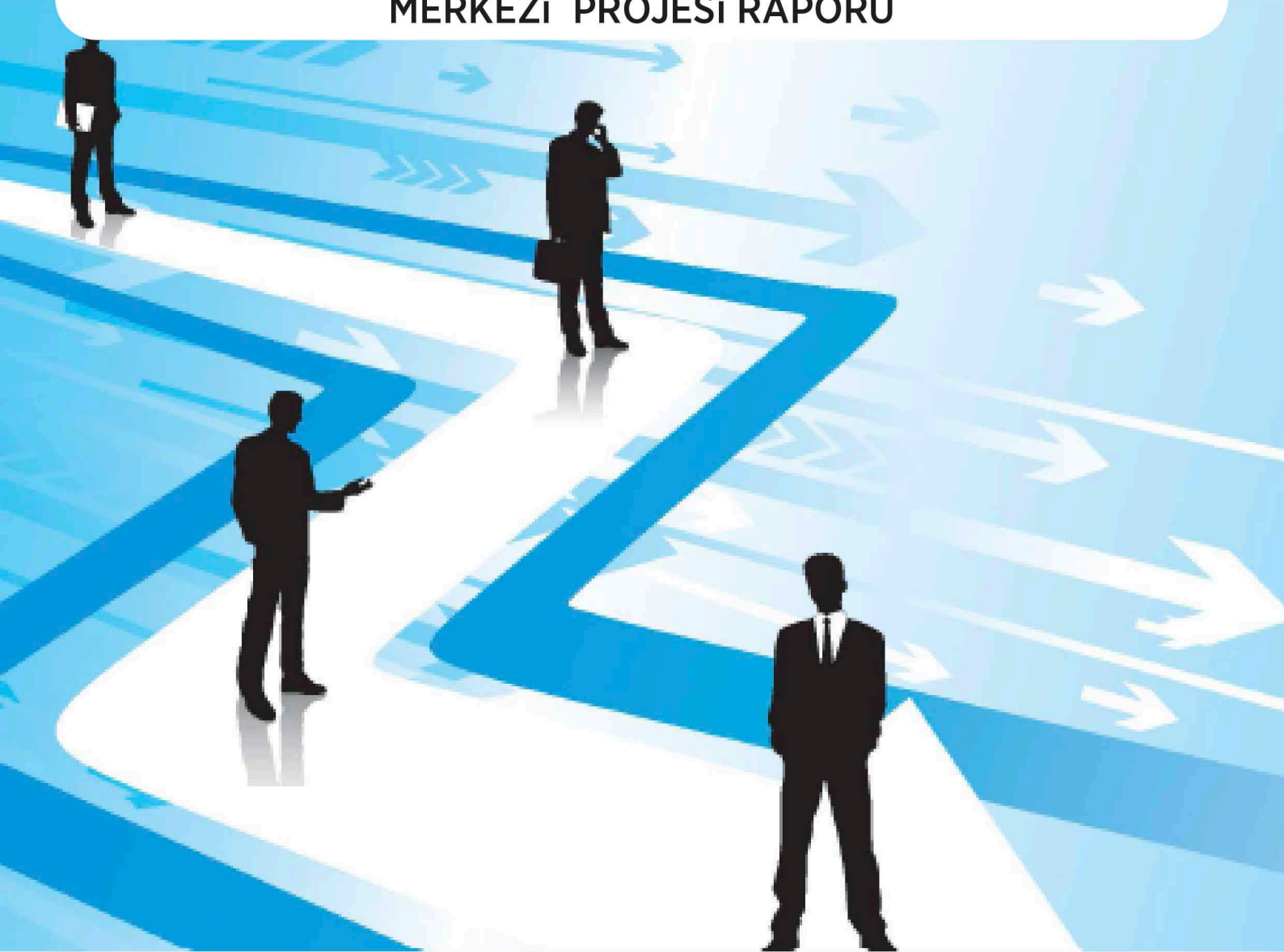
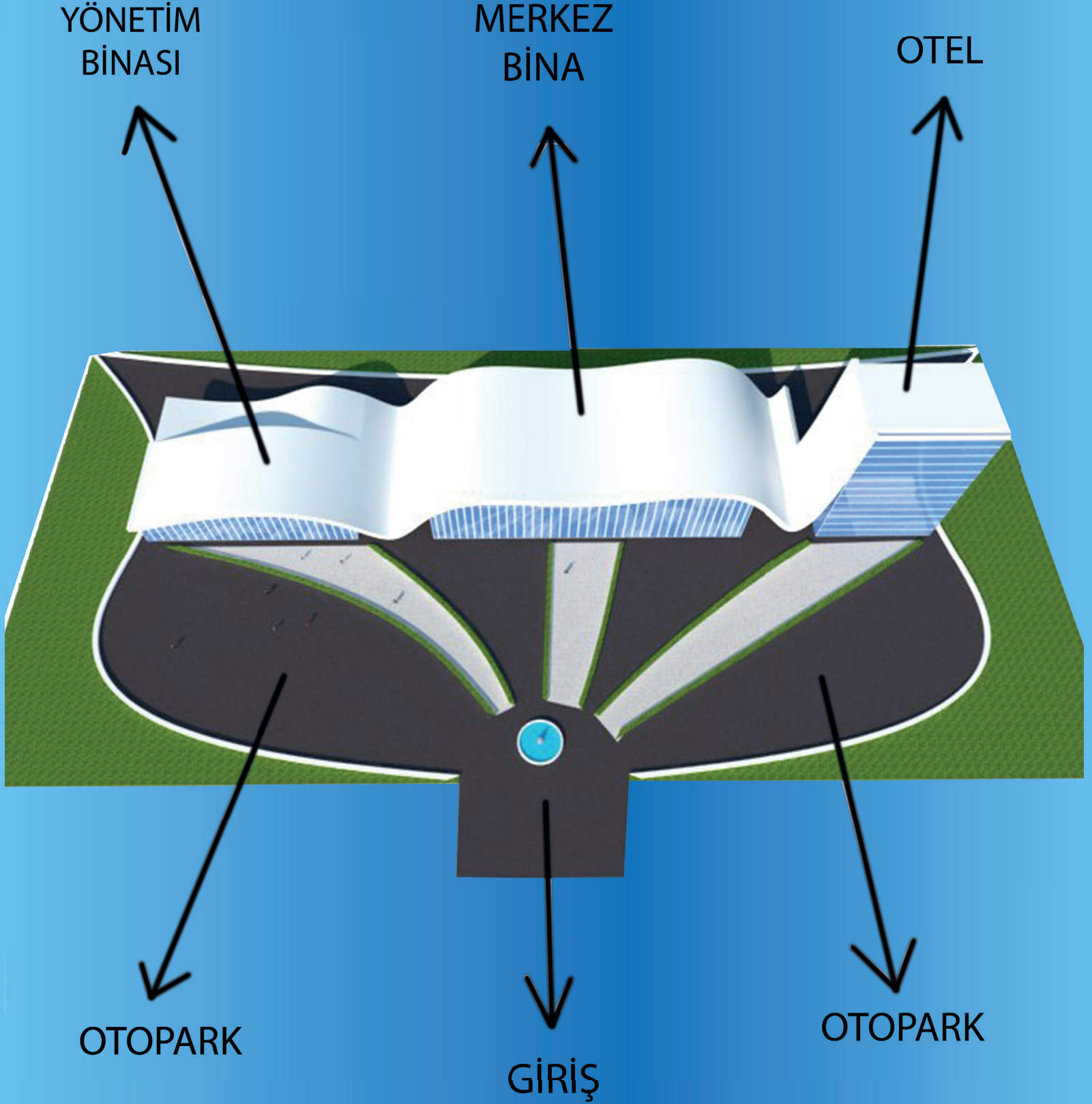


BİR MODEL OLARAK TRB2 BÖLGESİNDE SÜREKLİ EĞİTİM MERKEZİ PROJESİ RAPORU



DOĞU ANADOLU SÜREKLİ EĞİTİM MERKEZİ



İÇİNDEKİLER

Birinci Bölüm.....	5
1.YAŞAM BOYU EĞİTİM VE YAŞAM BOYU EĞİTİM UYGULAMALARI.....	5
1.1. Giriş.....	6
1.2.Yaşam Boyu Eğitimin Önemi.....	7
1.3. Dünyada Yaşam Boyu Eğitim.....	8
1.4. Türkiye’de Yaşam Boyu Eğitim.....	9
1.5.TRB2 Bölgesinde Yaşam Boyu Eğitim.....	11
İkinci Bölüm.....	13
2.TÜRKİYE’DE SÜREKLİ EĞİTİM MERKEZİ UYGULAMALARI	13
2.1.Ankara’daki Uygulama Örnekleri.....	14
2.1.1.TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi Sürekli Eğitim Araştırma ve Uygulama Merkezi.....	14
2.1.2.Ankara Üniversitesi Sürekli Eğitim Merkezi	15
2.1.3. TMMOB Elektrik Mühendisleri Odası Ankara Şubesi Mesleki Sürekli Eğitim Merkezi.....	16
2.1.4.Etimesgut Belediyesi Sürekli Eğitim ve Uygulama Merkezi (etiSEM).....	17
2.1.5.ODTÜ Sürekli Eğitim Merkezi.....	18
2.1.6.Gazi Üniversitesi Sürekli Eğitim Uygulama Araştırma Merkezi.....	20
2.2.Bursa’daki Uygulama Örnekleri.....	20
2.2.1. Bursa Elektronikçiler Odası.....	20
2.2.2.Bursa Tuhafiyeciler ve Benzerleri Odası	21
2.3.İstanbul’daki Uygulama Örnekleri	22
2.3.1.İstanbul Büyükşehir Belediyesi Sanat ve Mesleki Eğitim Kursları(İSMEK)	22
2.3.2.Kadir Has Üniversitesi Yaşam Boyu Eğitim Uygulama ve Araştırma Merkezi.....	24
2.3.3.Mutfak Sanatları Akademisi	25
2.3.4. Müstakil Sanayici ve İşadamları Derneği.....	25
Üçüncü Bölüm.....	27
3.AVRUPA’DAKİ YAŞAM BOYU EĞİTİM UYGULAMA ÖRNEKLERİ.....	27
3.1.Avusturya Örnekleri.....	28
3.1.1.Institut Interkulturelle Pädagogik - Kültürlerarası Eğitim Enstitüsü.....	28
3.1.2.İşçilerin Mesleki Eğitim Enstitüsü Üst Mesleki Eğitim ve Öğretim Vakfı (BFI).....	29
3.1.3.Produktionsschule Leonding - Leonding Üretim Okulu	31
3.1.4.Berufliches Bildungs Und Rehabilitationszentrum(BBRZ) - Mesleki Eğitim Ve Rehabilitasyon Merkezi.....	32
3.1.5.BFI Malerwerkstatt – BFI Resim ve Boyacılık Mesleki Eğitim Atölyesi.....	33

3.1.6. Für Neue Wege Am Arbeitsmarkt(FAB) - Çalışma ve İstihdam Teşvik Derneği.....	33
3.2.İsviçre Örnekleri.....	35
3.2.1.Laufbahnzentrum Stadt Zürich-Zürich Kariyer Merkezi	35
3.2.2. Schweizerisches Arbeiterhilfswerk(SAH)-İsviçre İş Yardımı Kuruluşu.....	37
3.2.3.FOKUSARBEİT-Odak Çalışma Merkezi.....	38
3.2.4.BERUFSGANG-Kariyer Geçiş Şirketi.....	39
Dördüncü Bölüm.....	40
4.DOĞU ANADOLU SÜREKLİ EĞİTİM MERKEZİ (DASEM) ULUSAL ÇALIŞTAYI.....	40
4.1. Açılış Konuşmaları.....	41
4.1.1.Bir Model Olarak TRB2 Bölgesinde Sürekli Eğitim Merkezi Projesi Bilgilendirme Sunumu-Eğitim ve Çevre Gönüllüleri Derneği	41
4.1.2.Projenin Tanıtım Sunumu-Doğu Anadolu Kalkınma Ajansı.....	41
4.2. Kurumların Sunumları.....	43
4.2.1.İSMEK Sunumu.....	43
4.2.2.Bursa Elektronikçiler Odası Sunumu	44
4.2.3.Bursa Tuhafiyeciler Ve Benzerleri Odası Sunumu.....	45
4.2.4.ETİSEM Sunumu.....	46
4.2.5.Türkiye Bilişim Derneği Sunumu.....	46
4.2.6.Kalkınma Bankası Sunumu.....	47
4.2.7.Ankara Elektrik Mühendisleri Odası Sunumu.....	48
4.3.Oturumlar.....	48
4.3.1.Birinci Oturum-Merkezin Yönetim Modeli.....	48
4.3.2.İkinci Oturum-Merkezin Sürdürülebilirliği.....	55
4.3.3.Üçüncü Oturum-Merkezin Müfredatı ve Fiziksel Mekânı.....	56
4.3.4.Değerlendirme ve Öneriler.....	61
Beşinci Bölüm.....	63
5. DOĞU ANADOLU SÜREKLİ EĞİTİM MERKEZİ PROJESİ TRB2 BÖLGESİ ALAN ÇALIŞMASI.....	63
5.1.Giriş.....	64
5.2.Amaç.....	64
5.3.Araştırma Süreci.....	64
5.4.Sosyo-Ekonomik Açıdan TRB2 Bölgesi.....	65
5.5.Bulgular.....	65
5.5.1.Sürekli Eğitim Merkezi'nin Gerekliliği.....	65
5.5.2.Sürekli Eğitim Merkezinin Yönetim Modeli.....	66
5.5.3.Sürekli Eğitim Merkezi Eğitim Programları.....	67
5.6.Sonuç Ve Değerlendirme.....	69

Altıncı Bölüm.....	70
6.BİR MODEL ÖNERİSİ OLARAK DOĞU ANADOLU SÜREKLİ EĞİTİM MERKEZİ.....	70
6.1.Doğu Anadolu Sürekli Eğitim Merkezinin Sosyal Analizi.....	71
6.2. Doğu Anadolu Sürekli Eğitim Merkezinin Yönetim Modeli ve Departmanları.....	76
6.2.1. Yönetim Kurulu.....	77
6.2.2.Merkez Yöneticisi.....	77
6.2.3.Kariyer ve İş Danışmanlığı Departmanı.....	77
6.2.4.Mesleki Eğitim Departmanı.....	77
6.2.5.Sosyal ve Kültürel Faaliyetler Departmanı.....	78
6.2.6.Finansman ve İdari İşler Departmanı.....	78
6.2.7.Proje ve Kurumsal Danışmanlık Hizmetleri Departmanı.....	78
6.2.8.Merkezin Dışındaki Hizmet Birimleri.....	78
6.2.9.Danışma Kurulu.....	78
6.3.Doğu Anadolu Sürekli Eğitim Merkezinin Sürdürülebilirliği.....	79
6.3.1. Mali Sürdürülebilirlik.....	80
6.3.2. Kurumsal Düzeyde Sürdürülebilirlik.....	80
6.3.3. Politik Düzeyde Sürdürülebilirlik.....	80
6.3.4.Çevresel Sürdürülebilirlik	81
6.4.Doğu Anadolu Sürekli Eğitim Merkezinde Verilmesi Planlanan Eğitimler.....	81
6.4.1.Bilişim Teknolojileri Eğitimleri.....	82
6.4.2.Mesleki ve Teknik Eğitimler.....	84
6.4.3.El Sanatları Eğitimleri.....	85
6.4.4.Müzik Ve Gösteri Sanatları Eğitimleri.....	88
6.4.5.Sosyal Ve Kültürel Faaliyetler.....	90
6.4.6.Sportif Eğitimler.....	92
6.5. Doğu Anadolu Sürekli Eğitim Merkezinin Mimarisi.....	93
6.6.Sonuç ve Değerlendirme.....	97
Kaynakça.....	100
Tabloların Dizini.....	102
Grafiklerin Dizini.....	102
Eklerin Dizini.....	102
Ekler.....	103



BİRİNCİ BÖLÜM

YAŞAM BOYU EĞİTİM VE YAŞAM BOYU EĞİTİM UYGULAMALARI



1.1. Giriş

Bilginin varlığı, üretilmesi, aktarılması ve yaygınlaştırılması daha doğru bir ifadeyle öğretimi insanlık tarihi kadar eskidir. Bunun yanı sıra ilk insanla birlikte var olan ve birike-rek artan bilgi, günümüzde hiç olmadığı kadar daha hızlı üretilmekte, kullanılmakta ve tüketilmektedir. Daha önceki dönemlerde insanlar yaşamlarını sabit bilgilerle idame ettirirken, günümüzde doğru ve kesin olarak kabul edilen bilgiler bağlamına, zamana ve ihtiyaca göre yeniden tanımlanmakta; böylece ihtiyaca göre yeniden üretilen bilgi katlanarak çoğalmaktadır. Bilginin bu kadar hızlı değiştiği bir çağda, toplumları oluşturan bireylerin öğrenme gereksinimleri de farklılaşmakta; bu farklılıklar eğitim anlayışlarının tartışılmasına ve değiştirilmesine yol açmaktadır. Bu bağlamda insan yaşamının sadece belli bir bölümünde yer alan örgün eğitimin, yaşamı boyunca, insanın bütün gereksinimlerini karşılamada yeterli olamayacağı fikri ön plana çıkmaktadır. Başka bir ifadeyle, bireylerin yaşamları boyunca ihtiyaç duyacakları bilgileri edinmesi sürecinde, okulların önemli bir işlevi olmakla birlikte, okullarda öğrenilen bilgilerin yaşam boyu geçerliliğini sürdürmesi çok da mümkün olmamaktadır. Günümüzde bilginin çok hızlı bir biçimde üretilmesi, değişmesi ve yayılması; bilgiye erişimin sadece okullarla sınırlı olmaması ve okullarda aktarılan bilgilerin geçerliliğinin uzun süreli olmaması ve gereksinimleri karşılamada etkisinin yaşam boyu devam etmemesi gibi gerekçeler, 'Yaşam Boyu Eğitim', 'Yaşam Boyu Öğrenme', 'Yetişkin Eğitimi', 'Halk Eğitimi' ve 'Sürekli Eğitim' gibi kavramların ortaya çıkmasına ve tartışılmasına zemin hazırlamıştır. Yaşam Boyu Eğitim kavramı diğer kavramları da bünyesinde barındırdığından tartışmalar daha çok bu kavram çerçevesinde yapılandırılabilir.

Yaşam boyu eğitim ve yaşam boyu öğrenme bireyin kendini geliştirmesine yönelik her tür öğrenme ortamından yararlanarak bilgi, beceri, tutum ve alışkanlıklar kazanmasını öngören bir anlayışın ifadesidir (Sönmez 2007). Celep (2003) yaşam boyu eğitim, yaşam boyu öğrenme, yaşam boyunca tümleşik öğrenme, sürekli öğrenim, sürekli eğitim terimlerinin eşanlamlı düşünülebileceğini; ve bu terimlerin kaynağının, eğitimin çocukluktan başlayan ilk ve son deneyim değil, aksine ömür boyu süren bir deneyim olması gerektiğini belirtmektedir. Bülbül (1991) ise, yaşam boyu eğitimi rastgele öğrenmenin dışında, öğrenim fırsatlarının bireyin gereksinimlerini yaşam boyu karşılayacak biçimde düzenlemiş eğitim olarak ifade eder. Yaşam boyu eğitim veya yaşam boyu öğrenme kavramının birçok farklı tanımı bulunmakla birlikte yaşam boyu öğrenme kavramı temel olarak üç öğeye dayalı olarak düşünülebilir. Bunlar; öğrenmede süreklilik, değişikliklere uyum sağlama olarak ifade edilen yaratıcılık ve kendi kendine öğrenme olarak ifade edilebilir (Koç, 2007).

1.2.Yaşam Boyu Eğitimin Önemi

Geçmiş dönemlerle kıyaslandığında hızlı gelişmelerin meydana geldiği 20. yüzyılın özellikle son çeyreğinde insan gelişmesinin yaşam boyu devam ettiğine ilişkin bilimsel bulgular, eğitim ve öğretimin belirli bir yaş dilimi ile sınırlanmaması gerektiğini ve yaşam boyu süren bir süreç olduğunu ortaya koymuştur. Bunun yanı sıra 21. yüzyılda insanın hayatı boyunca tek bir mesleği sürdürmesi de artık pek mümkün görünmemektedir. Ayrıca teknolojinin sağladığı imkânlarla gerçekleşen uzaktan eğitim süreçleri insanlara hayatlarının herhangi bir döneminde ilgi duydukları bir alana yönelmelerine veya o zamana kadar fark etmedikleri yeteneklerini keşfetmelerine fırsatlar vermektedir (Oktay, 2001).

Küreselleşme hızı ve değişen iş koşulları hem ülkemizde hem de gelişmiş ülkelerde bazı problemleri beraberinde getirmektedir. İş alanları değişmektedir ve beceri sahibi olmaktan yapılan işler yok olmaktadır. İnsanlar işlerini koruyabilmek için daha fazla bilgi ve beceriye ihtiyaç duymaktadır. Bu nedenle bireyler formal eğitimi tamamladıktan sonra da eğitimlerine devam etme ve kendilerini geliştirme ihtiyacı duymaktadır (Koç, 2007).

Ülkelerin çağdaşlaşma yönünde gelişim ve değişimlerini sürdürebilmeleri için, özellikle genç nüfus başta olmak üzere tüm bireylere, bilgi toplumunun göstergeleri olan bilgiye ulaşabilme, bilgiyi ve teknolojiyi kullanabilme ve üretebilme, araştırma yapabilme, sorun çözebilme, doğru karar verebilme, eleştirel ve yaratıcı düşünebilme gibi niteliklerin kazandırılması gereklidir (Sağlam ve Kürüm, 2005). Bu niteliklerin kazandırılmasında örgün eğitim kurumlarına önemli görevler düşmekle birlikte, hızlı değişim çağında bu kurumlar yeterli olamamakta ve yaşam boyu eğitim fırsatı verecek başka yapılara da ihtiyaç duyulmaktadır.

Öte yandan iş dünyasında da yaşam boyu öğrenmeye karşı olan ilgi giderek artmaktadır. Bu alanda hazırlanan pek çok rapor iş dünyasında okuma-yazma, hesap yapma, etkili iletişim kurabilme, uyum sağlama, grup çalışması yapma ve en önemlisi öğrenmeyi öğrenme gibi becerilere sahip çalışanların istendiğini ortaya koymaktadır. Eğitim ve öğretime yapılan yatırım ile kalifiye iş gücü ve bu işgücünün ekonomik gelişme ve büyüme üzerindeki etkisi arasında güçlü ve ispatlanmış bir bağlantı vardır. Günümüzde hızlı teknolojik gelişmeler ve evrenselliğin rekabetçi doğası yüzünden, yaşam boyu eğitim işgücü gelişiminin önemli bir bileşeni haline gelmiştir (Mann, 1997; Akt: Akkuş, 2008).

Yaşam boyu eğitimin önemli olmasının bir nedeni de toplumun belirli yaşlara gelen bireylere bazı sorumluluk yüklemesi ile ilgilidir. Belirli bir yaşa gelen insanlar genç veya orta yaşlı olarak algılanmakta ve bu algılarla birlikte onlardan beklentilerimiz de önemli ölçüde değiştirmektedir. Bu bireylerin beklentilere cevap verecek şekilde üretici ve yaratıcı olmaları ise ancak onlara yaşamlarının çeşitli dönemlerinde kendilerini yetiştirebilme ve geliştirebilme olanaklarının sağlanması ile mümkün olabilmektedir (Oktay, 2001).

Knapper ve Cropley (2000)'e göre yaşam boyu eğitim gereklidir. Çünkü sosyal, ekonomik ve kültürel olarak dünyada hızlı gelişmeler meydana gelmektedir. Daha önce değişim hızı insanların yaşam süresinden daha yavaş olduğundan insanlar ömürleri boyunca aşağı

yukarı aynı şartlarda yaşadıklarından zorluk çekmiyorlardı. Ancak günümüzde bu değişimin hızı o kadar artmış durumdadır ki, insanlar ömürleri boyunca öğrenme döngüsünün içinde kalmak zorundadırlar. Hızla gelişen teknoloji ve katlanarak artan bilgi, bireylerin hayatları boyunca eğitim almalarını gerekli kılmaktadır. Bu yenilikler toplumsal, kültürel ve siyasal alanlarda çok büyük değişiklikler meydana getirmektedir. Burada önemli olan nokta insanların içinde bulundukları toplum ve kendileri için bu hızlı değişime ayak uydurmalarını sağlayacak yaşam boyu eğitim gereksinimlerini gidermeleridir (Akkuş, 2008).

1.3.Dünyada Yaşam Boyu Eğitim

Yaşam boyu öğrenme kavramı öncelikle Avrupa'nın ekonomi ve siyaset dışında eğitim, kültür ve diğer alanlarda iletişim ve koordinasyonunu arttırmak için bir araç olarak düşünülmüş ve bir program dahilinde tüm Avrupa genelinde uygulanmasına karar verilmiştir. Ulusal Ajansın 2007'deki raporuna göre, Avrupa Birliği Eğitim ve Gençlik Programları 1 Ocak 2007 tarihinden itibaren 2013 yılı sonuna kadar sürecek yedi yıllık bir dönemi kapsayan "Yaşam Boyu Öğrenme Programı"nı başlatmıştır. Daha öncesinde birbirinden bağımsız süreçler ve programlar halinde olan Avrupa birliği eğitim çalışmaları yaşam boyu öğrenme çatısı altına alınmıştır. Genel ve mesleki eğitimin yanı sıra eğitimle ilgili tüm alt program ve faaliyetleri bütüncül bir yaklaşımla tek bir programda toplayan Yaşam Boyu Öğrenme Programı (LLP), yeni kuralları, basitleştirmeleri ve ülke merkezli faaliyetlerdeki artış nedeniyle özel bir önem taşımaktadır (Diker Coşkun, 2009).

Sürekli olarak her alanda değişim ve gelişmelerin yaşandığı bilgi çağında gereksinim duyulan birey ve toplumların oluşturulmasında yaşam boyu öğrenmenin amacı, en kısa ifadeyle, öğrenmeyi öğrenmiş bireylerle bilginin önemli rol aldığı ekonomik rekabete karşı koyabilmeyi sağlamaktır. Günümüzün rekabet ortamında bu beceriyi kazanmış bireylere ihtiyaç duyulmaktadır. 1990'ların ortalarından itibaren çeşitli Avrupa ülkeleri tarafından hazırlanan birçok yasa, yönetmelik, rapor ya da belge yaşam boyu öğrenmenin önemini ortaya koymaktadır. 1995 yılında AB komisyonunun yayınladığı "Öğrenen Topluma Doğru" adlı çalışma yaşam boyu öğrenmeyle ilgili olup, alınan kararlar doğrultusunda 1996 yılı Avrupa Parlamentosu Ekonomik ve Sosyal Komitesi tarafından "Yaşam Boyu Öğrenme yılı" olarak ilan edilmiş ve bazı strateji ve ilkeler benimsenmiştir. 2000 yılında Avrupa Komisyonu, Avrupa yaşam boyu öğrenme politikalarının gelişimi için tanımlanan mesajların yer aldığı ve bu nedenle önemli bir politika belgesi olarak kabul gören "Yaşam Boyu Öğrenme Memorandumu"nu yayınlamıştır (Hake, 2005; Duman, 2005, s. 32; Teaching, 1995; Akt: Ersoy ve Yılmaz, 2009; Akbaş ve Özdemir, 2002).

Yaşam Boyu Öğrenme Memorandumu'nda yaşam boyu öğrenmenin önemi altı madde ile belirtilmiştir:

1. Herkes için yeni temel beceriler geliştirmek,
2. İnsan kaynaklarına daha fazla yatırım yapmak,
3. Öğrenmeyi desteklemek ve değerlendirmek,

4. Eğitim ve öğrenmede yenilikler geliştirmek,
5. Bilgi rehberlik ve danışmanlığını yeniden düşünmek ve biçimlendirmek,
6. Öğrenmeyi evlere olabildiğince yakın hale getirmek.

Yaşam boyu öğrenme çalışmalarına ağırlık veren ülkelerden birisi Finlandiya'dır. Finlandiya etkili bir yaşam boyu öğrenme sistemi geliştirmek için politikalar üretmektedir. 1992'den bu yana Finlandiya'da yükseköğretime alternatifler geliştirilmeye çalışılmaktadır. Politeknik okullar kısa ve uygulamalı kurslarla teknoloji ve mühendislik alanlarında ileri teknoloji endüstrisinin ihtiyacını karşılamaya çalışmaktadır. Yetişkinler için sertifikalı ve sertifikasız kurslar bulunmaktadır. Dünya bankası raporuna göre, 1998 yılında 25-64 yaş grubunun %58'i eğitim programlarına katılmıştır ve bu rakam OECD ülkeleri içindeki en yüksek rakamdır. Finlandiya'da olduğu gibi Yeni Zelanda ve İngiltere'de de yaşam boyu öğrenilen bilgileri tanıyan belgelendirme sistemi bulunmaktadır. Bireyler bir eğitim kurumundan aldığı belgeyi başka bir kurumda veya işletmede kullanabilmektedir (Koç, 2007).

Japonya, yaşam boyu öğrenme uygulamalarına son derece önem veren bir başka ülkedir. 21. Yüzyılda zengin, aktif ve katılımcı bir Japon toplumu oluşturmak için, yaşam boyu öğrenme toplumunun inşa edilmesi gerektiği gerek Japon siyasetçi, gerekse de eğitimcileri tarafından belirtilmektedir. 1980'lerin son yıllarından bu yana "yaşam boyu öğrenme" terimi vatandaşlar arasında gittikçe artan bir şekilde kullanılmaya başlanmıştır. 1990 yılında da yaşam boyu öğrenmenin gelişimini amaçlayan bir kanun hazırlanmış ve bu kanuna göre eğitim programları yaşam boyu eğitime uygun olarak düzenlenmiştir (Koç, 2007).

Fransa'da öğretmen eğitimi konusunda Yaşam Boyu Öğrenme Projesi adında bir çalışma yürütülmektedir. Eğitimin okuldaki süreyle sınırlı olamayacağı ve okulların eğitim için tek yer olamayacağı belirtilmektedir. Bu nedenlerle yaşam boyu öğrenme kavramı ile açık okullar kavramı sık sık birlikte kullanılmaktadır. Bu proje ile birlikte öğretmenlerin bilginin kaynağı olma şeklindeki rolü de değişmeye başlamıştır (Koç, 2007).

1.4.Türkiye'de Yaşam Boyu Eğitim

Ulusal düzlemde yaşam boyu öğrenme fırsatı sunan kurumların genellikle yaygın eğitim, yetişkin eğitimi, açık öğretim, hizmet içi eğitim, çıraklık eğitimi gibi değişik adlarla etkinlik gösterdiği gözlenmektedir. Son zamanlarda sık sık sözü edilen ve kısmen uygulanmakta olduğu gözlenen e-eğitimi de bu listeye dâhil etmek olasıdır (Budak, 2009).

Türkiye'nin 1960'lı yıllara dayanan AB'ye üyelik girişimleri 2000'li yıllarda yeniden hız kazanmıştır. Bu nedenle Türkiye'de toplumsal sistemleri AB normlarına uygun duruma getirme çabaları kapsamında eğitim sisteminde niteliğin geliştirilmesi amacıyla iyileştirme çalışmaları yapılmaktadır (Sağlam, Özüdoğru ve Çıray, 2011). 1990'lı yıllardan başlayarak özellikle gelişmiş ülkelerdeki genel eğilimler, eğitim dizgelerinin yaşam boyu öğrenme yaklaşımıyla yeniden düzenlenmesi ve bu alandaki gelişmelere süreklilik kazandırılması biçimindedir. Bu eğilimlerin bir yansıması olarak Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planında (2002-2007) Türk eğitim dizgesinin yaşam boyu öğrenme yaklaşımıyla yeniden düzenlenmesi öngörülmüştür (DPT, 2002).

Türkiye’de Milli Eğitim temel amaçlarına ulaşabilmek için geçmişten günümüze farklı uygulamalar gerçekleştirilmektedir. Benzer biçimde Avrupa Birliği ile entegrasyon sürecinde de yaşam boyu öğrenen bireyler yetiştirme amacına dönük çalışmalar yapılmaktadır. Bu doğrultuda gerçekleştirilen çalışmalardan en önemlisi Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı çerçevesinde 2001 yılında hazırlanan “Hayat Boyu Eğitim veya Örgün Olmayan Eğitim Özel İhtisas Komisyonu Raporu’dur. Bu rapora göre Türkiye’de yaşam boyu öğrenme ile ilgili planlanan yatırımlar ve politikalar şöyle özetlenmiştir (Diker Coşkun, 2009):

- *Milli Eğitim Bakanlığına, diğer kamu ve özel kurum ve kuruluşlara bağlı her derece ve türdeki okul ve kurumlarda uygulanan öğretim programları ve eğitim materyalleri hayat boyu eğitim yaklaşımı çerçevesinde ele alınmalıdır. Bu amaçla, eğitime ilişkin mevzuatlarda gerekli düzenlemeler yapılmalıdır.*

- *Yetişkin eğitimi uygulamalarına daha çok önem verilmelidir.*
- *Yaygın eğitim fırsat ve olanakları artırılmalıdır.*
- *Kültür ve eğitim imkanlarından yoksun kalmış gruplara, onlara en yakın olan ve onların günlük sorunlarını paylaşan insanlar tarafından çoğu kez daha kolay yaklaşılabildiği gerçeği gözden uzak tutulmamalıdır.*

- *Türkiye’de hızla artan yaşlı nüfusun, sosyo-kültürel özellikleri doğrultusunda yeni donanımlarla yaşamları zenginleştirilmeli, yaşama bağlılıkları sürdürülmeli, üretime yönelik faaliyetlerle desteklenerek kendi bütçelerine ve ekonomiye katkıda bulunmaları sağlanmalıdır.*

- *Milli Eğitim Sistemi, gelişmiş ülkelerin tümünün benimsediği ve herkesin hayat boyu öğrenmesini hedefleyen eğitim reformlarına ilgisiz kalmamalı ve eğitim sistemi bu kapsamda yeniden ele alınmalıdır. Böyle bir çalışmada başarılı olabilmek için de hayat boyu öğrenme ilkesinin kapsamının iyi anlaşılması, bu konuda gelişmiş ülkelerin deneyimlerinden yararlanılması ve hayat boyu öğrenme ilkesinin Türkiye şartlarına uyarlanması önem taşımaktadır.*

- *Türkiye’nin kısa ve orta vadede çözmesi gereken en önemli sorunlarından biri istihdam ve işsizlik sorunudur. Hayat boyu öğrenme faaliyetleri içinde hem niteliksiz işgücüne nitelik kazandıracak çalışmalar planlanmalı, hem de işsiz nüfusu ihtiyaç duyulan alanlarda mesleki eğitim görmeye teşvik edecek düzenlemeler getirilmelidir.*

- *Mesleki eğitimde hayat boyu öğrenme kavramı özel öneme sahiptir. Çünkü bütün mesleklerde bilgi hızla yenilenmekte ve bu yenilenme süresi teknolojinin gelişimine göre giderek kısalmaktadır. Meslek sahibi kişilerin sürekli hizmet içi eğitimden geçirilmesi zorunluluk halini almaktadır. Bu zorunluluk maddi imkanları yeterli olan büyük işletmelerde sorun haline dönüşmez iken küçük işletmelerin en önemli sorunlarından biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Ayrıca küçük işletmeler çoğu kez eğitim ihtiyacının farkında değildir, işletmelere bu konuda hizmet vermesi gereken kurumlar arasında bu işletmelerin bağlı olduğu meslek örgütleri de bulunmalıdır.*

- *Gelişmiş ülkelerde yaygın eğitim fırsatlarından daha çok orta yaş grubundaki üniversite mezunu ve meslek sahibi kişiler yararlanırken gelişmekte olan ülkelerde yaygın eğitim,*

örgün eğitimden hiç ya da yeterince yararlanamamış bireylere eğitim fırsatı sağlamaktadır. Ülkemiz için geçerli olan da ikinci uygulamadır. Yaygın eğitim imkanlarının artırılarak yaygınlaştırılması için önlemler alınmalıdır.

- Ülkemizde bölgeler arasında insan kaynakları, sanayi, doğal kaynaklar, ulaşım imkanı, istihdam imkanı gibi çeşitli açılardan farklılıklar bulunmaktadır. Yaygın eğitim faaliyetlerinin bu bölgesel özellikler ve farklılıklar dikkate alınarak planlanması ve yerel yöneticilerin mutlaka bu planlama içinde aktif rol alması sağlanmalıdır.

- Sendikalar, işveren kuruluşları, resmi kurumlar, gönüllü ve toplumsal kuruluşlar, eğitimin demokratikleştirilmesi, örgüt, uygulama, programların içeriği ve öğretme yöntemlerinin seçimi konularında kararlara etkin olarak katılmalıdır.

- Kadınların ve kız çocukların eğitim imkanlarından, hayat boyu eğitim imkanlarından daha geniş ölçüde yararlanmalarına yönelik önlemlere önem verilmelidir.

Türkiye’de 2000 yılı itibariyle eğitim politikaları belirlenirken sadece örgün eğitim dediğimiz ilk, orta, lise ve yüksek öğretim kurumları değil, aynı zamanda tüm yurttaşların kişisel ve mesleki gelişimlerinin devamlılığını ve sürdürülebilirliğini de göz önünde bulundurulan “Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü” kurulmuş ve yaşam boyu öğrenme için önemli bir adım atılmıştır (Güleç, Çelik ve Demirhan, 2012).

Türkiye’de yaşam boyu eğitim konusunda üniversiteler de önemli çalışmalar yapmaktadırlar. Üniversiteler son yıllarda yaşam boyu eğitim çalışmalarına önem vermeye başlayarak, ‘Sürekli Eğitim Merkezi’, ‘Yaşam Boyu Öğrenme Merkezi’, ‘Akademik Gelişim Birimi’, ‘Kişisel Gelişim Birimi’ gibi farklı adlarla tanımlanan birimler kurdular ve böylece üniversiteler, hem kendi çalışanlarına hem de toplumun diğer kesimlerindeki kişilere yaşam boyu öğrenme olanakları sunmaktadırlar (Sağlam, Çıray ve Özudoğru, 2011).

