

T.C.
DIŐIŐLERİ BAKANLIĞI
AVRUPA BİRLİĞİ BAŞKANLIĞI
Avrupa Birliği EĞitim ve Gençlik Programları Merkezi Başkanlığı

ERASMUS+ VE İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİK: GENÇLİK BOYUTUYLA
TÜRKİYE ÖRNEĞİ

UZMANLIK TEZİ
Ceren KILIÇ

(Şubat-2018)
Ankara

T.C.
DIŐIŐLERİ BAKANLIĞI
AVRUPA BİRLİĞİ BAŞKANLIĞI
Avrupa Birliği EĞitim ve Gençlik Programları Merkezi Başkanlığı

ERASMUS+ VE İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİK: GENÇLİK BOYUTUYLA
TÜRKİYE ÖRNEĞİ

UZMANLIK TEZİ
Ceren KILIÇ

Tez Danışmanı
Yrd. Doç. Dr. Asuman GÖKSEL

(Şubat-2018)
Ankara

KABUL VE ONAY

Uzman Yardımcısı Ceren KILIÇ tarafından hazırlanan “Erasmus+ ve İstihdam Edilebilirlik: Gençlik Boyutuyla Türkiye Örneği” adlı bu tezin Uzmanlık Tezi olarak uygun olduğunu onaylarım.

Yrd. Doç. Dr. Asuman GÖKSEL
(Tez Danışmanı)

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

Adı ve Soyadı

Başkan : Yunus Alper ALTAY

Üye : Nilüfer İLHAN FİDANAY

Üye : Sefa YAHŞI

Üye : Muhammed Akif KILIÇ

Üye : Fatih Mehmet ATASEVER

İmzası


Tarih 11.10/06/2018

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 bilgileri 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.

11.../06/2018


Ceren KILIÇ
Uzman Yardımcısı

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

Tezi Hazırlayanın Adı Soyadı : Ceren KILIÇ

Tez Konusu : Erasmus+ ve İstihdam Edilebilirlik: Gençlik
Boyutuyla Türkiye Örneği

Tez Danışmanı : Yrd. Doç. Dr. Asuman GÖKSEL

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.

17.06/2018

Ceren KILIÇ
Uzman Yardımcısı

ÖNSÖZ

Tez süreci boyunca desteği ve katkılarıyla yol gösteren çok değerli tez danışmanım ODTÜ öğretim üyesi Sayın Yrd. Doç. Dr. Asuman GÖKSEL'e, uzman yardımcılığım süresince sabrını ve desteklerini esirgemeyen koordinatörüm Sayın Şöhret YEDAN DEMİR'e, ailemin iş yerindeki parçası olan uzmanım Sayın Candan AVCI'ya, tez sürecinin tüm aşamalarında yardımları ve destekleriyle yanımda olan uzman arkadaşlarım Ayşin Gülce KARAGENÇ ve Gülin Gözde ÖZTÜRK'e, sorularımı sabırla cevaplayan ODTÜ araştırma görevlisi Sayın Gülsevim EVSEL'e ve en önemlisi hayattaki en büyük şansım olan aileme teşekkürlerimi sunarım.

Ankara 2018

Ceren KILIÇ

ÖZET

ABEGPM Uzmanlık Tezi

ERASMUS+ VE İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİK: GENÇLİK BOYUTUYLA TÜRKİYE ÖRNEĞİ

Ceren KILIÇ

Günümüzde istihdam edilebilirlik tanımları, işverenlerin talebine göre belirlenen teknik ve özel becerilerden, ince ve geçişken becerileri ve kişi merkezli özellikleri de içeren daha bütünsel bir tanıma evrilmiştir. İstihdam edilebilirlik konusu özellikle küresel finansal kriz sonrası AB politik gündeminde fazlaca yer bulmuştur. Gençlerin istihdam edilebilirliğinin artması, bir yaygın öğrenme çıktısı olan yeterlilik (bilgi, beceri ve tavır) gelişimi ile büyük ölçüde ilişkilidir. Tez kapsamında istihdam edilebilirlik, Erasmus+ kapsamındaki gençlik çalışmasıyla, onun odağında bulunan yaygın öğrenmeyle ve sonucunda elde edilen bilgi, beceri ve tavır gelişimiyle ilişkilendirilerek ele alınmıştır. Erasmus+ Gençlik faaliyetlerine katılım sonucunda ortaya çıkan edinimlerin, istihdam edilebilirlikle ilişkilendirilen bilgi, beceri ve tavırlara yaptığı katkıları gözlemek adına, tezin analiz kısmında, kısaca RAY (*“Research-based Analysis of Youth”*) olarak adlandırılan Erasmus+ Gençlik Programı’nın Araştırmaya Dayalı Analizi girişimince yürütülmüş ulus ötesi anketlerin verileri ele alınmıştır. Anketin ilgili sorularına verilen cevaplar, cinsiyet, faaliyet türü, katılımcının benzer proje deneyimi ve dezavantajlılık özalgısı bakımından incelenmiştir. Bulgular, Erasmus+ Gençlik katılımcılarının özalgısının, faaliyete katılım sonucunda istihdam edilebilirlikle ilişkilendirilen bilgi, beceri ve tavırlar konusunda gelişim gösterdikleri yönündedir.

Anahtar Kelimeler: Erasmus+, Gençlik, yaygın öğrenme, istihdam edilebilirlik, yeterlilik gelişimi, ince beceriler, Avrupa Birliği.

ABSTRACT

Thesis for EUEYPC Expertise

ERASMUS+ AND EMPLOYABILITY: THE CASE OF TURKEY WITH THE YOUTH ASPECT

Ceren KILIÇ

Today, descriptions for employability has been evolved from technical and special skills which are defined by the employers, into a more holistic definition which includes soft and transversal skills and person oriented characteristics. The employability issue has been affluently covered within the EU political agenda, especially after the global financial crisis. Increasing youth employability is to a great extent related to competence (knowledge, skills and attitudes) development, which is a non-formal learning outcome. Within the scope of the thesis, employability was approached by linking it to Erasmus+ Youth activities, its focus: non-formal learning, and its outcomes: knowledge, skill and attitude development. In order to observe the contributions of participating in Erasmus+ Youth activities to the knowledge, skills and attitudes related to employability, data of transnational surveys conducted by Research-based Analysis of Youth (RAY) initiative were used in the analysis part of the thesis. Answers given to the related questions were examined with regards to gender, activity type, past project experience of the participant, and self-perception of disadvantaged background. The findings reveal that, Erasmus+ Youth participants perceive themselves to have developed knowledge, skills and attitudes linked to employability.

Key Words: Erasmus+, youth, non-formal learning, employability, competence development, soft skills, European Union.

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	i
ÖZET.....	ii
ABSTRACT	iii
İÇİNDEKİLER	iv
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ	vii
ŞEKİLLER DİZİNİ	viii
TABLolar DİZİNİ	ix
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİK VE YAYGIN ÖĞRENME.....	5
1.1. Yeterlilikler: Bilgi, Beceri, Tavrı ve Diğerleri.....	5
1.2. Youthpass ve Yeterlilikler Çerçevesi.....	8
1.3. İstihdam Edilebilirlik Nedir?	10
1.4. İstihdam Edilebilirlik Becerileri ve İnce Beceriler	12
1.5. Öğrenme Türleri: Örgün, Yaygın ve Sargın Öğrenme.....	17
1.6. Yaygın Öğrenme Çıktıları (Yeterlilik Kazanımı) ve İstihdam Edilebilirlik ..	24

İKİNCİ BÖLÜM

AVRUPA POLİTİK GÜNDEMİNE YANSIMALARI BOYUTUYLA GENÇLERİN İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİĞİ	31
2.1 Avrupa’da Gençlik Hareketliliğinin İstihdam Edilebilirlik Bağlamında Tekâmülü	32
2.3 Gençlerin Öğrenme Hareketliliğinin Güncel AB Politika Gündemine Yansıması – Beyaz Kitap.....	34
2.4 Gençlerin İstihdam Edilebilirliğinin Güncel AB Politika Gündemindeki Yeri	37

2.4.1 Avrupa Sosyal Fonu.....	37
2.4.2 Avrupa 2020 Stratejisi : Akıllı, Sürdürülebilir ve Kapsayıcı Büyüme için Avrupa Stratejisi	38
2.4.3 Avrupa Gençlik Stratejisi.....	41
2.4.4 Gençlerin İş Gücü Piyasasına Erişiminin Artırılmasına İlişkin 14 Haziran 2010 Tarihli Avrupa Parlamentosu İlke Kararı.....	42
2.4.5 Gençlik Fırsatları Girişimi	44
2.4.6 Gençlik İstihdamı Girişimi.....	44
2.4.7 Gençlik Garantisi	45
2.4.8 Stajyerlik ve Çıracılık	46
2.4.9 Avrupa'nın Gençliğine Yatırım.....	47
2.4.10 Avrupa Dayanışma Ajansı	47
2.4.11 Avrupa Sömestri: İş Gücü Piyasası için Beceriler Alanında Tematik Özet	48
2.4.12 Avrupa için Yeni Beceriler Gündemi	50

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

AB GENÇLİK PROGRAMLARI: GENÇLİK PROGRAMI (2007-2013) VE ERASMUS+ GENÇLİK (2014-2020) 52

3.1 Gençlik Programı (2007-2013).....	52
3.2 ERASMUS+	55
3.2.1 Erasmus+ Programı ve İstihdam Edilebilirlik.....	55
3.2.2 Erasmus+ Gençlik (2014-2020).....	59
3.2.3 Erasmus+ Gençlik Türkiye Projelerine İlişkin Genel Bilgiler	64

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

RAY NETWORK TÜRKİYE ARAŞTIRMASI..... 70

4.1 RAY Network Oluşumuna İlişkin Genel Bilgiler.....	70
4.1.1 RAY Network Kapsamında Yürütülmekte Olan Araştırmalar	72
4.2 RAY-MON Araştırması Türkiye Bulguları	74

4.2.1 Veri Toplama Yöntemi ve Genel Bilgiler	74
4.2.2 Örneklem: Yaş, Cinsiyet ve Dâhil Olunan Faaliyet Türü	74
4.2.3 Bulgular.....	77
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	114
KAYNAKÇA	131

SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

AB	: Avrupa Birliği
AGH	: Erasmus+ Avrupa Gönüllü Hizmeti
CEDEFOP	: Mesleki Eğitimi Geliştirmek İçin Avrupa Merkezi
GÇH	: Erasmus+ Gençlik Çalışanlarının Hareketliliği
GD	: Erasmus+ Gençlik Değişimleri
KA1	: Erasmus+ Ana Eylem 1
KA2	: Erasmus+ Ana Eylem 2
KA3	: Erasmus+ Ana Eylem 3
TCA	: Erasmus+ Ulus Ötesi İşbirliği Faaliyetleri
YD	: Erasmus+ Yapılandırılmış Diyalog: Gençler ve Gençlik Alanında Karar Alıcılar Arasında Toplantılar

ŞEKİLLER DİZİNİ

Grafik 1. Proje Katılımcılarının yaşlarına göre cinsiyet dağılımları.....	75
Grafik 2. Proje katılımcılarının dâhil oldukları faaliyet türleri	77
Grafik 3. Bilgi ediniminin sağlandığı bütün konular	78

TABLÖLER DİZİNİ

Tablo 1. Avrupa Komisyonu Gençlik Uzman Grup Raporu kapsamında yeterliliklerin unsurları ve içeriği.....	7
Tablo 2. Tamir'in öğrenme türleri sınıflandırması	20
Tablo 3. KA105 ve KA347 2014-2017 başvuruları özet istatistikleri	65
Tablo 4. Gençlik Hareketliliği kurum türlerine göre proje başvuru ve kabul oranları (2014-2017).....	66
Tablo 5. TCA Bütçe yılına göre sözleşme imzalanan katılımcı sayıları.....	67
Tablo 6. Etkinliğin gerçekleştiği yıla göre yılına göre sözleşme imzalanan katılımcı sayıları	67
Tablo 7. Katıldıkları etkinlik türüne göre sözleşme imzalanan katılımcı sayıları	68
Tablo 8. Ana Eylem 3 Yapılandırılmış Diyalog kurum türüne göre proje başvuru ve kabul oranları (2014-2017)	69
Tablo 9. Anketi cevaplayan proje katılımcılarının yaş dağılımı	74
Tablo 10. Kategorize edilen faaliyet türleri	76
Tablo 11. Faaliyet türleri ve cinsiyetlere göre bilgi edinimi hakkındaki düşünceler.	85
Tablo 12. Proje deneyimi durumuna göre bilgi edinimi hakkındaki düşünceler	87
Tablo 13. Dezavantajlılık özalgısına göre bilgi edinimi hakkındaki düşünceler	88
Tablo 14. Faaliyet türü ve cinsiyete göre beceri gelişimi hakkındaki düşünceler	95
Tablo 15. Faaliyet türü ve cinsiyete göre beceri gelişimine ilişkin düşünceler (devam)	97
Tablo 16. Faaliyetlerde yer alma deneyimine göre beceri gelişimi hakkındaki düşünceler	98
Tablo 17. Dezavantajlılık özalgısına göre beceri gelişimi hakkındaki düşünceler	99
Tablo 18. Faaliyet türü ve cinsiyete göre tavır gelişimi hakkındaki düşünceler.....	107
Tablo 19. Faaliyet türü ve cinsiyete göre tavır gelişimi hakkındaki düşünceler (devam)	108
Tablo 20. Faaliyetlerde yer alma deneyimine göre tavır gelişimi hakkındaki düşünceler	110
Tablo 21. Dezavantajlılık özalgısına göre tavır gelişimi hakkındaki düşünceler	111

Tablo 22. Erasmus+ Gençlik faaliyetlerinin istihdam edilebilirliğe katkıda bulunan unsurlara dönük etkileri-özet tablo	124
--	-----

GİRİŞ

2000'lerin ortasından itibaren, yaşanan finansal krizin de etkisiyle, genç işsizliği problemi daha görünür hale gelerek, Avrupalı politika yapıcıların en çok üzerinde durduğu güncel problemlerden biri olmuştur. Her ne kadar son yıllarda politika gündemine oturan mülteci krizinin ve bununla ilişkili süreçlerin bir miktar gölgesinde kalmış olsa da, Avrupa'da genç işsizliği oranları halen vahametini korumaktadır. Küreselleşme ve beraberinde gelen rekabetçi piyasalar, işsizlikle mücadelede pasif politikalardan, işsizlerin eğitilmesi, becerilerinin iş gücü piyasası gereklilikleriyle uyumlaştırılması ve kişilerin değişen iş gücü piyasası koşullarına uyum yeteneğinin artırılması yoluyla iş gücüne kazandırılmasını içeren aktif politikalara kaymayı getirmiştir¹. Bu değişim “işsizlere gelir desteği verilmesinden, onların eğitim yoluyla iş gücüne döndürülmesi ve aynı zamanda özel sektörde iş yaratılmasının teşvik edilmesini içeren aktif politikalara kayma” olarak anlaşılabilir². Tidow'a göre bu politikalar, maliyet yoğun istihdam önlemlerinden çok, nitelik, eğitim ve öğretime odaklanmalıdır³. Bu bağlamda, arz yönüne odaklanarak bireyleri beşeri sermaye taşıyıcıları olarak görmesi sebebiyle aktif iş gücü piyasası politikaları, gençlere yönelik eğitim ve öğretime yatırım yapması için devletlere yeni bir rol de biçmektedir.

Gençlik politikası, gençleri ve diğer grupları etkileyen sosyal, kültürel ve politik tüm konuları kapsayarak, gençlerin yaşam koşullarını iyileştirmek ve katılımlarını sağlamak amacını taşır⁴. Bu kapsamlı ve sektörler arası amaç çerçevesinde, çalışanların ve işsizlerin, iş gücünün değişen piyasa koşullarına ve işveren ihtiyaçlarına uyumunun geliştirilmesi gerekmektedir. Dolayısıyla gençlik politikasının bir boyutu istihdam edilebilirlikle ilişkilidir.

¹ Göksel, A., Şenyuva, Ö., Güngen, S.B. (2016). Redefining and Tackling (Youth) Unemployment in the Arab Mediterranean Context. SAHWA Policy Paper, June 2016.

² Roberts, I., Springer, B. (2001) “EU social policy and employment policy at the end of the twentieth century”, in: I. Roberts and B. Springer Social Policy in the European Union: Between Harmonization and National Autonomy, Lynne Reinner Publishers: Boulder, London, s. 50. Akt. Göksel ve ark.

³ Tidow, S. (2003) “The emergence of European Employment Policy as a transnational policy arena” in: H. W. Overbeek (ed.) The Political Economy of European Employment: European Integration and the Transnationalization of the (Un)Employment Question, Routledge: London, s. 93.

⁴ Avrupa Gençlik Forumu (1998). “Resolution on European Youth Policy”, Adopted by the Executive Committee, 3–5 Nisan, Vilnius, Lithuania. s 1.

1980’lerden bu yana, özellikle de internet çağının gelişimi ve refah devletinden neoliberal düzene geçişle birlikte istihdamın ve işverenlerin beceri beklentilerinin bir ölçüde biçim değiştirdiği söylenebilir. Beceri uyumsuzluğu (“*skills mismatch*”) olarak adlandırılabilir bu durum, son dönemde AB politika gündemine de yansımış olup, eğitim ve destek sistemlerinde de birtakım değişikliklere gidilmesi gerektiği fikrinin AB politika yapıcılar tarafından benimsenmesini sağlamıştır. Bu olguya ilişkin olarak O’Reilly ve arkadaşları “işçi uyumsuzluğu” terimini kullanmış ve olguyu bireyin eğitim veya beceri düzeyinin, firmanın verimlilik şartlarıyla bir miktar uyumsuzluk göstermesi, yani iş gücü arzıyla iş gücü talebinde bir dengesizlik olması olarak tanımlamışlardır⁵.

Beceri uyumsuzluğu hem AB hem Türkiye için beşeri sermayenin verimli ve etkin kullanımı açısından önemli bir zorluk olarak gündeme yansımaktadır. Beceri uyumsuzluğu işletmelerin verimlilik ve üretkenliğinden gençliğin mevcut ve ileriye dönük refahına kadar toplumun her tabakasını etkilemektedir⁶. Bu bağlamda, bireyin bir işe girmek ve mevcut işi sürdürmek ve bu işten ayrılırlarsa yeni bir iş bulmalarını kolaylaştırmak için, akademik ve işe özgü/teknik bilgi ve becerilerin dışında, ince beceriler (“*soft skills*”) olarak tabir edilen, anahtar yeterlilikler ve geçişken becerilere de ihtiyacı vardır. Beceri uyumsuzluğu, yalnızca teknolojik gelişmeler sonucu işverenlerin değişen ihtiyaçlarının iş gücünün teknik bilgi, beceri ve yeterliliklerine yansımamasını ifade etmemekte, bu tezin odaklandığı ince becerilerin yetersizliğini de kapsamaktadır.

Uluslararası hareketlilik gerçekleştirmiş olan ve/veya yaygın öğrenme yöntemlerinin kullanıldığı öğrenme deneyimi yaşamış gençler, çok uluslu şirketler ve kültürel çeşitliliğe sahip çalışma ortamlarının artışıyla, bu tür çalışma ortamlarında iş bulma açısından avantaj elde edebilmektedir. Gençlik hareketliliklerinde kullanılan yaygın ve sargın öğrenme faaliyetleri ile katılımcı gençlere kazandırılması amaçlanan beceri ve yeterlilikler, kişilerin çalışma hayatında gereken çeşitli işler ve görevleri yerine getirme noktasındaki algılanan yetersizliklerini azaltmaya yardımcı olan önemli

⁵ O’Reilly, J., Eichhorst, W., Gábor, A., Hadjivassiliou, K., Lain, D., Leschke, J., ... & Russell, H. (2015). Five characteristics of youth unemployment in Europe: Flexibility, education, migration, family legacies, and EU policy. *Sage Open*, 5(1), 2158244015574962. s.4.

⁶ Tirapani, A. N. (2012). Youth attitudes to the job market: overcoming the skills mismatch. s.8.

bir araçtır. Gençlik hareketliliklerinin içerisinde yer aldığı güncel eğitim ve gençlik hibe programı olan ve 2014-2020 yıllarını kapsayan Erasmus+ Programı da bireylerin beceri ve yeterliliklerini artırmayı amaçlayan ve istihdam edilebilirliği öncelikleri arasına koyan bir program olarak yapılandırılmıştır. 2010-2014 yılları arasında Eğitim, Kültür, Çok Dillilik ve Gençlik Avrupa Komisyonu olarak görev yapmış olan Androulla Vassiliou, 22 Nisan 2013 tarihinde Avrupa Parlamentosu İstihdam ve Sosyal İşler Komitesi'nde Erasmus for All (Erasmus+) Programı'na ilişkin olarak yaptığı konuşmada şunları ifade etmiştir⁷:

“Karşı karşıya olduğumuz en ivedi sorun, eğitim ve öğretim sistemlerimizin insanları hem okuma yazma gibi temel becerilerle, hem de katılım, kültürel farkındalık ve ifade etme, medya okuryazarlığı, dijital yeterlilikler ve bilgi iletişim teknolojileri yeterlilikleri, girişimci tavır veya yabancı dil yeterliği gibi geçişken becerilerle donatma noktasında yetersiz kalmasıdır. ...Erasmus for All, AB'nin, Avrupa'nın eğitim ve öğretim reformuna siyasal ve finansal olarak katkıda bulunma yoludur. Gençlerin istihdam edilebilirliğini artırmaya yardımcı olabileceğinden Erasmus for All aynı zamanda, gençlik işsizliğine karşı stratejimizin bir parçasıdır.”

Vassiliou'nun önemle vurguladığı istihdam edilebilirlik konusu, Erasmus+ Program Rehberi'nde de öncelikler arasındadır⁸.

Gençlik hareketliliği sonucunda gençlerin özgüvenlerinin artması ve sosyal yeterliliklerinin gelişmesi, kültürlerarası yeterlilikler kazanmaları, yabancı dil becerilerinin gelişmesi ve kişisel gelişimlerine katkı sağlanması gençlik ve yaygın öğrenme alanlarında uluslararası veya farklı ülkeler özelinde yapılmış birtakım araştırmaların sonucunda ortaya konmuştur. Ayrıca, ince becerilerin işe alım sürecinde işverenler tarafından beklendiği ve önemsendiği, hangi becerilerin ne kadar önemsendiği de dâhil olmak üzere, literatürde çeşitli ülkelerde yapılmış, bu tezde de bahsi geçecek olan benzer araştırmalar sonucunda gösterilmiştir.

Bu tez, Gençlik projelerine katılmış olan gençlerin ve gençlik çalışanlarının, yaşadıkları yaygın öğrenme deneyimi ve proje uygulamaları süresince içinde bulundukları kültürel ve dilsel çeşitliliğe sahip ortam sayesinde, istihdam edilebilirlikle ilişkilendirilen bilgi, beceri ve tavırlarında bir ölçüde gelişim görüleceğini ve bu bilgi, beceri ve tavır kazanımının iş gücü piyasası ihtiyaçlarıyla

⁷ http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-12-904_en.htm. Erişim tarihi: Eylül 2017

⁸ https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/sites/erasmusplus/files/library/c-2017-705_en.pdf Erişim tarihi: Eylül 2017

ilgililik gösterdiğini savunmaktadır. Bu tez kapsamında, RAY-MON⁹ Türkiye araştırması çerçevesinde Ekim-Kasım 2015 ve Mayıs 2016 tarihlerinde yürütölmüş iki anketten elde edilmiş olan veri kullanılmıştır. Anketler faaliyet bitiş tarihi 2015 olan katılımcı ve proje liderleri tarafından cevaplanmıştır. Örnekleme, projeye katıldıkları sırada Türkiye’de ikamet etmekte olan kişilerden oluşturulmuştur. Bu analizler, 2014 yılı boyunca RAY Network araştırmaları kapsamında Gençlik alanında Avrupa Gönüllü Hizmeti, Gençlik Değişimleri, Eğitim ve Ağ Kurma projeleri ve Gençler ve Karar Alıcılar Arasında Gençlik Alanında Toplantılar projelerine katılmış olan gençler ve proje liderleriyle yapılmış olan odak grup ve mülakatlardan elde edilen alıntılarla da desteklenmiştir.

⁹ Bkz. bölüm 4.2 RAY Network Kapsamında Yürütölmekte Olan Araştırmalar

BİRİNCİ BÖLÜM

İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİK VE YAYGIN ÖĞRENME

İstihdam edilebilirlik, bireylerin çalışma hayatına katılmasını, istihdamda kalmasını ve kariyerleri boyunca ilerlemelerini sağlayan etmenlerle¹⁰ açıklanan bir kavramdır. Bu bağlamda, birey açısından, bu bölümde detaylandırılacak olan söz konusu etmenlerin güçlenmesi, bireyin istihdam edilebilirliğinin artması anlamına gelir. İşgücü piyasasındaki tüm bireylerin, bu tez özelinde ise gençlerin, istihdam edilebilirliğinin artması, gençlerin hem farklı organizasyonlar arasında hem de organizasyon içerisinde farklı görev ve sorumluluklar alarak işlerini genişletmelerine ve zenginleştirmelerine olanak sağladığı gibi, kariyer seçeneklerini de artıracaktır. Gençlerin istihdam edilebilirliğinin artması, bir yaygın öğrenme çıktısı olan yeterlilik gelişimi ile büyük ölçüde ilişkilidir. Bu bölümde istihdam edilebilirlik, gençlik çalışmasıyla, onun odağında bulunan yaygın öğrenmeyle ve sonucunda elde edilen bilgi, beceri ve tavır gelişimiyle ilişkilendirilerek ele alınacaktır.

1.1. Yeterlilikler: Bilgi, Beceri, Tavır ve Diğerleri

Günümüzde yeterlilik sözcüğü hem insan kaynakları yönetiminde, hem de AB eğitim ve gençlik projeleri jargonu içerisinde yaygın olarak kullanılmaktadır. Ancak, literatürde, yeterlilik kavramının geniş kapsamda kabul edilmiş bir tanımı olmadığını söylemek mümkündür. Milkovich ve Newman, yeterlilik kavramının, benlik algısı, karakter, güdüler gibi belirsiz fikirlerden, işle ilgili davranış tanımlarına doğru evrimleştiğini belirtmiştir¹¹. Savanevičienė ve arkadaşları için yeterlilik, bireyin belli bir çalışma ortamında etkin biçimde çalışabilmesi için gerekli olan bilgi, yetenek, beceri ve tavırların bütünüdür. Bu kapsamda bireyin çalışma çıktıları ve nihai olarak işindeki başarısının, bilgi ve becerilerine, başka bir deyişle yeterliliklerine bağlı olduğu söylenebilir¹². Nitekim Avrupa Komisyonu da, 2016 yılında yayınlanan Avrupa için Yeni Beceriler Gündemi (“*A New Skills Agenda for Europe*”) adlı

¹⁰ Council of the European Union. (2012). Council conclusions on the employability of graduates from education and training. Brussels.

¹¹ Milkovich, G. T., and Newman, J. M. (2005). Compensation. New York: McGraw-Hill Irwin 2005.

¹² Savanevičienė, A., Stukaitė, D., & Šilingienė, V. (2008). Development of strategic individual competences. Engineering economics, 58(3).

tebliğde, becerileri “istihdam edilebilirliğe ve refaha giden yol” olarak tanımlamıştır¹³. Komisyon bu bağlamda becerileri, “genel anlamda bireylerin bilgileri, anlayışları ve yapabildikleri” olarak kabul ederek, aslında beceri sözcüğüne yeterlilik kavramından apayrı bir anlam yüklemekten açıklamıştır. Tett ve arkadaşları, yeterlilikleri, bireyin kişisel özelliklerine dayanan çalışma davranışları olarak tanımlamışlardır¹⁴. Bu bağlamda, üç yönetim danışmanlığı firmasıyla yaptıkları araştırma sonucu, yeterlilikleri beş grupta kavramsallaştırmışlardır. Bunlar:

- Nitelikler: yaratıcılık, kendini tanıma, tarafsızlık, vb.
- Bilgiler: teknik bilgi, prosedürel bilgi, işletme bilgisi, vb.
- Beceriler: sunum yapma, koçluk/rehberlik yapma, vb.
- Yetenekler: politik kavrayış, sonuç odaklılık, stratejik çeviklik, vb.
- Davranışlar: başkalarını yönlendirme, dinleme, vb.

Uluslararası gençlik çalışmalarında görev alan eğitmenler için ortaya konan Avrupa Eğitim Stratejisi Yeterlilik Modeli’nde yeterlilikler, bilgi, beceri, tavır ve değerlerden oluşan bir sistem olarak kavramsallaştırılmıştır¹⁵. Modelde her bir yeterlilik alanı: bilgi, yani düşünme biçimleri; beceri, yani yapma yolları; ve tavırlar, yani duygu ve ifade etme yöntemleri olarak tanımlanmıştır.

2014 yılında yayınlanan ve gençlerin istihdam edilebilirliğinin yaygın öğrenme yoluyla artırılmasına dönük tespit ve öneriler içeren Avrupa Komisyonu Gençlik Uzman Grup Raporu’nda yeterlilikler aşağıdaki tablo ile açıklanıp örneklendirilmiştir¹⁶:

¹³ Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic And Social Committee and the Committee of the Regions. A New Skills Agenda For Europe Working together to strengthen human capital, employability and competitiveness. (COM/2016/0381 final). s:2.

¹⁴ Tett, R. P., Guterman, H. A., Bleier, A., & Murphy, P. J. (2000). Development and content validation of a "hyperdimensional" taxonomy of managerial competence. *Human performance*, 13(3), 205-251.

¹⁵ SALTO-YOUTH ve Jugend für Europa (2012) European Training Strategy: Set of competences for trainers. Çevrimiçi versiyon: https://www.salto-youth.net/downloads/4-17-3043/Basic%20document%20-%20ETS_set_of_trainer_competences_low%20resolution.pdf, Erişim tarihi: Ekim 2017

¹⁶ Bamber, J. (2014). Developing the creative and innovative potential of young people through non-formal learning in ways that are relevant to employability. European Commission Youth: Expert Group Report. s:24

Tablo 1. Avrupa Komisyonu Gençlik Uzman Grup Raporu kapsamında yeterliliklerin unsurları ve içeriği

Odak	İçerik	Yöntem
Bilgiler	Özgeçmiş yazma gibi konularda bilgi, tavsiye ve yönlendirme verilmesini içerir.	Çalıştaylar, yuvarlak masa toplantıları, seminerler, broşürler.
Beceriler	İş görüşmelerinde faydalı olabilecek iletişim biçimleri veya iş ararken faydalı olabilecek bilgi iletişim teknolojileri kullanımı gibi farklı davranışları hayata geçirmeyi içerir.	Eğitimler ve çalıştaylar.
Tavırlar ve Değerler	Gençler için ilham verici ortamlar yaratarak gençleri motive etme, bakış açılarını değiştirme, işveren penceresinden bakabilme veya daha girişimci biçimde düşünmelerini sağlayabilme yoluyla eski veya verimsiz düşünme biçimlerinin değiştirilmesini içerir.	Simülasyonlar, rol yapma aktiviteleri, oyunlar ve çalıştaylar.

Bu tez kapsamında da yeterlilikler, Avrupa Eğitim Stratejisi Yeterlilik Modeli ile sözü geçen Avrupa Komisyonu raporuyla benzer şekilde, bilgi, beceri ve tavırlar bütünü olarak ve “baş, el, kalp” anlayışıyla ele alınmıştır¹⁷. Buna göre, edinilen bilgiler, yeterliliklerin bilişsel boyutunu oluşturur. Bu anlamda bilgi “baş” metaforuyla da ifade edilmiştir. Kazanılan beceriler, edinimin birey tarafından özümsemesi dönük kısmını oluşturur. Bu kısım, “kalp” metaforuyla anlatılmıştır. Kazanımlar uygulamaya dönüşmesi ve geleceğe dönük yansımaları sebep olabilmesi ise “el” metaforuyla ifade edilmiştir. Bu da tavırlar boyutunu ifade eder.

¹⁷ Bkz. Singleton, J. (2010). Head, heart and hands model for transformative learning: Place as context for changing sustainability values. *Education*, 2010.

Bu tezde, bilgi, beceri ve tavır gelişimlerinin tamamı yeterlilik gelişimi olarak aynı minvalde dikkate alınmıştır. Nitekim, aslında gerek AB politika belgeleri içerisinde gerekse akademik literatürde, özellikle beceri ve yeterlilik sözcüklerinin ara ara birbirlerinin yerine kullanıldıklarını ve ikisine apayrı anlamlar atfedilmediğini söylemek mümkündür.

1.2. Youthpass ve Yeterlilikler Çerçevesi

Gençler ve gençlik çalışanları, katıldıkları gençlik projeleriyle önemli bir yaygın öğrenme deneyimi elde etmektedirler. 2007 yılında Alman Gençlik Ulusal Ajansı bünyesindeki SALTO Eğitim ve İşbirliği Kaynak Merkezi tarafından geliştirilen ve Avrupa Komisyonu tarafından uygulamaya konan Youthpass, bu deneyimin daha iyi anlaşılmasına ve deneyimin somut bir belge formunda ortaya konarak tanınmasına olanak sağlayan bir araçtır. Gençlik projelerine katılım sonucu edinilen öğrenme deneyimlerinin anlaşılması ve tanınması için katılımcının yeterlilik gelişiminin değerlendirilmesi önem arz etmektedir. Bu değerlendirmenin katılımcının kendisi tarafından yapıyor olması (“*self-assessment*”), Youthpass’i alışlageldik sertifikasyon sistemlerinden ayırmaktadır. Youthpass bu değerlendirmenin proje sürecinin bir parçası haline getirilmesi gerektiği fikrine dayanmaktadır¹⁸. Ayrıca, gençlerin kendi yeterliliklerine dönük farkındalıklarını artırarak ve geliştirdikleri yeterlilikleri tanımlamalarına ve belgelendirmelerine yardımcı olarak istihdam edilebilirliklerini artırmalarına da katkıda bulunur¹⁹. Youthpass’ın kullanımının yaygınlaştırılması ve bir şeffaflık aracı olarak ana akımlaştırılması gerekliliği AB politika düzeyinde de desteklenmektedir²⁰.

Youthpass’ın amaçları aşağıdaki gibi özetlenebilir:

- Kişisel yaygın öğrenme sürecine ilişkin derin düşünme (“yansıtma”)
- Gençlik çalışmalarının toplumsal tanınırlığı
- Gençlerin ve gençlik çalışanlarının istihdam edilebilirliği

¹⁸ Enn, U., & Lopez, M. A. G. (2010). Working on work: combating youth unemployment. SALTO Inclusion. s.79.

¹⁹ <https://www.youthpass.eu/tr/about-youthpass/about/> Erişim tarihi: Ekim 2017

²⁰ Bkz. Council Recommendation of 20 December 2012 On The Validation Of Non-Formal And Informal Learning (2012/C 398/01).

Bkz. Council conclusions on enhancing cross-sectorial policy cooperation to effectively address socio-economic challenges facing young people (2015).

Elbette, Youthpass'ın tek başına bir kâğıt parçası olarak gençlerin istihdam edilebilirliğini destekleyeceğini düşünmek yanlış olur. Ancak nitelikli, bilinçli ve tüm proje sürecine entegre olarak kullanıldığında, gençlerin yeterliliklerini desteklemede, yeterliliğin ve öğrenme deneyimlerinin gençler açısından gurur duyulacak bir unsur haline gelmesinde ve bunların iş başvurusu veya çalışma şartlarına ilişkin tartışmalar gibi çeşitli ortamlarda ortaya konmasında çok güçlü bir araç haline gelebilir²¹. Youthpass'ın ana fikrini oluşturan, gençlerin kendi öğrenmeleri konusunda “derin düşünmeleri” süreci için, gençlerin ihtiyaçları, ilgi alanları ve yeteneklerine göre çok çeşitli yöntemler kullanılabilir. Youthpass formatı içerisinde yer alan bölümler:

- Projenin açıklaması (amaçlar, yer, süre, ana faaliyetler) ve eylem türü
- Katılımcı bilgileri
- Öğrenme çıktılarının öz değerlendirme formatında sekiz anahtar yeterlilik bazında açıklamaları

Youthpass çerçevesinde gençlik sektörü için ele alınan yeterlilikler, Hayat Boyu Öğrenme Anahtar Yeterlilikleri'ni²² temel alarak sekiz başlıkta ortaya konmuştur.²³ Bunlar:

1. Anadilde iletişim
2. Yabancı dillerde iletişim
3. Matematik yeterliliği ve temel fen ve teknoloji yeterlilikleri
4. Dijital yeterlilik
5. Öğrenmeyi öğrenme
6. Sosyal yeterlilik ve vatandaşlık yeterlilikleri
7. İnisiyatif alma ve girişimcilik
8. Kültürel farkındalık ve ifade etme

Gençlik projeleri sonucunda edinilmesi öngörülen bu yeterlilikler, literatürdeki istihdam edilebilirlik yeterlilikleri ile büyük ölçüde örtüşmektedir.

²¹ Enn, U., & Lopez, M. A. G. (2010). Working on work: combating youth unemployment. SALTO Inclusion. s.80

²²bkz. Recommendation of the European Parliament and of the Council of 18 December 2006 on key competences for lifelong learning.

²³Türkiye Ulusal Ajansı. (2012). Youthpass Kılavuzu. *AB Eğitim ve Gençlik Programları Merkezi Başkanlığı, Ankara.*

1.3. İstihdam Edilebilirlik Nedir?

Küreselleşme, iş yaşamı ve emek piyasası bağlamında farklı kültürlerden insanların bir arada çalışması gerekliliği, kültürel çeşitlilik ve dil çeşitliliğinin arttığı iş ortamları, istihdam edilebilirlik ve istihdam edilebilirlik becerileri konularını popüler hale getirmiştir. 1990'lara kadar istihdam edilebilirlik, işverenin işe alım için talep ettiği teknik bilgi ve becerilere sahip olmak olarak anlaşılırken, yaklaşık son 20 yıl içinde istihdam edilebilirlik tanımları, işverenlerin talebine göre belirlenen teknik ve özel becerilerden, "ince" ("soft") geçişken becerileri ve kişi merkezli özellikleri de içeren yeterliliklerle birlikte geliştirilmiş teknik ve özel bilgileri ifade eden daha bütünsel bir "vasıflar" görüşüne doğru kaymıştır²⁴. Sosyopolitik anlamda da bu değişim, refah devletinin "yüksek iş güvencesi" ve "ömür boyu istihdam" anlayışının yerini "ömür boyu istihdam edilebilirlik" anlayışının alması, hatta istihdam edilebilirliğin ömür boyu iş güvencesinin yeni biçimi olması şeklinde yorumlanabilir²⁵. Günümüzde istihdam edilebilir olmak tüm gençler için bir gereklilik haline gelmiştir.

Güncel akademik literatürde istihdam edilebilirliği kavramsallaştıran çalışmalar ortak paydada istihdam edilebilirliğin bir edinimler bütünü olduğunu savunmaktadır. Bunun yanı sıra, bireyin istihdam edilebilirliğinin, bağlamdan bağımsız düşünölemeyeceği görüşü hâkimdir. Hillage ve Pollard'a göre istihdam edilebilirlik basit manada tatmin edici bir iş sahibi olma ve devam ettirme yetkinliğine sahip olmak anlamına gelir; daha kapsamlı olarak ise, sürdürülebilir istihdam yoluyla potansiyelini gerçekleştirmek amacıyla, iş gücü piyasası içinde kendine yeterek hareket edebilme yeteneğidir. Birey açısından, istihdam edilebilirlik sahip olunan bilgi, beceri ve tavırlar, bunların nasıl kullanıldığı ve işverene nasıl sunulduğu ve içinde bulunulan bağlama (örneğin: kişisel koşullar ve iş gücü piyasası ortamı) bağlıdır.²⁶ Knight ve York'a göre ise istihdam edilebilirlik, bireylerin işe girmesini ve

²⁴ Cole, D., & Tibby, M. (2013). Defining and developing your approach to employability: A framework for higher education institutions. Heslington: The Higher Education Academy. s. 9.

²⁵ Forrier, A., & Sels, L. (2003). The concept employability: A complex mosaic. International journal of human resources development and management, 3(2), s.103.

²⁶ Hillage, J., & Pollard, E. (1998). Employability: developing a framework for policy analysis. London: DfEE. s.1.

seçtikleri meslekte başarılı olmalarını sağlayarak kendilerine, iş gücüne, halka ve ekonomiye fayda getiren beceri, kavrayış ve kişisel özellikler gibi bir dizi edinimdir.²⁷

Thijssen, tanımların katmanlandırılması gerektiğini savunmuş ve istihdam edilebilirliği üç sınıfta kavramsallaştırmıştır: bir öz tanım, daha geniş bir tanım ve kapsayıcı bir tanım²⁸. Öz tanımda istihdam edilebilirlik, işi yerine getirecek kişisel yetenek olarak tanımlanmaktadır. Bu bağlamda istihdam edilebilirlik, ‘verilen bir iş gücü piyasasında çeşitli işlevleri yerine getirecek bireysel kabiliyet’ tir. Bu, çalışanların çeşitli görevleri ve işlevleri düzgün bir biçimde yerine getirme yeteneği olarak da açıklanabilir.

Daha geniş tanım, sadece gerçek, yani birey odaklı istihdam edilebilirliği değil, bireyin bilinen istihdam edilebilirliği geliştirme ve kullanma kapasitelerini de kapsamaktadır. Yani, öz tanıma ek olarak, istihdam edilebilirliği kullanma ve geliştirme istekliliğini de göz önünde bulundurmıştır. Thijssen’in geniş tanımında istihdam edilebilirlik, ‘iş gücü piyasasının belirli bir segmentindeki ileriye yönelik konumlandırmayı etkileyen bütün bireysel faktörler’ olarak tanımlanmaktadır. Bu bağlamda, bireylerin çalışmaya yönelik tavırları, ücretlere ilişkin beklentileri, vb. özelliklerden söz edilebilir.

Thijssen’in kapsayıcı tanımı ise istihdam edilebilirliğin etkin kullanımını sağlayan veya bireyin istihdam edilebilir olmasını engelleyen bağlama bağlı faktörleri içermektedir. İşverenler tarafından sağlanan eğitim fırsatları gibi istihdam edilebilirliğinin artmasına yardımcı olan bağlama bağlı faktörler ile iş gücü piyasasının ekonomik durumu veya belirli grupların iş gücü piyasasındaki ayrımcılığa maruz kalması gibi bireylerin iş gücü piyasasında kendi istihdam edilebilirliklerini gerçekten kullanabilip kullanamayacaklarını belirleyen faktörler bu tanımın içindedir. Thijssen’in kapsayıcı tanımı istihdam edilebilirliği ‘belirli bir iş gücü piyasasında ileriye dönük iş gücü piyasası konumunu etkileyecek bütün bireyler ve bağlama bağlı faktörler’ olarak ortaya koymuştur.

²⁷ Knight, P., & Yorke, M. (2003). Assessment, learning and employability. McGraw-Hill Education (UK). s.5.

²⁸ Thijssen, J. (2000) ‘Employability in het brandpunt. Aanzet tot verheldering van een diffuus fenomeen’, Tijdschrift HRM, Vol. 1, s.7–34, Akt. Forrier, A., & Sels, L. (2003), s.106.

Avrupa’da eğitim ve gençlik alanındaki kurumların istihdam edilebilirlik kavramsallaştırmalarına bakıldığında, Avrupa Birliği Konseyi’nin tanımıyla istihdam edilebilirlik, bireylerin istihdama doğru ilerlemesini veya istihdama katılmasını, istihdamda kalmasını ve kariyerleri boyunca ilerlemelerini sağlayan etkenlerin birleşimi olarak tanımlanan karmaşık bir kavramdır. Bu bakış açısına göre istihdam edilebilirlik, yalnız bireyin özellik, beceri, motivasyon ve tavırlarını değil, eğitim ve öğretim politikasının kapsamının dışına çıkan, iş gücü piyasası düzenlemeleri, demografi, ekonominin yapısı ve genel ekonomik durum gibi dışsal faktörleri de içerir²⁹. CEDEFOP tarafından 2008’de ortaya konan Avrupa Eğitim ve Gençlik Politikaları Terminolojisi Kitabı’nda yer verilen tanıma göre istihdam edilebilirlik, “bireylerin istihdama doğru ilerlemelerini ya da işe girmelerini, istihdamda kalmalarını ve kariyerleri boyunca ilerlemelerini sağlayan faktörlerin kombinasyonudur.”³⁰ Bu anlamda, Avrupa eğitim ve gençlik alanındaki kurumların da istihdam edilebilirliği kavramsallaştırma biçiminin, akademik literatürdeki tanımlamalarla paralel olarak, dışsal faktörleri göz ardı etmediği söylenebilir.

Bu tez kapsamında da, istihdam edilebilirliğin yalnızca bireyin bilgi, beceri, tavır, istekliliği, vb. ile tanımlanabilecek bir kavram olmadığı, bireylerin içinde bulunduğu ekonomik konjonktür, siyasi konjonktür, iş gücü piyasası koşulları, bireyin iş gücü piyasasında ayrımcılığa maruz kalmasına sebep olabilecek dezavantajlılık durumu, bireyin istekliliği vb. faktörlerin de bireyin istihdam edilebilirliğine dâhil olduğu kabul edilmekle beraber, tezin veri analizi kısmında yalnızca gençlerin istihdam edilebilirlik becerilerini kazanımı boyutu ele alınarak, bağlam faktörü göz ardı edilmiştir.

1.4. İstihdam Edilebilirlik Becerileri ve İnce Beceriler

Avrupa Gençlik Forumu’na göre ince beceriler (“*soft skills*”) istihdam edilebilirliği artıran kişisel özellikler ve yeteneklerle bağlantılıdır. Avrupa Gençlik Forumu ince beceriler ve yeterlilikleri, “örgün eğitimde geliştirilenlerin dışında” ve “kişilerarası yeterlilik, takım çalışması yeterliliği, organizasyonel yeterlilik, çatışma

²⁹ Avrupa Birliği Konseyi. (2012). Council conclusions on the employability of graduates from education and training. Brussels.

³⁰ CEDEFOP. (2008). Terminology of European Education and Training Policy. Luxembourg: Publications Office. s.70.

çözme, planlama, özgüven, disiplin gibi çok geniş bir alana yayılmış yeterlilikler” olarak tanımlamıştır³¹. 1993’te Cotton, istihdam edilebilirlik becerilerini, çalışanları işverenlerin gözünde değerli kılan ve işle ilgili teknik yeterliliklerin dışında kalmakla birlikte yapılan işin kalitesini yükselten nitelikler olarak tanımlayarak³², teknik yeterlilikleri istihdam edilebilirlik becerilerinin dışında tutmuş ve aslında istihdam edilebilirlik becerileri kavramını doğrudan ince beceriler kavramıyla eş tutmuştur. Uluslararası Çalışma Konferansı’nın iyileştirilmiş üretkenlik, istihdamda büyüme ve kalkınma konulu raporunda istihdam edilebilirliğin birkaç faktörün sonucunda oluştuğu belirtilmiştir. Bunlar çekirdek beceriler (“core skills”), eğitime erişim, eğitim/mesleki eğitim olanaklarının ulaşılabilirliği, motivasyon, sürekli öğrenme fırsatlarından yararlanmak için yeterlilik ve destek, kazanılan becerilerin tanınması olarak sıralanmıştır. Rapora göre çalışanların düzgün bir iş sahibi olabilmeleri ve değişimi yönetebilmeleri açısından, işletmelerin ise yeni teknolojileri kullanabilmeleri ve yeni pazarlara girebilmeleri açısından bu faktörler hayati önem taşır³³.

