

# YETİŞKİN EĞİTİMİ, İŞYERİNDE SAĞLIK GÜVENLİK EĞİTİMİ VE İLETİŞİM

## Amaç

Yetişkin eğitimi, işyerlerinde sağlık ve güvenlik eğitimleri ve bu eğitimler sırasında gerekli olan iletişim becerileri hakkında bilgi edinmek.

## Öğrenim hedefleri

- ✓ Yetişkin eğitiminin özellikleri,
- ✓ Yetişkin eğitim teknikleri,
- ✓ İşyerinde verilecek eğitimlerin kimler tarafından, nasıl ve hangi sıklıkla verileceği,
- ✓ İşyerinde etkili bir iletişim süreci için gerekenler,
- ✓ İlgili mevzuat hakkında bilgi sahibi olmak.

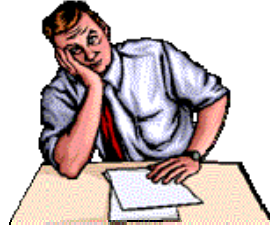
## Alt başlıkları

- ✓ Yetişkin eğitiminin özellikleri ve teknikleri
- ✓ Eğitim kurumlarının ve eğitimcilerin nitelikleri
- ✓ Eğitimin niteliği ve periyodu
- ✓ Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği ve mesleki eğitimi
- ✓ İşyerinde etkili bir iletişim süreci ile ilgili temel kavramlar
- ✓ İlgili mevzuat

## GİRİŞ

Eğitim insanlık tarihiyle başlar. Dolayısıyla tarihin ilk dönemlerinden itibaren tüm büyük din ve medeniyetler hep insanın eğitimiyle uğraşmışlardır. Eski büyük Çin, Yahudi, Yunan, Roma ve Müslüman eğitimciler yetişkinleri eğitip onlara birşeyler öğretmeye çalışıp, yetişkin eğitiminin felsefi temellerini daha doğrusu yetişkinlerin nasıl olması gerektiği konusunda eserler yazmışlar, hatta kıssa ve Sokratik metod gibi teknikler bile geliştirmişlerdir. Ancak yetişkin eğitimiyle çocuk eğitimi arasında herhangi bir ayrıma gitmemişler, onlar tam olarak çocuklar nasıl öğreniyorlarsa aynen yetişkinlerin de öyle öğrenmeleri gerektiği konusunda bir kanaat beslemişlerdir.

Eğitim, bireyin davranışlarında kendi yaşantıları yoluyla, bilinçli olarak istendik davranışlar meydana getirme sürecidir. Eğitim yoluyla bireyin bilgi ve becerileri ile amaçları, beklentileri, tutumları, değerleri toplumca uygun görülen yönde (istendik) ve amaçlı olarak (kasıtlı) değiştirilir. Öğrenen kişinin çocuk ya da yetişkin olması öğrenme sürecinin farklı tanımlanmasını gerektirmez.



Şekil 1. Yetişkin eğitimi

Birey yaşamı boyunca öğrenmeyi farklı biçimlerde sürdürür. Yaşam boyu öğrenme kavramı, bireyin farklı öğrenme yollarının tümünü içerir. Öğrenme; öğrenen, öğreten ve öğreticiler arasındaki etkileşimin sonucudur.

Yetişkin, en basit tanımıyla büyümüş kişidir. Toplumsal açıdan tanımlandığında; toplumda bir iş-meslek sahibi, eş, anne, baba gibi rolleri yerine getiren kişidir. Yetişkin psikolojisi açısından tanımlandığında, yetişkin; kendi yaşamını yönetme sorumluluğunu üstüne alan, kendi kararlarını vermeye kendini hazır hisseden kişidir.

Yetişkin (Adult) terimi, Latince büyümek (Adolescens) fiilinden gelmektedir. Yetişkin kimse denildiği zaman, fiziksel ve psikolojik gelişimini tamamlamış, olgunluğa ulaşmış olduğu

varsayılır. Ancak, psikolojik ve fiziksel gelişimi ölçmek tam anlamıyla olanaklı olamamaktadır. Bu nedenle, bir çok toplumda yetişkinliğin başlangıcı zorunlu öğrenim yaşını bitirmiş, tam zamanlı bir işe girmiş ve evlenmiş olmakla tanımlanmaktadır.

Düzenli olarak okulların yedinci yüzyıldan itibaren organize edilmesinden bu yana hakim olan görüş pedagojik görüş, yani çocukların eğitim ve öğretimi sanatı olmuştur. Böylece eğitim uzun süre sadece "çocuklara has bir iş" olarak algılanmıştır. Neticede, yetişkinlerin eğitimine insanoğlununun çok uzun zamandan beri bir ilgisinin olmasına rağmen, son zamanlara kadar yetişkin öğrenimi konusunda çok az araştırma yapılmış ve bu konuda çok az şey yazılmış ve düşünülmüştür.

Yetişkinlik kavramı daha çok "bağımsızlık" ile ilgili bir kavramdır. Genel bir eğilim olarak bir toplumda, kendi yaşantılarını yönetme sorumluluğunu üstüne alan bireyler yetişkin kabul edilmektedir.

Ücretli bir işte çalışma/evli olma, ana-baba olma, karar verici olma, vatandaşlık sorumluluklarını yerine getirme gibi toplumsal roller bağımsızlığı da beraberinde getirmektedir. Ancak, bu rolleri üstlenme ülkeden ülkeye göre değişebildiğinden, belli bir yaşı yetişkinliğin başlangıcı olarak kesin bir biçimde kabul etmek şimdilik olası görülmemektedir.

Özellikle geri kalmış ve gelişmekte olan ülkelerde bireyin çok genç yaşta çalışma hayatına atılmasına veya sorumluluk üstlenmesine karşın, bu durum gelişmiş olan ülkelerde daha ileriki yaşlarda gerçekleşmektedir.

Yetişkinini şöyle tanımlamak olasıdır. Yetişkin; zihinsel, bedensel gelişimini tamamlamış ve psikolojik olgunluğa erişmiş, ekonomik bağımsızlığını kazanmış ve toplumda bir sorumluluk üstlenmiş bireylere denir.

Gerek bilim ve teknolojik alanlardaki gelişmelerin, gerekse sağlık alanındakiler gelişmelerin bir neticesi olarak artık günümüzde belirli bir yaşa kadar verilen eğitim ve öğretim faaliyetleri kafi gelmemekte, hayat boyu devam eden bir eğitim ve öğretim süreci zorunlu hale gelmektedir. Bu her alan için geçerlidir. Ancak nasıl yetişkinler biyolojik, psikolojik, sosyal ve kültürel açılarından çocuklardan farklı bir konuma sahipler, aynı şekilde eğitim ve öğretim açısından da farklı bir konuma sahiptirler. Eğitimciler düşün görev herşeyden önce onların bu özelliklerini bilip, ihtiyaçları doğrultusunda, onlara uygun metodlarla eğitim ve öğretim sunmaktır.

Sonuç olarak denebilir ki, yetişkinler de eğitilip öğretilirler. Ancak yetişkin eğitiminin başarı oranı onları tanımaya ve onların özelliklerine göre hareket etmeye bağlıdır.

## **Yetişkinin Gelişim Özellikleri**

Yetişkinin gelişim özellikleri fiziksel, psikolojik ve toplumsal olmak üzere üçe ayrılmaktadır.

### **Fiziksel Gelişim Özellikleri**

Yaş ilerledikçe yetişkinin fiziksel yapısında değişimler olmaktadır. Fiziksel açıdan aşağıdaki değişimler yetişkinin öğrenme gücünü ve hızını etkiler.

- ✓ **Görme Yeteneği:** 20-25 yaşları arasında en yüksek düzeyde olan görme gücünde, 40-45 yaşlarında birden bire düşme görülür.
- ✓ **İşitme Yeteneği:** Yaşın ilerlemesine bağlı olarak yetişkinin işitme gücünde azalma olmaktadır. Bu nedenle, eğitsel etkinliklerde öğretici, ses tonunu iyi ayarlamalı, dudak mimikleri yetişkin tarafından görülecek biçimde konuşmaya özen gösterilmeli ve görsel-ışitsel araçların kullanımı ön plana çıkartılmalıdır.
- ✓ **Isıya Uyum Sağlama Yeteneği:** Yetişkinin yaşının ilerlemesiyle ısıya uyum sağlaması güçleşmektedir. Dış koşullar değişse de vücut iç ısısının aynı kalması gerektiğinden, bu, ileriki yaşlardan istenilen ölçüde düzenli olamamaktır.

✓ **Çalışma Gücü:** Yaş ilerledikçe iç salgı bezlerinin etkinliği azaldığından, hücreler daha çabuk yıpranır. Ayrıca, kas gücünde de azalma olduğundan, istenilen hızda bir çalışma ortaya konulamaz. Bunun için de yetişkin, eğitime daha az zaman ayırabilir.



**Şekil 2.** Yetişkin eğitimi çocuk eğitiminden farklıdır

### **Psikolojik Gelişim Özellikleri**

Yetişkinin psikolojik gelişim özellikleri, yetişkinlik dönemlerine göre farklılıklar göstermektedir. Yetişkinlik dönemleri; Genç, orta, ileri yaşlar olmak üzere üçe ayrılır. Ancak, bu dönemlerin hangi yaşları içerdiği konusunda kesin bir görüş birliği bulunmamaktadır.

Bir yetişkin, yaşı ilerledikçe, rollerini ve dolayısıyla beklentilerini değiştirmek zorundadır. Havighurst, buna "Gelişim ödevleri" adını vermektedir.

Gelişim Ödevleri; bireyin yaşamında belli bir dönem ya da o dönem konusunda, başarılması bireyi mutluluğa ve sonraki görevleri başarmasına öncülük eden, başarılmaması bireyi mutsuzluğa, toplumca onaylanmamaya ve sonraki görevlerde güçlük çekmeye yol açan görevlerdir.

Gelişim ödevleri yetişkinlik dönemlerine göre şu şekilde sıralanmaktadır:

#### **Genç Yetişkinlik;**

1. Eş seçme,
2. Eşi ile birlikte yaşamayı öğrenme,
3. Bir aile kurma,
4. Çocuk yetiştirme,
5. Bir evin işlerini yürütme,
6. Çalışma hayatına başlama,
7. Yurttaşlık sorumluluklarını yerine getirme,
8. Uygun sosyal gruba katılma.

#### **Orta Yetişkinlik;**

1. Toplumun bir üyesi olarak yetişkinlere özgü sorumlulukları yerine getirme,
2. Belli bir ekonomik yaşam düzeyine ulaşma ve bunu sürdürme,
3. Ergenlik çağındaki çocuklarına sorumlu ve mutlu yetişkinler olmasına yardım etme,
4. Yetişkinlere özgü boş zaman etkinliklerini geliştirme,
5. Birey olarak eşiyile özdeşleşme,
6. Orta yaşın getirdiği değişiklikleri kabullenme ve buna uyum sağlama,
7. Yaşlı ana-babaya uyum sağlama.

#### **İleri Yetişkinlik;**

1. Fiziksel güçteki ve sağlıktaki düşüşe uyum sağlama,
2. Emekliliğe ve azalan kazanca uyum sağlama,
3. Yaş grubuyla açıktan ilişki kurma,
4. Mutluluk verici fiziksel yaşama koşulları kurma,
5. Toplumsal ve yurttaşlık görevlerini yerine getirme.

### **Toplumsal Gelişim Özellikleri;**

Yetişkinin bulunduğu topluma veya gruba göre beklentileri ile eğitime olan gereksinimlerinde farklılıklar olabilmektedir. Bireyin mesleği gelir ve öğrenim düzeyi, cinsiyeti, evli olup, olmadığı, yaşadığı yer, dinsel inançları halk eğitimi etkinliklerine katılmasında önemli role sahiptir.

Gelecekte kullanma olasılığı olan bir bilgiyi öğrenme, özellikle yetişkinlerde zaman tüketici ve verimsiz bir öğrenme yoludur. Toplumda aldığı yeni rolü başarı ile oynayabilmesi için yetişkinin belli bilgileri öğrenme gereğini duyması, onu öğrenmeye yöneltir.

Bireyin yöneldiği amaçlar, halk eğitimi açısından da önemlidir. Bu amaçlar, bireyde öğrenme isteğini artırır ; öğrenme sürecini, öğrenme süresini içeriğini, miktarını, yoğunluğunu belirler.

Geri kalmış toplumlar geleneksel bir yapıya sahiptir. Bu nedenle, bu toplumların bir üyesi olan yetişkinler daha çok grubun geleneksel değerlerine bağlı olduklarından eğitime olan gereksinimleri de o derecede azdır. Gelişmiş toplumlarda ise bireylerin eğitime olan gereksinimi daha çoktur. Çünkü, topluma veya içinde bulunduğu gruba uyum sağlayabilmesi ya değişen toplumsal yapıya bağlı olarak rollerini etkin bir biçimde yerine getirebilmesi, bir ölçüde yeni bilgi ve beceriler edinmeyi gerektirir.