Türkiye eğitim sisteminin 2009 yılındaki gündeminde yer alan AB’ye uyum programı çerçevesindeki “Hayat Boyu Öğrenme Strateji Belgesi ve Eylem Planı” ve 2010-2014 MEB Stratejik Planı, Türkiye eğitim sisteminin geleceğini yönlendirecek belgeler olarak nitelendirilmiş ve uygulanmaya başlanmıştır.

1.5. TRB2 Bölgesinde Yaşam Boyu Eğitim

Bölgede yaşam boyu eğitim faaliyetleri Halk Eğitim Müdürlükleri aracılığı ile sürdürülmektedir. Ayrıca Bölge üniversitelerinde Sürekli Eğitim Merkezleri bulunmakla birlikte yöre halkına yönelik çok da efektif kurslar düzenlemedikleri bilinmektedir.

2012 yılında, Bölgede Halk Eğitim Müdürlükleri aracılığı ile verilen okuma-yazma kurslarına toplam 9.955 kişi katılım sağlamıştır. Bölgede okuma-yazma bilmeyenlerin toplam sayısı dikkate alındığında bu kursların (bu sayı Bölgede okuma-yazma bilmeyenlerin % 5,9’una karşılık gelmektedir) oldukça yetersiz olduğu görülmektedir. DAKA tarafından yapılan saha çalışmalarında halk eğitim merkezlerinde verilen eğitimlerin niteliğinin yeterli olmadığı, gelen eğitimcinin alana yeterince hakim olmadığı, hayat boyu öğrenmede öne çıkan problemler olarak ifade edilmektedir (DAKA 2013a).

TRB2 Bölgesi'nde örgün eğitim dışında kalan nüfusun istihdam edilebilirliklerini sağlayacak hayat boyu eğitim merkezlerine ivedilikle ihtiyaç vardır. Zira gençlerin ilgi ve yeteneklerini geliştirecek, gerekli bilgi, beceri, davranışlar ve birlikte iş görme alışkanlığı kazandırmak suretiyle hayata hazırlanmasında ve Bölge kalkınmasında en önemli unsur haline gelmesinde; hayat boyu eğitim merkezlerinin önemi oldukça fazladır. Yine yaşam boyu eğitim merkezleri bölgede dezavantajlı grupların (engelliler, kadınlar, yaşlılar, suça bulaşmış ya da suç riski altındaki çocuklar ve gençler, uzun süreli işsizler, işsiz gençler, gezici geçici işçiler, eski hükümlüler, mülteciler, göçmenler, vb.) fırsat eşitliğini sağlayacak, topluma entegrasyonunu kolaylaştıracaktır. TRB2 Bölgesi'nde girişimciliği desteklemek; her alanda fırsat eşitliğini sağlamak ve korumak; bilhassa, dezavantajlı grupların meslek edinmelerine yönelik çalışmalar düzenlemek ve dezavantajlı bireyler için istihdam ortamı oluşturmak; yenilikçilik ve rekabetçilik yeteneklerini geliştirmek; mesleği olanların hayat boyu öğrenme kapsamında mesleki bilgi ve becerilerini artırmak yaşam boyu eğitim merkezlerinin önemini gözler önüne sermektedir (DAKA 2013b).

Öte yandan Bölgede, 6 yaş ve üstü nüfusun % 9'u (toplam 154.730 kişi) okuma-yazma bilmemektedir. Aynı zamanda lise okullaşma oranları da istenilen düzeyde değildir. Okuma yazma bilemeyenlerin 4/5'ini kadınların oluşturduğu Bölgede durum daha karmaşık hale gelmektedir. Bu durum, birçok sosyal sorunu da beraberinde getirmektedir. Bu doğrultuda, hayatının bir döneminde yeterli düzeyde eğitim almamış veya alamamış bireylerin sosyalleşmelerini sağlamak, mesleki beceri kazandırarak gelir getirici faaliyetlerde bulunmalarına katkı sağlayabilmek için Bölge illerinde yüksek donanıma sahip yaşam boyu eğitim merkezlerinin kurulması gerekmektedir.

TRB2 Bölgesi'nde işgücüne katılım oranı % 45,8 olup Türkiye ortalamasının (%50) altındadır. Bu oranın düşük olmasının nedenlerinden biri de kadınların ekonomik faaliyetlere yeterince katılımının sağlanamamış olmasıdır. TRB2 Bölgesi'nde kadınların işgücüne katılım oranı sadece % 21,9 düzeyindedir. Bu oranın artırılmasının yanında kalifiye eleman yetiştirilmesi de önem arz etmektedir. TRB2 Bölgesi'nin il ve ilçelerinde üretimde farklı sektör ve düzeyde uzmanlaşma söz konusudur. Kalifiye iş gücü yetiştirirken bu il ve ilçelerde öne çıkan sektörlerle göre KOBİ-STK-KAMU işbirliği ile eğitim ve sertifikasyon programları düzenlenmesi gerektiğinin önemi ortadadır. Bunun yanı sıra kırdan kente göç eden nüfusun da hem sosyal hem de ekonomik hayata adaptasyonu için hayat boyu öğrenme programlarının düzenlenmesinin yararlı olacağı bilinen bir gerçektir (DAKA 2013b).



İKİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE'DE SÜREKLİ EĞİTİM MERKEZİ UYGULAMALARI



Proje kapsamında Türkiye’de sürekli eğitim, hayat boyu öğrenme ve mesleki eğitim alanlarında model ve sistem uygulamalarını yerinde görmek amacıyla 7-8 Ocak 2013 tarihlerinde Ankara’ya, 9 Ocak 2013 tarihinde Bursa’ya ve 10-11 Ocak 2013 tarihlerinde İstanbul’a çalışma ziyareti gerçekleştirildi. Çalışma ziyareti beklentilerin çok üstünde bir bilgi, tecrübe ve deneyim paylaşımı ile sona ermiştir. Türkiye’de sürekli eğitim ve hayat boyu öğrenme merkezleri alanlarında en iyi örneklerin ve uygulamaların görüldüğü ve altı gün süren çalışma ziyaretinin TRB2 bölgesinde kurulması amaçlanan merkezin modelini oluşturmada ciddi katkılar sağlayacağı düşünülmektedir.

2.1.Ankara’daki Uygulama Örnekleri

2.1.1.TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi Sürekli Eğitim Araştırma ve Uygulama Merkezi



TOBB ETÜ SEM
TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi
Sürekli Eğitim Araştırma ve Uygulama Merkezi

(Görüşülen Kişi: Şebnem PEHLİVAN-TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi Sürekli Eğitim Araştırma ve Uygulama Merkezi Koordinatörü)

Türkiye’de özel üniversiteler bünyesinde ilk kurulan sürekli eğitim merkezlerinden biri olan TOBB ETÜ SEM’de koordinatör, muhasebeci ve organizatör olmak üzere toplamda üç kişi çalışıyor. Merkez çalışanları maaşlarını bu merkezin bütçesinden alıyorlar. Merkez resmi gazetede yayınlanan yönetmelikle yönetiliyor. Merkezin yönetiminde beş kişi var ve merkez çalışanları bu yönetime karşı sorumludurlar.

Merkezde verilen eğitimler tamamen uygulamaya yönelik ve hangi alanlarda eğitim verileceği ve eğitimlerin kimler tarafından verileceğini merkez yönetimi belirliyor. Eğitimlerde görev alacak hocaların ücretlerini yönetim belirliyor. Merkezin çalışma ve hizmetleri web sitesinden yayınlanıyor. Reklam ve tanıtımları sosyal medya üzerinden yapılıyor. Yapılan eğitimler hem Ankara’da hemde şehir dışında yapılabilir.



Proje Ekibi İlk Çalışma Ziyaretini TOBB ETÜ’ye Yaptı

TOBB ETÜ SEM'de en çok talep edilen eğitimler şunlar; işletme yönetimi, dış ticaret eğitimi, insan kaynakları yönetimi, finansal yönetim, lojistik, satış ve pazarlama.

TOBB ETÜ SEM'in öne çıkan ayırt edici özellikleri şöyle sıralanabilir; ticari işletme mantığıyla çalışması, bürokrasinin olmaması, özerk olmaları, eğitmenlere ücret ödeme konusunda yasal zorunluluğun olmaması, eğitimleri şehir dışında da verebilmeleri.



Proje Ekibi İle Merkez Koordinatör Şebnem PEHLİVAN Toplantı Halinde

2.1.2. Ankara Üniversitesi Sürekli Eğitim Merkezi



Ankara Üniversitesi Sürekli Eğitim Merkezi

(Görüşülen Kişi: Uzman Elçin ÇİĞNER CENGİZ-Ankara Üniversitesi Sürekli Eğitim Merkezi Müdürü)

Ankara Üniversitesi Sürekli Eğitim Merkezi bağlı bulunduğu üniversitenin döner sermayesine bağlı olarak çalışıyor. Sürekli Eğitim Merkezi tüm iş ve işlemlerinde üniversite yönetimine karşı sorumlu. Merkezde 10 kişi çalışıyor.

Sürekli Eğitim Merkezinde verilen hizmetler üç başlıkta toplanabilir;

1-Eğitimler: Şahıslar, kamu kuruluşları ve özel teşebbüslerin istek ve taleplerine göre açılan eğitimlerdir. Eğitimler hem Ankara'da hemde şehir dışında yapılabilir.

2-Danışmanlık: Kamu kurum/kuruluşlarına ve özel sektöre araştırma, inceleme, raporlama ve danışmanlık yapılıyor.

3-Sınavlar: Kamu kurum ve kuruluşlarında ilk işe alınma ve görevde yükselme gibi sınavlar yapılıyor.

Sürekli Eğitim Merkezinin gelirinin büyük bir kısmını sınavlardan elde ediyor. Eğitmenlere ödenen ücretler eğitimin satış fiyatına ve hocalara göre değişkenlik gösteriyor. Eğit-



Proje Ekibi İle Merkez Müdürü Elçin Çiğner CENGİZ Toplantı Halinde

menler seçilirken alanlarında uzman insanlar tercih ediliyor. Eğitimler üniversitede veriliyor ve üniversitenin imkânları kullanılıyor. Üniversite yönetiminin değişmesiyle birlikte Sürekli Eğitim Merkezinin yönetimi ve işlevi değişebiliyor.

2.1.3.TMMOB Elektrik Mühendisleri Odası Ankara Şubesi Meslekiçi Sürekli Eğitim Merkezi(MİSEM)



**TMMOB
ELEKTRİK MÜHENDİSLERİ ODASI
ANKARA ŞUBESİ**

(Görüşülen Kişi: Emre METİN-Elektrik Mühendisleri Odası Ankara Şubesi ve Meslekiçi Sürekli Eğitim Merkezi Müdürü)

Elektrik Mühendisleri Odası Ankara Şubesi ve Meslekiçi Sürekli Eğitim Merkezi 2004 yılında kurulmuş. Türkiye genelinde odaya bağlı 14 şube var, bu şubelerin her birinde eğitimler için sınıflar oluşturulmuş ve eğitimler bu sınıflarda veriliyor. Bazı şubelerin teknik donanımları çok iyi ve çeşitli alanlarda eğitimler verilebiliyor. Verilen eğitimlerde uygulanan tüm müfredat ve eğitim materyalini genel merkez hazırlıyor. 200'de Farklı alanda Eğitimciler



Proje Ekibi İle MİSEM Müdürü Emre Metin Toplantı Halinde

odaya üye mühendislerden seçiliyor, çünkü piyasada çalışan mühendisler son gelişmeleri hem çok yakından takip ediyor hem de bilgilerini pratiğe dökabiliyorlar.

MİSEM Odaya üye olmayan mühendisler, sektörde faaliyet gösteren diğer kurum ve kuruluşlara eğitim vermiyor. MİSEM'in verdiği eğitimleri MİSEM dışında sektörde üretim yapan Arçelik, Alarko gibi bazı büyük işletmeler de veriyor. MİSEM

Logosu ve ismi TSE tarafından tescillendirilmiştir. Şimdiye kadar odaya üye 26.603 mühendis, toplam 1495 eğitimden geçirilmiştir. MİSEM'in GERSAN sanayi sitesinde 1000 m2 büyüklüğünde bir eğitim merkezi de bulunmaktadır.

Eğitimler sonunda kursiyerlere yetkilendirme ve katılım olmak üzere iki farklı belge veriliyor. Yetkilendirme belgesinin geçerliliği var, bu belgenin geçerliliği Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığının verdiği yetkiye dayanmaktadır. Her hangi bir geçerliliği olmayan katılım belgesi, eğitimlere katılan kursiyerlere verilmektedir. Eğitimler sonunda sınav yapılmakta ve sınavda başarılı olan üyelere belge verilmektedir.

2.1.4.Etimesgut Belediyesi Sürekli Eğitim ve Uygulama Merkezi (ETİSEM)



(Görüşülen Kişiler: Yrd.Doç.Dr.Oğuz POYRAZOĞLU-Etimesgut Belediyesi Sürekli Eğitim ve Uygulama Merkezi Koordinatörü ve Gazi Üniversitesi Teknoloji Fak.İmalat Müh. Öğretim Üyesi, Enver DEMİREL- Etimesgut Belediye Başkanı, Cihangir Burak KOYAK-Etimesgut Belediyesi Kültür ve Sosyal İşler Müdürü)

Etimesgut Belediyesi Sürekli Eğitim ve Uygulama Merkezi Milli Eğitim Bakanlığının yönetmelik ve esaslarına göre eğitim vermektedir. Etimesgut Belediyesi Başkanlığı ile Ankara Valiliği (İl Milli Eğitim Müdürlüğü) ve Gazi Üniversitesi (Ankara Meslek Yüksek Okulu Müdürlüğü)'nün 2011 yılında imzaladıkları protokol kapsamında Mesleki Gelişim ve Beceri Edindirme Kursları açılmıştır. Kurslarda verilen dersler ve içerikleri de MEB mevzuat hükümlerine uygun olarak belirlenmektedir. Kurs bitiminde verilen sertifikalar Milli Eğitim Bakanlığınca kabul ediliyor. ETİSEM bünyesinde Mesleki Gelişim ve Beceri Edindirme Kursları dışında çocuk merkezleri de açılmıştır. Merkez, sosyal medya ve internet sitesini eğitimlerinde çok aktif olarak kullanmaktadır.



Etimesgut Belediyesi Sürekli Eğitim ve Uygulama Merkezi
Ana Hizmet Binası

ETİSEM kurs merkezleri Tahsis ve Kiralama olmak üzere iki yöntemle belirlenmektedir. Tahsis yönteminde, ilçe sınırları içerisinde kamu ve özel kurumlarca ETİSEM'e bina tahsis edilmekte; kiralama yönteminde ise, kursun açılacağı bölgede, uygun bina tespit edilerek sahibinden rayiç bedel üzerinden kiralanmaktadır. Kurs binalarının tüm giderleri (donanım, elektrik, su, temizlik, ısınma vb.) ETİSEM yani Etimesgut Belediyesi tarafından karşılanmaktadır. ETİSEM'in faaliyetlerini devam ettirdiği beş farklı hizmet binası bulunmakta olup her hizmet binasının konsepti farklıdır.

ETİSEM 'in Etimesgutlulara sunduğu bütün hizmetler (Tüm branşlar, özel eğitimler, halk seminerleri, sergiler vb.) ücretsizdir. Kursu başarıyla tamamlayıp, branşın kredisini



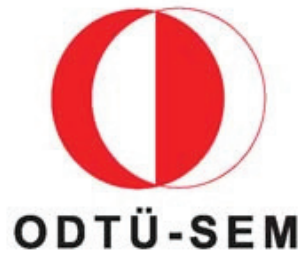
Yrd.Doç.Dr.Oğuz Poyrazoğlu ve Cihangir Burak
Proje Ekibine Kurs Merkezlerini Gezdiriyor

Edindirme Kurslarının genel başlıkları şu şekilde sıralanabilir; Bilişim Teknolojileri, Büro Yönetimi ve Sekreterlik, Çocuk Gelişimi ve Eğitimi, El Sanatları Teknolojisi, Giyim Üretim Teknolojisi, Grafik ve Fotoğraf, Güzellik ve Saç Bakım Hizmetleri, Kişisel Gelişim ve Eğitim, Müzik ve Gösteri Sanatları, MGS Halk Oyunları, Sanat ve Tasarım.

dolduran kursiyerlere, MEB onaylı Kurs Bitirme Belgesi verilmektedir. ETİSEM, yaygın eğitimin ilkeleriyle gerçekleştirilen bir yetişkin eğitimi organizasyonudur. Zorunlu ilköğretim yaşını tamamlamış her Etimesgut'lu ETİSEM kursiyeri olabilir. Buna göre ETİSEM 'de kursiyer alt yaş sınırı 17'dir. Üst yaş sınırı yoktur.

ETİSEM'de düzenlenen Mesleki Gelişim ve Beceri

2.1.5.ODTÜ Sürekli Eğitim Merkezi



(Görüşülen Kişi: Prof.Dr. Hüseyin VURAL- ODTÜ Sürekli Eğitim Merkezi Başkanı ve Türkiye Üniversiteler Sürekli Eğitim Merkezleri Konseyi Genel Sekreteri)

1991 yılında kurulmuş olan ODTÜ Sürekli Eğitim Merkezi aynı zamanda Türkiye'nin üniversiteler bünyesinde kurulan en eski sürekli eğitim merkezidir, 15 yıldır merkez'in başkanlığını Prof.Dr. Hüseyin VURAL yapmaktadır. Merkez döner sermaye yönetmeliğine tabi olduğu için ödeme ve harcamalarda sıkıntılar yaşanmaktadır.

Prof.Dr. Hüseyin VURAL aynı zamanda Türkiye Üniversite-ler Sürekli Eğitim Merkezleri(TÜ-SEM) Konseyi Genel Sekreteri görevini de yürütüyor. TÜSEM 2010 yılında kurulmuş bir konsey. Konseyinin temel amacı, Sürekli Eğitim Merkezlerinin mali ve bürokratik sorunlarının yetkili mer-ciler karşısında tek elden güçlü şekilde temsil edilerek çözömlen-mesini sağlamak, ortak proje öne-



Prof.Dr. Hüseyin VURAL Proje Ekibiyle Toplantı Halinde rilerinde bulunmak, ortak eğitimlerin düzenlenmesinde koordinasyon görevini üstlenmek ve merkezlerde düzenlenen tüm eğitim programları için akreditasyon, değerlendirme, belgelen-dirme ve bilgilendirme çalışmaları yaparak Sürekli Eğitim Merkezlerinin daha aktif, daha yaygın ve daha kaliteli eğitim veren kurumlar haline getirilmesini sağlamak ve ulusal-ulusla-rarası kurum ve kuruluşlarla işbirliği yapmaktır.



- Adıyaman Üniversitesi
- Ankara Üniversitesi
- Afyon Kocatepe Üniversitesi
- Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi
- Atatürk Üniversitesi
- Bahçeşehir Üniversitesi
- Balıkesir Üniversitesi
- Bartin Üniversitesi
- Boğaziçi Üniversitesi
- Celal Bayar Üniversitesi
- Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
- Çankırı Karatekin Üniversitesi
- Doğuş Üniversitesi
- Dokuz Eylül Üniversitesi
- Dumlupınar Üniversitesi
- Ege Üniversitesi
- Eskişehir Osmangazi Üniversitesi
- Fatih Üniversitesi
- Fatih Sultan Mehmet Vakıf Üniversitesi
- Gazi Üniversitesi

- Gaziosmanpaşa Üniversitesi
- Gediz Üniversitesi
- Gümüşhane Üniversitesi
- Hacettepe Üniversitesi
- Hakkari Üniversitesi
- Harran Üniversitesi
- Hitit Üniversitesi
- İnönü Üniversitesi
- İstanbul Arel Üniversitesi
- İstanbul Aydın Üniversitesi
- İstanbul Kemerburgaz Üniversitesi
- İstanbul Teknik Üniversitesi
- İstanbul Ticaret Üniversitesi
- İzmir Yüksek Teknoloji Enstitüsü
- Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi
- Karabük Üniversitesi
- Karadeniz Teknik Üniversitesi
- Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi
- Kırıkkale Üniversitesi
- Kırklareli Üniversitesi
- Kilis 7 Aralık Üniversitesi

- KKTC Doğu Akdeniz Üniversitesi
- Kocaeli Üniversitesi
- Marmara Üniversitesi
- Melikşah Üniversitesi
- Mersin Üniversitesi
- Mevlana Üniversitesi
- Mustafa Kemal Üniversitesi
- Nevşehir Üniversitesi
- Niğde Üniversitesi
- Ondokuz Mayıs Üniversitesi
- Orta Doğu Teknik Üniversitesi
- Pamukkale Üniversitesi
- Süleyman Demirel Üniversitesi
- Süleyman Şah Üniversitesi
- TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi
- Turgut Özal Üniversitesi
- Yaşar Üniversitesi
- Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
- Yıldız Teknik Üniversitesi
- Zirve Üniversitesi

2.1.6.Gazi Üniversitesi Sürekli Eğitim Uygulama Araştırma Merkezi



Proje Ekibi Gazi Üniversitesi Sürekli Eğitim Uygulama Araştırma Merkezinde

(Görüşülen Kişi: Doç.Dr.Hüdayim BAŞAK-Gazi Üniversitesi Sürekli Eğitim Uygulama Araştırma Merkezi Müdür Yardımcısı ve Gazi Üniversitesi Teknoloji Fak.İmalat Müh. Öğretim Üyesi)

Gazi Üniversitesi Sürekli Eğitim Uygulama Araştırma Merkezi eğitimler ve sınavlar olmak üzere iki alanda faaliyet gösteriyor. Eğitimler genellikle kamu kurum ve kuruluşlarının istedikleri eğitimlerden oluşuyor. Merkezin gelirinin %

80-90'ı yapılan sınavlardan oluşuyor. Merkez devlet üniversitesine bağlı olduğu için döner sermayeyle işletiliyor bundan dolayı ödeme ve harcamalarda sıkıntılar yaşıyor ve özel sektörle rekabet edemiyor.

Ankara Büyükşehir Belediyesi BELTEK Teknik Eğitim Kurslarını Gazi Üniversitesi Sürekli Eğitim Uygulama Araştırma Merkeziyle işbirliği yaparak düzenliyor. Bu kapsamda verilen kurslarda kursiyerlerden her hangi bir ücret talep edilmiyor. BELTEK kapsamında verilen tüm kursların giderini ve öğretmenlerin ücretlerini Ankara Büyükşehir Belediyesi karşılıyor. BELTEK'te verilen tüm sertifikalar MEB onaylı ve geçerliliği olan sertifikalardır.

2.2.Bursa'daki Uygulama Örnekleri

2.2.1. Bursa Elektronikçiler Odası

(Görüşülen Kişiler: Talat DEMİRCAN-Bursa Elektronikçiler Odası Başkanı, Gülbin OKUR-Bursa Esnaf ve Sanatkarlar Odaları Birliği Eğitim Merkezi Müdürü)

Türkiye de ilk kurulan hayat boyu öğrenme merkezi Bursa Esnaf ve Sanatkarlar Odaları Birliğinin Eğitim Merkezidir. Bursa Elektronikçiler Odası ve Bursa Tuhafiyeciler ve Benzerleri Odası tüm eğitimlerde ve projelerde Bursa Esnaf ve Sanatkarlar Odaları Birliğinin Eğitim Merkezini kullanmaktadır. Merkez projelerle finanse edilmiş ve 2002 yılında kurulmuştur. Şimdiye kadar Dünya Bankası, Avrupa Birliği, İş-Kur ve Kalkınma Ajansı fonlarından birçok proje finanse edilerek yürütülmüştür. 12.000 m² alana sahip merkez farklı eğitimlerin verilebil ildiği, derslik, atölye vb birçok işlevsel mekana sahiptir.



Bursa Esnaf ve Sanatkarlar Odaları Birliği Eğitim Merkezinden Kesitler

2.2.2.Bursa Tuhafiyeciler ve Benzerleri Odası

(Görüşülen Kişiler: Nedim ÖZBALABAN-Bursa Tuhafiyeciler ve Benzerleri Odası Başkanı, Arif TAK-Bursa Esnaf ve Sanatkarlar Odaları Birliği Başkanı)



Bursa Esnaf ve Sanatkarlar Odaları Birliği Eğitim Merkezinden Kesitler

Bursa Elektronikçiler Odası ve Bursa Tuhafiyeciler ve Benzerleri Odası'nın verdiği eğitimler meslek içi ve meslek kazandırma kurslarından oluşuyor. Eğitimciler genellikle alaylılardan yani üyelerden seçiliyor. Üniversite sanayiden çok uzak olduğundan ortak çalışmalar ve iş birliği yapamıyorlar. Kurslarda Milli Eğitim Müdürlüğü (Halk Eğitim Merkezi Müdürlüğü) ile işbirliği yaparak kursiyerlere sertifika veriliyor. Şimdiye kadar 30 farklı eğitim vermiş olan Merkez, Bursa genelinde üç ayrı ilçede kendi binalarında hizmet vermektedir. Bursa Esnaf ve Sanatkarlar Odalarına bağlı 12 oda bu kurs merkezlerini kullanıyor. Düzenlenen kurslarda meslek öğretilmesiyle birlikte göçle gelen kursiyerlerin şehir hayatına adaptasyonları da sağlanıyor.



Birlik ve Oda Başkanları Sayın Arif TAK, Talat DEMİRCAN ve Nedim ÖZBALABAN'a proje ekibince plaket takdim ediliyor.

2.3.İstanbul'daki Uygulama Örnekleri

2.3.1.İstanbul Büyükşehir Belediyesi Sanat ve Mesleki Eğitim Kursları(İSMEK)



(Görüşülen Kişiler: Mehmet DOĞAN-İstanbul Büyükşehir Belediyesi Eğitim Müdürü, Güven ÇALIŞKAN-İSMEK Genel Koordinatörü, Cahit AL-Projeler Koordinatörü)

İstanbul Büyükşehir Belediyesi Sanat ve Meslek Eğitimi Kursları İSMEK, "örgün eğitim sistemi dışında planlı, programlı ve sistemli olarak yürütülen bir eğitim şekli" olarak tanımlanan "yaygın eğitimin ilkeleriyle gerçekleştirilen bir yetişkin eğitimi organizasyonu"dur. İstanbul Büyükşehir Belediye Başkanlığı İnsan Kaynakları ve Eğitim Daire Başkanlığı, Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı olarak İstanbullulara ücretsiz eğitim hizmeti vermektedir. 228 kurs merkezinde 29 alan ve 250 branşta verilen eğitimlerin tamamı ücretsizdir. Zorunlu ilköğretim yaşını tamamlamış her İstanbullu İSMEK kursiyeri olabilmektedir. Buna göre İSMEK'te kursiyer alt yaş sınırı 16'dır. Üst yaş sınırı ise yoktur. Kayıtlar her yıl Eylül ayında yapılmakta; dersler Ekim'de başlamaktadır. Haziran ayında ise eğitim dönemi sona ermektedir.

MEB'nın belirlediği kurallar çerçevesinde 3,5 aydan 10 aya kadar süren eğitimlerin yanı sıra bazı branşlarda tekâmül kursları verilmektedir. Kurs bitiminde Milli Eğitim Bakanlığı onaylı sertifika verilmektedir. İSMEK sertifikası Milli Eğitim Bakanlığı tarafından onaylı olduğu için geçerliliğe sahiptir.

İSMEK, 2005-2006 eğitim döneminde bir ilke imza atmış ve 2 yıllık akademik seviyede özel eğitim programlarına başlamıştır. İSMEK'te Müzik ve Türk İslam Sanatları

olmak üzere iki ana alanda, branşlarında akademik kariyer ve isim sahibi uzman usta öğretmenler tarafından 2 yıl süreli eğitimler verilmektedir.

İSMEK, kursiyerlerinin ürünlerini satmasına yardımcı olmak amacıyla Ekim 2003'te Galata Satış Merkezi'ni hizmete açmıştır. Ürünlerini satmak isteyen kursiyerler, ürünleriyle birlikte satış merkezine gelerek satış görevlilerine ürünlerini teslim edebiliyorlar. Karşılıklı imzalanan "ürün teslim tutanağının bir nüshası kursiyerde, diğer nüshası satış görevlisinde



Sayın Mehmet DOĞAN, Güven ÇALIŞKAN ve Cahit AL Proje Ekibine İSMEK'le Sunum Yapıyorlar



Proje Ekibince Ziyaret Edilen İSMEK Çukurbostan Kurs Merkezinden Kesitler

kalmaktadır. Böylece ürünler güvence altına alınmaktadır. Satış Merkezlerinden yalnızca, halen İSMEK'te eğitim alan veya önceki dönemlerde İSMEK'te eğitim almış kursiyerler faydalanabilmektedir.

Dünya genelinde yetişkin eğitiminin profili, toplumlara ve katmanlarına göre hayli çeşitlilik göstermektedir. Ülkemizdeki en yaygın yetişkin eğitimi kurumu olan İSMEK'in hedef kitlesi de oldukça zengin bir çeşitliliğe sahiptir. İSMEK'in kursiyerleri arasında; ev kadınları, genç kızlar ve erkekler, işsizler, halen bir işte çalışanlar, okuma yazma bilmeyenler, özürllüler, mahkûmlar, yaşlılar, emekliler v.b. toplumun her kesiminden insanlar bulunmaktadır. Örgün eğitimin herhangi bir kademesinden ayrılmış kursiyerlerin yanında bu kurumlardaki

eğitimlerini en üst düzeyde tamamlamış olanlar da İSMEK eğitimlerini tercih edebilmektedir. İSMEK'in diğer faaliyetleri şu şekilde sıralanabilir; Sergiler, yardımlaşmalar, seminerler, kursiyer ürünlerinin satışı, sosyal ve kültürel etkinlikler, sempozyumlar, defileler, kursiyerlerin işgücü piyasasına yönlendirilmesi, yurt içi ve yurt dışı fuarlara katılım ve yayınlar.

İSMEK'in tüm giderlerini İstanbul Büyükşehir Belediyesi karşılamakta olup 3500 civarında çalışanı bulunmaktadır. İSMEK'le ilgili tüm bilgilere <http://ismek.ibb.gov.tr> internet sitesinden ulaşılabilir.

İSMEK Ülkemizde birçok ilde belediyeler, hastaneler, STK'lar, kurum ve kuruluşlarda ortak projeler ve çalışmalar yürütmektedir. İSMEK aynı zamanda Avrupa, Asya, Afrika ve Amerika kıtasında bulunun birçok ülke ile ortak projeler ve çalışmalar yürütmekte, bilgi ve deneyimlerini farklı platformlarda paylaşmaktadır.

2.3.2.Kadir Has Üniversitesi Yaşam Boyu Eğitim Uygulama ve Araştırma Merkezi



(Görüşülen Kişi: Serdar DİNLER-Kadir Has Üniversitesi Yaşam Boyu Eğitim Uygulama ve Araştırma Merkezi Müdürü)

Kadir Has Üniversitesi Yaşam Boyu Eğitim Uygulama ve Araştırma Merkezi şahıslara ve firmalara hizmet sunan bir merkezdir. Merkezin toplam iki çalışanı vardır.

Merkez, AFAD, İş-Kur gibi birçok farklı kurum ve kuruluşla proje eksenli çalışmalar yapıyor ve kurslar düzenliyor. Merkez açmayı planladığı eğitimleri, arama motorlarında en çok tıklanan konuları/başlıkları tespit ederek belirleyip kursları ona göre açmaktadır. Türkiye



ye komşu ülkelerin dilleri, fütürizm, e-ticaret gibi farklı kurs ve eğitimler düzenleyen Merkez, şimdiye kadar 42 farklı kurs açmıştır. Eğitimci seçilirken alanlarında yetkin kişiler tercih ediliyor.

Proje Ekibince Ziyaret Edilen Yaşam Boyu Eğitim Uygulama ve Araştırma Merkezinden Kesitler

2.3.3. Mutfak Sanatları Akademisi



(Görüşülen Kişi: Gülşen TARAKÇI-Mutfak Sanatları Akademisi Müdürü)

2004 yılında kurulan Mutfak Sanatları Akademisi (MSA), Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı bir özel okul olmasının yanı sıra dünyanın en büyük akreditasyon kurumlarının başında gelen İngiltere kökenli City & Guilds tarafından onaylı bir okuldur. MSA eğitim merkezinde, profesyonel aşçılık ve profesyonel pasta-ekmekçilik eğitim mutfakları, uygulamalı barmenlik ve miksoloji sınıfı, mutfak severlere yönelik etkinlikler için tasarlanmış mutfak, seminer odaları ve mutfak oditoryumu bulunmaktadır. MSA bünyesinde aynı zamanda yeme-içme konulu uzmanlık ve nadir eserler kütüphanesi ve yiyecek - içecek tarihi konusunda özel bir koleksiyona sahip müzesi, ar-ge çalışmalarının yürütüldüğü mutfak laboratuvarı ve okulun mutfak ismiyle restoranı da yer alıyor.



Proje Ekibince Ziyaret Edilen Mutfak Sanatları Akademisinden Kesitler

2.3.4. Müstakil Sanayici ve İşadamları Derneği

(Görüşülen Kişi: Selçuk MUTLU- Müstakil Sanayici ve İşadamları Derneği Genel Sekreter Yardımcısı)

Müstakil Sanayici ve İşadamları Derneği 1990 yılında İstanbul'da kurulan bir işadam



ları derneğidir. Kişilerin ve kurumların, ülkemizin ve toplumumuzun, bölgemizin ve dünyanın sosyal ve kültürel, siyasal ve ekonomik, bilimsel ve teknolojik kalkınmasına katkıda bulunmak amacıyla oluşturulan bir gelişim, diyalog, işbirliği ve güç birliği platformudur. Türkiye genelinde 35 şube ve 14 temsilcilik sayısı ile MÜSİAD; 49 farklı ülkede yaklaşık 129 irtibat noktasıyla 6.500'den fazla üyeyi bünyesinde bulunduran, GSMH'nın %15'ini karşılayan, ihracata yaklaşık 17 milyar dolar katkı ve yaklaşık 1.200.000 kişiye istihdam sağlayan, yıllık ortalama 5 milyar dolara yakın yatırım yapan 15.000'den fazla işletmeyi temsil eden, iş dünyasına olduğu kadar toplumun diğer kesimleri için de örnek bir eğitim, rehberlik, danışmanlık merkezi haline gelen, uygulama ve çalışmalarını profesyonel düşünce zeminine oturtan güçlü bir sivil toplum kuruluşudur.



Yurt içi çalışma ziyareti kapsamında proje ekibi son olarak MÜSİAD genel merkezini ziyaret ederek proje hakkında bilgi vermiş ve şimdiye kadar MÜSİAD'ın yürüttüğü benzer projeler hakkında görüş alış verişinde bulunulmuştur.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

AVRUPA'DAKİ YAŞAM BOYU EĞİTİM UYGULAMA ÖRNEKLERİ



Proje kapsamında Avusturya ve İsviçre ülkelerinin hayat boyu öğrenme, mesleki eğitim ve danışmanlık konularında model ve sistem uygulamalarını yerinde görmek için 21 – 28 Nisan 2013 tarihleri arasında bu ülkelere bir çalışma ziyareti gerçekleştirilmiştir. Çalışma ziyareti beklentilerin çok üstünde bir deneyim paylaşımı ile sona ermiştir. Avrupa ülkelerine bu alanlarda sistem pazarlayan Linz ve Zürich'in mesleki eğitim kurumlarındaki uygulamaların TRB2 Bölgesin'de kurulması amaçlanan merkezin modelini oluşturmada ciddi katkıları sağlayacağı düşünülmektedir.



3.1. Avusturya Örnekleri

3.1.1. Institut Interkulturelle Pädagogik (Kültürlerarası Eğitim Enstitüsü)

(Görüşülen Kişiler: Dr.Selçuk HERGÜVENÇ, Prof.Dr.Siegfried FRIED - Enstitü Yöneticileri)

Kültürlerarası Eğitim Enstitüsü (Institut Interkulturelle Pädagogik, IIP), 30 yıllık deneyime sahip bir kurumdur. Kültürlerarası Eğitim Enstitüsü yetkilileri aynı zamanda yukarı Avusturya hükümetinin eğitim danışmanlığını da yapmaktadır. Yapılan çalışmalar ve projelerin finansmanı hem Avusturya'daki ilgili kurumlardan hem de AB'nin ilgili kaynaklarından sağlanmaktadır. Kültürlerarası Eğitim Ens



Dr.Selçuk HERGÜVENÇ ve Prof.Dr.Siegfried FRIED ile toplantı anı

titüsü Türkiye de birçok kurum, kuruluş ve üniversiteyle işbirliği yapmış ve projeler yürütmüştür, İZEV (İstanbul Zihin Engelliler için Eğitim ve Dayanışma Vakfı) ile ortaklaşa yürüttükleri zihinsel engellilerin meslek edinmeleri projesi bunlardan biridir. Enstitü merkezinde 9 kişi tam zamanlı olarak, 129 kişide yarım zamanlı olarak farklı kurslarda eğitici olarak çalışmaktadır. Kültürlerarası Eğitim Enstitüsü bağımsız bir kuruluş olup 25-26 yerel kuruluşla çalışmaktadır.



Dr.Selçuk HERGÜVENÇ ve Prof.Dr.Siegfried FRIED'e plaket ve hediye sunumu

Kültürlerarası Eğitim Enstitüsü şu alanlarda eğitimler yapmaktadır;

- Avusturya'ya göç ile gelen göçmenlere rehabilitasyon,
- Meslek edindirme,
- Almanca dil eğitimi ve çok dilliliğe entegrasyon,
- Erken çocukluk ve çocuk yuvalarına eğitimler,
- Ortaokul ve lise sonrası öğrencilerine okul sonrası zamanlarda ödevlerine yardım ve yönlendirilme,
- Engellilere yönelik eğitimler,
- Anne, baba ve çocuklara yönelik aile eğitimleri.