Uluslararası Çalışma Örgütü istihdam edilebilirlik becerilerini şöyle tanımlamıştır:

*“... bir çalışanın bir işe sahip olabilme ve sürdürebilme, işinde ilerleyebilme ve değişimle başa çıkabilme, işten çıkarılırsa veya isterse yeni bir iş bulabilme ve yaşam döngüsünün çeşitli dönemlerinde iş gücü piyasasına kolaylıkla girebilme gücünü geliştiren beceri, bilgi ve yeterliliklerdir. Bireyler en çok, geniş tabanlı bir eğitim öğretime, takım çalışması, problem çözme, bilgi iletişim teknolojileri, iletişim ve dil becerileri gibi temel ve menkul üst düzey becerilere sahip olduklarında istihdam edilebilir durumda olurlar. Bu beceri bileşimi bireylerin iş dünyasındaki değişimlere uyum sağlamalarına olanak verir.”*³⁴

Brewer’a göre çekirdek istihdam edilebilirlik becerileri, okuma-yazma gibi temel eğitimde edinilen becerileri, hemşirelik, muhasebe, teknoloji kullanılan işler gibi özel işlerin gerçekleştirilmesini sağlayan teknik becerileri ve dürüstlük, güvenilirlik,

³¹ Avrupa Gençlik Forumu. (2005) Policy paper on Recognition of nonformal education: confirming the real competences of young people in the knowledge society. COMEM 0716-05. s.2

³² Cotton, K. (1993). Developing employability skills. Northwest Regional Educational Laboratory: School Improvement Research Series, VIII. Research Close-Up #15. Portland, OR: NWREL. s.3.

³³ Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), (2008). Resolution on skills for improved productivity, employment growth and development. 97th Session the International Labour Conference, 2008. S:25.

³⁴ Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), (2005). The New ILO Recommendation 195 Human Resources Development: education, training and lifelong learning. S:34.

dakiklik, işe devam etme ve sadakat gibi profesyonel/kişisel özellikleri geliştirir ve güçlendirir³⁵. Brewer, iş dünyası için gerekli becerileri dört ana grupta toplamıştır:

1. Temel beceriler: okuryazarlık ve matematiksel beceri gibi en basit

düzeydeki temel becerilerdir. Bu beceriler, günlük ihtiyaçları karşılayacak kadar ücret ödeyebilen bir iş bulmak için gereklidir. Bu beceriler aynı zamanda, eğitim ve öğretime devam edebilmek ve iyi bir işe sahip olma şansını artıracak geçişken, teknik veya mesleki beceriler edinebilmek için bir önkoşuldur.

2. Mesleki veya teknik beceriler: belli iş veya görevleri yerine getirebilmek için gerekli özelleştirilmiş beceri, bilgi ve iş bilirliliklerdir.

3. Profesyonel/kişisel beceriler: Çalışma alışkanlıklarına etki eden dürüstlük, doğruluk, iş etiği gibi bireysel niteliklerdir.

4. Çekirdek çalışma becerileri: öğrenme ve uyum sağlama yeteneği; yeterli düzeyde okuma, yazma ve hesaplama; etkili dinleme ve iletişim kurma; yaratıcı düşünme; bağımsız olarak problem çözme; işte kendi kendini idare edebilme; çalışma arkadaşlarıyla etkileşim; gruplar veya takımlar hâlinde çalışabilme; temel teknoloji kullanımı; etkili liderlik yapma ve yönetilme.

Görüldüğü üzere daha güncel istihdam edilebilirlik becerileri tanımlamaları ve sınıflandırmaları, örgün öğretimle elde edilen teknik bilgi, beceri ve tavırları istihdam edilebilirlik becerilerinin dışına atmamıştır. Ancak gençlik çalışması bağlamında istihdam edilebilirlik açısından ele alınan öğrenme çıktıları, elbette teknik beceri ve yeterliliklere yer vermemektedir.

2006 yılında Hayat Boyu Öğrenme Anahtar Yeterlilikler Referans Çerçevesi'nde ise hayat boyu öğrenme kapsamındaki yeterlilikler tek tek tanımlanmıştır. Bu yeterlilikler aynı zamanda, Gençlik sektörü bağlamında da kabul edilmiş ve Gençlik projelerinin öğrenme çıktılarının tanınma aracı olan Youthpass'in de kapsamı içinde yer almıştır. Hayat boyu Öğrenme Anahtar Yeterlilikler Referans Çerçevesi'nde yeterliliklerin tanımlanması, Avrupa'nın gelişen bilgi temelli

³⁵ Brewer, L. (2013). Enhancing the employability of disadvantaged youth: What? Why? and How? Guide to core work skills. ILO, 13, 1. S:6.

ekonomilere ve küreselleşmeye cevaben attığı bir adım olarak düşünülmektedir³⁶. Çerçeve sekiz anahtar yeterlilik içermektedir. Bunlar³⁷:

1. Öğrenmeyi öğrenme: kendi öğrenme deneyimini organize edebilme ve kendini değerlendirebilme, kendini öğrenme ve zorlukların üstesinden gelme konusunda motive edebilme, vb.
2. Kişilerarası, kültürlerarası, sosyal ve vatandaşlık yeterliliği: yerel, ulusal, bölgesel bağlamda, Avrupa bağlamında ve küresel bağlamda neler olup bittiğini anlayabilme, farklı durumlara uyum sağlayabilme ve çok çeşitli arka planlara sahip insanlarla muhatap olabilme, vb.
3. İnisiyatif alma ve girişimcilik: fikirleri eyleme dönüştürebilme, yaratıcı olma ve projeleri yönetebilme, vb.
4. Kültürel farkındalık ve ifade etme: medya, sanat, müzik konusunda bilgi sahibi olma ve bunları yaratıcı biçimde kullanabilme, yaratıcılığın önemini anlama, vb.
5. Anadilde iletişim: yazılı ve sözlü iletişimde kendini ifade edebilme, dinleme, anlama, okuma yazma ve konuşma becerileri, vb.
6. Yabancı dillerde iletişim: yabancı bir dili veya dilleri anlayabilme ve kendini o dilde ifade edebilme, kültürel çeşitliliğe ve çeşitli kültürlerden insanlarla iletişime karşı merak ve olumlu bir tavır gösterme, vb.
7. Matematik, temel bilim ve teknoloji yeterliliği: günlük hayatta matematiksel düşünebilme, teorik bilgiyi uygulamaya koyabilme, vb.
8. Dijital yeterlilik: bilgisayar ve internetin temel düzeyde kendinden emin ve çözümsel biçimde kullanılabilmesi, vb.

Birleşik Devletler Çalışma Bakanlığı Gerekli Becerileri Kazanma Komisyonu 36 istihdam edilebilirlik becerisini 8 kategori altında sınıflandırarak açıklamıştır. Bu sınıflamada; temel beceriler, düşünme becerileri ve kişisel nitelikler istihdam

³⁶ Recommendation of the European Parliament and the Council of 18 December 2006 on key competencies for lifelong learning. (2006/962/EC).

³⁷ Türkiye Ulusal Ajansı. (2012). Youthpass Kılavuzu. *AB Eğitim ve Gençlik Programları Merkezi Başkanlığı, Ankara.*

edilebilirliğin temelleri başlığı altında üç unsur olarak gösterilmiştir³⁸. Diğer beş kategori ise kaynaklar, kişilerarası ilişkiler, bilgi, sistem ve teknoloji olarak ortaya konmuş ve çalışma yeterlilikleri olarak adlandırılmıştır³⁹. SCANS tarafından 1991 yılında yayınlanan araştırmaya göre, genç insanların yarısından çoğu, okullardan, iyi bir iş bulabilmek ve bulduğu işi koruyabilmek için gerekli bilgi ve becerilerden yoksun olarak ayrılmaktadırlar. İşverenler, giriş düzeyindeki işlere başvuranları istihdam edilebilirlik becerileri açısından oldukça yetersiz bulmakta ve okullardan bu becerilere özel bir önem vermelerini ya da en azından bu becerilerin taşıdığı önemi vurgulamalarını istemektedirler⁴⁰.

Görüldüğü üzere, çalışma yaşamında önemli bir işlevi yerine getiren istihdam edilebilirlik becerileri, değişik araştırmacılar ve kurumlar tarafından farklı biçimlerde betimlenmekte ve tartışılmaktadır. Değişik yaklaşımlara karşın, tanımlanan beceriler üzerinde önemli ölçüde uzlaşma sağlandığı görülmektedir. Listelenen beceriler birbiriyle kısmen farklılık gösterebilirken, bu becerilerin görece benzer oldukları ve alana özgü veya teknik bilgi ve becerilerin ötesine gittikleri açıktır. Leggott ve Stapleford bir dizi ülkede genel istihdam edilebilirlik becerilerinin listelerini gözden geçirmişlerdir ve “işverenlerin gerekliliklerinin uluslararası anlamda açık olarak tutarlı görüldüğünü” ileri sürmektedirler⁴¹. Hatta “Genel olarak, bir ülkede çalışmayı planlayan ulusal öğrenciler için düzenlenen müfredattaki istihdam edilebilirlik girişimleri başka bir ülkede çalışmayı planlayan hem ulusal hem de uluslararası öğrenciler için büyük ölçüde uygun olmaktadır” ifadesiyle de bunu desteklemişlerdir⁴². Bu açıdan, herhangi bir ülke veya bir ülke grubunda istihdam edilebilirlik becerileri konusunda yapılmış olan bir çalışmanın, bir diğer ülke veya bir

³⁸ Birleşik Devletler Çalışma Bakanlığı Gerekli Becerileri Kazanma Komisyonu. (1991). What work requires of schools: a SCANS report for America 2000. Secretary's Commission on Achieving Necessary Skills, US Department of Labor. s. 13.

³⁹ ibid, s. 18.

⁴⁰ Cotton, K. (1993). Developing employability skills. Northwest Regional Educational Laboratory: School Improvement Research Series, VIII. Research Close-Up #15. Portland, OR: NWREL. s.3.

⁴¹ Leggott, D., Stapleford, J. (2007), Internationalization and employability. In Jones, E. and Brown, S. (Eds), (2007), Internationalizing Higher Education (Routledge, London). s.124.

⁴² ibid, s.124.

ülke grubunun durumuyla karşılaştırılabilir olmadığını düşünmenin doğru olmayacağı söylenebilir.

1.5. Öğrenme Türleri: Örgün, Yaygın ve Sargın Öğrenme

Öz yönlendirmeli öğrenme, bağlama bağlı öğrenme, hayat boyu öğrenme, sargın/serbest⁴³ (“*informal*”) öğrenme ve yaygın (“*non-formal*”) öğrenme gibi çoğunlukla gayri resmî olarak nitelendirilebilecek öğrenme türleri, eğitimin temel unsurları ve gençlerin hayatını biçimlendiren unsurlar haline gelmiştir⁴⁴. Gençlik çalışmasını da içinde bulunduran eğitim ve gençlik programlarının öğrenme boyutu, gençlerin kişisel gelişimi için, istihdam edilebilirlik ve dolayısıyla topluma dâhil edilmeleri (sosyal içerme) açısından önemlidir. Gençlik çalışmasının odağındaki öğrenme türü yaygın öğrenmedir. Yaygın öğrenme, hem örgün hem de sargın öğrenme ile bağdaştırılabilecek özellikler taşır. Werquin, örgün, sargın ve yaygın öğrenme arasındaki farkın anlaşılması bağlamında üç anahtar özelliği dikkate almaktadır: “öğrenmenin hedefleri içerip içermediği, isteğe bağlı olup olmadığı ve bir kalifikasyona neden olup olmadığı”⁴⁵.

Literatürdeki yaygın öğrenme tanımlarının birçoğu, örgün öğrenme kavramından ayrıştığı noktalar esas alınarak yapılmıştır. Bu nedenle, öğrenme türlerini incelerken, yaygın öğrenmeyi tanımlamadan önce, örgün öğrenmeyi tanımlayarak başlamakta fayda görülmüştür. Eraut’un geniş örgün öğrenme tanımı içerisinde aşağıdaki özelliklerden herhangi birinin bulunduğu öğrenme durumu örgün öğrenme kapsamında sayılmıştır⁴⁶:

1. Kurallarla belirlenmiş bir öğrenme çerçevesi

⁴³ Söz konusu öğrenme türü, Erasmus+ Programı Gençlik sektörü kapsamında “sargın öğrenme” olarak Türkçeleştirilmiş olup, MEB Hayat Boyu Öğrenme Strateji Belgesi Eylem Planı’nda ise “serbest öğrenme” terimiyle ifade edilmiştir.

Bkz. Türkiye Ulusal Ajansı, Erasmus+ Program Rehberi (20 Ekim 2016 itibariyle geçerli versiyon), AB Eğitim ve Gençlik Programları Merkezi Başkanlığı, Ankara, 2017.

Bkz. Milli Eğitim Bakanlığı, Hayatboyu Öğrenme Stratejisi ve Eylem Planı, Ankara, 2014.

⁴⁴ du Bois-Reymond, M., Plug, W., Stauber, B., Pohl, A., & Walther, A. (2002). How to avoid cooling out? Experiences of young people in their transitions to work across Europe. Tübingen: Institut für Regionale Innovation und Sozialforschung, s.1

⁴⁵ Werquin, P. (2008). Recognition of non-formal and informal learning in OECD countries: A very good idea in jeopardy. Lifelong learning in Europe, 3(2008), 142-149. s.143

⁴⁶ Eraut, M. (2000). Non-formal learning and tacit knowledge in professional work. British journal of educational psychology, 70(1), 113-136, s.114

2. Organize edilmiş bir öğrenme etkinliği veya programı
3. Saptanmış bir öğretmen veya eğitici
4. Öğrenme sonucunda kalifikasyon veya kredi verilmesi
5. Öğrenme çıktılarının harici olarak belirlenmiş olması

Eraut bu geniş tanımı yaparken, örgün öğrenmeye olumsuz bir çağrışım atfetmekten kaçınmış, örgün öğrenme çıktılarının önermesel bilgiyle⁴⁷ sınırlı olmadığını, öte yandan önermesel bilginin pek çok yaygın öğrenme uygulamasında da çıktı olabildiğini belirtmiştir.

Yaygın öğrenme, genellikle eğitim vericiler tarafından önceden planlanmış, esnek, açık ve gönüllülük esasına dayalı, çeşitli operasyonel bağlamlarda geliştirilmiş, eğitimsel ve toplumsal gerçekliğe uygun farklı metodolojiler kullanılan ve çeşitlilikle karakterize edilmiş içerik ve yöntemler içeren bir süreç olarak kabul edilir⁴⁸. Avrupa Konseyi, yaygın öğrenme ve gençlik çalışmasının tanınmasına ilişkin Pathway 2.0 belgesinde yaygın öğrenmeyi, kurumsal bağlamlar dışında (okul dışı) öğrenme olarak tanımlamıştır⁴⁹. Bu tanıma göre yaygın öğrenme çoğunlukla yapılandırılmıştır; öğrenme hedeflerine, belirli bir öğrenme süresine, spesifik öğrenme desteklerine bağlıdır ve istemlidir. Genellikle sonucunda bir sertifika alınmaz, ama sıklıkla alınmaya başladığı görülmektedir. Bu da, bireysel öğrenme çıktısının tanınabilmesi açısından olumludur. Pathway 2.0, yaygın öğrenmeyi gençlik çalışmasının hem ana faaliyeti, hem de ana yeterliliği olarak ifade etmiştir. SALTO-Gençlik ve Jugend for Europa tarafından ortaya konan Avrupa Eğitim Stratejisi: Eğiticiler için Yeterlilik Seti Sözlüğü'nde yaygın öğrenme, kişinin gelişimini, dönüşüm potansiyelini, yaratıcılığını, yeteneklerini, inisiyatifini ve sosyal sorumluluğunu geliştirmesini ve ilgili bilgi, beceri, tavır ve değerleri kazanmasını destekleyen bir öğrenme süreci

⁴⁷ * “önermesel bilgi, önermelerin bilgisidir; doğruluklarla ilgilidir ve içinde yargı taşıyan cümlelerin ‘doğruluklarının tasdiki’ anlamına gelir. H. H. Price, *Belief*, London, 1969, ss. 47-49; Anthony Quinton, ‘Knowledge and Belief’, *Encyclopedia of Philosophy*, ed. by Paul Edwards, vol. IV, New York-London, 1967, s. 347; Bertrand Russell, *Felsefe Meseleleri*, çev. A. Adnan Adıvar, İstanbul, 1944, ss. 75-76., Akt. Ferit USLU, *Bilgi ve İnanç Kavramlarının Analizi, Epistemoloji: Temel Metinler* s 15-20, s.5.

⁴⁸ B. Abrignani, F. Demicheli, S. Jakubowski. (2010). *Tools for Learning in Non Formal Education*. SALTO-YOUTH EUROMED Resource Center. 9/2012 ISSN: 978-2-11-128106-6, s.14.

⁴⁹ Avrupa Konseyi, (2011). *Council of Europe – European Union, Pathways 2.0 towards recognition of non-formal learning/education and of youth work in Europe*, s.4.

olarak açıklanmıştır⁵⁰. Tanım olarak, Konsey ile aynı şekilde, çoğunlukla yapılandırılmış; öğrenme amaçlarına, belirli bir öğrenme süresine, spesifik öğrenme desteklerine bağlı ve istemli olduğu belirtilmiştir. Werquin’e göre buradaki öğrenme hedefleri, bu hedeflerin bir bir anlatıldığı ve bu hedeflere ulaşma sürecinin biçimlendirildiği örgün öğrenmede olanların aksine çok geniştir⁵¹. Dolayısıyla, yaygın öğrenme, gönüllülük esasına dayanması, farklı, açık ve esnek metodolojiler kullanılması, öğrenme hedeflerinin daha geniş olması ve katılımcısını çeşitli değerlendirmelerden geçirerek sonucunda bir kalifikasyona ulaştırmamasıyla örgün öğrenmeden ayrılmaktadır.

Yaygın öğrenmenin kavramsallaştırılması aşamasında değinilmesi gereken bir husus, jargon içerisinde “yaygın eğitim” ve “yaygın öğrenme” kavramlarının uygulamadaki ayrımıdır. Bu tez kapsamında, özellikle “yaygın eğitim” sözünden kaçınılarak, gençlik çalışması bağlamı içerisinde ve gençlik çalışmasının odağında yer alan “yaygın öğrenme” kavramı kullanılmıştır. Yaygın eğitim, özellikle Milli Eğitim Bakanlığı’na bağlı mesleki eğitim merkezleri ile halk eğitim merkezleri ve akşam sanat okulları dâhilinde yapılan, örgün dışı, ancak bir müfredat çerçevesinde gerçekleştirilen, sıklıkla bir sınıf ortamında uygulanan ve bir sertifikasyona bağlı eğitimleri ifade etmektedir. Bu anlamda yaygın eğitimin, gençlik çalışmasının anlayışından farklı olarak, “eğitimin her kesime yaygınlaşmasını” ifade ettiği öne sürülebilirken, gençlik çalışmasının odağındaki yaygın öğrenme kavramının, gençlik faaliyetlerinde kullanılan metodolojileri ifade ettiği düşünülmektedir.

Sargın öğrenme ise, Avrupa Komisyonu tarafından, çalışma, aile hayatı ve boş vakitlerde yapılan faaliyetlerden edinilen, yapılandırılmamış ve genellikle sertifikalandırmayla sonuçlanmayan öğrenme olarak tanımlanmıştır⁵². Bu tür öğrenme, özetle hayatın her alanında, çok çeşitli faaliyetler ve etkileşimler yoluyla edinilebilecek deneyimlerden oluşur. Sonuçları kayıt altına alınmaz, herhangi bir sertifikalandırmaya yol açmaz, öğrenici açısından çoğu durumda istemsiz olarak

⁵⁰ SALTO-YOUTH ve Jugend fur Europa (2012) European Training Strategy: Set of competences for trainers – glossary, s.7

⁵¹ Werquin, P. (2008). Recognition of non-formal and informal learning in OECD countries: A very good idea in jeopardy. Lifelong learning in Europe, 3(2008), 142-149. s. 144

⁵² http://ec.europa.eu/education/lifelonglearningpolicy/informal_en.htm Erişim tarihi: Eylül 2017

gerçekleşir. Katılım zorunluluğu, önceden planlama, öğrenme amaçları veya müfredat gibi birtakım gerekliliklere bağlı değildir. Herhangi bir eğitim ortamı gerektirmemesi ve öğrenme amaçlarının önceden belirlenmemiş olması gibi noktalarla yaygın öğrenmeden ayrılmaktadır. Sargın öğrenme, aile, iş hayatı, okul ve benzeri pek çok yerde deneyimlenir. Gençlik projeleri kapsamında ise, faaliyet aralarında, akşam yemeklerinde, seyahat ve konaklama sırasında, gencin kendi ülkesinden veya farklı ülkelerden diğer katılımcılarla veya eğitmenlerle bir arada bulunan ortamlarda ve sohbetlerde, sargın öğrenme deneyimi yoğun olarak yaşanmaktadır.

Tamir, örgün, yaygın ve sargın öğrenme türlerini, içerik açısından aşağıdaki tablo ile karşılaştırarak özetlemiştir⁵³:

Tablo 2. Tamir'in öğrenme türleri sınıflandırması

Özellik	Örgün	Yaygın	Sargın
Yer	Sınıf, okul	Okul-dışı kurum/kuruluş	Belli bir kuruluş yoktur.
Atmosfer	Baskıcı olabilir	Genellikle destekleyici	Destekleyici
Öğrenme çevresi	Önceden düzenlenmiş	Önceden düzenlenmiş	Düzenlenmemiş
Katılımcılar (sınıf arkadaşları)	Dışarıdan dayatılmış	Dışarıdan dayatılmamış	Dayatılmamış
Katılım	Zorunlu	Gönüllü	Gönüllü
Konu	Yapılandırılmış	Yapılandırılmış	Yapılandırılmamış
Motivasyon	Genellikle dışsal	Genellikle içsel	Çoğunlukla içsel
Yönetim	Öğretmen	Öğretmen/öğrenciler	Öğrenciler
Değerlendirme	Dâhildir ve beklenir	Beklenmez	Yok

⁵³ Tamir, P., (1991). "Factors associated with the relationship between formal, informal, and nonformal science learning." The Journal of Environmental Education 22.2 (1991): 34-42, s.35

Yaygın öğrenmenin özelliklerini detaylandırmak gerekirse, Göksel ve Şenyuva, yaygın öğrenmenin bazı temel özelliklerini insanî ve demokratik değerler, tavır ve davranışlara ilişkin kişisel yeterliliklerin geliştirilmesi ve esas olarak örgün eğitim dışında yapılandırılmış, hedefe yönelik ortamlarda gerçekleştirilmesi olarak sıralamıştır⁵⁴. Belirtilen bu özellikler kapsamında yaygın öğrenmenin, bilgi, beceri, tavırların birleşiminden oluşan yeterlilik kazanımı üzerine yansıtmak (“*reflection*”), deneyimlemek ve genelleştirmek amacıyla yaratıcı, katılımcı ve deneyimsel bir öğrenme ortamı sağlamak için yapılandırılmamış ortamların kullanılmasını ifade ettiğinin altı çizilmiştir. Bu açıdan yaygın öğrenmenin, öğrenmeyi kolaylaştırma, eğlenceli hale getirme, gençleri dâhil etme veya gençlere beceri, bilgi, tavır, vb. kazandırma anlamında etkili olabilmesi için çok özel veya teferruatlı bir eğitim ortamı sunulması şart değildir. Yaygın öğrenme, gençlere farklı ve ilgi çekici gelebilecek çok çeşitli yöntemlerle gençler tarafından “her zamankinden farklı” olarak deneyimlenen herhangi bir çevrede sunulabilir. Gençler, öğrenmenin kendi yaşam dünyaları, yaşam tarzları, ilgi alanları, vb. ile bağlantılandırıldığı yaygın öğrenme çevreleri (örneğin; gençlik çalışmaları, her tür sanatsal faaliyet, ana amacı kişinin güçlendirilmesi olan tüm alternatif eğitim türleri, vb.) gibi daha gayri resmî bir çevrede yaşadıkları öğrenme deneyiminden daha fazla yarar sağlamaktadırlar ve bir projede yer alarak, bazıları belki de hayatında ilk defa, kendileriyle doğrudan ve kişisel olarak ilgilenildiğini hissettikleri bir öğrenme deneyimi yaşamakta, kendilerini öğrenme sürecine dâhil hissetmektedirler⁵⁵. Göksel ve Şenyuva, yaygın öğrenme yöntemlerinin, örgün eğitimde de belirli faydalar yaratan sonuç, bilişsel, duyuşsal ve pratik odaklılık içerdiğini belirtir⁵⁶. Bu bağlamda yaygın öğrenme yöntemlerinin katılımcı odaklı öğrenme yaklaşımı, “baş, el ve kalp” metaforu ile vurgulanan kişisel gelişimdir. Yaygın öğrenme faaliyetlerinde başlıca öğrenme stilleri, öğrencinin şahsen “yaparak” ve yaptığını içselleştirerek öğrendiği deneyimsel öğrenme ve kültürel çeşitlilik içeren

⁵⁴ Türkiye Ulusal Ajansı, (2017). RAY-MON Ülke Sonuç Raporu, s.19. [Elektronik Versiyon]: <http://www.ua.gov.tr/docs/default-source/baskanlik/ray-cap-nbsp-ara-raporu.pdf?sfvrsn=0>

⁵⁵ du Bois-Reymonds, M., Plug, W., Stauber, B., Pohl, A., & Walther, A. (2006). How to avoid cooling out. Experiences of young people in their transitions to work across Europe, s.48.

⁵⁶ Türkiye Ulusal Ajansı, (2017). RAY-MON Ülke Sonuç Raporu, s.20. [Elektronik Versiyon]: <http://www.ua.gov.tr/docs/default-source/baskanlik/ray-cap-nbsp-ara-raporu.pdf?sfvrsn=0>

ortamlar çerçevesinde yeni sosyal ve kültürel bilgi ve beceriler edinmeyi içeren kültürlerarası öğrenmedir. Yaygın öğrenme yöntemlerinin tümü katılımcı odaklı ve deneyimlemeye dayalıdır (Somut örnekleri: buz kırıcı oyunlar, simülasyonlar, rol yapma oyunları, çalıştaylar, yuvarlak masa sohbetleri ve tartışmalarıdır). Bu açıdan, Avrupa Konseyi'nin gençlik çalışanlarına yönelik yayınlanan eğitim dergisi T-Kit'te gençlik çalışmalarında yaygın öğrenmeye ilişkin açıklamalarına yer vermenin faydalı olacağı düşünülmektedir. T-Kit'te gençlik çalışmalarında yaygın öğrenmenin şunlara dayandığı bildirilmiştir⁵⁷:

- Gençlerin, herkesin onuruna ve eşitliğine saygı ruhuyla toplumlarına tam katılımlarına izin verilmesi gerektiği inancı
- Gönüllü katılım
- Öğrenici odaklı bir dünya görüşü – katılımcıların ihtiyaçlarını ve ilgi alanlarını dikkate almak
- Katılımcıların deneyimi ve bu deneyimin durumları ile olan ilişkisi
- Çarpanlara yönelik spesifik bir odak ile birlikte eylem odaklı bir süreç
- Becerilerin ve yeterliliklerin geliştirilmesi ve bilginin öğrenilmesinin farkındalık, tavır ya da davranış değişikliklerine sebep olması gerektiği inancı
- Deneyimi ya da uygulamayı, duygusal katılımı ve zekâyı kullanma (el, kalp ve baş).
- Mesleki olmayan bir dünya görüşü. (Buna rağmen, gençlik çalışması eğitiminde kazanılan vasıfların geleceğe dönük kişisel ve mesleki/profesyonel gelişim için kıymetli olabileceği belirtilmiştir. Kişisel ve toplumsal gelişim öğrenme sürecinin önemli öğeleridir.)
- Genellikle kişisel başarıları, değerlendirme yoluyla belirlememe.
- Sorumlu organizasyonun, çevrenin ve hedef grubun belirli değerlerini ve algılarını dikkate alma ihtiyacı.

Du Bois-Reymond ve Walther'a göre, yaygın öğrenme, örgün eğitimin öğreniciye öğrenme sürecinde söz hakkı vermeyerek kapatamadığı açıkları kapatır. Hatta, onlara göre, eğitim sistemi ile iş gücü piyasası birbirinden ayrışıp koptuğu derecede, okul öğretme ve öğrenmedeki tekelliğini kaybetmektedir ve yaygın

⁵⁷ Training Essentials. T-kit Vol. 6. Council of Europe, 2002, s. 14.

öğrenme, alternatif öğrenme fırsatları ve öğrenme ortamları sunma yoluyla bu tekeli sorgulayan güçlerden biridir⁵⁸. Göksel de benzer biçimde, geleneksel okul müfredatının, dijitalizasyon ve teknoloji, medya, çevre, ekonomik belirsizlik ve eşitsizlik gibi mevcut zorluklarla başa çıkma ve sonuçları ile uğraşma yeteneğine sahip olmayacağı argümanı göz önüne alındığında, yaygın, sargın gibi farklı eğitim sektörlerinin gelecek vadeden bir araç haline geldiğini ve bu anlamda yaygın öğrenmenin örgün eğitimi tamamlayıcı özellikte olduğunu öne sürmüştür⁵⁹.

Werquin, yaygın öğrenmeyi iş gücü piyasası ihtiyaçları ve etkinliği ile bağlantılandırarak, yaygın öğrenmeye ilişkin olarak “Şu anki başarısı, çalışanların hareketliliğini, becerilerin, bilginin ve yeterliliklerin görünürlüğünü ve göçmenler için fırsatları artırma gibi yollarla iş gücü piyasasının etkinliğini iyileştirmenin bir yolu olarak sunulması ile de muhtemelen ilgilidir” ifadesini kullanmıştır⁶⁰. Avrupa Gençlik Stratejisi, gençlik çalışması ve dolayısıyla yaygın öğrenmenin, gönüllülük faaliyetleri gibi topluma katılım yoluyla, gençlerin özgüveninin geliştirilmesine katkıda bulunduğunu ve liderlik, iletişim, takım çalışması ve inisiyatif alma gibi ince becerilerin kazanımını sağladığını, böylelikle de okulu erken terk edenler dâhil olmak üzere gençlerin istihdam edilebilirliğini artırdığını belirtmiştir. Avrupa Gençlik Stratejisinde ele alınan bu “insan kaynağını geliştirme” bağlantılı bakış açısı ile yaygın öğrenmenin, iş gücü piyasasının etkinliğine katkı sağlayabileceğini söylemek mümkündür. Çalışanların hem farklı organizasyonlar arasında hem de organizasyon içerisinde farklı görev ve sorumluluklar arasında hareketliliğini, sektörel bilgi ve becerilerin yanı sıra geçişken ve ince bilgi, beceri ve tavırların sürekli güncellenmesini ve/veya geliştirilmesini gerektiren bir iş gücü piyasası bağlamında, gençlerin yaygın öğrenme deneyimi yaşaması, toplumsal değişime ve iş gücü piyasası taleplerine ayak uydurmaya çalışan örgün eğitim sistemlerinin etkinliğine büyük ölçüde katkıda bulunabilir. Örgün eğitimi yarıda bırakmış olan, dezavantajlı veya daha iyi bir

⁵⁸ du Bois-Reymond, M., Walther, A. (1999) "Learning between want and must: contradictions of the learning society." Lifelong learning in Europe 2 (1999): 21-45.

⁵⁹ Türkiye Ulusal Ajansı, (2017). RAY-CAP Ara Raporu, s.21. [Elektronik Versiyon]: <http://www.ua.gov.tr/docs/default-source/baskanlik/ray-cap-nbsp-ara-raporu.pdf?sfvrsn=0>

⁶⁰ Werquin, P. (2008). Recognition of non-formal and informal learning in OECD countries: A very good idea in jeopardy. Lifelong learning in Europe, 3(2008), 142-149. s. 143.

istihdam bulma/öğrenime devam etme konusunda başka birtakım sorunları bulunan gençler için bu esnek ve dâhil edici öğrenme deneyimi özellikle önem arz etmektedir.

1.6. Yaygın Öğrenme Çıktıları (Yeterlilik Kazanımı) ve İstihdam Edilebilirlik

Gençlik çalışması gençlerin, okul, vb. örgün öğrenme ortamlarında alıştıkları düzen, çevre ve kuralların dışında, alternatif öğrenme deneyimleri yaşamalarını sağlar. Gençlik çalışması, politik ve finansal anlamda gerekli önem verildiği takdirde, gençlere, eğitimlerini ilerletmelerini, eğitime geri dönmelerini veya iş gücü piyasasına erişimlerini kolaylaştıracak becerileri geliştirmeleri için yardımcı olur. AB tarafından iş gücünün esnekliğine verilen önem aşikârdır. Yeni bilgi, beceri ve tavırlar elde etme amacıyla gerçekleştirilen ulus ötesi/uluslararası hareketlilikler ve kullanılan yaygın öğrenme yöntemleri, özellikle gençlerin, kişisel gelişimlerini güçlendirmeleri yoluyla gelecekteki istihdam edilebilirliklerini artıracakları yollardan biri olarak düşünülebilir.

Kısa süreliğine de olsa, bir gençlik faaliyeti kapsamında yurt dışında bulunmak, bireyin kendini tamamen İngilizce ve/veya gidilen ülkenin yerel dilinde konuşulan bir ortamın içinde bulmasını sağlar. Bu dile faaliyet süresince sürekli maruz olmak, bu dilde konuşmalarla sürekli karşılaşmak ve gerçek durumlarda (diğer katılımcılarla, proje liderleriyle, yerel halkla, mentorler ile vb.) iletişim pratiği yapabilmek, yabancı dil becerisinin az ya da çok gelişimiyle sonuçlanacaktır. Hatta, o dili öğrenmeye devam etme ihtimalini artıracak da düşünülebilir. Bu durum yerelde gerçekleştirilen ve yurt dışından katılımcılarla beraber bir proje yapmayı içeren faaliyetler için de geçerlidir.

Yabancı akranlarla iletişim kurulması, yalnızca yabancı dil becerisini değil, kültürlerarası yeterliliği de geliştirir⁶¹. Gençlerin sosyal etkileşimi temeli üzerine kurulmuş olması sebebiyle bu deneyimlerin, farklı arka planlara sahip bireylerle

⁶¹ Lejeune, P., (2014). European Union support to learning mobility: rationale of a success, Learning mobility and non-formal learning in European contexts: Policies, approaches and examples (No. 17). Council of Europe. 25-32. s.27.

etkileşim kurma, farklı kültürlerden gelen bireylere kendini ifade edebilme, farklılıklara hoşgörü gösterme gibi kazanımları da getireceği düşünülmektedir.

Bunlarla beraber, yaygın öğrenme deneyimi, bir proje içerisinde yer almış olmakla ilişkilendirilen düşünsel ve organizasyonel yeterlilikler ile bu kapsamda sayılabilecek proje fikri geliştirme, uygulamaya koyma, bütçe planlama ve yönetme, dakiklik gibi becerilerini geliştirmelerini sağlayabilecektir. Bununla bağlantılı olarak bir takım içinde uyumlu çalışabilme becerisinin de gelişeceği düşünülmektedir.

Bahsi geçen tüm bilgi, beceri ve tavır kazanımlarının aslında bir doğal sonucu olarak, hareketlilik ve yaygın öğrenme deneyiminin katılımcıların kendilerine olan güvenlerini artacağı öne sürülmektedir.

Avrupa Gençlik Forumu'nun 2013'te yürütmüş olduğu etki çalışması, gençlik kuruluşlarında gerçekleştirilen yaygın öğrenme yoluyla kazanılan yeterliliklerin gençlerin istihdam edilebilirliğine katkısı olup olmadığını araştırmıştır⁶². 245 gençlik kuruluşuyla istişare edilmiş, 1300'ün üzerinde gençle anket yapılmış, ikincil araştırmalar ve Avrupa'dan işverenlerle odak grup görüşmeleri yürütülmüştür. Ayrıca, 2005-2011 yılları arasında işverenlerle yapılmış bazı araştırmalar incelenerek, bu çalışmaların bulguları kapsamında işverenlerin en çok talep ettiği beceri, yeterlilik ve kişilik özellikleri belirlenmiştir. Belirlenen unsurlar çalışma kapsamında işverenlerle yapılan görüşmelerin bulgularıyla örtüşmektedir. Bunlar sırasıyla:

1. İletişim becerileri
2. Organizasyonel beceriler/planlama becerileri
3. Karar verme becerileri
4. Takım çalışması becerileri
5. Özgüven/bağımsızlık
6. Matematiksel beceri
7. Okuma yazma becerisi
8. Problem çözme becerileri
9. Bilişim teknolojileri becerileri
10. Yabancı dil becerileri

⁶²bkz. Souto-Otero, M., Ulicna, D., Schaepkens, L., & Bognar, V. (2013). Study on the impact of Non-Formal Education in youth organisations on young people's employability. In Brussels: European Youth Forum.

11. Sektöre özgü beceriler
12. Liderlik
13. Duygusal zekâ
14. Zihinsel kabiliyet
15. Dürüstlük
16. Uyum yeteneği
17. Girişimcilik
18. Bağlılık
19. Uluslararası farkındalık
20. Ağ kurma becerileri

Araştırma kapsamında anket yapılan gençler ise, yurt dışında yaygın öğrenme faaliyeti gerçekleştirmeleri sonucunda sırasıyla en çok aşağıdaki beceri ve yeterliliklerinin geliştiğini belirtmiştir:

1. Takım çalışması becerileri
2. İletişim becerileri
3. Kültürlerarası beceriler
4. Özgüven
5. Uyum yeteneği/esneklik
6. Organizasyonel beceriler
7. Karar verme becerileri
8. Liderlik
9. Problem çözme becerileri
10. Yeteneklerini anlayabilme ve sunabilme
11. Duygusal zekâ
12. Dürüstlük
13. Yaratıcılık
14. Girişimcilik
15. Yabancı dil becerileri
16. Bilişim teknolojileri becerileri
17. Okuma yazma ve/veya matematik becerileri

İşverenler tarafından talep edilen becerilerle, gençlerin yaygın öğrenme deneyimleriyle geliştirdiklerini beyan ettikleri beceriler karşılaştırıldığında, özellikle de en sık beyan edilen ilk beş beceri ve yeterliliğin büyük ölçüde örtüştüğü görülmektedir.

Çalışma, gençlik kuruluşlarında, özellikle uzun süreli ve sıklıkla, kendi ülkeleri dışında yaygın öğrenme faaliyetlerine katılan gençlerin ince becerilerinin geliştiğini ortaya koymuştur. Araştırma aynı zamanda, gençlik kuruluşlarına katılımın ve bu sayede gelişen becerilerin işverenler tarafından özellikle örgün iş tecrübesi bulunmayan gençlerin işe alımında önem arz ettiğini ortaya koymuştur. Bu durum, gençlik çalışmalarının gençlerin eğitimden iş gücü piyasasına geçişine önemli bir katkı sağladığını göstermektedir. Souto-Otero ve arkadaşlarına göre gençlik faaliyetlerine katılım, özellikle okulu erken terk eden gençler, göçmenler gibi dezavantajlı gruplar için, ağ kurma, yurt dışında ve yurt içinde bağlantılar edinme gibi çıktılar yoluyla sosyal sermaye geliştirme açısından ve yeni kariyer yolları konusunda farkındalıklarının artması açısından özellikle değerlidir⁶³.

Araştırma, gençlik kuruluşlarına daha fazla siyasi ve finansal yatırım yapılması gerektiğini ortaya koymaktadır. Finansal bakımdan ve politika düzeyinde güçlenen gençlik kuruluşları daha fazla gence kaliteli yaygın öğrenme olanağı sunarak gençlerin beceri gelişimlerine daha fazla katkı sunabilir, kazandıkları becerilerin yardımıyla gençlerin iş gücü piyasasına erişimleri artabilir.

Söz konusu araştırmaya yer vererek, genç istihdam edilebilirliği becerileri bağlamında işveren perspektifine giriş yapmışken, aynı bağlamda işverenler tarafı ile gençler tarafını karşılaştıran/bir araya getiren birkaç başka araştırmaya da değinmek, beceri açığı kavramını açık biçimde ortaya koymak bakımından yerinde olacaktır.

Beceri açığı ("*skills shortage*") Türkiye dâhil olmak üzere pek çok ülkede istihdamda önemli bir sorun haline gelmiştir. Birleşik Krallık'ın önde gelen araştırma ve danışmanlık firması McKinsey tarafından 2012'de Brezilya, Almanya, Hindistan, Fas, Türkiye, Suudi Arabistan, Birleşik Krallık ve Amerika Birleşik Devletleri'nden işverenler, yükseköğretim kurumları ve gençlerle istihdam edilebilirlik üzerine bir

⁶³ Souto-Otero, M., Ulicna, D., Schaepkens, L., & Bogner, V. (2013). Study on the impact of Non-Formal Education in youth organisations on young people's employability. In Brussels: European Youth Forum. s.11.

araştırma yapılmıştır⁶⁴. Yayınlanan araştırma raporunda, raporun odağındaki sekiz ülkeden anket yapılan işverenlerin yalnızca %43'ü yeterli becerilere sahip giriş seviyesi çalışan bulabildikleri ortaya koyulmuştur. Anket yapılan Türk öğrencilerin %46'sı, yükseköğretimin istihdam fırsatlarını artırdığını düşünmektedir. Yani, anket yapılan gençlerin yarısı, örgün yükseköğretimin iş bulma şanslarını artırıp artırmadığı konusunda emin değildirler. Araştırma sonucunda anket yapılan işverenlerin %39'u beceri açığının giriş seviyesi istihdamdaki boşluğun ana sebeplerinden biri olduğunu bildirmiştir. Anket yapılan Türk işverenler için ise bu oran %56 ile araştırmanın odağındaki ülkeler içerisinde en yüksek orandır. İşverenler, beceri eksikliklerinin maliyet, kalite ve zaman açısından ciddi problemlere sebep olduğunu bildirmiştir. Mourshed ve arkadaşları tarafından araştırma kapsamında, yeni mezunların işe hazır olma durumu da incelenmiş, bunun için eğitim sağlayıcıları (yükseköğretim kurumları) ile işverenlerin görüşleri karşılaştırılmıştır. Ortaya çıkan sonuç ilgi çekicidir. Türkiye özelinde bakıldığında, anket uygulanan eğitim kuruluşlarının yaklaşık %70'i, işverenlerin ise yalnızca yaklaşık %50'si yeni mezun olanların işe hazır olduğunu bildirmiştir.

Diğer bir çalışma ise, 2014 yılında yine McKinsey tarafından, 2012 yılındaki araştırmanın devamı niteliğinde, Almanya, Fransa, Birleşik Krallık, İspanya, İtalya, Yunanistan, Portekiz ve İsveç'teki gençler, işverenler ve eğitim kuruluşları ile yapılan, eğitimden çalışma hayatına geçiş bağlamında Avrupalı gençlerin durumuna ilişkin araştırmadır⁶⁵. Araştırmaya göre, eğitim veren kuruluşların %74'ü, mezun gençlerin iş yaşamına hazır olduğunu bildirmiştir. Ancak, gençlerin ve işverenlerin bu konudaki düşüncesinin, eğitim kuruluşlarından oldukça farklı olduğu ortaya konmuştur. Gençlerin yalnız %38'i, işverenlerin ise yalnız %35'i mezunların iş yaşamına hazır olarak işe başladığını bildirmiştir. Söz konusu araştırma kapsamında işverenlere sorulan sorular içerisinde birtakım beceriler listelenmiştir. Bu beceriler sert ("*hard*") ve ince beceriler olmak üzere iki grupta toplanmıştır. Sert beceriler: Yerel dil yetkinliği, temel matematik becerileri, akademik/teorik bilgi, bilgisayar okuryazarlığı,

⁶⁴ bkz. Mourshed, M., Farrell, D., & Barton, D. (2012). Education to Employment: Designing a System that Works, McKinsey Center for Government.

⁶⁵ bkz. Mourshed, M., Patel, J., & Suder, K. (2014). Education to employment: Getting Europe's youth into work. McKinsey&Company.

yazılı iletişim becerileri, İngilizce yetkinliği ve uygulamaya dönük deneyim olarak verilmiştir. İnce beceriler ise: liderlik, yaratıcılık, takım çalışması, sözlü iletişim, iş etiği, problem çözme ve analiz etmedir. İşverenlerden, yaklaşık son bir yıl içinde işe aldıkları giriş düzeyi çalışanlara dönük olarak, araştırma içerisinde sorulan her bir beceriyi ne kadar önemli gördüklerinin puanlanması istenmiştir. Bununla beraber, işverenler, bu çalışanların her bir beceri açısından ne kadar yeterli olduklarını puanlamıştır. Böylelikle, işverenlerin önemli gördükleri beceriler ile bu beceriler çerçevesinde giriş düzey çalışanların yetkinlikleri arasındaki fark ortaya konmuştur. Araştırma sonucunda, sert beceriler grubunda en büyük farkın İngilizce yetkinliği ve uygulamaya dönük deneyim olduğu görülmüştür. İnce beceriler kapsamında ise en büyük fark takım çalışması, sözlü iletişim, iş etiği ile problem çözme ve analiz boyutlarında çıkmıştır. Buna göre, işverenlerin, gençlerin bu becerilerinin geliştirilmesine ihtiyaç duyulduğu görüşünde olduğu söylenebilir.

2012 ve 2014 yıllarında yapılmış bu üç ayaklı eğitimden istihdama geçiş araştırmalarının ortaya koyduğu tespitleri, Türkiye’de yayınlanan iş ilanı içerikleri de desteklemektedir. İş arayan pek çok genç, iş başvurularında ince becerilerine yer vermemekte, hatta ince beceriler kavramının farkında olmamaktadır. Hâlbuki işverenler, işe alacakları gençte bu becerileri aradıklarını iş ilanlarında oldukça fazla belirtmektedirler. Aşağıdaki ifadeler, önde gelen bir insan kaynakları web sayfasındaki iş ilanlarından alınmıştır⁶⁶:

“İletişim becerisi yüksek”

“Özgüveni yüksek, liderlik vasıfları olan”

“Analiz etme, bütünü görebilme, planlama ve organizasyon becerilerine sahip”

“Problem çözme yeteneğine sahip”

“Takım ruhu taşıyan”

“Sözlü ve yazılı iletişim becerisi yüksek”

“Diksiyonu düzgün, iletişim becerileri kuvvetli”

“Gülümseyen bir ses tonu olduğuna inanan”

“Proaktif ve analitik düşünebilen”

“Yoğun iş temposunda çalışabilen, sorumluluk sahibi”

⁶⁶ www.yenibiris.com içerisindeki iş ilanlarından derlenmiştir. Erişim tarihi: Ağustos 2017.

“Yazılı ve sözlü iletişim becerileri yüksek”

“Ekip çalışmasına yatkın”

“Gelişmeye açık, iletişimi iyi kullanan”

“Analitik düşünce yapısına sahip”

“Hedefler doğrultusunda satış becerilerini geliştirebilecek”

“İş takibi ve problem çözme yeteneği olan”

“Güler yüzlü, yüksek motivasyona sahip”

“Müşterinin ihtiyaçların anlayabilen ve çözümleri uygulayabilen. Engeller, aksilikler ve belirsizliklerden bağımsız olarak, amaca yönelik en iyi sonuca ulaşmak için karmaşık değişiklikleri koordine edebilen”

“Öğrenmeye, gelişmeye ve yeniliklere açık”

“İngilizce bilgisi tercih sebebidir”

Gençlik alanında Avrupa düzeyinde işbirliğine ilişkin yenilenmiş bir çerçeve hakkındaki Avrupa Birliği Konseyi Kararı’nda “gençler tarafından, gençlerle birlikte veya gençler için gerçekleştirilen, geniş bir kapsama yayılmış olan, toplumsal, kültürel, eğitsel veya siyasi bir doğası olan faaliyetleri kapsayan geniş bir ifade” olarak tanımlanmış olan gençlik çalışmasının, yukarıda ortaya konmak istenen işveren beklentilerini karşılayacak bilgi, beceri ve tavırların gelişiminde gençlere fayda sağlayacağı sonucuna varılabilir. Bu çalışma, Türkiye örneğinde yeterlilik gelişimine dair kanıtları inceleyecektir.