### **Eğitim Açısından Çocuk ile Yetişkin Arasındaki Fark:**

Yetişkin eğitimi ile çocuk eğitimi amaç, içerik ve yöntem boyutları açısından farklılıklar göstermektedir. Bu çocuk eğitimi amaç, içerik ve yöntem boyutları açısından farklılıklar göstermektedir. Bu, çocuk ile yetişkin arasındaki şu farklılardan kaynaklanmaktadır:

1. Çocuğa yönelik eğitimin amacı, çocuğu yaşantıya hazırlamaktır. Yetkin eğitimin amacı ise yetişkinin karşı karşıya bulunduğu sorunların çözümünü sağlamaya dayanır.
2. Yetişkin gereksinme duyduğu alanda bilgi ve beceri verilmesine karşın, çocuğa, okulda, kurumların önceden saptandığı programda yer alan bilgi ve beceriler kazandırılır.
3. Yöntem açısından yetişkinin kişiliği gelişmiş olduğundan, öğretim sürecinde kişiliğine saygı duyacak ve koruyacak; çocuklara ise kişiliklerini geliştirici bir yaklaşım izlenir.
4. Yetişkin eğitiminin temeli, bir sorunun çözümüne dayanmasına karşın, çocuk eğitiminde belli bilgi ve beceri kazandırılarak, sorunların farkında olmasını sağlamaya dayalıdır.

Eğitim açısından çocuk ile yetişkin arasındaki fark şu şekilde sıralanmaktadır:

1. Çocuğun öğrenmeye ayıracağı zamanın bol olmasına karşın, yetişkin, yalnızca çalışma saati dışındaki zamanını ayırabilir.
2. Çocuğun yaşantıdan edindiği deneyim azdır; yetişkinin geçmiş yaşantısına dayanan bir deneyimi vardır.
3. Çocukta güven duygusu yüksek olduğu halde, öğrenme gücü konusunda yetişkinde güvensizlik söz konusudur.
4. Çocuk, öğrenmeye sınırlı da olsa zorlanabilir; ancak, yetişkinin öğrenmesi ondaki öğrenme güdüsüne bağlıdır.
5. Çocuk ile öğretmen arasındaki ilişki anne-baba ilişkisine benzemesine karşın, yetişkin-öğretmen ilişkisi öğrenen-öğreten ilişkisine, bir ölçüde arkadaş-meslektaş ilişkisine dayanır.

## YETİŞKİNLERDE ÖĞRENME VE GÜDÜLENME

Yetişkinlerin geniş bir yaşantı birikimine sahip olması, onların öğrenmesinde ve eğitiminde farklı uygulamaları gerektirmektedir.

### Yetişkinde Öğrenme

Öğrenme, yaşantı ürünü bir davranış değişmesidir. Yaşantılar bir etkileşim sürecinin sonucunda oluşur. Çocuk elini sobaya dokundurur; sobanın yaktığını öğrenir. Bu öğrenme sıcak soba ile çocuk arasındaki bir etkileşim sonucunda, çocuğun geçirdiği bir yaşantının ürünüdür. Burada sıcak sobayı "öğreten", çocuğu "öğrenen" olarak düşünülürse, öğrenme olayının öğrenen ile öğretene arasındaki bir etkileşim sonucu olduğu söylenebilir. Bir etkileşim sürecine öğretene kasıtlı olarak ve bireye belli bir davranış kazandırılmasında yardımcı olmak amacıyla girmiş olabilir ya da kasıtsız olarak katılmış olabilir. Aynı şekilde, birey bir öğrenme sürecine kasıtlı olarak ve öğrenmek amacıyla girmiş olabilir ya da kasıtsız olarak katılmış olabilir. İşte, öğrenme sürecine öğretene ve öğrenenin kasıtlı olarak katılıp katılmadığına göre, dört farklı öğrenme biçimi ortaya çıkmaktadır.

Bir öğrenme sürecine öğrenen ve öğretene her ikisi de kasıtlı olarak katılıyorsa, bu tür eğitim ya örgün ya da yaygın eğitim(halk eğitimi)'dir. Öğrenen katılmıştır; çünkü kasıtlı olarak bir şey öğrenmek istemektedir. Öğtene katılmıştır; çünkü kasıtlı olarak öğrenenin öğrenmesine yardım etmek amacındadır.

Bir öğrenme sürecine öğretene ya da öğrenenden birisinin kasıtlı, diğere kasıtsız olarak katıldığı durum söz konusu ise buna algin (informal) öğrenme; eğer bir öğrenme sürecine öğrenen ve öğretene her ikisi de kasıtsız olarak katılmış ise buna rastgele öğrenme denilmektedir. Bu sınıflandırma aşağıda bir şekil üzerinde gösterilmiştir.

Örgün eğitim ile yaygın eğitim (halk eğitimi) A gözeneğine girmektedir. Kitle iletişim araçları B gözeneğine girmektedir. Kasıtlı bir yayın kaynağı söz konusudur. Fakat öğrenen kasıtlı olmadan yayınlara erişebilmektedir. Sabahleyin müzik dinlemek amacıyla radyoyu açan birisinin, sağlık konusunda bir konuşma ile karşılaşması ve bunu dinlemesi bu tür öğrenmeye bir örnektir. Burada konuşma sahibi (öğtene) kasıtlı, dinleyici (öğrenen) kasıtsızdır. Algin eğitimin diğere bir çeşidinde ise, öğrenen kasıtlı, öğretene kasıtsızdır. C gözeneğinde yer alan bu öğrenmeye "bireysel öğrenme" de denilmektedir.

Laboratuarda kasıtlı olarak bir araştırma yürüten bilim adamının öğrenmesi, merak ettiği bir konuyu inceleyen, bilgi toplayan bir insanın öğrenmesi, bu tür öğrenmeye örnek olarak verilebilir. Son olarak, D gözeneğinde gösterilen rastgele öğrenme denilen öğrenme çeşidinde ise öğrenen de öğretene de kasıtsızdır. Çevremizle doğal etkileşimimizin sonucunda öğrendiklerimiz bu gruba girer. Bu yolla öğrenmeye başladığımızı ve bu çeşit öğrenmeyi ömür boyu sürdürdüğümüz bilinmektedir.

Halk eğitimi, öğrenme sürecinde öğrenen ve öğretene her ikisinin de kasıtlı olarak katıldığı planlı bir eğitimidir. Bu açıdan örgün eğitimden hiçbir farkı yoktur. Örgün ve halk eğitimi aracı olarak televizyondan, radyodan, videodan, basılı yayınlardan da yararlanılabilir. Kitle iletişim araçlarının kullanılması, bir örgün ya da halk eğitimi etkinliğini, algin (informal) bir eğitim etkinliği haline getirmez. Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesinin, Açıköğretim Lisesinin televizyon programları, örgün eğitim programlarıdır.

Thorndike'e göre; yetişkinlerin öğrenme yeteneği her zaman vardır. Öğrenme hızının 20-25 yaşlarında en yüksek düzeyde olduğu; sonra 42-45 yaşlarına değin yılda %1 oranında bir azalma gösterdiği; 45'inden sonra önemli oranda düştüğünü belirtmektedir. Öğrenme hızındaki bu düşüş, yetişkinin öğrenmesini engellememektedir. Öğrenme süresi dikkate alındığında, genç yetişkinlerin başarı derecesi daha yüksektir. Ancak, zaman sınırlandırılması getirilmediğinden, öğrenme gücünde 20 ile 60 yaşları arasında önemli bir farkın olmadığı anlaşılmaktadır. Diğere bir anlatımla, 60 yaşındaki bir yetişkin, 20 yaşında iken öğrenebileceği türden bilgi, beceri ve değerleri öğrenme gücüne sahiptir.

Yapılmış araştırma sonuçları dikkate alındığında; yaş ilerledikçe tepki hızının azaldığı, sorun çözme yeteneğinde giderek gerileme olduğu ve devinimsel becerilerin gerilediği belirlenmiştir. Buna karşın, sözel alanda ve kavrayış açısından ilerlemeler olabilmektedir.

Yine araştırma sonuçlarına göre; başlangıçta erişilmiş olan eğitim düzeyi ne kadar yüksek ise daha sonra çeşitli yaşlarda gösterilen basan dereceleri arasındaki ilişkinin o ölçüde büyük olduğudur.

Buna göre, eğitim düzeyi yüksek olan yetişkinlerin ileriki yaşlarında da buna bağlı olarak üst düzeyde bir başarı gösterebildikleri ancak; eğitim düzeyi düşük olanların ileriki yaşlarında aynı derecede başarılı olamadıkları ortaya çıkmaktadır.

Ayrıca, yetişkinin yaptığı işin zihinsel güce dayalı olup olmaması da zihinsel gelişim ve öğrenmesi açısından önemli etkiye sahiptir.

Sonuç olarak, her birey normal koşullarda 60 yaşına kadar rahatlıkla öğrenebilir. Ancak, öğrenme hızında bir düşme söz konusu olduğundan, öğrenmesi, gençlere oranla daha fazla zaman almaktadır. Diğer taraftan, eğitim düzeyi yüksek bir birey, ileriki yaşlarında eğitim düzeyi düşük ve yaptığı iş daha az zihinsel gücü gerektiren bir bireyden daha kolay öğrenebilmektedir.

### **Yetişkinde Öğrenme Güdüsü**

Yetişkinlerin öğrenmeye karşı tutumlarında en önemli etmenlerden birisi, onların alışkanlıklarını ve huylarını değiştirmeye yatkın olup olmadıklarıdır. Yapılan bir araştırmadan elde edilen sonuçlara göre; yetişkinlerin sürekli olarak tek bir tutum içinde olmadıkları, öğrenecekleri konunun niteliğine göre değişmeye hazır olup, gerektiğinde değerlerini değiştirebilmektedirler. Girişilecek öğrenme etkinliğinin açık olarak ortaya konulması, hatalarının saptanarak düzeltilebileceğinden emin olmaları ve kendi tempolarında çalışmalarını koşuluyla ileri yaştaki bireyler, gençler kadar başarılı olabilmektedir. Ayrıca, yüksek zeka düzeyine sahip yetişkinlere oranla, zeka düzeyi düşük yetişkinler, değişikliğe daha az karşı koymaktadır.

Yetişkinde kendisine güvensizliğin bir nedeni de normal olarak gençlerle aynı koşulda ve aynı hızda öğrenmelerinin beklenilmesidir. Çalışma tempolarını kendilerinin ayarlamasına olanak verilmesi durumunda, yetişkinlerde öğrenme hızı artmaktadır.

Bu güdüler, toplumdan topluma göre farklılıklar gösterebilir. Ancak, bu güdüleri Meslek, Kişisel Gelişme, Sosyal ilişkiler olmak üzere 3 ana grupta toplamak olasıdır.

✓ **Meslek Güdüleri:** 18-40 yaş arasındaki bireylerde bu güdüler etkindir. İşe hazırlanmak, işte ilerlemek veya yeni işe girmek isteyen yetişkinler kendileri için düzenlenmiş mesleki eğitim kursuna devam ederler. Bu dönemde eğitime katılımı geniş ölçüde etkileyen neden, ileride iyi bir yaşam sürdürmek için şimdiden bir meslek sahibi olmanın gerektiği bilincine dayanmaktadır.

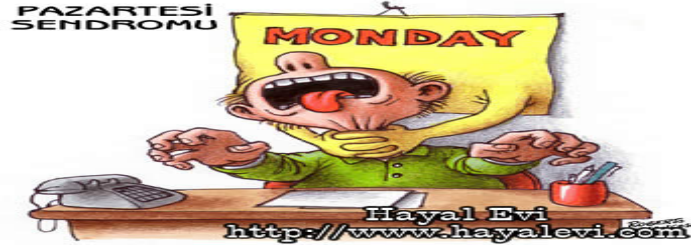
✓ **Kişisel Gelişme:** Genel kültürü artırma, sosyal konular hakkında daha geniş bilgi edinme gibi kişisel gelişme uğraşlarını temel amaç edinen bireyler, genellikle boş zamanların arttığı ve maddi kaynakların azaldığı 40 yaşın üzerindeki dönemlerde bulunan kimselerdir. Özellikle evli birçok genç kadın, ev ve aile yaşamı ile ilgili çocuk bakımı ya da eşlerinin işleri ile ilgili konularda bilgi edinmeye karşı büyük istek gösterirler.

✓ **Sosyal İlişki:** Mesleki olmayan yetişkin eğitim etkinliklerini içerir. Çoğu yetişkin, halk eğitimi kurslarına devam ederek sosyal ilişki kurma eğilimindedir. Hemen her yaşta yetişkinin katıldığı bu tür etkinliklerde, yetişkin çoğu zaman başkaları ile tanışma ile ilgilenir. Bunun önemli amaçlarından birisi, bireyin, toplum içerisindeki sosyal statüsünü yükseltme beklentisini gerçekleştirmeye dayalı olmasıdır.

## Yetişkinin Eğitime Katılma Engelleri

Yetişkin, gereksinimini karşılamaya yönelik olan bir halk eğitimi programına katılmaya istekli olmakla beraber, eğitime katılmasını engelleyen birçok etmen söz konusu olabilmektedir.

Yetişkinin eğitim programına katılımını engelleyen etmenler; kişisel, ev yaşamı ve dış etkenler olarak üç grupta toplanmaktadır.