3.1.2.İşçilerin Mesleki Eğitim Enstitüsü Üst Mesleki Eğitim ve Öğretim Vakfı (BFI)

(Görüşülen Kişiler: Andrea Jabornik – BFI Yöneticisi ve BFI Birim Sorumluları)

İşçilerin Mesleki Eğitim Enstitüsü Üst Mesleki Eğitim ve Öğretim Vakfı (BFI)1959 yılında kurulmuştur. BFI kurulduktan sonra Avusturya'da yetişkinler için en büyük eğitim kurumlarından biri haline gelmiştir. Linz BFI 1966 yılında faaliyetlerine başlamıştır. Bu tarihten üç yıl sonra 1969'da İstihdam Teşvik Kanunu'nun (AMFG) yürürlüğe girmesi ile Mesleki Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezi (BBRZ) kurulması ve bakımı için mütevellî heyeti kurulmuştur. BBRZ Kurumu yasal olarak faaliyetlerine 1975'de başlamış ve Avusturya'nın diğer eyaletlerine yayılmıştır. 2004 Yılına gelindiğinde ise kar amacı gütmeyen kuruluş FAB (Çalışma ve İstihdam Teşvik Derneği) Avusturya faaliyet göstermeye başlamıştır.

BFI Avusturya'da işçiler için ikinci eğitiminde ve mesleki yeterlilikte hizmet sunan en büyük eğitim kurumudur. BFI mesleki ve sosyal olanaklarının geliştirilmesi ve kullanımı gibi konularda çalışma çağındaki birçok kişiye destek vermektedir. İşsiz insanlar için işsizliğin

yarattığı travmalar için tedavi uygulamaları, meslek danışmanlığı, mesleki eğitim, koçluk v.b. destekleri EN ISO 9001:2008 standart sertifikası ile yüksek bir kalite standardında vermektedir. Verilen bu hizmetler hem hızlı teknolojik gelişmelere açık, hem de piyasaların gereksinimlerini karşılayacak şekilde uluslararası standartlara (BFI CERT) göre düzenlenmektedir.



Andrea Jabornik sunum yapıyor

BFI finansmanı Avusturya devletinin sosyal yardımlar için ayırdığı bütçeden, danışmanlık hizmetini işverenlerden ve ilgili bakanlıklardan karşılanmaktadır. Ayrıca kurum bünyesinde KAZA adında bir vakıf bulunmaktadır, şirketlerin sosyal sorumluluk kapsamında destekleri bu vakıf üzerinden merkezin finansmanı için kullanılmaktadır. BFI aynı zamanda meslek öğrenmek isteyen gönüllülere ücret karşılığı eğitimler vermektedir.

Avusturya da 9 eyalette işverenler AMS Arbeitsmarktservice Österreich (Avusturya İstihdam Hizmeti Kurumu) aracılığıyla her yıl toplanarak istihdam ihtiyaçlarını BFI'ye sunmakta ve BFI bünyesine katacağı kişileri ve vereceği eğitimleri bu şekilde belirlemektedir.

BFI bünyesinde başlıca şu eğitim ve hizmetler sunulmaktadır; işletme ve yönetim, bilgi teknolojileri, koçluk, ikinci şans, teknoloji ve lojistik, uzaktan eğitim, avrupa dilleri, sosyal bakım ve sağlık eğitimleri. Bu eğitimlerde sınıflar en fazla 18 kişiden oluşmaktadır. Eğitime alınacak kişiler eğitime alınmadan önce becerileri ve nitelikleri bakımından içinde pedagog, sosyolog, iş uzmanlarından oluşan bir heyet marifetiyle bir teste/görüşmeye tabi tutulmaktadır. Bu görüşme veya test sonucunda kişinin hangi eğitime uygun olduğu belirlenmektedir. Ayrıca bu görüşmelerin sonucunda eğitimlerin süresi 3-6 veya 9 olmaktadır. Eğitimler sonucunda katılımcılar bir sınava tabi tutulmakta ve AB ülkelerinde geçerli akredite bir sertifika almaktadırlar. Sertifikayı alanların işe yerleştirilmesi konusunda kurumun networ-



Andrea Jabornik İle Toplantı Anı

ku kullanılarak işe yerleştirilmektedir veya stajyer olarak çalıştırılması sağlanmaktadır. 2012 yılında 800'e yakın kişiye eğitim verilmiş, bunlardan yaklaşık 400'ü eğitimleri tamamlamış ve %70'i işe yerleştirilmiştir.

Kurum ayrıca firmalara hangi alanda istihdam ihtiyacı olduğu konusunda danışmanlık hizmeti vermektedir.

3.1.3. Produktionsschule Leonding (Leonding Üretim Okulu)

(Görüşülen Kişi: Şebnem ERTİ - Okul Yöneticisi)

Leonding Üretim Okulu, BFI'ye bağlı özerk bir okuldur. Leonding Üretim Okulunda 15-25 yaş arası işsiz gençlere mesleki eğitim kursları verilmekte ve topluma rehabilitasyon-



Leonding Üretim Okul yöneticisi Şebnem ERTİ ile proje ekibinin Leonding Üretim Okulunda çektiği resim

ları sağlanmaktadır. Okulda beş farklı alanda mesleki eğitim yapılmaktadır. Bu alanlar; marangozluk, metal işlemeciliği, yiyecek/içecek hizmetleri ve bilgisayar/ bilgi teknolojileri alanlarıdır. Bu bölümlerde üretilen ürünler satılmakta ve kuruma gelir elde edilmektedir. Okul yukarıda sayılan alanlarda dışarıya hizmet sağlayarak hem istihdam sağlamakta, aynı zamanda işbaşı eğitimlerle

meslek edindirme işlevi yürütmektedir. Okulda yaklaşık 40 kişi istihdam edilmektedir. Finansmanın önemli bir kısmı eyalet yönetimlerinden ve ilgili kurumlardan hibe olarak sağlanmaktadır. Burada çalışanlar aynı zamanda meslek edinmenin yanı sıra ücret almaktadırlar. Okulda bölüm eğitmeni ve sorumluları dışında iki psikolog da çalışmaktadır. Mesleki eğitim atölyelerinde çalışma ortamı, makinelerin dizaynı ve yerleşimi gibi her unsur insan eksenli düşünülmüş.



3.1.4. Berufliches Bildungs Und Rehabilitationszentrum(BBRZ) Mesleki Eğitim Ve Rehabilitasyon Merkezi

(Görüşülen Kişiler: Andrea Jabornik – BBRZ Yöneticisi ve BBRZ Birim Sorumluları)

BBRZ Linz mesleki eğitim, mesleki rehabilitasyon ve entegrasyonla ilgili eğitimler vermekte ve bu alanında model projeler geliştirmektedir. BBRZ ilk kurulduğunda Almanya'daki ilgili kuruluşları örnek olarak almıştır.

Mesleki Eğitim



Mesleki Rehabilitasyon



Profesyonel entegrasyon



BBRZ Linz'e bağlı olarak 2003 yılında bir dernek kurulmuştur. Kurulan bu derneğin hedef grubunda engelli gençler ve hasta insanlar bulunmaktadır. Yürüttüğü faaliyetleri kar amacı gütmeyen gerçekleştirmektedir. Büyük ölçüde engelliler veya özel sorunları olan (meslek hastalığı) insanları iş hayatına entegre etme ya da işyerinde bir sakatlığın ortaya çıkmasını önlemek için rehabilitasyon hizmeti vermektedir.

BBRZ Linz 1975 yılında kurulmuş olup aşağıda belirtilen dört birimden oluşmaktadır:

1. BBRZ REHA GMBH
2. BBRZ MED
3. BBRZ Österreich
4. Jugend am Werk GmbH

BBRZ REHA GMBH: Bilgi, eğitim ve önleme araçlarını kullanarak işgücü piyasasına engellileri entegre etmek. İlgili kişi ve grupların mesleki ve/veya sosyal durumunun iyileştirilmesi için önlemler almak. Engelliler için tasarım ve personel geliştirme programlarının uygulanması sağlamak. Mesleki rehabilitasyon mezunları için kurumlar ile işbirliği yaparak istihdam olanaklarının artırılmasına olanak sağlamak. Engelli ve yaşlılar için danışmanlık yapmak. Engelliler için eğitim ve işbirliği modellerinin geliştirilmesi ve uygulanmasını sağlamak. Dezavantajlı kişiler/gruplar için uygun yardım olanaklarının geliştirmesine yönelik planlama yapmak.

BBRZ MED: Avusturya'da akıl hastalığı olan kişiler için ayakta rehabilitasyon hizmeti sunmaktadır. Bu merkez sosyal ve mesleki hayata hızlı bir dönüş sağlayacak tedavi ve rehabilitasyon edici faaliyetleri sürdürmektedir.

3.1.5. BFI Malerwerkstatt – BFI Resim ve Boyacılık Mesleki Eğitim Atölyesi

(Görüşülen Kişiler: Reinhard Czepl – Atölye yöneticisi ve atölye öğretmenleri)

BFI'ye bağlı olarak faaliyet gösteren resim ve boyacılık mesleki eğitim atölyesinde bir atölye yöneticisi ve üç eğitmen görev yapmaktadır. Bu atölye ye farklı yaş gruplarından Avusturya'ya göçmen olarak gelenler kabul ediliyor. Mesleki kursa başlamadan önce göçmen kursiyerlere Almanca öğretiliyor. Almanca öğrendikten sonra kursiyerler bu merkezde üç yıl süren boyacılık ve resim eğitimine alınıyor. Bu sürenin sonunda bağımsız bir kuruluş tarafından yapılan sınavı geçen kursiyerlere boyacılık sertifikası veriliyor ve kursiyer bu sertifikayla her yerde iş bulabiliyor. Bu eğitim sürecinde kursiyer aynı zamanda topluma entegre de oluyor. Atölye alanla ilgili tüm donanımlara sahip ve çok düzenli, öğretmenler alanlarına hakimler ve disiplinli eğitim hemen göze çarpıyor.



Proje ekibinin kursiyer ve öğretmenlerle atölyede çektikleri bir resim



Kursiyerin atölyede çalıştıklarını gösteren bir resim

3.1.6. Für Neue Wege Am Arbeitsmarkt(FAB) - Çalışma ve İstihdam Teşvik Derneği

(Görüşülen Kişiler: Hans Wenzl – FAB yöneticilerinden ve FAB bölüm sorumluları)

FAB sosyal ve/veya fiziksel engelli insanların iş entegrasyonu alanında faaliyet göstermektedir. FAB iş arayanlara, eğitim, denetim, istihdam projeleri, iş temelleri, personel işe alma ve yerleştirme gibi danışmanlık desteği ile başarılı bir profesyonel entegrasyon için gerekli önkoşulları sağlamaktadır. İşgücü piyasasında sağlam bir yer kazanma sürecinde özel sorunları olan insanlara yardımcı olmaktadır.



FAB Linz merkez yerleşkesi

Hali hazırda 750 kişi çalışmaktadır bunlardan 250

kurum çalışanı 250'si engelli 250 kişi ise işini kaybetmiş, işsiz kişilerden oluşmaktadır ve işsiz kalanlar iş buluncaya kadar en az bir sene burada istihdam edilmektedir. Bu bir sene zarfında ücretlerini işsizlik fonundan almaktadırlar. Kurum bir yandan iş imkanı sağlarken, öte yandan iş temelli istihdam projeleri ile piyasaya hizmet vermektedir. Söz konusu hizmetleri kurumun yerleşkesindeki yer alan iş atölyelerinde sağlamaktadır. Bu haliyle kurum değişik alanlarda hizmet üreten bir fabrika gibi çalışmaktadır. FAB'ın merkez yerleşkesi engelliler ve özürllüer düşünülerek özel olarak inşa edilmiştir.

FAB'ın piyasaya hizmet sunduğu alanların en önemlileri aşağıda sıralanmıştır;

- İnşaat
- Bahçe
- Mobilya ve marangozluk
- Reklam ve tasarım
- Matbaa
- Ambalajlama
- Çamaşırhane
- Bilgisayar v.d.

Kurum 2012 yılında yukarıdaki hizmet alanlarında piyasaya verdiği hizmetler mukabili 88 Milyon Avro'luk ciro yapmıştır. Kurum bu ciroyu; Avusturya İş ve İşçi Bulma Kurumu, Eyalet Hükümetleri (9 eyalet) %50'si hibe şeklinde, firmalara sunduğu hizmet karşılığında ve Avrupa Birliği Sosyal Uyum Fonu kaynaklarını kullanarak temin etmiştir.



FAB Linz ambalajlama bölümü

Kurumda iş disiplini çok önemlidir ve büyük bir titizlikte herkes bu disipline uymaktadır. Bu durum kuruma saygınlık kazandırmıştır. Örneğin Nestle'nin Avusturya ya sunduğu ürünlerin paketlemesi bu kurumun engelli kişilerinin çalıştığı atölyede gerçekleştirilmektedir.

Kurumda entegrasyon ve uyum eğitimleri verilmektedir. Bu faaliyetin odak hedef gurubu alkolik veya madde bağımlıdır. Merkezde rehabilitasyona tabi tutulan alkolik veya madde bağımlıları farklı atölyelerde danışmanlar nezaretinde benzer uygulamalarla istihdam edilmekte ve topluma kazandırılmaktadırlar.



FAB merkez binasında engelliler için bir çok ayrıntı düşünülmüş. Her renk farklı engeli/özürü olan kişiler için yol göstermektedir.

3.2.İsviçre Örnekleri

3.2.1.Laufbahnzentrum Stadt Zurich (Zürich Kariyer Merkezi)

(Görüşülen Kişiler: Edi SCHERRER – Merkezin yöneticisi)

Zürich Kariyer Merkezi gençler ve yetişkinler için kariyer planlaması, yabancılar için dil eğitimi, mesleki ve ileri eğitime yönlendirme yapmanın yanı sıra Laufbahnzentrum ayrıca iş aramalarına da yardımcı olmaktadır.

Merkezde İsviçre'ye ait 4000'den fazla meslekle ilgili veri tabanı bulunmaktadır. Bu veri tabanının temel meslekler, mesleki



uzmanlık, eğitim uzmanları ve üniversite meslekleri başlığı altında sıralanmaktadır. Merkezde çalışan 15 kişinin tek işi mesleklerin müfredatlarını güncellemektir. Programlar kanunlaştırılırken üç kişiden oluşan ekip tarafından onaylanması gerekiyor, bu ekip profesyoneller, özel kuruluşlar ve hükümetin atadığı kişilerden oluşuyor. Her yıl 5500 adet mesleki kariyer eğitimi verilmektedir. Yılda bu merkeze mesleki eğitim rehberliği için ortalama 20.000 kişi

gelmektedir. Meslek odalarına bağlı olarak çalışan sistemden yetişkinler belli bir ücret karşılığı yararlanmaktadırlar. Eğitim programlamasını özel bir grup yapmaktadır. Aynı zamanda bir eğitim programcısı bu merkezde görev yapmaktadır. Belirli bir heyet tarafından belirlenen 22 meslek grubu üzerinden danışmanlık yapılmaktadır. Bu meslek grupları şöyle sıralanabilir; 1- Ziraat ve tarım 2- Gıda 3- Konaklama 4- Tekstil 5- Güzelli ve spor 6- Tasarım ve sanat 7- Matbaa 8- İnşaat 9-Yapı 10-Ahşap işi 11-Demiryolu 12-Elektrik 13-Metal ve makine 14-Kimya ve fizik 15-Planlama ve tasarım 16-Satış 17-İş ve yönetim 18-Ulaştırma ve lojistik



Kariyer Merkezi On-line Başvuru Birimi

Merkez finansmanı hükümetten, kursiyerlerden ve vergilerden sağlamaktadır. Sadece kariyer merkezinden maaş alan bir akademisyen üniversiteyle kariyer merkezi arasında irtibat sağlamakta, kursiyerlere üniversitede staj yapma imkânı sunmaktadır.

Kariyer merkezine başvuran öğrencilerin öncelikle aileleri çağırılıyor, aileden çocukla ilgili ayrıntılı bilgi alınıyor ve ona göre mesleki eğitime yönlendiriliyor. Merkez aynı zamanda özel

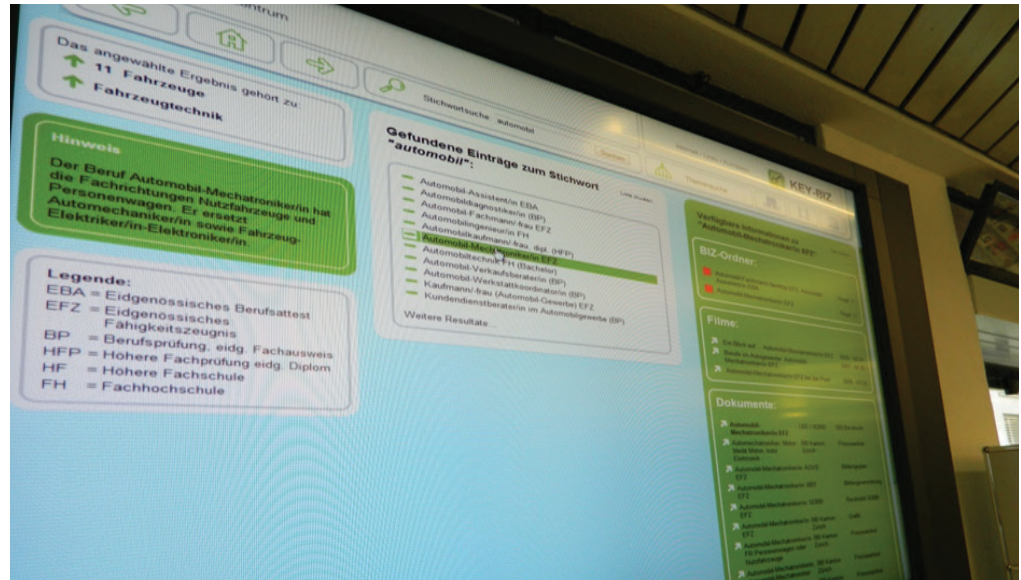


Kariyer Merkezi Toplantı Anı

okullara rehberlik hizmeti sunmaktadır. İsviçre’de mecburi eğitim 10 yıl sürüyor, kariyer merkezi öğrencileri mesleki yönlendirme yapmak için 9.sınıfın ikinci yarısından itibaren eğitimlere başlıyor.



Kariyer Merkezi Meslek Tanıtım Rehberleri



Kariyer Merkezi On-line Büyük Ekran Meslek Tanıtım

3.2.2. Schweizerisches Arbeiterhilfswerk(SAH)-İsviçre İş Yardımı Kuruluşu

(Görüşülen Kişiler: Kurulun Yöneticileri)

İsviçre İş Yardımı Kuruluşu 1936 yılında Almanya'dan kaçan işçilere yardım amaçlı kurulmuştur. Kuruluşundan itibaren mültecilerle ilgilenmekte ve mültecilerin topluma entegrasyonu için uğraşmaktadır. Kuruluş son 20 yıldır özellikle işsizlere ve kadınlara yönelik faaliyetlerini arttırmıştır. Kuruluşun 6 belediye ile sözleşmesi var, bağımsız bir kurulmuştur ve 120 çalışanı bulunmaktadır.



İsviçre İş Yardımı Kuruluşu

İsviçre İş Yardımı Kuruluşunun Zürih'teki merkezinde özellikle yemek ve pasta yapma, hazırlama ve servis okulu olarak özellikle göçmenlere aşçılık ve garsonluk eğitimi vermektedir. Aynı zamanda haftanın belirli günlerinde bu kişilere Almanca dil eğitimi imkânı da sunulmaktadır. Katılımcılar bu okulda yemek hazırlamanın yanı sıra dakiklik, güvenilirlik ve hijyen konularında eğitilmektedirler. Merkezde, kursiyerlere iş arama stratejileri, CV hazırlama, aşçı ve garson talep eden kurumlara eleman tedariki ve takibi gibi konularda koçluk yapılmaktadır.



İsviçre İş Yardımı Kuruluşunu Proje Ekibi İnceliyor

3.2.3.FOKUSARBEİT-Odak Çalışma Merkezi

(Görüşülen Kişi: Angelika KÜNZLE-Merkezin Yöneticisi)

Odak Çalışma Merkezi mesleki eğitim ve çalışma hayatı ile ilgili sorunları olan insanlara danışmanlık yapmak amacıyla 2007 yılında kurulmuştur. Aynı zamanda profesyonellere iş hayatında yaşadıkları stresli durumla baş etme, sosyal alanda psikolojik olarak dibe vurmuş insanları rehabilite etme ve psikolog desteği sunmaktadır. İşsiz insanlara destek sunan merkezin hedef grubunda kaza kurbanları, fiziksel veya ruhsal hastalığı olan kişiler, mülteciler ve göçmenler yer almaktadır. Merkezin finansman kaynağını devlet kurumları, eyalet yönetimleri ve özel sigortalardır. İnsanlar merkeze sigortalar aracılığıyla başvuru yapıyor.



Kariyer Merkezi On-line Büyük ekran Meslek Tanı Odak Çalışma Merkezi Yöneticisi Angelika KÜNZLE ile Proje Ekibinin Çektiği Hatıra Fotoğrafı Tim

Odak Çalışma Merkezinde Case Management ve Supported Employment (Vaka

Yönetimi ve Destekli İstihdam) metodu benimsemiş ve hedef grubunun hangi araçla işe gideceğine kadar her aşamayı planlamaktadır. Case Management metodunun temel unsurları şunlardır; sorumluluk, durum tespiti, planlama, kaynak kullanımı, izleme ve kontrol ve değerlendirme.



Odak Çalışma Merkezi Toplantı Anı

3.2.4.BERUFSGANG-Kariyer Geçiş Şirketi

(Görüşülen Kişi: Emine BRAUN VARLI-Şirket Yöneticisi)

Kariyer Geçiş Şirketi hedef olarak İsviçre’de kendisine başvuran göçmenlere yönelik olarak öncelikle yetenek, potansiyel tespiti ve kişisel özelliklerin analizini yaptıktan sonra kişi ilgili olarak gerçekçi ve uygulanabilir bir hedef belirleyerek, profesyonel oryantasyon için gerekli araçları kullanmaktadır. Son aşamada dil ve mesleki eğitimi tamamlamış olan kişinin istihdam edilmesi ile ilgili çalışmaları yürütmektedir. Aynı zamanda çalışma yaşamına girmiş olan göçmenlerin iş hayatında karşılaştıkları sorunların çözümünde de müdahil olmaktadır. Şirketin finansman kaynağını devlet kurumları, eyalet yönetimleri ve özel sigortalardır.



Kariyer Geçiş Şirketinden bir görüntü



DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

DOĞU ANADOLU SÜREKLİ EĞİTİM MERKEZİ (DASEM) ULUSAL ÇALIŞTAYI



4.1. Açılış Konuşmaları

4.1.1. Bir Model Olarak TRB2 Bölgesinde Sürekli Eğitim Merkezi Projesi Bilgilendirme Sunumu-Eğitim ve Çevre Gönüllüleri Derneği

Eğitim ve Çevre Gönüllüleri Derneği Başkanı Garip KIZILKAYA tarafından 'Bir Model Olarak TRB2 Bölgesinde Sürekli Eğitim Merkezi Adlı Proje' hakkında kısa bir bilgi verildi. Dernek Başkanı Garip KIZILKAYA Eğitim ve Çevre Gönüllüleri Derneğinin 29.08.2012 tarihinde projeyi hazırlayarak DFD kapsamında DAKA'ya başvurduğunu ve DAKA tarafından desteklenen projeye 27.12.2012 tarihinde başlanıldığını; Projenin bütçesinin 49.269,88 TL; Projenin amacının ülkemizde ve yurt dışında sürekli eğitim merkezleriyle ilgili araştırmalar yaparak, TRB2 (Van-Muş-Bitlis ve Hakkari illeri) Bölgesine özgün ve model olabilecek bir Sürekli (Yaşam Boyu) Eğitim Merkezi modeli ortaya koymak olduğunu belirtti. Projenin temel faaliyetlerinin yurt içi çalışma ziyareti, yurt dışı çalışma ziyareti, ulusal çalıştay, alan çalışmaları/anket uygulamaları, yerel bilgilendirme ve istişare, raporun hazırlanması olduğu KIZILKAYA tarafından ifade edildi.



4.1.2. Projenin Tanıtım Sunumu-Doğu Anadolu Kalkınma Ajansı

DAKA Birim Başkanı M.Emin ÇAKAY projenin hayata geçmesi için başlangıçta bir hayalin olması gerektiği konusunda diğer arkadaşların görüşlerine katıldığını söyledi. Hayal edilen çerçevenin çizilebilmesi için bu alanda yetkin kişi ve kurumların ziyaretinin önemli olduğunu kendilerinin de bunu yaptığını dile getirdi. Projenin gerekçelerini TRB2 bölgesini sosyo-ekonomik boyutta ele alıp bu projenin neden gerekli olduğu konusunda bir sunum yaparak bu konuyu temellendirmeye çalıştı. Bunlara arasında;



Piyasa taleplerine yönelik mesleki eğitim veren kurumların altyapılarının yetersiz

olduğunu, akredite olmuş mesleki eğitim kurumlarının bulunmaması, dezavantajlı kesimlere yönelik mesleki eğitim programlarının bulunmaması, hobi eğitimlerine yönelik eğitim ve kursların yetersiz olduğunu, kişisel gelişim eğitimlerini veren kurumların olmadığını bu çerçevede dile getirdi.

Diğer gerekçeler arasında aile danışmanlığının yetersiz olduğunu, sosyal içerme hizmetlerinin yetersiz ve var olan uygulamaların amaca hizmet etmediğini, kurumlara/ firmalara yönelik danışmanlık hizmetlerinin yetersiz ve bu hizmetlerin karmaşık bir düzende sağlandığını saydı. Bütün bu sorunların bu eğitim merkezinde kurulacak sistemde bir karşılığının olduğunu, bu eğitim merkezinin sayılan dezavantajlı durumları ortadan kaldırmaya yönelik bir adım olacağını söyledi.

SEM merkezlerinin bölgede yeterli sayıda olmadığını, en yakın merkezin Elazığ ilinde olduğunu söyledi.

Kurulacak olan merkezin vizyonunun;

- Beşeri sermayenin kalkınma için en önemli faktör olduğu gerçeğinden hareketle;
- Bölgenin beşeri sermayesinin geliştirilmesinde kamu-özel işbirliği sağlayabilen
- Hızlı karar alabilen
- Katılımcı ve iyi bir yönetim sergileyen
- Uzmanlaşmayı esas alan
- Fırsat eşitliğine dayanan
- Sürdürülebilirliği olan bir merkeze sahip olmak olarak açıkladı.

Kurumsal yapı ile ilgili; yönetim kurulu, merkez yöneticisi, kariyer ve iş danışmanlığı departmanı, mesleki eğitim departmanı, finansman, idari işler departmanı, proje kurumlar danışmanlık hizmetleri departmanı, merkezin dışındaki hizmet birimleri olduğunu söyledi. Daha sonra kurumsal yapı ile ilgili başlıkların açıklamasına geçildi ve ana başlıkları alt başlıklar halinde geniş olarak açıkladı. Kurulacak kurumun merkezinin dışında da hizmet birimlerinin (İl, ilçe, köy, mahalle, semt, KSS, OSB, üniversite, meslek örgütleri gibi) olabileceğini söyledi.

Sürdürülebilirlik konusunda finansman kaynaklarının öngörüldüğünü bunların içinde kurumların katkı payları, bakanlık katkıları, ulusal ve uluslararası fonlar, danışmanlık ve eğitim ücretleri, üretilen mal, hizmetler ve bağışların yer aldığını söyledi. Merkezin giderlerinin personel ve cari giderlerden oluşacağını söyledi.

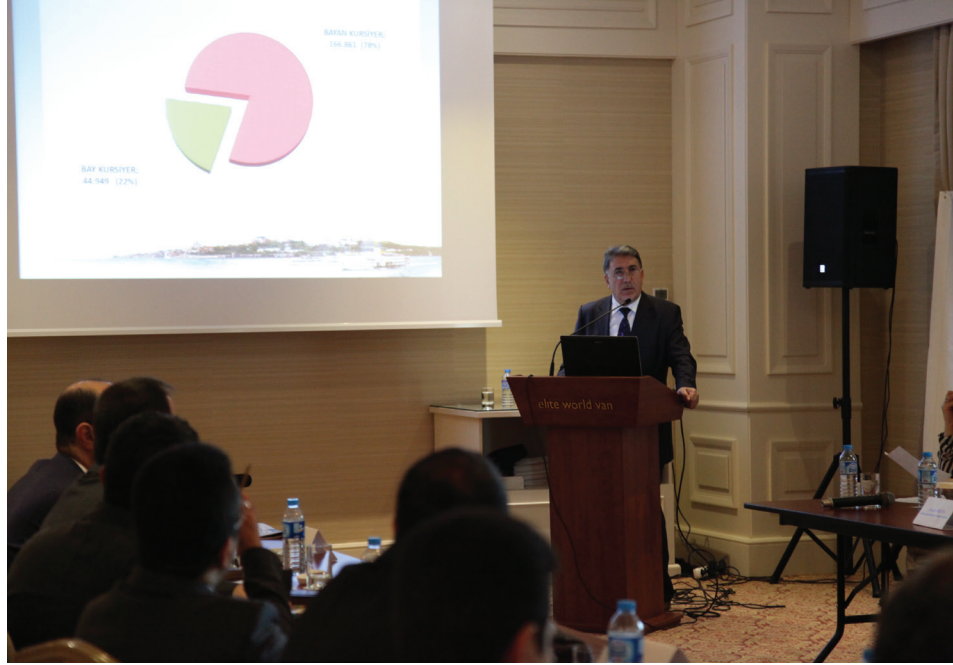
Merkezi düzeyde paydaş kurumların MEB, İŞKUR, Kalkınma Bakanlığı, Ekonomi Bakanlığının olabileceğini, yerel düzeyde paydaş kurumların, İl MEM, Belediyeler, İŞ-KUR, KOSGEB, İŞGEM, Kalkınma Ajansı ve STK'lar olabileceğini belirtti.

Merkezin birimlerinin, yönetim ofisleri, atölyeler, laboratuvarlar, kütüphane, sinema, toplantı ve sergi salonları gibi birimlerden oluşabileceğini söyledi.

4.2. Kurumların Sunumları

4.2.1.İSMEK Sunumu

İstanbul Büyükşehir Belediyesi Eğitim Müdürü Mehmet DOĞAN konuşmasına emeği geçenlere teşekkür ederek başladı. İstanbul Büyükşehir Belediyesinde var olan modelin bir benzerinin burada da olması için gereken maddi ve manevi desteğin verileceğini söyledi.



Bir halk üniversitesi olarak isimlendirdiği İSMEK'teki çalışmalar hakkında bilgi vermeye başlayan DOĞAN, İSMEK'in 1996 yılında kurulduğunu ve yetişkinlere sosyal belediyecilik kapsamında halk eğitimi olarak faaliyete başladığını; İSMEK bünyesinde verilen eğitimlerin ücretsiz olduğunu ve giderlerinin Büyükşehir Belediyesi tarafından karşılandığını söyledi. Faaliyetler arasında seminerler, eğitimler, yarışmalar, yayınlar, organizasyonlar, ürün satışı gibi faaliyetlerin olduğunu ifade etti.

1996 yılında 3 kurs merkezinde 3 branş olarak faaliyetine başlayan İSMEK'in şu anda 38 ilçe merkezinde 235 kurs merkezinde eğitim verdiğini ve 3 branştan 218 branşa yükseldiğini, eğitim alanların sayısının ise 1.600.000 kişiyi aştığını belirtti. Kurslara katılan hedef kitlenin gençler olduğunu, özellikle kursiyerlerin % 60'nın yaşa ortalamasının 20 ile 40 yaş arasında olduğunu önemine dikkat çekti.

İSMEK'te verilen eğitimlere ilişkin müfredatların T.C. MEB Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü tarafından belirlendiğini, eğitimlerini başarıyla tamamlayanlara MEB onaylı sertifika verildiğini ifade eden DOĞAN, verilen eğitimin amaçlarını da şu şekilde özetledi: Genel eğitim ihtiyacını karşılamak, ilköğretim yaşını geçirmiş ve bir mesleği olmayan kişilere meslek eğitimi vermek, ara eleman değil kalifiye eleman yetiştirmek, sanayinin ihtiyaç duyduğu mesleki anlamda yeterli eleman yetiştirmek, sosyal-kültürel gelişmelere katkılar sunmak, emeğin ürüne dönüştürülmesine katkı sağlamak, bireyleri pasif konumdan

üretici konuma geçirmek, bireyleri üretime dahil etmek.

Merkezin, kültürel, ekonomik ve sosyal gelişmeye oldukça yarar sağlayacağı konusunda görüşlerini istatistiklerle ve grafiklerle gösteren DOĞAN, eğitimlerin mesleki sektörlerle bir arada yürüyebileceğini ve başarılı olabileceğini söyledi.

Verilen eğitimlerle kişilerin yaşamının nasıl geliştiğini, ilerlemenin nasıl sağlandığını yine örneklerle ve sayısal verilerle dile getiren DOĞAN, olumsuz kişilik tiplerinin ortadan kaldırılması ve hayata kazandırmanın bu merkezin sayesinde mümkün olabileceğini söyledi.

İSMEK'in yurtiçinde yerleşik çeşitli kurum ve kuruluşlarla iş birliği içinde olduğunu ayrıca yurt dışında da çeşitli işbirlikleri ve kurullar oluşturulduğunu ve eğitimler sadece yurt içinde yerleşik kişilere değil ayrıca Türkiye'de bulunan mültecilere ve öğrencilere de verildiğini söyledi.

Van'da kurulacak merkezin dezavantajlı guruplara örneğin cezaevlerindeki tutuklu ve hükümlülere, engelli vatandaşlara, madde bağımlılarına, huzurevi ve yetimhanedeki düşkün ve yetimlere yönelik rehabilite eğitimleri verilerek, merkezin sosyal boyutta topluma çok ciddi katkılar sağlayabileceğini ifade eden DOĞAN, merkezin kuruluşu ile ilgili bazı önerileri dile getirdi. Bunlar; eğitim ihtiyaçları için bir envanterin yapılması, sektörel taleplerin analizi, geleneksel tarım ve hayvancılığın güncellenmesinde hizmet sunma, kültürel varlıkların envanteri, kalkınmaya yönelik eğitim projelerinin üretilmesi, ulusal ve uluslar arası kurum/-kuruluşlarla merkez üzerinden işbirliğinin kurulması, sergi, seminer, festival gibi etkinliklerle bölgenin cazibe merkezi haline getirilmesi, kültür merkezlerinin inşası, sosyal kaynaşma, tanışma, birlikteliği amaçlayan eğitim hizmetleri sunma gibi faaliyetlerin merkez tarafından yürütülmesi gerektiğini belirtti.

4.2.2.Bursa Elektronikçiler Odası Sunumu

Bursa Elektronikçiler Odası Başkanı Talat DEMİRCAN konuşmasına teşekkür ederek başladı ve eski dostları ziyarete gelmiş gibi olduğunu söyledi. Sunumunu kendi internet sayfaları olan Bursa Elektrikçiler Odası (BELKTRO) sayfasından anlatmaya başladı. Eğitim merkezinin BELKTRO eğitim Merkezi olarak kurulduğunu ve amacının kendi odasına bağlı kişiler ve işletmelere eğitim vermek üzere kuruldu



ğunu dile getirdi. Meslek edindirme eğitimleri veren merkezin, herhangi bir meslek lisesinden mezun olan ancak mesleki gelişimlerini yeterince tamamlayamamış üyelerine bir meslek kazandırma ya da mesleki gelişimlerine katkı sağlama, özellikle de kendi üyelerinin ihtiyaç duyduğu kalifiye elemanların yetiştirilmesi için mesleki anlamda eğitimler vermek olduğunu dile getiren Demircan, merkezin 2003 yılında kurulduğunu ve bu yıldan bu yana eğitimlere devam ettiğini söyledi. 8 Eğitim Odası ve 20'nin üzerinde eğitimcilerinin olduğunu dile getiren Demircan, eğitim merkezini kendi imkânlarıyla yaptıklarını ve tamamladıklarını, 4500 kursiyeri eğittiğini ve bu kursların büyük bir bölümünün mesleki eğitim olduğunu; 700 kursiyeri de mesleki gelişim eğitimlerinden geçirdiklerini söyledi. Verilen eğitimlerle ilgili ana başlıklardan bahsetti.

4.2.3.Bursa Tuhafiyeciler Ve Benzerleri Odası Sunumu

Bursa Tuhafiyeciler ve Benzerleri Odası Başkanı Nedim ÖZBALABAN odaya bağlı bir eğitim merkezi oluşturduklarını amaçlarının hem eğitim hem de üyelerinin kapasite ve hizmet kalitesinin artmasına yardımcı olmasına yönelik olduğunu söyledi. Devletin kaynaklarının rantabl olarak



kullanılmasının önemini vurguladı. Kaynakların hibe edilmemesi konusunun önemli olduğunu ifade eden ÖZBALABAN, meslek odalarının mesleki eğitimler vermesi gerektiğinin önemine vurgu yaparak, mesleki eğitim verilecek kişilerin tanınması, seçilmesi ve potansiyeline/yeteneğine göre yönlendirilmesi gerektiğini, bu bağlamda mesleki rehberlik hizmetlerinin oldukça önemli olduğunun altını çizdi.

Yapılan eğitimlerin hiçbirinde devletin kaynaklarını kullanmadıklarını ve kullanılan hibe, bağış vb. gelirlerinin heba edilmediğini söyledi. Devlet kaynaklarının dışında Avrupa Birliği fonları, diğer fon ve hibe kaynaklarının kullanılabileceğini bunun yolunun açık olduğunu belirtti. Avrupa'da pratik eğitimlerin ön planda olduğunu ifade etti. Van'da kurulacak merkeze her türlü desteğe hazır olduklarını son söz olarak söyledi.