İKİNCİ BÖLÜM

AVRUPA POLİTİK GÜNDEMİNE YANSIMALARI BOYUTUYLA GENÇLERİN İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİĞİ

Avrupa düzeyinde bakıldığında öğrenme hareketliliğinin, eğitim veya sivil toplum gibi politika alanlarının ötesinde, vatandaşların ortak pazar içerisinde hareket etmesi ve Avrupa’da yaşamak ve çalışmak için gerekli yeterliliklerin geliştirilmesiyle bağlantılı olduğu düşünülebilir⁶⁷.

Avrupa Konseyi’nin, üye devletlerle gerçekleştirilen gençlik hareketliliği başlıklı toplantıya ilişkin 21 Kasım 2008 tarihli Sonuç Bildirgesi’nde, gençlik hareketliliğinin yalnızca hareketlilik olarak görülmemesi gerektiğinin, Avrupa vatandaşlığını ve rekabetçiliği güçlendirmek, gençlerin deneyimlerini ve eğitimlerini genişletmek ve zenginleştirmek, çok yönlülük ve istihdam edilebilirliklerini artırmak, dil becerilerini ve başka kültürlerle maruziyet yoluyla kültürlerarası anlayışlarını geliştirmek için tercih edilen bir araç da olduğunun bir prensip olarak altını çizmiştir⁶⁸. Gerçekten de gençlik hareketlilikleri, İkinci Dünya Savaşı’nın bitiminden bu yana, önce kültürlerarası diyalog ve barışın teşvik edilmesiyle, daha sonra bunlarla beraber iş dünyasıyla ilgili becerilerin geliştirilmesiyle bağlantılandırılmış ve sivil toplum kuruluşları ve siyasi kurumlar tarafından, hibe programları ve diğer farklı politika araçlarıyla desteklenmiştir. Hareketlilik, ister örgün eğitim çerçevesinde, ister gayri resmî çerçevede olsun, AB içerisinde eğitim-öğretim ve içinde istihdam konusunu da barındıran gençlik alanlarındaki işbirliği bağlamında kullanılan önemli bir araç olagelmıştır.

⁶⁷ <http://pjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership/learning-mobility> Erişim Tarihi: Eylül 2017.

⁶⁸ Avrupa Konseyi, (2008). Conclusions of the Council and of the Representatives of the Governments of the Member States, meeting within the Council of 21 November 2008 on youth mobility (2008/C 320/03).

2.1 Avrupa’da Gençlik Hareketliliğinin İstihdam Edilebilirlik Bağlamında Tekâmülü

Avrupa’da gençlerin hareketliliği, İkinci Dünya Savaşı öncesinde devletlerin münferiden yürüttüğü çıraklık ve staj benzeri hareketlilikler ile yurt dışında ücretli askerlik, ev işlerinde çalışma, vb. olarak gerçekleşirken, İkinci Dünya Savaşı sonrasında, Avrupa toplumlarının hareketliliğe yönelik tavırlarında değişimler başlamış, hareketlilik toplum içerisinde marjinal bir durum olmaktan çıkıp merkezde olmaya doğru evrilmiş, hatta 1950’li yıllarda “yolda olmak”, Jack Kerouac’ın “Yolda” adlı kitabıyla ortaya çıkan “beat kuşağının” kullandığı bir deyim haline gelmiştir⁶⁹. Toplumsal algıdaki bu yenilenme, hareketlilik ve eğitim arasındaki ilişkinin de yeniden yorumlanmasına sebep olarak, örgün eğitimin sınırlı çıktılarını farklı alanlarla zenginleştirmek için bir yol olarak görülmeye başlanmıştır. Ortaya çıkan bu anlayışla, gençlerin hareketliliğinin sağlanması ve bu yolla gençlerin kültürlerarası öğrenmesinin ve kişisel gelişiminin desteklenmesi konuları politik gündeme de yansımıştır. Hareketlilikle değinilmek istenen bu “eğitsel” alanlar özellikle barış, anlayış, kültürlerarası diyalog gibi Avrupa düzeyindeki politik hedeflerle uyum göstermektedir.

Tarihsel gelişim Friesenhahn ve arkadaşları tarafından aktarıldığı üzere, Avrupa düzeyinde, 1960’larda gençlik sektörünün gelişmesiyle, öncelikle Avrupa Konseyi gençlerin hareketliliği konusunu ele almaya başlamıştır. Bu dönemde politik düzeyde gençlik hareketliliği konusuna hak temelli olarak yaklaşılmış, konu toplumsal dâhil etme ve eşit haklarla ilgilenen dâhil edici bir politika içerisinde ele alınmıştır. Gençlik hareketliliği alanındaki ilk girişimler, Gençlerin Kolektif Pasaportla Seyahatlerine İlişkin Avrupa Sözleşmesi (1961) ve “Au Pair” Yerleştirmesiyle İlgili Avrupa Sözleşmesi olmuştur (1969)⁷⁰. Aynı dönemde Avrupa Sosyal Fonu (“*European Social Fund*”) kapsamında genç işçiler için bir hareketlilik programı uygulanmaya başlanmıştır. Avrupa Sosyal Fonu çerçevesinde, günümüzde de gençlik alanında önemli bir araç olarak çeşitli alanlarda faaliyetler yürütülmeye devam

⁶⁹ Weis, C. (2014). Learning mobility in the youth field: Starting to set a framework. Learning mobility and non-formal learning in European contexts. Policies, approaches and examples, 13-23. s.14

⁷⁰ Friesenhahn, G. J., Schild, H., Wicke, H.G., Balogh, J. (2014). Introduction: learning mobility and non-formal learning. Learning mobility and non-formal learning in European contexts. Policies, approaches and examples. Strasbourg: Council of Europe Publishing, s.6.

edilmektedir⁷¹.

1972’de gençler arasında barış ve işbirliğini desteklemeye yönelik gençlik faaliyetlerine finansal teşvik sağlama amacıyla Avrupa Gençlik Vakfı (“*European Youth Foundation – EYF*”) kurulmuştur. 1980’lerde ise gençlerin hareketliliğinin ve gençlik çalışmasının Avrupa politik gündemindeki yeri artmaya başlamıştır. 1984’te Avrupa Parlamentosu tarafından kabul edilen Spinelli Antlaşması, eğitim dâhil her alanda “toplum için politika” üzerine bir bölüm içermiştir. 1985’te Halkın Avrupası Komitesi tarafından Avrupa Konseyi’ne sunulan Adonnino Raporu ise, okul, yükseköğretim ve gençlik hareketlilikleri ile gönüllük konularına yer vermiştir. Raporun beşinci ve altıncı bölümleri söz konusu alanlara yönelik tavsiyelerden oluşmuştur.

1987’de yürürlüğe giren Avrupa Tek Senedi, 1992’ye kadar tek pazara geçişi ve Topluluk içinde ekonomik ve sosyal uyumun sağlanmasını öngörmekteydi. Avrupa Tek Senedi, bu ana amaçlara ulaşmaya dönük olarak ortaya konan orta vadeli eğitim stratejilerinde, kişilerin serbest dolaşımı, eğitim sistemlerinin iyileştirilmesi ve gençlik hareketliliğine de değinilmesiyle hareketliliğin gelişmesi bağlamında önem taşımaktadır.

Gençlerin hareketliliğini destekleyen stratejiler öncelikle Avrupa Konseyi ve 1980’lerden itibaren Avrupa Komisyonu tarafından ortaya konmuş, uygulamaya dönük olarak da çeşitli hareketlilik programları oluşturulmuştur. Programların arkasındaki görüş ağırlıklı olarak Avrupa’daki ekonomik ve siyasi entegrasyon sürecinin, eğitim tedbirleri ve sosyal tedbirlerle desteklenmedikleri sürece istikrarsız ve yarım kalacağıdır⁷². Programlar hem eğitsel içeriği ile insan kaynaklarını geliştirme yönüyle ekonomik, hem de Avrupa vatandaşlarını bir araya getirmek ve kültürlerarası farklılıkların takdir edilmesini sağlamak yönüyle sosyokültürelidir. Bu itibarla, gençlik hareketliliği, gençlerin kişisel gelişimi, istihdam edilebilirliği ve dolayısıyla topluma dâhil edilmeleri (sosyal içerme), kültürel farklılıkları karşılıklı olarak takdir edebilmeleri ve ortak bir Avrupa kimliği oluşturulması açısından önemli

⁷¹ bkz: aş. 2.4.1. kısım

⁷² Friesenhahn, G. J. (2014) ‘Introduction: learning mobility and non-formal learning’, in Friesenhahn, G. J., H. Schild, H.-G. Wicke and J. Balogh Learning mobility and non-formal learning in European contexts. Policies, approaches and examples. Strasbourg: Council of Europe Publishing, s.5..

görülmüştür⁷³. 1987’de yürürlüğe giren Erasmus ve 1989’da yürürlüğe giren Avrupa için Gençlik hibe programları AB’nin gençlik değişimlerini desteklemesi sürecinde en önemli yeri alan büyük programlar olmuştur.

Tüm bu gelişmelerle Avrupa politik gündemine yerleşen gençlik hareketliliği konusu, 1992’de imzalanan Maastricht Antlaşması’nda yer bulmuş, antlaşmada eğitim ve gençlik için özel bir madde yer almıştır. Maddede Topluluk içinde eğitim alanında işbirliği öngörülmüş, ayrıca “gençlik değişimlerinin ve sosyo-eğitsel eğitim görevlilerinin değişiminin geliştirilmesinin desteklenmesi” ifadesi kullanılmıştır.

Hem hareketlilik hem de gençleri ilgilendiren eğitim ve öğretim konuları bağlamında, ortak bir gençlik politikası geliştirilmesi açısından 1995 yılında eğitim ve öğretim alanında yayımlanan Beyaz Kitabın bir temel oluşturduğu söylenebilir. AB ile ilgili alınacak kararlar için ayrıntılı öneriler getirmesi bakımından gençlik politikalarının oluşmasında önemli bir yere sahip olan bu belge, Avrupa’daki bilgi toplumu ve küreselleşmenin sonuçlarını ele almış ve Avrupa ekonomisinin rekabetinin artırılmasında eğitimin önemini vurgulamıştır⁷⁴.

AB, 1990’larda ayrıca, Avrupa Gençlik Kartı Birliği’ni (“*European Youth Card Association*”-EYCA) ve Gençlik Hareketliliği için Dayanışma Fonu’nu (“*Solidarity Fund for Youth Mobility*”, şu anki “*Mobility Fund by Rail for the Young and the Disadvantaged*”) kurarak ve biri gençlik hareketliliğine ve diğeri ise gönüllü hizmetinin desteklenmesine ilişkin olmak üzere iki tavsiye kararını kabul ederek, gençlik hareketliliğinin geliştirilmesi için önemli adımlar atmıştır⁷⁵.

2.3 Gençlerin Öğrenme Hareketliliğinin Güncel AB Politika Gündemine Yansıması – Beyaz Kitap

Gelişen süreçte gençlik hareketliliğinin eğitimle ve dolayısıyla insan kaynağının geliştirilmesiyle ilişkilendirilmesi, bu konunun geçişken bir politika alanı olduğu ve diğer politikalarla beraber ele alınması gerektiği fikrini güçlendirmiştir. Bu

⁷³ a.g.e. s.5.

⁷⁴ Angelis, L., & Grollio, G. (2003). From the White Paper to the concrete future objectives of education and training systems in Europe. *European Education*, 35(2), 75-93. s.75.

⁷⁵ Friesenhahn, G. J. (2014) ‘Introduction: learning mobility and non-formal learning’, in Friesenhahn, G. J., H. Schild, H.-G. Wicke and J. Balogh Learning mobility and non-formal learning in European contexts. Policies, approaches and examples. Strasbourg: Council of Europe Publishing, s.6.

bağlamda, 1999 yılında, gençlik politikalarını AB düzeyinde düzenlemek amacıyla bir Beyaz Kitap oluşturmak için çalışmalara başlanmıştır. Hazırlık çalışmaları kapsamında başta gençler ve sivil toplum kuruluşları olmak üzere çeşitli bakanlıklar, gençlikle ilgili karar vericiler, akademik araştırmacılar ve diğer ilgili paydaşlarla işbirliği yapılmıştır. 2001 yılında “Avrupa gençliği için yeni bir itici güç” başlığıyla yayınlanan Beyaz Kitap, Avrupa’da hükümetlere yeni ve birbiriyle uyumlu bir gençlik politikası oluşturmalarında bir yol gösterici araç olarak adlandırılabilir⁷⁶. Beyaz Kitap, gençlik politikalarının üye devletlerin münferiten yürüteceği bir alan olduğunu kabul etmiştir. Ancak, Avrupa Komisyonu’nun ilk kez Birlik düzeyinde ortak bir gençlik politikası üretilmesine yönelik olarak ortaya koyduğu bir belge olarak önem taşımaktadır.

Kitabın asıl rolü, daha önce mevcut olmayan AB gençlik politikası ile ilgili yeni bir ufuk yaratmak ve geniş bir perspektiften gençlik politikalarına bakabilmektir⁷⁷. Kitapta, Avrupa’da geliştirilen tüm politikalarda gençlik boyutunun göz önüne alınması ve eğitimi tamamlama, işe başlama, aile kurma süreçleri ile üstlenilen roller açısından, sosyo-ekonomik faktörler nedeniyle değişen gençliğe uygun politikalar üretilmesi gerektiği vurgulanmıştır. Açıklık, katılım, hesap verebilirlik, etkililik ve bütünlük ilkelerinin gençlik alanına uyarlanması gerektiği belirtilmiştir⁷⁸. Bu ilkeler özetle:

- Açıklık: AB’nin gençlerle ilgili çalışmalarına yönelik, kendi dillerinde bilgi ve aktif iletişim sağlanması,
- Katılım: Gençlerin kendilerini ilgilendiren kararlar hakkında bilgilendirilmelerinin ve süreçlerde yer almalarının sağlanması,
- Hesap verebilirlik: Gençlerin isteklerine gerekli hesap verebilirlik düzeyinde cevap verebilmek için üye ülkeler ve AB kurumları arasında yeni ve yapılandırılmış bir işbirliği oluşturulması,
- Etkililik: Avrupa’nın geleceğini oluşturmak, kendileriyle ilgili politikaların

⁷⁶ Acar, H. (2008). Türkiye’nin Ulusal Gençlik Politikası Nasıl Yapılandırılmalıdır? Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, 5(1), 1-20, s.13.

⁷⁷ Akman, E. A., & Argun, E. Y. Ç. (2011). Avrupa Birliği’nin değişen nüfus yapısında gençler ve AB’nin gençlik politikaları. SÜ BF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 11, 22.

⁷⁸ European Commission white paper - A new impetus for European youth (COM/2001/0681 final). s.8.

başarılı olmasını sağlamak ve toplumdaki zorluklara göğüs gerebilmeleri için gençlerin önerilerinin kullanılması,

- Bütünlük: Gençleri ilgilendiren politikaların uyumlu çalışmalarını sağlamak için bir genel çerçeve oluşturulmasını ifade etmektedir.

Beyaz Kitap, gençliğin sosyolojik, ekonomik ve kültürel yönlerindeki değişiminin, demografik değişimler ve sosyal çevredeki değişimden kaynaklandığını belirtmektedir⁷⁹. Kitaba göre, Gençlerin hayatın belli dönemlerine ulaşma (örgün eğitimi bitirme, işe başlama, aile kurma, vb.) yaşları yükselmiş, yaşamları doğrusal bir yol izlememeye başlamıştır. Bu durum, yalnızca gençlik politikalarının değil, sosyal politika, eğitim ve ekonomi politikalarının üretilme sürecinde de gençlerin yeni ve değişen ihtiyaçlarının dikkate alınması gerekliliğini gündeme getirmiştir.

Beyaz Kitap, doğrudan hareketlilik, yaygın öğrenme veya istihdam edilebilirlik konularına yönelik olarak hazırlanmış bir belge olmasa da, bu konulara değinmiş ve eksik görülen hususlara ilişkin öneriler sunmuştur. Gençlik hareketlilikleri sonucunda elde edilen çıktılar, yani bilgi, beceri ve tavırların önemine yer vermiştir. Aynı zamanda bu çıktılarının tanınmasının önemini de vurgulamış, böylelikle gençlik hareketliliği, geçişken bir politika alanı olarak diğer politika alanlarında da göz önüne alınması gereken bir husus olmuştur⁸⁰. Beyaz Kitabın oluşturulması aşamasında gençlik alanındaki paydaşlarla (politika yapıcılar, kamu otoriteleri, gençler, araştırmacılar, akademisyenler, sivil toplum kuruluşları, vb.) yürütülen istişareler sonucunda dört kilit mesaj belirlenmiştir. Bunlar:

1. Gençlerin aktif vatandaşlığı
2. Deneyimleme alanlarının genişletilmesi ve tanınması
3. Gençler arasında özerkliğin geliştirilmesi
4. AB değerlerinin en yüksek mertebeye tutulması

Özellikle “deneyimleme alanlarının genişletilmesi ve tanınması” ile “gençler

⁷⁹ European Commission white paper - A new impetus for European youth. (COM/2001/0681 final). s.6.

⁸⁰ Friesenhahn, G. J. (2014) ‘Introduction: learning mobility and non-formal learning’, in Friesenhahn, G. J., H. Schild, H.-G. Wicke and J. Balogh Learning mobility and non-formal learning in European contexts. Policies, approaches and examples. Strasbourg: Council of Europe Publishing, s.7.

arasında özerkliğin geliştirilmesi” başlıklı mesajlarda hareketlilik, gönüllülük, yaygın öğrenme ve istihdam edilebilirlik konularına değinilmiştir.

Deneyimleme alanlarının genişletilmesi ve tanınması başlığı şöyle açıklanmıştır⁸¹:

“Gençler, kamu otoritelerinin, eğitim ve öğretimin geleneksel ve örgün biçimlerle sınırlı olmadığını kabul etmesini istemektedir. Onlara göre, öğrenme deneyimi yaşadıkları önemli zaman diliminde, bütüncül bir bakış açısıyla, eğitim ve öğretimin gayri resmî boyutlarının da dikkate alınması yararlarına olacaktır. Bu nedenle, hareketlilik ve gönüllülük üzerine vurgu yapılmalıdır. Bu iki önemli boyut yeterince yaygınlaşmış değildir ve gerektiği gibi tanınmamaktadır. Gençler, bu iki boyutun geliştirilmesini ve eğitim-öğretim politikalarıyla bağlantılandırılmasını istemektedir. Bu geniş çaplı deneyimlerinin tanınmasını ve buna finansal destek sağlanmasını istemektedirler. Öğrenmenin örgün ve yaygın boyutları arasındaki bağlantının bireysel gelişim kavramını dikkate alması, akranlar arası değişimi teşvik eden ve sürecin çıktıdan daha önemli görüldüğü deneyimler gibi gençlere uygun yöntem ve araçlar kullanılması gerekmektedir.”

Gençler arasında özerkliğin geliştirilmesi ise şöyle açıklanmıştır⁸²:

“Gençler için özerklik zorunlu bir taleptir. Özerklik, öncelikle gençlerin elindeki maddi kaynaklara bağlıdır. Gelir sorunu bu nedenle hayati önem taşır. Gençler, sadece istihdam, sosyal güvenlik ve iş piyasasına entegre olmayla ilgili politikalarından değil, aynı zamanda konut ve ulaşım politikalarından da etkilenirler. Tüm bunlar, gençlerin özerkleşmesinin sağlanmasında önemlidir ve gençlerin bakış açıları, ilgileri ve ihtiyaçları temelinde şekillenmelidir.”

2.4 Gençlerin İstihdam Edilebilirliğinin Güncel AB Politika Gündemindeki Yeri

2008 yılında başlayan küresel finansal kriz sonrası bazı Avrupa ülkelerinde genç işsizliğinin %50’ye varmasıyla “işsizlik” ve “istihdam edilebilirlik” kavramları ile gençlik bir araya getirilmeye başlanmıştır. Bu süreçte AB, gençlerin istihdamı ve beşeri sermayenin güçlendirilmesi yoluyla istihdam edilebilirliğin artırılması konularına yönelik politikalar üretmiş ve bu alandaki finansal yatırımlarını artırmıştır.

Bu kısımda, alandaki bazı önemli girişimler verilmiştir.

2.4.1 Avrupa Sosyal Fonu

Kriz sonrası gençlik istihdam edilebilirliğine ilişkin politika girişim ve önlemlerinin bir kısmının finansman kaynağı olması nedeniyle önem arz eden Avrupa

⁸¹ European Commission white paper - A new impetus for European youth. (COM/2001/0681 final). s.13.

⁸² European Commission white paper - A new impetus for European youth. (COM/2001/0681 final). s.13.

Sosyal Fonu 1957 Roma Antlaşması ile kurulmuştur. Avrupa Sosyal Fonu özetle, AB'nin, vatandaşlarına daha iyi istihdam olanakları sağlamak için kullandığı, beşeri sermayeye yatırım fikrine dayanan bir araçtır⁸³. Yıllık yaklaşık 10 milyar Avro finansman sağlayan Avrupa Sosyal Fonu'nun önceliklerinden biri, yeni beceriler kazandırılması yoluyla çalışanların uyum yeteneğinin artırılmasıdır. Fon, çalışanlar, iş arayanlar ve gençler için, bireylere daha iyi iş imkânları sunma ve bireylerin, özellikle dezavantajlı kesimlerin, istihdam piyasalarına entegrasyonunun kolaylaştırılmasını sağlama amaçlarını taşıyan projeleri desteklemektedir. Tüm yaş gruplarından insanların iş bulmasını kolaylaştırma, erken okul terkini önleme, kamu yönetimlerini iyileştirici önlemler geliştirme, mesleki eğitim ve hayat boyu öğrenme gibi içeriklere sahip hibe programları Avrupa Sosyal Fonu çerçevesinde uygulanmaktadır. Ayrıca, Avrupa Sömestri ile üye ülkelere ülke bazlı verilen tavsiyelerin uygulanmasında ve istihdam edilebilirlik bağlamında bakıldığında önem arz eden bir unsur olan Gençlik Garantisi ile Avrupa için Yeni Beceriler Gündemi'nin ("*New Skills Agenda for Europe*") uygulanmasında kullanılmaktadır. 2010 yılında yürürlüğe girmiş olan Avrupa 2020 Akıllı, Sürdürülebilir ve Kapsayıcı Büyüme Stratejisi çerçevesinde 20-64 yaş grubu kişiler için hedeflenen %75 istihdam oranını sağlamaya dönük çalışmalar da, yine Avrupa Sömestri'nin ülkelere özgü tavsiyeleri çerçevesinde, üye ülkeler tarafından Avrupa Sosyal Fonu'ndan faydalanılarak yürütülmektedir⁸⁴.

2.4.2 Avrupa 2020 Stratejisi: Akıllı, Sürdürülebilir ve Kapsayıcı Büyüme için Avrupa Stratejisi

Avrupa 2020 Stratejisi, esasen, 2000'lerin sonunda yaşanan finansal kriz sonucu zayıflayan Avrupa ekonomisi ve artan işsizlik sonrası Avrupa'yı yeniden güçlendirmek ve ekonomik büyümeyi yeniden sağlamak amacıyla ortaya çıkmış bir yapısal dönüşüm stratejisidir. Avrupa 2020 çerçevesinde, akıllı, sürdürülebilir ve kapsayıcı büyüme öncelikleri kapsamında istihdam, eğitim, sosyal içerme, AR-GE ve iklim ve enerji alanlarında hedefler belirlenmiştir. Strateji, bu hedeflere ulaşılmasına ilişkin olarak sancak girişimler ("*flagship initiatives*") içermektedir. 7 sancak

⁸³ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1081>. Erişim Tarihi: Eylül 2017

⁸⁴ European Commission, (2017). European Social Fund Investing in people since 1957, Social Agenda no:47, 2017.

girişim şunlardır:

Akıllı büyüme kapsamında:

1. Yenilikçilik Birliği
2. Gençlik Hamlesi
3. Avrupa için Dijital Gündem

Sürdürülebilir büyüme kapsamında:

4. Kaynakları Verimli Kullanan Avrupa
5. Küreselleşme Çağı için Sanayi Politikası

Kapsayıcı büyüme kapsamında:

6. Yeni İşler ve Yeni Beceriler için Gündem
7. Yoksulluğa Karşı Avrupa Platformu

Avrupa 2020 Stratejisi kapsamında AB’nde gençlik istihdamına yönelik mevcut politika çerçevesi “2020’ye hazırlık” kapsamında şekillendirilmiştir. Bu bağlamda 2020’ye kadar 20-64 yaş arası kişilerin %75’inin istihdama katılması hedeflenmiştir. Gençlik Hamlesi (“*Youth on the Move*”) ile Yeni İşler ve Yeni Beceriler için Gündem (“*An Agenda for New Skills and Jobs*”) girişimleri, gençlik istihdamı konusunu doğrudan etkileyen politika çerçevesi içindedir.

2.4.2.1 Gençlik Hamlesi

Gençlik Hamlesi (“*Youth on the Move*”) girişimi, Friesenhahn’a göre, öğrenme hareketliliğinin, gençlerin aktif vatandaşlar olarak gelişmelerinin ve hem yeni profesyonel yeterlilikler kazanarak hem de hareketliliğe ilişkin olumlu bir tavır geliştirerek gelecekte istihdam edilebilirliklerinin güçlendirilmesi için önemli bir yöntem olduğu görüşüne dayanarak ortaya konmuştur. Bu kapsamda hareketlilik, gençlerin geleceğin toplumunda yaşamaya hazırlanmaları ve yeni düşüncelere ve fırsatlara açık olmaları için temel araçlardan birisi olarak görülür⁸⁵. Gençlik Hamlesi

⁸⁵ Friesenhahn, G. J. (2014) ‘Introduction: learning mobility and non-formal learning’, in Friesenhahn, G. J., H. Schild, H.-G. Wicke and J. Balogh Learning mobility and non-formal learning in European contexts. Policies, approaches and examples. Strasbourg: Council of Europe Publishing, s.7.

girişimi, AB'nin büyüme stratejisinin temel bir parçası olmuştur. Girişim üç ana eylem alanı ortaya koymaktadır⁸⁶:

1. İş gücü piyasasına yeni girenlerin kariyer beklentilerini iyileştirmek amacıyla gençlik eğitimi ve öğretiminin geliştirilmesi
2. Öğrenim ve çalışma hareketliliğinin kolaylaştırılması
3. Genç işsizliğiyle mücadele etmek üzere yeni bir çerçeve sunulması

Bu amaçları gerçekleştirebilmek için yaygın öğrenme, yurt dışı eğitim fırsatlarına ilişkin farkındalığın artırılması ve girişimcilik teşvik edilmiştir. Girişimciliğin desteklenmesi için yeni bir fon desteği genç girişimcilerin kullanımına sunulmuştur. Genç girişimcilere verilen fon desteği Gençlik Hamlesi girişiminin getirdiği tek yeni finansal destektir.

Gençlik Hamlesi'nde, genç işsizliğiyle mücadele çerçevesinde üye ülkelerin bir "gençlik garantisi planı" uygulamaları gerektiği belirtilmiştir. Gençlik garantisi planı fikrinin amacı Avrupalı gençlere okuldan ayrıldıktan sonra 6 ay içerisinde bir iş, çalışma tecrübesi veya kurs imkânı sunularak istihdam edilebilirliklerinin artırılmasının temin edilmesidir.

2.4.2.2 Yeni İşler ve Yeni Beceriler için Gündem

Yeni İşler ve Yeni Beceriler için Gündem sancak girişiminin ("*An Agenda for new skills and jobs: A European contribution towards full employment*"), iş gücü piyasalarının ihtiyaçlarını temel alarak, bu bağlamda istihdam piyasasını uyumlu ve çağdaş hale getirme fikri üzerine kurulduğu söylenebilir. Girişimin üzerinde durduğu temel noktaların başında iş gücü arz ve talebinin dengelenmesi gelmektedir. Yeni İşler ve Yeni Beceriler için Gündem ile bireylerin becerilerinin artırılması, küresel dönüşümlere uygun olarak iş gücü piyasası ihtiyaçlarıyla uyumlaştırılması ve bireylerin güçlendirilmesi yollarıyla iş gücü piyasalarının modernize edilmesi

⁸⁶ Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. Youth on the Move, An initiative to unleash the potential of young people to achieve smart, sustainable and inclusive growth in the European Union. COM(2010) 477 final. s.4.

hedeflenmektedir⁸⁷. Bireylere yeni beceriler kazandırılması ve istihdam edilebilirliğin iş gücünün hareketliliğinin önemi vurgulanmıştır. Bu bağlamda, genç girişimciler için kalıcı bir Erasmus uygulaması da öngörülmüştür.

2.4.3 Avrupa Gençlik Stratejisi

Gençlik politikaları, üye devletlerin kendi inisiyatiflerinde ve münferiten yürütülmekte olmakla beraber, AB organları, üye devletlerin ortak politika hedeflerine dönük işbirliği yapmalarını teşvik etmektedir. Avrupa'daki gençlik politikalarının eşgüdümüne ilişkin Beyaz Kitap'ın 2009 yılında sona ermesiyle birlikte 2010'dan itibaren geçerli olan yenilenmiş gençlik politika çerçevesi olan "Gençlik için bir AB Stratejisi: Yatırım ve Güçlendirme" başlıklı Komisyon Tebliği 2009 yılında yürürlüğe girmiştir. Avrupa Gençlik Stratejisi, Avrupa 2020 doğrultusunda hayata geçirilmiş, 2010-2018 yıllarını kapsayan ve "beşeri sermayeye erken yatırım" şiarıyla oluşturulmuş, gençlikle bağlantılı pek çok alana dönük girişimler içeren bir ortak stratejidir. İki ana amacı: eğitim ve iş gücü piyasasında gençler için daha fazla ve eşit fırsatlar sunmak ve gençlerin topluma aktif katılımını teşvik etmektir. Amaçları gerçekleştirmeye yönelik olarak iki yönlü bir yaklaşım benimsenmiş ve iki eylem alanı ortaya konmuştur. Bunlar⁸⁸:

- Gençlere yönelik olarak yaygın öğrenme, katılım, gönüllülük faaliyetleri, gençlik çalışması, hareketlilik ve gençlik bilgilendirmesini destekleyen özel gençlik girişimleri,
- Eğitim, istihdam ve sağlık gibi gençliği etkileyen diğer alanlardaki politika ve eylemlerin yapılandırılmasında, uygulanmasında ve değerlendirilmesinde gençlikle ilgili sorunların göz önüne alınmasını teşvik eden sektörler arası girişimlerin "ana akımlaştırılması"dır.

Bu bağlamda, gençliğin sektörler arası ve ekonomik boyutuna yapılan vurgu dikkat çekicidir. Söz konusu eylem alanları çerçevesinde, gençlerin eğitim ve istihdamına dönük olarak eğitim, istihdam, yaratıcılık ve girişimcilik alanlarında girişimler; gençlerin katılımına dönük olarak sağlık, spor ve katılım alanlarında

⁸⁷ Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and The Committee of the Regions. An Agenda for New Skills and Jobs: A European Contribution Towards Full Employment. COM(2010) 682 final. s.2.

⁸⁸ https://ec.europa.eu/youth/policy/youth-strategy_en Erişim Tarihi: Ekim 2017.

girişimler; toplumla dayanışmayı güçlendirmeye dönük olarak gençlik ve dünya, sosyal içerme ve gönüllülük alanlarında girişimler olmak üzere sekiz girişim önerilmiştir⁸⁹.

2.4.4 Gençlerin İş Gücü Piyasasına Erişiminin Artırılmasına İlişkin 14 Haziran 2010 Tarihli Avrupa Parlamentosu İlke Kararı

Avrupa Parlamentosu 14 Haziran 2010 tarihinde, çeşitli partilerden büyük oranda destek alarak, gençliğin iş gücü piyasasına erişimini teşvik eden bir ilke kararını kabul etmiştir. Bu kararda yer verilen bazı tedbirler ve üye ülkelere sunulan bazı tavsiyeler özetle şunlardır⁹⁰:

- * Gençlerin bir işe, çıraklığa veya bir tür eğitime erişimlerinin sağlanması,
- * Stajın eğitim alanındaki değerinin temin edilmesi amacıyla bir Avrupa Staj Kalite Charter'ı oluşturulması
- * Tüm gençlerin hayat boyu hareketlilik için önem arz eden, yeni ekonomik ve sosyal ihtiyaçlarla ve iş gücü piyasasındaki değişimlerle başa çıkabilmelerini sağlayan sağlam bir temel yeterlilik alt yapısının sahip olmasının öneminin altı çizilmiştir.
- * Üye ülkelere, Avrupa Sosyal Fonu'nun kullanımının ve finansal kapasitesinin, en az %10'unun gençliği hedef alan projeler için kullanılmak üzere artırılmasının sağlanması, fona erişimin kolaylaştırılması. Aşırı kontrol ile küçük çaplı ve yenilikçi projelerin yürütülmesinin tehlikeye sokulmaması ve Gençlik Programı (Youth in Action) gibi programların gençlerin iş imkânları açısından etkililiğinin ve katma değerinin incelenmesi, gençlere ilişkin olarak yapılan hedeflemelerin geliştirilmesi için çağrıda bulunulmuştur.
- * Üye ülkeler, gençlerin kabul edilebilir düzeyde çalışma ve yaşam koşullarına sahip olabilmeleri için istihdam sübvansiyonu veya sigorta primi katkısı gibi verimli teşvikler oluşturmaya, kamu ve özel işverenleri genç insanları işe almaya teşvik etmek üzere gençler için kaliteli iş alanları yaratmaya ve istihdam süresince sürekli eğitim ve becerilerin yükseltilmesi konusuna yatırım yapmaya, gençler arasında

⁸⁹ Denstad, F. Y. (2014). Ulusal gençlik stratejisi nasıl geliştirilir?: gençlik politikaları kılavuzu. İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları. S: 37

⁹⁰ Motion for a European Parliament Resolution On Promoting Youth Access to the Labour Market, Strengthening Trainee, Internship and Apprenticeship Status, (2009/2221(INI)).

girişimciliği desteklemeye davet edilmiş, kk işletmelerin uzmanlık ve geleneksel işbirirliğiaısından özel rolüne ve önemine dikkat çekilmiş,gençlerin yeni kurulan Avrupa Mikrofinansman Programına erişiminin sağlanması teşvik edilmiştir.

- * Yeni istihdam türleri için gerekli becerilerin kazanılması sürecinin bir parçası olarak girişimcilik eğitiminin öneminin altı çizilmiştir.
- * ye ülkelerin gençlerin eğitimine ilişkin iddialı politikalar üretmesi için çağrıda bulunulmuştur.
- * Üniversitelere, işverenlerle erken aşamada irtibat kurarak öğrencilere istihdam piyasası için gerekli becerileri kazanma fırsatını sunmaları konusunda çağrıda bulunulmuştur.
- * ye ülkelere, okulu erken terk eden kişilerin becerilerinin geliştirilmesi ve bu kişilerin yaratıcı projeler yoluyla istihdama hazırlanmalarının sağlanması konusunda çağrıda bulunulmuştur.
- * ye ülkelere, eğitim sistemi ile iş dünyası arasındaki bağların iyileştirilmesi ve beceri ve yeteneklere ilişkin talebin tahmin edilmesine yönelik araçlar geliştirilmesi konusunda çağrıda bulunulmuştur.
- * Komisyon’a, Hayatboyu ğrenme Programı, Avrupa Sosyal Fonu, Marie Curie ve Erasmus Mundus gibi eğitim ve beceri geliştirmeye yönelik AB programlarının genişletilmesi konusunda çağrıda bulunulmuştur.
- * Dil ğreniminin, gençlerin istihdam piyasasına erişiminin kolaylaştırılması, hareketliliğin ve fırsat eşitliğinin desteklenmesi açısından hayati önem taşıdığını göz önünde tutmuştur.
- * Komisyon ve ye ülkelere, eğitim ve istihdamın daha iyi entegre edildiği, eğitimden istihdama geçişin kilit nokta olarak alındığı ve iş gücüne istihdam piyasası tarafından ihtiyaç duyulan anahtar yeterlilikler sağlanan sürekli beceri geliştirme yaşam döngüsü temelli politika ve stratejiler geliştirmeleri konusunda çağrıda bulunulmuştur.
- * Komisyon’a, gençlerin hareketliliğini destekleme amacıyla, yaygın öğrenme ve iş tecbesi de dâhil olmak üzere profesyonel niteliklerin tanınmasına ilişkin çalışmalarını yoğunlaştırması konusunda çağrıda bulunulmuştur.

- * Üye ülkelerin, gençlerin iş gücü piyasasında iş ararken eğitimlerini ve yeterliliklerini daha iyi sunabilmeleri için yaygın ve sargın öğrenme çerçevesinde edinilen eğitim kazanımlarının tanınmasını teşvik etmesi talep edilmiştir.
- * Sosyal, kültürel, spor, vb. çeşitli alanlardaki gönüllülük programlarına daha fazla destek verilmesi gerektiği göz önünde tutulmuştur.

2.4.5 Gençlik Fırsatları Girişimi

Gençlik Fırsatları Girişimi (“*The Youth Opportunities Initiative-YOI*”) Avrupa 2020 Stratejisi altındaki sancak girişimlerden biri olan Gençlik Hamlesi girişimini destekleyen tedbirlerden biri olarak 2011 yılında başlatılmıştır⁹¹. Girişimin temel amaçları genç işsizliğini azaltmak ve gençlerin istihdam edilebilirliğini artırmaktır. Amaçlara ulaşmaya yönelik olarak erken okul terkinin azaltılması ve mezunlara iş tecrübesi kazanabilecekleri fırsatlar sunulması hedefleri konmuştur. Bu kapsamda uygulamaya dönük olarak gençlik garantisi programlarının desteklenmesi öngörülmüştür. Bunun yanı sıra, Avrupa Sosyal Fonu (ESF) kapsamında henüz kullanılmamış olan 30 milyar Avro’nun etkin kullanımı teşvik edilmiştir. Avrupa Sosyal Fonu altından çıraklık faaliyetlerinin desteklenmesi, aynı kapsamda Teknik Yardım çerçevesinde genç girişimciler ve sosyal girişimcilerin desteklenmesi, “Your First EURES Job” platformu ile gençlerle işletmeler bir araya getirilerek gençlerin iş veya staj bulma fırsatlarının artırılması, Avrupa sosyal ortaklarıyla staj faaliyetleri için bir kalite çerçevesi oluşturulmasına yönelik istişare çalışmalarının başlatılması gibi gençlerin istihdamına ve istihdam edilebilirliklerinin artırılmasına yönelik birtakım tedbirler öngörülmüştür.

2.4.6 Gençlik İstihdamı Girişimi

2013 yılında başlatılan Gençlik İstihdamı Girişimi (“*Youth Employment Initiative-YEI*”), hâlihazırda eğitim öğretim içerisinde olmayan ve herhangi bir işte çalışmayan 25 yaşın altındaki gençlerin istihdamının desteklenmesine yönelik 6.4

⁹¹ Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and The Committee of the Regions. Youth Opportunities Initiative, COM(2011) 933 final.

milyar Avro fon sağlayan bir araçtır⁹². Girişim özellikle finansal krizden nispeten daha fazla etkilenmiş üye ülkelerdeki gençlere odaklanmıştır. Üye ülkeler, 2014-2020 yılları arasında Gençlik İstihdamı Girişimi çerçevesinde desteklenen operasyonel programlar ile gençlerin eğitim öğretim veya istihdama entegrasyonlarını sağlamayı amaçlayan, ilk iş deneyimine hazırlık faaliyetleri, staj ve çıraklık, yüksek kalite mesleki eğitim kursları gibi faaliyetler yürütmektedir.

2.4.7 Gençlik Garantisi

“Gençlik garantisi” kavramı, belirli bir genç grubun bir işe, eğitime ya da öğretime hak kazanmalarını ve Kamu İstihdamı Hizmeti veya başka bir kamu kuruluşu için zorunlu hizmet sunmalarını ve/veya verilen bir zaman dilimi içinde programları uygulamalarını ifade etmektedir⁹³. Gençlik garantileri, 1980’lerden itibaren, İsveç, Norveç, Danimarka ve Finlandiya gibi kuzey Avrupa ülkeleri ile Avusturya’da başarıyla uygulanagelmiş bir gençlik desteği türüdür. İsveç Gençlik Garantisinin 2011’de yürütülmüş bir değerlendirmesinde, 2008’de programa katılan 24 yaşındaki işsiz gençler, diğer kamu istihdam hizmeti (PES) tedbirlerindeki katılımcıların kontrol grubundan daha hızlı bir şekilde bir iş bulabilmişlerdir⁹⁴. Gençlik garantilerinin söz konusu ülkelerdeki başarısı Avrupa düzeyinde fark edilmesine rağmen, Avrupa düzeyinde bir politika belgesi olarak ortaya konması Avrupa Komisyonu’nun Aralık 2012’de Gençlik Garantisi teklifini sunmasıyla başlamıştır. 2012 yılı itibarıyla bazı Avrupa ülkelerinde genç işsizliği oranının %50’ye varmasıyla ortaya konan Gençlik İstihdamı Paketi ile Avrupa Komisyonu’nun Aralık 2012’deki Gençlik Garantisi teklifini takiben AB Bakanlar Konseyi 22 Nisan 2013 tarihinde bir Gençlik Garantisi kurulması için tavsiye kararını kabul etmiştir. Üye ülkelere yaşı 25’e kadar olan tüm gençlere örgün eğitimden ayrıldıktan veya işsiz kaldıktan itibaren 4 ay içerisinde ya kaliteli bir iş bulunmasının, ya eğitime devam etmesinin, ya da çıraklığa veya staja

⁹² Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and The Committee of the Regions Youth employment initiative, COM(2013) 144 final.

⁹³ Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), (2012). Youth guarantees: a response to the youth employment crisis?. Elektronik versiyon: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/documents/publication/wcms_209468.pdf. Erişim Tarihi: Ekim 2017.

⁹⁴ Eurofound, (2012). Effectiveness of policy measures to increase the employment participation of young people. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

dâhil olmasının sağlanması tavsiye edilmiştir. Bunun fonlanması, Avrupa Yatırım Bankası ve Avrupa Sosyal Fonu dâhil birkaç kaynaktan gelmektedir. Avrupa Komisyonu Gençlik İstihdamı Girişimi aracılığıyla 8 Milyar Avro teminat vermiştir. Tavsiye Kararı ve Haziran 2013'te Avrupa Konseyi tarafından onaylanmasını takiben, %25'in üzerinde genç işsizliği yaşanan bölgelere sahip üye devletlerden 2013 yılının sonuna kadar, diğer üye ülkelerden ise Mart 2014'e kadar bir Ulusal Gençlik Garantisi Uygulama Planı ("NYGIP") geliştirmeleri ve ibraz etmeleri istenmiştir. Gençlik Garantisi planı, etkili olabilmesi için kaynağın gençlere sadece herhangi bir iş bulmalarına değil ayrıca becerilerini ve kariyer stratejilerini geliştirmelerine yardımcı olacak tedbirlere harcanması gerektiği gibi birtakım eleştirilere maruz kalmıştır⁹⁵. Bu eleştiriler bağlamında hedefin, Avrupa'da eğitimden istihdama geçiş sistemlerini daha sağlam hale getirecek sistemleri ve ortaklıkları desteklemek olması gerektiği öne sürülmektedir.

2.4.8 Stajyerlik ve Çıraklık

2014 yılında, AB Bakanlar Konseyi'nin birkaç yıllık istişarelere dayanan Stajyerlik için Kalite Çerçevesinin kabul etmesiyle, istihdam edilebilirliğin geliştirilmesine dönük politika girişimlerine bir yenisi eklenmiştir. Gençlik İstihdamı Paketinin bir bölümünü oluşturan kalite çerçevesi stajyerlerin öğrenme deneyimini ve haklarını iyileştirmeyi amaçlamıştır. Güvenli ve adil koşullar altında yüksek kalitede iş deneyimi edinmelerine ve iyi kaliteli bir iş bulma şanslarını artırmalarına yardımcı olmayı hedeflemektedir. Tavsiye Kararı, stajyerlik koşullarına ilişkin şeffaflığı artırmak amacıyla üye ülkelere, örneğin, stajyerliğin yazılı bir stajyerlik anlaşmasına dayanmasını, anlaşmanın öğrenme içeriğini (eğitim hedefleri, vb.) ve çalışma koşullarını (sınırlı çalışma süresi, ödeme yapılıp yapılmayacağının ya da bunun dışında masraflarının karşılanıp karşılanmayacağının ve sosyal güvenlik hakkı verilip verilmeyeceğinin açık anlatımı) içermesigerektiğini şart koşmaktadır⁹⁶. Çerçeve, bir öğrenim programı kapsamında zorunlu kılınmış olan stajları kapsamamıştır.

⁹⁵ Mourshed, M., Patel, J., & Suder, K. (2014). Education to employment: Getting Europe's youth into work. McKinsey&Company. s.5.

⁹⁶ Council Recommendation on a Quality Framework for Traineeships, COM(2013) 857 final.

2.4.9 Avrupa'nın Gençliğine Yatırım

Komisyon, 7 Aralık 2016 tarihinde, Avrupa'nın Gençliğine Yatırım ("*Investing in Europe's Youth*") adıyla gençleri destekleme amacıyla üç eylemden oluşan bir paket formunda bir tebliğ sunmuştur. Eylemler şunlardır⁹⁷:

1. İstihdama ulaşmada daha iyi fırsatlar: Komisyon bu hedefe, Gençlik Garantisi'nin tam ve sürdürülebilir uygulanması ve bu uygulamanın ülkeleri ulusal düzeyde reformlar yapmaya yöneltten Avrupa Sömestri ile desteklenmesi yoluyla ulaşmayı amaçlamaktadır. Gençlik Garantisinin uygulanmasını kolaylaştırmak için Komisyon, Gençlik İstihdamı Girişimi'ne 2020'ye kadar 1 milyar Avro destek vermeyi teklif etmiştir.
2. Eğitim ve öğretim yoluyla daha iyi fırsatlar: Bu hedef üye ülkeler arası işbirliği ve ülkelerin eğitim ve öğretim sistemlerinde reformlar yapmaya yönelik çabalarının desteklenmesi yoluyla gerçekleştirilecektir. Komisyon özellikle çağdaş çıraklık sistemlerine destek vererek ve Erasmus+ Programı içerisinde ErasmusPro adıyla çıraklar için uzun dönem hareketliliğe yer vererek, çıraklar için daha iyi koşullar yaratılmasını taahhüt etmektedir.
3. Dayanışma, öğrenme hareketliliği ve katılım için daha iyi fırsatlar: Bu bağlamda ise, Komisyon Erasmus+ bütçesinin 2020 yılına kadar 200 Milyon Avro artırılmasını teklif etmiştir. Gençlerin toplumsal katılımının ve dayanışma çalışmalarının teşvik edilmesi için Komisyon Avrupa Gençlik Stratejisini gözden geçirecek ve Avrupa Dayanışma Ajansı'nı ("European Solidarity Corps") hayata geçirecektir.