**Şekil 3.** Öğrenme engelleri her yaşta olabilir

### Kişisel Engeller

Yetişkinin halk eğitimi etkinliklerine katılımını engelleyen kişisel engeller şöyle sıralanmaktadır:

1. Bilinmeyenden korkma,
2. Gülünç olma korkusu,
3. Güvensizlik ve sosyal açıdan yetersiz olma korkusu,
4. Okuldan hoşlanmama,
5. Öğrenmeye karşı olumsuz tutum,
6. Eğitimin sağlayacağı yarardan emin olmama,
7. Zihinsel ve fiziksel eksiklikler.

Ev Yaşamından Kaynaklanan Engeller

### Yetişkinin ev yaşantısından kaynaklanan eğitime katılma engelleri şunlardır:

1. Ev işlerinde fırsat bulamama,
2. Aile üyelerinden birinin veya hepsinin karşı koyması,
3. Evdeki koşulların öğrenme için gerekli çalışmaya elverişli olmaması.

### Dış Engeller

Bir yetişkinin çalışma koşullarından veya içinde bulunduğu koşullardan dolayı eğitime katılımını etkileyen dış etmenler ise şunlardır:

1. Vardiya çalışması,
2. Vücut yorgunluğu,
3. Ulaşım zorluğu,
4. Ekonomik yetersizlik.

Bir yetişkinin sosyal-ekonomik ve eğitim düzeyi yükseldikçe, yetişkin eğitime katılma olasılığı yükselir. Bu olasılık yaş ilerledikçe düşmektedir. Eğitim düzeyi düşük bir yetişkinin eğitim istemi ve eğitime katılımı düşmektedir. Ne kadar fazla eğitim görmüşse, eğitime olan isteği de o oranda artmaktadır. Bu nedenle, yetişkinin eğitime katılımı, eğitim gereksinimi ile ters orantılıdır. Eğitim düzeyi yüksek olan bir bireyin, eğitim gereksinimi az, fakat eğitim istemi fazla olur. Çünkü, bilgi ve becerideki artış, bireyi yeni öğrenmelere güdüler.

### Yetişkin Eğitiminde Öğretim İlkeleri

Yetişkinin yaşı ilerledikçe öğrenme gücünde bir azalma olmamasına karşın, öğrenme hızında bir düşme görülür. Bu nedenle, yetişkinin öğrenebilmesi için daha fazla zamana gereksinimi vardır.

Yetişkin eğitiminde, istenilen hedefe ulaşılabilmesi ve yetişkinde etkin öğrenmeyi sağlayabilmek için, bazı öğretim ilkeleri aşağıda kısaca açıklanmıştır. Bu ilkeler bir

bütündür. Hepsi birlikte yetişkin eğitime bir bakış açısını oluşturmaktadır. Önemli olan bir öğretmenin bu bakış açısını kavraması, benimsenmesidir.

**1. İlk İzlenim:** Yetişkin açısından katıldıkları eğitimin ilk birkaç günü çok önemlidir. Yetişkinler, başlangıç günlerinde eğitimin yararlılığı, öğretmenin tutum ve davranışı ve katılanlar arasındaki ilişkinin niteliği konusunda algılar geliştirirler. Bu geliştirdikleri ilk algı olumsuz ise bunu düzeltmek zordur. Her ilk izlenim gerçek durumu yansıtmayabilir. Örneğin, yararlı bir eğitsel etkinlik konusunda, yararsız olduğu izlenimini edinmiş olabilir. Yetişkinin olumsuz ilk izlenim veya algısı, onun sonraki başarılarını da etkileyebilir.

Bir kursun başında iyi planlamamaktan ileri gelen karşılıklar, öğretmenin olumsuz tutum ve davranışı veya yetişkin psikolojisini göz önünde bulundurmaması, olumsuz izlenimin geliştirilmesine neden olabilir. Bu nedenle, eğitim programının iyi bir biçimde planlanması, öğretmenin yetişkin psikolojisine uygun tutum ve davranışa sahip olması ilk izlenimin olumlu yönde gelişmesine önemli derecede etki eder.

**2. İlgi:** İnsanlar, özellikle yetişkinler kendilerine hoşnutluk veren, doyum sağlayan, bir merakını gideren ve ilgilerini çeken konuları öğrenme eğilimindedirler. Bunun karşısı bir durumda, öğrenme isteği ortadan kalkar. Bu nedenle, bir yetişkin eğitiminin başarısı; eğitimin yetişkinin ilgi, istek gereksinimini karşılamaya yönelik olması veya sorununu çözmedeki etki derecesine bağlıdır.

**3. Tekrar ve Pekiştirme:** Öğrenmenin pekiştirilmesi, tekrarın sıklık derecesine bağlıdır. Ancak, fazla tekrar usanmaya neden olacağından, bunu iyi ayarlamak gereklidir. Tekrar, özellikle devinimsel boyuttaki öğrenmede daha etkili olabilmektedir.

**4. Etkileşim:** Öğrenmede etkileşimin birey açısından yoğunluğu, öğrenmeyi kolaylaştırır ve kalıcılığını sağlar. Etkileşim, ne kadar sıcak, heyecan verici, çekici ve etkileyici ise, o derecede kolay öğrenme olur. Daha çok duyu organı etkileşime girdikçe ve öğrencinin katılımı arttıkça öğrenilenin kalıcılığı artar.

**5. Ortak Amaç:** Öğretim hedefleri, sınıfın ortak hedefi haline getirilmelidir. Öğretmen, dersin ve öğrencilerin amaçlarını bütünleştire-bilmelidir. Bunun için, amaçların saptanmasında öğrencilerin katılımını sağlamalıdır.

**6. Açık Kurallar:** Kursun başında öğrencilerin uyacakları kurallar açıkça belirtilmelidir. Yönetmelikle belirlenmiş kuralların dışında belirlenecek kurallar öğrenci ile birlikte saptanmalıdır. Öğretmen tarafından ortaya konulan kuralların nedenleri de açıklanmalıdır. Böylece öğretmen-öğrenci ilişkisinde ortaya çıkabilecek gereksiz tartışmalar önlenir.

**7. Kendini Değerlendirme:** Yetişkin eğitiminde amaç not vermek değil, öğretmektir. Bunun için öğretmen, yetişkinin kendi başarı düzeyini kendisinin değerlendirmesine olanak sağlamalıdır. Yetişkinine kendi başarısını değerlendirmek için ölçüt verilebilirse, hem onun küçük düşmesi önlenmiş, hem de bu değerlendirme yoluyla öğrenmesine katkıda bulunmuş olunabilir.

**8. Sorun Merkezli Öğrenme:** Yetişkin eğitiminin amacı, yetişkinin işi, evi, yaşamı ile ilgili sorunlarının çözümüne yönelik olmalı; bu sorunlara çözüm getirebilmelidir. Sorun merkezli öğrenme, öğrenmeyi yetişkin için anlamlı yapabilir.

**9. Yaşantı Merkezli Öğrenme:** Öğretimde, öğrencinin bizzat kendisinin yaşantıdan geçmesi hedef alınmalıdır. Öğrenci, eğitim sürecinde içsel bir yaşantıdan geçmiyorsa, verilenlerin bir yararı yoktur. Daha doğrusu, öğrenci her verileni yaşantı ile bütünleştirebilmelidir. Bunun için öğretim sürecinde verilen bilgiler yaşantıya yönelik olmalıdır.

**10. Serbest İletişim:** Öğretim etkinlikleri sırasında iletişime bir sınırlama konulmamalıdır. Eğer öğretmen ve öğrenciler, çeşitli nedenlerle, bilgilerini, duygularını ve düşüncelerini açıklamaktan çekinirlerse ya da öğretmen tarafından bir sınırlandırma getirilirse,



öğrenmenin etkililiği azalabilir, iletişimi açık tutmak, öğrenme konusu ile ilgili olmayan konuların konuşulması anlamına gelmemelidir.

**11. Serbest Davranma:** Öğretmen, öğrencilerin sınıftaki davranışları üzerine gereğinden fazla baskı ve kontrol koymamalıdır. Ancak, bu serbestlik yalnızca öğretimin daha etkili bir biçimde yürütülmesine dayalı olmalıdır. Yoksa saygısızlığı, başına buyrukluğa ve göz yummaya neden olan bir ortamın oluşmasına izin verilmesi anlamını taşımamalıdır.

## **Yetişkin Eğitimin Temel Prensipleri**

### **1. Yetişkinler daha çok kendi kendilerine bağımsız olarak öğrenmeyi tercih ederler**

Çocuk eğitimiyle yetişkin eğitimi arasındaki en bariz özellik, çocuklar bağımlı bir kişiliğe sahipken, yetişkinler bağımsız bir kişiliğe sahiptir. Dolayısıyla pedagojide öğrenci durumunda olan kişi bağımlı kişidir. Toplum ya da devlet, okullar aracılığıyla onların ne öğreneceğini, ne zaman öğreneceğini, hatta nasıl öğreneceğine ilişkin tüm sorumlulukları öğretmene vermiştir.

Andragojide, yani yetişkin eğitiminde, ise olgunlaşmanın tabii bir sonucu olarak yetişkin kişiden, bağımlı bir kişilikten bağımsız bir kişiliğe, kendi kendini idare eder duruma gelmesi beklenir. Yetişkinler her ne kadar bazı geçici durumlarda bağımlı olsalar bile, genellikle kendi kendini yönlendirme açısından derin bir psikolojik ihtiyaca sahiptirler. Ancak bu süreç her insanda aynı anda ve şekilde ortaya çıkmaz. Yetişkin eğitimiyle uğraşan kişilere düşen görev bu hareketi teşvik etmek ve geliştirmektir.

Yetişkinleri kendi başına öğrenmeye iten nedenlerden biri de hiç şüphesiz onların farklı bireysel özelliklere sahip olmalarıdır.

### **2. Öğrenme konusunda yetişkin tecrübesi önemli bir yer tutar**

Şu bir gerçektir ki yetişkinler yetişkinlik dünyasına çocuklara kıyasla tecrübe açısından oldukça farklı bir konumda girerler. Çocukluğa ya da gençliğe oranla daha uzun süre yaşadıklarından daha geniş ve büyük tecrübeleri vardır. Onlar sadece daha büyük tecrübeye değil, aynı zamanda çeşitli olarak da farklı tecrübelerle sahiptirler. Çocukların kendi hayatlarını kazanma, evlenme, çocuk sahibi olma, gerçek anlamda toplumsal sorumluluk veya diğerlerinin refahı açılarından herhangi bir sorumlulukları olmazken, yetişkinlerin yukarıdaki saydığımız her bir alana ilişkin sayısız tecrübeleri vardır.

Burada çocuklarla yetişkinler arasındaki bir başka farklılık daha sözkonusudur. Çocuklar için tecrübe onların başına gelen bir şey, bir olaydır, onları etkileyen dış etkindir, onların ayrılmaz bir parçası değildir. Eğer çocuklara kim olduğu sorulursa, muhtemelen kendilerini anne-babalarına, kardeşlerine, nerede yaşayıp hangi okula gittiklerine göre tarif ederler. Onların bireysel kimliği büyük oranda dış kaynaklıdır. Bunu bir örnekle açıklayalım: Eğer biri bana on yaşındayken kim olduğumu sorsaydı, muhtemelen ben aşağıdaki şekilde cevap verecektim: "Adım Mustafa Köylü, babamın adı Ahmet, görevi esnaf, falan mahallede oturuyorum, filan ilkokula gidiyorum." Benim aşağı yukarı tüm kimliğim dış kaynaklardan çıkartılmış olacaktı. Aynı soru bana 35 yaşında sorulduğunda aşağıdaki şekilde cevap veririm. "Adım Mustafa Köylü, İlahiyat Fakültesinde öğretim üyesiyim. Doktoramı yurtdışında tamamladım. Askerliğimi yaptım. Din Eğitimi derslerine giriyorum. Lojmanlarda kalıyorum. Evliyim ve üç çocuğum var..." Dolayısıyla burada bir yetişkin olarak artık benim bireysel kimliğim dış kaynaklardan değil, bizzat kendi tecrübelerimin sonucu olarak ortaya çıkıyor.

Bu yüzden yetişkinler kendilerini bizzat sahip oldukları tecrübelerle dayalı olarak tanımlarlar. Gerçekten de yetişkinlerin sahip oldukları birçok tecrübeler vardır: Örneğin, sosyal tecrübeler, meslek, politika, evlilik hayatı, savaş vs. Oysa bunların hemen hemen hiçbiri çocuklar tarafından tecrübe edililmemektedir. Yine yetişkinler dış dünyada çok çeşitli insanlar ve faaliyetlerle yüzyüze gelirlerken, çocukların dünyası yetişkinlere oranla çok daha dar ve sınırlıdır.

Yetişkinler büyük oranda kendilerini tecrübeleriyle tanımladıklarından onlar açısından tecrübelerin büyük değeri vardır. Yetişkinler geçmiş tecrübelerini kişisel kavram ve kişisel onurlarıyla bütünleştirirler. Yetişkin geçmiş tecrübelerine saygı duyulmasına ve önem verilmesine büyük ilgi gösterir. Bunun sonucu olarak da devam ettikleri veya buldukları herhangi bir eğitim kurumunda kendi tecrübelerine yer verilmez veya değeri küçümsenirse, böyle bir durumda, reddedilen sadece tecrübenin kendisi olmayacak, bizzat kişinin kendisi olacaktır.

