verdiğimiz bütün seminerlerin hiçbirinden ücret almıyoruz... Milli Eğitime her 15 günde yaklaşık bir seminer veriyoruz, sürekli seminer... Kamu kuruluşları, Defterdarlığa verdiğimiz seminerler var, ücretsiz. Daha sonrası için, Tarım İl Müdürlüğüne verdiğimiz seminerler var,

ücretsiz. Kamu kurumlarına verdiklerimizin hiçbirinden ücret almıyoruz... Emniyetten mesela bizim çok seri seminerlerimiz oluyor, Emniyet Müdürlüğünde. Bir de polis okulundaki öğrencilere yönelik seminerlerimizin sayısı çok fazla...”.

SEM’lerden birinde, aşağıdaki alıntıdan da anlaşıldığı gibi kişisel gelişime yönelik seminerler, SEM’in kendi kursiyerlerine ücretsiz olarak verilmiştir:

“...Kişisel gelişim seminerleri öğrencileri, yani kurs olarak dışarıya ücretli kurs olarak verilmedi. Bunlar, bizim bilgisayar programcılığı, network sistem uzmanlığı, KPSS kursiyerlerimize, seminer olarak ücretsiz verildi. Bunlar, Hedef Belirleme, Zaman Yönetimi, Motivasyon, Stres Yönetimi, Hızlı Okuma Semineri Olarak, 5 seminer verildi...”.(görüşme kaydı)

SEM’lerde yapılan sınav etkinlikleri kurum sınavları ve deneme sınavları olarak karşımıza çıkmaktadır. Kurum ve kuruluşların personel alımına ya da personelinin görevde yükselmesine yönelik sınavlar, SEM’ler tarafından yapılabilmektedir. Bu sınavlar kuruma alınacak personelin teknik konularda bilgi ve beceri düzeyini ölçmek veya yabancı dil, bilgisayar gibi konularda yeterliliklerini belirlemek amacıyla yapılmaktadır:

“... Sınav uygulamalarından kastımız şu, mesela şirketler, işe yerleştirmeye ilgili bir sınav açacak oluyorlar, bize başvuruyorlar. O zaman biz bunları genel yetenek veya teknik bazı sınavlar hazırlayıp, bunları yerinde uyguluyoruz, ondan sonra değerlendiriyoruz, sınıf ayarlayabiliyoruz veya kendilerinin olduğu yere gidip, bunları uygulayabiliyoruz. Yani bir sınav merkezinde ne yapılması gerekiyorsa...birebir aynısını hizmet olarak verebiliyoruz, kurumlara. Sınav hizmetlerimiz bu doğrultuda, tabi bunda dil sınavı olabilir, bazen bilişimle ilgili olabilir, dediğim gibi yeni eleman alınacaktır, yeni eleman seçmeye yönelik olabilir, elemanların terfisiyle ilgili olabilir, birçok şeyle sınav yapılabilir...”.(görüşme kaydı)

SEM’lerden birisinde, ülke genelinde yapılan KPSS, ALES gibi sınavlar öncesinde bu sınavlara yönelik geniş katılımlı deneme sınavları yapıldığı belirtilmiştir:

“...biz deneme sınavları yapıyoruz öğrencilere, bu deneme sınavları içerisinde ALES deneme sınavı, diğer taraftan özellikle KPSS’ye yönelik deneme sınavlarımız var. 500-600-700 kişi katılıyor, daha fazla sayıda katılanlar olabiliyor, duruma bağlı olarak...”.(görüşme kaydı)

SEM’lerden birinde ise, kurum personeline yönelik düzenledikleri görevde yükselme sınavı öncesinde, görevde yükselme eğitiminin de SEM tarafından yapıldığı ifade edilmektedir:

“... Belediye hizmet içi eğitimde yükseltme, kendi elemanlarını yükseltme sınavları var. Görevde Yükselme, o sınavları biz yapıyoruz. Ona ilişkin, öncesinde eğitim veriyoruz. Eğitimin neticesinde sınav yapıyoruz...”.(görüşme kaydı)

Yapılan görüşmelerden birinde Merkezin yaptığı etkinlik olarak, halka yönelik danışmanlık hizmeti verildiği belirtilmiştir. Danışma talebinde bulunanların kayıt-kabul ve görüşme işlemleri Merkez tarafından yürütülmektedir:

“... Psikolojik Danışma etkinlikleri devam ediyor. Onun da yine organizasyonu, yine merkezimiz tarafından yapılıyor. Hocalar, psikolojik danışma yapıyorlar halka... İnsanlar geliyorlar, merkeze başvuruyorlar ondan sonra merkezdeki arkadaşımız işte hocaların ders saatlerine göre uygun olan zamanlarında, hocalarla iletişim kuruyor. Böyle bir kişi, sizinle görüşmek istiyor, diyor. Randevu veriliyor ondan sonra, o kişi de, o gün geliyor, hocanın odasında ya da bizim aşağıda psikolojik danışma merkezimiz var, orda ki bir odada, ücretini önceden yatırıyor ve psikolojik danışma hizmeti alıyor”.

SEM’lerde yapılan etkinliklerden biri de, kurumların eğitim ihtiyacını analiz etmeyi amaçlayan gereksinim saptama çalışmasıdır.

“...şirketlerin eğitim, personeline eğitim aldırma ihtiyacı oluyor, bunun bir gereksinim olduğunu anlıyor. Fakat ne tür eğitim vereceğine karar veremiyor. O zaman biz gidiyoruz eğitim vereceğimiz şirkete, önce bir analiz, çalışma yapıyoruz, yani ne tür eğitim ihtiyaçları var...oradan bulduğumuz bulgularla geliyoruz, ondan sonra şu şu eğitimler yapılabilir (diyoruz)...”. (görüşme kaydı)

SEM yöneticilerinden birisi, Merkezde düzenlenen bir etkinlik olarak koordinasyon faaliyetlerinden söz etmiştir. SEM’ler, kendilerinin ve akademik birimlerin düzenledikleri etkinliklerin yanı sıra başka kurumların eğitim faaliyetlerini de koordine edebilmektedir. Programını ilgili kurumun belirlediği etkinlik, aşağıdaki alıntı da belirtildiği gibi SEM tarafından yürütülmüştür:

“... bizim geliştirmedığımız, bizim hiç payımızın olmadığı, Sağlık Bakanlığı tarafından geliştirilen bir gözlükçülük kursu yürüttük...Optisyenlik kursunu yürüttük. O farklı bir çalışma, az önce söylemiştik, koordinasyon, başka bir kurumun geliştirmiş olduğu bir çalışma, içeriğini de Sağlık Bakanlığı belirlemiştir, derslerin adı da. Sadece biz, programı burada yürüttük. Hocaların, işte ders programını yaptık, kursiyerin kayıt işlemini yaptık, ücretlerini aldık, vs., ödemelerini yaptık, bunu yaptık. Orda biz programı geliştiren taraf değildik, sadece yürüten taraftık...”.(görüşme kaydı)

SEM’lerin faaliyet raporlarından elde edilen 2006 yılında düzenledikleri etkinlikler, Merkezlerin kendi yaptıkları sınıflamaya göre araştırmanın ekler (EK-6) bölümünde; SEM’lerin 2006 yılı etkinlikleri ve katılımcı sayıları şeklinde nicel bir veri olarak sunulmuştur.

SEM’lerde en çok düzenlenen etkinlikler; sertifikalı eğitimler, kurslar ve kurumsal eğitimlerdir. Bunların yanı sıra seminerler ve konferanslar da düzenlenmektedir. Bazı

SEM'lerde ise, sınav organizasyonları, danışmanlık hizmeti, gereksinim saptama çalışması ve koordinasyon faaliyetleri yapılmaktadır.

Merkez etkinliklerini ağırlıklı olarak bireylere yönelik kurslar oluşturmaktadır. Bu kurslar bireylere bilgi-beceri kazandırma, meslek edindirme amaçlı olarak birbirinden farklı konuları içermektedir. Ayrıca, kişisel gelişime yönelik kursların, yaşamboyu öğrenme toplumunu oluşturan bireyleri amaçladığı söylenebilir. Bununla birlikte SEM'lerde genel sınavlara yönelik hazırlık kurslarının yoğunlaşmış olması merkezlerin genel ve mesleki programlarla yaşamboyu eğitimi sunma amacı ve misyonundan farklı olarak; SEM'lerin toplumsal ve bireysel açıdan dersane gibi benimsenme algısına yol açabilir. Bazı SEM'ler dışında, halkı aydınlatmaya, bilgilendirmeye yönelik konferans ve seminerlerin çok az sayıda düzenlendiği görülmektedir. SEM'lerin kuruluş amacıyla önemle vurgulanan toplumsal hizmet işlevini yerine getirebilmesi açısından SEM'lerin, halka yönelik ücretsiz seminer ve konferans gibi etkinlikleri daha sık düzenlemeleri beklenmektedir.

4.6.2.Çalışmaların Etkililiği ve Verimliliği

Görüşme ve doküman incelemesi ile elde edilen verilere göre SEM'lerin çalışmalarının etkililiği ve verimliliğine ilişkin temalar ve kodlar, çizelge 10.'da sunulmuştur.

Çizelge 10.

SEM'lerin Çalışmalarının Etkililiği ve Verimliliğine ilişkin Temalar ve Kodlar

Etkililik	Verimlilik
Değerlendirme Formu	Kalite Değerlendirmesi
GZTF Analizi	
İstatistik Bilgi	
Geribildirim	

Çizelge 10.'da açıklandığı gibi etkililik; değerlendirme formu, GZTF analizi, istatistik bilgi ve geribildirim şeklinde, verimlilik ise kalite değerlendirmesi olarak tanımlanmaktadır.

4.6.2.1.Etkililik

SEM’lerde yürütülen çalışmaların etkililiğini ölçmek amacıyla, eğitim etkinliği tamamlandıktan sonra katılımcılar tarafından değerlendirme formu doldurulmaktadır. Katılımcıların, eğitim programları, öğretim elemanı ve merkez çalışmaları hakkında görüş ve önerilerini belirttiği değerlendirme formları, SEM yönetim birimlerince değerlendirilmektedir.

“Her eğitim programından sonra mutlaka bir anket doldurtuyoruz, burada hem eğitimin genel bir değerlendirmesi, merkezin faaliyetlerini, merkezden memnuniyetin değerlendirilmesi, ayrıca da derse katkı veren öğretim elemanlarının değerlendirilmeleri yer alıyor. Oradan, işte o geri dönüşlerden, açık uçlu olarak bıraktığımız geri bildirimlerden, çıkan sonuçlara göre, bizde buradan kendi payımıza birşeyler düşünüyoruz...”. (görüşme kaydı)

“...vermiş olduğumuz eğitimlerde, hep anket çalışması yapıyoruz ve o anketleri daha sonra değerlendiriyoruz. Kurstan memnuniyet düzeyini belirliyoruz, eğer işte kursiyerler, eğitimci hocalardan ya da bazılarından memnun değilse, o hocaları biz, değiştiriyoruz...”. (görüşme kaydı)

SEM’de yürütülen çalışmaların etkililiğini belirlemede, değerlendirme formunun yanı sıra katılımcıların, merkez yönetimine ilettiği sözel geri bildirimleri de dikkate alınmaktadır:

“...Her konuyla ilgili derslerden sonra, katılanlara anketler uygulandı... nasıl değerlendirdiniz, yararlı oldu mu, hocanın anlatması sizin için uygun muydu gibi böyle formlarımız var, onlardan alıyoruz. Bir de tabii ki katılanların sözel tepkilerinden, sözel geri bildirimlerinden alıyoruz. Şimdiye kadar bizim sunduğumuz hizmetlere, eğitim hizmetlerine katılanlardan hep olumlu geri bildirimler aldık”.(görüşme kaydı)

Yöneticilerden biri, merkezin internet sayfasında ziyaretçilerin yazdığı olumlu-olumsuz eleştirilerden de geri bildirim aldıklarını belirtmiştir:

“...ziyaretçi, internet sitemizde ziyaretçilerin bir takım yazdığı eleştiriler, olumlu veya olumsuz eleştiriler, onları dikkate alarak, bir şekilde değerlendirme yapıyoruz...”

Merkezlerin faaliyet raporları incelendiğinde SEM’lerin beşinde, merkezin etkililiğini değerlendirmeye yönelik, merkezin bütününe kapsayan GZTF Analizinin yapıldığı saptanmıştır. GZTF Analizi, merkezlerin güçlü ve zayıf yönleri ile merkezler için tehdit ve fırsat oluşturabilecek öğelerin dökümünü içermektedir.

“...yıldan yıla ne kadar etkinlik yapmış vs. gibi, finansmanı ne kadar, gösterdiğimiz performanslara göre değerlendirme yapılabilir. Onun dışında, herhangi bir kurumu baz alıp da karşılaştırma yapımız yok. Ona göre hedef koyuyoruz, hedeflerimize ulaştık mı, geçmiş yıllarla karşılaştırma... İşte, 2005-2006’da ne kadar eğitim açılmış, kaç saat, kaç hoca görevlendirilmiş, ne kadar gelir elde edilmiş, ama bu yıl

durum ne, işte onu yakalayabilmiş miyiz, daha mı az, daha mı çok... Yani burada, hem programlara yönelik bir değerlendirme var, bir de kurumsal değerlendirme var. Yani tabii programları da kapsıyor ama sonuçta tüm performansı ölçecek veya onun göstergelerine bakarak ne yaptık diye, değerlendirebiliyoruz...". (görüşme kaydı)

Yapılan görüşmelerde SEM'lerde KPDS, ÜDS, KPSS gibi genel sınavlara yönelik kurslara devam eden katılımcıların, bu sınavlarda aldığı sonuçların, istatistik bilgi olarak SEM'in yürütmüş olduğu çalışmaların etkililiğini gösterdiği ifade edilmiştir:

"...Şimdi ben, etkin iş yaptığımızı, yaptığımız faaliyetler çerçevesinde söylüyorum. Ama bunun en büyük ölçütü başarımızdır. Diyelim ki KPDS kursu yapıyorsanız, bu gelecek olan başarının oranı, bizim yaptığımız işin etkisini gösterir... oradan elde edeceğimiz sonuç aslında bizim için bir şey olacak, bir veri olacak. Yani hem öğrenci memnuniyeti açısından hem de KPSS sınavı olduğu için oradaki başarıya bağlı olarak veri olacak..."

"...KPSS kursundaki başarı oranımız bizim, öğrencilerimizin girmiş olduğu başarı oranları, istatistiklerde bunu değerlendiriyoruz, genel sınavlarda..."

Yıllık olarak hazırlanan GZTF analizlerinin içeriğinin, SEM'lerin yönetmeliklerinde belirtilen ve bir sonraki yıla yönelik hazırlanan çalışma programıyla örtüştüğü söylenebilir. GZTF analizi sonuçlarına göre SEM'ler çalışmalarına yön vermektedir.

4.6.2.2. Verimlilik

SEM'in yürüttüğü çalışmaların verimliliği açısından bazı merkezlerde, etkinlik sonrasında kalite değerlendirme çalışması yapılmaktadır. Katılımcılar SEM'de eğitim aldıktan sonra, amaçlarına ulaşmışlar mı veya mesleki kariyerlerinde değişiklik olmuş mu gibi bir değerlendirmeyi içeren bu çalışmanın, SEM tarafından planlanıp, yürütüldüğü aşağıdaki görüşme kaydından anlaşılmaktadır:

"...kişilerin zaman zaman mesleki kariyerleriyle ilgili bilgi almaya çalışıyoruz. İşte halkla ilişkiler programımız var, meslek edindirme, bilgisayar programcılığı. Biz diyelim ki, 20 tane mezun vermişiz, dönüp bakıyoruz, bu 20 mezun nerde şu anda, işe girmişler mi, girememişler mi, çalışıyorlar mı gibi öyle bir ölçmeye çalışıyoruz, meslek edindirmelerde, mesela. Diğerlerinde, mesela uzmanlık programına gelmiş, hedefini, ilk başta girmeden önce, biz onlara mülakat çalışması yapıyoruz. Hedefiniz ne, buradan sonra nereye varmak istiyorsunuz. Bazıları diyor ki, ben bunu aldıktan sonra, işimde yükselmeyi bekliyorum diyor, bizde belirli bir zaman geçtikten sonra, genelde katılımcılarımızla, ilişkimizi koparmamaya çalışıyoruz, böyle bir şey yapmış mı, ulaşmış mı, onu ölçmeye çalışıyoruz..."

