

T.C.
AVRUPA BİRLİĞİ BAKANLIĞI
AVRUPA BİRLİĞİ EĞİTİM VE GENÇLİK PROGRAMLARI
MERKEZİ BAŞKANLIĞI

AB EĞİTİM VE GENÇLİK PROGRAMLARININ GELİŞİM
SÜRECİ İÇERİSİNDE MESLEKİ EĞİTİM HAREKETLİLİK
PROJELERİNİN KATILIMCILARIN İSTİHDAM
EDİLEBİLİRLİĞİNE KATKISI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

UZMANLIK TEZİ

Akın AKTAN

(Ocak-2017)

Ankara

T.C.

AVRUPA BİRLİĞİ BAKANLIĞI

Avrupa Birliği Eğitim ve Gençlik Programları Merkezi Başkanlığı

AB EĞİTİM VE GENÇLİK PROGRAMLARININ GELİŞİM
SÜRECİ İÇERİSİNDE MESLEKİ EĞİTİM HAREKETLİLİK
PROJELERİNİN KATILIMCILARIN İSTİHDAM
EDİLEBİLİRLİĞİNE KATKISI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

UZMANLIK TEZİ

Akın AKTAN

Tez Danışmanı

Mesleki Eğitim Koordinatörü

Muhammed Akif KILIÇ

(Ocak-2017)

Ankara

KABUL VE ONAY

Akın AKTAN tarafından hazırlanan “AB Eğitim ve Gençlik Programlarının Gelişim Süreci İçerisinde Mesleki Eğitim Hareketlilik Projelerinin Katılımcıların İstihdam Edilebilirliğine Katkısı Üzerine Bir Araştırma” adlı bu tezin Uzmanlık Tezi olarak uygun olduğunu onaylarım.

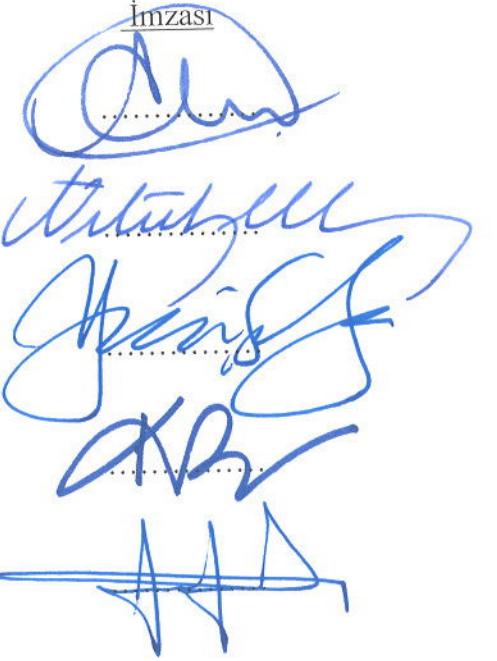

Muhammed Akif KILIÇ

(Tez Danışmanı)

Bu çalışma, jürimiz tarafından oy birliği ile Uzman Tezi olarak kabul edilmiştir.

Adı ve Soyadı

Başkan : Yunus Alper ALTAY
Üye : Nilüfer İLHAN FİDANAY
Üye : Sefa YAŞI
Üye : Dr. Kemal BAŞÇI
Üye : Fatih Mehmet ATASEVER

İmzası


Tarih : 02./05./2017

Bu tez, ABEGPM Uzman Yeterlik ve Tez Hazırlama Kılavuzu ile belirlenen tez yazım kurallarına uygundur.

TEZ VE YETERLİK SINAV KURULUNA BEYAN

Bu belge ile bu uzmanlık tezindeki bütün bilgilerin akademik kurallara ve etik davranış ilkelerine uygun olarak toplayıp sunduğumu; ayrıca, bu kural ve ilkelerin gereği olarak, çalışmada bana ait olmayan tüm veri, düşünce ve sonuçları andığımı ve kaynağını gösterdiğimi beyan ederim.

30.01/2017



Akın AKTAN

Uzman Yardımcısı

**UZMANLIK TEZİNİN ÇOĞALTILMASI
VE YAYIMI İÇİN İZİN BELGESİ**

Tezi Hazırlayanın Adı Soyadı : Akın AKTAN

Tez Konusu : AB Eğitim Ve Gençlik Programlarının Gelişim Süreci İçerisinde
Mesleki Eğitim Hareketlilik Projelerinin Katılımcıların İstihdam Edilebilirliğine
Katkısı Üzerine Bir Araştırma

Tez Danışmanı : Muhammed Akif KILIÇ

Yukarıda başlığı yazılı olan uzmanlık tezimin, ilgilenenlerin incelemesine sunulmak üzere **Avrupa Birliği Eğitim ve Gençlik Programları Merkezi Başkanlığı** tarafından arşivlenmesi, kağıt, mikroform veya elektronik formatta, internet dâhil olmak üzere her türlü ortamda tamamen veya kısmen çoğaltılması, ödünç verilmesi dağıtımı ve yayımı için, tezimle ilgili fikri mülkiyet haklarım saklı kalmak üzere hiçbir ücret (royalty) ve erteleme talep etmeksizin izin verdiğimi beyan ederim.

30.01/2017
...../...../2017



Akın AKTAN

Uzman Yardımcısı

ÖNSÖZ

Günümüzde yaşanan teknoloji ve rekabet şartlarındaki hızlı değişim ve gelişim süreci, işgücü piyasalarını doğrudan etkilemekte ve bu durum, iyi yönetilemediği takdirde ülke ve birbirine pek çok yönden entegre olması nedeniyle de dünya genelinde ciddi ekonomik ve sosyal sorunların oluşmasına sebep olabilmektedir. Hem ulusal hem uluslararası ölçekte hazırlanan politika metinleri ve akademik çalışmalar bu sorunların ortaya çıkma ihtimalini, ortaya çıkması halinde ise olumsuz etkilerini asgari düzeye indirebilecek tedbirler hakkında görüş ve öneriler sunmaktadır. Bu metinler ve çalışmalarda üzerinde sıkça durulan konular arasında yer aldığı gözlenen eğitim ile istihdam edilebilirlik arasındaki ilişkinin önemi, bu tez konusunun seçilmesi ve bu alan ile ilgili çalışma yapılması isteğinin temel motivasyon kaynağı olmuştur.

Tez çalışmalarım boyunca değerli yardımları ve katkılarıyla bana yol gösteren Mesleki Eğitim Koordinatörü ve tez danışmanım Sayın Muhammed Akif KILIÇ'a, verilerin toplanması aşamasında destek veren Avrupa Birliği Eğitim ve Gençlik Programları Merkezi Başkanlığı Bilişim Koordinatörlüğü personeline ve Mesleki Eğitim Koordinatörlüğü Uzmanı Sayın Özgür NURDOĞAN'a, literatür çalışmasında desteklerini esirgemeyen Mesleki Eğitim Koordinatörlüğü Uzmanı Sayın Didem TOPBAŞ'a teşekkür ederim.

Ankara 2017

Akın AKTAN

ÖZET

ABEGPM Uzmanlık Tezi

AB EĞİTİM VE GENÇLİK PROGRAMLARININ GELİŞİM SÜRECİ İÇERİSİNDE MESLEKİ EĞİTİM HAREKETLİLİK PROJELERİNİN KATILIMCILARIN İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİĞİNE KATKISI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Akın AKTAN

Bu çalışmada, AB Eğitim ve Gençlik Programlarının gelişim süreci içerisinde mesleki eğitim hareketlilik projelerinin katılımcıların istihdam edilebilirliğine katkı düzeyinin araştırılması amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda, katılımcıların istihdam edilebilirlik düzeyine etki edebilecek bilgi, beceri ve beklentileri ölçmeye yönelik sorular hazırlanmıştır. Araştırma, 2007-2013 teklif çağrısı döneminde uygulanan mesleki eğitim hareketlilik projeleri içerisinde yer alan temel mesleki eğitim alanlar (IVT) grubundaki 815 öğrenciyi kapsamıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak toplam 41 sorudan oluşan anket kullanılmıştır. Anketin güvenilirlik analizi sonucunda, Cronbach's Alpha değeri 0,931 olarak bulunmuştur. Anket sonucunda elde edilen veriler, SPSS (Statistical Package for the Social Sciences 22.0) istatistik paket programı aracılığıyla yüzde, frekans, çapraz tablo kullanılarak analiz edilmiş ve yorumlanmıştır. Araştırma ile mesleki eğitim hareketlilik projelerinin katılımcıların istihdam edilebilirliğine olumlu katkısı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: İstihdam, İstihdam Edilebilirlik, Mesleki Eğitim, AB Eğitim ve Gençlik Programları

ABSTRACT

Thesis for EUEYPC Expertise

A RESEARCH ON THE CONTRIBUTION OF THE VOCATIONAL EDUCATION MOBILITY PROJECTS TO THE EMPLOYABILITY OF PARTICIPANTS IN THE PROGRESS OF THE EU EDUCATION AND YOUTH PROGRAMS

Akın AKTAN

In this study, it is aimed to investigate the contribution level of the vocational education mobility projects to the employability of participants in the progress of the EU Education and Youth Programs. To this end, questions have been prepared to measure the knowledge, skills and expectations that can affect participants' employability. The study includes 815 learners in the initial vocational training (IVT) group in the vocational training mobility projects implemented during the call for proposals 2007-2013. Questionnaire consisting of 41 questions were used as data collection tools in the survey. As a result of the reliability analysis of the questionnaire, Cronbach's Alpha value was found as 0,931. The data obtained as a result of the questionnaire were analyzed and interpreted by means of percentage, frequency, cross table through SPSS (Statistical Package for the Social Sciences 22.0) statistical package program. Research has shown that vocational training mobility projects have contributed positively to the employability of participants.

Key Words: Employment, Employability, Vocational Education and Training, EU Education and Youth Programs

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	i
ÖZET.....	ii
ABSTRACT.....	iii
İÇİNDEKİLER.....	iv
TABLolar.....	vii
GİRİŞ.....	1
1. AB EĞİTİM VE GENÇLİK PROGRAMLARININ GELİŞİM SÜRECİ 4	
1.1. AB Eğitim ve Gençlik Programlarının Ortaya Çıkışı ve Gelişimi.....	4
1.1.1. Petra.....	5
1.1.1.1. Petra I.....	5
1.1.1.2. Petra II.....	6
1.1.2. Comett.....	7
1.1.2.1. Comett I.....	8
1.1.2.2. Comett II.....	9
1.1.3. Force.....	10
1.1.4. Eurotecnet.....	11
1.1.5. Lingua.....	12
1.1.6. Leonardo da Vinci Programı I. Aşama.....	13
1.1.7. Leonardo da Vinci Programı II. Aşama.....	15
1.1.8. Hayatboyu Öğrenme Programı.....	16
1.1.9. Erasmus + Programı.....	18
1.2. Mesleki Eğitim Programında İstihdam Edilebilirlik Kavramı.....	19
2. İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİK..... 25	
2.1. İstihdam Edilebilirlik Kavramı.....	25
2.2. İstihdam Edilebilirliğin Tarihsel Gelişimi.....	33
2.3. İstihdam Edilebilirlik Modelleri.....	38
3. ARAŞTIRMA KAPSAMI VE YÖNTEMİ..... 45	
3.1. Araştırmanın Amacı.....	45

3.2.	Sınırlılık	45
3.3.	Araştırma Yöntemi ve Modeli	45
3.4.	Araştırma Evreni ve Örneklem Seçimi	46
3.5.	Verilerin Toplanması ve Değerlendirilmesi	46
4.	BULGULAR VE YORUM.....	49
4.1.	Örneklem İle İlgili Genel Bilgiler	49
4.1.1.	Cinsiyet.....	49
4.1.2.	Yaş.....	49
4.1.3.	Öğrenim Durumu	50
4.1.4.	Bedensel Engel Durumu.....	51
4.1.5.	Mevcut İstihdam Durumu	51
4.2.	Örneklem İle İlgili Proje Bazlı Bilgiler	53
4.2.1.	Katılım Sayısı ve Yılları.....	53
4.2.2.	Projeye Katılım Nedenleri.....	54
4.2.3.	Katılımın Gerçekleştiği Coğrafi Bölge.....	56
4.2.4.	Hareketliliğin Gerçekleştirildiği Ülke	57
4.2.5.	Hareketlilik Süresi	58
4.2.6.	Staj Faaliyeti.....	59
4.2.7.	Yabancı Dil.....	60
4.3.	Katılımcıların İstihdam Edilebilirliğine Katkısına İlişkin Bulgular ve Yorum.....	63
4.3.1.	Analitik Düşünme Becerisine Katkısı	63
4.3.2.	Problem Çözme Becerisine Katkısı.....	64
4.3.3.	Öğrenmeyi Öğrenme Becerisine Katkısı.....	65
4.3.4.	Kendini İfade Etme Becerisine Katkısı	66
4.3.5.	Bilişim Teknolojilerini Kullanma Becerisine Katkısı	66
4.3.6.	Yabancı Dil Becerisine Katkısı	67
4.3.7.	Yeni Fikirler Geliştirme Becerisine Katkısı	68
4.3.8.	Öz Yönetim Becerilerine Katkısı	69
4.3.9.	Jenerik Becerilere Katkısı	70
4.3.10.	Teknik/Mesleki Becerilere Katkısı.....	71
4.3.11.	Meslekte İlerleme Becerilerine Katkısı.....	71

4.3.12. Katılımcıların Öğrenmeye Açık Olmasına Katkısı	72
4.3.13. Katılımcıların Yurt İçinde veya Yurt Dışında İstihdam Edilebilme Beklentilerine Katkısı.....	74
SONUÇ VE DEĞERLENDİRME	76
KAYNAKÇA	80
EKLER.....	87

TABLolar

<u>No</u>	<u>Sayfa</u>
Tablo 4.1. Cinsiyet Değişkenine Göre Dağılım	49
Tablo 4.2. Yaş Değişkenine Göre Dağılım	50
Tablo 4.3. Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Dağılım	51
Tablo 4.4. Bedensel Engel Durumu Değişkenine Göre Dağılım	51
Tablo 4.5. Mevcut İstihdam Durumu Değişkenine Göre Dağılım	52
Tablo 4.6. Katılım Sayısı Değişkenine Göre Dağılım	53
Tablo 4.7. Katılım Yılları Değişkenine Göre Dağılım	54
Tablo 4.8. Projeye Katılım Nedenleri Değişkenine Göre Dağılım	55
Tablo 4.9. Katılımın Gerçekleştiği Coğrafi Bölge Değişkenine Göre Dağılım (Örneklem)	56
Tablo 4.10. Katılımın Gerçekleştiği Coğrafi Bölge Değişkenine Göre Dağılım (Yığın)	57
Tablo 4.11. Hareketliliğin Gerçekleştirildiği Ülke Değişkenine Göre Dağılım	58
Tablo 4.12. Hareketlilik Süresi (Hafta Sayısı) Değişkenine Göre Dağılım	59
Tablo 4.13. Bilgi, Beceri, Yetkinlik, Mesleki Tecrübe Değişkenine Göre Dağılım ..	59
Tablo 4.14. Staj/Eğitim Faaliyetinin İçeriğinin Kalitesi Değişkenine Göre Dağılım	60
Tablo 4.15. Yabancı Dil Değişkenine Göre Dağılım	62
Tablo 4.16. Analitik Düşünme Becerilerine Katkısı	64
Tablo 4.17. Problem Çözme Becerisine Katkısı	65
Tablo 4.18. Öğrenmeyi Öğrenme Becerisine Katkısı	65
Tablo 4.19. Kendini İfade Etme Becerisine Katkısı	66
Tablo 4.20. Bilişim Teknolojilerini Kullanma Becerisine Katkısı	67
Tablo 4.21. Yabancı Dil Becerisine Katkısı	68
Tablo 4.22. Yeni Fikirler Geliştirme Becerisine Katkısı	68
Tablo 4.23. Öz Yönetim Becerilerine Katkısı	69

Tablo 4.24. Jenerik Becerilere Katkısı.....	70
Tablo 4.25. Teknik/Mesleki Becerilere Katkısı	71
Tablo 4.26. Meslekte İlerleme Becerilerine Katkısı	72
Tablo 4.27. Katılımcıların Öğrenmeye Açık Olmasına Katkısı.....	73
Tablo 4.28. Katılımcıların Yurt İçinde veya Yurt Dışında İstihdam Edilebilme Beklentilerine Katkısı.....	74
Tablo 4.29. Bireylerin İstihdam Edilebilirliğine Konsolide Katkısı	78

GİRİŞ

Küresel ölçekte yaşanan işsizlik sorunu (özellikle genç işsizliği), ülkelerin istihdam ve eğitim politikalarını tekrar gözden geçirmesini zorunlu kılmaktadır. Önlem alınmadığı takdirde sonuçları özellikle ekonomik ve sosyal açıdan yıkıcı olabilen işsizlik sorununun, mümkün olan asgari düzeye indirgenmesi önem arz etmektedir. Gerek Avrupa Birliği ülkelerindeki gerekse Türkiye'deki politika yapıcılar bu tip istenmeyen sonuçların önüne geçilmesi amacı ile pek çok çalışma yapmakta ve sonucunda çeşitli düzenlemeler getirmektedir. Bu çalışma veya düzenlemelerde genellikle üzerinde durulan konunun bireylerin eğitim kalitesinin istihdamlarına olan etkisi olduğu görülmektedir.

Bireylerin eğitimi için, gerek ayrılan kaynak miktarı gerekse bu kaynaktan yararlanan katılımcı sayısı açısından dönemler itibarıyla artış gösteren Avrupa Birliği Eğitim ve Gençlik Programlarının bu sorunun asgariye indirgenmesine sağladığı katkının incelenmesi politika hedefleri ile sonuçları arasındaki ilişkinin görülebilmesi açısından önem arz etmektedir.

AB Eğitim ve Gençlik Programlarının istihdam politikalarına sağladığı katkının analiz edilebilmesi için ise, bu programların katılımcıların istihdam edilebilirliklerine katkısı üzerine bir araştırma yapılmasının yararlı olacağı düşünülmektedir. Bu kapsamda, katılımcıların istihdam edilebilirliklerine katkı sağlayabilecek becerilerinin gelişimi sonrasında istihdam edilebilirlikleri ve nihayetinde istihdamları ile ilgili görüş ve öneri belirtilmesinin daha sağlıklı bir yaklaşım olacağı söylenebilir. Araştırmanın konusu, bu ölçütler baz alındığında, AB Eğitim ve Gençlik Programlarının ortaya çıkışını, istihdam edilebilirlik kavramından ne anlaşılması gerektiğini ve katılımcıların mesleki eğitimi ile istihdam edilebilirlikleri arasındaki ilişkinin, bir saha araştırması ile de desteklenerek ortaya konulmasını kapsamaktadır.

Avrupa Birliği Eğitim ve Gençlik Programları arasında ise, öğrencilerin staja/işe yerleştirilmesine doğrudan destek sağlaması ile diğer proje türlerinden ayrılan mesleki eğitim hareketlilik projelerinin potansiyel işgücünün istihdam edilebilirliğine

sağladığı katkının boyutu ile ilgili bir araştırma yapmanın, konu ile ilgili politikaların tasarımına veya akademik çalışmalara katkı sağlayabileceği düşünülmektedir.

Avrupa Birliği Eğitim ve Gençlik Programlarının etkisinin analizi gerek ulusal, uluslararası otoriteler tarafından gerekse lisanüstü seviyede çalışma yapan kişiler tarafından gerçekleştirilen birçok farklı araştırmaya konu olduğu görülmektedir. Bu araştırmaların, Eğitim ve Gençlik Programlarının tek bir teklif çağrısı dönemine odaklandığı, teklif çağrısı döneminde yer alan projelerin tamamlanmasını takiben kısa bir süre içerisinde yapıldığı ve katılımcıların istihdam edilebilirlikleri dışında farklı konuların üzerine yoğunlaştığı söylenebilir. Bu çalışmanın, 2007-2013 teklif çağrısı dönemindeki projelere dâhil olan katılımcılara, programlara katılımları üzerinden en az 3 yıl geçtikten sonra, istihdam edilebilirlik konusu odak alınarak gerçekleştirilmiştir.

Yapılan çalışmanın teorik çerçevesinin hazırlanması aşamasında ilgili literatürde yayınlanmış konuya ilişkin çeşitli makaleler, kitaplar, araştırmalar, tezler, web-siteleri ve istatistikler incelenmiştir.

Bu bağlamda çalışmanın birinci bölümünde AB Eğitim ve Gençlik Programlarının Gelişim Süreci başlığı altında, AB Eğitim ve Gençlik Programlarının ortaya çıkışı, gelişimi ve mesleki eğitim programı özelinde istihdam edilebilirlik kavramının yeri ve önemi konularına değinilmektedir.

İkinci bölümde istihdam edilebilirlik başlığı altında, istihdam edilebilirlik kavramının kavramsal çerçevesi incelendikten sonra, kavramın tarihsel gelişimi, kavram üzerine çalışan farklı akademisyenler tarafından geliştirilen istihdam edilebilirlik modelleri konularına değinilmektedir.

Üçüncü bölümde araştırma kapsamı ve yöntemi başlığı altında, araştırmanın amacı, sınırlılıkları, yöntemi ve modeli, evreni ve örneklem seçimi, verilerin toplanması ve değerlendirilmesi konularına yer verilmektedir.

Son bölümde ise, üçüncü bölümde yer alan araştırma kapsamı ve yöntemi başlığı ile uyumlu bir şekilde tamamlanan anket çalışması sonucunda elde edilen bulgular, örneklem ile ilgili genel bilgiler, örneklem ile ilgili proje bazlı bilgiler,

katılımcıların istihdam edilebilirliğine katısına ilişkin bulgular ve yorum şeklinde sınıflandırılan üç alt başlık altında yorumlanmaktadır.

BİRİNCİ BÖLÜM

AB EĞİTİM VE GENÇLİK PROGRAMLARI

1. AB EĞİTİM VE GENÇLİK PROGRAMLARININ GELİŞİM SÜRECİ

1.1. AB Eğitim ve Gençlik Programlarının Ortaya Çıkışı ve Gelişimi

Günümüzde, Avrupa Komisyonu'na bağlı Eğitim, Görsel-İşitsel ve Kültür Yürütme Ajansı tarafından yönetilen eğitim ve gençlik programları, çeşitli sektörlerde eğitim ve gençlik alanındaki projelere ve faaliyetlere fon desteği sağlamaktadır. 2014 yılından itibaren bu programlar Erasmus + Programı çatısı altında birleştirilmiştir. 2014 yılından önce, 2007-2013 dönemi arasında Hayatboyu Öğrenme Programı olarak adlandırılmaktadır (Education, Audiovisual and Culture Executive Agency, 2017).

2007-2013 yılları arasında uygulanan Hayatboyu Öğrenme Programı ise, hayatboyu öğrenme alanını kapsayan ve 2000-2006 yılları arasında uygulanan Socrates, Leonardo da Vinci, e-Learning ve Jean Monnet faaliyetlerinden oluşmaktadır. Komisyonun, eğitim ve öğretim alanındaki programları tek bir Topluluk destek programı altında birleştirme kararında, bu şekliyle programların daha mantıklı, tutarlı ve etkili hale geleceği görüşü hâkimdir (EU Law and Publications, 2017a).

Bu bölümün devamında detaylarıyla incelenecek olan Avrupa Birliği Eğitim ve Gençlik programlarının ortaya çıkışı ve gelişim süreci, bu çalışmanın üçüncü ve dördüncü bölümüne konu olan saha araştırması ile uyumlu olacak şekilde mesleki eğitim alanı ile sınırlandırılmıştır.

Mesleki eğitim alanındaki Topluluk eylem programlarını bütüncül bir hale getiren ilk program Leonardo da Vinci programıdır. Leonardo da Vinci programı daha önce Eurotecnet, Comett, Force, Lingua ve Petra programları arasında bölünmüş olan mesleki eğitim faaliyetlerini hızlandırmış ve genişletmiştir (European Commission Directorate-General for Education and Culture, 2017:3).

Mesleki eğitim programlarının uygulama esaslarına ilişkin ilk kararlar 1986 yılında alınmıştır. Uygulamaya başlandığı dönemde bu programlar, Topluluk programları olarak adlandırılmaktadır (CEC, 1992).

Mesleki eğitim programlarının ortaya çıkışı ve gelişim süreci incelenirken Komisyon kararları temelinde programlar hakkında yürürlüğe girme tarihleri, amaçları ve bazı istatistiklere yer verilmektedir.

1.1.1. Petra

Petra, gençlerin mesleki eğitimi, yetişkinliğe ve çalışma hayatına hazırlanması için uygulamaya konulan bir Topluluk (Community) eylem programıdır. Üye devletlerin mesleki eğitim konusundaki iç politikalarını desteklemeyi amaçlamıştır. Tam zamanlı zorunlu eğitimin yanı sıra, bir yıl veya mümkünse iki yıl veya daha fazla süreyle mesleki eğitim almak isteyen tüm gençlere imkân tanınması kararlaştırılmıştır (EU Law and Publications, 2017b).

Petra programı, 1988 ile 1994 yılları arasında uygulanmıştır. 1988-1992 dönemi Petra I olarak adlandırılırken, 1992-1994 dönemi Petra II olarak adlandırılmıştır. Her iki döneme ait temel bilgiler iki alt başlık halinde sunulmaktadır.

1.1.1.1. Petra I

1 Aralık 1987 tarihli gençlerin mesleki eğitimi, yetişkinliğe ve çalışma hayatına hazırlanması için bir eylem programı adlı Konsey kararı ile Petra I programı yürürlüğe konulmuştur.

Avrupa Toplulukları Konseyi, programın 1 Ocak 1988 tarihi itibarıyla beş yıllık dönemi kapsayacak şekilde uygulanmasını kararlaştırmıştır. Bu program ile Avrupa Toplulukları üyesi devletlerde, isteyen gençlerin tam zamanlı zorunlu eğitimlerinin yanı sıra, bir yıl veya mümkünse iki veya daha fazla yıl süreyle mesleki eğitim alabilmeleri garanti altına alınmıştır. Programın temel amaçları dört maddede sıralanmıştır:

- Avrupa Topluluklarına üye devletlerde, mesleki eğitim standartlarını ve kalitesini yükseltmek, gençlerin mesleki eğitim almasını ve kendilerini geliştirmesini teşvik etmek, ileri düzey eğitimlere, yetişkinliğe ve çalışma hayatına hazırlamak,

- Bir konuda verilen mesleki eğitimi gençlere, yetenekleri doğrultusunda seçme imkânı verecek şekilde çeşitlendirmek, mesleki eğitim yeterliliklerinin tanınmasını sağlamak,
- Mesleki eğitim sistemlerinin kapasitesini hızlı ekonomik, teknolojik ve toplumsal değişimlere uyum sağlayabilecek ölçüde geliştirmek,
- İşgücü piyasasında arz ve talep edilen mesleki yeterliliklerin, Avrupa Toplulukları üyesi devletler arasında karşılaştırılabilme ihtiyacını dikkate alan bir Avrupa Topluluğu boyutu eklemek (The Council Decision, 1987).