2.4.10 Avrupa Dayanışma Ajansı

7 Aralık 2016'da Avrupa Komisyonu tarafından, AB'nin istihdam edilebilirlikle ilişkilendirilen politika araçları içinde en yenilerinden olan Avrupa Dayanışma Ajansı ("*European Solidarity Corps*") kurulmuştur. Ajans çerçevesinde gençler, Avrupa çapında eğitim, gençlerin iş gücü piyasasına entegrasyonu, göçmenler, çevre, sağlık gibi alanlarda dayanışma faaliyetlerine katılabilmektedirler.

⁹⁷ Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and The Committee of the Regions Investing in Europe's Youth. (COM/2016/0940 final).

Bu çerçevede, yerel yönetimler ve sivil toplum kuruluşları başta olmak üzere kamu ve özel sektörden dayanışmaya yönelik çalışmalar yapan ve belirli ölçütleri sağlayan kurum ve kuruluşlar Avrupa Dayanışma Ajansı'nda yer alabilmektedir. 18-30 yaş arası gençler, 2 ile 12 ay arasında sürelerle, gönüllü hizmet veya bir staj ya da çıraklık faaliyetinde yer alarak kişisel gelişimlerine ve istihdam edilebilirliklerine katkı sağlayabilecektir. Bu bağlamda Avrupa Dayanışma Ajansı'nın, gençlerin kendi ülkeleri içerisinde iş tecrübesi edindikleri ve sosyal içermeye katkı sunan Gençlik İstihdamı Girişimi'ni, gönüllülük ve ülke dışına çıkma boyutları ekleyerek daha ileri bir seviyeye taşıdığı söylenebilir⁹⁸.

Ajans kurulduktan kısa bir süre sonra, Ajans'ı yasal zemine oturtma amaçlı olarak bir yasa önergesi içeriği hazırlanmasına dönük kamu istişaresi Şubat 2017'de başlatılmıştır. İstişare çerçevesinde, İstihdam, Sosyal İşler, Beceriler ve İş Gücü Hareketliliğinden sorumlu Komisyon Üyesi Marianne Thyssen konuyla ilgili olarak şu ifadeleri kullanmıştır⁹⁹:

“Avrupa Dayanışma Ajansı'nın iyi ve planlandığı gibi ilerlemekte olduğunu görmekten mutluluk duyuyorum. Hâlihazırda kaydolmuş olan bu kadar çok genç olması, Avrupalı gençlerin dayanışmalarını ortaya koyarken istihdam edilebilirliklerini de artırmayı amaçlayan bu yeni fırsatı benimsediklerini gösteriyor ve ben onların ve dâhil olan tüm paydaşların, görüşlerini almak için sabırsızlanıyorum.”

2020 yılına kadar 100 bin gencin Ajans'a kayıt olması beklenmektedir.

2.4.11 Avrupa Sömestri: İş Gücü Piyasası için Beceriler Alanında Tematik

Özet

Avrupa Komisyonu 2010 yılından beri yürütülen Avrupa Sömestri, AB ülkelerinin, yıl içerisinde ekonomi politikalarını koordine etmelerine ve AB'nin yaşadığı ekonomik zorluklara çözüm bulunmasına yardımcı olma amacını taşımaktadır¹⁰⁰. Avrupa Sömestri çerçevesinde Avrupa Komisyonu, her ülkenin yıllık bütçe planları, ekonomik ve yapısal reformları gibi hususları inceleyerek her bir ülkeye gelecek 12-18 ay için tavsiyeler sunar ve bununla beraber ülkelerin Avrupa 2020

⁹⁸ Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic And Social Committee and the Committee of the Regions, A European Solidarity Corps. Brussels, 7.12.2016. COM(2016) 942 final.

⁹⁹ http://europa.eu/rapid/press-release_IP-17-164_en.htm. Erişim Tarihi: Eylül 2017.

¹⁰⁰ https://ec.europa.eu/info/strategy/european-semester/framework/european-semester-why-and-how_en. Erişim Tarihi: Eylül 2017.

Stratejisi'ne dönük çalışmalarının da izlemesini gerçekleştirir. Avrupa Sömestri çerçevesinde 2016 yılında yayınlanmış olan Avrupa Sömestri iş gücü Piyasası için Beceriler Alanında Tematik Özet (“*European Semester Thematic Factsheet Skills for the Labour Market*”), becerilerin, iş gücü piyasasının doğru çalışmasının ve dolayısıyla ülkelerin rekabetçi pozisyonun, verimlilik ve büyüme açısından önemini vurgulamıştır. Belgede, örgün eğitimle elde edilen akademik ve mesleki becerilerin geliştirilmesi gerekliliğinin altı çizilmiştir. Bunun yanı sıra, geçişken ve ince becerilerin önemine değinilerek, bu bağlamda yaygın öğrenme çıktılarının ve bu çıktıların tanınmasının istihdam edilebilirliğe katkısı vurgulanmıştır.

Belgede Komisyon, örgün eğitim ve öğretim sisteminin dışında elde edilen becerilerin sıklıkla belgelendirilmemekte ve örgün olarak tanınmamakta olduğunu belirtmiştir. Bu bağlamda, üye ülkeler, 2018 itibarıyla yaygın ve sargın öğrenmenin onaylanmasına ilişkin ulusal düzenlemeler oluşturmayı kabul etmiştir. Özellikle, tüm işsizlere, ihtiyacın belirlenmesinden itibaren 6 ay içinde, beceri denetimleri gerçekleştirilmesi kabul edilmiştir. Belgede ortaya konan ve önemi vurgulanan beceri denetimi, yaygın ve sargın öğrenme çıktılarının onaylanmasına ve/veya profesyonel yönlendirmesinin planlanmasına hazırlık olarak, bireyin bilgi, beceri ve yeterliliklerinin değerlendirilmesine yardımcı olan bir araç olarak tanımlanmıştır. Buözellikle düşük niteliklere sahip kişiler, işsizler, işsizlik riski altında olanlar, göçmenler, gençler ve kariyer değişikliği isteyen kişiler açısından önemli görülmüştür.

İş Gücü Piyasası için Beceriler özetinde Avrupa Komisyonu, geçişken becerilere de özel bir başlık ayırmıştır. Buna göre, yeni çalışma biçimleri ve sık yaşanan iş değişiklikleri daha geniş çaplı beceriler bütününe ihtiyaç duyulmasını getirmiştir. Geçişken beceriler, farklı alanlardan işler bulma açısından ilgili becerilerdir. İşverenlerin %40'ının, doğru becerilere sahip adaylar bulmakta zorlandıkları raporlanmıştır. Bunların içinde birçoğu, işe başvuranlarda geçişken becerilerdeki eksiklikten bahsetmiştir¹⁰¹. AB'ndeki işverenlerin yarısından çoğu işe alacakları kişilerde yabancı dil bilgisi aramaktadır. Ancak, AB'nde ergen öğrencilerin

¹⁰¹ https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/european-semester_thematic-factsheet_skills-for-labour-market_en.pdf. Erişim Tarihi: Eylül 2017.

yalnızca %42'si birinci yabancı diline hâkimdir¹⁰². Komisyon bu bağlamda, yabancı dil ve inisiyatif ve değişikliklere uyum sağlama becerisi gibi girişimcilikle ilgili becerilerin işverenler tarafından yüksek oranda talep edildiğinden, ancak bu tür becerilerin üye ülkelerdeki bireylerde oldukça düşük olduğundan bahsetmiştir. Ancak belge çerçevesinde beceri uyumsuzluğu boyutu yalnızca akademik ve mesleki bağlamda gündeme getirilmiştir.

2.4.12 Avrupa için Yeni Beceriler Gündemi

Avrupa için Yeni Beceriler Gündemi ("*A New Skills Agenda for Europe*"), 2016 yılında Avrupa Komisyonu tarafından, beşeri sermayeyi ve bireylerin istihdam edilebilirliğini geliştirme yoluyla rekabet gücünü artırma düşüncesine dayalı olarak yayınlanmış ve bu alana dönük bir dizi eylem içeren bir tebliğdir. Gündem, beceri açığına vurgu yaparak, mevcut becerilerin daha iyi kullanılmasını sağlamayı ve insanları, kaliteli işler bulmada ve yaşam fırsatlarını artırmada ihtiyaç duydukları yeni becerilerle donatmayı amaçlamaktadır¹⁰³. Bu amaçlar paralelinde Komisyon, üye ülkeler, iş dünyası ve diğer paydaşlara üç ana öncelik üzerinde işbirliği yapmak üzere çağrıda bulunmuş, bu öncelikler altında uygulamaya dönük eylemler geliştirmiştir. Bunlar¹⁰⁴:

- Beceri geliştirmede kalite ve ilgililiğin artırılması: Bu kapsamda Komisyon, öncelikle temel becerilerin güçlendirilmesine yönelik olarak bir "Beceri Garantisi" programı oluşturulmasına ilişkin adımlar atmıştır. 2016 sonu itibarıyla ise, Dijital Beceriler ve Meslekler Koalisyonu ("*Digital Skills and Jobs Coalition-DSJC*") kurulması kararlaştırılmıştır. Ayrıca, mesleki eğitimin modernizasyonuna odaklanılarak, 2017'nin ikinci çeyreği itibarıyla, Mesleki Eğitim için Avrupa Kalite Güvence Referans Çerçevesinin (EQAVET) ile Mesleki Eğitim Alanında Avrupa Kredi Transfer Sisteminin (ECVET) gözden geçirilmesi öngörülmüştür. Son olarak, anahtar yeterlilikler alanında

¹⁰² European Commission, (2012). EU Skills Panorama: Matching skills to address job market needs. Brussels, European Commission.

¹⁰³ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1223>. Erişim Tarihi: Eylül 2017.

¹⁰⁴ Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee Of The Regions A New Skills Agenda for Europe Brussels, 10.6.2016 (COM(2016) 381 final).

iyileştirme yapmak amacıyla 2017 sonu itibarıyla Hayat boyu Öğrenme Anahtar Yeterlilikleri'nin girişimcilik temasına ve ilgili Avrupa referans çerçevelerine odaklanarak revize edilmesine karar verilmiştir.

- Becerilerin daha görünür ve karşılaştırılabilir hale getirilmesi: Bu öncelik kapsamında, niteliklerin şeffaflığı ve karşılaştırılabilirliğini artırmaya dönük olarak Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi'nin revizyonu öngörülmüştür. Aynı zamanda, konjonktürel koşullarla paralel olarak, göçmenlerin becerilerinin ayrıntılı incelenmesi gerekliliği de göz önüne alınmış ve Üçüncü Ülke Vatandaşları için Beceri Profili Aracı ("*Skills Profile Tool for Third Country Nationals*") geliştirilmesine karar verilmiştir.
- Becerilere ve daha iyi kariyer seçeneklerine ilişkin bilgilendirmelerin iyileştirilmesi: Bireylerin beceri farkındalığını artırmak ve kariyerlerine ilişkin daha doğru seçimler yapabilmelerini sağlamak amacıyla Europass çerçevesinin gözden geçirilmesi, beyin göçünün önlenmesine yönelik olarak iyi uygulama paylaşımı ve detaylı analizler yapılması, Beceriler için Sektörel İşbirliği Tasarısı'nın ("*Blueprint for Sectoral Cooperation on Skills*") hayata geçirilmesi gibi eylemler öngörülmüştür.

Bahsi geçen politika araçları ve politika belgeleri göstermektedir ki, AB politika gündeminde, başta imkânı kısıtlı olanlar olmak üzere gençlerin istihdam edilebilirliği, hatta başlı başına istihdam konusu, sıklıkla becerilerle bağlantılı olarak ele alınmaktadır. Gençlerin istihdam edilebilirliğini artırma politikaları bağlamında ön plana çıkan pek çok politika belgesinin, gençlerin başta temel yeterlilikler olmak üzere genel anlamda iş gücü piyasasıyla ilgili becerilerinin geliştirilmesi gerektiği fikrine dayandığı görülmektedir. Buna yönelik olarak, yeterlilik çerçeveleri/beceri profili araçları oluşturulmuş, bunun yanı sıra, ilk iş deneyimine hazırlık faaliyetleri, iş garantileri, staj, ülke içi veya ulusötesi gönüllülük, yaygın öğrenme faaliyetleri gibi çoğu öğrenme hareketliliği içeren eğitim ve destek mekanizmaları ortaya konmuş veya teşvik edilmiştir. Bu tezde yer verilen araştırma, gençlerin Erasmus+ Gençlik projelerine katılarak elde ettiği istihdam edilebilirlikle ilgili bilgi, beceri ve tavır gelişimini inceleyerek, bu politika çerçevesinin temel aldığı anlayışa paralel kurgulanmıştır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

AB GENÇLİK PROGRAMLARI: GENÇLİK PROGRAMI (2007-2013) VE ERASMUS+ GENÇLİK (2014-2020)

AB Gençlik Hibe Programlarının; hem aktif katılım, sosyal dâhil etme, istihdam, beceri geliştirme gibi gençliği ilgilendiren pek çok konu başlığını öncelikleri içinde barındıran kapsayıcı ve sektörlerarası yönüyle, hem de projelerin Avrupa çapında ve Avrupa'ya komşu ülkelerde gençlere yaygın erişimiyle, AB'nin gençlik alanındaki en somut politika araçları arasında olduğunu söylemek mümkündür. Daha önceki “Avrupa İçin Gençlik” (1989-1999), Avrupa Gönüllü Hizmeti ve GENÇLİK Programı (2000-2006) hibe programlarını takip eden Gençlik Programı (2007-2013), 2014'ten itibaren AB Eğitim ve Gençlik programlarını tek çatı altında toplayan hibe programı olan Erasmus+ bünyesinde, daha modern ve basitleştirilmiş bir yapıyla, güncel öncelikler ve ihtiyaçlar ışığında dönüştürülmüştür.

3.1 Gençlik Programı (2007-2013)

Avrupa Parlamentosu ve Avrupa Konseyi'nin, 15 Kasım 2006 tarihinde 1719/2006/EC sayılı kararıyla gençlerin yaygın öğrenme faaliyetlerini yasal çerçevede desteklemek amacıyla 2007-2013 dönemini kapsayan Gençlik Programı (“*Youth in Action*”) yürürlüğe girmiştir. Gençlik Programı Kılavuzu'nda Program'ın, özetle, ergenlik ve yetişkinlik arasındaki gençlerin ihtiyaçlarına Avrupa düzeyinde cevap vermeyi amaçladığı bildirilmektedir.¹⁰⁵ Buna göre Gençlik Programı, toplumda gençlerin aktif katılımını teşvik etmekle beraber yeterlilik kazanımına da önemli bir katkı sunar. Gençlik Programı, Gençlik alanında Avrupa İşbirliği için 2009 yılında kabul edilen ve 2010-2018 yıllarını kapsayan Gençlik alanında sektörlerarası işbirliğini teşvik eden Yenilenmiş Gençlik Politika Çerçevesi'ni de desteklemektedir.

¹⁰⁵ Türkiye Ulusal Ajansı, (2013). Gençlik Program Kılavuzu. s.4. (1 Ocak 2013 itibariyle geçerli versiyon.)

Kılavuz, sözü geçen sektörler arası yaklaşımı yalnızca eğitim ve iş gücü piyasası işbirliğinin “istihdam edilebilirlik boyutu” ile tüm gençler için daha çok ve eşit fırsatlar yaratmakla sınırlı tutmamış, aktif katılım, sosyal dâhil etme ve dayanışmayı teşvik etmeyi (katılım boyutu) de genel amaçları arasına almıştır. Program, öğrenme, katılım, sosyal dâhil etme, beceri geliştirme ve yaratıcılık gibi boyutlarıyla da AB 2020 Stratejisi altındaki bir girişim olan Gençlik Hamlesi’ni destekleyici nitelikte olup, demokratik katılım vurgusuyla da Lizbon Antlaşması (Madde 165 (2)) tarafından tevdi edilen yeni AB yeterlilikleri bağlamı ile uyumludur¹⁰⁶. Bu bağlamda Gençlik Programı’nın, Yenilenmiş Çerçeve’nin iş gücü piyasasıyla işbirliği boyutuna ve Gençlik Hamlesi’nin gençlerin hareketliliği ve istihdam edilebilirliği vurgusuna verdiği destek, istihdam edilebilirlik konusuna büyük bir önem verdiğinin göstergesidir. Daha önceki “Avrupa İçin Gençlik” (1989-1999), Avrupa Gönüllü Hizmeti ve GENÇLİK Programı (2000-2006) hibe programlarının deneyimleriyle ve bunların devamı niteliğinde kurgulanmıştır.

Gençlik Programı’nın genel hedefleri şunlardır¹⁰⁷:

- Gençlerin genel olarak aktif vatandaşlıklarını ve özel olarak Avrupa vatandaşlıklarını teşvik etmek
- Özellikle AB’nde sosyal uyumu güçlendirmek amacıyla gençler arasında dayanışmayı geliştirmek ve hoşgörüyü teşvik etmek
- Farklı ülkelerdeki gençler arasında karşılıklı anlayışı güçlendirmek
- Gençlik faaliyetlerine yönelik destek sistemlerinin kalitesinin ve gençlik alanındaki sivil toplum kuruluşlarının kapasitelerinin geliştirilmesine katkıda bulunmak
- Gençlik alanında Avrupa işbirliğini teşvik etmek.

Gençlik Programı’nın daimi öncelikleri şunlardır¹⁰⁸:

¹⁰⁶ Türkiye Ulusal Ajansı, (2013). Gençlik Program Kılavuzu. s.4. (1 Ocak 2013 itibariyle geçerli versiyon.)

¹⁰⁷ Türkiye Ulusal Ajansı, (2013). Gençlik Program Kılavuzu. s.5. (1 Ocak 2013 itibariyle geçerli versiyon.)

¹⁰⁸ Türkiye Ulusal Ajansı, (2013). Gençlik Program Kılavuzu. s.5. (1 Ocak 2013 itibariyle geçerli versiyon.)

- Avrupa vatandaşlığı
- Gençlerin katılımı
- Kültürel çeşitlilik
- İmkânları kısıtlı gençlerin dâhil edilmesi

Gençlik Programı, tümü gençler, gençlik çalışanları ve/veya gençlik kuruluşlarına odaklanan 5 adet Eylem'den meydana gelmektedir. Eylemler ve eylemler altında ülke merkezli olarak yürütülmüş olan alt-eylemler¹⁰⁹:

Eylem 1 – Avrupa için Gençlik

Ülke merkezli olarak, aşağıdaki alt-Eylemler desteklenmiştir:

Alt-Eylem 1.1 – Gençlik Değişimleri: Gençlik Değişimleri, farklı ülkelerden gayrı-resmî genç gruplarına bir araya gelme ve birbirlerinin kültürleri hakkında öğrenme fırsatı sunmuştur. Grupların, karşılıklı ilgi duyulan bir konu etrafında Gençlik Değişimini birlikte planlanması öngörülmüştür.

Alt-Eylem 1.2 – Gençlik Girişimleri: Gençlik Girişimleri yerel, bölgesel ve ulusal düzeyde tasarlanan gayrı-resmî gençlik grubu projelerini desteklemiştir. Bu alt eylem ayrıca projelerin Avrupa yönünü güçlendirmek ve gençler arasında işbirliğini ve deneyim değişimini geliştirmek amacıyla farklı ülkeler arasında benzer projelerden oluşan bir ağ kurulmasını da desteklemiştir.

Alt-Eylem 1.3 – Gençlik Demokrasi Projeleri: Gençlik Demokrasi Projeleri, gençlerin hem yerel, bölgesel ya da ulusal düzeyde, hem de uluslararası düzeyde demokratik yaşama katılımını desteklemiştir.

Eylem 2 – Avrupa Gönüllü Hizmeti

Alt-Eylem 2.1 – Avrupa Gönüllü Hizmeti: Avrupa Gönüllü Hizmeti'nin (AGH) amacı, gençlerin Avrupa'da veya Avrupa dışında çeşitli gönüllülük faaliyetlerine katılımını desteklemektir. Bu Eylem kapsamında gençler, bireysel olarak ya da gruplar hâlinde kâr amacı olmayan, ücretsiz faaliyetlerde yer almıştır.

Eylem 3 – Dünya Gençliği

Ülke merkezli olarak aşağıdaki alt-Eylem desteklenmiştir:

¹⁰⁹ Türkiye Ulusal Ajansı, (2013). Gençlik Program Kılavuzu'ndan derlenmiştir. s.12-13. (1 Ocak 2013 itibariyle geçerli versiyon.)

Alt-Eylem 3.1 - AB Komşu Ülkeleriyle İş Birliği: Bu alt-Eylem Komşu Ortak Ülkelerle gençlik alanında Gençlik Değişimleri ve Eğitim ve Ağ Kurma projelerini desteklemiştir.

Eylem 4 – Gençlik Destek Sistemleri

Ülke merkezli olarak aşağıdaki alt-Eylem desteklenmiştir:

Alt-Eylem 4.3 - Gençlik Çalışanları ve Gençlik Kuruluşları için Eğitim ve Ağ Kurma: Bu alt-Eylem, gençlik çalışmalarında aktif olan ve gençlik kuruluşlarında çalışan kişilerin eğitimini, özellikle deneyim ve iyi uygulamaların yanı sıra uzun süreli kalite projeleri ile ortaklıklar ve ağların oluşmasını sağlayacak faaliyetlerin değişimini desteklemiştir.

Eylem 5 - Gençlik Alanında Avrupa İş Birliği için Destek

Ülke merkezli olarak aşağıdaki alt-Eylem desteklenmiştir:

Alt-Eylem 5.1 - Gençler ve Gençlik Politikalarından Sorumlu Olanlar için Toplantılar: Bu alt-Eylem, gençler, gençlik çalışmalarında aktif kişiler ve gençlik politikalarından sorumlu kişiler arasında işbirliğini, seminerleri ve yapılandırılmış diyalogu desteklemiştir.

Gençlik Programının, gençlerin istihdam edilebilirliği konusuna büyük önem verdiğinin en önemli göstergelerinden biri de, Gençlik projelerine katılan gençlerin edindikleri deneyimi ve kazanımlarını işverenler de dâhil olmak üzere paydaşlar tarafından tanınır kılmak üzere Youthpass aracının tasarlanmış ve tüm proje katılımcılarına verilmesi öngörülmüş olmasıdır.

3.2 ERASMUS+

3.2.1 Erasmus+ Programı ve İstihdam Edilebilirlik

Avrupa'nın güncel eğitim ve gençlik hibe programı olan ve 2014-2020 yıllarını kapsayan Erasmus+ Programı, elbette çok yönlü bir ihtiyaç analizi sonucunda yapılandırılmış bir hibe programıdır. Avrupa'daki veya Avrupa'yı ilgilendiren, eğitim, öğretim ve gençlik alanındaki sosyokültürel, eğitsel ve sosyoekonomik realite göz önünde bulundurularak ortaya konmuş birtakım ihtiyaçlar, Avrupa eğitim ve gençlik

hibe programlarında yeni bir yaklaşım oluşturulmasına sebep olmuştur. Avrupa Komisyonu bu yeni yaklaşıma yol açan hususları şöyle ortaya koymuştur¹¹⁰:

- Derin ekonomik kriz ve yüksek genç işsizliği
- İş gücü piyasasında açık bulunan pozisyonlar olmasına rağmen, beceri açığı (“*skills gap*”) söz konusu olması ve mezunların istihdam edilebilirliğinin düşük olması
- Yüksek beceri gerektiren işlerin artması
- Yetenekler için küresel bir rekabet oluşması: eğitim uluslararasılaşması
- Bilgi iletişim teknolojilerinin potansiyelinde ve öğrenme biçimlerinde sıradışı bir genişleme olması
- Örgün, yaygın ve sargın öğrenme arasında tamamlayıcılık
- İş dünyasıyla daha yakın bağlar kurulmasına ihtiyaç duyulması

Komisyon’un, Erasmus+ bağlamında somut olarak ortaya koyduğu ihtiyaçlar şöyle olmuştur¹¹¹:

- Program ve politika amaçları arasında daha yakın bağlantılar kurulması
- Örgün, yaygın ve sargın öğrenme arasında daha fazla sinerji ve etkileşim sağlanması
- İş dünyası ile daha fazla sektörlerarası ortaklıklar kurulması
- Modern ve basitleştirilmiş bir yapı oluşturulması
- Avrupa katma değerine daha güçlü vurgu yapılması

Erasmus+ Programı, politik anlamda bütüncül bir bakış açısıyla oluşturulmuştur ve AB’nin diğer ilgili politika öncelik, amaç ve hedefleriyle de bağlantılıdır. Program’ın bağlantılı ve tamamlayıcı olduğu politik hususlar:

2020 itibarıyla 0-64 yaş grubu kişiler için hedeflenen %75 istihdam oranının sağlanması, erken okul terki oranının %14’ten %10’un altına düşürülmesi, yükseköğretime katılımın %32’den %40’a çıkarılması gibi Avrupa 2020 hedefleri,

¹¹⁰ https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/sites/erasmusplus/files/erasmus-plus-in-detail_en.pdf Erişim Tarihi: Eylül 2017

¹¹¹ https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/sites/erasmusplus/files/erasmus-plus-in-detail_en.pdf Erişim Tarihi: Eylül 2017

gençlik alanında öğrenme hareketliliğinin ve yaygın öğrenmenin geliştirilmesinin ve gençlerin istihdam edilebilirliğinin önemini vurgulayan Gençlik Alanında İşbirliğine İlişkin Yenilenmiş Bir Çerçeve Üzerine AB Konseyi Kararı (2010-2018), Avrupa Gençlik Stratejisi, vb. olarak örneklendirilebilir.

Bu bilgiler ışığında, Erasmus+ Programı'nın bireylerin beceri ve yeterliliklerini artırmayı amaçlayan ve istihdam edilebilirliği öncelikleri arasına koyan bir program olarak yapılandırıldığı açıktır. 2010-2014 yılları arasında Eğitim, Kültür, Çok Dillilik ve Gençlik Avrupa Komisyoneri olarak görev yapmış olan Androulla Vassiliou, 22 Nisan 2013 tarihinde Avrupa Parlamentosu İstihdam ve Sosyal İşler Komitesi'nde Erasmus for All (Erasmus+) Programı'na ilişkin olarak yaptığı konuşmada şunları ifade etmiştir:

“Karşı karşıya olduğumuz en ivedi sorun, eğitim ve öğretim sistemlerimizin insanları hem okuma yazma gibi temel becerilerle, hem de katılım, kültürel farkındalık ve ifade etme, medya okuryazarlığı, dijital yeterlilikler ve bilgi iletişim teknolojileri yeterlilikleri, girişimci tavır veya yabancı dil yeterliği gibi geçişken becerilerle donatma noktasında yetersiz kalmasıdır. ...Erasmus for All, AB'nin, Avrupa'nın eğitim ve öğretim reformuna siyasal ve finansal olarak katkıda bulunma yoludur. Gençlerin istihdam edilebilirliğini artırmaya yardımcı olabileceğinden Erasmus for All aynı zamanda, gençlik işsizliğine karşı stratejimizin bir parçasıdır.”

Vassiliou'nun önemle vurguladığı istihdam edilebilirlik konusu, Erasmus+ Program Rehberi'nde de öncelikler arasında yer bulmuştur.

2017 yılına ait Erasmus+ Program Rehberi'nde Erasmus+ Programı şöyle tanımlanmıştır¹¹²:

“Erasmus+ Programı, AB'nin 2014-2020 dönemi için eğitim, öğretim, gençlik ve spor alanlarındaki Programıdır. Eğitim, öğretim, gençlik ve spor alanları, Avrupa'nın gelecek on yılda karşılaşacağı temel sorunlar olan sosyo-ekonomik değişimlerin üstesinden gelmesine yardımcı olmak ve büyüme, istihdam, eşitlik ve sosyal içermeyi hedefleyen Avrupa politika gündeminin uygulanmasını desteklemek amacıyla önemli bir katkı sağlayabilir.”

¹¹² Türkiye Ulusal Ajansı, (2017). Erasmus+ Program Rehberi, Sürüm 1 (2017): 20/10/2016. Ankara. s. 4.

Program Rehberi’nde, Program çerçevesinde hareketlilik ve istihdam edilebilirliğin ilgililiğine ilişkin olarak şu ifadeler yer almaktadır¹¹³:

“Özellikle gençler için söz konusu olan artan işsizlik oranlarıyla mücadele, Avrupa’daki ülkelerin hükümetlerinin en acil görevlerinden biri haline gelmiştir. Çok sayıda genç, okullarını erken terk etmekte, bu da işsiz kalma ve sosyal olarak marjinalleşme konularında yüksek bir risk oluşturmaktadır. Aynı risk, kalifiye olmayan çok sayıda yetişkini de tehdit etmektedir. Teknolojiler, toplumların işleyişlerini değiştirmektedir; bu ise teknolojilerin en iyi şekilde kullanılması gereğini ortaya çıkarmaktadır. AB’deki işletmelerin, beceri ve yeniliği esas alarak daha rekabetçi olmaları gerekmektedir.

Avrupa, vatandaşların demokratik hayatta aktif rol oynamalarına izin veren daha uyumlu ve dâhil edici toplumlara ihtiyaç duymaktadır. Eğitim ve gençliğin katılımı; ortak Avrupa değerlerinin teşvik edilmesi, sosyal entegrasyonun güçlendirilmesi, kültürlerarası anlayışın, bir topluluğa bağlılık duygusunun artırılması ve şiddet içeren radikalleşmenin önlenmesinde anahtar unsurlardır. Erasmus+ Programı, yeni giriş yapmış göçmenler de dâhil dezavantajlı kesimlerden gelen bireylerin dâhil edilmesinin teşviki için etkin bir araçtır.

Diğer bir sorun, ‘gençlerin Avrupa’da demokratik hayata katılımının teşvik edilmesi’ ile ilgili Lizbon Antlaşması hükümlerine uygun olarak, gençler arasında sosyal sermayenin geliştirilmesi, yani gençlerin topluma aktif olarak katılma yeteneklerinin güçlendirilmesidir. Bu hususta, gençlerin beceri ve yeteneklerinin yanı sıra aktif vatandaşlıklarını da geliştirmeyi amaçlayan yaygın öğrenme faaliyetlerinden faydalanılabilir. Ayrıca, gençlik kuruluşlarının ve gençlik çalışanlarının profesyonelliğini ve gençlik çalışmalarının Avrupa boyutunu geliştirmek amacıyla kurum/kuruluşlara ve çalışanlara eğitim ve işbirliği fırsatları sağlanması gerekmektedir.

İyi işleyen eğitim-öğretim sistemleri ve gençlik politikaları, iş gücü piyasasının ve ekonominin gerektirdiği becerileri sunmanın yanı sıra, insanlara toplumda aktif bir rol oynamalarına ve kişisel tatmine ulaşmalarına izin verir. Eğitim, öğretim ve gençlik

¹¹³ Türkiye Ulusal Ajansı, (2017). Erasmus+ Program Rehberi, Sürüm 1 (2017): 20/10/2016. Ankara. s. 4.

alanlarındaki reformlar, politika yapıcılar ve paydaşlar arasında paylaşılmış bir vizyon, güçlü kanıtlar ve farklı alan ve düzeyler arasında işbirliği, bu amaçlara yönelik çalışmaları güçlendirebilir.

Erasmus+ Programı; Program Ülkelerinin, Avrupa'nın beşeri ve sosyal varlık ve kabiliyetlerini etkin bir şekilde kullanmak yönündeki çabalarını desteklemek üzere tasarlanmıştır ve eğitim, öğretim ve gençlik alanlarında örgün eğitim, yaygın eğitim ve sargın eğitime destek vererek bir hayat boyu öğrenme perspektifi içerisinde desteklemektedir.”

3.2.2 Erasmus+ Gençlik (2014-2020)

Program Rehberi Erasmus+ Gençlik Programı'nın özel amaçlarını şöyle belirler¹¹⁴:

- “Özellikle gençlerin, gençlik çalışmasında aktif olanların veya gençlik kuruluşlarının ve gençlik liderlerinin öğrenme hareketliliğine daha fazla fırsat sunmak ve gençlik alanı ile iş gücü piyasası arasındaki bağları güçlendirmek suretiyle, imkânları kısıtlı gençler de dâhil olmak üzere, gençlerin temel beceri ve yeterliliklerin seviyesini yükseltmek, Avrupa'da demokratik hayata ve iş gücü piyasasına katılımı, aktif vatandaşlığı, kültürlerarası diyalogu, sosyal içerme ve dayanışmayı teşvik etmek,
- Özellikle gençlik alanındaki kurum/kuruluşlar ve/veya diğer paydaşlar arasında artan işbirliği aracılığıyla, gençlik çalışmalarının kalitesini artırmayı teşvik etmek,
- Özellikle politika alanında daha güçlü işbirliği, AB'nin şeffaflığının daha iyi kullanılması, tanınma araçları ile iyi uygulamaların yaygınlaştırılması suretiyle, yerel, bölgesel ve ulusal seviyedeki politika reformlarını tamamlamak ve bilgi ve kanıta dayalı gençlik politikası geliştirilmesini ve yaygın ve sargın öğrenmenin tanınmasını desteklemek,
- Özellikle Program ve Ortak Ülke paydaşları ile uluslararası kurum/kuruluşlar arasında hareketlilik ve işbirliğini teşvik ederek gençlik faaliyetlerinin

¹¹⁴ Türkiye Ulusal Ajansı, (2017). Erasmus+ Program Rehberi, Sürüm 1 (2017): 20/10/2016. Ankara. s.23.

uluslararası boyutunu ve AB'nin dış eylemlerini tamamlamak üzere gençlere yönelik destek yapıları olarak gençlik çalışanlarının ve kurum/kuruluşlarının kapasitesini güçlendirmek.”

Erasmus+ Gençlik kapsamındaki faaliyetler üç Ana Eylem altında toplanmıştır. Bunlar: Ana Eylem 1 – Bireylerin Öğrenme Hareketliliği, Ana Eylem 2 - Yenilik ve İyi Uygulamaların Değişimi için İşbirliği ve Ana Eylem 3 – Politika Reformuna Destek'tir.

Üç Ana Eylem altında: Gençlere ve Gençlik Çalışanlarına Yönelik Hareketlilik Projeleri (Gençlik Değişimleri, Gençlik Çalışanlarının Hareketliliği ve Avrupa Gönüllü Hizmeti), Büyük Ölçekli Avrupa Gönüllü Hizmeti etkinlikleri, Stratejik Ortaklıklar, Gençlik Alanında Kapasite Geliştirme, Gençlik Alanında Gençler ve Karar Alıcılar Arasındaki Toplantılar gerçekleştirilmektedir. Bunlar içerisinde ülke merkezli olarak yürütülen faaliyetler: Gençlik Değişimleri, Gençlik Çalışanlarının Hareketliliği ve Avrupa Gönüllü Hizmeti faaliyetleri, Gençlik alanında Stratejik Ortaklıklar ve Yapılandırılmış Diyalog: Gençlik Alanında Gençler ve Karar Alıcılar Arasındaki Toplantılar projeleridir. Bunların yanı sıra, Gençlik alanında eğitim, seminer, konferans ve irtibat kurma etkinliklerini içeren Ulusötesi İşbirliği Faaliyetleri (TCA) de Erasmus+ Gençlik kapsamına giren etkinliklerdir.

Bu tezin analiz kısmında, Stratejik Ortaklık eylemi dışındaki Erasmus+ Gençlik faaliyetleri katılımcılarına (Ana Eylem 1 Gençlik Hareketliliği, Ana Eylem 3 Yapılandırılmış Diyalog: Gençler ve Gençlik Alanında Karar Alıcıların Toplantıları, TCA-Ulusötesi İş Birliği Faaliyetleri) ve bu projelerde eğitsel ve yönetsel görev almış proje liderleri ve ekip üyelerine uygulanmış anketlerin verileri kullanılmıştır. Dolayısıyla, Stratejik Ortaklıklar projeleri, hem veri analizinde yer almamaları, hem de asıl vurgusunun bireylerin hareketliliğinden çok sektörlerarası işbirliği, yenilikçi uygulamaların geliştirilmesi veya iyi uygulamaların aktarılması olması sebebiyle, tezin odağının dışındadır.

2017 yılı Erasmus+ Program Rehberi'nde Ana Eylem 1 Gençlik Hareketliliği altındaki faaliyetler, Ana Eylem 3 Yapılandırılmış Diyalog: Gençler ve Gençlik

Alanında Karar Alıcıların Toplantıları ile TCA-Ulusötesi İş Birliği Faaliyetleri'ne ilişkin şu bilgilere yer verilmiştir¹¹⁵:

3.2.2.1 Ana Eylem 1- Gençlik Değişimleri Nedir?

Gençlik Değişimleri, en az iki farklı ülkeden gayri resmî gençlik gruplarının, en fazla 21 günlük bir süreyle bir araya gelmesini ve bir proje gerçekleştirmesini sağlayan faaliyetlerdir. Gençlik Değişimi'nde katılımcılar, grup liderleri tarafından da desteklenerek, kendileri tarafından hazırlanmış bir faaliyet programını (çalıştaylar, alıştırmalar, tartışmalar, rol canlandırmalar, simülasyonlar, dış mekân faaliyetleri vb.) ortaklaşa yürütürler. Gençlik Değişimleri; gençlerin yeterlilik gelişimine; toplumsal konularda ve çeşitli tematik alanlarda farkındalık kazanmalarına; özellikle akran öğrenimi aracılığıyla yeni kültürler ve farklı yaşam tarzları keşfetmelerine; dayanışma, demokrasi, arkadaşlık gibi değerleri güçlendirmelerine imkân sağlar. Kısa proje süreleri, imkânları kısıtlı gençlerin projelere katılımını mümkün kılmaktadır. Ayrıca, katılımcılarla ilgilenen yeterli sayıdaki grup lideri sayesinde, grubun sağladığı güvenli ortamda uluslararası bir hareketlilik deneyimi elde etme şansı sunar. Gençlik Değişimi, sosyal içirme ve çeşitlilik ile ilgili konuları tartışmak ve öğrenmek için de gençler için iyi bir fırsattır. Gençlik Değişimlerindeki öğrenme süreci, diğer Gençlik faaliyetlerinde olduğu gibi yaygın öğrenme yöntemleri ile harekete geçirilmektedir. Gençlik Değişimleri, Avrupa ve Avrupa dışı farklı ülkelerden iki veya daha fazla katılımcı kurum/kuruluş veya gayri resmî gençlik grubu arasındaki ulusötesi işbirliğini içerir.

3.2.2.2 Ana Eylem 1 - Avrupa Gönüllü Hizmeti (AGH) Nedir?

AGH, Erasmus+ Program Rehberi'nde AB içinde veya dışında bir ülkede, 17-30 yaş arasındaki gençlerin 12 aya kadar tam zamanlı gönüllü hizmette bulunarak kişisel sorumluluklarını ifade etmelerine imkân tanıyan gönüllülük faaliyeti olarak tanımlanmıştır. Genç gönüllüler; gençlik bilgilendirmesi ve gençlik politikaları,

¹¹⁵ Ana Eylem 1 ve Ana Eylem 3 faaliyetlerine ilişkin bilgiler, 2017 yılı Erasmus+ Program Rehberi'nden uyarlanmıştır.

Türkiye Ulusal Ajansı, (2017). Erasmus+ Program Rehberi, Sürüm 1 (2017): 20/10/2016. Ankara.

gençlerin kişisel ve sosyo-eğitimsel gelişimi, sivil katılım, sosyal hizmet, dezavantajlı kişilerin dâhil edilmesi, çevre, yaygın öğrenme, bilgi iletişim teknolojileri ve medya okuryazarlığı, kültür ve yaratıcılık, kalkınma için işbirliği vb. konularla ilgilenen kurum/kuruluşların günlük çalışmalarına katkıda bulunma fırsatını elde etmektedir. İmkânları kısıtlı gençler, katılımlarını kolaylaştırmak amacıyla ek destek alabilirler. Ayrıca bu gençlerin daha kısa süreli (2 hafta veya daha fazla) AGH yapmalarına izin verilir. Bir kurum veya kuruluşun AGH gönüllüsüne ev sahipliği yapması veya bir genci gönüllülük faaliyeti yapmak üzere ilgili ülkelerden birindeki bir kurum/kuruluşa gönderebilmesi için AGH Akreditasyonu'na sahip olması gerekmektedir. Rastlantısal, yapılandırılmamış, yarı zamanlı gönüllülük; bir işletmede işe yerleştirme; ücretli bir iş; bir eğlence faaliyeti veya turistik faaliyet; bir dil kursu; ucuz iş gücü kullanma; yurtdışında öğrenim veya mesleki eğitim, AGH kapsamında değerlendirilmemektedir.

3.2.2.3 Ana Eylem 1 – Gençlik Çalışanlarının Hareketliliği Nedir?

Erasmus+ Program Rehberi, gençlik çalışanlarının eğitim ve ağ oluşturma faaliyetlerini, “gençlik çalışanlarının mesleki gelişimini, yurtdışında gençlik çalışmalarında faal olan bir kuruluşa gerçekleştirilen uluslararası/ulusötesi seminerler, eğitim kursları, irtibat kurma faaliyetleri, çalışma ziyaretleri vb. veya işbaşı gözlem dönemleri faaliyetlerini uygulanması yoluyla” destekleyen faaliyetler olarak belirtmektedir. Faaliyetler, projeye katılan kurum/kuruluşlar tarafından düzenlenmektedir. Bu faaliyetlerin katılan gençlik çalışanları için faydaları, faaliyetlerin katılımcıların kuruluşlarının kapasite gelişimine yaptığı katkı ve faaliyetlerin gençlik çalışanlarının gündelik çalışmalarına etkisi olarak değerlendirilmektedir. Öğrenme çıktılarının gençlik alanında daha da yaygınlaştırılması beklenmektedir.

3.2.2.4 Ana Eylem 2 – Ulusötesi İşbirliği Faaliyetleri (TCA) Nedir?¹¹⁶

Ulusötesi İşbirliği Faaliyetleri (TCA), genel anlamda Erasmus+ Programı'nın kalite ve etkisini artırmayı amaçlayan etkinlikler olarak tanımlanır. Etkinlikler, Erasmus+ Programı kapsamına giren temaları işleyen ve çeşitli hedef grupları bir araya

¹¹⁶ Bilgiler <https://www.erasmusplus.org.uk/transnational-cooperation-activities> ve <https://www.salto-youth.net/rc/training-and-cooperation/nationalagencies/> adreslerinden derlenmiştir.

getiren konferanslar, seminerler, çalıştaylar, eğitim kursları, irtibat kurma ve ortaklık oluşturma faaliyetlerini içerir. Gençlik alanında aktif kişiler, gençlik çalışanları, öğretmenler, gençlik kuruluşları temsilcileri, eğitim ve öğretim alanında tüm paydaşlar, mesleki eğitim ve yetişkin eğitimi veren kurumlar, eğitim ve gençlik politikalarından sorumlu yerel, bölgesel veya ulusal düzeyde kamu kurumları TCA'nın başlıca hedef gruplarını oluşturur. Etkinlikler, katılımcılara Avrupa çapında benzer veya farklı alanlardan kuruluşlarla irtibat kurma ve işbirliği yapma, Erasmus+ hakkında bilgilenme, proje fikirleri konusunda desteğe ulaşma ve projelerinin sonuçlarını Avrupa düzeyinde yaygınlaştırmaya dönük destek oluşturmaya amaçlamaktadır. TCA etkinliklerinin KA1-Gençlik Çalışanlarının Hareketliliği projelerinden farkı, Gençlik Çalışanlarının Hareketliliği gençlik kuruluşları, çeşitli kamu kurumları ve gayri resmî gruplar tarafından gerçekleştirilirken, TCA etkinliklerinin ulusal bakanlıklar ve Avrupa Komisyonu ya da SALTO (Destek, İleri Düzey Öğrenme ve Eğitim Fırsatları) Ağı ile iletişim içerisinde Erasmus+ Ulusal Ajansları tarafından düzenlenmesidir.

3.2.2.5 Ana Eylem 3 – Yapılandırılmış Diyalog: Gençler ve Karar Alıcılar Arasında Gençlik Alanında Toplantılar Nedir?

Ana Eylem 3 altında Ulusal Ajanslarca yürütülen faaliyet olan KA347 Gençler ve Karar Alıcılar Arasında Gençlik Alanında Toplantılar, gençlerin demokratik hayata katılımını teşvik etmekte ve Yapılandırılmış Diyalog tarafından belirlenen tema ve öncelikler ile gençlik alanında yenilenmiş politika çerçevesi üzerine odaklanan konularda tartışmaları desteklemektedir. Tartışma toplantıları, gençler, karar vericiler, kamu otoriteleri ve gençlik alanında uzman olan kişilerin katılımlarıyla, çeşitli konu başlıklarına yönelik olarak, toplantı, konferans, istişare ve etkinlikler biçiminde gerçekleştirilebilir.

Erasmus+ Program Rehberi, bu faaliyeti şöyle açıklamıştır:

“Bu etkinlikler, gençlerin Avrupa’da demokratik hayata aktif katılımını ve karar alıcılar ile karşılıklı etkileşimini desteklemektedir. Bu etkinliklerin somut bir sonucu olarak, gençler Avrupa’da gençlik politikalarının nasıl şekillendirilip uygulanması gerektiği konusunda seslerini duyurabilmektedir (pozisyonların, tekliflerin ve tavsiyelerin şekillendirilmesi aracılığıyla). Proje süreleri 3 ila 24 ay arasında değişebilmektedir.

3.2.3 Erasmus+ Gençlik Türkiye Projelerine İlişkin Genel Bilgiler

3.2.3.1 Erasmus+ Gençlik Hareketliliği: Türkiye Proje Başvuruları

Erasmus+ Gençlik Hareketliliği kapsamında, 2014, 2015 ve 2016 teklif çağrıları ile Türkiye’den toplam 6.306 proje başvurusu alınmıştır. Gençlik Hareketliliği, Türkiye Ulusal Ajansı’nca yönetilen hibe programları içerisinde en yoğun başvuru alan faaliyetlerden biridir. Başvurular teklif çağrısı yılı içerisinde üç dönemde alınmaktadır. Programın ilk üç yılında Gençlik Hareketliliği çerçevesinde yürütülen faaliyet olan Avrupa Gönüllü Hizmeti, Gençlik Değişimleri ve Gençlik Çalışanlarının Hareketliliği faaliyetleri kapsamında 1100’ün üzerinde proje ile sözleşme imzalanmıştır. 2017 yılı proje başvuru ve kabul süreçleri Kasım 2017 itibariyle henüz tamamlanmamış olduğundan, söz konusu Teklif Çağrısına ilişkin nihai başvuru, kabul ve hibe sözleşme tutarları henüz kesinleşmemiştir. Tablo 3’te Kasım 2017 itibariyle BO Reports veri tabanına yansımış olan Gençlik Hareketlilik (KA105) ve Yapılandırılmış Diyalog: Gençler ve karar alıcılar arasında gençlik alanında toplantılar (KA347) 2014-2017 bilgilerine yer verilmiştir¹¹⁷. Gençlik Hareketlilik rakamlarına bakıldığında, projelerin çoğunluğu Gençlik Değişimleri’ne yönelik olmakla beraber, Avrupa Gönüllü Hizmeti’ne tahsis edilen hibe tutarlarının daha büyük olduğu görülmektedir.

¹¹⁷ Tablo verileri 30 Kasım 2017 itibariyle Avrupa Komisyonu BO Reports veri tabanına yansımış olan rakamlardır.

