

# Türkiye'nin Hayat Boyu Öğrenme Stratejisi 2014 – 2018:

Yetişkin eğitimlerini  
finanse etme seçenekleri

*Constantin Zaman*

## Finansman mekanizmaları (1)

1. Sübvansiyonlar : verimliliği hedef gruplara bağlıdır; düşük vasıflı işçilere yönlendirildiğinde oldukça etkilidir.

**Örnek:** eğitim çekleri (Almanya, Belçika, Avusturya)

Hedef özellikle KOBİ'ler

İşverenler veya işçilere verilebilir

Almanya'da çok başarılı

## Finansman mekanizmaları (2)

2. Kuponlar: Yalnızca belirli becerilerin kazanılması değil aynı zamanda daha genel eğitim biçimlerinin verilmesi ile de ilgili olabilir. Aşağıdaki durumlarda oldukça etkilidir:

- Eğitimi tamamlamamış vasıfsız kişiler (okulu erken bırakanlar)
- Yeniden yeterlilik kazandırma veya ilk yeterliliği değiştirmek, özellikle uzun dönemli işsizler için
- İlave becerilere ihtiyaç duyulduğunda (örneğin bilgi teknolojileri)
- Daha önce çalışmamış kadınlar gibi iş piyasasına yeni girecek yetişkinler.

## Finansman mekanizmaları (3)

### 3. Bireysel Öğrenme Hesapları :

Kuponlara benzer (eğitim için tasarrufu teşvik ederken eğitim almak isteyen kişilere kupon - bireyin öğrenme, bilgi, beceri ve kabiliyet geliştirmesi için kullanması amacıyla ayrılan miktar- verilir).

Belirsiz etki : çalışanlar spesifik (teknik) eğitimlerden ziyade genel eğitime yatırım yapmaya meyillidir; eğitim sonrası maaş ya da hareketlilik konusunda kayda değer etki söz konusu değildir. Birçok ülkede bu uygulamaya son verilmiştir (İngiltere, İsveç)

## Finansman mekanizmaları (4)

4. **Vergi kolaylıkları** : yetkinliklerin güncellenmesi veya yenilerini kazanmaya yönelik dolaylı mali destek. Eğitime harcanan tutar aşağıdaki yöntemlerden biri ile gerçekleştirilir:

a)Şirketlerin vergilerinden: şirketler genellikle işçi maliyetlerine eğitim giderlerini dahil edebildikleri için oldukça yaygındır.

a)Eğitime katılan işçilerin gelir vergilerinden: Almanya, İtalya ve Hollanda'da uygulanır. Eğitime katılımı çok daha fazla etkisi vardır (25%'e kadar).

Doğrudan eğitim harcamalarında vergi indirimi: sadece belirli gruplara (örneğin düşük vasıflı işçiler) değil herkese açık olduğu için en etkili yöntemdir.

# Alternatif Finansman Mekanizmaları

## Eğitim Fonu

Genellikle işverenlerin katkıları ile oluşur.

Belirli eğitim politikaları (dezavantajlı gruplar) için kullanılan kaynaklar

**Örnek:** *İşgücü Piyasası Eğitim Fonu (Labour Market Education and Training Fund)* İrlanda

Hedef: uzun-dönemli işsizler

Kaynaklar tematik ve bölgesel olarak tahsis edilir

Hem talebin hem de açık pozisyonların birarada olduğu

kümelenmeler, ya da genç işsizlerin özel ihtiyaçlarına aktarılır.

