

Kariyer Rehberliği ve Kamu Siyaseti

Boşluğu Doldurma

Kariyer Rehberliği ve Kamu Siyaseti-Boşluğu Doldurma

Çalışmanın orijinal baskısı, Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) tarafından “Career Guidance and Public Policy Bridging the Gap” ve “Orientation professionnelle et politique:comment combler l’écart” başlıkları altında İngilizce ve Fransızca yayımlanmıştır.

Copyright© 2004, OECD, Paris.

Türkçe basım için: Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) ve OECD ile anlaşma halinde yayımlanmıştır.

Türkçe çevirinin kalitesi ve özgün metinle uyumu İŞKUR’un sorumluluğundadır.

OECD, Paris (ed)
Türkiye İş Kurumu (Türkçe yayıma hazırlayan)
Kariyer Rehberliği ve Kamu Siyaseti-Boşluğu Doldurma
Ankara, Türkiye İş Kurumu, 2005
ISBN 975-455-096-4

Career Guidance and Public Policy Bridging the Gap/Orientation professionnelle et politique:comment combler l’écart
Fransa, OECD, 2004
ISBN92-64-10564-6 No.53367

Türkiye İş Kurumu yayınları için ayrıntılı bilgi Basın, Yayın ve Halkla İlişkiler Şube Müdürlüğünden edinilebilir.

Tel : 0 (312) 432 35 14

Faks : 0 (312) 435 66 59

Adres :M.Rauf İnan Sk.No:9
Sıhhiye/ANKARA

Basım Yeri: Ankara Üniversitesi Basımevi

EKONOMİK İŞBİRLİĞİ VE KALKINMA ÖRGÜTÜ

14 Aralık 1960 tarihinde Paris'te imzalanan ve 30 Eylül 1961 tarihinde yürürlüğe giren Anlaşmanın 1'inci maddesi gereğince Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD),

- mali istikrarlılığın devamını sağlarken en yüksek sürdürülebilir ekonomik büyümeyi, istihdamı ve üye ülkelerdeki artan yaşam standardını gerçekleştirecek, böylelikle dünya ekonomisinin gelişmesine katkıda bulunacak;
- ekonomik gelişme sürecinde üye ülkelerde olduğu kadar üye olmayan ülkelerde de sağlam ekonomik gelişmeye katkıda bulunacak ve
- dünya ticaretinin uluslararası yükümlülüklere göre çok yönlü ve ayrımcılık gözetmeyen bir bazda genişlemesine katkıda bulunmak amacıyla tasarlanan siyasetleri geliştirecektir.

OECD'nin esas üye ülkeleri Avusturya, Belçika, Kanada, Danimarka, Fransa, Almanya, Yunanistan, İzlanda, İrlanda, İtalya, Lüksemburg, Hollanda, Norveç, Portekiz, İspanya, İsveç, İsviçre, Türkiye, Birleşik Krallık (İngiltere) ve Amerika Birleşik Devletleri'dir. Aşağıdaki ülkeler parantez içerisinde gösterilen tarihler itibariyle örgüte üye olmuşlardır: Japonya (28 Nisan 1964), Finlandiya (28 Ocak 1969), Avustralya (7 Temmuz 1971), Yeni Zelanda (29 Mayıs 1973), Meksika (18 Mayıs 1994), Çek Cumhuriyeti (21 Aralık 1995), Macaristan (7 Mayıs 1996), Polonya (22 Kasım 1996), Kore (12 Aralık 1996) ve Slovak Cumhuriyeti (14 Aralık 2000). Avrupa Toplulukları Komisyonu da (OECD Anlaşmasınının 13'üncü maddesi gereğince) OECD çalışmalarında yer almaktadır.

Devlet Siyaseti ve İşe Yönlendirme

başlığı altında Fransızca yazılmış ve yayınlanmıştır.

© OECD 2004

Bu çalışma raporunun bir kısmının ticari olmayan amaçlarla ve okullarda ders aracı olarak kullanılmak amacıyla çoğaltılması için gerekli izin, Amerika Birleşik Devletleri hariç olmak üzere bütün ülkeler için 20, rue des Grands-Augustins, 75006 Paris Fransa adresinde yerleşik Centre français d'exploitation du droit de copie (CFC)/Telefon: (33-1) 44 07 47 70 Fax: (33-1) 46 34 67 19 kuruluşundan alınmalıdır. Amerika Birleşik Devletleri'nde ise söz konusu izin, 222 Rosewood Drive, Danvers, MA 01923 USA adresinde yerleşik Copyright Clearance Center, Müşteri Hizmetleri kuruluşundan (Telefon: (508)750-8400) veya CCC Online www.copyright.com adresinden alınmalıdır. Bu kitabın kısmen veya tamamen çoğaltılması için gerekli izin başvuruları 2, rue André-Pascal, 75775 Paris Cedex 16, Fransa adresinde yerleşik OECD Publications kuruluşuna yapılmalıdır.

boş

ÖNSÖZ

Bu yayında, 14 OECD (Ekonomik ve Kalkınma Örgütü) ülkesinde 2001 yılı başlarında kariyer siyasetleri konusunda başlatılan bir araştırmadan elde edilen bulgular rapor edilmektedir. Bu araştırmada kariyer rehberliğinin organizasyonunun, yönetiminin ve sağlanmasının bazı anahtar kamu siyaset hedeflerinin geliştirilmesine nasıl yardımcı olacağı incelenmiştir. Bu araştırmanın konusu özellikle, kariyer rehberliği hizmetlerinin ülkelere yaşam boyu öğrenme hedeflerini geliştirmede ve kariyer rehberliğinin aktif işgücü piyasası siyasetlerinin uygulanmasında nasıl yardımcı olabileceğidir. Bu araştırma, kariyer rehberliği ve kamu siyaseti arasındaki ilişki konusunda artan uluslararası bir ilgiyle aynı zamana denk gelmiştir. Bu ilgi, kariyer rehberliği ve kamu siyaseti alanında 1999 ve 2001 yıllarında yapılan iki sempozyumun (Kanada Kariyer Geliştirme Vakfı 2000 ve 2002) ve Avrupa Komisyonu'nun ilgili kuruluşları ve Dünya Bankası tarafından paralel olarak yürütülen araştırmaların ana konusunu oluşturmuştur. OECD araştırması, bu birbiriyle bağlantılı öncelikli konularla çok yakından ilişkilidir.

Bu araştırmada geniş bir perspektif benimsenmiştir. Kariyer rehberliğinin ulusal yaşam boyu öğrenme siyasetlerine nasıl katkıda bulunabileceği konusuyla uyum içinde olan bu araştırma, tüm yaşam süresi boyunca gençler, yetişkinler ve yaşlılar için sağlanan ve sağlanacak olan kariyer rehberliği hizmetlerine odaklanmıştır. Bu araştırmada kariyer rehberlik hizmetleri çok geniş ve kapsamlı olarak, yani zorunlu temel ilkökul, orta okul, lise eğitimi, sivil toplum örgütleri, iş ve işçi bulma kurumları ve işyerleri bakımından ele alınıp incelenmiştir. Bu araştırmanın kariyer rehberliği hizmetlerinin paydaşları konusundaki perspektifi, sadece hükümetleri değil aynı zamanda işverenleri, sendikaları, sivil toplum örgütlerini, eğitim kurumlarını, ana-babaları, öğrencileri ve kariyer rehberliği pratisyenlerini kapsamaktadır.

Bu araştırmanın bulguları, dört temel soru başlığı altında ele alınmaktadır:

- Kariyer rehberliği, kamu siyaseti için neden önemlidir? (1 ve 2'inci bölüm)
- Kariyer rehberliği daha etkili bir şekilde ilgili kişi ve kurumlara nasıl sağlanabilir? (3 ila 6'ncı bölümler)
- Kariyer rehberliği nasıl finanse edilmelidir? (7 ve 8'inci bölüm)
- Stratejik liderlik nasıl iyileştirilebilir? (9 ve 10'uncu bölüm)

Araştırmanın nasıl yapıldığının ayrıntıları Ek 1'de verilmiştir. Bu kıyaslamalı rapor, önemli ölçüde araştırmanın yapıldığı süre boyunca geliştirilen ulusal anketlere ve Ülke Notlarına dayanmaktadır. Bu konular ve bu araştırma sonucu derlenen belgeler www.oecd.org/edu/careerguidance isimli Internet web sitesinde de bulunmaktadır.

Ulusal anketlerin yapılmasını ve tamamlanmasını, ayrıca ülke ziyaretlerinin organizasyonunu gerçekleştiren ulusal koordinatörler, araştırmanın başarılı olmasında en önemli paya sahiptirler. Araştırma için gerekli kurul raporlarını yazarlarla birlikte ülke ziyaretlerinde yer alan uzmanlar bu raporda bulunan bir çok düşünce için önemli birer kaynak olmuştur. Ulusal koordinatörler ve bu araştırmada görev alan uzmanlar hakkındaki detaylı bilgiler Ek 1'de verilmiştir. OECD sekreterliği bünyesinde bu araştırma, bu kıyaslamalı raporu yazan Richard Sweet ve Tony Watts tarafından yönetilmiştir. Bu proje, Dianne Fowler tarafından idari yönden desteklenmiş olup, Eğitim ve Öğretim Siyaseti Bölüm Başkanı Abrar Hasan'ın gözetiminde yapılmıştır. Bu rapor, OECD Genel Sekreterinin sorumluluğu altında yayınlanmıştır.

boş

İÇİNDEKİLER

Genel Açıklama ve Anahtar Sonuçlar	9
BÖLÜM 1. Kariyer Rehberliği için Siyasi Meydan Okuyuşlar	19
1.1. Siyaset yapıcılar kariyer rehberliğinden neler ümit ederler?	20
1.2. Yaşam boyu öğrenme ve aktif istihdam siyasetlerinin özel meydan okuyuşları.....	25
1.3. Bu siyasi meydan okuyuşlar kariyer rehberliği için ne ifade etmektedir?	28
BÖLÜM 2. Kariyer Rehberliği Meydan Okuyuşlara Uygun mudur?	31
2.1. Kariyer rehberliği prensipte iyi bir fikir midir?	32
2.2. Kariyer rehberliği pratikte etkili midir?	35
BÖLÜM 3. Gençlerin Kariyer Rehberliği Gereksinimlerinin Karşlanması	41
3.1. Okullardaki gereksinimlerin karşılanması.....	43
3.2. Okul dışındaki ve risk altındaki gençlerin gereksinimlerinin karşılanması.....	53
3.3. Yüksek öğretimdeki gereksinimlerin karşılanması	56
BÖLÜM 4. Yetişkinlerin Kariyer Rehberliği Gereksinimlerinin Karşlanması	61
4.1. İş ve işçi bulma kurumları	62
4.2. Yetişkinlerin eğitimi kapsamındaki hizmetler	66
4.3. Toplum bazındaki hizmetler	69
4.4. İstihdam esaslı hizmetler	71
4.5. Hizmetlerin sağlanmasındaki boşlukların doldurulması	73
BÖLÜM 5. Yenilikçi ve Çeşitli Hizmetlerin Sağlanmasında Ulaşım Yollarının Genişletilmesi	79
5.1. Hizmet tesliminin çeşitlendirilmesi	80
5.2. Ulaşım yollarının genişletilmesi	81
5.3. Donatım Teknolojisi.....	82
5.4. Eleme Süreçleri	87
BÖLÜM 6. Kariyer Bilgilerinin Daha Etkili Bir Şekilde Sağlanması	89
6.1. Kariyer bilgileri neden önemlidir	90
6.2. Kariyer bilgilerinin kaynakları	90
6.3. Kariyer bilgilerindeki boşluklar ve zayıflıklar	93
6.4. Bilgileri eyleme dönüştürme	98
BÖLÜM 7. Kariyer Rehberliğinde Kadrolaşma	101
7.1. Kariyer rehberliği işgücü ne kadar büyüktür?	102
7.2. Kariyer rehberliği bir rol mü, bir iş mi yoksa bir meslek midir?	103
7.3. Kariyer rehberliği işgücünün yeniden biçimlendirilmesi, kariyer eğitimi ve nitelikleri	110
BÖLÜM 8. Kariyer Rehberliğinin Finanse Edilmesi	115
8.1. Masrafların tahmin edilmesi	116
8.2. Kariyer rehberliğinin hükümet tarafından finanse edilmesi: yöntemler ve konular.....	120
8.3. Piyasa modelleri	124
BÖLÜM 9. Siyaset, Kariyer Rehberliğinin Uygulanmasını Nasıl Etkileyebilir?	131
9.1. Stratejik liderlik	132
9.2. Kanıt ve veriler	134
9.3. Yasama	140
9.4. Kalite standartları	141
9.5. Hizmetten yararlananların sesinin yükseltilmesi.....	145
BÖLÜM 10. Yaşam Boyu Rehberlik İçin Siyaset Çerçevesinin Oluşturulması	147
Sonuç	159
Referanslar	161
<i>Ek 1. Araştırmanın Nasıl Yapıldığı</i>	167
<i>Ek 2. Okul Müfredat Programlarında Kariyer Eğitimi</i>	172
<i>Ek 3. Okullarda ve İş ve İşçi Bulma Kurumlarında Kişisel Kariyer Rehberliği Sağlayan Personelin Eğitimi, Nitelikleri ve İş Rollerini</i>	174
<i>Ek 4. Üç Ülkede Kariyer Rehberliği Konusunda Toplam Hükümet Harcama Tahminleri</i>	180

boş

GENEL AÇIKLAMA VE ANAHTAR SONUÇLAR

Bu raporun okunması hakkında

Zaman bakımından baskı altında olup da bu raporu okumak zorunda olan kişiler, sadece genel açıklama ve anahtar sonuçlar başlıklı bu bölümü okumakla yetinebilirler. Bu bölümde, bu raporun hem en önemli temel konusu hem de bunun sonuçlarının tanımlayıcı bir özeti verilmektedir. Alternatif olarak, söz konusu kişiler sadece, her bölümünde özetlenen on adet raporun başlangıcında verilen anahtar siyaset sonuçlarının özetlerini okumak isteyebilirler. Diğer bir tercih ise, her paragrafın başlangıcında koyu italik karakterle yazılan notların okumasıdır. Biz yine de raporun tamamını okumak için zaman ayıracağınızı ümit ediyoruz.

Giriş

Eğitim ve istihdam siyasetleri, tercihleri çoğaltmak ve yaşam süresinde değişkenlik gösteren gereksinimlere cevap verebilen sistemler yaratmak bakımından çözümler aradığı için, kariyer rehberliği kamu siyaseti açısından her geçen gün artan bir önem arz etmektedir. Kamu siyaseti kariyer rehberliği için önemlidir: Çünkü kamu siyaseti kariyer rehberliğinin ana çerçevesini oluşturmakta ve bunun için gerekli olan bir çok para kaynağını sağlamaktadır. Bununla birlikte, her ikisi arasında bir boşluk vardır. Siyaset sorunlarında sadece bir kaç kariyer rehberlik pratisyeni büyük sorumluluk üstlenir. Kariyer rehberliğinin nasıl organize edileceği ve ilgili kişilere verilebileceği konusunda sadece bir kaç siyaset yapıcı ayrıntılı bir anlayışa sahiptir. Bu rapor, söz konusu boşluğun nasıl aşılabileceği veya doldurulabileceği konusunda OECD (Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü) üyesi 14 ülkenin bu konudaki deneyimlerini açıklamak için hazırlanmıştır. Bu konu, dört anahtar soru çerçevesinde odaklanmakta ve açıklanmaya çalışılmaktadır:

- Kariyer rehberliği, kamu siyaseti için neden önemlidir? (1 ve 2'inci bölüm)
- Kariyer rehberliği daha etkili bir şekilde ilgili kişi ve kurumlara nasıl sağlanabilir? (3 ila 6'ncı bölümler)
- Kariyer rehberliği nasıl finanse edilmelidir? (7 ve 8'inci bölüm)
- Stratejik liderlik nasıl iyileştirilebilir? (9 ve 10'uncu bölüm)

Kariyer rehberliği, kamu siyaseti için neden önemlidir?

Bölüm 1'de, OECD'ye üye ülkelerdeki siyaset yapıcılarının, eğitim sistemlerini ve işgücü piyasasının etkinliğini iyileştirmek ve sosyal eşitliğe katkıda bulunmak için sahip oldukları kariyer rehberlik hizmetlerinin çoğunun devam ettirilmesi konusundaki beklentileri açıklanmaktadır. Bu bölümde, kapsamının çok daha genişletilmesi gereken kariyer rehberliğine ulaşmak, ilgili hizmetleri çok daha esnek yollardan vermek ve bunların devlete maliyeti en az olacak şekilde yapılması ve sınırlandırılması açısından gerekenleri yapmak için yaşam boyu öğrenme ve aktif işgücü piyasası siyasetlerinin kariyer rehberliği konusunda gündeme getireceği daha yeni meydan okuyuşlar irdelenmektedir. Bu bölümde, kariyer rehberliği hizmetlerinin ne şekilde organize ve teslim edileceğine ilişkin bu yeni meydan okuyuşların hangisinin etken olarak uygulanması gerektiği açıklanmaya çalışılmaktadır. Şu anda, çoğunlukla yaşamın sabitlenmiş noktalarındaki sınırlı sayıdaki gruplara hizmet verilmekte ve bu hizmetler acil verilmesi gereken kararlar üzerine odaklanmaktadır. Bundan sonra yapılacak meydan okuyuşlar ise, kariyer yönetimi becerilerini geliştirmek üzerine olduğu kadar bilgi sağlama ve acil karar verme üzerinde odaklanan hizmetleri iki katına

çıkarmak ve tüm yaşam boyunca müşteri gereksinimlerinin daha kapsamlı yansıtıldığı şekil, yer ve zamanlarda evrensel olarak ulaşılabilen hizmetleri sağlamak konusunda yoğunlaşmalıdır.

Bölüm 2'de Bölüm 1'de ana hatlarıyla açıklanan türdeki siyaset hedeflerinin uygulanmasına yardımcı olacak kariyer rehberlik yeteneğini desteklemek konusunda iyi kavramsal ve kuramsal tartışmaların olduğuna işaret edilmektedir. Örneğin, kariyer rehberliğinin sağlandığı yöntemler, toplumun öğrenme talebini daha iyi ifade etmeye, daha yüksek eğitim seviyesine ulaşmaya ve eğitimi tamamlamaya, dahası işgücü piyasası arz ve talebi arasındaki uyumu iyileştirmeye yardımcı olabilir. Burada söylenenleri destekleyici deneysel kanıtların sınırlı olmasına rağmen, durum genel olarak olumludur. Bununla birlikte, sözü edilen kanıtların kısa vadeli öğrenme sonuçları üzerinde orta vadeli davranış sonuçları üzerindeki daha etkili olmasına rağmen, bu kanıt uzun süreli etkilerin konusundaki kanıtlardan daha güçlüdür. Daha uzun vadeli kanıt son derece zayıftır, çok daha fazla ve daha iyi bir araştırma yapılmasını gerektirmektedir.

Kariyer rehberliği etkili bir şekilde nasıl sağlanabilir?

Bölüm 3'de okullardaki ve özellikle de liselerdeki öğrenciler ile okul dışında ve risk altındaki gençlik için kariyer rehberliğinin sağlanmasına ilişkin anahtar siyaset konularının bazıları ana hatlarıyla ele alınmaktadır. Okullarda, okulların kendileri tarafından sağlanan ve kariyer rehberliğinin sadece kişisel bir hizmet olarak görüldüğü yaklaşım bir çok sınırlamalara tabidir. Bu yaklaşım hem maliyetlidir hem de amaca ulaşmaya yeterli değildir. İşgücü piyasasına da oldukça uzaktır ve sadece kısa vadeli eğitim bakımından karar verme konusuna odaklanmıştır. Söz konusu karar verme konusu kişisel ve eğitsel rehberlikle birleştirildiği zaman, evrensel olarak çok az bir önem taşır. Okulların parasal kaynakları öğrenci sayısı ile değerlendirildiği ve kurumlar arasında bir rekabet olduğu zaman, kendilerinin çıkarına olsun yada olmasın, öğrencilerin okula devamını sağlayacak rehberlik kadrosunun üzerine bir baskı oluşabilir. Almanya gibi bazı ülkeler, kişisel kariyer rehberliği konusunda okullara verilen ve uzmanlık gerektiren dış hizmetlerden yararlanmak suretiyle anılan konuların sadece birkaçını ele alıp değerlendirmektedir.

Bu konuların ele alınıp değerlendirilmesinin yanı sıra, okullardaki kariyer rehberliği alanındaki siyasetler, sadece acil eğitsel ve mesleki tercihlere odaklanan yaklaşımdan, örneğin etkili kariyer kararları verme ve bunları uygulama yeteneği gibi kendi kendine kariyer yönetme becerilerini de geliştirmeye yönelik daha geniş ve kapsamlı bir yaklaşıma dönüştürülmek zorundadır. Bu, müfredat programlarına odaklanmış ve deneyimlerle öğrenmeyi hedefleyen bir yaklaşımı zorunlu kılar. Böyle bir strateji, tam bir okul yaklaşımını gerektirmekte ve kaynak tahsisatı, öğretmen eğitimi ve gelişmesi, okul planlaması açısından önemli sonuçlar içermektedir.

Kariyer rehberliğinin, aynı zamanda riskli öğrencilerin ve okulu zamanından önce bırakanların gereksinimlerini karşılamakta da önemli bir rolü vardır. Bununla ilgili olarak, özellikle kariyer rehberliğinin karşılıklı yükümlülük ve kişisel eylem planlamasının bir arada yürütüldüğü erken müdahale programlarında yer aldığı ülkelerde, özellikle İskandinav ülkelerinde bir çok başarılı örnek mevcuttur.

Lise eğitiminin genişletilmiş katılım, artan çeşitlilik, tercih ve rekabet gibi değişen yüzü, sadece bir kaç ülkenin üstesinden gelmek için çok iyi şekilde donanıma sahip olduğu kariyer rehberliği alanında önemli meydan okuyuşları gündeme getirir. Yüksek öğretimde bu

hizmetler genel olarak kapsam ve amaç açısından sınırlı olup, kalite açısından uygun değildir. Kapsamlı yüksek öğretim kariyer hizmetleri, İrlanda ve Birleşik Krallık (İngiltere) gibi ülkelerde son derece gelişmiş olup, diğer ülkelerde de gelişmeye devam etmektedir; ancak genel olarak bu konuda hala birçok eksik vardır. Bu durumu iyileştirmek için hükümetlere açılan yollar, Finlandiya’da olduğu gibi performans sözleşmelerinin uygulanmasını içermektedir.

Bölüm 4’de, kariyer rehberliğinin yetişkinler için sağladığı temel ayarlamaları ve bunların her birinden kaynaklanan siyaset konuları tanımlanmaya çalışılmıştır. Geleneksel olarak kariyer rehberliğinin yetişkinler açısından ana kaynaklarından birisini oluşturan iş ve işçi bulma kurumlarında, uzun vadeli kariyer geliştirmeden daha çok kısa vadeli istihdam tercihlerine önem verilmektedir. İşsizlik parası ödemelerindeki giderleri kısıtlama gereksinimi ile diğer tarafta bu harcamaların bir an önce hızlı şekilde çalışma alanlarına yönlendirilmesi gereksinimi ve bireylerin daha uzun vadeli kariyer geliştirme çıkarları arasında bir çelişki vardır. Kariyer rehberliği, devletin sağladığı istihdam hizmetleri bünyesinde genel olarak işsiz insanlar üzerinde odaklanır ve çalışan kesim için sağlanan hizmetler ise çok daha sınırlıdır: yani, kişisel yardım için kendi kendine hizmet yöntemlerinin sınırlı olanaklarla kullanılması gibi. İş ve işçi bulma kurumlarında kariyer rehberliği sağlayan kişilerin eğitimi ve nitelikleri genellikle düşük seviyededir. Kanada’da yetişkinler için sağlanan kariyer rehberliği hizmetleri yaygın şekilde toplum gruplarına göre ayarlanır. Bu da hizmetlerin ilgili kişi ve kuruluşlara ulaşmasına, ama sonuç olarak söz konusu hizmetlerin dağınık hale gelmesine neden olur.

Kariyer rehberliği hizmetleri bir çok ülkede yetişkin eğitimi bünyesinde verilmektedir. Burada en önemli problemlerden biri, bağımsız kuruluşlar ve kariyer rehberliği arasındaki yakın bağlantı olup, tarafsız bilgi ve tavsiyelere olan gereksinim önemli bir konudur. İngiltere’deki yetişkin rehberliği ortaklıkları, Galler ve İskoçya’daki her yaş grubunu kapsayan bölgesel kariyer şirketleri gibi bölgesel bazda hizmetler, telefon ve web bazında hizmetlerde olduğu gibi bu konuya bir yaklaşım olabilir. Kariyer rehberliği hizmetlerinden sistematik geri bildirim, yetişkin öğreniminin sağlanması ve buna olan talep arasındaki uyumu iyileştirmeye yardımcı olabilir.

Hükümet siyaseti, kurum ve kuruluşların kendi içlerinde, örneğin Quebec’te olduğu gibi kariyer rehberliğinin tahsis edilebilir harcamalara dahil edildiği eğitim vergileri veya Hollanda’da gözlemlenebildiği gibi kalite işareti aracılığıyla, sağlanan kariyer rehberliğini teşvik etmeye yardımcı olabilir. Sendikalarla yapılan işbirliği konusundaki yenilikçi düzenlemeler Danimarka, Norveç ve Birleşik Krallık’ta gözlemlenebilir; bunlar, en azından işyerlerindeki düşük kaliteli işçilerin ihtiyaçlarının bazısını karşılamak için son derece uygun gibi görünmektedir.

Kariyer rehberliğine ulaşmak bakımından yetişkinlerin eğitiminde önemli boşluklar olmasının yanı sıra, hizmetlerin sağlanıp verilmesi konusundaki taleplerin gereğinden fazla olduğuna dair göstergeler de vardır. Özellikle söz konusu hizmetler; istihdam edilen kişiler, küçük ve orta ölçekli teşebbüslerde çalışan kişiler, işgücü piyasasında yer almayan veya sosyal sigortalar kurumundan destek yada işsizlik maaşı almayan kişiler için çok daha sınırlıdır. OECD üyesi ülkelerde emeklilik yaşının ayarlanmasına ve emeklilere emekli maaşı ödenmesi konularına siyasi açıdan çok büyük önem verilmektedir. Kitabın bu bölümünde, bu boşlukların neler olduğunu belirleme ve bu boşlukları gerektiği şekilde kapatma konusunda iki tercih önerilmektedir. Bu iki tercih, kariyer rehberliğini sağlamak bakımından iş ve işçi bulma kurumlarının kapasitelerinin güçlendirilmesi ve bölgesel ortaklıkların genişletilmesi olarak özetlenebilir.

Bölüm 5'te kariyer rehberliğine ulaşma konusunda çok çeşitli yenilikçi hizmet sağlama yöntemlerinden maliyet etkili bazda nasıl yararlanabileceği hususu ele alınmaktadır. Bunlara grup rehberliği, kendi kendine yardım teknikleri, belirlenen programlarının parça parça verileceği topluluk üyeleri ve erişime açık kaynak merkezlerinin yaratılması, destek elemanlarından daha geniş ve kapsamlı olarak yararlanılması, iş ve sosyal hizmet yöntemleri de dahildir. ICT, söz konusu hizmetlere erişim konusunda potansiyel olarak önemli bir role sahip olup, kişilerin kendi kendilerini bilgilendirmesi ve karar verme yeteneklerinin geliştirilmesi konularında amaç olarak kullanılabilir. Buna rağmen, ICT, kariyer rehberliğinin potansiyel olarak kullanması konusunda bazı kısıtlamalarla karşılaşmaktadır. Bunlar, konuyla ilgili sınırlamaların yanı sıra kariyer rehberliği alanında hizmet veren personelin eğitimi ve becerileri konusundaki eksikliklerini de gündeme getirmektedir. Çağrı merkezi teknolojisinin bir çok ülkede henüz tanınmamış veya kabul edilmemiş olmasına rağmen, söz konusu kısıtlamalar ve eksiklikler, kariyer rehberliğinden azami ölçüde yararlanılması konusunda plan ve programların hazırlanmasında yol gösterici olmaktadır. ICT, bu gibi hizmetlerin sağlanması yöntemlerini, ayrı ayrı değil de, bir bütün halinde karşılıklı olarak yüz yüze uygulamak zorunluluğunu hissetmektedir. Bu bölümde kariyer rehberliğinin maliyet etkili bir şekilde sağlanması bakımından açıklanan yöntemlerin tamamı, kariyer rehberliği kadrolaşma yapıları, personel nitelikleri ve eğitim düzenlemeleri konusunda etkili yöntemlerdir. Bunlar, aynı zamanda sağlanan hizmetler için öncelikleri belirlemek ve sağlanacak hizmet türlerini müşteri gereksinimlerine göre en etkin biçimde ayarlamak için sınav ve eleme araçlarına duyulan gereksinimi artırır. Söz konusu sınav ve eleme araçları belirlenmiş olmasına rağmen, istenildiği gibi kapsamlı bir şekilde kullanılmamaktadır.

Bölüm 6'da kariyer bilgileri konusunu irdelenmektedir. Bu bölümde; kişinin kendisi, eğitim ve öğretim fırsatları, meslekler ve mesleklerin özellikleri konusundaki bilgilerin kariyer bilgilerini destekleyen önemli kuramların çekirdeğini oluşturduğuna ve bu bilgilerin aynı zamanda ekonomistlerin piyasaların etkinliğine nasıl ve ne şekilde müdahale ettikleri konusunda da çok önemli bir rol oynadığına işaret edilmektedir. Bu nedenle, iyi kaliteli kariyer bilgileri, iyi kaliteli kariyer rehberliği için esastır. Bu görev, Fransa'da olduğu gibi merkeziyetçi uzman devlet kuruluşları tarafından, ancak daha da tipik bir şekilde ya ilgili bakanlıklar veya bu bakanlıkların görevlendirdiği özel tedarikçiler tarafından yerine getirilmektedir. Eğitim enstitüleri, işverenler, yazılı ve sözlü basın kuruluşları ve özel sektör gibi, kariyer bilgileri sağlayan bir çok sivil toplum kuruluşları da vardır.

Farklı bakanlıklar (özellikle eğitim bakanlığı ve çalışma bakanlığı), farklı eğitim sektörleri ve farklı devlet kuruluşları arasında iyi bir koordinasyon sağlanmazsa, kariyer bilgileri bölük pörçük duruma gelir, şeffaflığını yitirir ve ulaşılması gereken insanlara ulaşılmasını zora sokar. Bu da, hem coğrafik hem de sosyal hareketliliği önemli ölçüde etkiler. Bölük pörçük kariyer bilgileri mevcut idari sınırlar dahilinde yeterli olabilir, ancak kişilerin kariyer kararlarını verebilmeleri için gerekli olan bilgi türlerini yansıtmada konusunda yeterli olmayabilir. Bütünlük eksikliğine ilaveten kariyer bilgilerinde yaygın olan zayıflıklar şu şekilde özetlenebilir; işgücü piyasasındaki arz ve talep konusundaki bilgilerin eksik olması ve bu bilgilere ulaşılamaması, meslekler konusunda yaşanan değişikliklere adapte olmadaki ve yeni mesleklerin belirlenmesindeki gecikmeler, eğitim ve öğretim kurslarını tamamlayanların kursu tamamladıktan sonra neler yaptıkları ve işgücü piyasası sonuçları konusundaki bilgilerin hiç olmaması veya eksik olması, eğitim bilgilerine meslek bilgilerinden ve işgücü piyasası bilgilerinden çok daha fazla önem verilmesi ve bu iki bilgi kaynağı arasındaki zayıf bağlantılar.

ICT, bu problemlerin, özellikle de farklı bilgi türleri arasındaki bütünlük ve zayıf bağlantılar gibi problemlerin üstesinden gelme olanağına sahiptir. Bununla birlikte, ICT esaslı kariyer bilgi sistemlerinin birçoğu bu potansiyelden yararlanamamakta ve sadece kağıt üzerinde yazılı sistemleri uygulamayı tercih etmektedirler. Hükümetler, kaliteye olduğu kadar kariyer bilgilerinin mevcut olmasına da özel ve güçlü bir ilgi duymaktadırlar. Amerika Birleşik Devletleri'nde kariyer bilgilerinin kalitesini aynen devam ettirmek ve daha da iyileştirmek için standartlar geliştirilmiş ve bu standartlar başka ülkelerde de benzer standartların geliştirilmesi için model olmuştur. Fakat bu standartların uygulanabilmesi için kariyer bilgilerinin sadece üretilip toplanması yeterli olmayacak, bu bilgilerin gerekli yerlere gerektiği şekilde ulaştırılması ve fiiliyata geçirilmesi gerekecektir. Siyaset yapıcıların kariyer bilgilerinin nasıl değerlendirilebileceği ve herkesin anlayıp uygulayabileceği bir kalıba sokulabileceği konusunu iyice düşünmeleri gerekmektedir.

Kariyer rehberliğinden nasıl yararlanılmalıdır?

Bölüm 7'de kariyer rehberliği hizmetlerinde çalışacak personelin seçilmesi ve görevlendirilmesi anlatılmaktadır. Bu bölümün en başında hemen hemen bütün ülkelerde kariyer rehberliği işgücünün boyutu ve bileşimi konusundaki bilgilerin elde edilmesinin oldukça güç olduğuna değinilmektedir. Bununla birlikte, Kanada ve Danimarka'da bu konuda yapılan tahminler, kariyer rehberliği pratisyenlerinin sayısının toplam işgücünün %0.8'inin biraz üstünde olduğunu ortaya koymaktadır.

Kariyer rehberliği konusu, bir meslek için gerekli olan işgücü teminin kontrol edilebilmesi, anlaşılabilir niteliklerin varlığı gibi bazı kriterler dikkate alınarak değerlendirildiği zaman, kariyer rehberliğinin bir çok ülkede bir meslek olmadığı, tam tersine bir iş ve bir rol olduğu açıkça anlaşılacaktır. Kariyer rehberliği pratisyenleri için sağlanan eğitim, uzmanlığa yönelik olmasına rağmen yüksek öğretim seviyesinde verilmektedir. Uzmanlığa yönelik yüksek öğretim açısından gerekli nitelikler için Almanya ve Birleşik Krallık'taki iş bulma kurumları gibi bir kaç örnek vardır. Daha yaygın olan kariyer rehberliği, daha genel bir rehberliğin ve danışmanlık eğitiminin bir parçasını oluşturur, kısa dönemli yüksek öğretim kurslarıyla sınırlıdır, hizmet içi eğitim gerektirir ve eğitilecek kişilerin ilgili alanlardaki, örneğin psikoloji dersinde olduğu gibi çok genel ve yetersiz yetenekleri dikkate alınarak ayarlanmalıdır. Sınırlı ve yetersiz eğitim düzenlemelerinin bir sonucu olarak birçok kariyer rehberliği pratisyeni, kariyer rehberliğinin temel kuramları konusunda tam manasıyla bir temel almadığı gibi, kariyer rehberliğinin sosyal ve ekonomik içerikleri ve amaçları konusunda çok az sistematik bilgi ve deneyime sahiptir. Ayrıca bunların uygulanmasının bilgi esasını oluşturan birkaç metodoloji alanında hiçbir sistematik uygulamalı eğitim de almamıştır.

Kariyer rehberliği pratisyenlerinin hemen hemen bütün ülkelerde meslek seçimini etkileyecek sınırlı kapasiteye sahip olmalarına rağmen, Avusturya, Kanada ve Hollanda gibi ülkelerde, uygulama standartlarının belirlenmesine ve iyileştirilmesine yardımcı olmaları bakımından görevlendirildiği konusunda örnekler vardır. Birçok ülkede kariyer rehberliği pratisyenlerinin seslerini duyurabildikleri dernekler bulunmaktadır. Bu gibi dernekler, örneğin Kore ve İrlanda'da da vardır, ama fazla etkileri yoktur ve siyaset yapıcılarının kariyer rehberliği alanında etkili olabilmelerine katkıda bulunmamaktadırlar.

Kariyer rehberliği hizmetlerinin etkili bir şekilde verilebilmesi için, mesleki kuruluşların güçlendirilmesi gerekir. Birçok OECD ülkesindeki siyaset yapıcılar için birinci öncelik, kariyer rehberliğinin gerekli nitelik ve eğitim şartlarıyla birlikte sağlanabildiği ayrı, uygun mesleki ve örgütsel yapıları oluşturmak olmalıdır.

Eğitim kurslarının seviyesi, içeriği ve yapısı, kariyer rehberliğine erişimin genişletilmesi için gereksinim duyulan maliyet etkili ve esnek hizmet sağlama türlerinin kullanılması konusunda hükümetlerin kapasitesinin çekirdeğini oluşturacaktır. Bundan dolayı, kariyer rehberliği pratisyenlerinin eğitimi ve nitelikleri, siyaset yapıcılarının ilgi alanına girer. Birçok ülkede bu alandaki eksiklikler, mevcut eğitimin kalite ve seviyesinde kendisini göstermekte ve eğitim sisteminde sayısız boşluklar meydana gelmektedir. Bu engelleri kaldırmak ve önemli devlet siyaset hedeflerini uygulamak için hükümetlerin kariyer rehberliği eğitimi ve niteliklerinin zelliliğinin biçimlendirilmesi konusunda daha güçlü bir rol oynamaları gerekmektedir.