Kalite değerlendirmesinde bir başka yaklaşım, katılımcıların eğitim programı bittikten sonra bağımsız bir komisyon tarafından sınava tabi tutulmasıdır. Buradaki amaç, katılımcıların eğitimden ne derece yararlandıklarını ortaya koymaktır.

Katılımcıların aldığı eğitim açısından niteliklerini ölçmeye yönelik bu çalışma ile belirli bir standart oluşturulması hedeflenmektedir:

“...Merkez bence, uzun vadede tüm çalışmalarında bir standart oluşturmak zorunda. Bunu her kursunda, kişisel görüşüm, her çalışma sonrasında bir komisyonun, diyelim autocad kursu, kursu yürüten kişinin bulunmayacağı üstelik bir komisyonun, bir sınav komisyonu, bir değerlendirme komisyonunun görev alması, böyle çalışmalarımız var. Özellikle kursiyerin başarısını, bağımsız bir başka grup denetlemeli, ölçmeli veya ölçebilmeli, bunun uygulanması gerekiyor. Özetle standarda ihtiyaç var... kursiyerin o süre içinde öğrenmesi gerekenlerin tümünü, ne kadar öğrenebildiğini ölçmek zorundayız...”.(görüşme kaydı)

SEM çalışmalarının etkililiğini ölçmeye yönelik en çok kullanılan araç; katılımcıların, Merkez çalışmaları hakkında görüş ve önerilerini belirttiği değerlendirme formlarıdır. SEM’lerin güçlü ve zayıf yönlerinin ve SEM’lere yönelik tehdit ve fırsatların analizini içeren GZTF analizi ile SEM çalışmalarının etkililiği değerlendirilmektedir. SEM çalışmalarının verimliliği konusunda ise, kalite değerlendirme çalışması yapılmaktadır.

4.7.Sürekli Eğitim Merkezlerinin Karşılaştıkları Sorunlar

Araştırmanın yedinci alt problemi “Sürekli eğitim merkezlerinde karşılaşılan sorunlar nelerdir?” şeklinde ifade edilmiştir. Alt probleme ilişkin SEM yöneticilerine, “Sürekli Eğitim Merkeziniz hakkında belirtmek istediğiniz başka görüş ve önerileriniz var mı? sorusu yöneltilmiştir. Belirtilen alt problemle ilgili SEM’lerin yönetmeliği, stratejik planı, faaliyet raporları da incelenmiştir. SEM’lerde yaşanan sorunları tanımlamak için; görüşmelere ilişkin kayıtların ve belirtilen dokümanların analizi yapılmıştır. Çözümleme sonucunda araştırmanın yedinci alt problemiyle ilgili *SEM’lerde yaşanan sorunlar ile çözüme yönelik öneriler* temalarına ulaşılmıştır.

4.7.1.SEM’lerde Yaşanan Sorunlar ve Çözüm Önerileri

Görüşme ve doküman incelemesi ile elde edilen verilere göre SEM’lerde yaşanan sorunlar ve çözüm önerilerine ilişkin temalar ve kodlar, çizelge 11.’de sunulmuştur.

Çizelge 11.’de belirtildiği gibi SEM’lerde yaşanan sorunlar; mali ve bürokratik sorunlar ile personel ve fiziksel altyapı yetersizliği olarak karşımıza çıkmaktadır.

SEM'leri geliştirmeye yönelik öneriler ise; mali özerklik, vergi muafiyeti, personel ve donanım desteği, üniversite/üst yönetim desteği, ortak dil oluşturmak, SEM birliği kurulması, üniversite etkinliklerinin planlanması, eğitim sistemiyle ilişkilendirilmesi ve akademik çalışmaya dahil edilmesi şeklinde tanımlanmaktadır.

Çizelge 11.

SEM'lerde Yaşanan Sorunlar ve Çözüm Önerilerine İlişkin Temalar ve Kodlar

SEM'lerde Yaşanan Sorunlar	Çözüme Yönelik Öneriler
Mali Sorunlar	Mali Özerklik
Mali Oranlardaki Kesintiler	Vergi Muafiyeti
Denge Tazminatı	Personel ve Donanım Desteği
Bürokratik Sorunlar	Üniversite/Üst Yönetimin Desteği
Döner Sermaye	Ortak Dil Oluşturmak
Mevzuat	SEM Birliği Kurulması
Personel Yetersizliği	Üniversite Etkinliklerinin Planlanması
Fiziksel Altyapı Yetersizliği	Eğitim Sistemiyle İlişkilendirilmesi
	Akademik Çalışmaya Dahil Edilmesi

4.7.1.1.SEM'lerde Yaşanan Sorunlar

Yöneticiler, merkezlerde yaşanan en önemli sorunun, mali sorunlar olduğunu belirtmektedirler. Özellikle eğitimi veren hocanın ücretlendirilmesinde, ilgili yasa ve yönetmeliğe göre belirlenen oranların ciddi sıkıntılar yarattığı ve bu durumun, merkezin faaliyetlerini kısıtlayacak bir boyuta kadar ulaştığı önemle vurgulanmıştır. Mali oranlardaki kesintiler kadar büyük bir diğer sorun ise, denge tazminatıyla ilgili uygulamalardır. Yöneticiler, bu durumun içinden çıkılmaz bir hale geldiğini ve çözüm bulunamadığı takdirde, merkezin kurs yapabilme olanağını ortadan kaldıracığını belirtmişlerdir:

“...gelir vergisini kestiğimiz zaman, öğretim elemanının eline geçen para %25. Bu hizmeti artırmanın yolu, kesinlikle öğretim elemanının aldığı payı büyötmek. Aslında en büyük sorun bu, bütün öğretim elemanlarımızdan aldığımız en büyük şikayet buradan geliyor...”.(görüşme kaydı)

“...öğretim elemanlarının, geliştirme ödeneğini kestikleri için sürekli eğitim merkezinde ya da döner sermayede ücret aldıklarında, hocalar çok ciddi anlamda geri gidiyorlar, yani kurs düzenlemek istemiyorlar...Çok ciddi anlamda şu anda mali

yapı, hepsi var ama gelişmeyi engelliyor şu anda mali sorunun ciddi boyuta getirilmiş olması, bizim için gelişmeyi engelliyor, neden çünkü ben daha yeni kurulmuşum, bir şey yapmaya çalışıyorum, hep önümdeki en önemli şey, para veremiyorsun...Dolayısıyla ben, kurs vermiyorum gibi bir şey, bu en önemli şey, kritik...".(görüşme kaydı)

"...döner sermayeden ek ödeme alan personelin, denge tazminatı alamaması, o da ciddi bir sorun...".(görüşme kaydı)

Yöneticiler, SEM'lerin döner sermaye sistemiyle çalışmasının ve Merkez çalışmalarının döner sermaye kapsamında değerlendirilmesinin, SEM'in işleyişi açısından birtakım sorunlar yarattığını dile getirmişlerdir:

"... döner sermaye üstünden çalıştığımız için, çok büyük bir kısmı vergi olarak zaten iade edildiğinden, çok az bir şey kalıyor; o da aslında, hocaların orda harcamış oldukları emeğin karşılığı değil ama döner sermaye öyle çalışır...veya daha çabuk satın almanız gereken, işte sarf malzemesi olabilir veya eğitim materyali olabilir, döner sermaye üstünden yine mali sisteme uygun, harcama yapmanız gerekir. O, işi uzatıyor biraz, süreyi uzatıyor, oralarda sıkıntı çekiyoruz tabii ki...".(görüşme kaydı)

"...Döner Sermayeden süreçlerin geçiyor olması... Yine ödemeler, vs. konusunda, onların takvimine bağlıyız, işte o da bizim, hoca ödemelerinde mesela gecikmelere sebep olabiliyor. Yine arada kalıyor oluşumuz bazen sorun, kurumlar tabi faturayı, döner sermayeden alıp, ödemeyi oraya yapacakları için, orayla muhatap olmak durumunda kalıyorlar ama tabiki olmuyorlar. Onların, burada okuldaki iletişimleri biziz. Biz, döner sermaye ile aralarındaki iletişimi sağlayıp, yapmaya çalışıyoruz. Bu da tabi, bir takım sorunlar yaratıyor...Yine önemli bir sorun, biz döner sermayeye tabi olduğumuz için, mesela dışarıdan bir, başka üniversite olsun, döner sermayesi olan başka bir kurumdan bir kişiyi, eğitime uzman olarak aldığımız zaman, o kişiye ödeyeceğiniz para, bir bizim döner sermayemizden kesintiye uğruyor, iki oranın döner sermayesinden kesintiye uğruyor. Bu da bizim hiçbir şekilde o kişiyi ikna edemememiz demek zaten...".(görüşme kaydı)

SEM'lerin bağlı olduğu mevzuat hükümlerinin ve döner sermaye sisteminin; hem özel sektör eğitim kurumlarıyla rekabet etmede hem de kamu kurumlarının kamu ihale kanunu çerçevesinde eğitim taleplerinin karşılanmasında, SEM'leri dezavantajlı bir durumda bıraktığı belirtilmiştir. Bu bağlamda SEM'lerin piyasaya yönelik eğitim hizmeti fiyat tekliflerinin, özel sektör eğitim firmalarına göre yüksek olması, eğitim hizmetini satın alanlar açısından SEM'lerin tercih edilmemesine sebep olmaktadır. Bu durum, yapılan görüşmelerde yöneticiler tarafından vurgulanmıştır:

"...Döner sermaye sistemi ile çalışmak tabiki, bizim, sonuçta piyasaya yönelik bir iş yaptığımız için, son derece aslında dezavantajlı konuma getiriyor. Özel eğitim firmaları karşısında biz, üçte iki oranında daha pahalı fiyat vermek durumunda kalıyoruz. Yani 30 liralık bir eğitim için hocaya ödeyeceğimiz, 100 lira talep etmemiz lazım ki, biz hocaya bu 30 lirayı verebilelim. Dolayısıyla kamu kurumlarından gelen eğitim taleplerinde, kamu ihale kanunu çerçevesinde, onlar da çeşitli yerlerden teklif almakla mükellef durumdadır. Biz çoğu zaman pahalı kalıyoruz ve eğitimler, bizim yerimize, bir özel firma tarafından verilebiliyor...

piyasadan, özel sektörden, her zaman için daha pahalıyız. İnsanlar da bunu değerlendirirken, bir yere katılacakken araştırıyorlar, diyor ki, A firması daha ucuza veriyor, orayı tercih edebiliyor...”.

SEM’lerde yaşanan sorunlardan biri de personel yetersizliğidir. SEM’lerde çalışan personelin az sayıda olmasının yanı sıra personel yetersizliğinin en önemli boyutu, SEM’lerde kadro tahsisinin olmaması ve merkez personelinin, üniversite içinden görevlendirmeye karşılanmasıdır.

“En büyük sıkıntı bu. Sürekli Eğitim Merkezinde kadro tahsisi yok...”.(görüşme kaydı)

“...idari personel için durum, tüm üniversitede olduğu gibi, idari personel, Genel Sekreterin tasarrufunda, memur, hizmetli, bu şekilde...”.(görüşme kaydı)

Yöneticilerden biri SEM personelinin, merkezin günlük işleyişine cevap verebildiği ve merkez faaliyetlerinin etkili bir şekilde tanıtımının yapılabilmesi için alan uzmanlarına gereksinim duyulduğunu ifade etmiştir:

“...daha çok, yazışmalar işte şunlar, bunlar için, telefonlar vs. Personel, şu anda bize gelebilecek başvuruları kayıt altına alabilecek, bilgilendirebilecek, ancak bunlara yetiyor. Alan çalışması konusunda, ikinci, üçüncü kadrolara ihtiyaç var. Alan derken, tanıtım çalışması... Merkez bu anlamda, bire bir çalışma yapabilecek şey değil, açıkçası, kadro zenginliğimiz yok, işin doğrusu...”.(görüşme kaydı)

SEM’lerde yaşanan bir diğer sorun ise fiziksel altyapı yetersizliğidir. SEM’lerin düzenleyeceği etkinliklere, üniversitenin tüm birimlerinin açık olmasının yanı sıra derslik ve laboratuvarların akademik birimlerin ihtiyacını karşılayacak düzeyde olması nedeniyle ve merkezlerin kendi etkinliklerini daha planlı bir şekilde düzenleyebilmesi açısından, fiziksel altyapı yetersizliği önemli bir sorun olmaktadır. SEM yöneticileri, fiziksel altyapı yetersizliğiyle ilgili yaşanan sorunları şöyle açıklamışlardır:

“...mesela kendi laboratuvarımız olmadığı için bilgisayar laboratuvarımız olmadığı için biz bilgisayar kursu düzenleyemiyoruz. Buradaki laboratuvarında çok elzem olan mesela web tasarım kursu düzenliyoruz ama Valiliğin, Belediyenin, Emniyet Müdürlüğünün talepleri var bilgisayar kursuyla ilgili personeline ilişkin, üniversite olarak bunu yapamıyoruz... Bu sebeple kendi yerimizin olmaması sıkıntı aslında...” (görüşme kaydı)

“...Şu anda bağımsız bir binamız olmanız arzu ediyoruz. Ama yapılanma, diğer binaların işte fakültelerin kurulumu henüz tamamlanmadığı için biz bu konuda talepkar değiliz, yani talep geldiği zaman, buna olumlu bakılmıyor. Bu işin gerçekleştirilebilirliği, olabilirliğine de bakmamız gerekiyor...”.(görüşme kaydı)

Merkezlerden ancak üç tanesinin, üniversitede ayrı bir birim olarak kendisine ait binası bulunmaktadır. Bununla birlikte bu merkezlerde de binanın işlevselliği ya da bulunduğu konum itibarıyla çeşitli sorunların yaşandığı dile getirilmiştir:

“...bizim aslında en temel sorunumuz, binanın yapı kalitesiyle ilgili. Ömrünü doldurmuş bir bina olduğu için, sürekli sorun çıkartıyor ve yaptığımız yatırımlar da karşılığını bulmuyor...”.(görüşme kaydı)

“...Şu anda yaptığımız her sene biraz daha, işte bütçemizin el verdiği şekilde, binayı teknik olarak veya fiziksel şartlarda yenilemek. Yani şu an yapabildiklerimiz ondan ibaret... Dolayısıyla biz, bu yetersizlikler nedeniyle, tabii ki arzumuz, üniversitenin ana merkezleri olduğu yerde, daha geniş bir yerleşkeye geçebilmemiz...”.(görüşme kaydı)

SEM’lerde yaşanan en önemli sorun, mali sorunlar ve bunların kaynağı olan bürokratik sorunlardır. Mali sorunlar, döner sermaye gelirlerinin dağıtımına esas oluşturan mali oranlardaki kesintiler ile SEM etkinliklerine katkıda bulunan öğretim elemanlarının ücretinden kesilen denge tazminatından oluşmaktadır. Merkezlerin bağlı olduğu mevzuat hükümleri ve SEM’lerin döner sermaye sistemiyle çalışıyor olması nedeniyle de SEM’lerde çeşitli sorunlar yaşanmaktadır.

Mali ve bürokratik sorunların yanı sıra SEM’lerde karşılaşılan diğer sorunlar, personel ve fiziksel altyapı yetersizliğidir. Merkezlere kadro tahsisi yapılmamakta ve personel ihtiyacı üniversite içinden görevlendirmeye karşılanmaktadır. SEM etkinlikleri genel olarak üniversitenin ilgili birimlerinde yapılmaktadır. Ancak, SEM’lerin kendilerine ait bina, derslik ve laboratuvarlarının olmayışı, Merkez çalışmalarının daha planlı ve etkili yürütülmesine olanak vermemektedir.

Mali oranlardaki öğretim elemanı katkı payının, emeğin hakkını karşılamaması ve döner sermayeden gelir elde eden personelin denge tazminatının kesilmesi; öğretim elemanlarının SEM’de ders vermek için istekli olmamasına neden olmaktadır. Bu sorunlarla birlikte SEM’lerin bağlı olduğu mevzuat hükümlerinin, özel sektör eğitim kurumlarıyla rekabet etmeye elverişli olmaması; sonuç olarak SEM’lerin etkinlik alanının daralmasına sebep olmaktadır. Bu bağlamda SEM’lerin gelişimini engelleyen mali ve bürokratik sorunların bir an önce çözüme kavuşturulması gerekmektedir.