4.2.4.ETİSEM Sunumu

ETİSEM Genel Koordinatörü Yrd. Doç. Dr. Oğuz POYRAZOĞLU Van'a ilk kez geldiğini söyleyerek söze başladı. Eğitim merkezinin isminin DASEM olması konusunda görüşünü dile getirdi. Kısa adı ETİSEM olan Etimesgut Belediyesi SEM koordinatörü olarak ziyarete gelenleri önemseydiğini ve bütün toplantılarını çalışmalarını iptal ettiğini ve gelenlere yardımcı olmak üzere işe koyulduğunu dile getirdi.



ETİSEM'in kuruluşu ile ilgili tarihi bilgileri vererek konuşmasına başladı. Kuruluşun kendi görüşlerini dile getirmeye fırsat bulduğu bir büyükşehir belediye toplantısında Melih Gökçek'e dile getirerek başladığını söyledi. Kaynağın Büyükşehir Belediyesi tarafından karşılandığını ve 1999 yılında merkezin hayata geçtiğini ve bugüne geldiğini söyledi. Geçmişten bu güne 140 bin kişiye ulaşıldığını ve eğitimden geçirildiğini söyledi. Daha sonra gelişen aşamalar ve yapılan işlerle ilgili sunumunu gerçekleştirdi. Van DASEM'in nasıl olması gerektiğine dair şu önerilerde bulundu: Mesleki eğitimin halka tanıtılması bağlamında yerel yönetime büyük sorumluluklar düştüğünü ve bu konuda yerel önlemlerin alınması gerektiğini, bu çerçevede yerel ihtiyaçların öncelikle belirlenmesini ve buna göre yerel programların oluşturulması, kurulacak merkezin online kursiyer kayıt sistemi ile güçlü bir bilgi yönetim sistemine sahip olması gerektiğini belirtti.

4.2.5.Türkiye Bilişim Derneği Sunumu

Türkiye Bilişim Derneği Başkanı Levent KARADAĞ, konuşmasına memleketinin Ardahan olduğunu ve mesleğinin hayvancılık alanında yetiştiricilik olduğunu bilgisayar alanına okul yıllarında ilgi duyduğunu ve yöneldiğini söyledi.

Konuyu iki skeçle sunmaya başladı. Hayattan verilecek örneklerin



konuyu anlama ve anlatmada iyi bir yol olduğunu ifade etti.

Mesleki eğitimin ulusal ve uluslar arası rekabete açılması ve sertifikasyonu ile mesleki işgücü dolaşımının önemine vurgu yaptı.

1971 Türkiye Bilişim Derneği (TBD) kuruldu. TBD yaptığı etkinliklerden ve tarihçesinden bahsetti. Türkiye bilişim derneği Türkiye’de bilişimi kurulmasına öncülük eden bilişim terimlerinin literatüre girmesini sağlayan ve bilgisayar kullanımının yayılmasında öncülük eden bir dernek olduğunu belirtti. Bilgisayar gelişiminin tarihsel sürecinden bahsetti. Bununla ilgilide bir sunu yaptı.

Daha sonra siber saldırılar ve internet güvenliği konusunda konuşmasına devam etti. Bilişim alanında insan pazarlamasının çok önemli olduğunu söyleyerek sunumunu bitirdi.

4.2.6.Kalkınma Bankası Sunumu

Kalkınma Bankasında Uzman Gürkan AKÇAER 2020 Avrupa stratejisinden bahsetti. Mesleki bilgilendirme, yönlendirme, motivasyon ve mesleki buluşturma kelimelerinin dikkatini çektiğini söyledi.

Bazı kriterlerden bahsetti, birinci kriter kiminle çalışılacağını, ikincisinde



sektörle işbirliğini, merkezdeki yetişmiş elemanların olması gerektiğini, bir kampus içinde çalışma şartlarını sağlayacak çeşitli birimlerinin de oluşturması gerektiğinden bahsetti.

Van’da kurulacak merkezin herkes tarafından kolaylıkla ulaşılabilecek olması, çevre dostu olması, ulusal standartlar düzeyinde olması gerektiğinden bahsetti.

Personelin yaygın eğitim konusunda bilgili ve uluslar arası normlara uygun davranması gerektiğini, binanın farklı formatta hazırlanıp hayata geçmesi, çalışan personelin dil yeterliliği, simültane çeviri hizmeti, kaliteyi garanti eden yönetim sistemi, modeller geliştirilmesi, inovasyon çalışmalarının ön plana alınması konusunda açıklamalar yaptı.

Finansal prosedürler açısından şeffaflığın önemli olduğunu, müşteri odaklı çalışma, değerlendirme ve geri bildirimlerin mutlaka çalıştırılması gerektiğini vurguladı.

4.2.7. Ankara Elektrik Mühendisleri Odası Sunumu

Ankara Elektrik Mühendisleri Odası Müdürü Emre METİN söz aldı. Oda müdürü olarak görev yaptığını söyledi. MİSEM'i Elektrik Mühendisleri Odasının SEM'i olarak kurduklarını ifade eden Metin, MİSEM'in çalışmalarından bahsederek sunuyu başlattı. Yasal çerçevesinin 2004 yılında oluşturulduğunu



ve organizasyon yapısını anlattı. Yapılan her eğitimin yasal gerekçelendirilmesinin yapılması gerektiğini, böylece yasal zemin üzerinde yapılacak eğitimlerin belgelendirilmesinin daha kolay olacağını öneminden bahseden Metin, Merkezde verilecek eğitimin amacından içeriğine, süreçten değerlendirmesine kadar birçok boyutta temellendirilmesinin oldukça önemli olduğunu ifade etti. MİSEM Danışma Kurulu'nun öneminden bahseden Metin, bunun Van DASEM içinde geçerli olacağını söyledi.

Eğitimlerin genelde kendi oda kapsamında yer alan konu başlıklarına uygun olduğunu, eğitimlerin bir yönergeye, müfredata bağlandığını ve belgelendirilen eğitimler olduğunu söyleyen Metin, MİSEM'de 300 farklı seminer eğitiminin verildiğini, eğitimlerin akademik eğitim olmamasına dikkat ettiklerini, daha çok mesleki eğitimlerden oluştuğunu söyledi. Eğitim içeriklerinin ihtiyaca ve müfredata göre güncellendiğini söyledi.

Eğitimlerde sürekli zarar eden bir merkez olduklarını bu zararı üyelerin bağışından kapattıklarını söyledi. Son olarak MİSEM'in hedeflerinden bahsederek sunumunu bitirdi.

4.3. Oturumlar

4.3.1. Birinci Oturum-Merkezin Yönetim Modeli

Oturum moderatörü Yüzüncü Yıl Üniversitesi Öğretim Üyelerinden Doç.Dr. Hasan Basri MEMDUHOĞLU, DASEM ile ilgili Garip KIZILKAYA ile ilk görüşmesini ve M.Emin ÇAKAY'ın hayalinden hareketle Van'la ilgili bir panorama çizdi.

Bu eğitim merkezinin hayal olmadığını bir ideal olduğunu; geline sürecin tüm alanlara yansiyarak eğitim konusunda da yol alınmasına vesile olacağını söyleyen MEMDUHOĞLU, bu



merkezin oluşturulmasının burada yaşayan herkesin bir gönül borcu olduğunu ifade etti. Yapılan gözlemlerden bahsederek, yönetim modelinin nasıl olması gerektiği konusunda fikir alışverişinin faydalı olacağını, merkezin yönetiminin kime bırakılacağı konusunda temel kaygılarının olduğunu, bu konuyla ilgili farklı görüşlerin ileri sürülebileceğini dile getirdi. Durumsal teoriden bahsederek kendimize özgü, özgün bir yönetim modeli oluşturulabileceğini, bu modelin hızlı, esnek, karar alabilen işbirliği içinde bir model olması gerektiğini belirtti.

Kurumsal yapı üzerinde yapılan konuşmada/sunumda Kalkınma Ajansı'nın, Derneğin (EÇEV-DER) ve VATSO'nun yer alması konusunda görüşünü dile getirdi.

Yönetim kurulu ve altında yer alan departmanların yapacağı/yapabileceği eğitimlerle ilgili başlıkları sunum halinde verdi.

Modelin sahibi kim olursa daha iyi olur, amacımızı en iyi nasıl gerçekleştirebiliriz? Sorusunu sorarak katılımcılardan görüş istedi.

Esnaf odalarının modeli üzerinde Bursa Tuhafiyeciler ve Benzerleri Odası Başkanı Nedim ÖZBALABAN söz alarak her kurulun kendi üst yapısını oluşturarak hızlı karar almanın önemini belirtti. Kendilerinin bu yolu tercih ettiğini ve merkezin çok rahat karar alma mekanizmaları oluşturduğunu söyledi. Yönetim kurulu kıstasları baştan düzgün koyulursa ve başkana yetki verilirse iş iyi başlar diye bitirdi.

Ankara Elektrik Mühendisleri Odası Müdürü Emre METİN, merkezin genel eğilimlerinin baştan belirlenip, yürütümü diğer kurulların yapabileceğini söyledi. Yönetim kurulu üye

sayısı için belirlenen üç kişinin az olduğunu, daha fazla sayıda ve daha geniş kesimlerden temsilcilerinde (yerel yönetim, sivil toplum, meslek örgütleri v.b. temsilcileri gibi) bu kurulda bulunması gerektiğini özellikle de Van'ın Büyükşehir Belediyesi olması nedeniyle sayının geniş tutulmasının önemli olacağını söyledi.

MEMDUHOĞLU bu kararı aldıkları takdirde temsilciler arasında bir koordinasyon eksikliği olabileceği, Türkiye gerçeğinden hareketle siyasi bir oluşuma dönüşebileceği nedeniyle sayının az tutulmasının faydalı olabileceğini söyledi.

Bursa Elektronikçiler Odası Başkanı Talat DEMİRCAN söz alarak arz talebe bağlı olarak mesleki eğitimlerin bu merkezlerde aktif olacağından belediyelerin kurulda yer almasının o kadar da önemli olmadığını belirtti. İş-Kur'un özellikle yönetim kuruluna alınması gerektiğini önerdi.

İSMEK Genel Koordinatörü Güven ÇALIŞKAN, DASEM'in ilk çıkış noktasının finansman olması gerektiğini yönetim kurulu ve yönetim modelinin daha sonra tartışılması gerektiğini belirtti.

MEMDUHOĞLU yerel paydaşların önemli olduğunu, bunların danışma kurullarına dâhil edilmesi konusunu dile getirdi. Bunun böyle olması mı yoksa yönetim kuruluna alınması mı ha faydalı? Sorusunu sordu.

İstanbul Büyükşehir Belediyesi Eğitim Müdürü Mehmet DOĞAN, parayı verenin yönetimi de oluşturacağını, merkezde hakim olacağını, merkez için halk buna hazır değilse politikacıların topluma yönlendirme yapacağını söyledi. Daha çok finansman kaynaklarının





tespitini yapıp, yönetim kurulunun daha sonraki konu olması gerektiğini söyledi. Bu konuşmaları da İstanbul'dan gelen bir kişinin verdiği rahatlıkla konuşmuş olabileceğini buradaki durumun daha farklı olduğunu kabul ettiğini söyledi.

DAKA Birim Başkanı M.Emin ÇAKAY, finansman konusunda zaten bir zorluğun ortada olduğunu, burada Van'da durumun batıdan farklı olduğunu, çok zor süreçlerden geçildiğini özellikle kırsal kesimlerde devletin, kamunun finansmanı olmadan bu tür işlerin yapılmasının mümkün olmadığını söyledi.

DAKA Genel Sekreteri Dr.Emin Yaşar DEMİRCİ, finansmanın zorluğundan bahisle, bu işin başında kamu kaynağının olması gerektiğini söyledi. Daha sonra işletme modeli üzerinde durup sürdürülebilirliğin sağlanması gerektiğini/sağlanabileceğini söyledi. Merkezin ticari bir kurum gibi çalışması gerektiğini ama yönetimin ticari bir amaç gütmekten burayı yönetmesi gerektiğini söyledi. Dernek, vakıf, üniversite ne olursa olsun özel sektör gibi çalışmasını önerdi.

Yüzüncü Yıl Üniversitesi Öğretim Üyelerinden Yrd.Doç.Dr.Suvat PARİN Merkezin TRB 2 bölgesinin tümüne mi yoksa Van merkezli olması gerektiği konusunda bir soru sorarak buna cevap bulunmasını istedi. MEMDUHOĞLU modelin Van merkezinden başlayıp daha sonra diğer il ve ilçelere yayılması gerektiği konusunda görüşlerinin olduğunu belirtti.

DOĞAN, merkezin başlangıçta kamu, belediye olarak kurulmasını daha sonra diğer örgütlere ve yerlere yayılması konusunda görüş belirtti. Yurt dışından örnekler vererek

eğitim kurumu evliliklerinden bahsetti ve devletin tümüyle bu alanları özel sektöre bıraktığını, devletin de bunlara destek verdiğini söyledi. Van ölçeğinde bunların nasıl yapılacağını iyi analiz edilmesi gerektiğini, ülkemizde özel sektörün bu aşamaya geldiğini düşünmediğini söyledi. Hedef gruplar ve konu başlıkları belirlendiğinde yapılacak işin özünün ortaya çıkacağı konusunda görüşünü belirtti. Merkezde bir yönetim, bir denetim vardır. Ya kamu ya da özel olarak yapacaksınız, bunun ortaya çıkması lazım. Yerel yönetimlere ihtiyaç vardır. Belediyelerin bu konuya dâhil edilmesi merkezin sürdürülebilirliği açısından önemlidir. Merkezin oluşturulması için başta devlet daha sonra yerel yönetimler ve özel sektör tarafından destek verilmesi gerekmektedir. Varoş yerlerde ulaşım sorunu vardır. Eğitimlerin hedef grupların ayağına götürülmesi lazım. Bu da göz ardı edilmeyecek bir durumdur diyerek sözünü bitirdi. Her yerel yönetim değişikliği bir manipülasyona yol açabilir diyerek söz alan DEMİRCİ, işletmenin başta devlet, kamu öncülüğünde kurulması yönetimi kim alacaksa özel sektör gibi işletilmesinin önemini tekrar vurguladı.

Türkiye Bilişim Derneği Başkanı Levent KARADAĞ, bütün gelişmiş ülkelerde yönetim kadrosunun/çekirdek kadronun üç kişiden oluştuğunu, daha çok eğitim verecek ve eğitim alacak kişilerle, eğitim konusunun belirlenmesi konusunun önemli olduğunu, eğitimlerin reklam ve tanıtımlarla iyi olabileceğini, müşteri çekmenin merkezin kalitesine bağlı olacağını söyledi. Yerel yönetimlerin işlevinin değiştiğini, sosyal alanda daha çok yer aldıklarını söyleyerek, destek sağarlarsa onların da yönetime alınmasının önemini dile getirdi. Sahiplenmenin ticari işletme düzeyinde olması gerektiğini, bunun içinde ticari işletmelerin, OSB ve KSS'lerin işin içine katılmasının önemine dikkat çekerek, yapılacak olan eğitimlerle ortaya çıkan insan gücünün de pazarlanmasının önemini dile getirdi.

Van Büyükşehir Belediyesinden Abdullah YILMAZ söz alarak Belediye olarak böyle bir çalışmanın içinde olduklarını, kendilerinin de bir eğitim merkezinin olduğunu, burada müzik, dil, kilim, motor, mobilya, ebru gibi birçok alanda eğitimler verildiğini, Belediyenin zaten bunları sahiplendiğini ve götürdüğünü söyledi.

MEMDUHOĞLU söz alarak piyasa mantığıyla işi sürdürmenin bazı sıkıntılarının olabileceğini söyledi. Devlet başta kaynak sağlayacak, daha sonra sürdürülebilirlik nasıl sağlanacak sorusuna cevap aranması gerektiğini söyledi.

Yasal dayanak konusunda söz alan ETİSEM Genel Koordinatörü Yrd. Doç. Dr. Oğuz POYRAZOĞLU, merkezlerin oluşturulmasında herhangi bir yasal dayanağın söz konusu olmadığını, DASEM çerçevesinde rol ve sorumluluk üstlenmiş EÇEV-DER öncülüğünde Valilik, Belediye, Üniversite ve DAKA temsilcilerinden oluşan bir yapının oluşturulabileceğini önerdi. Yönetim kurulu kararları teknik detaylar üzerinde durmaz, temsil yeridir orası, kararların uygulanmasına izin veren kurumlardır. Bir araya gelen kurumların ortak bir protokol oluşturulmasıyla bu yapı oluşturulabilir. Sayılan kurum kuruluşların birinin dışarıda tutulması

olayı eksik bırakır dedi. DASEM'in bölgeye özgü bir model olarak oluşturulması, rol ve sorumluluklarının belirlenmesi konunun daha iyi anlaşılmasını sağlayacaktır. Yapının EÇEV-DER'e bırakılması ama yönerge, çalışma modeli üzerinde diğer paydaşlarla birlikte hareket edilmesi oldukça önemlidir. Kamunun desteğine inanıyorum. Destek olması lazım, Belediyeyi, İl MEM'nü, Üniversiteyi önemsiyorum. Belediyenin de bu merkezde yer alacak iradeyi ortaya koyması lazım. İrade daha önce oluşturulan yapı, yönetmelik çerçevesinde yerini alırsa çok iyi olacaktır diyorum. Çalıştığımız ETİSEM'de belediye başkanın bir kelime-lik müdahalesi söz konusu bile değildir. Yönetim ve idare bize bırakılmıştır. Her şey belirlenmiş ve yapılan protokol çerçevesinde işler yürütülmektedir, Herkesin desteğiyle bu model yürür diye düşünüyorum. Yeter ki bir standart oluşturulsun diye sözüne devam etti. Finansmanla ilgili etrafınıza bir bakın kimden destek alacağınız noktasında çok seçenek bulacaksınız diye devam etti. Yapıyı baştan iyi kurarsanız finansman konusunda gerekli yerlerden paranın yanında aynı yardım da alabilirsiniz.

DOĞAN, İstanbul'da okulların demokratik bir ortamın oluşturulması, okullardan sadece öğrenci değil velilerinde yararlandığı bir protokol olduğunu söyledi. MEM, Belediye, Çevre Bakanlığının protokolünde uygulamaların hayata geçirildiğini söyledi. Toplumsal mutabakat sonucunda sorunların çözülebileceğini söyledi.

ÖZBALABAN söz alarak Eğitim Vadisi konusunda Bursa'dan örnek verdi. Özel idarenin bütçesinden karşılanıp hayata geçirildiğini söyledi. Bu proje herkes tarafından desteklenirse başarıya ulaşılabileceğini söyledi. Yönetim ve danışmada herkes yer alabilir.



POYRAZOĞLU, tüm yetkilerin Valiliklerde toplandığını dolayısıyla diğer kurum kuruluşların bu yetki çerçevesinde bir protokolü çok rahat yapıp hayata geçirebileceğini söyledi. Yönetimin nasıl olması konusunda soru soran MEMDUHOĞLU Van belediye temsilcisine söz verdi. Temsilci herkesin işin içine katılacağı bir modelin uygun olacağını söyledi.

KARADAĞ, ticari bir yapılanmanın baştan düşünülmesi gerektiğini, verilecek olan eğitimle alınacak olan sertifikanın mutlaka işe yaraması gerektiğini söyledi. Bölgenin ihtiyacı ve eğitim alacakların ilgi ihtiyaçlarını göz önüne alarak merkezin oluşturulması önemlidir.

MÜSİAD Van Şube Başkanı İsmail SAY, oluşturulacak kişilik tüzel kişilik olmak zorunda. Biz Belediyenin işini mi yapacağız, yoksa başka bir iş mi yapıyoruz. Bunu tespit etmek lazım. Burada bir tüzel kişilik sorunu var diye düşünüyorum. Herkesle birlikte yol almak ve EÇEV-DER'in iyi bir tüzel kişilik olabileceği konusunda görüş bildirdi. Yapılacak olan işleri hukuksal zemine oturtmak zorundayız. EÇEV-DER iyi niyetle yola çıkmış olsa da diğer paydaşları göz ardı etmeden herkesin bir araya geleceği koordinasyon eşliğinde yürütülmesi gerekmektedir. Sadece derneğin olduğu bir hareket başarılı olamaz. Hiçbir şey iyi niyete kurban gitmemeli. Toplumsal mutabakat metnine dönüştürülmesi lazım. Gerisi sonra gelir. En kısa yoldan bu işi dernek yapabilir diye sözünü bitirdi.



ÇAKAY, EÇEV-DER'in kar amacı gütmeyen bir kuruluş olduğunu bunun dönüşümünün mümkün olup olmadığını sorunca, MÜSİAD Van Şube Başkanı SAY şirketler ticaret kanununda kar amacı gütmek zorundadır diye cevap verdi.

DOĞAN, İSMEK modelinde bütün temsililerin Belediye üzerinden yürütül-

düğünü ve ticari olarak yapılan iş ve işlemlerin bu yolla yürütüldüğünü söyledi.

METİN, konuşulardan bütün paydaşların bir araya getirilmesi lazım diye söze başladı. Paydaşların değişmesi konusu her zaman mümkün olsa da protokolün her zaman geçerliliğini koruması gerektiğini söyledi.

MEMDUHOĞLU, genel kanaatin EÇEV-DER çatısında toplanıp bütün yerel aktörlerin yapılanmanın içinde yer alacağı, bir oluşumun daha çok ön plana çıktığını söyledi.

SAY, söz alarak olayların Van özelinde ele alınması ve çözüme kavuşturulmasının öneminden bahsetti. Gerçekçi doğru bir tespit yapmak yerinde olur diye sözünü bitirdi.

MEMDUHOĞLU, yönetim kurulu ile ilgili bir sunum çalışması yaptı. Bu sunuda yer alan birimleri yapılanmaya yönelik görüşleri almaya dönük bir çalışma başlattı.

Katılımcılar genelde oluşturulan yapıya itirazlarının olmadığı ama bazı eklemelerin yapılabileceğini söylediler.

MEMDUHOĞLU katılımcılara teşekkür ederek oturumu bitirdi.

Eğitim ve Çevre Gönüllüleri Derneği Başkanı Garip KIZILKAYA, söz alarak şimdiye kadar EÇEV-DER olarak yaptıkları çalışmalar ve projelerden bahsetti. Bu projelerden biri olan ve birçok ortakla birlikte yürüttükleri Umutlar Okulda Cevizle Yeşersin adlı proje kapsamında Van genelinde okullarda yaptıkları çalışmalardan bahsetti ve geçen iki yıl içinde 28.000 ceviz fidanı ekildiğini söyledi ekildi. Umutlar Okulda Cevizle Yeşersin adlı çok ortaklı projede bazı sorunlar ortaya çıkıyor. Her ortak kurum kendi inisiyatifi kullanmak istiyor. Bunun içinde DASEM’inde mutlaka bir sahibinin olması gerektiğini söyledi.

DOĞAN, zaten bu işin başında EÇEV-DER’in olduğunu dolayısıyla bu işin sahibinin derneğin olması gerektiğini söyledi. Zaten yönetim kurulu gibi bir kuruluş oluşturulsa bile bunların sadece onay mercileri olacağı yürütmenin EÇEV-DER tarafından yürütülmesinin söz konusu olacağını kendi ilindeki merkezden örnekler vererek sözünü bitirdi.

4.3.2.İkinci Oturum-Merkezin Sürdürülebilirliği

İkinci oturumun konusu olan merkezin sürdürülebilirliği oturumunun moderatörleri Yüzüncü Yıl Üniversitesi Öğretim Üyelerinden Yrd.Doç.Dr. Suvat PARİN ve Yrd. Doç. Dr. Fuat TANHAN söz aldılar.

Her kurum gibi bu merkezinde bir gelirin ve giderinin olacağı bunun için merkezin mutlaka bir kaliteli eğitime ihtiyaç duyacağı konusunda PARİN giriş yaptı.

YILMAZ, Van’ın geçim kaynağının tarım ve hayvancılık olduğunu, fakat zamanla iş alanlarının değiştiğini sertifika ve belgelerin önemli bir nesne haline geldiğini söyledi.

PARİN Bursa’da bu işin nasıl yürütüldüğünü sordu.

DEMİRCAN, sadece akademik kariyeri olan insanları değil dışarıda otorite olmuş piyasayı iyi bilen kişilerden de faydalandıklarını söyledi.

POYRAZOĞLU, lisans eğitimi almış kişilerin yanında kendini yetiştirmiş kişilerin de eğitimlerde yoğunluklu görev aldıklarını ve bu kişilerden çok faydalandıklarını söyledi.

DOĞAN, sürdürülebilirliğin önemli bir ayağını da kaliteli öğretmenlerin varlığı oluşturur diye belirtti. Van’da bu nitelikli elemanların bulunmasında sorunlar yaşanabileceği bunun için üniversitelerle protokol yapılabileceğini söyledi.

PARİN, sürdürülebilirlik konusunda verilecek olan devlet yardımı, hibe, fon kaynakları gibi gelirlerin yanında eğitimlerin bir kısmının ücretli olmasının fayda sağlayacağını söyledi.

KARADAĞ, karma bir eğitime ihtiyacın olduğunu, büyük firmaların, kamu kurum kuruluşların eğitim hizmetlerini dışarıdan alma yoluna gittiklerini, merkezlerin bu eğitimleri satma yoluna giderek gelir elde edebileceklerini söyledi. Bunun yanında insan gücünün pazarlanması, eğitim içeriklerinin oluşturularak satılması gibi işler gelir elde edici faaliyetler arasında yer alabilir diye sözünü bitirdi.

Ürün ve hizmet satmadan DASEM'in sürdürülebilirliğinin çok zor olacağı bütün katılımcıların ortak bir görüşü haline geldi.

4.3.3.Üçüncü Oturum-Merkezin Müfredatı ve Fiziksel Mekânı

Üçüncü oturumun moderatörleri Yüzüncü Yıl Üniversitesi Öğretim Üyelerinden Yrd. Doç. Dr. Ahmet YAYLA ve DAKA Birim Başkanı M.Emin ÇAKAY söz aldılar.

İlk olarak söz alan YAYLA dünkü çalışmanın oldukça yoğun ve güzel geçtiğini söyleyerek söze başladı. Dünkü konuşmaları özetleyerek katılımcıların kendi deneyimlerini aktarmaları oldukça faydalı olduğu belirtti.

YAYLA kendilerinin belirlediği yönetim modeline alternatif modellerin ortaya çıktığını söyledi. Yönetim kurulunun en az 3 en az 5 olması gerektiği konusundaki görüşlere alternatif görüşlerinin ortaya çıktığını; yönetim kurulu ve danışma kurulu diye iki ayrı kurulda sorunların daha kısa zamanda çözülebileceğini; ayrıca diğer sivil toplum örgütlerinin merkeze dahil edilmesi görüşünün ağırlık kazandığını belirtti. Sonuçta işin koordinatörlüğünü EÇEV-DER'in yapması konusunda fikir birliğinin ortaya çıktığının altını çizdi. MÜSİAD Şube Başkanı Avukat İsmail SAY'ın yasal çerçeve konusunda bir yapılanmanın olması gereği önerisinin önemini vurguladı. İkinci oturumda sürdürülebilirlik konusunda söylenen sözleri tekrar ederek, herkesin konu hakkında görüşlerini bir kez daha gözden geçirmesini sağladı. Şimdi üçüncü oturumda Müfredat ve Merkezin Fiziksel Mekân konusunda görüşleri dile getirmenin sırası geldi diye devam etti.

YAYLA eğitim programlarının önemini vurgulayarak söze başladı. Bunun için başta ihtiyaç analizini nasıl yapacağız, mesleki yeterlikler ile ilgili görüşler neler olabilir? İçerik ve değerlendirme konusunda önerilerinizi bekliyorum. Eğitim içeriklerinin piyasa taleplerine uygun hale getirilmesi için neler yapılabilir konusunda görüşleri ele almanın faydalı olacağını söyledi. Eğitim verilecek alanı nasıl belirleyeceğiz sorusunu sorarak, öncelikle kazanım ve hedefler konusunda görüşleri almak üzere sözü katılımcılara bıraktı.

POYRAZOĞLU, eğitim programı olarak bir akademik programdan bahsetmiyoruz diye söze başladı. Program yapısını oluştururken Van özelinde düşünülmesi ve buna uygun davranışlar, eğilimler belirlenmesi gerektiğini söyledi. İhtiyaç analizi ve beklenti süresince olaya bakıp eğitimle ilgili bir anketle başlamak uygun olur şeklinde devam etti. Van ölçeğin-

de düşünüp, özgün bir yapı kurmak lazım. Van özelinde düşünürsek iyi bir sonuç alınacağına inanıyorum. Standartlar bellidir, ders çerçevesinde değil de bir programı belirlerken ismini Van'a uyarlayarak iyi belirlemek lazım. Halk Eğitim Merkezlerinin eğitimler çerçevesinde geliştirdiği modüller var. Bunlar gibi olabilir. Ama özgün hale getirmek koşuluyla. Yapılan işler bir standart çerçevesinde ve ölçülebilir olmasına dikkat edin. Günün şartlarına göre dinamik bir yapıyı öngörmek lazım. Japonya'da lise çağındaki çocukların müfredatlarının 6 ayda değiştiğini söyledi. Merkezde bir program geliştirme kurulunun kurulmasını önerdi. Bu kurulun onayından geçen müfredat uygulanabilir. Formalar geliştirilip şablonlar üzerinden standartlara bağlanabilir. Sertifikaların MEB onaylı olması demek, onun direktifleri doğrultusunda iş yapan bir kuruluşuz demek değildir. Onunla işbirliği içinde olan bir merkeziz. Bu konu ile ilgili en küçük ayrıntıları baştan belirten bir mutabakat metni oluşturun. Daha sonraki problemleri çözmeye yönelik hareket edilmesi gerektiğini önerdi.

YAYLA belgenin güvenilirliğini nasıl sağlayacağız diye sordu.

POYRAZOĞLU, ürünlerimizin çıktısını piyasada görmek bir güvenirliktir diye söyledi. Türkiye'de belgenin geçerliliği tek bir şeye bağlanmış oda MEB'e bağlanmış. Böyle bir yapı olamaz, bu yapının bu merkezler yoluyla değiştirilmesi lazım. Bu Türkiye'nin bir iç problemi. Belgelendirmede çok ayrıntıya kaçmadan finanse eden kuruluşlar, üniversiteler, belediyeler bunu finanse ediyorsa diğerlerine gerek yok. Sürecin değerlendirilmesi lazım. Memnuniyet anketi gibi. Her şeyin bir standarda bağlanması durumunda her şey hallolur.

POYRAZOĞLU ekipmanlar her kursla ilgili net olarak belirlenmesi lazım diye devam etti. Merkezin hedefi kesinlikle başarıya endeksli olması lazım. Başta ne olarak giriliyorsa o şekilde oradan çıkılması lazım. Buraya gireceklerin eğitim seviyesini belirtmemiz lazım. 18 yaş ve üzerini esas almamız lazım. Fiziki mekanı çağdaş bir donatımla donatmak lazım. İnsanların sosyal ihtiyaçlarına cevap verecek bir ortam. Sıcak temas ortamlarının oluşturulması lazım. Her gelenin herkesi rahatlıkla görebileceği/ulaşabileceği bir yapıda oluşturmak lazım diye söyledi.

DOĞAN, ihtiyaç analiz çalışmasından bahsederek söze başladı. İhtiyaç analiz çalışması sektör temsilcilerini esas alarak yapılmalıdır. Bu ihtiyaçlar MEB'in HEM modüllerinde mevcut. Eğer aranan konu modüler sistemde yoksa kendi modülünü oluşturup, ilgili yere sunarak bunun onayının alınabileceğini belirtti.

DOĞAN, Mesleki Yeterlilik Kurulu oluşturuldu. Kimse kimsenin belgesini tanımıyordu. Bu kurul mesleklerde standartları belirlenmesi herkes için genel geçer kurulları ortaya koyar. İleri gitmiş ülkeler bunu daha önce yapmışlar diye söyledi. Kendimize güvenmeliyiz, Batıyı ulaşamayacağımız bir yer gibi algılamamadan vazgeçmeli. Hollanda örneğini verdi oradan alınan verinin 500 saatlik bir eğitim modülü olmasına rağmen MEB bunu 250 saatlik bir modül olarak yayınlamayı kabul etti. Görüştüğümüzde 500 saatlik modül için ilgili kurumun

kendilerinden izin almaları gerektiğini söyledi. Bunu aşmak için kendilerinin yarısı pratik yarısı teorik olmak üzere 500 saat üzerinden hayata geçirdik (bürokrasiyi aşma örneği). Şu an MEB’de bazı bürokratların bürokrasiyi aşmak için yoğun bir çaba içinde olduklarını söyledi. Sektörün talepleri ve ilin taleplerini göz önüne almak lazım. Doğalgaz örneğini verdi. Burası için bu alanda insan gücü yetiştirilebilir. Bu konu önemli bir istihdam kaynağı bunun gibi bölgeye özgü bir çok örnek verilebilir. Bunların analizi çok önemli. Van’ın tarihi ve bölgenin envanterinin ortaya çıkarılması önemli. Soyut ve somut kültür varlıklarının geleceğe taşınması bu anlamda çok önemli. Kara saban örneğini verdi. Bu gibi eski tarımsal aletlerin buralara taşınması ne güzel olur diye söyledi.

PARİN, Envanterin merkeze katkısının ne olabileceğini sordu.

DOĞAN, cevap olarak bunun kendi başına bir değer olabileceğini, bunun katma değer yaratacağını ifade etti. Merkezin teçhizatının teşrifatının yeterli hale getirilmesi ve bazı kurslar için akredite olmuş firmalarla işbirliği konusunun önemini dile getirerek konuşmasını bitirdi. Van İl Milli Eğitim Müdürlüğü Proje Uzmanı Nurcan ALPASLAN’ın, DOĞAN’a sorusu üzerine DOĞAN Hollanda deneyimlerini anlattı. Yurt dışına eğitim almak üzere kişileri gönderdiklerini ve bu şekilde dışarıdan otorite olmuş kimse, kesim, kurum kuruluşlardan hizmet almak yoluyla merkezin eğitim portföyünü geliştirdiğini söyledi.

Bursa Tuhafiyeciler ve Benzerleri Odası Başkanı ÖZBALABAN söz alarak teknolojsi çok kısa zamanda değişen makinelerin sanayicilerle temasa geçip öğrencilerin staj yapmalarını sağlamak lazım diye konuştu. Kaynak israfını ve eğitim merkezinin inşasında maliyetlerin düşürülmesinin faydalı olacağına; eğitim merkezinin sosyal yaşam merkezleri olarak inşa edilmesi gerektiğine inanıyorum. Sadece eğitim değil sosyal ihtiyaçların giderileceği yerler olarak düzenlenmesi lazım diye konuştu. Bir okul mantığı değil de bir yaşam ünitesi olarak kurgulanması gerektiğinin altını çizdi.

POYRAZOĞLU, modüler yapının yanında Van’a özgü modüllerin geliştirilmesi iyi olur, olmayan programları siz ortaya koyun. Valilik onayıyla (MEM) hayata geçirin. Biz öyle yapıyoruz. HEM dayatmasına karşı durmak lazım. Hem onlarla birlikte hem onlara alternatif modüller geliştirmek mümkün.

ÖZBALABAN, tekstilde desen programı ile ilgili bir projelerinin olduğunu bunun Avrupa Birliğinden onaylattıklarını söyledi. Bunu bir modüle bağlı olmadan hayata geçirdiklerini söyledi.

POYRAZOĞLU, HEM modüllerini örnek alarak tüm eğitimlerin planlanmasına gerek olmadığını siz belli modülleri baz alarak yeni planlamalar yapabilirsiniz diye konuştu. Bilgisayar programı 2003 ofisi örnek verdi. Modül 2003 ama siz ofis 2010 vereceksiniz.

KARADAĞ, ezberleri bozmak lazım diye söze başladı eski kalıplarla yola çıkmamak lazım. İntel Türkiye’de 8 kişi çalıştırıyor. Blackbrey 5 kişi çalıştırıyor. Epson bölge müdürü

evden çalışıyor. Beyazperde Com gibi şirketler bana sunumla gel diyor. Beni üç ay sonra nereye taşıyacaksın diyor. Şirketler bazı güvenlik açıklarını görüp saldırı yapacak elemanları güvenlik ağını açarak eleman alıyor. Fikirleri satabilmek. Binaları bir tarafa bırakın. Sertifikayı herkes alıyor. Bu yapılanmaya geldiğinizde bilgiyi satarsınız. Sağlık turizmini, inanç turizmini geliştireceğim diyor girişimci, enerji işine gireceğim diyor. Ama bunun nitelik sertifikasını araştıracağım ve her yerde geçerli olacak diyor. Bu da çok kolay değil tabi. Birçok aşamadan geçmek lazım. Eski usuller ortadan kalktı. Her sertifika işe yaramayabilir. Herkesi yetiştirip sertifika vereceksin sonra bunu istihdam etme işi ne olacak? Sürdürülebilirlik var mı? Ona bakmak lazım. Otorite olmuş kişi kurum kuruluşlarla çalışacaksınız bunun dışındakilere bu dünyada yer yok. Hizmet satanlar hizmet almak zorundalar. Fikir satışı, insan pazarlaması yine ön plana çıkıyor. Bunları yaparsanız sistem yürür. Bölge ekosistemine iyi bakın. Analiz edin. Her şeyin ekosistemine bakın. Buradan yola çıkın. Sıkıntılardan birisi de Türkiye’de staj. Staj okulu müfredatının çıkarılması lazım. Sıkıştırılmış uzmanlık. 2-3 Aylık eğitimler. Bölgesel kalkınmaya odaklanmak lazım. Çanakkale savaşının aslında buğdayı savaşı olduğunu söyledi. İngiltere deki buğday borsasının bir oyunu bu savaş dedi. Kalkınma modelini seçmemiz gerekiyor. Üniversite hocaları ve öğrencilerini çalıştırabileceğimiz işletme yapılarını oluşturmamız gerekiyor. Model oluşturma, özgün modeller geliştirme, herkesin ulaşamayacağı taklit edemeyeceği modeller üzerinde yoğunlaşın. Turizm mezunu olmayan kişiye turizm eğitimi vermeyin. Mutlaka bir öncesi olsun.