Kariyer rehberliği ve işgücü için kapsamlı, modüler yeterlilik erevesleri, söz konusu eğitim eksikliklerini tespit etmek ve gidermek için bu alanda atılan ilk adımdır. Kanada Kariyer Geliştirme Pratisyenleri Standartları ve Rehberleri, eğitim düzenlemelerine daha kapsamlı yeterlilik ve esneklik getirilmesine yardımcı olabilir. Bunlar aynı zamanda kariyer rehberliği işgücünün yönetimi açısından da yararlıdır.

Bölüm 8'de kariyer rehberliğinin nasıl ve ne şekilde finanse edileceği incelenmektedir. Hemen hemen bütün ülkelerde kadrolaşma verileri de dahil olmak üzere kariyer rehberliği konusunda ne kadar para harcanması gerektiği hakkındaki bilgiler yok denecek kadar azdır. Bu birçok nedenden kaynaklanmaktadır. Bu nedenlerin en önemlilerden bir tanesi, siyaset yapıcıların bu gibi veri ve bilgileri toplamaya verdikleri öncelik ve önemin yeterli olmayışıdır.

Bununla birlikte, harcamaların tahmin edilmesiyle ilgili problemlerin hepsi de aslında üstesinden gelinemeyecek kadar karmaşık ve zor değildir. Örneğin Danimarka ve Finlandiya'da ilgili kurum ve kuruluşların kariyer rehberliği için ayırdıkları sürenin tahmin edilmesine dayalı olarak özel sektörlerdeki kaynak kullanımı tahminleri yapılabilmektedir.  ülkede, yani Avustralya, Avusturya ve İngiltere'de kariyer rehberliği konusunda toplam devlet harcamasının en azından başlangıçta tahmin edilmesine yetecek veriler elde edilebilmektedir. Bu konudaki yıllık harcama 15 ila 64 yaş arası kişiler için Avusturya'da kişi başına 8.48 Euro, İngiltere'de ise 23.54 Eurodur. Doğrudan kıyaslanmamakla birlikte, söz konusu tahminler, bu ülkelerdeki kariyer rehberliği hizmetlerinin görelisi seviyesini ve yoğunluğunu çok iyi bir şekilde yansıtmaktadır.

Hükümetlerin kariyer rehberliğini nasıl finanse edecekleri konusunda, hizmetlerin özelliği ve kalitesi ile ilgili bir takım karmaşık ve açıklığa kavuşturulması gereken sorular vardır. Örneğin bu amaçla finansman sağlama, ulusal hükümetlerin kalıcı sorumlulukları ve stratejik koordinasyon konularında kararlar alınmasını gerektirir. Bu aynı zamanda hükümetlerin, hizmetlerin seviye ve kalitesinde önemli değişikliklerin yapılmasının nasıl önleneceği konusunu ele almalarını gerektirir. Kadrolaşma formülleri; fonların, finansman sistemleri ve blok bağışların kullanıldığı sistemler içerisinde *gerçekten* tahsis edilmesiyle oluşturulabilir. Performans sözleşmeleri ve yasamadan kaynaklanan yetkiler, konuyu açıklığa kavuşturmak için yararlanılabilir diğer yöntemler olabilir.

Bazı kariyer rehberliği bir çok ülkede sözleşmelere bağlı olarak sağlanmaktadır. Bu da hizmetlerin daha ucuza mal edilmesine ve özel grupların gereksinimlerine daha iyi cevap verilmesine olanak sağlamaktadır. Sözleşmeye bağlanmış bazı hizmetler merkezi hükümetler tarafından yönetilebilir, sıkı kalite gereklilikleriyle ilişkilendirilebilir ve finansman sistemleri içerisinde kalite açısından önemli değişiklikler yapılması gerekebilir. Piyasa modelleri, kariyer rehberliğinin finanse edilebileceği bir başka yöntemdir. Kariyer bilgilerinin

yayınlanması, iş ve işçi bulma kurumlarının sağladığı hizmetlerle ilişkili kariyer rehberliği sağlanması konusunda faaliyet gösteren nispeten güçlü özel kurum ve kuruluşlar vardır. Hollanda gibi bazı ülkelerde kişisel kariyer rehberliği için sınırlı piyasalar vardır ve bunun için gerekli finansman bu piyasa hizmetlerinden yararlanan kişilerin kendileri tarafından sağlanmaktadır. Bu piyasalar hakkındaki bilgiler çok kıtadır. Kişisel kariyer rehberliğinin özel kurum ve kuruluşlar tarafından yürütülmesi birçok nedenden dolayı güçtür. Arz ve talebin belirlenmesi ve tanımlanması zordur; özelliğinden dolayı oldukça değişkendir, genelde diğer hizmetler altında sınıflandırılır ve bu hizmetlerden en çok yararlanması gereken kişilerin birçoğu bu amaçla bütçe ayıramamaktadır. İyi organize edilmiş kariyer rehberliğinden kaynaklanabilen önemli toplumsal yararlar, daha önce de tartışıldığı gibi, bu hizmetler bakımından hükümet desteği için bir örnek oluşturmaktadır. Çünkü bireysel yararların elde edilmesi diğer hizmetlere kıyasla daha zordur. Bununla birlikte, piyasa modellerinin kapsamlı olarak kullanılması, devlet fonlarının ödeme gücü çeken ve söz konusu hizmetlerden yararlanmaya en çok gereksinim duyan kişilere yönlendirilmesine olanak sağlayabilir.

Hükümetler, tam manasıyla bir kapasite yaratmak için piyasaları teşvik etmede önemli bir role sahiptir. Hükümetler ayrıca kariyer rehberliği piyasalarını düzenlemede ve kalite standartlarının hazırlanmasına yardımcı olmada da önemli bir rol üstlenirler. Piyasa başarısızlığını telafi etme konusunda da hükümete görev düşmektedir. Hükümetlerin bu konuda atabileceği ve kariyer rehberliği için özel piyasaları teşvik etmeye yardımcı olabilecek birçok adım vardır; bunlara kariyer rehberliğini daha şeffaf hale getirmek için kariyer rehberliği arz ve talebinin daha iyi belirlenmesi, kariyer rehberliğinin bireysel öğrenme hesaplarına bağlanması gibi finansman konusuna daha yenilikçi yaklaşımların benimsenmesi ve tüketicilerin güvenin artırılması için kalite standartlarının belirlenip tanımlanması örnek olarak verilebilir.

Stratejik liderlik nasıl iyileştirilebilir?

Bölüm 9'da siyasetin, kariyer rehberliğinin organizasyonu ve sağlanması üzerinde daha güçlü bir etkiye nasıl sahip olabileceği incelenmektedir. Hükümetler, stratejik liderlik sağlamada önemli bir role sahiptir, ancak bunun paydaşlarla, yani eğitim ve öğretim sağlayıcılarla, işverenlerle, sendikalarla, sivil toplum örgütleriyle, öğrencilerle, ebeveynlerle, tüketicilerle ve kariyer rehberliği pratisyenleriyle birlikte yapılması gerekmektedir. Eğitim ve istihdam portföyleri arasındaki güçlü işbirliği, örneğin eğitsel mesleki bilgilerin bütünleştirilmesini ve güçlü bir işgücü piyasası perspektifinin, okulların kariyer rehberliği programlarına dahil edilmesini temin etmek bakımından özellikle önemlidir. Liderlik ve koordinasyon mekanizmaları genellikle zayıf olmasına rağmen, örneğin Lüksemburg, Norveç ve Birleşik Krallık'ta bazı olumlu inisiyatifler görülebilmektedir.

Kanıtlar ve veriler siyaset yapma için önemli araçlardır. Kariyer rehberliğinde güçlü bir araştırma geleneği vardır, bunun çoğu kuramlar ve teknikler üzerinde odaklanmış olup, siyasetle az da olsa ilişkilidir. Örneğin, bunların sadece neden ve sonuçlar üzerinde odaklanması zayıftır. Sonuçlar ve maliyetler hakkındaki daha iyi kanıtlara ilaveten, birçok ülkede siyaset yapımcılar kariyer rehberliği girdileri ve süreçleri hakkında iyileştirilmiş veriler elde etmelidir. Bunların çoğu daha iyi idari verilerden elde edilebilir. Hizmetlerden yararlananların karakterleri, farklı müşteri gruplarına sağlanan hizmet türleri ve hizmetlerden yararlananların tatmin edilebilme oranları konusundaki daha iyi bilgiler örnek olarak verilebilir. Bazı güçlü kanıt boşlukları (örneğin kariyer rehberliği bakımından özel piyasaların kapsamı ve özelliği konusundaki boşluklar) açısından hükümetler, kariyer rehberliği için ulusal araştırma altyapılarını iyileştirmek zorundadır. Bu, kariyer rehberliği ve

kamu siyaseti arasındaki bağlantıyı belirleyip tanımlayan araştırma enstitüleri için gerekli finansal destek ve akademik uzmanlığın, siyasetle ilişkili araştırmaların düzenli olarak yapılması sayesinde geliştirilmesi de dahil olmak üzere atılacak bir dizi somut adımlarla gerçekleştirilebilir.

Yasama; Finlandiya, İspanya ve Birleşik Krallık gibi ülkelerde kariyer rehberliği hizmetlerini yönetmek ve yönlendirmek için bir araç olarak kapsamlı şekilde kullanılmakla birlikte, örneğin Avustralya gibi diğer ülkelerde hiç kullanılmaz. Yasamanın araç olarak kullanıldığı ülkelerde yasama, özelliği bakımından oldukça genel bir anlam taşır. Yasama belirli asgari garantileri sağlarken, oldukça zayıf bir siyaset yönetme aracıymış gibi görünür. Bununla birlikte yasamanın, müşteri yetkilerini tanımlamak için geniş anlamda kullanılması onun değerini artırır.

Kalite standartları, hem kariyer rehberlik hizmetleri vermek için kullanılan süreçler hem de bunlardan beklenen sonuçlar bakımından geliştirilebilir. Bunlar, bir merkezden yönetilmeyen sistemlerde özellikle önemli olup, aynı zamanda hükümetlerin egemen tedarikçiler olduğu tek merkezden yönetilen sistemlerde çok önemli bir yere sahiptir. Kariyer rehberliğini yönlendirmek için kullanılan kalite standartları, bazen ISO 9000 gibi genel sanayi standartlarıdır yada kariyer rehberlik hizmetlerinin bir parçası olduğu (eğitim yada istihdam hizmetleri) sektörlerinde uygulanan daha geniş kapsamlı kalite standartlarının ayrılmaz bir parçasını oluşturur. Bununla birlikte, kariyer rehberlik hizmetleri için özellikle geliştirilmiş olan kalite standartlarının örnekleri de vardır. Birçok durumda bunlar gönüllü olarak uygulanan standartlardır, ancak fonların sağlanmasıyla da bağlantılı olabilir. Genel olarak kalite standartları ile fonların sağlanması arasındaki bağlantı zayıftır. Kariyer rehberliği kalite standartları, eğer anahtar kurumsal paydaşlarla işbirliği içerisinde geliştirilir ve sürekli kalite iyileştirmesi için kullanılırsa, muhtemelen daha etkili olacak gibi görünmektedir. Kalite standartları aynı zamanda kariyer rehberlik hizmetlerinden beklenen sonuçların türleriyle de bağlantılı olabilir. Yaşam Çalışması Tasarımları için Canadian Blueprint gibi gelişmeyle ilgili terimler şeklinde ifade edildiği zaman, bunlar yaşam boyu öğrenme ve aktif çalıştırılabilirlik bağlamında özellikle daha cazip olabilir gibi görünmektedir.

Hükümetler, kariyer rehberlik hizmetlerinin tüketicilerin seslerini yükseltmelerini sağlayarak yönlendirildiği yöntemleri güçlendirmek için çareler arayabilir ve önlemler getirebilir. Bu çare ve önlemler, hizmetlerden yararlananların gereksinimlerini, bu gibi kimselerin memnuniyeti konusundaki araştırmalarını ve toplumla olan istişareleri içermektedir.

Bölüm 10'da yaşam boyu rehberlik sistemlerini tasarımılamada siyaset yapıcılarının üstesinden gelmek zorunda olduğu önemli meydan okuyuşlar ana hatlarıyla verilmekte ve bu meydan okuyuşların pratik programlara dönüştürülmesinde yapılması gereken tercihler ayrıntılarıyla açıklanmaktadır. Kaynak tahsisatı için daha kapsamlı öncelikler konusunda karar verme sırasında siyaset yapıcılarını ilk önceliği, kariyer konusunda karar verme ve kendi kendini yönetme becerilerini geliştiren sistemlere olduğu kadar yüksek kalitede tarafsız kariyer bilgileri üreten sistemlere vermelidirler. Söz konusu siyasetler, herkesin yoğun kişisel rehberlik tavsiyesine ve rehberliğine gereksinim duyduğu varsayımına dayanmamalı, ancak en başından en yoğun durumlara, kişisel gereksinimler ve koşullara kadar kişisel yardım düzeylerine ayak uydurmak için çare ve yöntemleri içermelidir.

Atılacak en önemli adım, hizmetlerdeki boşlukların belirlenmesi olmalıdır. Bu boşluklar ülkeden ülkeye göre değişecek ve bunları doldurmak için gerekli olan öncelikler; ulusal, demografik, eğitsel ve ekonomik konuları yansıtacaktır. Bunlar yine de bütün ülkelerdeki

siyaset yapıcılar tarafından dile getirilmesi gereken sayılamayacak kadar çok yaygın tercihlerdir. Bunlara sürecin ne zaman başlaması ve bunun bir ömür boyunca ne kadar süreyle uzatılması gerektiğine karar verilmesi de dahildir. Yaşam boyu öğrenme bağlamında, bu yönde ilkokul sıralarında başlayan tartışmalar çok güçlü bir etkiye sahip gibi görünmektedir. Yaşam süresi bir yana, söz konusu tartışmalar, insanların tam zamanlı çalışma ve emeklilik arasındaki daha esnek geçişleri planlamasına yardımcı olabilmelerini sağlamak açısından da güçlük arz etmektedir.

Siyaset yapıcıların aynı zamanda genç insanlar için verilen hizmetlerin sorumluluğunun nasıl paylaşılması gerektiğine de karar vermeleri gerekmektedir. Okula devam eden kişiler için en güçlü tartışmalar, okullar ile harici acenteler arasındaki paylaşılmış bir sorumluluğu kapsayan ve bunu ön plana çıkaran tartışmalardır. Bu şekilde gelişmeye yönelik bir yaklaşımın, güçlü bir işgücü piyasası odağının ve özel kurumların çıkarlarını içermeyen, bunlardan tamamen bağımsız bir tavsiyenin avantajlarını bir araya getirilebilir. Yüksek öğretime giriş konusu planlanırken hükümetler, yüksek öğretim dersleri konusundaki bilgilerin tarafsız olduğunu ve hizmetten yararlananların görüş ve beklentilerini yansıttığını garanti etmek zorundadır. Hükümetler ayrıca, kayıt tavsiyeleri, kariyer geliştirme ve istihdam edilebilirlik programları, müstakbel işverenlerle bağlantılar ve işe yerleştirme dahil olmak üzere yüksek okul kariyer hizmetlerinin geniş kapsamlı olması gerektiğini de garanti etmek zorundadır. Çok küçük yaşlarda okuldan ayrılmış ve ayrılmak zorunda bırakılmış, ne işgücü piyasasında ne de eğitim alanında yer almayan genç insanlar için en etkili kariyer rehberlik hizmetleri, toplumun tümünü ve kişisel eylem planlamasını hedef alan, önceden yapılması gereken daha geniş kapsamlı müdahalenin bir parçasıdır.

Hizmetlerin harici kurum ve kuruluşlar tarafından sağlandığı yerlerde, siyaset yapıcılar bu gibi hizmetlerin, örneğin Almanya ve Galler'deki gibi her yaş grubuna mı yoksa sadece belirli yaş gruplarına mı sağlanacağı konusunda karar vermelidirler. Sadece belirli yaş gruplarına sağlanan hizmetlerin bazı avantajları varmış gibi görünse de bunların birçoğu bütün yaş gruplarına da sağlanabilir. Bütün yaş gruplarına sağlanan hizmetlerin bir dizi örgütsel ve kaynak kullanımına yönelik avantajları vardır. Çok değişik hizmetlerin bütün bir yaşam boyunca tek bir örgütsel çerçeve içerisinde sağlanması halinde bunlar potansiyel olarak daha maliyet etkili hizmetler olacaktır, bu yüzden kaynakların mükerrer olarak kullanılmasından kaçınılmalıdır.

Siyaset yapıcılar, kariyer rehberliğinin daha geniş kapsamlı rehberlik ve danışmalık hizmetlerine sadece bir unsur olarak dahil edilmesi veya bunların uzmanlık gerektiren kariyer rehberliği hizmetleri vasıtasıyla sağlanması konusunda bir seçimle karşı karşıyadır. Araştırmanın evrensel deneyimi şöyle özetlenebilir; kariyer rehberliği, geniş kapsamlı olarak odaklanmış kariyer hizmetlerine dahil edildiği zaman, özel problemlili öğrenci azınlığının daha acil ve gündelik kişisel ve eğitsel problemleriyle uğraşmak durumundadır. Bu şartlar altında çoğunluğun kariyer rehberliği ve kariyer gelişmesi gereksinimleri ikinci öncelikli duruma gelir. Kariyer rehberliğinin, uzmanlık gerektiren kariyer rehberliği hizmetleri vasıtasıyla sağlanmasının önemi ise, kariyer rehberliğini daha erişilebilir duruma getirmek için siyaset yapıcıların kariyer rehberliğinin şeffaflığını iyileştirme gereksinimleri ile biçimlendirilir.

Yetişkin kariyer rehberliği hizmetlerini genişletmek için çareler aranırken, siyaset yapıcılar bu raporda ana hatları çizilen bir dizi yenilikçi yaklaşımlar üzerinde odaklanırlar. Bunlar şöyle açıklanabilir: devlet istihdam hizmetleri için daha kapsamlı bir rol, daha genişletilmiş yerel ortaklıklar, emekliler bakımından finansal planlama ile kariyer rehberliği arasında daha yakın bir bağlantı, kadrolaşma yapılarının, kadroların eğitimlerinin ve niteliklerinin ön plana çıktığı

maliyet etkili hizmet sağlama yöntemleri, piyasa modellerinin daha kapsamlı olarak kabul görmesi ve kariyer rehberliğini finanse edecek daha yenilikçi yöntemlerin benimsenmesi. Bununla birlikte mevcut modellerin hiçbiri – eğitim sistemleri içerisinde olup olmadığına bakılmaksızın, iş ve işçi bulma kurumları, işverenler, özel piyasalar veya toplum aracılığıyla – kendi bünyelerinde bütün gereksinimleri karşılayamamaktadır. Kapsamlı bir yaklaşımın bunların bir kaçı üzerine olduğu kadar daha iyi stratejik koordinasyon için durumu güçlendirecek daha yenilikçi yöntemler üzerine odaklanması gerekir.

Sonuç

Yaşam boyu rehberlik sistemlerinin yaratılması ve yönetilmesi, siyaset yapıcılarının – kariyer rehberliği hizmetlerinin gençler ve yetişkinler için, hem gençler hem de yetişkinler açısından ele alınıp alınmadığına bakılmaksızın – altı önemli konu üzerinde durmalarını gerektirir. Bir çok OECD ülkesinde bu konulara bu güne kadar gerekli önem verilmemiştir. Bunlar;

- Kaynak tahsisatı kararlarında kariyer bakımından kendi kendini yönetme becerilerini geliştiren sistemlere birinci önceliğin verilmesinin temin edilmesi ve hizmet sağlama sistemlerinin kişisel yardım seviyelerine ve herkesin yoğun kariyer rehberliğine gereksinim duyduğunu varsaymaktan daha çok, en dar kapsamdan en geniş kapsama kadar kişisel gereksinimlere ve şartlara uydurulmasının temin edilmesi.
- Kadrolaşma yapılarındaki daha kapsamlı çeşitlilik, kendi kendine yardım tekniklerinin en iyi şekilde kullanılması ve ICT'nin kullanıma getirilen daha bütünleştirici bir yaklaşım da dahil olmak üzere mevcut olan hizmet türlerindeki ve bu hizmetlerin sağlanması yöntemlerindeki daha geniş kapsamlı çeşitliliğin temin edilmesi.
- Kariyer bakımından kendi kendini yönetme becerilerinin gelişmesinin, daha iyi kariyer bilgilerinin ve daha çeşitli hizmet sağlanmasının desteklenmesiyle, başlangıçta ve daha sonraki evrelerde eğitim ve öğretim niteliklerinin özelliğini biçimlendirmek için kariyer rehberliği pratisyenleriyle daha yakın çalışmalar yapılması.
- Kariyer rehberliğine tahsis edilen finansal ve beşeri kaynaklar, müşteri gereksinimleri ve talepleri, müşterilerin karakteristikleri, müşteri memnuniyeti, kariyer rehberliğinin sonuçları ve maliyet etkililiği hakkındaki iyileştirilmiş verilerin toplanması da dahil olmak üzere, kamu siyaseti yapmak bakımından bilgi tabanının iyileştirilip geliştirilmesi.
- Daha iyi kalite güvence mekanizmaların geliştirilmesi ve bu mekanizmalardan hizmetlerin finansmanı için yararlanılması.
- Stratejik liderlik için daha güçlü yapıların geliştirilmesi.

BÖLÜM 1. KARIYER REHBERLİĞİ İÇİN SİYASİ MEYDAN OKUYUŞLAR

Araştırma raporunun bu bölümünde, OECD ülkelerindeki siyaset yapıcılarının kariyer rehberliği hizmetleri konusunda birçoğu uzun vadeli olan beklentileri açıklanmaktadır. Daha sonra yaşam boyu öğrenme ve aktif işgücü piyasası siyasetlerinin kariyer rehberliği lehine ön plana çıktığı özel meydan okuyuşlar ele alınmakta ve rapor, bu siyasi meydan okuyuşların kariyer rehberliği hizmetlerinin nasıl organize edileceği ve sağlanacağı konusunda neyi veya neleri ifade ettiği tanımlanarak sona ermektedir.

Bu bölümdeki anahtar siyaset sonuçları aşağıda verilmiştir:

- Bazı OECD ülkelerindeki siyaset yapıcılar, kariyer rehberliğinin bireysel hedefler üzerinde odaklanmasını ümit etmelerine rağmen, diğer bütün ülkelerdeki siyaset yapıcılar kariyer rehberliğinin, eğitim sistemlerini daha etkin hale getirme, işgücü piyasasının iyileştirilmiş etkinliğine ve sosyal eşitliğin iyileştirilmesine yardımcı olma gibi kamu siyaseti hedeflerine katkıda bulunmasını ümit etmektedirler.
- Bu beklentilerin bir çoğu uzun vadeli beklentilerdir. OECD ülkelerinde yaşam boyu öğrenme stratejilerinin ileriye yönelik olarak benimsenmesi ve işgücü piyasası siyasetlerinde aktif çalıştırılabilirlik konusuna verilen önem, kariyer rehberliği açısından yeni meydan okuyuşlarını ön plana çıkarmaktadır. Bütün bu hizmetlerin seçilmiş gruplara verilmesi konusunda çalışmalar yapılmasına gereksinim vardır; bu hizmetler bir insanın tüm yaşamı boyunca daha kapsamlı olarak verilmelidir. Söz konusu hizmetler, insanların yüz yüze, yani bire bir yapılan görüşmeler sonucunda etkili kariyer kararları verme ve uygulama yeteneği gibi kariyer bakımından kendi kendini yönetme becerilerinin geliştirilmesine yardımcı olacak daha geniş kapsamlı bir yaklaşım ile birlikte ele alınıp değerlendirilmek zorundadır.
- Bu nedenle OECD ülkelerinin yaşam boyu rehberlik sistemlerinin geliştirilmesi yönünde çalışmalar yapması gerekmektedir.

1.1. Siyaset yapıcılar kariyer rehberliğinden neler ümit ederler¹?

Kariyer rehberliği ve kamu siyaseti arasında bir boşluk vardır. Bu rapor, bu boşluğu dolduracak yöntemlerin neler olduğunu açıklamaktadır.

Devlet siyaseti, temel görevleri sadece insanlara yardım etmek olan birçok kariyer rehberliği pratisyenlerini geçmişte olduğu gibi günümüzde de göz ardı etmiştir. Buna benzer olarak, kariyer rehberliğinin ayrıntılarının nasıl belirleneceği ve kariyer rehberliği hizmetlerinin nasıl sağlanacağı, siyaset yapıcılarının çok az ilgilendiği konulardan biridir. Yine de, kariyer rehberliğinin ayrıntıları kamu siyasetleri çerçevesine belirlenir ve bu konudaki harcamalar devlet tarafından finanse edilir. Eğitim ve istihdam siyasetleri, bireysel tercihleri genişletmek ve yaşam boyunca çok farklı gereksinimlere cevap verebilen sistemleri yaratmak için çareler ararken, kariyer rehberliği kamu siyaseti açısından her geçen gün artan bir önem kazanmaktadır. Bu raporda kariyer rehberliği ve kamu siyaseti arasındaki boşluğun nasıl kapatılabileceği konusu irdelenmektedir.

Kariyer rehberliği konusundaki bazı kamu siyaseti meydan okuyuşları oldukça eskiye dayanmaktadır.

Devlet siyaset yapıcıları tarafından kariyer rehberliği konusunda sağlanan destek, geleneksel olarak kariyer rehberliğinin işgücü piyasalarının ve eğitim sistemlerinin etkinliğini ve etkililiğini iyileştirebildiği ve hatta sosyal eşitliğe katkıda bulunabildiği inancıyla dayanmaktadır. Gerçekten de, resmi kariyer rehberliği, 20'inci yüzyılın başlarında, imtiyazlı olmayan gençlerin okulu bıraktıkları ve iş aramaya başladıkları zaman bir meslek seçmelerine yardımcı olacak sistematik yöntemlerin kullanılması bakımından ilgi odağı olmuştur (Parsons, 1909). OECD ülkelerindeki siyasi meydan okuyuşların bazıları, uzun vadeli kariyer rehberliğinden insanların bilgi ve becerilerini iyileştirmek, işsizliği en az seviyeye indirmek, işgücü piyasası arz ve talebinin birbiriyle uyumlu olmasını temin etmek, eğitim ve istihdam fırsatlarının eşit şekilde dağıtılmasını sağlamak amacıyla gütmektedir. Diğer siyasi meydan okuyuşlar ise, aşağıda da görüleceği gibi, kariyer rehberliğinin güncel yönleriyle ilgilidir.

OECD ülkelerindeki siyaset yapıcılar kariyer rehberliğinin bireylere yardımcı olmasının yanı sıra kamu siyaseti hedeflerine hizmet etmesini de ümit etmektedirler.

OECD'nin kariyer rehberliği siyasetleri araştırmasına katılan ülkelerden, kendi kariyer rehberliği hizmetlerinin anahtar amaçlarını ve hedeflerini açıklamaları istendi. Bu ülkelerin ayrıca kendi kariyer rehberliği siyasetlerini biçimlendiren önemli eğitim, işgücü piyasası ve toplumsal etkilerini bildirmeleri de istendi. Danimarka ve Norveç gibi bazı ülkeler, örneğin kişisel memnuniyeti artırmak, kariyer konusunda karar verme becerisini iyileştirmek veya kişisel gelişimi artırmak suretiyle birey üzerinde odaklanacak kariyer hedeflerinden neleri umut ettiklerini açıkladılar. Bütün ülkeler, kariyer rehberliğinin bir dizi önemli devlet hedeflerine yardımcı olacağını ümit ettiklerini beyan ettiler. Bu kamu siyaseti hedefleri, konuları ve bu alandaki gelişmeler üç ana kategoriye ayrılır: öğrenme hedefleri, işgücü piyasası hedefleri ve sosyal eşitlik hedefleri.

¹ Bazı ülkelerde “mesleki rehberlik”, “mesleki danışmanlık”, “kariyer danışmanlığı”, “bilgi, tavsiye ve rehberlik” ve “kariyer geliştirme” gibi terimler, burada da belirtildiği gibi, kariyer rehberliği teriminin içerisinde yer alan faaliyetleri ifade etmek için kullanılmaktadır. Bu raporda sözü edilen kariyer rehberliği bu faaliyetlerin hepsini içermekte olup, bunlar arasında her hangi bir ayırım yapılmamıştır. 1.1 no.lu kutuda kariyer rehberliği teriminin anlamı daha da genişletilmiştir. 1.2 ve 1.4 no.lu kutularda kariyer rehberliği terimi çerçevesinde yer alan faaliyet türleri konusunda örnekler verilmektedir.

Kutu 1.1. Kariyer rehberliği nedir?

Kariyer rehberliği, bütün yaş gruplarına dahil insanlara yaşamları boyunca herhangi bir yerde ve zamanda eğitim, öğretim ve mesleki tercihlerini yapmaları ve kariyerlerini yönetmeleri için sağlanan hizmetleri ifade eder. Kariyer rehberliği, insanların tutkularını, ilgi alanlarını, niteliklerini ve yeteneklerini yansıtmalarına yardımcı olur. Kariyer rehberliği, insanların işgücü piyasası ve eğitim sistemlerini anlamalarına, bunları bilmek ve öğrenmek istedikleri konularla ilişkilendirmelerine de yardımcı olur. Kapsamlı kariyer rehberliği, insanların çalışma ve öğrenme konusunda nasıl plan yapmaları ve karar vermeleri gerektiğini öğretme amacını güder. Kariyer rehberliği, işgücü piyasası ve eğitim fırsatları konusunda bilgi sağlar, işgücü piyasası ve eğitim fırsatlarını organize eder, sistemleştirir ve gerek duyulduğu yer ve zamanda bunları insanların hizmetine sunar.

Kariyer rehberliği çağdaş biçimleriyle psikoloji, eğitim, sosyoloji ve işgücü ekonomisi gibi bir dizi disiplinin üzerinde yoğunlaşır. Psikoloji, tarihsel açıdan kuramlarını ve yöntemlerini temelden destekleyen önemli bir disiplindir. Özellikle, deneysel psikoloji ve gelişim psikolojisi, kariyer rehberliği açısından önemli bir etkiye sahiptir (Super, 1957; Kuder, 1977; Holland, 1997). Bire bir yapılan görüşmeler ve psikolojik testler uzun yıllardan beri kariyer rehberliği için merkezi araç olarak görülmüştür. Psikolojinin önemli bir erişim yolu olarak kabul edildiği bir çok ülke vardır.

Bununla birlikte, bir çok ülkede kariyer rehberliği hizmetleri artık iyi eğitim görmüş nitelikli insanlar tarafından sağlanmaktadır. Bunların bazıları konularında uzmandır, bazıları değildir. Bazıları kapsamlı ve pahalı eğitim görmüş, bazıları ise tam tersine yeterli eğitim almamıştır. Eğitim programları, bire bir yapılan görüşmelerde yardım sağlama konusunda önemli ölçüde halen becerileri geliştirmeye dayanmaktadır. Diğer taraftan; pratisyenler, danışmanlık kuramlarında uzman olarak değil de bireysel tercih ve gelişimi kolaylaştıran pratisyenler olarak değerlendirildiği için psikolojik testler bir çok ülkede büyük kabul görmektedir.

Kişisel görüşmeler hala egemen bir araç olmasına rağmen, kariyer danışmanlığı grup tartışmaları, yazılı ve elektronik bilgiler, okul dersleri², yapılandırılmış deneyim, telefonla verilen tavsiyeler ve on-line yardım gibi hizmetleri de içermektedir. Kariyer rehberliği hizmetleri çok geniş bir alanda, yani yüksek okul ve üniversite öğrencilerine, işve işçi bulma kurumlarına, özel rehberlik hizmeti verenlere, diğer ilgili kuruluş ve gruplara verilmektedir.

² Okullarda kariyer rehberliğini ve bunun bir parçasını oluşturan kariyer eğitimi sınıflarını mesleki eğitimden ayırmak önemlidir. Kariyer konusunda karar vermede hazırlık da ayrı bir önem arz etmektedir. Gerekli becerileri ve nitelikleri geliştirmek suretiyle özel bir istihdam sektörü yaratmak için de gerekli önlemler alınmalıdır. Bazı ülkelerde (örneğin, Avustralya ve Kore'de) hem kariyer eğitimi hem de meslek eğitimi birbiriyle karıştırılmış durumdadır. Gerçekten de Avustralya'da okullarda meslek derslerinin geliştirilmesi, kariyer eğitimi programlarına bir miktar maliyet yüklemiştir, ancak kariyer rehberliği uzmanları bu derslerin müfredatlarının hazırlanmasında ve bunların desteklenmesinde önemli roller üstlenmişlerdir.

Bu, beşeri kaynakların gelişmesine bir katkı olarak görülmektedir...

Öğrenme hedefleri

Bazı durumlarda ülkeler, eğitim, öğretim ve becerilerin geliştirilmesi için kariyer rehberliğinin önemini anlaşılır şekilde açıklamışlardır. Örneğin Avustralya, Avusturya, Kanada, Finlandiya, Almanya, İrlanda ve Birleşik Krallık, kariyer rehberliğinin kendilerinin yaşam boyu öğrenme yaklaşımlarının önemli bir parçası olduğunu açıkça ifade etmişlerdir. Kanada ve Kore kariyer rehberliğini, kamu siyasetinin beşeri kaynakların gelişmesini destekleyen bir yöntem olarak görmüşlerdir.

... eğitim sistemlerinin etkinliğini iyileştirecek bir yol olarak...

Bazı ülkeler, kariyer rehberliğinin desteklediği öğrenme hedefleri konusuna daha özel bir önem vermekteydi. Avusturya, kariyer rehberliğini eğitsel yolların esnekliği ve etkililiğinin iyileştirilebileceği yöntemlerden biri olarak görmekteydi. Finlandiya, Hollanda ve Norveç, kariyer rehberliğinin okul programlarının giderek bireyselleştirilmesi ve çeşitlendirilmesi açısından her geçen gün artan önemini anlamışlardır. Hollanda'da yaşam boyu öğrencilerin gelişmesinde önemli bir yere sahip olan öğrenme konusunda daha aktif yaklaşımları desteklemek için kariyer rehberliğine gerek olup olmadığı kapsamlı bir şekilde tartışılmıştır. Birleşik Krallık'ta temel becerilerin seviyelerini iyileştirmek çabalarında kariyer rehberliği önemli bir araç olarak görülmüş ve Birleşik Krallık'ın yaşam boyu öğrenme stratejilerinin önemli bir parçasını teşkil etmiştir.

Daha geniş bir perspektiften bakıldığında, kariyer rehberliğinin bir çok ülkede eğitim sistemlerini iyileştirmeye yardımcı olabilecek bir araç olarak görülmesi oldukça yaygındır. Danimarka, Finlandiya, Almanya ve Hollanda, kariyer rehberliğinin gençlerin ve yetişkinlerin eğitim kalitesinin seviyesinin yükseltilmesini destekleyebileceğine inanmaktadırlar. Avusturya, Danimarka, Finlandiya, İrlanda, Hollanda, Norveç ve İspanya'da, kariyer rehberliğinin sınıfta kalma oranlarını azaltabileceği ve mezuniyet oranlarını iyileştirebileceği konuları tartışılmıştır.

... eğitim ve işgücü piyasası arasındaki uyumu iyileştirmeye yardımcı olacak bir araç olarak kariyer rehberliği...

Ülkeler kariyer rehberliğini eğitim ve işgücü piyasası arasındaki dengeyi iyileştirecek bir yöntem olarak da görmektedirler. Avusturya ve Norveç, kariyer rehberliğinin eğitim ve işgücü piyasası arasındaki uyumu iyileştirecek bir yöntem olduğunu açık ve net olarak ifade etmiştir. Avustralya, Kore ve Birleşik Krallık, kariyer rehberliğini okulu bitirip çalışma yaşamına geçiş sürecini iyileştirmek bakımından önemli bir araç olarak görmektedir. Hollanda, kariyer rehberliğini işgücü piyasasındaki değişime tepki olarak, niteliklerin seviyesinin yükseltilmesini destekleyecek bir yöntem olarak kabul etmiştir.

... eğitimin enternasyonal hale getirilmesine yardımcı bir araç olarak kariyer eğitimi...

Sonuç olarak, üç Avrupa ülkesi, yani Avusturya, Finlandiya ve Almanya, kariyer rehberliğini önemli bir araç olarak görmekte, çünkü eğitim her geçen gün daha da enternasyonal hale gelmektedir; kariyer rehberliği, örneğin enternasyonal araştırma fırsatları konusunda bilgi sağlayarak ve tavsiyelerde bulunarak öğretimin gelişmesine katkıda bulunmaktadır. Avrupa'nın dört bir tarafındaki öğrenme fırsatları konusunda bilgi sağlayan bir web sitesi (www.ploteus.net/ploteus/portal/home.jsp) aracılığıyla Avrupa Komisyonu tarafından 2003 yılında yaratıcılığı destekleyen benzeri bir motivasyon sağlanmıştır.

Kutu 1.2. Köklü üç yaklaşım

Finlandiya İş ve İşçi Bulma Kurumu, yaklaşık 280 uzman mesleki rehberlik psikolog istihdam etmektedir. Bu psikologların hepsi psikoloji dalında yüksek lisans derecesi sahibi olup, kısa süreli hizmet içi eğitimlerini tamamlamışlardır. Bu psikologların çoğu, kurumda çalışmaya başladıktan sonra doktora derecelerini almışlardır. Bunların müşterileri arasında okulu terk etmiş kararsız kişiler, işsiz insanlar ve mesleklerini değiştirmek isteyen yetişkin kişiler vardır. Müşterilerle önceden mülakat yapılması gerekmektedir. Talep çok yüksektir; bir randevu için altı hafta beklemek insanlar için hiç de umulmadık bir şey değildir.