Meseleye yetişkin eğitimi açısından baktığımızda şu sonuçlara varababiliriz: Yetişkin dershanesinde yetişkinin tecrübeleri öğretmenin bilgisi kadar önemlidir. Her iki taraf fikirlerinden karşılıklı olarak istifade edebilirler. Malcolm S. Knowles'ın belirttiği gibi aslında iyi bir yetişkin sınıfında kimin daha çok öğrendiğini belirlemek zordur. Bu iki yönlü öğrenim, otoriteyi paylaşmada da kendini gösterir.

Pedagojide öğrencilerin öğrenim yerine getirdikleri tecrübe çok az bir değere sahiptir. Bu tecrübeler bir başlangıç noktası olarak kullanılabilir, ancak öğrencilerin tecrübe yoluyla kazanacakları esas fayda öğretmenin, ders kitabının, yardımcı alet ve edavatın ve diğer uzman kişilerin tecrübeleridir. Böylece gözönünde bulundurulan ancak öğretmenin, ders kitabı yazarının tecrübeleri ve göze ve kulağa hitap eden ders alet ve gereçleridir. Pedagojik metodolojinin bel kemiğini nakledici teknikler, ders anlatımları, okuma parçaları ve diğer görsel ve işitsel araçlar oluşturur.

Öte yandan yetişkinler ise öğrenim için zengin kaynaklar olabilecek geniş tecrübelerle sahiptirler. Üstelik bu tecrübeler sayesinde pasif olarak alacakları eğitimden daha fazlasını bu tecrübeler sayesinde kazanırlar. Eğitimdeki temel kaynaklar tecrübe teknikleridir. Sözelimi laboratuvar tecrübeleri, tartışma, problem çözme durumları, alan araştırmaları ve benzerleri.

Knowles'a göre çocuklarla yetişkinler arasındaki tecrübe farklılığının eğitim açısından üç önemli sonucu vardır: 1) Yetişkinler diğerlerinin öğrenimine daha fazla katkıda bulunurlar ve birçok çeşit öğrenme için de kendileri zengin bir kaynaktır, 2) Yetişkinler yeni tecrübelerle ilgili olarak ya da ders alınabilecek konulara cevap teşkil edebilecek temel tecrübelerle sahiptirler. Böylece eğer biz yeni öğrenimlere geçmiş tecrübelerimizi bağdaştırıp aralarında bir ilişki kurabilirsek, ancak o zaman eğitim veya öğretimin bir anlamı olur, 3) Yetişkinler büyük oranda sabit davranış ve düşünce kalıplarına sahip olduklarından daha az açık fikirlere eğilim gösterirler.

Burada yetişkinlerin tecrübeleri açısından uygulanacak eğitim metodlarına baktığımızda şu sonuçlara ulaşabiliriz: yetişkinlerin bizzat kendileri öğretim için zengin bir kaynak oluşturduklarından, ağırlık yetişkinlerin tecrübelerine verilebilir. Bu bağlamda grup tartışmaları, örnek olay, grup terapisi, rol oynama, beceri uygulama deneyleri, alan projeleri, faaliyet projeleri, gösteri, seminerler, toplum gelişimi metodları takip edilebilir.

### **3. Yetişkinler öğrenmeye karşı farklı motivasyonlara sahiptirler.**

Çocuk eğitimiyle yetişkin eğitimi arasındaki en temel farklardan birisi de, onların öğrenmeye karşı farklı motivasyonlara sahip olmalarıdır. Her şeyden önce çocukların eğitimi toplum tarafından belirlenir ve zorunludur. Çocukların eğitiminde hakim olan bir görüş vardır: Ortada bir öğretmen var bir de öğrenci. Öğretmenin görevi önceden belirlenmiş amaçlar doğrultusunda öğrencilerine onların o bilgilere ihtiyaçları olsun ya da olmasın, sınav korkusu, ders ya da sınıf geçme korkusu gibi nedenlerle sürekli bilgi vermektir. Bu yüzden öğrenme oldukça standart biçimde, tüm öğrenciler için adım adım takip edilecek hazırlanmış bir müfredat şeklinde organize edilmiştir. İkinci olarak çocuklar "konu merkezli"dirler. Çocuklar öğrenimlerinin çoğunu daha sonraki bir zamanda uygulamaya yönelik olarak alırlar. Örneğin ilkokulda alınan eğitim, ortaokul ve lise için, lisede alınan bir eğitim de üniversiteye giriş içindir. Üniversitede aldığı eğitim de kişiyi hayata hazırlayacak bir meslek içindir. Dolayısıyla çocuk için eğitim temel olarak hayatın daha sonraki bir safhasında faydalı olacak olan bir bilgi birikimidir. Bu yüzden çocukların eğitimi çoğunlukla konu merkezlidir.

Öğrenciler eğitimi bir konum elde etme süreci olarak görürler. Bu eğitimin de büyük kısmı hayatlarının daha sonraki bir döneminde faydalı olacaktır. Müfredat konu ünitelerine göre, mantıklı bir tarzda organize edilmiştir (örneğin eski tarihten, modern tarihe, basit matematikten ve bilimden daha komplekse doğru). Öğrenciler öğrenmeye yönelmelerinde konu merkezlidirler.

Oysa yetişkinler öğrenmeye ancak gerçek hayatla ilgili herhangi bir problemleri olduğunda, böyle bir şeyi tecrübe ettiklerinde ve onları çözmeye ihtiyaç hissettiklerinde hazırdırlar. Büyük oranda yetişkinler öğrenim aşkı için öğrenim görmezler. Onlar bir görevi yapabilmek, bir problemi çözebilmek veya daha iyi bir şekilde yaşamak için eğitim ve öğretim faaliyetlerine katılırlar. Dolayısıyla onlar problem çözücüdürler. Onlar problemleri ortaya koyma ve onlara makul cevap verme konusuyla ilgilendirilir. Bu faraziyenin en önemli sonucu yetişkinlere yönelik müfredat programları hazırlanırken, bu programlar konu ünitelerine göre hazırlanmaktan ziyade yaşam şartları ve problemlerine yönelik konular çerçevesinde hazırlanmalıdır. Örneğin, Bilgisayar I, Bilgisayar II, gibi ders başlıkları bir fakülte öğrencisi için uygun olabilir. Ancak yetişkinler içinse bilgisayar nasıl kullanılır, nasıl yazı yazılır ve nasıl çıktı alınır daha önemlidir. Bilgisayarın tarihçesi, nasıl çalıştığı, program yapımı, programlar arasındaki farklar vs. ancak uzmanları ilgilendiren ayrıntılardır ve yetişkinleri çok fazla ilgilendirmez.

Yine bir yetişkin kişi işini kaybetmişse veya işsizse onu "temel dünya dinleri" başlıklı bir konu hiç ilgilendirmez, fakat işle ilgili karşılıklı konuşma daha çok ilgilendirir.

Ayrıca yetişkin bir kişi konulara hiçbir zaman gelecekte birgün onların kendisine faydası dokunacağı için çalışmaz. Aksine o kendisinin içinde bulunduğu duruma ağırlık verir. Farklı bilgi alanlarındaki gerçekleri ve bilgileri bilgi birikimi için değil, sadece problemlerini çözmede yardımcı olacağı için öğrenir.

Yetişkinlerin öğrenmeye daha çok problem-konu merkezli bir yaklaşımla geldiklerinden, yetişkin kişi öğrendiği şeylerin hemen uygulanmasıyla ilgilendir. "Öğrendiğim bu bilgiyi nasıl kullanırım" sorusu yetişkin kişi tarafından sorulan temel sorudur. Yetişkinler daha sonraları kullanacakları "depo bilgilendirme"lere veya sormadıkları sorulara cevap teşkil eden şeylere fazla ilgi duymazlar.

Yeni öğrenilecek konu direkt olarak hemen lazım olan ihtiyaca ve bilginin faydacılığıyla ilgilidir. Bu yüzden kısa süreli eğitim faaliyetleri yetişkinler için daha önemlidir. Gerçek hayata uygulanabilecek bilgiler yetişkinler için son derece önemli iken, yetişkinin hayat tarzına uymayan veya pratikte fayda sağlamayacak extra bilgiler yetişkinler için çok fazla bir anlam ifade etmez.

Yetişkinlerin büyük çoğunluğu eğitim faaliyetlerine gönüllü olarak katılırlar. Aslında bu insanda fitri bir özelliktir. İnsan daima yeni hüner ve beceriler kazanmak, mevcut becerilerini geliştirmek, ve yeni bilgiler elde etmek ister. Ancak bu durumdan çıkarılması gereken bazı hususlar vardır: Yetişkinler bu eğitim faaliyetlerine gönüllü katıldıklarından, eğer onlar eğitim faaliyetlerinin kendi ihtiyaçlarını karşılamadığı hissine kapılırlarsa veya bu faaliyetin kendileri için özel bir anlam ifade etmediğini anlırlarsa, yahut da anlamsız gelirse onlar çok kolay bir şekilde bu eğitim faaliyetini terkedebilirler. Bu yüzden yetişkin eğitimcilerin, müfredat programı geliştirmesine ve eğitim sürecine çok dikkat etmeleri gerekir. İncelenecek konu ya da problem yetişkinin bizzat kendi hayat tecrübesiyle örtüşecek bir şekilde olması gerekir. Bu da ancak yetişkinin mevcut ya da geçmiş tecrübeleri dikkate alınarak, verilecek bilgiyle öğrenen kişinin mevcut bilgileri arasında bir ilişki kurmaya çalışmakla mümkün olabilir.

Yetişkin eğitimci, yetişkinin bu özelliklerini bilip ona göre öğrencilerine kendi ihtiyaçlarını bilmelerine yardım edici şartları, araç ve gereçleri hazırlamalıdır. Yine öğrenim programları öğrencilerin hayat uyumları kapsamında geliştirilip onların öğrenme durumuna göre düzenlenmelidir.

#### **4. Yetişkin eğitiminde fiziki ve psikolojik çevre son derece önemlidir**

Yetişkinler en iyi stress altında olmadıkları zaman öğrenirler.

Hoş olmayan ve rahatsız edici durumlar uzun süre hakim olursa, yetişkin stress ve kaygı içine girer ve öğrenmesini de olumsuz yönde etkiler. Yetişkin eğitiminde iki çevre, fiziki ve psikolojik çevre son derece önemlidir.

Yetişkinin fiziki çevresi onun ferahlık hissedeceği bir yer olmalıdır. Fiziki çevre olarak sandalyeler yetişkinlerin rahatça oturacağı şekilde düzenlenmeli, sigara içilip içilmeyecek yerler ayrılmalı, sıcaklık ve soğukluk sistemi uygun bir şekilde ayarlanmalı, estetik olarak da iyi hazırlanmalıdır. Dekorasyonu ilgi çekici olup aynen bir oturma odasını andırmalıdır. O ne çok kalabalık ne de çok seyrek olmalıdır. Toplanma odaları tabii olarak yetişkinin durumuna göre düzenlenmeli ve akustik ve ışıklandırma yetişkinin görme ve işitme durumları gözönünde bulundurularak yapılmalıdır.

Yetişkinler için sadece fiziki çevre değil, belki ondan da önemlisi psikolojik çevredir. Dolayısıyla yetişkinlerin bulunduğu ortam yetişkinlerce kabul edilme, saygı duyulma ve desteklenme hissi verecek şekilde olmalıdır. Bu ortamda öğrencilerle öğretmenler arasında birlikte hareket ederek ceza ve gülünç duruma düşme korkusundan uzak ifade özgürlüğünün olduğu karşılıklı bir ortam olmalıdır. Muhtemelen yetişkin eğitiminde en önemli faktör öğretmenin tutum ve tavırlarıdır. İsmiyle hitapetme, onların sözlerine kulak verme vs.

Eğitim ortamı karşılıklı saygı esasına dayanmalıdır. Eğitim ortamına katılan her bir kişi bir diğerini değişik tecrübe kaynağı olarak görüp, birbirlerinin farklılıklarına önem vermelidirler. Birbirlerini dikkatle dinleyip birbirlerine destek vererek birbirlerine karşı ihtimam göstermelidirler. İnsanlar emniyet içinde kendilerini açık bir şekilde ifade etme ve gerçek fikirlerini açıkça ortaya koymada kendilerini hür hissetmelidirler.

Karşılıklı güven ve sorumluluk üzerine olmalıdırlar. İştirak eden kişiler öğretici kişiyi onları kontrol eden veya yönlendiren bir kişi olarak değil, onu bir sade kişi olarak görürler. Yetişkin eğitiminin yer aldığı yer sadece öğretme yeri değil, aynı zamanda bir öğrenme yeridir.

Yetişkin eğitiminde temel olan özelliklerden biri de katılan kişilerde herbirinin ayrı ayrı değerli birer birey oldukları ve hepsinin de ayrı ayrı saygıya layık oldukları hissini kazandırılmasıdır. Diğerlerine karşı saygısız davranmak, onların derslere olan katkılarını önemsememek, veya onların başarısızlığını toplum önünde sergileyerek onları utandırmak yetişkin eğitimi için bir felakettir. Bu şekilde davranan eğitimciler bir takım sonuçlara katlanmak zorundadırlar. Böyle bir durumda yetişkinler ya eğitimi terkedecekler, veya öğrenme ortamına katılma konusunda bir ilgisizlik gösterecekler ya da toplum içinde yine utandırılacağımla öğrenmeye karşı olumsuz bir tavır takınacaklardır.