DOĞAN, eğitimcilerin eğitimi için üniversitelerle işbirliğine gidilmesi gerektiği, ders tekniği açısından onların deneyimlerden faydalanılması gerektiğini belirtti. Bir yerde ne varsa oradan başlamak lazım. Van’da ne varsa neye ihtiyaç varsa oraya odaklanmak lazım. Kalkınma Bankasında Uzman Gürkan AKÇAER, dün 2020 stratejisinden bahsettik diye söze başladı. Eğitim mesleki eğitim, hayat boyu öğrenme, gibi aşamalardan oluşur. Eğitim alt başlıklarını bölgeye uyarlamak lazım. Sadece istihdama yönelecek eğitimlerden yola çıkmak lazım. DASEM binasının kendi enerjisini üreten bina olması lazım. Yenilenebilir enerji önemli bir kaynak. Yetişkin eğitimi vereceğimize göre informal yaygın eğitim metotlarını da kullanmamız gerekecek.

DOĞAN, kursları 9 alanda veriyoruz ve 1730 modül kullanıyoruz diye söze başladı. Birinci, ikinci ve üçüncü seviye modüllerde sorun yaşanmıyor fakat 4 seviyede sorun yaşanıyor. Halk Eğitim Merkezi bu modüle onay vermiyor. Başlangıç seviyeleri sorun olmuyor. Üst seviyeleri HEM’in onaylamayacağını söylüyor. Zorluklar çıkıyor. Modüllerdeki bazı programlarda süre uzun, programların belli bir süresi yok diyerek sözlerine son verdi.

METİN, bazı kurumlarla iş birliği yapılabileceğini söyledi. Ekipman ve insan gücü desteği alınabilir.

YAYLA, iki ya da üç alanda eğitimlere başlanılacağını söyledi. Merkez bölgenin ve

Van'ın ihtiyaçlarına göre iki ya da üç alanla işe başlamanın daha iyi olacağını söyledi.

YAYLA fiziksel mekanla ilgili olarak sözü ÇAKAY'a bıraktı.

ÇAKAY katılımcılara teşekkür ederek söze başladı. Merkezin bir hayalle başladığını ama yapılan konuşmaların, yapılan ziyaretlerden elde edilen dönütlerin kendisinde bu hayalin gerçekleşmesinin mümkün olabileceği kanısının uyanmaya başladığını söyledi.

30 Ya da 40 milyon bir kaynağınızın olduğunu düşünelim bununla nasıl bir mekan tasarlayabilirsiniz sorunu katılımcılara yöneltti.

ÖZBALABAN, kuru bir binadan ziyade sosyal bir tesis olması gerektiğini, hayatın her alanındaki ihtiyaçlara cevap verebilen bir yer olması gerektiğinden hareketle gereksiz yatırımlardan kaçınmak gerektiğinin altını çizdi. Kendi deneyimlerimizden biliyoruz, kuru binaların 6 ay sonra işlevlerini yitirdiklerini gördük. Binanın yanında eğitimcilerin kendi alanlarında çok iyi olmalarını, deneyimli insanlara ihtiyacın bina kadar önemli olduğunu sözlerine ekledi.

POYRAZOĞLU, yaşayan şehir sözüne yüzde yüz katılıyorum, diye söze başladı. O zaman yaşayan bina ve yaşatan bina sözü de geçerli hale geliyor. Çevreci bina olsun çevre dostu bina olsun, yöneten bina olsun, sistemi yöneten bina olsun, sosyal tarafına değinildi, kabul alanlarıyla standartlarımız olsun.

POYRAZOĞLU, kayıt için başvuranların bir kısmı sonradan gelmiyor. Devam etmiyor. Bunun önüne geçmek için değişik kategorilerde değişik zamanlarda ders planlamaları yapmıyoruz. Sınıfların gün aşırı aktif ve etkin kullanmalarını sağlıyoruz. Sıcak ortam oluşturmaya çalışıyoruz. Katılımcıların öğrenci olduklarını hissettirmek lazım. Misafir/kursiyer olarak algılanmalarını ortadan kaldırmak lazım. Eğitimcilerin aktif olmaları gerekiyor diye sözlerini tamamladı.

KARADAĞ, evde, işte herkes bir teknolojiyle uğraşıyor. Böyle bir ortamda klasik sistemi geçmemiz lazım. Verilecek eğitim kafalarında kalacak mı? Vodafone 5 dakikalık eğitimler veriyor. Yönetme çok önemli. Yapılan işi devam ettirmek mümkün mü? Yapılan işlerin çoğu 6 ay sonra çöpe atılıyor.

DOĞAN, yaşayan şehirlere katılmakla beraber yarışan şehirlere de inanıyorum diye sözlerine başladı. DASEM'de misafirhane, yemekhane, yemek akademisi, atölyeler, derslikler, kafeterya, satış ofisleri, toplantı salonları gibi yerlerin olması lazım. Elimizdeki imkanları rantabl kullanarak kaynak israfını önlemek lazım. Düğün ve toplantılar için yerler ayarlanmalı. Döner sermaye oluşturulabilir. Bina sanata uygun bir yer de olmalı. Kent kültürü yaşayarak verilmeli. Araştırma yapıp modeller geliştirmek lazım.

METİN, Van ilinde bir milyon nüfus var. Yarıısı şehir merkezinde. Şöyle bir handikap var. Eğitim merkezi merkezde bir yönetim biriminin yanında diğer il ve ilçelere de yaygınlaşması gerektiğine inanıyorum. Yaygın eğitimleri mahalleye, okullara, evlere yayabilirsiniz diye konuştu. Merkezin yenilenebilir enerji ile desteklenmesi bu enerjinin yaygınlaşması için bir model olabilir.

DOĞAN, trafik melekleri projesinden bahsetti. Bir otobüs eşliğinde ihtiyaca göre eğitimler, araç gereçler gönderilir ve bu yolla kitlelere ulaşılır diye katkıda bulundu.

DOĞAN, halihazırda bir bina varsa kullanılabilir, bunu desteklemek bundan faydalanmak iyi olur görüşündeyim. Eğitimlerin gelir getirici faaliyetleri desteklemesi iyi olur diye düşünüyorum. Bazı yerlerin kiralanması da düşünülebilir.

AKÇAER, İskenderiye kütüphanesine ait bilgi verdi. Güneşin doğuşuna göre içerdeki alan, her zaman ışık alıyor. Prestij binası. Merkezin binası daha çok koordine eden bir bina olmalı diye belirtti.

4.3.4. Değerlendirme ve Öneriler

YAYLA, katılımcılardan çalıştay hakkında değerlendirmelerini ve merkezle ilgili önerileni son söz olarak yapmalarını rica etti.

DEMİRCAN, güzel bir toplantı oldu. Görüş piyasa görüşü, bizde bu şekilde hareket ettik. Toplantıları biz de yaptık. Bu toplantılar bayağı bir uzun sürdü. İş piyasasının talepleri daha farklı. Modüller üzerinden gidilen ve yapılan eğitimler bazen sonuç vermeyebiliyor. Bunu bir projeyle ve uzman kişilerle aşmaya çalıştık. Çalışanlar çok uzun süre çalıştı. Eğitimler ihtiyaca göre yeniden şekillendi. Eğitimleri tasarlarken iş çevresinin görüşlerini dikkate alın ve yeni bir model ortaya konmalıdır diyerek sözlerini tamamladı.

DEMİRCAN, 20 kişinin alınacağı ve 6 ay sürecek bir eğitim programına 600 kişi başvurdu. Vali Bey merkezi ziyarete geldi. Kursiyer seçiminde ciddi zorluk çektik. Fakülte mezunlarını seçtik. Elektronik mühendisi bir kız kursa katılmak için çok ısrarcı oldu sebebini sorduğumuzda iş piyasasına çıktığım zaman çoğu şeyi bilemiyorum, buradan alacağım eğitimle ancak bir şey biliyorum diyeceğim, dedi. Sonuçta iş piyasasının taleplerine yönelik eğitimler mutlaka önemli.

ÖZBALABAN, sanayi ve üretimde teori ile pratiğin çok farklı olduğunu, kişinin işletmeye girdiği an bocaladığını söyledi. Mutlaka pratik eğitimlere önem verilmesi, sanayi işbirliğine gidilmesi, bunlar için bir analiz yapılması gerektiğini söyledi. Dersi ver geriye harman mantığıyla işlerin yürüdüğünü, bunun ortadan kalkması gerektiğini, mezun olan kursiyerlerin takip edilmelerinin gerektiğini, kaliteyi yükseltmek için eğitimcilerin de özverili olması gerektiğini belirtti.

POYRAZOĞLU, projenin başarılı olması için Van'a özgün bir model ortaya konması gerektiğini, TRB2 bölgesinde yaşayan tüm paydaşların faydalanabileceği bir çalışma ortaya konması gerektiğini belirtti.

DOĞAN, bu ekibe güvendiğini ifade ederek ortaya konan modelin tüm bölgeye hitap etmesi gerektiğini söyledi.

KARADAĞ, hayat hikayesini anlatarak sözlerine başladı. İnsanların inanmışlıklarına ve hayallerine sahip çıkmalarına vurgu yaptı. İki üç alan seçip ekosistem oluşturmaya, deneyim paylaşmaya, globalleşmeye, eğitim ve yaşam koçluğuna, yıldız öğrencilere, staj okuluna, sistemin satış üzerine kurulu olması gerektiğine ve eylem planı olması gerektiğini belirtti.

AKÇAER, niyet hasıl olmuşsa bir yol mutlaka bulunur dedi ve birlikte olmanın önemini belirtmek için “Birlikte olmak bir başlangıçtır, Birlikte olmak bir süreçtir, Birlikte olmak bir başarıdır” sözüyle konuşmasını bitirdi.

ÇALIŞKAN, iş başı ve pratik eğitimlerin önemine değindi.

METİN, DASEM için rotanın belli olduğunu bundan sonraki süreçlerde de katkı sunacaklarını belirtti.

Eğitim ve Çevre Gönüllüleri Derneği Başkanı Garip KIZILKAYA ulusal çalıştaya farklı illerinden ve il içinden katılan tüm katılımcılara katılım ve katkılarından dolayı teşekkür ederek ulusal çalıştay bitirildi.



BEŞİNCİ BÖLÜM

DOĞU ANADOLU SÜREKLİ EĞİTİM MERKEZİ PROJESİ TRB2 BÖLGESİ ALAN ÇALIŞMASI



5.1.Giriş

Doğu Anadolu Kalkınma Ajansı'nın 2013 yılı çalışma programında doğrudan faaliyet desteği çerçevesinde finanse ettiği “Bir Model Olarak TRB2 Bölgesinde Sürekli Eğitim Merkezi Projesi” kapsamında sürekli eğitim merkezlerinin yurt içi ve yurt dışı örnekleri yerinde gözlenerek değerlendirilmiş, ulusal ölçekli bir çalıştay düzenlenerek kurulacak sürekli eğitim merkezinin finansman, yönetim modeli, fiziki mekan ve sürdürülebilirlik boyutları ayrıntılı bir şekilde tartışılmıştır.

“Bir Model Olarak TRB2 Bölgesinde Sürekli Eğitim Merkezi Projesi”nin ana evrenini oluşturan TRB2 Bölgesinde yer alan konuyla ilgili kamu kurum ve kuruluşlar ile bölgede yaşayan insanların sürekli eğitim merkezi oluşumuna yönelik düşünce ve beklentileri de yukarıda ifade edilenler kadar önem arz etmektedir. Bu amaçla TRB2 Bölgesinde sürekli eğitim olgusuyla ilintili kuruluşların ve yörede hayatını sürdüren bireylerin konu hakkında ne düşündüklerini ortaya koyan bir alan araştırması yapılmıştır.

5.2.Amaç

Bu araştırmanın amacı; meslek edindirme, meslek değiştirme, dezavantajlı grupları iş ve meslek anlamında yönlendirme, engellileri hayata ve iş dünyasına entegre etme ve bütün bunlarla birlikte üretim yapma gibi konularda özgün ve verimli bir yapılanma gösterecek olan TRB2 Bölgesi Sürekli Eğitim Merkezi'nin gerekliliği, kurs/program türü, yönetim modeli gibi konularda kurumların ve halkın görüşlerini ortaya koymaktır.

5.3.Araştırma Süreci

Araştırma TRB2 Bölgesindeki Van, Muş, Bitlis ve Hakkâri kent merkezlerinde yapılmıştır. Görüşmeler, söz konusu illerde faaliyet gösteren ve sürekli eğitim ya da hayat boyu öğrenme olgusuyla ilgili olduğu düşünülen kamu ve özel kurum ve kuruluşlarda yapılmıştır. Bununla birlikte adı geçen kent merkezlerinin her birinde 15 olmak üzere toplamda 60 kişiye de söz konusu anket uygulanmıştır.

Araştırmada uygulanan anket, Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Doğu Anadolu Kalkınma Ajansı ve İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden uzman kişiler tarafından hazırlanmıştır. Anketler, 10-15 Haziran 2013 tarihleri arasında eş zamanlı olarak Van, Muş, Bitlis ve Hakkâri'de, Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyoloji Bölümü'nden dört kişilik bir öğrenci grubu tarafından uygulanmıştır.

5.4.Sosyo-Ekonomik Açısından TRB2 Bölgesi

TRB2 Bölgesi'nde yer alan illerin sosyo-ekonomik gelişmişlik açısından Türkiye iller sıralamasında son sıralarda yer aldığı görülmektedir. Demografik yapı açısından bakıldığında TRB2 Bölgesi'ndeki illerin nüfusunun büyük bir kısmı halen kırsal alanda yaşamaktadır. Temel işsizlik göstergeleri açısından da bakıldığında TRB2 bölgesinin dezavantajlı bir konuma sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 1: Bazı parametreler açısından TRB2 Bölgesi

TRB2 Bölgesi	Bitlis	Hakkâri	Muş	Van
Sosyo-Ekonomik Gelişmişlik Sıralaması	79	77	81	75
Kent Nüfusu (%)	51,6	55,4	34,2	51,2
İşsizlik Oranları (%)	11,1	13,0	8,1	9,8

5.5.Bulgular

Bir Model Olarak TRB2 Bölgesinde Sürekli Eğitim Merkezi Projesi kapsamında başta illerin Belediye, KOSGEB, İş Adamları Dernekleri, Esnaf ve Sanatkarlar Odası, Ticaret ve Sanayi Odası, Halk Eğitim Merkezi, İl Kültür ve Turizm Müdürlüğü, İŞGEM, İş-KUR, Milli Eğitim Müdürlüğü, Ticaret İl Müdürlüğü, Organize Sanayi Bölgesi Müdürlüğü, Rehberlik Araştırma Merkezi olmak üzere bölgede etkin olan sivil toplum örgütleri ile görüşmeler yapılmıştır. Adı geçen kurumların TRB2 bölgesinde kurulacak bir sürekli eğitim merkezine yönelik düşünceleri hem merkezin kuruluş sürecinde hem de sürdürülmesi aşamasında büyük bir önem arz etmektedir. Söz konusu kurumlar aynı zamanda sürekli eğitim merkezinin doğrudan ya da dolaylı paydaşları olacağı için de konuyla ilgili yaklaşımları önemlidir.

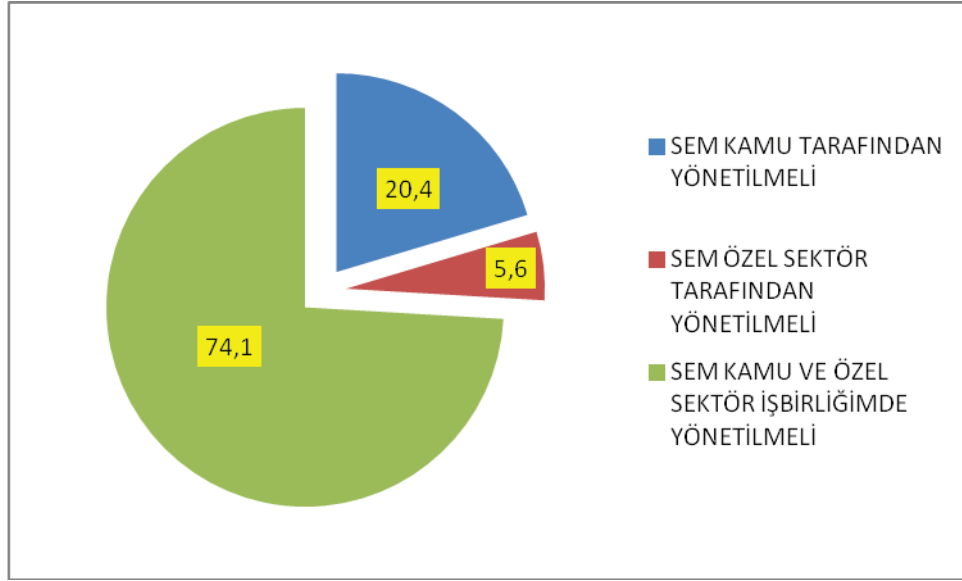
5.5.1.Sürekli Eğitim Merkezi'nin (SEM) Gerekliliği

TRB2 Bölgesinde akredite olmuş bir SEM gerekli midir?/kurulmalı mıdır? yönünde sorulan soruya görüşmeye katılan bütün kurum yetkilileri bir ortak görüşle evet cevabını vermişlerdir. Yönetim modeli, sürdürülebilirliği, finansmanı ve eğitim programlarına bakılmaksızın bölgenin sosyo-ekonomik durumu ve göstergeleri açısından TRB2 bölgesinde sürekli eğitim merkezinin temel bir gereklilik olduğu düşüncesi bu alandaki boşluğu yansıtmaktadır. SEM ölçeğinde bir merkezin gerekliliği konusunda halk da % 99 oranında olumlu bir yaklaşım ortaya koymaktadır.

5.5.2.Sürekli Eğitim Merkezinin Yönetim Modeli

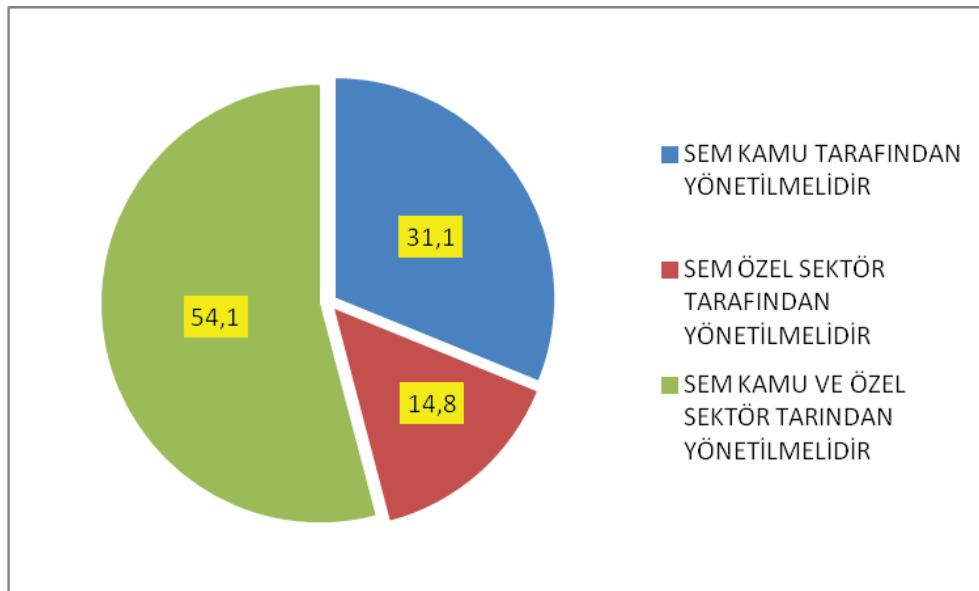
TRB2 Bölgesinde akredite olmuş bir SEM'in yönetimi nasıl olmalıdır? Sorusuna kurum/kuruluş yöneticileri/yetkilileri % 74,1 oranında kamu ve özel sektör işbirliğine dayalı bir yönetim modelinin etkili ve verimli sonuçlar doğuracağını ifade etmektedir. SEM, Kamu kurumları tarafından yönetilmelidir diyenlerin oranı % 20,4 iken özel sektör tarafından idare edilmelidir cevabını verenlerin oranı % 5,6 olarak karşımıza çıkmaktadır (Grafik 1).

Grafik 1: Kurum Temsilcilerine Göre SEM'in Yönetimi Nasıl Olmalıdır?



TRB2 Bölgesinde akredite olmuş bir SEM'in yönetimi nasıl olmalıdır? Sorusuna görüşmeye katılan halkın % 54,1 kamu ve özel sektör işbirliğine dayalı, % 14,8'i özel sektör, % 31,1' ise kamu eksenli bir yönetim modeline sahip olmalıdır cevabını vermiştir (Grafik 2).

Grafik 2: Halka Göre SEM'in Yönetimi Nasıl Olmalıdır?



5.5.3.Sürekli Eğitim Merkezi Eğitim Programları

Sürekli Eğitim Merkezlerinin temel amaçlarından biri hedef kitlenin beklentileri doğrultusunda eğitim programları hazırlamaktır. Başka bir ifadeyle SEM'ler ihtiyaç duyulan alanlarda katılımcıların kapasite, bilgi ve becerileri düzeylerini artırmayı hedeflemektedir. Bu amaçla hem kurumsal hem de bireysel düzlemde ihtiyaç duyulan ya da verilmesi arzu edilen eğitim programları, kurslar, seminerlerin nasıl bir yelpaze oluşturduğu önem arz etmektedir. Bunu belirlemek amacıyla görüşleri alınan kurum temsilcileri başta kendi kurumları olmak üzere diğer kurumlar için öncelikli olarak mesleki eğitime yönelik program ve kursların (% 45,7) verilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Bunu kişisel gelişim (% 23,5) ve bilgisayar kursları (% 11,1) izlemektedir (Tablo 2).

Tablo 2: Kurum Temsilcilerine Göre Kurum için SEM'de hangi kurslar verilmelidir?

	Sayı	Yüzde
Bilgisayar	9	11,1
Mesleki Eğitim/İstihdam	37	45,7
Okuma yazma	6	7,4
Kişisel gelişim	19	23,5
Dil	5	6,2
Diğer	5	6,2

TRB2 Bölgesinde kurulacak bir Sürekli Eğitim Merkezinin kente yönelik hangi programları bünyesinde barındırması durumunda işlevsel olur şeklinde kurum yöneticilerine sorulan sorunun cevabı olarak yine % 54,6 oranında mesleki eğitim, % 20,4 oranında kişisel gelişim, % 8,5 bilgisayar, % 6,5 çevre eğitimi biçiminde bir dağılım ortaya çıkmaktadır (Tablo 3).

Tablo 3: Kurum Temsilcilerine Göre Kent için SEM'de hangi kurslar verilmelidir?

	Sayı	Yüzde
Bilgisayar	9	8,3
Çevre eğitimi	7	6,5
Dil kursları	2	1,9
Kişisel gelişim	22	20,4
Mesleki eğitim	59	54,6
Diğer	9	8,3

TRB2 Bölgesinde akredite olmuş bir Sürekli Eğitim Merkezi bölgede yaşayan bireylere ne tür kurslar/eğitimler düzenlemelidir? sorusuna halkın % 32,8'i mesleki eğitim, % 25,9'u kişisel gelişim, % 10,9'u dil kursları, % 10,3'ü bilgisayar kursları, % 8'i de okuma-yazma kurslarının verilmesi gerektiğini ifade etmiştir (Tablo 4).

Tablo 4: Halka göre bireyler için SEM’de hangi kurslar verilmelidir?

	Sayı	Yüzde
Bilgisayar	18	10,3
Dil	19	10,9
Kişisel gelişim	45	25,9
Mesleki eğitim/istihdam	57	32,8
Okuma yazma	14	8,0
Diğer	21	12,1

TRB2 Bölgesinde akredite olmuş bir Sürekli Eğitim Merkezinde kentsel gelişim açısından ne tür kurslar/eğitimler verilmedir sorusuna katılımcıların % 42,6’sı mesleki eğitim, % 19,1’i kişisel gelişim, % 12,3’ü dil kursları, % 8,6’sı çevre bilinci, % 7,4’ü de okuma-yazma kursu, % 3,7’ü bilgisayar kursu verilmesi gerektiğini ifade etmiştir (Tablo 5).

Tablo 5: Halka göre il için SEM’de hangi kurslar verilmelidir?

	Sayı	Yüzde
Bilgisayar	6	3,7
Çevre	14	8,6
Diğer	10	6,2
Dil	20	12,3
Mesleki eğitim	69	42,6
Okuma-yazma	12	7,4
Kişisel gelişim	31	19,1

TRB2 Bölgesinde akredite olmuş bir SEM’de verilecek eğitimlerin/kursların hem halk düzeyinde hem de kurum temsilcileri düzeyinde 2/3’sine yakın bir oranı ücretsiz verilmesi yönünde bir görüş ortaya koymaktadır. Bu yaklaşımın nedeninin TRB2 bölgesinin sosyo-e-konomik gerçekliği ile ilintili bir durum olduğu söylenebilir (Tablo 6).

Tablo 6: SEM’de verilecek eğitimler/kurslar nasıl olmalıdır?

	Kurum Temsilcileri	Halk
Eğitim/ kurslar ücretsiz olmalı	70,4	78,7
Eğitim/ kurslar ücretli olmalı	18,5	9,8
Eğitimler duruma göre ücretli ya da ücretsiz olmalı	11,1	11,5

5.6. SONUÇ ve DEĞERLENDİRME

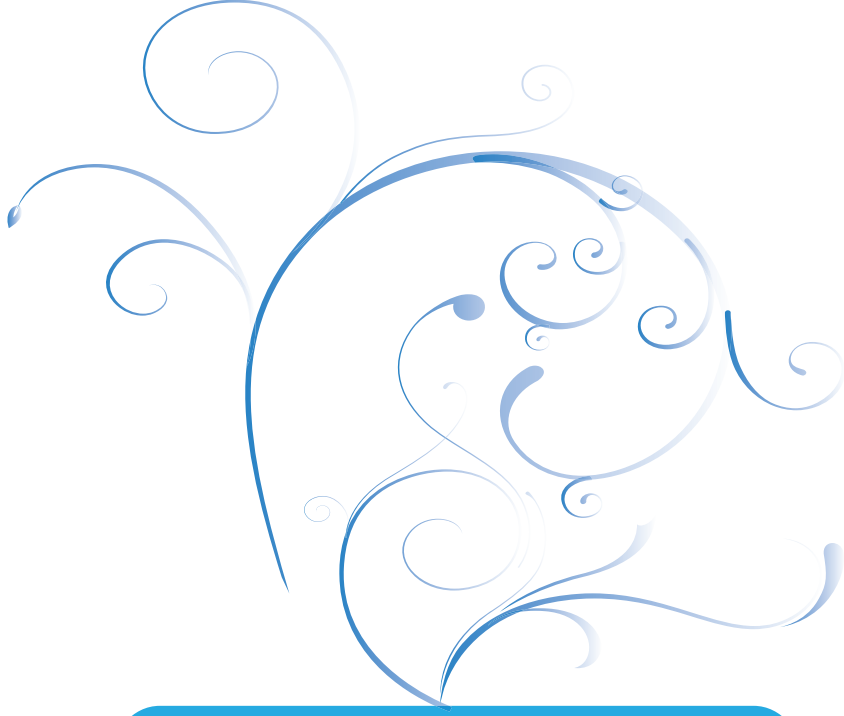
TRB2 Bölgesinde bulunan kurum ve kuruluşlarla birlikte halkın bölgede kurulacak bir SEM hakkında ne düşündüklerini ortaya koymak amacıyla yapılan alan araştırmasında ortaya çıkan şu bulguların önemli olduğu söylenebilir:

- TRB2 Bölgesinde bulunan iller sosyo-ekonomik gelişmişlik açısından iller sıralamasında son sıralarda yer almaktadır. Düşük okullulaşma, hane halkı büyüklüğü, işsizlik oranları, istihdam ve diğer sosyal, ekonomik göstergeler açısından görece dezavantajlı bir konumda bulunmaktadır. Bu olumsuzlukların yanında TRB2 bölgesi yüksek oranda bir genç nüfusa sahiptir. Söz konusu nüfusun mesleki eğitim, kişisel donanım, iş değiştirme ve kapasite oluşturma anlamında bölgede kurulacak bir SEM çok önem arz etmektedir. Başka bir ifadeyle TRB2 bölgesinin sosyo-ekonomik göstergeleriyle demografik yapısının bileşenleri, akredite olmuş yelpazesi geniş bir SEM'in bölge açısından elzem bir oluşum olacağını yansıtmaktadır.

- TRB2 Bölgesinde yer alan kamu kurumları ve sivil toplum örgütleri ile bölgede yaşayan halk, istihdama kapı aralayacak, girişimcilik kapasitesini geliştirecek, kişilerin bireysel yetenek ve becerilerini ortaya koyacak bir SEM'in gerekli olduğunu yüksek bir tonda ortaya koymaktadır.

- TRB2 Bölgesinde kurulması düşünülen SEM'in yönetim modelinin kamu ve özel sektör işbirliğine dayalı bir yapıda sürdürülmesi gerektiği yönünde ortak bir kanı mevcuttur.

- TRB2 Bölgesinde oluşturulması planlanan SEM'de verilecek eğitim programlarında mesleki eğitim ve kişisel gelişim kurslarının ön plana çıktığı görülmektedir.



ALTINCI BÖLÜM

BİR MODEL ÖNERİSİ OLARAK DOĞU ANADOLU SÜREKLİ EĞİTİM MERKEZİ



6.1.Doğu Anadolu Sürekli Eğitim Merkezinin Sosyal Analizi

Birey ve toplum eğitiminin önemli bir boyutu haline gelen “sürekli eğitim” olgusu gerek dünyada gerekse Türkiye’de gerekliliği, sürdürülebilirliği, eğitim departmanları gibi noktalarda tartışılan ve geliştirilmeye çalışılan bir pozisyona sahiptir. Bireyin bilgi, beceri, tutum ve alışkanlıklar yelpazesini genişleten ve derinleştiren, bireyin iş ve sosyal yaşamında destek ünitesi işlevi gören, teorik ve pratik sekiyonlar içeren sürekli eğitim uygulamaları, küreselleşen dünyadaki gelişmelerle birlikte tabiri caizse birey ve toplumlar için bir zorunluluk halini almıştır.

Sosyo-ekonomik göstergeler açısından görece düşük toplumsal yapılarda “sürekli eğitim” uygulamalarının önemi daha da artmaktadır. Sosyo-ekonomik gelişmişlik endeks değerleri iyileştirilme bekleyen toplumsal yapılarda beşeri sermayeyi zenginleştirmek, kullanılabilir biçime sokmak, bir arada yaşama zeminini güçlendirmek gibi temel fonksiyonları yerleşik hale getirmede önemli bir etkinliğe sahip sürekli eğitim uygulamalarının söz konusu yerleşim alanları için önemi yadsınamaz. Başka bir ifadeyle birey ve toplumun temel becerilerini geliştirmek, beşeri kaynaklarını zenginleştirmek, öğrenme sürecini sürekli hale getirmek suretiyle birey ve toplum yaşamında yer alan dezavantajlı durumları kısa ve orta vadede ortadan kaldırarak yaşanılabilir bir hayat oluşturmak için “sürekli eğitim”, düşük profilli yerleşim alanlarında zarureti tartışılmayacak derecede önemli bir konudur.

“Bir Model Olarak TRB2 Bölgesinde Sürekli Eğitim Merkezi Projesi” ile TRB2 Bölgesinde akredite olmuş, TRB2 bölgesi ve hinterlandına hizmet verecek, bölgenin kültürel ve beşeri sermayesine katma değer katacak bir sürekli eğitim merkezi hedeflenmektedir. Sürekli eğitim merkezinin TRB2 bölgesi için ne kadar gerekli ve önemli olduğunu bölgenin sosyo-ekonomik fotoğrafını veren verilerle ortaya koymak konuyu daha da vuzuh kavuşturacaktır.

Türkiye İstatistik Kurumu’nun periyodik olmayan aralıklarla yaptırdığı kent gelişmişlik skalası, illerin Türkiye klasmanındaki yerini göstermesi açısından oldukça önem arz etmektedir. Eğitim, nüfus, istihdam, sanayi, ticaret, mali ve diğer refah göstergelerinden oluşan 57 parametre üzerinden değerlendirilen gelişmişlik endeks değerlerine göre illerin sosyo-ekonomik fotoğrafları elde edilmektedir. TRB2 Bölgesinde yer alan illerin sosyo-ekonomik gelişmişlik durumları incelendiğinde Türkiye’deki iller sıralamasında son sıralarda yer aldığı görülmektedir.

Tablo 1: TRB2 Bölgesi illerinin gelişmişlik değerleri

	1996		2003		2010	
	Gelişmişlik Endeks Değeri	İl Sıralaması	Gelişmişlik Endeks Değeri	İl Sıralaması	Gelişmişlik Endeks Değeri ¹	İl Sıralaması
Bitlis	-1.056951	71 (76 il içinde)	-1.15736	79 (81 il içinde)	-5.9739	77 (81 il içinde)
Hakkâri	-1,05363	70 (76 il içinde)	-1,13956	77 (81 il içinde)	-6.4263	79 (81 il içinde)
Muş	-1,24467	76 (76 il içinde)	-1,43956	81 (81 il içinde)	-6.6496	81 (81 il içinde)
Van	-0.95546	71 (67 il içinde)	-1.09297	75 (81 il içinde)	-5.8239	76 (81 il içinde)

Kaynak: (DPT, 1996 - 2003)

TRB2 Bölgesinin total nüfus birikimine bakıldığında yıllar itibariyle artış gösterdiği ortaya çıkmaktadır. 2007 yılında 1.959.535 kişilik bir nüfusa sahip olan TRB2 Bölgesi 2012 yılında 2.082.470 kişiyi istihdam eden bir nüfus büyüklüğüne sahip olmuştur (TÜİK, 2013). Nüfus artışında yüksek doğurganlık ve çevre illerden yaşanan göçlerin büyük rolü bulunmaktadır.

Tablo 2: TRB2 Bölgesi Nüfusu (2007-2012)

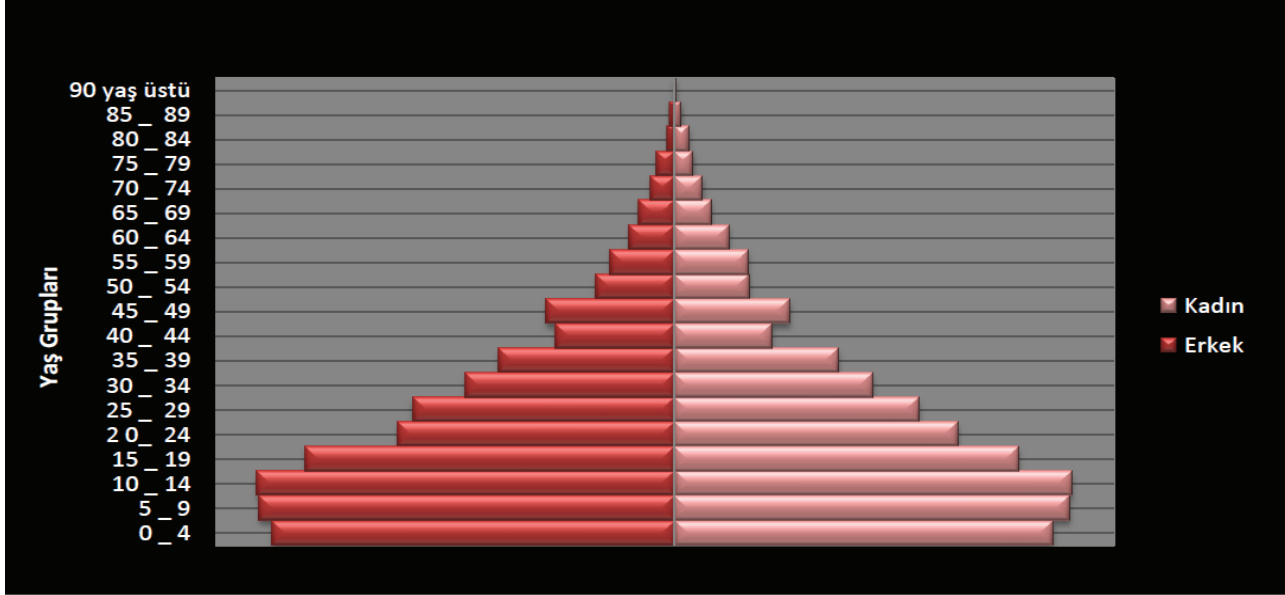
	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Bitlis	327 886	326 897	328 489	328 767	336 624	337 253
Hakkari	246 469	258 590	256 761	251 302	272 165	279 982
Muş	405 509	404 309	404 484	406 886	414 706	413 260
Van	979 671	1 004 369	1 022 310	1 035 418	1 022 532	1 051 975
Toplam	1 959 535	1 994 165	2 012 044	2 022 373	2 046 027	2 082 470

(Kaynak: TÜİK, 2013)

¹Ezgi Baday Yıldız & Uğur Sivri & Metin Berber, "Türkiye'de İllerin Sosyo-Ekonomik Gelişmişlik Sıralaması (2010)", www.metinberber.com

TRB2 Bölgesi nüfus kompozisyonu yaş aralıkları açısından değerlendirildiğinde Türkiye'nin en genç nüfusuna sahip olduğu görülmektedir. TRB2 nüfusunun yaş grubu dağılımı incelendiğinde, nüfusun % 40,5'inin 0 - 14, % 56,3'ünün 15 - 64 ve % 3,2'sinin 65 ve daha yukarı yaşta olduğu, 0-14 yaş grubunda yer alan nüfusun ülke ortalamasının çok üzerinde olduğu görülmektedir. Bu tablo TRB2 bölgesinin Türkiye geneline göre oldukça yüksek genç yaş ortalamasına sahip olduğunu göstermektedir (DAKA, 2013).