Almanya Federal İş ve İşçi Bulma Kurumu'nun kariyer danışmanları okulları ziyaret eder, sınıflarda konuşmalar yapar, küçük gruplara rehberlik hizmeti sağlarlar, zorunlu eğitimin sonundan bir önceki yılında öğrencilerle kısa mülakatlar yaparlar. Bu danışmanların çoğu, Federal Kamu Yönetimi Yüksek Okulu'nda üç yıl eğitim alarak alanlarında uzmanlaşmışlardır. Okullardaki öğrenciler İş ve İşçi Bulma Kurumu'nun kariyer bilgi merkezlerine (BIZ) götürülürler ve orada merkezin olanaklarıyla tanışır, daha sonra sık sık merkezi ziyaret edebilirler ve yerel iş ve işçi bulma kurumlarında uzun süreli kariyer danışmanlığı görüşmelerine katılabilirler.

İrlanda'nın orta dereceli eğitim kurumlarında her 500 öğrenciye bir rehberlik danışmanı düşmektedir. Bu rehberlik danışmanlarının hepsi rehberlik ve öğretmenlik mesleği konusunda yüksek lisans derecesine sahip olmak zorundadır. Bu ve buna benzer kadrolaşma ve nitelik seviyeleri OECD standartlarıyla değerlendirildiğinde oldukça yüksektir. Rehberlik danışmanları, kariyer konusunda tavsiyelerde bulunmak, öğrencilere karşılaştıkları öğrenme güçlükleri konusunda yardımcı olmak ve kişisel problemlerinin çözümünde onlara yol göstermek konusunda azaltılmış öğretim yükü ile çalışan öğretmenlerdir. Kariyer eğitimi derslerine girmek zorunlu değildir, ancak bu dersler bazı okul programlarına ve müfredatlarına dahil edilmiştir.

Siyaset yapıcılar, kariyer rehberliğinin bir dizi işgücü piyasası siyaset hedeflerine katkıda bulunacağını ümit etmektedirler.

İşgücü piyasası hedefleri

Ülkeler, öğrenme hedeflerinin yanı sıra kariyer rehberliğinin önemini çoğunlukla genel terimlerle ifade etmişlerdir. Örneğin Avustralya, Kanada, Danimarka, Almanya ve Birleşik Krallık'ta kariyer rehberliği, işgücü piyasası sonuçları veya işgücü piyasası etkinliğini iyileştirmede yardımcı olmada önemli bir araç ve yöntem olarak müzakere edilmiş ve değerlendirilmiştir. Danimarka, kariyer rehberliğinin işgücü piyasası istikrarsızlığının etkilerini azaltmaya yardımcı olabileceği konusunda görüş birliğine varmıştır. Avusturya, Danimarka, Finlandiya, Almanya, Kore ve İspanya, kariyer rehberliğinin işsizliğin önlenmesine veya azaltılmasına yardımcı olabileceğini kanıtlamıştır.

Örneğin, iş hareketliliğinin iyileştirilmesi...

Ülkelerin, kariyer rehberliğinin işsizlik problemlerinin üstesinden gelinmesine yardımcı olabileceği konusuna odaklanan bir dizi özel işgücü piyasası hedefleri vardır. Örneğin, Avusturya ve İspanya'da, kariyer rehberliğinin iş hareketliliğini iyileştirebileceği konusu tartışılmıştır. Avusturya, Kanada ve Lüksemburg'da, kariyer rehberliğinin arz ve talep arasındaki uyumu iyileştirmeye yardımcı olabileceğine inanılmıştır. Aynı şekilde Avusturya,

Finlandiya, Almanya, İrlanda ve Hollanda'da kariyer rehberliğinin işgücü talebini iyileştirebileceğine ve beceri eksikliklerinin giderilmesi için bir yöntem olabileceğine inanılmaktadır. Kanada, Hollanda, Almanya ve İspanya'da kariyer rehberliğinin gelir desteğine, bireysel bağımlılığın azaltılmasına, aktif işgücü piyasası siyasetlerinin oluşturulmasına yardımcı olup olamayacağı tartışılmıştır.

... ve işgücü piyasasının değişime ayak uydurma kabiliyetinin desteklenmesi.

Bazı ülkelerde kariyer rehberliğinin, işgücü piyasalarında meydana gelen kapsamlı değişikliklerin ayarlanmasını destekleyen siyasetlerin önemli bir kısmını oluşturup oluşturmadığı tartışılmıştır. Danimarka, Finlandiya, Almanya ve Hollanda'da, kariyer rehberliğinin, yaşlanan insanların problemlerinin çözülmesinde veya erken emeklilik sorununa bir hal çaresi bulunmasında yardımcı olabileceği anlaşılmıştır. Kore ve Birleşik Krallık'ta kariyer rehberliğinin yaşam boyu bir işin aksine yaşam boyu bir kariyer kavramının desteklenmesine yardımcı olabilecek önemli bir yöntem olduğu konusunda mutabakata varılmıştır. Avusturya, Finlandiya, Almanya ve Norveç'te, kariyer rehberliğinin işgücü piyasasının enternasyonal hale getirilmesini destekleyip desteklemeyeceği tartışma konusu yapılmıştır. Kanada'da kariyer rehberliğinin işgücü piyasasındaki göç konusunun çözümüne katkıda bulunacağına inanılmaktadır.

Kariyer rehberliğinin eşitlik hedeflerine katkıda bulunduğu da anlaşılmıştır.

Sosyal eşitlik hedefleri

Çok sıklıkla olmasa bile ülkeler, kariyer rehberliğinin gerek eğitimde gerekse işgücü piyasasında çok kapsamlı şekilde bir dizi sosyal eşitlik hedeflerinin başarılmasına yardımcı olacağı konusunu tartışmışlardır. Avustralya ve Birleşik Krallık'ta kariyer rehberliğinin eğitime ve işgücü piyasasına daha kapsamlı bir toplumsal katılıma yol açabileceği tartışma konusu yapılmıştır. Danimarka ve İspanya'da kariyer rehberliğinin marjinal grupların ve dezavantajlı grupların gereksinimlerine cevap verip vermeyeceği tartışılmıştır. Finlandiya, Almanya ve Norveç'te kariyer rehberliğinin, göçmenlerin ve etnik azınlıkların toplumsal entegrasyonunun desteklenmesinde önemli bir rol oynadığı anlaşılmıştır.

Örneğin, dezavantajlı grupların desteklenmesi ve cinsiyet eşitliği sorununun çözülmesi.

Bazı ülkelerde, sosyal eşitlik hedeflerine çok daha fazla önem verilmiştir. Almanya ve İrlanda'da İspanya ile birlikte, kariyer rehberliğinin eğitim ve istihdam alanlarında dezavantajlı grupların ve yeterince kalifiye olmayan işçilerin toplumla entegrasyonuna yardımcı olup olmayacağı konusu tartışılmıştır. Kanada'da, kariyer rehberliğinin işgücü piyasasında gelişen kutuplaşmayı arttırdığı sonucuna varılmıştır. Bazı ülkeler özellikle cinsiyet konusuna odaklanmıştır. Hollanda ve İspanya'da kariyer rehberlerinin, dışı nüfusun iş gücüne katılımının artmasını destekleyip desteklemeyeceği konusu tartışılmıştır.

1.2.Yaşam boyu öğrenme ve aktif istihdam siyasetlerinin özel meydan okuyuşları

Yaşam boyu öğrenme, kariyer rehberliği konusunda özel meydan okuyuşlar gerektirir.

Birçok OECD ülkesi, öğrenmeye yaşam boyu yaklaşımları uyarlamak için attıkları adımlar, kariyer rehberliği siyasetleri ve programları için özel meydan okuyuşları gündeme getirir. Öğrenme, yaşam boyu öğrenme taahhütlerinde yaşamın her evresinde gereksinim duyulan öğrenme olarak dikkate alınır. Kariyer rehberliği, önemli bir husus olarak, öğrenilen konu hakkında özellikle de öğrenmenin zamanlanması, yeri ve şekli hakkında tamamlayıcı bireysel kontrolü gündeme getirir. Kariyer rehberliği, sadece biçimsel becerilerin ve niteliklerin geliştirilmesine değil, aynı zamanda öğrenme motivasyonunun, bir kimsenin kendi öğrenme yeteneğini yönetmesini sağlayan becerilerine önem verir (OECD, 2001a).

Bireysel tercih için potansiyeli artıran daha çeşitli öğrenme sistemleri...

Bu yaklaşımlar, lise ve yüksek öğretim seviyelerinde ülkenin nüfusunun büyük bir kısmına en başından en iyi eğitsel niteliklerin kazandırılmasına yöneliktir. Bunlar, ilk eğitim ve öğretim seviyesinde oluşturulacak daha esnek yöntemlerin geliştirilmesini gerektirir. Bu da, insanların bu yöntemler sayesinde kendi yollarını çizmesine yardımcı olacak bilgi ve becerilere sahip olmalarının yanı sıra kendi başlarına öğrenme yeteneklerini yönetebilmelerini gerektirmektedir. Öğrenci katılımının daha çok sağlandığı eğitim sistemlerinin oluşturulup geliştirilmesi, öğrenme konusundaki bireysel tercihlerin içeriğini ve kapsamını genişletir. Yaşam boyu öğrenme hedeflerinin genişletilmesine yönelik taahhütler, ülkelerin iş ve deneyimle kazanılan bilgi ve becerilerin uygun bir şekilde değerlendirilmesi ve kabul edilmesiyle yetişkinlerin tekrar öğrenme isteklerinin canlandırılması ve teşvik edilmesine yönelik konularda almaları gereken önlemler ve atmaları gereken adımlar ile ilgili şartları içermelidir.

... karmaşık bilgi ve danışmanlık sistemleri gerektirir.

Bu gibi öğrenme sistemlerinin oldukça geliştirilmiş bilgi ve danışmanlık sistemleri olmaksızın nasıl uygulanabileceğini önceden kestirmek zordur; sermaye piyasalarının finansal yatırım kararlarına yol gösterecek uygun bilgiler ve danışmanlık kaynakları olmadan nasıl çalışabileceğini önceden tahmin etmek mümkündür. Bu gibi bilgi ve danışmanlık sistemlerinin, hem ilk öğretimde hem de daha sonraki eğitim ve öğretim evrelerinde, bunların her ikisinin ortasındaki eğitim ve öğretim evrelerinde ve işgücü piyasasında uygulanması gerekmektedir. Son derece geliştirilmiş bilgi ve danışmanlık sistemleri, ilk öğretimde öğrenme yönetimi becerilerinin geliştirilmesini desteklemenin yanı sıra esnek yöntemleri de desteklemeli ve geniş kapsamlı eğitim ve öğretimle ilgili olarak gerçekleştirilen yatırımların faydalarının uygun olmayan tercihler yapılması nedeniyle heba olmasını önlemelidir. Bütün bunlar, daha sonraki eğitim ve öğretim evrelerinde öğrenimlerine ara vermiş olan yetişkinlerin aralıklardaki boşluklarda öğrenilmesi gereken bilgileri öğrenmelerini ve danışmanlık hizmetlerini almalarını sağlamalıdır. Özellikle, çok iyi şekilde geliştirilmiş bilgi ve danışmanlık sistemlerinin, yetersiz niteliklere ve yetersiz becerilere sahip insanların desteklenmesine yardımcı olması gerekir. Bu tür bilgi ve danışmanlık sistemlerinin karmaşık eğitim sistemleri içerisinde uygulanmasıyla gerçekçi ortak sistemler yaratılabilir, aksi takdirde bu gibi bilgi ve danışmanlık hizmetleri olmaksızın eğitim ve öğretimde gereksiz tercihlerin yapılması ve resmi öğrenimin yarıda bırakılması kaçınılmazdır (OECD, 2003a).

Emek piyasası siyasetlerinin kariyer rehberliği bakımından meydan okuyuşları teşvik ettiği konusundaki yeni düşünce.

Bu tür meydan okuyuşlar, işgücü piyasası siyaseti konusundaki yeni arayışlardan kaynaklanan meydan okuyuşlarla yakından ilişkilidir. Özellikle işgücü piyasası siyasetine yaklaşımlardaki üç gelişme, kariyer rehberliği bakımından meydan okuyuşları teşvik etmektedir; bu üç gelişme şöyle ifade edilebilir: OECD ülkelerinde işsizlik paralarının ve sosyal yardımların ödenmesi konusundaki etkili ve karşılıklı yükümlülük yaklaşımlarının kabul edilmesi, işgücü piyasası siyasetinin bir aracı olarak istihdam edilebilirlik kavramıyla artan ilgi ve yaşlı insan gruplarının istihdam sorunları ve sonuçları.

İşsizlik ve sosyal yardım konularında etkili ve karşılıklı yükümlülük yaklaşımları, bir kariyer rehberliği girdisi gerektirir.

Sosyal yardımlara etkili ve karşılıklı yükümlülük yaklaşımları

1970’li yılların ortalarında OECD ülkelerinde işsizlik oranlarında artış olmasıyla birlikte bütün dikkatler, pasif işsizlik paralarının ödemelerinden uzaklaşmış; eğitim, öğretim ve sübvansedilen istihdamı içeren işgücü piyasası programlarına dayalı daha “aktif” yaklaşımlar üzerinde odaklanmıştır. Daha sonra, aktif işgücü piyasası siyasetleri üzerinde odaklanan yaklaşımlar değişti ve değişen yaklaşımlara karşılıklı bir yükümlülüğü de kapsayan yaklaşımlar eklendi. Bu gibi karşılıklı yükümlülükler, aktif bir şekilde iş araması veya işsizlik parası olarak iş bulmaya yönelik eğitim programlarına katılmayı taahhüt etmesi gereken işsiz kişileri kapsamaktadır. İşsizlere yardımcı olmak için önceden yapılması gereken müdahalelere verilen önem bu yaklaşımların bir parçasıdır. Benzeri bir yaklaşım ise, bir çok OECD ülkesinde sosyal yardımların ödenmesi konusundaki yaklaşımların bir parçasıdır.

1997 yılında formüle edilen Avrupa İş ve İşçi Bulma Stratejisi, bu yaklaşımlar için bir örnektir. Söz konusu strateji, üye ülkelerin işsiz gençlere işsiz gezdikleri altı aylık sürenin bitiminden önce müdahale ederek yardım etmelerini gerektirmektedir. Anılan strateji, işsiz yetişkinlere işsiz kaldıkları süre on iki ayı geçmeden önce ya eğitim iş pratiği veya bir başka istihdam edilebilir önlemler sunularak veyahut bireysel kariyer rehberliği sağlanarak benzeri “taze bir başlangıç” yapmalarına yardımcı olunmasını gerektirmektedir (Avrupa Komisyonu, 1998).

Bu gibi bir çok yaklaşımdaki temel bir unsur, yardım alan kişiler ile danışmanlar arasında koordinasyon sağlayacak bireysel bir eylem planının geliştirilmesidir. Benzer bir yaklaşım, okulu erken yaşlarda bırakan kişilerle ilgili olarak bir dizi Kuzey Avrupa ülkesinde başarıyla uygulanmış olup, hala uygulanmakta olan önceden müdahale programlarında görülebilir (OECD, 2000a). Eğer istihdam siyaseti ve sosyal yardımlar konusundaki bu gibi yaklaşımların başarılı olması gerekiyor ve isteniyorsa, o halde devlet iş ve işçi bulma kurumlarının ve sosyal yardım idare merkezlerini, eğitim ve öğretim fırsatları ile ilgili her türlü iyileştirilmiş bilgi ve verilere geniş ölçüde ulaşmak zorundadır. Söz konusu kurum ve merkezlerde görevli personelin, bir yardım yönetimi, münhal kadro yönetimi ve işe yerleştirme rolüne ilaveten bir danışmanlık ve rehberlik rolünü üstlenecek yeterli kapasiteye ve yeteneğe sahip olması gerekir.

İstihdam edilebilirlik kavramı, eğer pratik programlara dönüştürülmesi gerekiyorsa, kariyer rehberliği bakımından da önem arz eder.

İşgücü piyasası siyasetinin bir aracı olarak istihdam edilebilirlik

Oldukça yakın şekilde ilişkili bir yaklaşım, istihdam edilebilirlik kavramı üzerine odaklanmıştır. İstihdam edilebilirlik kavramı konusunda bir dizi yorum vardır (Gazier, 1999). Bunlardan birisi, yukarıda ana hatları çizilen işsizlik konusuyla ilgili daha aktif bir yaklaşımdır. Daha geniş kapsamlı bir görüş ise istihdam edilebilirlik konusunu, iş bulma ve çalışmaya devam etme yeteneği, değişen işgücü piyasasına ve yeni iş şartlarına adapte olma kapasitesi gibi bireysel tutum ve davranışların bir toplamı olarak görmektedir. Bu gibi düşüncelerin pratik siyasetlere ve programlara dönüştürülmesi, bir çok OECD ülkesinde yeterince gerçekleştirilmemiştir. Bununla birlikte, istihdam siyaseti konusundaki buna benzer düşüncelerin güçlü bir kariyer rehberliği unsuru olmaksızın pratik programlara nasıl dönüştürülebileceğini anlamak güçtür.

Ve yaşlanan toplumlar için etkili siyasetler, emekliliğe esnek geçişler konusunda insanlara tavsiyelerde bulunmak bakımından gerekli mekanizmaları harekete geçirir.

Yaşlanan toplumların istihdam sorunları ve sonuçları

Kariyer rehberliğinin üstesinden gelmesi gereken diğer bir meydan okuyuş, yaşlanan toplumların istihdam sorunları ve bunların sonuçlarıdır. Yaşlanan toplumları ilgilendiren siyaset tartışmalarının çoğu şimdiye kadar emeklilik yaşı ve iyileştirilmiş gelir destek düzenlemeleri üzerine odaklanmıştır (OECD, 1998a). Bu gibi tartışmalar, yaşamın daha sonraki sürelerinde esnek çalışma düzenlemeleriyle ilgili mali reformların ve yaşamaya ilişkin reformların önemini ortaya çıkarmıştır. Daha esnek çalışma düzenlemeleri, daha kademeli ve daha esnek bir ayarlamayla sağlanacak tam gün süreli çalışmadan, emekliliğe ani bir geçişe olanak sağlayabilir. Aradan uzun zaman geçtikten sonra buna yarım gün süreli çalışma, kendi kendine iş bulma ve gönüllü çalışma gibi tercihler de dahil edilebilir. Söz konusu tartışmalar ayrıca, ilave boş zamanların gereksiz yere harcanmasını diye daha aktif yaşlanmayı destekleyen, yaşlı insanların sosyal katkılarından kısmen de olsa yararlanmayı ve sağlık harcamalarını azaltmayı amaçlayan devlet siyasetlerinin önemini de gözler önüne sermiştir. Dahası, bu gibi tartışmalar, insanların emekli olduktan sonraki yaşamlarında çok fazla olan boş zamanlarını aktif bir şekilde kullanıp kullanmadıkları hususunun, bu insanların tekrar çalışmaya başladıklarında, zamanlarını nasıl değerlendirecekleri değerlendirildiğinde, çok daha iyi tespit edildiğini de ortaya çıkarmıştır (OECD, 2000b).

Finansal planlamanın, insanların emekliliğe hazırlanmalarına ve emekliliklerinden zevk almalarına yardımcı olmada oynadığı önemli rolün yanı sıra, kariyer rehberliğinin, tam gün süreli çalışmadan tam gün süreli emekliliğe geçiş sürecinde zaman değerlendirmede, artan esnekliği desteklemede ve hatta insanların söz konusu geçiş süreci için daha iyi şekilde hazırlanmalarına yardımcı olmada açıkça oynayacağı belirgin bir rolü vardır (Eğitim ve Beceriler Bakanlığı, 2003).

1.3. Bu siyasi meydan okuyuşlar, kariyer rehberliği için ne ifade etmektedir?

Geleneksel olarak, kariyer rehberliği hizmetleri esasen okullarda ve iş ve işçi bulma kurumlarında verilmiştir.

Kariyer rehberliğinin kuramsal temelinde, kariyer açısından karar vermenin gelişimsel özelliği uzun zamandan beri önemle vurgulanmıştır. Ancak bu, hizmetlerin organize edildiği ve sağlandığı yöntemlere tam manasıyla yansıtılmamıştır. Kariyer rehberliği, bir çok OECD ülkesinde geleneksel olarak iki temel ayarlamaya göre sağlanmıştır (1.3 no.lu Kutuya bakın). Bunlardan birincisi, kariyer rehberliğinin, hangi mesleğin seçileceği veya hangi yüksek okula devam edileceği gibi önemli kararlarla, gençlere okuldan ayrılma noktasında yardımcı olmaya odaklandığı okullar olmuştur. Kariyer rehberliği için ikinci temel ayarlama ise, kariyer rehberliğinin, acil iş kararlarıyla işsiz insanların büyük ölçüde odaklandığı devlet iş ve işçi bulma kurumları olmuştur. Her iki ayarlama da yüz yüze görüşmeler, genelde matbu olarak hazırlanmış kariyer bilgileriyle tamamlanıp desteklenen kariyer rehberliği yöntemi olmuştur. Yine her iki ayarlama da, bilgi sağlanması ve acil kararlar, kariyer yönetimi becerilerinin geliştirilmesi üzerinde önceden egemen olmuştur.

Kutu 1.3. Kariyer rehberliği pratisyenleri nerelerde istihdam edilir?

Kariyer rehberliği pratisyenlerinin nerelerde istihdam edileceği hakkındaki bilgiler, hangi hizmetlerin kimlere sağlanacağı konusunu anlamamıza yardımcı olur. OECD ülkeleri, kariyer rehberliği personelinin sayısı ve bunların nerelerde istihdam edileceği konusunda hassas bilgilerin sağlanması çok güç olduğu kanaatindedir (Bölüm 7'ye bakın). OECD araştırmaları için tamamlanan anketlerden alınan aşığdaki örnekler, bu konuda gösterge niteliğindedir:

Avustralya'da kariyer rehberliği personelinin tahminen %69'u okullarda, %12'si diğer eğitim kurumlarında, %6'sı üniversitelerde ve %12'si ise diğer kurum ve kuruluşlarda istihdam edilmektedir. Devletin finanse ettiği istihdam kuruluşlarında kariyer rehberliği hizmeti sağlayan kişilerin sayısı, taşeronlar tarafından sağlanan hizmetlerin dağınık olması nedeniyle hassas bir şekilde tahmin edilemez.

Avusturya'da kariyer rehberliği pratisyenlerinin sayılması güçtür, çünkü söz konusu kariyer rehberliği hizmetlerini sağlayan kişilerin çoğu hem tam gün süreli çalışmalar hem de kariyer rehberliği hizmeti verirler ve bütün bunlara ilaveten başka görevler de üstlenmişlerdir. Bununla birlikte, bütün pratisyenlerin kabaca %47'sinin okullarda, %39'unun devlet iş ve işçi bulma kurumlarında, %9'unun yetişkin eğitiminde ve %4'ünün ise yüksek okullarda istihdam edildiği tahmin edilebilir.

Kanada'da kariyer rehberliği pratisyenlerinin kabaca %28'i istihdam hizmetlerinde ve %17'si okullarda görev yapmaktadır. Geri kalan %55 ise toplum sektörlerinde görevlidir.

İrlanda'da kariyer rehberliği hizmetleri sağlayan kişilerin %46'sı orta okullarda, %4'ü lise ve yüksek okullarda, %2'si yetişkin eğitiminde ve %46'sı ise devlet istihdam hizmetlerinin iki temel kolunda görev yapmaktadırlar.

Bu konu, bilgi sağlanmasında ister istemez boşluklar meydana gelmesine yol açar. Özellikle, bir çok OECD ülkesinde yüksek okul öğrencileri, işsiz yetişkin insanlar ve işgücü piyasasında yer almayan yetişkin insanlar için bilgi sağlama konusunda görece olarak çok az kaynak vardır.

Geleneksel model, cevap verilmesi beklenen bir çok çağdaş siyasi meydan okuyuşlara tam olarak uyun değildir.

Bu iki prensip modelde çok değişik yönler bulunmakta, bir çok ülkede kariyer rehberliği çok geniş ve kapsamlı ayarlamalar yapılarak daha da değiştirilmiş yöntemlerle sağlanmaktadır (bu durum, 1.4 no.lu kutuda daha açık olarak belirtilmiştir). Yine de, geleneksel kariyer rehberliği modeli, cevap verilmesi beklenen bir çok çağdaş siyasi meydan okuyuşlara tam manasıyla uygun görünmemektedir. OECD ülkelerindeki siyaset yapıcılarının kariyer rehberliğine inandığı bir çok kapsamlı meydan okuyuşlar cevaplandırılmalı ve özellikle öğrenme alanındaki yaşam boyu yaklaşımlar ile işgücü piyasası siyaseti alanındaki yaklaşımları tamamlamaya ve uygulamaya yönelik meydan okuyuşlar, kariyer rehberliği hizmetlerinin değişik organize edilmesi ve sağlanması yöntemlerinin oluşturulmasını gerekli kılmaktadır.

Çağdaş siyasi meydan okuyuşlarla oluşturulan hizmet erişim ve sağlama yöntemlerindeki değişiklikler...

Kariyer rehberliği konusunda yukarıda belirtilen siyasi meydan okuyuşlar, en azından kariyer rehberliği hizmetlerinin, insanların yaşamlarındaki sınırlı ve seçilmiş noktalarda alınacak *kararlarda* büyük ölçüde sağlanan yardımlardan kariyer yönetimi *becerilerinin* gelişmesini de içeren bir yaklaşıma doğru genişletilmesi gerekir. Buna ilaveten, ülkeler kariyer rehberliğine erişimi büyük ölçüde genişletmelidirler ki böylelikle, insanlar kariyer rehberliğine yaşamları boyunca ulaşabilirler ve kariyer rehberliği sadece okul öğrencileri ve işsiz insanlar gibi seçilmiş gruplara değil aynı zamanda buna ihtiyaç duyan bütün insanlara ulaştırılabilir. Eğer bu değiştirilmiş kapsamın ve genişletilmiş erişimin hedeflerine varması, kariyer rehberliği hizmetlerinin –yüz yüze mülakatlarla– sağlandığı geleneksel yöntem aracılığıyla gerçekleşmiş olsaydı, maliyet ve harcamalarda kaçınılmaz olarak önemli bir artış meydana gelecekti. Hem maliyet artışlarını en aza indirmek hem de büyük ölçüde genişlemiş ve daha çeşitli hizmetlerden yararlanan gruplarının gereksinimlerini karşılamak için kariyer rehberliğinin zaman ve mekan bakımından çok daha esnek olması ve daha kapsamlı hizmet sağlama yöntemlerini bünyesinde barındırması gerekir.

... eğer ülkeler, yaşam boyu öğrenme sistemlerini kendilerinin yaşam boyu öğrenme ve aktif istihdam stratejilerinin unsurları olarak uygulamak zorundaysalar...

OECD ülkeleri yaşam boyu rehberlik sistemlerini, kendilerinin yaşam boyu öğrenme ve aktif işgücü piyasası siyasetlerinin bir parçası olarak oluşturmak ve tesis etmek zorundadırlar. Bu sistemlerin özellikleri aşağıda verilmeye çalışılmıştır:

- çok değişik hizmetlerden yararlanan grupların gereksinimlerini karşılama kapasitesi de dahil olmak üzere bütün yaşam boyunca şeffaflık ve ulaşım kolaylığı,
- tüm yaşam boyunca önemli anahtar geçiş noktalarına özel önem ve dikkat,
- çok değişik hizmetlerden yararlanan gruplarının değişik gereksinimlerini ve şartlarını yansıtmak açısından hizmet sağlamada esneklik ve yenilikçilik,
- düzenli inceleme ve planlamayı teşvik edecek süreçler,

- rehberlik hizmetlerine gereksinim duyan kişiler için, ihtiyaç duydukları zamanlarda uygun kalifiye pratisyenler tarafından sağlanan bireysel rehberliğe ulaşım,
- kariyer yönetimi becerilerini geliştirmek için programlar,
- kariyer rehberliği hizmetlerinin seçiminden önce öğrenme ve çalışma tercihlerini araştırma ve deneme fırsatları,
- özel kurum ve kuruluşların çıkarlarından bağımsız olan hizmet sağlama kaynaklarına garantili ulaşım,
- kapsamlı ve bütünleşmiş eğitsel, mesleki ve işgücü piyasası bilgilerine ulaşım ve
- ilgili paydaşların katılımı.

Ulusal kariyer rehberliği siyasetleri hakkındaki OECD araştırmasının anahtar hedefi, bu siyasetlerin burada belirtilen kriterleri en iyi şekilde karşılamaları gerektiğinin değerlendirilmesi olmuştur.

Kutu 4.1. Erişimi genişletmek için yeniliklerin kullanılması

Avustralya'nın ulusal kariyer web sitesi (www.myfuture.edu.au/) eğitim ve öğretim kursları, bölgesel düzeyde işgücü piyasası arz ve talebi, mesleklerin içerikleri ve araştırmaları finanse etme kaynakları konularında kapsamlı bilgiler içermektedir. Söz konusu web sitesini kullananlar, kendilerinin kişisel ilgilerini ve tercihlerini tespit edebilir, bunları eğitsel ve mesleki bilgilerle ilişkilendirebilirler. Site ilk yedi ayda tam 2.5 milyon defa ziyaret edilmiştir.

Avusturya'da her yıl üç büyük kariyer fuarı organize edilir. Bu fuarlar mesleki eğitimi, yüksek eğitimi ve yetişkinlerin eğitimini kapsamaktadır. Bu fuarlar her yıl aralarında yüzlerce mesleki ve ticari kuruluşlar, işverenler, sendikalar ve eğitim kurum ve kuruluşlarının yer aldığı binlerce kişi tarafından ziyaret edilmekte ve buralarda sergilenen malzeme ve hizmetler, okullar başta olmak üzere toplumun hemen hemen her kesimine pazarlanmaktadır.

Kanada'daki devlet iş ve işçi bulma kurumları, örneğin tek ebeveynler veya yerli halklar gibi özel grupların gereksinimlerinin çok daha fazla ön planda tutulduğu sivil toplum örgütlerine bir çok kariyer rehberliği hizmetleri sağlamaktadır. Bu kurum ve kuruluşların bazıları esasen bilgi hizmetleri, kariyer danışmanlığı ve iş arama firmaları gibi kariyer geliştirme faaliyetleri üzerinde odaklanmıştır. Diğerlerinin ise çok değişiklik ve kapsamlı eğitim, öğretim ve toplumsal işlevleri vardır. Bazılarında da, bir çoğunda olmayan eğitilmiş kariyer rehberliği personeli görev yapmaktadır.

İngiltere'de daha önceleri Leicester Üniversitesindeki kariyer servisi, bu amaçla öğrencilerin önceden randevu almalarını zorunlu tutuyor ve öğrencilerle uzun uzun görüşmeler yapıyordu. 1990'lı yıllarda öğrenci sayısı % 50 arttı, ama kariyer hizmetlerinde çalışan personelin sayısı azaldı. Bu da, bu konu üzerinde yeniden düşünülmesini zorunlu kıldı. Günümüzde bir kariyer kaynağı merkezindeki düşük değerli kendi kendine hizmet sistemi, önemli ve ilk sözleşme biçimidir. Kariyer geliştirme programları bütün ön lisans sınıflarında uygulanır. Her bir ön lisans bölümünde, sözleşmenin ilk başlangıç noktası olarak hareket eden bir kariyer öğretmeni vardır. ICT esaslı araçlar bu amaçla kapsamlı olarak kullanılır.

İspanya'da uluslararası Altadis Şirketi, bir kariyer geliştirme programına sahiptir ve çalışanların niteliklerini, mevcut pozisyonların tanımlarını içeren bir veri tabanı oluşturmuştur. Programda yer alan kişilerle, bu kişilerin şirketin gelecekteki iş gereksinimlerine karşı beklentileri, özlemleri ve yeterliliklerini değerlendirmek bakımından düzenli olarak mülakat yapılır. Sendikalarla görüşülüp tartışıldıktan sonra hazırlanan planlı bir iş akdi feshetme programının bir parçası olarak, Altadis Şirketi çalışanlarına kariyer danışmanlığı hizmeti vermekte olup, bu hizmeti vermek için dışarıdan bu konuda uzman bir firma ile anlaşma yapmıştır. Bu firmada, normal olarak üniversitelerin psikoloji ve ekonomi bölümlerinden mezun olan kişiler istihdam edilmektedir.

BÖLÜM 2. KARIYER REHBERLİĞİ MEYDAN OKUYUŞLARA UYGUN MUDUR?

Bu bölümde, kariyer rehberliğinin birçok anahtar siyaset hedeflerine ulaşılması yönünde olumlu bir katkıya sahip olduğunu telkin eden kavramsal ve kuramsal tartışmalar ele alınmaktadır. Bu bölümde, kariyer rehberliğinin etkilerinin düşünülmesi için bir çerçeve sunulmakta ve bu etkilerle ilgili deneysel kanıtlar incelenmektedir.

Bu bölümün anahtar siyaset sonuçları şunlardır:

◆ Bölüm 1’de ana hatlarıyla açıklanan çeşitli kamu siyaseti hedeflerine ulaşılmasına katkıda bulunacak kariyer rehberliği potansiyelini destekleyen iyi kavramsal ve kuramsal tartışmalar vardır. Öğrenmeye, işgücü piyasasına ve eşitlik hedeflerine ilaveten, kavramsal ve kuramsal tartışmalar, kariyer rehberliğinin beşeri sermayenin gelişmesine katkıda bulunacak potansiyelini desteklemektedir; bu konu bu bölümde kapsamlı olarak açıklanmıştır.

◆ Deneysel edebiyat, kariyer rehberliğinin kısa süreli öğrenme sonuçları (örneğin, kendi kişiliğinin farkında olma, fırsatların neler olduğunu bilme veya karar verme becerileri) üzerindeki olumlu etkisine ilişkin kanıtın büyük bir güvenle ele alınabileceğini telkin etmektedir. Kariyer rehberliğinin, eğitsel başarı veya sosyal yardımlara bağlılık gibi orta vadeli davranış sonuçları üzerindeki etkisi konusundaki kanıtlar çok zayıf olmasına rağmen genellikle olumludur. Daha uzun süreli etkilere ilişkin kanıtlar ise çok sınırlı olup daha derinlemesine ve uzun süreli bir araştırma yapılmasını gerektirir.

2.1. Kariyer rehberliği prensipte iyi bir fikir midir?

Kavramsal tartişmalar kariyer rehberliğini destekler...

Buraya kadar anlatılanlardan da anlaşılacağı üzere, OECD ülkelerindeki siyaset yapıcıların kariyer rehberliği konusunda birçok beklentileri vardır. Bu beklentilerin kuşkusuz iyi veya kavramsal ve kuramsal tartişmaları beraberinde getirmesi kaçınılmazdır.

...yüksek öğretime erişim ve kurs bitirme oranlarına katkıda bulunur...

Öğrenmenin yararları

Örneğin kariyer rehberliği, öğrenmeye ulaşılmasını ve eğitim tamamlama oranlarını yükseltmeye aşağıda belirtildiği şekilde yardımcı olabilir:

- Kişilerin öğrenme gereksinimleri değerlendirilir; böylece kişiler bu gereksinimlerine uygun olan programlara kaydolurlar.
- Potansiyel öğrencilere erişilebilir öğrenme programları hakkında bilgi verir ve öğrenim tedarikçileriyle iletişim kurmalarına olanak sağlar.
- Öğrencileri sorun yaşadıklarında destekler. Örneğin, alternatif ve daha tatmin edici çalışma programları hazırlar veya üretici öğrenim yöntemlerinin önüne çıkan kişisel sorunlarını çözmek için okuldan ayrılmayı düşünen öğrencilere yardım eder.
- Öğretmenlerin, yeni öğrencilerin gereksinimlerini karşılamak için çalışma şekillerini değiştirmeleri konusunda örneğin, açılış saatlerini veya öğretim yöntemlerini değiştirmeleri ya da yeni kurslar geliştirmeleri konularında teşvik eder.

....ve toplumun öğrenmeye olan arz ve talebini ifade eder.

Toplu olarak düşünülürse bu tür etkinlikler, toplumun öğrenmeye olan arz ve talebinin seviyesi ve içeriğini daha iyi bir şekilde ifade etmeye yardımcı olabilir, ayrıca arz ve talep arasındaki bağın iyileştirilmesini de sağlayabilirler. Bu etkinlikler, tüketicinin talebine karşılık öğrenme sistemlerinin şeffaflığını ve esnekliğini arttırabilirler. Bu yollarla katılımı arttırmakla birlikte, okuldan ayrılan öğrenci oranlarını da azaltabilirler.

Eğitim tercihleri ve alternatifleri arttıka bu daha da önemli hale gelmektedir.

Eğitim sistemi içerisinde tercihler oluştukça ve insanların karşı karşıya geldikleri eğitim tercihleri ve işgücü piyasası randımanları daha karışık bir hal aldıka, bu tür aracılıkların önemi artıyor gibi görünmektedir. Danimarka ve Finlandiya gibi ülkelerde yaşanan son deneyimler, ülkelerin eğitim aracılığıyla başarıya ulaşmasıyla -özellikle sonradan zorunlu eğitim aracılığıyla- kariyer rehberliğinin daha esnek ve şeffaf olduğunun öneminin giderek daha fazla fark edildiğini göstermektedir. Tüketicilerin en fazla rağbet gösterdikleri öğrenme sistemleri, alınacak kararların etkili olması için ihtiyaç duyulan bilgi ve danışmanlık sistemlerine daha fazla dikkat gösterilmesini gerektirir. Bu durum, kariyer rehberliğinin eğitim ve çalışma hayatı arasındaki geçişin ve eğitimin bir seviyesinden diğer bir seviyesine geçişin düzenlenmesine yardım etmesini daha da arttırmaktadır.