Petra I programının uygulandığı dönemde 10000'den fazla öğretmen ve eğitimci ile birlikte yaklaşık 75000 genç doğrudan programdan faydalanmıştır. Petra I ulusötesi işbirliği ve değişim fırsatlarının gelişiminde önemli rol oynamıştır. Avrupa Topluluğu'nun gençlerin temel mesleki eğitimi ve çalışma hayatına hazırlanması için geliştirdiği eylemlerde ortak ve tutarlı bir çerçeve oluşturmasına yardımcı olmuştur (EU Law and Publications, 2017b).

1.1.1.2. Petra II

Temel mesleki eğitimin statüsünü iyileştirmek ve Avrupa Topluluğu'na üye devletler arasındaki tecrübe paylaşımını ve eğitim kurumları arasındaki ulus ötesi işbirliğini teşvik etmek amacıyla Petra programının 31 Aralık 1994 tarihine kadar uzatılması gerektiği görüşü, Petra II programının ortaya çıkmasına zemin hazırlamıştır (EU Law and Publications, 2017c).

1 Aralık 1987 tarihli gençlerin mesleki eğitimi, yetişkinliğe ve çalışma hayatına hazırlanması için bir eylem programı adlı Konsey kararında 22 Temmuz 1991 tarihinde yapılan değişiklik ile Petra II programı yürürlüğe konulmuştur.

Avrupa Toplulukları Konseyi, programın 1 Ocak 1992 tarihi itibarıyla üç yıllık dönemi kapsayacak şekilde uygulanmasını kararlaştırmıştır. Bu program ile Avrupa Toplulukları üyesi devletlerde, isteyen gençlerin tam zamanlı zorunlu eğitimlerinin yanı sıra, bir yıl veya mümkünse iki veya daha fazla yıl süreyle temel mesleki eğitim alabilmeleri ve bu eğitimler sonrasında edinilen mesleki yeterliliklerin üye devletlerin yetkili makamlarınca tanınması garanti altına alınmıştır.

Programın temel amaçları beş maddede sıralanmıştır:

- Üye devletlerin temel mesleki eğitim standartlarını ve kalitesini iyileştirmek için geliştirdikleri politikaları desteklemek, bir konuda verilen mesleki eğitimi gençlere, yetenekleri doğrultusunda seçme imkânı verecek şekilde çeşitlendirmek, mesleki eğitim sistemlerinin kapasitesini hızlı ekonomik, teknolojik ve toplumsal değişimlere uyum sağlayabilecek ölçüde geliştirmek,
- Mesleki yeterliliklerin, Avrupa Toplulukları üyesi devletler arasında karşılaştırılabilirliğine katkıda bulunmak için mesleki yeterliliklere Avrupa Topluluğu boyutu eklemek,
- Eğitim verenler, endüstri, yerel ve bölgesel kalkınmaya destek veren diğer paydaşlar arasında ulus ötesi düzeyde eğitim ortaklıkları kurulmasını ve uygulamaya yönelik işbirliklerini desteklemek ve teşvik etmek,
- Avrupa Topluluğu'na üye herhangi bir devlette gençlerin iş tecrübesi edinmeleri veya eğitim almaları için fırsat yaratmak,
- Mesleki bilgi ve rehberlik alanında Avrupa Topluluğu'na üye devletler arasında işbirliğini teşvik etmek (The Council Decision, 1991).

Petra II programının uygulandığı dönemde 36000 genç Avrupa Topluluğu'na üye başka bir devlette bulunan bir şirkette belli bir süre için işe yerleşme veya mesleki eğitim alma şansı elde etmiştir (EU Law and Publications, 2017c).

1.1.2. Comett

Comett, teknoloji ile ilişkili eğitimlerde üniversiteler ve işletmeler arasındaki işbirliğini güçlendirmek için uygulamaya konulan bir Topluluk (Community) programıdır (EU Law and Publications, 2017d).

Comett programı, 1986 ile 1994 yılları arasında uygulanmıştır. 1986-1989 dönemi Comett I olarak adlandırılırken, 1990-1994 dönemi Comett II olarak adlandırılmıştır. Her iki döneme ait temel bilgiler iki alt başlık halinde sunulmaktadır.

1.1.2.1. Comett I

24 Temmuz 1986 tarihli teknoloji alanında eğitimlerde üniversiteler ve işletmeler arasında işbirliği programı adlı Konsey kararı ile Comett I programı yürürlüğe konulmuştur.

Avrupa Toplulukları Konseyi, programın 1 Ocak 1986 tarihi itibarıyla dört yıllık dönemi kapsayacak şekilde uygulanmasını kararlaştırmıştır. Program hazırlık safhası (1986) ve uygulama safhası (1987-1989) olmak üzere iki safhadan oluşmaktadır.

Bu program, teknoloji alanında devam eden eğitimler de dâhil olmak üzere, eğitimler konusunda üniversiteler ve işletmeler arasında Topluluk içi (intra-Community) işbirliğinin güçlendirilmesi ve teşvik edilmesi için tasarlanmıştır.

Programın temel amaçları dört maddede sıralanmaktadır:

- İnovasyon ve yeni teknolojilerin geliştirilmesi ve uygulanması ile ilişkili eğitimlerde üniversiteler ve işletmeler arasındaki işbirliğine bir Avrupa boyutu kazandırmak,
- Eğitim programlarının ortaklaşa geliştirilmesini ve tecrübe paylaşımını teşvik etmek ve aynı zamanda Topluluk düzeyinde eğitim kaynaklarının optimum düzeyde kullanılmasını sağlamak,
- İlgili otoritelerin yardımıyla yerel, bölgesel ve ulusal düzeyde sunulan eğitimin kalitesini iyileştirmek, böylece Topluluğun dengeli ekonomik kalkınmasına katkıda bulunmak,
- Hem üye devletlerde hem de Topluluk düzeyinde ilave tedbir alınması gereken mevcut eğitim düzenlemeleri sonucunda ortaya çıkan öncelikleri tanımlayarak ve erkeklerle kadınlar arasında fırsat eşitliği yaratarak, teknolojik değişime ve toplumsal değişime uygun olarak eğitim seviyesini geliştirmek (The Council Decision, 1986).

Comett I programı altında finanse edilen projeler ile 4000'den fazla öğrenci farklı üye devletlerde yer alan işletmelerde staj yapma imkânına sahip olmuştur. Üniversiteler ve işletmeler arasında personel değişimi için 232 adet proje hibe almıştır. 6000'den fazla işletme, 1500 üniversite ve farklı türde 1000 kuruluş Comett I

projelerine dâhil olmuştur. Bu kuruluşlar ağırlıklı olarak üretim ve imalat sektörlerinde faaliyetlerini sürdürmektedir. Ancak bilgisayar teknolojileri, yönetim, biyoloji, kimya, inşaat gibi çeşitli sektörde faaliyet gösteren işletmeler de bu projelere dâhil olmuştur (EU Law and Publications, 2017d).

1.1.2.2. Comett II

16 Aralık 1988 tarihli teknoloji alanında eğitimlerde üniversiteler ve işletmeler arasında işbirliği programının ikinci aşaması adlı Konsey kararı ile Comett II programı yürürlüğe konulmuştur.

Avrupa Toplulukları Konseyi, programın 1 Ocak 1990 tarihi itibarıyla beş yıllık dönemi kapsayacak şekilde uygulanmasını kararlaştırmıştır.

Comett programının ikinci aşaması özellikle yüksek teknoloji alanında temel ve ileri düzey eğitim konusunda üniversiteler ile endüstri arasında Topluluk içi (intra-Community) işbirliğinin güçlendirilmesi konusunu kapsamaktadır.

Comett II programı, özellikle yüksek teknoloji içeren alanlarda verilen eğitimler sonucunda yüksek vasıflı insan kaynaklarının geliştirilmesini ve Avrupa endüstrisinin rekabet gücünü arttırmayı amaçlamaktadır.

Program hem üye devletler hem de Topluluk düzeyinde, endüstrinin ve o endüstride çalışan personelin değişen beceri gereksinimlerine odaklanmaktadır. Desteklediği eğitim projeleri ile Comett II, Topluluğun araştırma ve geliştirme politikaları sonucunda oluşturulan teknolojik yöntem, araç ve sonuçlardan faydalanılmasına katkıda bulunmuştur. Comett II, inovasyon ve teknoloji transferi ile topluluğun ekonomik ve sosyal kalkınmasına destek vermiştir.

Programın temel amaçları beş maddede sıralanmaktadır:

- Özellikle çeşitli seviyelerde yüksek teknoloji alanında verilen eğitimlerin kalitesini iyileştirmek ve böylece eğitimlerin Topluluğun ekonomik ve sosyal kalkınmasına katkısını arttırmak,
- Özellikle yüksek teknoloji içeren alanlarda geliştirilen eğitim projelerinde uluslar üstü düzeyde sektörel ve bölgesel ağların kurulması yoluyla, eğitim programlarının ortaklaşa geliştirilmesini, tecrübe paylaşımının yapılmasını ve

aynı zamanda Topluluk düzeyinde eğitim kaynaklarının optimum şekilde kullanılmasını teşvik etmek,

- Küçük ve orta ölçekli işletmelerin spesifik beceri gereksinimlerini gidermek,
- Özellikle ileri teknoloji konusunda verilen temel ve ileri düzey eğitimlerde erkekler ve kadınlar arasında fırsat eşitliğinin sağlanmasını teşvik etmek,
- Teknolojiler, uygulamaları ve transferi ile alakalı temel ve ileri düzey eğitimlerde üniversiteler ve sanayi arasındaki işbirliğine Avrupa boyutu kazandırmak (The Council Decision, 1989a).

Comett II programı ile finanse edilen projelere 19 farklı Avrupa ülkesinden 30000'in üzerinde yükseköğretim kuruluşu, 20000'den fazla şirket (üçte ikisinden fazlası KOBİ) ve yaklaşık 5000 diğer türde kuruluş katılım sağlamıştır. Kuruluşlar teknoloji ile ilişkili hemen hemen bütün alanlarda eğitim ihtiyaçlarını karşılamışlar ve Comett programının hedeflerinin ötesinde işbirlikleri ve inovasyon fikirleri geliştirmişlerdir. Ayrıca, program sayesinde uluslararası düzeyde yaklaşık 40000 öğrenci, mezun ve personel değişimi gerçekleşmiştir.

22 Mayıs 1989 tarihli Konsey kararıyla EFTA üyesi ülkelerin de programa katılımı mümkün hale gelmiştir (EU Law and Publications, 2017e).

1.1.3. Force

29 Mayıs 1990 tarihli Avrupa Topluluğu'nda ileri düzey mesleki eğitimin geliştirilmesi için bir eylem programı oluşturulması adlı Konsey kararı ile Force programı yürürlüğe konulmuştur.

Avrupa Toplulukları Konseyi, programın 1 Ocak 1991 ile 31 Aralık 1994 tarihleri arasında uygulanmasını kararlaştırmıştır. Force programının genel amacı, üye devletler tarafından ileri düzey mesleki eğitim alanında geliştirilen politikaları ve faaliyetleri desteklemek ve tamamlamaktır.

Programın temel amaçları ise:

- İleri düzey mesleki eğitime daha etkin ve daha büyük yatırımlar yapılmasını desteklemek. Bu yatırımlardan elde edilecek kazanımları arttırmak için gayret sarfetmek. Kamu otoriteleri, özel teşebbüsler - özellikle küçük ve orta ölçekli

teşebbüsler, sanayide veya bireysel olarak çalışanlar üzerinde farkındalık yaratmayı amaçlayan ortaklıklar kurulmasını teşvik etmek. İleri düzey mesleki eğitime yapılan yatırımlardan bu kesimlerin de faydalanmasını sağlamak.

- Örneğin, ileri düzey mesleki eğitimlere erişim veya yatırım konusunda şu anda yetersiz kalan Topluluğun ekonomik sektörlerine veya bölgelerine ileri düzey mesleki eğitimde iyi uygulama örneklerini sunarak ve yaygınlaştırarak ileri düzey mesleki eğitim konusunda tedbir alınmasını teşvik etmek.
- İleri düzey mesleki eğitim, yöntem ve donanım yönetiminde inovasyonu teşvik etmek.
- Özellikle uluslararası düzeyde ve sınır ötesinde devam eden ileri düzey mesleki eğitim projelerini, tecrübe ve bilgi paylaşımını destekleyerek iç pazarın tamamlanmasının sonuçlarını daha iyi hesaba katmak.
- İleri düzey mesleki eğitim araçlarının etkinliğini arttırmaya katkıda bulunmak. İleri düzey mesleki eğitim araçlarının Avrupa işgücü piyasasındaki değişikliklere cevap verme kapasitesini arttırmak. İleri düzey mesleki eğitimde yaşanan gelişmelerin analizini ve takibini yaparak her seviyede daha iyi tedbirlerin alınmasını teşvik etmek. Yeterlilikler ve meslekler açısından gelecekte ne gibi gereksinimler olacağını öngörebilmek için daha iyi yollar belirlemek.

şeklinde sıralanmaktadır (The Council Decision, 1990).

1.1.4. Eurotecnet

18 Aralık 1989 tarihli Avrupa Topluluğu'nda teknolojik değişimden kaynaklanan mesleki eğitim alanındaki inovasyonu teşvik etmek için bir eylem programı oluşturulması adlı Konsey kararı ile Eurotecnet programı yürürlüğe konulmuştur.

Avrupa Toplulukları Konseyi, programın 1 Ocak 1990 tarihi itibarıyla beş yıllık dönemi kapsayacak şekilde uygulanmasını kararlaştırmıştır.

Eurotecnet programının temel amacı, mevcut ve gelecekteki teknolojik değişiklikler ile bu değişikliklerin istihdam, iş, gerekli yeterlilikler ve beceriler üzerindeki etkilerini göz önünde bulundurarak temel ve ileri düzey mesleki eğitim

alanlarında inovasyonu teşvik etmektir (The Council Decision, 1989c). Ayrıca, mesleki eğitim sistemlerinde yeni teknolojilerin sunduğu olanaklardan tam olarak yararlanmak da programın amaçları arasında gösterilmektedir (EU Law and Publications, 2017f).

1.1.5. Lingua

28 Temmuz 1989 tarihli Avrupa Topluluğu'nda yabancı dil yeterliliğini teşvik etmek için bir eylem programı oluşturulması adlı Konsey kararı ile Lingua programı yürürlüğe konulmuştur.

Avrupa Toplulukları Konseyi, programın 1 Ocak 1990 tarihi itibarıyla beş yıllık dönemi kapsayacak şekilde uygulanmasını kararlaştırmıştır.

Lingua programının temel amacı, Topluluk içinde iletişim becerilerinin geliştirilmesi amacıyla yabancı dil yeterliliğinde nicel ve nitel bir ilerleme sağlamaktır. Bu amaca ulaşmak için Lingua programı, üye devletlerin politikalarını ve planlarını Topluluk çapında alınan önlemlerle destekleme ve tamamlama imkânı sunmuştur.

Bu temel amaç doğrultusunda Lingua programı kapsamında geliştirilen tedbirler beş ayrı eylem altında düzenlenmiştir. Bu eylemler,

- Yabancı dil öğretmenlerinin hizmet içi eğitimlerini iyileştirmek için alınan tedbirler,
- Üniversitelerde yabancı dillerin öğrenilmesinin teşvik edilmesi ve özellikle yabancı dil öğretmenlerinin temel eğitimlerinin geliştirilmesi yönünde alınan tedbirler,
- İş ilişkilerinde ve ekonomik yaşamda kullanılan yabancı dil bilgilerini geliştirmek için alınan tedbirler,
- Topluluk (Community) içerisinde profesyonel, mesleki ve teknik eğitim başlıkları altında gençler için karşılıklı değişim (exchanges) programlarının geliştirilmesi yönünde alınan tedbirler,
- Tamamlayıcı ek tedbirler,

şeklinde sıralanmaktadır (The Council Decision, 1989b).

1.1.6. Leonardo da Vinci Programı I. Aşama

6 Aralık 1994 tarihli Avrupa Topluluğu mesleki eğitim politikasının uygulanması için bir eylem programı oluşturulması adlı Konsey kararı ile Leonardo da Vinci programının I. aşaması yürürlüğe konulmuştur.

Avrupa Birliği Konseyi, programın 1 Ocak 1995 ile 31 Aralık 1999 tarihleri arasında uygulanmasına karar vermiştir.

Programın amaçları:

- Üye devletlerin mesleki eğitim sistemlerinin ve düzenlemelerinin kalitesinin ve inovasyon kapasitesinin geliştirilmesi,
- Mesleki eğitim ve mesleki rehberlikte Avrupa boyutunun geliştirilmesi,
- Hayatboyu eğitimin teşvik edilerek çalışanların ve işletmelerin zaman içerisinde değişen beceri gereksinimleri ile mevcut becerileri arasındaki uyum sürecini hızlandırmak,
- İşsizliğin azaltılmasına katkıda bulunmak ve kişisel gelişimi desteklemek,
- Avrupa Topluluklarına üye devletlerde, isteyen gençlerin tam zamanlı zorunlu eğitimlerinin yanı sıra, bir yıl veya mümkünse iki veya daha fazla yıl süreyle temel mesleki eğitim alabilmeleri ve bu eğitimler sonrasında edinilen mesleki yeterliliklerin üye devletlerin yetkili makamlarınca tanınması,
- Yeterli düzeyde mesleki becerilere sahip olmayan (özellikle yeterli derecede temel eğitim almamış) yetişkinlere yönelik mesleki eğitim ile ilgili özel önlemler geliştirmek,
- Mesleki eğitimin statüsünü ve popülerliğini geliştirmek, mesleki eğitim alanında akademik düzeyde alınan diplomaların ve mesleki yeterliliklerin saygınlığını arttırmak,
- Gençlerin mesleki eğitim almasını teşvik etmek, toplumun gereksinimlerini ve teknolojik değişimi dikkate alarak gençleri yetişkinlik çağına ve çalışma hayatına hazırlamak,
- Yeterli düzeyde eğitim almayan dezavantajlı gençlere özellikle de yeterli eğitim almadan eğitim sistemini erken terk eden gençlere yönelik mesleki eğitim ile ilgili özel önlemler geliştirmek,

- Sosyoekonomik, coğrafi veya etnik faktörler, fiziksel veya zihinsel engeller nedeniyle dezavantajlı konumda olan bireylerin temel ve ileri düzey eğitime erişiminde eşitliğin sağlanmasını teşvik etmek. (Sosyal ve ekonomik dışlanmaya neden olabilecek çeşitli risk faktörlerinden etkilenen kişilere özel dikkat gösterilmelidir.)
- Topluluk içerisinde, tüm çalışanların herhangi bir ayırım gözetilmeksizin çalışma hayatları boyunca ileri düzey mesleki eğitim almalarının mesleki eğitim politikaları ile desteklenmesi,
- Erkekler ve kadınlar arasında, özellikle yeni iş alanları açarak ve kariyerlerine ara verdikten sonra işe geri dönmeleri yönünde cesaretlendirerek, mesleki eğitime erişimde ve etkin katılımı fırsat eşitliğinin sağlanması için çalışmalar yapmak,
- Göçmen işçiler, çocukları ve engellilerin mesleki eğitime erişimleri ve etkin katılımı konusunda fırsat eşitliğinin teşvik edilmesi,
- Beceri gereksinimleri ve eğitim ihtiyaçları arasında uyumun yakalanmasını desteklemek, yeterliliklerin edinilmesi ve şeffaflığı, malların, hizmetlerin, kişilerin ve sermayenin serbest dolaşımı, teşebbüslerin rekabet gücü ve işgücü piyasasının gereksinimleri de dâhil olmak üzere teknolojik gelişme ve iç piyasanın işleyişi ile ilgili temel becerilerin anlaşılmasını teşvik etmek,
- Özellikle üniversiteler ve teşebbüsler arasında teknoloji alanında eğitim, teknoloji uygulamaları ve transferi konularındaki işbirliği sayesinde geliştirilen teknoloji ile ilgili araştırma ve geliştirme programlarının sonuçları ışığında mesleki eğitimi desteklemek,
- Özellikle eğitim kurumları tarafından sunulan ücretsiz hizmet uygulamalarında ortaya çıkan engeller hakkında bilgi ve tecrübe paylaşımı yoluyla, Avrupa mesleki eğitim ve mesleki yeterlilikler alanının kademeli olarak herkesin erişimine açık hale getirilmesini teşvik etmek,
- Mesleki eğitim konusunda alınan önlemlerin bir parçası olan dil becerilerinin geliştirilmesine yönelik faaliyetleri desteklemek,

- Her bireye hayatboyu yüksek kalitede mesleki rehberlik alma imkânı sağlamak amacıyla mesleki rehberlik alanında yapılan çalışmaların geliştirilmesini teşvik etmek,
- Özellikle ileri düzey mesleki eğitime erişimi kolaylaştırmak için açık ve uzaktan öğrenme, işyerinde kendi kendine öğrenme yöntemlerinin geliştirilmesini teşvik etmek,
- Esnek yeterliliklere, çalışanların hareketliliği için gerekli olan kişisel becerilere sahip olmanın ve teşebbüslerin gereksinimlerini gidermenin teşvik edilmesi amacıyla, mesleki eğitim ile ilgili tedbirlerde yer alan temel becerilerin geliştirilmesi ve entegrasyonunun desteklenmesi,

şeklinde sıralanmaktadır.

22 Mayıs 1989 tarihli EFTA üyesi ülkelerin programlara katılımını mümkün hale getiren Konsey kararına ek olarak, programların Güney Kıbrıs Rum Yönetimi ve Malta'nın katılımına da açılması yönünde karar alınmıştır (The Council Decision, 1994).

1.1.7. Leonardo da Vinci Programı II. Aşama

26 Nisan 1999 tarihli Topluluk mesleki eğitim eylem programının “Leonardo da Vinci” ikinci aşamasının oluşturulması adlı Konsey kararı ile Leonardo da Vinci programının ikinci aşaması yürürlüğe konulmuştur.

Avrupa Birliği Konseyi, programın 1 Ocak 2000 ile 31 Aralık 2006 tarihleri arasında uygulanmasına karar vermiştir.

Programın genel amacı, uluslararası işbirliği yoluyla mesleki eğitim sistemlerinde ve uygulamalarında kalite, inovasyon ve Avrupa boyutunun geliştirilmesidir.

Bu genel amaç çerçevesinde belirlenen alt amaçlar ise,

- Her kademedeki temel mesleki eğitim alan bireylerin, özellikle de gençlerin becerilerinin ve yeterliliklerinin geliştirilmesi. İş ile bağlantılı mesleki eğitim ve çıraklık yoluyla gelişen beceriler ve yeterlilikler sayesinde, bireyin istihdam edilebilirliğinin artırılması ve mesleki entegrasyonunun kolaylaştırılması,

- Teknolojik ve organizasyonel değişim arasındaki uyumu kuvvetlendirmek ve geliştirmek. Hayatboyu alınan ileri düzey mesleki eğitimler sayesinde edinilen becerilerin ve yeterliliklerin kalitesini ve erişilebilirlik düzeyini artırmak,
- Yeni istihdam olanaklarının yaratılması, rekabet gúcünün ve girişimciliğin geliştirilmesi açısından mesleki eğitimin inovasyon sürecine katkısını teşvik etmek ve gúcülmendirmek. Bu bağlamda, üniversiteler ve işletmeler, özellikle KOBİ'ler dâhil olmak üzere mesleki eğitim kurumları arasındaki işbirliğinin geliştirilmesine özel önem vermek,
- Engelliler de dâhil olmak üzere işgücü piyasasında dezavantajlı konumda olan bireylerin eğitimlere erişimlerini kolaylaştıran eşitlikçi uygulamalara, kadınlar ve erkekler arasında fırsat eşitliğine ve ayrımcılığa karşı mücadeleye özel dikkat göstermek,

şeklinde sıralanmaktadır (The Council Decision, 1999).

Programa dönemin Avrupa Birliği üyesi devletleri, Avrupa Ekonomik Alanı üyesi 3 devlet (İzlanda, Norveç, Lihtenştayn), AB'ye aday 2 devlet (Romanya, Bulgaristan) katılım göstermiştir. Türkiye ise, 2004 yılı itibarıyla programa katılım sağlamıştır.

Leonardo da Vinci programının II. aşamasında finanse edilen projelerde yaklaşık 75500 kişi katılımcı olarak yer almıştır (EU Law and Publications, 2017g).

1.1.8. Hayatboyu Öğrenme Programı

15 Kasım 2006 tarihli Hayatboyu öğrenme alanında bir eylem programı oluşturulması adlı Avrupa Parlamentosu ve Konsey kararı ile Hayatboyu Öğrenme Programı yürürlüğe konulmuştur.

Avrupa Birliği Konseyi ve Avrupa Parlamentosu, programın 1 Ocak 2007 ile 31 Aralık 2013 tarihleri arasında uygulanmasına karar vermiştir.

Hayatboyu Öğrenme Programının temel amaçları:

- Sürdürülebilir ekonomik kalkınma çerçevesinde daha fazla ve daha iyi iş imkânı sağlamak,
- Sosyal bütünleşmeye katkıda bulunmak,

- İleri düzey bilgi toplumu haline gelmeyi desteklemek,
- Özellikle Topluluk içerisinde eğitim ve öğretim sistemleri arasında karşılıklı değişim, işbirliği ve hareketliliği teşvik etmek,
- Toplulukta uygulanan eğitim ve öğretim sistemlerinin kalitesini arttırmak,

şeklinde sıralanabilir. Ayrıca program kapsamında Topluluğa üye devletlerin gelişmesine katkıda bulunulurken gelecek kuşaklar için çevrenin iyi korunmasına da özel önem atfedilmiştir.

Hayatboyu öğrenme programı bu temel amaçlar göz önünde bulundurularak dört farklı sektörel programa ayrılmıştır. Bu programlar Comenius, Erasmus, Leonardo da Vinci ve Grundtvig şeklinde isimlendirilmiştir.

Comenius programı, okul öncesi eğitimden başlayarak lise eğitiminin sonuna kadar ilgili tüm bireylerin, kurum ve kuruluşların eğitim ve öğretim ihtiyaçlarını karşılamaktadır.

Erasmus programı, yükseköğretim kurum ve kuruluşlarının, doktora çalışmaları da dâhil olmak üzere yükseköğrenim düzeyinde eğitim alanların ders ve yeterlilik sürelerinden bağımsız olarak eğitim ve öğretim ihtiyaçlarını karşılamaktadır.

Grundtvig programı, yetişkin eğitimi veren birey, kurum ve kuruluşlar ile bu eğitimi alan bireylerin eğitim ve öğretim ihtiyaçlarını karşılamaktadır.

Leonardo da Vinci programı, mesleki eğitim ve öğretimde yükseköğrenim seviyesinin dışındaki tüm bireylerin, kurum ve kuruluşların eğitim ve öğretim ihtiyaçlarını karşılamaktadır.