4.7.1.2.Çözümüne Yönelik Öneriler

SEM'lerin içinde bulunduğu mali sorunların, merkezlerin mali yönden daha özerk bir yapıya kavuşturulmasıyla aşılabileceği belirtilmektedir. Bu bağlamda daha özerk bir yapıya sahip olan SEM'lerin, faaliyetlerini daha etkili ve verimli bir şekilde yürütebileceği dile getirilmiştir:

“...bu mali süreçler tek, tabii Sürekli Eğitim Merkezlerinin sorunu değil, bütün üniversitenin sorunu, hatta bütün diğer böyle Maliye Bakanlığının vs. süreçlerine bağlı kurumların sorunu yani mantık bu şekilde kurulmuş... Ben o yüzden ciddi anlamda özerklik diyorum. Hem devlet bütçesinden, hem üniversite bütçesinden özerk olması... bir çok Avrupa ülkesinde olduğu gibi, SEM'lerin büyük oranda bağımsız bir bütçeye sahip olması lazım...”.(görüşme kaydı)

“...Aslında belki de doğrudan doğruya hani özel kurumlar gibi kendi defterlerini tutabilecekleri, mali sistemlerini oluşturacakları bir sistem olsa, daha rahat edebilirler, kısa sürede olabilir, işte reklam yapacaksınız, açacağınız eğitimi duyuracaksınız. Onları, döner sermaye üzerinden rahat yapamıyorsunuz...”.(görüşme kaydı)

“...Umarımki, önümüzdeki yıllarda, bunlar (Semler) daha etkin olarak çalışabilirler, daha özerk olabilirler. Çünkü maalesef bu döner sermaye yapıları, pek rantabl çalışmamızı engelliyor...”.(görüşme kaydı)

Yöneticilerden biri SEM'de yürütülen etkinliklerin, bir eğitim etkinliği olduğu için döner sermaye kapsamında değerlendirilmemesi gerektiğini belirterek, SEM faaliyetlerinin döner sermaye kapsamından çıkarılmasıyla SEM'lerin gelişebileceğini ifade etmiştir:

“Bana göre Sürekli Eğitim Merkezlerinin, döner sermaye kapsamında değerlendirilmemesi gerekir, Sürekli Eğitim Merkezlerinin, döner sermaye kapsamından çıkarılması gerekir...ikinci öğretim yapıyorsunuz, ya da yaz okulu yapıyorsunuz, döner sermayeye girmiyor. Bu da bir eğitim... bana göre burada bir değişiklik yapılmadığı sürece, çok fazla gelişeceğini düşünmüyorum...bu bir eğitim faaliyeti. Nasıl ki biz, tezsiz yüksek lisanstan, ikinci öğretimden, yaz okulundan eğitim ücreti almıyorsak, bu da eğitim nihayetinde. Yani onların hiçbirisi, döner sermayeye girmiyor. Dolayısıyla bu belki, üniversitenin öz gelirleri kapsamında değerlendirilebilir... veya bir şekilde döner sermaye kapsamına girmeyecek bir düzenleme yapılması gerekir...”.(görüşme kaydı)

Döner sermaye kapsamında ücretlendirilen SEM etkinliklerinin bir eğitim faaliyeti olduğu için kısmen de olsa vergi muafiyeti kapsamına alınması, örneğin öğretim elemanı ders ücret formunda belirtilerek, ücretin direkt ödenmesi ve bu şekilde emeğin hakkının karşılanabilmesi gibi SEM'in mali sistemine yönelik, yöneticiler tarafından geliştirilen çeşitli öneriler aşağıda yer almaktadır:

“...herhangi bir faaliyet, sadece kurs faaliyeti değil, döner sermayede bir faaliyet yapmak bile, biraz problemlidir. Belki, verdiği paranın daha küçük bir kısmını

kesslerdi, bu kadar etkilemezdi... Bunu, ya ek ders ücreti verelim misal olarak bizim verdiğimiz para veya fazla mesai ücretidir...".(görüşme kaydı)

"...Hocaların en az eline, yüzde altmışın geçmesi gerekir, yani öyle bir sıkıntı olmaması gerekir. Vermiş olduğu eğitimden, eğer 100 liralık eğitim veriyorsa, hocalar, 60 ytl. alacak şekilde, bir düzenleme yapılması gerekir...".(görüşme kaydı)

"...Sem'de ders veren hoca otomatik, ders ücret formuna bunu yazmalı ve dersin ücretini otomatik ödemeli. Buna geçmeden sürekli eğitim olmaz. Ne olur, bu gece kursu olduğu için ikinci öğretim ücreti ödenir. Dolayısıyla emeğinin karşılığı rahatlıkla verilmiş olur ve daha çekici hale gelir, başka türlü de olması mümkün değil yani...".(görüşme kaydı)

SEM'lerde, merkezin faaliyet alanlarıyla ilgili toplumsal projeler üretecek ve merkezde tam zamanlı çalışacak kadrolu personele gereksinim duyulmaktadır. Yapılan görüşmeler sırasında da yöneticiler, SEM'lerin gelişimi için personel desteğinin gerekli olduğunu açıklamışlardır:

"...bu araştırmaya ve geliştirmeye daha çok vakit ayırabilecek eğitim backgroundlu olan akademi kökenli daha çok buraya personel istihdam edebilirsek, bu araştırma görevlisi olabilir, araştırma görevlisi bizde yok mesela... Bizde de, biz onu başka türlü, işte spesifik uzmanlarla veya sekreteryaya ile çözmeye çalışıyoruz ama o da, bence bir yönü açık kalıyor... dolayısıyla dört yıllık ilgili bir birimden mezun olmuş, konusu da bu olduğu için, bizim daha yönümüzü, ufukumuzu açabilir. Bence, bu sürekli eğitim merkezlerini kadrolaştırırken, ona dikkat etmek lazım...".(görüşme kaydı)

"Şimdi merkez, çok efektif bir şekilde işliyor desek, bu doğru olmaz. Daha fazla sayıda eğitimler düzenlenebilir ama onun için merkezin, başka görevi olmayan görevlilerce oluşturulması gerekir... tek işlevi Sürekli Eğitim Merkezi olan bir kadroyla, bu etkinlikler çok daha fazla artırılabilir...".(görüşme kaydı)

SEM'de yürütülen çalışmaların, içeriğine göre uzmanlık birimlerine ayrılması ve bu birimlerin de, alan uzmanı personelin sorumluluğuna verilmesiyle SEM çalışmalarının daha etkili bir biçimde yürütülebileceği belirtilmektedir:

"...Benim önerim şu, çok sayıda kişi, tümüyle işi, merkezin çalışmalarından oluşan, başka bir iş yapmayan, yapmayacak olan kadrolara ihtiyaç var. Bu kadro sayısı ne kadar genişlerse, ne kadar kalabalıklaşırsa, o kadar çok çalışma anlamına gelir... Çok daha dinamik gruplarla, çok daha dinamik kitleyle yapılabilecek bir çalışma olduğuna inanıyorum... uzmanlık alanlarına ihtiyaç var. Açıkçası müdür yardımcısı ve koordinatör, her kurstan anlamak zorunda değilsiniz. Mesleki, meslek edindirme kurslarıyla ilgili bir birim olmalı...".(görüşme kaydı)

Yöneticiler, SEM'lerin gelişebilmesi için personel desteğinin yanı sıra, aynı zamanda gerekli donanım desteğinin de verilmesi ve bunlarla birlikte başta üniversite yönetimi olmak üzere, bir üst yönetim olarak YÖK'ün ve Devletin desteğine ve işbirliğine ihtiyaç olduğunu belirtmektedirler:

“...Sekreteryaya hizmetleri açısından baktığımızda daha tam personelin olduğu, daha fiziksel yapısının, binanın olduğu bir merkez olsa, faaliyetlerini çok daha etkili ve verimli bir şekilde yerine getirebilir... Çok fazla böyle arzu ettiğimiz şekilde dışarıya sunabileceğimiz bir görüntü olmuyor tabiki. Onların olabileceği bir fiziksel yapılanma ve personel açısından yapılanma, iyi olur...”. (görüşme kaydı)

“...üniversitelerin Akademik Değerlendirme Kurulları var. Akademik Değerlendirme Kurullarında, Sürekli Eğitim Merkezlerinin ciddi bir rolü olması lazım ama o çok fazla gözüküyor, çoğu üniversite için...”.(görüşme kaydı)

“...yeni bir alan aslında, bu belki umut vaat ediyor ama ciddi anlamda bu kurumların dikkate alınıp da, üniversiteler içinde dikkate alınıp, işte bir, ciddi anlamda orası için çalışacak personel, işte bina, vs. sağlanıp, bunların geliştirilmesi lazım... tabi sorun çok yönlü, bir taraftan Avrupa örneklerinde bu iş genelde hep Devlet ve Üniversitenin böyle beraber çalışmasıyla yürüyen bir süreçte şekilleniyor...”.(görüşme kaydı)

Yöneticiler, SEM’lerde düzenlenen etkinliklerin türü, içeriği, süresi, belgesi gibi konularda, merkezler arasında ortak bir dil oluşturulması gerektiği ve bunu sağlamak için de, merkezlerin bu konulardaki kararlarını bağlayıcı bir üst kurul olarak SEM birliğinin kurulması gerektiğini söylemişlerdir:

“...kavramların yerli yerine oturması lazım. Kaç saat karşılığında sertifika verilecek, kaç saate katılım belgesi verilecek, kaç saate başarı belgesi verilecek. Hangi şeyleri, üniversite verebilir, hangilerini üniversite veremez. Bunlar üzerinde bir kavram karmaşası var. Öncelikle bir, Sürekli Eğitime yönelik olmak üzere bir sözlük hazırlanması, ortak bir sözlük, ortak bir dil olacak... Belgelerin geçerliliği ve güvenilirliğinde de ciddi sıkıntılar var. Onların bir, ortak kavramlar üzerinde durulması lazım, ciddi bir belirsizlik var... öncelik bir Merkez kurulmalı yani Merkez Birliği oluşturulması lazım ki o kavram karmaşasını ortadan kaldırmak için... Öncelikle bu, yapılması gereken şeylerden bir tanesi bu, merkezi bir Sürekli Yönetim ve Denetim kurulu ve onu aktif çalışabilecek, çalışmalarını beraberinde getirecek bir yasal düzenleme. Yani, YÖK bunu sağlayabilir...”.

SEM birliğinin oluşturulmasıyla ortaya çıkacak güç birliği sayesinde, SEM’lerin gelişmesini engelleyen sorunların daha kolay aşılabileceği ve bu yolla, merkezler arası standartların sağlanabileceği belirtilmektedir:

“...çok ciddi sorunlar var, böyle iken, zaten kalitemizi geliştirelim, aktivite düzeyimizi çok artıralım demek, çok gerçekçi de olmuyor. Ama böyle bir birlik kursak, yine bir yandan bir şeyler yapılabilir de mutlaka, böyle bir birlik kurulduğunda, onun ilk yapacağı iş tabiki, hani Sürekli Eğitim Merkezlerini tek bir ağız olarak temsil etme...bir birlik olarak, güç olman lazım, Yüksek Öğretim Kurumuna karşı temsil için, Maliye Bakanlığına karşı temsil için, işte bir birlik kurulduğunda, ilk işi bu olacak. Ondan sonra da işte Sürekli Eğitim Merkezlerine, kalite standartları, belge ölçütleri getirmek filan olacak...”.(görüşme kaydı)

SEM’in dışında üniversitede, yaşamboyu eğitim kapsamında farklı alanlarda etkinlikte bulunan pek çok araştırma ve uygulama merkezi bulunmaktadır.

Yöneticiler, sürekli eğitim hizmeti vermek amacıyla üniversitede SEM'in kurulmuş olması gereği, diğer merkezlerce yapılan sürekli eğitim etkinliklerinin de SEM tarafından planlanıp, yürütülmesi gerektiğini ifade etmişlerdir:

“...merkezlerin amaçlarına baktığımızda, onların içinde, hepsinde bir eğitim vardır o tüzük, yönetmelik içerisinde... Onlar da eğitimler yapıyorlar. Onlar da kendileri yürütüyor... Aslında bir Sürekli Eğitim Merkezi yapılanmışsa bir üniversite de, bütün eğitimlerin oradan planlanması gerekiyor, bu tür eğitimlerin...”.(görüşme kaydı)

“...üniversitenin bütün faaliyetlerinin Sürekli Eğitim Merkezi aracılığıyla yürütülmesi gerekiyor, bunun Rektörlük tarafından iyi algılanması gerekiyor... Rektörlükle koordineli bir şekilde, sistemin oturtulması gerekiyor...”.(görüşme kaydı)

SEM'lerin geliştirilmesine yönelik bir öneri de, merkezde yürütülen etkinliklerin eğitim sistemiyle ilişkilendirilmesi ve böylece eğitim hizmetini alanlar açısından sürekli eğitimin öneminin daha iyi kavranacağı vurgulanmaktadır:

“...eğitimle ilişkisinin kurulması lazım, Avrupa ülkelerinde olduğu gibi. Çünkü Avrupa ülkelerinde bu tür eğitimlere katılanlara kredi de verilir, not gibi...madem Avrupa Birliği programları içine entegreyiz artık, özellikle eğitimde entegreyiz, bunları düşünerek bu programların da kredilendirilmesi iyi olur. O zaman zaten kişiler, belki de daha fazla önem vereceklerdir. Çünkü o örgün eğitimle ilişkisini kurarak, belki ileride bir takım, bu kredileri tamamlayıp, bazı konularda bazı diplomaları elde etmeleri sağlanabilir...”.(görüşme kaydı)

SEM'lerin geliştirilmesiyle ilgili son bir öneri olarak; SEM'de ders veren öğretim elemanının akademik çalışmaları değerlendirilirken, merkez faaliyetlerine yaptığı katkının göz önünde bulundurulmasının yararlı olacağı belirtilmiştir:

“...öğretim elemanlarının bu tür etkinliklerine yani Sürekli Eğitim Merkezi bünyesinde yaptığı kurslarda, etkinliğe, puanlamada yer verilmemiş. Aslında toplumsal bir yarar değil mi, toplumsal bir katkı bu...Sürekli Eğitim Merkezinde ya da herhangi bir araştırma merkezinde etkinliğe katkı vermiş her öğretim elemanının, o etkinliğin oranı neyse, düzeyi, miktarı neyse, o oranda puanlamaya dahil edilmesi... Şimdi yeni, eğitim fakültelerinin programında da var, biliyorsunuz, öğrencilere, toplumsal hizmet uygulamaları, böyle bir ders konuldu. Bu da aslında, aynı kapsamda. Biz bunu, daha net olarak teklifimizi yaparak, kriterlere dahil edilmesini istiyoruz... Bu teşvik edici olur, parasal anlamda zaten hiç tatmin edici değil...”.(görüşme kaydı)

SEM faaliyetlerinin daha etkili ve verimli bir şekilde yürütülebilmesi için mali özerklik ve vergi muafiyeti sağlanması, personel ve donanım desteğinin yapılması SEM'leri geliştirmeye yönelik önerilerdir. Bunlarla birlikte diğer öneriler, SEM'lerde düzenlenen etkinliklerin türü, içeriği, süresi ve verilen belgelerde

standartların oluşturulması ve merkezlerin birbirleriyle daha uyumlu çalışması için bir üst kurulun yapılandırılması şeklindedir. Avrupa örneklerinde olduğu gibi Merkezleri temsil edecek SEM birliğinin kurulmasıyla; SEM'ler ortak söylem ve eylemleriyle daha güçlü bir temsil yeteneğini kazanmış olacaktır.

YÖK ve üniversite yönetimi tarafından SEM'in personel gereksiniminin karşılanmasında gösterilecek destekleyici yaklaşım, SEM'lerin etkin olarak çalışabilmesinde yarar sağlayacaktır. Ayrıca, SEM'lerde çalışacak görevlilerin istihdamında eğitim bilimlerinde ihtisas yapmış yetişkin eğitimcilere özel önem verilmelidir. Üniversitenin hizmet alanlarında, SEM dışındaki merkezlerin yürüttüğü sürekli eğitim etkinliklerinin; SEM tarafından planlanıp, yürütülmesinin, merkezin kurumsal kimliği ve misyonu açısından daha yararlı olabileceği söylenebilir. SEM'lerde düzenlenen eğitim etkinliklerine katkı veren öğretim elemanlarının bu faaliyetlerinin ders olarak akademik çalışma kapsamına alınması, onları, SEM'de ders verme konusunda isteklendirebilir.