İşgücü ekonomistleri, kariyer rehberliğinin işgücü piyasası verimi üzerinde sahip olduğu önemi uzun zamandır bilmektedirler...

İşgücü piyasasının yararları

İşgücü ekonomistleri ve işgücü piyasası siyaset yapıcıları, kariyer rehberliğinin işgücü piyasası veriminin iyileştirilmesine yardımcı olabileceğini uzun zaman önce fark ettiler (Ginzberg, 1971; Killen, White ve Watts, 1992; Rosen, 1995; Watt, 1996; Autor, 2001; Woods ve Frugoli, 2002). Bu çoğunlukla işgücü piyasası şeffaflığının ve esnekliğinin iyileştirilmesindeki bilgilerin değerine dayanmaktadır. Bir taraftan bireysel yetenekler ve özellikler, diğer taraftan da işverenlerin talep ettiği becerilerin ve özelliklerin arasındaki bağın daha iyi olmasının bir sonucu olan daha yüksek kaynak dağılımı etkinliği verimine dayanmaktadır. İşgücü piyasasının verimi ve etkinliğini geliştirmede kariyer rehberliğinin yardımcı olabileceği birçok yöntem, öğrenme hedeflerine ulaşılmasına yardım edecek yöntemlerle benzeşmektedir. Örneğin, kariyer rehberliği yaygın olarak :

- insanların ilgilerini, yeteneklerini ve niteliklerini anlamalarına yardımcı olur, bu sayede insanlar çalışma şansına sahip oldukları, keyif alacakları ve başarılı olacakları işleri ararlar ve çalışma ihtimallerinin olmadığı, keyif almayacakları ve başaramayacakları işleri aramaktan kaçınırlar;
- işlere nelerin dahil olduğu hakkında fikir sahibi olmalarına yardımcı olur; böylece insanların hangi işten hoşlanacaklarını ve hangisinde iyi olacaklarını öğrenmeleri mümkündür;
- insanların hali hazırda yapmakta oldukları özel işlerinin değerini daha iyi anlamalarına ve başka işlere nasıl başvurabileceklerini öğrenmelerine yardım eder;
- insanlara özel iş seçeneklerinin kısa ve uzun vadeli sonuçlarını nasıl değerlendireceklerini öğretir;
- emek piyasası ve eğitim sistemleri hakkındaki bilgileri düzenleyerek, sistemli bir hale getirerek ve insanların gereksinim duyduğu yerde ve zamanda mevcut kılarak bu bilgilere daha kolay ulaşılmasını sağlar;
- insanlara işler hakkındaki bilgileri nasıl araştıracaklarını, anlayacaklarını ve değerlendireceklerini öğretir.

...arz ve talep arasındaki bağı geliştirir, örneğin...

Geniş vadede buna benzer aracılıklar, emek piyasasının esnekliğini ve şeffaflığını geliştirir gibi görünmektedir. Örneğin, bu aracılıklar insanlara yetenekleri, nitelikleri ve mümkün olan iş imkanları arasında daha uygun olanı aramalarına yardım ederek arz ve talep arasındaki bağın daha güçlü hale gelmesine katkıda bulunabilirler. Eğer bu tür aracılıklar, gönüllü istihdamın sona ermesinde ya da iş arama sürelerini azaltmada yardımcı olursa (böylece geçici işsizlik de azalır); niteliklerini geliştirmeleri veya farklı bölgelerde yeni iş türleri aramaları konusunda işten çıkarılanları teşvik ederlerse (burada yapısal işsizlikten söz edilmektedir) işsizlik azaltılabilir.

...ve istihdam edilebilirlik gelişimine katkıda bulunur..

Kariyer rehberliği aynı zamanda, işsizlere eğitim gereksinimlerini değerlendirmelerine yardımcı bulunarak; yoksulluk yardımı alan ve yeniden iş gücüne katılmayı planlayan kişilere yardımcı olarak; kariyerlerini düzenlemek için gerekli olan becerileri geliştirmelerinde insanlara yardım ederek, istihdam edilebilirlik gelişimine katkıda bulunacak kapasiteye sahiptir.

İnsanların geçmişlerine ve eğitimlerine bakılmaksızın kariyer rehberliği, insanların kendi yeteneklerinden en üst seviyede faydalanmaları bakımından eşitliği sağlama konusunda önemli bir katkıda da bulunabilir.

Eşitliğin yararları

Kariyer rehberliğinin toplumsal eşitliğe bulunabileceği katkının desteğiyle çok güçlü kavramsal tartışmalar da gündeme gelmektedir. Birçok kariyer rehberliği etkinlikleri; cinsiyetleri, toplumsal geçmişleri ya da etnik kökenleri göz önünde bulundurulmaksızın insanların kendi yeteneklerinden en yüksek düzeyde faydalanmalarını sağlamayı hedefler. Dezavantajlı grupların, daha avantajlı gruplara kıyasla eğitimle ve işgücü piyasasıyla ilgili daha az bilgi sahibi olmaları muhtemeldir. Bu grupta bulunan insanlar, karma öğrenme sistemlerine ulaşmak için görüşmelerde bulunurken kendilerine daha az güvenebilir, yeteneklerini gerektiği şekilde sergileyemeyebilir veya bu tür görüşmelerde bulunmaya alışıksız olmayabilirler. Ayrıca, yeteneklerini geliştirecek imkanlar bulup, bu imkanlara ulaşarak, karşılarına çıkacak engellerin üstesinden gelirken daha fazla yardıma gereksinim duyabilirler.

OECD ülkelerinde halen uygulanmakta olan bazı programlar ve hizmetlerde olduğu gibi eğer sadece dezavantajlı gruplar hedef alınacak olursa, kariyer rehberliği birçok ulusal eşitlik hedeflerinin uygulanmasına katkıda bulunacak potansiyele sahip gibi görünmektedir. Bu hedefler sırasıyla göçmen ve mültecilerin iş ve eğitim sahibi olmaları, işgücü piyasasında cinsiyet ayrımını azaltma, eğitim ve işgücü piyasası randımanında aile avantajının etkisini azaltma, bu faktörlerin eğitim sistemleri içerisinde kişilerin izlenmesi üzerindeki etkisini azaltma ve toplumsal bütünlüğü arttırmaktır.

Kariyer rehberliği, geniş bir şekilde açıklanan beşeri sermayenin gelişimine katkıda bulunacak potansiyele de sahiptir.

Beşeri sermayenin yararları

OECD ülkelerinde insanların bilgi ve becerileri, ekonomik büyümede güçlü bir rol oynar. Beşeri sermayenin ekonomik büyüme kaynağı olarak önemi giderek artmaktadır (OECD, 2000c; OECD, 2001b). Geleneksel olarak beşeri sermaye çoğunlukla insanların üretim kapasitesi ve özellikleri, diğer bir deyişle “becerileri” göz önünde bulundurularak kapsamlı bir şekilde açıklanmıştır. Beşeri sermayenin daha yeni ve daha geniş şekilde değerlendirilmesi yöntemleri (OECD, 2002), OECD ülkelerindeki bazı değişik kazanç edinme kriterlerinin sadece eğitsel nitelikler ve kolaylıkla ölçülebilir becerilerle değerlendirilebileceğini göstermektedir. Arta kalanın önemli bir bölümünün insanların becerilerini oluşturma ve kullanma kabiliyetlerince açıklandığı tartışılmaktadır. Beşeri sermayenin gelişiminde önemli olan özellikler, becerilerin kazanılmasına yönelik yetenekleri diğer bir deyişle öğrenmeyi, kişinin öğrenme gereksinimlerini ve kişinin öğrenme işinden yararlanmasını kapsar. Ayrıca bu becerilerden en iyi şekilde yararlanmayı öğrenme kabiliyeti de bu özelliklere dahildir.

Kariyer planlaması, meslek araştırması, ve kariyer yönetimi becerileri de bu kategoriye dahildir. Beşeri sermayenin, bu kapsamlı bakış açısı ile istihdam edilebilmenin bazı kavramları arasında yakın bir uyum vardır. Daha kapsamlı olan bu bağlamda kariyer rehberliğinin bir çok yönü, beşeri sermayenin gelişimi için ulusal siyasetlere önemli bir şekilde katkıda bulunacak potansiyele sahiptir.

2.2. Kariyer rehberliği pratikte etkili midir?

Kariyer rehberliğini değerlendirirken ele alınan örnek karışık olsa da...

Kariyer rehberliğini uygun bir şekilde değerlendirmek için kullanılan örnek çok karışıktır (Maguire ve Killeen, 2003). Hizmetlerden yararlananların türleri ve onların gereksinimleri ve problemleri büyük ölçüde farklılık gösterir. Aldıkları yardımlar da çok çeşitlidir, bu yardımlar diğer aracılıklarla ve etkilerle bir arada bulunur ve çok açıktır. Hem tasarlanmış hem de tasarlanmamış, hem davranış hem de tutum, hem kısa hem de uzun vadeli sonuçlar farklılık gösterir. Bu koşullar altında etkiler hakkında açık cevaplar almak, karmaşık deneysel tasarımlar ve istatistiksel kontroller içeren büyük ölçülü bir araştırma gerektirmektedir. Böyle bir araştırma çok uzun zaman alır ve masraflıdır. Bu konuda bugüne kadar sınırlı çalışmalar yapılmıştır. Ancak değerlendirme çalışmaları, ayrı katkıları kolaylıkla çözülemese bile, rehberlik hizmetlerinin bir çok alandaki etkili siyaset yaklaşımlarının önemli özellikleri arasında olduğunu tanımlamıştır. Örneğin, işgücü piyasası programlarına (Martin, 1998; OECD, 1999), çalışma programlarından sosyal yardıma (Genel Muhasebe Bürosu, 1999; McIntyre ve Robins, 1999) ortaöğretime (Lapan ve arkadaşları, 1997; ve okul hayatında çalışma hayatına geçişe (OECD, 2000a) olan yaklaşımların unsuru olduğu ortaya çıkarılmıştır.

Kariyer rehberliğinin etkileri bireysel, kurumsal düzeyde...

Potansiyel etkilerin düşünülmesine yönelik taslak

Kariyer rehberliğinin etkileri bireysel, kurumsal ve toplumsal düzeyde düşünülebilir. *Bireysel düzeyde* potansiyel yardımlar, insanların öğrenme ve çalışma tercihlerini idare edebilme ve sahip oldukları potansiyelden en iyi şekilde yararlanabilmelerinden kaynaklanabilir. *Kurumsal düzeyde ise*, öğrenciler ihtiyaçlarını ve isteklerini karşılayan öğrenme programlarını belirlerken ve bu programlara girerken yardım alırlarsa, potansiyel yardımlar eğitim ve öğretim veren kişilere aktarılabilir. Ayrıca, kariyer rehberliği yetenekleri ve motivasyonları işverenlerin gereksinimlerine uyan işçileri sağlanması ile sonuçlanıyorsa potansiyel yardımlar işverenlere aktarılabilir.

...ve toplumsal düzeyde düşünülebilir.

İnsan kaynaklarının tahsis edilmesinde kariyer rehberliği daha fazla verim alınmasını sağlıyorsa: örneğin, öğrencilerin ve işçilerin motivasyonlarını arttırarak; eğitimlerini bırakanların sayısını azaltarak; işteki arz ve talep arasındaki uyumsuzluğu azaltarak; işgücünde yetenek geliştirilmesini teşvik ederek; iş değiştirirken yaşanan bocalamaları azaltmak; böylece öğrenme ve işgücü piyasasının uyguladığı yöntemleri iyileştirerek, potansiyel yardımlar toplumsal düzeyde sonuçlanabilir. Sosyal yardımlar, aynı zamanda kariyer rehberliği öğrenme ve çalışma imkanlarına erişilmesini (insanların toplumdan dışlanmalarını önleyerek ve toplumdan dışlananlara eğitim ve iş imkanları sağlayarak) kolaylaştırırsa ve bu sayede toplumsal eşitliği arttırırsa ortaya çıkar. Kariyer rehberliği

hizmetlerinin demokratik toplumlarda bireylerin kendi hayatları hakkında özgür tercih yapma haklarına verilen değeri güçlendirdiği düşünülebilir.

Bu etkiler ani ve daha uzun vadeli olarak değişebilir.

Bu potansiyel etkiler üç aşamada uygulanmaktadır diye düşünülebilir: *ani* tutum değişiklikleri ve bilgi artışı; örneğin geliştirilmiş araştırma verimi ve devamlılığı aracılığıyla ya da kariyer rehberliğinin sonucu olarak belirli bir kariyer sahibi olma, kurs veya işe girme aracılığıyla *ani* davranış değişiklikleri ve başarı veya memnuniyet gibi *daha uzun vadeli* sonuçlar.

Bugüne kadar yapılan bir çok değerlendirme, öğrenme sonuçlarına odaklanmıştır.

Öğrenme sonuçları

Varolan değerlendirme kanıtları öğrenme sonuçlarına bağlıdır. Bunun iki temel nedeni vardır:

- Uygundur. Öğrenme sonuçları doğrudan kariyer rehberliği aracılıklarını temsil etmektedir. Çoğunlukla kariyer rehberliği insanlara ne yapılacağını anlatmaktan ziyade onlara daha iyi kariyer tercihleri veya geçişleri yapmada yardımcı olacak bilgi, beceri ve tutumları elde etmelerine yardım etmekte ilgilenebilir.
- Uygulaması çok kolaydır. Öğrenme sonuçları ani olduğu için ölçümleri çok kolay ve ucuzdur. Daha uzun vadeli incelemelerin yürütülmesi daha karışık ve pahalıdır, ayrıca bu tür incelemeler dış etkenlerin karışmasına maruz kalabilir.

Killeen ve Kidd tarafından (1991) 40 (esas olarak Amerika Birleşik Devletleri) incelemenin tekrar gözden geçirilmesi neticesinde öğrenme sonuçları kariyer rehberliği açısından 6 temel kategoriye ayrılmıştır:

- İşaretler: düşük karar verme endişesi gibi mantıklı karar vermeyi kolaylaştıran tutum etmenler;
- Kendini tanımak: kendini öğrenmek;
- Karar verme becerileri: mantıklı karar verme becerilerini ve stratejilerini öğrenmek;
- Geçiş becerileri: kararların uygulanması (iş arama becerileri ve mülakat becerileri dahil) için becerilerin öğrenilmesi ;
- Alınan kararın nihai karar olması.

Öğrenme sonuçları üzerindeki olumlu etkiler bir çok incelemede belirtilmiştir.

Bulgular büyük ölçüde olumluydu: 40 inceleme arasından sadece dört tanesi belirtilen kategorilerde ilerleme kaydedilmediğini, 30 tanesi tamamen olumlu sonuçlar alındığını rapor etti ve bütün kategorilerde ilerlemeler, sonuç alınamaması durumundan daha sık bildirildi. Ayrıca, rehberlik müdahalelerinin ana türleri hakkında yani; sınıflar, kurslar, atölyeler ve gruplar, bireysel rehberlik, test yorumu ve geribildirim, deneyime dayalı müdahaleler ve çoklu yöntem müdahaleleri için de olumlu sonuçlar bildirildi.

Spokane ve Oliver (1983) , Oliver ve Spokane (1988) ve Whiston, Sexton ve Lasoff (1998) tarafından yürütülen kaliteli ve denetimli incelemelerin daha kapsamlı ve daha titiz Amerika Birleşik Devletleri meta-analizlerinde benzer sonuçlar bulunmuştur. Daha sonra yapılan çalışmada şu sonuca varılmıştır:

- Kariyer müdahaleleri bir çok yaş grubuyla verim göstermektedir;
- Bireysel rehberlik en büyük verime sahiptir, grup danışma ve sınıf müdahalelerince izlenir;
- Danışmansız müdahaleler en düşük verime sahiptir;
- Bilgisayarla verilen müdahaleler en fazla maliyet etkinliğine sahiptir.

Kariyer müdahalelerinin etkilerinin Prideaux *ve arkadaşları* (2000) tarafından hem meta analizleri hem de bireysel incelemeleri içeren yeniden gözden geçirme sonuçları şunlardır:

“Kariyer müdahalesi incelemeleri bazı kariyer danışmanlığı ya da hem genç hem de yetişkin örneklere verilen eğitimin sağlanması için neredeyse aynı fikirde olan desteği ortaya koymuştur. Kariyer kararının verilmesini, kariyer araştırmasını, kariyer vadesini ve kişisel kariyeri içeren çeşitli kariyer bağlantılı etkinliklerde insanlara yardımcı olmayı amaçlayan programlar genel olarak olumlu etkiler göstermiştir.” (sayfa 236)

Kariyer rehberliğinin davranış etkilerini değerlendirmek zordur.

Davranış sonuçları

Davranış sonuçların incelemeleri bir dizi zorluk çıkaran takip planını gerektirmektedir. Etkiler bir süre gözle görülmeyebilir. Fakat daha uzun bir zaman geçtikçe daha başka etkenler ortaya çıkmaktadır. Kontrol gruplarıyla yapılan çalışmaların uzun bir süre boyunca devam etmesi bilhassa zordur: ne iletişim uzun süre sağlanabilir ne de rehberlik belirsiz bir şekilde reddedilir.

Ancak, sınırlı bir dizi inceleme, davranış üzerinde olumlu etkiler öne sürmektedir: örneğin öğrenmeye katılmada...

Rehberlik müdahalelerinin eğitim ve öğretim programlarına katılım gibi davranış sonuçlarına ne kadar etki ettiğini belirlemek için bir dizi inceleme yapılmıştır. Birleşik Krallık'ta yapılan incelemelerin hem işçiler (Killeen ve White, 2000) hem de işsiz yetişkinler üzerinde (Killeen, 1996a) önemli olumlu etkileri olduğu gözlenmiştir. Avustralya'da yapılan bir çalışma ise işsiz bireylerden oluşan çok dezavantajlı bir grupla yapılan mütevazı bir kariyer danışmanlığı müdahalesinin bile, öğrenmeye olan katılımı önemli derecede arttırdığını göstermiştir (Breunig *ve arkadaşları*, 2003). Finlandiya'da yapılan bir incelemede, yoğun rehberlik kurslarının, desteklenen istihdamın veya işsiz insanları işsizlik kayıtlarından yada desteklenmeyen istihdamdan çıkarmak için gerekli olan eğitimden daha etkili olduğu sonucu saptanmıştır. (Vuori ve Vesalainen, 1999).

... azaltılmış işsizlik parası ödemelerinde...

Kariyer rehberliği müdahalelerinin ekonomik maliyetlerine bağlı olarak orta düzey ekonomik yardımları zamanında yayımlanan temel kanıt, İş Kulüplerinin etkinliği üzerinde Amerika Birleşik Devletler’inde yapılan bir dizi incelemeydi. Katılımdan altı ay sonra ortalama sosyal yardım ödemeleri İş Kulüpleri katılımcıları için %48, kontrolörler içinse sadece %15 azaldı. Bu her yerleştirme için yapılan harcamayı aştı ve net bir tasarrufu gösterdi (Azrin ve arkadaşları, 1980, 1981).

... ve eğitim başarısında.

Bütün kariyer rehberlikleri ani kararlara yol açmak üzere tasarlanmamıştır. Örneğin, okullardaki kariyer eğitim programlarının daha uzun vadeli hedefleri vardır. Ancak, bunların etkilerinin değerlendirilmesi, çoğunlukla orta seviye etkilere odaklanmıştır: eğitim motivasyonu ve dolayısıyla akademik yeterlilik üzerindeki etkiler (Killeen, Sammons ve Watts, 1999). Amerika Birleşik Devletler’inde kariyer eğitim programları, akademik yeterliliğin çeşitli ölçümleri üzerinde bazı küçük, fakat olumlu etkiler göstermişlerdir (Evans ve Burck, 1992). Benzer olarak, okullardaki kapsamlı rehberlik programları kişinin bildirdiği notlar üzerinde olduğu kadar eğitimin gelecek için bir yatırım olduğunun anlaşılması üzerinde de küçük fakat önemli katkıya sahiptir (Lapan, Gysberg ve Sun, 1997).

Uzun vadeli etkilerde kanıt çok kısıtlıdır.

Uzun vadeli sonuçlar

Uzun vadeli sonuçlarda elde edilebilen kanıt çok kısıtlıdır. Davranış sonuçların incelenmesinde karşılaşılan metodolojik zorluklar uzun vadeli incelemelerde çoğalmaktadır. Örnek boyutların korunması kolay değildir ve diğer faktörler araya girdiğinde etki boyutu kaçınılmaz olarak düşmektedir. Bu tür incelemelerin yapılması maliyetlidir ve tatmin edici bir şekilde yürütülmesi zordur.

Ölçümü yapılan müdahalenin belirlenmesi önemli bir zorluğa sahiptir. Bu, eğer bir olay olarak görülen tek bir müdahaleyse -örneğin tek bir kariyer danışma görüşmesi- büyük etkilerin uzun bir süre boyunca korunmasını beklemek pek de gerçekçi olmaz. Diğer taraftan, dikkatli bir süreç olarak görülen bir dizi müdahalenin etkisine odaklandıysa, bu müdahalelerin belirlenmesi, kontrol edilmesi ve buna benzer müdahalelere ulaşamayan kontrol gruplarının sorunlarının çözülmesi daha da zor bir hale gelmektedir. Bu problemler kariyer rehberliğinin kendi içinde daha çeşitli olmasıyla artmaktadır.

Bu anlamda bazı tarihi kayıtlar bir dizi inceleme olarak ortaya çıkarlar ve temel olarak 1920 ve 1930’larda yürütülen bu incelemeler psikometrik testlerin kullanımına dayanan sözde bilimsel rehberliğin verimliliğini incelemektedir. Bu incelemeler, buna benzer rehberliğe dayanan tavsiyeler üzerine işe girenlerin başka şekilde işe girenlere kıyasla işlerinden daha çok memnun olduklarını ve işlerinde daha çok verimli olduklarını göstermiştir. Kontrollü denemelerde rehberliğin etkisinin insanların işlerinin uygunluğunu artırmak ve iş hacmini azaltmak olduğunu göstermiştir (bu incelemelerin yeniden gözden geçirilmesi için bakın Watts ve Kidd, 1978).

Daha iyi ve daha kapsamlı araştırma gereklidir.

Gelecekte araştırma yapma gereksinimleri

Genel olarak kariyer rehberliği hakkındaki kanıtlar az fakat olumludur. Kariyer rehberliğinin kısa vadeli öğrenme, motive edici ve davranışsal sonuçlar üzerindeki olumlu etkisinin kanıtına yüksek güvenle, gerçek davranışlara olan etkisi durumunda ise daha az güvenle yaklaşılabilir. Ancak kariyer rehberliğinin uzun vadeli bireysel sonuçlar ve buna bağlı olarak ekonomik sonuçlar hakkındaki göstergesi çok kısıtlıdır. Siyaset yapıcılar daha açıklayıcı uzun vadeli kanıt talep ederlerse böyle bir kanıtın oluşturulması için incelemelerin yapılması gerekmektedir. Özellikle, bir doğrultuda yapılan incelemeler hızlı öğrenme sonuçları ve uzun vadeli öğrenme sonuçları arasındaki ilişkiyi araştırabilseydi ve aralarında olumlu bir bağ sağlanabilseydi, öğrenme sonuçları sadece kendi doğruları içerisinde değerlendirilmenin yanında uzun vadeli sonuçlar almak için de değerlendirilebilirdi (Killeen, White ve Watts, 1992). Bugüne kadar böyle bir araştırma yapılmamıştır. Buna ek olarak maliyet etkili sosyal yardım ve işsizlik parası konularında bir kaç inceleme yapılmıştır. Buna benzer fakat değişik şartlar altında daha çok araştırma ve inceleme yapılması gerekmektedir.

Daha yeni teslim yolları da değerlendirilmelidir.

Diğer önemli bir konu ise, bu güne kadar yapılan bir çok değerlendirmede önem bakımından görece olarak azalmakta olan kariyer rehberliği türlerinin (örneğin, bire bir yüz yüze danışmanlık) incelenmiş olmasıdır. Hizmetlerden yararlananların kendi kendilerine hizmetinden, bilgi ve iletişim teknolojilerinden kapsamlı şekilde yararlanmayla ilişkili hizmet teslim modellerinin etkileri üzerine birkaç araştırma yapılmıştır.¹ Bu, işlem türleri ile randıman türleri arasındaki etkileşim konusunda daha destekli araştırma yapılması ihtiyacı için bir örnektir.

¹ Bu konu Bölüm 9.2.de tekrar ortaya çıkmaktadır. Bu daha yeni teslim modellerinin de kariyer rehberliği hizmetlerinden yararlanacakların kimler olduğu hakkındaki temel bilgilerin toplanması açısından önemi büyüktür.

Boş

BÖLÜM 3. GENÇLERİN KARIYER REHBERLİĞİ GEREKSİNİMLERİNİN KARŞILANMASI

Bu bölümde, okullarda okuyan, okumayan veya okulu bırakmış risk altındaki gençler ve yüksek okul öğrencileri için kariyer rehberliği sağlamakla ilgili anahtar siyaset konularının bazıları ele alınmakta ve incelenmektedir.

Bu bölümün anahtar siyaset sonuçları aşağıdaki gibidir:

- Kariyer rehberliği hizmetleri, okullarda kişisel görüşmeler sayesinde kişisel bir hizmet olarak sağlandığı zaman, maliyet açısından pahalı ve külfetli olur. Bu durumda, bu hizmetlere ulaşılması ve bu hizmetlerden yararlanılması sınırlı ölçülerde meydana gelir. Kariyer rehberliği hizmetleri ayrıca, okulların kendileri tarafından sağlandığı zaman işgücü piyasasından çok uzak kalır. Eğer kariyer rehberliği, uzman olmayan kişiler tarafından sağlanırsa, kişisel ve araştırma rehberliğinden öteye geçemez. Bunların, okulları ziyaret eden ve alanlarında uzmanlaşmış harici kariyer rehberliği kuruluşları tarafından sağlanması, bu problemlerin bazısının üstesinden gelmesine yardımcı olabilir. Ancak bu gibi kuruluşlara haddinden fazla bağlı kalınmasının, kariyer rehberliği kavramını bir hizmet olarak desteklemesi ve müfredat programlarıyla bağlarını zayıflatması riski vardır. Bu gibi kuruluşlarla bağlantılar, okulların kendi programlarını tamamlayacak şekilde olmaktan daha çok destekleyecek şekilde olmalıdır.
- Öğrencilerin kariyer bakımından kendi kendilerini yönetme ve kariyer konusunda karar verme becerilerini geliştirmek için kişisel mülakatlara dayalı bir yaklaşım yeterli değildir. Bunun, müfredat programlarına dahil edilmiş bir gelişim yaklaşımıyla ve güçlü bir deneysel unsurla tamamlanıp desteklenmesi gerekir. Bu gibi programlara okul personelinin yanı sıra toplumun ilgili kısımları da dahil edilmelidir. Bunlar tüm okulun organizasyonu, müfredat, kaynak tahsisatı ve öğretmenlerin becerileri açısından önemli etkilere sahiptir.
- Kariyer rehberliği, okula gitmeyen veya okulu terk etmiş öğrenciler için hazırlanan en başarılı programların hemen hemen değişmez bir unsurudur. Bu programlardan, kendi yaklaşımları içerisinde oldukça bireyselleştirilmiş toplumlarda odaklaştığı zaman en iyi randıman ve sonuçlar alındığı için, söz konusu programlar karşılıklı yükümlülükleri ve bireysel eylem planlamasını içermelidir.
- OECD ülkelerinde yüksek öğretime katılım oranının günden güne artması, işgücü piyasası ile bağlarının hem daha kapsamlı hem de dağınık duruma gelen çeşitli ve rekabetçi yüksek öğretim sektörünün gelişmesine denk gelmiştir. Bu gelişmeler, bir çok ülkenin henüz yeterince cevap veremediği yüksek öğretim kariyer rehberliği hizmetlerinin sağlanması bakımından önemli ve etkilidir. Hükümetler, yüksek öğretim kariyer hizmetlerini, kapsamalarını ve uygulamalarını genişleterek iyileştirmek için performans sözleşmeleri ile kamu analiz ve tartışmalarından daha geniş anlamda yararlanma da dahil üzere bir çok siyasi gayret göstermektedir.

3.1. Okullardaki gereksinimlerin karşılanması

Yaşam boyu öğrenme, rehberliğin okullardaki rolünü değiştirir.

Kariyer rehberliği konusunda Bölüm 1’de açıklanan siyasi meydan okuyuşlar, okullar açısından çok önemli şeyler ifade etmektedir. Bunlar, sadece birkaç öğrencinin değil, *bütün* öğrencilerin kariyer rehberliğine erişmesini temin etmeli, acil mesleki ve yüksek öğretim kararları üzerine odaklanmış kişisel bir hizmet yaklaşımı ötesinde, kapsamlı kariyer rehberliği sağlamalı, bütün gençlerin müfredat programlarının bir parçası olarak yaşamları boyunca öğrenme ve çalışmadaki gidişatlarını yönetme becerilerini geliştirmelerine olanak vermeli, işgücü piyasası ve çalışma dünyasıyla yakından bağlantılı harici bir unsur durumuna gelmelidir.

Rehberlik, okullarda önceleri kişisel bir hizmet olarak görülmüştür...

Kişisel bir hizmet olarak kariyer rehberliği

Okullardaki kariyer rehberliği geleneksel olarak büyük ölçüde anahtar karar noktalarında sağlanan kişisel bir hizmet ve bunun bir parçası olmaktan daha çok müfredat programlarına sağlanan bir destek olarak görülmüştür. Okullardaki kariyer rehberliği hizmetleri esas olarak, psikometrik testlerle desteklenen kişisel görüşmeler vasıtasıyla sağlanmıştır. Bu şekilde hareket edilmesi, söz konusu hizmetlerin çok sayıdaki insanlara sağlanmasına maliyet ve külfet getirmiş, bu nedenden ötürü de bu hizmetlerin sınırlı kalmasına neden olmuştur.

...esasen eğitsel tercihlere odaklanmış...

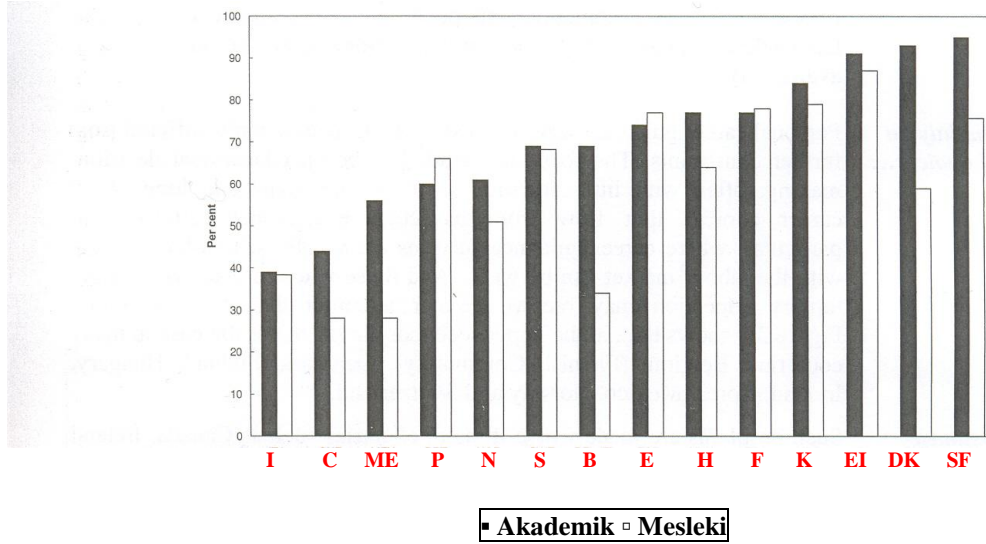
Okullardaki kişisel kariyer rehberliği hizmetleri, daha sonraki bir çok sıkıntı ve kısıtlamadan oldukça etkilenmiştir. Özel eğitsel yöntemlere göre yapılan mesleki ve uzun vadeli kariyer tercihlerine çok az dikkat ve önem gösterilmesi sonucu, eğitsel karar verme mekanizmaları çoğunlukla göz ardı edilmektedir. Özellikle, kariyer rehberliği hizmetlerinin tamamen okula dayalı olduğu yerlerde, işgücü piyasası ile olan bağlar zayıf olabilir. Yüksek öğretime girmek isteyen kişilere, iş bulmak isteyen kişilerden daha az önem verilebilir; Şekil 3.1’de normal liselerde ve endüstri meslek liselerinde bu durumun, örneğin Belçika (Flaman Toplum), Danimarka, Finlandiya, Macaristan, İrlanda, Kore, Meksika, Norveç ve İsviçre gibi bir çok ülkede aynı olduğu görülmektedir.

... genellikle kişisel danışmanlık adı altında sınıflandırılır..

Eğer Kanada, İrlanda ve Norveç gibi ülkelerde olduğu gibi rehberlik danışmanları, kişisel ve sosyal rehberliğin yanı sıra eğitsel ve mesleki rehberlikle uğraşmak zorunda kalırlarsa, bu problemler daha da kötüleşir ve içinden çıkılmaz hale gelir. İki çalışma alanı oldukça farklı beceriler ve kaynaklar gerektirir. Örneğin kariyer rehberliği, eğitim sistemindeki ve işgücü piyasasındaki değişikliklere ayak uydurmak için mevcut bilgi ve verilerin düzenli olarak güncelleştirilmesini gerektirir. Bütünleştirilmiş bir modelde buna yeterli dikkat gösterilmeyebilir. Evrensel deneyim, bütün öğrencilerin eğitsel ve mesleki rehberlik gereksinimlerine gösterilmesi gereken dikkatin, özel güçlükleri olan birkaç öğrencinin kişisel ve sosyal rehberlik gereksinimlerine verilen dikkat nedeniyle göz ardı edildiğini göstermektedir:

- Kanada’da okul rehberlik danışmanlarının 1994 yılında yaptığı bir araştırmada, denek olarak kullanılanların %61’i personel kriz danışmanlığını, bu danışmanların çok fazla zaman alan görevlerinden biri olarak adlandırırken, sadece %32’si kariyer planlaması ve yine sadece %25’i eğitim planlaması olarak adlandırmıştır (Bu hususlar, Kanada anket cevaplarında belirtilmiştir).
- Norveç’te bazı rehberlik danışmanları zamanlarının yaklaşık %80’ini kişisel ve sosyal meselelere cevap vermek için harcamıştır (Teig, 2000).
- Kişisel ve araştırma danışmanlığının, kariyer rehberliğine verilen dikkatin bütünsel roller içerisine dahil edilmesi eğilimi, Avustralya (Queensland Eyaleti), İrlanda, Kore ve hatta başka ülkelerde yapılan güncel araştırmalarda da gözlemlenmiştir. Son zamanlarda Amerika’da yapılan bir lise rehberlik hizmetleri araştırması; öğrencilere okuldaki öğrenim başarılarında yardımcı olunmasının, okul rehberlik programlarının en önemli hedefi olduğunu ve okulların, en azından en önemli hedefin, öğrencilerin liseden sonra çalışma rolleri için plan yapmalarına ve hazırlanmalarına yardımcı olması gerektiği hususunu rapor etmek zorunda olduğunu ortaya çıkarmıştır. Araştırma, rehberlik personelinin zaman harcadığı faaliyetin, lise derslerinin seçimi ve planlanması olduğunu açığa çıkarmıştır (Ulusal Eğitim İstatistikleri Merkezi, 2003; ayrıca bkz. Grubb, 2002b, sayfa 14).

Şekil 3.1. Akademik ve mesleki programlarda bireysel kariyer danışmanlığı hizmeti alan yüksek okul öğrencilerin yüzdesi, 2002



Not: Akademik programlar, ISCED97’de 3-AG olarak sınıflandırılan, yani yüksek öğretime yol göstermek için tasarlanmış genel eğitim programlarını ifade eder. Mesleki programlar ise, ISCED97’de 3-BV veya 3-CV olarak adlandırılan, yani akademik olmayan (ön-) meslek programlarını ifade eder. Bununla birlikte, Finlandiya, İtalya ve İsveç’te olduğu gibi, söz konusu programlara verilen referanslar, ISCED97’de 3-AV olarak sınıflandırılan programları, yani akademik (ön-) mesleki programları ifade eder.

Kaynak: OECD Uluslararası Yüksek Okul Araştırması.

Bu eğilimin nedeni kısmen, özel güçlük ve problemleri olan öğrencilerin kişisel ve sosyal gereksinimleridir. Bu eğilim, söz konusu öğrenciler okul içerisinde özellikle karışıklığa neden olurlarsa gündeme gelir ve rehberlik danışmanlarının eğitilmeleri sayesinde takviye edilebilen kişisel eğilimler ve beklentilerle de güçlendirilebilir. Norveç, bu tür olaylar üzerinde önemle durarak, bir tarafta eğitsel ve mesleki rehberlik, diğer tarafta kişisel ve sosyal danışmanlık konusundaki sorumlulukların bunlara farklı roller vererek (ama bunlar arasındaki iyi ilişki bağlarını göz önünde bulundurmak suretiyle) birbirinden ayrılabilceğini açığa çıkarmak için üç yıllık bir deneme projesi geliştirmiştir. Okulların söz konusu bu iki rolü birbirinden ayırdığı ülkeler şunlardır: Avustralya (New South Wales Eyaleti) ve Hollanda'dır.