Tablo 3. KA105 ve KA347 2014-2017 Başvuruları Özet İstatistikleri

Ana Eylem	Eylem Türü	Başvuru Sayısı	Kabul Edilen Proje Sayısı	Kabul Oranı	Toplam Tahsis Hibe (Avro)	Aktivitelere Bağlanan (Avro)	Kabul Edilen Projelerdeki Katılımcı Kurum/Kuruluş Sayısı	Faaliyet Türü	Kabul Edilen Faaliyet Sayısı	Faaliyet Türü Başına Hibe Tutarı	Toplam Katılımcı Sayısı	Özel İhtiyaç Sahibi Katılımcı Sayısı	İmkamı Kısıtlı Katılımcı Sayısı
KA1-Bireylerin Öğrenme Hareketliliği	Gençlik Hareketliliği (KA105)	8.243	1.397	16,95%	30.311.295,42	30.160.477,42	7.988	Ön Hazırlık Ziyareti-AGH	10	23.082,00	40	15	18
								Ön Hazırlık Ziyareti-Gençlik Değişimleri	69	111.730,00	440	2	55
								Avrupa Gönüllü Hizmeti-Ortak Ülkeler	162	2.702.781,28	1.370	49	911
								Avrupa Gönüllü Hizmeti-Program Ülkeleri	407	1.547.317,64	4.501	222	3.067
								Gençlik Çalışanlarının Hareketliliği-Ortak Ülkeler	81	1.640.859,00	2.453	20	871
								Gençlik Çalışanlarının Hareketliliği-Program Ülkeleri	175	3.382.112,50	5.053	81	1.742
								Gençlik Değişimleri-Ortak Ülkeler	139	2.345.730,00	5.058	46	1.953
								Gençlik Değişimleri-Program Ülkeleri	505	8.406.865,00	17.813	222	7.198
	KA105 TOPLAM	8.243	1.397	16,95%	30.311.295,42	30.160.477,42	7.990	KA105 TOPLAM	1.562	30.160.477,42	36.728	657	15.815
KA3-Politika Reformuna Destek	Yapılandırılmış Diyalog: Gençler ve karar alıcılar arasında gençlik alanında toplantılar (KA347)	498	60	12,05%	1.707.704,93	1.707.704,93	109	Ulusal Toplantılar	157	1.421.772,93	10.320	211	2.764
								Ulusötesi Toplantılar	16	285.932,00	1.078	4	142
	KA347 TOPLAM	498	60	12,05%	1.707.704,93	1.707.704,93	109	KA347 TOPLAM	173	1.707.704,93	11.398	215	2.906

Erasmus+ Gençlik Hareketliliğine başvurularının büyük çoğunluğunun başvurucusu bir gayri resmî grup veya sivil toplum kuruluşudur. Erasmus+ Gençlik faaliyetlerinin ana hedef kitlesi olan bu kuruluşlar aynı zamanda, bu kapsamda en çok hibe tahsis edilen yararlanıcı kuruluşlar olmuşlardır. Başvuru sayısı açısından gençlik grupları ve sivil toplum kuruluşlarını, Milli Eğitim Bakanlığına bağlı kurumlar, üniversiteler ve valilik, kaymakamlık ve bakanlıkların il ve ilçe müdürlükleri gibi diğer kamu kurumları takip etmektedir. Başvuran kuruluşların türlerine göre ayrımı Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4. Gençlik Hareketliliği kurum türlerine göre proje başvuru ve kabul oranları (2014-2017)

Kurum Türleri	Kurum Türünün 2014-2017 Başvuruları İçindeki Oranı	Kurum Türünün 2014-2017 Kabul Edilen Projeler İçindeki Oranı
Gayri Resmî Gençlik Grupları	%55,23	%43,77
Sivil Toplum Kuruluşları	%28,42	%36,71
Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumları	%5,33	%3,57
Üniversiteler	%4,34	%8,96
Diğer Kamu Kurumları	%2,55	%2,77
Gençlik ve Spor Bakanlığı	%1,43	%1,09
Yerel Yönetimler	%2,00	%2,84
Özel Şirketler	%0,51	%0,29
Diğer	%0,18	%0,00
TOPLAM	%100,00	%100,00

3.2.3.2 Ulusötesi İşbirliği Faaliyetleri (TCA): Türkiye Katılımcıları

TCA, gençlik çalışanlarını, eğitmenleri ve gençlik alanında çalışan kuruluşları hedefleyerek, katılımcılar için Avrupa çapında benzer veya farklı alanlardan kuruluşlar ile irtibat ve işbirliğini destekleme; Erasmus+ hakkında bilgi ve uygulamaya dönük beceriler kazandırma ve proje fikri oluşturmada destek verme ve projelerinin sonuçlarını Avrupa düzeyinde yaygınlaştırma anlamında fayda sağlamayı amaçlamaktadır. Bu amaçlara ulaşabilmek için ulusal ve uluslararası düzeyde seminer ve konferanslar, eğitim kursları, irtibat kurma seminerleri, çalışma ziyaretleri gibi eğitim ve destek etkinliklerine katılımcı gönderilmiş ya da bu tür etkinliklere ev sahipliği yapılmıştır. Ekim 2017 itibarıyla Türkiye Ulusal Ajansı tarafından, 2014-2017 yılları arasında yurt dışında düzenlenen 237 etkinliğe katılmak üzere toplam 790 katılımcıyla sözleşme imzalanmıştır¹¹⁸.

Bu katılımcıların katıldıkları etkinliklerin gerçekleşme yılına ve TCA bütçe yılına göre dağılımı Tablo 5 ve Tablo 6’da sunulmuştur.

Tablo 5. TCA Bütçe yılına göre sözleşme imzalanan katılımcı sayıları

TCA Bütçe Yılı	Katılımcı Sayısı
2014	268
2015	234
2016	205
2017	83
Toplam	790

Tablo 6. Etkinliğin gerçekleştiği yıla göre yılın başına göre sözleşme imzalanan katılımcı sayıları

Etkinlik Yılı	Katılımcı Sayısı
2014	122
2015	235
2016	233
2017	200
Toplam	790

¹¹⁸ 9 Ekim 2017 itibarıyla Türkiye Ulusal Ajansı TURNA sistemine yansımış olan sözleşmeler dikkate alınmıştır.

Türkiye Ulusal Ajansı tarafından sözleşme imzalanan ve TCA etkinliğine gönderilen katılımcıların, katıldıkları etkinlik türleri Tablo 7’de sunulmuştur. Tabloda görüleceği üzere, eğitim kursları ve seminer/konferanslar ağırlıktadır.

Tablo 7. Katıldıkları etkinlik türüne göre sözleşme imzalanan katılımcı sayıları

Etkinlik Türü	Katılımcı Sayısı
Eğitim Kursu	456
Seminer/Konferans	208
Çalışma Ziyareti	38
Eğitmen Eğitimi	35
Ortaklık Kurma Etkinliği	34
İrtibat Kurma Etkinliği	19
Toplam	790

3.2.3.3 Erasmus+ Yapılandırılmış Diyalog Gençler ve Karar Alıcılar Arasında Gençlik Alanında Toplantılar Türkiye Proje Başvuruları

Erasmus+ Yapılandırılmış Diyalog kapsamında, 2014, 2015 ve 2016 teklif çağrıları ile Türkiye’den toplam 381 proje başvurusu alınmıştır. Bunların içinden 48 projeye sözleşme yapılmıştır. Yapılandırılmış Diyalog faaliyetinin, hem ayrılan Program bütçesi hem de başvuru sayısı bakımından hareketlilik faaliyetlerinin gerisinde olduğu görülmektedir.

Tablo 8. Ana Eylem 3 Yapılandırılmış Diyalog kurum türüne göre proje başvuru ve kabul oranları (2014-2017)

Kurum Türleri	Kurum Türünün 2014-2017 Başvuruları İçindeki Oranı	Kurum Türünün 2014-2017 Kabul Edilen Projeler İçindeki Oranı
Sivil Toplum Kuruluşları	63,65%	62,50%
Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumları	10,44%	3,57%
Üniversiteler	7,63%	8,93%
Diğer Kamu Kurumları	6,22%	12,50%
Yerel Yönetimler	6,22%	8,93%
Gayri Resmî Gençlik Grupları	3,82%	1,79%
Gençlik ve Spor Bakanlığı	1,00%	0,00%
Diğer	0,60%	0,00%
Özel Şirketler	0,40%	1,79%
TOPLAM	100,00%	100,00%

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

RAY NETWORK TÜRKİYE ARAŞTIRMASI

4.1 RAY Network Oluşumuna İlişkin Genel Bilgiler

Erasmus+ Gençlik Programı'nın Araştırmaya Dayalı Analizi girişimi RAY (*"Research-based Analysis of Youth"*), 2007 yılında Avrupa Birliği Gençlik Programı'nın proje katılımcıları ve proje liderleri üzerindeki etkilerinin araştırılması amacıyla kurulmuş, Gençlik Ulusal Ajansları ve bunların araştırma ortaklarından oluşan bir araştırma ağıdır¹¹⁹. Ekim 2017 itibarıyla 31 ülkede bulunan 33 Ulusal Ajans, araştırma ortaklarıyla beraber bu girişimde üye olarak yer almaktadır. Bu ülkeler: Avusturya, Belçika, Bulgaristan, Çek Cumhuriyeti, Hırvatistan, Danimarka, Estonya, Finlandiya, Fransa, Almanya, Yunanistan, Güney Kıbrıs Rum Yönetimi, Macaristan, İrlanda, İtalya, Letonya, Lihtenştayn, Litvanya, Lüksemburg, Malta, Hollanda, Norveç, Polonya, Portekiz, Romanya, Slovakya, Slovenya, İspanya, İsveç, Türkiye ve Birleşik Krallık'tır. RAY Network çalışmaları Innsbruck Üniversitesi tarafından GENESIS (Jenerasyon ve Eğitim Bilimleri Enstitüsü) işbirliği ile koordine edilmektedir.

Aşağıda sunulan RAY Network'un genel ve özel amaç, hedef ve araştırma projelerinin tanıtımına ilişkin bilgiler içeren kısımlar, 25.04.2016 tarihli RAY Network Misyon Beyannamesi Nihai Taslak Sürüm'den uyarlanmış ve 2016 yılı RAY-MON Ülke Sonuç Raporu, 2016 yılı RAY-CAP Ara Raporu ve 2017 yılı RAY-CAP Ülke Sonuç Raporu'nda da benzer biçimde yer almıştır¹²⁰.

RAY Network'ün genel amacı, özellikle Erasmus + Gençlik Programı kapsamında, uluslararası gençlik çalışması ve Avrupa'daki gençlik hareketliliğinin daha iyi anlaşılmasına katkı sağlamaktır¹²¹.

RAY'ın stratejik hedefleri şunlardır:

¹¹⁹ RAY Network Misyon Bildirgesi, Nihai Taslak, Sürüm 25.4.2016.

¹²⁰ Raporlara <http://www.ua.gov.tr/basin-odasi/yay%C4%B1nlar/raporlar> adresinden ulaşılabilir.

¹²¹ RAY Network Misyon Beyannamesi, Nihai Taslak, Sürüm 25.4.2016.

- Özellikle Erasmus+ Gençlik Programı kapsamındaki uluslararası gençlik çalışmalarının ve öğrenme hareketliliği uygulamalarının geliştirilmesine katkıda bulunmak;
- Erasmus+ Gençlik Programı'nın amaç ve öncelikleri doğrultusunda izlenmesine katkı sağlamak;
- Erasmus+ Gençlik Programı'nın proje geliştirme ve uygulama süreçleri gibi proje düzeyindeki uygulamalarla beraber Program düzeyinde programın tanıtımı, desteklenmesi, yönetimi gibi hususlarda da kalite gelişimine katkıda bulunmak;
- Erasmus+ Gençlik Programı'nın ve 2020 sonrası uygulanacak yeni programın geliştirilmesine katkıda bulunmak;
- Özellikle uluslararası gençlik çalışmaları ve öğrenme hareketliliği bağlamında, gençlik alanında yaygın öğrenmenin tanınırlığına katkı sağlamak;
- Gençlik politikasının kanıt ve araştırma temelli bir şekilde geliştirilmesine her seviyede katkı sağlamak ve Avrupa Gençlik Stratejisi'nin (2010-2018) uygulanması gibi politika süreçleri, örneğin Avrupa Konseyi gibi stratejik ortaklıklar vasıtasıyla desteklemek;
- Erasmus+ Gençlik Programı'nın görünürlüğüne ve tanıtımına katkıda bulunmak.

RAY'ın araştırma ile ilgili bazı hedefleri vardır. Bunlar:

- Erasmus+ Gençlik projelerinin, projelere dâhil olan oyuncular üzerindeki - bireyler seviyesinde (gençler, gençlik çalışanları, proje liderleri), sistemik düzeyde (gençlik grupları, kuruluşları, organları, yerel proje ortamları, toplulukları, gençlik yapıları, gençlik çalışmaları, gençlik politikası) ve kolektif düzeyde (geniş anlamıyla halk) - kısa ve uzun dönemli sonuç ve etkilerini araştırmak;
- Erasmus+ Gençlik Programı projelerinde uygulanan eğitim ve öğrenme yaklaşımlarını, yöntemlerini ve süreçlerini, özellikle de öğrenme süreçlerini teşvik ve desteklemedeki etkinlikleri bakımından incelemek;
- Erasmus+ Gençlik Programı projelerinin uygulanmasını, özellikle proje katılımcılarının, proje liderlerinin ve kuruluşların profiline göre ve ayrıca proje metodolojileri ve proje yönetimi bağlamında incelemek;

- 2014-2020 dönemi boyunca Erasmus+ Gençlik Programı kapsamında uluslararası gençlik çalışması ve öğrenme hareketliliği uygulamalarının nasıl geliştiğini incelemek;
- RAY araştırma bulguları doğrultusunda ulusal ve Avrupa düzeyinde politika geliştirmeyi araştırmak.

4.1.1 RAY Network Kapsamında Yürütülmekte Olan Araştırmalar

RAY Network, 2014 yılından itibaren Erasmus+ Programı'nın başlamasıyla birlikte, araştırma çerçevesini Erasmus+ Gençlik Programı kapsamına uyarlamış ve araştırmalarını üç farklı konuyu odağına koyan üç araştırma projesiyle yenilemiştir.

Bunlardan ilki, 2009-2013 yılları arasında uygulanmış olan “Standart Araştırmalar” çalışmasının yeniden ele alınarak geliştirilmesi ile Erasmus+ Programı'na uyarlanarak ortaya konmuş, genel anlamda Erasmus+ Gençlik Programı'nın izlenmesi ve geliştirilmesine ve projelerin kalitesinin artırılmasına katkıda bulunmayı hedefleyen, RAY-MON olarak kısaltılan Erasmus+ Gençlik Programı'nın Araştırma Temelli Analizi ve İzlenmesi projesidir. Bu araştırma projesine, tüm RAY Network ortakları dâhil olmaktadır. Araştırma kapsamında, Ana Eylem 2 Stratejik Ortaklık projeleri dışındaki Erasmus+ Gençlik faaliyetleri katılımcılarına (Ana Eylem 1 Gençlik Hareketliliği, Ana Eylem 3 Yapılandırılmış Diyalog: Gençler ve Gençlik Alanında Karar Alıcıların Toplantıları, TCA-Ulusötesi İş Birliği Faaliyetleri) ve bu projelerde eğitsel ve yönetsel görev almış proje liderleri ve ekip üyelerine yönelik ayrı anketler oluşturulmuştur. Anketler, katılımcı ve proje liderlerinin kişisel arkaplanlarından, gençlik projelerine katılma motivasyonuna, öğrenme ve yeterlilik gelişiminden Youthpass kullanımına kadar çeşitli alanlarda sorular içermektedir. Belirli aralıklarla söz konusu katılımcı ve proje lideri örneklemine çevrimiçi anket daveti gönderilmektedir. Katılımcı ve proje liderleri cevapladıktan sonra, anketler, ülke verileri ilgili ülke araştırma uzmanları ve Ulusal Ajansı ile paylaşılmaktadır Tüm ülkelerin büyük verisi ise, RAY Network yönetimi tarafından ulusötesi raporlara dönüştürülmektedir¹²².

¹²² RAY Network tarafından yayınlanmış dokümanlara <http://www.researchyouth.eu/research-results-publications> adresinden ulaşılabilir.

Bu tez kapsamında, RAY-MON Türkiye araştırması çerçevesinde Ekim-Kasım 2015 ve Mayıs 2016 tarihlerinde yürütölmüş iki anketten elde edilmiş olan veri kullanılmıştır. Anketler faaliyet bitiş tarihi 2015 olan katılımcı ve proje liderleri tarafından cevaplanmıştır. Örnekleme, projeye katıldıkları sırada Türkiye’de ikamet etmekte olan kişilerden oluşturulmuştur. Türkiye’nin ev sahipliğı yaptığı projelere yurt dışından katılan (proje katılımı sırasında başka bir ölkede ikamet eden) kişiler hariç tutulmuştur.

İkincisi, RAY-LTE olarak kısaltılan, Erasmus+ Gençlik Programı’nın, özellikle katılımcılık ve vatandaşlık yeterlilikleri ve pratikleri bağlamında, programa dâhil olan aktörlerin demokratik katılımcılığı ve aktif vatandaşlıkları üzerindeki uzun dönemli etkilerini araştırma projesidir. Bu araştırma projesine Türkiye Ulusal Ajansı ve araştırma ortağı dâhil olmamıştır. Araştırmaya katılan ölkeler Avusturya, Çek Cumhuriyeti, Estonya, Finlandiya, Fransa, Almanya, Macaristan, İtalya, Malta, Hollanda, Slovenya ve İsveç’tir.

Son olarak, Erasmus+ Gençlik Programı’nın eğitim ve destek faaliyetlerine katılan gençlik çalışanları ve gençlik liderlerinin, yeterlilik gelişimi ve kapasite geliştirmesi olanaklarına ilişkin inceleme yapmayı amaçlayan, Erasmus+ Gençlik Programı’na dâhil olan kuruluşlara olan etkisini de ayrı bir modölde kapsayacak şekilde planlanmış olan bir araştırma projesi RAY-CAP’tir. Bu araştırmanın konusu, Erasmus+ Gençlik eğitim ve destek faaliyetleri olan TCA-Ulusötesi İşbirliğı ve Ana Eylem 1 Gençlik Çalışanlarının Hareketliliğı faaliyetlerine katılımın, katılımcıların gençlik çalışması motivasyonları, eğitim ve destek faaliyetleri kapsamında edindikleri veya geliştirdikleri bilgi, beceri ve tavırlar ve ağ kurma açısından etkileri ile bu edinimlerin bağılı oldukları kuruluşlarına ve kendi çalışmalarına transferini içermektedir. Türkiye Ulusal Ajansı ve araştırma ortağı, bu araştırma projesine de dâhil olmuştur. Türkiye ile beraber araştırmaya dâhil olan ölkeler: Avusturya, Belçika (Flamanca Konuşan Topluluk Ulusal Ajansı), Çek Cumhuriyeti, Estonya, Finlandiya, Fransa, Almanya, Macaristan, İrlanda, İtalya, Letonya, Litvanya, Hollanda, Polonya, Romanya ve Slovenya’dır.

4.2 RAY-MON Araştırması Türkiye Bulguları

4.2.1 Veri Toplama Yöntemi ve Genel Bilgiler

Bulgular, RAY-MON Türkiye araştırması çerçevesinde, RAY Network koordinasyonu ve RAY-MON çalışma grubu tarafından oluşturulmuş, Ekim-Kasım 2015 ve Mayıs 2016 tarihlerinde yürütülmüş iki çevrimiçi anketten elde edilmiş olan verilerden oluşturulmuştur¹²³. Söz konusu anketler faaliyet bitiş tarihi 2015 olan, Gençlik Değişimleri, Avrupa Gönüllü Hizmeti, Gençlik Çalışanlarının Hareketliliği ve TCA faaliyetlerinin katılımcı ve proje liderleri tarafından cevaplanmıştır.

4.2.2 Örneklem: Yaş, Cinsiyet ve Dâhil Olunan Faaliyet Türü

Örneklem açısından ilk dikkate alınması gereken bilgi, RAY-MON datasının Türkiye dışındaki ülkeleri de kapsayan içeriğinden dolayı burada, söz konusu uzmanlık tezinin amacına uygun şekilde; yalnızca içindeki Türkiye'ye ait olan katılımcı (n= 1411) ve proje liderleri (n= 212) datasının seçilip işlenmiş olduğudur.

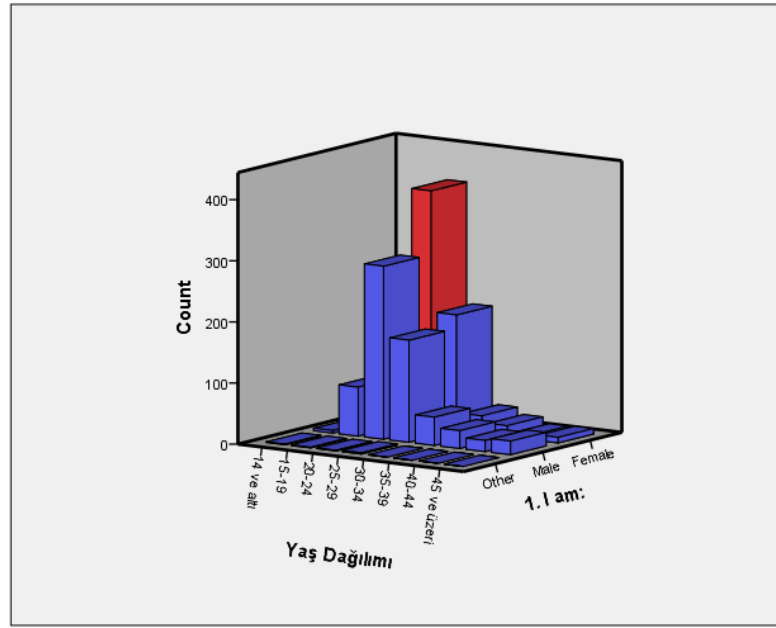
Bu veri değişikliğinden sonra, araştırmaya ilişkin olarak toplam 744 kadın ve 667 erkek Türkiye proje katılımcısının yer aldığı örneklem analize dâhil edilmiştir. Katılımcıların %47,7'si 20-24 yaş aralığında, %25,4'ü 25-29 yaş aralığında, %12,9'u ise 15-19 yaş aralığında olduklarını beyan etmişlerdir. İlgili yaş dağılımı aşağıdaki tabloda görülmektedir.

Tablo 9. Anketi cevaplayan proje katılımcılarının yaş dağılımı

Yaş Kategorisi	N	%
14 ve altı	11	.8
15-19	182	12.9
20-24	673	47.7
25-29	359	25.4
30-34	76	5.4
35-39	47	3.3
40-44	26	1.8
45 ve üzeri	31	2.2
Toplam	1405	99.6
Cevapsız	6	0.4
TOPLAM	1411	100.0

Proje katılımcılarına cinsiyetleri sorulduğunda verdikleri cevaplar arasında ‘diğer’ olduğu da görülmektedir. Ancak bu oran, diğer cinsiyetlere oranla çok düşük olduğundan ve üçüncü grup, özellikle karşılaştırma ve çapraz tablolarda yeterince temsil edilemeyeceğinden tezin analizleri ‘kadın’ ve ‘erkek’ cinsiyetleri baz alınarak yapılmıştır.

Grafik 1. Proje Katılımcılarının yaşlarına göre cinsiyet dağılımları



Buna göre, kadın ve erkek katılımcı gruplarının her ikisinde de en yüksek oranlarda temsil edilen yaş grubunun yine 20-24 arası genç grubu olduğu, faaliyetlere katılımın bu grupta en çok kadın katılımcılar arasında rağbet gördüğü anlaşılmaktadır. 20-24 arası yaş grubunu, 25-29 arası yaş grubunun izlediği görülmektedir.

Bu durumda, hem kadın hem erkek katılımcıların dörtte üçüne yakın bir bölümünü (%73,1) 20-29 yaş arası genç bireylerin oluşturduğu söylenebilir.

Bu tezde bağımsız değişken olarak alınan verilerden bir diğeri ise faaliyet türleridir. İlgili faaliyet türü kategorisinin, bu tezin amacına uygun şekilde beş kategoriye düşürüldüğü bilgisi, burada ifade edilmesi gereken bir diğer önemli konudur. Tezde işlenen faaliyet türü verisi, sayıca verinin orijinal versiyonundan daha düşük sayıda (5) temsil edilmektedir. Aşağıdaki tabloda veride yer alan faaliyet türü ve gruplandırıldığı beş üst faaliyet kategorisi yer almaktadır.

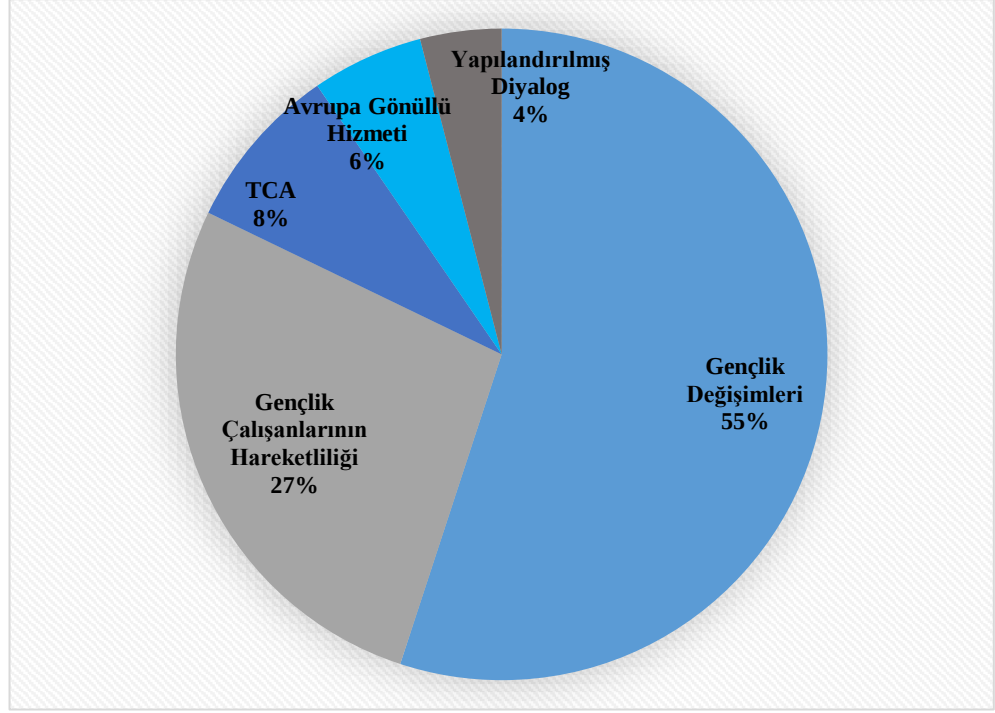
Tablo 10. Kategorize edilen faaliyet türleri

Verideki faaliyet türü	Gruplanan üst faaliyet kategorisi
YOUTH-APV-EVS	Ana Eylem 1-Avrupa Gönüllü Hizmeti
YOUTH-APV-EXCH	Ana Eylem 1-Gençlik Değişimleri
YOUTH-EXCH-P	Ana Eylem 1-Gençlik Değişimleri
YOUTH-EXCH-T	Ana Eylem 1-Gençlik Değişimleri
YOUTH-NATIONAL	Ana Eylem 3- Yapılandırılmış Diyalog
YOUTH-TNYW-P	Ana Eylem 1-Gençlik Çalışanlarının Hareketliliği
YOUTH-TNYW-T	Ana Eylem 1-Gençlik Çalışanlarının Hareketliliği
YOUTH-TRANS	Ana Eylem 3- Yapılandırılmış Diyalog
YOUTH-VOL-P	Ana Eylem 1-Avrupa Gönüllü Hizmeti
YOUTH-VOL-T	Ana Eylem 1-Avrupa Gönüllü Hizmeti
TCA	TCA
TCA (Contact Making Seminar)	TCA
TCA (Seminar / Conference)	TCA
TCA (Seminar)	TCA
TCA (Study Visit)	TCA
TCA (Training course)	TCA

Kategorileri düzenlenmiş/azaltılmış hâli ile proje katılımcılarının büyük çoğunluğu (%54,6) Ana Eylem 1- Gençlik Değişimleri kategorisi içerisinde yer almaktadır. Onu %26,9 orandaki katılımıyla Ana Eylem 1- Gençlik Çalışanlarının Hareketliliği kategorisi izlemektedir. TCA %8,2, Ana Eylem 1- Avrupa Gönüllü Hizmeti %5,5 ve Ana Eylem 3- Yapılandırılmış Diyalog %4,0 oranlarında temsil edilmişlerdir.

Katılımcıların dâhil olduğu faaliyet türü dağılımı, isimleri ve beş kategoriye düşürülmüş hâli ile aşağıdaki grafikte görülmektedir.

Grafik 2. Proje katılımcılarının dâhil oldukları faaliyet türleri



4.2.3 Bulgular

İstihdam edilebilirlik ile yeterlilik gelişimi arasındaki ilgililik dolayısıyla, istihdam edilebilirlik konusu ele alındığında yeterlilik gelişiminin büyük önem taşıdığı görülmektedir. Projelerde bu “gelişim” olgusu da oldukça fazla desteklenmekte ve hayata geçirilmektedir. Tezin 1.1 kısmında bahsedildiği üzere, bu tezde yeterliliklerin ve dolayısıyla istihdam edilebilirliğin gelişimi: bilgi, beceri ve tavırların bütünü olarak ele alınmıştır. Bu bağlamda, bulgular “bilgi edinimi”, “beceri gelişimi” ve “tavır gelişimi ve geleceğe dönük etkiler” olmak üzere üç ana grupta, RAY-MON anketlerinin ilgili sorularına verilen cevapların analiziyle oluşturulmuştur.

4.2.3.1 Bilgi Edinimi

RAY-MON araştırma sonuçları, projelerde Türk katılımcıların yeni bilgiler edinmelerinin önemli ölçüde desteklendiğini göstermektedir. Aşağıda, Gençlik Programı’nın Araştırmaya Dayalı Analizi RAY Network: Erasmus+: Gençlik Programı’nın Araştırmaya Dayalı Analizi ve İzlenmesi RAY Araştırma Projesi 2016

Türkiye Sonuç Raporu’nda yer alan grafikte bu öğrenmenin projelerde yer alan katılımcılar tarafından çeşitli alanlarda ne kadar desteklendiği anlaşılmaktadır. Aslında bütün Gençlik projeleri öğrenme odağı taşıdığından katılımcıların, katıldıkları projenin temasına göre ihtiyaç duyduğu bilgi edinimini sağlamaları mümkün olmaktadır.

Bu kapsamda, en fazla bilgi ediniminin kültürel farklılıklar (%74,8) ve kişisel gelişim (%58,8) konularında gerçekleştiği görülmektedir.

Grafik 3. Bilgi ediniminin sağlandığı bütün konular



Buradaki çalışmada, bilgi edinimi konusu ‘istihdam edilebilirlik’ kapsamında ele alındığı için özel olarak sadece kültürel farklılıklar, kişisel gelişim, proje geliştirme ve yönetme ile Medya ve Bilgi İletişim Teknolojileri ile ilgili olan veriler dikkate

alınmış, farklı değişkenler üzerinden incelenmiştir. **Tablo 11, 12 ve 13'te** katılımcıların cinsiyetleri ve içinde yer aldıkları faaliyet türleri bakımından, önceki proje tecrübeleri bakımından ve kendini dezavantajlı görüp görmemesi bakımından bilgi edindikleri konular yer almaktadır. (Tablo 13'e göre, katılımcıların %38.8'i kendisini yaşlılarıyla karşılaştırdığında 'onlarla eşit fırsatlara sahip olduğunu' düşünmekte, %11.1'i 'payına düşenden daha fazla fırsata sahip olduğunu' düşünmekte; %37.2'si 'payına düşenden daha az fırsata sahip olduğunu' düşünmektedir. Bu ifadeler bir bakıma kişilerin kendilerini dezavantajlı görme durumlarını betimlemektedir. Eylül 2017 itibarıyla Mobility Tool+ sisteminde 2015 Çağrı Yılı Erasmus+ Gençlik projeleri (Ana Eylem 1 ve Ana Eylem 3) nihai raporları kapsamındaki katılımcı raporlarına bakıldığında da, "imkânı kısıtlı" olarak işaretlenen katılımcıların oranının, anket sonuçlarını destekler biçimde yaklaşık %36 olduğu görülmüştür.)

4.2.3.1.1 Kültürel çeşitlilik

Çok uluslu şirketlerin ve çok kültürlü çalışma ortamlarının oldukça yaygınlaşmasıyla, kültürel farklılıklar hakkında bilgi sahibi olmak ve bu farklara ilişkin hoşgörü ve empati gibi olumlu tutumlar edinebilmek istihdam edilebilirlik açısından oldukça ilgili görülmektedir. Avrupa Gençlik Forumu'nun 2013'te yürütmüş olduğu etki çalışması işverenlerin en çok talep ettiği özellikleri belirlemiştir¹²⁴. Araştırma sonucunda işverenlerin iletişim ve uyum yeteneğine özellikle önem verdiği görülmektedir. Söz konusu hususlara katkıda bulunması sebebiyle kültürel çeşitlilik hakkında bilgi edinmiş olmak gençlerin istihdam edilebilirliğini geliştiren bir etmen olarak önem taşımaktadır. Kültürel çeşitlilik, yukarıdaki grafikte görüldüğü üzere, Erasmus+ Gençlik projelerinde en yüksek düzeyde (%74,8) bilgi edinimi gerçekleşen konudur. RAY Network Ulusötesi Raporu, tüm ülke katılımcıları için yapılan analiz kapsamında bu bilgi ediniminin ulusötesi veride de %70 ile en yüksek orana sahip olduğunu göstermiştir¹²⁵.

¹²⁴ Bkz. 1.6. kısım

¹²⁵ Bammer, D., Fennes, H., Karsten, A., Gadinger, S., Mayerl, M., & Böhrer, J. (2017). Exploring Erasmus+ Youth in Action: Effects and outcomes of the Erasmus+: Youth in Action Programme 2015-2016, s.72.

Kültürel çeşitlilik hakkında yeni bilgiler edinildiği en fazla ifade edilen faaliyet türü AGH olmuştur. Ancak, AGH gönüllülerinin kültürel çeşitliliğe ilişkin bilgi edinimi algıları açısından kadın gönüllülerle erkek gönüllülerin arasında kayda değer bir yüzdesel fark olduğu görülmektedir. Kadın gönüllülerin %92,5'i kültürel çeşitliliğe ilişkin bilgi edindiklerini ifade ederken, erkek gönüllülerin %70,3'ü bu konuda bilgi edindiğini düşünmektedir. Buna göre, AGH'nin kadınlar için kültürel çeşitlilik konusunda biraz daha eğitici bir ortam yarattığını söylemek mümkündür.

Kültürel çeşitlilik bağlamında bilgi edinimi algısı en az olan faaliyet türü ise Yapılandırılmış Diyalog olmuştur. Erkeklerin %68'i, kadınların ise yalnızca %46.9'u bu konuda bilgi edindiklerini bildirmiştir. Yapılandırılmış Diyalog'da 4.2.3.2 Beceri gelişimi bölümünde söz edileceği üzere, yabancı dilde konuşan kişilerle iletişim kurma becerisinin algılanan gelişiminin de diğer faaliyet türlerine göre daha düşük (Kadınlar: %64,5; Erkekler: %64) olması, kültürel çeşitliliğe ilişkin bilgi edinimi algısının düşük olmasıyla beraber alınırsa, bu durumun, Yapılandırılmış Diyalog faaliyetlerinin sıklıkla ulusal düzeyde toplantılar olarak gerçekleştirilmesinin sonucu olduğu düşünülebilir. Söz konusu hususları geliştirme anlamında, projelerde ulusötesi toplantılara yer verilmesi teşvik edilebilir. Gençlik Değişimleri, Gençlik Çalışanlarının Hareketliliği ve TCA faaliyetlerinde ise, cinsiyet fark etmeksizin katılımcıların kültürel çeşitlilik konusunda bilgi alma anlamında yaklaşık olarak %70'in üzerinde olumlu görüş bildirdiği görülmektedir.

Tablo 12 ve 13 incelendiğinde, katılımcıların, daha önce benzer bir projeye katılıp katılmamış olmaları veya kendilerini akranlarına göre dezavantajlı, eşit veya avantajlı görme durumu açısından kayda değer yüzdesel fark olmaksızın tüm kategorilerde olumlu algı bildirdiği görülmektedir.

4.2.3.1.2 Medya ve bilgi iletişim teknolojileri kullanımı

Medya ve bilgi iletişim teknolojilerinin kullanımı, Youthpass Anahtar Yeterlilikler içerisinde yer alan dijital yeterlilik çerçevesinde değerlendirilebilecek bir unsurdur. Bu, istihdam edilebilirlik bağlamında, gelişen bilişim çağında gençlerin iş bulma şanslarını veya mevcut işlerinde iş kapsamlarını artıran bir yeterlilik olarak düşünülmektedir. Medya ve bilgi iletişim teknolojilerinin kullanımına ilişkin yeni bilgiler edindiğini düşünen katılımcıların, tüm faaliyetler için düşük oranda kaldığı

görülmektedir. Tüm ülkelerden katılımcılarının anketlere verdiği yanıtların analizini içeren RAY Network Ulusötesi Raporu'nda, medya ve bilgi iletişim teknolojilerinin kullanımına ilişkin bilgi edinimindeki düşüklüğün tüm Program ülkelerinden projelere katılan gençlerde geçerli olduğu görülmüştür¹²⁶.

Söz konusu bilgi ediniminin en düşük olduğu faaliyetler AGH ve TCA'dır. Yapılandırılmış Diyalog ise bu anlamda tüm faaliyetler içinde olumlu görüşün en çok bildirildiği faaliyet olmuştur. Ancak, Yapılandırılmış Diyalog'da da oranların kadınlar için %28,1, erkekler için %56 gibi görece düşük rakamlar olduğunu belirtmekte fayda vardır. Kadın ve erkek Yapılandırılmış Diyalog katılımcıları arasında algılanan bilgi edinimi açısından oluşan bu fark dikkat çekicidir. Bu faaliyetin erkekler için medya ve dijital araçların kullanımına ilişkin daha bilgilendirici bir ortam sunduğu düşünülebilir. Ancak, genele baktığımızda kadın ve erkek katılımcılar arasında öğrenme algısı açısından kayda değer bir yüzdesel fark olmadığı, farkın yalnızca örneklemin küçük bir parçası olan Yapılandırılmış Diyalog'da erkekler lehine olduğu görülmüştür. Dolayısıyla, gerçek durum “erkeklerin bilgi iletişim teknolojilerinin kullanımına/kullanımını öğrenmeye daha yatkın olduğu” vb. genel geçer görüşleri yansıtmamaktadır.

Katılımcılar daha önceki proje deneyimi ve dezavantajlılık durumlarına göre medya ve bilgi iletişim teknolojilerine ilişkin yeni bilgiler öğrenme durumları incelendiğinde, tecrübenin ve dezavantajlılık durumunun öğrenme üzerinde kayda değer bir yüzdesel fark yaratmadığı görülmektedir.

Proje/etkinlik/toplantı konusu medya ve teknoloji olmasa dâhi, katılımcı gençlerin örneğin, projelerin yaygınlaştırma faaliyetleri çerçevesinde, bilgi iletişim teknolojilerini kullanarak tanıtım metinleri yazma, afiş tasarlama, web sayfası oluşturma ve takibine ilişkin işlemleri yürütme gibi süreçlere dâhil olmasının, AGH gönüllülerinin gittikleri kuruluştaki, örneğin, kuruluşun web sayfasının veya sosyal medya hesaplarının kullanımı gibi sorumluluklar almasının desteklenmesi gerektiği düşünülebilir.

¹²⁶ Bammer, D., Fennes, H., Karsten, A., Gadinger, S., Mayerl, M., & Böhrer, J. (2017). Exploring Erasmus+ Youth in Action: Effects and outcomes of the Erasmus+: Youth in Action Programme 2015-2016, s.72.

4.2.3.1.3 Kişisel gelişim

Erasmus+ Gençlik faaliyetlerine katılan gençlerin kişisel gelişim konusunda yeni bilgiler edindiklerine ilişkin algılarının, medya ve bilgi iletişim teknolojileri kadar olmasa da, Erasmus+ Gençlik Program kurgusunun gençlerin kişisel gelişimine verdiği önem göz önüne alındığında düşük olduğu görülmektedir. Tüm faaliyet türlerinde kişisel gelişime ilişkin bilgi edindiklerini bildiren gençlerin oranı yaklaşık olarak %50-%65 civarında seyretmiştir. Olumlu görüşün en yüksek oranda bildirildiği faaliyet türü AGH olmuştur. Kişisel gelişime ilişkin yeni bir şey öğrendiğini en düşük oranda bildiren grup ise TCA katılımcıları olmuştur. TCA'ya katılan kadınlar %49,2, erkekler %49,1 olumlu görüş bildirmiştir. Gençlik Değişimleri, Gençlik Çalışanlarının Hareketliliği ve Yapılandırılmış Diyalog faaliyetlerinde ise olumlu görüş oranları yaklaşık %60 civarında olmuştur. Cinsiyetler arası bir miktar farklılaşmanın olduğu faaliyet olan Gençlik Çalışanlarının Hareketliliği'nde kişisel gelişim alanında erkekler için bir miktar daha etkili bir öğrenme ortamı olduğu düşünülebilir (Kadınlar: %56; Erkekler: %64,7)

Proje deneyimi bulunan ve bulunmayan katılımcılar ile kendini akranlarıyla eşit fırsatlara sahip, onlardan daha az fırsata sahip veya daha fazla fırsata sahip olarak değerlendiren katılımcıların bu durumlarından bağımsız olarak, yaklaşık aynı yüzdelerde (%57-%61 bandında) olumlu görüş bildirdiği görülmüştür.

4.2.3.1.4 Proje Geliştirme ve Yönetme

Bir proje fikri üretme, kurgulama, faaliyet planı oluşturma, bütçe planlama, varsa ortak bulma ve projeye dâhil etme, daha sonrasında da tüm bu planları uygulamaya dökme, hareketlilik gerçekleştirme ve bu süreçte çeşitli problemlerle baş etme, vb. proje geliştirmeye ilişkin pek çok sürecin çalışma hayatındaki süreçlerle benzerlik gösterdiği bilinmektedir. Bu anlamda, proje geliştirme ve yönetme konusunda yeni bir şeyler öğrenmek, Youthpass bağlamındaki yeterlilikler içerisinde de “inisiyatif alma ve girişimcilik” yeterliliğinin¹²⁷ ve 2013 yılında Avrupa Gençlik Forumu'nun yaptığı araştırma tarafından ortaya konan gençlik istihdam edilebilirliği

¹²⁷ Bkz. Bölüm 1.2.

beceri, yeterlilik ve kişilik özellikleri sıralaması içinde yer alan “organizasyonel beceriler/planlama becerileri”¹²⁸ kapsamında ele alınabilecek bir bilgi edinimidir.

Anket cevapları incelendiğinde, bazı eylemlerde katılımcılar tarafından bu bilgi edinimine %50’nin altında olumlu görüş bildirildiği görülmektedir. Özellikle AGH, Gençlik Değişimleri ve Yapılandırılmış Diyalog kadın ve erkek katılımcılarının görece az bir kısmı proje geliştirme ve yönetme konusunda bilgi edindiklerini düşünmektedir. Bu anlamda TCA faaliyeti katılımcıları, özellikle de erkek katılımcılar görece yüksek oranda olumlu görüşleriyle dikkat çekmiştir (Kadınlar:%59; Erkekler:%70,9).

Cinsiyetler arasındaki yüzdesel görüş farklılığı AGH ve TCA’da göze çarpmaktadır. AGH gönüllüsü erkekler, proje geliştirme ve yönetmeye ilişkin bilgi edindiklerini, kadın gönüllülerden 13.40 puan daha fazla bildirmiştir. TCA katılımcısı erkekler ise, bu bakımdan kadınlara göre 12 puan daha fazla olumlu görüş vermiştir. Proje geliştirme ve yönetmeye ilişkin bilgi ediniminin TCA ve AGH katılımcısı erkekler için kadınlara göre daha yüksek olmasının sebepleri başka çalışmalarladesteklenmelidir. TCA ve AGH dışındaki faaliyetlerde kadın ve erkek görüşleri arasında kayda değer bir yüzdesel fark görülmemektedir.

Anketi cevaplayan katılımcıların önceden proje deneyimi olup olmaması cevaplarda yüzdesel bir fark yaratmazken, katılımcıların dezavantajlılık durumlarına dönük öz algılarının, proje konusundaki bilgi ediniminde etkili olduğu söylenebilir. Yaşıtlarına göre daha az fırsata sahip olduğunu düşünen katılımcı grubunun, daha az veya eşit fırsata sahip olduğunu düşünen katılımcılardan bir miktar daha olumlu görüş verdiği görülmektedir. Bu bağlamda dezavantajlı kişilerin Erasmus+ Gençlik faaliyetleri sonucunda proje geliştirme ve uygulama konusunda yeni bilgiler ediniminin bir miktar daha fazla olduğu söylenebilir. Dezavantajlı katılımcıların, proje fikri geliştirme, proje yazma, faaliyet gerçekleştirme, bütçe yönetme, vb. proje başvuru ve uygulama süreçlerine ilişkin bilgiler veren kaynaklara (çeşitli kurum ve kuruluşlarca yürütülen proje yazma eğitimleri, bilgilendirme toplantıları, çalıştaylar, vb.), gerek teknoloji kullanımlarının kısıtlı olabilmesi, gerekse coğrafi ve/veya ekonomik engeller nedeniyle sınırlı olması sebebiyle daha önce erişememiş olmaları

¹²⁸ Bkz. Bölüm 1.6.

veya erişimlerinin sınırlı düzeyde kalmış olması varsayımı yapılabilir. Bu durumda, dezavantajlı katılımcıların, proje yönetimine ilişkin bilgi kaynaklarına erişim olanağı daha fazla olan katılımcılara göre bilgi edinimlerinin bir miktar daha yüksek olmasının anlamlı olduğu düşünülebilir.