# Alternatif Finansman Mekanizmaları

## Ücretli Eğitim İzinleri

Ulusal mevzuata (Fransa, Almanya, İsveç) ve/veya toplu iş sözleşmelerinde (Almanya)

## İşveren Tarafından Sağlanan Yetişkin Eğitimi

İşverenlerce finanse edilir: Fransa'da firmalar özel bir bütçe ayırırlar

## Çalışma Sürelerinde Düzenleme veya Azaltma

Toskana: 35 saate kadar azaltma: eğitime katılabilmek için, aynı maaş karşılığında 5 saatlik süre azaltma

## Görev Rotasyonu

Danimarka: Geçici personelin %75'ine varan oranlarda daimi pozisyona geçmesi

# Diğer konular: Katılım oranını artırmak

## 1. Ek kaynakları seferber edin

**Maaş kesintisi:** firmalara eğitim amaçlı dağıtılacak % 0,5-2 oranında vergi kesintisi

Aşağıdakilerce yürütülebilir:

Merkezi yönetim (en yaygın)

Firma bazlı mekanizma

Sosyal ortaklar.

Polonya: firmalarca yürütülüyor; eğer işverenin katkısı maaşın % 0,25 ve üzerindeyse devlet sübvansede ederek katkıda bulunur.



# Katılım oranını artırmak

## *Sivil toplumu dahil edin*

Avrupa: dört farklı finansman yolu

Kamu fonları (Kuzey ülkeleri)

Belirli projeler için proje bazlı operasyonel hibeler

Katılımcı ücretleri ile bireysel finansman (Danimarka ve

Belçika: %75'e kadar ve STK'ların bütçesinin %50'si)

Firma ve vakıflardan özel sponsorluklar

(İngiltere'de aynı zamanda milli piyangodan).

# Katılım oranını artırmak

**Daha az maliyetli fakat oldukça etkili eğitim yöntemlerini kullanın: Uzaktan/e-eğitim**

Özel olarak tasarlanmalı:

Malcolm Knowles: andragojik (öğrenici merkezli) öğrenim modeli:

Yetişkinler ilgili alanlarda bir konuyu ele alan ve bu konunun uygulamasına odaklanan tek konulu, tek teorili dersleri tercih etmektedir. Hangi kazanımları elde etmek istediklerini bilirler, pratik, bağımsız ve özerk oldukları için birşeyler öğrenmek için bir sebep görmeye ihtiyaç duyarlar ve kendi işleri için en kullanışlı kısımlara odaklanırlar.

•Avrupa Komisyonu: Hayatboyu öğrenme programı, Grundtvig bileşeni yetişkinler için eğitim sağlar. Yetişkin eğitimindeki öğrencilerin yanı sıra bu hizmeti sağlayan öğretmenler, eğitimci, eğitim personeli ve fasiliteleri kapsar. İlgili dernekleri, danışman kuruluşları, bilgi hizmetlerini, politika yapıcı kuruluşları içerir.

•Altı Avrupa ülkesi (Belçika, Kıbrıs, Almanya, İtalya, Polonya ve İspanya):

steLLLa: yetişkin eğitimi için genel bir yaklaşım geliştirmek içindir. Her bir ülkenin spesifik uzaktan eğitim modüllerinin geliştirilip uygulanması ile ilgili deneyimlerinin paylaşılmasını amaçlar.

# Katılım oranını artırmak

## **KOBİ'lerin eğitime erişimlerini kolaylaştırın**

- Eğitimin faydalarıyla ilgili yeterince bilgi sahibi olmayan yöneticiler;
- Eğitim esnasında çalışanın yerini doldurma zorluğu;
- Firmaların finansal olanaklarına kıyasla pahalı eğitimler;
- Eğitimin KOBİ'ler için gerekli görülmemesi;
- Yerel düzeyde KOBİ'lerin özelliklerine göre adapte edilmiş eğitimlerin olmaması.

Yöneticiler, pratik öğrenme oturumlarını (çalıştay), gerçek iş ortamını ilgilendiren vaka çalışmalarını, birebir mentörlükle kendi kendine öğrenmeyi tercih ederler.

# Katılım oranını artırmak

## KOBİ'lerin eğitime erişimlerini kolaylaştırın

**Meksika:** Bütünsel Kalite ve Modernizasyon Programı.

Firma kümeleri oluşturulmuş, dış tedarikçilerle firmalar arasında bağ kurulmuştur ve eğitim maliyetinin yarısına kadarı için destek sağlanmaktadır.