... ve öğrenciden daha çok okulun çıkarlarına hizmet etme konusunda muhtemelen baskı altında olabilirler.

Okul bazındaki rehberlik hizmetleri konusunda karşılaşılan bir başka problem, bu okulların, öğrencilerin gereksinimlerinden önce okullarının kurumsal gereksinimlerine öncelik verme konusunda baskı altında olabilecekleridir. Bu baskılar, genelde ustaca planlanmış hileli ve bilinçaltı yöntemlerle yapılır. Bunlar, özellikle okul finansmanının yeni gelen öğrencilerden ve bir üst sınıfa geçmiş olan öğrencilerden tahsil edilen paralarla sağlandığı sistemlerde açıkça görülür. Böyle durumlarda rehberlik hizmetleri, öğrencinin okula kaydolmasının ve aynı okulda bir üst sınıfta öğrenimine devam etmesinin öğrencinin yararına olmadığı durumlarda bile, söz konusu eğitim kurumlarının lehine olacak şekilde yönlendirilebilmektedir. Bu baskılar Danimarka, Hollanda ve Birleşik Krallık da dahil olmak üzere araştırmaya dahil edilen bir çok ülkede görülmüş ve kaydedilmiştir.

Bazı ülkeler, kariyer danışmanlığı hizmetlerini okul dışından sağlamaktadır.

Bazı ülkelerde bu gibi çeşitli konulara gösterilen bir tepki, kişisel kariyer rehberliğinin okul dışından bir kuruluş tarafından sağlanması konusunda gösterilmiştir. Bunun potansiyel avantajları şunlardır: işgücü piyasasıyla daha yakın bağlantıları olan kariyer rehberliği olanağı, kariyer rehberliğinin diğer rehberlik şekillerinden ayrı olarak daha açık bir tanımının yapılması ve rehberliğin eğitim kurum ve kuruluşlarının çıkarlarından bağımsız olması olasılığı. Okullarda dışarıdan bir kuruluş tarafından sağlanan kariyer rehberliği hizmetleri konusunda önemli bir örnek Almanya'dır (Kutu 3.1). Okullara güçlü dış destek, Birleşik Krallık'ta eski adı Careers Services olan Connexions adlı kuruluş tarafından sağlanır; devlet iş ve işçi bulma kurumunun gençlerin istihdamına yardımcı olacak ulusal stratejinin bir parçası olarak okullara kariyer rehberliği sağlanmasında güçlü bir rol oynadığı Çek Cumhuriyeti'nde de kariyer rehberliği okul dışı kuruluşlardan sağlanmaktadır. Bu ülkede Ulusal Meslek Eğitimi Enstitüsü tarafından yapılan bir araştırma, öğrencilerin bu konuda almak istedikleri yardım bakımından dışarıdan sağlanan hizmetlere okul içinde sağlanan hizmetlerden çok daha fazla güvendiklerini göstermiştir. Devlet iş ve işçi bulma kurumlarının, okul kariyer rehberliği hizmetlerine katıldığı Lüksemburg'da da gözlemlenmiştir.

Kutu 3.1. Almanya'daki Federal İş ve İşçi Bulma Kurumu'nun Okullarla İlişkisi

Almanya Federal İş ve İşçi Bulma Kurumu ile Eğitim ve Kültür İşleri Bakanlarının Daimi Konferansı arasında 1971 yılında imzalanan bir anlaşmanın sonucu olarak, söz konusu İş ve İşçi Bulma Kurumu, okullara okul sonrası çalışma, eğitim ve yüksek öğretim tercihleriyle ilgili bilgi, rehberlik ve işe yerleştirme hizmetleri sağlamaktadır. Bu, hem okul müfredat programları çerçevesinde hem de iş deneyimi programları sayesinde okulun mesleki yönlendirme ve okul içerisinde eğitsel tercihler konusunda rehberlik sorumluluklarını tamamlar.

Kariyer danışmanları, zorunlu eğitimin bitiminden bir önceki yıl içinde okulları ziyaret eder ve her bir sınıfta iki saat süreli karşılıklı görüşme oturumları düzenlerler. Bu görüşmeler ayrıca daha sonraki evrelerde sınıf oturumları, küçük gruplar halinde rehberlik oturumları veya kısa kariyer danışmanlığı mülakatları şeklinde de ayarlanmaktadır. Sınıflardaki öğrenciler daha sonra kurumun kariyer bilgi merkezine (BIZ) götürülür ve öğrenciler isterlerse bu merkezi daha uzun görüşmeler yapmak için tekrar ziyaret edebilirler. Kurumun kariyer danışmanları, akşamları uygun saatlerde öğrencilerin ana-babalarını da sıklıkla ziyaret eder ve kariyer fuarları gibi etkinliklerin organize edilmesine yardımcı olurlar. *Abitur (mezuniyet sınavı)* öğrencileri için uzman kariyer danışmanları vardır. Federal İş ve İşçi Bulma Kurumu, bütün okul öğrencileri ve *Arbeitslehre (çıraklık eğitimi)* öğretmenleri için ayrıca bir dizi ücretsiz bilgi (dergi, el kitapları, broşür, CD-ROM ve on-line bilgi) de sağlamaktadır. Daimi Temas Komisyonu tarafından her iki tarafın temsilcileri arasında bir işbirliği tesis edilmiştir. Bunlara ilaveten, *Lander (ülkeler)* seviyesinde tamamlayıcı anlaşmalar yapılmıştır. Ayrıntılı düzenlemeler yıllık bazda olmak üzere yerel iş ve işçi bulma büroları ve okullar arasında yerel düzeyde müzakere edilmektedir.

Birkaç ülkede, bu gibi okul dışı kuruluşlarla olan bağlar son yıllarda zayıflamıştır:

- Avusturya, Kanada, Danimarka ve Norveç'te iş ve işçi bulma kurumlarının elemanları, okulları önceleri düzenli olarak aksatmadan ziyaret ederlerdi. Bu gibi bağlar günümüzde artık yaygın olarak kariyer fuarları gibi tesadüfi etkinliklerle sınırlıdır. Kariyer rehberliği bilgilerinin okullara dağıtılabilmemesine rağmen, bu bilgileri aktif hale getirmeye ve zenginleştirmeye yardımcı olabilecek bağlar, yok denecek kadar azdır.
- Hollanda'da devlet tarafından finanse edilen eski rehberlik büroları, okullara ve diğer kurumlara talebe dayalı rehberlik hizmetlerinin sağlanılmasının beklendiği 16 bölgesel rehberlik bürolarına (AOB) dahil edildi. Bunların devlet tarafından sübvansede edilmeleri büyük ölçüde azaltıldı ve söz konusu nakdi devlet yardımları, bu hizmetleri AOB'lardan veya başka yerlerden almaları yada parayı tutmaları veya bu hizmetlerin kendileri tarafından sağlanması konularında serbest davranmaları için okulların yönetimlerine verildi. Bir çoğu hiç kuşkusuz ikinci seçeneği tercih etti. Bunun sonucu olarak da birleşmeler, devredip devralmalar ve iflaslar yüzünden AOB'ların sayısı 16'dan 3'e düşürüldü, bu bürolarda çalışan personel sayısı ise 1980'lerin ortalarında 1.800 iken 1990'lı yılların sonunda yaklaşık 300'e kadar düşürüldü (bkz.Meijers, 2001).

- Yeni Zelenda'da, aynı siyasetin daha ılımlı bir biçimi izlenmiştir; merkezi olarak sözleşmeye bağlanan hizmetler Careers Services'ten (bir devlet kuruluşu) tarafından finanse edilmeye devam edilmiş, fakat Careers Services'ten veya özel tedarikçilerden sabit bir bazda satın alınabilen ilave hizmetler için okul yönetimi tarafından yönlendirilip sağlanan finansman kullanılmıştır (bkz. Oakes ve von Dadelszen, 2000).

Diğer taraftan bir çok ülke, bu amaçla bir dizi yeni kurumlar oluşturmayı düşünmektedirler. Avustralya'da federal hükümet, 30 kariyer ve geçiş süreci danışmanlarının okullarla, yerel yönetimlerle, gençlerle ve aileleriyle birlikte çalışacağı Kariyer ve Geçiş Süreci Pilot Bürosu kurmaktadır. Danimarka'da, *folkeskole (halk eğitimi)* ve çeşitli gençlik eğitim yöntemlerini bir araya getirecek 50 yeni ve farklı eğitim merkezi kurmak olanakları araştırılmaktadır. Kore'de her ilde okullar için bir kaynak merkezi ve hatta hem gençleri hem de yetişkinlerin bağımsız kariyer danışmanlığı hizmetlerinden yararlanabileceği bir yer temin etmek amacıyla merkezler kurma planları vardır.

Bu gibi hizmetler, okul esaslı programların yerini almamalı, fakat bu programları takviye etmelidir.

Okul dışından sağlanan hizmetler, okullardaki kariyer programlarını önemli ölçüde güçlendirebilir. Ama burada bu gibi kurum ve kuruluşlara haddinden çok bağlanması, kariyer rehberliği kavramının bir hizmet olarak takviye edilmesi riskini gündeme getirir ve müfredat programlarıyla olan bağları zayıflatır. Bu gibi kurum ve kuruluşlarla olan bağlar, okul içi programları tamamlayıcı olmaktan daha çok destekleyici olmalıdır.

Müfredatın bir parçası olan programların önemi artmaktadır.

Müfredatta kariyer rehberliği

Son yıllarda, müfredat esaslı bir yaklaşımla tamamlanacak kişisel mülakatlara dayalı kariyer rehberliği için bir eğilim vardır. Yaşam boyu öğrenme ve sürekli istihdam edilebilirlik, böyle bir yaklaşım için durumun değerini önemli ölçüde geliştirebilir.

Bunlar içerik bakımından değişkenlik gösteren kariyer eğitimi programlarını kapsar...

Ek 2'de gösterildiği gibi, bir çok ülke artık kariyer eğitimi programlarını müfredat programlarına dahil etmektedir. Bunlar içerik bakımından oldukça değişkenlik gösterir. Bazıları (örneğin Almanya'daki *arbeitslehre = çıraklık eğitimi*) esas olarak çalışma dünyasının anlaşılması ve çalışma dünyasının talepleri üzerine odaklanır. Bununla birlikte bir çoğu, kendi kendine farkında olma, kararlar alma ve geçiş süreçlerini yönetme becerilerinin geliştirilmesine dikkat eder. Yaşam boyu bir bağlamda, bu kapsamlı yaklaşım son derece arzu edilebilir bir durumdur.

...yapı bakımından...

Kariyer eğitimi programları, yapıları bakımından da değişkenlik gösterir. Üç kapsamlı modele ayrılabilir: ayrı bir kurs olarak uygulanan *yalnız kalma* programları, örneğin kişisel, sosyal ve sağlık öğretiminde veya sosyal bilgilerde bir kursun sadece tek bir konusu olarak *sınıflandırılan* programlar ve müfredata dahil olan konuların çoğuna veya hepsine *dahil edilebilen* programlar. Bazı ülkelerde (örneğin Avustralya, Avusturya, Çek Cumhuriyeti ve Birleşik

Krallık) bu modellerin birden fazlası görülebilir. Bunun nedeni genellikle, seçecekleri modeller konusunda okullara tanınan özerklidir.

Ek 2’de gösterilen örneklerde olduğu gibi birçok durumda, programlar zorunludur. Bu durum Avusturya’da, Kanada’nın bazı eyaletlerinde, Çek Cumhuriyeti’nde, Finlandiya’da, en çok da Almanya’da, Hollanda’da, Norveç’te prensipte, İspanya’da ve Birleşik Krallık’ta görülür. Bu, Kanada’nın bazı eyaletlerinde okullardan mezun olmak için gereksinim duyulan krediler açısından kriter olarak değerlendirilir. Bununla birlikte; İrlanda, Kore ve Lüksemburg’da rastlanılan diğer durumlarda, bu programlar, uygulanmasına veya uygulanmamasına karar verecek okulların kendi inisiyatiflerine bırakılabilir.

Kariyer eğitiminin zorunlu olduğu yerlerde, kariyer eğitiminin kalitesini *yalnız kalma* programları veya sınıflandırma programları çerçevesinde izlemek daha kolaydır. Kariyer eğitiminin programlara dahil edilmesi modeliyle, kariyer eğitimi sağlanması bölük pörçük ve dağınık olur, öğrenciyle bağlantısız duruma gelir ve bu yüzden istenilen sonuç alınamaz. Bu model, öğrencilerin gereksinimleriyle çok az ilgili olan nedenlerden dolayı benimsenebilir. Örneğin bunun Avusturya’da benimsenmesinin nedeni, öğretmenlerin kendi derslerini öğretmek için ayrılan zamandan çok, kendilerine ek olarak yüklenen rehberliğe harcanan zamana gösterdikleri itirazlardır. Avusturya ve Norveç’te kazanılan deneyimler, karma modelinin yüksek seviyeli bir koordinasyon ve bunun etkili olabilmesi için destek gerektirdiğini göstermiştir. Bu model, öğrencide kişisel varlık duygusunun yaratılması ve bunların bir araya toplanması konusunda öğrenciye yardımcı olunması gereken durumlarda ayrı bir hazırlık süreci gerektirir. Hollanda’da, bütün öğretmenlerin öğretmenlik mesleklerine ek olarak kariyer rehberliği de yapmalarını gerektiren ön şart, öğretmenlerin omuzlarındaki yükü azaltmak bakımından yürürlükten kaldırılmıştır.

...yer bakımından...

Okul sistemleri, kariyer eğitiminin uygulandığı yerlerdeki sınıflarda değişkenlik gösterir. Ek 2’de, buna ilişkin en yaygın yaklaşımda, kariyer eğitiminin ortaokul eğitiminin ilk seviyelerinden itibaren verilmesi telkin edilmektedir. Ancak bazı istisnalar vardır: Kanada’da (British Columbia ve Ontario eyaletleri), Çek Cumhuriyeti, Finlandiya ve İspanya’da, kariyer eğitimi lise seviyelerine kadar uzanır. Kanada (British Columbia ve Ontario eyaletleri), Çek Cumhuriyeti ve Danimarka’da, kariyer eğitimine ilkokulda başlanılır. Egemen model, kariyerle ilgili önemli kararların, zorunlu eğitimin sonunda alındığı şeklindeki yaygın bir varsayımı yansıtır. Böyle bir varsayım, zorunlu eğitimin okuldan işgücü piyasasına veya okuldan çok spesifik mesleki hazırlığa geçişin ana noktasını temsil ettiği zaman, az da olsa geçerli olabilirdi. Bununla birlikte, bu durum az veya çok hemen hemen bütün OECD ülkelerinde aynıdır. Yaşam boyu öğrenme bağlamında, kariyer eğitiminin ilkokul seviyesinde başlatılması yönünde güçlü bir eğilim vardır. Kutu 3.2’de, 3’üncü sınıftan 12’inci sınıfa kadar uygulanabilecek yenilikçi bir kariyer eğitimi müfredat programı tanımlanmaktadır ki, bu on OECD ülkesinde uygulanmaktadır.

Kutu 3.2. Gerçek Oyun

Gerçek Oyun, rol üstlenmeyi ve simülasyonu (benzetme) içeren bir kariyer geliştirme programıdır. Gerçek Oyun, sınıflardaki etkileşimli ve deneysel araştırmalar sayesinde, öğrencilerin ve yetişkinlerin yaşamı ile çalışma rolleri hakkında bilgileri öğrenmelerine, kariyer ve eğitim planlamasına angaje olmalarına olanak sağlar. Öğrencilerin, kendi okul çalışmaları konusundaki kararlar da dahil olmak üzere kendi tercihlerinin, yetişkinlerde olduğu gibi kendi kişiliklerini nasıl etkileyebileceğini anlamalarına yardımcı olur. Bir oyun olarak sunulmasına rağmen gerçek oyun, belirlenmiş öğrenme hedefleri ve bazı performans göstergeleri içermektedir. Gerçek Oyunun sınıflarda tamamlanması normal olarak 12 ila 23 saat alır. Bu gerçek oyun, yoğun olarak bir hafta içerisinde veya bütün bir okul yılına yayılmış daha uzun sürelerde de oynanabilir. Diğer kariyer rehberliği kaynakları da gerçek oyunla birleştirilebilir. Bu oyuna ebeveynler, toplumun ilgili kesimlerinden insanlar ve tek bir öğretmenden başka öğretmenlerin katılımı da sağlanabilir.

Gerçek Oyun, 3-4, 5-6, 7-8, 9-10 ve 11-12'inci sınıflarda öğrencilerin, hatta yetişkinlerin de katıldığı gelişmeye yönelik sıralı altı oyundan ibarettir. Bu husus şöyle açıklanabilir: 3-4'üncü sınıf oyununda öğrenciler, buldukları şehirlerdeki veya komşu şehirlerdeki kuruluşlar ve işyerleri hakkında sorular hazırlayabilir ve bu sorulara cevap verebilirler. 7-8'inci sınıf oyununda öğrenciler, ait oldukları toplumdaki adamların ve kadınların rollerine tepkilerini veya işsiz olmaya nasıl tepki gösterecekleri konusunda ve buna ilişkin beyin fırtınasına tepkilerini yansıtabilirler. 11-12'inci sınıf oyununda ise, öğrenciler okuldan ayrıldıktan sonraki üç yıl içinde edindikleri deneyimlerin benzetmelerini (simülasyonu) yapabilirler ve özel bir kariyer için gerekli eğitime, deneyime ve becerilere sahip olup olmadıklarını anlamak için başkalarıyla görüşmeler yapabilirler.

Gerçek Oyun, Kanada'da 5000 öğrenci, ebeveyn, öğretmen ve kariyer rehberliği pratisyenlerinin dahil olduğu kapsamlı bir gelişme sürecinden sonra 1996 yılında başlatıldı. Bu oyun daha sonra Kanada tarafından lisans altında dokuz ülkeye, yani Avustralya, Danimarka, Fransa, Almanya, Macaristan, Hollanda, Yeni Zelanda, Birleşik Krallık ve Amerika Birleşik Devletleri'ne ihraç edilmiştir. Bir ülkede gerçek oyuna başlanmadan önce seri halindeki her bir oyun, uluslararası bir danışmanlık grubu tarafından yönlendirilen ve o ülkenin kalkınma, pilot uygulama ile eğitim gereklerine göre bir takım değişikliklere uğrar. Söz konusu değişiklikler, daha sonra ulusal danışmanlık komisyonları tarafından ilgili ülkenin şartlarına göre uyarlanır. Gerçek Oyun Serisi, uygulanmaya başladıktan sonra uygulayan kişiler tarafından gerekli şartlara göre değiştirilen ve böyle olması gerektiğini düşünen Kanada'da İnsan Kaynakları Geliştirme Kurumu tarafından finanse edilir. Daha fazla bilgi, www.realgame.com web sitesinden elde edilebilir. Edwards ve arkadaşları (1999), 12-13 yaşlarındaki çocuklar için Birleşik Krallık'ta yapılan gerçek oyun denemelerinin bir değerlendirmesini yapmışlardır.

...ve öğrenciler de bu tür aktivitelere dahil edilir.

Kariyer eğitiminin müfredat programlarında yer aldığı ülkelerde, hangi öğrencilerin kariyer eğitimine dahil edilmesi gerektiği tespit edilir. Bir çok ülkede hemen hemen bütün öğrencilere kariyer eğitimi verilir. Bununla birlikte Almanya'da öğrenciler normal olarak 10 ila 12yaş arasında dört farklı gruba ayrılır; kariyer eğitim hizmeti, çıraklık eğitimi, ortaokul, lise ve endüstri meslek lisesindeki öğrencilere kıyasla *gymnasium*'daki öğrencilere daha az

verilmektedir. İrlanda’da kariyer eğitimi, Okulu Terk Sonrası Meslek Eğitimi Program Sertifikası verilecek öğrenciler için zorunludur, ancak diğer öğrenciler için zorunlu değildir. Hollanda’da kariyer eğitimi meslek öncesi eğitimde zorunludur: “öğrenme ve çalışmaya yönelme” programı, bütün genel derslerin pratiğe yönelik programlarına ve bütün mesleki derslerin “sektöre yönelme” programlarına dahil edilir. Bununla birlikte genel eğitimde “sürekli eğitime yönelme”, öğrencilerin okul haricinde “boşa geçen zamanlarını” değerlendirmek amacıyla uygulanan (“boşa geçen zaman” teriminin ifade ettiği gibi) uzun vadeli kariyer beklentilerinden çok, öğrencilerin eğitim tercihleri üzerinde odaklaşır.

Kariyer eğitimi, çalışma deneyimiyle bağlantılı olmalıdır.

Kariyer eğitimi programlarının, çalışma dünyasıyla ve okul sonrası eğitim tercihleriyle yakından ve aktif bir şekilde bağlantılı olması gerekir. Bir çok ülkede okul sonrası kariyer eğitimi, müfredat programları çerçevesinde kariyer eğitimi alacak kişilerin iş deneyimine sahip ve mevcut işlerine ilaveten yeni iş olanaklarını araştıran kişiler olmasını, gerektiğinde iş ziyaretlerinde bulunmalarını ve okulların bünyesinde gerçek iş atölyelerinin benzerlerinin kurulmasını gerektirir. Örneğin Avustralya ve Birleşik Krallık’ta, kariyer eğitim programları (zorunlu olmasına rağmen), önemli ders tercihleri yapılmadan önce öğrencilerin, genelde mesleki deneyim kazandırmayı hedefleyen işlerde en azından yılda iki kez olmak üzere bir veya iki hafta staj görmeleri amacıyla uygulanır. Diğer ülkelerde bu fırsatlar oldukça sınırlıdır; örneğin Avusturya, İrlanda, Kore ve Hollanda’da durum böyledir. Birleşik Krallık ve Amerika Birleşik Devletleri gibi ülkelerde benimsenen diğer bir yaklaşıma göre (Grubb, 2002a), kariyer eğitimi programlarında, daha uzun vadeli bir esasa dayalı olarak gençlerle birlikte yetişkinlere de uygun olan rehberlik ve koruma modellerinden yararlanılmaktadır. Bunlar, kariyer planlarının hazırlanması da dahil olmak üzere çeşitli amaçlarla kullanılabilir. Bazı okul sistemleri, öğrencilerin deneyimi konusunda olduğu kadar, hangi okulları seçeceklerine karar vermeden önce özel eğitim fırsatlarını “anlamaları” konusunda yardımcı olmaktadır. Buna örnek olarak, Danimarka’da son derece geliştirilmiş sistemler mevcuttur.

Profil çıkarma ve portföy sistemleri, kariyer yönetimi becerilerini geliştirmek için bir yöntem olabilir.

Öğrencilerin kendi öğrenme becerilerini yönetmelerini ve bunun kariyer planlarıyla olan ilişkisini anlamalarını teşvik etmek için tasarlanmış profil çıkarma ve portföy sistemleri, bu bakımdan potansiyel olarak önemli bir rol oynar. Bu programlar ilkokulda başlatılabilir: örneğin Hollanda’nın Rotterdam kentindeki bazı ilkokullar, halihazırda orta dereceli okullarda uygulanan portföy sistemlerine oldukça benzer bir sistem oluşturmak ve uygulamaya koymak için planlar geliştirmeye başlamıştır. Bazı sistemler, kariyerle güçlü bir şekilde ilişkilidir. Avustralya’da (New South Wales eyaletinde) okullarda tutulması zorunlu olan İstihdam İlişkili Beceriler Defteri, öğrencilerin çeşitli okul dersleri sayesinde geliştirdikleri iş ilişkili yeterliliklerini tanımlarını, kavramalarını ve bunları kendi kariyer planlamalarıyla ilişkilendirmelerini mümkün kılar. Kanada’da (Ontario eyaletindeki) ve Danimarka’daki benzer sistemler 3.3 no.lu Kutu’da açıklanmıştır.

Kutu 3.3. Kanada ve Danimarka'daki Eğitim Portföy Sistemleri

Kanada'da (Ontario eyaletinde), “Eyleme Dönüşen Tercihler” programı, bütün öğrencilerin bir akademik ve kariyer portföyü geliştirip sürdürmelerini ve 7-12'inci sınıflarda ise yıllık eğitim planlarını tamamlamalarını zorunlu kılar. Bu süreci desteklemek için okulların en azından 7-11'inci sınıflarda danışman olarak hareket edecek öğretmenler tahsis etmeleri gerekir. Bu öğretmenler, düzenli olarak kendilerinin sorumlu olacağı (genellikle sayıları 12 ila 20 arasında değişen) öğrencilerle birlikte haftada en az 30 dakikalık zaman çizelgesi grup oturumları düzenlemelidirler.

Danimarka'da, öğrenciler ders tercihleri için hazırlanırken 6'ncı sınıftan itibaren bireysel eğitim planları geliştirmelidir. Bunun bir parçası olarak, öğrencilerin 6 ve 7'inci sınıfta tekli bireysel oturum ve 8 – 9'uncu sınıflarda ikili oturum için rehberlik danışmanlarıyla görüşme yapmaları beklenir. Bu süreç, bir eğitim kitabı ile desteklenir; bu eğitim kitabı, öğrencilerin kendi başarılarını, gelişen ilgilerini ve hedeflerini kaydettiği kişisel bir dokümandır. Planlar öğrenci, ebeveyn ve rehberlik danışmanı tarafından ortaklaşa olarak imzalanmalıdır. Bu sistemde açık ve anlaşılır bir yetki sunulur; bu yetki, her öğrenciyle sayısız fırsatlarda teke tek görüşme yapılacağına güvencesi olup, aynı zamanda ebeveynlerin kariyer rehberliğine katılmasını sağlayacak bir yöntemdir.

Profil çıkarma veya portföy düzenlemeleri son derece önemli gibi görünmektedir, çünkü müfredat daha esnek, modüler ve bireyselleştirilmiş duruma gelir. Bunlar, Danimarka, Hollanda, Kore ve İspanya gibi bir çok ülkede her öğrenciye bir öğretmen tahsis edildiği sistemle veya evde tek başına eğitim sistemiyle birleştirilebilir.

Ebeveynler, işverenler ve diğer ilgili kişiler önemli katkılarda bulunabilirler.

Öğretmenlerin yanı sıra ebeveynlerin, işverenlerin, daha önceleri okulu terk etmiş veya mezun olmuş öğrencilerin ve toplumun ilgili kesimlerinin temsilcilerinin okul kariyer programlarına daha aktif katılımı için güçlü bir eğilim vardır. İşverenler, iş deneyimleriyle ve yukarıda tartışılan diğer deneyim bazında oluşturulmuş şemalarla katılabilir. Ebeveynlerden ve eski öğrencilerden de bu şekilde yararlanılabilir. Ebeveynlerin katılması için bir başka neden, kariyer tercihleri üzerindeki etkilerinin çok iyi bilinmesi ve kontrolden daha çok destekleyici olmalarıdır. Bu gibi bir çok aktivite, yerel düzeyde ve bir defaya mahsus olarak organize edilir, ancak sistematik programlar için sadece birkaç örnek mevcuttur:

- Amerika Birleşik Devletleri'nde, Latin öğrencilerin lise öğretimlerini tamamlamalarına ve California'daki devlet yüksek okullarına ve üniversitelerine girmek için seçilebilir öğrenci durumuna gelmelerine yardımcı olmak için hazırlanan Puente programı, ebeveynlerin yüksek okul programları ve gereklilikleri konusunda kısmen eğitileceği ve ebeveynlerin kendi çocuklarının “tercihlerine” kısmen katılmalarının sağlanacağı ebeveyn gruplarını içerir. Bu program çerçevesinde ebeveynler grup halinde sık sık bölgedeki en yakın yüksek okul kurumlarına götürülürler (Grubb, 2002b).
- Kanada'da (New Brunswick'te), sosyal yardım desteği alanların bir çoğu eşinden ayrılmış genç çocukları olan anne ve babalardır, atölyelerde veya işyerlerinde bu gibi ebeveynlere kariyer geliştirme konularında yardım sağlanmakta ve bunlara öğrenci ve

işçi olarak gençleri nasıl destekleyecekleri öğretilmektedir. Atölyelerin ve işyerlerinin, ebeveynlerin içlerindeki iyimserlik duygusunu motive edeceği ve en iyi şekilde geliştireceği de ümit edilmektedir. İnisiyatif, kariyer gelişiminde bir “aile öğrenme” yaklaşımını temsil eder (Bezanson ve Kellett, 2001).

- Avusturya Ulusal Öğrenciler Birliği, uzun yıllardan beri, son sınıf (12’inci sınıf) okul öğrencilerinin üniversite yaşamına geçişlerine yardımcı olmak üzere gönüllü, ama oldukça iyi şekilde organize edilmiş bir program geliştirmiştir. Buna, üniversite eğitimi konusunda bilgi verecek okul sınıflarını kapsamlı ziyaretler ve Birlik bünyesinde görev alan öğrencilere ve daha sonra Birliğe katılacak öğrencilere verilmesi gereken bireysel tavsiyeler de dahildir. Okul ziyaretlerine katılanlara Birlik tarafından bazı eğitimler verilmektedir.

Bu birkaç fikir, “rehberliğe yönelik” bir okul kavramı içerisinde yer alır...

Okulların kariyer eğitimi programlarına olan bu çeşitli yaklaşımlar Kanada’da (Quebec eyaletinde) rehberliğe yönelik okul kavramı içerisinde bir araya getirilmiştir (Kutu 3.4). Benzer bir yaklaşım, Lüksemburg’daki bazı okullarda görülebilir. Bu, güçlü bir toplumsal ortaklığı, rehberliğin okulun amacının tam kalbinde yer alıyor gibi görüldüğü tam bir okul yaklaşımıyla bir araya getirir.

...ve bunların hepsinin okul kaynakları ve yönetimi açısından önemi büyüktür...

Kariyer rehberliğine olan bu yaklaşımların hepsi, kişisel mülakatlara dayalı bir yaklaşımdan daha kapsamlıdır. Bunların tamamının, okulların organizasyonu ile okul içerisindeki kaynakların dağılımı açısından önemi büyüktür. Bunlar ayrıca kariyer rehberliği personeli için de oldukça önemlidir. Bunun örnekleri şunlardır:

- Portföy sistemleri, müfredat süresinin desteklenen düşünceye grup bazında ve (tercihen) bireysel bazda tahsis edilmesini gerektirir. Bu destek olmaksızın bu sistemler kolayca dejenere olabilir ve sadece kağıt üzerinde kalır, bunların kariyer gelişimi süreçleri olarak potansiyelleri kaybolabilir.
- Öğrencilerin toplum içerisinde öğrenmesini gerektiren iş deneyimi gibi programlar, uygun sigorta düzenlemelerinin ve yeterli değişimi sağlayarak bunların kalitelerini temin etmek için, işyerleri ile öğrenciler arasında etkili aracılık düzenlemelerinin yapılmasını gerektirir. Bu düzenlemeler için kaynak kullanımı gerekir.
- Kariyer eğitim öğretmenleri olup olmalarına veya profil çıkarma ve portföy sistemleri için bir destek olup olmadıklarına bakılmaksızın, öğretmenlerin rehberlik programlarında veya her öğrenciye bir öğretmen ve evde tek başına rollerinde yer almasının, eğer programların oldukça yüksek kalitede olması gerekiyorsa, hem ilk öğretmen eğitimi hem de sürekli personel gelişmesi açısından son derece önemlidir.

Kutu 3.4. Rehberliğe Yönelik Okullar

Kanada’da (Quebec eyaletinde okullar, rehberliğe yönelik okul (*l’ecole orientante*) kavramı geliştirmeleri için teşvik edilmektedir. Bu, yeterliliğe yönelik okul reformlarını genişletmekle yakından bağlantılıdır. Bunun amacı, öğrencilerin ilkokulda kimliklerinin gelişmesine, ortaokul ve lise öğretimimin tamamında kariyer planlanmasında rehberliğe destek sağlamaktır. Bu, öğrencilerin, derslerinin (dil, matematik, fen bilimleri vs.) yararlarını ve bu dersleri neden okuduklarını anlamalarına yardımcı olunmasıyla da yakından bağlantılıdır. Bu kavramı geliştirmek ve uygulamak için nitelikli rehberlik uzmanlarının sayısı artırılmaktadır. Bunlara ilaveten, bütün paydaşların aktif katılımı, öncelikle öğretmenler ve rehberlik personeli arasında tartışma ve işbirliği teşvik edilerek, daha sonra ebeveynler ve toplumla ortaklıklar geliştirilerek sağlanır. Okullara, hangi rehberliğe yönelik okulun, sağlanan kapsamlı parametreler içerisinde olduğunu tesbit etmede önemli ölçüde esnek davranmalarına izin verilir (Quebec Eğitim Bakanlığı, 2001).

Okul reformunun kapsamını ve okul ile toplum arasındaki bağları geliştirecek kapsamlı kariyer rehberliği kavramıyla bağlantılı olan benzer bir yaklaşım, kariyer rehberliğinin Lüksemburg’daki bazı liselere nasıl tanıtıldığı ve buralarda nasıl uygulanmakta olduğunda görülebilir. Bu ülkede, 7, 8 ve 9’uncu sınıfların her birinde uygulanan müfredat, kariyer eğitime ilaveten, ilkokuldan orta okula geçişi, yaşam ve sosyal becerileri, çalışma yöntemlerini ve eğitim desteklerini içerir. Müfredat, öğrencilerin spesifik tercihler vermesine yardımcı olmaya ilaveten, karar verme becerileri ile kariyer yönetimi becerilerini öğretir. Öğretmenler bu müfredatı okul psikologlarından aldıkları destekle uygularlar. Örneğin, işverenler ve ebeveynler meslekler konusunda öğrencilere bilgi vererek ve deneyimlerini anlatarak katılırlar. Bu müfredat; çalışma deneyimlerini, iş gölgelemesini, üst sınıflardaki öğrencilerin sağladığı danışmanlığı ve kişisel projeleri içerir. Lüksemburg kariyer rehberliğinin, öğrencilerin gelişmesi ve yüksek öğretime geçişleri konusunda gerekli çalışmaları yapmış olup, bunlar diğer ülkeler için eğitim açısından en önemli inisiyatifler arasında yer almaktadır. (Tesis projeleri koordinasyon merkezi, 2002).

...kariyer rehberliği personelinin rolleri açısından olduğu kadar.

Yukarıda tanımlanan tam okul yaklaşımları, kariyer rehberliği uzmanlarının okullar içerisindeki rolleri açısından oldukça önemlidir, bununla ilgili bir örnek Kutu 3.5’te verilmiştir. Bunlar, danışmanlar olduğu kadar doğrudan hizmet sağlayıcılar olarak da dikkate alınmalıdır. Bu, sözü edilen personel için çok önemlidir; çünkü söz konusu tam okul yaklaşımlarının hayata geçirilmesi bakımından müfredata, danışmanlığa ve toplumla iletişim kurabilme becerilerine ve hatta bireysel görüşme becerilerine gereksinim vardır.

Bu çeşitli unsurlar, tutarlı bir program oluşturmaktadır.

Tam okul yaklaşımları, okul yönetimi açısından da önemli etkilere sahiptir. Rehberlik uzmanlarının, öğretmenlerin ve toplum kaynaklarının katkıları, tutarlı bir programla bütünleştirilmelidir. Bu, okul üst yönetiminin dikkat etmesi gereken bir konu olup, sistematik planlama gerektirir. Buna verilebilecek en güzel örneklerden birisi, Kanada’da (Ontario eyaletinde) bütün okul müdürlerinin kendilerini yazılı olarak kapsamlı bir rehberlik ve kariyer eğitimi program planı geliştirmeleri konusunda sorumlu hissetmeleridir. Buna ilaveten, olayın en güzel yanı, bu okul müdürlerinin sorumluluklarını yerine getirmek için programın bir bütün olarak gerekli yerlere ulaştırılmasını ve etkinliğini değerlendirmek bakımından her üç yılda bir kez öğrenci, ebeveyn, öğretmen ve diğer ortaklar konusunda bir araştırma yapmak zorunluluğunda olmalarıdır.

Kutu 3.5. Danimarka'daki okul rehberliği personelinin değişen rolleri

Danimarka'da mesleki eğitim ve öğretim sistemindeki reformların vazgeçilemez bir parçası olan politeknik yüksek okulların bazıları; rehberlik danışmanlarının becerilerinin ve ilgi alanlarının, eğitim ve öğretim sürecinin vazgeçilmez unsurları olduğunu iyice idrak etmişlerdir. Söz konusu okullar, kendi rehberlik danışmanlarından sadece öğrencilere kariyer eğitimi veren danışman değil aynı zamanda öğretmen olarak yararlanmayı da düşünmektedirler. Bunun anlamı şudur: Bundan böyle Danimarka'daki rehberlik danışmanları sadece kariyer danışmanlığı yapmayacaklar, bunun yanı sıra ana branşlarında öğretmenlik de yapacaklardır. Kısaca ifade etmek gerekirse, rehberlik danışmanları yakın bir gelecekte zamanlarının hemen hemen yarısını rehberlik danışmanlığı, geri kalanını ise öğretmenlik yaparak geçirmek zorunda kalacaklardır; yani her iki mesleği aynı anda icra edeceklerdir.

3.2. Okul dışındaki ve risk altındaki öğrencilerin gereksinimlerinin karşılanması

Günümüzde üzerinde durulması gereken en önemli konulardan birisi, gençlerin okulu zamanından önce bırakmalarını önlemektir.