Tablo 11. Faaliyet türleri ve cinsiyetlere göre bilgi edinimi hakkındaki düşünceler

Projede [Kültürel çeşitlilik] hakkında yeni şeyler öğrendim							
		Hayır		Evet		Toplam	
		n	%	n	%	n	%
K	Ana Eylem 1- Avrupa Gönüllü Hizmeti	3	7,5	37	92,5	40	100,0
	Ana Eylem 1- Gençlik Değişimleri	97	23,3	319	76,7	416	100,0
	Ana Eylem 3- Yapılandırılmış Diyalog	17	53,1	15	46,9	32	100,0
	Ana Eylem 1- Gençlik Çalışanlarının Hareketliliği	48	24,9	145	75,1	193	100,0
	TCA	18	29,5	43	70,5	61	100,0
E	Ana Eylem 1- Avrupa Gönüllü Hizmeti	11	29,7	26	70,3	37	100,0
	Ana Eylem 1- Gençlik Değişimleri	74	20,8	281	79,2	355	100,0
	Ana Eylem 3- Yapılandırılmış Diyalog	8	32,0	17	68,0	25	100,0
	Ana Eylem 1- Gençlik Çalışanlarının Hareketliliği	54	28,9	133	71,1	187	100,0
	TCA	18	32,7	37	67,3	55	100,0
Projede [Medya ve Bilgi ve İletişim Teknolojileri (sosyal medya ve internet dâhil)] hakkında yeni şeyler öğrendim							
K	Ana Eylem 1- Avrupa Gönüllü Hizmeti	32	80,0	8	20,0	40	100,0
	Ana Eylem 1- Gençlik Değişimleri	357	85,8	59	14,2	416	100,0
	Ana Eylem 3- Yapılandırılmış Diyalog	23	71,9	9	28,1	32	100,0
	Ana Eylem 1- Gençlik Çalışanlarının Hareketliliği	162	83,9	31	16,1	193	100,0
	TCA	47	77,0	14	23,0	61	100,0
E	Ana Eylem 1- Avrupa Gönüllü Hizmeti	32	86,5	5	13,5	37	100,0
	Ana Eylem 1- Gençlik Değişimleri	289	81,4	66	18,6	355	100,0
	Ana Eylem 3- Yapılandırılmış Diyalog	11	44,0	14	56,0	25	100,0
	Ana Eylem 1- Gençlik Çalışanlarının Hareketliliği	150	80,2	37	19,8	187	100,0
	TCA	48	87,3	7	12,7	55	100,0
Projede [kişisel gelişim] hakkında yeni şeyler öğrendim							

K	Ana Eylem 1- Avrupa Gönüllü Hizmeti	16	40,0	24	60,0	40	100,0
	Ana Eylem 1- Gençlik Değişimleri	173	41,6	243	58,4	416	100,0
	Ana Eylem 3- Yapılandırılmış Diyalog	12	37,5	20	62,5	32	100,0
	Ana Eylem 1- Gençlik Çalışanlarının Hareketliliği	85	44,0	108	56,0	193	100,0
	TCA	31	50,8	30	49,2	61	100,0
E	Ana Eylem 1- Avrupa Gönüllü Hizmeti	13	35,1	24	64,9	37	100,0
	Ana Eylem 1- Gençlik Değişimleri	140	39,4	215	60,6	355	100,0
	Ana Eylem 3- Yapılandırılmış Diyalog	11	44,0	14	56,0	25	100,0
	Ana Eylem 1- Gençlik Çalışanlarının Hareketliliği	66	35,3	121	64,7	187	100,0
	TCA	28	50,9	27	49,1	55	100,0
[Proje Geliştirme ve Yönetme] hakkında yeni şeyler öğrendim							
K	Ana Eylem 1- Avrupa Gönüllü Hizmeti	27	67,5	13	32,5	40	100,0
	Ana Eylem 1- Gençlik Değişimleri	252	60,2	164	39,4	416	100,0
	Ana Eylem 3- Yapılandırılmış Diyalog	22	68,8	10	31,3	32	100,0
	Ana Eylem 1- Gençlik Çalışanlarının Hareketliliği	98	50,8	95	49,2	193	100,0
	TCA	25	41,0	36	59,0	61	100,0
E	Ana Eylem 1- Avrupa Gönüllü Hizmeti	20	54,1	17	45,9	37	100,0
	Ana Eylem 1- Gençlik Değişimleri	207	58,3	148	41,7	355	100,0
	Ana Eylem 3- Yapılandırılmış Diyalog	17	68,0	8	32,0	25	100,0
	Ana Eylem 1- Gençlik Çalışanlarının Hareketliliği	91	48,7	96	51,3	187	100,0
	TCA	16	29,1	39	70,9	55	100,0
Toplam		575	41,0	626	59,0	1401	100,0

Tablo 12. Proje deneyimi durumuna göre bilgi edinimi hakkındaki düşünceler

Projede “Kültürel çeşitlilik” hakkında yeni şeyler öğrendim						
(28) Daha önce buna benzer bir projeye katıldınız mı?	Hayır		Evet		Toplam	
	n	%	n	%	n	%
Evet	133	23,6	430	76,4	563	100,0
Hayır	152	22,5	523	77,5	675	100,0
Toplam	285	23,0	953	77,0	1238	100,0
Projede “Medya ve Bilgi ve İletişim Teknolojileri (sosyal medya ve internet dâhil)” hakkında yeni şeyler öğrendim						
Evet	447	79,4	116	20,6	563	100,0
Hayır	560	83,0	115	17,0	675	100,0
Toplam	1007	81,3	231	18,7	1238	100,0
Projede “kişisel gelişim” hakkında yeni şeyler öğrendim						
Evet	241	42,8	322	57,2	563	100,0
Hayır	258	38,2	417	61,8	675	100,0
Toplam	499	40,3	739	59,7	1238	100,0
“Proje Geliştirme ve Yönetme” hakkında yeni şeyler öğrendim						
Evet	295	52,4	268	47,6	563	100,0
Hayır	379	56,1	296	43,9	675	100,0
Toplam	674	54,4	564	45,6	1238	100,0

Tablo 13. Dezavantajlılık özalgısına göre bilgi edinimi hakkındaki düşünceler

Projede “Kültürel çeşitlilik” hakkında yeni şeyler öğrendim						
	Hayır		Evet		Toplam	
38. Ülkenizde yaşayan akranlarınıza kıyasla...						
... eşit fırsatlara mı sahip olduğunuzu düşünürsünüz?	04	1,9	70	8,1	74	00,0
... onlardan daha fazla fırsatınız olduğunu mu düşünürsünüz?	2	3,7	03	6,3	35	00,0
... onlardan daha az fırsata sahip olduğunuzu mu düşünürsünüz?	07	3,1	50	6,8	57	00,0
Bilmiyorum	1	8,4	3	1,6	4	00,0
Soruyu anlamadım	7	0,2	7	9,8	4	00,0
Toplam	81	3,0	43	7,0	224	00,0
Projede “Medya ve Bilgi ve İletişim Teknolojileri (sosyal medya ve internet dâhil)” hakkında yeni şeyler öğrendim						
... eşit fırsatlara mı sahip olduğunuzu düşünürsünüz?	86	1,4	8	8,6	74	00,0
... onlardan daha fazla fırsatınız olduğunu mu düşünürsünüz?	13	3,7	2	6,3	35	00,0
... onlardan daha az fırsata sahip olduğunuzu mu düşünürsünüz?	58	8,4	9	1,6	57	00,0
Bilmiyorum	2	3,8	2	6,2	4	00,0
Soruyu anlamadım	6	0,5		,5	4	00,0
Toplam	95	1,3	29	8,7	224	00,0
Projede “kişisel gelişim” hakkında yeni şeyler öğrendim						
... eşit fırsatlara mı sahip olduğunuzu düşünürsünüz?	87	9,5	87	0,5	74	00,0
... onlardan daha fazla fırsatınız olduğunu mu düşünürsünüz?	6	1,5	9	8,5	35	00,0
... onlardan daha az fırsata sahip olduğunuzu mu düşünürsünüz?	82	9,8	75	0,1	57	00,0
Bilmiyorum	5	7,3	9	2,7	4	00,0
Soruyu anlamadım	5	1,7	9	8,3	4	00,0
Toplam	95	0,4	29	9,6	224	00,0
[Proje Geliştirme ve Yönetme] hakkında yeni şeyler öğrendim						
... eşit fırsatlara mı sahip olduğunuzu düşünürsünüz?	61	5,1	13	4,9	74	00,0
... onlardan daha fazla fırsatınız olduğunu mu düşünürsünüz?	1	0,0	4	0,0	35	00,0
... onlardan daha az fırsata sahip olduğunuzu mu düşünürsünüz?	30	0,0	27	0,0	57	00,0
Bilmiyorum	7	3,5	7	6,5	4	00,0
Soruyu anlamadım	1	0,7	3	9,3	4	00,0
Toplam	70	4,7	54	5,3	224	00,0

4.2.3.2 Beceri gelişimi

Beceri gelişimi, gençlerin yeterliliklerindeki algılanan gelişiminin, dolayısıyla istihdam edilebilirliğin anlaşılması adına oluşturulmuş üç önemli başlıktan ikincisidir. RAY-MON anketinde beceri gelişimini destekleyen ifadeler, faaliyet türü, cinsiyet, daha önce benzer bir projeye katılmış olma durumu ve bireyin dezavantajlılığına ilişkin öz algısı bakımından incelenmiştir.

4.2.3.2.1 Kendini ifade etme ve tartışma

İstihdam edilebilirlik bağlamında incelenen becerilerden ilki, “tartışmalar sırasında düşüncelerini daha iyi ifade etmek”tir. Hem işverenlerle yapılan araştırmalarla, hem de literatürdeki teorik çalışmalarla, iletişim becerileri ve özgüven gibi kişisel özelliklerinin istihdam edilebilirlik açısından önemi ve ilgiliği ortaya konmuş olup, tezin 1.6. kısmında da yer verilmiştir. Genel anlamda, tüm faaliyet türlerinde, katılımcıların tartışmalar sırasında düşüncelerini daha iyi ifade edebilme bağlamında algılanan beceri gelişimlerinin oldukça olumlu olduğu görülmüştür.

Katılımcıların faaliyet türüne göre bu soruya vermiş oldukları cevaplar açısından, cinsiyetleri de dikkate alındığında bazı faaliyet türlerinde benzerlikler görüldüğü gibi, bazılarında da farklılıklar olduğu görülmüştür. Özellikle, AGH gönüllüsü kadın katılımcıların %87.5’inin, erkek gönüllülerin ise %73.0’inin projenin ‘tartışmalar sırasında düşüncelerini daha iyi ifade etme’lerine katkı sağladığını düşünmeleri dikkat çekmiştir. Kadın ve erkek AGH gönüllüleri arasındaki %14.5 fark, AGH faaliyetinin kadınların tartışmalar sırasında düşüncelerini ifade etmelerine erkeklerin ifade ettiğine göre biraz daha fazla katkı sağladığını düşündürmektedir. Ayrıca, AGH’nin tartışmalarda kendini daha iyi ifade etme becerisi kapsamında en az olumlu bildirim alınan faaliyet türü olduğu belirtilmelidir. AGH ve Yapılandırılmış Diyalog faaliyet türünün katılımcı sayısı diğerlerine göre daha düşük olduğu için karşılaştırma yaparken elde edilen oranlar daha fazla küçüldüğünden, burada olduğu gibi, az gibi görünen fark aslında görece anlamlı olabilmektedir. Bu açıdan, AGH’nin kadın katılımcılara bu konuda erkeklerden kısmen daha fazla fayda sağladığı söylenebilir.

Tartışmalarda kendini daha iyi ifade edebilme becerisinin gelişimi bağlamında, daha önce proje deneyimi olan katılımcılar ile olmayanlar arasında algılanan bir

gelişim farkı olmadığını söylemek mümkündür. Ancak, yaşlılarıyla eşit fırsatlara sahip olduğunu düşünen katılımcılar ve yaşlılarından daha az fırsata sahip olduğunu düşünen katılımcılar, daha fazla fırsata sahip olduğunu düşünen katılımcılardan küçük bir miktar daha fazla gelişim bildirmiştir.

4.2.3.2.2 Yabancı dilde konuşan bireylerle iletişim

Günümüzde gençlerin istihdam edilebilir olmaları için yabancı dil bilmeleri ve yabancı dilde konuşan bireylerle iletişim konusunda yetkin olmaları gerektiği aşîkârdır. Anket verisinde ‘Farklı dilde konuşan insanlarla daha iyi iletişim kurma’ becerisine bakıldığında, Yapılandırılmış Diyalog dışındaki tüm faaliyet türlerinde oldukça yüksek oranda olumlu görüş bildirildiği görölmektedir. Yapılandırılmış Diyalog’da bu becerinin algılanan gelişiminin daha düşük (Kadınlar: %64,5; Erkekler: %64) olmasının, faaliyetlerin sıklıkla ulusal düzeyde toplantılar olarak gerçekleştirilmesinin sonucu olduğu düşünülmektedir. Bu beceriyi geliştirme anlamında, projelerde ulusötesi toplantılara yer verilmesi teşvik edilebilir.

Cinsiyetlere göre bakıldığında az da olsa yüzdesel farklılık görölen faaliyet türü AGH’dır. Bu hareketlilik projelerinin kadınların (%97.5) farklı dilde konuşan insanlarla daha iyi iletişim kurma becerisine erkeklere (%89.2) göre bir miktar daha fazla katkı sunduğu ileri sürülebilir. Hem tartışmalarda kendini ifade etme, hem de farklı dilde konuşan insanlarla iletişim kurma becerilerinde AGH özelinde kadınların algılanan kazanımının bir miktar yüksek olması dikkat çekicidir. Önceki proje deneyimi ve dezavantajlı olup olmama algısı, bu becerinin gelişiminde kayda değer bir yüzdesel fark yaratmamıştır. Kendini dezavantajlı gören kişilerden, yaşlılarından daha fazla fırsata sahip olduğunu düşünen kişilere kadar tüm katılımcılar, farklı dilleri konuşan kişilerle iletişim kurmada oldukça yüksek gelişim algılamıştır. Bu sonuç, Gençlik projelerinin istihdam edilebilirlik bağlamında en önde gelen bu beceri açısından oldukça etkili olduğunu göstermiştir.

“...yurtdışına ilk kez tek başıma gittim, İngilizcem kötü durumdaydı, oraya gittiğimde neler yaparım diye önceden çok strese girmiştım. Daha sonra gittiğimde İngilizce bilmeyenlerin çoğunlukta olduğunu görünce bayağı bir zorluk çekeceğimi düşündüm, ondan sonra teknoloji kullanmanın nimetleriyle, yazıları önce İngilizceye sonra Türkçeye çevirip öyle anlaşıldım insanlarla ve birinci ayın sonunda baktım ki ben İngilizcemi de geliştirmiştım, çünkü proje koordinatörümle İngilizce konuşuyordum.”

C., AGH Gönüllüsü, Erkek.

“...ben gittiğimde kötü bir İngilizcem vardı. Liseden öğrendiğimiz İngilizce kötüdür çünkü. İyi bir eğitim almıyoruz, ama dönerken, ciddi anlamda her şeyi anlatabiliyor olduğumu gördüm. Çok iyi bir İngilizce ile geri döndüm ve burada kursa gittim. Sonuçta İngilizce öğrendim yani. İngilizce konuşma ve gramer diye ayrılıyor. Konuşma konusunda tamamen her şeyi aşmıştım zaten. Gramerde sıkıntım vardı onu da hallettim, İngilizceyi öğrenmiş oldum. İngilizce öğrenmek. Biten bir şey değildir. Bunun dışında çok samimi arkadaşlarımız oldu. Başka ülkelerden. Bu yıl tekrar, böyle bir tekrar gittik ziyaret ettik, o derece arkadaş olduk yani. Şimdi proje bitti ama biz bu yaz tekrar bir ay Bulgaristan’a ziyarete gittik. Bu ilişkiler sayesinde başka bir projeye daha katıldık.”

M., AGH Gönüllüsü, Erkek.

4.2.3.2.3 Takım çalışması

Burada ‘istihdam edilebilirlik’ bağlamında dikkate alınan üçüncü ifade, “bir takımda çalışmak”tır. Tezin 1.6 kısmında bahsedildiği üzere, McKinsey tarafından 2014’te yapılan araştırmada, ele alınan ince beceriler kapsamında işverenlerin önemli gördükleri beceriler ile bu beceriler çerçevesinde giriş düzey çalışanların yetkinlikleri arasındaki fark ortaya konmuştur. Burada en büyük fark takım çalışması, sözlü iletişim, iş etiği ile problem çözme ve analiz boyutlarında çıkmıştır. Dolayısıyla işverenlerin, gençlerin en başta takım çalışması becerilerinin geliştirilmesine ihtiyaç duyulduğu görüşünde olması sebebiyle söz konusu beceri ayrı bir önem taşımaktadır. Takım çalışması becerisi sekiz anahtar yeterlilik arasında doğrudan belirtilmemiş olsa da, “kişilerarası, kültürlerarası, sosyal ve vatandaşlık yeterliliği” kapsamında değerlendirilmiştir.

Katılımcılar tarafından, takım çalışması becerilerinin, cinsiyet ve faaliyet türü fark etmeksizin oldukça yüksek düzeyde (her bir faaliyet ve cinsiyet için yaklaşık %90’ın üzerinde) geliştiği algılanmıştır. Özellikle Yapılandırılmış Diyalog katılımcısı kadınların bu ifade için %100 olumlu görüş vermiş olması dikkat çekmiştir. Algılanan beceri gelişimi açısından faaliyetler veya kadın-erkek arasında kayda değer bir ayrılık oluşmamıştır. Yine bu beceri için de katılımcının önceden proje deneyimi olup olmamasının algılanan kazanımı etkilemediği söylenebilir. Ancak, tartışmalarda kendini ifade etme becerisinde olduğu gibi, dezavantajlı ve eşit fırsatlara olduğunu düşünen katılımcıların, daha fazla fırsata sahip katılımcılardan bir miktar daha fazla kazanım bildirdiği görülmüştür. Bu anlamda projelerin, kendini dezavantajlı gören katılımcıların takım çalışması becerileri üzerinde biraz daha fazla etkili olduğu söylenebilir.

4.2.3.2.5 Dijital/basılı medya içeriği oluşturma

Katılımcılara “basılı, görsel, işitsel veya elektronik olarak kendi medya içeriğini oluşturmak” konusunda katıldıkları etkinliğin gelişimlerine katkısı olduğu görüşüne katılıp katılmadıkları sorulmuştur. Bu beceri, sekiz anahtar yeterlilik içerisinde yer alan dijital yeterlilik kapsamında değerlendirilmiştir. Tablo 14’te, Katılımcıların geneline bakıldığında bu ifadeye katılmama oranında (%31,9) büyük bir artış olduğu gözlenmektedir. Hatta bu başlık çerçevesindeki algılanan beceri gelişiminin tüm beceriler içerisinde en düşük olduğu görülmektedir. Ulus ötesi veri de, bu becerideki algılanan gelişimin tüm beceriler arasında en düşük seviyede olduğunu göstermiştir¹²⁹. Bu durum, Türkiyeli katılımcılar çerçevesinde bakıldığında özellikle AGH ve TCA katılımcılarında daha çok göze çarpmaktadır. Kadın bireylerin bu ifadeye daha fazla olumsuz görüş bildirdikleri, yani ‘kendi medya içeriğini oluşturmak’ konusunda ilgili diğer ifadelerle ve erkeklere oranla daha büyük sorunlar yaşadıkları anlaşılmaktadır. Genel anlamda, projelerin, özellikle de AGH gönüllülüğünün, katılımcıların medya içeriği oluşturma becerisine yaptığı algılanan katkının, diğer becerilerin gerisinde kaldığı görülmektedir. Bu anlamda, tüm proje türlerinde içeriklerin ve özellikle ev sahibi kuruluşlarda gönüllülere verilen görevlerin medya ve bilgi iletişim teknolojileri bağlamında geliştirilmesi gerektiği ve bu konuya odaklanan projeler oluşturulmasının teşvik edilmesi gerektiği söylenebilir.

Gençlik projelerine yeni başlayan grup (%66.8), deneyimlilere göre (%73.1) bu anlamda daha olumsuz geri dönüşler vermiştir. Öyle ki, deneyimli grubun bu katkıyı yine yüksek rakamlarla ifade etmemiş olması, teknoloji kullanımını içeren bu yeteneğin geliştirilmesi için farklı yöntemler/ eğitim materyalleri kullanılabileceği düşüncesini uyandırmaktadır.

Bundan önceki üç ifadede de ortaya çıkan ve diğerleriyle kendini eşit durumda gören grubun olumlu cevaplarındaki görece yükseklik, medya oluşturmaya ilgili ifadede ülkede yaşayan akranlarıyla karşılaştırıldığında avantajlı olduğunu düşünen grupta görülmüştür. Ancak burada söz konusu ifadenin, bütün diğer ilişkilerde de en

¹²⁹ Bammer, D., Fennes, H., Karsten, A., Gadinger, S., Mayerl, M., & Böhler, J. (2017). Exploring Erasmus+ Youth in Action: Effects and outcomes of the Erasmus+: Youth in Action Programme 2015-2016, s.72.

az oranlarla olumlu görüş ifade edilen seçenek olduğunun hatırlanmasında yarar vardır. Bu durumda, ‘kendi medya içeriğini oluşturmak’ becerisinin, diğerlerine göre daha farklı bir yapısı olduğu ve bu yapının daha olumlu koşullardaki kişiler lehine durumlar oluşturduğu düşünülebilir. Söz konusu katılımcıların projeden önceki yaşamlarında da teknolojiye erişimlerinin dezavantajlılara göre daha fazla olduğu varsayımıyla düşünülürse, bu gençlerin dijital araçlara aşinalıkları, bu beceri gelişimlerinin artmasına sebep olmuş olabilir.

4.2.3.2.6 Fikir geliştirme ve uygulama

“Bir fikir geliştirmek ve onu uygulamak” özellikle sekiz anahtar yeterlilik içerisinde yer alan inisiyatif alma ve girişimcilik başlığı altında değerlendirilebilecek önemli bir beceridir. Tezin 1.6 kısmında yer verildiği üzere, Avrupa Gençlik Forumu’nun 2013’te işverenler üzerinde yürütmüş olduğu etki çalışması sonucunda da işverenlerin “karar verme” ve “özgüven/bağımsızlık” özelliklerine ilk beş sırada önem verdiği görülmektedir.

Katılımcıların ‘bir fikir geliştirmek ve onu uygulamak’ becerisini geliştirme konusundaki görüşleri incelendiğinde, AGH haricindeki tüm faaliyet türlerine katılan katılımcıların bu becerideki algılanan kazanımlarının yüksek olduğu (toplamda yaklaşık %88) görülmektedir. AGH, bu beceri anlamında olumlu görüşün diğerlerine göre daha az oranda (Kadınlar: %75; Erkekler: %67,5) bildirildiği, üstelik de yine kadınlar lehinde cinsiyetler arası farklılaşma yaşanan, faaliyet türü olmuştur. AGH gönüllülüğü, kurgusu gereği diğer Gençlik projelerinden ayrılmaktadır. Gönüllü açısından, örneğin Gençlik Değişimleri veya Gençlik Çalışanlarının Hareketliliği gibi, bir proje fikri oluşturma, ihtiyaç analizi yapma, projeyi yazma, proje fikrine ve amaçlarına uygun aktivite planı oluşturma, ortak bulma gibi süreçler içermemesi, bu alandaki algılanan beceri kazanımının düşüklüğünü açıklayabilir. Bu anlamda, ev sahibi kuruluşlar, gönüllünün istihdam edilebilirliğini artırma anlamında, gönüllüyü inisiyatif alma, fikir yürütme ve pratiğe dökme gibi konularda destekleyecek süreç ve görevlere entegre etmesi konusunda teşvik edilebilir. Diğer faaliyet türlerinde kadın ve erkek katılımcılar arasında büyük bir farklılaşma görülmemiştir.

Katılımcıların daha önce benzer bir projeye katılmış olup olmamalarının bu beceri için algılanan kazanımda yüzdesel olarak kayda değer bir değişikliğe yol

açmadığını söylemek mümkündür, ancak çok küçük bir farkla deneyimlilerin cevapları daha olumlu olmuştur.

Türkiye’de yaşayan akranlarıyla karşılaştığında kendini onlarla eşit durumda gören katılımcılar ile onlara göre dezavantajlı gören katılımcılar, bir fikir geliştirme ve onu uygulama becerisi bağlamında, kendini avantajlı gören katılımcılardan bir miktar daha olumlu bildirimde bulunmuştur. Ancak her üç grup için olumlu görüş oranı %83’ün üzerindedir.

“Bizim açımızdan en güzel tarafı, öğrencilerin -ya da gençlerin, diyelim- sorumluluk alması, inisiyatif alması, karşılaştıkları problemlere kendileri çözüm getirmeleri. Bizim de amacımız buydu zaten. Bunu da kısmen de olsa sağladık, diye düşünüyorum.”

Gençlik Değişimleri proje lideri, Erkek.

4.2.3.2.7 Farklı bakış açıları söz konusu olduğunda ortak çözümleri tartışmak

McKinsey tarafından 2014 yılında yapılmış araştırmada¹³⁰ işverenler, verilen becerilerin kendileri için ne kadar önemli olduğunu ve bunun yanı sıra giriş düzeyi çalışanların her bir beceri açısından ne kadar yeterli olduklarını puanlamıştır. Böylelikle, işverenlerin önemli gördükleri beceriler ile bu beceriler çerçevesinde giriş düzey çalışanların yetkinlikleri arasındaki fark ortaya konmuştur. İnce beceriler kapsamında işverenlerin beklentileriyle gençlerin yetkinlik düzeyleri arasındaki en büyük fark takım çalışması, sözlü iletişim, iş etiği ile problem çözme ve analiz boyutlarında çıkmıştır. Buna göre, işverenlerin, gençlerin bu becerilerinin geliştirilmesine ihtiyaç duyulduğu görüşünde olduğu görülmektedir. ‘Farklı bakış açıları söz konusu olduğunda ortak çözümleri tartışmak’, özellikle araştırmada ortaya çıkan takım çalışması ve problem çözme ve analiz bağlamlarında istihdam edilebilirlikle oldukça ilgilidir. Bu beceride en yüksek algılanan gelişim TCA etkinlikleri katılımcılarında olmuştur. Bu ifade, TCA katılımcısı kadınlarda %98.3 oranla; erkeklerde ise %90.9 oranla desteklenmiştir. Bu oranlar karşılaştırıldığında; TCA’nın genel olarak ve fakat nispeten daha çok kadınlar için daha demokratik tartışma ortamları sağladığı söylenebilir. Aynı ifadeye erkeklerin en fazla katıldığı faaliyet türü %96.0 oranla Ana Yapılandırılmış Diyalog olmuştur. Bu eylem türünde

¹³⁰ Bkz. 1.6. kısım

kadınlar aynı ifadeye %93.8 oranla katılmışlardır. Genel olarak yüksek oranlarla katılım sağlanan söz konusu ifadeye en düşük katılım (Kadınlar: %87.5; Erkekler: %75.0) ise AGH gönüllüleri dâhilinde verilmiştir. Bu durumun, AGH'nin kişisel sorumlulukları bireysel temelde ifade etmeye odaklanmasından ve çatışma çözümü gerektirecek ortamlara daha az yer vermesinden ileri geldiği düşünülebilir.

Katılımcıların daha önce benzer bir projeye katılmış olup olmamalarının farklı bakış açıları söz konusu olduğunda ortak çözümlere gitme becerisi için algılanan kazanımda, yüzdesel olarak kayda değer bir değişikliğe yol açmadığını söylemek mümkündür, ancak çok küçük bir farkla deneyimlilerin cevapları daha olumlu olmuştur.

Bu beceride de, nispeten, eşit fırsatlara sahip olduğunu düşünenler (%92,6) ve daha az fırsata sahip olduğunu düşünenler (%92,8) yönünde algılanan beceri gelişimi olmuştur. Ancak yine, farklılıkların göz ardı edilebilecek düzeyde olduğunu belirtmekte fayda vardır.

“Analiz yapma, hani ben analiz yapabiliyordum ama hani bir şeyi tamamen bu şekilde bakmak, bir de genç şekilde bakmak var, burada kişi sayısının çokluğu, çok yönlü bakmamı (sağladı). Böyle bakabiliyormuşum aslında, ama ben bunun farkında değildim, daha sonra bu kişi sayısının çoğunluğu ve ...tek bir yönüyle değil çok yönüyle değerlendirmek. Orada, projede, ulusal zirvedeki o dört gün boyunca, her gün farklı bakış açıları ile değerlendirdiğimiz için, ben döndüğümde başka şeylere de sürekli farklı açılardan bakmaya çalışmaya şey oldum. Analiz yaparken biraz daha doğru bir mantık yoluyla analizi yapmayı.” S., Gençler ve Gençlik Politikalarından Sorumlu Olanlar İçin Toplantılar katılımcısı , Kadın.											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Tablo 14. Faaliyet türü ve cinsiyete göre beceri gelişimi hakkındaki düşünceler

[... tartışmalar sırasında düşünceleri mi daha iyi ifade etmek.]	Cinsiyet	Faaliyet Türü	Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum		Toplam	
				%		%		%				
	K	Ana E 1- Avrupa G. Hizmeti		2.5		0.0	1	2.5	4	5.0	0	00
		Ana E 1-Genç. Değişimleri		1.7	1	0.0	16	2.4	48	5.9	12	00
		Ana E 3-Yapl. Diyalog		3.1		.1	6	0.0	4	3.8	2	00
		Ana E 1- Gençlik Çal. Hareketliliği		1.0	9	.9	01	2.6	0	6.5	92	00
		TCA		0.0		.3	0	6.7	8	0.0	0	00
		Toplam	1	1.5	7	.1	94	3.5	64	5.9	36	00

	E	Ana E 1- Avrupa G. Hizmeti		8.1		8.9	9	1.4		1.6	7	00
		Ana E 1-Genç. Değişimleri		2.5	9	4	95	5.1	31	7.0	54	00
		Ana E 3-Yapl. Diyalog		0.0		.0	0	0.0		2.0	5	00
		Ana E 1- Gençlik Çal. Hareketliliği		3.2		.7	7	1.9	9	2.2	87	00
		TCA		1.8		.8	9	2.7	4	3.6	5	00
		Toplam	9	.9	4	.2	60	4.7	45	7.2	58	00
		TOPLAM	0	.2	01	.2	54	4.1	09	6.5	394	00
[... Farklı dilde konuşan insanlarla daha iyi iletişim kurmak .]	K	Ana E 1- Avrupa G. Hizmeti		.5		.0	0	5.0	9	2.5	0	00
		Ana E 1-Genç. Değişimleri		.4		.0	58	8.2	46	9.4	14	00
		Ana E 3-Yapl. Diyalog		.7		5.8		2.6	3	1.9	1	00
		Ana E 1- Gençlik Çal. Hareketliliği		.0		.1	3	3.0	00	1.8	93	00
		TCA		.0		.3	7	4.3	2	2.5	1	00
		Toplam	2	.6	2	.0	85	8.6	20	6.8	39	00
	E	Ana E 1- Avrupa G. Hizmeti		.4		.4	1	9.7	2	9.5	7	00
		Ana E 1-Genç. Değişimleri	0	.8		.3	28	6.4	06	8.5	52	00
		Ana E 3-Yapl. Diyalog		0.0		6.0	0	0.0		4.0	5	00
		Ana E 1- Gençlik Çal. Hareketliliği		.1		.2	9	2.2	8	2.4	87	00
		TCA		.8		.8	7	0.9	6	5.5	5	00
		Toplam	2	.4	1	.2	45	7.3	68	6.1	56	
		TOPLAM	4	.4	3	.1	30	8.0	88	6.5	395	
[... bir takımda çalışmak.]	K	Ana E 1- Avrupa G. Hizmeti		.5		0.0	3	2.5	2	5.0	0	00
		Ana E 1-Genç. Değişimleri		.7	7	.1	66	0.4	21	3.8	11	00
		Ana E 3-Yapl. Diyalog		.0		.0	5	6.9	7	3.1	2	00
		Ana E 1- Gençlik Çal. Hareketliliği		.6		.7	3	3.7	5	0.0	90	00
		TCA		.0		.9	1	0.8	7	4.3	1	00
		Toplam	1	.5	3	.5	08	2.0	82	2.0	34	00
	E	Ana E 1- Avrupa G. Hizmeti		.1		.1	5	0.5	6	3.2	7	00
		Ana E 1-Genç. Değişimleri		.3	4	.0	48	1.8	84	2.0	54	00
		Ana E 3-Yapl. Diyalog		.0		.0	2	8.0	1	4.0	5	00

		Ana E 1-Gençlik Çal. Hareketliliği		.2		.7	5	5.9	1	9.2	85	00
		TCA		.0		.6	5	5.5	8	0.9	5	00
		Toplam	5	.3	6	.0	85	3.4	30	0.3	56	00
		TOPLAM	6	.9	9	.2	93	2.7	12	1.2	390	00

Tablo 15. Faaliyet türü ve cinsiyete göre beceri gelişimine ilişkin düşünceler (devam)

Kendi medya içeriğini oluşturmak (Basılı, görsel işitsel, elektronik)	Cinsiyet	Faaliyet Türü	Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Katlıyorum		Kesinlikle Katlıyorum		Toplam	
	K	Ana E 1-Avrupa G. Hizmeti		.5	5	7.5	4	5.0		0.0	0	00
		Ana E 1-Genç. Değişimleri	6	.3	04	5.1	78	3.0	06	5.6	14	00
		Ana E 3-Yapı. Diyalog		.3	0	1.3		8.1	1	4.4	2	00
		Ana E 1-Gençlik Çal. Hareketliliği		.1	2	2.3	9	1.1	7	4.5	92	00
		TCA		.3	2	6.1	6	2.6	1	8.0	1	00
		Toplam	7	.0	13	8.8	06	1.4	83	4.8	39	00
	E	Ana E 1-Avrupa G. Hizmeti		0.8	0	7.0	0	7.0	3	5.1	7	00
		Ana E 1-Genç. Değişimleri	8	.1	5	4.1	44	0.9	05	9.8	52	00
		Ana E 3-Yapı. Diyalog		.0		8.0	3	2.0		0.0	5	00
		Ana E 1-Gençlik Çal. Hareketliliği	5	.2	5	9.0	1	4.0	3	8.8	84	00
		TCA		.6	8	2.7	4	3.6	1	0.0	5	00
		Toplam	9	.0	55	3.7	72	1.7	87	8.6	53	00
		TOPLAM	6	.5	68	6.4	78	1.5	70	6.6	392	00
[... bir fikir geliştirmek ve onu uygulamak]	K	Ana E 1-Avrupa G. Hizmeti		.0		0.0	7	2.5	3	2.5	0	00
		Ana E 1-Genç. Değişimleri	2	.9	4	.3	99	8.3	67	0.5	12	00
		Ana E 3-Yapı. Diyalog		.0		.4	6	0.0	3	0.6	2	00
		Ana E 1-Gençlik Çal. Hareketliliği		.6	5	3.1	0	7.1	3	8.2	91	00
		TCA		.0		.6	5	7.4	2	6.1	1	00
		Toplam	7	.3	4	0.1	57	8.5	88	9.1	36	00
	E	Ana E 1-Avrupa G. Hizmeti		.1		4.3	2	2.4	3	5.1	7	00
		Ana E 1-Gençlik Değişimleri	0	.9	0	.6	65	7.3	44	1.3	49	00
		Ana E 3-Yapı. Diyalog		.0		6.7	1	5.8		7.5	4	00
		Ana E 1-Gençlik Çal. Hareketliliği		.8	2	.5	00	4.1	6	5.7	85	00
		TCA		.0		.6	9	3.7	2	0.7	4	00
		Toplam	0	.1	8	.9	17	8.8	54	9.1	49	00
		TOPLAM	7	.7	32	.5	74	8.7	42	9.1	385	00

[... farklı bakış açıları söz konusu olduğunda ortak çözümleri tartışmak.]	K	Ana E 1-Avrupa G. Hizmeti		.0		.5	8	5.0	7	2.5	0	00
		Ana E 1-Genç. Değişimleri		.9	6	.3	94	7.0	85	4.8	13	00
		Ana E 3-Yapı. Diyalog		.0		.3	6	0.0	4	3.8	2	00
		Ana E 1-Gençlik Çal. Hareketliliği		.1	2	.3	6	0.3	9	1.4	91	00
		TCA		.0		.6	9	3.9	1	4.4	1	00
		Toplam	4	.9	4	.0	63	9.3	16	2.9	37	00
	E	Ana E 1-Avrupa G. Hizmeti		.8		2.2	3	6.1	4	8.9	6	00
		Ana E 1-Genç. Değişimleri		.6	0	.7	65	6.9	58	4.9	52	00
		Ana E 3-Yapı. Diyalog		.0		.0	5	0.0		6.0	5	00
		Ana E 1-Gençlik Çal. Hareketliliği		.8		.6	0	8.9	4	5.7	84	00
		TCA		.0		.1	6	7.3	4	3.6	5	00
		Toplam	7	.6	7	.7	09	7.4	89	4.3	52	00
		TOPLAM	1	.2	1	.8	72	8.4	05	3.6	38	00

Tablo 16. Faaliyetlerde yer alma deneyimine göre beceri gelişimi hakkındaki düşünceler

	[... tartışmalar sırasında düşüncelerimi daha iyi ifade etmek.]								Toplam	
	Kesinlikle katılmıyorum		Katılmıyorum		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum			
28. Benzer bir projede daha önce yer almış olma durumu	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Evet	0	.8	4	.0	73	8.6	45	3.6	62	00
Hayır	4	.1	1	.6	88	7.9	17	2.4	70	00
Toplam	4	.9	5	.9	61	3.7	62	7.5	232	00
	[... Farklı dilde konuşan insanlarla daha iyi iletişim kurmak.]									
Evet	5	.7	7	.0	93	4.3	37	0.0	62	00
Hayır	3	.9	7	.5	62	9.0	79	6.5	71	00
Toplam	8	.3	4	.8	55	6.9	16	8.1	233	00
	[... bir takımda çalışmak.]									
Evet	0	.8	1	.8	16	8.8	10	5.7	57	00
Hayır	3	.9	8	.2	93	3.7	37	0.2	71	00
Toplam	3	.9	9	.0	09	1.4	47	2.7	228	00
	[Kendi medya içeriğini oluşturmak (Basılı, görsel işitsel, elektronik)]									
Evet	9	.2	22	1.7	30	1.0	80	2.1	61	00
Hayır	5	.2	87	8.0	85	2.6	62	4.2	69	00
Toplam	4	.2	09	5.1	15	1.9	42	7.8	230	00
	[... bir fikir geliştirmek ve onu uygulamak]									
Evet	3	.3	2	.6	51	5.1	50	5.0	56	00

Hayır	9	.8	0	0.5	32	9.7	47	7.0	68	00
Toplam	2	.6	12	.2	83	7.6	97	0.6	224	00
[... farklı bakış açıları söz konusu olduğunda ortak çözümleri tartışmak.]										
Evet	0	.8	1	.8	51	4.8	78	9.6	60	00
Hayır	7	.5	8	.2	31	9.6	72	0.7	68	00
Toplam	7	.2	9	.6	82	7.4	50	4.8	228	00

Tablo 17. Dezavantajlılık özalgısına göre beceri gelişimi hakkındaki düşünceler

	[... tartışmalar sırasında düşüncelerimi daha iyi ifade etmek.]									
38. Ülkemde yaşayan akranlarımla karşılaştırdığımda, ...	Kesinlikle katılmıyorum		Katılmıyorum		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum		Toplam	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
... onlarla eşit fırsatlara sahip olduğumu düşünüyorum		.5	3	.0	54	3.8	78	7.7	72	100
...payıma düşenden daha fazla fırsata sahip olduğumu düşünüyorum		.0	5	1.1	3	6.7	3	9.3	35	00
...payıma düşenden daha az fırsata sahip olduğumu düşünüyorum		.85	8	.5	51	5.5	67	6.15	54	00
Bilmiyorum		.1		.8	9	2.7	7	6.5	4	00
Soruyu anlamadım		.0		.8	2	0.6	7	4.6	3	00
Toplam	2	.8	5	.0	49	3.3	62	7.9	218	00
	[... Farklı dilde konuşan insanlarla daha iyi iletişim kurmak.]								Toplam	
... onlarla eşit fırsatlara sahip olduğumu düşünüyorum		.7	3	.7	75	7.0	77	8.6	73	00
...payıma düşenden daha fazla fırsata sahip olduğumu		.0		.5	5	3.3	4	2.2	35	00

düşünüyorum										
...payıma düşenden daha az fırsata sahip olduğumu düşünüyorum	2	.8	3	.85	73	8.6	56	5.75	54	00
Bilmiyorum		.7		.4	8	7.8	0	4.1	4	00
Soruyu anlamadım		.4		.2	8	3.7	2	2.7	3	00
Toplam	8	.3	3	.7	49	6.8	09	8.2	219	00
[... bir takımında çalışmak.]									Toplam	
... onlarla eşit fırsatlara sahip olduğumu düşünüyorum		.5	2	.6	01	2.9	49	3.1	69	00
...payıma düşenden daha fazla fırsata sahip olduğumu düşünüyorum		.3		.7	0	7.0	2	3.3	35	00
...payıma düşenden daha az fırsata sahip olduğumu düşünüyorum		.05	1	.95	90	1.9	33	1.1	53	00
Bilmiyorum		.7		.1	9	9.7	9	3.4	3	00
Soruyu anlamadım		.0		.8	2	8.1	8	7.1	4	00
Toplam	2	.8	9	.0	02	1.4	41	2.8	214	00

4.2.3.3 Tavır Gelişimi ve Geleceğe Dönük Etkiler

İstihdam edilebilirlik ile ilgili incelenen üçüncü ve son başlık, yeterlilik gelişiminin bir unsuru olan tavır gelişimi hakkındaki ifadelerin analizi ve tartışmasını içermektedir. Tablo 18’de bu ifadelerin, katılımcıların deneyimledikleri faaliyet türü, cinsiyet, proje deneyimi ve dezavantajlılık değişkenleriyle birlikte analizi yer almaktadır.

İlk tabloda faaliyet türü ve cinsiyete göre, katılımcıların içinde yer aldıkları projeler sayesinde edindikleri veya geliştirdikleri tavır/tutumlarıyla ilgili ifadeler ne

derece katıldıkları gösterilmiştir. Genel olarak, özellikle ilk iki ifade bütün katılımcılar tarafından oldukça yüksek oranlarla kabul görmüştür.

4.2.3.3.1 Başka ülkelere gitmek konusunda kendini daha yetkin hissetme

Katılımcıların bir Erasmus+ Gençlik faaliyetinde yer almış olmakla herhangi bir sebeple (gezi, iş, staj, eğitim, vb.) yabancı bir ülkeye gitme konusunda kendini daha yetkin görüp görmemelerine ilişkin ifade beşli skalada incelenmiştir. Katılımcıların artık başka bir ülkeye gitme konusunda kendini daha yetkin/yeterli hissetmesi, özellikle özgüven, bağımsızlık ve kültürlerarası yeterlilik ile ilişkilendirilebilecek bir tavır gelişimidir. Avrupa Gençlik Forumu'nun tezin 1.6 kısmında özetlenmiş olan etki çalışması kapsamında, özgüven/bağımsızlık başlığı işverenlerin en çok talep ettiği özelliklerden biri olup, oluşturulan sıralamada beşinci sırada yer aldığı görülmektedir. Özgüvenli tavır, yine tezin 1.6 kısmında bahsedildiği üzere, internet üzerindeki insan kaynakları/iş bulma sayfalarında işverenler tarafından en çok belirtilen taleplerden biridir. Katılımcıların kendini yurtdışında, başka bir kültüre ve dile sahip olan bir ortamda bulunmaya daha yatkın hissetmesi, sekiz anahtar yeterlilikten biri olan kültürlerarası yeterliliğin gelişimine de işaret edebilir.

Bu başlığın, tüm tavırlar içinde, katılımcıların algılanan gelişimlerinin en yüksek olduğu başlık olduğu görülmektedir. Yapılandırılmış Diyalog haricinde, faaliyet türü ve cinsiyet ayrımlarının tamamı için yaklaşık %90'ın üzerinde algılanan gelişim olduğu belirtilmelidir. Yapılandırılmış Diyalog, yine yüksek gelişim görülmekle beraber (Kadınlar: %80; Erkekler: %70,8) diğer faaliyet türlerinden daha az olumlu görüş bildirilen eylem türü olmuştur. Yapılandırılmış Diyalog projelerinin daha çok ulusal toplantılar içermesi, toplam katılımcıların daha az bir kısmının ulusötesi toplantı deneyimi yaşıyor olmasının bu anlamda etkili olmuş olabileceği düşünülmektedir.. En yüksek gelişim bildirenler ise AGH gönüllüleri olmuştur (Kadınlar: %97,3; Erkekler: %94,3). AGH gönüllülerinin diğer faaliyetlere kıyasla daha uzun süreli hareketlilik gerçekleştirmeleri nedeniyle, yurtdışında yaşama açısından kendilerine güvenlerinin daha çok artmış olduğu düşünülebilecek olsa da, çok kısa süreli etkinliklere katılmış olan TCA katılımcılarının da oldukça yüksek gelişim bildirmiş olması dikkat çekicidir. Bu durum, tavır gelişiminin hareketlilik

süresinden bağımsız olabileceğini düşündürmektedir (Kadınlar: %88; Erkekler: %100).

Genel anlamda cinsiyetler arasında büyük bir algı farkı görülmemektedir. Fakat, algılanan gelişimin en az görüldüğü eylem türü Yapılandırılmış Diyalog için kadın ve erkek katılımcıların arasında kadınlar lehine yaklaşık 9 puanlık bir yüzdesel fark oluşmuştur. Buna göre, Yapılandırılmış Diyalog toplantılarına katılımın kadın katılımcıların başka bir ülkeye gitme konusunda yetkinlik algısını erkeklere göre biraz daha artırdığını söylemek mümkündür. TCA'da ise yaklaşık 11 puanlık bir fark, bu kez erkekler lehine oluşmuştur. TCA kapsamındaki eğitim ve destek etkinliklerine katılımın, erkeklerin söz konusu başlıktaki gelişimini bir miktar daha fazla artırdığını söylemek mümkündür.

Katılımcıların önceden proje deneyimi olup olmamasının bu başlık özelinde algılanan tavır gelişiminde hiçbir etkisi olmadığını söylemek mümkündür.

Katılımcıların akranlarıyla kıyasla kendi imkânlarını değerlendirme durumlarına bakıldığında, algılanan gelişimlerinde kayda değer yüzdesel farklar olmadığı görülmektedir. Ancak, yaşlılarından daha fazla imkâna sahip olduğunu düşünen grup, çok küçük bir miktar da olsa, eşit ve daha az imkâna sahip olduğunu düşünenlerden daha az gelişim bildirmiştir. Bu durumda, kendini diğer gençlere göre eşit ve dezavantajlı gören katılımcıların bu anlamdaki özgüven/bağımsızlık gelişiminin avantajlı gruba göre küçük bir miktar daha fazla olduğu söylenebilir.

4.2.3.3.2 Eğitim almak, çalışmak, staj yapmak veya yaşamak için yurtdışına gitme isteği

“Şu anda okumak, çalışmak, staj yapmak veya yaşamak için yurtdışına gitmeyi gerçekten istiyorum” ifadesi, yukarıdaki 4.2.3.3.1 başlığından farklı olarak, bir yetkinlik/yapabilirlik gelişiminden çok, katılımcıların gerçekten uzun süreli olarak yurtdışına gitme isteklilikleri ve geleceğe dönük planlarını içermektedir. Bu anlamda, kendilerini yurtdışına gitmek bakımından daha yeterli/yetkin hissedip hissetmediklerinden ayrılmakta, daha çok bu yetkinliği eyleme geçirme bağlamındaki motivasyonu, fikirleri, hayalleri veya somut planları belirtmektedir. Bu anlamda,

kültürel farkındalık, özgüven/bağımsızlık, uluslararası farkındalık gibi literatürde istihdam edilebilirlikle ilişkilendirilmiş olan unsurlarla da oldukça ilgilidir.

Anket verisi bu başlık altında incelendiğinde görülmektedir ki; katılımcıların bir Erasmus+ Gençlik faaliyetinde yer almış olmakla yabancı bir ülkeye gitme ve orada yaşama, çalışma, staj yapma, eğitim alma vb. konusundaki isteklilikleri ve planları, kendilerini bu bakımdan daha yetkin görüp görmemelelerine ilişkin verdikleri olumlu görüş oranından küçük bir miktar daha azdır. Ancak yine de tüm faaliyet türü-cinsiyet ayrımlarında %86'nın üzerinde olumlu geri dönüş görülmektedir. Yani katılımcıların büyük çoğunluğunda katıldıkları faaliyetten sonra bir şekilde yurtdışına tekrar gitme motivasyonu oluştuğu söylenebilir. Gençlik Çalışanlarının Hareketliliği ile TCA katılımcılarının diğer faaliyet katılımcılarına nazaran küçük bir farkla daha az olumlu görüş vermiş oldukları görülmekle beraber, bunun kayda değer bir yüzdesel fark olmadığı düşünülmektedir.