4.8.SEM Yöneticilerinin YBÖ Yaklaşımı ve SEM'lerin YBÖ'ye Katkısı

Araştırmanın sekizinci alt problemi “Sürekli eğitim merkezleri yöneticilerinin yaşamboyu öğrenme yaklaşımları ve merkezlerin yaşamboyu öğrenmeye katkısı nedir?” şeklinde ifade edilmiştir. Alt probleme ilişkin yöneticilere, “Yaşamboyu öğrenme nedir ve Yaşamboyu öğrenmenin gerekliliği hakkında düşünceleriniz nelerdir?” ve “Yaşamboyu öğrenmenin gerçekleşmesinde, Sürekli Eğitim Merkezlerinin ne tür katkılar sağladığını düşünüyorsunuz?” soruları yöneltilmiştir. SEM yöneticilerinin YBÖ yaklaşımı ve SEM'lerin, YBÖ'ye katkısını tanımlamak için; görüşmelere ilişkin kayıtların analizi yapılmıştır. Çözümleme sonucunda araştırmanın sekizinci alt problemiyle ilgili *yaşamboyu öğrenme, yaşamboyu öğrenmenin gerekliliği ile yaşamboyu öğrenmenin gerçekleşmesinde sürekli eğitim merkezlerinin katkısı* temalarına ulaşılmıştır.

4.8.1.Yaşam Boyu Öğrenme ve Gerekliliği

Görüşme tekniği ile elde edilen verilere göre yaşamboyu öğrenme ve gerekliliğine ilişkin temalar ve kodlar, çizelge 12.'de sunulmuştur.

Çizelge 12.

Yaşam Boyu Öğrenme ve Gerekliliğine ilişkin Temalar ve Kodlar

Yaşam Boyu Öğrenme	Yaşam Boyu Öğrenmenin Gerekliliği
Bilgiye Erişim ve Kullanabilme	Kaliteli İnsan gücü
Kişisel Gelişim	Toplumsal Bilinç Oluşturma
Kaliteli Bir Yaşam Sağlama	Bilgi Toplumu
	Mesleki Kariyer

Çizelge 12.'de görüldüğü gibi yaşamboyu öğrenme; bilgiye erişim ve kullanabilme, kişisel gelişim ve kaliteli bir yaşam sağlama biçiminde, yaşamboyu öğrenmenin gerekliği ise; kaliteli insan gücü, toplumsal bilinç oluşturma, bilgi toplumu ve mesleki kariyer olarak tanımlanmaktadır.

4.8.1.1.Yaşam Boyu Öğrenme

Her alanda zamanla yaşanan değişimin gereği olarak sahip olunan bilgiler eskimekte ve bu bilgilerin yenilenmesi gerekmektedir. Yaşamboyu öğrenme bu anlamda, SEM yöneticileriyle yapılan görüşmelerde vurgulandığı gibi, yeni bilgilere ulaşma ve bu bilgileri kullanabilme anlayışını ve becerisini öngörmektedir:

“...bilgi sürekli yenileniyor, yeniden yaratılıyor. Böyle olunca, en son bilgiye, güncel bilgiye sahip olmak, çok büyük bir önem kazanıyor ve toplum çok daha büyük bir kesimi artık, bilgiye erişip, kullanmak zorunda...” (görüşme kaydı)

“...yapılan araştırmalarda gösteriyor zaten, bilginin unutulduğu, kaybolduğu, artı yeni oluşan gelişmeler, teknolojik gelişmeler olsun, sürekli yenilenmeyi gerektiriyor zaten...” (görüşme kaydı)

“...buna, iki açıdan bakmak lazım. Bir, belli şeyler öğrettiğimiz insanların, bilgisini yenilemek açısından. Yani çıkan yönetmelik, kanun, yeni bir malzeme, madde, makine, bunu anlatabilirsiniz, işte bilgisayarları zamanla anlattığımız gibi. Bir de hiç bilmeyene, bir şeyler yapmak var...” (görüşme kaydı)

Öğrenme, insanın doğumundan ölümüne kadar devam eden bir süreçtir. Bireyin kendini gerçekleştirebilmesi ve kişisel gelişimini sağlaması, onun yaşamboyu öğrenen olmasını gerektirir. Yapılan görüşmelerde de yöneticiler, bireylerin kişisel gelişimleri açısından yaşamboyu öğrenmenin önemini vurgulamışlardır:

“...ben, bunun gerekliğine en çok inanan ve bu konuda gayret gösteren birisiyim. Yani bizde okuma bitmiyor, yani sürekli kendini yenilemek için. Sürekli yaşamboyu eğitim zaten yapıyoruz. Onun dışında, yaşamboyu öğrenme nedir dersiniz, insan için gerekli, insan kendini sürekli yenilemesi lazım. Ben, yaşamboyu öğrenmeden anladığım, insanın sürekli bir şeyler öğrenmesi ve kendini yenilemesini anlıyorum...”

“...insanın öğrenmesi gereken şeyler, formal eğitimin bitimiyle, bitmiyor. Yaşam boyunca öğrenmesi gereken başka özellikler de, bilgiler de var. O nedenle bu bilgilerin de, işte böyle yaşamboyu öğrenme süreci içinde çeşitli kurumlar, kuruluşlar, kişiler tarafından verilmesi ve kişilerin de bunlardan yararlanması, onların kendini gerçekleştirmeleri, kişisel olarak gelişmeleri açısından son derece önemlidir. Eğitim, ölüme kadar devam eder”.

Yaşamboyu öğrenme, bireyin çalışma yaşamında zamanını daha verimli kullanması ve emeklilik sonrasında da iş dışında farklı şeylerle uğraşarak zamanını üretken bir biçimde kullanabilmesi ve bunun sonucunda da kaliteli bir yaşam süresi geçirmesidir. SEM yöneticileri, bireyin tüm yaşam süresini daha verimli ve üretken olarak geçirebilmesi için yaşamboyu öğrenmenin çok önemli olduğunu ifade etmişlerdir:

“...Bir hobiyle uğraşması, diğer işinin verimini de artırır. İnsan, sanatı, müziği, resmi, dağcılığı, yürüyüşü hepsini yetenekleri ve ilgisi doğrultusunda, hobileri doğrultusunda bir uğraş alanı olarak değerlendirme anlamında, bunlar yapılmalı...Siz zamanınızı kullanmayı bilmiyorsanız, lisans mezunu olduğunuzu varsayın, 40 yıl-30 yıl çalışmışsınız, emekli olmuşsunuz, zamanınızı tek bir alan da değerlendirmişsiniz, emekliliğinizi daha kaliteli geçirebilmek için, evde can sıkıntısıyla boğuşmaktansa, gelip bu tür bir, mevcut zamanınızı, kendi kişiliğinizi, sosyal ortama girme anlamında daha kaliteli yapabilirsiniz... 60-70’inde bir insanın, evde televizyon başında geçirmesin zamanı, gelsin, diyelim ki bilinmeyen, tarihi mekanları gezsin...”.(görüşme kaydı)

Yapılan görüşmelerde yöneticiler yaşamboyu öğrenmeyi; bilgiye erişim ve kullanabilme, kişisel gelişim ve kaliteli bir yaşam sağlama biçiminde açıklamışlardır. Birey meslek sahibi olduktan sonra bilgiyi kullanabilme, değer yargılarını ve çevresini algılama becerilerini geliştirerek yaşam kalitesini artırmaktadır (Thomas, 1995:11). Bununla birlikte yaşam süresince öğrenmenin etkin hale getirilerek etkin yurttaş yetiştirilmesi de yaşamboyu öğrenmenin hedefi olmalıdır (Duman, 2006:32).

4.8.1.2.Yaşam Boyu Öğrenmenin Gerekliliği

Değişen ve gelişen iş sektörünün gereksinim duyduğu işgücü profili; değişime açık ve yeni gelişmeleri, bilgileri işine uyarlayabilen kaliteli insan gücüyle oluşturulmaktadır. Yapılan görüşmelerde SEM yöneticileri tarafından, günümüz iş sektöründe işgücünün istihdam edilmesinde, kaliteli insan gücüne olan gereksinimin ön planda olduğu belirtilmiştir:

“O yüzden artık iş piyasasında insan anlamı, bir tek bilgiyi arayacak, işleyecek, işine uyarlayacak ve geliştirecek, bu fonksiyonuyla insanın, iş piyasasında bir anlamı

kaldı ve gittikçe de bu yöne doğru bir gidiş var. İnsanlar iş piyasasında kalabilmek için, sürekli olarak bilgilerini yenilemek zorunda ve bunu toplumun, işin kötüsü, eskiye tezat olarak, çok büyük bir kesimi yapmak zorunda, böyleyken, yaşamboyu öğrenim artık eskisi gibi bir lüks, bir mutluluk sebebi filan değil, gereklilik...”.(görüşme kaydı)

“...kırk yaşındaki, elli yaşındaki çalışan... yirmi yıl öncenin teknolojisi, bilgisiyle çalışıyor. Bu insanları da eğitmeniz lazım, artı mezun edilen gençlerin de sürekli olarak... bilgiye ulaşmayı, araştırmayı öğrenen gençler yetiştirmenin de bir parçası aslında bu, onu destekleyen bir süreç...” (görüşme kaydı)

Ülke kaynaklarının verimli olarak kullanılması için gerekli duyarlılığın sağlanması ve bu konularda toplumsal bilinç oluşturacak Devlet politikalarının üretilmesi ve uygulamaya konulması önemlidir.

“...gelişmekte olan ülkelerde zaman, sağlık, paranın kullanımı konusunda, çevrenin, doğanın kullanımı konusunda, bireyin olabildiğince duyarlı olması, hassaslaştırılması gerekiyor...”.(görüşme kaydı)

“...yaşamboyu öğrenim kaçınılmaz ve çok ciddi anlamda bir gereklilik diye düşünüyorum ve bu yüzden de insanların inisiyatifine bırakılmaması gereken bir şey olduğunu düşünüyorum. Yani insanların bu konuda, kendileri bilinç edininip, işte piyasada kalabilmek için bunun gerekliliğini anlayıp, işte paralarını artırıp, gelmeleri gereken bir şey değil, ciddi anlamda devletin, devlet politikası olarak ele alması gereken, insanları buna yönlendirecek, bu bilinci geliştirecek uygulamalar yapması ve finansman konusunda da katkı sağlaması gereken bir konu...”.(görüşme kaydı)

Bilgi üretimindeki hızlı gelişim, toplumsal yapıyı da hızla değiştirmektedir. Önceleri tarım toplumu sonrasında sanayi toplumu yapılanması, günümüzde yerini bilgi toplumuna bırakmıştır. Bu bağlamda bilgi toplumunun oluşturulmasında yaşamboyu öğrenme kaçınılmaz bir gerekliliktir. Bilgi toplumunun oluşumunu sağlayan yaşam boyu öğrenme çalışmalarının sistemli olarak yürütülmesi gerektiğini vurgulayan bir alıntı aşağıda örnek olarak sunulmuştur:

“...devletler bile, bu konuyu ciddi anlamda ele almaya ve işte, direkt böyle politikaların temelini oluşturmaya başladılar. Bütün devletler, ülkesinde ciddi anlamda başarılı bir yaşamboyu öğrenim sistemi kurmaya çalışıyorlar. Çünkü bu, diğer ülkelerle rekabeti açısından da çok büyük bir öneme sahip. Çünkü kendini yenilemeyen işgücü, rutin işler yapan işgücü demektir ve bir ülkedeki işgücü, sadece rutin işler yapıyorsa, o ülke ancak, işte Çin gibi, yani şu anki Çin gibi, işte o, en alt kademe işleri, en ucuza üretecek, böylece de, işte ekonomide yer edinecek bir ülke olur. Ama ne zamanki, senin işgücünü yaşamboyu öğrenme mantığı içinde, kurumlarda geliştirirsin, kaliteli bir insan gücü ortaya çıkartırsın, yeni bilgiyi alacak, süzecek, bunu işinde kullanabilecek yetenekleri edinirsin, ancak o zaman işte, o bilgiyi üreten ülkeler kategorisine çıkabiliyorsun. Ve o kategoriye çıkmadan da zaten, o alt kademe işleri yapmanın hiçbir anlamı yok...”.(görüşme kaydı)

Yaşamboyu öğrenme aynı zamanda bireyin mesleğinde kendini geliştirebilmesi ve daha refah bir yaşama ulaşabilmesi için mesleğinde belirli bir kariyere ulaşmasını sağlamaktadır:

“...artık geçmişte tek bir meslekle insanlar yetinirken, bugün birkaç tane meslek ya da beceri, eğitiminden geçmek durumunda, kurumlar da bunu istiyor... İnsanlar artık bir tane değil, birkaç tane meslek, beceri donanmak durumunda, mesleğini yapabilmek ve yükselebilmek için...”. (görüşme kaydı)

Yöneticiler, yaşamboyu öğrenmenin gerekliliğini; kaliteli insan gücü, toplumsal bilinç oluşturma, bilgi toplumu ve mesleki kariyer olarak tanımlamaktadırlar. Yaşam boyu öğrenme, bireyin nitelikli bir yaşam için sosyal ve ekonomik yaşamın bütün evrelerine etkin bir biçimde katılmasını ve bilgi toplumuyla bütünleşebilmesini sağlar (Megep, 2006:13). Bireyin yaşam süresince mesleğini yaparken daha önce formal eğitimle kazandığı bilgi ve becerileri, bilimsel ve teknolojik bilginin hızlı değişimiyle birlikte yetersiz kalmaktadır. Bireyin, mesleğinde kendini geliştirebilmesi ve değişime uyum sağlayabilmesi için ve aynı zamanda mesleki kariyer elde etmesinde, yaşamboyu öğrenme vazgeçilmez bir öneme sahiptir.

4.8.2.Yaşam Boyu Öğrenmenin Gerçekleşmesinde SEM'lerin Katkısı

Görüşme tekniği ile elde edilen verilere göre yaşamboyu öğrenmenin gerçekleşmesinde SEM'lerin katkısına ilişkin tema ve kodlar, çizelge 13'de sunulmuştur.

Çizelge 13.

Yaşam Boyu Öğrenmenin Gerçekleşmesinde SEM'lerin Katkısına ilişkin Tema ve Kodlar

YBÖ'nin Gerçekleşmesinde SEM'lerin Katkısı

Bilgiyi Üretmek ve Yayımlamak
Kalite Standartları Oluşturmak
Eğitim Yoksunu Gruplara Ulaşmak
Kaliteli İnsan gücü Yaratmak
Yerel Ortaklarla İşbirliği
Organizasyon Kolaylığı

Çizelge 13.'de açıklandığı gibi yaşamboyu öğrenmenin gerçekleşmesinde SEM'lerin katkısı; bilgiyi üretmek ve yaymak, kalite standartları oluşturmak, eğitim yoksunu gruplara ulaşmak, kaliteli insan gücü yaratmak, yerel ortaklarla işbirliği ve organizasyon kolaylığı olarak tanımlanmaktadır.

Üniversiteler topluma hizmet amacıyla yeni bilgilerin üretildiği ve yayıldığı eğitim birimleridir. Üniversitenin sahip olduğu bu bilgi zenginliğinin, SEM'ler aracılığıyla geniş kitlelere sunulabileceği, yapılan görüşmeler sırasında SEM yöneticileri tarafından vurgulanmıştır:

“...En büyük katkı, Sürekli Eğitim Merkezinin diye düşünüyorum. Çünkü eğitimde durağanlık olmadığı için, devamlı, bilginin her yıl, 3 ya da 4 katına çıktığı bir dönemde, burada da eğitim kurumları, bilgiyi yaymak, özellikle üniversitelerde bilgi üretmek ve bilgiyi yaymak görevi varken, bunu da ağırlıklı bir şekilde yine Sürekli Eğitim Merkezleri olması gerekir. Eğitim sistemimize baktığınız zaman...ilköğretim, ortaöğretim, yeni bilgi üretmek diye bir şey yok zaten. Öyle bir görev yok. O zaman bu yeni bilgi üretmek üniversitenin görevi ise, bunu da Sürekli Eğitim yoluyla, yaşamboyu öğrenme yoluyla halka, topluma, çevresine, sanayiye, iş çevrelerine ve öğrencilerine aktarmak mecburiyetinde...”.

“...Arzu ettiğimiz bu, benim düşüncem bu. Üniversite sanıyorum bilim adamlarının, sanat insanlarının burada üretmiş oldukları ürünleri, Sürekli Eğitim Merkeziyle, dışarıyla paylaşırsa daha iyi olur...”.

Eğitimde fırsat eşitliğinin sağlanmasında SEM'lerin önemli katkısı vardır. Çalışan kesimin iş dışında eğitim olanağı bulabilmesi ve aynı zamanda SEM'lerin düzenlediği kısa dönemli kurslarla, bilgi ve beceri kazanımı sağlanmaktadır.