Bütün OECD ülkelerinin dikkati, okul bitirme oranları yükselirken, zamanından önce okuldan ayrılmayla ilişkili problemler üzerine odaklanmıştır. Bu, okuldan erken ayrılan ve işsizlik girdabına kapılan kişiler, hükümetleri işgücü piyasası hareketsizliği ve beceri gerektirmeyen marjinal işler bakımından istihdam programları geliştirmeye zorlamaktadır. Burada hedef, bu kişilerin ister okul bazlı olsun isterse iş bazlı olsun örgün öğrenim programlarına tekrar katılmalarının desteklenmesidir. Bu aynı zamanda, okulu erken bırakma eğiliminde olan öğrenciler için koruyucu programların geliştirilmesini de kapsamaktadır. Rehberlik, bu iki tür programın değişken olmayan önemli bir unsurudur.

Bu görev için örgün rehberlik kuruluşlarına sorumluluklar verilebilir...

Okulu erken terk eden öğrencileri hedef alan programlar

Gençler için artan bir sorumluluk üstlenen örgün rehberlik kuruluşlarının olduğu yerde, bu kuruluşlar normal olarak okulu erken terk edenlerden sorumludur. Almanya'daki Federal İş ve İşçi Bulma Kurumu okulu erken bırakan kişilere ulaşabilme çabalarını sürdürmektedir. Kurum, eğitim kuruluşlarına yerleşme ve iş bulma açısından güçlüklerle karşılaşan gençler için çeşitli meslek öncesi programlar uygulamaktadır. İngiltere'de ise Connexions servisi, eğitim durumları ne olursa olsun 19 yaşındaki gençlerden sorumludur. Bu kuruluş, toplumsal dışlanmayla mücadele etmek için hükümet siyasetlerinin bir parçası olarak risk altında olan kişilere öncelik verir.

...veya bu amaçla özel servisler kurulabilir.

Diğer ülkeler bu gruba dahil kimseler için özel servisler kurmuşlardır ve rehberlik bu özel servislerin yaptıkları işin değişmez bir parçasıdır. Danimarka'da belediyeler, örgün öğretimden ayrılmış gençlerle yılda en az iki kez temas kurar ve kendilerine rehberlik yapmayı önerir. Bazı belediyeler ise sistemi bunun ötesine de taşır. Bazı durumlarda bu çalışma okul rehberlik danışmanları tarafından yürütülür. Diğer belediyelerde, özellikle büyük

şehir belediyelerinde aynı çalışma, ayrı gençlik rehberlik danışmanları tarafından yapılır. 18 yaşından itibaren bu gibi gençler, eğer sadece belediyeler gençlik rehberlik servisleriyle istişare halinde eylem planları geliştirir ve uygularlarsa, sınırlı gelir desteği almaya hak kazanır duruma gelirler. Bu gibi insanların eğitim ve öğretime katılma haklarını kullanmalarına yardımcı olmaya özel önem verilir. Norveç ve İsveç'te de buna çok benzer servisler vardır. Bu üç ülkede, erken müdahalenin, karşılıklı yükümlülüğün ve bireysel eylem planlamasının kombinasyonu, işsiz olan ve işgücü piyasasında yer almayan 20 yaş altındaki genç insan sayısının azaltılmasında çok başarılı olmuş gibi görünmektedir (OECD, 2000a).

Okulu erken yaşlarda terk eden kişileri desteklemek bakımından yerel seviyede erken müdahale için benzer ve güçlü bir rehberlik unsurunu da içeren bir model, çok iyi şekilde geliştirilmemiş olmasında rağmen, Lüksemburg'un *Action Locale pour Jeunes* isimli servisinde bulunabilir. Bu, işsiz durumda bulunan ve bu yüzden de işgücü piyasasında yer alması oldukça güç olan gençler için eylem koordine eder; bu gençleri bireysel bazda izler ve istihdamla bütünleştirmeye çalışır. Bu yardım, bireysel rehberlik, eylem planlarının ve iş arama becerilerinin geliştirilmesi eğitimi de dahil olmak üzere çeşitli biçimler alabilir.

İrlanda'daki Youthreach (gençliğe ulaşma) programı, okulu erken yaşta terk eden ve işsiz gençler için bir güvenlik ağı oluşturur. Programlar, yerel Meslek Eğitimi Komiteleri tarafından sponsor olarak desteklenen merkezler, Eğitim ve İstihdam Ajansı (FAS) tarafından finanse edilen Halk Eğitim İş Yurtları ve Yüksek Gezgin Eğitim Merkezleri gibi çok çeşitli ve değişik yerlerde uygulanmaktadır. Programda, bir çok katılımcı tarafından karşılaşılan kişisel, sosyal, eğitsel ve mesleki sorunlar bakımından tavsiyelerde bulunulur, rehberlik ve danışmanlık hizmetleri verilir ki, bunlar genelde programda öğretmenlik yapan kişilerin işinin bir parçasını oluşturur. Bunları yapmak ve söz konusu kişileri eğitmek için pilot programlar geliştirilmiştir. Ayrıca, her bir programda nitelikli personel tarafından sınırlı (yarım gün esasına göre) rehberlik hizmeti verilir; bunlara Eğitim ve İstihdam Ajansı'ndan gelen personel de dahildir.

Kanada'da (Quebec eyaletinde) kar amacı gütmeyen *Carrefours Jeunesse-Emploi* (Gençlik İstihdam Merkezleri) iş yurtlarının ve kültürel, sosyal ve gezi projelerinin yanı sıra 16–35 yaşları arasındaki insanlara 106 birimden oluşan hizmet amaçlı bir ağ vasıtasıyla bilgi ve rehberlik hizmetleri sağlar. Bunlar özellikle (münhasır olmamakla birlikte) risk altındaki gençler üzerinde odaklanmış olup, bu gibi kişilerle temas kuracak iş ve sosyal yardım sağlayan servisleri de içermektedir.

Bu gibi çalışmaların son derece bireyselleştirilmesi gerekir.

Bu servisler, yapıları ne olursa olsun, başarılı stratejilerinin, genç insanların kişisel ve sosyal gereksinimlerini olduğu kadar mesleki rehberlik ihtiyaçlarını da dikkate alan oldukça bireyselleştirilmiş bir yaklaşım içermektedir. Bu, genç işçilerle çalışan kariyer rehberliği personeli tarafından dış yaklaşımlar kullanılarak yapılabilir. İngiltere'deki Connexions Servisi tarafından denenmekte olan alternatif bir model, gereksinim duyulduğu zaman getirilebilen (kariyer rehberliği uzmanları da dahil olmak üzere) bir dizi uzman tarafından desteklenen tek bir kendine özgü olmak kaydıyla “birinci sırada ” role sahip olmalıdır.

Genç insanları, eğer bu insanlar için gereksinimlerini karşılamak bakımından özellikle tasarlanmış olanlar da dahil olmak üzere, çok sayıda değişik eğitim ve öğretim programları varsa, tekrar bir araya getirip entegre etmek daha kolaydır. Danimarka'daki öğretim sistemi, gençlerin belirlenen tercihler arasında basit bir şekilde tercih yapmaktan daha çok kendi

müfredat programlarını tasarlamalarına izin veren üretim okulları (Moeller ve Ljung, 1999) gibi tercihleri içermektedir. Rehberlik, bu yapılar arasında güçlü bir şekilde yerini almıştır.

Okullardaki önleyici programlara da gereksinim vardır.

Erken yaşta okulu terk etmeyi önlemek için tasarlanmış programlar

Halihazırda okuldan ayrılmış gençler için yeniden bütünleştirme hizmetlerinin yanında okullar içerisindeki önleyici programlara da gereksinim vardır. Güçlü kariyer rehberliği eğitim müfredatlarının bir çoğunda bu tür programlar yer almaktadır. Buna bir örnek vermek gerekirse, Lüksemburg'daki *Action Locale pour Jeunes* (ALJ), muhtemelen en çok işsizlik riski altında olan en zayıf öğrenciler üzerinde odaklanan *lise tekniklerinin modüler sınıflarıyla* yakından çalışır ve bunlarla işbirliği yapar. Bu okullardaki öğretmenlere ALJ ile çalışmalarını için zaman tanınır. Böyle bir program için bir başka örnek ise 3.6 no.lu Kutu'da verilmiştir.

Kutu 3.6. Okullardaki risk altındaki öğrencilerle çalışma için bir Avustralya programı

Avustralya'daki İş Yöntemleri Programı (JPP), Federal Öğretim, Bilim ve Eğitim Bakanlığı (DEST) tarafından yönetilir. Bu program, özellikle işsiz gençlerin sayısının yüksek olduğu, yüksek ve okul bitirme oranlarının düşük olduğu bölgeler hedef alınarak ve federal hükümet tarafından finanse edilerek bölgesel bazda uygulanır.

JPP tedarikçileri, rekabete açık ihalelere girerek zaman sınırlı ihaleler alırlar. Bunlara, kar amacı güden özel kuruluşlar, kar amacı gütmeyen kuruluşlar, sivil toplum örgütleri, okullar ve TAFE enstitüleri de dahildir. Bunlar çeşitli kesimlerden, örneğin öğretmenlikte, gençlik çalışmalarından ve sosyal çalışmalardan gelmiş olup son derece deneyim sahibidirlere, muhtemelen bir çoğu spesifik rehberlik eğitimi almışlardır.

Bunlar, özellikle bireysel veya grup bazında nerdeyse okullarını terk etme eğilimi ve riskinde olan öğrenciler üzerinde çalışmak için periyodik olarak (belki haftada bir kez, belki de birkaç haftada bir kez) okulları ziyaret ederek bir çok okula hizmet götürürler. Buna ilaveten, okulu terk etmiş ama bir kursa veya tam gün süreli bir işe girememiş gençler JPP programına başvurabilirler. Altı ay süreyle işsizlik parası almakta olan gençler, "karşılıklı yükümlülük" şartlarının bir parçası olarak JPP tedarikçilerine gönderilebilir.

Gereksinim duydukları yardım şeklini belirlemek için katılımcılar başlangıçta değerlendirmeden geçirilir. Bunlara danışmanlık, özgeçmişlerin hazırlanması, görüşme veya mülakat hazırlıkları ve onların namına savunuculuk hizmeti ve ayrıca kariyer danışmanlığı çalışma atölyelerine gönderilme, daha sonra bu atölyelerin hazırladığı eylem planını uygulamak için gençlerle birlikte çalışma da ilave edilebilir. Bunların finansman edilmesi, elde edilen sonuçlardan daha çok sağlanan hizmetlere bağlıdır.

3.3. Yüksek öğretimdeki gereksinimlerin karşılanması

OECD ülkelerinde yüksek öğretim sistemi önemli değişikliklere uğramıştır.

Hemen hemen hiçbir istisna olmaksızın, OECD ülkelerinde yüksek öğretime katılımı 1990'lı yılların başından bu yana çok önemli artışlar olmuştur. Sadece 1995 ve 1999 yılları arasında yüksek okullara kaydolma oranı ortalama %23 artmış (OECD, 2001e). Bu artış kendisiyle birlikte değişiklik ve çeşitlilik getirmiştir. Öğrenci yapısı daha bir değişmiş, geleneksel üniversitelerinden başka daha kapsamlı amaçları hedefleyen yeni kurumlar oluşturulmuş, devam modelleri daha da esnekleştirilmiş, verilen derslerin kapsamı genişletilmiş, diğer taraflarda henüz hala dağınık olmasına rağmen toplumun ilgili kesimleriyle ve işgücü piyasasıyla olan ilişkiler bir çok durumda birbirine yaklaştırılmış ve kurumlar arasındaki rekabet artmıştır (OECD, 1997; OECD, 1998b, Grubb, 2003). Bu değişikliklerin hepsi, kariyer rehberliği için büyük meydan okuyuşlara neden olmuştur.

Bu değişiklikler, kariyer rehberliği konusunda önemli meydan okuyuşlara neden olur...

Eğitim kurumlarının daha farklı duruma gelmesinden, tercih edilecek öğretim kurumlarının ve bu öğretim kurumlarında okutulan derslerin sayısının artmasından ve öğretim kurumlarda okutulan derslerin içerik bakımından birbirinden tamamen farklı duruma gelmesinden dolayı, insanların hangi eğitimi nerede alacaklarına karar vermelerine yardımcı olacak bilgi ve tavsiyelere olan gereksinim artmaktadır. Eğitim kurumları daha rekabetçi özellik kazandıkları için, özel eğitim kurumlarının çıkarlarından bağımsız olan bilgi ve tavsiye gereksinimi de buna paralel olarak artar. Öğrenciler ve kaynaklar açısından eğitim kurumları arasındaki her geçen gün artan rekabet, bu kurumlardan mezun olan öğrencilerin işgücü piyasasında en önemli pazarlama kaynağı durumuna gelmesine neden olur. Söz konusu rekabet, aynı zamanda eğitim kurumlarının, mezun ettikleri öğrencilerinin eğitimleri boyunca edinip geliştirdikleri iş bulabilme ve kariyer yönetimi becerilerinden, kendi eğitim kurumlarını hem potansiyel öğrencilere hem de işverenlere pazarlaması bakımından önemli bir yöntem olarak yararlanabileceğinden haberdar olmalarına da yol açmıştır. Bütün bunların temelinde, müşteri perspektifini yansıtan kaliteli müşteri rehberlerine duyulan gereksinim her geçen gün daha da artmaktadır. Eğitim kurumları ve bu kurumlarda okutulan dersler çok daha değişik hale geldiği ve özel mesleki niteliklere dar kapsamlı olarak bile bağlantılı olmayan kurslara kayıtlar arttığı için, yüksek öğretim ile işgücü piyasası arasındaki bağlantılar daha dağınık ve karmaşık hale gelmekte ve bu da okullardan mezun olan öğrencileri mezuniyet sonrası istihdam alanlarına yönlendirmek için daha karmaşık yöntemlere duyulan gereksinimi artırmaktadır. Böylelikle kariyer rehberliği hizmetlerine duyulan gereksinim, yüksek öğretime giriş anında, yüksek öğretim sırasında ve yüksek öğretim ve işgücü piyasası arasındaki geçiş döneminde artar. Bu, kapsamlı bir yaklaşımın gerekliliğine işaret eder.

...yüksek öğretim bu meydan okuyuşlarla baş edebilmekte çoğunlukla yetersizdir.

Bir çok ülkenin yüksek öğretim sistemlerindeki kariyer rehberliği hizmetleri, söz konusu meydan okuyuşlara cevap verebilme konusunda yetersizdir. Bunlar çoğunlukla kapsam açısından sınırlı, özellikleri bakımından değişken olup sadece kendilerinin gereksinimlerine ve karşı karşıya kaldıkları meydan okuyuşlara cevap verebilir. Örneğin;

- Avustralya'da teknik enstitülerde ve diğer eğitim (TAFE) enstitülerinde öğrencilerin durum ve gidişatları ile ilgili olarak yapılan araştırmalar, öğrenci danışmanlık hizmetlerinin, kariyer ve iş bilgilerinin, mezun öğrencilerle yapılan araştırma

sonuçlarına göre, TAFE deneyimlerinin diğer bütün yönlerine kıyasla çok daha düşük tatmin seviyelerinde olduğunu açıkça göstermiştir.

- Avusturya’da yapılan bir araştırmada, yüksek öğretimdeki hizmetleri, “...her üniversitedeki her öğrenciye eşit olarak sağlanan bütün rehberlik ve danışmanlık gerekliliklerini sağlayacak şekilde sistematik olarak organize edilmeyen farklı biçimlerdeki uzmanlık alanlarında farklı coğrafi bölgelerdeki farklı kurumlarda aktif olarak sağlanan dağıtık hizmetler” olarak tanımlanmıştır (Schilling ve Moist, 1998).
- Kore’de dört yıllık eğitim kurumlarında okuyan öğrencilerin %61’i kampüslerde verilen kariyer geliştirme hizmetlerinden asla yararlanmamış olup, yüksek öğretimin son iki yılında olan öğrenciler arasında bile bu rakam %25’in üzerindedir. Hizmetlerin çoğu, özel konferanslar ve seminerler gibi tek kişiye yönelik istihdam etkinlikleri şeklinde sağlanmaktadır. Daha iyi hizmet için gerek öğrencilerden ve gerekse işverenlerden talepler gelmektedir.

Yüksek öğretim kurumlarının bir çoğu, öğretim görmelerine ve okuyacakları dersleri seçmelerine yardımcı olacak hizmetleri sağlamaktadır (Watts ve van Esbroeck, 1998). Ne var ki, bu gibi eğitim rehberliği hizmetleri sağlanırken, ders seçimlerinde önemli kariyer hususları da dahil olmak üzere kariyer rehberliğine çok az dikkat edilmekte veya tamamen göz ardı edilmektedir. Neredeyse bütün ülkelerdeki eğitim kurumları, kariyer rehberliğinin sağlanıp sağlanmamasına ve nasıl sağlanacağına karar vermekte tamamen serbesttir.

Bir çok ülkede yüksek öğretim kılavuz kitapçıkları yayınlanmaktadır.

Hemen hemen bütün OECD ülkelerinde bireysel kurumlar tarafından yayınlanan el kitaplarını ve promosyon materyallerini tamamlamak amacıyla merkezi yüksek öğretim kılavuz kitapçıkları hazırlanıp yayınlanmaktadır. Bunlar, geleneksel olarak, çoğunlukla prensipte temel hedef grup olarak son sınıf okul öğrencileriyle birlikte yazılı olarak eğitim bakanlıklarınca hazırlanır ve yayınlanır. Bunlar günümüzde elektronik formatta hazırlanmaktadır. Ayrıca hızlı İnternet erişim maliyetinin, anılan kılavuz kitapçıkların on-line olarak elde etme olanaklarının sınırlandığı İrlanda’da olduğu gibi, CD-ROM formatında da olabilir. Avustralya, Finlandiya, Kore ve Birleşik Krallık gibi ülkelerde on-line olarak elde edilebilir. Bu kılavuz kitapçıkların on-line olarak elde edilmesinin en büyük avantajlarından birisi çabucak güncelleştirilmesi ve ucuz olmasıdır. Bazı ülkelerde bu kılavuz kitapçıkları çoğaltma konusunda özel sektör önemli ve aktif bir rol oynar; örneğin özel sektör Avusturya, Kanada ve Hollanda’da olduğu gibi hükümetlerle bu amaçla sözleşme imzalar; Avustralya ve Birleşik Krallık’ta ise bu konuda ticari zihniyet ön plana çıkar.

Söz konusu kılavuz kitapçıkların dağıtımı ülkeden ülkeye değişkenlik gösterebilir. Kılavuz kitapçıklar bazı ülkelerde bütün son sınıf (genellikle 12’inci sınıf) öğrencilerine dağıtılır. Diğer ülkelerde, örneğin Avusturya’da, doğrudan öğrencilere değil okullarda görevli kariyer eğitimi personeline verilir.

Ancak bu kılavuz kitapçıklar genelde çok sınırlı bilgi içermektedir.

Bu ana kılavuz kitapçıklar bazen kapsamlı olmakta, yüksek öğretimin tüm olanaklarına ilişkin ayrıntılı bilgi vermektedir. Bununla birlikte, bu kılavuz kitapçıklar daha iyi anlaşılması bakımından çoğunlukla bölümlere ayrılmıştır: üniversitelerde okutulan dersler ve üniversite dışı öğretim kurumlarının programları ayrı ayrı ele alınır. Yüksek öğretim konusundaki

bilgiler bölgesel bazda işlenebilir. Bireysel özerk bölgelerin yüksek öğretim için kılavuz kitapçıklarını kendilerinin hazırlayıp yayınladığı İspanya'daki durum aynen böyledir.

Neredeyse bütün ülkelerde bu gibi kılavuz kitapçıklarındaki sınırlamaların en belli başlısı, derslerin ve giriş gerekliliklerinin içeriği gibi konularla sınırlı olmasıdır. Bu kılavuz kitapçıklar, öğretme kalitesi ve mezun olan öğrencilerin işgücü piyasasında yer almaları konusunda öğrenci memnuniyeti gibi meselelerle ilgili bilgiler içermedikleri için, nadiren de olsa hizmetlerden gerçekten yararlanan kişi ve kuruluşlar için hazırlanmış kılavuz kitapçıkları niteliğindedirler. Avustralya'nın İyi Üniversiteler Rehberi'nde (www.thegoodguides.com.au) gelecek vadeden öğrencilere verilen tüketici rehberleri örneklerine az da olsa rastlamak mümkündür ve bunlar genel olarak merkezi devlet kurumları tarafından daha çok özel sektör tarafından hazırlanıp yayınlanır.

Eğitim kurumları, sundukları kariyer rehberliği ve neler sağladıkları konusunda değişkenlik gösterir.

Yüksek öğretim kurumlarının sağladığı kariyer rehberliği hizmetlerinin kapsam ve içeriği, hem ülkeler arasında hem de ülkelerin kendi içlerinde değişkenlik arz eder. Eğitim kurumları, sunacakları hizmetler konusunda karar vermede genellikle önemli özgürlüklere sahiptirler. Bu konu dört bölüm halinde ele alınabilir:

- Danışmanlık hizmetleri. Kariyer rehberliği bazen bireysel danışmanlık hizmetleriyle bütünleştirilir. Bu hizmetler, danışmanlık nitelikleri taşıyan personel gerektirir, ancak işgücü piyasasıyla bağları zayıf olabilir, esasen kişi problemleri danışmanlığı üzerinde yoğunlaşır. Örneğin, Avusturya'da Eğitim, Bilim ve Kültür Bakanlığı kişisel, duygusal ve çalışma sorunlarıyla uğraşmaları için altı Psikolojik Öğrenci Danışmanlığı Merkezi ağı kurmuştur, fakat kariyer hizmetleri görece olarak az gelişmiştir.
- Bütünleştirilmiş öğrenci hizmetleri. Bazı kurumlarda, kariyer rehberliğinin bir dizi diğer öğrenci sosyal yardım hizmetleri arasında yer aldığı bütünleştirilmiş bir öğrenci hizmetleri modeli vardır.
- Yer değiştirme hizmetleri. Bunlar esasen iş değiştirme konusu üzerine odaklanır. Bunlara, kampüslerde sağlanan istihdam hizmetleri de dahildir. Mezuniyet sonrası işlere ilaveten bunlara, mesleğe yönelik işler ve yarım gün süreli işler arasındaki değişimler de ilave edilebilir. Bu gibi hizmetler, öğrencilerin kariyer gelişimine sınırlı önem verebilir. Bu durum, örneğin ayrı iş değiştirme ve danışmanlık hizmetlerinin, mevcut öğrenci hizmetlerinin temel biçimlerini oluşturur gibi görüldüğü Kore için geçerlidir.
- Uzmanlık gerektiren kariyer hizmetleri. Bazı kurumlarda çeşitli kariyer rehberliği ve iş değiştirme hizmetlerinin sunulduğu ayrı kariyer servisleri vardır. Ayrı uzmanlık gerektiren kariyer hizmetleri Avustralya'da bir dereceye kadar olmasına rağmen İrlanda ve Birleşik Krallık'ta çok iyi tesis edilmiş olup, Finlandiya, Almanya ve Hollanda da dahil olmak üzere diğer bazı Avrupa ülkelerinde gelişmektedir. 3.7 no.lu kutuda uzmanlık gerektiren kariyer hizmeti için bir örnek verilmiştir. Almanya'da öğrenciler, 10.000'den fazla öğrencinin bulunduğu kurumlarda oluşturulmuş Federal İş ve İşçi Bulma Kurumu'nun yüksek öğretim ekiplerine de ulaşmaktadırlar.

Bazı kurumlar, kariyer eğitimi programları uygulamaktadır.

Bazı ülkelerde öğrencilerindeki istihdam edilebilirlik ve kariyer yönetimi becerilerini geliştirecek yüksek öğretim kurumlarına duyulan gereksinimin önemi her geçen gün daha iyi anlaşılmaktadır. Özellikle Avustralya, Kanada, Kore, Birleşik Krallık'ta ve hatta İspanya'da bile bir çok kurumda kariyer yönetimi kursları geliştirilmiştir. Bir çok durumda bunlar öğrencilerin not kredisi almasına yol açar ve birkaç kurumda zorunludur. Bunlara, ortak eğitim programları, intörn programları, iş gölgelendirme veya iş simülasyonu şeklinde iş deneyimi için fırsatlar dahil edilebilir. Bunlara ayrıca profil çıkarma ve portföy sistemleri de dahil edilebilir. Avustralya'da, Birleşik Krallık'ta ve bir dereceye kadar da Almanya'da bir çok üniversite portföy sistemleri geliştirilmiş ve uygulanmaktadır. Bu sistemler, öğrencilerin sadece neleri öğrendiklerini değil aynı zamanda öğrenme sayesinde elde ettikleri iş ilişkili yeterliliklerini kaydetmelerini gerektirir.

Performans sözleşmeleri, hükümetlerin yüksek öğretim kariyer hizmetlerini etkilemesi için doğrudan bir yöntem olabilir.

Yüksek öğretim kurumlarının geleneksel özerkliği, merkezi hükümetlerin kariyer rehberliği hizmetlerini doğrudan biçimlendirme ve buna etki etme yetkilerini sınırlandırır. Birleşik Krallık'ta yapılan önemli bir kariyer hizmetleri araştırması (Harris, 2001), üniversitelerde kariyer rehberliği üzerindeki tartışmaya odaklanmaya yardımcı olmuş ve hizmetlerin iyileşmesine doğrudan hükümet müdahalesi kapsamı görel olarak sınırlı olsa bile, bazı kurumlarda değişiklik ve reform konularına olan ilginin artmasına yol açmıştır. Performans sözleşmeleri, yüksek öğretim kariyer hizmetlerine etki etmek için doğrudan bir mekanizmadır. Bu mekanizmalar, bir çok OECD ülkesinde hükümetler tarafından yüksek öğretimdeki performansı, kaliteyi ve finansman kaynaklarını izlemek ve kontrol etmek için geniş şekilde kullanılır (OECD, 2003d). Yüksek öğretimde kariyer rehberliğini etkileyecek böyle bir mekanizmanın örneği Finlandiya'da görülmüştür. Bu ülkede yüksek öğretim kariyer hizmetleri alanında yapılan bir araştırmada, rehberlik hizmetlerinin sağlanması ve kalitesindeki önemli değişiklikler ele alınmıştır. Bu araştırma sonunda, rehberlik hizmetlerini iyileştirmek bakımından üniversiteler ile eğitim bakanlığı arasında somut bir plan oluşturulması, rehberliğin yeni çalışma programları çerçevesinde geliştirecek stratejiler tespit edilmesi ve yıllık mali kontrat yapılması alanında yeni gereklilikler ortaya çıkmıştır.

Kutu 3.7. Uzmanlık gerektiren yüksek öğretim kariyer hizmeti

Dublin Trinity Koleji'ndeki Kariyer Danışmanlık Servisi (www.tcd.ie/Careers/) öğrencilere, mezunlara, akademik personele ve işverenlere bir dizi hizmetler sağlamaktadır.

Kişisel tavsiyelere ilaveten, öğrenciler bu serviste kapsamlı bir kariyer kütüphanesine ve bir dizi on-line kaynak materyallerine ulaşırlar. Servis, öğrencilerin mezuniyet sonrası istihdam olanaklarını müzakere etmek için işverenlerle görüşmeler yapabilmelerini teminen kariyer günleri organize eder. Anılan Servis ayrıca, öğrencilerin münhal bulunan işlere ulaşmasını sağlar; staj, iş deneyimi ve istihdamı düzenlemelerine yardımcı olur. Mülakat becerilerinin videodan izlettirilmesi de dahil olmak üzere, iş arama becerileri konusunda yıl boyunca düzenli seminerler verilir. Kariyer konusunda kendi kararlarını verebilmelerine yardımcı olmak için öğrencilere psikolojik testler de uygulanabilir. Söz konusu Servis, öğrencilere mezuniyet sonrası istihdam bakımından kendilerini daha iyi hazırlamaları için yakın zamanda mezun olmuş öğrenciler tarafından kısa sürelerle danışmanlık yapılması fırsatları düzenler. İstihdam edilebilirlik becerilerini geliştirmeye yardımcı olmak için üniversite bölümlerinin sekizinde kişisel bir gelişim programı uygulanmaktadır.

Trinity Kolej'den **mezun olanlar**, iş değiştirmede yardım almak konusunda, Servisi kişisel tavsiyeler için kullanabilir ve kariyer kütüphanesinden yararlanabilirler.

İşverenlere yeni işe alacakları kişilere ulaşması için olanak sağlanır ve işverenler istihdam etmek istedikleri kişileri Servis'in yardımıyla bulabilirler. Servis'in arşivinde bir çok şirket adresi bulunmaktadır; okullardan mezun olan öğrencilerin niteliklerini düzenli olarak işverenlere bildirmek suretiyle bu şekilde işe yerleştirilen kişilerin nerelerde çalıştıkları yıllık bazda gözden geçirilir ve kontrol edilir.

Her okulda veya bölümde Kariyer Danışmanlık Servisiyle ilişkileri koordine etmekten sorumlu **akademik personel** vardır. Servis, bu gibi akademik personelle yakından aktif olarak çalışır ve bunların öğrencileri gerektiği şekilde kendilerine yönlendirmelerini sağlar; akademik personel, akademik müfredatın ayrılmaz bir parçasını oluşturan kişisel gelişme programıyla çok yakından ilgilidir.

BÖLÜM 4. YETİŞKİNLERİN KARIYER REHBERLİĞİ GEREKSİNİMLERİNİN KARŞILANMASI

Bu bölümde, kariyer rehberliğinin OECD ülkelerindeki yetişkin insanlara sağladığı temel ayarlamalar tanımlanmakta, ayrıca bu ayarlamalardan kaynaklanan özel konulardan bazıları ele alınmakta ve yetişkinler için kariyer rehberliğindeki önemli boşlukları doldurmak için bir takım tercihler önerilmektedir.

Bu bölümdeki anahtar siyaset sonuçları şunlardır:

- Devlet iş ve işçi bulma kurumlarının sadece işsiz insanların üzerinde odaklanması, bu kurumların uzun vadeli kariyer geliştirme gereksinimlerini konu alabilen kariyer rehberliğini sağlama kapasitesinin yanı sıra, kariyer rehberliğini istihdam edilen kişilere sağlama kapasitesini de sınırlar.
- Yetişkinlerin eğitimindeki kariyer rehberliği hizmetleri, özel eğitim kurumlarının kendi çıkarlarıyla çok yakından bağlantılıdır. Bölgesel bazdaki bağımsız hizmetler bu problem için bir çözümdür. Kariyer rehberliği hizmetlerinden sağlanacak sistematik geri besleme, yetişkin insanların öğrenme arz ve talebi arasındaki uyumun iyileştirilmesine yardımcı olabilir.
- Yetişkinler için toplum bazındaki kariyer rehberliği hizmetlerine daha kolay ulaşılabilir ve bu hizmetler özel hedef grupların gereksinimlerine daha yakındır. Diğer taraftan, bu hizmetler daha değişken ve yaklaşımları bakımından da dağınık olabilir.
- Kariyer rehberliğinin işyeri içerisinde sağlanmasını etkilemek için çok sayıdaki yaklaşımdan yararlanılabilir. Bunların eğitim vergilerine bağlanması, firmaları iyi insan kaynağı geliştirme uygulamalarıyla ödüllendiren kalite notları ve sendikalar aracılığıyla sağlanan hizmetler, bu yaklaşımlara dahil edilebilir.
- Bu bölümde, yetişkinler için kariyer rehberliğinin sağlanmasındaki boşlukların bazısının ele alındığı iki yaklaşım önerilmektedir. Bu iki yaklaşım, devlet iş ve işçi bulma kurumlarına daha kapsamlı bir rol verilmesi ve bölgesel bazda ortaklıklardan daha iyi şekilde yararlanılmasını da kapsamaktadır. Yetişkinlerin kariyer rehberlik hizmetlerine erişim olanaklarını artırmak için gereken diğer stratejiler aşağıdaki bölümlerde önerilmektedir.

4.1. Devlet iş ve işçi bulma kurumları

Kariyer rehberliği hizmetlerinin sağlanması çoğunlukla devlet iş ve işçi bulma kurumlarının omuzlarındadır...

Yetişkinler için kariyer rehberliği hizmetleri, geleneksel olarak büyük ölçüde devlet iş ve işçi bulma kurumlarında yoğunlaşmıştır. Bu hizmetlerden en çok yararlanan kesim, işsiz ve hatta engelli insanlar gibi işgücü piyasasında kendilerine zorlukla yer bulabilen diğer gruplardır.

...ve kısa vadeli hedeflerle ilgilidir...

Bu gibi gruplar için sağlanan hizmetler, işsizlik seviyelerini ve gelir-güvenliği ödemelerini azaltmak (ve işgücü kıtlığı konularına en çok ilgi gösterilen durumlarda işgücü katılım oranlarını azaltmak) için mümkün olduğunca hızlı bir şekilde bu insanlara iş bulma konusu üzerine odaklanmaktadır. Bazen iş değiştirme konusunda yardım, insanların kendi kendilerine iş bulma becerileriyle paralel olarak yürütülür. Bazen insanların işe yerleştirilmeden önce eğitilmeleri gerekir. Ancak bu eğitim; iş arama becerileri, temel beceriler veya spesifik mesleki beceriler göz önünde bulundurularak verilebilir. Eğitim, genelde insanlara kısmen tesviyelerde bulunacak ve hatta devletin ne dereceye kadar eğitim sağlamasına karar verecek bazı istihdam danışmanlığı hizmetlerinden önce gelir. Bu çoğunlukla, gelir desteği (örneğin işsizlik parası) almak için seçilebilirliği devam ettirmek amacıyla gerekli olan ve mevcut duruma göre bir eylem planı yapılmasına yol açar. Başka bir deyişle, kariyer rehberliği danışmanları, genellikle devlet kaynakları ile ilgili bekçilik veya jandarmalık görevi yerine getirir. Bu, sadece bireylerin karar vermelerine yardımcı olmak değil, aynı zamanda bireyler hakkında kurumsal kararlar almak anlamına gelir.

...rehberlik rolleri olduğu kadar devlet kaynakları için bekçilik veya jandarmalık görevi yerine getirilmesini gerektirir.

Örneğin Danimarka'da işsiz yetişkinlere beş yıl süreyle işsizlik maaşı ve sosyal yardımlardan yararlanma hakkı verilir; (işsiz geçen sürenin 12 ayının bitiminden önce ,bu haklardan yararlanan kişilerin 25 yaşın altında olması halinde işsiz geçen sürenin 6 ayının bitiminden önce) devlet bu insanlarla görüşmek zorundadır. Bu gibi insanların iş bulma veya değiştirme memuruyla yada rehberlik danışmanıyla görüşmeleri ve bireysel bir eylem planı geliştirmeleri gerekir. Bu plan; eğitim ve öğretime, bir işe veya bir iş yaratma programına katılımı sağlama çarelerini içermelidir. Rehberliğin, hak ve çıkar yetkilerinin yönetilmesiyle bağlantılı olması, onun tarafsızlığına bazı sınırlamalar getirebilir. Almanya'da işsiz insanların bu gibi sosyal yardım ve çıkarlar konusundaki haklarının devam etmesi için iş değiştirme ve rehberlik hizmetlerine katılması zorunludur.

Bu, rollerde karmaşaya yol açabilir.

İdari ve danışmanlık görevlerinin bir arada yürütülmesi durumunda, bazı rollerde karmaşa meydana gelebilir. Örneğin, bireylerin uzun vadeli çıkarları, eğitimde kısa vadeli işe girişlerde gerekli olandan daha fazla yatırım yapılmasını gerektirebilir. Daha genel olarak danışmanlık, insanların açık ve ağır başlı olmalarını gerektirir ve devlet kaynakları için bekçilik veya jandarmalık görevleri muhtemelen bunu kısıtlandırabilir. İdari görevler, danışmanlık için ayrılacak zamanın çoğunun boş yere heba edilmesine neden olabilir. Rollerdeki bu gibi karmaşalar, devlet istihdam hizmetlerinin etkin yönetiminin çıkarları bakımından kaçınılmaz olabilir. Bu karmaşalara bir çözüm yolu aramak için tartışmalara girmekten çok, bu

tartışmalar işsiz insanların kolayca erişebileceği ilave tarafsız kariyer rehberliği kaynaklarına yönlendirilebilir.

Buna rağmen, bazı ülkelerdeki eğilim, bu rollerin birbirleriyle bütünleştirilmesi yönündedir...

Bazı ülkelerde son yıllardaki eğilim, bu rolleri birbirlerinden ayırmaktan çok birbirleriyle bütünleştirmeye ve devlet istihdam hizmetlerindeki kariyer rehberliği yapılarını zayıflatmaya yöneliktir. Örneğin, Danimarka’da rehberlik danışmanı ve iş değiştirme memurlarının rolleri son zamanlarda daha bulanık ve karmaşık duruma gelmiştir. İş değiştirme memurları bazı temel rehberlik hizmetleri sağlayabilir, buna karşın rehberlik danışmanları bireysel eylem planlarının geliştirilmesinde rol alabilirler. Rehberlik danışmanları daha önceleri örgütsel kültürün biraz dışında kalırdı. Bununla birlikte, artık örgütsel kültürle daha da bütünleşmiş haldedirler. Bu, işgücü piyasasının gereksinimlerine hizmet etme ve somut bir randıman alınmasına yol gösterme üzerine oldukça odaklaşan bir kültürdür: Bunun anlamı ise, istihdama veya eğitim ve kültüre giriştir. Rehberlik danışmanı rolü açısından eğitim, devlet iş ve işçi bulma kurumu personeli için hazırlanmış genel eğitim programının bir parçası olarak evden yönetilir ve yönlendirilir. Bu, temel üç aylık eğitim modeli üstünde iki haftalık bir kurstan ibaret olup, önceki eğitim modelinden alınmıştır. Bu nedenle, kariyer danışmanının hizmet içerisindeki rolü, bir dereceye kadar müşteri odaklı bir rolden örgütsel başka bir role dönüşmüştür.