Programlar arasında doğrudan mesleki eğitim ile bağlantılı olduğu görülen program Leonardo da Vinci programıdır.

Leonardo da Vinci programının temel amaçları:

- Kişisel gelişim, istihdam edilebilirlik ve Avrupa işgücü piyasasına katılım için gereken bilgi, beceri ve yeterliliklerin edinimi ve kullanımı ile ilgili temel eğitim ve ileri düzey eğitim faaliyetlerine katılanları desteklemek,
- Mesleki eğitim ve öğretim sistemlerinde, kurumlarda ve uygulamalarda kalitenin ve inovasyonun geliştirilmesini desteklemek,

- Mesleki eğitim ve öğretimin popülaritesini, işverenlerin ve bireylerin hareketliliğini arttırmak ve çalışma hayatına yeni atılan bireylerin hareketliliğini desteklemek,

şeklinde sıralanmaktadır (The European Parliament and The Council Decision, 2006).

1.1.9. Erasmus + Programı

11 Aralık 2013 tarihli 'Erasmus+': eğitim, öğretim, gençlik ve spor için Birlik programının kurulması adlı Avrupa Parlamentosu ve Konsey Yönetmeliği ile Erasmus + programı yürürlüğe konulmuştur.

Avrupa Birliği Konseyi ve Avrupa Parlamentosu, programın 1 Ocak 2014 ile 31 Aralık 2020 tarihleri arasında uygulanmasına karar vermiştir.

Erasmus+ programı üye devletlerde, çeşitli sektörlerin yapısını ve özel ihtiyaçlarını dikkate almakla birlikte, aşağıdaki alanları kapsamaktadır:

- Okul eğitimi (Comenius), yükseköğrenim (Erasmus), uluslararası yükseköğrenim (Erasmus Mundus), mesleki eğitim ve öğretim (Leonardo da Vinci) ve yetişkin eğitimi (Grundtvig) dâhil olmak üzere hayatboyu öğrenme perspektifinde yer alan her düzeyde eğitim ve öğretim faaliyetleri,
- Gençlik (özellikle yaygın ve gayri resmi öğrenme bağlamında),
- Spor (özellikle amatör sporlar).

Erasmus+ programının temel amaçları:

- Eğitim, öğretim dünyası ile iş dünyası arasında güçlü işbirlikleri kurmak,
- Öğrenme hareketliliği faaliyetine daha fazla katılım noktasında fırsatlar yaratmak,
- Bireylerin işgücü piyasası ile ilişkili anahtar beceri ve yetkinlikler düzeyini geliştirmek,
- Toplumsal bütünleşmeye katkı sağlamak,
- Eğitim ve öğretim kurumları düzeyinde, özellikle de eğitim ve öğretim sağlayıcıları ve diğer paydaşlar arasında gelişmiş ulus ötesi işbirlikleri kurarak kalite, inovasyon ve uluslararasılaşma konularında gelişmeyi teşvik etmek,

- Ulusal düzeyde geliştirilen politika reformlarını tamamlayıcı nitelikte bir Avrupa hayatboyu öğrenme alanının oluşturulmasını teşvik etmek ve bu konuda farkındalık yaratmak,
- Politika düzeyinde iyi kurgulanmış işbirliği, şeffaflık, tanınma araçlarının iyi kullanılması ve iyi uygulamaların yaygınlaştırılması yoluyla eğitim ve öğretim sistemlerinin modernleştirilmesini desteklemek,
- Mesleki eğitim ve yükseköğrenim alanında Avrupa Birliği ve ortak ülkelerin kuruluşları arasında oluşturulan işbirlikleri vasıtasıyla eğitim ve öğretimin uluslararası boyutunu geliştirmek,
- Avrupa menşeli yükseköğretim kurumlarının popülaritesini arttırmak,
- Avrupa Birliği'nin kalkınma politikası hedeflerini desteklemek,
- Avrupa Birliği ve ortak ülkelerin yükseköğretim kurumları arasında hareketliliği ve işbirliğini teşvik etmek ve ortak ülkelerde yükseköğretim kurumlarının kapasitelerinin artırılmasını desteklemek,
- Dil eğitimini geliştirmek,
- Avrupa Birliği'nde dilsel çeşitliliği ve kültürlerarası farkındalığı arttırmak,
- Jean Monnet kapsamında Avrupa bütünleşmesi konusunda eğitim ve araştırma faaliyetlerini teşvik etmek,

şeklinde sıralanmaktadır (The European Parliament and The Council Regulation, 2013).

1.2. Mesleki Eğitim Programında İstihdam Edilebilirlik Kavramı

Üçüncü ve dördüncü bölüme konu olan araştırmanın sınırlılıkları göz önünde bulundurularak bu bölümün konusunu oluşturan mesleki eğitim programında istihdam edilebilirlik kavramının incelenmesi, 2007-2013 yılları arasında uygulanan Hayatboyu Öğrenme Programı ile sınırlı tutulmuştur. Kavram, bahse konu dönemde yayınlanan teklif çağrılarında yer alan öncelikler ile bu önceliklerin dayandırıldığı politika metinleri temel alınarak irdelenmiştir.

Dönemin mesleki eğitim politikalarına yön veren temel kaynaklar Kopenhag Deklarasyonu, Helsinki Tebliği, Bordo Tebliği, Brütj Tebliği, Eğitim ve Öğretim 2010 çalışma programı ve Avrupa 2020 Stratejisi'dir (European Commission, 2017a).

Kopenhag Süreci olarak adlandırılan sürecin parçalarını bu kaynaklar oluşturmaktadır (EU Law and Publications, 2017h).

Hayatboyu Öğrenme Programının kapsayıcı önceliği, eğitim ve öğretime katkıda bulunarak sürdürülebilir ekonomik kalkınma, daha iyi ve daha fazla istihdam olanaklarının yaratılması ve daha geniş bir sosyal bütünleşme ile AB'yi en rekabetçi bilgi ekonomisi haline getirmektir (European Commission, 2006:2)¹. Bu kapsayıcı önceliğe ulaşmak için tüm teklif çağrıları özelinde belirlenen önceliklerde, doğrudan ya da dolaylı olarak istihdam edilebilirlik kavramına vurgu yapıldığı görülmektedir.

2007 yılı teklif çağrısında, program öncelikleri Eğitim ve Öğretim 2010 çalışma programı ve Kopenhag süreci ile ilişkilendirilerek istihdam edilebilirlik kavramına dolaylı olarak vurgu yapılmaktadır. (European Commission, 2006:2).

2008-2010 dönemini kapsayacağı belirtilen teklif çağrısında, Hayatboyu Öğrenme Programının kapsayıcı önceliği değişiklik göstermemiştir. Bu bağlamda, dönemi kapsayan öncelikler arasında bireylerin bilgi, beceri ve yeterliliklerinin edinimi ve kullanımının desteklenerek Avrupa işgücü piyasasında istihdam edilebilirliğin artırılması, Leonardo da Vinci programının spesifik ve operasyonel amaçları arasında sayılmaktadır (European Commission, 2007:18).

2011 yılı teklif çağrısı ile birlikte, Hayatboyu Öğrenme Programının öncelikleri Avrupa 2020 Strateji dökümanında yer alan amaçlara uygun bir şekilde uyarlanmıştır. Avrupa 2020 Strateji dökümanında yer alan amaçlarda istihdam edilebilirlik kavramına eğitim ve öğretimin kalitesini ve verimliliğini arttırmak başlığı altında değinildiği görülmektedir. Bu başlık altında, tüm öğrencilerin istihdam edilebilirliği için temel becerileri ve yetkinlikleri kazanmaları gerektiği bunun ise, eğitim ve öğretimin kalitesini ve verimliliğini arttırarak mümkün olabileceği belirtilmektedir (European Commission, 2010:5).

Strateji dökümanında yer alan amaçlar doğrultusunda geliştirilen teklif çağrısında yer alan genel öncelikler bağlamında eğitim ve çalışma dünyası arasındaki işbirliğinin teşvik edilmesi başlığı altında istihdam edilebilirlik kavramına değinilmektedir. İş dünyasının ihtiyaçlarına uygun eğitim ve öğretimin işgücü

¹ Aynı kapsayıcı öncelik 2007, 2008, 2009 ve 2010 teklif çağrılarında yer almaktadır.

piyasası, bireylerin istihdam edilebilirliği ve girişimci potansiyeli açısından hayati önem taşımakta olduğu vurgulanmaktadır (European Commission, 2010:7)².

Avrupa Konseyi stratejik amaç olarak Avrupa Birliği'nin dünyanın en dinamik bilgi toplumu haline gelmesini belirlemiştir. Mesleki eğitim ve öğretimin geliştirilmesini, bu stratejinin önemli ve ayrılmaz bir unsuru olarak görmektedir. Bu gelişimin ise, ancak sosyal içerme ve bütünleşme, hareketlilik, istihdam edilebilirlik ve rekabetçilik kavramlarının önemsenererek mümkün olabileceğini belirtmektedir (The Copenhagen Declaration, 2002).

Helsinki Tebliği'nde (The Helsinki Communiqué, 2006:3), mesleki eğitim sistemini geliştirmek için Avrupa Birliği politikaları ve ulusal politikalar başlığı altında istihdam edilebilirlik kavramına değinildiği görülmektedir. Bu bağlamda, mesleki eğitim ve öğretimde gençlerin, istihdam edilebilirlikleri için işgücü piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda beceri ve yeterlikleri edinmesi gerektiği belirtilmektedir.

Bordo Tebliği'nde (The Bordeaux Communiqué, 2008:11), mesleki eğitim ve öğretim ile işgücü piyasası arasındaki ilişkinin geliştirilmesi konusuna özel önem verilmiştir. Bu doğrultuda istihdam edilebilirliğe, işgücü piyasasındaki gelişim süreçlerini öngörmenin ve yönetmenin katkıda bulunduğu değerlendirilmektedir. Ayrıca, işgücü piyasasında rekabet gücünü arttırmak için işgücü piyasasının ihtiyaçlarına yönelik olarak geliştirilen mesleki eğitim politikalarının da istihdam edilebilirliğe katkıda bulunduğu vurgulanmıştır.

Brüj Tebliği (The Bruges Communiqué, 2010), istihdam edilebilirlik kavramına en çok yer veren Tebliğ olarak ön plana çıkmaktadır. Mesleki eğitimin ikili amacı, işgücü piyasasının önemi, 2011-2014 dönemi için kısa vadeli stratejik hedefler, eşitlik, sosyal bütünleşme ve aktif vatandaşlığın desteklenmesi konuları kapsamında istihdam edilebilirlik kavramına değinilmektedir.

² İfade 2011, 2012 ve 2013 teklif çağrıları için geçerlidir.

Mesleki eğitimin ikili amacı başlığı altında, temel ve ileri düzey mesleki eğitim istihdam edilebilirliğe ve ekonomik büyümeye katkıda bulunmak amaçları ile ilişkilendirilmiştir (The Bruges Communiqué, 2010:3).

İşgücü piyasasının önemi başlığı altında, mesleki eğitim müfredatının sonuç odaklı olması ve işgücü piyasasının ihtiyaçlarına daha duyarlı olması gerektiği vurgulanmaktadır. Bu bağlamda, şirketler veya meslek kuruluşları ile işbirliği modelleri kurularak bu ihtiyacın giderilmesi gerektiği ve mesleki eğitim alanından mezun olan bireylerin istihdam edilebilirlik ve istihdam oranları ile ilgili mesleki eğitim veren kurumlara geri bildirim sağlanması gerektiği düşünülmektedir (The Bruges Communiqué, 2010:9).

2011-2014 dönemi için kısa vadeli stratejik hedefler, ulusal düzey ve Avrupa Birliği düzeyi olmak üzere iki alt başlığa ayrılmıştır. Bu bağlamda, ulusal düzeyde mesleki eğitim kurumlarına mesleki eğitim mezunlarının istihdam edilebilirliği hakkında geribildirim sağlamaları için gerekli düzenlemelerin hükümetler, sosyal ortaklar ve meslek kuruluşları tarafından yapılması gerektiği vurgulanmıştır (The Bruges Communiqué, 2010:9). Bu husus, işgücü piyasasının önemi başlığı altında yer alan konu ile de örtüşmektedir. Konunun aynı zamanda stratejik hedefler kapsamına da alınması önem derecesinin yüksek olduğu şeklinde yorumlanmaktadır.

AB düzeyinde ilk defa, Komisyon önerisi temelinde istihdam edilebilirlik için bir AB ölçütünün belirlenmesi üzerine çalışma yapılması açıkça desteklenmiştir (The Bruges Communiqué, 2010:10).

Eşitlik, sosyal bütünleşme ve aktif vatandaşlığın desteklenmesi başlığı altında, devletlerin (hem kısa hem de uzun vadede) bireylerin istihdam edilebilirliğini arttıran mesleki eğitim politikaları geliştirmeleri gerektiği vurgulanmaktadır (The Bruges Communiqué, 2010:15).

Avrupa Toplulukları Konseyi tarafından yayımlanan Eğitim ve Öğretim 2010 çalışma programı, Lizbon stratejisi kapsamında geliştirilen eğitim ve öğretim önceliklerine özel önem atfetmiştir. Eğitim ve Öğretim 2010 çalışma programı, Lizbon Strateji belgesinde değinilen Avrupa Birliği'ni dünyanın önde gelen bilgi ekonomisi haline getirme yönündeki önceliğin ancak eğitim ve öğretimden önemli katkının

sağlanmasıyla beraber ekonomik büyüme, inovasyon, sürdürülebilir istihdam edilebilirlik konularında gelişme ile mümkün olacağı yönünde açık bir mesaj içermektedir (Council of European Communities, 2002:5).

Programın stratejik amaçları arasında yer alan bilgi toplumu haline gelmek için becerilerin geliştirilmesi adlı alt başlıkta eğitim, öğretim ve istihdam edilebilirlikte sürekliliği desteklemek için temel becerilerin geçerliliğinin resmi olarak tanınması hususu vurgulanmıştır (Council of European Communities, 2002:8). Hareketlilik ve karşılıklı değişim faaliyetlerinin artırılması alt başlığında ise hareketlilik faaliyetlerinin gençlerin kişisel becerilerini ve istihdam edilebilirliğini geliştirmelerini sağladığı ve eğitmenlere tecrübelerini ve becerilerini geliştirme şansı sunduğu belirtilmiştir (Council of European Communities, 2002:15).

Avrupa 2020 Strateji belgesinde, sürdürülebilir ekonomik refah ve istihdam edilebilirlik desteklenirken demokratik değerler, sosyal bütünleşme, aktif vatandaşlık ve kültürlerarası diyalog konuları da önemsenmiştir (Council of European Union, 2009:2). Belge kapsamında belirlenen stratejik amaçlar altında istihdam edilebilirlik kavramı sıklıkla telaffuz edilmektedir.

Hayatboyu öğrenme ve hareketliliği mümkün hale getirmek başlıklı stratejik amaç altında hayatboyu öğrenmeyi, bireylerin istihdam edilebilirliğini ve uyum kabiliyetini geliştirme önemli bir aracının, öğrenci ve öğretmenlerin belli bir süre zarfında yurt dışında eğitim almaları olduğu belirtilmektedir (Council of European Union, 2009:3).

Eğitim ve öğretimin kalitesini ve verimliliğini artırmak başlıklı stratejik amaç altında etkin, eşitlikçi ve kaliteli eğitim ve öğretim sistemleri, Avrupa'nın başarısı ve istihdam edilebilirliğinin artırılması açısından çok önemli görülmektedir (Council of European Union, 2009:4).

Eşitliği, sosyal uyumu ve aktif vatandaşlığı teşvik etmek başlıklı stratejik amaç altında, eğitim politikasının bireylerin istihdam edilebilirlikleri için gereken becerileri geliştirmelerini mümkün hale getirecek şekilde düzenlenmesi önerilmektedir (Council of European Union, 2009:4).

İşgücü piyasasında mevcut veya gelecekte ortaya çıkabilecek zorlukların üstesinden gelmek için eğitim ve öğretim yoluyla bireylerin istihdam edilebilirliğinin artırılması önemli görölmektedir. Bu bağlamda, Avrupa Komisyonu Avrupa Konseyi'ni istihdam edilebilirlik ile ilgili bir ölçüt önermeye davet etmektedir (Council of European Union, 2009:10).

Gerek politika dökümanları gerekse teklif çağrılarında sıklıkla vurgulanan istihdam edilebilirlik kavramı, çalışmanın ikinci bölümünde detaylı olarak incelenecektir. İstihdam edilebilirlik ile ilgili bir ölçüt belirlemenin önemli olduğu sonucuna varılması da bu konu ile ilgili literatür taraması sonucunda oluşturulan istihdam edilebilirliğin kavramsal çerçevesi ve istihdam edilebilirlik modelleri bölümlerini daha da önemli bir hale getirmektedir.

İKİNCİ BÖLÜM

İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİK

2. İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİK

2.1. İstihdam Edilebilirlik Kavramı

Dünya genelinde özellikle de Batı ekonomilerinde işgücü piyasaları hızlı bir değişim ve dönüşüm içerisindedir. Kuruluşlar küreselleşen dünyada yaşanan hızlı teknolojik gelişmelere ayak uydurabilmek ve piyasadaki rekabetçi güçlerini koruyabilmek için yaşanan değişim karşısında hızlı hareket etme kabiliyetine sahip olmayı hedeflemektedir. Bu durum beraberinde kuruluşların uyum yeteneği gelişmiş, farklı ülkelerde çalışabilme kabiliyeti olan (seyahat veya dil engeli olmayan ve hızlı bir şekilde çevreye/ortama uyum sağlayabilen) çalışanlara ihtiyaçlarını arttırmaktadır (Arnold et al., 1998; Arnold and Randall, 2010; Baruch, 2003).

Piyasa koşullarında oluşan bu ihtiyaçları karşılamada yeterli tedbirlerin alınmaması durumunda, ekonomide yaşanan bu türden hızlı teknolojik ve yapısal değişimlerin, iş gücü arzı ve talebinde uyumsuzluğa neden olduğu görülmektedir. İş gücü piyasasında ortaya çıkan bu uyumsuzluğun giderilmesinde en önemli rol bireye verilmiştir. Bireyin bu durum ile baş edebilmesinde sahip olduğu beceriler kritik öneme sahiptir.

Bireyin yaşanan değişimlere uyum sağlama zorunluluğu, sosyal beceri veya teknik olmayan beceri olarak sınıflandırılabilir ve geçmişte ön planda yer almayan becerilerin değerinin artması sonucunu doğurmaktadır. Fakat bu durum aynı zamanda, yarı zamanlı ve daha esnek çalışma koşulları gerektiren iş arzının da artmasına neden olmaktadır (McQuaid and Lindsay, 2005:203).

Esnek çalışma koşulları gerektiren iş arzındaki artışın, güncel ekonomi politikaları üzerine yapılan tartışmalarda önemli bir yer tuttuğu görülmektedir. Bu tartışmalarda, iş gücü piyasası esnekliğinin iş gücü arzı ve talebi arasındaki uyumsuzluğun giderilmesi açısından önemli bir işleve sahip olduğu ifade edilmektedir. İş gücü piyasasının esnekliğine en büyük katkının ancak eğitim ve staj faaliyetleri kapsamında beşeri sermayeye yapılan yatırım ile mümkün olabileceği

konusunda literatürde bir uzlaşımın varlığından söz edilebilir (Groot and van den Brink, 2000:573).

Bu anlamda, iş gücü piyasasının esnek olması, bir iş için bireyden talep edilen beceri ve yeterliklerdeki değişime bireyin uyum sağlamasını kolaylaştırır. Geçmişte olduğu gibi, iş tanımları belli sabit görevlerden oluşmamakta ve sadece dikey ilerlemeyi kapsamamaktadır. Bireyler bir kuruluşta işe girerek yıllar boyu çalıştıktan sonra, emekli olmayı hedeflememektedir. Bu nedenler, iş gücü piyasası koşullarında istihdam edilebilir pozisyonunu korumak için gereken üst düzey iş becerilerini muhafaza etmesi ve geliştirmesi yönünde bireyi zorlamaktadır (Bridgstock, 2009:34).

Bu koşullara uyum sağlayamayan bireyler, uzun dönemli işsizlik, düşük ücretli ve geçici işlerde çalışma gibi sorunlarla baş etmek zorunda kalmaktadır (McQuaid and Lindsay, 2005:203).

Bu problemler karşısında geliştirilen politikalarda, istihdam edilebilirlik kavramının ön plana çıktığı ve bu kavramın birçok politika yapıcı tarafından iş gücü piyasasının ihtiyaçları ile kişilerin sahip olduğu beceriler arasındaki uyumsuzluğu anlamada ve gidermede araç olarak kullanıldığı görülmektedir (McQuaid and Lindsay, 2005:205).

Avrupa Toplulukları Komisyonu, istihdam edilebilirlik kavramının yaklaşık 30 yıl kadar önce önemsenmeyen bir kavram iken günümüzde pek çok farklı Avrupa devletinde iş gücü piyasasında yaşanan problemlerin önüne geçilmesini amaçlayan istihdam politikalarının geliştirilmesinde önemli görülen bir kavram haline gelmesinin sebebini, bu uyumsuzluğu anlamada ve gidermede üstlendiği role bağlamaktadır (CEC, 1995; CEC, 1999). Uluslar üstü düzeyde, 1997'de gerçekleştirilen Lüksemburg zirvesinde alınan karar ile istihdam edilebilirliğin Avrupa İstihdam Stratejisinin dört sütunundan biri olarak kabul edilmesi de bunun bir göstergesi olarak sayılabilir (CEC, 1999).

İstihdam edilebilirlik kavramı, 1997 yılından sonra da Avrupa Komisyonu tarafından önemsenmiştir. 2003 yılında yayınlanan Avrupa İstihdam Stratejisi belgesinde istihdam edilebilirlik kavramının tam istihdam, işte kalite ve verimlilik, kapsayıcı ve birleştirici iş gücü piyasası hedeflerine ulaşmada özellikle, gençler,

işsizler ve dezavantajlı gruplar açısından önemli olduğu belirtilmektedir (CEC, 2003a). Bu anlamda istihdam edilebilirlik kavramı, beşeri sermayeye yönelik yatırımların artırılması ve hayatboyu öğrenme stratejilerinin desteklenmesi amacıyla kullanılmaktadır. Komisyon, bu stratejilerin uygulanması kapsamında yayınladığı rehberlerde istihdam edilebilirlik kavramına, özellikle uzun dönemli işsizliği önleyici tedbirlerin alınması, finansal teşviklerin artırılması ve aktif yaşlanmanın özendirilmesi konuları üzerinden vurgu yapmaktadır (CEC, 2003b).

Bu bağlamda, Avrupa İstihdam Stratejisi belgelerinde istihdam edilebilirlik kavramının bireyin istihdam edilebilirliği, ekonomide görülen uzun dönemli işsizlik sorunu ve bu kavramlar arasındaki ilişkiyi açıklayabilen önemli bir kavram olarak görüldüğü söylenebilir. İstihdam edilebilirlik kavramının, kişilerin becerilerini geliştirmelerini destekleyen ve işsiz kalmalarının önüne geçmeyi hedefleyen politikalar ile mikro düzeyde kişinin istihdama katılımı üzerinde olumlu etki yaratarak, makro düzeyde ise, ekonominin verimliliği ve rekabet gücü üzerinde olumlu bir etki yaratarak ekonomideki sorunların giderilmesine katkıda bulunacağı belirtilmektedir. İşsizlik kavramı ele alınırken uzun dönemli işsizliğe yer verilmesinin nedeni, uzun dönemli işsizliğin, kişinin ekonomiye ve topluma entegrasyonu üzerinde engel oluşturması nedeniyle, ülkenin makro-ekonomik gelişimi üzerinde ciddi maliyet yaratacağı düşüncesidir. (McQuaid and Lindsay, 2005:203).

Bridgstock (2009:32) da bu düşünceler ile uyuşan bir söylem ile istihdam politikaları ve strateji dökümanlarında vurgulanan konular arasında, hızlı bir değişim içerisinde olan bilgi yoğun ekonomilerde, bireylerin süratli ve sürdürülebilir olarak istihdam edilebilir düzeye gelmesi gerekliliğinin yer aldığını belirtmiştir. Bunun için bireyin, sadece kendi alanları veya işleri ile alakalı bilgi ve beceri düzeylerini geliştirmemesi, birçok iş alanında ve işle alakalı konularda ihtiyaç duyabilecekleri jenerik becerilerini, yeteneklerini ve davranışlarını da geliştirmeye çalışması gerektiğini vurgulamıştır. Bu bağlamda jenerik beceriler (generic skills) kavramı, birçok iş için gerekli olan ortak, transfer edilebilir beceriler olarak tanımlanmaktadır. Jenerik beceriler aynı zamanda, çekirdek beceriler, transfer edilebilir beceriler veya çapraz (transversal) beceriler olarak da adlandırılmaktadır.

İstihdam politikaları üzerine çalışmalar yapan OECD, ILO, BM gibi uluslar üstü kuruluşların da istihdam edilebilirlik kavramının önemine dikkat çektiği görülmektedir. Bu kuruluşlar özellikle istihdam edilebilirlik kavramının, gençlerin istihdamının desteklenmesinde (girişimcilik, kadın ve erkek arasındaki fırsat eşitliği ve istihdam yaratma bağlamında) ulusal politika önceliklerinden birisi olarak görülmesi gerektiğini belirtmektedir (OECD, 1998; ILO, 2000; UN, 2003).

Geliştirilen istihdam politikalarını ve stratejilerini anlamada önemli kavramlar arasında olduğu görülen istihdam edilebilirlik kavramının literatürdeki tanımlarını incelemek bu açıdan önemlidir. Ancak, istihdam edilebilirlik kavramının yayınlanmış pek çok makalede farklı anlamlarda kullanıldığı görülmektedir. Bu nedenle, istihdam edilebilirlik kavramı üzerinde çalışma yapan yazarlar arasından seçilen bazı yazarların tanımlamalarına bu bölümün devamında yer verilmesi ve bu tanımlamaların incelenmesi gerekli görülmüştür.

Değişik yaklaşımlarda ortaya çıkan temel farklılığın odaklanılan konu ile ilgili olduğu görülmektedir. Bazı yaklaşımlarda odaklanılan konu kişinin bireysel özellikleri ve işe hazır olma durumu iken, bazı yaklaşımlarda ise, kişinin iş bulabilmesini, iş değiştirmesini veya işini geliştirmesini etkileyen dış faktörlerdir (McQuaid and Lindsay, 2005:199).

Konu bağlamında sınıflandırma yapıldığında istihdam edilebilirlik kavramı tanımlamalarının ve analizlerinin, kişinin bireysel özellikleri ve işe hazır olma durumu üzerinden temellendirilen arz yanlı yaklaşımlar ve kişinin iş bulabilmesini, iş değiştirmesini veya işini geliştirmesini etkileyen dış faktörler üzerinden temellendirilen talep yanlı yaklaşımlar olmak üzere ikiye ayrıldığı söylenebilir.