“...toplumda bir ihtiyaç olduğunu görüyoruz, çünkü artık, sadece okullar, üniversiteler eğitim vermek için yeterli olmuyor. Çünkü normal örgün öğretimde işte eğitim sürecimiz var, sabah 9'da başlıyor, akşam 5'de, 6'da bitiyor. Fakat sizin, orada verebileceğiniz hizmet, sınırlı. Çünkü hem akademik kadromuz sınırlı, hem fiziksel imkanlarımız sınırlı, hem gelecek kişiler de sınırlı. Çünkü o kişiler, sabah gelecekler, çalışmamaları lazım, halbuki bu sürekli eğitim merkezlerinde, büyük bir açılım sağlayabiliyorsunuz...” (görüşme kaydı)

“...tabi böyle kurslar oldukça, insanların mutlaka bir kısmını cezbeden yönleri olur. Bir de tabi böyle kısa dönemde eğitim başka bir yerde yapılamaz, ona da en uygun merkez, sürekli eğitim merkezleri...” (görüşme kaydı)

SEM'lerin dışında düzenlenen sürekli eğitim kursları da dahil olmak üzere sürekli eğitim etkinliklerinde kalite standartlarının oluşturulmasını, SEM'lerin sağlayabileceği belirtilmektedir:

“...SEM'lere baktığımızda, piyasada, aslında çok sayıda özel eğitim kursları da var. Aslında onlara bir standart getirebilecek olan, belli kalite getirebilecek olan, kalite çitasını daha yukarı çekebilecek olanlar da, bu merkezler. Çünkü sektörde, piyasa

amaçlı, piyasa kaygılı çalışan kurumlar, daha çok neye bakıyorlar, işte daha çok gelir nasıl kazanabilirim, tabii ki gündemde olan konuları yakalamaya çalışıyorlar. Ama onları, daha ileriye nasıl götürebilirim veya yenilemem gerekir mi veya akademik olarak bir şeyler daha nasıl katabilirim bakmıyor. İşte onları, bizim merkezler yapabilir...”. (görüşme kaydı)

Örgün eğitime katılamamış ya da örgün eğitim dışındaki yetişkinlere eğitim imkanı sunulmasında, SEM’ler bunu sağlayabilecek yapıda eğitim birimleridir. Özellikle temel eğitim sonrasında öğrenimine devam edememiş yetişkinler, kişisel gelişimlerini sağlayacak veya mesleki yeterlilik kazandıracak çeşitli kurslara katılabilmektedirler:

“...her kentte olduğu kadar aslında, eğitim dışı kalmış, hiçbir eğitim çalışmasına katılmamış çok gruplar var. Bu gruplara ulaşılması gerekir. Bu grupların ihtiyaçlarının iyi saptanması gerekiyor. Bunlar çalışanlar olabilir, çalışmayanlar olabilir, işsizler olabilir. Bunların hepsinin dikkate alınması gerekiyor ...”.(görüşme kaydı)

“...toplumun geniş kesimine ulaşmak, dezavantajlı gruplara ulaşmak yani sadece parası olan büyük organizasyonlara ya da parayı ödeyebilen, işte üst meslek gruplarına değil, bizzat işte o teknik niteliklerden yoksun işgücüne ulaşip, onlara eğitim vermek olur, diye düşünüyorum...”.(görüşme kaydı)

“...Sertifikasyon programlarından yararlanarak, belki aldıkları sertifikayla, meslek sahibi olabiliyorlar ya da iş buluyorlar, iş bulmalarında çok büyük bir etken...”. (görüşme kaydı)

Bölgesel kalkınmayı desteklemek için gerekli olan kaliteli insan gücü yaratılmasında, o bölgedeki üniversitenin SEM aracılığıyla bireylere sunacağı sürekli eğitim hizmetinin bir gereksinim olduğu ifade edilmektedir:

“Çok büyük katkıları oluyor ve olacak da. Yani bu hizmetler ne kadar yoğun bir şekilde verilebiliyorsa, o kadar da fazla yararı olur. İşte bu konuda da üniversitelerin büyük katkıları olacak. Üniversitelerdeki Sürekli Eğitim Merkezleri daha efektif olarak çalışabilirse, üniversitenin bulunduğu şehirdeki insanlara da büyük yararlar sağlayacaklardır, bilgi ve beceri kazandırma açısından”.(görüşme kaydı)

“...lise mezunu olabilir, şu anda hali hazırda bir yerde çalışıyor olabilir. Fakat boğaz tokluğuna bulaşıkçıdır, aşçı olmak istiyordur, o zaman bu sürekli eğitim merkezinin açtığı bu kursa katılabilir. O kurs vasıtasıyla bilgisini, becerisini, geliştirebilir...”. (görüşme kaydı)

“...en temel olarak sağlayacağı katkı, bölgedeki insan gücünü, yani kaliteli bir insan gücü yaratmak olur mutlaka... temel niteliklerden de öte, kalifiye, mesleki niteliklere sahip, ve o bilgi ekonomisinin gerektirdiği meslekleri yapabilecek bir işgücü yaratmak...”.(görüşme kaydı)

SEM’lerin bulunduğu bölgedeki yerel ortaklarla birlikte hazırlayacağı kalkınma projeleriyle, üniversite-sanayi işbirliğinin ve toplumsal bütünleşmenin sağlanabileceği belirtilmektedir:

“...üniversite de Sürekli Eğitim Merkezleri aracılığıyla, kendi üzerine düşeni yapacak ve olabildiğince toplumun geniş bir kesimine erişmeye yönelik, Sürekli Eğitim Merkezinde projeler yapacak...konuyu geniş algılayıp, sadece eğitim vermek değil, bizzat üniversite ile toplum ilişkisini geliştirmeye yönelik bir kurum olarak kendini konumlandırabilir. Bunun için işte, direkt kalkınma projeleri tasarlayabilir, kendi eğitim kısmını yerine getirir, diğer yerel ortaklardan para bulur, finansman bulur. Üniversitenin uzmanlığı, diğerlerinin ihtiyaçları derken, böyle iki tarafın da kazanacağı projeler üretebilir, hem toplum üniversite ilişkisini geliştirmiş olur, işte sanayi ile üniversitenin beraber çalışması, işte toplumun genel anlamda üniversiteden faydalanabilmesi, bunları sağlamak yönünde de bir sürü şey yapabilir...”.(görüşme kaydı)

SEM’lerin yaşamboyu öğrenmenin gerçekleştirilmesindeki katkılarından biri de, sürekli eğitim etkinliklerinin planlanıp, yürütülmesinde organizasyon kolaylığı sağlamasıdır. Aşağıdaki örnek alıntıdan da anlaşıldığı gibi SEM’ler, yaşamboyu öğrenme etkinliklerini sistemli bir şekilde yürütmektedirler:

“...Sürekli Eğitim Merkezi, yaşamboyu öğrenmede belki sağladığı en büyük yararlarından biri eğitici, öğretici kesime, öğretim elemanına sunduğu olanak açısından... şimdi burada bir sekreteramız var. Bir etkinliğin duyurusu, yazışması, kayıdı, işte kayıtların tutulması, sertifikaların hazırlanması derken, siz bunların hepsini yapamazsınız. Bürokratik anlamda da bu işin girdisi, dosyalandığı yer olarak da, sekreteryaya hizmetleri açısından Sürekli Eğitim Merkezi, yaşamboyu öğrenme konusunda hizmet verebilir...”. (görüşme kaydı)

Yapılan görüşmelerde yöneticiler, yaşamboyu öğrenmenin gerçekleşmesinde merkezlerin katkısını; bilgiyi üretmek ve yaymak, kalite standartları oluşturmak, eğitim yoksunu gruplara ulaşmak, kaliteli insan gücü yaratmak, yerel ortaklarla işbirliği ve organizasyon kolaylığı olarak açıklamışlardır.

SEM’ler, örgütsel yapılanma ve yönetsel işleyiş açısından henüz belirli bir standartta olmamakla birlikte; ülkemizde yaşamboyu eğitim anlamında umut vaat eden eğitim birimleridir. Toplumun her kesimine yönelik hizmet ettiği için halkla birebir iletişimin sağlandığı SEM’ler, üniversite-toplum bütünleşmesinde çok önemli bir konumda yer almaktadır. Özellikle eğitim yoksunu grupların SEM’lerde düzenlenen etkinliklere katılarak; bilgi, beceri ve yeterliliklerinin geliştirilmesinde veya meslek sahibi olmalarında; SEM’ler, yaşamboyu eğitim olanağı sunarak, üniversitelerin topluma hizmet etme görevini yerine getirmektedir.

BÖLÜM V

SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Bu bölümde, araştırmada elde edilen bulgular doğrultusunda ulaşılan sonuçlar ve bunlara yönelik olarak geliştirilen öneriler yer almaktadır.

5.1.Sonuçlar

Araştırmanın bulguları doğrultusunda ulaşılan sonuçlar özetlenerek aşağıda sunulmuştur:

- SEM'ler, bireylerin ve toplumun gereksinimini karşılayacak genel ve mesleki eğitimlerin, sürekli eğitim yoluyla sağlanması amacıyla üniversite rektörlüklerine bağlı olarak kurulmuştur. SEM'ler, kamu ve özel sektör çalışanlarının mesleklerini yerine getirirken, çağın gerektirdiği yeniliklere ve değişime uyum sağlayabilmeleri için kurs, seminer, konferans gibi eğitim etkinlikleri düzenlemektedirler.
- Türkiye Üniversitelerinde ilk SEM, 1991 yılında ODTÜ'de kurulmuştur ve 2000 yılından itibaren birçok üniversitede genel eğilim olarak SEM'lerin açılması hız kazanmıştır. Ancak SEM'lerin sayısal olarak artması, her kurulan SEM'in faaliyette oluşu anlamına gelmemektedir. Bazı SEM'ler resmi olarak kurulmuş ama herhangi bir etkinlikte bulunmamaktadır.
- SEM'lerin yönetmeliklerinde belirli bir örgüt yapısı tanımlanmış olsa da, uygulamada örgütün yapısal oluşumunda bazı farklılıklar göze çarpmaktadır. SEM'lerin yönetmeliklerinde genel olarak örgüt yapısı içerisinde koordinatör ve sekreteryaya yer almamasına karşın; yapılan görüşmeler doğrultusunda örgüt yapısının; müdür, müdür yardımcısı, koordinatör, yönetim, merkez, danışma kurulları ve sekreteryadan oluştuğu görülmüştür. Bununla birlikte bazı

SEM'lerde müdür yardımcısı, merkez/danışma kurulu, koordinatör veya sekreteryanın olmadığı belirlenmiştir.

- SEM'lerdeki yönetsel işleyiş; 2547 Sayılı Yükseköğretim Yasası, bu Yasanın 58. maddesine göre hazırlanan Döner Sermaye İşletmelerinin Kurulmasında Uyulacak Esaslara İlişkin Yönetmelik, Maliye Bakanlığı Tebliği, SEM Yönetmeliği ve SEM'in bağlı olduğu üniversitenin Döner Sermaye İşletmesi Yönetmeliği hükümlerine göre gerçekleşmektedir. SEM'lerin yönetsel işleyişini belirleyen bu yasa ve yönetmeliklerin oluşturduğu mevzuata göre SEM'lerin yürüttüğü etkinlikler, döner sermaye işletmesi çalışmaları kapsamında değerlendirilmekte ve etkinliklerden elde edilen gelirler de, döner sermaye geliri olarak kabul edilmektedir.
- SEM'lerin elde ettiği döner sermaye gelirlerinin katkı payı olarak dağıtılmasında çeşitli düzeyde mali oranlar belirlenmiştir. Bu mali oranlardan katma değer vergisi ve hazine payına ayrılan miktar sabit olup, gelir dağıtılmadan önce bu kesintiler yapılmaktadır. Araç-gereç, araştırma ve diğer ihtiyaçlar ile bilimsel araştırma projelerine ayrılan katkı paylarının alt sınırı ve bunların dışında, öğretim elemanlarına ve personele ödenecek ücretin üst sınırı da ilgili yasa hükümleriyle belirlenmiştir. Alt ve üst sınırları belli olan bu mali oranlar, bu sınırlara bağlı olarak üniversite yönetim kurulu tarafından belirlenmektedir.
- SEM'lerden yalnızca üç tanesinin özel binası bulunmakla birlikte, Merkez çalışmalarında/etkinliklerinde derslik, laboratuvar, çok amaçlı salon ve öğretim teknolojileri olarak üniversitenin ilgili bütün birimlerinden yararlanılmaktadır. Ancak, SEM'lerin kendilerine ait yeterli fiziksel altyapıya sahip olmaması ve bazı merkezlerin de derslik ve yönetim bürolarının farklı yerlerde bulunması nedeniyle SEM etkinliklerinin yürütülmesinde zaman zaman sorun yaşanmaktadır. SEM'lerde düzenlenen etkinliklerde bilgisayar, projeksiyon, tepegöz, kamera, teyp, video gibi öğretim teknolojilerinin yanı sıra, eğitim amaçlı olarak sinema da kullanılmaktadır.

- Akademik birimler ve öğretim elamanlarınca önerilen ya da SEM yönetimince tasarlanan eğitim programları, SEM yönetim kurulunda değerlendirilip karara bağlandıktan sonra, onay için rektörlüğe gönderilmektedir. Rektörlükçe onaylanan eğitim programları, SEM yönetimi ya da Merkez yönetiminin işbirliğinde program koordinatörlüğü tarafından yürütülmektedir. Ayrıca, eğitim programının oluşturulmasında, yetişkin eğitiminde bir program yaklaşımı olan sözleşmeli program yaklaşımı da kullanılmaktadır.
- SEM'lerde eğitim veren uzmanlar, öncelikle üniversitenin akademik personelinden seçilmektedir. Bununla birlikte SEM'lerde düzenlenecek eğitimin kapsamına ya da kişinin uzmanlık alanına bağlı olarak diğer üniversitelerden, ilgili kurum ya da kuruluşlardan SEM'de ders vermek üzere konuk uzman da çağırılmaktadır.
- SEM'lerdeki etkinlikler, kurumsal ya da bireysel isteme bağlı olarak yapılmaktadır. Kamu ve özel sektör kuruluşları, mesleki ya da mesleki olmayan gelişime yönelik eğitim için merkezlerden etkinlik isteminde bulunabilmektedir. Kurumların ve bireylerin yanı sıra SEM yönetiminin de gereksinim olarak görüp, belirlediği kurslar açılmaktadır.
- SEM'lerde yürütülen çalışmalar/etkinlikler için herhangi bir kamu bütçesi ayrılmamıştır ve anılan etkinlikler, katılımcılardan alınan ücretle finanse edilmektedir. Bununla birlikte Avrupa Birliği hibe programlarından proje destekli finansman elde edildiği zaman, katılımcılara ücretsiz olarak eğitim olanağı sunulmaktadır.
- SEM'lerde çalışmalar/etkinlikler, yeterli katılımcı sayısı sağlandıktan sonra başlatılmaktadır. SEM etkinlikleri, yoğun olarak internet yoluyla duyurulmaktadır. İnternet kullanımının dışında etkinliklerin duyurulmasında; broşür, ilan panosu ve afiş kullanılmaktadır. Ayrıca, etkinliklerin

duyurulmasında ve tanıtılmasında yazılı ve görsel basından da yararlanılmaktadır.