Aynı faaliyete katılan kadın ve erkekler arasında olumlu görüş oranı açısından kayda değer farklar görülmemiştir. Yalnızca, AGH katılımcıları açısından kadınlar lehine yaklaşık 6.5 puan gibi küçük bir fark olduğu söylenebilir (Kadınlar: %94,7; Erkekler: %88,2). Cinsiyet bağlamında değinilmesi gereken bir konu, kadınların toplumsal cinsiyet rolleri nedeniyle yurtdışına taşınmayı planlamasının daha zor olacağı görüşünün gerçek durumda anketlere yansımamış olmasıdır. “Şu anda okumak, çalışmak, staj yapmak veya yaşamak için yurtdışına gitmeyi gerçekten istiyorum” ifadesine olumlu yanıt verenlerin yaklaşık %53'ü kadın, %47'si ise erkektir. Dolayısıyla, kadınların yurt dışına gitmeyi isteme durumu erkeklere göre daha düşük olmak şöyle dursun, küçük bir miktar da olsa daha yüksektir.

Katılımcıların daha önceki proje deneyimi ve dezavantajlılık durumları ifadeye verilen cevaplarda kayda değer bir yüzdesel fark yaratmamıştır. Ancak “başka ülkelere gitmek konusunda kendini daha yetkin hissetme” başlığında olduğu gibi burada da kendini avantajlı gören katılımcıların küçük bir miktar geride, dezavantajlı ve eşit gören katılımcıların biraz daha önde olduğu söylenebilir.

4.2.3.3.3 Profesyonel kariyer plan ve amaçları konusunda daha net fikre sahip olma

Örneklemdaki gençlerin faaliyetlere katılım sonrası profesyonel anlamda gelecekte yapacaklarına ilişkin daha net fikir sahibi olup olmadıkları incelendiğinde, genel yüksek olumlu görüş oranı görülmektedir. Faaliyet ve cinsiyet ayrımları bazında da çoğunlukla %75-%85 bandında olumlu görüş verilmiştir. Yalnızca Yapılandırılmış Diyalog katılımcılarında görece bir düşüklükten bahsedilebilir (Kadınlar:%80; Erkekler: %70,9). Yine, diğer ifadelerde olduğu gibi cinsiyetler arasında cevaplar açısından yüzdesel olarak büyük fark olmamakla beraber, Yapılandırılmış Diyalog'da erkeklerin 9,1 puan farkla, TCA'da ise yine erkeklerin 8,1 puan farkla (Kadınlar: %78,4; Erkekler:%86,5) kadınlara göre bir miktar daha fazla olumlu görüş bildirdiğinden söz edilebilir. Buna rağmen, bu ifade özelinde genel toplama bakıldığında, olumlu görüş bildirenlerin %52'sini kadınlar oluşturmaktadır. Dolayısıyla, kadınları profesyonellekle ve kariyer planlarıyla daha az ilişkilendiren genel geçer toplumsal cinsiyet algısı ile anket sonuçları farklılık göstermektedir.

Katılımcılar önceki proje deneyimi ve dezavantajlılık öz algısı bakımından incelendiğinde, olumlu cevaplarda gruplar arasında kayda değer bir yüzdesel fark görülmemiştir.

4.2.3.3.4 Daha ileri seviyede eğitim ve öğrenim almayı planlama

Katılımcıların geleceğe dönük olarak eğitim ve öğretimlerine devam ederek daha ileri bir seviyeye taşıma konusundaki motivasyonları “Daha ileri seviyede eğitim ve öğrenim almayı planlıyorum” ifadesi altında incelenmiştir. Bu bağlamda da, diğer ifadelere benzer biçimde, oldukça yüksek oranlarda olumlu geri dönüş alınmıştır. Tüm cinsiyet ve faaliyet kırılımları bazında olumlu görüş verme oranı istisnasız yüksek olup, yaklaşık %85-%92 bandındadır. Cinsiyetler karşılaştırıldığında yalnızca Yapılandırılmış Diyalog ve TCA faaliyetlerinde erkeklerin, tıpkı “Profesyonel kariyer plan ve amaçları konusunda daha net fikre sahip olma” başlığında olduğu gibi, fakat daha küçük yüzdesel farklarla, daha fazla olumlu görüş verdiği görülmüştür. AGH'de ise tersine, kadınlar erkeklerden birkaç puan fazla olumlu görüş vermiştir (Kadınlar: %89,4; Erkekler: %85,3). Bu ifadede de, olumlu cevap verenlerin %52'sini kadınlar oluşturmaktadır.

Önceki proje deneyimi ve dezavantajlılık öz algısı cevaplarda kayda değer bir fark yaratmamış olmakla birlikte kendini dezavantajlı gören katılımcıların daha ileri

seviyede eğitim ve öğretim almak konusunda birkaç puan daha fazla motive olduğu söylenebilir.

4.2.3.3.5 Yabancı dili geliştirmeyi planlama

Yabancı dil, önceki kısımlarda da bahsedildiği üzere, istihdam edilebilirlik bağlamında hem işveren boyutunda hem de akademik literatürde en çok üzerinde durulan unsurlardan biridir. RAY-MON anketindeki “Yabancı dil yeteneğimi geliştirmeyi planlıyorum” ifadesi de, katılımcılar tarafından en yüksek oranda olumlu görüş bildirilen ifadelerden biridir. Cinsiyet ve faaliyet türü ayrımı olmaksızın, katılımcıların çok büyük çoğunluğu, yabancı dillerini geliştirmeyi planladıkları konusunda hemfikirdir. Ancak bu konuda oransal olarak en yüksek görüş bildiren grup belirlenmek istenirse, Gençlik Değişimi projeleri katılımcıları ve onların içinde de kadınlar, birkaç puan farkla diğerlerinden ayrılmaktadır (Kadınlar: %97,6; Erkekler:%95,8). Özetle, tüm Erasmus+ Gençlik faaliyetlerine katılımın, tüm katılımcı örnekleminin yabancı dilini geliştirme motivasyonunu artırdığı söylenebilir.

Önceki proje deneyimi ve dezavantajlılık öz algısı cevaplarda kayda değer bir fark yaratmamıştır.

4.2.3.3.5 Diğer ülkelerdeki insanlarla profesyonel gelişime katkı sunan irtibatlar kurma

RAY-MON anketindeki “Diğer ülkelerdeki insanlarla benim profesyonel gelişime fayda sağlayan irtibatlar kurdum” ifadesi, istihdam edilebilirlik bağlamında “ağ kurma” açısından önemli bir göstergedir. İfade, yabancı dili geliştirme motivasyonu ifadesi kadar olmamakla beraber, yine yüksek oranda olumlu görüş alınan bir ifade olmuştur. Genel ortalamada katılımcılar Erasmus+ Gençlik faaliyetlerine katılım sonucu yaklaşık %81,5 oranında profesyonel gelişimlerine fayda sağlayan irtibatlar kurduklarını düşünmektedirler. Bu bağlamda, profesyonel irtibatlar kurduğunu en az bildiren grup Yapılandırılmış Diyalog katılımcıları olmuştur (Kadınlar: %53,3; Erkekler: %70,9). Kadın katılımcılar içerisinde en düşük oran Yapılandırılmış Diyalog katılımcısı kadınlara; erkek katılımcılar içerisinde en düşük oran Yapılandırılmış Diyalog katılımcısı erkeklere aittir. Kadın-erkek arası olumlu görüş farkı da Yapılandırılmış Diyalog’da kayda değer biçimde görülmektedir. Erkekler, kadınlardan 17,6 puan farkla daha fazla profesyonel gelişime katkı sunan

irtibatlar kurduklarını bildirmiştir. Cinsiyetler arasında bir miktar farklılık görülen bir diğer faaliyet de TCA olmuştur. TCA’da da erkekler, kadınlardan yaklaşık 11 puan farkla daha fazla irtibat kurduklarını bildirmiştir (Kadınlar: %86,9; %98,1). Ancak, yine de her iki cinsiyetin de oldukça yüksek oranda olumlu yanıt vermiş olduğu belirtilmelidir.

Bu bağlamda, projelerin genel manâda katılımcıların profesyonel irtibatlar sağlamasına yardımcı olduğu söylenebilirken, Yapılandırılmış Diyalog faaliyetinin bu konuda katılımcılara, özellikle de kadınlara daha az katkı sunduğu düşünülmektedir. Ancak, genel anlamda, kadınların irtibat kurmaya ilişkin algılarının yüzdesel olarak daha düşük olduğunu söylemek doğru olmayacaktır. Olumlu görüş bildiren katılımcıların %52’sini kadınlar oluşturmuştur.

Burada, sezgisel olarak, proje deneyimi bulunan katılımcıların profesyonel anlamda kendilerine fayda sağlayacak irtibatları daha fazla/daha kolay biçimde kurmuş olması beklenebilir. Bu algının, yüzdesel olarak iki grup arasında büyük bir fark olmamakla beraber, doğru olduğu düşünülebilir. Daha önceden proje deneyimi yaşamış olan katılımcılar, 6,5 puan farkla, deneyimsizlerden daha fazla olumlu görüş bildirmiştir (Deneyimliler: %85,8; Deneyimsizler: %79,3).

Katılımcıların kendilerine dönük dezavantajlılık algılarının, sonuçları etkilemediği görülmektedir. Ancak, kendini dezavantajlı gören katılımcıların, göz ardı edilebilir bir farkla bu anlamda daha düşük oranda olumlu görüş bildirdiği söylenebilir.

4.2.3.3.6 İş bulma şansının yükseldiğine inanma

Tavırlar ve geleceğe dönük etkiler başlığı kapsamında ele alınan son ve belki de en spesifik ifade “Bir işe sahip olma şansımın yükseldiğine inanıyorum” ifadesidir. Gençlerin, bu ifadeyi yanıtlarken, katıldıkları faaliyetin sonucunda, bu deneyimin onlara kattığı/öğrettiği herşeyin toplamını dikkate aldıkları ve nihai olarak faaliyete katılım sonucunda iş bulma şanslarının arttığına inandıkları düşünülmektedir. İfadeyi cevaplayan katılımcıların yaklaşık %76’sı olumlu görüş bildirmiştir. Faaliyet türü-cinsiyet kırılımları içerisinde de olumlu cevapların yaklaşık %73-%81 bandında yer aldığı görülmektedir. Burada dikkat çeken faaliyet türü TCA olmuştur. TCA katılımcıları, özellikle de kadınlar, diğer faaliyet katılımcılarına göre bir işe sahip olma

şanslarının arttığını daha düşük düzeyde bildirmiştir (Kadınlar: %63,9; Erkekler: %76,5). TCA’da kadın ve erkek katılımcılar arasındaki farkın da 12,5 puan gibi dikkat çekici bir yüzdesel fark oluşuna değinmek gerekir. TCA faaliyetine katılan kadınların iş bulma şanslarının arttığına daha düşük oranda inandığı görülmekte olup, sebepleri daha ileri düzey çalışmalarla araştırılmalıdır. Bu başlıktaki en yüksek olumlu görüş ise Gençlik Çalışanlarının Hareketliliği katılımcılarında olmuştur (Kadınlar: %76,7; Erkekler: %80,5). Özellikle Gençlik Çalışanlarının Hareketliliği katılımcısı erkeklerin tüm kırılımlar içerisinde en yüksek orana sahip olan grup olduğu belirtilmelidir. Ancak Gençlik Çalışanları Hareketliliği katılımcısı erkeklerde görülen bu durum, genel ortalamada geçerli değildir. Çünkü olumlu cevap verenlerin %52’sini kadınlar oluşturmaktadır. Bu anlamda, Yapılandırılmış Diyalog katılımcılarının yine diğer faaliyet türleri içinde nispeten bir miktar yüksek orana sahip grup olduğu görülmektedir (Kadınlar: %80; Erkekler: %75). Özetle, “Bir işe sahip olma şansımın yükseldiğine inanıyorum” ifadesi tüm katılımcılar nezdinde, özellikle Gençlik Çalışanlarının Hareketliliği katılımcıları ve bunun içindeki erkekler tarafından, olumlu geri dönüş almıştır.

Katılımcıların önceden benzer proje deneyimi olup olmaması iş bulma şanslarının arttığına inanmaları açısından büyük bir yüzdesel fark yaratmamış olmakla beraber, proje deneyimi olan grubun 5,4 puan daha fazla olumlu cevap vermiş olması belirtilebilir. Bu bağlamda, deneyimli katılımcıların, birden fazla projeye katılmış olmakla iş bulma açısından kendilerine güvenlerinin küçük bir miktar daha fazla artmış olduğu söylenebilir.

Katılımcıların dezavantajlılık durumu, cevaplarında kayda değer bir yüzdesel fark yaratmamıştır.

Tablo 18. Faaliyet türü ve cinsiyete göre tavır gelişimi hakkındaki düşünceler

		Şimdi, kendi ülkemden başka ülkelere gitmek konusunda çok daha yetkinim (Örneğin, seyahat, araştırma, kursa bağlı işe yerleşme (staj), görev vb.)									
		Kesinlikle katılmıyorum		Katılmıyorum		Katılıyorum		Kesinlikle katılıyorum		Toplam	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Ana Eylem 1-Avrupa Gönüllü Hizmeti	K			1	2,6	4	10,5	33	86,8	38	100,0
	E			2	5,9	6	17,6	26	76,5	34	100,0
	K	5	1,3	21	5,4	113	29,0	251	64,4	390	100,0

Ana Eylem 1-Gençlik Değişimleri	E	7	2,2	12	3,7	94	29,0	211	65,1	324	100,0
Ana Eylem 3-Yapılandırılmış Diyalog	K	0	0,0	6	20,0	9	30,0	15	50,0	30	100,0
	E	4	16,7	3	12,5	6	25,0	11	45,8	24	100,0
Ana Eylem 1-Gençlik Çalışanlarının Hareketliliği	K	2	1,1	13	7,1	59	32,1	110	59,8	184	100,0
	E	5	2,8	8	4,5	62	35,2	101	57,4	176	100,0
TCA	K	1	1,6	6	9,8	12	19,7	42	68,9	61	100,0
	E	0	0,0	0	0,0	12	23,1	40	76,9	52	100,0
Toplam		24	1,8	72	5,5	377	28,7	840	64,0	1313	100,0
Şu anda okumak, çalışmak, staj yapmak veya yaşamak için yurtdışına gitmeyi gerçekten istiyorum.											
Ana Eylem 1-Avrupa Gönüllü Hizmeti	K	0	0,0	2	5,3	7	18,4	29	76,3	38	100,0
	E	2	5,9	2	5,9	6	17,6	24	70,6	34	100,0
Ana Eylem 1-Gençlik Değişimleri	K	7	1,8	31	8,0	117	30,1	234	60,2	389	100,0
	E	7	2,2	27	8,3	98	30,2	192	59,3	324	100,0
Ana Eylem 3-Yapılandırılmış Diyalog	K	0	0,0	3	10,0	8	26,7	19	63,3	30	100,0
	E	1	4,2	0	0,0	10	41,7	13	54,2	24	100,0
Ana Eylem 1-Gençlik Çalışanlarının Hareketliliği	K	3	1,6	22	12,0	57	31,0	102	55,4	184	100,0
	E	4	2,3	16	9,1	60	34,3	95	54,3	175	100,0
TCA	K	2	3,3	5	8,2	19	31,1	35	57,4	61	100,0
	E	1	1,9	6	11,5	15	28,8	30	57,7	52	100,0
Toplam		27	2,1	114	8,7	397	30,3	773	59,0	1311	100,0
Bu proje aracılığı ile kurduğum ağlarla bağlantımı sürdürmek niyetindeyim.											
Ana Eylem 1-Avrupa Gönüllü Hizmeti	K	0	0,0	1	2,6	5	13,2	32	84,2	38	100,0
	E	1	3,0	0	0,0	7	21,2	25	75,8	33	100,0
Ana Eylem 1-Gençlik Değişimleri	K	4	1,0	16	4,1	97	25,1	269	69,7	386	100,0
	E	5	1,5	11	3,4	97	30,0	210	65,0	323	100,0
Ana Eylem 3-Yapılandırılmış Diyalog	K	3	10,0	10	33,3	6	20,0	11	36,7	30	100,0
	E	5	20,8	5	20,8	6	25,0	8	33,3	24	100,0
Ana Eylem 1-Gençlik Çalışanlarının Hareketliliği	K	1	0,5	5	2,7	52	28,3	126	68,5	184	100,0
	E	4	2,3	7	4,1	60	34,9	101	58,7	172	100,0
TCA	K	1	1,6	4	6,6	16	26,2	40	65,6	61	100,0
	E	0	0,0	0	0,0	10	19,2	42	80,8	52	100,0
Toplam		24	1,8	59	4,5	356	27,3	864	66,3	1303	100,0

Tablo 19. Faaliyet türü ve cinsiyete göre tavır gelişimi hakkındaki düşünceler (devam)

		Profesyonel kariyer planlarım ve amaçlarım konusunda daha net fikre sahibim									
		Kesinlikle katılmıyorum		Katılmıyorum		Katılıyorum		Kesinlikle katılıyorum		Toplam	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Ana Eylem 1-Avrupa Gönüllü Hizmeti	K	1	2,7	7	19	14	38	15	41	37	100
	E	3	8,8	5	15	11	32	15	44	34	100

Ana Eylem 1-Gençlik Değişimleri	K	8	2.1	73	19	167	44	131	35	379	100
	E	7	2.2	58	19	136	43	113	36	314	100
Ana Eylem 3-Yapılandırılmış Diyalog	K	0	0	6	20	11	37	13	43	30	100
	E	1	4.2	6	25	10	42	7	29	24	100
Ana Eylem 1-Gençlik Çal. Hareketliliği	K	2	1.1	31	17	87	49	58	33	178	100
	E	2	1.2	23	13	82	47	66	38	173	100
TCA	K	2	3.3	11	18	28	47	19	32	60	100
	E	0	0	7	14	28	54	17	33	52	100
Toplam		26	2	227	18	574	45	454	35	1281	100
Daha ileri seviyede eğitim ve öğrenim almayı planlıyorum											
		Kesinlikle katılmıyorum		Katılmıyorum		Katılıyorum		Kesinlikle katılıyorum		Toplam	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Ana Eylem 1-Avrupa Gönüllü Hizmeti	K	2	5.3	2	5.3	20	53	14	37	38	100
	E	3	8.8	2	5.9	10	29	19	56	34	100
Ana Eylem 1-Gençlik Değişimleri	K	5	1.3	36	9.5	154	41	182	48	377	100
	E	7	2.2	26	8.3	135	43	145	46	313	100
Ana Eylem 3-Yapılandırılmış Diyalog	K	1	3.3	3	10	11	37	15	50	30	100
	E	0	0	2	8.7	10	44	11	48	23	100
Ana Eylem 1-Gençlik Çal. Hareketliliği	K	3	1.7	20	11	74	42	80	45	177	100
	E	2	1.2	13	7.6	77	45	80	47	172	100
TCA	K	2	3.3	8	13	24	39	27	44	61	100
	E	1	1.9	5	9.6	25	48	21	40	52	100
Toplam		26	2	117	9.2	540	42	594	47	1277	100
Yabancı dil yeteneğimi geliştirmeyi planlıyorum											
		Kesinlikle katılmıyorum		Katılmıyorum		Katılıyorum		Kesinlikle katılıyorum		Toplam	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Ana Eylem 1-Avrupa Gönüllü Hizmeti	K	1	2.6			8	21	29	76	38	100
	E	2	5.9			11	32	21	62	34	100
Ana Eylem 1-Gençlik Değişimleri	K	4	1	5	1.3	92	24	280	74	381	100
	E	5	1.6	8	2.6	88	28	212	68	313	100
Ana Eylem 3-Yapılandırılmış Diyalog	K	0	0	3	10	9	30	18	60	30	100
	E	1	4.2	0	0	9	38	14	58	24	100
Ana Eylem 1-Gençlik Çal. Hareketliliği	K	1	0.6	5	2.8	55	31	117	66	178	100
	E	4	2.3	5	2.9	58	33	107	62	174	100
TCA	K	1	1.6	6	9.8	24	39	30	49	61	100
	E	0	0	1	1.9	19	37	32	62	52	100
Toplam		19	1.5	33	2.6	373	29	860	67	1285	100
Diğer ülkelerdeki insanlarla benim profesyonel gelişimime fayda sağlayan irtibatlar kurdum.											
Ana Eylem 1-Avrupa Gönüllü Hizmeti	K	3	7.9	7	18	16	42	12	32	38	100
	E	3	8.8	4	12	12	35	15	44	34	100

Ana Eylem 1-Gençlik Değişimleri	K	7	1.9	75	20	132	35	164	43	378	100
	E	9	2.8	51	16	129	41	128	40	317	100
Ana Eylem 3-Yapılandırılmış Diyalog	K	4	13	10	33	7	23	9	30	30	100
	E	5	21	2	8.3	10	42	7	29	24	100
Ana Eylem 1-Gençlik Çal. Hareketliliği	K	2	1.1	22	12	78	44	75	42	177	100
	E	4	2.3	20	12	73	42	76	44	173	100
TCA	K			8	13	23	38	30	49	61	100
	E			1	1.9	20	39	31	60	52	100
Toplam		37	2.9	200	16	500	39	547	43	1284	100
Bir işe sahip olma şansının yükseldiğine inanıyorum											
Ana Eylem 1-Avrupa Gönüllü Hizmeti	K	3	7.9	6	16	15	40	14	37	38	100
	E	5	15	4	12	7	21	18	53	34	100
Ana Eylem 1-Gençlik Değişimleri	K	9	2.4	91	24	128	34	151	40	379	100
	E	18	5.7	51	16	110	35	137	43	316	100
Ana Eylem 3-Yapılandırılmış Diyalog	K	1	3.3	5	17	12	40	12	40	30	100
	E	5	21	1	4.2	8	33	10	42	24	100
Ana Eylem 1-Gençlik Çal. Hareketliliği	K	3	1.7	38	22	70	40	65	37	176	100
	E	8	4.6	26	15	71	41	69	40	174	100
TCA	K	3	4.9	19	31	23	38	16	26	61	100
	E	3	5.9	9	18	24	47	15	29	51	100
Toplam		58	4.5	250	20	468	37	507	40	1283	100

Tablo 20. Faaliyetlerde yer alma deneyimine göre tavır gelişimi hakkındaki düşünceler

(28) Daha önce buna benzer bir projeye katıldınız mı?	Profesyonel kariyer planlarım ve amaçlarım konusunda daha net fikre sahibim									
	Kesinlikle katılmıyorum		Katılmıyorum		Katılıyorum		Kesinlikle katılıyorum		Toplam	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Evet	15	2.7	87	15.6	244	43.7	212	38	558	100
Hayır	10	1.5	128	19.4	301	45.5	222	33.6	661	100
Toplam	25	2.1	215	17.6	545	44.7	434	35.6	1219	100
	Daha ileri seviyede eğitim ve öğrenim almayı planlıyorum									
	N	n	%	n	%	n	%	n	%	

Evet	14	2.5	39	7	228	41.1	274	49.4	555	100
Hayır	10	1.5	71	10.7	287	43.4	293	44.3	661	100
Toplam	24	2	110	9	515	42.4	567	46.6	1216	100
Yabancı dil yeteneğimi geliştirmeyi planlıyorum										
Evet	12	2.2	14	2.5	157	28.1	375	67.2	558	100
Hayır	8	1.2	17	2.6	195	29.3	446	67	666	100
Toplam	20	1.6	31	2.5	352	28.8	821	67.1	1224	100
Diğer ülkelerdeki insanlarla benim profesyonel gelişimime fayda sağlayan irtibatlar kurdum.										
Evet	16	2.9	63	11.3	211	37.9	267	47.9	557	100
Hayır	18	2.7	120	18	271	40.8	256	38.5	665	100
Toplam	34	2.8	183	15	482	39.4	523	42.8	1222	100
Bir işe sahip olma şansımın yükseldiğine inanıyorum										
Evet	25	4	92	16.5	198	35.5	243	43.5	558	100
Hayır	33	5	142	21.4	248	37.3	241	36.3	664	100
Toplam	58	4.7	234	19.1	446	36.5	484	39.6	1222	100

Tablo 21. Dezavantajlılık özalgısına göre tavır gelişimi hakkındaki düşünceler

38. Ülkenizde yaşayan akranlarınıza kıyasla...	Profesyonel kariyer planlarım ve amaçlarım konusunda daha net fikre sahibim									
	Kesinlikle katılmıyorum		Katılmıyorum		Katılıyorum		Kesinlikle katılıyorum		Toplam	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
... eşit fırsatlara mı sahip olduğunuzu düşünürsünüz?	7	1.5	84	18	204	43.7	172	36.8	467	100
... onlardan daha fazla fırsatınız olduğunu mu düşünürsünüz?	4	3	25	18.7	54	40.3	51	38.1	134	100
... Onlardan daha az fırsata sahip olduğunuzu mu düşünürsünüz?	7	1.8	84	18.2	206	45.4	153	34.5	450	100
Bilmiyorum	2	2.7	12	16.2	39	52.7	21	28.4	74	100
Soruyu anlamadım	4	4.8	6	7.2	39	47	34	41	83	100
Toplam	24	2	211	17.5	542	44.9	431	35.7	1208	100
Daha ileri seviyede eğitim ve öğrenim almayı planlıyorum										
... eşit fırsatlara mı sahip olduğunuzu düşünürsünüz?	5	1.1	53	11.3	192	41.1	217	46.5	467	100
... onlardan daha fazla fırsatınız olduğunu mu düşünürsünüz?	6	4.4	12	8.9	56	41.5	61	45.2	135	100

... Onlardan daha az fırsata sahip olduğunuzu mu düşünürsünüz?	11	2.4	27	6	206	45.7	202	45.8	446	100
Bilmiyorum	2	2.7	12	16.2	27	36.5	33	44.6	74	100
Soruyu anlamadım	0	0	6	7.2	30	36.1	47	56.6	83	100
Toplam	24	2	110	9.1	511	42.4	560	46.5	1205	100
38. Ülkenizde yaşayan akranlarınıza kıyasla...	Yabancı dil yeteneğimi geliştirmeyi planlıyorum									
	Kesinlikle katılmıyorum		Katılmıyorum		Katılıyorum		Kesinlikle katılıyorum		Toplam	
... eşit fırsatlara mı sahip olduğunuzu düşünürsünüz?	4	0.8	14	3	137	29.1	316	67.1	471	100
... onlardan daha fazla fırsata sahip olduğunuzu mu düşünürsünüz?	5	3.7	1	0.7	46	34.3	82	61.2	134	100
... Onlardan daha az fırsata sahip olduğunuzu mu düşünürsünüz?	7	1.5	12	2.6	119	26.2	313	69.5	451	100
Bilmiyorum	2	2.7	3	4.1	22	30.1	46	63	73	100
Soruyu anlamadım	1	1.2	1	1.2	26	31.3	55	66.3	83	100
Toplam	19	1.6	31	2.6	350	28.9	812	67	1212	100
	Diğer ülkelerdeki insanlarla benim profesyonel gelişime fayda sağlayan irtibatlar kurdum.									
... eşit fırsatlara mı sahip olduğunuzu düşünürsünüz?	12	2.6	67	14.3	185	39.4	206	43.8	470	100
... onlardan daha fazla fırsata sahip olduğunuzu mu düşünürsünüz?	5	3.7	15	11.1	59	43.7	56	41.5	135	100
... Onlardan daha az fırsata sahip olduğunuzu mu düşünürsünüz?	11	2.5	71	15.6	172	37.8	196	44	450	100
Bilmiyorum	2	2.7	15	20.3	32	43.2	25	33.8	74	100
Soruyu anlamadım	3	3.6	12	14.5	28	33.7	40	48.2	83	100
Toplam	33	2.7	180	14.9	476	39.3	523	43.2	1212	100
	Bir işe sahip olma şansının yükseldiğine inanıyorum									
... eşit fırsatlara mı sahip olduğunuzu düşünürsünüz?	19	4	90	19.1	184	39.1	177	37.7	470	100
... onlardan daha fazla fırsata sahip olduğunuzu mu düşünürsünüz?	5	3.7	24	17.8	48	35.6	58	43	135	100
... Onlardan daha az fırsata sahip olduğunuzu mu düşünürsünüz?	26	5.9	84	18	152	33.3	189	42.7	451	100
Bilmiyorum	3	4.1	18	24.7	29	39.7	23	31.5	73	100
Soruyu anlamadım	3	3.7	14	17.1	31	37.8	34	41.5	82	100

Toplam	56	4.6	230	19	444	36.7	481	39.7	1211	100
--------	----	-----	-----	----	-----	------	-----	------	------	-----

4.2.3.4 Youthpass ve kullanımı

Youthpass, katılımcıların Erasmus+ Gençlik çerçevesinde yaşadıkları yaygın öğrenme deneyimini belgeleyen, bu deneyimin daha iyi anlaşılmasına ve deneyimin somut bir belge formunda ortaya konarak tanınmasına olanak sağlayan bir araçtır. Gençlik projelerine katılım sonucu edinilen öğrenme deneyimlerinin anlaşılması ve tanınması için katılımcının yeterlilik gelişiminin değerlendirilmesi, istihdam edilebilirlik kazanımlarının incelenmesi bağlamında önem taşımaktadır. Youthpass sistemini farklı yapan husus, bu değerlendirmenin katılımcının kendisi tarafından, deneyime ilişkin derin düşünme biçiminde gerçekleştiriliyor olmasıdır.

RAY-MON anket sonuçları, Erasmus+ Gençlik faaliyetleri katılımcılarının Youthpass edinme ve iş, eğitim, staj vb. başvurularında kullanma durumlarına ilişkin de fikir vermektedir. Veriler, katılımcıların yaklaşık %94'ünün proje sonucunda bir Youthpass sertifikası aldığını göstermektedir. Fakat katılımcıların yalnızca %30'u aldıkları Youthpass'i eğitim, staj, iş, vb. başvurusunda kullandığını beyan etmiştir. Katılımcıların bir kısmı anketi doldurdukları tarihte henüz bir başvuru yapmamış olabilecekse de, bu oranın yine de düşük olduğu düşünülmektedir. Katılımcıların en azından bir kısmının Youthpass'in yaptıkları başvurularda katkı sağlamayacağını düşündüğü tahmin edilmektedir. Ancak, bu durumun sebepleri başka çalışmalarla desteklenmelidir. İlgi çekici biçimde, katılımcıların %83'ü aldıkları Youthpass'in iş, staj, kurs, vb.'n kabul edilmelerine katkıda bulunduğunu söylemiştir. Ayrıca, Youthpass'i kullanan katılımcıların %73'ü Youthpass'in başvuru yaptıkları yer tarafından takdir edildiğini bildirmiştir.

Youthpass'in katılımcı gençler tarafından iş, staj, eğitim, vb. alanlarda yaptıkları başvurularda kullanımının az olmasına rağmen, kullanıldığında işveren cephesinde olumlu geridönüş sağlıyor olması dikkat çekicidir. Gençlik projelerinin işveren cephesindeki tanınırlığının çok az olduğu düşünüldüğünde, Youthpass'in sağladığı olumlu intibanın, aslında büyük bir potansiyel taşıdığı düşünülebilir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Avrupa Birliği Konseyi'nin 2012'de ortaya koyduğu tanıma göre istihdam edilebilirlik, bireylerin istihdama doğru ilerlemesini veya istihdama katılmasını, istihdamda kalmasını ve kariyerleri boyunca ilerlemelerini sağlayan etkenlerin birleşimidir. Küreselleşmenin sonuçlarından biri olarak iş gücü piyasasında farklı kültürlerden gelen insanların bir arada çalışma zorunluluğu dolayısıyla çalışma ortamlarında artan kültürel çeşitlilik ve dil çeşitliliği, istihdam edilebilirlik ve istihdam edilebilirlik becerileri kavramlarının sosyopolitik ve ekonomik anlamda öne çıkmasını sağlamıştır. Küreselleşme, kültürel çeşitliliğin yanında işlerin esnekleşmesini ve iş gücü piyasalarının arz tarafının bu esnekleşmeye uyum sağlaması beklentisini de getirmiştir. Sonuçta, iş gücü piyasalarının talep ile arz yönleri arasında beceri açığı olarak tabir edilen sorun doğmuştur. Beceri açığının Türkiye dâhil olmak üzere pek çok ülkede istihdamda önemli bir sorun haline geldiğine ilişkin olarak, yapılmış olan bazı araştırma sonuçlarına bu tez kapsamında değinilmiştir.

Söz konusu değişimler, yalnızca iş gücü piyasasının talep tarafında gerçekleşmemiş, genç nesil iş gücü arzının bakış açısı ve beklentileri de değişmeye başlamıştır. Gençlerin artık büyük ve kurumsal “şirketlerde” beyaz yakalı olarak çalışmak yerine, akranlarıyla çok fonksiyonlu takımlar oluşturarak, serbest (“freelance”) olarak “şirketler için” proje bazlı işler yapmaya yöneldiği gözlemlenmektedir. Bu bağlamda, esneklik, adaptasyon, takım çalışması, birlikte çalışma ve iş birliği yetenekleri, kültürel farkındalık, problem çözme gibi birçok bilgi, beceri ve tavır ön plana çıkmaktadır. Bauman, modern zamanların sürekli değişimi ve belirsizliğinin getirdiği bu esneklik ve adaptasyon ihtiyacını akışkan modernite (“liquid modernity”) anlayışıyla ortaya koymuştur ve günümüzün paradigmasını “Yüz yıl önce ‘modern olmak’ demek, mümkün olan ‘en üst mükemmellik aşamasına’ ulaşmaya çalışmak demekti – şimdi ise sonu gelmeyen bir gelişme süreci, ulaşılacak bir nihai amacın ve böyle bir isteğin olmaması demek.”¹³¹ diye ifade etmiştir. Bu “sonu gelmeyen gelişme süreci” anlayışı çerçevesinde ince becerilerin,

¹³¹ Bauman, Z. (2017). Akışkan Modernite. Çev. S. Okan Çavuş, İstanbul: Can Sanat Yayınları.

tezin odağı bağlamında da istihdam edilebilirlik becerilerinin, kaçınılmaz biçimde önem kazandığını söylemek mümkündür.

1990'lara kadar istihdam edilebilirlik, işverenin işe alım için talep ettiği teknik bilgi ve becerilere sahip olmak olarak anlaşılırken, yaklaşık son 20 yıl içinde istihdam edilebilirlik tanımları, işverenlerin talebine göre belirlenen teknik ve özel becerilerden, ince ve geçişken becerileri ve kişi merkezli özellikleri de içeren yeterliliklerle birlikte geliştirilmiş teknik ve özel bilgileri ifade eden daha bütünsel bir “vasıflar” görüşüne doğru kaymıştır¹³². Sosyopolitik olarak bu değişim, refah devletinin “yüksek iş güvencesi” ve “ömür boyu istihdam” anlayışının yerini “ömür boyu istihdam edilebilirlik” anlayışının alması, hatta istihdam edilebilirliğin ömür boyu iş güvencesinin neoliberal düzendeki yeni biçimi olması şeklinde yorumlanmıştır¹³³.

Gençlerin istihdam edilebilirliğinin artması, bir yaygın öğrenme çıktısı olan yeterlilik (bilgi, beceri ve tavır) gelişimi ile büyük ölçüde ilişkilidir. Tez kapsamında istihdam edilebilirlik, gençlik çalışmasıyla, onun odağında bulunan yaygın öğrenmeyle ve sonucunda elde edilen bilgi, beceri ve tavır gelişimiyle ilişkilendirilerek ele alınmıştır. Güncel istihdam edilebilirlik becerileri tanımlamaları ve sınıflandırmaları, örgün öğretimle elde edilen teknik bilgi, beceri ve tavırları istihdam edilebilirlik becerilerinin dışına atmamıştır. Ancak gençlik çalışması bağlamında istihdam edilebilirlik açısından ele alınan öğrenme çıktıları, elbette teknik beceri ve yeterliliklere yer vermemektedir.

Gençlik çalışmasını da içinde bulunduran eğitim ve gençlik programlarının öğrenme boyutu, gençlerin kişisel gelişimi bağlamında, istihdam edilebilirliklerinin artırılması ve dolayısıyla topluma dâhil edilmeleri açısından önem arz etmektedir. Gençlik çalışmasının odağındaki öğrenme türü yaygın öğrenmedir. SALTO-Gençlik ve Jugend for Europa tarafından ortaya konan Avrupa Eğitim Stratejisi: Eğitimciler için Yeterlilik Seti Sözlüğü'nde yaygın öğrenme, kişinin gelişimini, dönüşüm potansiyelini yaratıcılığını, yeteneklerini, inisiyatifini ve sosyal sorumluluğunu geliştirmesini ve

¹³² Cole, D., & Tibby, M. (2013). Defining and developing your approach to employability: A framework for higher education institutions. Heslington: The Higher Education Academy. s. 9.

¹³³ Forrier, A., & Sels, L. (2003). The concept employability: A complex mosaic. International journal of human resources development and management, 3(2), s.103.

ilgili bilgi, beceri, tavır ve değerleri kazanmasını destekleyen bir öğrenme süreci olarak açıklanmıştır¹³⁴. Bu gelişim ve kazanımları elde etme yolları olarak, gençlik çalışması kapsamındaki yaygın öğrenme faaliyetlerinde öğrencinin şahsen “yaparak” ve yaptığını içselleştirerek öğrendiği deneyimsel öğrenme ve kültürel çeşitlilik içeren ortamlar çerçevesinde yeni sosyal ve kültürel bilgi ve beceriler edinmeyi içeren kültürlerarası öğrenme stilleri kullanılır.

Tezde yer verilmiş olan, literatürde manifestovârî biçimde sıralanan tüm özellikler, aslında yaygın öğrenmenin örgün öğrenmenin geleneksel olarak eksik kaldığı düşünülen “ince/soft” unsurları tamamlamada ne kadar önemli olduğunu gözler önüne sermektedir. Du Bois-Reymond ve Walther’a göre, yaygın öğrenme, örgün eğitimin öğrenciye öğrenme sürecinde söz hakkı vermeyerek kapatamadığı açıkları kapatır. Hatta, onlara göre, eğitim sistemi ile iş gücü piyasası birbirinden ayrışıp koptuğu derecede, okul öğretme ve öğrenmedeki tekelliğini kaybetmektedir ve yaygın öğrenme, alternatif öğrenme fırsatları ve öğrenme ortamları sunma yoluyla bu tekeli sorgulayan güçlerden biridir¹³⁵. Göksel de benzer biçimde, geleneksel okul müfredatının, dijitalizasyon ve teknoloji, medya, çevre, ekonomik belirsizlik ve eşitsizlik gibi mevcut zorluklarla başa çıkma ve sonuçları ile uğraşma yeteneğine sahip olmayacağı argümanı göz önüne alındığında, yaygın, sargın gibi farklı eğitim sektörlerinin gelecek vadeden birer araç haline geldiğini ve bu anlamda yaygın öğrenmenin örgün eğitimi tamamlayıcı özellikte olduğunu öne sürmüştür¹³⁶.

Werquin, bu tezin odağı ile benzer bir biçimde, yaygın öğrenmeyi iş gücü piyasası ihtiyaçları ve etkinliği ile bağlantılandırarak, yaygın öğrenmeye ilişkin olarak “Şu anki başarısı, çalışanların hareketliliğini, becerilerin, bilginin ve yeterliliklerin görünürlüğünü ve göçmenler için fırsatları artırma gibi yollarla iş gücü piyasasının etkinliğini iyileştirmenin bir yolu olarak sunulması ile de muhtemelen ilgilidir” ifadesini kullanmıştır¹³⁷. Werquin’in savunduğu bu görüş, aynı dönemde ortaya konan

¹³⁴ SALTO-YOUTH ve Jugend für Europa (2012) European Training Strategy: Set of competences for trainers – glossary, s.7

¹³⁵ du Bois-Reymond, M., Walther, A. (1999) "Learning between want and must: contradictions of the learning society." Lifelong learning in Europe 2 (1999): 21-45.

¹³⁶ Türkiye Ulusal Ajansı, (2017). RAY-CAP Ara Raporu, s.21. [Elektronik Versiyon]: <http://www.ua.gov.tr/docs/default-source/baskanlik/ray-cap-nbsp-ara-raporu.pdf?sfvrsn=0>

¹³⁷ Werquin, P. (2008). Recognition of non-formal and informal learning in OECD countries: A very good idea in jeopardy. Lifelong learning in Europe, 3(2008), 142-149. s. 143.

önemli bir politika belgesi olan Avrupa Gençlik Stratejisi ile AB tarafından da teyit edilmiştir. Avrupa Gençlik Stratejisi, gençlik çalışması ve dolayısıyla yaygın öğrenmenin, gönüllülük faaliyetleri gibi topluma katılım yoluyla, gençlerin özgüveninin geliştirilmesine katkıda bulunduğunu ve liderlik, iletişim, takım çalışması ve inisiyatif alma gibi ince becerilerin kazanımını sağladığını, böylelikle de okulu erken terk edenler dâhil olmak üzere gençlerin istihdam edilebilirliğini artırdığını belirtmiştir. Avrupa Gençlik Stratejisinde ele alınan bu “insan kaynağını geliştirme” bağlantılı bakış açısı ile yaygın öğrenmenin, iş gücü piyasasının etkinliğine katkı sağlayabileceğini söylemek mümkündür. Bu tez kapsamında, örgün eğitimi yarıda bırakmış olan, çeşitli açılardan dezavantajlı veya daha iyi bir istihdam bulma/öğrenime devam etme konusunda başka birtakım sorunları bulunan gençler için bu esnek ve dâhil edici öğrenme deneyiminin özellikle önem arz ettiği düşünülmektedir.

Gençlik çalışması gençlerin, okul gibi örgün öğrenme ortamlarında alıştıkları düzen, çevre ve kuralların dışında, alternatif öğrenme deneyimleri yaşamalarını sağlamaktadır. Bu tez kapsamında varılan sonuç, gençlik çalışmasının, politik ve finansal anlamda gerekli önem verildiği takdirde, gençlere, eğitimlerini ilerletmelerini, eğitime geri dönmelerini veya iş gücü piyasasına erişimlerini kolaylaştıracak becerileri geliştirmeleri için yardımcı olacaktır. AB tarafından iş gücünün esnekliğine verilen önem de göz önüne alındığında, yeni bilgi, beceri ve tavırlar elde etme amacıyla gerçekleştirilen ulus ötesi/uluslararası hareketlilikler ve kullanılan yaygın öğrenme yöntemleri özetle, özellikle gençlerin, kişisel gelişimlerini güçlendirmeleri yoluyla gelecekteki istihdam edilebilirliklerini artırabilecekleri yollardan biri olarak düşünülmektedir. Bu çok katmanlı anlayış bağlamında gençlik hareketlilikleri elbette AB’nin politika gündemine de yansımıştır.

AB düzeyinde gençlik hareketlilikleri ve gençlik çalışmasının geçmişine bakıldığında, Avrupa’da finansal kriz öncesinde de gençlik hareketliliklerinin öğrenme kavramı ile ilişkilendirilmekte olduğu görülmektedir. İkinci Dünya Savaşı’nın bitiminden bu yana, önce kültürlerarası diyalog, insan hakları ve barışın desteklenmesiyle, refah devletinden neo-liberal düzene geçişten sonra ise bunlarla beraber iş yaşamı ile ilgili geçişken bilgi, beceri ve tavırların geliştirilmesiyle

bağlantılandırılmış ve STK'lar, kamu kurumları gibi çeşitli kurum ve kuruluşlar tarafından hibe programları çeşitli politika araçlarıyla desteklenmiştir.

1960'larda gençlik sektörü barış, dayanışma, eşitlik gibi hak temelli yaklaşımlar içeren bir sivil toplum hareketi olarak görülebilecekken, özellikle Avrupa Tek Senedi ile birlikte serbest dolaşım ve tek pazara geçiş prensipleri çerçevesinde gençlik hareketliliği sosyal ve ekonomik uyumun geliştirilmesi kapsamındaki bir unsur olarak düşünölmeye başlamıştır. 1980'lerden itibaren gençlik hareketliliğini destekleyen stratejiler, AB siyasi kurumları tarafından hibe programları formunda ortaya konmuştur. Bunlardan başlıcaları, 1987'de yürürlöğe giren ve 2017 yılı itibariyle 30. yılını kutlamış olduğumuz Erasmus Programı ile 1989'da yürürlöğe giren Avrupa için Gençlik hibe programlarıdır. Bu programlar AB'nin gençlik hareketliliğini desteklemesi sürecinde ilk dikkat çeken, geniş kitlelere erişmiş programlar olmuştur.

1992 Maastricht Antlaşması'nda da "gençlik değışimlerinin ve sosyo-eğitsel eğitim görevlilerinin değışiminin geliştirilmesi" desteklenmiştir. 2001 yılında "Avrupa için yeni bir itici güç" başlığıyla yayınlanan Beyaz Kitap, ortak bir AB gençlik politikası oluşturulmasında bir yol gösterici araç olarak ortaya konmuştur¹³⁸. Beyaz Kitap, gençlik hareketliliğinin ve yaygın öğrenmenin desteklenmesini öngörmüş, aynı zamanda yaygın öğrenme çıktılarının tanınmasının önemini de vurgulamıştır. Deneyimleme alanlarının genişletilmesi başlığı altında "...bütöncöl bir bakış açısıyla eğitim ve öğretimin gayri resmî boyutlarının da dikkate alınması"¹³⁹ tavsiyesi öğrenme çıktılarının tanınmasının desteklenmesi bakımından vurgulayıcı olmuştur. Bu bağlamda, gençlik politikasının geçişken bir politika alanı olarak kabul edilmiş olması önemlidir.

2008 küresel finansal krizi sonrası, Avrupa'da özellikle genç işsizliğinin göz ardı edilemez artışı, "işsizlik" ve "istihdam edilebilirlik" kavramları ile gençliğı bir arada değerdendirilmesini de getirmiştir. En başta 2010 yılında ortaya konan Avrupa 2020 Stratejisi ve altında yer alan sancak girişimler olan Gençlik Hamlesi ve Yeni İşler

¹³⁸ Acar, H. (2008). Türkiye'nin Ulusal Gençlik Politikası Nasıl Yapılandırılmalıdır? Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, 5(1), 1-20, s.13.

¹³⁹ European Commission white paper - A new impetus for European youth. (COM/2001/0681 final). s.13.

ve Yeni Beceriler için Gündem, temelde gençlerin yeterliliklerinin iş gücü piyasası ihtiyaçları ile uyumlaştırılması fikrine dayanmaktadır. Gençlik Hamlesi çerçevesinde genç girişimciliğinin desteklenmesi için getirilen finansal destek ve üye ülkelere gençlik garantisi uygulamaları için yapılan çağrı ile Yeni İşler için Yeni Beceriler Gündemi çerçevesinde genç girişimciler için kalıcı bir Erasmus Programı öngörülmesi, bu bağlamda AB'nin somut politika araçları olarak vurgulanabilir. Aslında Avrupa 2020 Stratejisi ve altında yer alan girişimlerle beraber sonrasında ortaya konan, gençlerin istihdam edilebilirliğine ilişkin tüm politikaların, bireylerin eğitimi yoluyla iş gücünün değişen piyasa koşullarına ve iş dünyasının ihtiyaçlarına uyumunun geliştirilmesini içeren aktif iş gücü piyasası politikaları kapsamında olduğunu söylemek mümkündür.