Norveç’te, devlet iş ve işçi bulma kurumu, okullara ve diğer kuruluşlara kariyer rehberliği hizmeti sunardı. İstihdam Kanunu hala resmi olarak, kariyer rehberliği hizmetinin “gereksinim duyanlara mesleki rehberlik hizmetleri olarak sağlanmasını” şart koşmaktadır. Ancak, işsizliğin artmasıyla okullara sağlanan bu hizmetler 1980’li yılların ortalarında kesilmiş ve o zamandan bu yana kariyer rehberliği ayrı bir hizmet dalı olarak görülmemiştir. Bunun yerine artık sadece genel iş değiştirme hizmetlerinin bir parçası olarak varlığını sürdürmektedir. Ev içi İnternet web-bazlı personel eğitim programında, kariyer rehberliği en aranan tercihlerden biri olduğunu kanıtlamıştır; buna rağmen, eğitim özellik açısından tamamen esastır ve personelin bu tür becerileri kullanma kapasiteleri sınırlıdır.

Kanada’da elemeye yönelik mülakatlar ve durum yönetimi, bazı durumlarda, federal hükümet tarafından istihdam danışmanlarına sağlanan eğitim için seçilebilir olmayan üçüncü taraf kuruluşla sınırlandırılmıştır.

... idari kültür içerisinde.

İş ve işçi bulma kurumu personeline verilen temel eğitim, genelde rehberlik eğitiminden çok, idari bir eğitimidir. Örneğin, Lüksemburg’da ADEM-OP (*Administration d’Emploi – Orientation Professionnelle = İstihdam Yönetimi – Mesleki Yönelim*) personeli genellikle normal sivil hizmet şartları altında eğitilir ve personelin özel kariyer rehberliği niteliklerini taşıması gerekli değildir. Kariyer rehberliğinin devlet istihdam hizmetleri içerisinde kendisine özgü eğitim düzenlemeleriyle ayrı bir mesleki kategori oluşturduğu Almanya’da bile, Federal İş ve İşçi Bulma Kurumu içerisinde yer alan ve kariyer danışmanı rollerini üstlenen kişilerin yaklaşık sadece beşte biri, Kurum’un Mannheim’deki kendi *Fachhochschule*’sinde üç yıllık ön lisans kurslarında eğitim görmüştür. Geri kalanların çoğu, *Fachhochschule*’de kamu yönetimi alanında sosyal üç yıllık kurslara katıldılar ve bunu müteakip Federal İş ve İşçi Bulma Kurumu’nda iş deneyimi kazandıktan sonra kariyer danışmanlığı alanında görel olarak altı aylık kısa kurslara devam ettiler. Bunun anlamı şudur: Söz konusu kişilerin, danışmanlar

olarak eğitimleri daha sınırlıdır ve bunlar bu eğitimleri idari bir kafa yapısı içerisine yaklaştırmaya eğilimlidirler.

Diğer taraftan, Bölüm 1’de gösterildiği gibi, Finlandiya kendi iş ve işçi bulma kurumu bünyesinde ayrı bir kariyer rehberliği servisi oluşturmuştur. Başka bir yerde de, ayrı ve daha iyi eğitilmiş işgücüne doğru yönelme işaretleri vardır. Avustralya’da federal hükümet tarafından bir Kariyer Danışmanlığı Programı oluşturulmuş ve ilgili hizmetlerin verilmesi sözleşmeye bağlanmıştır. Program, iş arayan kişiler olarak kaydını yaptırmış, ancak işsizlik parası alma niteliği taşımayan 15 ila 20 yaş arasındaki gençlere uygulanmaktadır. Söz konusu program aynı zamanda gerekli testlerden geçtikten sonra işsizlik parası almaya devam eden bütün yaş gruplarındaki iş arayan insanlara da uygulanmaktadır. Katılımcılara gruplar halinde, bazı durumlarda ise bireysel oturumlarda kariyer danışmanlığı hizmeti verilir. Programın ayırıcı bir özelliği vardır, çünkü personel için güçlü standartlar getirmiştir: Programda görev alan kariyer danışmanları, kariyer rehberliği ve danışmanlığı alanında uygun (tercihen lisans üstü düzeyde) yüksek eğitim almış olmalı, gençlere kariyer danışmanlığı sağlama konusunda en az beş yıllık deneyime sahip olmalı ve ulusal seviyede veya eyalet seviyesinde bir danışmanlık kuruluşunun üyesi olmalıdır.

İrlanda’da kariyer rehberliği sağlayan iş ve işçi bulma kurumu personelinin yaklaşık onda sekizi, en azından benzer türde kariyer eğitimi almış kişilerdir. Bunlar, yetişkin rehberliği alanında, üniversitelerde on iki aylık bir zaman dilimi için yarım gün süreli kurslar verebilirler, bunun için kendilere ücret ödenir, ayrıca bu kurslara katılan kişilere kurs süresince maaşları ödenir ve kursu başarıyla bitirenlerin maaşlarına zam yapılır. Burada amaçlanan hedeflerden bir tanesi, bu tür niteliklere sahip personelin sayısının artmasıdır. İstihdam hizmet personelinin mevcut eğitiminin sınırlı olduğu Kore’de, insan kaynakları personeli ve sanayi sektörü eğitmenlerinin eğitimleriyle muhtemelen bağlantılı lisans ve lisans üstü derecelerine doğru yönelme planları vardır. Birkaç üniversite bu tür kurslar geliştirmekte olup, ancak bu kursların hiçbir resmi statüsü yoktur.

Tekli merkezlere doğru bir eğilim vardır.

Bazı ülkelerde ortak yerleşimli ve sosyal yardım servisleri gibi tekli merkezler kurulmasına yönelik bir eğilim vardır; böylelikle, sosyal yardım müşterileri, gereksinim duydukları hizmetlere daha kolay ve çabuk ulaşabileceklerdir:

- Avustralya’da iş arayanlar için ilk telefonla ulaşma servisi Centrelink’tir, bu servis eğitim, öğretim ve istihdam yardımı konularında bilgi sağlar ve çeşitli sosyal yardımları yönetir. Daha sonra diğer istihdam hizmetlerinden yararlanmak için seçilen kişilere de yardımcı olur. Böylelikle, bu servis hem tek duraklı bir portal hem de bir eleme mekanizması olarak çalışır.
- Hollanda’da 131 Çalışma ve Gelir Merkezi, hem iş konusunda bilgi vermek hem de sosyal yardım almak isteyen işsiz insanlara yardımcı olmak üzere ülkenin her tarafında örgütlenmiştir. Bunlar tek duraklı merkezler olarak çalışmaktadır, yani ilgili kişiler başka bir yere başvurmaya gerek kalmaksızın iş ve iş bulma konusunda her şeyi tek bir kanaldan elde edebilmektedirler. Bu merkezlerde çalışan personel, istihdam ve sosyal güvenlik konularında uzmanlaşmış kişilerdir. Bu merkezlerin amacı, esasen evde eğitim sayesinde yukarıda sözü edilen iki rolü birleştirmektir.

- İngiltere ve Kuzey İrlanda'da İş ve İşçi Bulma Kurumu ve Sosyal Yardım Ajansının birleştirilmesi sonucunda Jobcentre Plus isimli kuruluş oluşturulmuştur. Bu kuruluşun amacı, işsiz kişilerin ücretsiz sağlanan sosyal yardımlardan yararlanmalarını ve işsizlik parası almalarını önlemek için gerekli tedbirleri almak ve yeni istihdam siyasetleri geliştirmektir.
- Kanada'da da buna benzer bir eğilim vardır. Norveç, söz konusu tek duraklı merkezleri kurmayı düşünmektedir. Tek duraklı merkezler Amerika Birleşik Devletleri'nde de yaygındır (Bezanson ve Kellett, 2001).

Çalışan kesime sağlanan hizmetler kişilere mahsus olmayıp, İnternet üzerinden herkese sağlanır; bu insanlara kişisel olarak sağlanan hizmetler sınırlıdır.

Bir çok devlet iş ve işçi bulma kurumu, çalışan insanlara İnternet üzerinden kariyer rehberliği hizmetleri sunmaktadır. Örneğin;

- Kore'de Work-Net İnternet web sitesi, iş arayan insanlara eleman arayanlar, eleman arayan işverenlere ise iş arayanlar hakkında bilgi sağlar. Bu sitede, meslek ve işgücü piyasası hakkında geniş kapsamlı bilgiler ve eğitim kursları hakkında veriler yayınlanmaktadır. Bunlara ilaveten, site on-line test yönetimi ve danışmanlık hizmetleri de sağlamaktadır. Work-Net sitesi, işsiz insanlar tarafından olduğu kadar işlerini değiştirmek isteyen kişiler tarafından da sıklıkla ziyaret edilmektedir.
- Hollanda'da (www.werk.nl/) isimli yeni bir web sitesi geliştirilmiştir. Bu sitede kişilerin ilgi alanlarına göre mesleki bilgiler, (işgücü piyasası eğilimleri ve maaş verileri de dahil olmak üzere) meslekler konusunda veriler, eğitim ve öğretim fırsatları ile ilgili bilgiler ve eleman arayan işverenler hakkında hazırlanmış bir veri tabanı sunulmaktadır. Telefonla, e-maile, faksla ve mektupla ulaşılabilecek müşteri destekli bir merkez kurulması için de planlar vardır.
- Norveç'te devlet iş ve işçi bulma kurumu (Aetat) bir dizi kendi kendine yardım araçları geliştirmiş olup, bunların çoğuna İnternet'ten ulaşılmaktadır. Bu araçlar şunlardır: kişilerin ilgilerinin derlendiği bir envanter, ilgi alanlarının, iş değerlerinin, iş becerilerinin ve mesleki uyum ve iş arama kriterlerinin değerlendirmelerini içeren bir kariyer tercih programı (Veivalg) ve İngiltere'den uyarlanmış olup çoğunlukla yüksek öğrenimlerini tamamlamış kişilere hitap eden kariyer öğrenme programı (Gradplus). Öğrenme ve çalışma yaşamı hakkındaki talep ve sorulara cevap verecek bir tele-merkez kurulması konusunda getirilen öneriler de gündemdedir.

İnternet üzerinden sağlanan hizmetlere genelde ulaşmak zor olmakta veya bütün yetişkin insanların gereksinmelerini karşılamamaktadır. Devlet iş ve işçi bulma kurumlarında çalışan insanlara sunulan diğer kariyer rehberliği hizmetleri genellikle sınırlıdır ve büyük ölçüde kendi kendine hizmet bazında sunulmaktadır. Örneğin Norveç'te, iş ve işçi bulma kurumunun web sitesinde eleman arayanlar hakkında bilgiler, iş başvurularının yapılması için kelime işlem kolaylıkları, öz geçmişler, işverenlerle temas kurmak için ücretsiz telefonlar ve bazı sınırlı personel desteği sağlanmaktadır. Kanada'da devlet iş ve işçi bulma büroları ülkenin her tarafına yayılmıştır. Bu büroların bünyesinde, İnternet erişiminin sağlandığı ve yazılı materyallerin bulunduğu kaynak merkezleri vardır. Ne var ki, bu merkezlerin yerleri sınırlıdır ve bu kaynaklar için personel desteği genellikle vasıflı bilgi desteğinden çok (bilgisayar çıktıları, kayıt makineleri vs. için), idari yardımla kısıtlı bulunmaktadır.

Hizmetlerin daha kapsamlı şekilde sağlandığı yerlerde bile eğilim, bu tür araçların kullanımının kısıtlanması yönündedir. Bir örnek vermek gerekirse, Danimarka'da iş ve işçi bulma kurumunda görevli rehberlik danışmanları ve iş değiştirme memurları, prensipte herkese hizmet sağlıyor gibi görünseler de aslında sadece işsiz insanlarla ilgilenmekte ve ellerindeki makinelerin ve olanakların kullanılmasını kısıtlamaktadırlar.

Bazı ülkeler, kendi merkezlerini çalışan insanlara daha cazip hale gelecek şekilde yeniden tasarımışlardır.

Birkaç ülke, sosyal yardım ve işsizlik parası ödemelerinde meydana gelen uzun kuyrukları önlemek için bu tür ödemelerin yapıldığı merkezleri yeniden tasarımıyarak daha çok çalışan insanları kendilerine çekmeye çalışmaktadırlar. Hollanda'da yeni İş ve Gelir Merkezlerini pazarlama konusuna büyük önem verilmekte ve bu merkezlerde işsiz insanlardan çok çalışan kesim ön plana çıkmaktadır. Sosyal yardım ve işsizlik paralarının ödendiği bölümler bu merkezlerin en arka kısmında yer almaktadır. Elektronik ve dokunmayla çalışan bir veri bankasında sadece girilmiş olan iş fırsatları değil, sesli ve yazılı basında yer alan iş olanakları da ilan edilmektedir. Diğer kariyer bilgi kaynakları, ücretsiz Internet erişimi ve telefondur. Gereksinim duyulduğunda kişisel yardım sağlayacak personel de mevcuttur. Benzer şekilde Norveç'te devlet iş ve işçi bulma kurumları, cazip ve kolaylıkla ulaşılabilir imkanlar sağlayacak şekilde yeniden tasarımılanmaktadır: sosyal yardım ve işsizlik paralarının ödendiği servisler, ihtiyati bir tedbir olarak arka taraftaki ekranlardan izlenmektedir. Bununla birlikte, genel olarak devlet iş ve işçi bulma kurumlarının etkinliği ve etkililiği, kapsamlı kriterlerden daha çok, bu kurumların sosyal yardım ve işsizlik parası alan kişileri hızlı bir şekilde çalışma hayatına döndürme becerileriyle ölçülmeye devam edilmektedir.

Kariyer rehberliği hizmetleri, göçmenler ve mahkumlar gibi gruplara da verilebilmektedir.

Diğer kamu hizmetleri

Diğer kamu kariyer rehberliği hizmetleri, özel hedef gruplara sunulabilir. Bu gruplara göçmenler, sığınacak yer arayanlar ve suçlular da dahildir. Kanada'da göçmenler için yerleşim ve adaptasyon programlarının bir parçası olarak Vatandaşlık ve Göçmenlik Bürosu ve eyaletlerin bazısı tarafından finanse edilen özel istihdam servisleri bulunmaktadır. Bu servislerde; istihdam danışmanlığı, yabancı belgelerin tercüme edilip onaylanması, ön öğrenme değerlendirme hizmetleri ve iş arama programları verilmektedir. İrlanda'da kariyer rehberliği, Eğitim ve İstihdam Ajansı'nın Sığınacak Yer Arayanlar Birimi tarafından sağlanmaktadır. Kariyer rehberliği aynı zamanda normalde şartlı tahliye programların bir parçası olarak cezaevlerinde de verilmektedir. Eğitimli kariyer rehberliği danışmanları tarafından verilen hizmetler, cezaevi eğitim hizmetlerinde görev alan şartlı tahliye memurları, din görevlileri, öğretmenler ve benzeri görevliler tarafından sağlanan daha az yapılaşmış rehberlikle tamamlanır.

4.2. Yetişkinlerin eğitimi kapsamındaki hizmetler

Eğitim programlarına kaydolan yetişkinler, kaydoldukları eğitim kurumlarının kariyer rehberliği hizmetlerinden yararlanabilirler.

Avusturya, Danimarka ve İspanya gibi bazı ülkeler, yetişkin insanların eğitimi kapsamında rehberlik hizmetleri geliştirmiştir. Anılan eğitim kurumlarına kaydolan yetişkinler, bütün

öğrencilere sağlanan kariyer rehberliği hizmetlerinden yararlanırlar. Bu hizmetlerin bazısında, işgücü piyasasıyla ilişkili olabilen oldukça değişik pozisyonları da dahil olmak üzere yetişkin öğrencilerin gereksinimlerine diğerlerinden daha çok dikkat edilir. Bu hizmetlerin çoğu, işgücü piyasası meselelerinden ziyade eğitim fırsatlarına yönelik olup, esas olarak ilgili eğitim kurumunun çıkarları üzerine odaklanmış gibidir. Ancak bu durum, bu hizmetlerin kapsamını ve tarafsızlığını sınırlandırabilir.

Bazı eğitim kurumları kariyer rehberliği hizmetlerini toplumdaki yetişkinlere de götürmektedir.

Bazı yüksek öğretim kurumları, kayıt olmayan yetişkinlere de kariyer hizmetleri sunmaktadır. Bu kurumlar bunu üç değişik şekilde yapar:

- Mezun olan öğrencilerle ilişki kurma stratejilerinin bir parçası olarak, gerektiğinde bu kişilerden maddi ve manevi destek almak. Bu stratejiler, Amerika Birleşik Devletleri'nde yaygındır ve Avustralya, Kanada ve Birleşik Krallık gibi ülkelerde geliştirilmeye başlanmıştır.
- Öğrencilerin kaydolmasını kolaylaştırmak için tasarlanmış erişim stratejilerinin bir parçası olarak.
- Ücret karşılığı hizmetler olarak. Avustralya ve Birleşik Krallık'ta bazı üniversitelerde bu gibi hizmetler verilmektedir.

Bazı durumlarda bu üç strateji birlikte karma olarak uygulanabilir. Örneğin Avustralya'daki (New South Wales eyaletindeki) Teknik ve Yüksek Öğretim (TAFE) enstitülerinde kendilerinin TAFE kapsamında öğretim görüp görmeyeceklerinden emin olmayan insanlar, bir TAFE öğrencisi olup olmayacaklarına ilişkin karar vermek açısından, ilgili enstitüleri bir defaya mahsus olmak üzere ziyaret edebilirler. Eğer TAFE öğrencisi olmaları uygun görülürse kendilerine kariyer danışmanlığı önerilir, eğer uygun görülmezse kendilerine gerekli açıklama yapılır ve başka yere (genellikle özel servislere) yönlendirilirler veya kendilerine ücreti mukabilinde danışmanlık hizmeti verilir.

Rehberlik, erişim kurslarına da dahil edilebilir...

Bazı eğitim kurumları, yetişkinlerin önemli bir boşluktan sonra örgün öğretime dönmeleri için bazen toplum merkezlerinde erişim kursları düzenlerler. Bunlar genelde yetişkin insanların sadece çalışma becerilerini geliştirmelerine değil, aynı zamanda neyi ne için öğrenmek istediklerini tespit etmelerine yardımcı olmak bakımından tasarlanmış güçlü rehberlik unsurları içerir.

...ve ön öğrenmenin değerlendirilmesi ve kabul edilmesi süreçlerinde...

Kanada, Hollanda ve Norveç gibi ülkelerde gelişen bir eğilim, resmi olmayan kanallarla elde edilen öğrenme becerileri de dahil olmak üzere, ön öğrenmenin değerlendirilmesi ve kabul edilmesi süreçlerinin belirlenmesi yönündedir. Bu süreçler, insanların belirli bir programa girip girmeyeceklerini veya özel bir niteliğin gereklerini karşılayıp karşılamayacaklarını değerlendiren tek bir teknik prosedür olabilir. Buna alternatif olarak bu süreçler çerçevesinde, insanlara resmi olmayan kanallardan edindikleri bilgi ve yeterlilikleri tanımlarına,

değerlendirmelerine ve transfer edilebilecekleri yeni iş fırsatlarını keşfetmelerine yardımcı olacak bir rehberlik diyalogu da geliştirilebilir.

Bu, aynı zamanda yaygın yetişkin ve toplum eğitimi sektöründe de önemli bir rol oynayabilir.

Kariyer rehberliği, genelde yetişkinler için önemli ikinci şans fırsatları sağlayan daha yaygın yetişkin ve toplum eğitimi sektörü içerisinde sağlanabilir. Avustralya’da, Avustralya Başkent Bölgesi’nde uygulanan Tam Yol İleri Programı, yetişkinlerin yaşamları boyunca neler istedikleri konusuna odaklaşmalarına yardımcı olur, inançlarını ve değerlerini keşfetmeleri, engelleri tanımaları ve üstesinden gelmeleri konusunda cesaretlendirir. Victoria’da Öğrenme Kenti programı çerçevesinde toplum bazında yetişkin eğitimi tedarikçisi tarafından bir kariyer kütüphane kurulmuştur. Bu kütüphanede her bir tedarikçinin sağladığı personel tarafından organize edilmiş kariyer rehberliği eğitimi verilmektedir. İrlanda’da okuma yazma kurslarına, toplum eğitimine ve diğer programlara kaydolun yetişkinlere destek sağlamak için tasarlanmış bir çok pilot yetişkin eğitimi rehberlik programları tesis edilmiştir.

Kariyer rehberliğinin tarafsız olmasının sağlanması en önemli konulardan biridir.

Potansiyel yetişkin eğitimi öğrencileri için kariyer rehberliği sağlamadaki en önemli konulardan birisi, kariyer rehberliğinin tarafsız olmasını temin etmek, öğrencileri cezbetmek ve sadece ticari amaçlarla alternatif öğrenme kaynaklarına yönlendirmek için her türlü reklam ve promosyon yapmaktan çekinmeyen, özel eğitim kurumlarının çıkarlarını koruyacak şekilde hareket edilmesini engellemektir. Bu konuda geniş kapsamlı bir yaklaşım, İngiltere’nin hemen hemen her tarafına yayılmış bölgesel yetişkin bilgi, tavsiye ve rehberlik ortaklıklarının yanı sıra, İskoçya ve Galler’de yetişkinlere yardım sağlayan bölgesel bazda ilgili rehberlik hizmetleridir.¹ İngiltere’deki ortaklıklar, çok düşük nitelikli ve beceri sahibi yetişkinlerin eğitime dönmelerini teşvik eden hükümet stratejisinin bir parçası olarak oluşturulmuştur (Eğitim ve İstihdam Bakanlığı, 1998). Bu servisler, kendilerine yardımcı olunan ve birbirlerinden boşanmış öğrenci velileri ile eski hükümlüler gibi anahtar hedef grupların sayılarını rapor ederek bunların performanslarını dikkate almak zorundadırlar. Avusturya’da daha dar kapsamlı bir şekilde uygulanan benzer bir program bu konuyla ilgili güzel bir örnek oluşturduğu için 4.1 no.lu Kutu’da verilmiştir. 4.1. no.lu Kutu’da verilen örnek, aynı zamanda kariyer rehberliği hizmetlerinin, yetişkin insanların öğrenme gereksinimleri konusunda sistematik geri besleme sağlamak amacıyla nasıl kullanılabileceğini de göstermektedir ki, bu da öğrenme arzı ve talebi arasındaki uyumu en iyi şekilde dengelemektedir.

¹ Bu düzenlemeler, Bölüm 1’de bahsedilen ve Bölüm 5’te daha ayrıntılı olarak tanımlanan ulusal telefon yardım hattı (doğrudan öğren ve doğrudan bilgi al) ile takviye edilmiştir.

Kutu 4.1. Bölgesel bazda yetişkin eğitimi rehberlik hizmetleri

Avusturya Milli Eğitim Bakanlığı, Burgenland kırsalında, özel yetişkin eğitimi sağlayıcılarından bağımsız olarak kariyer rehberliği sağlayacak bölgesel bir servis kurmuştur. Bu servis, yetişkin eğitimi sağlayan bir eğitim kurumunda değil de, yetişkinlerin eğitiminin bölgesel bazda desteklendiği bir merkezden yönetilmektedir. İşsiz olan veya işten ayrılıp da tekrar aynı işlerine dönmek isteyen kadınlar bu servise daha çok başvurmaktadır. Bu servis, eğitim veren kişi ve kuruluşları birer müşteri ve kurum olarak görmektedir. Bu servis, örgütlendiği yerlerdeki insanlara, bu insanlar için uygun olan günlerde ve saatlerde bilgi vermek ve rehberlik yapmak için telefonla, elektronik postayla veya yüz yüze görüşmelerle hizmet vermektedir. Bu hizmet merkezi, bütün müşterilerinin bölgesel hizmet şubelerine gelmesinin gereksiz olduğunu düşünmekte ve bundan dolayı bölgedeki küçük azınlık ve topluluklara da gezginci bazda rehberlik hizmeti sağlamaktadır. Bu servis, gereksinim duyan kişilere sağlanan hizmetleri daha da iyileştirecek verilerinden gerektiği şekilde yararlanmakla mükelleftir, çünkü bu hizmetlerden yararlanacak kişilerin gereksinimlerini tanımlamak için yapılan bir anket sonucunda kurulmuştur. Bu serviste, söz konusu hizmetlerden yararlanacakların gereksinimleri, problemleri ve beklentileri için bir bilgisayar veri tabanı oluşturulmuştur. Bu veri tabanından alınan sonuçlar eğitim tedarikçilerine ulaştırılır ve Graz Üniversitesi'yle yapılan işbirliğiyle en iyi şekilde değerlendirilir. Bu servis sağladığı hizmetleri, gereksinim duyan kişi ve kuruluşlara ulaştırmak için görsel ve işitsel medyadan yararlanmak açısından elinden geleni esirgememektedir. Bu servis, ayrıca düzenli olarak yayınladığı bir gazete aracılığıyla bölgesel yetişkin eğitim tedarikçilerine gerekli bilgi ve tavsiyeleri ulaştırmakta olup, söz konusu bölgelerdeki eğitim kurumlarının kendileriyle irtibata geçmelerini temin etmek bakımından o bölgelerde görev yapan yetişkin eğitimi danışmanları hakkında bir bilgisayar veri tabanı geliştirmiş bulunmaktadır.

4.3. Toplum bazındaki hizmetler

Kariyer rehberliği, sivil toplum örgütleri tarafından sunulabilir.

Bir çok ülkede son zamanlarda meydana gelen bir gelişme, sivil toplum örgütleri tarafından sağlanan kariyer rehberliği hizmetlerindeki artıştır. Bunların bazıları etnik gruplar üzerinde, bazıları dul ve ayrı yaşayan ana babalar üzerinde, bazıları özel engelli kişiler, eski hükümlüler veya evsiz insanlar üzerinde odaklanmış durumdadırlar.

Bazı ülkeler, bunu zorunlu bir şart olarak uygulamaktadır.

Avustralya ve Kanada'da bu gibi hizmetlerin gelişmesi, bazı devlet istihdam hizmetlerinin bu türdeki kurum ve kuruluşlara ihale edilmek suretiyle yapılmaya çalışılmaktadır. (Bölüm 8'de söz konusu devlet istihdam hizmetlerin bu türdeki kurum ve kuruluşlara ihale edilmesi ayrıntılarıyla tartışılmıştır.) Söz konusu devlet hizmetlerinin bu şekilde ihale edilmesinin en önemli gerekçelerinden birisi, ilgili kurum ve kuruluşların üyeleri tarafından bu gibi hizmetlere daha kolay ulaşılabilmesi, kendilerinin de gereksinimlerine daha uygun ve genellikle anlaşılabilir olmasıdır. Bu gibi siyasetlerin sonucunda, en önemli rehberlik hizmetleri sağlanabilir (4.2 no.lu Kutu'ya bakın).

Kutu 4.2. Kanada’da sivil toplum örgütleri tarafından sağlanan hizmetler

Kanada’da kariyer geliştirme hizmeti veren muhtemelen 10.000’in üzerinde sivil toplum örgütü olduğu tahmin edilmektedir. Bunların bazıları tam gün süreli çalışan 5-7 adet eleman istihdam eden servisler olup, diğerleri çok değişik yerlerde örgütlenmiş ve 100 ila 200 arasında personel istihdam eden servislerdir. Bu servislerin bazıları; bilgi hizmetleri, kariyer rehberliği ve iş araştırma atölyeleri gibi kariyer geliştirme faaliyetleri üzerinde odaklanmıştır. Söz konusu servislerinin çok değişik ve kapsamlı faaliyetleri vardır: bu faaliyetlerin başlıcaları, eğitim ve öğretim faaliyetleri ve toplumun değişik kesimlerini hedefleyen çalışmalarıdır. Bunların bazıları, örneğin okuma yazma programları, kariyer geliştirme unsurlarını içerebilir ki bu da, söz konusu servislerin, müşterilerinin gereksinimlerine daha bütünsel yaklaşımlar sunmasına neden olabilmektedir.

Bu servisler, değişik devlet kaynaklarından finanse edilmektedir. Bir çok durumda bu servislerin finanse edilmesi özel projeler bazında olmaktadır. Böylelikle de bu gibi servisler istihdam ettikleri personeli kaybetmemek ve kendi varlıklarını devam ettirmek için bu alanlarda projeler üretmek zorundadır. Kanada’da bu gibi servisler plansız ve programsız şekilde dağılmış olup, devletten ve sivil kesimden aldıkları destek de çok azdır. Bazı servisler eğitilmiş ve deneyimli kariyer rehberliği personeli istihdam ederler, ancak bunların sayısı çok azdır. Federal hükümet, bu servislere gerektiği şekilde yardımcı olabilmek için esasen sadece il bazında örgütlenmiş olanları desteklemektedir.

Bu konuda en önemli inisiyatif, gençlere ve özellikle de okulu bırakmış olan gençlere kariyer geliştirme hizmetleri sağlayan sivil toplum örgütlerini destekleyen Kariyer Daire Başkanlığıdır. Bu dairenin temeli, üç sivil toplum kuruluşu, yani Kanada Kariyer Geliştirme Vakfı, Kanada Ekonomik Eğitim Vakfı ve Kanada Gençlik Vakfı arasında hükümetin girişimiyle tesis edilen bir ortak girişime dayanmaktadır. Bu ortak girişim, kurmuş olduğu on-line ağı sayesinde 5.000’den fazla kuruluşa ulaşmakta ve bunlara kariyer kaynakları konusunda araştırma yapılabilen bir veri tabanının yanı sıra, eğitimciler ağı tarafından desteklenen bir eğitim programı sunmaktadır. Kariyer geliştirme başta olmak üzere gerekli diğer niteliklere ve toplum geliştirme deneyimine sahip bir dizi Bölgesel Temsilci, ilgili kurum ve kuruluşlar arasında irtibatı sağlamak ve anılan kurum ve kuruluşları desteklemek için istihdam edilmektedir.

Sivil toplum örgütleri tarafından sağlanan hizmetler değişik biçimler alabilir.

Sivil toplum örgütleri tarafından sağlanan hizmetler çok değişik biçimler alabilir. Kore’de yaklaşık yüz adet kadın merkezi vardır, bunların bazıları merkezi hükümet, bazıları ise eyaletler tarafından finanse edilmektedir. Bu merkezler sosyal hizmetler sağlamalarına ilaveten, eğitim ve öğretim kursları düzenlemekte, kariyer bilgileri ve danışmanlık hizmetleri sağlamaktadır (4.3 no.lu Kutu’ya bakın). Lüksemburg’da yerel eylem projeleri, aile içi şiddete maruz kalan kadınlar için hazırlanan bir program olan Tam İstihdam Ağı (*Reseau Objectif Plein Emploi*) ile yerel ve bölgesel kalkınma projeleri de dahil olmak üzere, gönüllü ve kar amacı gütmeyen kuruluşlar tarafından yürütülmektedir. Bu projeler, çeşitli kaynaklarla finanse edilir ve bu projelerde görev alan personel, rehberlik konusunda özel bir eğitim görmemiş olup, asıl görevlerinin yanı sıra başka görevler de üstlenirler.

Sivil toplum örgütleri tarafından sağlanan hizmetler potansiyel olarak hem zayıf hem de güçlü yönlerle sahiptir.

Sivil toplum örgütlerinin uyguladığı siyaset stratejilerinin değeri, sadece kapsamlı bilgileri ve bu bilgilerin özel müşteri grupları tarafından kabul edilebilirliği ile değil, aynı zamanda toplum kapasitesinin gelişmesine yapabilecekleri katkı ile ölçülür (Bezanson ve Kellett, 2001). Bu stratejiler, rehberlik alanındaki hizmetler de dahil olmak üzere bir çok kamu hizmetine ulaşmak için bir geçiş yolu olarak kullanılmalıdır. Diğer taraftan, bu konuda strateji geliştirenler ise, bu sektörün dağınık ve sadece özel durumlarla ilgili, bazen de hükümet ve bürokrasi karşıtı olduğu ve çoğunlukla gerekli randıman alınmayacağı bilinmesine rağmen, devletin parasının boş yere heba edildiği görüşündedirler (bkz. Grubb, 2002b). Bununla birlikte sektör, -daha resmi hizmetler için tamamlayıcı bir sektör olmaktan ziyade-yetişkinler için kariyer rehberliği stratejilerinin geliştirilmesine yardımcı olan bir sektör gibi görünmektedir.

Kutu 4.3. Kore’de bir kadın gelişme merkezi

Kore’deki Kyonggi Kadın Gelişme Merkezi, sağladığı bilgi ve danışmanlık hizmetleri bakımından bir “yol gösterici merkez” olarak Kore’nin hemen her tarafında örgütlenmiş durumdadır.

Bu merkez, sağladığı kursların yanı sıra, (“istihdam” kolaylıkları da dahil olmak üzere) kendi işlerini kurmak isteyen kadınlara yardımcı olur, işsiz kadınlar ve kocalarından ayrılmış veya ayrı yaşayan anneler için bir hafta süreli planlama kursları düzenler, ayrıca Internet üzerinden veya karşılıklı görüşmeler bazında test programları, iş değiştirme hizmetleri ve kariyer rehberliği hizmetleri sağlar. Eğitim hizmetleri, çocuk bakımı kolaylıkları, kadın sorunları konusunda uzman kişiler ve yönetim kurullarında kadınların ağırlıklı olarak yer aldıkları şirketler, bu merkezin Internet üzerinden sağladığı hizmetler arasında yer almaktadır. Bu merkez, kamu işleriyle ilgili bir programda yer alan kadınlar tarafından kurulmuştur.

Merkezde görevli personel arasında sosyal yardım uzmanı ve danışman niteliklerine sahip sadece birkaç kişi vardır.

4.4. İstihdam bazındaki hizmetler²

Çalışan bir çok insan, kariyer rehberliği için işverenlerinden yardım bekler, ancak sadece bazı işverenler çalışanlarına kariyer rehberliği konusunda yardımcı olur.

Çalışan bir çok insan, çalıştıkları kurum bünyesinde hem yeni beceriler edinme hem de kariyer geliştirme açısından işverenlerinden kariyer rehberliği konusunda yardım bekler (MORI, 2001). Bazı işverenler, çalışanlarına sistematik kariyer rehberliği sunar. Bu, genelde büyük işletmelerde olur ve sağlanan kariyer rehberliği hizmetleri bazı istisnalar dışında yalnızca üst düzey yöneticilere ve teknik personele yöneliktir:

² Burada tartışıldığı gibi, işverenler ve sendikalar tarafından sağlanan hizmetlere ilaveten, özel sektörün piyasadan satın alabileceği bir çok kariyer rehberliği hizmetleri vardır. Bunlar normal olarak özel danışmanlar, yönetim danışmanlığı firmaları ve özel iş ve işçi bulma firmaları ve benzeri kuruluşlar tarafından sağlanır. Bunlar, Bölüm 8’de ele alınmıştır.

- Avustralya’da Queensland Polis Örgütü, düşük vasıflı personel de dahil olmak üzere bütün personele kariyer planlaması konusunda yardımcı olur. Bu şekilde, kariyer planlama uzmanlarına, danışmanlara, alıştırma kitaplarına, çalışma atölyelerine ve örgüt bünyesindeki bütün anahtar memurların beceri ve başarı profillerini içeren bir web sitesine rahatlıkla ulaşılabilir.
- Hollanda’da birkaç büyük işveren kendi çalışanları için seferberlik merkezleri kurmuştur. Bu merkezlerde genellikle insan kaynakları geliştirme uzmanları görev yapmakta olup, dışarıdan danışmanlarla da desteklenmektedir. Bunlar, eğitim gereksinimlerinin değerlendirmelerini yapabilirler. Bu merkezler esas olarak şirket bünyesindeki iç hareketlikle ilgilidir, ancak çalışanlarının dış işgücü piyasasındaki fırsatları değerlendirmesine de olanak sağlar; şirketin böyle bir şeyi destekleyip desteklememesi tamamen kendi inisiyatifindedir.

Hükümetler, firmaların kariyer rehberliği sağlamalarını teşvik etmek için eğitime katkı payı adı altına firmalara vergi yüklerler...

Bazı ülkelerde hükümetler bunu iki şekilde teşvik eder. Bunlardan birincisi, işyerlerinde kariyer rehberliği hizmetleri sağlayan işverenler bu amaçla ödedikleri eğitime katkı paylarını şirket masrafı olarak gösterebilmekte ve bu şekilde dolaylı yoldan hükümet tarafından sübvansede edilmektedirler:

- Kanada’da (Quebec eyaletinde), işverenlerin çalıştırdıkları kişilerin eğitimi için maaşlarından veya ücretlerinden yüzde bir oranında kesinti yapmaları ve bunu maaş bordolarına yansıtılmaları konusunda yasal bir düzenleme vardır. Böylece maaş veya ücret kesintileriyle, kariyer geliştirme servislerinin eğitim planları yapmaları finanse edilmektedir.
- Hollanda’da, bütün çalışanların toplamda yaklaşık %38’ini kapsayan bazı istihdam sektörleri, işverenlerden ve işçilerden kesilen eğitime katkı payı paralarına dayalı olarak kendi eğitim planlarını yapmışlar ve geliştirmişlerdir. Bunlar, genellikle kendi bünyelerinde eğitim planları olmayan, olsa bile uygulamayan küçük ve orta ölçekli işletmeler için önemlidir. Bu planlara, eğitim uzmanlarının sağladığı bazı sınırlı sektör özellikli kariyer rehberliğine erişim de dahil edilebilir.
- Kore’de 1.000’in üzerinde işçi istihdam eden şirketler, eğitime en az yüzde iki katkı sağlamak ve bunu çalışanların bordolarına yansıtmak zorundadır. Şirketler bu yükümlülüklerini yerine getirmezse, bunun yerine eğitim vergisi vermek zorunda kalırlar. Ancak, yine de bu gibi eğitim programlarını desteklemek için çok az sayıda şirket, kariyer geliştirme araştırması yapmaktadır.