- Merkezin düzenlediği etkinlik sonunda eğer başarı sınavı varsa, başka bir ifadeyle ölçme-değerlendirmeyi gerektiren bir eğitim ise, sınavda başarılı olanlara sertifika verilmektedir. Sınav gerektirmeyen etkinliklere katılanlar, bu etkinlik sonunda katılım belgesi almaktadır. Merkezlerde genel olarak sertifika ve katılım belgesi bu şekilde verilmekte ise de; SEM'lerin tümünü kapsayan bir üst kurul olmadığından, etkinliklerin isimlendirilmesi ve belgelendirilmesinde SEM'ler arasında birlik sağlanamadığı görülmektedir. Ayrıca, belgelerin kurum ve kuruluşlar tarafından tanınma ve geçerli sayılmasında mevzuat açısından yasal bir boşluk bulunmaktadır.
- SEM'lerde en çok düzenlenen etkinlikler; sertifikalı eğitimler, kurslar ve kurumsal eğitimlerdir. Bunların yanı sıra seminerler ve konferanslar da düzenlenmektedir. Bazı SEM'lerde ise, sınavlara yönelik kurs düzenlemeleri, danışmanlık hizmeti, gereksinim saptama çalışması ve koordinasyon çalışmaları yapılmaktadır. Merkez etkinliklerini ağırlıklı olarak bireylere yönelik kurslar oluşturmaktadır. Bu kurslar bireylere bilgi-beceri kazandırma, meslek edindirme amaçlı olarak birbirinden farklı konuları içermektedir.
- SEM çalışmalarının etkililiğini ölçmeye yönelik en çok kullanılan araç; katılımcıların, Merkez çalışmaları hakkında görüş ve önerilerini belirttiği değerlendirme formlarıdır. SEM'lerin güçlü ve zayıf yönlerinin ve SEM'lere yönelik tehdit ve fırsatların analizini içeren GZTF analizi ile SEM çalışmalarının etkililiği değerlendirilmektedir. SEM çalışmalarının verimliliği konusunda ise, bazı SEM'lerde kalite değerlendirme çalışması yapılmaktadır.
- SEM'lerde yaşanan en önemli sorun, mali sorunlar ve bunların kaynağı olan bürokratik sorunlardır. Mali sorunlar, döner sermaye gelirlerinin dağıtımına esas oluşturan mali oranlardaki kesintiler ile SEM etkinliklerine katkıda bulunan öğretim elemanlarının ücretinden kesilen denge tazminatından

oluşmaktadır. Merkezlerin bağlı olduğu mevzuat hükümleri ve SEM'lerin döner sermaye sistemiyle çalışıyor olması nedeniyle de SEM'lerde çeşitli sorunlar yaşanmaktadır.

- Mali ve bürokratik sorunların yanı sıra SEM'lerde karşılaşılan diğer sorunlar, personel ve fiziksel altyapı yetersizliğidir. Merkezlere kadro tahsisi yapılmamakta ve personel gereksinimi üniversite içinden görevlendirmeye karşılanmaktadır. SEM etkinlikleri genel olarak üniversitenin ilgili birimlerinde yapılmaktadır. Ancak, SEM'lerin kendilerine ait bina, derslik ve laboratuvarlarının olmayışı, Merkez çalışmalarının daha planlı ve etkili yürütülmesine olanak vermemektedir.
- SEM yöneticileri, yaşamboyu öğrenmeyi “bilgiye erişim ve kullanabilme, kişisel gelişim, kaliteli bir yaşam sağlama” şeklinde tanımlamışlardır ve yaşamboyu öğrenmenin gerekliliğini “kaliteli insan gücü, toplumsal bilinç oluşturma, bilgi toplumu, mesleki kariyer” olarak belirtmektedirler.
- SEM yöneticileriyle yapılan görüşmelerde, SEM'lerin yaşamboyu öğrenmeye katkısı; bilgiyi üretmek ve yaymak, kalite standartları oluşturmak, eğitim yoksunu gruplara ulaşmak, kaliteli insan gücü yaratmak şeklinde anlaşılmıştır.
- SEM'ler, örgütsel yapılanma ve yönetsel işleyiş açısından henüz belirli bir standartta olmamakla birlikte; Türkiye'de yaşamboyu eğitim anlamında umut vaat eden eğitim birimleridir. Toplumun her kesimine yönelik hizmet ettiği için halkla bire-bir iletişimin sağlandığı SEM'ler, üniversite-toplum bütünleşmesinde çok önemli bir konumda yer almaktadır.

5.2.Öneriler

Araştırmanın bulgularına dayalı olarak geliştirilen öneriler ile daha sonraki araştırmalara ilişkin öneriler aşağıda sunulmuştur.

Araştırma bulgularına dayalı olarak geliştirilen öneriler:

- Mali oranlardaki öğretim elemanı katkı payının, emeğin hakkını karşılamaması ve döner sermayeden gelir elde eden personelin denge tazminatının kesilmesi; öğretim elemanlarının SEM’de ders vermesini zorlaştırmaktadır. Bu sorunlarla birlikte SEM’lerin bağlı olduğu mevzuat hükümlerinin, özel sektör eğitim kurumlarıyla rekabet etmeye elverişli olmaması; sonuç olarak SEM’lerin etkinlik alanının daralmasına neden olmaktadır. Bu bağlamda SEM’lerin gelişimini engelleyen mali ve bürokratik sorunların bir an önce çözüme kavuşturulmalıdır.
- YÖK ve üniversite yönetimi tarafından SEM’in personel gereksiniminin karşılanmasında izlenecek destekleyici yaklaşım, SEM’lerin etkin olarak çalışabilmesinde yarar sağlayacaktır. Ayrıca, SEM’lerde çalışacak görevlilerin istihdamında eğitim bilimlerinde ihtisas yapmış yetişkin eğitimcilerle özel önem verilmelidir. SEM’lerde düzenlenen eğitim etkinliklerine katkı veren öğretim elemanlarının bu çalışmaları/etkinlikleri, akademik çalışma kapsamına alınarak; akademik personelin, SEM’lerde ders vermesi özendirilmelidir.
- Kuruluş amaçlarında belirtilen topluma hizmet işlevini yerine getirebilmesi için SEM’lerde, toplumu aydınlatmaya ve bilgilendirmeye yönelik ücretsiz seminerler ve konferanslar düzenlenmelidir. Bu bağlamda SEM’ler, yaşam boyu eğitim kapsamında sunacakları topluma yönelik ücretsiz eğitimler için Avrupa Birliği’nin yetişkin eğitimi programı olan Grundtvig programının çalışmalarına daha etkin bir biçimde katılmalıdırlar. Ayrıca, Merkez etkinliklerinin, her yaştaki bireylerin gereksinimlerine göre çeşitlendirilmesiyle, etkinliklere daha geniş katılım sağlanabilir ve böylece SEM’ler ülke genelinde daha etkili olabilir.

- SEM'lerde kalitenin oluşturulması, koordinasyonun kurulması, belgelerin standartlaştırılması ve merkezlerin yapı ve işleyişinde merkezler arası uyumun sağlanması için, SEM birliği oluşturulmalıdır. Avrupa örneklerinde görüldüğü gibi SEM'leri temsil edecek SEM birliğinin kurulmasıyla; SEM'ler ortak söylem ve eylemleriyle daha güçlü bir temsil yeteneğini kazanmış olacaktır.

Yapılabilecek araştırmalara ilişkin öneriler:

- Vakıf üniversitelerindeki SEM'ler, kendi içinde yapısal ve işleyiş olarak incelenebilir ya da bu araştırmayla beraber değerlendirilerek, devlet ve vakıf üniversitelerinde bulunan SEM'lerin karşılaştırılması üzerine çalışma yapılabilir.
- Yurt dışındaki SEM'lerin yapısı ve düzenledikleri çalışmalar/etkinlikler incelenerek, Türkiye'deki SEM'lerle benzerlik ve farklılıkları karşılaştırılabilir.
- SEM'lerin düzenledikleri etkinlikler, katılımcıları da içine alarak derinlemesine incelenebilir. Katılımcıların SEM etkinliklerine katılma amaçları ve beklentilerinin araştırılmasıyla ortaya çıkacak sonuçlar, merkezin daha sonraki çalışmalarına yön verebilir.
- Toplumun yaşamboyu öğrenme ve sürekli eğitim konusundaki farkındalık düzeyini artıracak, yaşamboyu öğrenme ve sürekli eğitimle ilgili her tür araştırma özendirilmelidir.

KAYNAKÇA

- Akbaş, O. ve Özdemir, S. (2002) Avrupa Birliğinde Yaşam Boyu Öğrenme, Erişim:14.07.2006, <http://yayim.meb.gov.tr/dergiler/155-156/akbas.htm>
- Ayhan, S. (2006) Dünden Bugüne Yaşam Boyu Öğrenme, **I. Yaşam Boyu Öğrenme Sempozyum Bildirileri ve Tartışmalar Kitabı**, Ed:Yıldız, A., Sayılan, F., 2-14, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, 2.Baskı, Pegem A Yayıncılık, Ankara.
- Bailey, T., Lockwood, G. (1994) **A Focus for Action: The Role of the European Universities in Continuing Education and Training**, European Centre for Strategic Management of Universities, Brussels.
- Belanger ve Blais (2006) Yetişkin Eğitimi Araştırmalarında Dünya Perspektifleri Montreal Uluslararası Seminer Raporu, Çev:Yıldız, A., **Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi**, 39:1:145-158, Ankara.
- Bilir, M. (2004) Çağdaş Yetişkin Eğitimi Liderlerinden Eduard Christian Lindeman (1885-1953) Yaşamı, Eğitim Görüşü ve Hizmetleri, **Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi**, 37:2:15-25, Ankara.
- Commission of the European Communities (2000) A Memorandum on Lifelong Learning, Erişim:16.12.2007, <http://ec.europa.eu/education/policies>
- Çankaya, D. (2005) Göç Etmiş Yetişkinlerin Eğitim Kurumlarının Yürüttüğü Yetişkin Eğitimi Etkinliklerine Katılmama Nedenleri, **Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Çepni, S. (2007) **Araştırma ve Proje Çalışmalarına Giriş**, Celepler Matbaacılık, Trabzon.

Çelik, G. (2007) Yerel Kalkınma İçin Üniversite Sürekli Eğitim Birimleri: ODTÜ SEM Örneği, **Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Çolakoğlu, J. (2002) Yaşam Boyu Öğrenmede Motivasyonun Önemi, Erişim: 14.07.2006, <http://yayim.meb.gov.tr/dergiler/155-156/colakoglu.htm>

Demirtaş, H., Güneş, H. (2002) **Eğitim Yönetimi ve Denetimi Sözlüğü**, Anı Yayıncılık, Ankara

Devlet Planlama Teşkilatı (2006) DPT, Dokuzuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı, Erişim: 28.07.2006, <http://ekutup.dpt.gov.tr/plan/ix/9kalkinmaplani.pdf>

Duman, A. (2000) **Yetişkinler Eğitimi**, Ütopya Yayınevi, Ankara.

_____ (2002) Avrupa Birliği, Türkiye ve Eğitim, **Mülkiye Dergisi**, 26:233:191-207, Ankara.

_____ (2003) Bazı Eğitim Bilimi Kavramlarına İlişkin Genel Bir Değerlendirme, **Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 10:17-29, Muğla.

_____ (2006) Türkiye’de Yaşam Boyu Öğrenme Siyasalarını Oluştur(a)mamanın Dayanılmaz Hafifliği, **I. Yaşam Boyu Öğrenme Sempozyum Bildirileri ve Tartışmalar Kitabı**, Ed:Yıldız, A., Sayılan, F., 31-44, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, 2.Baskı, Pegem A Yayıncılık, Ankara.

_____ (2007) **Yetişkinler Eğitimi**, 2.Baskı, Ütopya Yayınevi, Ankara.

- European University Continuing Education Network (2007) EUCEN, Erişim: 08.11.2007, <http://www.eucen.org>
- European Union (1996) European Year of Lifelong Learning 1996, Erişim:16.12.2007, <http://europa.eu/scadplus/leg/en/cha/c11024.htm>
- European Commission (2007) Lifelong Learning Programme (LLP), Erişim:16.12.207, <http://ec.europa.eu/education/programmes/llp>
- Erguvan, D. (2002) Yetişkin Eğitimi Yöneticilerinin Yöneticilik Yeterliklerinin Belirlenmesi, **Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Fleming, A. M. (1995) Continuing Education's Mission to the Community: Grasping the Thistle, Erişim: 08.11.2007, <http://www.eucen.org>
- Geray, C. (2002) **Halk Eğitimi**, 3.Baskı, İmaj Yayıncılık, Ankara.
- Gessner, R. (1956) **The Democratic Man: Selected Writings of Eduard C. Lindeman** Boston:Beacon
- Gorard, S., Rees, G., Fevre, R., Furlong, J. (1998) Progress Towards a Learning Society? Patterns of Lifelong Learning, **Innovations in Education and Training International**, 35:4, Erişim:24.12.2007, [http://web.ebscohost.com/ehost/\(EJ580171\)](http://web.ebscohost.com/ehost/(EJ580171))
- Güler, B. (2004) Avrupa Birliği'nin Yetişkin Eğitimi Programı Grundtvig Çerçevesinde Halk Kütüphanelerinin Yeri ve Önemi, **Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Hake, B. (1999). Lifelong Learning in Late Modernity: the Challenges to Society, Organizations and Individuals, **Adult Education Quarterly**, 49:2, Erişim: 08.11.2007, <http://www.ebscohost.com>

_____ (2006) AB Politikaları ve Bilgi Ekonomisi: Yaşam Boyu Öğrenme İçin Stratejik Bir Rol, **I. Yaşam Boyu Öğrenme Sempozyum Bildirileri ve Tartışmalar Kitabı**, Ed:Yıldız, A., Sayılan, F., 15-30, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, 2.Baskı, Pegem A Yayıncılık, Ankara.

Hughes, A.K. (1994) **Developing European Professions**, University of Bristol, Bristol.

Jarvis, P. (1996) Continuing Education in a Late-Modern or Global Society: Towards a Theoretical Framework for Comparative Analysis, **Comparative Education**, 32:2:233-244.

_____ (2004) **Adult Education and Lifelong Learning**, 3.Baskı, Routledge Falmer Taylor and Francis Group:London and NewYork.

Karasar, N. (2004) **Bilimsel Araştırma Yöntemi**, 13.Baskı, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.

Kerr, C., Dunlop, J., Harbison, F., Myers, C. (1973) **Industrialism and Industrial Man**, 2nd ed (Harmondsworth, Penguin).

Koç, G. (2005) Yaşam Boyu Öğrenme, **Eğitimde Yeni Yönelimler**, Ed:Demirel, Ö., 213-226, 2. Baskı, Pegem A Yayıncılık, Ankara.

Leicester, M. (2000) Post-Postmodernisim and Continuing Education, **International Journal of Lifelong Learning Education**, 19:1:73-81.

- Lindeman, E.C. (1969) **Halk Eğitiminin Anlamı**, Çev:Şentürk, C., Halk Eğitimi Genel Müdürlüğü Yayınları, Ankara
- Mahiroğlu, A. (2005) Avrupa Birliği Ülkelerinde Yeni Eğitim Politikaları Yaşam Boyu Öğrenme, **MEB Eğitim ve Sosyal Bilimler Dergisi**, 33:167:154-172, Ankara.
- Mesleki Eğitim ve Öğretim Sisteminin Güçlendirilmesi Projesi (2006) MEGEP, Türkiye'nin Başarısı için İtici Güç: Hayat Boyu Öğrenme Politika Belgesi, MEB, Ankara, Erişim: 11.09.2007,
<http://www.megep.meb.gov.tr/megep/genel/hayatboyu/HayatBoyuuOgre nmePolitikaBelgesiEkim2006.pdf>
- Miser, R. (1999) **Halk Eğitimi ve Toplum Kalkınması**, MEB Yayını, Ankara.
- _____ (2002) Küreselleşen Dünyada Yetişkin Eğitimi, **Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi**, 35:1:55-60, Ankara.
- Okçabol, R. (1999) Cumhuriyet Döneminde Yetişkin Eğitimi, **75 Yılda Eğitim**, Ed:Gök, F., 249-262, Tarih Vakfı Yayınları, İstanbul.
- Osborne, M.J., Sandberg, H., Tuomi, O. (2004) A Comparison of Developments in University Continuing Education in Finland, the UK and Sweden, **International Journal of Lifelong Education**, 23:2:137-158.
- Reguzzoni, M. (1994) Educational Needs and Policies for Continuing Education, **Comparative Education**, 30:1, Erişim: 08.11.2007,
<http://www.ebscohost.com>
- Resmi Gazete (2003) 4969 Sayılı Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, Erişim: 03.01.2008,
<http://rega.basbakanlik.gov.tr/eskiler/2003/08/20030812.htm>

_____ (2004) 5234 Sayılı Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, Erişim: 03.01.2008, <http://rega.basbakanlik.gov.tr/#>

Saban, A. (2004) **Öğrenme Öğretme Süreci**, 3.Baskı, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.

Sayılan, F. (2006) Herkes İçin Eğitim: Yaşam Boyu Öğrenme Bağlamında Türkiye’de Temel Eğitim Sorunu, **I. Yaşam Boyu Öğrenme Sempozyum Bildirileri ve Tartışmalar Kitabı**, Ed:Yıldız, A., Sayılan, F., 106-116, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, 2.Baskı, Pegem A Yayıncılık, Ankara.