Avrupa 2020 Stratejisi ile aynı yıl, 2009'da sona eren gençlik politika çerçevesi olan Beyaz Kitap'ın devamı niteliğinde, 2010-2018 yıllarını kapsayacak şekilde geliştirilen Avrupa Gençlik Stratejisi de benzer biçimde “beşeri sermayeye erken yatırım” yaklaşımıyla oluşturulmuştur. Strateji çerçevesinde ortaya konan iki ana amaç: eğitim ve iş gücü piyasasında gençler için daha fazla ve eşit fırsatlar sunmak ve gençlerin topluma aktif katılımını teşvik etmektir. Avrupa Komisyonu'nun bu sektörlerarası amaçlara dönük olarak geliştirdiği eylem alanlarının yaygın öğrenme, gençlik çalışması, gönüllülük gibi unsurlar içermesi, başlı başına iş gücü piyasası- gençlik uyumlaştırması bakımından yaygın öğrenme çıktılarının ilgililiğini ortaya koymuştur.

AB politika gündemi bağlamında sözü geçen bir diğer belge de Gençlerin İşgücü Piyasasına Erişiminin Artırılmasına İlişkin 14 Haziran 2010 tarihli Avrupa Parlamentosu ilke kararıdır. Bu kararda ülkelere sunulan tavsiyeler özellikle eğitim sistemleri ve iş gücü piyasası koşullarının uyumlaştırılması bağlamında gençlerin yeterlilik kazanımının teşvik edilmesi ve bu yolla istihdama hazırlanmaları yönünde olmuştur. Gençlerin yaygın ve sargın öğrenme çerçevesinde edindikleri kazanımların tanınması teşvik edilmiştir.

Ülkelere yöneltelen bu tavsiyeler sonrasında AB, daha somut ve uygulamaya dönük araçlar da ortaya koymuştur. Gençlik Hamlesi ve Yeni İşler için Yeni Beceriler Gündemi'ne benzer biçimde Gençlik Fırsatları Girişimi, Gençlik Hamlesi'ni destekleyici olarak yapılandırılmış ve Avrupa Sosyal Fonu ve Teknik Yardım altındaki

fonlardan faydalanılarak genç girişimciliğinin teşvik edilmesi, gençlik garantisi programlarının uygulanması, staj faaliyetlerine dönük bir kalite çerçevesi oluşturulması gibi birtakım çalışmalar öngörülmüştür. Ayrıca, “Your First EURES Job” gibi önemli ve yenilikçi bir çevrimiçi platform da Gençlik Fırsatları Girişimi’nin somut bir çıktısı olarak uygulanmaya başlamıştır. 2013 yılında başlatılan Gençlik Fırsatları Girişimi ile de ekonomik krizden nispeten daha çok etkilenmiş ülkelerde operasyonel programlar yoluyla fon kullanımı getirilmiş, bu fonlar gençlerin ilk iş deneyimlerine hazırlık faaliyetleri, staj ve çıraklık, yüksek kalite mesleki eğitim kursları gibi alanlarda kullanılmıştır.

AB’nin genç istihdam edilebilirliğine ilişkin belki de en hatırı sayılır politika araçlarından biri 2013 yılında kabul edilen Avrupa çapında Gençlik Garantisi uygulamasıdır. Gençlik Garantisi çerçevesinde, üye ülkelerde yaşı 25 ve altında olan tüm gençlerin örgün eğitimden ayrılmalarından veya işsiz kalmalarından itibaren 4 ay içerisinde kaliteli bir iş bulunmasının, eğitime devam etmesinin veya staj ya da çıraklığa başlamasının sağlanması öngörülmüştür. Üye ülkelerin ulusal gençlik garantisi planları uygulaması talep edilmiştir.

2014 yılında yürürlüğe giren Erasmus+ Programı, geçmiş program tecrübelerine dayanarak, sözü geçen güncel politikalarla paralel ve onları tamamlayıcı nitelikte, çok boyutlu biçimde yapılandırılmış bir hibe programıdır. Erasmus+ Programı’nın AB’nin diğer gençlik istihdamı ve istihdam edilebilirlik politikalarının taşıdığı temel fikirlerle olan benzeşimi aşikârdır. Avrupa Komisyonu, Erasmus+’ın Avrupa 2020 Stratejisi’ne ve Avrupa Gençlik Stratejisi’ne katkı sağlamayı amaçladığını beyan ederek¹⁴⁰ ve Erasmus+ çerçevesini çizen yeni yaklaşıma yol açan “derin ekonomik kriz ve yüksek genç işsizliği”, “iş gücü piyasasında açık bulunan pozisyonlar olmasına rağmen, beceri açığı söz konusu olması ve mezunların istihdam edilebilirliğinin düşük olması”, “örgün, yaygın ve sargın öğrenme arasında tamamlamıcılık”, “iş dünyasıyla daha yakın bağlar kurulmasına ihtiyaç duyulması” gibi hususlardan ¹⁴¹ söz ederek, politikalar arası bütünselliği ortaya koymuştur. Bu bağlamda Erasmus+’ın AB’nin gençlik sektörü bağlamında istihdam edilebilirliği

¹⁴⁰ https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/about_en Erişim Tarihi: Kasım 2017.

¹⁴¹ https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/sites/erasmusplus/files/erasmus-plus-in-detail_en.pdf Erişim Tarihi: Eylül 2017

artırma ve genç işsizliği ile mücadele etmede başlıca politika araçlarından biri olarak ortaya konduğunu söylemek mümkündür.

Erasmus+ Gençlik faaliyetlerine katılım sonucunda ortaya çıkan edinimlerin, bu tezin birinci bölümü kapsamında ortaya konmuş, istihdam edilebilirlikle ilişkilendirilen bilgi, beceri ve tavırlara yaptığı katkıları gözlemek adına, tezin analiz kısmında, kısaca RAY (*“Research-based Analysis of Youth”*) olarak adlandırılan Erasmus+ Gençlik Programı’nın Araştırmaya Dayalı Analizi girişimince yürütülmüş ulus ötesi anketlerin verileri ele alınmıştır. RAY Network, 2007 yılında Avrupa Birliği Gençlik Programı’nın proje katılımcıları ve proje liderleri üzerindeki etkilerinin araştırılması amacıyla kurulmuş, Gençlik Ulusal Ajansları ve bunların araştırma ortaklarından oluşan bir araştırma ağıdır¹⁴². RAY Network’ün genel amacı, özellikle Erasmus+ Gençlik Programı kapsamında, uluslararası gençlik çalışması ve Avrupa’daki gençlik hareketliliğinin daha iyi anlaşılmasına katkı sağlamaktır¹⁴³. Bu tez kapsamında, dördüncü bölümde detaylandırılmış olan RAY-MON Türkiye araştırması çerçevesinde Ekim-Kasım 2015 ve Mayıs 2016 tarihlerinde yürütülmüş iki anketten elde edilmiş olan veri kullanılmıştır. Anketler faaliyet bitiş tarihi 2015 olan KA105, TCA ve KA347 katılımcı ve proje liderleri tarafından cevaplanmıştır. Örneklem, projeye katıldıkları sırada Türkiye’de ikamet etmekte olan kişilerden oluşturulmuştur. Türkiye’nin ev sahipliği yaptığı projelere yurt dışından katılan (proje katılımı sırasında başka bir ülkede ikamet eden) kişiler hariç tutulmuştur. Anket soruları, literatürde yeterlilik kavramını oluşturan üç ana unsur olan bilgi edinimi, beceri gelişimi ve tavır gelişimi ve geleceğe dönük etkiler ile ilişkilendirilerek gruplanmıştır. Anketin ilgili sorularına verilen cevaplar, cinsiyet, faaliyet türü, katılımcının benzer proje deneyimi ve dezavantajlılık özalgısı bakımından incelenmiştir.

-*Bilgi edinimi* altında katılımcıların “Kültürel çeşitlilik”, “Medya ve bilgi iletişim teknolojileri kullanımı”, “Kişisel gelişim” ve “Proje geliştirme ve yönetme” hususlarına ilişkin algılanan bilgi edinim düzeylerine;

¹⁴² RAY Network Misyon Bildirgesi, Nihai Taslak, Sürüm 25.4.2016.

¹⁴³ RAY Network Misyon Bildirgesi, Nihai Taslak, Sürüm 25.4.2016.

-*Beceri gelişimi* altında “Kendini ifade etme ve tartışma”, “Yabancı dilde konuşan bireylerle iletişim”, “Takım çalışması”, “Dijital/basılı medya içeriği oluşturma”, “Fikir geliştirme ve uygulama”, “Farklı bakış açıları söz konusu olduğunda ortak çözümler bulma” hususlarına ilişkin algılanan beceri gelişim düzeylerine;

-*Tavır gelişimi ve geleceğe dönük etkiler* altında “Başka ülkelere gitmek konusunda kendini daha yetkin hissetme”, “Eğitim almak, çalışmak, staj yapmak veya yaşamak için yurtdışına gitme isteği”, “Profesyonel kariyer plan ve amaçları konusunda daha net fikre sahip olma”, “Daha ileri seviyede eğitim ve öğrenim almayı planlama”, “Yabancı dili geliştirmeyi planlama”, “Diğer ülkelerdeki insanlarla profesyonel gelişime katkı sunan irtibatlar kurma”, “İş bulma şansının yükseldiğine inanma” başlıklarına ilişkin gelişim düzeylerine bakılmıştır.

Araştırma sonuçları genel anlamda projelerde Türk katılımcıların bilgi, beceri ve tavır edinimi/gelişimi anlamında önemli ölçüde desteklendiğini göstermiştir. 4.2.3 bölümünde her bir başlık için olumlu ve görece olumsuz olarak değerlendirilebilecek bulgulara detaylı olarak yer verilmiştir. Bulgular göstermiştir ki, Erasmus+ Gençlik faaliyetlerine katılmanın sonucunda elde edilen kazanımlar, bu tezde de detaylıca değinilmiş olan, akademik literatürde ve politika belgelerinde istihdam edilebilirlikle ilişkilendirilerek ortaya konmuş olan bilgi, beceri ve tavırlarla uyumludur. Başta iletişim/kendini ifade etme, yabancı dil, takım çalışması, özgüven ve kültürel yeterlilik alanlarında katılım sağlanan faaliyet türü hangisi olursa olsun yüksek gelişim bildirilmiştir. Tezde yer verilen sorular çerçevesindeki bilgi, beceri ve tavırların büyük kısmının cinsiyet, katılım sağlanan faaliyet türü, katılımcının dezavantajlılık özalgısı ve daha önceki proje deneyimi kayda değer bir yüzdesel fark yaratmaksızın büyük oranda geliştiğinin algılandığı görülmüştür. İstihdam edilebilirlik bağlamında, bu tez kapsamında anketlere verdikleri cevaplar incelenmiş olan (projeye katıldığı sırada Türkiye’de ikamet etmekte olan) katılımcıların bulgularıyla, RAY-MON anketlerinin uygulandığı tüm ülkelerden katılımcıların bulguları genel anlamda örtüşmekte olduğu

görülmüştür¹⁴⁴. Faaliyetlerin katılan gençlerin istihdam edilebilirliğine yaptığı katkılara ilişkin bir özet aşağıdaki tabloda gösterilmiştir:

¹⁴⁴ Bammer, D., Fennes, H., Karsten, A., Gadinger, S., Mayerl, M., & Böhler, J. (2017). Exploring Erasmus+ Youth in Action: Effects and outcomes of the Erasmus+: Youth in Action Programme 2015-2016, s.72-94; 98-105.

Tablo 22. Erasmus+ Gençlik faaliyetlerinin istihdam edilebilirliğe katkıda bulunan unsurlara dönük etkileri-özet tablo

BİLGİ EDİNİMİ			
Konu	Genel düzey	Görece daha az etkili	Görece daha fazla etkili
Kültürel çeşitlilik	Yüksek	YD	AGH
Medya ve bilgi iletişim teknolojisi kullanımı	Düşük	AGH, TCA	YD
Kişisel gelişim	Düşük-orta	TCA	AGH
Proje geliştirme ve yönetme	Düşük-orta	AGH, GD, YD	TCA
BECERİ GELİŞİMİ			
Konu	Genel düzey	Görece daha az etkili	Görece daha fazla etkili
Kendini ifade etme	Yüksek	AGH	TCA
Yabancı dilde iletişim	Yüksek	YD	GD, TCA
Takım çalışması	Yüksek	AGH	AGH harici tümü
Dijital/medya içeriği oluşturma	Düşük	AGH	GD, GÇH
Fikir geliştirme ve uygulama	Yüksek	AGH	TCA
Ortak çözümler bulma	Yüksek	AGH	YD, TCA
TAVIR GELİŞİMİ VE GELECEĞE DÖNÜK ETKİLER			
Konu	Genel düzey	Görece daha az etkili	Görece daha fazla etkili
Başka ülkelere gitme konusunda yetkin hissetme	Yüksek	YD	AGH, TCA
Yurtdışına gitmeyi isteme	Yüksek	GÇH, TCA	AGH, YD
Kariyer planları konusunda net fikre sahip olma	Yüksek-orta	YD	GÇH
İleri seviye eğitim almayı planlama	Yüksek	TCA	GD, GÇH
Yabancı dilini geliştirmeyi planlama	Yüksek	-	GD
Profesyonel gelişime katkı sunan irtibatlar kurma	Yüksek-orta	YD	TCA
İş bulma şansının arttığına inanma	Yüksek-orta	TCA	GÇH

4.2.3.1. kısmında detaylıca incelendiği ve yukarıdaki tabloda özetlendiği üzere, proje katılımcılarının bilgi edinimi bağlamında en yüksek gelişim algısına sahip oldukları başlık “Kültürel çeşitlilik” olmuştur. Başka bir deyişle, Erasmus+ Gençlik faaliyetlerinin gençlerin kültürel çeşitliliğe ilişkin bilgilerini artırma yoluyla istihdam

edilebilirliklerini artırdıkları söylenebilir. Bu anlamda Yapılandırılmış Diyalog dışındaki faaliyetlerin kültürel çeşitliliğe ilişkin bilgiler sağlayarak istihdam edilebilirliği artırma anlamında daha etkili olduğu değerlendirilmektedir. Yapılandırılmış Diyalog'da yabancı dilde konuşan kişilerle iletişim kurma becerisinin algılanan gelişiminin de diğer faaliyet türlerine göre daha düşük olması, kültürel çeşitliliğe ilişkin bilgi edinimi algısının düşük olmasıyla beraber alınırsa, bu durumun, Yapılandırılmış Diyalog faaliyetlerinin sıklıkla ulusal düzeyde toplantılar olarak gerçekleştirilmesinin sonucu olduğu düşünülebilir. Söz konusu hususları geliştirme anlamında, projelerde ulus ötesi toplantılara yer verilmesi teşvik edilebilir.

İstihdam edilebilirlik bağlamında genel anlamda en düşük bilgi edinimi algısı, katılımcıların cinsiyet, tecrübe ve dezavantajlılık durumu fark etmeksizin, medya ve bilgi iletişim teknolojileri kullanımı alanında görülmüştür. Beceri başlıkları çerçevesinde de “basılı, görsel, işitsel veya elektronik olarak kendi medya içeriğini oluşturmak”, algılanan gelişim düzeyi en düşük olan beceridir. Söz konusu iki bilgi ışığında, Erasmus+ Gençlik faaliyetlerine katılımın, gençlere dijital yeterlilik bağlamında tatmin edici katkılar vermediği görülmektedir. Proje içeriği medya ve teknoloji unsurları içermese dâhi, katılımcı gençlerin projelerin yaygınlaştırma faaliyetleri çerçevesinde bilgi iletişim teknolojilerini kullanarak tanıtım metinleri yazma, afiş tasarlama, web sayfası oluşturma ve takibine ilişkin işlemler yürütme gibi süreçlere dâhil olmasının, AGH gönüllülerinin gittikleri kuruluşa örneğin kuruluşun web sayfasının veya sosyal medya hesaplarının kullanımı gibi sorumluluklar almasının desteklenmesi, iyileştirici önlemler olarak düşünülebilecekse de, katılımcıların beyan ettiği dijital yeterlilik gelişiminin diğer unsurlara göre daha düşük olmasının sebepleri başka araştırmalarla ortaya konmalıdır.

Beceriler bağlamında bakıldığında, Avrupa Gönüllü Hizmeti'nin, hem süresinin diğer faaliyetlere göre uzun olması, hem de diğer faaliyetlere göre “iş tabanlı öğrenme” konseptine biraz daha yakın bir faaliyet olması sebebiyle, hipotetik olarak, gençlerin istihdam edilebilirliğine katkısının daha fazla olması beklenmiştir. Ancak özalgiya dayalı anket sonuçlarına göre, genel anlamda gençlere istihdam edilebilirlik becerileri bağlamındaki katkısının diğer faaliyetlere göre daha az olduğu, ilgi çekici biçimde, TCA ve Gençlik Değişimleri gibi kısa süreli faaliyetlerin ise daha fazla katkı

sağladığı görülmüştür. Bu durumun bir istisnası, yabancı dilde iletişim becerileridir. AGH'nin yabancı dilde konuşan bireylerle iletişim kurma becerisi bağlamındaki katkısının görece az olmadığı görülmektedir. AGH kapsamında çoğu becerinin algılanan gelişimi diğer faaliyetlerden düşük olsa da, hemen hemen hepsinde %70'ten fazla gelişim görüldüğü belirtilmelidir. Ancak, yine de iyileştirici tedbir olarak, gidiş öncesi ve varış sonrası eğitimlerin ve mentorluk faaliyetlerinin kalitesinin artırılması önerilebilir.

Beceri gelişimine ilişkin olarak, Erasmus+ Gençlik faaliyetlerinin en fazla güçlendirdiği becerinin “Yabancı dilde konuşan insanlarla iletişim kurabilme” olduğu görülmüştür. “Yabancı dilimi geliştirmeyi planlıyorum” ve “Şimdi, kendi ülkemden başka ülkelere gitmek konusunda çok daha yetkinim (Örneğin, seyahat, araştırma, kursa bağlı işe yerleşme (staj), görev vb.)” ifadeleri ise tavır gelişimi bağlamında en yüksek olumlu görüş alınan alanlardır. Bilgi, beceri ve tavır boyutlarında en yüksek olumlu dönüş alınan seçenekler beraberce ele alındığında, gençlerin Erasmus+ Gençlik kapsamındaki faaliyetlere katılım sonucunda kültürel çeşitliliğe sahip ortamlara aşina oldukları, varsa yabancı dil öğrenme veya kullanma ile ilgili çekingenlik ve/veya önyargılarının azalmış olduğu değerlendirilebilir. Bu bağlamda küreselleşen iş gücü piyasalarının ihtiyaçlarını karşılamada akranlarından bir adım öne geçtikleri düşünülmektedir.

İstihdam edilebilirlik çerçevesinde ele alınan ve hem Anahtar Yeterlilikler Çerçevesi içerisinde hem de literatürde üzerinde durulan bir unsur olan teknoloji ve medya yeterliliğine Erasmus+ Gençlik faaliyetlerinin yapmış olduğu katkının, katılımcıların cinsiyet, tecrübe ve dezavantajlılık durumu fark etmeksizin düşük olduğu görülmüştür. Beceri başlıkları çerçevesinde de “basılı, görsel, işitsel veya elektronik olarak kendi medya içeriğini oluşturmak”, algılanan gelişim düzeyi en düşük olan beceridir. Söz konusu bilgiler ışığında, Erasmus+ Gençlik faaliyetlerine katılımın, gençlere dijital yeterlilik bağlamında tatmin edici katkılar vermediği görülmektedir. Proje içeriği medya ve teknoloji unsurları içermese dâhi, katılımcı gençlerin projelerin yaygınlaştırma faaliyetleri çerçevesinde bilgi iletişim teknolojilerini kullanarak tanıtım metinleri yazma, afiş tasarlama, web sayfası oluşturma ve takibine ilişkin işlemler yürütme gibi süreçlere dâhil olmasının, AGH

gönüllülerinin gittikleri kuruluştaki örneğin kuruluşun web sayfasının veya sosyal medya hesaplarının kullanımı gibi sorumluluklar almasının desteklenmesi, iyileştirici önlemler olarak düşünülebilecekse de, katılımcıların beyan ettiği dijital yeterlilik gelişiminin diğer unsurlara göre daha düşük olmasının sebepleri başka araştırmalarla ortaya konmalıdır.

Erasmus + Gençlik altındaki faaliyetlerde yer almış katılımcıların, profesyonel gelişim hakkında bilgi sahibi oldukları algısı nispeten düşük olsa da, istihdam edilebilirliklerini artırma anlamında “Profesyonel kariyer planlarım ve amaçlarım konusunda daha net fikre sahibim”, “Diğer ülkelerdeki insanlarla benim profesyonel gelişime fayda sağlayan irtibatlar kurdum” ve “Bir işe sahip olma şansımın yükseldiğine inanıyorum” ifadelerinin tamamında olumlu yanıt ortalamasının %75’in üzerinde olduğu görülmektedir. Bu bilgiler ışığında, katılımcıların faaliyetlerde yer almakla, doğrudan iş hayatına ilişkin somut bilgilere sahip olmasalar dâhi iş hayatında faydalanabilecekleri birtakım beceri ve tavırları kazandıklarını düşündükleri görülmektedir. Bu durum, yine istihdam edilebilirlik öz algısının artışı olarak değerlendirilmektedir.

İstihdam edilebilirlikle ilişkilendirilen tavırlar incelendiğinde Erasmus+ Gençlik faaliyetlerinin katılımcılara yüksek düzeyde katkılar sağladığı görülmüştür. Başta, “Bir iş bulma şansımın yükseldiğine inanıyorum” ifadesi, istihdam edilebilirlik özalgısına ilişkin oldukça açık bir göstergedir. Katılımcıların %76’sı ifadeye katıldıklarını beyan etmişlerdir. Gençlerin, bu ifadeyi yanıtlarken, katıldıkları faaliyetin sonucunda, bu deneyimin onlara kattığı/öğrettiği her şeyin toplamını dikkate aldıkları ve nihai olarak faaliyete katılım sonucunda iş bulma şanslarının arttığına inandıkları düşünülmektedir. Olumlu cevapların %52’sini kadınların vermiş olması, kadınların da iş bulma konusunda en az erkekler kadar cesaretlenmiş olduğunu göstermiştir. Dezavantajlılık durumunun da cevaplarda kayda değer bir yüzdesel fark yaratmamış olması sebebiyle, proje katılımının geniş bir yelpazede istihdam edilebilirlik özalgısına olumlu yönde etki etmiş olduğu düşünülebilir. Burada bahsedilebilecek bir husus, “Kariyer planları konusunda net fikre sahip olma” ve “Diğer ülkelerdeki insanlarla profesyonel gelişime katkı sunan irtibatlar kurma” bağlamlarında Yapılandırılmış Diyalog projelerinin katılımcılara katkısının diğer

faaliyetlere nazaran daha düşük algılanmış olmasıdır. Yapılandırılmış Diyalog'un sıklıkla ulusal toplantılar biçimde gerçekleşen projeler olması, birçok katılımcının uluslararası irtibatlar kurmasını engelleyici rol oynuyor olabilir. Buna rağmen, Yapılandırılmış Diyalog projelerinin, doğası gereği, katılımcılara başka yönlerde katkılar sunduğu düşünülmekte, söz konusu durumun projelerin değerini azaltmadığı değerlendirilmektedir.

Anketi cevaplayan katılımcıların faaliyet türü fark etmeksizin büyük çoğunluğu, Erasmus+ Gençlik faaliyetlerine katılımları sonucunda artık başka ülkelere gitmek konusunda daha yetkin olduklarını ve okumak, çalışmak, staj, vb. için yurt dışına gitmeyi istediklerini bildirmiştir. Bu sonuç çerçevesinde katılımcıların daha önce proje deneyimi olup olmamasının sonuçlarda kayda değer bir yüzdesel farklılık yaratmamış olması dikkat çekmiştir. Proje katılımının, yurt dışına gitmeye dönük özgüven gelişimi açısından ilk defa katılım gösteren gençlerle, daha önce projelerde yer almış gençler arasında hemen hemen aynı sonucu doğurduğu görülmektedir. Erasmus+ Gençlik faaliyetlerine bir kez dâhi katılımın, gençlerin yurt dışında yaşama, okuma, çalışma, vb.'ne ilişkin çekincelerini ortadan kaldırmada etkili olduğu düşünülmektedir.

Burada bahsedilmesi gerektiği düşünülen bir diğer husus, dezavantajlı katılımcılarla ilgili bulgulardır. Hem sezgisel olarak, hem de Erasmus+ Programı'nın özellikle gençlik sektörü bağlamındaki dezavantajlılık ve sosyal içerme vurgusu göz önüne alındığında, dezavantajlı gençlerin gençlik faaliyetlerinde yer almakla sahip olacakları kazanım düzeyinin, kendini dezavantajlı görmeyen gençlere göre daha yüksek olması gerektiği düşünülebilir. Tezde yer verilen sorular çerçevesinde incelenmiş olan bilgi, beceri ve tavırların gelişiminde, katılımcı gencin dezavantajlılık özalgısı kayda değer bir yüzdesel fark yaratmamıştır. Bu durumun sebepleri ileri düzey çalışmalarla araştırılmalıdır. Ancak, dezavantajlı gençlerin edinim algısı diğer akranlarıyla eşit olsa dâhi, dezavantajlı gençlerin özellikle yurt dışında herhangi bir faaliyet içerisinde bulunma şanslarının diğerlerine oranla çok daha düşük olduğu ve hatta örgün öğrenimlerini devam ettirmeye ilişkin olarak bile zorluklar yaşadıkları düşünüldüğünde, dezavantajlıların kazandıklarının "değer"inin, akranlarınınkinden daha yüksek olduğu yorumlanabilir.

Bilgi, beceri ve tavır gelişimine ilişkin çıkarımlara ek olarak, katılımcıların Youthpass kullanımına dönük de dikkat çekici bir tablo ortaya çıkmıştır. Anket verileri, katılımcıların yaklaşık %94'ünün proje sonucunda bir Youthpass sertifikası aldığını göstermektedir. Fakat katılımcıların yalnızca %30'u aldıkları Youthpass'i eğitim, staj, iş, vb. başvurusunda kullandığını beyan etmiştir. Katılımcıların bir kısmı anketi doldurdukları tarihte henüz bir başvuru yapmamış olabilecekse de, bu oranın yine de düşük olduğu düşünülmektedir. Katılımcıların en azından bir kısmının Youthpass'in yaptıkları başvurularda katkı sağlamayacağını düşündüğü tahmin edilmektedir. Ancak, bu durumun sebepleri başka çalışmalarla desteklenmelidir. Katılımcıların büyük çoğunluğu aldıkları Youthpass'in iş, staj, kurs, vb.'ne kabul edilmelerine katkıda bulunduğunu söylemiş, yine büyük kısmı Youthpass'in başvuru yaptıkları yer tarafından takdir edildiğini de bildirmiştir. Youthpass'in katılımcı gençler tarafından iş, staj, eğitim, vb. alanlarda yaptıkları başvurularda kullanımının az olduğu görülmekte, buna rağmen kullanıldığında işveren cephesinde olumlu geri dönüş sağlıyor olduğu katılımcılar tarafından bildirilmektedir. Gençlik projelerinin işveren cephesindeki tanınırlığının çok az olduğu düşünüldüğünde, Youthpass'in sağladığı olumlu intibâın, aslında büyük bir potansiyel taşıdığı düşünülmektedir. Youthpass ve gençlik projelerinin gençlerin istihdam edilebilirlikleri üzerindeki etkisi iş imkânlarını elinde bulunduran aktörlere yaygınlaştırıldığında, Youthpass'in gençler tarafından daha yaygın kullanılan bir araç haline gelebileceği değerlendirilmektedir.

Netice olarak, tüm bulgular ve yorumlamalar ışığında, Erasmus+ Gençlik faaliyetleri katılımcılarının istihdam edilebilirlik bağlamında faaliyetlerden aldıkları faydaların, elbette hayatları boyunca karşılaşılabilecekleri istihdam bağlamında ve istihdam dışı tüm zorlukların altından kalkmalarını sağlayacağını düşünmek hayâlperestlik olacaktır. Fakat gençlerin proje boyunca karşılaştıkları yeni durumlar, zorluklar ve “öncekinden farklı” deneyimler, gençlerin konfor alanlarından çıkmalarını sağlamaktadır. Gençler karşılaştıkları zorlukları aşmış olmakla “bu sorunları tekrar aşabilirim.”, “Bu sefer önceki kadar zorlanmadan aşabilirim.” algısını geliştirebileceklerdir. Bu bağlamda, kazandıkları spesifik bilgi, beceri ve tavırların yanı sıra, kendine ve yapabileceklerine güven duygusu ve öz-yeterlik (“*self-efficacy*”) hususlarında gelişecekleri değerlendirilmiştir.

Erasmus+ Gençlik fırsatlarının gençler, gençlik çalışanları, gençlik alanında aktif olan sivil toplum kuruluşları, iş dünyası ve kamu kurumlarına tanıtımı ve bu aktörlerin bilgilendirilmesine ilişkin toplantılar ve diğer etkinlikler yoğun biçimde yürütülmektedir. Bunların yanı sıra, ilgili aktörlere Erasmus+ Gençlik faaliyetlerinin gençlere kattıklarına ilişkin bilgilendirmelerin de yapılması gerektiği düşünülmektedir. Gençler, gençlik çalışanları ve gençlik sektöründe faaliyet gösteren sivil toplum kuruluşları gençlik projelerinin bireyler üzerindeki öğrenme çıktılarının farkında olsalar da, onların da katkının ne kadar ve hangi yönlerde olduğunu bilmeleri güçtür. Dolayısıyla gençlik sektöründeki paydaşlara Erasmus+ Gençlik projelerinin “katkısı olduğu” mesajının verilmesinin yanı sıra, katkının hangi boyutlarda ve ne şiddette olduğunun da anlatılması faydalı olabilir. İş dünyasına da, Erasmus+ Gençlik’in tanıtılmasının ve programın görünürlüğünün artırılmasının yanında, katılımcı gençlerin kazanımlarının da aktarılması gerektiği düşünülmektedir. “Bir Erasmus+ Gençlik faaliyetine (örneğin AGH’ye) katılmış olan bir genç neden istihdam edilebilirdir?” sorusu, işverenler için cevaplanmalıdır. İş imkânlarını elinde bulunduran unsurlara dönük olarak programın görünürlüğünün artırılmasına ek olarak, bireysel düzeyde istihdam edilebilirliğe ilişkin katkıların görünürlüğü de artırıldığında, projelerin katılımcılara etkileri iş gücü piyasasına tahvil olacaktır. Bu bağlamda, özellikle Youthpass’in iş dünyasındaki görünürlüğünün artırılmasına dönük bilgilendirmelerle beraber gençlik projelerinin katılımcı gençler üzerinde yarattığı istihdam edilebilirlik bağlamındaki bilgi, beceri ve tavır kazanımının detaylarına da yer verilmesi önemli bir adım olabilir.

KAYNAKÇA

ACAR, H., Türkiye'nin Ulusal Gençlik Politikası Nasıl Yapılandırılmalıdır? Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, 5(1), 1-20, 2008

AKMAN, E. A., & ARGUN, E. Y. Ç., Avrupa Birliği'nin değişen nüfus yapısında gençler ve AB'nin gençlik politikaları, Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 11, 22, 2011

ANGELIS, L., & GROLLIO, G., From the White Paper to the concrete future objectives of education and training systems in Europe. European Education, 35(2), 75-93, 2003

B. ABRIGNANI, F. DEMICHELI, JAKUBOWSKI S., Tools for Learning in Non Formal Education. SALTO-YOUTH EUROMED Resource Center. 9/2012 ISSN: 978-2-11-128106-6, 2010

BAMBER, J., Developing the creative and innovative potential of young people through non-formal learning in ways that are relevant to employability. European Commission Youth: Expert Group Report, 2014

BERTRAND RUSSELL, Felsefe Meseleleri, çev. A. Adnan Adıvar, İstanbul, 1944

BREWER, L., Enhancing the employability of disadvantaged youth: What? Why? and How? Guide to core work skills. ILO, 13, 1, 2013

BAUMAN, Zygmunt. Akışkan Modernite. Çev. S. Okan Çavuş, İstanbul: Can Sanat Yayınları, 2017

CEDEFOP, Terminology of European Education and Training Policy, Luxembourg: Publications Office, 2008

COLE, D., & TIBBY, M., Defining and developing your approach to employability: A framework for higher education institutions, Heslington: The Higher Education Academy, 2013

BAMMER, D., FENNES, H., KARSTEN, A., GADİNGER, S., MAYERL, M., & BÖHLER, J., Exploring Erasmus+ Youth in Action: Effects and outcomes of the

Erasmus+: Youth in Action Programme 2015-2016. Generation and Educational Science Institute, Vienna, 2017

EUROPEAN COMMISSION, Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee Of The Regions A New Skills Agenda for Europe, 10.6.2016 (COM(2016) 381 final), Brussels, 2016

EUROPEAN COMMISSION, Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and The Committee of the Regions Investing in Europe's Youth, (COM/2016/0940 final), Brussels, 2016

EUROPEAN COMMISSION, Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and The Committee of the Regions Youth employment initiative, COM(2013) 144 final, Brussels, 2013

EUROPEAN COMMISSION, Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic And Social Committee and the Committee of the Regions, A European Solidarity Corps, 7.12.2016. COM(2016) 942 final, Brussels, 2016

EUROPEAN COMMISSION, Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and The Committee of the Regions, Youth Opportunities Initiative, COM(2011) 933 final, Brussels, 2011

EUROPEAN COMMISSION, Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic And Social Committee and the Committee of the Regions. A New Skills Agenda For Europe Working together to strengthen human capital, employability and competitiveness, (COM/2016/0381 final), Brussels, 2016

EUROPEAN COMMISSION, Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and The

Committee of the Regions. An Agenda for New Skills and Jobs: A European Contribution Towards Full Employment, COM(2010) 682 final, Brussels, 2010

EUROPEAN COMMISSION, Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, Youth on the Move, An initiative to unleash the potential of young people to achieve smart, sustainable and inclusive growth in the European Union. COM(2010) 477 final, Brussels, 2010

COTTON, K., Developing employability skills. Northwest Regional Educational Laboratory: School Improvement Research Series, VIII. Research Close-Up #15. Portland, OR: NWREL, 1993

THE COUNCIL OF THE EUROPEAN UNION, Council conclusions on enhancing cross-sectorial policy cooperation to effectively address socio-economic challenges facing young people, Brussels, 2015

THE COUNCIL OF THE EUROPEAN UNION, Council conclusions on the employability of graduates from education and training, Brussels, 2012

THE COUNCIL OF THE EUROPEAN UNION, Conclusions of the Council and of the Representatives of the Governments of the Member States, meeting within the Council of 21 November 2008 on youth mobility (2008/C 320/03), 2008

COUNCIL OF EUROPE, Council of Europe – European Union, Pathways 2.0 towards recognition of non-formal learning/education and of youth work in Europe, 2011

COUNCIL OF EUROPE, Training Essentials. T-kit Vol. 6, 2002.

THE COUNCIL OF THE EUROPEAN UNION, Council conclusions on the employability of graduates from education and training, Brussels, 2012

THE COUNCIL OF THE EUROPEAN UNION, Council Recommendation of 20 December 2012 On The Validation Of Non-Formal And Informal Learning, (2012/C 398/01), 2012

THE COUNCIL OF THE EUROPEAN UNION, Council Recommendation on a Quality Framework for Traineeships, COM(2013) 857 final, 2013

DENSTAD, F. Y., Ulusal gençlik stratejisi nasıl geliştirilir?: gençlik politikaları kılavuzu, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, 2014

DU BOIS-REYMOND, M., PLUG, W., STAUBER, B., POHL, A., & WALTHER, A., How to avoid cooling out? Experiences of young people in their transitions to work across Europe, Tübingen: Institut für Regionale Innovation und Sozialforschung, 2002

DU BOIS-REYMOND, M., WALTHER, A., Learning between want and must: contradictions of the learning society, Lifelong learning in Europe 2 (1999): 21-45, 1999

DU BOIS-REYMONDS, M., PLUG, W., STAUBER, B., POHL, A., & WALTHER, A., how to avoid cooling out. Experiences of young people in their transitions to work across Europe, 2006

ENN, U., LOPEZ, M. A. G., Working on work: combating youth unemployment, SALTO Inclusion, 2010

ERAUT, M., Non-formal learning and tacit knowledge in professional work. British journal of educational psychology, 70(1), 113-136, 2000

EUROFOUND, Effectiveness of policy measures to increase the employment participation of young people, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2012

EUROPEAN COMMISSION, White paper - A new impetus for European youth (COM/2001/0681 final), Brussels, 2001

EUROPEAN COMMISSION, EU Skills Panorama: Matching skills to address job market needs, Brussels, 2012

EUROPEAN COMMISSION, European Social Fund Investing in people since 1957, Social Agenda no:47, Brussels, 2017

EUROPEAN YOUTH FORUM, “Resolution on European Youth Policy”, Adopted by the Executive Committee, 3–5 April, Vilnius, Lithuania, 1998

EUROPEAN YOUTH FORUM, Policy paper on Recognition of nonformal education: confirming the real competences of young people in the knowledge society, COMEM 0716-05, 2005

USLU, F., Bilgi ve İnanç Kavramlarının Analizi, Epistemoloji: Temel Metinler ss. 15-20, Ankara, 2016

FORRIER, A., & SELS, L., The concept employability: A complex mosaic. International journal of human resources development and management, 3(2), 2003

FRIESENHAHN, G. J., SCHILD, H., WICKE, H.G., BALOGH, J., Introduction: learning mobility and non-formal learning. Learning mobility and non-formal learning in European contexts. Policies, approaches and examples, Strasbourg: Council of Europe Publishing, 2014

GÖKSEL, A., ŞENYUVA, Ö., GÜNGEN, S.B., Redefining and Tackling (Youth) Unemployment in the Arab Mediterranean Context, Sahwa Policy Paper, June 2016

H. H. PRICE, Belief, LONDON, 1969

HILLAGE, J., & POLLARD, E., Employability: developing a framework for policy analysis, London, 1998

ILO, Resolution on skills for improved productivity, employment growth and development, 97th Session the International Labour Conference, 2008.

ILO, The New ILO Recommendation 195 Human Resources Development: education, training and lifelong learning, 2005

ILO, Youth guarantees: a response to the youth employment crisis?, 2012

KNIGHT, P., & YORKE, M., Assessment, learning and employability, McGraw-Hill Education (UK), 2003

LEGGOTT, D., STAPLEFORD, J., Internationalization and employability, Jones, E. and Brown, S. (Eds), (2007), Internationalizing Higher Education (Routledge, London), 2007

LEJEUNE, P., European Union support to learning mobility: rationale of a success, Learning mobility and non-formal learning in European contexts: Policies, approaches and examples (No. 17). Council of Europe. 25-32., 2014

MILKOVICH, G. T., NEWMAN, J. M., Compensation. New York: McGraw-Hill Irwin, 2005

EUROPEAN PARLIAMENT, Motion for a European Parliament Resolution On Promoting Youth Access to the Labour Market, Strengthening Trainee, Internship and Apprenticeship Status, (2009/2221(INI), 2009

MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI, Hayatboyu Öğrenme Stratejisi ve Eylem Planı, Ankara, 2014

MOURSHED, M., FARRELL, D., & BARTON, D., Education to Employment: Designing a System that Works, McKinsey Center for Government, 2012

MOURSHED, M., PATEL, J., & SUDER, K., Education to employment: Getting Europe's youth into work, McKinsey&Company, 2014

MOURSHED, M., PATEL, J., & SUDER, K., Education to employment: Getting Europe's youth into work, McKinsey&Company, 2014

O'REILLY, J., EICHHORST, W., GÁBOS, A., HADJIVASSILIOU, K., LAIN, D., LESCHKE, J., ... & RUSSELL, H., Five characteristics of youth unemployment in Europe: Flexibility, education, migration, family legacies, and EU policy, Sage Open, 5(1), 2158244015574962, 2015

QUINTON, A., Knowledge and Belief, Encyclopedia of Philosophy, ed. by Paul Edwards, vol. IV, New York-London, 1967

RAY Network Misyon Bildirgesi, Nihai Taslak, Sürüm 25.4.2016.

THE EUROPEAN PARLIAMENT AND THE COUNCIL OF THE EUROPEAN UNION, Recommendation of the European Parliament and the Council of 18 December 2006 on key competencies for lifelong learning, (2006/962/EC), 2006

ROBERTS, I., SPRINGER, B., EU social policy and employment policy at the end of the twentieth century, in: I. Roberts and B. Springer Social Policy in the European Union: Between Harmonization and National Autonomy, Lynne Reinner Publishers: Boulder, London, 2001

SALTO-YOUTH, JUGEND FÜR EUROPA, European Training Strategy: Set of competences for trainers, 2012

SAVANEVIČIENĖ, A., STUKAITĖ, D., & ŠILINGIENĖ, V., Development of strategic individual competences, Engineering economics, 58(3), 2008

SINGLETON, J., Head, heart and hands model for transformative learning: Place as context for changing sustainability values. Education, 2010.

SOUTO-OTERO, M., ULICNA, D., SCHAEPKENS, L., & BOGNAR, V., Study on the impact of Non-Formal Education in youth organisations on young people's employability, European Youth Forum, Brussels, 2010

SOUTO-OTERO, M., ULICNA, D., SCHAEPKENS, L., & BOGNAR, V., Study on the impact of Non-Formal Education in youth organisations on young people's employability, In Brussels: European Youth Forum, 2013

TAMIR, P., Factors associated with the relationship between formal, informal, and nonformal science learning, The Journal of Environmental Education 22.2 (1991): 34-42, 1991

TETT, R. P., GUTERMAN, H. A., BLEIER, A., & MURPHY, P. J., Development and content validation of a "hyperdimensional" taxonomy of managerial competence, Human performance, 13(3), 205-251, 2000

THIJSSSEN, J., Employability in het brandpunt. Aanzet tot verheldering van een diffuus fenomeen, Tijdschrift HRM, Vol. 1, s.7-34, 2000

TIDOW, S., The emergence of European Employment Policy as a transnational policy arena, in: H. W. Overbeek (ed.) The Political Economy of European Employment: European Integration and the Transnationalization of the (Un)Employment Question, Routledge: London, 2003

TIRAPANI, A. N., Youth attitudes to the job market: overcoming the skills mismatch, 2012

TÜRKİYE ULUSAL AJANSI, Erasmus+ Program Rehberi (20 Ekim 2016 itibariyle geçerli versiyon). AB Eğitim ve Gençlik Programları Merkezi Başkanlığı, Ankara, 2017

TÜRKİYE ULUSAL AJANSI, Gençlik Program Kılavuzu (1 Ocak 2013 itibariyle geçerli versiyon). AB Eğitim ve Gençlik Programları Merkezi Başkanlığı, Ankara, 2013

TÜRKİYE ULUSAL AJANSI, RAY-CAP Ara Raporu. AB Eğitim ve Gençlik Programları Merkezi Başkanlığı, Ankara, 2017

TÜRKİYE ULUSAL AJANSI, RAY-MON Ülke Sonuç Raporu, AB Eğitim ve Gençlik Programları Merkezi Başkanlığı, Ankara, 2017

TÜRKİYE ULUSAL AJANSI, Youthpass Kılavuzu, AB Eğitim ve Gençlik Programları Merkezi Başkanlığı, Ankara, 2012

US DEPARTMENT OF LABOR, What work requires of schools: a SCANS report for America 2000, Secretary's Commission on Achieving Necessary Skills, 1991

WEIS, C., Learning mobility in the youth field: Starting to set a framework, Learning mobility and non-formal learning in European contexts. Policies, approaches and examples, 13-23, 2014

WERQUIN, P., Recognition of non-formal and informal learning in OECD countries: A very good idea in jeopardy, Lifelong learning in Europe, 3(2008), 142-149, 2008

Education Council: Vassiliou welcomes widespread support for future Erasmus for All programme:

http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-12-904_en.htm. Erişim tarihi: Eylül 2017

Amendment of the 2017 annual work programme for the implementation of 'Erasmus+': the Union Programme for Education, Training, Youth and Sport:

https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/sites/erasmusplus/files/library/c-2017-705_en.pdf Erişim tarihi: Eylül 2017

Youthpass:

<https://www.youthpass.eu/tr/about-youthpass/about/> Erişim tarihi: Ekim 2017

Informal learning:

http://ec.europa.eu/education/lifelonglearningpolicy/informal_en.htm Erişim tarihi: Eylül 2017

Yenibiris:

www.yenibiris.com Erişim tarihi: Ağustos 2017.

Learning mobility in the field of youth:

<http://pjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership/learning-mobility> Erişim Tarihi: Eylül 2017.

EU Programme for Employment and Social Innovation (EaSI):

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1081>. Erişim Tarihi: Eylül 2017 2017

EU Youth Strategy:

https://ec.europa.eu/youth/policy/youth-strategy_en Erişim Tarihi: Ekim 2017.

Commission launches public consultation to further shape the European Solidarity Corps:

http://europa.eu/rapid/press-release_IP-17-164_en.htm. Erişim Tarihi: Eylül 2017.

The European Semester: why and how:

https://ec.europa.eu/info/strategy/european-semester/framework/european-semester-why-and-how_en. Erişim Tarihi: Eylül 2017.

European Semester: Thematic factsheet – Skills for the labour market – 2017:

https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/european-semester_thematic-factsheet_skills-for-labour-market_en.pdf. Erişim Tarihi: Eylül 2017.

New Skills Agenda for Europe:

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1223>. Erişim Tarihi: Eylül 2017.

ERASMUS+: The EU Programme for Education, Training, Youth and Sport 2014-2020:

https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/sites/erasmusplus/files/erasmus-plus-in-detail_en.pdf Erişim Tarihi: Eylül 2017

Transnational Cooperation Activities:

<https://www.erasmusplus.org.uk/transnational-cooperation-activities>

Transnational Cooperation Activities:

<https://www.salto-youth.net/rc/training-and-cooperation/nationalagencies/>

What is Erasmus+?:

https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/about_en Erişim Tarihi: Kasım 2017.

EK 1. EUROSTAT Ekim 2017 Genç İşsizlik Oranları

Ülkeler	2016 Yılı Genç İşsizlik Oranı	Erkekler	Kadınlar
Avrupa Birliği (28 ülke)	18,7	19,4	17,9
Avro Bölgesi (19 ülke)	20,9	21,4	20,4
Belçika	20,1	21,7	18,2
Bulgaristan	17,2	17,4	16,9
Çek Cumhuriyeti	10,5	10,0	11,4
Danimarka	12,0	13,1	10,9
Almanya	7,1	7,8	6,1
Estonya	13,4	15,8	10,6
İrlanda	17,2	19,5	14,6
Yunanistan	47,3	44,3	50,7
İspanya	44,4	44,0	44,9
Fransa	24,6	25,1	24,1
Hırvatistan	31,8	31,4	32,2
İtalya	37,8	36,5	39,6
Güney Kıbrıs Rum Yönetimi	29,1	25,8	31,8

Letonya	17,3	21,4	12,1
Litvanya	14,5	15,9	12,6
Lüksemburg	19,1	21,3	16,8
Macaristan	12,9	12,9	12,9
Malta	11,0	11,2	10,9
Hollanda	10,8	11,4	10,3
Avusturya	11,2	12,1	10,2
Polonya	17,7	17,4	18,0
Portekiz	28,2	27,4	29,1
Romanya	20,6	19,9	21,8
Slovenya	15,2	15,6	14,7
Slovakya	22,2	19,8	26,3
Finlandiya	20,1	21,8	18,6
İsveç	18,9	20,5	17,2
Birleşik Krallık	13,0	14,8	11,1
İzlanda	6,5	6,7	6,4
Norveç	10,9	12,6	9,2
Türkiye	19,6	-	-
Amerika Birleşik Devletleri	10,4	11,4	9,3
Japonya	5,1	5,8	4,5