Tablo 3: TRB2 Bölgesi Nüfusu Yaş Dağılımı



Kaynak: (TÜİK, 2010)

Demografik yapıya ilişkin veriler, TRB2 Bölgesinin hem nüfus yoğunluğu hem de genç nüfus açısından zengin bir kompozisyona sahip olduğunu göstermektedir. Özellikle üretime katkı sunacak nüfus açısından büyük bir potansiyeli bünyesinde barındıran TRB2 Bölgesinin diğer sosyo-ekonomik göstergeleriyle birlikte değerlendirildiğinde nüfus eksenli söz konusu potansiyelin avantaj değil bir dezavantaj/tehdit oluşturduğu ortaya çıkmaktadır. TRB2 Bölgesinin okullulaşma oranlarına bakıldığında ilköğretimde okullaşma oranlarının Türkiye ortalamasına yakın bir değere yaklaştığı görülürken, özellikle orta öğretimde okullaşma oranları açısından TRB2 Bölgesinin Türkiye ortalamasının çok altında olduğu görülmektedir.

Tablo 4: TRB2 Bölgesinde Ortaöğretimde Okullaşma Oranları

YIL	İl	Net/Toplam	Net/Erkek	Net/Kız	Brüt/Toplam	Brüt/Erkek	Brüt/Kız
2012	Türkiye	70,06	70,77	69,31	96,77	99,6	93,77
2012	Van	39,67	43,65	35,38	62,52	69,99	54,46
2012	Muş	37,03	42,86	30,78	57,66	67,98	46,59
2012	Bitlis	41,46	48,8	33,53	65	77,57	51,42
2012	Hakkari	52,39	55,45	49,11	87,73	95,45	79,47

(Kaynak: TÜİK, 2013)

Yukarıda da ifade edildiği gibi, 6 yaş ve üstü nüfusun % 9'u (toplam 154.730 kişi) okuma-yazma bilmemektedir. Ortaöğretimde okullaşma oranlarının düşüklüğü, toplam nüfus içinde sosyo-kültürel, yanlış dinsel algı, ekonomik, ailesel ve okulla ilgili nedenlere bağlı olarak kadın nüfusun düşük okullaşması, TRB2 Bölgesinde potansiyel bir güç olarak var olan genç nüfusun diğer toplumsal göstergelerle birlikte sosyal sorunların odağını oluşturduğu söylenebilir.

TRB2 Bölgesine ait düşük orta öğretim rakamları Bölgenin eğitim tablosunu yansıtırken lise düzeyinde bölgenin sahip olduğu eğitim kurumları da bölgede mesleki eğitim ve mesleki yönlendirme konusunda güçlü bir kurumsallaşmanın olmadığını göstermektedir. Örneğin bölgede mevcut 142 liseden sadece 14 tanesini endüstri meslek lisesi formatındadır. Aynı şekilde Sağlık meslek lisesi ve ticaret meslek lisesi sayısının da toplam lise sayısı içindeki oranları düşük bir rakama tekabül etmektedir.

Okullaşma oranları Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi sonuçlarına göre hesaplanmıştır. Verinin yılı, eğitim-öğretim döneminin ilk yılı olarak gösterilmiştir. Örneğin 2007/2008 dönemi için 2007. Brüt okullaşma oranları hesaplanırken Açık Öğretim Lise öğrencileri dahil edilmiştir.

Tablo 5: TRB2 Bölgesinde Meslek Lisesi/Lise Dağılımı

	Toplam Lise Sayısı	Endüstri Meslek Lisesi	Kız Meslek Lisesi	Çok Programlı Lise	Sağlık Meslek Lisesi	Ticaret Meslek Lisesi
Bitlis	35	3	6	5	1	1
Hakkâri	18	2	1	2	1	2
Muş	32	4	3	4	1	1
Van	57	5	7	4	3	2

(Kaynak: OSYM, 2013)

TÜİK'in verilerine göre TRB2 Bölgesi % 17,0'lık bir oranla işsizlik göstergeleri açısından Türkiye'de ilk sırada yer almaktadır. Başka bir ifadeyle görece büyük bir genç nüfusa sahip bölgede resmi kayıtlara göre her yüz kişiden 17'si işsizdir. Söz konusu işsizliğin en önemli nedenlerinden birini işsiz olan kitlenin eğitim ve mesleki eğitim konusundaki yetersizlikleri oluşturmaktadır. Diğer taraftan % 43,9 olan TRB2 Bölgesi işgücüne katılım oranı Türkiye ortalamasının altında bir orana sahiptir. Cinsiyet değişkeni üzerinden değerlendirildiğinde TRB2 Bölgesi'nde kadınların işgücüne katılım oranı ise sadece % 21,9 düzeyindedir (TÜİK, 2013).

Tablo 6: TRB2 Bölgesinde İşsizlik Durumu (2012)

	İşsizlik oranı %	İşsizlik oranı sıralaması	İşgücüne katılım oranı %	İşgücüne katılım oranı sıralaması
TRB2	17,0	1.	43,9	24

Sonuç olarak şunları söylemek mümkün görünmektedir. Gelişmiş ülkelerin, birey ve toplum yaşamında farklı nedenlere bağlı olarak tamamlanamayan eğitim sürecine bir ekleme/katkı, eğitimin yaşam boyu olduğuna ilişkin yerleşik bir özellik kazanmış temel önerme dahilinde bir gereklilik olarak sürdürdüğü “yaşam boyu eğitim” ya da “sürekli eğitim” olgusu bir taraftan dezavantajlı birey ve grupları hayata bağlama, hayat standartlarını iyileştirme amacı hedeflerken diğer taraftan bireylerin hobi ya da kişisel gelişimlerine olanak tanımak ve donanımlarını zenginleştirmeyi amaçlamaktadır. “Yaşam boyu eğitim” ya da “sürekli eğitim” olgusu artık insan eğitiminin ve yaşamının vazgeçilmez bir parçası haline gelmiştir.

TRB2 Bölgesinin sosyolojik yapısı, eğitim göstergeleri, mali ve ekonomik parametreleri bölgenin bir bütün olarak gelişmemiş bir yapıya sahip olduğunu göstermektedir. İthalat ve ihracat rakamları, orta öğretimdeki düşük okullaşma oranları, işsizlik göstergeleri, mesleki eğitim ve rehberlik uygulamaları, kalifiye ara eleman yetersizliği gibi unsurlar bölgenin beşeri sermaye açısından zayıf arka plana sahip olduğunu göstermektedir. Bu durumun makro ve mikro birçok nedenden söz edilebilir. Makro nedenlerin başında bölgenin bir bütün olarak içinde birçok değişkeni barındıran sosyo-ekonomik parametreler açısından sahip olduğu durum gelmektedir. Bölge nüfusunun yaklaşık yarısının köylerde yaşıyor olması da bu etkenler içinde önemli bir paya sahiptir. Makro nedenler orta ve uzun vadede planlı program ve projeksiyonlarla ortadan kaldırılabilir ya da minimize edilebilir. Fakat bunun yanında mikro diyebileceğimiz birtakım adım ya da iyileştirmelerle bölgenin sosyo-ekonomik düzeyini ileriye taşımak mümkün görünmektedir. Söz konusu adımlardan birini TRB2 Bölgesinde kurulacak bir “sürekli eğitim merkezi” oluşturacaktır.

TRB2 Bölgesinde “sürekli eğitim merkezi” neden gereklidir? Sorusuna yukarıda verilen bilgiler ışığında bir değerlendirme yapmak gerekirse şunları ifade etmek mümkündür:

TRB2 Bölgesi üretim ve iş yaşamında aktif ve dinamik bir unsur olan genç nüfus açısından avantajlı bir pozisyona sahiptir. Fakat aynı nüfus eğitim göstergeleri açısından ise dezavantajlı bir konumdadır. Orta öğretim ve yüksek öğretimdeki düşük okullaşma oranları söz konusu genç nüfusa mesleki eğitim ve kişisel gelişim konusunda alternatif olarak hayat boyu öğrenme olanaklarının artırılmasını dayatmaktadır.

TRB2 Bölgesi’nde özellikle orta öğretimde düşük bir okullaşma durumu söz konusudur. Farklı nedenlere bağlı olarak örgün eğitim dışında kalan nüfusun mesleki donanım ve kişisel becerilerini geliştirerek istihdam edilebilirliklerini sağlayacak sürekli eğitim merkezleri bölge açısından bir zaruret olarak kendini göstermektedir.

TRB2 Bölgesi’nde Halk Eğitim Müdürlükleri aracılığı ile verilen okuma-yazma kurslarına toplam 9.955 kişi katılmıştır. Alfabe bilgisinden yoksun büyük bir nüfusa modern eğitim sistemi içinde gerekli eğitimi sağlama konusunda Halk Eğitim Merkezleri dışında bir “sürekli eğitim merkezi” gerekliliği ortaya çıkmaktadır.

Akrediteliği sağlanmış bir hayat boyu öğrenme merkezinin TRB2 bölgesinde hizmet verecek olması başta bölgede olmak üzere Türkiye'nin değişik noktalarında hayatlarını sürdürmek zorunda olan engelli gruplara hem hayata tutunma hem de hem de üretime katılma anlamında, toplumsal fayda ve entegrasyon noktasında büyük bir işlevi yerine getirecektir.

TRB2 Bölgesi'nde tarım, hayvancılık ve sanayi sektörlerinde kalifiye elaman ihtiyacı sektör temsilcileri ve ilgili kurumlarca vurgulanan bir problemdir. Bu açıdan kalifiye eleman ihtiyacına dönük olarak meslek edindirme çabalarını güçlendirerek ve mesleki bilgi ve becerilerini artırarak işsizliği azaltma noktasında TRB2 bölgesinde yaşam boyu eğitim merkezleri hayati öneme sahiptir.

TRB2 Bölgesinde yaşayan nüfusun yaklaşık yarısı kentlerde yaşamaktadır. Kentlerde yaşayan nüfusun önemli bir kısmı son 1990 sonrası kentlerde yaşamaya başlayan kırsal kökenli birey özellikleri taşımaktadır. Bölgede kurulacak yaşam boyu eğitim merkezleri özellikle kentlerde yaşayan bireylerin donanım ve davranış açısından kentleşmesine imkân tanıyacak bir işleve sahip olacaktır.

6.2.Doğu Anadolu Sürekli Eğitim Merkezinin Yönetim Modeli ve Departmanları

Proje ekibinin proje kapsamında gerçekleştirdiği yurt içi çalışma ziyareti, yurt dışı çalışma ziyareti, ulusal çalıştay ve yaptığı araştırmalar sonucunda TRB2 Bölgesinde kurulması hedeflenen Doğu Anadolu Sürekli Eğitim Merkezinin yönetim modeli ve departmanlarıyla ilgili görüşleri aşağıda belirtilmiştir.



6.2.1. Yönetim Kurulu

DASEM Yönetim Kurulu en üst birimdir. Belirli periyotlarla toplanarak DASEM ile ilgili tüm önemli iş ve işlemlerin görüşüldüğü, tartışıldığı ve karara bağlandığı en üst organdır. Doğu Anadolu Kalkınma Ajansı, Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Van Milli Eğitim Müdürlüğü, Van Ticaret Sanayi Odası ve Eğitim Çevre Gönüllüleri Derneği olmak üzere beş kurumdan oluşturulması öngörülmektedir.

6.2.2. Merkez Yöneticisi

Merkez yöneticisi yönetim kurulunca belirlenecektir. Merkez yöneticisi belirlenirken en az lisans mezunu, liyakat ve ehliyet sahibi olmasına özen gösterilecektir. Merkez yöneticisinin performansına dayalı sözleşmeli olarak ataması planlanmaktadır. Merkez yöneticisi atandıktan sonra Kariyer ve İş Danışmanlığı, Mesleki Eğitim, Sosyal ve Kültürel Faaliyetler, Finansman ve İdari İşler, Proje ve Kurumsal Danışmanlık Hizmetleri Departmanı olmak üzere beş departman yöneticisini ve diğer DASEM çalışanlarını kendisi belirleyecek kendi ekibini kuracaktır.

6.2.3. Kariyer ve İş Danışmanlığı Departmanı

Kariyer ve İş Danışmanlığı Departmanı biriminin aşağıda belirtilen iş ve işlemleri yapması planlanmaktadır. DASEM’ce uygun görülen kurum ve kişilere mesleki bilgilendirmeler yapmak. DASEM’e gelen bireyin yetkinlik ve becerilerine göre mesleki yönlendirmelerde bulunmak. Mesleki motivasyon eğitimleri düzenlemek. İşçi ve işverenlerin taleplerine göre mesleklerle ilgili bir birim kurmak ve bu bilgileri ilgili taraflarla paylaşmak.

6.2.4. Mesleki Eğitim Departmanı

Mesleki Eğitim Departmanı biriminin aşağıda belirtilen iş ve işlemleri yapması planlanmaktadır. Piyasanın talebine göre DASEM’de verilecek Bilgi Teknolojileri, Mesleki ve Teknik, El Sanatları Teknolojisi, Müzik Gösteri Sanatları ve Sportif Eğitimleri belirlemek. Eğitimler sonunda kursiyerlere verilecek katılım belgelerini ve sertifikaları düzenlemek ve bu belgelerin geçerliliği ve akretide durumlarıyla ilgili çalışmalar yapmak. Özellikle toplumun dezavantajlı kesimlerine yönelik açılacak mesleki kursları belirlemek ve bu kursları düzenlemek. TRB2 Bölgesine sınırı olan ülkelerin ihtiyaç duydukları eğitimleri ve kursları ihtiyaç analizleri yaparak belirlemek ve belirlenen bu kursları düzenlemek.

6.2. 5.Sosyal ve Kültürel Faaliyetler Departmanı

Sosyal ve Kültürel Faaliyetler Departmanı biriminin aşağıda belirtilen iş ve işlemleri yapması planlanmaktadır. Kişisel gelişim, aile danışmanlığı, aktif vatandaşlık, nesiller ve kültürler arası diyalog ve madde bağımlılığı gibi sosyal konulara yönelik eğitimler, seminerler ve konferanslar düzenlemek. Süreç içerisinde belirlenecek sosyal ve kültürel konularla ilgili seminer, konferans, panel ve toplantılar yapmak. Kariyer sınavları olarak bilinen KPSS, ALES, KPDS, TUS ve ÜDS gibi sınavlara hazırlık kursları açmak.

6.2.6.Finansman ve İdari İşler Departmanı

Finansman ve İdari İşler Departmanı birimi DASEM'in gelir ve giderler durumunu, merkez çalışanlarının görevlerini ve özlük haklarını takip edecek birimdir.

6.2.7.Proje ve Kurumsal Danışmanlık Hizmetleri Departmanı

Proje ve Kurumsal Danışmanlık Hizmetleri Departmanı biriminin proje ve kurumsal danışmanlık hizmetleri sunması planlanmaktadır. DASEM adına ulusal ve uluslar arası kurum ve kuruluşlara projeler hazırlayıp bu projelerin kabul edilmesi halinde yürütecektir. DASEM aynı zamanda kurum, kuruluş, sivil toplum kuruluşu ve firmalara danışmanlık yapacak ve birlikte projeler yürütecektir.

6.2.8.Merkezin Dışındaki Hizmet Birimleri

DASEM merkez binası hizmete açıldıktan ve faal hale geldikten sonra durum değerlendirmesi ve ihtiyaç analizi yapacak TRB2 Bölgesinde bulunan Van dışındaki diğer il ve bu illerin büyük ilçelerinde, küçük sanayi sitelerinde, organize sanayi bölgelerinde, üniversitelerde ve ihtiyaca göre belirlenecek diğer yerlerde hizmet birimleri açacaktır.

6.2.9.Danışma Kurulu

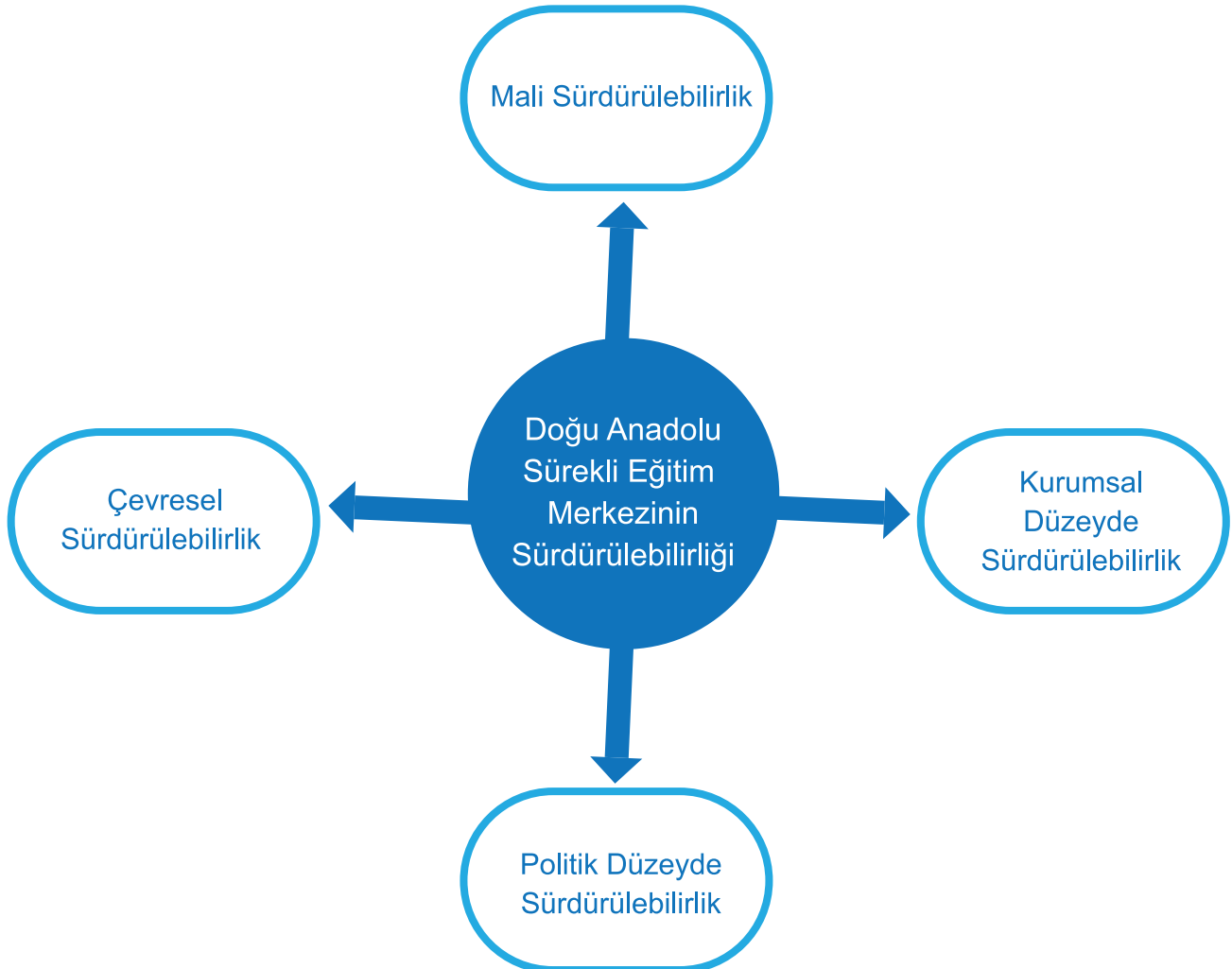
DASEM'in yönetim kurulu dışında DASEM'i daha ileriye götürmek ve verdiği hizmetlerin çeşitliliğini ve kalitesini arttırmak için bir danışma kurulu oluşturulacaktır. Danışma kurulu belirli periyotlarla bir araya gelecek ve DASEM'in iş ve işleviyle ilgili danışman ve yönlendirme yapacaktır. DASEM Danışma Kurulunda resmi kuruluşlar, yerel yönetimler, meslek kuruluşları ve sivil toplum örgütleri gibi toplumun her kesiminin temsil edildiği bir yapının oluştu

rolması hedeflenmektedir. Oluşturulacak danışma kurulu İl Milli Eğitim Müdürlüğü, İş-Kur İl Müdürlüğü, Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürlüğü, DAKA, Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü, Van Ticaret ve Sanayi Odası, İl ve İlçe Belediyeleri, KOSGEB, İŞGEM, Eğitim ve Çevre Gönüllüleri Derneği ve ilgili diğer vakıf ve derneklerden teşekkül edilecektir.

6.3.Doğu Anadolu Sürekli Eğitim Merkezinin Sürdürülebilirliği

Sürdürülebilirlik her proje için olduğu gibi DASEM içinde çok büyük öneme haiz bir konudur. DASEM projesi hazırlanmadan önce ve proje faaliyetleri kapsamında proje ekibi ve DAKA yetkilileriyle risk analizleri yapılmış ve buna uygun acil önlem planları uzunca tartışılmıştır. Bu tartışmalarda, asgari düzeyde, her bir faaliyetle ilgili riskler ve bunların çözümüne yönelik önlemler uzunca incelenmiştir. Projenin uygulama dönemi ve sonrasına dair ön koşulları ve varsayımları, projenin fiziksel, siyasal, ekonomik ve sosyal riskleri irdelenmiştir.

Projenin hayata geçmesiyle DASEM'in sürdürülebilirliğinin nasıl sağlanacağı mali, kurumsal, politik ve çevresel boyutlarıyla genel olarak aşağıda açıklanmıştır.



6.3.1. Mali Sürdürülebilirlik

DASEM'in faal hale gelmesiyle birlikte işletmenin gelir kaynakları ve giderleri en önemli konuların başında gelmektedir. DASEM'in gelir kaynakları şu şekilde sıralanabilir;

- Resmi kurumlarla yürütülen ortak çalışmalar ve projelerden elde edilecek gelirler
- Farklı bakanlıkların ve kuruluşların katkıları
- Ulusal ve uluslararası fonlardan projelerle elde edilecek gelirler
- Danışmanlık gelirleri
- Eğitim ve kurslardan elde edilecek gelirler
- DASEM'de üretilen ürün ve mamullerden elde edilecek gelirler

DASEM'in muhtemel giderleri üç madde halinde sıralanabilir;

- DASEM'de tam zamanlı olarak çalışanların maaşları
- Kurs, eğitim ve diğer faaliyetlerde görev alanlara ödenecek ücretler
- DASEM'in cari ve işletme giderleri

6.3.2. Kurumsal Düzeyde Sürdürülebilirlik

DASEM'in kurumsal düzeyde sürdürülebilmesi için DASEM için öngörülen yönetim modeli ve departmanlarının proje raporunda belirtilen iş tanımları doğrultusunda çalışmaları planlanmaktadır. DASEM'in yönetim modeli ve departmanları şu şekilde sıralanabilir; 1.Yönetim Kurulu, 2.Merkez Yöneticisi, 3.Kariyer ve İş Danışmanlığı Departmanı, 4.Mesleki Eğitim Departmanı, 5.Sosyal ve Kültürel Faaliyetler Departmanı, 6.Finansman ve İdari İşler Departmanı, 7.Proje ve Kurumsal Danışmanlık Hizmetleri Departmanı, 8.Merkezin Dışındaki Hizmet Birimleri, 9.Danışma Kurulu

6.3.3. Politik Düzeyde Sürdürülebilirlik

Merkezi hükümetin bölgeye özellikle ilimize ilgisi büyüktür. AB Katılım öncesi mali yardım aracı(IPA) projelerinin hepsinde Van dört ilin (Van-Muş-Bitlis-Hakkâri) cazibe merkezidir. Aynı zamanda Kalkınma Bakanlığına bağlı olarak kurulan kalkınma ajanslarının üçüncüsü Doğu Anadolu Kalkınma Ajansı (DAKA) ve Tarım Bakanlığına bağlı olarak faaliyetlerini gerçekleştiren Kırsal Kalkınma Ajansı Van ilinde kurulmuştur. Bunların doğal bir sonucu ve çıktısı olarak Van ilinde mülki erkân, kamu kuruluşları, yerel yönetimler, sivil toplum örgütleri ve özellikle iş dünyasının gelişime etkisi olacak her türlü projeyi önemle destekleyeceği öngörülmektedir.

6.3.4.Çevresel Sürdürülebilirlik

DASEM'in hizmet binası çevreye dost bir bina olarak düşünülmüş ve mümkün olduğunca yenilenebilir enerji kullanılacaktır. DASEM hizmet binasının mimarisi Türkiye'de en çok güneş gören ikinci il olan Van'a uygun olarak güneş enerjisinden maksimum düzeyde yararlanılacak şekilde düşünülmüştür. DASEM'in hizmet binasının inşasında ve mimarisinde çevreye zarar verebilecek her türlü etkenden kaçınılmış ve her açıdan çevreye dost bir kompleks planlanmıştır.

6.4.Doğu Anadolu Sürekli Eğitim Merkezinde Verilmesi Planlanan Eğitimler²

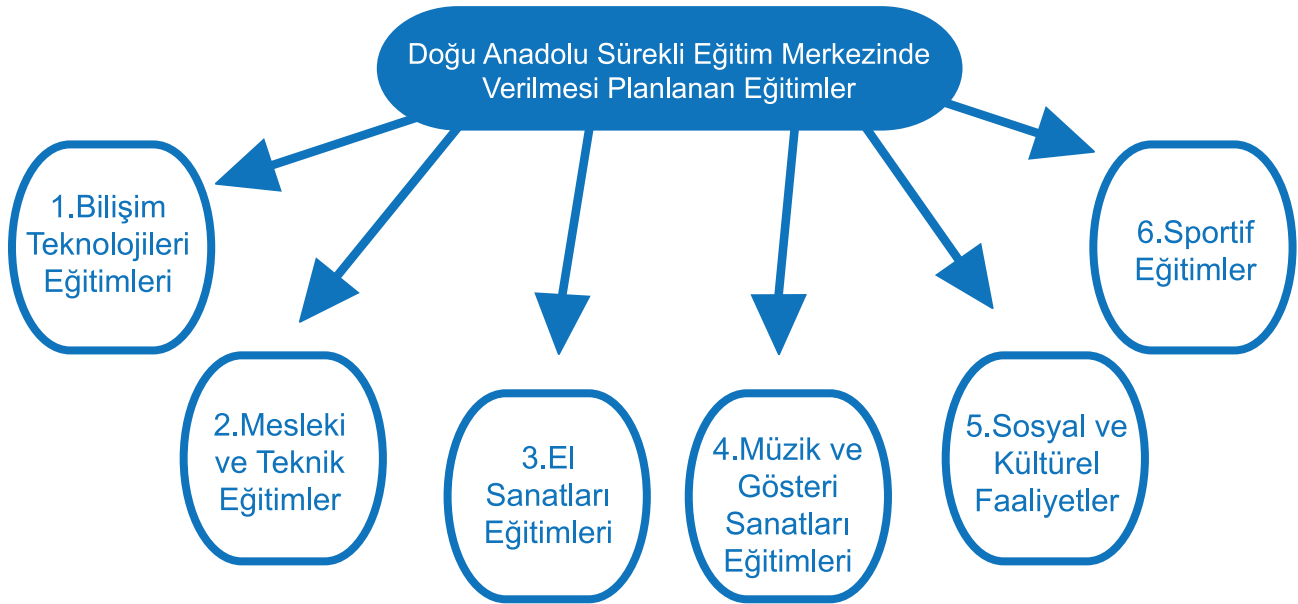
DASEM'in amacı çocukluk yaşını geçmiş kişilere mesleki, teknik, sosyal ve kültürel alanlarda eğitim imkânı sunmaktır. Bu nedenle Merkezde verilmesi planlanan eğitimlerin ana başlıkları Bilgi Teknolojileri, Mesleki ve Teknik, El Sanatları Teknolojisi, Müzik Ve Gösteri Sanatları, Sosyal-Kültürel ve Spor Eğitimleri olarak ifade edebiliriz. Söz konusu bu eğitimler, yaygın eğitim ilkeleriyle gerçekleştirilen bir yetişkin eğitimi organizasyonu olarak verilecektir. Merkezimizde verilmesi planlanan eğitimler aracılığıyla bölgemiz insanının içindeki yetenekleri keşfedip ortaya çıkarmak, istihdam edilebilirliklerini artırmak, farkındalık ve birikimlerini zenginleştirmek, üretip gelir elde etmelerine imkân hazırlamaktır. Bununla birlikte eğitimlere katılacak kursiyerlerimizin rehabilite olma, yalnızlıktan kurtulma, dostluklar kurabilecek bir sosyal çevre oluşturma, özgüven kazandırma gibi kazanımlar da gerçekleşebilecektir.

Yaşanan globalleşmeyle ekonomik sistemin çarklarının daha çok insanı üretime dahil etmesi; istihdamın artmasına ve ara eleman gereksiniminin doğmasına neden olduğundan, mesleki ve teknik eğitime ihtiyaç duyulmaktadır. Toplumdaki statik iş gücünün potansiyel iş gücü haline getirilmesi açısından önemli olan bu eğitimlerin bireylerin istihdam edilebilirliğini artırmaya yönelik branşlarda planlanması önem arz etmektedir. Öte yandan çağın gerekliliği olan bilgisayar ve dil eğitimleri ile müzik, spor, hobi eğitimleri kişilere farklı açılımlar yakalama imkânı tanımaktadır. Bu açıdan kültürel, sosyal konularda da verilmesi planlanan eğitimlerin hangi alanlarda olacağı titizlikle belirlenmeli, bölgenin ve bölge insanının ihtiyaçlarına ve beklentilerine göre düzenlenmelidir. Netice itibarıyla DASEM'de verilecek eğitimlerin, kişisel gelişim sağlama, emeği istihdam ve kaynağa dönüştürme noktasında düzenlenmesi oldukça önemli olacaktır. Bu çerçevede verilecek eğitimler Van özelinde düşünülerek, yapılacak ihtiyaç analizleri çerçevesinde belirlenecektir. Ancak bu aşamada Merkezde verilmesi

² Bu bölüm İSMEK ve etİSEM'in Web sayfalarından yararlanılarak hazırlanmıştır.

öngörülen bazı eğitimlerden bahsedebiliriz.

Bilgi ve teknoloji çağı olan 21. yüzyılda küresel bir dönüşüm yaşayan dünyamızda, endüstriyel ve teknolojik gelişmelere paralel olarak nitelikli teknik eleman ihtiyacı artmış, ülkemizde bu ihtiyacı karşılamak amacıyla mesleki ve teknik eğitim alanında yeni düzenlemeler gerçekleştirilmiştir. AB süreciyle birlikte ülkemizin yaşadığı sosyo-ekonomik dönüşümün bir neticesi olarak dünya ile entegre olan ekonomik yapıyla birlikte istihdam alanları değişmiş, dünya piyasalarıyla rekabet ortamı gelişmiş, özellikle teknik alanda nitelikli iş gücü ihtiyacı artmıştır. Mesleki eğitimde kalite ve etkinliğin artırılması, iş gücü piyasasının ihtiyaçlarına uygun teknik eleman yetiştirilmesi hedefine yönelik olarak DASEM, örgün eğitim kurumları vasıtasıyla meslek edinemeyen ve mesleğinde ilerlemek isteyenlerin kendilerini geliştirmelerine yardımcı olmak amacıyla, mesleki ve teknik eğitim kursları açmayı planlamaktadır. Bireylerin istihdam edilebilirliklerini artırmayı hedefleyen bu kurslara devam ederek başarıyla tamamlayan kursiyerlere, MEB onaylı sertifika verilecektir.



6.4.1. Bilişim Teknolojileri Eğitimleri

20. yüzyılın en önemli buluşlarından biri olarak kabul edilen ve bugün artık ceplere kadar giren bilgisayarın hayatımızdaki fonksiyonları gün geçtikçe daha da artmaktadır. Özellikle internet, iletişim araçları içerisinde önemi hızla artan mecralardan biridir. Kurumların ya da kişilerin geniş kitlelerle daha fazla sayıda bilgiyi paylaşma noktasında web siteleri ekonomik bir çözüm olarak devreye girmektedir. Gelişen teknoloji ile iş hayatında büyük ölçüde bilgisayar üzerine kurulu bir düzene geçilmiş ve bilgisayar teknolojileri ile ilintili mesleklerin

yükselmesi kaçınılmaz olmuştur. DASEM, bilgisayar eğitimleri ile artık hayatımızın bütün alanlarına girmiş olan bilgisayarın kursiyerler tarafından tüm boyutlarıyla tanınıp doğru ve etkin bir biçimde kullanılmasını amaçlamaktadır. Bilgisayar eğitimi alacak kursiyerler hem kendilerini geliştirmekte hem de bilgisayar destekli iş yapan kurumlarda iş bularak meslek sahibi olabilmektedir. Bilişim teknolojileri alanında açılması muhtemel bazı kurslarımız şunlar olabilir.

Bilgisayar Bakım-Onarım: Günümüzün en hızlı gelişen sektörlerinden olan bilgisayar, insanlara bu teknolojiyi kullanarak haberleşme, iletişim, iş hayatı vb. pek çok alanda hızlı ve ekonomik çözümler sunmaktadır. Bilgisayar bakım onarım kursu, bu teknolojinin üretimi ve kullanımı sırasında çıkan sorunlara karşı teknik elemanlar yetiştirmektedir.

Bilgisayar İşletmenliği: Günümüzde bilgisayar kullanabilmek bir meziyet olmaktan çok öteye geçip zaruri bir ihtiyaç haline gelmiştir. Bilgisayar işletmenliği eğitimi alan kursiyerler bu eğitimlerle bilgisayarda yazı yazmaktan başlayıp, grafik çizimi, programlama, sunum, animasyon ve internet işlemlerini yapabilecek seviyeye gelmektedir. Böylelikle kursiyerler bireysel gelişimlerine katkıda bulunmakta ve istihdam edilebilirliklerini artırmaktadır.

Bilgisayarlı Muhasebe Yardımcılığı: Temel muhasebe bilgisine sahip olduğu kabul edilen kursiyerlere yönelik olan bu kursta bilgisayarlı muhasebenin ana bilgileri verilmekte, bilgisayar üzerinde uygulamalı tatbikat yapılmakta, muhasebe çeşitleri genel olarak ele alınmaktadır. Bu branşı bitiren kursiyerler muhasebe servislerinde kolaylıkla iş bulabilmektedirler.

Grafikerlik: Basın yayın dünyasının en fazla ihtiyacını duyduğu elemanlardan olan grafiker, masaüstü yayıncılık programlarını kullanabilme yetisine sahip olmakla kalmayıp aynı zamanda renk, ışık ve denge konusunda da modern trendleri yakalamalıdır. Yayınevleri, reklam ajansları, matbaalar, tekstil firmaları, grafikerlerin çalışma alanlarının başında gelmektedir.

On Parmak Klavye: Günümüzde vazgeçilmez araçlar arasına giren bilgisayarlardan verimli hizmet alabilmek için bazı niteliklere ihtiyaç bulunmaktadır. Bilgisayar okur yazarlığı kursu olarak da ifade edilen bu kurs, bilgisayarda 10 parmak kullanarak hızlı ve doğru yazmayı öğretmektedir.

Web Tasarımı: İnternet, son yıllarda hayatımıza yon veren işlevler kazanmıştır. Web siteleri ticari hayatın vazgeçilmezleri arasına girmiştir. Bu alanda web sitesi tasarımı yapacak eleman talebi artmıştır. Temel bazı programlarla herkes kendi sitesini yapabilmekle beraber, programlama ve üst düzey tasarım bilgisi gerektiren site ihtiyacı da oldukça fazladır.

Bilgisayarlı Modelistlik: Gelişen teknoloji ile tekstil sektörü, her gecen gün daha nitelikli elemanlara ihtiyaç duymaktadır. Hayatın her alanına giren bilgisayar bu sektörde de önemli bir yer tutmaktadır. Orta ve büyük ölçekli firmalarda, bilgisayarlı modelistlikte kullanılan programları bilen elemanlara ihtiyaç duyulmaktadır.

Bilgisayarlı Stilizlik: İnsan gücünün yerini makinelerin aldığı günümüzde artık tasarımlarda bilgisayar ortamında hazırlanmaktadır. Tekstilde tasarım işi olan stilizliğin uygulanmasını sağlayan bilgisayar programları, beraberinde bu programları kullanabilen eleman ihtiyacını doğurmuştur.

6.4.2.Mesleki ve Teknik Eğitimler

Bahçivanlık: Bahçe tanzimiyle ilgili tüm bilgiler uzmanların uygulamalı gösterimleri eşliğinde sunulmaktadır. Bahçe dizaynı, çiçeklerin tanıtımı, çiçek dikimi, yetiştirilmesi ve bakımı konuları öğretilmektedir.

Berberlik Eğitimi: Berberlik eğitimi, hedef kitlesi erkekler olan bir branştır. Kursiyerler bu branşta berberlik ile ilgili aletleri kullanma becerisi kazanmakta, mesleğin her türlü inceliğini yakından tanımaktadır. Saç-sakal kesmek, saça şekil vermek gibi mesleğin bütün detayları kursiyerlere öğretilmektedir.

Cilt Bakımı: Çağımızda özellikle bayanların ilgi gösterdiği konulardan biri de cilt bakımıdır. Kozmetik sanayinde ve gıda sektöründe kullanılan bir takım kimyasal maddelerin insan vücudu ve cildi üzerinde olumsuz sonuçlar oluşturabilmektedir. Cilt bakımı, bu olumsuzlukları ve oluşabilecek diğer sorunları ortadan kaldıracak doğal ürünlerin doğru bir şekilde hazırlanarak kullanılmasının öğretildiği branştır.