Dolayısıyla çocuk eğitiminde olduğu kadar ve belki de daha fazla yetişkin eğitiminde önem verilmesi gereken temel hususların başında kişisel farklılıkları, farklı düşünceleri kabul etmek, her bireye gereken önemi vermek ve bunu eğitim sürecinin bir parçası olarak görmektir. Aksi takdirde katılımcı teknikleri önemsemeyen, onlara önem vermeyen eğitimciler dinleyicilerinin artan oranda ya fiziki yokluğuyla karşılaşacak, ya da sunulan bilgiler bağlamında zihni yokluklarıyla karşılaşacaktır. Bu zihni yokluk da fiziki yokluk kadar önemlidir.

#### **5. Yetişkin için zaman son derece önemlidir**

Çocuklar ve yetişkinler zamanı farklı olarak algırlar. Örneğin 8 yaşındaki bir çocuğun zaman kavramı ve dolayısıyla eğitim ve öğretime bakış tarzıyla hayatın hemen hemen orta yaşı olan 35-40 veya 70 yaşına gelmiş kişilerin zamana ve eğitime bakış tarzı büyük farklılık arzeder. Bir çocuk veya genç zamanı "doğumdan şu ana kadar" olarak algırlarken, 40'ını aşmış bir yetişkin ise zamanı "mevcut andan ölüme kadar" şeklinde değerlendirir.

Böylece zaman kısaldıkça, öğrenmenin de daha çok hayatın o anki gerçek problemlerine yönelik olması beklenir ve yetişkin için geçmiş tecrübeler büyük önem arzeder.

Gelecekle ilgili zaman kavramı konusunda yaygın olan kanaat ve tecrübeler kişinin yaşlandıkça zamanın daha hızlı geçtiğidir. Bu durumun izahı aritmetik olarak aşağıdaki şekilde izah edilebilir. Onaltı yaşındaki bir kişi için bir yıl o kişinin yaşadığı hayatın 1/16'sıdır. Kırk yaşındaki bir kişi için bir yıl yaşanan yılların 1/40'ıdır. Yetmiş yaşındaki bir kişi için de yaşanan zamanın 1/70'idir. Böylece yaşın ilerlemesiyle zaman birimi, örneğin bir yıl yaşam, zamanın eksilen bir kısmı olur ve böyle kavranılır. Şüphesiz bu durum kişinin zaman ve hayat anlayışına etki ettiği gibi öğrenmeye ilişkin tutum ve davranışlarına da önemli derecede etki eder.

Yetişkin için zamanın çok önemli sonuçları vardır. Bu fiziki, kültürel ve hissi açıdan önemlidir. Yukarıda belirttiğimiz gibi yetişkinler zamanı farklı olarak algırlar. Çocuk ya da genç sadece şu an için değil, gelecek için yaşar. Zaman genç için sonsuz gibi gelir. Oysa yetişkin için zaman harcamak para harcamak kadar önemlidir.

Bu yüzden yetişkinler için farklı konular daha cazip gelebilir. Böylece yetişkinin gözünde geçen her yıl bir kayıptır. Sonuç olarak kişi yaşlandıkça, her yıl, yaşanacak olan toplam zamanın eksilen bir bölümü olur ve zamanın önemi artar, çünkü arkadaşlarının, yakınlarının ebeveninin ölümü hayatın sonluluğunu gösterir.

Çoğu zaman yetişkinler öğrenime gönüllü olarak katıldıklarından, zamanı kullanma konusunda oldukça duyarlıdırlar. Yetişkinler zamanlarını boşa geçirmek istemezler. Bu yüzden yetişkin eğitimciler zamanın nasıl kullanılması gerektiği konusunda çok hassas olmalıdırlar. Bir şeyi zamanında başlayıp zamanında bitirmek, zaman cetveline uygun bir şekilde hareket etmek, zamanı kullanma konusunda esneklik göstermek, yetişkinlerin durumuna uygun olarak kısa ya da uzun süreli eğitim programları düzenlemek, başlıca zamanı etkili bir şekilde kullanma yöntemleridir.

## **6. Yetişkinlikle öğrenme kabiliyetinin gerilemesi arasında zorunlu bir ilişki yoktur: Yetişkinler de öğrenebilir**

Bir zamanlar öğrenmenin sadece çocuklar ya da gençler için olduğu kabul ediliyordu. Bu yüzden de "yaşlı köpeğe yeni entrikalar öğretemezsin" sözü batıda darbimesel olmuştu. Bu bizim toplumumuzda da geçerli olup, adeta 40 yaş hayatın bir dönüm noktası olarak görülmekte ve adeta bu yaştan sonra öğrenmenin imkansız olduğu sanılmaktadır. Ancak daha sonra yapılan çalışmalar son zamanlara kadar yaşın kendi başına öğrenme konusunda bir engel olmadığını göstermiştir. Şu an genellikle kabul edilen görüş şudur ki, eğer öğrenme üzerine yaşın bir engeli varsa bu ancak 75 yaş ve sonrasıdır. Yani o zamana kadar herkes öğrenebilir.

Ancak bu 75 yaşına kadar vücutta meydana gelen değişikliklerin hiç öğrenmeye olumsuz yönde etki etmeyeceği anlamına gelmez. Yetmişbeş yaş ve sonrasında öğrenmeye engel olabilecek bir takım fiziksel kayıplar söz konusudur. Bununla beraber bu olumsuz şartların bir takım düzeltmeler yoluyla--örneğin gözlükler, işitme cihazları, artırılan aydınlanma, öğrenme için verilen zamanın artırılması--önüne geçilmesi mümkün olabilir.

Cevabın doğruluğu zorunlu olarak yaşlılığın bir sonucu olarak etkilenmez, ancak cevabın hızı etkilenir. İnsanlar yaşlandıkça yavaşlarlar. Yavaşlama kendini çeşitli şekillerde ortaya çıkarır: Bunlardan birincisi damarlardaki kan dolaşımı hızının azalmasıdır. Diğerleri ise nervus sisteminden bilgilerin geçişindeki yavaşlamadır. Yaşlı kişilerin seslere karşılık verme, sesleri anlama ve cevap verme konusunda daha yavaş oldukları da bir gerçektir. Bu yavaşlamanın öğrenme ya da eğitimle olan ilişkisine gelince, yetişkin insanların verdikleri cevapların doğruluklarına gençlere ya da çocuklara oranla daha fazla önem verdiklerinden, onlar aşına olmadıkları ya da karışık bir duruma maruz kaldıklarında daha yavaş cevap verme veya karşılık verme temayülü gösterirler. Bütün bu sebeplerden dolayı o daha yavaş kavrır, daha yavaş hareket eder ve daha yavaş düşünür. Böylece onun öğrenme hızı veya oranı

eksilebilir, ancak bu onun verdiği cevapların doğruluk oranına ve bu yüzden de öğrenme yeterliliğine olumsuz yönde etki ettiği anlamına gelmez.

Buradan yeni şeyleri öğrenmek için yaşlıların daha fazla zamana ihtiyaçları olduğu sonucuna varabiliriz. Bununla beraber şu da bir gerçektir ki, temel bireysel farklılıklar ve cevap hızının kendisi öğrenmeye bir engel değidir. Bir yetişkin eğitimci olan Knox'a göre "zaman kontrol edildiğinde, 40 ve 50'lerinde olan çoğu yetişkinler 20'lik ve 30'luk dönemlerindeki gibi aynı öğrenme kabiliyetine sahiptirler."

Yapılan işlerde yavaşlık ve hızlık yaştan ziyade biraz da kültürel bir değer taşır. Örneğin Asya insanında zaman o kadar önemli değilken, batı kültüründe iş kadar onu kısa zamanda yapmak da önemlidir.

## **7. Yetişkin eğitiminde en büyük engel görme ve işitme kaybıdır**

Yukarıda kısaca değindiğimiz gibi öğrenme kabiliyeti yaşla birlikte mutlaka gerilemez, ancak görme ve işitme konusundaki tabii kayıplar öğrenme sürecini olumsuz yönde etkileyebilir.

Hayvan ticaretiyle uğraşan insanların hayvan alımında ve satımında dikkat ettikleri en önemli husus onun yaş ve sağlık durumunun bir göstergesi olan dişlerine bakmaktır. İnsan türüne gelince onun da sağlıklı olduğunun en önemli göstergesi gözünün görme gücü ve kapasitesidir. İnsan vücudunda en önemli ve en belirgin değişiklik gözde meydana gelmektedir. Görsel fonksiyon insanın fizyolojik yaşının açık bir göstergesidir.

Gözün görmeye ilgili olarak temelde dört işlevi vardır: 1) keskinlik (en küçük detayları idrak etme kabiliyeti), 2) uyum (accommodation) (objeleri hem yakın ve hem de uzaktan açıkça görme kabiliyeti), 3) adaptasyon, (aydınlık ve karanlığa uyum kabiliyeti, 4) renk ayırımı, (renkler arasındaki benzerlik ve ayrılıkları ayırt etme kabiliyeti).

Gözün bu özelliklerinden keskinlik 40-50 yaşına kadar hemen hemen aynı kalır, ondan sonra kesin ve ani bir kayp vardır, 70 yaşından sonra aşığı yukarı gözlük kullanmak evrensel bir ihtiyaçtır. Uyum da düşüş ya da kayıp 6 yaşından itibaren başlar, 60 yaşına kadar sürekli olarak azalır, 60 yaşından son yıllara kadar aynı derecede kalır. Adaptasyon 20 yaşından 60 yaşına kadar doğrusal olarak bir düşüş gösterir, bu azalma neticesi göz daha parlak ışık ve ışıktaki değişikliklere adapte olmada daha fazla zamana ihtiyaç gerektirir. Renk ayırımı-- yaşla birlikte azalır.

Genel nüfus oranı dikkate alındığında, görmenin en doruk noktasında olduğu dönem 18 yaş civarındır. Ondan sonra 40 yaşına kadar aşamalı olarak geriler, 40 yaşından 55 yaşına kadar önemli bir düşüş kendini gösterir. Gözde 55 yaşından sonra da düşme devam eder ancak bu 40 ile 55 yaş arasında olduğu kadar hızlı ve keskin değildir.

Yapılan bir araştırma 20 yaşından küçük olanlarda normal görüşün % 77, 40 ile 44 yaşları arasında % 50, 50 ile 54 yaşları arasında % 25, 60 ve daha yukarı yaşlarda ise ancak % 6 olduğunu ortaya koymuştur.

Herkes baston kullanmanın yaşlanmanın bir işareti olarak kabul ederken, insanlar yaşlandıkça onların daha fazla ışığa ihtiyaçları olduğunun farkında değildirler. Elli yaşından sonra ışıklandırma önemli bir faktör haline gelir. Elli yaşındaki bir kişi 20 yaşındaki bir kişiye oranla % 50 daha fazla ışığa ihtiyaç duyar.

Görme zayıflığından hemen sonra ikinci sırayı işitmedeki düşüş alır. On beş yaşından küçük olan çocuklar % 5 oranında dinleme bozukluğuna sahip olurlar. Bu kayıp bir karşılıklı konuşma ya da telefon konuşmasında zorluklar çıkarmaya kafidir. Altmış beş ve yukarısı içinse bu durum % 65 oranına kadar yükselir.

Kişinin davranışına olan etkisi açısından, işitme kaybının psikolojik etkisi, fizyolojik ya da fiziki etkisinden daha önemli olabilir. Çünkü o bireylerin kendi kabuklarına çekilerek toplumdaki uzaklaşmalarına neden olup kişinin kendine güveni kaybetmesinde ve emniyetsiz

hissetmesinde belirleyici bir etkisi olabilir. O kişide artık yeni şeyler öğrenemiyor hissini yaratmasına neden olabilir. O yeni bir duruma girme konusunda ona uyum sağlayamayacağı endişesiyle özellikle, kalabalık ya da karışık durumlarda, daha çekingen olabilir. İşitme kaybının diğer etkileri de olabilir. Örneğin iyi işitmeyen bir kişi terkedilmiş, arkadaşlarından dışlanmış hissine kapılabilir. Hatta o diğer insanların kendisi hakkında dedikodu yaptıkları inancına bile inanabilir. İşitme kaybına sahip bazı kişiler bir çeşit paranoya semptomu bile geliştirebilirler.

Yetişkinlerdeki bu işitme kaybının fiziki rahatsızlıktan ziyade meydana getirdiği psikolojik rahatsızlıkların öğrenmeye olan olumsuz yöndeki etkisi daha büyüktür. İşitme kaybı olan bir kişi alınan bilgilerin doğruluğu konusundaki endişesine, kendine güven ve itimadın kaybına, kişilerarası ilişkilerdeki fikir alışverişinin bozulmasına neden olabilir. Örneğin bir yaşlı kişi hızlı bir konuşmayla karşılaştığı zaman, % 45'e kadar olan anlama düzeyini kaybedebilir.