**Güney Kore :** KOBİ'lere eğitim hizmetini kendi eğitim kaynaklarını

kullanarak eğitim konsorsiyumları oluşturan büyük firmalar sağlamaktadır.

# Katılım oranını artırmak

**İşyerinde Öğrenme:** KOBİ'lerin özellikleri ve ihtiyaçlarına cevap verdiği için etkili:

- eğitime ayrılan zaman ve paranın verimliliğe katkıda bulunmasını sağlar.
- Çalışanların işlerini daha etkin yapabilmelerine yardım ettiği için eğitimde kaliteyi garanti eder.
- Çalışanların ihtiyaçları duydukları zamanda ve periyotta eğitim almasını sağlar.
- Doğru ortaklıkların kurulmasına yardımcı olur.
- Performans ve verimliliğe katkıda bulunacak standartlara odaklanır.
- Eğitimin firmanın yaptığı işle uyumlu olmasını sağlar.
- Firmanın, eğitimin performansın geliştirilmesine ne kadar katkı sağladığını görmesini sağlar.
- Eğitimin, firmanın hedefleriyle örtüşüp örtüşmediğini tespit etmesine yardım eder.
- Firmanın hangi eğitimin, kime, ne zaman, nasıl ve kim tarafından verilmesi gerektiğini anlamasını sağlar.

# Katılım oranını artırmak

## ***Dezavantajlı gruplar***

**Yaşlı çalışanlar:** İngiltere, Norveç ve Finlandiya'da KOBİ'lerdeki kıdemli çalışanlar için özel tasarlanan eğitim programları (Worktow – iş yaşamında değişim ve yaşlı çalışanların eğitimi-Working life changes and training of older workers)

**Engelli yetişkinler:** Engelliler için adapte edilmiş özel programlar. ABD:

*Yetişkin Eğitimi Ortakları* programı, gelişim yetersizlikleri ve fiziksel engeli olan insanlar için sürekli olanaklar sağlayan oluşumlar, aileler ve hizmet sağlayıcılar arasında oluşturulmuş bir ortaklıktır.

*Çalıştay Hizmetleri:* işe yerleşmeye olanak sağlayacak mesleki beceriler, alışkanlıklar ve davranışlar geliştirmek amacı taşıyan özel programdır. Katılımcılar çalıştay ortamında mesleklerini gerçekleştirir ve performanslarına göre ücretleri ödenir.

# Katılım oranını artırmak

## **Yetişkin eğitiminin faydalarıyla ilgili farkındalığı artırın**

- Yalnızca yetişkinlere değil aynı zamanda gençlere de odaklanmalı, çünkü hayat boyu öğrenmenin geçerli anlayış olarak yerleşmesi ancak bu kültürün ilkokul çağından başlayarak teşvik edilmesi ile sağlanabilir.
- Eğitimlerin uzun vadeli faydalarıyla ilgili başarı örnekleri firmalara aktarılmalıdır. İyi uygulama örnekleri işverenlerin eğitime yönelik algısını bir maliyet kaleminden yatırıma dönüştürmek için önemli bir araçtır.
- Ders programlarının ve öğretim metotlarının esnekliği firmaların ve çalışanların içerik, sunum ve zamanlama açısından öğrenim ihtiyaçlarına daha iyi cevap vermesini sağlar. İhtiyaç tabanlı eğitim yaklaşımı sürdürülmelidir; bu anlamda en uygun araç karma öğrenmedir.
- Ticaret odaları, işveren örgütleri ve işçi temsilcileri eğitimleri teşvik etmek, düzenlemek ve hatta bu eğitimlerin verilmesi konusunda büyük sorumluluk taşır. İnsan kaynakları gelişimi ile ilgili hem şirket içinde hem de şirketler arasında, özellikle de büyük şirketlerle KOBİ'ler arasında ortaklaşa eğitim ve öğrenme faaliyetleri organize etmek için etkin ortaklıklar ve işbirlikleri kurmak gerekir.