Sürekli Eğitim Merkezleri Bülteni (2007) **SEM Bülteni**, Orta Doğu Teknik Üniversitesi Sürekli Eğitim Merkezi, (4), Ankara.

Soeiro, A. (2007) Yaşam Boyu Öğrenim Konusunda Ulusal Ölçekte Üniversiteler Arası İşbirliği, **Sürekli Eğitim Merkezleri Bülteni**, 4:20-24, Orta Doğu Teknik Üniversitesi Sürekli Eğitim Merkezi, Ankara.

Soran, H., Akkoyunlu, B., Kavak, Y. (2006) Yaşam Boyu Öğrenme Becerileri ve Eğitimcilerin Eğitimi Programı:Hacettepe Üniversitesi Örneği, **Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, 30:201-210, Ankara.

Taylor, R. (1990) University Liberal Education; a 'Great Tradition'? **Adult Learning**, 1:9:243-245.

Türk Dil Kurumu (2005) **Türkçe Sözlük**, 10.Baskı, Türk Dil Kurumu Yayınları:549, Ankara.

Thomas, E. J. (1995) Developing Continuing Education and Training in European Universities, **Journal of European Industrial Training**, 19:4:11-15.

- Titmus, C. (1985) **Yetişkin Eğitimi Terimleri, UNESCO**, Çev:Oğuzkan, F., UNESCO Türkiye Milli Komisyonu, Milli Eğitim Basımevi, Ankara.
- Turner, R. (1998) Making the Rhetoric of Lifelong Learning a Reality?, **Innovations in Education and Training International**, 35:4, Erişim: 24.12.2007, [http://web.ebscohost.com/ehost/\(EJ580174\)](http://web.ebscohost.com/ehost/(EJ580174)).
- Tuzcu, G. (2006) **Avrupa Birliği'ne Giriş Süreci ve Eğitimde Vizyon 2023**, Türk Eğitim Derneği Yayını, Nobel Basımevi, Ankara.
- Ulusal Ajans (2007) Avrupa Birliği Eğitim ve Gençlik Programları Merkezi Başkanlığı, T.C. Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı, Erişim: 10.11.2007, <http://www.ua.gov.tr>
- Uebersfeld, J. (1998) The Role of Continuing Education in the Ongoing Changes in Higher Education in the Twenty-first Century. **Higher Education in Europe**, 23:3:357-365.
- Wehrmeyer, W. ve Chenoweth, J. (2006) The Role and Effectiveness of Continuing Education Training Courses Offered by Higher Education Institutions in Furthering the Implementation of Sustainable Development, **International Journal of Sustainability in Higher Education**, 7:2:129-141.
- Welle-Strand, A. (2002) Continuing Higher Education in the Service University What Are the Possibilities of Lifelong Learning in a Traditional Norwegian University?, **European Education**, 34:1:70-87.
- Williamson, B. (1991) Continuing Education in Europe: Opportunities and Constraints, **Studies in the Education of Adults**, 23:2, Erişim: 08.11.2007, <http://www.ebscohost.com>

Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2004) **Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri**, 4.Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara.

_____ (2005) **Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri**, 5.Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara.

Yıldız, A. (2002) Türkiye’de Yetişkin Eğitimi Araştırmaları: Amaç, Kapsam, Yöntem ve Eğilimler, **Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Yükseköğretim Kurulu (2000) YÖK, Yürütme Kurulu Kararı, Erişim: 03.07.2006,
<http://www.yok.gov.tr/egitim/uam/uam.htm>

EKLER

EK 1:Görüşme Formu

Araştırma Sorusu: Türkiye Üniversitelerindeki Sürekli Eğitim Merkezlerinin Yapısı ve İşleyişi Nasıldır?

Açıklama:

Merhaba, adım Meltem KILIKLI. Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı'nda yüksek lisans öğrencisiyim. Türkiye Üniversitelerindeki Sürekli Eğitim Merkezlerinin Yapısı ve İşleyişi hakkında tez hazırlamaktayım. Araştırmanın amacı üniversiteler bünyesinde kurulan sürekli eğitim merkezlerinin yönetsel ve örgütsel yapısının, eğitim programlarının incelenerek; sürekli eğitim merkezlerinin, bireylerin yaşamboyu öğrenme gereksinimlerini karşılamadaki katkısı ve işlevselliğini analiz etmektir. Görüşmenin bir saat kadar süreceğini tahmin ediyorum. Görüşmenin gizli olduğunu ve araştırma raporunda isimlerinizin yer almayacağını belirtmek isterim. İzin verirseniz görüşmeyi kaydetmek istiyorum. Bu şekilde hem zamanı daha iyi kullanabiliriz, hem de sorulara vereceğiniz yanıtların bir kısmını unutmamış olurum. Vereceğiniz yanıtlar ve yapacağım ses kaydı araştırmanın amacı dışında kesinlikle kullanılmayacaktır. Görüşme sonunda, istemediğiniz bazı bilgilerin kayıttan çıkarılmasını isteyebilirsiniz. Katkılarınız için şimdiden teşekkür ederim.

Görüşmeye başlamadan önce, bu söylediklerimle ilgili belirtmek istediğiniz bir düşünce ya da sormak istediğiniz bir soru var mı?

Tarih:/...../2007 **Saat:** (Başlangıç/Bitiş)...../.....

BÖLÜM I

1. Ünvanınız ve görev yeriniz ?

2. Yaşınız ?

3. Cinsiyet: E K

4. Eğitim Durumu:

a) Doktora/alanı:.....

b) Yüksek lisans/alanı:.....

c) Lisans/alanı:.....

d) Önlisans/alanı:.....

e) Sertifika/konusu:.....

f) Diğer:.....

5. Sürekli Eğitim Merkezinde ne kadar süredir yöneticilik yapmaktasınız?

BÖLÜM II

1. Sürekli Eğitim Merkeziniz hangi amaçla, ne zaman, nasıl kurulmuştur ve hedef kitleniz kimlerdir?
2. Sürekli Eğitim Merkezinizin misyonu ve vizyonunu nasıl tanımlarsınız?
3. Sürekli Eğitim Merkezinizde çalışan akademik ve idari personelin özellikleri nedir?
4. Sürekli Eğitim Merkezinizin fiziksel altyapı özellikleri nedir?
5. Sürekli Eğitim Merkezinizin yönetim yapısı nasıl düzenlenmiştir?
6. Sürekli Eğitim Merkezinizde eğitim programları; amaç, içerik, öğrenme-öğretme süreci ve değerlendirme boyutlarında nasıl ve kimler tarafından oluşturulmaktadır?
7. Sürekli Eğitim Merkezinizde ne tür kurslar açılmaktadır ve hangi kursları düzenleyeceğinize nasıl karar veriyorsunuz?
8. Sürekli Eğitim Merkezinizde düzenlenen eğitim-öğretim faaliyetleri nasıl finanse edilmektedir?
9. Sürekli Eğitim Merkezinizde yürütülen çalışmaların, etkililiği ve verimliliğini nasıl değerlendiriyorsunuz?
10. Sürekli Eğitim Merkeziniz hakkında belirtmek istediğiniz başka görüş ve önerileriniz var mı?
11. Yaşamboyu öğrenme nedir? Yaşamboyu öğrenmenin gerekliliği hakkında düşünceleriniz nelerdir?
12. Yaşamboyu öğrenmenin gerçekleşmesinde, Sürekli Eğitim Merkezlerinin ne tür katkılar sağladığını düşünüyorsunuz?

EK 2: Devlet Üniversiteleri - Mayıs, 2007 (yok.gov.tr)

1	ABANT İZZET BAYSAL ÜNİVERSİTESİ	30	İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ
2	ADNAN MENDERES ÜNİVERSİTESİ	31	İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
3	AFYON KOCATEPE ÜNİVERSİTESİ	32	İSTANBUL TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
4	AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ	33	İZMİR YÜKSEK TEKNOLOJİ ENSTİTÜSÜ
5	AKSARAY ÜNİVERSİTESİ	34	KAFKAS ÜNİVERSİTESİ
6	ANADOLU ÜNİVERSİTESİ	35	KAHRAMANMARAŞ SÜTÇÜ İMAM ÜNİVERSİTESİ
7	ANKARA ÜNİVERSİTESİ	36	KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
8	ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ	37	KIRIKKALE ÜNİVERSİTESİ
9	BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ	38	KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ
10	BOĞAZIÇI ÜNİVERSİTESİ	39	MARMARA ÜNİVERSİTESİ
11	BOZOK ÜNİVERSİTESİ	40	MEHMET AKİF ERSOY ÜNİVERSİTESİ
12	CELAL BAYAR ÜNİVERSİTESİ	41	MERSİN ÜNİVERSİTESİ
13	CUMHURİYET ÜNİVERSİTESİ	42	MİMAR SİNAN GÜZEL SANATLAR ÜNİVERSİTESİ
14	ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ	43	MUĞLA ÜNİVERSİTESİ
15	ÇUKUROVA ÜNİVERSİTESİ	44	MUSTAFA KEMAL ÜNİVERSİTESİ
16	DİCLE ÜNİVERSİTESİ	45	NAMIK KEMAL ÜNİVERSİTESİ
17	DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ	46	NİĞDE ÜNİVERSİTESİ
18	DUMLUPINAR ÜNİVERSİTESİ	47	ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ
19	EGE ÜNİVERSİTESİ	48	ORTA DOĞU TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
20	ERCİYES ÜNİVERSİTESİ	49	OSMANGAZİ ÜNİVERSİTESİ
21	FIRAT ÜNİVERSİTESİ	50	PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
22	GALATASARAY ÜNİVERSİTESİ	51	SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
23	GAZİ ÜNİVERSİTESİ	52	SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
24	GAZİANTEP ÜNİVERSİTESİ	53	SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ
25	GAZİOSMANPAŞA ÜNİVERSİTESİ	54	TRAKYA ÜNİVERSİTESİ
26	GEBZE YÜKSEK TEKNOLOJİ ENSTİTÜSÜ	55	ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
27	HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ	56	YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
28	HARRAN ÜNİVERSİTESİ	57	YÜZÜNCÜ YIL ÜNİVERSİTESİ
29	HİTİT ÜNİVERSİTESİ	58	ZONGULDAK KARAEİLMAS ÜNİVERSİTESİ

EK 3: Vakıf Üniversiteleri - Mayıs, 2007 (yok.gov.tr)

1	ATILIM ÜNİVERSİTESİ
2	BAHÇEŞEHİR ÜNİVERSİTESİ
3	BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ
4	BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
5	BİLKENT ÜNİVERSİTESİ
6	ÇAĞ ÜNİVERSİTESİ
7	ÇANKAYA ÜNİVERSİTESİ
8	DOĞUŞ ÜNİVERSİTESİ
9	HALIÇ ÜNİVERSİTESİ
10	FATİH ÜNİVERSİTESİ
11	IŞIK ÜNİVERSİTESİ
12	İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ
13	İSTANBUL BİLGİ ÜNİVERSİTESİ
14	İSTANBUL BİLİM ÜNİVERSİTESİ
15	İSTANBUL KÜLTÜR ÜNİVERSİTESİ
16	İSTANBUL TİCARET ÜNİVERSİTESİ
17	İZMİR EKONOMİ ÜNİVERSİTESİ
18	KADIR HAS ÜNİVERSİTESİ
19	KOÇ ÜNİVERSİTESİ
20	MALTEPE ÜNİVERSİTESİ
21	OKAN ÜNİVERSİTESİ
22	SABANCI ÜNİVERSİTESİ
23	TOBB EKONOMİ VE TEKNOLOJİ ÜNİVERSİTESİ
24	UFUK ÜNİVERSİTESİ
25	YAŞAR ÜNİVERSİTESİ
26	YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ

EK 4: Devlet Üniversitelerindeki Sürekli Eğitim Merkezleri - Mayıs, 2007

SAYI	ÜNİVERSİTE ADI	İLİ	SEM
1	ABANT İZZET BAYSAL ÜNİVERSİTESİ	Bolu	SÜRYEM
2	AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ	Antalya	AKÜNSEM
3	ANKARA ÜNİVERSİTESİ	Ankara	ANKÜSEM
4	BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ	Balıkesir	BAÜSEM
5	BOĞAZIÇI ÜNİVERSİTESİ	İstanbul	BUYEM
6	CUMHURİYET ÜNİVERSİTESİ	Sivas	CÜSEM
7	ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ	Çanakkale	ÇOMÜSEM
8	ÇUKUROVA ÜNİVERSİTESİ	Adana	YBÖP-SEM
9	DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ	İzmir	DESEM
10	DUMLUPINAR ÜNİVERSİTESİ	Kütahya	DPÜSEM
11	EGE ÜNİVERSİTESİ	İzmir	EGESEM
12	ERCIYES ÜNİVERSİTESİ	Kayseri	ERSEM
13	FIRAT ÜNİVERSİTESİ	Elazığ	FUSEM
14	GAZİ ÜNİVERSİTESİ	Ankara	GÜSEM
15	GAZİANTEP ÜNİVERSİTESİ	Gaziantep	GÜSEM
16	GAZİOSMANPAŞA ÜNİVERSİTESİ	Tokat	SEM
17	HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ	Ankara	HÜSEM
18	İSTANBUL TEKNİK ÜNİVERSİTESİ	İstanbul	İTÜSEM
19	İZMİR YÜKSEK TEKNOLOJİ ENSTİTÜSÜ	İzmir	İYTE-SEM
20	KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ	Trabzon	SEM
21	KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ	İzmit	KOÜSEM
22	MARMARA ÜNİVERSİTESİ	İstanbul	MÜSEM
23	MEHMET AKİF ERSOY ÜNİVERSİTESİ	Burdur	MAEÜSEM
24	MERSİN ÜNİVERSİTESİ	Mersin	MEÜSEM
25	ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ	Samsun	OMÜSEM
26	ORTA DOĞU TEKNİK ÜNİVERSİTESİ	Ankara	ODTÜSEM
27	OSMANGAZİ ÜNİVERSİTESİ	Eskişehir	OGUSEM
28	PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ	Denizli	PAÜSEM
29	SAKARYA ÜNİVERSİTESİ	Sakarya	SAÜSEM
30	SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ	Isparta	SDÜSEM
31	TRAKYA ÜNİVERSİTESİ	Edirne	TÜSEM
32	ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ	Bursa	USEM
33	YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ	İstanbul	İKGM-SEM
34	ZONGULDAK KARAEMLAS ÜNİVERSİTESİ	Zonguldak	SEM

EK 5: Vakıf Üniversitelerindeki Sürekli Eğitim Merkezleri - Mayıs, 2007

SAYI	ÜNİVERSİTE ADI	İLİ	SEM
1	ATILIM ÜNİVERSİTESİ	Ankara	SEAM
2	BAHÇEŞEHİR ÜNİVERSİTESİ	İstanbul	BÜSEM
3	BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ	Ankara	BEDAM
4	BEYKENT ÜNİVERSİTESİ	İstanbul	BÜSEM
5	ÇANKAYA ÜNİVERSİTESİ	Ankara	SEDAM
6	DOĞUŞ ÜNİVERSİTESİ	İstanbul	DOĞUŞ-SEM
7	FATİH ÜNİVERSİTESİ	İstanbul	FÜSEM
8	HALIÇ ÜNİVERSİTESİ	İstanbul	HÜSEM
9	İSTANBUL KÜLTÜR ÜNİVERSİTESİ	İstanbul	İKÜSEM
10	İSTANBUL TİCARET ÜNİVERSİTESİ	İstanbul	SEM
11	İZMİR EKONOMİ ÜNİVERSİTESİ	İzmir	EKOSEM
12	KADİR HAS ÜNİVERSİTESİ	İstanbul	K-HASSEM
13	MALTEPE ÜNİVERSİTESİ	İstanbul	MASEM
14	OKAN ÜNİVERSİTESİ	İstanbul	OKSEM
15	TOBB EKONOMİ VE TEKNOLOJİ ÜNİVERSİTESİ	Ankara	TOBB ETÜ-SEM
16	UFUK ÜNİVERSİTESİ	Ankara	UFSEM
17	YAŞAR ÜNİVERSİTESİ	İzmir	YÜSEM