Bu ayrıma, benzer şekilde istihdam politikaları üzerine odaklanan bazı çalışmalarda da gidildiği görülmüştür. Bu çalışmalarda, istihdam politikalarında iki boyutun varlığından söz edilmektedir. Birinci boyutun, talep yanlı yaklaşımlar arasında yer aldığı anlaşılan ve dış faktörleri kapsayan iş gücü piyasalarına erişim ve iş gücü piyasalarının etkinliğinin sağlanması konularını içeren, ikinci boyutun ise arz yanlı yaklaşımlar arasında yer aldığı anlaşılan ve bireyin becerilerini istihdam edilebilirlik eğitimleri ve hayatboyu öğrenme aracılığı ile geliştirmesi gerektiği

konularını içeren yaklaşımlardan oluştuğu görülmektedir (Philpott 1998, 1999'dan aktaran McQuaid and Lindsay, 2005:203).

Evans ve arkadaşları (1999'dan aktaran McQuaid and Lindsay, 2005:207) tarafından yapılan ve arz yanlı ve talep yanlı yaklaşımlar arasındaki ayrımın daha anlaşılır olmasını sağlayan sınıflandırmada arz yanlı yaklaşımlarda yer alan bileşenler;

- Bireyin transfer edilebilir becerilerinin düzeyi,
- Bireyin iş arama istekliliği ve becerisi,
- Bireyin iş aramadaki hareketliliği,
- Bilgi kaynaklarına erişim yeterliliği,
- Diğer kişisel kısıtlılıkları,

talep yanlı yaklaşımlarda yer alan bileşenler;

- İşverenin işsiz bireyler karşısındaki tutumu,
- Eğitim ve staj kalitesi ve miktarı,
- Dezavantajlı kişilerin iş arama konusunda verilen desteklere erişebilme imkanı,
- Vergi sisteminin istihdamı teşvik eden biçimde düzenlenmesi,
- Ulusal ekonominin iş yaratma kapasitesi

olarak sıralanmıştır. Literatürde yer alan pek çok farklı tanımlamanın da bu sınıflandırma temelinde daha iyi anlaşılacağı düşünülmektedir. Bu bağlamda ilk aşamada arz yanlı yaklaşımlara yer verilecektir.

Hillage ve Pollard (1998) istihdam edilebilirliğin kavramsal çerçevesini incelediği çalışmasında istihdam edilebilirlik kavramının, aşağıdaki bileşenlerden oluştuğunu belirtmiştir.

- **İstihdam edilebilirlik vasıfları:** Temel seviye beceriler ve gerekli kişisel özellikler (güvenilirlik ve dürüstlük gibi); orta seviye beceriler, işe özel, jenerik ve anahtar beceriler (iletişim ve problem çözme becerileri gibi) ve yüksek seviye beceriler, organizasyonel performansa katkı sağlayan beceriler (takım çalışması ve ticari farkındalık gibi)

- **Sunuş:** Sahip olduğu istihdam edilebilirlik vasıflarını, işe alım yapılan pozisyona uygun olduğunu gösterebilmek için kullanma yeteneği ve istekliliği (özgeçmiş veya başvuru formunu yetkin bir şekilde doldurabilme veya bir iş görüşmesine katılma gibi)
- **Pozisyon alma:** Kariyer yönetimi becerileri (kişinin yapabilecekleri ya da yapamayacakları kısaca kapasitesinin farkında olması, iş gücü piyasasındaki fırsatların farkında olması, karar alma ve değişikliklere uyum gösterme becerilerine sahip olması gibi) ve iş arama becerilerini kapsayan yeterlilikleri içerir.

Bu anlamda, ilk iki maddenin bireyin transfer edilebilir becerilerinin düzeyi ve bireyin iş arama istekliliği ve becerisi bileşenleri ile üçüncü maddenin ise, bireyin iş arama istekliliği, bireyin iş aramadaki hareketliliği ve bilgi kaynaklarına erişim yeterliliği bileşenleri ile ilişkilendirildiği söylenebilir.

Sanders ve de Grip (2004:76) istihdam edilebilirliği, çalışanın kapasitesi ve iş gücü piyasası koşullarına uyum sağlama istekliliği olarak tanımlamıştır. Çalışanın bu özellikte olup olmadığının belirlenmesinde, kendisine verilen görevlerdeki farklılaşmayı öngörebilme, iş ortamında yaşanabilecek değişiklikleri tahmin edebilme ve tüm bu değişimlere proaktif olarak reaksiyon verebilme yeterliliğinin önemli olduğunu vurgulamıştır. Bu anlamda, istihdam edilebilirlik kavramı sadece birey ile ilişkilendirilmiştir.

Hükümetler düzeyinde ise, İngiliz hükümeti, istihdam edilebilirlik kavramını bireyin kapasitesi ve kabiliyetleri üzerinden tanımlayarak, çalışanların istihdam edilebilme ve işsiz kalmalarının önüne geçebilmeleri için iş gücü piyasasının talep ettiği bilgi, beceri, teknolojiye ve değişen şartlara uyum sağlayabilme yetenekleri ve yeterlilikleri olarak ifade etmiştir (DWP, 2002). Bu tanımlama doğrultusunda istihdam edilebilirlik kavramının İngiltere’de yapılan ekonomi ve sosyal politika çalışmalarında sıklıkla kullanılmakta olduğu belirtilmektedir (Haughton et al., 2000:671).

İstihdam edilebilirlik kavramını potansiyel işvereni etkileyecek beceri ve yeteneklere vurgu yapan ve odak noktasını istihdam çıktıları olarak gören yaklaşımlar arz yanlı yaklaşımlar içerisinde değerlendirilmelidir. Bu türdeki tanımlamalar,

özellikle işveren organizasyonları tarafından yapılmaktadır (Bridgstock, 2009:33). Örneğin, İngiliz Sanayii Konfederasyonu istihdam edilebilirliği, işverenlerin ve müşterilerin değişen ihtiyaçlarını karşılamadaki bireysel yeterlilik ve kaliteye sahip olmak şeklinde tanımlamıştır (CBI, 1998'den aktaran Scottish Government, 2017). Avustralya Sanayii ve Ticaret Odası ile Avustralya İş Konseyi istihdam edilebilirlik becerilerini, sadece işe yerleşmek için gerekli olmayan, aynı zamanda işletme içerisinde ilerlemeyi ve işletmenin stratejik hedeflerine katkı sağlayan beceriler olarak tanımlamaktadır (ACCI and BCA, 2002). İstihdam edilebilirlik kavramı ile ilgili tartışmalar başladıktan sonra, Avusturalya Hükümetinin politika dökümanlarında bu görüşü savunan istihdam edilebilirlik tanımlarının benimsendiği vurgulanmaktadır (Bridgstock, 2009:33).

Yine arz yanlı yaklaşımlar arasında olduğu görülen ve istihdam edilebilirlik kavramını hem çalışanlar hem de iş arayanları kapsayacak şekilde tanımlayan yaklaşım da dikkate değer görülmektedir. Bu yaklaşımda iki grubu da kapsayacak biçimde istihdam edilebilirlik kavramı, kişinin istihdam edilebilme kalitesi veya vasfı olarak tanımlanmıştır. Bu anlamda özellikle işverenler yukarıda belirtilen görüşler ile de paralellik arz edecek şekilde, istihdam edilebilirliği kişinin bireysel özellikleri arasında görme eğilimindedir (McQuaid and Lindsay, 2005:199).

Arz yanlı yaklaşımların dışında, talep yanlı yaklaşımlarda bireyin istihdam edilebilirliğinin kendisi haricinde başka faktörlerden de etkilenebileceği üzerine yoğunlaşmıştır. Bu tanımlamalarda, arz yanlı yaklaşımlar göz ardı edilmemiştir. Ancak, istihdam edilebilirlik kavramının anlaşılmasında sadece arz yanlı görüşlerin yeterli olamayacağı görüşü savunulmuştur. İstihdam edilebilirlik kavramına getirdiği farklı bakış açısının önemli olduğu düşüncesiyle, ikinci aşamada talep yanlı yaklaşımlar irdelenecektir.

Thijssen (1997'den aktaran Sanders and de Grip, 2004:75) çalışmasında istihdam edilebilirliği üç farklı şekilde sınıflandırarak tanımlamıştır. Dar kapsamlı tanım olarak ifade edilebilecek tanımda, istihdam edilebilirlik farklı iş kollarında kişinin başarısını mümkün kılan bireysel kazanımları içermektedir. Daha geniş kapsamlı tanımda, istihdam edilebilirlik hem kişinin kapasitesini hem de kişinin farklı iş kollarında başarılı olma isteğini içermektedir. Bu iki tanımı da kapsayan

tanımlamada ise, kişinin kendi isteği ya da kendi kapasitesi dışında kalan ve bireyin istihdam edilebilirliğini etkilediği düşünülen diğer koşullar da tanıma eklenmiştir. Bu anlamda, ilk iki tanımda istihdam edilebilirlik sadece bireyin kendisi ile ilgili bir kavram olarak görülürken, son tanımda bireyin müdahale edemeyeceği dışsal faktörlerin etkisinin varlığı vurgulanmıştır.

İstihdam edilebilirliği, istihdam edilebilme özelliği veya becerisi olarak tanımlayan diğer bir yaklaşımda ise, mevcut iş gücü piyasası koşullarında, çalışan veya işsiz olmanın bireyin karakteristiği, kişisel durumu, işgücü piyasası ve diğer dışsal etkenler ile ilişkili olduğu sonucuna varılmıştır (McQuaid and Lindsay, 2005:206). Örneğin, ekonomik daralmanın yaşandığı bir konjunktürde birey her ne kadar becerilerini geliştirmiş veya geliştirmek için çabalamış olsa dahi bireyin istihdam edilebilirlik düzeyi ekonomik büyümenin yaşandığı konjunktüre kıyasla, daha düşük olabilir.

Bu örneğin arkasında yer alan düşünceyi destekler nitelikte kavramın daha bütüncül olarak tanımlanmaya çalışıldığı diğer bir yaklaşımda, istihdam edilebilirliğin kişinin bireysel özelliklerinin yanında iş gücü piyasasının koşullarından da etkilendiği vurgulanmıştır. Kanada hükümeti, istihdam edilebilirlik kavramını kişinin bireysel durumu ve iş gücü piyasasının değişmediği koşullarda, kişinin istihdam edilebilme kapasitesi olarak tanımlamıştır (Canadian Labour Force Development Board, 1994).

Forrier ve Sels (2003:107) ise istihdam edilebilirliği, bireyin iç ve/veya dış iş gücü piyasasında iş bulma olasılığı olarak tanımlamıştır. İş bulma olasılığı bir taraftan kişinin bireysel yeterliliği ve istekliliğine bağlı iken, diğer taraftan çevresel faktörlere bağlı olarak görülmektedir. Bu bağlamda istihdam edilebilirlik, bireyin kişisel yeterliliği ve istekliliği yani sadece kişinin bireysel özelliklerine bağlı olan bir kavram olarak tanımlanamamaktadır. İstihdam edilebilirlik, değişmeyen bireysel özellikler ile değil kişide ve iş gücü piyasasında zamana ve mekâna bağlı olarak değişebilen çevresel koşullar ile açıklanabilir. Bir kişi bir yerde ve belli bir zamanda işe yerleşmede zorluk yaşayabilirken aynı kişi farklı yer veya zamanda işe kolay bir şekilde yerleşebilir. Bu durum, kişinin istihdam edilebilirlik becerilerindeki değişimden kaynaklanabileceği gibi, iş imkânlarının veya işe yerleşmek için gerekli olan becerilerin değişiminden de kaynaklanabilir. İstihdam edilebilirlik birçok farklı

bileşeni içinde barındırır ve zaman içerisinde bu bileşenler değişebilmektedir. Bu nedenle, kişinin istihdam edilebilirliğini ölçmek yerine, bu süreci incelemenin ve sonuçlarını betimlemenin daha anlamlı olduğu söylenebilir. İstihdam edilebilirliği bir süreç olarak gören yaklaşım doğrultusunda, kişinin işe yerleşme olasılığını etkileyen beceriler ile ilgilenmek tercih edilmelidir.

Bu yaklaşımlardan hareketle bireyin istihdam edilebilirliğinin koşullara ve zamana bağlı olarak değişebileceği ve bu nedenle, istihdam edilebilirlik kavramının durağan olarak değerlendirilmemesi gerektiği sonucuna varılmaktadır. Bu nedenle, istihdam edilebilirlik kavramının tarihsel süreç içerisinde hangi aşamalardan geçtiği önemli görülmektedir.

2.2. İstihdam Edilebilirliğin Tarihsel Gelişimi

1990'lerden itibaren istihdam edilebilirlik kavramı literatürde sıklıkla kullanılmasına rağmen, aslında yeni bir kavram olarak ortaya çıkmamıştır. Kavram hakkında ilk kaynak 1950'lerde yayınlanmıştır. 1950 ile 1960 arasındaki yayınlarda, istihdam edilebilirlik kavramı, tüm üretim faktörlerinin kullanılması anlamına gelen tam istihdam hedefine ulaşmaya yönelik olan ekonomik amaçlar için kullanılmaktadır. Temel açıklayıcı değişkenler işteki tavır ve dış görünüş gibi bireyin kişisel özellikleri ile ilgilidir. İstihdamı artırmayı amaçlayan hükümet müdahalelerinde istihdam edilebilirlik kavramına yapılan vurgu, kavramın dönem itibarıyla önemsendiğini gösteren önemli bir ölçüttür (Forrier and Sels, 2003:103).

1950'lerden beri devam eden istihdam edilebilirlik kavramı üzerine yapılan tartışmalarda, zaman içerisinde kavrama yüklenen anlamlar değişime uğramıştır. 50'lerde ve 60'larda, istihdam edilebilirlik bireyin istihdam edilebilme potansiyeli olarak görülmektedir. Dikkatler çalışanın istihdam edilebilme konusundaki düşüncelerine ve kişinin kariyeri ile ilgili algısına odaklanmaktadır. Özgüvenlerini kaybeden kişilerin iş gücü piyasasına katkıda bulunabilmeleri için, düşüncelerini ve algılarını etkileme çabası önemli görülen konular arasında yer almaktadır (Soloff and Bolton, 1969).

1970'lerin başında ekonomik konjonktürün değişmesiyle beraber, istihdam edilebilirlik literatürünün odağındaki konu da buna bağlı olarak değişim göstermiştir.

İstihdam edilebilirlik kavramını önemli gören politikaların temel amacı, hala tam istihdamı sağlamak iken artan işsizlik oranlarının da etkisiyle vurgu, davranışlarla ilişkili konulardan bilgi ve beceri ile ilişkili konulara kaymıştır. Çalışanların mümkün olabildiği ölçüde istihdam edilebilir olmaları ekonomik gereklilik haline gelmiştir (Forrier and Sels, 2003:104).

1970'den itibaren dikkatlerin çalışanların tutum ve davranışları yerine mesleki bilgi ve becerilerine yönelmesiyle birlikte, bireyin istihdam edilebilirliği için sadece kişinin temel mesleki becerileri değil, imkânları, iş gücü piyasasındaki pozisyonu ve işteki mevcut durumu da kritik rol oynamaya başlamıştır. 1970'lerin sonunda, sanayileşmiş ülkelerde yaşanan resesyonun da etkisiyle, çalışanların yalnızca bazı mesleki becerilere sahip olması iş gücü piyasasında tercih edilebilmeleri için yeterli görülmemeye başlanmıştır. Bu noktada, çalışanların farklı koşullarda cazibelerini sürdürmeleri için, transfer edilebilir becerilerinin önemli olduğu kabul edilmiştir. Örneğin, sosyal beceri ve iletişim becerisi gibi transfer edilebilir becerilerin sadece işe girmekte değil, aynı zamanda o işte çalışmaya devam etmekte veya iş değiştirmekte önemli olduğu düşünülmektedir. Ekonomik resesyon nedeniyle iş bulmak veya bir işte çalışmaya devam etmek zorlaştığı için, en az işsizler kadar çalışanlar açısından da istihdam edilebilirlik önemli bir kavram haline gelmiştir (Sanders and de Grip, 2004:75).

1980'lere gelindiğinde, ilginin birey üzerinden işletme düzeyine kaydığı görülmektedir. Kuruluşlar ile ilgili literatürde yayınlanan makalelerde odaklanılan konu, hangi şirketlerin yaşanan dönüşüm ve değişim sürecinin üstesinden geleceği üzerinedir. İstihdam edilebilirlik terimi, bu tartışmalarda sıklıkla yer almakta ve kuruluşların esneklik düzeyi (hareket kabiliyeti) ile ilişkili bir kavram olarak kullanılmaktadır. İstihdam edilebilirlik kavramı, iş gücü piyasası enstrümanı olarak görülmemekte, işletme içerisinde personelin optimum verimi sağlayacak şekilde yerleştirilmesini amaçlayan bir insan kaynakları enstrümanı olarak görülmektedir (Forrier and Sels, 2003:104).

Bu nedenle, istihdam edilebilirlik kavramı hem insan kaynakları uzmanlarının hem de politika yapımcıların dikkatini çekmiştir. Hayatboyu istihdam yaklaşımı, yüksek

derecede esneklik gerektiren hayatboyu istihdam edilebilirlik yaklaşımı ile yer değiştirmiş gözükmetedir (Sanders and de Grip, 2004:73).

1980'den sonra, istihdam edilebilirlik kavramı çalışanların işgücü piyasasındaki değerini belirleyen ve bireyin değişim karakteri olarak ifade edilen karaktere bağlı bir hal almıştır. Değişim karakteri, çalışanların iş gücü piyasasındaki potansiyellerini de belirleyen davranış, bilgi ve becerilerin toplamı olarak tanımlanmaktadır. Bu dönemde istihdam edilebilirlik kavramı, bireylerin kariyerlerinin başında, ortasında veya sonunda olmasına bağlı olmaksızın istihdamları üzerinde önemli etkileri bulunan bir kavram olarak literatürdeki yerini korumaktadır (Charner, 1988).

1990'larda, istihdam edilebilirliği tekrar işgücü piyasası enstrümanı olarak görmeye eğilimli olan görüşler ön plana çıkmıştır. Ancak, dikkatlerin odak noktası 1960'lar ve 1970'lere kıyasla farklılık göstermektedir. İstihdam edilebilirlik kavramı, sadece işsizler için değil, tüm aktif nüfus için önemli görülmeye başlanmıştır. Bu dönemde, kavram iş güvencesinin alternatifi olarak nitelendirilmektedir. Kavram, sadece işgücü piyasasına giriş için değil, hali hazırda kişinin çalıştığı kuruluş içerisinde ve bu kuruluşun sınırlarının ötesinde kariyer fırsatlarını değerlendirmede, birey için önem arz etmektedir. İstihdam edilebilirlik literatürü, işgücü piyasasında istihdamını koruma noktasında öncelikle, bireyin yetenekleri üzerine odaklanmıştır (Forrier and Sels, 2003:104).

1990'larda istihdam edilebilirlik kavramı ve bu kavramın kişileri nasıl etkilediği ile ilgili görüşler arasındaki farklılaşmanın arttığı görülmektedir. Bazı yazarlara göre, sadece çalışanların işgücü piyasasındaki potansiyellerinin ve becerilerinin çalışanların istihdam edilebilirliği üzerinde rol oynadığı düşünülürken bazılarına göre ise, kuruluşlarda çalışanların istihdam edilebilirliğini kullanma becerisi veya çalışanların kariyerlerinde ilerleme ve değişim ile başa çıkabilme becerilerinin çalışanın istihdam edilebilirliği üzerinde daha ciddi etkisi olduğu düşünülmektedir (Levy et al., 1992; Outin, 1990; Bloch and Bates, 1995; Hyatt, 1995'den aktaran Sanders and de Grip, 2004:75).

1990'ların sonuna gelindiğinde, McQuaid ve Lindsay (2005:202) tarafından yapılan çalışmada istihdam edilebilirlik kavramının öne çıkmasını sağlayan etkenler; dezavantajlı gruplarda sosyal içerme konusuna sağladığı olumlu katkı, yüksek düzeydeki uzun dönem işsizliğin olumsuz sonuçlarını engellemedeki rolü ve işveren ile çalışan arasında oluşan yeni dönem ilişki türüne etkisi olarak sıralanmaktadır. Bu anlamda kavram, makro düzeyde işsizlik sorunu ile ilişkilendirilmiştir.

Bu dönemde, işgücü piyasası politikalarında istihdam edilebilirliğin artan öneminin, ekonomik rekabete getirdiği beceri tabanlı (insan odaklı) çözümler ve sosyal içerme konusuna getirdiği iş tabanlı çözümler ile de ilişkili olduğu düşünülmektedir. (Hillage and Pollard, 1998:4).

İstihdam edilebilirlik ile ilgili geliştirilen güncel dönem politikaların, daha çok istihdam edilebilirliğin hem yüksek seviyedeki uzun dönemli işsizliğin sosyal sonuçlarına olan etkisine hem de durgunluk nedeniyle hükümetler tarafından yapılan ve artarak devam eden sosyal harcamaların çalışanların refah seviyesi üzerindeki doğrudan etkisine yoğunlaştığı görülmektedir (McQuaid and Lindsay, 2005:203).

Genel olarak istihdam edilebilirlik kavramının tarihsel gelişimini inceleyen çalışmalarda sürecin 1950'lerden itibaren başlatıldığı görülmektedir. Ancak, aralarında McQuaid ve Lindsay (2005:200) gibi yazarların da olduğu bazı yazarlar, istihdam edilebilirlik tartışmalarının en az yüz yıl önce başladığını ifade etmektedir.

İstihdam edilebilirlik kavramının tarihsel gelişim sürecini yüz yıl önceye götüren yazarlar arasında yer alan Gazier'in (2001, 2006) gerçekleştirdiği çalışmalar, istihdam edilebilirlik kavramındaki değişimi mekânsal ve zamansal anlamda sınıflandırdıktan sonra detaylı olarak analiz etmesi nedeniyle önemli görülmektedir. Gazier (2001, 2006) çalışmalarında istihdam edilebilirliğin tarihsel gelişimini yedi başlık altında incelemiştir.

- **Dikotomik istihdam edilebilirlik:** 20. yüzyılın başlarında İngiltere ve ABD'de ortaya çıkmıştır. Dikotomik olarak tanımlanmasının nedeni, kavramın istihdam edilebilme ve istihdam edilememe olmak üzere karşıt kutuplar üzerine yoğunlaşmasıdır. İstihdam edilebilme, çalışma isteği ve yeterliliği

olanları, istihdam edilememeye ise çalışma yeterliliği olmayan ve isteği ya da inancı olmayanları kapsamaktadır.

- **Sosyo-medikal istihdam edilebilirlik:** 1950'lerden önce ABD, İngiltere ve Almanya'da ortaya çıkmıştır. Dezavantajlı bireylerin sosyal, psikolojik veya zihinsel anlamda çalışma kabiliyetleri ile bir işte çalışabilmek için asgari yeterlilikler arasındaki farka odaklanmaktadır.
- **İnsan gücü politikası açısından istihdam edilebilirlik:** 1960'larda ABD'de geliştirilmiştir. Sosyo-medikal istihdam edilebilirlik tartışmalarını genişleterek sosyal açıdan dezavantajlı kabul edilen diğer gruplara da yönelmiştir. Odaklandığı nokta, sosyo-medikal istihdam edilebilirlik kavramında olduğu gibi, dezavantajlı bireylerin sosyal, psikolojik veya zihinsel anlamda çalışma kabiliyetleri ile bir işte çalışabilmek için asgari yeterlilikler arasındaki farktır.
- **Dalgah istihdam edilebilirlik:** 1960'larda Fransız sosyoloji literatüründe ortaya çıkmıştır. Yerel ve ulusal ekonomilerde istihdama erişilebilirliğe odaklanarak talep yanlı bir yaklaşım geliştirmiştir. İstihdam edilebilirliği, iş arayan bireyin bir iş bulabilme olasılığı veya objektif beklentisi olarak tanımlamıştır.
- **İşgücü piyasası performansına göre istihdam edilebilirlik:** 1970'lerden sonra, uluslararası yazında kullanılmaya başlanmıştır. Bu anlayışa göre istihdam edilebilirlik kavramı, hükümet müdahaleleri sayesinde elde edilen işgücü piyasası çıktılarına odaklanmaktadır. İşgücü piyasası çıktıları istihdamda kalınan gün, bir günde çalışılan saat ve ücret oranları, bireylerin istihdam edilebilirlik ile ilgili programlara katılımları sonucunda elde ettikleri diğer işgücü piyasası çıktıları olarak tanımlanmaktadır.
- **İnisiyatif istihdam edilebilirliği:** 1980'lerin sonunda Kuzey Amerikan ve Avrupa insan kaynaklarının gelişimi literatüründe ortaya çıkmıştır. Bireyler ve kuruluşlar arasında kabul edilen, başarılı bir kariyer gelişimi için gerekli olan transfer edilebilir ve uzmanlık alanı dışındaki farklı iş/görevleri başarılı bir şekilde tamamlayabilecek düzeyde esnek becerilere sahip olma durumu olarak tanımlanmaktadır. Odak noktası bireydir. Çalışanlar üzerindeki sorumluluk, işteki becerilerini ve bağlantılarını geliştirmektir. Bu sayede çalışanların

pozisyonlarını güçlendirerek, dilediklerinde veya gerekli olduğunda hareket kabiliyetine sahip olacakları düşünülmektedir.

- **Etkileşimsel istihdam edilebilirlik:** İlk olarak Kuzey Amerika'da ortaya çıkmış ve 1980'lerin sonundan itibaren uluslararası alanda yayınlanan makalelerde kullanılmıştır. Bireysel inisiyatif üzerine yapılan vurgunun devam ettiği görülürken bireyin istihdam edilebilirliğinin, diğer kişilerin istihdam edilebilirliği, işgücü piyasasındaki kurallar, kurumlar ve fırsatlarla da ilişkili olduğu kabul edilmiştir. Bu yaklaşım, bireyin istihdam edilebilirliğini belirlemede işgücü piyasasındaki talebin ve işverenin rolünün de önemli olduğuna işaret etmiştir.

Tüm bu tarihsel gelişimi inceleyen çalışmalar göz önüne alındığında, istihdam edilebilirlik kavramına yüklenen anlamın ekonomik ve çevresel koşullara bağlı olarak değiştiği söylenebilir. Kavramın anlamsal dönüşümünü inceleyen çalışmaların büyük çoğunluğunda ana rol bireye verilmiştir. Bireyin beklentileri, becerileri veya yeterlilikleri esas belirleyici konumundadır.

2.3. İstihdam Edilebilirlik Modelleri

İstihdam edilebilirliğin kavramsal çerçevesinin irdelendiği farklı araştırmalara konu olan modellerin, istihdam edilebilirlik kavramının anlaşılmasına önemli katkılar sağladığı düşünülmektedir.