Yine iyi işitmediğinden dolayı bir soruya gülünç cevap verdiği zaman, diğer bireylerin yanında mahcup duruma düşebilir. Böyle bir durumda da diğer bir sözel cevabı reddederek içine kapanma olacaktır. Bir kere öğrenen kişinin kendine güveni sarsılınca, tekrar onu yeniden inşa etmek uzun zaman alır. Genellikle böyle bir durumda yetişkin, diğer kişilerarası ilişkileri de etkileyen bir kaçış durumuna itilir.

Yaşlılık, beraberinde sadece yeterli bir iletişim için yüksek volümü değil aynı zamanda cevaplama süresi için fazla zamanı da gerektirir. Yaşlı kişiler sadece orijinal uyarıcıları algılamada daha fazla zamana ihtiyaçları olmaz, aynı zamanda sesin anlamını nakletmede ve ona göre cevap vermede de daha uzun zamana ihtiyaçları vardır. Kadınlar daha düşük seslere karşı hassasiyeti kaybederlerken, erkekler yüksek seslere karşı hassasiyeti kaybederler. Bu da yaşlı kadınların kadınlarla, yaşlı erkeklerin de yaşlı erkeklerle daha iyi anlaşmalarını sağlar.

Öğrenme sadece işitme ve görme cihazlarını gerekli kılmayıp aynı zamanda kendine güveni ve yeni tecrübelerle karşılaşma istekliliğini de gerektirdiğinden, işitme kaybının, yaşlıların öğrenim faaliyetlerinde en büyük engel olduğu söylenebilir.

## **8. Yetişkin eğitiminde ihtiyaçların teşhisi, planlanması ve değerlendirme işi yetişkinlerin kendilerine bırakılmalıdır**

Geleneksel ya da çocuk eğitimiyle yetişkin eğitimini birbirinden ayıran en önemli faktör, yetişkin öğreniminde yetişkinin ne öğreneceği konusuna kendisinin karar vermesidir. Bu yüzden andragojide yetişkin öğrenci konusunda yetişkinin nelere ihtiyacı olduğu hususunda onun bu sürece iştirak etmesinin büyük önemi vardır. İnsan tabiatının bir kanunudur ki, insanlar eğer herhangi bir şeye kendileri karar verirlerse, ona daha çok dört elle sarılırlar. Aksine dayatmanın ve kendi isteklerinin zıddına olan bir şeyin sonucu iyi de olsa reddederler. Bu yüzden andragojide temel unsur her ne kadar öğretici durumunda olan birey rehberlik etse de, öğrenciler de mutlaka öğrenimleri konusunda planlama sürecine katılmalıdırlar. Eğer sayıları azsa hepsi, büyükse içlerinden seçilecek bir grup vekalet yoluyla bu karar verme sürecine katılmalıdır.

Yetişkin eğitimi işbirliği ruhu içinde gerçekleşmelidir: Birlikte iş yapma ya da eğitim faaliyetlerine katılma okul eğitimiyle yetişkin eğitimi arasındaki en temel farklılıklardan biridir. Okul eğitiminde dersler, ders programları, değerlendirme standartları genellikle öğrencinin dışındaki kaynaklar tarafından geliştirilmiş ve eğitim ve öğretim sonrasında bir sınıf geçme ya da sınıfta kalma sözkonusudur. Oysa yetişkin eğitiminde diploma ya da sınıfta kalıp geçme gibi daha çok okul eğitiminde geçerli olan hususlar ağırlıklı olmadığı için, genellikle ihtiyaçların ortaya konmasında, amaçların belirlenmesinde, öğrenme metodlarının seçilmesinde ve değerlendirme sürecinde hep yetişkinlerin yardımına başvurulur ve başvurulmalıdır.

Tabiki böyle bir yardımlaşma ruhu ancak gönüllü öğrenmenin yer aldığı ve eğitim ve öğretim faaliyetlerine katılan kişilere saygı duyulduğu bir ortamda gelişebilir.

Yetişkin eğitimiyle ilgili bir diğer konu da öğrenmenin değerlendirilmesi problemidir. Muhtemelen geleneksel pedagoji ile andragoji arasındaki en önemli farklardan birisi de değerlendirme problemidir. Yetişkinin bir başka kişinin hükmetmesi olayı hariç, hiçbir şey onu daha fazla çocuksu yapmaz. Bu durum saygısızlığın ve bağımlılığın nihai bir işaretidir. Bu yüzden andragojik teori bir kendi kendini değerlendirme sürecini önerir. Bu süreçte öğretmen sadece yetişkinin eğitimleri boyunca ne kadar hedefe ulaştıkları konusunda yardımcı olmaya çalışır. Ancak değerlendirme, dersin üstün ve zayıf taraflarını tartışarak, karşılıklı bir durum değerlendirmesi olabilir.

## 9. Yetişkin eğitiminde öğretmenin görevi sadece rehberlik etmektir

Eğitim ortamlarında kullanılan ders araç ve gereçleri, ya da dersin içeriği kadar öğretmenin kişiliği, onun kendi fikirleri, değerleri ve öncelik verdiği bir takım şeylerin de önemli olduğu bir gerçektir. Ancak yetişkin eğitiminde öğretici durumunda olan kişinin sahip olduğu kişisel değerler ya da öncelikli hususların yetişkinleri etkilemeye ya da onların beyinlerini yıkamaya yönelik faaliyetlerin yeri yoktur. Çünkü başta da belirttiğimiz gibi yetişkinleri çocuklardan ayran temel özelliklerden biri onların sahip olduğu halihazırdaki bilgi birikimi ve tecrübeleriyle eğitime aktif olarak katılma durumlarıdır.

Geleneksel pedagojik uygulamalarda öğretmenin fonksiyonu genellikle "öğretmek" olarak tarif edilir. Eğitim-öğretim sürecinde meydana gelen her şey için tüm sorumluluklar öğretmene verilir. Öğrenen kişinin rolü sadece öğretmenin aktardığı bilgileri pasif bir şekilde almaktır. Yetişkin eğitiminde ise bu sorumluluk hem öğretmene ve hem de öğrenciye aittir. Andragojide öğretmenin rolü kaynak kişi, öğreticiden (kacalisit) ve sihirbazdan ziyade rehber kişi olarak tarif edilir. Dolayısıyla yetişkin eğitiminde öğretmenin rolü, öğrenci durumunda olan kişiye ancak yardım etmektir. Bu yüzden bazı yetişkin eğitimciler, yetişkinleri eğitip öğreten kişilere söylenen "öğretmen" kavramı yerine "kolaylaştırıcı" anlamına gelen facilitator kelimesini tercih ederler. Bu kavram yardım etme, kolaylaştırma ya da muktedir kılma anlamına gelen humanistik psikoterapistlerin çalışmalarında ortaya çıkmıştır. Bunların da başında Carl Rogers gelmektedir. Öğrenim yardımcıları kendilerinin tüm cevaplara ya da bilgiye sahip olarak gören didaktik öğretmenler yerine öğrenme sürecinde kendilerini bir kaynak olarak görürler. Onlar demokratik ve öğrenci merkezli olarak bireysel öğrenmeyi geliştirme yönünde, öğrenme metodlarını ve öğrenme ortamını hazırlamada ve devam ettirmede kendilerinin de öğrenciler gibi sorumlulukları olduğunu vurgularlar. Bu vasfı taşıyan kişiler kendilerini genellikle "yardım eden ilişkiler" ve "yardım ilişkileri" olarak vasıflandırmaktadırlar.

## Yetişkinlerin Öğrenmeye İlişkin Bazı Özellikleri

Yetişkinlerin toplumda bir sorumluluk sahibi olması ve belli bir statüsünün bulunmasından dolayı, öğrenme sürecinde çocuktan farklı bir davranış beklentisi içerisine girer. Bu nedenle öğretmenin, öğretme sürecinde çocuğa davrandığı gibi bir davranış göstermesi, yetişkinin eğitimden kaçması veya öğrenmenin istenilen ölçüde gerçekleşmemesi sonucunu doğurur.

Yetişkin eğitiminde etkin bir öğrenmenin sağlanabilmesi için, göz önünde bulundurulması gereken özellikler şöyle özetlenebilir:

### 1. Yetişkin benlik kavramı gelişmiş bir insandır;

- ✓ Kendine olgun bir insan olarak davranılmasını, kişiliğine saygı gösterilmesini bekler,
- ✓ Eğitimde etkin bir rol almak ister
- ✓ Gereksiz sıkı otoriteden hoşlanmaz,
- ✓ Eğitim düzeyi düşük olan yetişkinlerde, kendilerine karşı bir güven eksikliği olabilir. Bu durum onların eğitime olan ilgisini azaltabilir

### 2. Yetişkin deneyim birikimine sahiptir:

Yaşamları süresince edindikleri bir deneyim birikimi vardır. Bu deneyim birikimlerini kullanacak eğitim ortamı ararlar. Deneyimlerine uygun düşen yeni öğrenmeleri kabul ederler, ters düşenlere karşı bir direnme eğilimi gösterirler.3. Yetişkin, gereksinimlerini doyurmayan öğrenmeleri kabul etmeye istekli değildir:

- ✓ Yetişkin, eğitimi sonucunda edindiği bilgi ve beceriyi hemen yaşamında kullanmayı ister,



✓ Aile, toplum ve mesleki sorumlulukları ile ilgili konuları öğrenmeye hazırdır.

### **3. Yetişkin, karşı karşıya kaldığı sorunlara çözüm getirebilecek öğrenmelere ilgi duyar:**

✓ Öğrenme gereksinimleri daha çok, karşılaştıkları sorunlara dayalıdır,

✓ Zamanlan değerli olduğundan, sorunlarının çözümüne yönelik olmayan öğrenmelere ilgi duymazlar.

## **ÇALIŞANLARIN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ EĞİTİMLERİ**

İlgili mevzutta da kapsamlı bir şekilde değinildiği üzere, işverenler, işyerlerinde sağlıklı ve güvenli çalışma ortamının tesis edilmesi için gerekli önlemleri almakla yükümlüdürler. Bu amaçla, işverenler, çalışanları, yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek, onların karşı karşıya buldukları mesleki riskler ve bunlarla ilgili alınması gerekli tedbirler konusunda işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği eğitim programlarını hazırlamak, eğitimlerin düzenlenmesini, çalışanların bu programlara katılmasını sağlamak ve verilecek eğitim için uygun yer, araç ve gereç temin etmekle yükümlüdürler.

Asıl işveren-alt işveren ilişkisi kurulan işyerlerinde, alt işverene ait çalışanların eğitimlerinden, asıl işveren, alt işverenle birlikte sorumludur.

Geçici iş ilişkisi kurulan işveren, geçici iş ilişkisi ile çalışanlara gerekli eğitimi vermekle yükümlüdür.

İşverenler, çalışanlarına, iş sözleşmesinin türüne bakılmaksızın gerekli eğitimi vermekle yükümlüdür.

Çalışanlar sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının tesisi için işyerinde düzenlenecek olan iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine katılmak ve bu konudaki talimat ve prosedürlere uymakla yükümlüdürler.

Verilen eğitimler, çalışanlara herhangi bir mali yük getirmeyecek şekilde düzenlenir ve eğitimlerde geçen süre çalışma süresinden sayılır.

İşyerindeki kadınların, gençlerin, çocukların, özürlü, eski hükümlü, terör mağduru ve göçmen işçilerin eğitimine özel önem verilir.

Sağlık ve güvenlik ile ilgili özel görevi bulunan çalışanlar ve temsilcileri özel olarak eğitilir.

Sağlık ve güvenlik açısından özel önlem alınmasını gerektiren alanlarda çalışanlara özel eğitim verilir.

## İLGİLİ MEVZUAT

### ÇALIŞANLARIN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ EĞİTİMLERİNİN USUL VE ESASLARI HAKKINDA YÖNETMELİK \*

(\*07/04/2004 tarih ve 25426 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır)

#### BİRİNCİ BÖLÜM

Amaç, Kapsam ve Dayanak

##### Amaç

**Madde 1** — Bu Yönetmelik, işverenlerce, işyerlerinde çalışanlara verilecek iş sağlığı ve güvenliği eğitiminin usul ve esaslarını düzenler.

##### Kapsam

**Madde 2** — Bu Yönetmelik, 10/6/2003 tarihli ve 25134 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan, 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında bulunan işyerlerini kapsar.

Bu Yönetmelikte yer alan hükümler, işyerindeki çıraklara ve stajyerlere de uygulanır.

##### Dayanak

**Madde 3** — Bu Yönetmelik, 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 77 nci maddesine dayanılarak düzenlenmiştir.

#### İKİNCİ BÖLÜM

Genel Hükümler

##### İşverenin Yükümlülükleri

**Madde 4** — İşverenler, işyerlerinde sağlıklı ve güvenli çalışma ortamının tesis edilmesi için gerekli önlemleri almakla yükümlüdürler. Bu amaçla, işverenler, çalışanları, yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek, onların karşı karşıya buldukları mesleki riskler ve bunlarla ilgili alınması gerekli tedbirler konusunda işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği eğitim programlarını hazırlamak, eğitimlerin düzenlenmesini, çalışanların bu programlara katılmasını sağlamak ve verilecek eğitim için uygun yer, araç ve gereç temin etmekle yükümlüdürler.

Asıl işveren-alt işveren ilişkisi kurulan işyerlerinde, alt işverene ait çalışanların eğitimlerinden, asıl işveren, alt işverenle birlikte sorumludur.