Deri Hazır Giyim: Dünya çapında kendi piyasasını oluşturan deri giyimin diğer tekstil alanlarından farklı bir yeri vardır. Tekstil alanında seri üretimi sağlamak amacıyla ihtiyaç duyulan hazır giyimin deride uygulanabilmesi belli bilgiler ışığında gerçekleştirilmektedir.

Erkek Terziliği: Programın amacı, kumaşı dikime hazırlama, temel el ve makine dikişi tekniklerini uygulama, ütü yapma ve terziikte kullanılan dikiş makinesi, overlok makinesi vb. araçların basit bakım ve onarım işlemlerini yapma gibi konularda ön bilgi ve beceri sahibi bireyler yetiştirmektir.

Ev Tekstili: Tekstil ve hazır giyim sanayinde, çağımızın moda ve teknolojik gelişmelerine dayalı olarak ev tekstili için, konfeksiyonun üretim birimlerine teknik eleman yetiştirilen programdır. Evin ihtiyacı olabilecek her türlü tekstil ürünlerinin temel üretim bilgisi ve gelişen

modanın tasarım üzerindeki etkileri hakkında eğitim verilmektedir.

İş Makineleri Formasyon Eğitimi: Asfalt serim ve sıkıştırma makinelerinin teknik olarak doğru kullanılması konusunda serilen malzemenin özelliklerinin bilinmesi büyük önem taşımaktadır. Benzer sıcak karışımlarda kullanılan malzeme türleri, özellikleri ve uygulanan mekanik testlerin işlendiği bu programla, katılımcılara teorik bilgiler kazandırılmakta, uygulama sırasında dikkat edilmesi gereken hususlarda bilinçlendirme sağlanmaktadır.

Kitap Ciltçiliği: Basılmış olan kitap, mecmua, broşür ve buna benzer bütün yazılı veya resimli işlerin bulunduğu kağıtların sayfa ve forma sırasına göre katlanıp bir araya getirilmesi ve bunların blok teşkil ettikten sonra üzerlerine muhafaza olarak bir kap geçirilmesi veya dağılmaması için birbirlerine tutturulması işlemlerine ciltleme, bu sanata da ciltleme sanatı denilmektedir.

Kuaförlük: Kuaförlük, fiziki ve estetik güzelliğin yanı sıra bayanların sağlıklı, genç ve düzenli görünmesini sağlamak, yeni bir imaj oluşturmak uğraşısına hizmet eder. Saçların vücut ve yüz ölçüsüne, sosyal yaşantıya göre kozmetik ürün ve ilaçlarla biçimlendirilmesini içeren bir meslek dalıdır.

Pasta Ve Bisküvi Yapımı: Pasta ve bisküvi yapımı, hem ev hanımlarına hem profesyonel anlamda üretime yönelik eğitim içeren bir branştır. Pasta ve kurabiye çeşitleri, dekorasyon, diyabetik tatlılar gibi konuların uygulamalı olarak verildiği pasta ve bisküvi yapımı branşı 100 saatlik ders şeklinde işlenmektedir.

Restoran-Kafeterya İşletmeciliği: Programın amacı, kursiyerlerin restoran-kafeterya vb. alanlarda iş kurma işlemleri, personel yönetimi, denetlenmesi, pazarlanması, menü, fiyatlandırma, maliyet hesapları, karlılık, büyüme, kriz yönetimi vb. konularda bilinçlenmesini sağlamaktır. Program üç üniteden oluşmaktadır.

Yaşlı Ve Hasta Bakımı: Evde veya kurumda yaşayan hastaların fiziksel, psikolojik ve sosyal ihtiyaçlarıyla ilgili bilgiler verilerek, bakıcıların bilinçli davranmalarının sağlanması amaçlanmaktadır. Ayrıca bakıcılara hasta ve yaşlılarla iyi bir iletişim kurabilmeleri için gerekli bilgi, beceri ve davranışların kazandırılması hedeflenmektedir.

6.4.3.El Sanatları Eğitimleri

El sanatları, milletlerin tarih boyunca sahip oldukları kültürel değerlerini, geleneklerini, göreneklerini, inançlarını, yaşam tarzını yansıtan ve tarihe ışık tutan önemli kaynaklardan

DASEM’de verilmesi planlanan el sanatları eğitimlerinin kursiyerlerin yeteneklerini ortaya çıkarmalarına, kendilerini keşfederek yenilemelerine, yeni bir çevre edinerek sosyalleşmelerine ve en önemlisi de bir meslek sahibi olmalarına yardımcı olacağı düşünülmektedir. Bu eğitimler, aynı zamanda kursiyerler üzerinde rehabilite işlevi de görecektir. El sanatları teknolojisi alanında açılması muhtemel bazı kurslarımız şunlar olabilir.

Ahşap Boyama: Ham ahşap, seramik, polyester, cam ve galvaniz üzerinde, su bazlı boyalar ve yardımcı malzemeler ile kişinin duygu ve düşüncelerini, bakış açısını yansıtmayı sanatıdır. Günümüzde değişen zaman, zevk ve ihtiyaçlara göre gelişen ahşap boyama, günlük hayatta kullanılan pek çok eşyanın üretiminde ve geri kazanımında önemli fonksiyonlar icra etmektedir.

Ahşap Oymacılığı: Tahta levhaları istenilen şekilde kesip oymak şeklinde tanımlanabilir. Oymak tabiri bir yeri oyarak derinleştirmek veya kazımak manasına gelir. Öteden beri manası karıştırılarak yüzeyi düz bırakılmak suretiyle kesilen şekillere de oyma denilmiştir. Fransızca bu işe “de’copaqe” yani etrafını keserek boşaltılmak denir. Türkçede oyma denildiği zaman ağaç üzerine kalemle oyularak yapılan kabartma anlaşılır.

Cam Boyama: Boyaların farklı tekniklerle ve bir fırça yardımıyla soğuk camın iç veya dış yüzeyine uygulanmasıyla gerçekleştirilen sanattır. Bu sanat için; uygun boyutta desen fırçaları, cam boyası, cam obje gibi malzemeler gerekmektedir.

Cam Süslemeciliği Ve Porselen Boyama: Cam süslemeciliği, cam objeler üzerine cama özel boya ve fırçalarla kendine özgü desenler çıkarma, oymalar oluşturma, boyalarla eskitme efektleri verme, boyadıktan sonra fırınlayarak renklendirme gibi tekniklerle objelere farklı ve orijinal bir görünüm kazandırma işlemidir. Porselen malzemeye de boyama işlemi tatbik edilerek dekoratif ürünler elde edilmektedir.

Deri Aksesuarları: İşlenmiş haldeki derinin süsleme tekniklerinden yararlanılarak çeşitli giyim ve ev aksesuarlarına dönüştürülmesi için yapılan tasarımlar ve uygulamalar bütünüdür. Deri süslemeciliği, derileri keserek, yapıştırarak, dikerek, oyarak, yakarak, boyayarak, aksesuarlarla süsleyerek çeşitli model ve desenlerde ürün elde etme, deriyi işleyerek giyim ve ev eşyalarını süsleme sanatıdır.

Desen Tasarımı: Desen sanatçının eserini oluşturmak için kullandığı ilk ögedir. Desen tasarımında bir şeklin kullanım alanına göre çizgi ve rengi daha önceden belirlenerek uygun bir şekilde kurşun kalem uç, kömür vb. aletlerle resmedilmektedir. Tasarlanan desenler daha sonra farklı sanat dallarında farklı objeler üzerine uygulanabilmektedir.

El Nakışı: Değişik kumaşlar ve deriler üzerine elde iğne veya tıgla değişik iplik, rafya,

sim, sırma, pul, boncuk, inci ve çeşitli kıymetli taşların kullanımı ile düz veya kabarık olarak yapılan süsleme ve bezemelere verilen addır. Kursiyerlerimiz el nakısı sanatı ile geleneksel Türk motiflerini yorumlayarak yeni ve özgün çalışmalar gerçekleştirmektedir.

Giyim: Başlangıçta insanın örtünme içgüdüleriyle oluşan, zamanla estetik öğelerin de bu faktörlere katılmasıyla insan hayatının soyutlayamadığı bir kullanım aracı ve ihtiyacı olan giyim, çeşitli akımların doğmasına yol açmış ve kitleleri peşinden sürükleyen bir güç haline gelmiştir. Bu nedenle giyim bir yaşam şekli, bir kültür, bir felsefedir.

Gümüş-Sim Örücülüğü: İnce gümüş tellerden yararlanarak, orgu tekniğiyle, bilezik, gerdanlık, küpe, kemer oluşturma ve ortaya çıkan ürünleri parlatıp cilalayarak estetik hale getirme çalışmasıdır. Gümüş sim örücülüğünde çeşitli teknikler kullanılmakta, yoğun bir emek ve sabır ile eşsiz ürünler ortaya çıkarılmaktadır.

İğne Oyası: Dünya literatürüne “Türk danteli” olarak giren iğne oyaları, tekniği orgu olan bir el sanatıdır. Geleneklerimizin duygu ve düşüncelerinin yansıtıldığı en güzel sanatlarımızdan birisidir. İğne ve ipliğin örneklerle göre belli sayıdaki düğümlerinden oluşur. Her oyanın aynı zamanda bir mesaj taşıdığı kabul edilir.

Kumaş Boyama: Yün, ipek, pamuk, keten gibi doğal ya da yapay kaynaklı ipliklerle dokunan kumaşların üzerine, iğne ile yapılan nakışın yerini fırça ile yapılan boyanın alması işlemi kumaş boyama olarak adlandırılmaktadır.

Kurdele Nakışı: Günümüzün en çok ilgi gören el sanatları arasında yer alan kurdele nakısı, ipek kurdelenin giysilerde süsleme unsuru olarak kullanılması ile başlamıştır. Kurdele nakısında ipek ve organze kurdelelerle, kesme katlama, dikme yöntemleri kullanılarak birbirinden güzel çiçek motifleri (menekşe, lale, gelincik, mineler vs.) elde edilmekte ve farklı figürler istenilen zemine uygulanabilmektedir.

Makine Nakışı: İpek, yün, keten, pamuk, metal vb. iplikler kullanılarak çeşitli iğneler ve uygulama biçimleri aracılığı ile keçe, deri, dokuma vb. üzerine yapılan bezemelere “işleme” (nakış) denir. Makine nakısı, üretime yönelik bir çalışma alanı olup, aile ekonomisine de katkıda bulunmayı sağlayan bir üretim dalıdır.

Mefruşat: Ev tekstil ürünlerinin tasarlanıp, çeşitli teknikler kullanılarak göze hoş gelecek bir şekilde dikilmesi işlemidir. Yıllardır ev hanımlarının ilgi gösterdiği bu alanda büyük gelişmeler olmuş, ülke ekonomisine katkı sağlanmıştır. Mefruşat ile yaşadığımız mekânlar daha rahat, güzel ve kullanışlı hale getirilmiştir.

Örücülük-Şiş Örücülüğü: Herhangi bir desenin beş şiş ya da misine adı verilen orgu aletleri ile motif veya bütün halinde tamamlanması işlemidir. Şiş örücülüğü ile ev mefruşatı

olarak tanımlanan her türlü obje yapılabilmektedir. Şiş örücülüğün teknikleri, orgu çeşitleri, model uygulama, örgü parçalarını birleştirme ve elde edilen ürünün ütülenmesi bazı konu başlıklarındandır.

Seramik: Seramik, en basit tarifiyle, “çok yüksek sıcaklıkta pişirilmiş toprak” demektir. Seramik, sus ve mutfak eşyası yapımında, binaların iç ve dış yüzeylerinin, zeminlerinin kaplanmasında kullanılan önemli bir dekorasyon ürünüdür.

Suni Çiçek Yapımı: Tabiatla bulunan herhangi bir çiçeği en ufak ayrıntılarına inerek aynen kopya etme veya ana hatlarını muhafaza ederek yeniden meydana getirme işlemidir. Kullanış ve yapım tekniklerine göre farklı gruplarda yer alır. Dekoratif amaçlıdır.

Takı Tasarımı: İlk çağlardan beri daha çok kadınların taktıkları sus eşyasıdır. Günümüzde hala insanların vazgeçemedikleri aksesuarlar arasında, küpe, bilezik, kemer, kolye, gerdanlık, toka, broşlar ve ev aksesuarları gelmektedir. Takı tasarımı önemini muhafaza etmekte, üretim yoluyla gelir elde edilmesine imkân sağlamaktadır.

Vitray: Vitray, belli bir desen üzerinden hareket ederek, birbirine bağlı kurşun profillerle yerleştirilmiş renkli cam parçalarından oluşan, şeffaf pencere süslemesi veya resim meydana getirme sanatı olarak tanımlanmaktadır. Sadece bir tur camla yapılabileceği gibi bir kaç tur camla da farklı kompozisyonlar oluşturulan vitray, tarihi antik çağa kadar uzanan sanatlardan biridir.

Yün Örücülüğü: Bluz, atkı, patik gibi pek çok örme giyim eşyasının yapımı öğretilmektedir. Eğitimde, önce kullanılan malzemeler tanıtılır. Bu malzemeler tığ, şiş ve firketedir. Daha sonraki aşama ise örme teknikleridir. Öğrenciler eğitimin sonunda şaldan bereye, kazaktan çoraba kadar pek çok giyim eşyasını kendileri üretebilir hale gelirler.

6.4.4.Müzik Ve Gösteri Sanatları Eğitimleri

Duygu ve düşünceleri seslerle anlatma sanatı olarak kabul edilen müzik, tek seslinin yanı sıra çok sesli de olabilen bir sanattır. Müzik bir sanat dalı olduğu kadar aynı zamanda bir bilim olarak da görülür. İnsanoğlu yaşadığı alanlarda seslerle etkileşim içerisinde bulunmuş, yaşadıkları olayların etkisinde kalarak algılarını, kişiliklerini, düşüncelerini de içine katarak sesler yardımıyla kendisini ifade etmiştir. Müzik bu haliyle insanları ortak duygularda birleştiren güçlü bir bağdır. Ana maddesi ses olan müzik soyut bir olgudur. Dolayısıyla sınırı yoktur. Müzik ruhumuza hitap ederek, onu besler, hayata bakışımızı derinden etkiler. Müzik, enstrüman müzikleri ve sözlü müzik olarak iki ana grupta toplanır. Sözlü müzikte ağırlık

müziğin duygusal etkisinin yanında sözler üzerindedir. Enstrümantal müzikte ise sadece enstrümanların oluşturduğu müziğin etkisi söz konusudur.

Bağlama: Bağlama, en eski Türk sazıdır. Orta Asya kökenlidir. İlk zamanlar Kopuz-Koka kopuz gibi adlar almıştır. Çöğür, divan bağlama, cura bağlama, tambura gibi değişik boy ve ebatlarda çeşitlilik kazanmıştır. Dut, gürgen ve kestane ağaçlarından yapılan telli çalgıdır.

Gitar: Bel kısmı oyuk ilk gitarlar Rönesans sırasında İtalya ile İspanya’da ortaya çıkmış ve o tarihten günümüze kadar tüm Avrupa’da giderek yaygınlaşmıştır. Düşük ses şiddetine sahip narin bir salon enstrümanı iken günümüzde geniş bir çeşitlilikle ses rengi ve dinamiği zengin bir enstrümana dönüşmüştür. Hem solo hem de eşlik enstrümanı olarak kullanılabilir.

Halk Oyunları: Duygu ve düşüncenin hareketle ifadesidir. Yurdumuzun değişik yörelerinde yaşayan insanların örf, adet ve geleneklerini, karakterlerini, duygu ve düşüncelerini, inanışlarını ifade edişlerini anlatan; toplumsal olayları ve konuları içeren oyunlar bütün bölgelerde oynanmaktadır. Buna folklor (halkbilimi) da denilmektedir.

Kanun: Kanun, mızrapla çalınan bir tur "zither"dir. Bazı kaynaklara göre büyük Türk bilginlerinden Farabi tarafından icat edildiği söylenmektedir. Klasik Osmanlı müziğine 16. yüzyıldan önce girmiş olup, bugünkü biçimini 1600’lerde almıştır. “Kanun” eğik kenarı uzun bir yamuk şeklindedir. Bu şekilde yapılmasının amacı, tellerinin boyunun ayarlanmasındandır. Ayrıca mızraplı çalgılarımızdan en fazla ses yoğunluğuna sahip olan çalgı olarak karşımıza çıkmaktadır.

Keman: Yaylı çalgılar arasında önemli bir yeri olan keman aynı zamanda sesi diğer çalgılara göre insan sesine en yakın olan çalgıdır. Gövdesine, yapımına uygun ağacın oyulmasıyla şekil verilir. Telleri hayvan bağırsağı veya metalden üretilen keman, çene altı ile omuz arasına sıkıştırılarak tutulur. Bir elin parmakları saptaki teller üzerindeyken, yayın gövdedeki tellere sürülmesiyle kemandan notalar çıkar. Türk müziğinde keman her dönem kullanılagelmiş bir enstrümandır.

Kaval: Üflemeli bir Türk halk çalgısı olan kaval, günümüzde halk müziğinin önemli bir enstrümanı olarak kullanılmaktadır. Solo olarak çalınan kaval, koro şeklinde çalındığında farklı ses tınıları hissedilen bir çalgıdır. Kavalın üretiminde belli bir ebat standardı yoktur. Kaval üzerinde üst kısımda 7, alt kısımda 1 melodi perdesi bunların dışında yine alt kısmında 4 perde daha vardır. Yapımında genellikle Erik ağacı kullanılan kaval, dilli kaval ve dilsiz kaval olmak üzere iki çeşide ayrılır.

Klarnet: Orkestrada önemli bir yeri olan klarnet, akıcı müzik parçalarından yavaş ezgilere kadar pek çok pasajda yer almaktadır. Diğer çalgıların etkinliğini artırmak ve fondaki armonileri desteklemek orkestrada klarnetle gerçekleştirilen önemli görevlerdendir.

Ney: Türk musikisinde kullanılan kamıştan yapılan bir sazdır. Bilhassa dini ve klasik musikinin icrasında önemli yeri vardır. Ney'e klasik musikideki yerini 13. asırda Mevlana Celalettin Rumi vermiştir. Ney üfleyenlere “neyzen” veya “nayı” denir. Türk sazları içinde ney hariç diğerlerinin akortları sabit değildir. Ney'e mistik özelliği veren de akordunun sabit oluşudur.

Türk Halk Müziği: Anadolu'ya özgü bir müzik olan Türk Halk Müziği, yörelere göre farklı nitelikler göstermektedir. Türk Halk Müziği'ni zengin kılan en önemli özelliği, üslup ya da tavır özelliğidir. Bu müziğin ezgileri sözsüz (Çalgısal enstrümantal) ve sözlü olmak üzere de ikiye ayrılmaktadır. Ezgileri yapı bakımından ise uzun hava ve kırık hava şeklinde bölümlenmektedir.

Türk Sanat Müziği: Türk sanat müziği, tek sesli bir müziktir ve yüzlerce makamı bulunmaktadır. Hicaz, Nihavent, Hüseyini, Kürdi, Rast, Karcıgar, Uşşak bu makamlardan bazılarıdır. Ezgi kalıplarıyla, kullanılan enstrümanlarla Türk Halk Müziği ile kardeş bir müziktir.

Ud: Ud kelimesinin aslı Arapça “sarısabır veya odağacı” anlamındaki “el-oud” dan gelir. Perdesiz olması sebebi ile zengin bir ses aralığına sahiptir. Tekne (gövde), göğüs (kapak), sap (klavye), burguluk ve teller olmak üzere beş esas elemandan meydana gelir. Perdeli ve mızraplı aletlere göre çok uzunca bir zamanda sabır ve azimli bir çalışma ile öğrenilebilir. Tok ve davudi sesi ile büyüleyici ve şevk verici bir musiki aletidir.

Yan Flüt: Yan flüt çoğu orkestra, topluluk ve nefesli gruplarında soprano sesi veren enstrüman olarak kullanılmaktadır. Flütlerin büyük bir çoğunluğu metalden yapılmaktadır ve bir ucunda ağızlık olan tüp şeklindedir. Müzisyen, flütü yatay olarak tutup ağızlıkta bulunan oval şekilli bir parçadan içeri üfler.

6.4.5.Sosyal Ve Kültürel Faaliyetler

Kişilere kendi sosyal yaşamları çerçevesinde gerekli olacak, çeşitli acılardan kolaylıklar sağlayacak ve günlük hayatlarında yardımcı olacak eğitimler “sosyal ve kültürel eğitimler” olarak adlandırılmaktadır. Bu eğitimler ile Bölge insanının sosyal hayat içerisinde ihtiyaç duyabileceği konularda mevcut eksiklikleri giderilmeye çalışılacak, kent kültürü ve hayatına

daha kolay uyum sağlamaları hususlarında kendilerine yardımcı olacaktır. Nitekim yaygın eğitimin öne çıkan amaç ve işlevleri arasında; toplu yaşama, dayanışma, yardımlaşma ve birlikte çalışmaya yönelik alışkanlıklar kazandırmak; kırsal kesimden göç edenlerin kent kültürüne uyum sağlamalarına yönelik eğitim çalışmalarını planlamak; milli bütünleşmeyi güçlendirici ve yurttaşlık görevini bilinçli olarak yapmalarını sağlayıcı, demokrasiyi güçlendirici, kişilerin düşüncelerini, kişiliklerini ve yeteneklerini geliştirici biçimde eğitim çalışmaları yapmak; milli kültür değerlerinin korunması, dünya kültürüne açık olarak geliştirilmesi ve yaygınlaştırılmasına yardımcı olmak vb. hususlar yer almaktadır.

Benim Ailem: Okul öncesi eğitim hizmetlerinden yararlanamayan ve içinde yaşadıkları sosyo-ekonomik koşulları nedeniyle risk altında bulunan anneler ve çocuklarının eğitimi desteklemek, okul öncesi eğitime yaygın eğitim boyutunda destek vermek amacıyla uygulamaktadır. Benim Ailem Programı öncelikle aile çocuk arasındaki ilişkilerin sağlıklı olmasını ve böylece çocukların gelişimlerini en ileri seviyede gerçekleştirmelerine yardımcı olmayı amaçlamaktadır.

Diksiyon: Mana ve ses bakımından cümleye uygun düşen kelimeyi seçmek, secilen kelimeyi ses tonu vererek doğru bir şekilde söylemek, fikri az kelime ile öz olarak ifade edebilmek sanatıdır. Tiyatro, piyes gibi sahne oyunlarında, radyoda, televizyonda, hitabette, şiir okumada, sözle ilgili sanatlarda diksiyonun önemi büyüktür.

Görme Engelliler - Bağımsız Hareket: Programın amacı, görme engelli bireylerin tek başlarına cisim arayabilmelerini, rehberle veya bastonla yürüyebilmelerini sağlamaktır. Program üç üniteden oluşmaktadır. Bu programı başarı ile tamamlayan ve belgesini alan görme engelli kişi bağımsız hareket edebilmektedir.

Görme Engelliler - Okuma Yazma: Braille (kabartma) alfabesi kullanılarak gerçekleştirilen bu eğitimle görme engellilerin de okuma - yazma öğrenmeleri amaçlanmaktadır.

İşitme Engelliler - İşaret Dili: İşitme engellilerin kendi aralarında iletişim kurmak amacıyla el hareketleri ve yüz mimiklerini kullanarak oluşturdukları dil olarak tanımlanan işaret dili DASEM’de engellilere yönelik olarak verilmesi planlanmaktadır. Bu branşla engelli kursiyerlerin hayata katılmaları amaçlanmaktadır.

Okuma – Yazma: Okuma - yazma kurslarımız temel eğitimlerini alamamış vatandaşlarımızın okumaz ve yazmazlıklarından kurtulabilmeleri için düzenlenmektedir. Türkçe kurslarımız ise Türkçenin kullanılmasına ilişkin kuralların öğretildiği eğitimlerdir. Yabancıların da faydalanabildiği bu eğitimler takviye niteliği taşımaktadır.

Protokol Ve Görgü Kuralları: İnanç, eğitim, ekonomik güç, teknolojik seviye, örf ve

adetlere göre biçimlenen, yaptırımı toplumsal yargı olan kaideler bütünü “görgü kuralları” olarak tanımlanmaktadır. Sosyal yaşamda girilen ortamların hepsinin kendi içerisinde protokol uygulamaları bulunmaktadır. İnsanların, toplum hayatını düzenleyen bu kuralları öğrenmeleri ve bunları davranış haline getirmeleri hayatın bir gereğidir. DASEM, özel yaşamda ve iş hayatında özellikle hizmet sektöründe çalışan kimseler için bilinmesinin ve uygulanmasının gereklilik haline geldiği protokol ve görgü kuralları eğitimi sunmayı amaçlamaktadır.

Sağlık Bilgisi: Sağlık bilgisi eğitimi, aniden hastalanan veya kaza geçiren kimseye olay yerinde ve çevre imkanlarından yararlanılarak yapılan, tıbbi olmayan geçici müdahale için gereken bilgiyi içerir. Bu anlamda DASEM, yaşanabilecek kaza ya da doğal afetler sonucu hayati önem taşıyan sağlık bilgisini ayrı bir branş şeklinde eğitimleri içine katmayı planlamaktadır.

İngilizce: İngilizce, dünya devletlerinin birçoğunun ortak olarak kullandıkları bir iletişim dili haline gelmiştir. Kurslarımızda temel İngilizce dil eğitimi verilmektedir. Eğitimler sonunda kursiyerlerimiz bu dil ile temel ihtiyaçlarını giderebilecek birikime sahip olabilmektedir.

Arapça: Arap ülkelerin kendi içlerinde ve aralarında kullandıkları, kelime hazinesi oldukça geniş olan bir iletişim dilidir. Aynı zamanda Kur'an dilidir. Günümüzde Arapça her geçen gün daha çok ilgi çeken diller arasına girmektedir.

Osmanlıca: Türklerin başlangıçtan günümüze kadar yaygın olarak kullandığı dört alfabeden biridir. Arapça ve Farsça'nın belirli bir ölçüde ve şekilde Türkçe ile birleşmesinden doğmuş olan bir dildir. Türklerin İslamiyet'in kabulünden sonra literatüre girmiş; Osmanlı ile zirveye ulaşmıştır. Tarihi geçmişimizi doğru ve güvenilir olarak öğrenebilmemiz açısından son derece önemlidir.

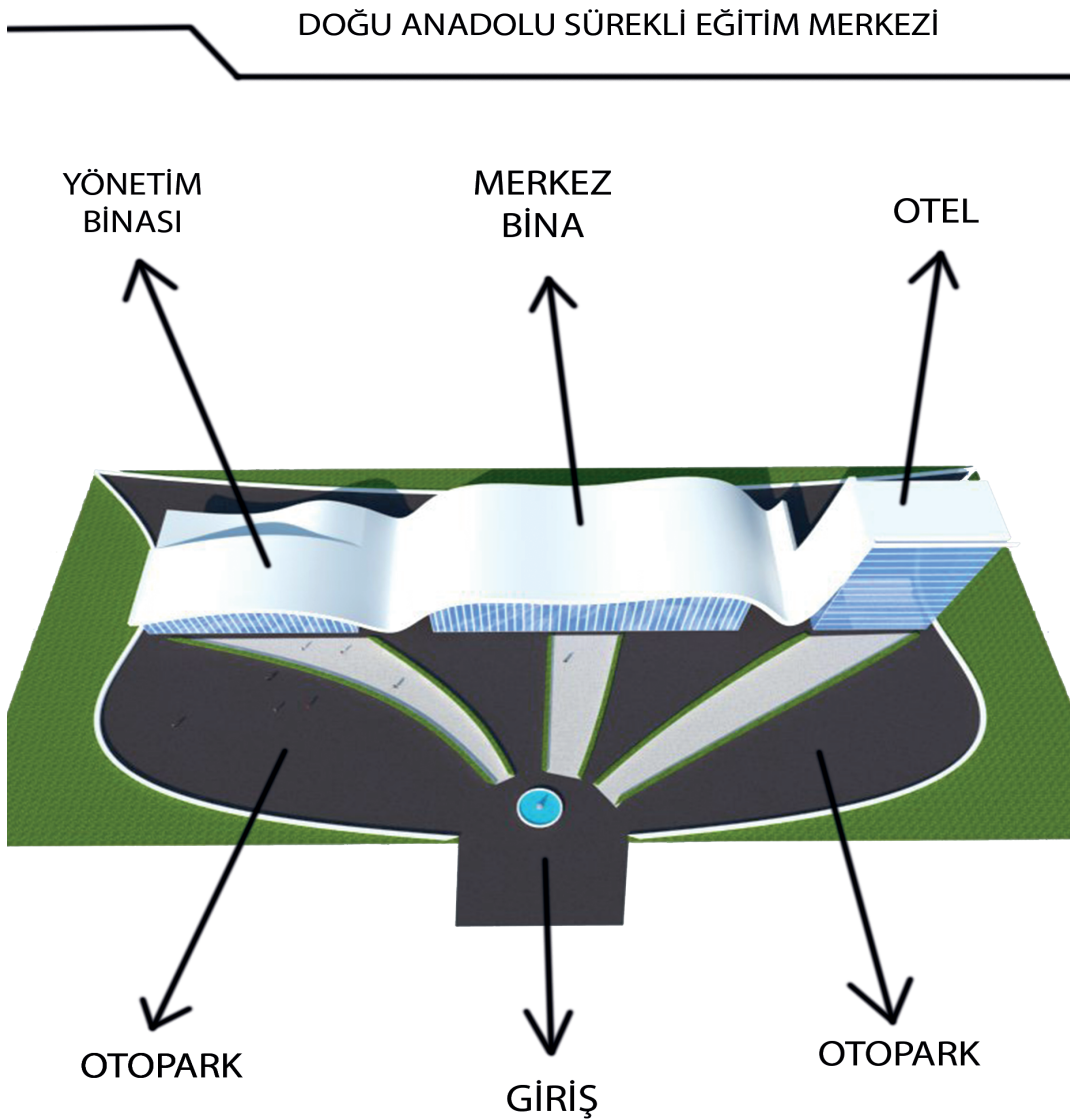
6.4.6.Sportif Eğitimler

Günümüzde, modern teknoloji bireylere pek çok olanak ve kolaylıkları bir arada sunarken, zihinsel ve bedensel aktivitelerini oldukça sınırlamaktadır. Çağımızın sorunu olan hareketsizliğin ve bunun kapı araladığı rahatsızlıkların çözümü için sporun önemi her geçen gün artmaktadır. Spor ile kemik erimesi, çeşitli kanser türleri, şeker hastalığı, tansiyon, kalp-damar hastalıkları, kilo problemleri gibi sorunların önüne geçilebilirken aynı zamanda günlük streslerden uzak daha üretken bir hayat sürebilmek mümkündür. Bütün bunlar göz önünde bulundurulduğunda beden ve ruh sağlığı açısından bilimsel olarak tavsiye edilen hareketlerin yapılması büyük önem taşımaktadır.

Aerobik – Step: Aerobik, müzik eşliğinde yapılan bir tur jimnastik ya da rahatlama, kondisyon hareketleridir. Astronotların uzay jimnastiğinden esinlenerek oluşturulmuştur. Step bütün adaleleri çalıştırarak vücudu sağlıklı bir görünüme kavuşturur. Step olarak tanımlanan bir aletin üzerinde değişik adımlarla müzik eşliğinde yapılan bir spor turudur.

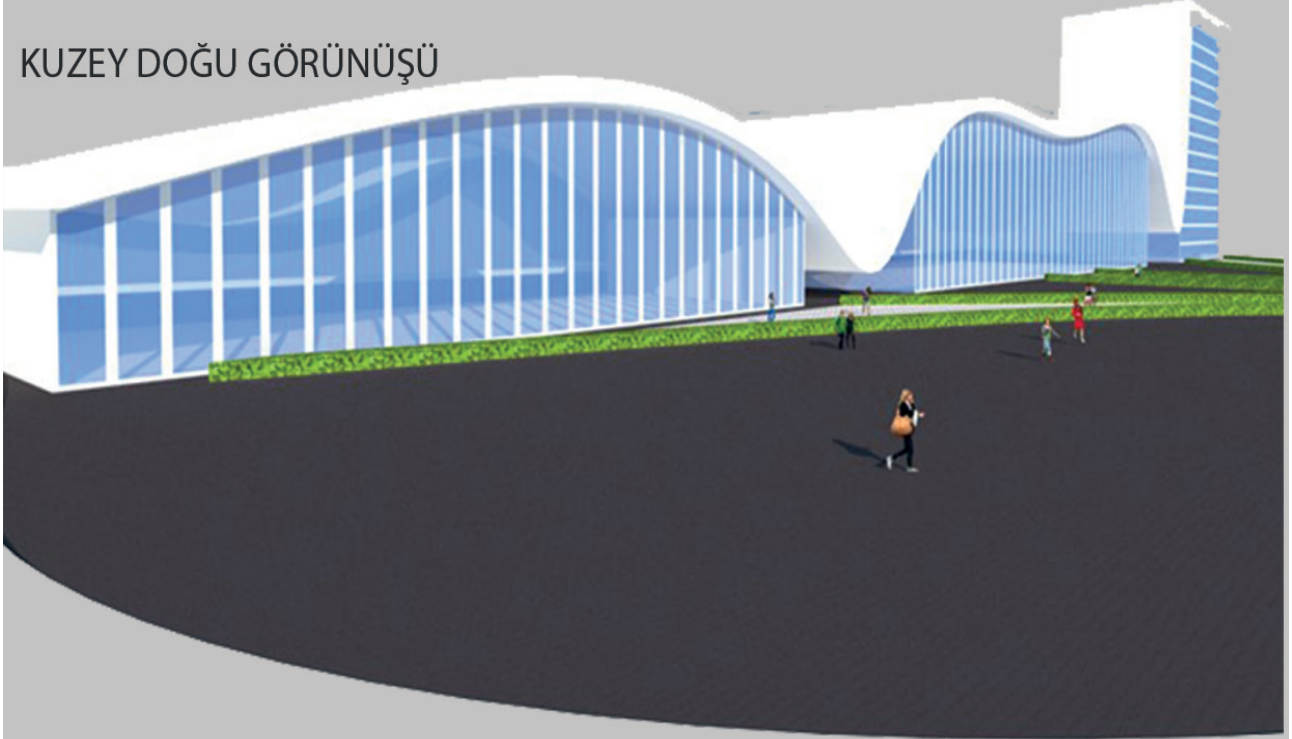
Fitness-Body Building: Sağlıklı yaşam için spor vazgeçilmezdir. DASEM’de Vanlılara salon sporlarını ücretsiz yapmak için imkân sağlanacaktır. Bu branşlarda amaç vücudun tüm kaslarını çalıştırmak, bu yolla daha sağlık ve dinç bir bünyeye sahip olmaktır. Kullanılan çeşitli aletlerle vücudun en az işlev gören kasları bile çalışmaya başlamaktadır.