Örneğin, McQuaid ve Lindsay (2005:208) geliştirdikleri modelde, bireyin istihdam edilebilirliğini etkileyen faktörleri bireysel faktörler, kişisel faktörler ve dışsal faktörler şeklinde üç temel bileşene ayırmıştır.

Bireysel faktörler, bireyin istihdam edilebilirlik becerilerini ve davranışlarını kapsayan bileşen olarak nitelendirilmektedir. Bireyin istihdam edilebilirlik becerileri ve davranışları, bireyin temel tutum ve davranışlarını (temel sosyal beceriler, güvenilirlik vb.), kişisel kabiliyetlerini (çalışkanlık, motivasyon, özgüven vb.), temel transfer edilebilir becerilerini (sayısal ve sözel beceriler), anahtar transfer edilebilir becerilerini (problem çözme, iletişim, uyum yeteneği, iş-süreç yönetimi, takım çalışması becerileri), üst düzey transfer edilebilir becerilerini (öz yönetim, ticari farkındalık, üst düzey transfer edilebilir becerilerine hakimlik), yeterliliklerini ve

eğitimsel kazanımlarını, iş tabanlı öğrenme kapasitelerini (iş tecrübesi ve mesleki beceri) ve işgücü piyasası bağlarını (mevcut işsizlik veya istihdam süresi, iş geçmişi vb.) kapsamaktadır (McQuaid and Lindsay, 2005:208).

Kişisel faktörler, bireylerin ailevi ve toplumsal durumları ile alakalı çeşitli sosyoekonomik faktörleri kapsar. Bu faktörler, bireyin istihdam fırsatlarını değerlendirmesi yönündeki sosyal baskının derecesini veya bu yöndeki becerisini ve istekliliğini etkileyebilir. Ailevi durumlar, doğrudan bir yakını ile ilgilenme veya yakınına bakma sorumluluğu (örneğin çocuklar veya yaşlı akrabalar için), diğer ailevi sorumluluklar (çocukları için finansal yükümlülükleri, aile bireyleri ile zaman geçirme gerekliliği gibi) ve diğer ailevi durumlar (uygun barınma imkânına erişim gibi) olmak üzere üç alt başlığa ayrılabilir. Toplumsal durumlar, kısaca çalışma kültürü olarak da ifade edilen bireyin davranışları ve istekleri üzerinde etki yaratabilecek toplumun, akranların, ailenin desteklediği çalışma ortamının varlığı olarak tanımlanabilir (McQuaid and Lindsay, 2005:212).

Dışsal faktörler, işgücü talebi koşulları ve istihdamı destekleyen kamu hizmetleri gibi bireyin istihdam edilebilirliğini etkileyen faktörlerden oluşmaktadır. Talep koşulları, işgücü piyasası faktörlerini (yerel, bölgesel düzeyde işgücü talebi miktarı, ulaşım kolaylığı, sanayi bölgelerine yakınlık, işe girişte rekabet düzeyi vb.), makroekonomik faktörleri (makroekonomik istikrar, ulusal ekonomide talep edilen işgücü miktarı vb.), açık pozisyonların özelliklerini (ücretlendirme, iş şartları, çalışma saatleri ve mesaiye kalma sıklığı, kariyerde ilerleme fırsatı, yarı zamanlı iş olması, geçici iş olması, başlangıç seviyesindeki pozisyonların varlığı vb.) ve işe alım faktörlerini (işverenin işe alım kriterleri, seçim prosedürleri, genel seçim kriterleri vb.) kapsamaktadır. İstihdamı destekleyen kamu hizmetleri ise, istihdam politikasının özellikleri (kamu hizmetlerine erişilebilirlik, bilgi ve iş arama konusundaki danışmanlık hizmetlerine erişilebilirlik, eğitim ve istihdam arasındaki geçişin kolaylaştırılması) ve bireylerin iş bulmasına yardımcı olan diğer politik faktörler (çocuk bakımı hizmetlerinin ve toplu taşımının ucuz ve kolay erişilebilir olması gibi) aracılığıyla işgücü talebi ve arzı arasındaki farklılıkları azaltmak ya da gidermeyi amaçlamaktadır (McQuaid and Lindsay, 2005:213).

Forrier ve Sels (2003:107) tarafından geliştirilen istihdam edilebilirlik süreci modeli, bireyin iç ve dış işgücü piyasasında iş bulma olasılığını etkileyen faktörleri ve bu faktörlerin birbirleri ile nasıl etkileşim halinde olduğunu ayrıntılarıyla açıklamayı amaçlamıştır. Bu bağlamda, faktörler temel olarak dokuz gruba ayrılmıştır.

İşgücü Piyasasındaki Pozisyon: Bireyin işgücü piyasasındaki şansı hakkında fikir edinmek için, öncelikle işgücü piyasasındaki mevcut pozisyonuna bakmanın faydalı olacağı belirtilmektedir. Modelde, bireyin işgücü piyasasındaki mevcut pozisyonu başlangıç noktası olarak belirlenmektedir. Bu pozisyon işsiz, çalışan, öğrenci olmak üzere üç gruba ayrılmıştır. Model, imkanları kısıtlı işsiz ya da çalışan gibi spesifik hedef gruplara odaklanmamaktadır (Forrier and Sels, 2003:108).

Hareket Sermayesi: İşgücü piyasasında hareketlilik şansını etkileyen bireysel özellikler ve beceriler olarak tanımlanmaktadır. Kavram, yetenekler ve kariyer beklentileri olmak üzere iki alt başlığa ayrılmıştır. Yetenekler, pek çok araştırmada istihdam edilebilirliğin temel bileşeni olarak nitelendirilse de, çok az araştırmada bireyin yetenekleri doğrudan ölçülmeye çalışılmıştır. Bireyin hareket sermayesini belirlemede önemli bir bileşen olan yetenek kavramını tanımlamak ve ölçmek oldukça zordur. Bireyin eğitim geçmişi, kariyer geçmişi, biyografik özellikleri (cinsiyet, yaş, medeni hali vb.), davranışsal yetenekleri (gelişime açıklık, iş arkadaşları ile iyi anlaşabilme ve esneklik gibi), öz yeterlik (kendi kendine bir işi yardım almadan yapabilme), işgücü piyasası davranışları (aktif olarak iş arama vb.) yetenek kavramının ölçülmesinde gösterge olarak kullanılmıştır (Forrier and Sels, 2003:110). Kariyer beklentileri, istihdam edilebilirliği geliştiren aktivitelere katılma veya iş değiştirme isteği olarak özetlenebilir. Bu kavramı tanımlamada, bireyin öğrenmeye açık olması, istihdam edilebilirlik kavramına atfettiği önem ve seyahat etme önünde herhangi bir engelinin olmaması önem arz etmektedir (Forrier and Sels, 2003:113).

Hareket Kolaylığı: Bireyin iç veya dış işgücü piyasasında alternatif iş imkânlarına sahip olduğunun farkında olması şeklinde tanımlanmaktadır. Bu açıdan sadece bireyin algısı ile ilgilidir. Hareket sermayesi, iç ve dış işgücü piyasasındaki alternatifleri veya hareket kolaylığını etkileyebilir (Forrier and Sels, 2003:113).

Bağlam: Hareket kolaylığı, işletmelerin işe alım konusu ile ilgili görüşleri ve boş pozisyonların varlığı gibi dışsal veya çevresel faktörler ile sınırlanabilir. Bağlam kavramı, bu nedenle modele eklenecek kadar önemli görülmüştür (Forrier and Sels, 2003:114).

Geçiş: İşgücü piyasasında yeni bir pozisyona yerleşmek anlamında kullanılmaktadır. İşgücü piyasasındaki pozisyon, hareket sermayesi, hareket kolaylığı ve geçiş kavramları bir zincirin halkaları gibi görülmektedir (Forrier and Sels, 2003:115).

Hareket İstekliliği: Bireyin bir işten başka bir işe geçiş yapması ya da yapmaması sadece, alternatif işlerin varlığına bağlı değildir. Geçiş konusunda istekli olmak da önemli bir rol oynar. Yeni bir işveren ile başka bir işte çalışma isteğinin veya aynı işletmede başka bir birime geçme isteğinin bu kararı verecek birey tarafından göze alınması ve istenmesi gerekmektedir (Forrier and Sels, 2003:117).

Şoklar: Şoklar negatif, pozitif veya nötr olabilir. Örnek olarak şoklar,

- İş dışındaki olaylar (eşinin başka bir şehirde işe girmesi vb.)
- İş ile ilgili kişisel olaylar (ücrette beklenen artışın olmaması, iş yerinde tartışmak, işten çıkarılma vb.)
- Şirketi etkileyen olaylar (şirket birleşmeleri, iflası vb.)

şeklinde sıralanabilir (Forrier and Sels, 2003:117).

Bireyin Hareket Sermayesini Korumasına veya Geliştirmesine Yönelik Faaliyetler: Birey eğitim, iş genişletme, iş zenginleştirme, iş rotasyonu ve kariyer rehberliği gibi alanlarda proaktif olduğu takdirde hareket sermayesini koruyabilir ve geliştirebilir. Örnek olarak, pilotların becerilerini korumak ve geliştirmek için, düzenli olarak uçuş simülatörlerinde kendilerini teste tabii tutması verilebilir (Forrier and Sels, 2003:118).

Bireyin Hareket Sermayesini Koruma, Geliştirme İstekliliği ve Fırsatları: Bireyin hareket sermayesini korumak ve geliştirmek için katılabileceği aktivite sayısı, karşısındaki fırsatlar ile doğrudan ilişkilidir. İşletmeler ve işgücü piyasası kuruluşlarının uyguladıkları politikalar bu konu üzerinde önemli etkiler yaratmaktadır.

Bununla birlikte, bireyin bu tür aktivitelere katılma istekliliğinin de önemli bir rol oynadığı söylenebilir (Forrier and Sels, 2003:119).

Bridgstock (2009:35) tarafından geliştirilen model, hangi becerilerin bireyin istihdam edilebilirliğinin gelişmesinde önemli rol oynadığı sorusuna cevap aramıştır. Model bu soruya cevap ararken aynı zamanda, istihdam edilebilirlik kavramının anlaşılmasında kariyer yönetiminin bütünleyici etkisine de vurgu yapmaktadır. Modelin bileşenleri, ayrıntılı olarak yedi ayrı başlık altında incelenmiştir.

Maksimum İstihdam Edilebilirlik İçin Kariyer Yönetimi: Kariyer yönetimi özetle, gerçekçi ve rasyonel kariyer hedefleri belirlemek şeklinde tanımlanabilir. Daha geniş anlamda kavram iş ile ilgili stratejik kararlar alabilme, öğrenme fırsatlarını değerlendirebilme, çalışma hayatı ve özel hayat arasındaki dengeyi sağlayabilme, toplum, ekonomi ve iş dünyası arasındaki ilişkileri analiz edebilme becerilerini de kapsar. Bu anlamda kavramın, bireyin istihdama giriş ve istihdamını koruma süreçlerine etki edeceği söylenebilir (Bridgstock, 2009:36).

İstihdam Edilebilirlik Becerileri: İstihdam edilebilirlik becerileri, bireyin istihdama girişi ve istihdamını koruması ile doğrudan ilişkili beceriler olarak nitelendirilmektedir. Jenerik ve disipline özgü beceriler (bir işi tamamlamak için yeterli performansı sergilemek gibi) ile kariyer yönetimi becerileri olarak ifade edilen becerilerden oluşmaktadır. Kariyer yönetimi becerileri, öz yönetim ve meslekte ilerleme yeterliği olmak üzere iki kategoriye ayrılmaktadır. Kariyer yönetimi becerileri ve bilgisi istihdam edilebilirlik için gerekli ve önemlidir. Çünkü kariyer yönetimi becerileri, jenerik ve disipline özgü becerilerin ne derecede/ölçüde, hangi şekilde, ne zaman ve nerede öğrenildiği, sergilendiği (örneğin bir işi yaparken) ve kullanıldığı konuları üzerinde önemli bir rol oynar (Bridgstock, 2009:36).

Destekleyici Kişisel Özellikler ve Doğuştan Gelen Yetkinlikler: Destekleyici kişisel özellikler ve doğuştan gelen yetkinlikler, bireyin sahip olduğu kariyer yönetimi becerilerinin gelişimi ve başarılı bir şekilde uygulanması hakkında önemli ipuçları sunmaktadır. Çalışmalardan elde edilen bulgular, görece daha iyi iş bulma ve üst düzey kariyer imkanları ile bazı kişisel özelliklerin ilişkisinin olduğunu göstermektedir (Bridgstock, 2009:36).

Disipline Özgü Beceriler: Eğitim-öğretim müfredatı kapsamında kazanılması beklenen mesleki beceriler olarak tanımlanmaktadır. Bu beceriler spesifik alanda, disiplinde veya konuda olabilir. Örneğin, biyokimya bölümünden mezun olan bir kişinin, laboratuvarında bir deneyi tasarlamak ve gerçekleştirmek için gerekli biyokimya ilkelerini uygulama kabiliyetine sahip olması beklenmektedir. İstatistik bölümünden bir mezunun ise, bir analizde kullanılacak uygun istatistik tekniklerini uygulayabilme ve sonuçlarını yorumlayabilme kabiliyetine sahip olması beklenmektedir (Bridgstock, 2009:37).

Jenerik Beceriler: Jenerik beceriler bazı kaynaklarda, istihdam edilebilirlik becerileri ile aynı anlamda kullanılmaktadır. Ancak, kapsamlı tanımlamalarda istihdam edilebilirlik becerilerinin hem disipline özgü hem de jenerik becerilerden oluştuğu belirtilmektedir. Jenerik beceriler bilgi okuryazarlığı, teknolojik gelişmelere uyum sağlama, yazılı ve sözlü iletişim, takım çalışması ve matematiksel düşünme gibi becerileri kapsamaktadır. Araştırmacılar genelde, iş ilanlarının içerik analizleri aracılığıyla veya çalışanlara işverenlerin hangi jenerik becerileri önemseydiğini doğrudan sorma yoluyla istihdam edilebilirlik ile jenerik beceriler arasındaki bağlantıyı açıklamaya çalışmışlardır (Bridgstock, 2009:37).

Öz Yönetim Becerileri: Öz yönetim becerileri değer, yetenek, ilgi ve hedefler açısından bireyin kendisini algılayış ve değerlendirilme biçimi ile ilgili olan beceriler şeklinde tanımlanmaktadır (Bridgstock, 2009:37).

Meslekte İlerleme Becerileri: Meslekte ilerleme becerileri kariyer, işgücü piyasası ve iş dünyası hakkında bilgiye erişme ve o bilgiyi kullanma ile alakalı beceriler olarak tanımlanmaktadır. Bu becerilerin bireye işe yerleşme, işini güvence altına alma ve bu durumu sürdürme ile birlikte kariyerinde ilerleme fırsatlarını kullanma ve istediği sonuçlara ulaşma noktasında katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Örneğin, bir coğrafi bölgede veya iş kolunda yüksek işsizlik oranının farkında olan bir öğrenci, öz yönetim ve meslekte ilerleme becerilerini kullanarak farklı bölgelere yerleşmeyi, eğitim ve iş seçeneklerini değerlendirmeyi içeren alternatif kariyer senaryolarını proaktif kariyer yönetimi süreci içerisinde düşünebilir ve uygulayabilir (Bridgstock, 2009:38).

Bridgstock (2009:38) meslekte ilerleme becerilerini ayrıca beş madde altında sınıflandırmıştır:

- 1) Bir iş kolunda mevcut fırsatlar ve tehditler hakkında bilgiye sahip olma ve hangi faktörlerin o sektörde başarıyı yakalayabilmek için kritik öneme sahip olduğunun farkında olma.
- 2) Coğrafi bölge, fikir ve pozisyon açısından meslekte ilerlemeyi sağlayacak en iyi fırsatı etkin bir şekilde belirleyebilme ve seçebilme kabiliyetine sahip olma.
- 3) Bir pozisyonda ne kadar süre boyunca çalışacağını hesaplayabilme, yeni bir iş veya eğitim fırsatını değerlendirmesi gereken uygun zamanı bilme ve ortaya çıkan bir fırsatı yakalayabilmek için hızlı hareket edebilme.
- 4) Sahip olunan becerilerin ve yetkinliklerin işvereni veya müşteriyi etkilemek için kullanılarak bir işe başvurunun nasıl yapılacağını ve o işin nasıl elde edileceğini bilme.
- 5) Stratejik kişisel ve profesyonel ilişkiler yoluyla sosyal sermayenin geliştirilmesi. Bu tür sosyal becerilerin, bireyin algılanan ve fiili istihdam edilebilirliği üzerinde doğrudan etkisi olduğu görülmektedir.

İstihdam edilebilirlik modellerinde yer alan faktörlerin içsel ve dışsal olmak üzere iki türe ayrıldığı görülmektedir. Sadece içsel faktörlerin yer aldığı modeller arz yönlü modeller olarak adlandırılmakta iken, dışsal faktörleri de içeren modeller talep yönlü modeller olarak adlandırılmaktadır. Arz yönlü modeller bireylerin becerileri üzerine odaklanmaktadır. Talep yönlü modellerde ise, bireylerin becerileri açıklayıcı değişken olarak modele dahil edilirken ekonomik konjonktür, kariyer danışmanlık hizmetleri, işgücü piyasasının yapısı gibi dışsal faktörler de modele dahil edilmektedir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMA KAPSAMI VE YÖNTEMİ

3. ARAŞTIRMA KAPSAMI VE YÖNTEMİ

Bu bölümde araştırmanın amacı, sınırlılıkları, araştırma yöntemi ve modeli, evren ve örneklem seçimi, verilerin toplanması ve değerlendirilmesi konularına yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, Leonardo da Vinci (LdV) hareketlilik projelerinin katılımcıların istihdam edilebilirliklerine sağladığı katkı düzeyinin incelenmesidir. Bu araştırma, katılımcıların istihdam verileri üzerinde bir araştırma yapmayı değil, istihdam edilebilme durumlarını araştırmayı amaçlamaktadır. Bu doğrultuda, katılımcıların bu projeler aracılığıyla gelişen temel bilgi, beceri ve yetkinlikleri arasından istihdam edilebilirliklerine katkısının daha güçlü olduğu düşünülen bilgi, beceri ve yetkinliklerinin geliştirilmesine veya edinilmesine, mesleki eğitim hareketlilik projelerinin katkısı araştırılmıştır.

3.2. Sınırlılık

Teze konu olan araştırma, 2007-2013 teklif çağrısı döneminde uygulanan Hayatboyu Öğrenme Programı LdV hareketlilik projeleri içerisinde yer alan Temel Mesleki Eğitim Alanlar (IVT) grubunu kapsamaktadır. Araştırma, katılımcıların mevcut istihdam verileri yerine istihdam edilebilirlik düzeylerinin araştırılması ile sınırlanmıştır. Bu açıdan çalışma okurlara, projelere katılan bireylerin istihdam edilebilme potansiyelleri hakkında bilgi verecektir.

3.3. Araştırma Yöntemi ve Modeli

Araştırmanın teorik çerçevesinin hazırlığı aşamasında, Avrupa Birliği Eğitim ve Gençlik programları ve istihdam edilebilirlik kavramı ile ilgili Türkçe ve İngilizce literatür incelenmiştir. Araştırmanın amacı ve konusu doğrultusunda, tarama modeli kullanılmıştır. Bu şekilde, mevcut durum betimlenmeye ve açıklanmaya çalışılmıştır.

Katılımcıların cevaplandırması için, beşli Likert ölçeğine uygun web tabanlı bir anket geliştirilmiştir. Anket hazırlanırken, 2014 yılı mesleki eğitim öğrenci hareketliliği katılımcıları için Avrupa Komisyonu'nun ilgili birimleri tarafından geliştirilen anket formatından yararlanılmıştır. Anket uygulaması, 2016 yılı Ağustos ve Eylül aylarında gerçekleştirilmiştir. Toplanan veriler, nicel analiz yöntemine uygun olarak SPSS (Statistical Package for the Social Sciences 22.0) programı aracılığıyla analiz edilmiştir.

Araştırma ile 2007-2013 yılları arasında kabul edilen Hayatboyu Öğrenme Programı LdV hareketlilik projeleri IVT grubunda yer alan katılımcıların analitik ve eleştirel düşünme, problem çözme, öğrenmeyi öğrenme, kendini ifade etme, bilişim araçlarını kullanabilme, yabancı dil, yaratıcı düşünme, yeni durumlara/ortamlara uyum sağlayabilme, takım çalışmasına yatkınlık, teknik/mesleki becerilerine yönelik görüşleri saptanmıştır. Ek olarak sorumluluk alma, özgüven, öz farkındalık, açık görüşlülük ve merak, kariyer hedefleri, pozitif düşünme gibi kişisel nitelikleri hakkında da bilgi toplanmış ve anket sonrasında bazı katılımcılar ile telefon görüşmesi gerçekleştirilmiştir.

3.4. Araştırma Evreni ve Örneklem Seçimi

Bu araştırmada evren, 2007-2013 teklif çağrısı döneminde desteklenmeye uygun görülen Hayatboyu Öğrenme Programı LdV hareketlilik projeleri IVT grubu içerisinde katılımcı olarak yer alan 22.343 öğrenciden (çırak ve öğrenci) oluşmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise, bu katılımcılar arasında yer alan ve anketi cevaplayan 815 öğrenci oluşturmaktadır. Araştırma kapsamında, 22.343 kişilik evren içerisinde belirlenen 815 kişilik örneklem büyüklüğü, % 95 güven aralığında çalışma yapmak için yeterli seviyededir (The Research Advisors, 2017).

3.5. Verilerin Toplanması ve Değerlendirilmesi

Mesleki eğitim hareketlilik projelerinin katılımcıların istihdam edilebilirliklerine katkısı konusunda veri toplama aracı olarak anket tekniğinden yararlanılmıştır. Konunun incelenmesinde 2014 yılı mesleki eğitim öğrenci hareketliliği katılımcıları için Avrupa Komisyonu'nun ilgili birimleri tarafından geliştirilen anket formatı temel alınmış ve konuya özgü bir şekilde uyarlanarak 41

sorudan oluşan ölçek haline getirilmiştir (Ek-1). Anketin güvenilirlik analizi için en çok tercih edilen ölçütlerden biri olan Cronbach's Alpha katsayısı kullanılmıştır (Bollen, 1989:215'ten aktaran Bonett, 2002:335). SPSS programı aracılığıyla gerçekleştirilen hesaplama sonucunda, Cronbach's Alpha değeri 0,931 (Ek-2) olarak bulunmuştur. Bu değer, anket güvenilirliğinin oldukça yüksek olduğu şeklinde yorumlanmıştır (George and Mallery, 2003:231'den aktaran Gliem and Gliem 2003:87).

Anket soruları üç bölümden oluşmuştur. Birinci bölüm kişinin yaşı, cinsiyeti, öğrenim durumu gibi genel bilgileri içeren sorulardan, ikinci bölüm projeye katılım sağlanan yıl, il, proje kapsamında yurt dışına gidilen ülke gibi proje bazlı sorulardan, üçüncü bölüm ise proje kapsamında gelişen istihdam edilebilirlik becerileri olarak özetlenebilecek kişisel gelişim ile ilgili sorulardan oluşmaktadır. Anketin soru kısmına geçmeden önceki bölümünde, anketin yapılış amacı açıklanmış, katkı sağlayabileceği alanlar belirtilmiş ve verilen cevapların gizli tutulacağı yönünde bilgilendirme yapılmıştır.

Anketin üçüncü bölümünde yer alan sorular beşli Likert ölçeğine uygun olarak geliştirilmiştir. Bu doğrultuda şıklar; kesinlikle katılmıyorum, katılmıyorum, ne katılıyorum ne de katılmıyorum, katılıyorum, kesinlikle katılıyorum şeklinde düzenlenmiştir. Anketin son sorusu ise katılımcıların proje sürecinde kazandığı deneyimler, yapılan gözlemler ve önerileri metin halinde yazabilecekleri alan olarak tasarlanmıştır.

Anketler, katılımcılara e-postada yer alan ve katılımcıları doğrudan anket formuna yönlendiren bir bağlantı aracılığıyla iletilmiştir. Mesleki eğitim hareketlilik projeleri katılımcılarının e-posta adresine sahip olması ve bu adresleri raporlama zorunluluğu sayesinde istenen katılımcı sayısına ulaşılabilmiştir. E-posta ile anket göndermek farklı yerlerde ikamet eden katılımcılara ulaşabilme kolaylığı sağlamıştır. Anketin cevaplanma oranını artırabilmek için, davet e-postası 20 gün aralıkla toplamda iki kez kurumsal e-posta adresinden gönderilmiştir.

Anketlerden alınan cevaplar sonrasında, veriler excel dosyası formatında saklanmıştır. Bu veriler, SPSS istatistik paket programı aracılığıyla yüzde, frekans, çapraz tablo kullanılarak analiz edilmiş ve yorumlanmıştır. Araştırma sonucunda elde

edilen nicel nitelikteki bulgular tablolaştırılarak beceri türlerine göre sıralanmıştır. Bununla birlikte, genel değerlendirme bölümünde tüm beceriler için yapılan değerlendirmeler toplulaştırılmıştır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR VE YORUM

4. BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde, uygulanan anket sonucunda örneklemden elde edilen bulgular incelenmiş ve yorumlanmıştır. Ankette yer alan sorular temel olarak üç alt başlığa ayrılmış ve her bir başlığa ait bulgular analiz edilmiştir.

4.1. Örneklem İle İlgili Genel Bilgiler

Bu bölümde, örneklem içerisinde yer alan katılımcıların cinsiyeti, yaşı, öğrenim durumu, bedensel engel durumu, mevcut istihdam durumu bilgilerine yer verilmektedir.

4.1.1. Cinsiyet

Örneklem içerisinde yer alan katılımcıların cinsiyet değişkenine göre dağılımı Tablo 4.1’de verilmektedir.

Tablo 4.1. Cinsiyet Değişkenine Göre Dağılım

Cinsiyetiniz:	Frekans	Yüzde	Birikimli Yüzde
Erkek	462	56,7	56,7
Kadın	353	43,3	100,0
Toplam	815	100,0	

Toplamda 815 katılımcıdan oluşan örneklemin içerisinde yer alan katılımcıların % 56,7’si erkeklerden, %43,3’ü ise kadınlardan oluşmaktadır.

4.1.2. Yaş

Örneklem içerisinde yer alan katılımcıların yaş değişkenine göre dağılımı Tablo 4.2’de görülmektedir.

Tablo 4.2. Yaş Değişkenine Göre Dağılım

Yaşınız:	Frekans	Yüzde	Birikimli Yüzde
17	2	,2	,2
18	47	5,8	6,0
19	131	16,1	22,1
20	167	20,5	42,6
21	150	18,4	61,0
22	90	11,0	72,0
23	72	8,8	80,9
24	56	6,9	87,7
25	52	6,4	94,1
26	20	2,5	96,6
27	9	1,1	97,7
28	8	1,0	98,7
29	3	,4	99,0
30	2	,2	99,3
31	6	,7	100,0
Toplam	815	100,0	

Katılımcıların yaş ortalaması 21,42'dir. Yaş değişkeninin modu, katılımcıların %20,5'inin yaşı olarak belirtilen 20'dir. Katılımcılardan en küçüğünün yaşı 17, en büyüğünün yaşı 31'dir. Yaş aralığının küçük olması nedeniyle tabloda tüm istatistiklere yer verilmiştir.