EK 6

**ÇALIŞMA EVRENİNİ OLUŞTURAN
12 SÜREKLİ EĞİTİM MERKEZİNİN
2006 YILI ETKİNLİKLERİ VE
KATILIMCI SAYILARI**

SEM 1

GENEL KATILIMA AÇIK SEMİNERLER			
1	BTSP (Bilgi Teknolojileri Sert.Prog.)	7	Uygulamalı İstatistik Analiz Yöntemleri
2	Çevresel Gürültü (18 kez)	8	CISCO Bilgisayar Ağı Uzmanlığı (Çalışan Grubu)
3	Aile ve Evlilik Terapisi 2.Seviye	9	Aile ve Evlilik Terapisi 1.Seviye
4	İletişim Becerileri, Çatışma ve Çözüm Yolları (2 kez)	10	NLP Eğitimi
5	Uygulamalı Java Programlama Dili Eğitimi (2 kez)	11	CISCO Bilgisayar Ağı Uzmanlığı (Öğrenci Grubu)
6	Knowledge Management		
SÖZLEŞMELİ SEMİNERLER			
1	Nesneye Yönelik Mod. Ve Tasarım	17	İnsan Kaynakları Yönetimi Sert. Prog. (4 kez)
2	Velilerle İletişim	18	Etkili Yazılı İletişim ve Rapor Yazma
3	Eğitimde Ölçme ve Değerlen. Tek.	19	Üretim Yönetimi (4 kez)
4	Kaynak Eğitimi (7 kez)	20	Uluslar arası Müzakere Yön. Tekn. (2 kez)
5	Etkili İletişim Eğitimi	21	Çeliğin Kimyasal Metalurjisi
6	Toplam Kalite Yönetimi	22	Bilgi Sistem Subayı Temel Eğitimi
7	Tahribatsız Muayene Eğitimi (9 kez)	23	San. Tesis. Gürültü ve Titreşim
8	Rhapsody ile Nes. Yön. Analiz ve Ts. (2 kez)	24	Eğiticinin Eğitimi
9	Bilgi Tekn. Sertifika Programı (4 kez)	25	Proje Yönetimi (2 kez)
10	Nes. Yön. Yakl. ve Java Prog. Eğt.	26	Java ile Tasarım Desenleri
11	Sınıf Kiralama (10 kez)	27	İstatistiksel Kabul Örnekleme
12	Yönetimde Çağdaş Gelişmeler	28	Autocad Eğitimi
13	Etkin İletişim ve NLP	29	Sayısal İşlem ve Sinyal İşleme
14	Nesneye Yön.Yazılım Geliştirme Sert.Prog. (2 kez)	30	Gürültü Denetimi
15	Temel Bilgisayar Okur Yazarlığı	31	Endüstriyel Gürültü Denetimi
16	Yönetim Bilgi Sistemleri Sert. Prog. (2 kez)	32	Türk Hava Kurumu Pilotluk Eğitimi
HİZMET İÇİ EĞİTİMLER			
1	Etkili Öğretim ve Ar-Ge Semineri		
HALK KONFERANSLARI			
1	NLP Tanıtım Semineri		
Toplam Katılımcı Sayısı : 2353			

SEM 2

ETKİNLİKLER LİSTESİ	
1	Elektrik Serbest Müşavir Mühendislik Belgesi İçin Ek Ders Sertifika Kursu
2	Gıda Güvenliği Yönetimi Eğitimi Kursu
3	KPSS Eğitim Bilimleri Kursu
4	KPSS Eğitim Bilimleri Deneme Sınavı
5	Bilgisayar İşletmenliği Sertifika Sınavı
6	SPSS (Bilgisayar Paket Programı) Kursu
7	Temel İstatistiksel Veri Analizi Kurs
8	Animasyon Kursu
9	LES (Lisans Üstü Eğitim) Kursu
Toplam Katılımcı Sayısı : 1125	
10	İstek ve talepleri doğrultusunda birçok kamu kuruluşunda verilen seminer ve konferanslar. Katılımcı sayısı: 1500-2000 arası

SEM 3

Akademik Birimler		Sertifika (kurs) Programı
1	Yabancı Diller Y.O.	İngilizce-Almanca
2	Beden Eğt. ve Spor Y.O.	Yüzme-Tenis-Basketbol-Voleybol-Jimnastik-Futbol-Fitness
3	Sağlık Eğitimi Fak.	Hastane Yöneticiliği
4	Diş Hekimliği Fak.	Implantoloji
5	Teknik Eğitimi Fak.	Genel Bilgisayar-CNC-Matbaa Renk Yönetimi-Mekatronik Teknolojileri
6	Güzel Sanatlar Fak.	Batik-Web Tasarım-Grafik Tasarım-Bilgisayar-Özgün Baskı-Fotoğraf-Ebru
Toplam Katılımcı Sayısı : 4039		

SEM 4

SERTİFİKA PROGRAMLARI			
1	Temel İngilizce Bahar Dönemi	12	Web Programlama Bahar Dönemi
2	Temel İngilizce Yaz Dönemi	13	Web Programlama Yaz Dönemi
3	Temel İngilizce Güz Dönemi	14	Web Programlama Güz Dönemi
4	Orta Düzey İngilizce Bahar Dönemi	15	Autocad Eğitimi Bahar Dönemi
5	Bilgisayar işletmenliği Bahar Dönemi	16	Autocad Eğitimi Yaz Dönemi
6	Bilgisayar işletmenliği Yaz Dönemi	17	Autocad Eğitimi Güz Dönemi
7	Bilgisayar işletmenliği Güz Dönemi	18	Grafik Tasarım Bahar Dönemi
8	Cisco Network Bahar Dönemi	19	Grafik Tasarım Yaz Dönemi
9	Cisco Network Güz Dönemi	20	3 D MAX Bahar Dönemi
10	Visual Basic Bahar Dönemi	21	3 D MAX Güz Dönemi
11	Visual Basic Güz Dönemi		
KURS PROGRAMLARI			
1	ALES Hazırlık Bahar Dönemi	8	Satranç
2	ALES Hazırlık Güz Dönemi	9	Tai Chi Chuan (Enerjinin Dansı)
3	ÜDS Hazırlık Bahar Dönemi	10	Karate
4	ÜDS Hazırlık Güz Dönemi	11	Tenis
5	KPSS A Hazırlık Güz Dönemi	12	Çimento, Kurumsal Eğitim, İngilizce
6	KPSS B Hazırlık Güz Dönemi	13	Orman Bölge Müd.Kurumsal, Eğitim Bilm.
7	DGS Hazırlık Güz Dönemi	14	Çağdaş Yaş.Des.Der. Kurumsal, Eğt.Bilm.
Toplam Katılımcı Sayısı : 1383			

SEM 5

KURUMLARA YÖNELİK EĞİTİMLER	
1	Kamulaştırma, Değerleme ve Bilirkişilik Sertifikalı Temel Eğitim Programı (2 kez)
2	Kalite Eğitim Programı
3	Yönetimde Halkla İlişkiler ve İletişim Sertifikalı Temel Eğitim Programı (2 kez)
4	Zaman Yönetimi Semineri
Toplam Katılımcı Sayısı : 168	
KURUMLARA YÖNELİK SINAVLAR	
1	Görevde Yükselme Sınavı (5 kez)
2	Merkez Bankası Şef Yardımcılığı Sınavı
3	Personel Alım Sınavı (Çocuk Esirgeme Kurumu)
Toplam Katılımcı Sayısı : 1143	
BİREYLERE YÖNELİK EĞİTİMLER	
1	PCM Avrupa Birliği Proje Çevrimi Eğitim Programı (3 kez)
2	Bale Eğitimi
3	Drama Liderlik (Drama III)
4	Drama Liderlik (Drama V)
5	Gayrimenkul Değerleme Uzmanlığı Sertifikalı Temel Eğitim Programı (2 kez)
6	Drama Liderlik Eğitim Programı (Drama IV)
7	Drama Liderlik Eğitim Programı (Drama I)
8	İnsan Kaynakları Yönetimi Sertifikalı Temel Eğitim Programı
9	Drama Liderlik Destek Programı (İletişim)
10	Yağlı Boya ve Akrilik Boya Tekniği ile Resim Eğitimi (I.Kademe)
11	Şarap Yapımı ve Kültürü Eğitim Programı
Toplam Katılımcı Sayısı : 214	

SEM 6

KURS FAALİYETLERİ	
1	560 Saatlik İngilizce Öğret. Sertifika Programı (3 kez)
2	İngilizce Öğretmenliği Sertifika Programı (2 kez)
3	Sertifikalı Bilgisayar İşletmenliği Kursu (3 kez)
4	Kamu Personeli Seçme Sınavına Hazırlık Kursu
5	Bilgisayar Destekli Çizim Kursu (2 kez)
6	Sertifikalı Web ve Grafik Tasarım Animasyon Kursu
7	Beden Eğitimi Özel Yetenek Sınavlarına Hazırlık Kursu
8	GSF Müzik Bölümü Özel Yetenek Sınavlarını Tanıtım Kursu
9	İş İngilizcesi (Business English) Kursları
10	Enfeksiyon Kontrol Hemşireliği Kursu
11	İngilizce Konuşma Kursu (2 kez)
Toplam Katılımcı Sayısı : 1071	

SEM 7

KURS FAALİYETLERİ	
1	Kamu Personeli Seçme Sınavına Hazırlık Kursu
2	Bilgisayarlı Muhasebe Kursu
3	Ebru Kursu
4	ÜDS-KPDS Hazırlık Kursu
5	Akademic Speaking-Oral Presentation Skills Kursu
6	KPDS Hazırlık ve Strateji Geliştirme Kursu
7	AutoCad Kursu
8	Rusça Kursu
9	Etkili Konuşma ve İletişim Kursu
10	Kişisel Gelişim Kursları
SEMİNER FAALİYETLERİ	
1	ÜDS'de Pozitif Sınav Heyecanı Yaratmak-İçimize Yolculuk Konulu Seminer
2	Dünya'da Değişen Vizyon ve Yansımalar
3	Örgütsel Davranış, Örgüt Kültürü ve Stres
4	İnsan İlişkileri, İletişim ve Liderlik
5	Yeni Ceza Muhakemesi Kanununda Tanık
6	İnsan Hakları
7	Etkili İletişim ve Vücut Dili
8	Uluslar arası Terörizm ve Medya
9	Yönetim, Cumhuriyet ve Devlet
10	Depresyon
11	Aktif Öğrenme ve Öğretme Yöntemleri Semineri
KONFERANSLAR	
1	Su ve Kültür Konulu Konferans
Toplam Katılımcı Sayısı : 562	

SEM 8

SERTİFİKA PROGRAMLARI			
1	Dış Ticaret Uzmanlık Sertifika Prog.		
2	Etkin Yöneticilik Sertifika Prog.		
3	İnsan Kaynakları Uzmanlık Prog.		
4	Yöneticiler için Finans ve Muhasebe Uzmanlık Programı		
5	Finansal Yönetim Uzmanlık Prog.		
6	Perakende Sek. Mağaza ve Ürün Yönetimi		
7	Halkla İlişkiler Meslek Edindirme		
8	Pazarlama Meslek Edindirme		
9	Bilgisayar Programcılığı		
10	Ofis Yazılımları Meslek Edindirme		
11	Entegre Hizmet Yönetimi		
12	İngilizce Öğretmenliği Sertifika Prog.		
Toplam Katılımcı Sayısı : 192			
SEMİNERLER			
1	Yönetim Becerileri		
2	Finans		
3	CRM		
Toplam Katılımcı Sayısı : 55			
KURSLAR			
1	İngilizce Kursu/İş İngilizcesi	8	Fransızca
2	Almanca	9	Yaz Okulu
3	İspanyolca	10	Lise Yaz Okulu
4	Ruşça	11	Refleksoloji
5	Arapça	12	THAI
6	GMAT	13	Çince
7	TOEFL	14	Türk İşaret Dili
Toplam Katılımcı Sayısı : 2059			

SEM 9

SERTİFİKA PROGRAMLARI			
1	Müzik		
2	Bale		
3	Thai Masajı (2 kez)		
4	Reflexoloji		
5	İnsan Kaynakları Yönetimi		
6	Profesyonel Yöneticilik		
7	Kalite Uzmanlığı (ISO 9000:2000 Kalite Yönetim Sistemleri)		
8	HACCPP/OHSAS/ISO14001/CE		
9	Sigortacılık		
10	Bilgisayar Destekli Tasarım (AUTOCAD) (3 kez)		
11	İngilizce Öğretmenliği Sertifika Programı		
12	Topraksız Kültür Sebze Üretimi		
13	Serada Sebze Yetiştiriciliği		
Toplam Katılımcı Sayısı : 469			
SEMİNER PROGRAMLARI			
1	Hastanelerde Halkla İlişkiler		
2	Halkla İlişkiler ve İletişim		
3	Güzel Konuşma ve Beden Dili		
4	Alana Özel Hemşirelik Uygulamaları		
5	Jean-Monnet Projesi		
6	Yangın Güvenliği ve Tabii Felaketlerde Müdahale Tarzı		
7	Güvenlik Sistem ve Cihazları		
8	Bilim Yaz Okulu		
9	İşyeri Açma, Çalışma ve Çalışma Ruhsatlarına İlişkin İşlemler ile Hukuki Sorumluluklar		
Toplam Katılımcı Sayısı : 457			
KURS PROGRAMLARI			
1	Güzel Sanatlar Fakültelerine Giriş Yetenek	6	Sağlık Sektörüne Yardımcı Eleman Yetiştirme
2	Borsa Analiz ve Türev Piyasaları	7	Yönetici Sekreterliği
3	Eğitici Anne	8	Bilgisayar Destekli İstatistik Analiz
4	ÜDS/KPDS Hazırlık	9	Yangın Yeri İnceleme (2 kez)
5	Temel Bilgisayar İşletmenliği	10	Gitar Ustahlığı
Toplam Katılımcı Sayısı : 554			

SEM 10

ETKİNLİKLER			
KİŞİSEL GELİŞİM			
1	Kişisel Gelişim Seminerleri	3	Etkili ve Güzel Konuşma
2	Anlayarak Hızlı Okuma	4	Hastane Yönetimi Sertifika Programı
Toplam Katılımcı Sayısı : 260			
YABANCI DİL			
1	İngilizce-Normal Program	8	Yunanca
2	İngilizce-Yoğun Program	9	Business English-İş İngilizcesi
3	Sınavlar Öncesi Ön Hazırlık Kursu	10	ÜDS-KPDS Hazırlık
4	İngilizce-Yetişkinler için	11	Çeviri Kursu
5	Rusça	12	İngilizce Konuşma Kursu
6	İtalyanca	13	Almanca
7	İspanyolca		
Toplam Katılımcı Sayısı : 815			
KPSS-DGS-LES			
1	Kamu Personeli Seçme Sınavı Kursu	2	Dikey Geçiş Sınavı Kursu
Toplam Katılımcı Sayısı : 325			
BİLGİSAYAR, PROGRAMCILIK ve NETWORK			
1	Bilgisayar Prog. ve İnternet Tekno. Sertf. Prog.	7	3D Studio MAX
2	Network Sistem Uzmanlığı Sertf. Prog. (MCSE)	8	Web Tasarımı
3	PC ve Ağ Güvenliği –Etik Hacker’lık	9	Grafik Kursu
4	CISCO - CCNA	10	Temel Bilgisayar Eğitimi
5	AutoCAD 2D	11	PC Toplama ve Tamiri
6	AutoCAD 3D	12	NETSIS Bilgisayarlı Ön Muhasebe
Toplam Katılımcı Sayısı : 956			

SEM 11

ETKİNLİKLER	
1	ÜDS Sınavına Hazırlık Kursu (2 kez)
2	Briç Kursu
3	AUTOCAD Kursu (2 kez)
4	ÜDS-KPDS Hazırlık Kursu
5	Bilgisayarlı Muhasebe Kursu
6	Kamu Engelliler için Bilgisayarlı Muhasebe Kursu
7	İngilizce Öğretmenliği Sertifika Programı
Toplam Katılımcı Sayısı : 395	

SEM 12

ETKİNLİKLER	
1	Almanca Kursu
2	Psikolojik Danışma Hizmetleri
Toplam Katılımcı Sayısı : Sayı belirtilmemiştir.	

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı : MELTEM KILIKLI

Doğum Yeri : ELAZIĞ

Doğum Yılı : 1970

Medeni Hali : Bekar

EĞİTİM VE AKADEMİK BİLGİLER

Lise 1984-1985 : Ataköy Lisesi, İstanbul

1990 -1991 : Karşıyaka Lisesi, Elazığ

Önlisans 1995-1997 : Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler M.Y.O. Bil.Muh.Ver.U.

Lisans 2001-2003 : Anadolu Üniversitesi İşletme Fakültesi, İşletme

(Lisans Tamamlama)

Yabancı Dil : İngilizce

MESLEKİ BİLGİLER

1993-2000 : Fırat Üniversitesi Teknik Bilimler M.Y.O., Elazığ

2000-... : Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Denizli