6.5. Doğu Anadolu Sürekli Eğitim Merkezinin Mimarisi

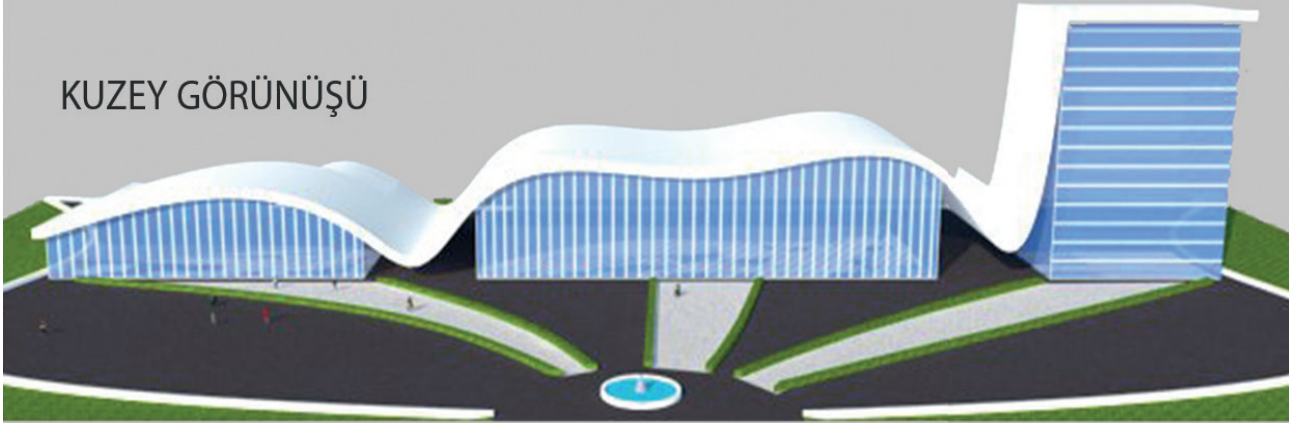


SÜREKLİ EĞİTİM MERKEZİNİN FARKLI CEPHELERDEN GÖRÜNÜŞÜ

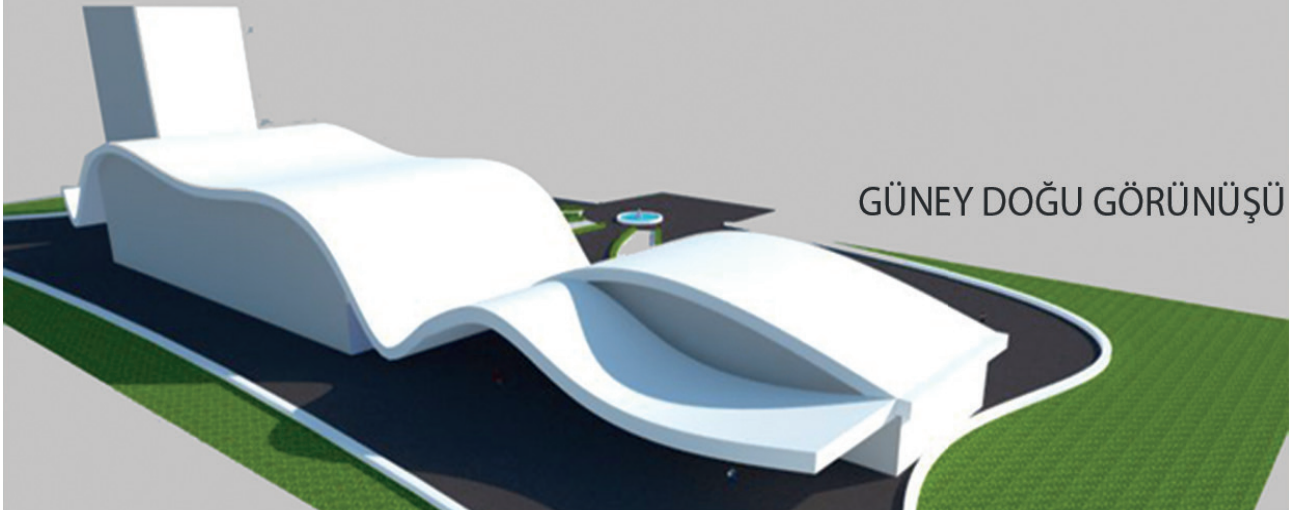
KUZEY DOĞU GÖRÜNÜŞÜ



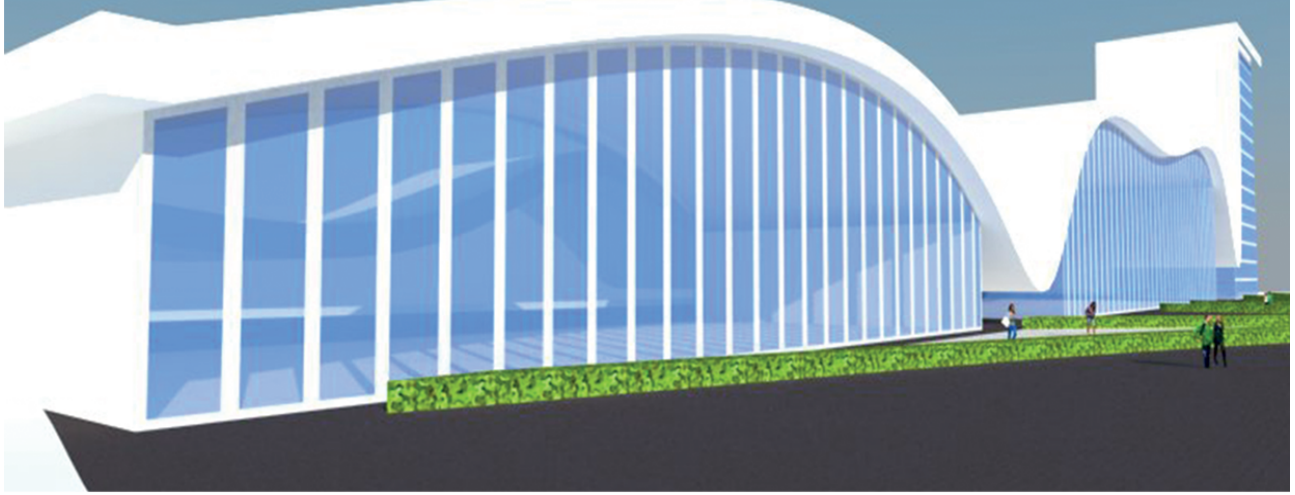
KUZEY GÖRÜNÜŞÜ



GÜNEY DOĞU GÖRÜNÜŞÜ



İDARİ BİNA KAT PLANLARI

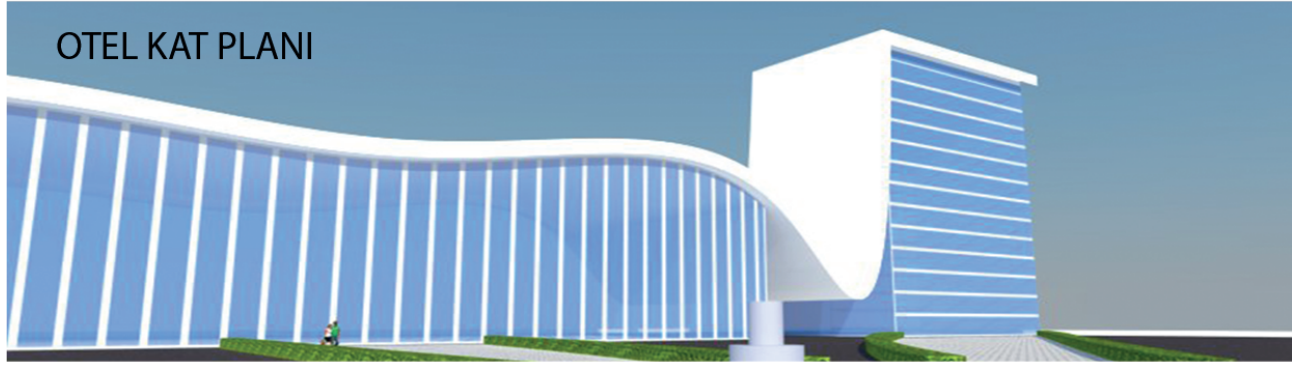


1.KAT PLANI

DERSLİK	DERSLİK	DERSLİK	DERSLİK	DERSLİK	ÇEKİRDEK	DERSLİK	DERSLİK	DERSLİK	DERSLİK	DERSLİK
DERSLİK	DERSLİK	DERSLİK	DERSLİK	DERSLİK		DERSLİK	DERSLİK	DERSLİK	DERSLİK	DERSLİK

2.KAT PLANI

İDARİ BİRİM	İDARİ BİRİM	İDARİ BİRİM	ÇEKİRDEK	FİTNESS + SPOR SALONU
SEKRETERLİK				
REVİR	İDARİ BİRİM	İDARİ BİRİM	GİRİŞ	



KAT PLANI

ODA	ODA	ODA	ODA	ODA	ODA	ODA
SUİT ODA	LOBI	ÇEKİRDEK	LOBI	SUİT ODA		
ODA	ODA	ODA	ODA	ODA	ODA	ODA

Sürekli Eğitim Merkezi Binasının Bazı Teknik Özellikleri

Yapı, dikdörtgen planlı 15.000 m² bir parsel üzerine kurulacaktır.

Yapıda ; 500 kişilik konferans salonu, 100-50-30-20 kişilik 4 ayrı toplantı salonu, 100 kişilik kütüphane, 20 atölye, 20 derslik, 10 laboratuvar, fuaye ve sergi salonu, Cafe, spor-fit-ness merkezi, otel (misafirhane), 300 kişilik yemekhane, idari birimler ve revir bulunmaktadır.

Yapının çatısı sürekli bir form ile devam ettirilip fotovoltaik panel yüzeylerini artırarak güneş enerjisinden maksimum düzeyde enerji üretimi sağlanması planlanmıştır.

Binanın 'yeşil' bina olması düşünülerek yenilenebilir malzeme ve enerji sistemleri kullanılması düşünülmüştür.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Günümüzde bilginin çok hızlı bir biçimde üretilmesi, değişmesi ve yayılması; bilgiye erişimin sadece okullarla sınırlı olmaması ve okullarda aktarılan bilgilerin geçerliliğinin uzun süreli olmaması ve gereksinimleri karşılamada etkisinin yaşam boyu devam etmemesi gibi gerekçeler, ‘Yaşam Boyu Eğitim’, ‘Yaşam Boyu Öğrenme’, ‘Yetişkin Eğitimi’, ‘Halk Eğitimi’ ve ‘Sürekli Eğitim’ gibi kavramların ortaya çıkmasına ve tartışılmasına zeminin hazırlamıştır.

Sürekli olarak her alanda değişim ve gelişmelerin yaşandığı bilgi çağında gereksinim duyulan birey ve toplumların oluşturulmasında yaşam boyu öğrenmenin amacı, en kısa ifadeyle, öğrenmeyi öğrenmiş bireylerle bilginin önemli rol aldığı ekonomik rekabete karşı koyabilmeyi sağlamaktır. Günümüzün rekabet ortamında bu beceriyi kazanmış bireylere ihtiyaç duyulmaktadır. Bu nedenle birey ve toplum eğitiminin önemli bir boyutu haline gelen “yaşam boyu öğrenme” ya da “sürekli eğitim” olgusu gerek dünyada gerekse Türkiye’de gerekliliği, sürdürülebilirliği tartışılan ve geliştirilmeye çalışılan bir konu olmuştur. Bireyin bilgi, beceri, tutum ve alışkanlıklar yelpazesini genişleten ve derinleştiren, bireyin iş ve sosyal yaşamında destek ünitesi işlevini gören, teorik ve pratik sekiyonlar içeren sürekli eğitim uygulamaları, küreselleşen dünyadaki gelişmelerle birlikte birey ve toplumlar için bir zorunluluk halini almıştır. Öte yandan herkes için yeni temel beceriler geliştirmek, insan kaynaklarına daha fazla yatırım yapmak, öğrenmeyi desteklemek ve değerlendirmek, eğitim ve öğrenmede yenilikler geliştirmek, bilgi rehberlik ve danışmanlığı yeniden düşünmek ve biçimlendirmek, öğrenmeyi evlere olabildiğince yakın hale getirmek gibi gerekçelerden ötürü de yaşam boyu öğrenme ya da sürekli eğitimin önemi yadsınamaz.

Ancak bütün dünyada olduğu gibi ülkemizde de son yıllarda üzerinde önemle durulan yaşam boyu öğrenme ya da sürekli eğitim faaliyetlerinin TRB2 bölgesinde yetersiz olduğu DAKA tarafından yapılan saha çalışmalarında ortaya konulmuştur. DAKA tarafından yayınlanan 2013 TRB2 Mevcut Durum Analizi Raporuna göre, Bölgede Piyasa taleplerine yönelik mesleki eğitim veren kurumların altyapılarının yetersiz olduğu, akredite olmuş mesleki eğitim kurumlarının bulunmadığı, dezavantajlı kesimlere yönelik mesleki eğitim programlarının olmadığı, hobi eğitimlerine yönelik eğitim ve kursların yetersiz olduğu, kişisel gelişim eğitimlerini veren kurumların olmadığı, aile danışmanlığının yetersiz olduğu, sosyal içerme hizmetlerinin yetersiz ve var olan uygulamaların amaca hizmet etmediği, kurumlara/ firmalara yönelik danışmanlık hizmetlerinin yetersiz ve bu hizmetlerin karmaşık bir düzende sağlandığı anlaşılmaktadır. Bütün bu sorunların bölgede kurulacak sürekli eğitim merkezinde çözülebileceği, bu eğitim merkezinin sayılan dezavantajlı durumları ortadan kaldırmaya yönelik bir adım olabileceği bir vakadır.

Öte yandan TRB2 Bölgesi’nde örgün eğitim dışında kalan nüfusun istihdam edilebilirliklerini sağlayacak hayat boyu eğitim merkezlerine ivedilikle ihtiyaç vardır. Zira gençlerin ilgi

ve yeteneklerini geliştirecek, gerekli bilgi, beceri, davranışlar ve birlikte iş görme alışkanlığı kazandırmak suretiyle hayata hazırlanmasında ve Bölge kalkınmasında en önemli unsur haline gelmesinde; hayat boyu eğitim merkezlerinin önemi oldukça fazladır. Yine yaşam boyu eğitim merkezleri bölgede dezavantajlı grupların (engelliler, kadınlar, yaşlılar, suça bulaşmış ya da suç riski altındaki çocuklar ve gençler, uzun süreli işsizler, işsiz gençler, gezici geçici işçiler, eski hükümlüler, mülteciler, göçmenler, vb.) fırsat eşitliğini sağlayacak, topluma entegrasyonunu kolaylaştıracaktır. TRB2 Bölgesi'nde girişimciliği desteklemek; her alanda fırsat eşitliğini sağlamak ve korumak; bilhassa, dezavantajlı grupların meslek edinmelerine yönelik çalışmalar düzenlemek ve dezavantajlı bireyler için istihdam ortamı oluşturmak; yenilikçilik ve rekabetçilik yeteneklerini geliştirmek; mesleği olanların hayat boyu öğrenme kapsamında mesleki bilgi ve becerilerini artırmak Bölgede kurulacak yaşam boyu eğitim merkezlerinin önemini gözler önüne sermektedir.

Öte yandan Bölgede, 6 yaş ve üstü nüfusun % 9'u (toplam 154.730 kişi) okuma-yazma bilmemektedir. Aynı zamanda lise okullaşma oranları da istenilen düzeyde değildir. Okuma yazma bilemeyenlerin 4/5'ini kadınların oluşturduğu Bölgede durum daha karmaşık hale gelmektedir. Bu durum, birçok sosyal sorunu da beraberinde getirmektedir. Bu doğrultuda, hayatının bir döneminde yeterli düzeyde eğitim almamış veya alamamış bireylerin sosyalleşmelerini sağlamak, mesleki beceri kazandırarak gelir getirici faaliyetlerde bulunmalarına katkı sağlayabilmek için Bölge illerinde yüksek donanıma sahip yaşam boyu eğitim merkezlerinin kurulmasını gerektirmektedir.

TRB2 Bölgesi'nde işgücüne katılım oranı % 45,8 olup Türkiye ortalamasının (%50) altındadır. Bu oranın düşük olmasının nedenlerinden biri de kadınların ekonomik faaliyetlere yeterince katılımının sağlanamamış olmasıdır. TRB2 Bölgesi'nde kadınların işgücüne katılım oranı sadece % 21,9 düzeyindedir. Bu oranın artırılmasının yanında kalifiye eleman yetiştirilmesi de önem arz etmektedir. TRB2 Bölgesi'nin il ve ilçelerinde üretimde farklı sektör ve düzeyde uzmanlaşma söz konusudur. Kalifiye iş gücü yetiştirirken bu il ve ilçelerde öne çıkan sektörlerle göre KOBİ-STK-KAMU işbirliği ile eğitim ve sertifikasyon programları düzenlenmesi gerektiğinin önemi ortadadır. Bunun yanı sıra köyden kente göç eden nüfusun da hem sosyal hem de ekonomik hayata adaptasyonu için hayat boyu öğrenme programlarının düzenlenmesinin yararlı olacağı bilinen bir gerçektir.

Tüm söz konusu bu gerekçelerden ötürü "Bir Model Olarak TRB2 Bölgesinde Sürekli Eğitim Merkezi Projesi" ile TRB2 Bölgesinde akredite olmuş, TRB2 bölgesi ve hinterlandına hizmet verecek, bölgenin kültürel ve beşeri sermayesine katma değer katacak bir sürekli eğitim merkezinin kurulması hedeflenmektedir.

Doğu Anadolu Kalkınma Ajansı'nın 2012 yılı çalışma programında doğrudan faaliyet desteği çerçevesinde finanse ettiği "Bir Model Olarak TRB2 Bölgesinde Sürekli Eğitim Merkezi Projesi" kapsamında sürekli eğitim merkezlerinin yurt içi ve yurt dışı örnekleri yerinde gözlenerek değerlendirilmiş, ulusal ölçekli bir çalıştay düzenlenerek kurulacak sürekli eğitim

merkezinin finansman, yönetim modeli, fiziki mekan ve sürdürülebilirlik boyutları ayrıntılı bir şekilde tartışılmıştır.

TRB2 Bölgesinde kurulması hedeflenen merkezin ismi Doğu Anadolu Sürekli Eğitim Merkezi (DASEM) olarak düşünülmektedir. Merkezin vizyonunu beşeri sermayenin kalkınma için en önemli faktör olduğu gerçeğinden hareketle şöyle ifade edebiliriz:

- Bölgenin beşeri sermayesinin geliştirilmesinde kamu-özel işbirliği sağlayabilen,
- Hızlı karar alabilen,
- Katılımcı ve iyi bir yönetim sergileyen,
- Uzmanlaşmayı esas alan,
- Fırsat eşitliğine dayanan,
- Sürdürülebilirliği olan bir merkeze sahip olmak

Kurumsal yapı ile ilgili; Yönetim Kurulu, Merkez Yöneticisi, Danışma Kurulu, Kariyer Ve İş Danışmanlığı Departmanı, Mesleki Ve Teknik Eğitim Departmanı, Sosyal Ve Kültürel Faaliyetler Departmanı, Proje Ve Kurumlar Danışmanlık Hizmetleri Departmanı, Merkezin Dışındaki Hizmet Birimleri Finansman Ve İdari İşler Departmanı. Kurulacak kurumun merkezinin dışında da hizmet birimleri (il, ilçe, köy, mahalle, semt, KSS, OSB, üniversite, meslek örgütleri gibi) olabilecektir.

Sürdürülebilirlik konusunda öngörülen finansman kaynaklarının içinde kurumların katkı payları, bakanlık katkıları, ulusal ve uluslararası fonlar, danışmanlık ve eğitim ücretleri, üretilen mal, hizmetler ve bağışlar sıralanabilir. Merkezin giderleri ise personel ve cari giderler olacağı tahmin edilmektedir.

Merkezin paydaş kurumları olarak MEB, İŞKUR, Kalkınma Bakanlığı, Ekonomi Bakanlığı, yerel düzeyde ise İl MEM, Belediyeler, İŞ-KUR, KOSGEB, İŞGEM, Kalkınma Ajansı ve STK'lar olabilir.

Merkezde, yönetim ofisleri, atölyeler, laboratuvarlar, kütüphane, sinema, toplantı ve sergi salonları gibi mekanların yapılması öngörülmektedir.

Kaynakça

- Akbaş, O. ve Özdemir, S.M. (2002). Avrupa birliğinde yaşam boyu öğrenme. *Milli Eğitim Dergisi*. Sayı 155-156.
- Akkuş, N. (2008). *Yaşam boyu öğrenme becerilerinin göstergesi olarak 2006 PISA sonuçlarının Türkiye açısından değerlendirilmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Budak, Y. (2009). Yaşam boyu öğrenme ve ilköğretim programlarının hedeflemesi gereken insan tipi. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt 29, Sayı 3 693 – 708.
- Bülbül, S. (1991). *Halk eğitime giriş*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi AÖF Yayın No:213.
- Celep, C. (2003). *Halk eğitimi*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- DAKA, 2013a *TRB2 bölgesi 2011-2013 bölge planı*.
- DAKA, 2013b *TRB2 bölgesi 2014-2023 bölge planı*.
- DAKA, 2013 *TRB2 bölgesi mevcut durum analizleri*.
- Diker Coşkun, Y. (2009). *Üniversite öğrencilerinin yaşam boyu öğrenme eğilimlerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi*. Yayınlanmamış doktora tezi. Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- DPT. (2002). *Sekizinci beş yıllık plan (2002-2007 Dönemi)*. Ankara: TC Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı (DPT) Yayınları.
- Ersoy, A. ve Yılmaz, B. (2009). Yaşam boyu öğrenme ve Türkiye’de halk kütüphaneleri. *Türk Kütüphaneciliği* 23, 4 (2009), 803-834.
- Güleç, İ., Çelik, S. ve Demirhan, B. (2012). Yaşam boyu öğrenme nedir? Kavram ve kapsamı üzerine bir değerlendirme. *Sakarya University Journal of Education*, 2/3 (Aralık /December 2012) ss. 34-48.
- Koç, G. (2007). Yaşam boyu öğrenme. Ö. Demirel (Ed.). *Eğitimde yeni yönelimler*

(209-222). Ankara: Pegem A Yayıncılık.

- Sağlam, M., D. Kürüm. (2005). “Türkiye ve Avrupa Birliği ülkelerinde öğretmen eğitiminde yapısal düzenlemeler ve öğretmen adaylarının seçimi.” *Milli Eğitim Dergisi*, 33/167.
- Sağlam, M., Özüdoğru, F. ve Çıray, F. (2011). *Avrupa birliği eğitim politikaları ve Türk Eğitim Sistemi’ne etkileri*. Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi. Aralık 2011, Cilt:VIII, Sayı:I, 87-109.
- Sağlam, M., Çıray, F. ve Özüdoğru, F. (2011). *Türkiye’deki üniversitelerin sundukları Yaşam boyu öğrenme uygulamaları ve olanaklarının incelenmesi*. 3. Uluslararası Eğitim Bilimleri Kongresi’nde sunulan bildiri (22-25 Haziran 2011). Doğu Akdeniz Üniversitesi, Gazimağusa.
- Sönmez, V.(2007).*Öğretim ilke ve yöntemleri*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Oktay, A. (2001). 21. *Yüzyılda eğitim ve türk eğitimi sistemi*. (Yayına Hazırlayanlar: Orhan Oğuz, Ayla Oktay, Halis Ayhan). İstanbul: Sedar Yayıncılık.

Tabloların Dizini

Tablo 1: Bazı parametreler açısından TRB2 Bölgesi.....	65
Tablo 2: Kurum Temsilcilerine Göre Kurum için SEM’de hangi kurslar verilmelidir?.....	67
Tablo 3: Kurum Temsilcilerine Göre Kent için SEM’de hangi kurslar verilmelidir?.....	67
Tablo 4: Halka göre bireyler için SEM’de hangi kurslar verilmelidir?.....	68
Tablo 5: Halka göre il için SEM’de hangi kurslar verilmelidir?.....	68
Tablo 6: SEM’de verilecek eğitimler/kurslar nasıl olmalıdır?.....	68

Grafiklerin Dizini

Grafik 1: Kurum Temsilcilerine Göre SEM’in Yönetimi Nasıl Olmalıdır?.....	66
Grafik 2: Halka Göre SEM’in Yönetimi Nasıl Olmalıdır?.....	66

Eklerin Dizini

Ek 1- Broşür Ön Yüz.....	103
Ek 2- Broşür Arka Yüz.....	103
Ek 3- Ulusal Çalışmaya Davet Yazısı.....	104
Ek 4- Ulusal Çalışmaya İl Dışından Katılımcılar.....	105
Ek 5- Ulusal Çalıştay Programı 1.gün.....	105
Ek 6- Ulusal Çalıştay Programı 2.gün.....	106
Ek 7- Uygulanan Anket.....	107
Ek 8- Anket Uygulama Yazısı.....	108

Ekler





Yurtdışı(Avusturya ve İsviçre) Çalışma Ziyareti:

Proje kapsamındaki amaçları gerçekleştirmek için Avusturya ve İsviçre'de aktif olarak faaliyetlerine devam eden "hayat boyu öğrenme merkezleri"ni kapsayan 21-28 Nisan 2013 tarihleri arasında çalışma ziyareti yapıldı.

Avusturya'ya gerçekleştirdiğimiz çalışma ziyareti kapsamında Linz'de şu kurum ve kuruluşu ziyaret edildi: 1-Institut Interkulturelle Pädagogik 2- BBRZ Österreich 3- Jugend Am Werk (Gençlik Merkezi) 4- BBRZ MED 5- FAB (Für Neue Wege Am Arbeitsmarkt - İş Ve Meslek Tanıtım) 6- Produktionschule Leonding (Leonding Üretim Okulu)



İsviçre'ye gerçekleştirdiğimiz çalışma ziyareti kapsamında Zürih'te üç kuruluş ziyaret edildi: 1- Laufbahnenzentrum Stadt Zürich (Zürih Kariyer Merkezi) 2- SAH (Schweizerisches Arbeiterhilfswerk - İsviçre İş Yardım Kuruluşu) 3- FOKUSARBEIT (Odak Çalışma) Merkezi







Ulusal Çalıştay:

Yurtiçi ve yurt dışı çalışma ziyaretlerinden sonra 14-15 Mayıs 2013 tarihlerinde Van ilinde Sürekli (Hayat Boyu) Eğitim Merkezi konulu ulusal çalıştay yapılmıştır. Ulusal çalıştaya yurt içinden ve yurt dışından bu alanda çalışan idareci, akademisyen, eğitimci ve ilgililer katılmıştır.

Anket:

Ulusal çalıştaya sonra TRB2 Bölgesinde bulunan Van, Mus, Bitlis ve Hakkari illerinde sürekli eğitim ve sürekli eğitim merkezleriyle ilgili anketler yapılmıştır.

Proje Raporu:

Yurtiçi çalışma gezisi, yurt dışı çalışma gezisi, ulusal çalıştay ve anket çalışmalarından sonra proje ekibi tarafından Bir Model Olarak TRB2 Bölgesinde Sürekli Eğitim Merkezi adlı proje raporu kitap haline getirilerek baskısı yapılmıştır.

Proje Ekibi:

1. Garip KIZILKAYA- Eğitim ve Çevre Gönüllüleri Derneği Başkanı-Eğitimci
2. Yrd.Doç.Dr.Ahmet YAYLA- Yüzüncü Yıl Üniversitesi
3. Yrd.Doç.Dr.Hasan Basri MEMDUHOĞLU- Yüzüncü Yıl Üniversitesi
4. Yrd.Doç.Dr.Fuad TANHAN- Yüzüncü Yıl Üniversitesi
5. Yrd.Doç.Dr.Suvat PARIN- Yüzüncü Yıl Üniversitesi
6. Serdar TAKVA - İbrahim Çeçen Üniversitesi Öğretim Görevlisi
7. Hakan DURGUN- Van İl Milli Eğitim Müdürlüğü -Eğitimci
8. Nurcan ALPASLAN- Van İl Milli Eğitim Müdürlüğü -Eğitimci

BİR MODEL OLARAK
TRB2 BÖLGESİNDE
SÜREKLİ EĞİTİM
MERKEZİ PROJESİ

Eğitim ve Çevre Gönüllüleri Derneği
Bahçivan Mah. Sıhke Cad.
Nacar Sok. No: 8/A Kat: 2 6500 VAN

Ek: 1





PROJENİN TANITIMI

Eğitim ve Çevre Gönüllüleri Derneği tarafından hazırlanarak Doğu Anadolu Kalkınma Ajansı (DAKA)'na sunulan ve DAKA tarafından finanse edilen "Bir Model Olarak TRB2 Bölgesinde Sürekli Eğitim Merkezi" adlı projenin genel amacı; Ülkemizde ve yurt dışında sürekli eğitim merkezleriyle ilgili araştırmalar yaparak, TRB2 (Van - Mus - Bitlis ve Hakkari illeri) Bölgesine özgün ve model olabilecek bir Sürekli (Yaşam Boyu) Eğitim Merkezi modeli ortaya koymaktır.

Projenin Hedefleri:

1. TRB 2 Bölgesinin eğitim seviyesini arttırmaya, ekonomisini geliştirmeye ve beşeri sermayesine katkı sunacak araştırmalar yapmak.
2. TRB 2 Bölgesinde ve özelde Van ilinde, üniversite mezunları ve toplumun her kesiminin yaşam boyu öğrenim sürecinde yer alması için, ihtiyaç duyulan alanlarda her türlü eğitim, kurs, seminer, sertifika programı ve etkinliklerin yapılabilmesi için bir merkez ve ortam sağlamak.
3. TRB 2 Bölgesinde ve özelde Van ilinde, üniversite ile özel sektör, sanayi ve diğer kamu kuruluşları arasında işbirliğini arttırmaya katkı sunmak.
4. Her yaştan ve meslek grubundan ülkenin yetişmiş insan gücü ihtiyacını karşılayabilecek alternatifleri araştırmak.
5. Bölgenin ihtiyacı olan mesleki ve teknik alanlarda ara eleman yetiştirmeye dönük alternatifleri araştırmak.

Projenin Hedef Grupları:

TRB 2 Bölgesinde yaşayan insanlar, ilk, orta ve yüksek öğretim kurumlarından mezun olanlar, kalifiye eleman bulmakta zorlanan işletmeler.





Yurtiçi Çalışma Gezisi:

Derneğimizce yürütülen Doğu Anadolu Kalkınma Ajansı tarafından Doğrudan Faaliyet Desteği kapsamında finanse edilen "Bir Model Olarak TRB2 Bölgesinde Sürekli Eğitim Merkezi" adlı proje kapsamında 7-8 Ocak 2013 tarihlerinde Ankara iline iki günlük çalışma ziyareti gerçekleştirilmiştir.



Çalışma ziyaretinde ilk olarak TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi ziyaret edildi. İkinci olarak Ankara Üniversitesi Sürekli Eğitim Merkezi ziyaret edildi.

Üçüncü görüşme TMMOB Elektrik Mühendisleri Ankara Odasına yapıldı. Dördüncü olarak Etimesgut Belediyesi Sürekli Eğitim ve Uygulama Merkezi (etiSEM) ziyaret edildi.

Beşinci Ziyaret: ODTÜ Sürekli Eğitim Merkezine yapıldı.

Ankara ilinde son çalışma ziyareti Gazi Üniversitesi Sürekli Eğitim Uygulama Araştırma Merkezine yapıldı.





9 Ocak 2013 tarihinde Bursa'ya bir günlük çalışma gezisi gerçekleştirildi. Bursa iline yapılan çalışma gezisinde; Bursa Elektronikçiler Odası, Bursa Tuhafiyeciler ve Benzerleri Odası ve Bursa Esnaf Sanatkarlar Odası Birliği ziyaret edildi.



Proje kapsamında 10 ve 11 Ocak 2013 tarihlerinde



İstanbul'a iki günlük çalışma ziyareti gerçekleştirildi. Çalışma ziyareti İstanbul Büyükşehir Belediyesi ve ISMEK Çukurbostan Kurs Merkezini ziyaretle başladı.

İkinci görüşme Kadir Has Üniversitesi Yaşam Boyu Eğitim Uygulama ve Araştırma Merkezine yapıldı.

İstanbul'daki üçüncü görüşme Mutfak Sanatları Akademisine gerçekleştirildi.

İstanbul'daki son çalışma ziyareti MÜSIAD genel merkezine yapıldı.

Ek: 2



T.C

Van Valiliği

Eğitim ve Çevre Gönüllüleri Derneği

Sayı:

.../05/2013

Konu: Davet Mektubu

Sayın:.....

.....

Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Doğu Anadolu Kalkınma Ajansı(DAKA), Van İl Milli Eğitim Müdürlüğü ve Eğitim Çevre Gönüllüleri Derneğinin ortaklaşa hazırlayarak DAKA tarafından finanse edilen Bir Model Olarak TRB2 Bölgesinde Sürekli Eğitim Merkezi adlı projenin genel amacı; Ülkemizde ve yurt dışında sürekli eğitim merkezleriyle ilgili araştırmalar yaparak, TRB2(Van-Muş-Bitlis ve Hakkari illeri) Bölgesine özgün ve model olabilecek bir Sürekli Eğitim Merkezi modeli ortaya koymaktır.

Proje kapsamındaki amaçları gerçekleştirmek için 6 kişilik bir heyet kurumunuzu da ziyaret etmişti. Yurtiçi ve yurt dışı çalışma ziyaretlerinden sonra 14-15 Mayıs 2013 tarihlerinde Van ilinde Sürekli(Hayat Boyu) Eğitim Merkezi konulu ulusal çalıştay yapmayı planlamaktayız. Bilgi ve tecrübelerinizden faydalanmak için yapacağımız ulusal çalıştayta sizleride aramızda görmek bizleri onurlandıracaktır.

Gösterdiğiniz ilgiden dolayı şimdiden teşekkür eder iyi çalışmalar dilerim.

Garip KIZILKAYA
Dernek Başkanı

(Not: Tüm giderler proje bütçesinden karşılanacaktır.)

Ek: 3

14-15 Mayıs 2013 Tarihlerinde Yapılan Ulusal Çalıştaya Katılanların Listesi		
Sıra	Ad-Soyad	Görevi-Ünvanı
1	Talat DEMİRCAN	Bursa Elektronikçiler Odası Başkanı
2	Nedim ÖZBALABAN	Bursa Tuhafiyeciler ve Benzerleri Odası Başkanı
3	Emre METİN	Ankara TMMOB Elektrik Mühendisleri Odası Oda Müdürü
4	Yrd.Doç.Dr.Oğuz POYRAZOĞLU	Ankara Gazi Üniversitesi Öğretim Üyesi - Etimesgut Belediyesi Sürekli Eğitim Merkezi Koordinatörü
5	Mehmet DOĞAN	İstanbul Büyükşehir Belediyesi Eğitim Müdürü
6	Güven ÇALIŞKAN	İstanbul İSMEK Genel Koordinatörü
7	Gürkan AKÇAER	Türkiye Kalkınma Bankası A.Ş.- Uzman
8	Levent KARADAĞ	Türkiye Bilişim Derneği Başkanı

Ek: 4

DASEM / ÇALIŞTAY PROGRAMI 1. GÜN			
14 Mayıs 2013 Elit World Hotel			
SABAH			
9:00-9:30	Açılış Konuşmaları		
9:30-9:45	Proje Tanıtım Sunumu		
9:45-10:15	Ara		
10.15 -12.00	KURUM SUNUMLARI /İSMEK SUNUMU / BURSA SEM SUNUMU / ETİSEM / TÜRKİYE BİLİŞİM DERNEĞİ /KALKINMA BANKASI AB UYGULAMALARI ÖRNEĞİ / ANKARA MİM.MÜH.OD.SUNUMU		
ÖĞLE			
12:00-13:30	Öğle Yemeği		
ÖĞLEDEN SONRA			
13:30 -15:30	1.Oturum / Merkezin Yönetim Modeli / Yrd.Doç.Dr. Hasan Basrı MEMDUHOĞLU		
15:30- 16:00	Ara		
15:45 -18:00	2.Oturum / Merkezin Sürdürülebilirliği /Yrd.Doç.Dr. Suvat Parin-Yrd.Doç.Dr. Fuat Tanhan		
AKŞAM			
19:00	Akşam Yemeği		

Ek: 5

DASEM / ÇALIŞTAY PROGRAMI 2. GÜN



15 Mayıs 2013

Elit World Hotel

SABAH

9:00 -10:30

3.Oturum/**Müfredat – Merkezin Fiziksel Mekanı** / Yrd.Doç.Dr Ahmet Yayla – M.Emin ÇAKAY

10:30 -11:00

Ara

11.00 – 12.00

Değerlendirme Konuşmaları (Tüm Katılımcılar)

ÖĞLE

12:00

Otelden Hareket

12.30-13.30

Açık Havada Öğlen Yemeği

ÖĞLEDEN SONRA

13:30 -19:00

Van'ın Tarihi ve Turistik Mekanlarına Gezi Programı

AKŞAM

19:00

Otelde Akşam Yemeği ve Van Sıra Gecesi

Ek: 6

DASEM Projesi Anketi

Yaşam boyu eğitim anlayışı ile kaliteli ve artı değer katan eğitim imkânları oluşturarak, kişisel donanımları zenginleştirmek, mesleki ve teknik alanda ara eleman yetiştirmek, sosyal, kültürel ve ekonomik alanda üretime katkıda bulunmak, çağın gerektirdiği bilgi ve becerilerle donanımlı bireyler yetiştirmek amacıyla TRB2(Van-Muş-Bitlis-Hakkari) bölgesinde hayat boyu öğrenme merkezi kurulması planlanmaktadır. Ankete vereceğiniz cevaplar hayat boyu öğrenme merkezinin yapısının ve işleyişinin belirlenmesinde önem arz etmektedir. Samimi katkılarınız ve zaman ayırdığınız için teşekkür ederiz.

Anketin Yapıldığı Yer

İl :

İlçe :

Kurum :

Kuruma ait SEM(Sürekli Eğitim) veya HBÖM(Hayat Boyu Öğrenme) Merkezi var mı? :

Görüşülen Kişinin Demografik Özellikleri

Cinsiyeti :

Yaşı :

Eğitim durumu :

Kurumdaki görevi :

Sürekli Eğitim Merkezi

Şimdiye kadar SEM(Sürekli Eğitim) veya HBÖM(Hayat Boyu Öğrenme) Merkezi ismini duydunuz mu?
Bu isimden ne anlıyorsunuz?

.....

Görev Yaptığınız İlde/İlçede SEM veya HBÖM Merkezi var mı? []Var []Yok []Fikrim yok

Bölgede Akredite bir Sürekli Eğitim Merkezi gerekli midir? []Evet []Hayır

Bölgede akredite olmuş bir SEM kurulursa kurumunuz ve şahsınız için önem arz eden hangi eğitimler verilmelidir?

1).....

2).....

3).....

Bölgede akredite olmuş bir SEM kurulursa iliniz için önem arz eden hangi eğitimler verilmelidir?

1).....

2).....

3).....

Ek: 7



T.C

Van Valiliği

Eğitim ve Çevre Gönüllüleri Derneği

Sayı :

.../06/2013

Konu: Anket Uygulaması

İLGİLİ KURUMA

Eğitim ve Çevre Gönüllüleri Derneği tarafından hazırlanarak Doğu Anadolu Kalkınma Ajansı(DAKA) tarafından finanse edilen, Yüzüncü Yıl Üniversitesi ve Van İl Milli Eğitim Müdürlüğüyle ortaklaşa yürütülen Bir Model Olarak TRB2 Bölgesinde Sürekli Eğitim Merkezi adlı proje kapsamında kurumunuzda anket uygulamak istiyoruz.

Gösterdiğiniz ilgiden dolayı teşekkür eder iyi çalışmalar dilerim.

Garip KIZILKAYA
Dernek Başkanı

Proje İrtibat Kişileri:

1-Yrd.Doç.Dr.Suat PARİN, Yüzüncü Yıl Üniv., Edebiyat Fak., Sosyoloji Bölümü Öğretim Üyesi, 532-3910748
2-Nurcan ALPASLAN, Van İl Milli Eğitim Müdürlüğü, Proje Uzmanı, 505-2775859

Ek: 8

BİR MODEL OLARAK TRB2 BÖLGESİNDE SÜREKLİ EĞİTİM MERKEZİ PROJESİ RAPORU

2013



🏠 Şerefiye Mah. Cumhuriyet Cad. 943. Sok. No:1 65140 İpekyolu / Van

☎ Tel : (0432) 215 65 55 (pbx) / Faks : (0432) 215 65 54 - (0212) 381 79 93

🌐 E-mail : bilgi@daka.org.tr / Web : www.daka.org.tr



www.facebook.com/doguanadolukalkinmaajansi
[www/twitter.com/DAKA_org_tr](https://www.twitter.com/DAKA_org_tr)