4.1.3. Öğrenim Durumu

Örneklem içerisinde yer alan katılımcıların öğrenim durumu değişkenine göre dağılımı Tablo 4.3'te görülmektedir.

Tablo 4.3. Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Dağılım

Öğrenim Durumunuz:	Frekans	Yüzde	Birikimli Yüzde
Lise	179	22,0	22,0
Önlisans	326	40,0	62,0
Lisans	304	37,3	99,3
Yüksek Lisans	6	,7	100,0
Toplam	815	100,0	

Katılımcıların %40'ı önlisans, %37,3'ü lisans mezunudur. Katılımcıların %78 oranı ile büyük bir çoğunluğunun yüksek öğrenimlerine devam etmiş oldukları görülmektedir.

4.1.4. Bedensel Engel Durumu

Örnekleme içerisinde yer alan katılımcıların bedensel engel durumu değişkenine göre dağılımı Tablo 4.4'te verilmektedir.

Tablo 4.4. Bedensel Engel Durumu Değişkenine Göre Dağılım

Bedensel engeliniz var mı?	Frekans	Yüzde	Birikimli Yüzde
Evet	8	1,0	1,0
Hayır	807	99,0	100,0
Toplam	815	100,0	

Katılımcıların %1 gibi çok küçük bir oranının bedensel engeli bulunmaktadır. Engelli katılımcıların projelere katılması teşvik edilmesine rağmen ortaya çıkan bu sonuçta, yurt dışına çıkış için gerek hareket zorlukları gerekse öz bakım ihtiyaçlarındaki muhtemel zorlukların önemli rol oynadığı düşünülmektedir.

4.1.5. Mevcut İstihdam Durumu

Örnekleme içerisinde yer alan katılımcıların mevcut istihdam durumu değişkenine göre dağılımı Tablo 4.5'te görülmektedir.

Tablo 4.5. Mevcut İstihdam Durumu Değişkenine Göre Dağılım

Yaş:		Bir işte çalışıyor musunuz?			Toplam
		Evet	Hayır	Öğrenciyim	
17,0	Frekans	0	0	2	2
	Satır Yüzdesi	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
	Sütun Yüzdesi	0,0%	0,0%	0,6%	0,2%
18,0	Frekans	11	4	32	47
	Satır Yüzdesi	23,4%	8,5%	68,1%	100,0%
	Sütun Yüzdesi	3,3%	3,0%	9,1%	5,8%
19,0	Frekans	28	16	87	131
	Satır Yüzdesi	21,4%	12,2%	66,4%	100,0%
	Sütun Yüzdesi	8,5%	12,1%	24,7%	16,1%
20,0	Frekans	39	31	97	167
	Satır Yüzdesi	23,4%	18,6%	58,1%	100,0%
	Sütun Yüzdesi	11,8%	23,5%	27,6%	20,5%
21,0	Frekans	48	27	75	150
	Satır Yüzdesi	32,0%	18,0%	50,0%	100,0%
	Sütun Yüzdesi	14,5%	20,5%	21,3%	18,4%
22,0	Frekans	53	14	23	90
	Satır Yüzdesi	58,9%	15,6%	25,6%	100,0%
	Sütun Yüzdesi	16,0%	10,6%	6,5%	11,0%
23,0	Frekans	39	15	18	72
	Satır Yüzdesi	54,2%	20,8%	25,0%	100,0%
	Sütun Yüzdesi	11,8%	11,4%	5,1%	8,8%
24,0	Frekans	37	8	11	56
	Satır Yüzdesi	66,1%	14,3%	19,6%	100,0%
	Sütun Yüzdesi	11,2%	6,1%	3,1%	6,9%
25,0	Frekans	40	9	3	52
	Satır Yüzdesi	76,9%	17,3%	5,8%	100,0%
	Sütun Yüzdesi	12,1%	6,8%	0,9%	6,4%
Diğer ³	Frekans	36	8	4	48
	Satır Yüzdesi	75%	16,7%	8,3%	100,0%
	Sütun Yüzdesi	10,8%	6%	1,1%	5,9%
Toplam	Frekans	331	132	352	815
	Satır Yüzdesi	40,6%	16,2%	43,2%	100,0%
	Sütun Yüzdesi	40,6%	16,2%	43,2%	100,0%

³ 26 - 31 yaş arasındaki katılımcıların toplulaştırılmış istatistiklerini kapsamaktadır.

Katılımcıların %40,6'sı bir işte çalıştığını belirtirken %43,2'si öğrencilik sürecinin devam ettiğini belirtmektedir. Bir işte çalıştığını belirten katılımcıların yaş ortalaması 22,53 iken, öğrenci olduğunu belirten katılımcıların yaş ortalaması 20,31 olarak belirlenmiştir. Tablo 4.5'ten de görüldüğü üzere 21 yaş ve altındaki katılımcılar arasında öğrenci olduğunu belirtenler çoğunlukta, 21 yaş üzeri katılımcılar arasında bir işte çalıştığını belirtenler çoğunlukta.

4.2. Örneklem İle İlgili Proje Bazlı Bilgiler

Bu bölümde, örneklem içerisinde yer alan katılımcıların projelere katılım sayısı ve yılı, katılım nedenleri, hangi coğrafi bölgeden katılım sağladıkları, hareketlilik gerçekleştirdikleri ülke, hareketlilik süresi, staj faaliyeti ve yabancı dil durumları ile ilgili bilgilere yer verilmektedir.

4.2.1. Katılım Sayısı ve Yılları

Örneklem içerisinde yer alan katılımcıların LdV hareketlilik projelerine katılım sayısı değişkenine göre dağılımı Tablo 4.6'da, katılım yılları değişkenine göre dağılımı ise Tablo 4.7'de görülmektedir. Örneklemde yer alan katılımcılar, 2007-2013 teklif çağrısı döneminde hibelenen projelerde katılımcı olarak yer almaktadır. Bu projelerde yer alan katılımcıların hareketliliklerinin %6,1'inin 2013 yılı sonrasında gerçekleştiği görülmektedir. Tablo 4.7'den de anlaşılacağı üzere, katılımcılar birden fazla kez, farklı yıllarda katılımcı olarak yer alabilmektedir.

Tablo 4.6. Katılım Sayısı Değişkenine Göre Dağılım

Katılım Sayısı	Frekans	Yüzde	Birikimli Yüzde
1	789	96,8	96,8
2	23	2,8	99,6
3	1	,1	99,8
4	2	,2	100,0
Toplam	815	100,0	

Katılımcıların %96,8'inin mesleki eğitim hareketlilik projesine bir kez katıldığı belirtilmektedir. Bu anlamda, projelerde farklı kişilerin katılımına öncelik verilerek fırsat eşitliğinin sağlanmaya çalışıldığı söylenebilir.

Tablo 4.7. Katılım Yılları Değişkenine Göre Dağılım

Katılım Yılları	Frekans	Yüzde	Birikimli Yüzde
2007	15	,7	1,7
2008	64	2,8	9,2
2009	62	2,7	16,4
2010	62	2,7	23,6
2011	98	4,3	35,0
2012	156	6,9	53,1
2013	266	11,7	84,1
2014	128	5,7	99,0
2015	9	,4	100,0
Toplam	860	100,0	

Örneklem içerisinde yer alan katılımcıların projelere %11,7 oranı ile en çok katılım gösterdiği yıl 2013 olarak gerçekleşmiştir. Bunun bir nedeni olarak, anketin gönderildiği e-posta adreslerinin en güncel olduğu teklif çağrısı döneminin 2013 olduğu, bu nedenle en çok dönüşün o teklif yılına ait olduğu gösterilebilir. 2013 teklif çağrısında kabul edilen projelerin hareketlilik tarihi 2013 yılı sonrasına sarkabilmektedir. Bu anlamda, 2014 yılı ve 2015 yılında hareketlilik gerçekleşmesi olağan olarak kabul edilmektedir. Diğer bir neden projelere tahsis edilen toplam hibe miktarı ile doğru orantılı olarak katılımcı sayısının en çok 2013 teklif çağrısı döneminde olması gösterilebilir.

4.2.2. Projeye Katılım Nedenleri

Örneklem içerisinde yer alan katılımcıların projeye katılım nedenleri değişkenine göre dağılımı Tablo 4.8'de görülmektedir.

Tablo 4.8. Projeye Katılım Nedenleri Değişkenine Göre Dağılım

Projeye Katılım Nedenleri	Frekans	Yüzde	Birikimli Yüzde
Eğitimimin bir kısmını yabancı bir dilde alabilme seçeneğine sahip olma ihtimali	266	7,3	7,3
Ev sahibi (yurt dışı) kurumun kalitesi	125	3,4	10,7
Gönderen kurumun müfredatı ve yurtdışı eğitim/staj arasındaki iyi uyum	296	8,1	18,8
Kendi ülkemde istihdam edilebilirliğimi artırmak	289	7,9	26,7
Konaklama mekanı bulmak için desteğin olması	128	3,5	30,2
Teknik/mesleki becerilerimi/yetkinliklerimi artırmak	728	20,0	50,2
Uyum sağlama gibi kişisel becerilerimi artırma fırsatı	404	11,1	61,3
Yabancı dil öğrenme/geliştirme fırsatı	474	13,0	74,3
Yeni insanlarla tanışma fırsatı	402	11,0	85,3
Yurt dışında muhtemel istihdam edilebilirliğimi artırmak	195	5,3	90,6
Yurt dışında vakit geçirme fırsatı	315	8,6	99,2
Diğer	29	,8	100,0
Toplam	3651	100,0	

Katılımcıların bu soruda, birden fazla seçeneği işaretleyebilmesine olanak tanınmıştır. Alınan cevaplar sonucunda katılımcıların, projelere en çok teknik/mesleki becerilerini ve yetkinliklerini arttırmak için katılmakta oldukları belirlenmiştir. Ortaya çıkan bu sonucun mesleki eğitim hareketlilik projelerinin temel hedefi ile uyumlu olduğu görülmektedir. Projelere katılmalarında önemli gördükleri ikinci neden yabancı dil öğrenme/geliştirme fırsatıdır. Bu anlamda, yabancı dillerini geliştirmek için yurt dışında alacağı eğitimler ve kalacakları sürenin katılımcılar tarafından önemsendiği söylenebilir.

4.2.3. Katılımın Gerçekleştiği Coğrafi Bölge

Örneklem içerisinde yer alan katılımcıların ikamet ettikleri ilin bulunduğu coğrafi bölge değişkenine göre dağılımı Tablo 4.9'da verilmektedir.

Tablo 4.9. Katılımın Gerçekleştiği Coğrafi Bölge Değişkenine Göre Dağılım (Örneklem)

Katılımın Gerçekleştiği Coğrafi Bölge	Frekans	Yüzde	Birikimli Yüzde
Akdeniz Bölgesi	109	13,4	13,4
Doğu Anadolu Bölgesi	43	5,3	18,7
Ege Bölgesi	94	11,5	30,2
Güneydoğu Anadolu Bölgesi	37	4,5	34,7
İç Anadolu Bölgesi	185	22,7	57,4
Karadeniz Bölgesi	146	17,9	75,3
Marmara Bölgesi	201	24,7	100,0
Toplam	815	100,0	

Örneklem içerisinde yer alan katılımcıların sırasıyla %24,7 oranı ile Marmara, %22,7 oranı ile İç Anadolu, %17,9 oranı ile Karadeniz, %13,4 oranı ile Akdeniz, %11,5 oranı ile Ege, %5,3 oranı ile Doğu Anadolu, %4,5 oranı ile Güneydoğu Anadolu bölgesinde ikamet ettiği belirlenmiştir. İl bazında ise, ilk üç sırada %13,3 oranı ile İstanbul, %9,9 oranı ile Ankara, %4,4 oranı ile Bolu bulunmaktadır.

Tablo 4.10. Katılımın Gerçekleştiği Coğrafi Bölge Değişkenine Göre Dağılım (Yığın)

Coğrafi Bölge Değişkenine Göre Dağılım (Yığın)	Frekans	Yüzde	Birikimli Yüzde
Akdeniz Bölgesi	3596	16,1	16,1
Doğu Anadolu Bölgesi	1886	8,4	24,5
Ege Bölgesi	2427	10,9	35,4
Güneydoğu Anadolu Bölgesi	1468	6,6	42,0
İç Anadolu Bölgesi	5274	23,6	65,6
Karadeniz Bölgesi	4040	18,1	83,7
Marmara Bölgesi	3652	16,3	100,0
Toplam	22343	100,0	

Tablo 4.9’da belirtilen dağılımın Tablo 4.10’da belirtilen ve kabul edilen projelerde katılımcı olarak yer alan tüm öğrencilerin (yığının) yüzdesel dağılımı ile büyük oranda örtüştüğü görülmektedir. İki tablo arasında görülen temel farklılaşmanın Marmara bölgesinde olduğu belirlenmiştir. Bu farklılaşmada çalışmanın yapıldığı yıl ile projelere katılımın gerçekleştiği yıl arasında geçen sürede yaşanan göçler veya Marmara bölgesinde ikamet eden katılımcıların web tabanlı olarak geliştirilen ankete (internet kullanımının diğer bölgelere oranla daha yüksek olması nedeniyle) erişimlerinin diğer bölgelere oranla daha kolay olması gibi dışsal faktörlerin etkili olduğu söylenebilir.

4.2.4. Hareketliliğin Gerçekleştirildiği Ülke

Örneklem içerisinde yer alan katılımcıların hareketliliklerini gerçekleştirmiş oldukları ülke değişkenine göre dağılımı Tablo 4.11’de görülmektedir. Katılımcıların aynı veya farklı bir mesleki eğitim hareketlilik projesi kapsamında birden fazla ülkeye hareketlilik gerçekleştirebilmeleri mümkün olduğu için, bu soruda katılımcıların birden fazla seçeneği işaretleyebilmesi formda mümkün hale getirilmiştir.

Tablo 4.11. Hareketliliğin Gerçekleştirildiği Ülke Değişkenine Göre Dağılım

Hareketliliğin Gerçekleştirildiği Ülke	Frekans	Yüzde	Birikimli Yüzde
Almanya	390	35,6	35,6
Avusturya	20	1,8	37,4
Belçika	27	2,5	39,9
Çek Cumhuriyeti	75	6,8	46,8
Diğer	113	10,3	57,1
Fransa	71	6,5	63,6
Hollanda	109	10,0	73,5
İngiltere	36	3,3	76,8
İspanya	51	4,7	81,5
İsveç	56	5,1	86,6
İtalya	96	8,8	95,3
Macaristan	28	2,6	97,9
Polonya	23	2,1	100,0
Toplam	1095	100,0	

İstatistiklerden de görüleceği gibi, hareketliliğin gerçekleştirildiği ülkeler arasında %35,6 oranı ile Almanya ilk sırada yer almaktadır. Bu durumun temel nedenleri arasında Almanya'nın mesleki eğitim konusunda Avrupa'nın önde gelen ülkeleri arasında yer alması gösterilebilir. %10,3 oranı ile diğer seçeneği içerisinde, frekansı 20'den küçük 18 ülke yer almaktadır. Katılımcıların toplamda 30 farklı ülkeye hareketlilik gerçekleştirdiği görülmektedir.

4.2.5. Hareketlilik Süresi

Örneklem içerisinde yer alan katılımcıların hareketlilik süresi değişkenine göre dağılımı Tablo 4.12'de görülmektedir. 2007-2013 yılları arasında yayımlanan teklif çağrılarında mesleki eğitim öğrenci hareketlilikleri projelerinde hareketlilik süresi en az 2, en çok 52 hafta olarak belirlenebilmektedir.

Tablo 4.12. Hareketlilik Süresi (Hafta Sayısı) Değişkenine Göre Dağılım

Hareketlilik Süresi (Hafta Sayısı)	Frekans	Yüzde	Birikimli Yüzde
2	181	22,2	22,2
3	241	29,6	51,8
4	252	30,9	82,7
5 ve üzeri	141	17,3	100,0
Toplam	815	100,0	

Katılımcıların hareketlilik sürelerinin ortalaması 5,23 hafta olarak gerçekleşmiştir. Katılımcıların %30,9'u yurt dışında eğitim ve staj faaliyetlerine toplam 4 hafta süreyle katılmıştır. 5 hafta ve üzeri süreyle hareketliliklere katılan katılımcı oranı ise, %17,3'tür. Bu oran içerisinde 52 haftalık hareketlilik süresi de dahil olmak üzere toplam 25 farklı hareketlilik süresi bulunmaktadır. Uzun dönemli hareketliliklerin görece düşük olmasının sebebi olarak, hareketlilik gerçekleştiren katılımcıların aynı zamanda öğrenim hayatlarına da devam etmesi nedeniyle uzun süre yurt dışında kalmalarının mümkün olamaması gösterilebilir.

4.2.6. Staj Faaliyeti

Örneklem içerisinde yer alan katılımcıların mesleki eğitim hareketlilik projelerinde kazandıkları bilgi, beceri, yetkinlik ve mesleki tecrübe değişkenine göre dağılımı Tablo 4.13'te, staj/eğitim faaliyetinin içeriğinin kalitesi değişkenine göre dağılımı ise Tablo 4.14'te verilmektedir.

Tablo 4.13. Bilgi, Beceri, Yetkinlik, Mesleki Tecrübe Değişkenine Göre Dağılım

Bilgi, beceri, yetkinlik ve mesleki tecrübe kazandınız mı?	Frekans	Yüzde	Birikimli Yüzde
Evet	720	88,3	88,3
Hayır	95	11,7	100,0
Toplam	815	100,0	

Katılımcıların %88,3'ü gönderen kurumda kazanamayacağınız bilgi, beceri, yetkinlikler ve mesleki tecrübeleri yurt dışı staj/eğitim faaliyetiniz sayesinde kazandınız mı sorusuna evet yanıtını vermiştir. Bu anlamda mesleki eğitim hareketlilik projelerinin katılımcıların bilgi, beceri, yetkinlik ve mesleki tecrübelerine katkısının olumlu olduğu görüşü hakimdir.

Tablo 4.14. Staj/Eğitim Faaliyetinin İçeriğinin Kalitesi Değişkenine Göre Dağılım

Staj/eğitim faaliyetinin içeriğinin kalitesi	Frekans	Yüzde	Birikimli Yüzde
Çok iyi	348	42,7	42,7
İyi	331	40,6	83,3
Orta	116	14,2	97,5
Kötü	13	1,6	99,1
Çok Kötü	7	,9	100,0
Toplam	815	100,0	

Örnekleme içerisinde yer alan katılımcıların %42,7'si staj/eğitim faaliyetinin içeriğinin kalitesini çok iyi olarak, %40,6'sı iyi olarak değerlendirmektedir. Çok iyi ve iyi olarak belirtilen seçeneklerin toplam yüzdesi 83,3'tür. Bu istatistikten hareketle, mesleki eğitim hareketlilik projeleri kapsamında gerçekleştirilen staj/eğitim faaliyetlerinin içeriğinin kalitesinin yüksek olduğu görüşünün hakim olduğu söylenebilir.

4.2.7. Yabancı Dil

Örnekleme içerisinde yer alan katılımcıların yabancı dil değişkenine göre dağılımı Tablo 4.15'te görülmektedir. Katılımcıların aynı veya farklı bir mesleki eğitim hareketlilik projesi kapsamında birden fazla ülkeye hareketlilik gerçekleştirilebilmeleri mümkün olduğu için, bu soruda katılımcıların birden fazla seçeneği işaretleyebilmesi formda mümkün hale getirilmiştir.

Katılımcıların yurt dışındaki faaliyetleri boyunca 16 farklı dili kullandığı belirlenmiştir. Bu dillerden 11 tanesi 20 katılımcıdan daha az katılımcı tarafından

işaretlendiği için diğer başlığı altında toplulaştırılmıştır. Diller üzerinden ayrı sınıflandırma yapılmaksızın çapraz tabloda yer alan değişkenlerin toplam yüzdelere bakıldığında katılımcıların yüzde 80'i yurt dışında bulunduğu süre boyunca kullandığı yabancı dili geliştirdiği yönünde görüş belirtmiştir. Bu anlamda, yurt dışındaki faaliyetleri süresince katılımcıların büyük çoğunluğu yabancı dilini geliştirdiğini ifade etmiştir.

İstatistikler her bir yabancı dil bazında incelendiğinde, 815 katılımcının 740'ı yani yaklaşık %90'ı yurt dışındaki faaliyetleri boyunca İngilizceyi kullandığını belirtmiştir. İngilizceyi kullandığını belirten katılımcıların %79,6'sı yabancı dilini geliştirdiğini belirtmektedir.

Eğer istatistikler örneklem içerisinde yer alan toplam katılımcı sayısı üzerinden değil, verilen toplam yanıt sayısı üzerinden incelenirse yurt dışındaki faaliyetlerinde İngilizceyi kullandığını belirten katılımcı yüzdesinin %66,7 olarak gerçekleştiği görülmektedir. Bu bağlamda, katılımcıların yurt dışındaki faaliyetlerinde yalnızca bir dil kullanmadıkları sonucuna ulaşılmaktadır.

Tablo 4.15. Yabancı Dil Değişkenine Göre Dağılım

Kullandığımız yabancı dil:			Yabancı dilinizi geliştirdiğinizi düşünüyor musunuz?			Toplam
			Evet	Hayır	Hayır, zaten bu dili akıcı konuşuyorum.	
Almanca	Frekans	174	50	6	230	
	Satır Yüzdesi	75,7%	21,7%	2,6%	100,0%	
	Sütun Yüzdesi	15,7%	4,5%	0,5%	20,7%	
Diğer	Frekans	43	5	0	48	
	Satır Yüzdesi	89,6%	10,4%	0,0%	100,0%	
	Sütun Yüzdesi	3,9%	0,5%	0,0%	4,3%	
İngilizce	Frekans	589	127	24	740	
	Satır Yüzdesi	79,6%	17,2%	3,2%	100,0%	
	Sütun Yüzdesi	53,1%	11,5%	2,2%	66,7%	
İspanyolca	Frekans	35	1	0	36	
	Satır Yüzdesi	97,2%	2,8%	0,0%	100,0%	
	Sütun Yüzdesi	3,2%	0,1%	0,0%	3,2%	
İtalyanca	Frekans	46	7	2	55	
	Satır Yüzdesi	83,6%	12,7%	3,6%	100,0%	
	Sütun Yüzdesi	4,1%	0,6%	0,2%	5,0%	
Toplam	Frekans	887	190	32	1109	
	Satır Yüzdesi	80,0%	17,1%	2,9%	100,0%	
	Sütun Yüzdesi	80,0%	17,1%	2,9%	100,0%	

Yurt dışı faaliyetlerinde kullanılan dil değişkeni bazında bakıldığında birinci sırada İngilizce yer almakta iken, katılımcılar yurt dışında bulunduğunuz süre boyunca yurt dışı faaliyetleriniz için kullandığınız yabancı dilde kendinizi geliştirdiğinizi

düşünüyor musunuz sorusuna %97,2 ile en fazla evet yanıtını İspanyolca için vermiştir.

4.3. Katılımcıların İstihdam Edilebilirliğine Katkısına İlişkin Bulgular ve Yorum

İstihdam edilebilirliğin kavramsal çerçevesi üzerine gerçekleştirilen çalışmalarda arz yönlü yaklaşımlar ve talep yönlü yaklaşımlar olmak üzere iki yaklaşımın varlığından söz edilmektedir. Bireylerin becerilerine odaklanan ve dışsal faktörleri (işgücü piyasasının yapısı, ekonomik konjonktür vb.) modele dâhil etmeden bireylerin istihdam edilebilirliklerini inceleyen yaklaşımlar arz yönlü yaklaşımlardır. Talep yönlü yaklaşımlarda ise, dışsal faktörler de modele dâhil edilmektedir. Araştırmanın temel amacı, LdV hareketlilik projelerinin IVT grubunda yer alan katılımcıların istihdam edilebilirliklerine sağladığı katkı düzeyinin incelenmesidir. Bu amaç doğrultusunda gerçekleştirilen araştırmada, katılımcıların istihdam edilebilirliklerinin gelişiminde önemli rol oynadığı düşünülen çeşitli beceriler üzerine odaklanılmış, dışsal faktörler modele dâhil edilmemiştir. Bu bağlamda, arz yönlü yaklaşımlar doğrultusunda geliştirilen modeller temel alınmıştır. Katkı düzeyi, araştırmaya yönelik hazırlanan anket soruları aracılığıyla alınan cevaplar doğrultusunda oluşturulan frekans ve yüzde tabloları ile belirlenmiş ve yorumlanmıştır.

4.3.1. Analitik Düşünme Becerisine Katkısı

Mesleki eğitim hareketlilik projelerinin, örneklem içerisinde yer alan katılımcıların analitik düşünme becerilerine katkısına ilişkin istatistikler Tablo 4.16'da görülmektedir.

Tablo 4.16. Analitik Düşünme Becerilerine Katkısı

Cevaplar	Mantıklı düşünme ve sonuca varma (analitik yetenek) becerim gelişti.		Eleştirel düşünebilme ve analiz etme kabiliyetim gelişti.	
	Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde
Kesinlikle katılıyorum	323	39,6	365	44,8
Katılıyorum	373	45,8	356	43,7
Ne katılıyorum ne de katılmıyorum	98	12,0	70	8,6
Katılmıyorum	19	2,3	23	2,8
Kesinlikle katılmıyorum	2	,2	1	,1
Toplam	815	100,0	815	100,0

Katılımcıların %85,4'ü mantıklı düşünme ve sonuca varma (analitik yetenek) becerisinin geliştiği yönünde olumlu görüş belirtirken, % 88,5'i eleştirel düşünebilme ve analiz etme kabiliyetinin geliştiği yönünde olumlu görüş belirtmiştir. Bu anlamda, istatistiklerden de görülebileceği üzere, mesleki eğitim hareketlilik projelerinin katılımcıların analitik düşünme becerisine katkısının büyük oranda olumlu olduğu söylenebilmektedir.

4.3.2. Problem Çözme Becerisine Katkısı

Mesleki eğitim hareketlilik projelerinin, örneklem içerisinde yer alan katılımcıların problem çözme becerilerine katkısına ilişkin istatistikler Tablo 4.17'de görülmektedir.