Geçici iş ilişkisi kurulan işveren, geçici iş ilişkisi ile çalışanlara gerekli eğitimi vermekle yükümlüdür.

İşverenler, çalışanlarına, iş sözleşmesinin türüne bakılmaksızın gerekli eğitimi vermekle yükümlüdür.

##### Çalışanın Yükümlülükleri

**Madde 5** — Çalışanlar sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının tesisi için işyerinde düzenlenecek olan iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine katılmak ve bu konudaki talimat ve prosedürlere uymakla yükümlüdürler.

##### Eğitimin Maliyeti ve Eğitimde Geçen Süreler

**Madde 6** — Verilen eğitimler, çalışanlara herhangi bir mali yük getirmeyecek şekilde düzenlenir ve eğitimlerde geçen süre çalışma süresinden sayılır.

##### Özellik Arz Eden İşçilerin Eğitimi

**Madde 7** — İşyerindeki kadınların, gençlerin, çocukların, özür, eski hükümlü, terör mağduru ve göçmen işçilerin eğitimine özel önem verilir.

Sağlık ve güvenlik ile ilgili özel görevi bulunan çalışanlar ve temsilcileri özel olarak eğitilir.

Sağlık ve güvenlik açısından özel önlem alınmasını gerektiren alanlarda çalışanlara özel eğitim verilir.

#### ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Eğitim Programlarının Planlanması ve Düzenlenmesi

##### Eğitimin Amacı

**Madde 8** — Eğitimin amacı, işyerlerinde sağlıklı ve güvenli bir ortamı temin etmek, iş kazalarını ve meslek hastalıklarını azaltmak, çalışanları yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek, onların karşı karşıya buldukları mesleki riskler ile bu risklere karşı alınması gerekli tedbirleri öğretmek ve iş sağlığı ve güvenliği bilinci oluşturarak uygun davranış kazandırmaktır.

##### Eğitim Programlarının Belirlenmesi

**Madde 9** — Eğitim programları, bu Yönetmeliğin 8 inci maddesinde belirtilen eğitimin amacına uygun hazırlanır. Eğitim programlarının hazırlanmasında işçilerin veya sağlık ve güvenlik işçi temsilcisinin katılımları sağlanarak görüşleri alınır.

Genel eğitim planına uygun olarak yıl içinde düzenlenecek eğitim faaliyetlerini gösterir bir Yıllık Eğitim Programı hazırlanır.

Yıllık Eğitim Programı, yıl içinde eğitim ihtiyaçlarını karşılamak için düzenlenen genel bir çizelgedir. Bu çizelgede, verilecek eğitimlerin hedefi, konusu, süresi, amacı, tarihi, eğitim vereceklerin adı, soyadı, unvanı, eğitime katılanların sayısı hakkında bilgiler yer alır.

##### Eğitim Programlarının Düzenlenmesi

**Madde 10** — İşverenler, çalışanların yaptığı veya yapacağı işle ilgili bilgisinin olmaması, eksik olması ya da mevcut bilgisinin yetersiz kalması gibi hususları dikkate alarak işe başlamadan önce, çalışma yeri veya iş değişikliğinde, iş ekipmanlarının değişmesi halinde ve yeni teknoloji uygulamalarında, çalışanların aşağıda belirtilen eğitim programlarından geçmelerini sağlayacaktır.

a) Yeni eğitim; çalışanların işe başlamalarında ve yeni şartlara kolaylıkla uyum sağlamaları için yeni bilgiler vermek üzere düzenlenen programlardır.

b) İlave eğitim; çalışanların iş güvenliği ve mesleki bilgilerinin eksikliklerini gidermek ve meslekteki niteliklerini geliştirmek için ilave bilgiler vermek üzere düzenlenen programlardır.

c) İleri eğitim; çalışanların iş güvenliği ve mesleki düzeylerini yükseltmek ve meslekte eskimişliği gidermek için düzenlenen programlardır.

Eğitim, değişen ve yeni ortaya çıkan risklere uygun olarak yenilenir ve gerektiğinde periyodik olarak tekrarlanır.

##### Eğitim Programının Konuları

**Madde 11** — Çalışanlara verilecek eğitim, işyerinin faaliyet alanına göre aşağıdaki ve benzeri konulardan seçilir;

- a) Genel iş sağlığı ve güvenliği kuralları,
- b) İş kazaları ve meslek hastalıklarının sebepleri ve işyerindeki riskler,
- c) Kaza, yaralanma ve hastalıktan korunma prensipleri ve korunma tekniklerinin uygulanması,
- d) İş ekipmanlarının güvenli kullanımı,
- e) Çalışanların yasal hak ve sorumlulukları,
- f) Yasal mevzuat ile ilgili bilgiler,
- g) İşyerinde güvenli ortam ve sistemleri kurma,
- h) Kişisel koruyucu alet kullanımı,
- i) Ekranlı ekipmanlarla çalışma,
- j) Uyarı işaretleri,
- k) Kimyasal, fiziksel ve biyolojik maddelerle ortaya çıkan riskler,
- l) Temizlik ve düzen,
- m) Yangın olayı ve yangından korunma,
- n) Termal konfor şartları,
- o) Ergonomi,
- p) Elektrik, tehlikeleri, riskleri ve önlemleri,
- r) İlk yardım, kurtarma.

#### **Eğitime Katılacakların Seçimi**

**Madde 12** — İşyerinde çalışan her bir işçinin görevini en iyi bir biçimde yerine getirebilmesi için sahip olması gereken bilgi, beceri, davranış ve tutumlarının ayrı ayrı ve ölçülebilir bir biçimde ortaya konması esastır. Bireysel seviye analizi yapılarak işçinin eğitim öncesi seviyesi ve alması gereken eğitimler tespit edilir.

#### **Eğitim Programının İçeriği**

**Madde 13** — Eğitimin verimli olması için, eğitime katılacakların ihtiyacı olan konuların seçilmesine özen gösterilir. Eğitim teorik ve pratik olarak uygulanır.

#### **Eğitimin Dili**

**Madde 14** — Eğitim, çalışanların kolayca anlayabileceği şekilde olmalıdır.

### **DÖRDÜNCÜ BÖLÜM**

#### **Eğitimin Verilmesi ve Belgelendirilmesi**

#### **Eğitimi Verebilecek Kişi ve Kuruluşlar**

**Madde 15** — İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinde; uzmanlık konularına göre, iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik eleman ile işyeri hekiminden yararlanılacağı gibi, verilecek eğitimin çeşidine göre, bu hizmeti veren veya vermeye yetkili kurum, kuruluş ya da firmalardan, eğitim amaçlı merkezlerden, işçi veya işveren kuruluşlarınca kurulan eğitim vakıflarından, işveren ve işçi kuruluşları veya bunlar tarafından birlikte oluşturulan ortak eğitim merkez ve birimlerinden, iş sağlığı ve güvenliği konularında İş Müfettişi olarak görev yapmış olanlardan yararlanılabilir. Uzman kişi veya kuruluşlardan hizmet alınması durumunda çalışanlara verilecek eğitimin, bu Yönetmeliğin 4 üncü maddesinde belirtilen hususları kapsayacak şekilde uygulanmasından işveren sorumludur.

#### **Ölçme ve Değerlendirme**

**Madde 16** — Verilen eğitimin sonunda bir ölçme ve değerlendirme yapılır. Değerlendirme sonuçlarına göre eğitim etkin olup olmadığı belirlenerek yeni eğitime ihtiyaç duyulup duyulmadığına karar verilir.

#### **Belgelendirme**

**Madde 17** — İşyerlerinde düzenlenen eğitimler belgelendirilir ve bu belgeler çalışanların özlük dosyalarında saklanır. Eğitim sonrası düzenlenecek belgede, eğitime katılan kişinin adı, soyadı, görev unvanı, eğitimin konusu, süresi, eğitimi verenin adı, soyadı, görev unvanı, imzası ve eğitimin tarihi yer alır.

### **BEŞİNCİ BÖLÜM**

#### **Yürürlük ve Yürütme**

#### **Yürürlük**

**Madde 18** — Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

#### **Yürütme**

**Madde 19** — Bu Yönetmelik hükümlerini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı yürütür.

### **İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ TÜZÜĞÜ**

*Dayandığı Kanunun Tarihi : 25.8.1971, No: 1475*  
*Yayımlandığı R. Gazetesinin Tarihi : 11.1.1974, No: 14765*

#### **Madde 59 –**

1) Meslek hastalığı meydana getirebilen veya meslek hastalıkları listesinde kayıtlı maddelerle çalışılan işyerlerinde;bu maddelerin özellikleri,zararları ve korunma çareleri hakkında,çalışanlar eğitilecektir.

**Madde 129** - Yangına karşı savunma ile görevli personel, işyerinin yangın durumuna ve kullanacakları yangın söndürme cihazlarının özelliklerine ve bu cihazların içindeki kimyasal maddelerin doğuracakları tehlikelere karşı eğitileceklerdir.

**Madde 533** - .. Basıncılı oksijen veya basınçlı hava ve benzeri solunum cihazları, eğitilmiş personel tarafından kullanılacaktır.

### **SONDAJLA MADEN ÇIKARILAN İŞLETMELERDE SAĞLIK VE**

## **GÜVENLİK ŞARTLARI YÖNETMELİĞİ\***

(\*22/02/2004 tarih ve 25381 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır)

### **2.4. Kalifiye işçi**

Her işyerinde kendilerine verilen işi yapabilmek için gerekli beceri, deneyim ve eğitime sahip yeterli sayıda kalifiye işçi bulunacaktır.

### **2.5. Bilgilendirme ve eğitim**

İşçilere sağlık ve güvenliklerini sağlayabilmeleri için yeterli bilgi, talimat ve eğitim verilecek ve bu eğitimler tekrarlanacaktır.

İşveren, işçilere verilen talimatların kendilerinin ve diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye atmalarını önleyecek şekilde kolay anlaşılır olmasını sağlayacaktır.

6.2.2. Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik hükümleri saklı kalmak şartı ile işçilerin zararlı ortam havasına maruz kalabilecekleri yerlerde yeterli sayıda uygun solunum ve canlandırma ekipmanı bulundurulacaktır. Bu yerlerde bu ekipmanı kullanabilecek eğitime sahip yeterli sayıda işçi bulunacaktır. Bu ekipman uygun yerlerde saklanacak ve korunacaktır.

6.2. Sağlık ve güvenlik dokümanında belirtilen kriterler göz önünde bulundurularak, işçilere hayatta kalma teknikleri ile ilgili uygun eğitim verilecektir.

- Sağlık ve güvenlik dokümanında belirlenen kriterler doğrultusunda, acil durum ekipmanının kullanılması veya işletilmesi görevi de dahil acil durumlarda özel görevi bulunan bütün işçiler eğitilecek ve bu görevlerini yerine getirme becerileri kontrol edilecektir.

11.3. İşçilerin ikamet ettikleri işyerlerinde, helikopter hareketleri esnasında yeterli sayıda, amaca uygun eğitimli acil müdahale personeli helikopter pistinde hazır bulunacaktır.

## **GÜRÜLTÜ YÖNETMELİĞİ\***

(\*23/12/2003 tarih ve 25325 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır)

4) İşçilere, iş ekipmanını gürültüye en az maruz kalacakları doğru ve güvenli bir şekilde kullanmaları için, gerekli bilgiyi ve eğitimi vermek,

### **İşçilerin Bilgilendirilmesi ve Eğitimi**

**Madde 10** — İşveren, İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinin 10 uncu ve 12 nci maddelerinde belirtilen hususlarla birlikte, işyerinde en düşük maruziyet etkin değerindeki veya üzerindeki gürültüye maruz kalan işçilerin ve/veya temsilcilerinin gürültü maruziyeti ile ilgili olarak ve özellikle de aşağıdaki konularda bilgilendirilmelerini ve eğitilmelerini sağlayacaktır:

- a) Gürültüye maruziyetten kaynaklanan riskler,
- b) Gürültüden kaynaklanan riskleri önlemek veya en aza indirmek amacıyla bu Yönetmelik hükümlerini uygulamak için alınan önlemler ve bu önlemlerin uygulanacağı koşullar,
- c) Bu Yönetmeliğin 5 inci maddesinde belirtilen maruziyet sınır değerleri ve maruziyet etkin değerleri,
- d) Bu Yönetmeliğin 6 ncı maddesine uygun olarak yapılan değerlendirme ve gürültü ölçümünün sonuçları ve bunların önemi ve potansiyel riskler,
- e) Kulak koruyucularının doğru kullanılması,
- f) İşitme kaybı belirtilerinin niçin ve nasıl tespit edileceği ve bildirileceği,
- g) Bu Yönetmeliğin 12 nci maddesine göre, işçilerin hangi şartlarda sağlık gözetimine tabi tutulacağı ve sağlık gözetiminin amacı,
- h) Gürültü maruziyetini en aza indirecek güvenli çalışma uygulamaları.