Tablo 4.17. Problem Çözme Becerisine Katkısı

Zor durumlarda çözümler üretme (problem çözme yeteneği) becerim gelişti.		Frekans	Yüzde
	Kesinlikle katılıyorum	371	45,5
	Katılıyorum	339	41,6
	Ne katılıyorum ne de katılmıyorum	79	9,7
	Katılmıyorum	24	2,9
	Kesinlikle katılmıyorum	2	,2
	Toplam	815	100,0

Katılımcıların %87,1'i zor durumlarda çözümler üretme (problem çözme yeteneği) becerisinin geliştiği yönünde olumlu görüş belirtmiştir. Bu açıdan, mesleki eğitim hareketlilik projelerinin bireyin problem çözme becerisi üzerinde büyük oranda olumlu katkısının bulunduğu söylenebilmektedir. Projelerin uygulama aşamasında özellikle de staj ve eğitim faaliyetleri boyunca, katılımcıların birçok farklı problem ile başa çıkmak zorunda olmalarının bu becerilerin gelişimi yönünde olumlu bir etki yarattığı düşünülmektedir.

4.3.3. Öğrenmeyi Öğrenme Becerisine Katkısı

Mesleki eğitim hareketlilik projelerinin, örneklem içerisinde yer alan katılımcıların öğrenmeyi öğrenme becerilerine katkısına ilişkin istatistikler Tablo 4.18'de görülmektedir.

Tablo 4.18. Öğrenmeyi Öğrenme Becerisine Katkısı

Öğrenmeyi öğrenme becerim gelişti.		Frekans	Yüzde
	Kesinlikle katılıyorum	377	46,3
	Katılıyorum	344	42,2
	Ne katılıyorum ne de katılmıyorum	76	9,3
	Katılmıyorum	15	1,8
	Kesinlikle katılmıyorum	3	,4
	Toplam	815	100,0

Katılımcıların %88,5'i öğrenmeyi öğrenme becerisinin geliştiği yönünde olumlu görüş belirtmiştir. Bu açıdan, mesleki eğitim hareketlilik projelerinin bireyin öğrenmeyi öğrenme becerisi üzerinde büyük oranda olumlu katkısının bulunduğu söylenebilir.

4.3.4. Kendini İfade Etme Becerisine Katkısı

Mesleki eğitim hareketlilik projelerinin, örneklem içerisinde yer alan katılımcıların kendini ifade etme becerilerine katkısına ilişkin istatistikler Tablo 4.19'da verilmektedir.

Tablo 4.19. Kendini İfade Etme Becerisine Katkısı

Kendimi daha iyi ifade edebiliyorum.	Frekans	Yüzde
Kesinlikle katılıyorum	407	49,9
Katılıyorum	331	40,6
Ne katılıyorum ne de katılmıyorum	57	7,0
Katılmıyorum	17	2,1
Kesinlikle katılmıyorum	3	,4
Toplam	815	100,0

Katılımcıların %90,5'i kendini daha iyi ifade edebildiği yönünde görüş belirtmiştir. Bu açıdan, mesleki eğitim hareketlilik projelerinin bireyin kendini ifade etme becerisi üzerinde büyük oranda olumlu katkısının bulunduğu görülmektedir. Büyük çoğunluğu on sekiz yaşının altında yurt dışı tecrübesi yaşayan bireylerin, ailelerinin yanında olmadan çeşitli görüş, düşünce veya taleplerini ifade etmek zorunda olmalarının bu becerilerinin gelişmesinde olumlu bir rol oynadığı söylenebilir.

4.3.5. Bilişim Teknolojilerini Kullanma Becerisine Katkısı

Mesleki eğitim hareketlilik projelerinin, örneklem içerisinde yer alan katılımcıların bilişim teknolojilerini kullanma becerilerine katkısına ilişkin istatistikler Tablo 4.20'de görülmektedir.

Tablo 4.20. Bilişim Teknolojilerini Kullanma Becerisine Katkısı

İnterneti, sosyal medya ve bilgisayarı iş ve bireysel faaliyetlerim için kullanma becerim gelişti.		Frekans	Yüzde
	Kesinlikle katılıyorum	310	38,0
	Katılıyorum	297	36,4
	Ne katılıyorum ne de katılmıyorum	138	16,9
	Katılmıyorum	61	7,5
	Kesinlikle katılmıyorum	9	1,1
	Toplam	815	100,0

Katılımcıların %74,4'ü interneti, sosyal medya ve bilgisayarı iş ve bireysel faaliyetleri için kullanma becerisinin geliştiği yönünde olumlu görüş belirtmiştir. Bu açıdan mesleki eğitim hareketlilik projelerinin, bireyin bilişim teknolojilerini kullanma becerileri üzerinde büyük oranda olumlu katkısının bulunduğu görülmektedir. Katılımcıların diğer tablolara konu becerilerinin gelişimine kıyasla bilişim teknolojilerini kullanma becerileri üzerinde projelerin katkısının yüzdesel olarak daha düşük gerçekleştiği sonucuna ulaşılmıştır.

Katılımcıların projeler kapsamında gerçekleştirilen staj ve eğitim faaliyetlerinde interneti, sosyal medya ve bilgisayarı kullanma becerilerini geliştirmelerinin haricinde yaşanan teknolojik gelişmeler sonucunda artık günlük hayatlarında da bilişim teknolojilerini etkin bir şekilde kullanmak zorunda olmalarının ortaya çıkan bu durumun nedeni olduğu söylenebilir.

4.3.6. Yabancı Dil Becerisine Katkısı

Mesleki eğitim hareketlilik projelerinin, örneklem içerisinde yer alan katılımcıların yabancı dil becerilerine katkısına ilişkin istatistikler Tablo 4.21'de verilmektedir.

Tablo 4.21. Yabancı Dil Becerisine Katkısı

Yabancı dilde iletişim kurma ve kendimi ifade etme becerim gelişti.		Frekans	Yüzde
	Kesinlikle katılıyorum	334	41,0
	Katılıyorum	291	35,7
	Ne katılıyorum ne de katılmıyorum	137	16,8
	Katılmıyorum	48	5,9
	Kesinlikle katılmıyorum	5	,6
	Toplam	815	100,0

Katılımcıların %76,7'si yabancı dilde iletişim kurma ve kendini ifade etme becerilerinin geliştiği yönünde olumlu görüş belirtmiştir. Bu açıdan mesleki eğitim hareketlilik projelerinin, bireyin yabancı dil becerileri üzerinde büyük oranda olumlu katkısının bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Sonuçların, bölüm 4.2.7'de yabancı dilinizi geliştirdiğinizi düşünüyor musunuz sorusuna katılımcıların %80'i tarafından verilen evet cevabı ile aynı doğrultuda olduğu görülmektedir.

4.3.7. Yeni Fikirler Geliştirme Becerisine Katkısı

Mesleki eğitim hareketlilik projelerinin, örneklem içerisinde yer alan katılımcıların yeni fikirler geliştirme becerilerine katkısına ilişkin istatistikler Tablo 4.22'de görülmektedir.

Tablo 4.22. Yeni Fikirler Geliştirme Becerisine Katkısı

Bir fikir geliştirme ve o fikri hayata geçirme becerim gelişti.		Frekans	Yüzde
	Kesinlikle katılıyorum	299	36,7
	Katılıyorum	377	46,3
	Ne katılıyorum ne de katılmıyorum	102	12,5
	Katılmıyorum	34	4,2
	Kesinlikle katılmıyorum	3	,4
	Toplam	815	100,0

Katılımcıların %83'ü bir fikir geliştirme ve o fikri hayata geçirme becerilerinin geliştiği yönünde görüş belirtmiştir. Bu açıdan mesleki eğitim hareketlilik projelerinin, bireyin yeni fikirler geliştirme becerileri üzerinde büyük oranda olumlu katkısının bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Sonuçların bu şekilde gerçekleşmesinde, bireylerin daha önce hiç tecrübe etmedikleri bir ortamda ve yaşıntıda gözlemledikleri yenilikler veya farklı yaklaşımların etkisinin olduğu söylenebilir.

4.3.8. Öz Yönetim Becerilerine Katkısı

Mesleki eğitim hareketlilik projelerinin, örneklem içerisinde yer alan katılımcıların öz yönetim becerilerine katkısına ilişkin istatistikler Tablo 4.23'te verilmektedir.

Tablo 4.23. Öz Yönetim Becerilerine Katkısı

Cevaplar		Kendime daha fazla güveniyorum ve yeteneklerimin farkına vardım.		Güçlü ve zayıf yanlarımın farkına daha fazla vardım.	
		Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde
	Kesinlikle katılıyorum	428	52,5	368	45,2
	Katılıyorum	309	37,9	341	41,8
	Ne katılıyorum ne de katılmıyorum	57	7,0	79	9,7
	Katılmıyorum	19	2,3	25	3,1
	Kesinlikle katılmıyorum	2	,2	2	,2
	Toplam	815	100,0	815	100,0

Öz yönetim becerileri katılımcıların öz güvenleri ve öz farkındalıkları olmak üzere iki bileşenden oluşmaktadır. Katılımcıların %90,4'ü kendine daha fazla güvendiği ve yeteneklerinin farkına vardığı yönünde olumlu görüş belirtirken, % 87'si güçlü ve zayıf yanlarının farkına daha fazla vardığı yönünde olumlu görüş belirtmiştir. Bu bağlamda istatistiklerden de görülebileceği üzere, mesleki eğitim hareketlilik

projelerinin katılımcıların öz yönetim becerilerine katkısının büyük oranda olumlu olduğu söylenebilmektedir.

4.3.9. Jenerik Becerilere Katkısı

Mesleki eğitim hareketlilik projelerinin, örneklem içerisinde yer alan katılımcıların jenerik becerilerine katkısına ilişkin istatistikler Tablo 4.24'te görülmektedir.

Tablo 4.24. Jenerik Becerilere Katkısı

Cevaplar	Yeni durumlara/ortamlara uyum sağlama ve bu ortamlarda hareket edebilme kabiliyetim arttı.		Takım çalışmasına daha yatkınım.	
	Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde
Kesinlikle katılıyorum	489	60,0	481	59,0
Katılıyorum	291	35,7	267	32,8
Ne katılıyorum ne de katılmıyorum	26	3,2	53	6,5
Katılmıyorum	9	1,1	13	1,6
Kesinlikle katılmıyorum	0	0	1	,1
Toplam	815	100,0	815	100,0

Jenerik beceriler katılımcıların yeni durumlara/ortamlara uyum sağlama ve hareket edebilme kabiliyetleri ile takım çalışmasına yatkınlıkları olmak üzere iki bileşenden oluşmaktadır. Katılımcıların %95,7'si gibi çok büyük bir çoğunluğu yeni durumlara/ortamlara uyum sağlama ve bu ortamlarda hareket edebilme kabiliyetinin arttığı yönünde görüş belirtirken, % 91,8'i gibi yine çok büyük bir çoğunluğu takım çalışmasına daha yatkın olduğu yönünde görüş belirtmiştir. Bu bağlamda istatistiklerden de görülebileceği üzere, mesleki eğitim hareketlilik projelerinin katılımcıların jenerik becerilerine katkısının olduğu görüşü üzerinde oldukça geniş bir mutabakat vardır.

4.3.10. Teknik/Mesleki Becerilere Katkısı

Mesleki eğitim hareketlilik projelerinin, örneklem içerisinde yer alan katılımcıların teknik/mesleki becerilerine katkısına ilişkin istatistikler Tablo 4.25'te verilmektedir.

Tablo 4.25. Teknik/Mesleki Becerilere Katkısı

Teknik/mesleki yeteneklerimi geliştirdim.	Frekans	Yüzde
Kesinlikle katılıyorum	386	47,4
Katılıyorum	304	37,3
Ne katılıyorum ne de katılmıyorum	88	10,8
Katılmıyorum	29	3,6
Kesinlikle katılmıyorum	8	1,0
Toplam	815	100,0

Katılımcıların %84,7'si teknik/mesleki yeteneklerini geliştirdikleri yönünde görüş belirtmiştir. Bu açıdan mesleki eğitim hareketlilik projelerinin, bireyin teknik/mesleki becerileri üzerinde büyük oranda olumlu katkısının olduğu söylenebilir.

Sonuçlar, bireylerin projeye katılma nedenlerinin sıralandığı Tablo 4.8'de yer alan istatistikler ile birlikte değerlendirildiğinde daha anlamlı hale gelmektedir. Projeye katılım nedeni olarak katılımcıların 748'i tarafından işaretlenen seçenek teknik/mesleki becerilerimi/yetkinliklerimi artırmak seçeneğidir. Bu bağlamda, katılımcılar projeye katılma nedeni olarak ilk sırada gördükleri konuda kendilerini geliştirdiklerini ifade etmektedir. Mesleki eğitim hareketlilik projelerinin bu anlamda katılımcıların beklentilerine cevap verdiği sonucuna ulaşılabilir.

4.3.11. Meslekte İlerleme Becerilerine Katkısı

Mesleki eğitim hareketlilik projelerinin, örneklem içerisinde yer alan katılımcıların meslekte ilerleme becerilerine katkısına ilişkin istatistikler Tablo 4.26'da görülmektedir.

Tablo 4.26. Meslekte İlerleme Becerilerine Katkısı

Cevaplar		Kariyer hedeflerim hakkında daha netim.		Yurt dışı hareketlilik faaliyetim sonrasında yaptığım işlerin sorumluluğunu daha fazla üstlenir oldum.	
		Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde
	Kesinlikle katılıyorum	350	42,9	336	41,2
	Katılıyorum	321	39,4	338	41,5
	Ne katılıyorum ne de katılmıyorum	107	13,1	102	12,5
	Katılmıyorum	30	3,7	32	3,9
	Kesinlikle katılmıyorum	7	,9	7	,9
	Toplam	815	100,0	815	100,0

Meslekte ilerleme becerileri kariyer hedefi ile sorumluluk bilinci olmak üzere iki bileşenden oluşmaktadır. Katılımcıların %82,3'ü kariyer hedefleri konusunda daha net oldukları yönünde görüş belirtirken, % 82,7'si yurt dışı hareketlilik faaliyeti sonrasında yaptığı işlerde daha fazla sorumluluk üstlendiği yönünde görüş belirtmiştir. Bu bağlamda istatistiklerden de görülebileceği üzere, mesleki eğitim hareketlilik projelerinin katılımcıların meslekte ilerleme becerilerine katkısının yüksek derecede olumlu olduğu söylenebilir.

4.3.12. Katılımcıların Öğrenmeye Açık Olmasına Katkısı

Mesleki eğitim hareketlilik projelerinin, örneklem içerisinde yer alan katılımcıların öğrenmeye açık olmasına katkısına ilişkin istatistikler Tablo 4.27'de görülmektedir.

Tablo 4.27. Katılımcıların Öğrenmeye Açık Olmasına Katkısı

Cevaplar	Yeniliklere karşı daha açık görüşlü ve meraklıyım.		Dünyadaki günlük gelişmelerden haberdar olmak konusunda daha çok hevesliyim.	
	Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde
Kesinlikle katılıyorum	579	71,0	423	51,9
Katılıyorum	208	25,5	300	36,8
Ne katılıyorum ne de katılmıyorum	24	2,9	80	9,8
Katılmıyorum	4	,5	12	1,5
Kesinlikle katılmıyorum	0	0	0	0
Toplam	815	100,0	815	100,0

Mesleki eğitim hareketlilik projelerinin katılımcıların öğrenmeye açık olmasına katkı sağlayıp sağlamadığı iki ayrı soru ile ölçülmeye çalışılmıştır.

Katılımcıların %96,5'i gibi büyük bir çoğunluğu yeniliklere karşı daha açık görüşlü ve meraklı olduğu yönünde görüş belirtirken, %88,7'si dünyadaki günlük gelişmelerden haberdar olmak konusunda daha çok hevesli olduğu yönünde görüş belirtmiştir.

Sorulara verilen cevapların dağılımının kesinlikle katılıyorum şıkkı üzerine yoğunlaştığı görülürken kesinlikle katılmıyorum şıkkının ise, hiç işaretlenmediği görülmektedir.

Bu bağlamda istatistiklerden de görülebileceği üzere, mesleki eğitim hareketlilik projelerinin katılımcıların öğrenmeye açık olmasına katkısının çok büyük bir oranda olumlu olduğu söylenebilmektedir.

4.3.13. Katılımcıların Yurt İçinde veya Yurt Dışında İstihdam Edilebilme Beklentilerine Katkısı

Mesleki eğitim hareketlilik projelerinin, örneklem içerisinde yer alan katılımcıların yurt içinde veya yurt dışında istihdam edilebilme beklentilerine katkısı dört bileşenden hareketle ölçülmeye çalışılmıştır. Aşağıdaki tabloda bu bileşenlere ait istatistiklere yer verilmektedir.

Tablo 4.28. Katılımcıların Yurt İçinde veya Yurt Dışında İstihdam Edilebilme Beklentilerine Katkısı

Sorular		Frekans	Yüzde
İş bulabilme şansının arttığına inanıyorum.	Kesinlikle katılıyorum	351	42,8%
	Katılıyorum	239	29,1%
	Ne katılıyorum ne de katılmıyorum	136	16,6%
	Katılmıyorum	63	7,7%
	Kesinlikle katılmıyorum	26	3,2%
Ülkemde yeni bir staj veya iş bulma konusunda daha çok seçeneğim var.	Kesinlikle katılıyorum	290	35,3%
	Katılıyorum	250	30,5%
	Ne katılıyorum ne de katılmıyorum	172	21,0%
	Katılmıyorum	79	9,6%
	Kesinlikle katılmıyorum	24	2,9%
Heride bir gün yurt dışında çalışabileceğimi düşünüyorum.	Kesinlikle katılıyorum	439	53,5%
	Katılıyorum	220	26,8%
	Ne katılıyorum ne de katılmıyorum	112	13,6%
	Katılmıyorum	31	3,8%
	Kesinlikle katılmıyorum	13	1,6%
Uluslararası bir ortamda/konuda çalışma isteğim arttı.	Kesinlikle katılıyorum	482	58,7%
	Katılıyorum	249	30,3%
	Ne katılıyorum ne de katılmıyorum	62	7,6%
	Katılmıyorum	14	1,7%
	Kesinlikle katılmıyorum	8	1,0%

Katılımcıların %71,9'u iş bulabilme şansının arttığına inanmaktadır. Bu anlamda, mesleki eğitim hareketlilik projelerine katılmalarının istihdam edilebilme konusunda katılımcılara olumlu katkılarının olacağı yönünde bir beklentinin varlığından söz etmek mümkündür.

Katılımcıların % 65,8'i yurt içinde yeni bir staj veya iş bulma konusunda daha çok seçeneğinin olduğu yönünde görüş belirtmiştir. İş bulabilme şansının arttığını düşünen bazı katılımcıların, staj veya iş bulma konusunda daha çok seçeneği olduğu görüşünü paylaşmadığı görülmektedir.

İleride yurt dışında çalışabileceği yönünde olumlu düşünceye sahip olan katılımcıların oranı % 80,3 olarak gerçekleşmiştir. Bu bağlamda, katılımcıların yurt içinde istihdam edilebilme beklentisine kıyasla yurt dışında istihdam edilebilme beklentisine ilişkin görüşlerinin daha olumlu olduğu sonucuna varılabilir.

Katılımcıların % 89'u ise, uluslararası bir ortamda/konuda çalışma isteğinin arttığı yönünde görüş belirtmiştir. Katılımcıların çalışma istekliliğindeki artışa kıyasla, istihdam edilebilecekleri düşüncesi yönünde daha düşük oranda olumlu düşünceye sahip olduğu görülmektedir.

Tüm bu istatistiklerden hareketle, mesleki eğitim hareketlilik projelerinin katılımcıların yurt içinde veya yurt dışında istihdam edilebilme beklentilerine olumlu katkı yaptığı, yurt içine kıyasla yurt dışında istihdam edilebilme beklentilerinde ise, daha olumlu görüşün hâkim olduğu sonucu çıkarılabilmektedir. Görüşlerde oluşan bu farklılığın altında işgücü piyasalarının yapısı, ekonomik konjonktür, kariyer rehberlik servisleri, bireyin psikolojisi, yaşam şartları ve bunun gibi dışsal faktörlerin etkisinin olduğu düşünülmektedir.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Çalışmanın konusu ile uyumlu olarak AB Eğitim ve Gençlik Programlarının gelişim sürecinin incelenmesi, mesleki eğitim programı ile sınırlanmıştır. Mesleki eğitim programı kapsamında ilk olarak 1986 yılında alınan karar doğrultusunda uygulanmaya başladığı anlaşılan mesleki eğitim projelerinin günümüze kadar Petra, Comett, Force, Eurotecnet, Lingua, Leonardo da Vinci ve Hayatboyu Öğrenme Programı başlıkları altında uygulandığı görülmektedir. Günümüzde ise, Erasmus + başlığı altında uygulanmaya devam etmektedir. Gelişim süreci içerisinde, aynı sektörü ilgilendiren, ancak pek çok farklı başlık altında yürütülen projelerin etkinliğinin ve uygulama kolaylığının sağlanması amacıyla programların tek bir çatı altında toplandığı sonucuna varılmaktadır.

Bu süreç içerisinde, özellikle istihdam edilebilirlik kavramına atfedilen önemin yıllar içerisinde büyük bir gelişim gösterdiği, gerek teklif çağrılarında yer alan önceliklerden gerekse önceliklerin dayandırıldığı mesleki eğitim politikasına yön veren temel kaynaklardan görülmektedir.

İstihdam edilebilirliğin kavramsal çerçevesinin incelendiği çalışmalarda kavram, arz yönlü yaklaşımlar ve talep yönlü yaklaşımlar olmak üzere sınıflandırılan iki yaklaşım üzerinden irdelenmektedir. Arz yönlü yaklaşımlar istihdam edilebilirlik kavramını bireyin bilgi, beceri ve yetkinlikleri üzerinden irdelemektedir. Talep yönlü yaklaşımlar ise, bireyin bilgi, beceri ve yetkinlikleri haricinde doğrudan müdahale edemediği ancak, istihdam edilebilirliğini etkilediği düşünülen ekonomik konjonktür, işgücü piyasalarının yapısı, devlet tarafından sunulan (ulaşım hizmetlerinden kariyer hizmetlerine kadar geniş bir yelpazeyi kapsayan) hizmetlerin kalitesi gibi dışsal faktörleri de göz önünde bulundurarak istihdam edilebilirlik kavramını irdelemektedir.

Bu çalışma kapsamında gerçekleştirilen araştırmanın bireylerin bilgi, beceri ve yetkinliklerine odaklanması nedeniyle araştırmaya daha uygun olduğu görülen arz yönlü yaklaşımlar temel alınmıştır.

Araştırmanın hedefleri doğrultusunda, mesleki eğitim hareketlilik projelerinin katılımcıların istihdam edilebilirliklerine sağladığı katkı düzeyi üzerine bir araştırma yapılmıştır. Bu düzeyin ölçülebilmesi için öncelikle, AB Eğitim ve Gençlik

Programlarının gelişim süreci içerisinde katılımcıların istihdam edilebilirliklerine katkı sağlayabileceği düşünülen beceriler, istihdam edilebilirliğin kavramsal çerçevesi temelinde belirlenmiştir. Bu becerilerin, anket yoluyla ve katılımcı görüşleri doğrultusunda gelişim düzeyi ölçülmüştür.

Araştırmanın örneklemini içerisinde yer alan katılımcıların %56,7'si erkeklerden, %43,3'ü ise kadınlardan oluşmaktadır. Katılımcıların yaş ortalaması 21,42'dir. Katılımcıların büyük çoğunluğu 20 yaşındadır. Katılımcıların %78'i yükseköğrenimlerine devam etmiştir. Katılımcıların %1'inin bedensel engeli vardır. Katılımcıların %40,6'sı bir işte çalışmakta iken, %43,2'si öğrencidir.

Katılımcıların %96,8'i mesleki eğitim hareketlilik projesine bir defa katılmıştır. Katılımcıların en çok katılım gösterdiği yıl 2013'tür. Katılımcıların projeye katılım nedenleri en çok işaretlenen şıktan en az işaretlenen şıkka göre; teknik/mesleki becerilerimi/yetkinliklerini artırma, yabancı dil öğrenme/geliştirme fırsatı, uyum sağlama gibi kişisel becerilerini artırma fırsatı, yeni insanlarla tanışma fırsatı, yurt dışında vakit geçirme fırsatı, gönderen kurumun müfredatı ve yurt dışı eğitim/staj arasındaki iyi uyum, yurt içinde istihdam edilebilirliğini artırmak, eğitiminin bir kısmını yabancı bir dilde alabilme seçeneğine sahip olma ihtimali, yurt dışında muhtemel istihdam edilebilirliğini artırmak, konaklama mekânı bulmak için desteğin olması, ev sahibi (yurt dışı) kurumun kalitesi olarak sıralanmıştır.

Katılımın gerçekleştiği coğrafi bölge en çoktan en aza Marmara, İç Anadolu, Karadeniz, Akdeniz, Ege, Doğu Anadolu, Güneydoğu Anadolu Bölgesi şeklinde sıralanmıştır. Hareketliliğin gerçekleştirildiği ülke en çoktan en aza sırasıyla Almanya, Hollanda, İtalya, Çek Cumhuriyeti, Fransa, İsveç, İspanya, İngiltere, Macaristan, Belçika, Polonya ve Avusturya'dır. Hareketlilik sürelerinin ortalaması 5,23 haftadır. Katılımcıların büyük çoğunluğu 4 hafta süreyle hareketliliklere katılmıştır.

Staj faaliyetleri sonucunda bilgi, beceri, yetkinlik ve mesleki tecrübe kazandığını ifade eden katılımcıların yüzdesi 88,3'tür. Katılımcılar staj/eğitim faaliyetinin içeriğinin kalitesini %42,7 oranında çok iyi, %40,6 oranında iyi, %14,2 oranında orta, %1,6 oranında kötü, %0,9 oranında çok kötü olarak değerlendirmektedir.

Katılımcıların yurt dışı faaliyetleri boyunca toplamda 16 farklı dili kullandığı ve %80'inin bu yabancı dilde kendini geliştirdiği belirlenmiştir. Katılımcıların en çok kullandığı dil %90 oranı ile İngilizce olarak belirlenmiş ve bu kişilerin %79,6'sı İngilizce seviyesini geliştirdiğini belirtmiştir. Katılımcılar yurt dışında bulunduğunuz süre boyunca yurt dışı faaliyetleriniz için kullandığınız yabancı dilde kendinizi geliştirdiğinizi düşünüyor musunuz sorusuna %97,2 ile en fazla evet yanıtını İspanyolca için vermiştir.

Mesleki eğitim hareketlilik projelerinde yer alan katılımcıların istihdam edilebilirliğine katkı sağladığı düşünülen ve on üç alt başlıkta ayrıntılı olarak incelenen bilgi, beceri ve beklentilere ilişkin istatistikler Tablo 4.29'da toplulaştırılmıştır.

Tablo 4.29. Bireylerin İstihdam Edilebilirliğine Konsolide Katkısı

Cevaplar	Frekans	Yüzde	Birikimli Yüzde
Kesinlikle katılıyorum	8188	47,8	47,8
Katılıyorum	6345	37,1	84,9
Ne katılıyorum ne de katılmıyorum	1855	10,8	95,7
Katılmıyorum	601	3,5	99,2
Kesinlikle katılmıyorum	126	,8	100,0
Toplam	17115	100,0	

Katılımcıların istihdam edilebilirliğine katkı sağlayan bilgi, beceri ve beklentilerin olumlu olarak geliştiği yönünde görüş belirten katılımcıların konsolide oranı % 84,9 olarak gerçekleşmiştir. Bu bağlamda istatistiklerden de görülebileceği üzere, mesleki eğitim hareketlilik projelerinin katılımcıların istihdam edilebilirliğine katkısının çok büyük bir oranda olumlu olduğunu söylemek mümkündür.