### **İşçilere Danışılma ve Katılımın Sağlanması**

**Madde 11** — İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinin 11 inci maddesine uygun olarak işçilere ve/veya temsilcilerine bu Yönetmeliğin kapsadığı konular ile özellikle aşağıdaki konularda danışılacak ve katılımları sağlanacaktır:

- a) Bu Yönetmeliğin 6 ncı maddesinde belirtildiği şekilde risklerin değerlendirilmesinde ve alınacak önlemlerin tanımlanmasında,
- b) Bu Yönetmeliğin 7 nci maddesinde belirtilen, gürültüden kaynaklanan risklerin ortadan kaldırılmasını veya azaltılmasını amaçlayan önlemlerin alınmasında,
- c) Bu Yönetmeliğin 8 inci maddesinin (a) bendinin 3 numaralı alt bendinde belirtildiği şekilde kulak koruyucularının seçilmesinde.

## **AĞIR VE TEHLİKELİ İŞLERDE ÇALIŞTIRILACAK İŞÇİLERİN MESLEKİ EĞİTİMLERİNE DAİR TEBLİĞ**

b) Mesleki Eğitim: Örgün veya yaygın eğitim yoluyla bireyleri mesleğe hazırlamak, meslek sahibi olanların mesleklerinde gelişmelerini ve yeni mesleklere uyumlarını sağlamak amacıyla gerekli bilgi, beceri, tavır ve değer duygularını geliştiren ve bireylerin fiziki, sosyal, kültürel ve ekonomik yeteneklerinin gelişim sürecinin bir plan içerisinde yürütülmesini sağlayan eğitimi,

### **Mesleki eğitim zorunluluğu**

**MADDE 5** – (1) Ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılacak işçilerin, işe alınmadan önce, mesleki eğitime tabi tutulmaları zorunludur.

(2) İşyerinde yapılan işler, asıl iş itibarıyla "Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği" kapsamında yer almakla birlikte, işçinin yaptığı iş ağır ve tehlikeli işler kapsamı dışında ise, 5/6/1986 tarihli ve 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu hükümleri saklı kalmak kaydıyla 4857 sayılı İş Kanununun 85 inci maddesi kapsamında mesleki eğitim alma zorunluluğu aranmaz.

### **Mesleki eğitimin belgelendirilmesi**

**MADDE 6 – (1)** Ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılacak işçilerin, aşağıda belirtilen belgelerden birisine sahip olmaları zorunludur:

a) 3308 sayılı Kanuna göre verilen diploma, bitirme belgesi, yetki belgesi, sertifika, bağımsız işyeri açma belgesi, kalfalık, ustalık ve usta öğreticilik belgelerinden birisi,

b) 25/8/1999 tarihli ve 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun 48 inci maddesi ile 31/12/2008 tarihli ve 27097 (6. Mükerrer) sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan “Türkiye İş Kurumu İşgücü Uyum Hizmetleri Yönetmeliği”nin 4 üncü maddesinin (f) bendine göre faaliyet gösteren kurslardan aynı Yönetmeliğin 23 üncü maddesine göre alınan kurs bitirme belgesi,

c) 8/2/2007 tarihli ve 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanununun 2 nci maddesinin (g) ve (i) bentlerine göre faaliyet gösteren kurslardan alınan kurs bitirme belgesi, operatör belgesi ve sürücü belgesi,

ç) 11/7/2002 tarihli ve 24812 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Patlayıcı Madde Ateşleyici Yeterlilik Belgesinin Verilmesi Esas ve Usullerinin Belirlenmesi Hakkında Yönetmelik kapsamında alınan ateşleyici yeterlilik belgesi,

d) Yukarıda sayılanların dışında kuruluş kanunlarında veya ilgili kanunlarca yetkilendirilmiş kamu kurum ve kuruluşları, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, eğitim amaçlı faaliyet gösteren vakıf ve dernekler ile işçi ve işveren kuruluşları veya işveren tarafından Milli Eğitim Bakanlığının onayı ile düzenlenen eğitim faaliyetleri sonucunda verilen belgeler,

e) Uluslararası kurum ve kuruluşlardan alınan ve Milli Eğitim Bakanlığı tarafından denkliği sağlanan belgeler.

#### **Mesleki eğitim zorunluluğunun denetlenmesi**

**MADDE 7 – (1)** Ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılacak işçilerin zorunlu mesleki eğitim diploma, sertifika veya belgelerinin bulunup bulunmadığı hususu, 4857 sayılı Kanuna göre Bakanlık İş Müfettişleri tarafından denetlenir.

(2) İşverenler, ağır ve tehlikeli işlerde çalışan işçilerin mesleki eğitim belgelerinin bir örneğini, 4857 sayılı Kanunun 75 inci maddesine göre düzenlenen özlük dosyasında saklamak ve istendiğinde yetkili memurlara göstermek zorundadır.

## **KİŞİSEL KORUYUCU DONANIM YÖNETMELİĞİ**

### **2.8. Çok Tehlikeli Durumlarda Kullanılan KKD’ler**

Yönetmeliğin 11 inci maddesinde belirtilen, çok tehlikeli durumlarda kullanılan karmaşık yapıdaki KKD’lerle birlikte sunulan ve imalatçı tarafından hazırlanan kullanım kılavuzu, özellikle, onları yorumlayacak ve KKD’ nin kullanıcı tarafından doğru uygulanmasını sağlayacak nitelikte eğitilmiş uzman kişilerin özel olarak bilgilendirilmesi için gerekli verileri içermelidir.

KKD’lerde, imalatçının tanıtıcı işareti ve bu tip donanımların özelliklerini belirten detaylar bulunmalı; bu bilgiler kullanma kılavuzu ile birlikte, eğitilmiş ve kalifiye kişilerce KKD’lerin kullanıcı tarafından doğru olarak kullanılmasını mümkün kılmalıdır.

## **BİNALARIN YANGINDAN KORUNMASI HAKKINDA YÖNETMELİK**

*Resmi Gazete 19 Aralık 2007 Çarşamba Sayı : 26735*

*Resmi Gazete 9 Eylül 2009 Çarşamba Sayı : 27344*

### **ÜÇÜNCÜ BÖLÜM**

#### **Eğitim**

#### **Genel eğitim**

**MADDE 129-** (1) Acil durum ekiplerinin personeli; bina sahibi, yöneticisi veya amirinin sorumluluğunda yangından korunma, yangının söndürülmesi, can ve mal kurtarma, ilk yardım faaliyetleri, itfaiye ile işbirliği ve organizasyon sağlanması konularında, mahalli itfaiye ve sivil savunma teşkilatlarından yararlanılarak eğitilir ve yapılan tatbikatlar ile bilgi ve becerileri artırılır. Ekip personeli ile binadaki diğer görevliler, yangın söndürme alet ve malzemelerinin nasıl kullanılacağı ve en kısa zamanda itfaiyeye nasıl ulaşılacağı konularında tatbikî eğitimden geçirilir. Binada senede en az 1 kez söndürme ve tahliye tatbikatı yapılır.

#### **Özel eğitim**

**MADDE 130-** (1) İtfaiye eğitim birimi bulunmayan belediye itfaiye teşkilatlarının yönetici personelinin; genel yangın bilgileri, sivil savunma ve ilk yardım konularını içeren temel eğitimleri İçişleri Bakanlığı Sivil Savunma Genel Müdürlüğü’nce yapılır. Bu personelin her türlü eğitim giderleri, kuruluşlarınca kendi bütçelerinden karşılanır. Belediye itfaiye teşkilatının yönetici personelinin teknik eğitimleri ile diğer personelin temel ve teknik eğitimleri, kendi teşkilatlarınca yaptırılır.

(2) Bünyesinde özel itfaiye birimi bulunduran kamu kurum ve kuruluşları ve özel kuruluşlar ile diğer yapı, bina ve işletmelerde itfaiye birimi personelinin eğitimi, kendi imkânları ile kendi kuruluşlarınca, gerekirse mahalli itfaiye ve sivil savunma teşkilatından yararlanılarak yapılır. Bu kuruluşlar, ilgili mevzuatına uygun şekilde yangın eğitimi veren özel okul, kurs ve dershanelerden eğitim hizmeti alabilirler.

## **BİYOLOJİK ETKENLERE MARUZİYET RİSKLERİNİN ÖNLENMESİ HAKKINDA YÖNETMELİK \***

*(\*10/06/2004 tarih ve 25488 sayılı Resmî Gazetede yayımlanmıştır)*

#### **İşçilerin Eğitimi ve Bilgilendirilmesi**

**Madde 11 –** İşçilerin ve/veya temsilcilerinin eğitimi ve bilgilendirilmesi ile ilgili hususlar aşağıda belirtilmiştir:

a) İşveren, işyerinde çalışan işçilerin ve/veya temsilcilerinin uygun ve yeterli eğitim almalarını sağlar ve özellikle aşağıda belirtilen konularda gerekli bilgi ve talimatları verir;

- 1) Olası sağlık riskleri,
- 2) Maruziyeti önlemek için alınacak önlemler,
- 3) Hijyen gerekleri,
- 4) Koruyucu ekipman ve elbiselerin kullanımı ve giyilmesi,
- 5) Herhangi bir olay anında ve olayların önlenmesinde işçilerce yapılması gerekenler.

b) Eğitim;

- 1) Biyolojik etkenlerle temasın söz konusu olduğu çalışmalara başlanmadan önce verilecek,
- 2) Yeni veya değişen risklere göre uyarılacak,
- 3) Gerektiğinde periyodik olarak tekrarlanacaktır.

#### **Özel Durumlarda İşçinin Bilgilendirilmesi**

**Madde 12** – Özel durumlarda işçiler aşağıdaki hususlar göz önünde bulundurularak bilgilendirilir:

a) İşverenler işyerinde;

- 1) Biyolojik etkenlerle çalışma sırasında oluşan ciddi bir kaza veya olay durumunda,
- 2) Grup 4 biyolojik etkenlerle yapılan çalışmalarda takip edilecek prosedürü de içeren yazılı talimatları sağlayacak ve mümkünse uyarıları görünür şekilde asacaklardır.

b) İşçiler, biyolojik etkenlerin kullanımı sırasında meydana gelen herhangi bir kaza veya olayı, sağlık ve güvenlikten sorumlu veya görevli kişiye derhal bildirirler.

c) İşverenler, biyolojik etkenlerin ortama yayılmasından doğan ve insanda ciddi enfeksiyona ve/veya hastalığa neden olabilecek kaza veya olayı, çalışanlara ve/veya temsilcilerine derhal bildirirler. Ayrıca, işverenler, çalışanlara ve/veya temsilcilerine kazanın sebeplerini ve durumu düzeltmek için alınan önlemleri de en kısa zamanda bildirirler.

d) Her işçi, bu Yönetmeliğin 13 üncü maddesinde sözü edilen listede belirtilen ve kişisel olarak kendisini ilgilendiren bilgilere ulaşabilecektir.

e) İşçiler ve/veya temsilcileri, konuyla ilgili genel bilgilere ulaşabileceklerdir.

f) İşverenler, bu Yönetmeliğin 9 uncu maddesinin (a) bendinde belirtilen bilgileri istemeleri halinde işçilere ve/veya temsilcilerine verir.

## **MADEN VE TAŞ OCAKLARI İŞLETMELERİNDE VE TÜNEL YAPIMINDA ALINACAK İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ ÖNLEMLERİNE İLİŞKİN TÜZÜK**

Bakanlar Kurulu Karar Tarihi - No: 13/08/1984 - 84/8428

Dayandığı Kanun Tarihi - No: 25/08/1971 - 1475

Yayımlandığı Resmi Gazete Tarihi - No: 22/10/1984 - 18553

**Madde 336** - Kurtarma istasyonlarında, kurtarıcıları yetiştirecek eğitimciler bulundurulur.

Kurtarma işinde yetiştirilmek üzere seçilenler, kurslara katılmak zorundadırlar.

Yeterlik belgesi kazanmış kurtarıcılar, 6 ayda en az bir nazari ve uygulamalı geliştirme kurslarına gönderilirler; bu husus belgelerine yazılır.

**Madde 339** - Kurtarma istasyonu nezaretçisi veya mühendisi tarafından, istasyonun yönetimine, kurtarma ekiplerinin oluşumuna ve eğitimine, kazanın duyurulmasına, kazada yapılacak işlere, yararlanılacak araçlara, araç ve gereçlerin onarım, bakım ve korunmasına ilişkin bir yönerge hazırlanır. Merkez kurtarma istasyonlarına ilişkin yönergenin birer örneği bağlı ocaklara gönderilir.

**Madde 341** - Kurtarmada kullanılacak işaretler, bütün ocaklar için tek tip olarak belirlenir ve eğitimleri sırasında kurtarıcılara öğretilir.

### **YAPI İŞLERİNDE SAĞLIK VE GÜVENLİK YÖNETMELİĞİ\***

(\*23/12/2003 tarihli ve 25434 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır.)

#### **7. Kaldırma araçları**

7.1. Bütün kaldırma araçları ile bağlantıları, sabitleme ve destekleme elemanları da dahil bütün yardımcı kısımları;

- (a) Kullanım amacına uygun ve yeterli sağlamlıkta tasarlanmış ve imal edilmiş olacak,
- (b) Doğru şekilde kurulacak ve kullanılacak,
- (c) Her zaman iyi çalışabilir durumda olacak,
- (d) Yürürlükteki mevzuata göre, periyodik olarak kontrol, test ve deneyleri yapılacak,
- (e) Bu konuda eğitim almış ehil kişilerce kullanılacaktır.