On üç alt başlıkta detaylı olarak irdelenen bu bilgi, beceri ve beklentiler içerisinde en az olumlu görüş belirtilen soru, katılımcıların %66,3'ünün olumlu yönde görüş belirttiği "ülkemde yeni bir staj veya iş bulma konusunda daha çok seçeneğim var." sorusudur. Mesleki eğitim hareketlilik projesine katılmaları sayesinde geliştirdikleri becerilere yönelik olumlu görüşlere kıyasla, bu konu ile ilgili beklentiler üzerinde daha düşük oranda olumlu görüş bulunmasının nedeni olarak, stajyer kabul

eden kurum sayısının azlığı ve staja verilen önemin genel anlamda düşük olması gösterilebilir. Bireylerin aldıkları mesleki eğitimin spesifik bir alana odaklandığı ve bu alan dışında staj veya iş imkanı bulabilmelerinin zorluğu da bu görüşün oluşmasına neden olmuş olabilir. Bu anlamda staj çeşitliliği, sayısı ve kalitesinin artırılması, sadece tek bir alanı kapsayan staj faaliyetlerine yer verilmemesi önerilmektedir. Ayrıca, bireylerin becerilerinin gelişimi ile ilgili algılarına kıyasla, yurt içinde yeni bir staj veya iş bulma konusunda görece daha az olumlu algılarının olmasının nedeninin modele dâhil edilmeyen dışsal faktörlerden kaynaklanabileceği düşünülmektedir. Bu nedenle, konu ile ilgili gerçekleştirilecek araştırmalardaki analizlere dışsal faktörlerin de dâhil edilmesi tavsiye edilmektedir.

Önemli görülen bir diğer sonuç ise, katılımcılar içerisinde yer alan bireylerin sadece %1'inin engelli olduğudur. Engelli katılımcıların projelerden yararlanması yönünde teşviğin artırılabilmesi için, özellikle engellilere yönelik hazırlanan projelerin diğer projeler ile doğrudan rekabet etmesi yerine, sadece bu tür projeler için belli bir miktar fon kaynağının ayrılması yoluna gidilmesi olumlu olabilir. Bu anlamda engellilere pozitif ayrımcılık yapılarak katılım oranlarının artırılması sonucunda istihdam edilebilirliklerine olumlu katkılar sağlanabilecektir.

KAYNAKÇA

ACCI and BCA (The Australian Chamber of Commerce and Industry and The Business Council of Australia), *Employability skills for the future*, Canberra, 2002.

ARNOLD, J., C.L. COOPER, I. T. ROBERTSON, *Work psychology: understanding human behaviour in the workplace*, 3rd ed., New York: Financial Times/Prentice Hall, Harlow, 1998.

ARNOLD, J., R. RANDALL, *Work psychology: understanding human behaviour in the workplace*, 5th ed., New York: Financial Times Prentice Hall, Harlow, 2010.

BARUCH, Y., *Career management : theory and practice*, Financial Times Prentice Hall, Harlow, 2003.

BONETT, D. G., "Sample Size Requirements for Testing and Estimating Coefficient Alpha", *Journal of Educational and Behavioral Statistics*, Vol. 27, No. 4, 2002, pp. 335-340.

BRIDGSTOCK, R., "The graduate attributes we've overlooked: enhancing graduate employability through career management skills", *Higher Education Research & Development*, Vol. 28, No. 1, March 2009, pp.31-44.

CANADIAN LABOUR FORCE DEVELOPMENT BOARD, *Putting the pieces together: towards a coherent transition system for Canada's labour force*, Ottawa, 1994.

CEC (Commission Of The European Communities), *Report On The Activities Of The Commission Of The European Communities In The Field Of Education, Training and Youth During 1990*, 1992.

CEC (Commission Of The European Communities), *The European Employment Strategy: Recent Progress And Prospects For The Future*, Brussels, 1995.

CEC (Commission Of The European Communities), *The European Employment Strategy: Investing in People; Investing in More and Better Jobs*, Luxembourg, 1999.

CEC (Commission Of The European Communities), *Proposal for a Council Decision On Guidelines For The Employment Policies Of The Member States*, Luxembourg, 2003a.

CEC (Commission Of The European Communities), *The Future of the European Employment Strategy: A Strategy for Full Employment and Better Jobs for All*, Luxembourg, 2003b.

CHARNER, I., "Employability credentials: a key to successful youth transition to work", *Journal of Career Development*, Vol. 15 No. 1, 1988, pp. 30-40.

Council of European Communities, *Detailed work programme on the follow-up of the objectives of Education and training systems in Europe*, 2002.

Council of European Union, *Council conclusions of 12 May 2009 on a strategic framework for European cooperation in education and training ('ET 2020')*, 2009.

DWP (Department for Work and Pensions), *UK Employment Action Plan*, 2002.

Education, Audiovisual and Culture Executive Agency. 8 Temmuz 2016. 5 Ocak 2017.
http://eacea.ec.europa.eu/index_en.php

EU Law and Publications. 29 Ocak 2009. 6 Ocak 2017a. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=uriserv:c11082#amendingacts>

EU Law and Publications. 5 Ocak 2017b. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=URISERV:c11012a>

EU Law and Publications. 5 Ocak 2017c. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=URISERV%3Ac11012b>

EU Law and Publications. 5 Ocak 2017d. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=URISERV%3Ac11015a>

EU Law and Publications. 5 Ocak 2017e. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=URISERV%3Ac11015b>

EU Law and Publications. 6 Ocak 2017f. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=URISERV%3Ac11017>

EU Law and Publications. 21 Şubat 2007. 6 Ocak 2017g. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/GA/ALL/?uri=URISERV:c11025>

EU Law and Publications. 11 Ekim 2016. 6 Ocak 2017h. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=URISERV:ef0018>

European Commission Directorate-General for Education and Culture. pp.3. 6 Ocak 2017. http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/more_info/evaluations/docs/training/leonardo2-summary_en.pdf

European Commission. *Lifelong Learning Programme: Part I – Priorities Of The 2007 General Call For Proposals*. 2006. 4 Ocak 2017. http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/repository/education/tools/docs/llp-documents-2007_en.pdf

European Commission. *Lifelong Learning Programme General Call For Proposals 2008-2010 Part 1 – Strategic Priorities*. 2007. 4 Ocak 2017. http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/repository/education/tools/docs/llp-documents-2008_en.pdf

European Commission. *Lifelong Learning Programme General Call For Proposals 2008-2010 Update 2009 – Strategic Priorities*. 2008. 4 Ocak 2017. http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/repository/education/tools/docs/llp-documents-2009_en.pdf

European Commission. *Lifelong Learning Programme General Call For Proposals 2008-2010 Update 2010 – Strategic Priorities*. 2009. 4 Ocak 2017. http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/repository/education/tools/docs/llp-documents-2010_en.pdf

European Commission. *Lifelong Learning Programme General Call For Proposals 2011-2013 Strategic Priorities*. 2010. 4 Ocak 2017. http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/repository/education/tools/docs/llp-documents-2011_en.pdf

European Commission. *Lifelong Learning Programme General Call For Proposals 2011-2013 Strategic Priorities* 2012. 2011. 4 Ocak 2017.

http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/repository/education/tools/docs/llp-documents-2012_en.pdf

European Commission. *Lifelong Learning Programme General Call For Proposals 2011-2013 Strategic Priorities 2013*. 2012. 4 Ocak 2017.

http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/repository/education/tools/docs/da-vinci-actions-2013_en.pdf

European Commission. 4 Ocak 2017. 4 Ocak 2017a.

http://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy_en

FORRIER, A. and L. SELS, "The concept employability: a complex mosaic", *Int. J. Human Resources Development and Management*, Vol. 3, No. 2, 2003, pp.102-123.

GAZIER, B., *Employability: From theory to practice*, N.J. and London:Transaction Books, New Brunswick, 2001.

GAZIER, B., "An analysis of employability in the context of globalisation in the European Union and Japan", Background paper, 11th EU Japan Symposium, European Commission, Japanese Ministry of Health, Labour and Welfare, The Japan Institute for Labour Policy and Training, Brussels, 2006.

GLIEM, J.A., R. R. GLIEM, "Calculating, Interpreting, and Reporting Cronbach's Alpha Reliability Coefficient for Likert-Type Scales", Ohio, 2003, pp.82-88.

GROOT, W.J.N., H.M. VAN DEN BRINK, "Education, training and employability", *Applied Economics*, 2000, pp. 573-581.

HAUGHTON, G., M. JONES, J. PECK, A. TICKELL, A. WHILE, "Labour Market Policy as Flexible Welfare: Prototype Employment Zones and the New Workfarism", *Regional Studies*, Vol. 34.7, 2000, pp. 669-680.

HILLAGE, J., E. POLLARD, "Employability: Developing a Framework for Policy Analysis", *Institute for Employment Studies*, London, 1998.

ILO (INTERNATIONAL LABOUR ORGANISATION), *Report V Training for Employment: Social Inclusion, productivity and youth employment*, Geneva, 2000.

MCQUAID, R.W. and C. LINDSAY, "The Concept of Employability", *Urban Studies*, Vol.42 No.2, February 2005, pp.197-219.

OECD (ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT), *Human Capital Investment: An International Comparison*, Paris, 1998.

SANDERS, J., A. DE GRIP, "Training, task flexibility and the employability of low-skilled workers", *International Journal of Manpower*, Vol. 25 Iss: 1, 2004, pp.73 – 89.

SCOTTISH GOVERNMENT. Delivering Work Based Learning. 6 Haziran 2006. 6 Ocak 2017. <http://www.gov.scot/Publications/2002/06/14558/3246>

SOLOFF, A. and B.F. BOLTON, "The validity of the CJVS scale of employability for older clients in a vocational adjustment workshop", *Educational and Psychological Measurement*, Vol. 29, 1969, pp. 993-998.

The Bordeaux Communiqué, *Communiqué of the European Ministers for vocational education and training, the European social partners and the European Commission, meeting in Bordeaux on 26 November 2008 to review the priorities and strategies of the Copenhagen process on enhanced European cooperation in vocational education and training*, Bordeaux, 2008.

The Bruges Communiqué, *Communiqué of the European Ministers for Vocational Education and Training, the European Social Partners and the European Commission, meeting in Bruges on 7 December 2010 to review the strategic approach and priorities of the Copenhagen process for 2011-2020 on enhanced European cooperation in vocational education and training for the period 2011-2020*, Bruges, 2010.

The Copenhagen Declaration, *Declaration of the European Ministers of Vocational Education and Training, and the European Commission, convened in Copenhagen on 29 and 30 November 2002, on enhanced European cooperation in vocational education and training*, Copenhagen, 2002.

The Council Decision of 24 July 1986 adopting the programme on cooperation between universities and enterprises regarding training in the field of technology

(Comett) (86/365/EEC), L 222, 08/08/1986. 8 Ocak 2017. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:31986D0365>

The Council Decision of 1 December 1987 concerning an action programme for the vocational training of young people and their preparation for adult and working life (87/569/EEC), L 346, 10/12/1987. 8 Ocak 2017. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:31987D0569>

The Council Decision of 16 December 1988 adopting the second phase of the programme on cooperation between universities and industry regarding training in the field of technology (Comett II) (1990 to 1994) (89/27/EEC), L 13, 17/01/1989a. 12 Ocak 2017. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:31989D0027&from=EN>

The Council Decision of 28 July 1989 establishing an action programme to promote foreign language competence in the European Community (Lingua) (89 / 489 / EEC), L 239, 16/08/1989b. 6 Ocak 2017. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A31989D0489>

The Council Decision of 18 December 1989 establishing an action programme to promote innovation in the field of vocational training resulting from technological change in the European Community (Eurotecnet) (89/657/EEC), L 393, 30/12/1989c. 8 Ocak 2017. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:31989D0657>

The Council Decision of 29 May 1990 establishing an action programme for the development of continuing vocational training in the European Community (Force) (90/267/EEC), L 156. 21/06/1990. 6 Ocak 2017. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:31990D0267>

The Council Decision of 22 July 1991 amending Decision 87/569/EEC concerning an action programme for the vocational training of young people and their preparation for adult and working life (Petra) (91 /387/EEC), L 214, 02/08/1991. 8 Ocak 2017. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:31991D0387>

The Council Decision of 6 December 1994 establishing an action programme for the implementation of a European Community vocational training policy (94/819/EC), L 340, 29/12/1994. 6 Ocak 2017. <http://eur-lex.europa.eu/eli/dec/1994/819/oj>

The Council Decision of 26 April 1999 establishing the second phase of the Community vocational training action programme 'Leonardo da Vinci' (1999/382/EC), L 146, 11/06/1999. 6 Ocak 2017. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A31999D0382>

The European Parliament And The Council Decision No 1720/2006/EC of 15 November 2006 establishing an action programme in the field of lifelong learning, L 327, 24/11/2006. 6 Ocak 2017. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:32006D1720>

The European Parliament And The Council Regulation (EU) No 1288/2013 of 11 December 2013 establishing 'Erasmus+' the Union programme for education, training, youth and sport and repealing Decisions No 1719/2006/EC, No 1720/2006/EC and No 1298/2008/EC Text with EEA relevance, L 347, 20/12/2013. 6 Ocak 2017. http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv:OJ.L_.2013.347.01.0050.01.ENG&toc=OJ:L:2013:347:TOC

The Helsinki Communiqué, *Communiqué of the European Ministers of Vocational Education and Training, the European Social partners and the European Commission, convened in Helsinki on 5 December 2006 to review the priorities and strategies of the Copenhagen Process on Enhanced European Cooperation in Vocational Education and Training*, Helsinki, 2006.

The Research Advisors. Sample Size Table. 6 Ocak 2017. <http://www.research-advisors.com/documents/SampleSize-web.xls>

UN (UNITED NATIONS), *Recommendations on policy and process 2003-2005 of the Second Meeting of the High Level Panel of the Secretary-General's Youth Employment Network*, 2003.

EKLER

EK-1 ANKET FORMU

* Gerekli

A) GENEL BİLGİLER

1. Cinsiyetiniz: *

Erkek

Kadın

2. Yaşınız: *

3. Öğrenim Durumunuz: *

Lise

Ön Lisans

Lisans

Diğer:

4. Bedensel engeliniz var mı? *

Evet

Hayır

5. Bir işte çalışıyor musunuz? *

Evet

Hayır

Öğrenciyim

6. E posta adresiniz:.....

Açıklama: Gerçekleştirilmesi planlanan yaygınlaştırma toplantılarına (isteğiniz doğrultusunda) davetinizde iletişim kurulabilmesi için talep edilmektedir. Doldurulması zorunlu bir alan değildir.

B) PROJE BAZLI BİLGİLER

7.Hayat Boyu Öğrenme Programından (2007 2013 dönemini kapsayan) kaç defa yararlandınız? *

1

2

3

4

Diğer:.....

8. Mesleki Eğitim Hareketlilik Projelerine (2007 2013 yılları arasında) kaç defa katıldınız? *

1

2

3

4

Diğer:.....

9. Mesleki Eğitim Hareketlilik Projesine katıldığınız yıl(lar): *

Açıklama: Mesleki eğitim hareketlilik projelerinde birden fazla kez katılımcı olarak yer aldıysanız, lütfen ilgili yılları seçiniz.

2007

2008

2009

2010

2011

2012

2013

Diğer:

10. Yurt dışına çıkma nedenleriniz: *

Açıklama: Bu bölümde birden fazla seçeneği işaretleyebilirsiniz.

- Teknik/mesleki becerilerimi/yetkinliklerimi artırmak
- Yurt dışında vakit geçirme fırsatı
- Yabancı dil öğrenme/geliştirme fırsatı
- Yeni insanlarla tanışma fırsatı
- Uyum sağlama gibi kişisel becerilerimi artırma fırsatı
- Kendi ülkemde istihdam edilebilirliğimi artırmak
- Yurt dışında muhtemel istihdam edilebilirliğimi artırmak
- Eğitimimin bir kısmını yabancı bir dilde alabilme seçeneğine sahip olma ihtimali
- Ev sahibi (yurt dışı) kurumun kalitesi
- Gönderen kurumun müfredatı ve yurtdışı eğitim/staj arasındaki iyi uyum
- Konaklama mekanı bulmak için desteğin olması
- Diğer:.....

11. Mesleki Eğitim Hareketlilik Projesine katıldığınız (yurt içinde ikamet ettiğiniz) il:*

12. Mesleki Eğitim Hareketlilik Projesi kapsamında yurt dışına gittiğiniz ülke: *

Açıklama: Bu bölümde birden fazla şıkkı seçebilirsiniz.

- İngiltere
- Almanya
- Fransa
- Çek Cumhuriyeti
- Polonya
- İtalya

- İspanya
- Hollanda
- İsveç
- Diğer:.....

13. Mesleki Eğitim Hareketlilik Projesi kapsamında yurt dışında kaldığımız toplam süre (hafta sayısı): *.....

14. Yurt dışı ev sahibi kurumunuz: *

- Mesleki eğitim veren bir okul/kurum idi.
- Bir şirketti.
- Mesleki eğitim veren bir okul/kurum ve şirket karışımı bir yerdi.
- Diğer:.....

15. Gönderen kurumda kazanamayacağınız bilgi, beceri, yetkinlikler ve mesleki tecrübeleri yurt dışı staj/eğitim faaliyetiniz sayesinde kazandınız mı? *

- Evet
- Hayır

16. Staj/eğitim faaliyetinin içeriğinin kalitesi: *

- Çok iyi
- İyi
- Orta
- Kötü
- Çok Kötü

17. Yurt dışındaki faaliyetleriniz boyunca kullandığımız yabancı dil: *

Açıklama: Bu bölümde birden fazla şıkkı seçebilirsiniz.

- İngilizce
- Almanca

- Fransızca
- İspanyolca
- İtalyanca
- Diğer:.....

18. Yurt dışında bulunduğunuz süre boyunca bu dilde (Bir önceki soruda belirttiğiniz) kendinizi geliştirdiğinizi düşünüyor musunuz? *

- Evet
- Hayır, zaten bu dili akıcı konuşuyordum.
- Hayır

C) KİŞİSEL GELİŞİMİNİZ İLE İLGİLİ BİLGİLER

19. Mantıklı düşünme ve sonuca varma (analitik yetenek) becerim gelişti. *

- Kesinlikle katılıyorum
- Katılıyorum
- Ne katılıyorum ne de katılmıyorum
- Katılmıyorum
- Kesinlikle katılmıyorum

20. Zor durumlarda çözümler üretme (problem çözme yeteneği) becerim gelişti. *

- Kesinlikle katılıyorum
- Katılıyorum
- Ne katılıyorum ne de katılmıyorum
- Katılmıyorum
- Kesinlikle katılmıyorum

21. Öğrenmeyi öğrenme becerim gelişti. *

- Kesinlikle katılıyorum
- Katılıyorum

Ne katılıyorum ne de katılmıyorum

Katılmıyorum

Kesinlikle katılmıyorum

22. Kendimi daha iyi ifade edebiliyorum. *

Kesinlikle katılıyorum

Katılıyorum

Ne katılıyorum ne de katılmıyorum

Katılmıyorum

Kesinlikle katılmıyorum

23. İnterneti, sosyal medya ve bilgisayar iş ve bireysel faaliyetlerim için kullanma becerim gelişti. *

Kesinlikle katılıyorum

Katılıyorum

Ne katılıyorum ne de katılmıyorum

Katılmıyorum

Kesinlikle katılmıyorum

24. Yabancı dilde iletişim kurma ve kendimi ifade etme becerim gelişti. *

Kesinlikle katılıyorum

Katılıyorum

Ne katılıyorum ne de katılmıyorum

Katılmıyorum

Kesinlikle katılmıyorum

25. Bir fikir geliştirme ve o fikri hayata geçirme becerim gelişti. *

Kesinlikle katılıyorum

Katılıyorum

Ne katılıyorum ne de katılmıyorum

Katılmıyorum

Kesinlikle katılmıyorum

26. Kendime daha fazla güveniyorum ve yeteneklerimin farkına vardım. *

Kesinlikle katılıyorum

Katılıyorum

Ne katılıyorum ne de katılmıyorum

Katılmıyorum

Kesinlikle katılmıyorum

27. Güçlü ve zayıf yanlarımın farkına daha fazla vardım. *

Kesinlikle katılıyorum

Katılıyorum

Ne katılıyorum ne de katılmıyorum

Katılmıyorum

Kesinlikle katılmıyorum

28. Yeni durumlara/ortamlara uyum sağlama ve bu ortamlarda hareket edebilme kabiliyetim arttı. *

Kesinlikle katılıyorum

Katılıyorum

Ne katılıyorum ne de katılmıyorum

Katılmıyorum

Kesinlikle katılmıyorum

29. Takım çalışmasına daha yatkınım. *

Kesinlikle katılıyorum

Katılıyorum

Ne katılıyorum ne de katılmıyorum

Katılmıyorum

Kesinlikle katılmıyorum

30. Eleştirel düşünebilme ve analiz etme kabiliyetim gelişti. *

Kesinlikle katılıyorum

Katılıyorum

Ne katılıyorum ne de katılmıyorum

Katılmıyorum

Kesinlikle katılmıyorum

31. Yeniliklere karşı daha açık görüşlü ve meraklıyım. *

Kesinlikle katılıyorum

Katılıyorum

Ne katılıyorum ne de katılmıyorum

Katılmıyorum

Kesinlikle katılmıyorum

32. Dünyadaki günlük gelişmelerden haberdar olmak konusunda daha çok hevesliyim.*

Kesinlikle katılıyorum

Katılıyorum

Ne katılıyorum ne de katılmıyorum

Katılmıyorum

Kesinlikle katılmıyorum

33. Teknik/mesleki yeteneklerimi geliştirdim. *

Kesinlikle katılıyorum

Katılıyorum

Ne katılıyorum ne de katılmıyorum

Katılmıyorum

Kesinlikle katılmıyorum

34. İş bulabilme şansımın arttığına inanıyorum. *

Kesinlikle katılıyorum

Katılıyorum

Ne katılıyorum ne de katılmıyorum

Katılmıyorum

Kesinlikle katılmıyorum

35. Kariyer hedeflerim hakkında daha netim. *

Kesinlikle katılıyorum

Katılıyorum

Ne katılıyorum ne de katılmıyorum

Katılmıyorum

Kesinlikle katılmıyorum

36. Ülkemde yeni bir staj veya iş bulma konusunda daha çok seçeneğim var. *

Kesinlikle katılıyorum

Katılıyorum

Ne katılıyorum ne de katılmıyorum

Katılmıyorum

Kesinlikle katılmıyorum

37. Yurt dışı hareketlilik faaliyetim sonrasında yaptığım işlerin sorumluluğunu daha fazla üstlenir oldum. *

Kesinlikle katılıyorum

Katılıyorum

Ne katılıyorum ne de katılmıyorum

Katılmıyorum

Kesinlikle katılmıyorum

38. İleride bir gün yurt dışında çalışabileceğimi düşünüyorum. *

Kesinlikle katılıyorum

Katılıyorum

Ne katılıyorum ne de katılmıyorum

Katılmıyorum

Kesinlikle katılmıyorum

39. Yurt dışı hareketlilik faaliyetimi gerçekleştirdiğim ülkede bir gün çalışabileceğimi düşünüyorum. *

Kesinlikle katılıyorum

Katılıyorum

Ne katılıyorum ne de katılmıyorum

Katılmıyorum

Kesinlikle katılmıyorum

40. Uluslararası bir ortamda/konuda çalışma isteğim arttı. *

Kesinlikle katılıyorum

Katılıyorum

Ne katılıyorum ne de katılmıyorum

Katılmıyorum

Kesinlikle katılmıyorum

41. Başka belirtmek istediğiniz hususlar (Varsa)

Açıklama: Bu bölümde, proje sürecinde kazandığınız deneyimler, yaptığımız gözlemler, öneriler vb. konularda paylaşmak istediklerinizi yazabilirsiniz.

EK-2 Anketin Güvenirlik Analizi

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
	N	%	
Cases	Valid	815	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	815	100,0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			
Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha	N of Items		
,931	22		

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Mantıklı düşünme ve sonuca varma (analitik yetenek) becerim gelişti.	89,623	126,734	,660	,927
Zor durumlarda çözümler üretme (problem çözme yeteneği) becerim gelişti.	89,553	126,093	,684	,927
Öğrenmeyi öğrenme becerim gelişti.	89,524	126,852	,668	,927
Kendimi daha iyi ifade edebiliyorum.	89,469	127,149	,660	,928
İnterneti, sosyal medya ve bilgisayar iş ve bireysel faaliyetlerim için kullanma becerim gelişti.	89,817	125,842	,544	,930
Yabancı dilde iletişim kurma ve kendimi ifade etme becerim gelişti.	89,740	126,667	,534	,930

Bir fikir geliştirme ve o fikri hayata geçirme becerim gelişti.	89,698	125,250	,695	,927
Kendime daha fazla güveniyorum ve yeteneklerimin farkına vardım.	89,444	126,800	,678	,927
Güçlü ve zayıf yanlarımla farkına daha fazla vardım.	89,560	126,755	,642	,928
Yeni durumlara/ortamlara uyum sağlama ve bu ortamlarda hareket edebilme kabiliyetim arttı.	89,299	130,077	,586	,929
Takım çalışmasına daha yatkınım.	89,356	130,146	,503	,930
Eleştirel düşünebilme ve analiz etme kabiliyetim gelişti.	89,544	127,268	,638	,928
Yeniliklere karşı daha açık görüşlü ve meraklıyım.	89,174	131,667	,524	,930
Dünyadaki günlük gelişmelerden haberdar olmak konusunda daha çok hevesliyim.	89,454	130,332	,473	,930

Teknik/mesleki yeteneklerimi geliştirdim.	89,580	125,777	,629	,928
İş bulabilme şansımın arttığına inanıyorum.	89,832	123,192	,589	,929
Kariyer hedeflerim hakkında daha netim.	89,647	125,376	,648	,927
Ülkemde yeni bir staj veya iş bulma konusunda daha çok seçeneğim var.	89,983	122,786	,604	,929
Yurt dışı hareketlilik faaliyetim sonrasında yaptığım işlerin sorumluluğunu daha fazla üstlenir oldum.	89,663	124,352	,708	,926
İleride bir gün yurt dışında çalışabileceğimi düşünüyorum.	89,568	127,501	,481	,931
Yurt dışı hareketlilik faaliyetimi gerçekleştirdiğim ülkede bir gün çalışabileceğimi düşünüyorum.	89,832	124,408	,585	,929
Uluslararası bir ortamda/konuda çalışma isteğim arttı.	89,394	127,782	,576	,929