...ve kalite markası planları.

İkincisi ise, gönüllü kalite markası sayesinde yapılır. Hollanda ve Birleşik Krallık’ta hükümet destekli Halkın İçindeki Yatırımcılar programı çerçevesinde iyi insan kaynakları geliştirme uygulamalarını benimseyen şirketlere bir kalite markası verilir. Hollanda’da uygulanan program ise, geliştirme ve araştırma sistemlerini desteklemek bakımından şirketlerin kariyer danışmanlarından yararlanmalarını teşvik eder.

İşverenlerin çoğu işçilerin işine son vermeye karar verdikleri zaman şirket dışı kişi ve kuruluşlardan paket halinde kariyer rehberliği hizmetleri satın alırlar. Bu tür hizmetler genellikle dışarıdaki tedarikçilerden satın alınır. Bazen, toplu işten çıkarma durumunda toplu kıdem ve ihbar tazminatı ödenmesi gerekir ki, bu gibi durumlarda hükümetler işverenlere bir takım finansal destekler sağlarlar. Bu örnek en yaygın şekilde Kanada’da görülür.

Bazı sendikalar kendi üyelerine kariyer rehberliği hizmeti sağlar.

Bazı ülkelerde sendikalar, istihdama yönelik kariyer rehberliği konusunda önemli bir rol oynamaktadır. Bunu asli görevlerinden ve haklarından biri olarak görmekte ve işverenlerle toplu iş sözleşmeleri pazarlıkları sırasında kariyer rehberliği konusundaki isteklerini kabul ettirmektedirler. Bu gibi programların en büyük avantajlarından birisi, düşük nitelikli ve az beceri sahibi işçilerin, işyeri haricinde tam manasıyla kalifiye pratisyenlerin görev yaptığı bir kariyer rehberliği merkezinden randevu alarak görüşmeye gitmekten daha çok, işyerindeki bir sendika temsilcisine yaklaşmayı ve görüşme yapmayı tercih etmeleridir.

- Danimarka, Norveç ve Birleşik Krallık’ta bazı sendikalar, üyelerini (özellikle tamamen vasıfsız veya sınırlı nitelikleri olan üyelerini) eğitim ve öğretim konusunda teşvik etmeleri için “eğitim elçileri” veya “öğrenim temsilcileri” olarak görev yapacak işyeri elemanlarının eğitileceği kurslar düzenlerler. Bu program Birleşik Krallık’ta yaygın şekilde uygulanmakta ve hem hükümet hem de sendika hareketi tarafından tamamen desteklenmektedir (www.learningservices.org.uk). Geçtiğimiz 2002 yılında Birleşik Krallık’ta yaklaşık 3.500 Sendika Öğrenim Temsilcisi vardı ve bu sayının 2010 yılına kadar belki de yedi katına çıkarılması düşünülmektedir (Kabine Ofisi, 2002). 2002 İstihdam Kanunu, Sendika Öğrenim Temsilcilerine görevlerini yapmaları ve yeterli şekilde eğitilmeleri için yasal bir hak vermiştir.
- Kanada, Hollanda ve İspanya’da bazı sendikalar, üyeleri için doğrudan kariyer rehberliği hizmeti sağlar. Avusturya’da hem işveren örgütleri hem de sendikalar, doğrudan kariyer rehberliği hizmeti sağlamaktadırlar. Sendikalar, İş Odası aracılığıyla, işsiz insanlar için kariyer rehberliği konusunda odaklanmaya meyillidir. İşveren Ekonomi Odaları tarafından sağlanan kişisel kariyer rehberliği hizmetleri, devlet tarafından sübvansane edilmesine rağmen ücret karşılığında sağlanmaktadır. Buna ilaveten, Ekonomi Odaları, kapsamlı kariyer bilgi merkezleri kurmaktadır.

İşveren tarafından sağlanan bir çok hizmet, tarafsızlık ve kapsam bakımlarından sınırlıdır.

İşverenler tarafından sağlanan kariyer rehberliği hizmetlerinin sınırlı olmasının muhtemel nedeni, işverenler ile çalışanlar arasındaki çıkar çatışması olabilir. Örneğin, eğer bir işveren her hangi bir çalışanını tutuyor ve beğeniyorsa, anılan işçi, kişiyi başka kurum ve kuruluşlarda iş arama konusunda teşvik eden rehberlik hizmetlerine başvurma gereği duymayacaktır.

4.5. Hizmetlerin sağlanmasındaki boşlukların doldurulması

Yetişkinler için kariyer rehberliği hizmetlerinin halihazırda sağlanmasında büyük boşluklar vardır.

Yetişkinlere sağlanan kariyer rehberliği hizmetleri çok fazla olmasına rağmen, yine de bütün ülkelerde bu alanda büyük boşluklar vardır. Önemli boşluklardan biri, halihazırda çalışmakta olan yetişkinler, özellikle küçük ve orta ölçekli işletmelerde çalışan yetişkinler için

sağlanan hizmetlerde hissedilen boşluktur. Diğer bir boşluk ise, bir süre işgücü piyasası dışında kalan iş ve işçi bulma kurumlarına başvuru yapma veya sosyal yardım ve işsizlik parası alma hakkını sahip olmayan insanlardır: örneğin, işgücü piyasasına dönen kadınlar ve mülteciler. Başka boşluklar da olabilir: örneğin, bir işyerinde çalışan işçilerin işverenler tarafından gerekçe gösterilmeden başka işlerde çalıştırılması ve dolayısıyla işçilerin bundan hoşnut olmaması. Bütün bunların yanı sıra, yetişkinler için sağlanan kariyer rehberliği hizmetlerinin kapsamı çok dar tutulmuştur; şöyle ki, bu hizmetler sadece özel eğitim kurumlarında veya yetişkinlerin çalıştıkları işyerlerinde verilmektedir.

Yaşlı insanlar için sağlanan kariyer rehberliği hizmetleri de yetişkinler için sağlanan hizmetler kapsamında ele alınmaktadır.

Bu konuda bir çok ülkede hissedilen bir diğer boşluk, yaşlı ama hala çalışmaya devam işçiler ve çalışmayan diğer yaşlı insanlar için sağlanan kariyer rehberliği hizmetlerinin sınırlı kapsamıdır. Birleşik Krallık'ta, "üçüncü yaş grubu" olarak adlandırılan yaşlı insanlara sağlanan rehberlik hizmetleri konusunda son zamanlarda yapılan araştırmalar, anılan hizmetlerin çok çeşitli olduğunu, ama dağınık şekilde sağlandığını ortaya çıkarmıştır (Ford, 1997; Eğitim ve Beceriler Bakanlığı, 2003). Bir çok yaşlı nüfusla ve onların problemleriyle yakından ilgilenmektedir; bu da, artan sağlık ve yaşlılık güvencesi konusundaki harcamalarla ilgili olarak ülkelerin ekonomisine yük olmaktadır. Kamu kaynakları üzerindeki baskıları azaltmak için, yaşlı işçiler arasındaki istihdamı sürdürmeye, onların işgücü piyasasına girmelerini teşvik etmeye ve artırmaya yönelik siyasetler geliştirilmektedir. Bu, emekliliğe geçiş sürecini idare etmeye yönelik daha esnek yaklaşımları teşvik etmekle ve hatta işgücü piyasasından ayrılan insanları öğrenmeyle ve toplumda gönüllü olarak çalışmaya olan bağlarını koparmamaları için teşvik edilmeye de bağlantılı olabilir; böylelikle sağlık harcamaları azalacak ve söz konusu insanların toplumsal katkıları artacaktır (ORCD, 1998b; OECD, 2000b). OECD ülkelerindeki yaşlı insanlara karşı tepkiler, bugüne kadar çoğunlukla emekli insanlara sağlanan hizmetlerde yapılan ve yapılacak reformlar ile yeniden tasarlanmış gelir desteği düzenlemeleri üzerinde odaklanmıştır. Bu reformlar ile insanların emekliliğe geçişlerinde daha esnek ortamlar yaratmasına yardımcı olacak kariyer rehberliğinin mevcudiyeti arasındaki daha güçlü bağlantılar arayan kamu siyaseti konusunda şiddetli tartışmalar vardır. Özellikle, tam emeklilik planlamasının bir parçası olarak finansal planlama ile kariyer rehberliği arasındaki daha çok yakın bir bütünleşme, insanların emekliliğe geçiş sırasında geçici istihdam, yarım gün süreli çalışma ve kendi kendine istihdam veya bunların daha esnek bir karışımını bir araya getirmelerine yardımcı olabilir. Şimdiye kadar hiçbir ülke, yaşlı insanlara yönelik kariyer rehberliği konusunda sistematik bir yaklaşım geliştirmemiştir. Birkaç ülkede az da olsa bu alanda sağlanan kariyer rehberliği hizmetleri vardır:

- Avustralya'da (Western Australia eyaletinde) eyaletin Eğitim Bakanlığı tarafından finanse edilen ve toplumu hedef alan iş-linklerinde ulaşılan Deneyim Programı'ndan elde edilen karlar, olgun yaştaki insanların tekrar işgücüne katılmalarını desteklemek için kullanılır.
- Kore'de YMCA, Kore Yaşlılar Derneği merkezleri ve sosyal yardım merkezleri de dahil olmak üzere çok çeşitli kuruluşun bünyesinde yaşlı işçiler için kurulmuş 36 adet "insan gücü bankası" vardır.

Karşılanmamış talepler vardır.

Bir çok ülkede, yetişkinler tarafından kariyer rehberliğine gösterilen taleplerin, sunulan hizmetleri aşmış olduğu yönünde somut kanıtlar vardır. Örneğin:

- Söz konusu hizmetlere kolaylıkla ulaşılan yerlerde çok yoğun talep patlaması vardır; bu da, genellikle uzun kuyrukların ve darboğazların oluşmasına neden olmaktadır (örneğin, Finlandiya ve Almanya'daki devlet iş ve işçi bulma kurumlarında sunulan kariyer danışmanlığı hizmetlerindeki durum bu şekildedir).
- Aşırı izdiham korkusuyla bir çok hizmet sınırlı tutulmaya çalışılmaktadır. Örneğin Kanada'da (Manitoba'da) istihdam danışmanlığı prensipte ücretsizdir, ama talebin arzi geçeceği korkusuyla geniş çapta yaygınlaştırılmamaktadır. Benzer nedenlerden dolayı, Finlandiya Devlet İş ve İşçi Bulma Kurumu tarafından sağlanan hali hazırdaki gençlik kariyer rehberliği hizmetleri, bilinçli olarak yaygınlaştırılmamaktadır.
- Gençler için tasarlanmış bazı hizmetler, düzenli olarak yetişkinlere de sunulmaktadır. Bu, gençler için tasarlanmış Kariyer Bilgi Merkezlerinin küçük bir ulusal ağının, anılan hizmetlerden yararlananların %60'nın yetişkinler olduğu Avustralya'da ve hatta Norveç'te gözlemlenebilir. Avusturya'da Federal İş ve İşçi Bulma Kurumu'nun kariyer bilgi merkezleri (BIZ), başlangıçta büyük ölçüde gençlere hizmet sunmak için tasarlanmıştı. Bununla birlikte şu anda bu merkezlerin hizmetlerinden yararlanan insanların %47'sini yetişkinler oluşturmaktadır; 2001 yılında bu merkezlerin sunduğu hizmetlerden yararlanan yetişkin sayısı %15 artmıştır.

Potansiyel taleplerin çoğu henüz yeterince değerlendirilmemiş gibi görünmektedir. Birleşik Krallık'ta yetişkinler için ulusal bir telefon rehberliği ve bilgi hizmeti 1998 Şubat'ında verilmeye başlandı ve medyada geniş çapta reklamı yapıldı. 2000 yılının sonu itibariyle 2.4 milyon kişi telefonla aradı (Watts ve Dent, 2002) ve 2003 yılının ortalarında bu rakam beş milyonu aştı.

Bir çok kariyer rehberliği hizmetinin ücretsiz olarak sağlandığı yerlerde, talep seviyesinin arzi aşması şaşırtıcı değildir. Bu durumlar için yaygın bir çözüm, arzi iyi şekilde orantılamak ve ayarlamaktır; örneğin hizmetlerin sağlanması için önceliklerin ayarlanması veya hizmetlerin para karşılında sağlanması buna örnek olarak verilebilir. Bununla birlikte bu çözümler, bütün bir yaşam boyunca kariyer rehberliği hizmetlerinden yararlanmak isteyen herkese hizmet götürme hedefiyle uyuşmayabilir. Bu gibi konular, Bölüm 8'deki pazarlamaya yönelik yaklaşımlarla ilgili tartışmada ayrıntılı olarak ele alınmıştır.

Bütün yetişkinlerin merkezlere kolayca ulaşması mümkün olmamaktadır.

Birkaç ülkede şu anda bütün yetişkinlerin kolayca ulaşabileceği kariyer merkezleri vardır. Bu ülkelerde bile bu merkezler sayıca sınırlı olup, sadece sundukları hizmetlerle kısıtlanmıştır. Örneğin Avustralya'da tamamı halka açık sadece 12 adet Kariyer Bilgi Merkezi vardır. Danimarka'da nüfusun çok yoğun olduğu bölgelere halka açık kariyer merkezleri kurmak için birkaç teşebbüs yapılmıştır. Ancak bunların bir kısmı kısa bir süre sonra kapanmıştır, çünkü onları devam ettirmek için hiçbir çerçeve bulunmamaktadır.

Bu boşlukları doldurmak için bir çok yol vardır.

Yetişkinlerin kariyer rehberliği hizmetlerine ulaşma olanaklarını genişletmek için siyaset yapıcıların yararlanabileceği tercihler, kariyer rehberliğini finanse etme konusunda yenilikçi yaklaşımların benimsenmesi suretiyle, örneğin ICT ve telefon teknolojisi gibi adrese teslim hizmetler konusunda daha yenilikçi yaklaşımların benimsenmesini ve özel piyasaların kariyer rehberliğiyle ilgilenmesini kapsamaktadır. Bunların bir tanesi Bölüm 5'te ele alınmıştır. Bölüm 8'de ise özel piyasaların kariyer rehberliğindeki rolü tartışılmaktadır.

Stratejilerden bir tanesi, devlet iş ve işçi bulma kurumlarının rolünü genişletmektir...

Diğer bir strateji, devlet iş ve işçi bulma kurumları için daha geniş kapsamlı bir rolün ele alınması olacaktır, böylece bu kurumlar sadece kısıtlı hedef gruplarla kısa vadeli görevler üzerinde odaklanmayacak (OECD, 2001c); bunların rolü yaşam boyu ulusal öğrenme stratejileriyle daha çok bütünleşecek ve istihdam edilebilirlik konusuna daha çok önem vereceklerdir (Bouquin, 2001). Böyle bir yaklaşımın benimsenmesi, bünyesinde kariyer geliştirme merkezleri olacak devlet iş ve işçi bulma merkezlerinin genişlemesine ve bunların mevcut bilgi kaynağı merkezlerinin daha da merkezi hale getirilmesine yol açacaktır. Bu yaklaşım, aynı zamanda kariyer gelişimi ile sosyal yardım sağlama hizmetleri arasında net maddi bir ayırım oluşturularak daha geniş hizmetlerden yararlanacak gruplara hitap edecek merkezlerin yeniden tasarılanmasına da neden olacaktır. Bir çok iş ve işçi bulma kurumunun kariyer bilgi merkezlerinin temel görevlerinden bir tanesi, öğrenme ve iş fırsatları konusunda bilgi sağlamak olup, mevcut bilgilerin daha kapsamlı hale getirilmesi ve bilgi sağlamaya yardımcı olacak, kişisel tavsiyelerde bulunacak uygun eğitim almış nitelikli personel istihdam edilmesi gerekmektedir. Bu, aynı zamanda hizmet ve yardımların halk tarafından tanınmasına yardımcı olacak açık reklam ve pazarlama stratejilerinin benimsenmesini de beraberinde getirecektir.

...muhtemelen Almanya ve Norveç'teki mevcut servislerin güçlerinden yararlanma...

Mevcut uygulamadan yararlanılarak, iki sistemin ilgili güçlerini bir araya getirmek için bir model oluşturulabilir:

- Almanya'daki kariyer bilgi merkezleri (BIZ). Bunlar, hemen hemen bütün yerel iş ve işçi bulma kurumunda vardır. Bu merkezlerde, meslekler hakkında matbu ve videodisk formatında hazırlanmış çok çeşitli bilgiler vardır; hatta üniversitelerde okutulan dersler ve yapılan araştırmalar ile ilgili sorular ve elektronik veri tabanlarına ulaşmak için hazırlanmış teyp bantları da vardır. İdari ve bilgi danışma personeli, isteyenlere bilgi verir ve gereken yardımı sağlar; bazı merkezlerde ayrıca bir de kariyer danışmanı bulunmaktadır. Hem Avusturya'da hem de Lüksemburg'da, her iş ve işçi bulma merkezinde, zorunlu olmamasına rağmen buna benzer oluşumlar vardır.
- Norveç'teki devlet iş ve işçi bulma kurumunun (Aetat) yenilikçi özellikleri: yeni, kolay ulaşılır hizmetlerin tasarım kalitesi, (kullanıcı dostu ve kapsamlı münhal iş listeleriyle birlikte) web sitesinin kalitesi, İnternet üzerinden erişilen araçların kalitesi ve kolayca kullanılabilirliği, öğrenme ve iş hakkında bilgilerin toplandığı ve telefonla ulaşılabilen bir merkez kurulması konusundaki planlar.

Böyle bir stratejinin getirileri ve götürüleri dikkatli bir şekilde incelenmelidir.

Böyle bir stratejinin bir çok getirisi ve götürüsü olabilecektir, bu nedenle mevcut talepler ve devlet iş ve işçi bulma kurumları üzerindeki baskıların ışığı altında dikkatli bir şekilde incelenmeli ve değerlendirilmelidir. Burada dikkat edilmesi gereken hususlar şunlardır:

- devlet iş ve işçi bulma kurumlarının maliyetleri,
- işsizlere çabucak iş yaşamına dönüşlerini temin edecek devlet iş ve işçi bulma kurumlarının yükümlülükleri,
- Danimarka, Finlandiya ve Almanya’da olduğu gibi, derinlemesine değerlendirme ve kişisel tavsiye hizmetlerine ulaşma konusunda ayrı bir rol üstlenilmesinin gerekip gerekmediği tartışılmalıdır. Eğer böyle bir rol gerekliyse, o takdirde, bunun ücretli mi yoksa ücretsiz mi olacağı, bu hizmetlerin sadece belirli hedef gruplara mı sağlanacağı veya başka kuruluşlara mı havale edileceği hususlarının da tartışılması,
- İşe alınmaları, nitelikleri ve eğitimleri de dahil olmak üzere kadrolaşma.

Başka bir strateji, mevcut tedarikçiler arasında yerel ortaklıklar oluşturmaktır...

Yetişkinlerin kariyer rehberliği hizmetlerinden yararlanmalarındaki mevcut boşlukları kapatma stratejisi; iş ve işçi bulma kurumları, üniversiteler, kolejler, yetişkin eğitim merkezleri, toplum bazındaki kurum ve kuruluşlar, işverenler, sendikalar ve özel sektör kuruluşları gibi mevcut tedarikçiler arasında yerel ortaklıklar tesis etmek olabilir. Böyle bir yaklaşım, potansiyel olarak aşağıdaki hususları içerir:

- karşılıklı olarak mutabakata varılarak hazırlanmış açık ve net olarak anlaşılan kalite standartları,
- insanlara bütün yerel hizmetler konusunda daha iyi şekilde sağlanan güvenilir bilgiler,
- kariyer rehberliğinin güçlü ve zayıf yönlerinin anlaşılmasına yardımcı olacak güvenilir geri bildirim mekanizmaları,
- yerel boşlukları dolduracak yerel stratejiler (Bezanson ve Kellet, 2001).

Bu konuda yararlanılabilecek sayısız örnek vardır:

- Kanada İnsan Kaynakları Geliştirme Kurumu (HRDC), istihdam hizmetlerinin kurum dışındaki firmalara ihale edilmesiyle ilgili olarak, rekabetçi kültürden daha çok işbirliği kurulmasını teşvik etmek için tasarlanmış olan bir Ortaklık El Kitabı yayınlamıştır; bu el kitabı özellikle bölgesel ve yerel kurumların kullanıma sunulmuştur. Toronto’da HRDC iş ve iş bulma kurumları ve bir çok sivil toplum örgütü arasında bir ortaklık oluşturmuştur; bu ortaklık, hizmetleri sorunsuz bir şekilde bu hizmetlerden yararlanacak gruplara sağlamayı hedeflemektedir.

- İngiltere’de, 4.2 no.lu Bölümde açıklandığı gibi, düşük vasıflı ve az becerili yetişkinler hedef alınarak ülkenin dört bir tarafında yerel düzeyde yetişkinler için kariyer rehberliği ortaklıkları oluşturulması konusunda devlet finansman sağlamıştır. İskoçya ve Galler’de bölgesel bazda benzer servisler kurulmuştur. Ancak burada yetişkinlerin yanı sıra gençlere de hizmet sunulmaktadır.
- Danimarka’da Bölgesel Emek Piyasası Konseylerinin bünyesinde 14 adet Bölgesel Rehberlik Komitesi (VFU) vardır. Bütün önemli kariyer hizmetleri, VFU’larda iş ve işçi bulma kurumu tarafından sağlanan bir sekreterlik ile temsil edilir. Bilgi dağıtılması ve personel gelişiminin yürütülmesi bu rolün içinde yer alır. Bunlarda yaygın olarak gençlik eğitimi ve yüksek öğretim arasında veya yetişkinler için sağlanan farklı hizmetler arasında anahtar rol oynayan ve işsizlik problemlerine çözüm arayan alt komiteler vardır. Bunlar, aynı zamanda benzeri aktiviteleri yerel seviyede yöneten yerel rehberlik komitelerinin yapılanmasını da koordine ederler.

...işbirliğinin farklı seviyelerinde.

Bu tür ortaklıklar bir çok alanda işleyebilir. Bunlar :

- İletişim: hiçbir çalışma modeli değiştirilmez, ancak servislerin neler sunduğunun anlaşılmasına yardımcı olmak için çaba gösterilir, böylelikle bu servislerin örneğin müşterilere uygun şekilde davranabilecekleri daha iyi anlaşılabilir.
- İşbirliği: iki veya daha fazla servis bazı ortak görevlerde işbirliği yaparlar.
- Koordinasyon: iki veya daha fazla servis, mevcut sınırları dışına çıkmaksızın, kendi çalışma modellerini diğerlerinin modelleriyle birleştirmek amacıyla değiştirirler.
- Çapraz üretkenlik: servislerin becerilerini paylaşmalarını, fikir alışverişinde bulunmalarını ve kendi sınırlarının dışında çalışmalarını teşvik etmek için çaba gösterilir, böylelikle servisler sınırlarını yeniden çizebilirler.
- Bütünleşme: çapraz üretkenlik süreci, farklı servisler arasındaki sınırların birlikte ortadan kalktığı anlamına gelen noktaya kadar geliştirilir (Watts, Guichard, Plant ve Rodriguez, 1994).

Bu gibi ortaklıklar, ulusal bazda ağa bağlanabilir ve desteklenebilir.

Ulusal siyaset, ortaklık düzenlemelerini, bunların finanse edilmesi de dahil olmak üzere bir çok şekil ve surette destekleyebilir. Bunlar şunlardır: bütün yerel yetişkin rehberliği ortaklıklarının devletten parasal destek almak için ulusal standartlara uymak zorunda oldukları Birleşik Krallık’ta olduğu gibi, kalite standartlarının geliştirilmesi; yerel servislere düzenli referanslar sağlanması, bir kariyer bilgi web sitesinin geliştirilmesi ve web sitesinin koordine edilmesi, İnternet ve telefonla veya bire bir hizmetlerin sağlanmasına yardımcı olunması.

BÖLÜM 5. YENİLİKÇİ VE ÇEŞİTLİ HİZMETLERİN SAĞLANMASINDA ULAŞIM YOLLARININ GENİŞLETİLMESİ

Bu bölümde, kariyer rehberliğine ulaşımın genişletilebileceği ve çeşitli hedef grupların gereksinimlerinin maliyet etkili bir bazda karşılanabileceği bazı yöntemler ele alınmaktadır. Bunlar; işlerin yenide organize edilmesi, yeni araç ve tekniklerin benimsenmesi ve yeni teknolojilere yatırım yapılmasıdır.

Bu bölümdeki anahtar siyaset sonuçları aşağıdaki gibidir:

- Yüz yüze yapılan görüşmeler, siyaset yapıcılarının, eğer kamu harcamalarına daha fazla yük bindirmeden söz konusu hizmetlere ulaşım yollarını genişletmek zorundaysalar, kariyer rehberliğini sağlamak için daha yenilikçi ve maliyet etkili yöntemleri araştırmalıdır.
- Maliyet etkili bir çok yöntem mevcuttur. Bunlar, kendi kendine yardım tekniklerini, halka açık kaynak merkezlerinin oluşturulmasını, toplum üyelerinden ve destek personelinin daha kapsamlı şekilde yararlanılmasını içerir. İş organizasyonu konusundaki daha esnek yaklaşımlar, uzatılmış çalışma saatleri ve iş ve sosyal yardım sağlama yöntemleri de dahil olmak üzere, kariyer rehberliğine ulaşım yollarını genişletmek için de kullanılabilir.
- ICT, kariyer rehberliğine ulaşım yollarını genişletecek önemli potansiyele sahiptir - bir çok OECD ülkesinde bu hala gerçekleşmemiştir. Mevcut sınırlamalar şunlardır: ICT'ye ulaşım noksanlığı, bant genişliği sınırlamaları, personel becerileri ve eğitimlerinin noksanlığı.
- Tele-merkez teknolojisi ve yardım hatları sayesinde kariyer rehberliğine ulaşım yollarının genişletilmesi mümkündür, ancak OECD ülkeleri bu olanaktan henüz yeterince yararlanmamaktadır.
- Kariyer rehberliğini teslim etmek için kullanılan bu daha yenilikçi ve maliyet etkili yöntemlerin hepsi, kariyer rehberliği pratisyenlerinin eğitim ve becerileri açısından önemlidir. Bunlar, eğer yeni yaklaşımların potansiyelinin tam manasıyla gerçekleştirilmesi gerekliyse, siyaset yapıcılar tarafından dikkate alınmalı ve değerlendirilmelidir. Bunlar aynı zamanda müşteri gereksinimlerinin mevcut hizmetlere daha iyi şekilde uyarlanmasına olanak veren eleme süreçlerinin daha iyi kullanımına olan gereksinimi de ortaya çıkarır.

5.1. Hizmet tesliminin çeşitlendirilmesi

Geleneksel bire bir görüşmeler, işgücü yoğunluktur.

Geleneksel olarak kariyer rehberliği, çoğunlukla bire bir görüşmeler vasıtasıyla verilmeye çalışılmıştır. Bunun, maliyet yapısı açısından kuaförlüğe benzer kişisel bir hizmet olmasının yanında, üretkenlik kazanımlarının gerçekleşmesi zor olmuştur. Ayrıca, gerek bütün bir yaşam boyunca ve çok çeşitli müşteri gruplarını hedef alan kariyer rehberliğine daha kapsamlı ulaşıma duyulan gereksinim, üretkenlik kazanımlarının bu amaçla nasıl kullanılabileceği konusu üzerinde odaklanmaktadır.

Bununla birlikte, diğer stratejiler daha az işgücü yoğunluktadır, ancak nadiren de olsa sistematik olarak kabul ettirilmeye çalışılır.

Bu araştırma, bire bir yapılan görüşmelerden daha çok, işgücü yoğunluklu görüşmelerle ve bu gibi görüşmeleri tamamlamak için kullanılabilecek diğer görüşmelerle ilgili bir çok strateji ve yaklaşımlar üzerinde odaklanmıştır. Bu görüşmelerin çoğu, müşterilerin potansiyel olarak, profesyonel personel kaynaklarıyla ilgili kariyer rehberliği faaliyetlerine aktif bir şekilde katılımlarını artırabilir. Bir çok durumda, erişimi genişletebilen, hizmet teslimini çeşitlendirebilen ve kaynakların daha iyi hedeflenmesine olanak sağlayabilen teknikler, genelde tek kişiye yönelik olarak ve yerel düzeyde uygulanmakta, ancak ulusal bazda değerlendirilmemektedir. Siyaset yapıcılar, daha kapsamlı ve maliyet etkili kariyer rehberliği stratejilerini oluşturmak için bu tekniklerin bazılarını bir araya getirmek konusunda sistematik bir yaklaşımı zor da olsa kabul etmişlerdir.

Hizmet teslim yöntemlerini çeşitlendirmek için birkaç teknik vardır.

Personel zamanını daha verimli bir şekilde kullanmak için hizmet teslimini çeşitlendirebilecek bir çok yöntem vardır:

- *Kariyer eğitiminin müfredat programlarına dahil edilmesi.* Bu, günümüzde OECD ülkelerinin çoğunda okullarda ve özellikle de yüksek öğretim kurumlarında uygulanmaktadır. Müfredat programına dayalı yaklaşımla ilgili konuların bazısı, Bölüm 3'te ele alınmıştır.
- *Grup rehberlik faaliyetlerinden,* bazı kariyer rehberliği hizmetlerinde, örneğin Almanya'daki Federal İş ve İşçi Bulma Kurumu'nda veya yakın zamanda Avustralya'da tesis edilmiş olan Kariyer Danışmanlığı Programı'nda yararlanılmaktadır. Bunlar, bazı amaçlarla bire bir müdahalelerde çok daha yararlı olabilir.
- *Kendi kendine yardım teknikleri,* sadece ve çoğunlukla mesleki ilgileri değerlendirmekte kullanılmayıp, aynı zamanda söz konusu mesleki ilgilerin muhtemel mesleki ve eğitsel tercihlerle bütünleştirilmesine yardımcı olur. Esasen, kendi kendine yardım araçlarının çoğu, örneğin Hollanda Kendi Kendini Yönlendirme Araştırması Kurumu (Holland, 1997) örneğinde olduğu gibi, kağıt ve kalem formatında geliştirilmiştir, ancak kendi kendine yardım araçlarına erişim sadece Internet üzerinden sağlanabilmektedir. Bu araçlara, müşteriler kendi başlarına doğrudan, yani her hangi bir kariyer rehberliği pratisyeninin yardımı olmaksızın, ulaşılmakta ve buradaki bilgi ve veriler sadece müşteri tarafından değerlendirilmektedir.

- *Kariyer merkezlerinin genel anlamda müşterilerin başkalarının yardımına gereksinim duymaksızın kendi kendine hizmet bazında yararlanabileceği halka açık kaynak merkezleri olarak tanınması.* Bu, yaygın olarak çeşitli seviyelerde kendi kendine yardımdan çok daha uzun karşılıklı mülakatları içerir. Kendi kendine yardım, normal olarak uygun şekilde eğitilmiş danışmanlar tarafından, mevcut olan kaynakların neler olduğunu gösterecek işaretlerle desteklenen ilk temas noktasıdır. Birleşik Krallık'taki bir çok yüksek öğretim kariyer servisleri ile İngiltere'de gençlere hizmet veren Connexions servislerinin çoğu bu ilk temas noktasını çok iyi değerlendirmektedir. Aynı şey, örneğin Avusturya'da olduğu gibi, bazı ülkelerin iş ve işçi bulma kurumları için de geçerlidir.
- *Toplum üyelerinin programların teslim kısımlarının bazılarında katılmalarının teşvik edilmesi:* örneğin okullardan mezun olanlar, ebeveynler, işverenler ve sendika temsilcileri görüşmelere, danışmanlık programlarına katılabilir ve iş deneyimleri konusunda bilgi verebilirler. Bölüm 3'de, okullarda toplum üyelerine sistematik olarak verilen bazı programlar açıklanmaya çalışılmıştır.
- Hizmetlerin tesliminde daha yüksek nitelikte personelin yanında çalışmalarını için destek personelden yararlanmak, örneğin bilgi araştırmalarına yardım sağlamak ve topluluk üyeleriyle ilişkileri düzenlemek. Genel olarak böyle bir destek personel, tam nitelikli pratisyenlere göre hem daha az hem de farklı bir eğitime sahiptir. Destek personelin kullanımı, daha farklı personel alımı ve nitelik yapıları açık-erişim kaynak merkezlerinde yaygındır. Kariyer danışmanları ile danışma ve istihdam memurlarının bir karışımının olduğu Avustralya'daki üniversite kariyer hizmetlerinin durumu budur. Birleşik Krallık'ta Connexions Services, Careers Wales gibi büyük (100 veya daha fazla personele sahip) kariyer rehberliği organizasyonlarında ve kariyer rehberliği hizmetlerinin, rehberlik danışmanlarının yanında danışma memurlarını da işe aldığı İrlanda'da da karma bir sistem bulunmaktadır.

5.2. Ulaşım yollarının genişletilmesi

Ulaşım yollarının genişletilmesi için çeşitli stratejiler bulunmaktadır.

Aksi bir durumda bu stratejileri kullanamayacak müşteriler için ulaşım yollarının geliştirilmesine yönelik bir çok strateji vardır:

- Almanya'da bazı kamu istihdam dairelerinin açılış saatleri, iş sahibi insanların ulaşabilmesi için haftada bir veya iki gün uzatılmaktadır.
- Hizmetlerin, müşterinin bulunduğu yere taşındığı İş ve Sosyal Hizmetler sağlama yaklaşımları bir çok ülkede kariyer rehberliğine erişimin genişletilmesi için yaygın bir şekilde kullanılmaktadır. Örneğin bir kaç İskandinav ülkesinde, İrlanda'da ve Lüksemburg'da okul dışındaki gençlerle çalışmak için stratejiler, iş ve sosyal hizmetler sağlama yaklaşımlarından yararlanmaktadır. Bölüm 4'de açıklanan Avusturya yetişkin rehberliği pilot programı hizmetlerden yararlananların yaygın hizmet merkezine gelmelerini istemek yerine, hizmeti onların bulunduğu topluluğa götürmek için gezici bir yaklaşım kullanılmaktadır. Ulaşımın genişletilmesine yönelik benzer bir gezici yaklaşım, İngiltere ve Galler'de yürütülen bir çok yetişkin rehberlik şirketi tarafından kullanılmaktadır.

- Topluma dayalı kurum ve kuruluşlara verilen hizmetlerin iptal edilmesinin gerekçelerinden biri, bölüm 4'te belirtildiği gibi, bu hizmetlere hedef grupların üyelerinin daha kolay ulaşılabilmesi ve bu hizmetlerin söz konusu grup üyelerinin gereksinimlerine daha uygun olduğunun kavranmasıdır.

5.3. Donatım teknolojisi

ICT potansiyel olarak önemli bir role sahiptir ve çok çeşitli amaçlarla kullanılabilir.

Gerek hizmet teslimini çeşitlendirmek gerekse ulaşımı genişletmek için kullanılan diğer bir strateji, bilgi ve iletişim teknolojilerinin (ICT) gücünden yararlanılmasıdır. Bütün ülkelerde ICT artık rehberlik hizmetlerinde yaygın bir şekilde, sık sık kariyer bilgisi sağlayan bir yöntem olarak ve aynı zamanda kariyer kararına destek olacak diğer yolları ön plana çıkarmak için kullanılmaktadır. ICT, ayrıca kariyer rehberliğinde bir çok amaca ulaşmak için de kullanılabilir.¹

- *Kişisel farkındalık.* Bunlar, kullanıcıların kendilerini değerlendirmelerine ve öğrenme ve çalışma imkanlarıyla ilişkilendirilebilecek bir profil geliştirmelerine yardım eden ICT kaynaklarıdır. Temel kişisel beceriler, alışılmış anketler ve daha karmaşık psikometrik testler yapılmak suretiyle gerçekleştirilir.
- *İmkanların farkında olma.* Bunlar, öğrenme ve çalışma imkanlarının veritabanları ile kullanıcıların ihtiyaç duydukları bilgiyi bulmalarını sağlayan araştırma ölçütlerinin menüsünü içermektedir. Veritabanları eğitim ve öğretim kurumlarını ya da kurslarını, işlerin içeriklerini, işçileri veya iş açıklarını, gönüllü iş fırsatlarını, çocuk bakımı veya gelir desteği kaynakları hakkındaki bilgileri ve nasıl serbest meslek sahibi olunabileceğine dair bilgileri kapsar. Bazıları ise işgücü piyasası arz ve talebi hakkında bilgi içermektedir. Kullanıcıların özel iş alanlarında çalışmanın nasıl bir şey olduğunu anlamalarını sağlayan bazı örnekler de vardır.
- *Karar vermeyi öğrenme.* Kullanıcıların kişisel profillerini öğrenme ve çalışma imkanları ile eşleştiren sistemler içermektedir. Sonuca ulaşmak, bu profillere en çok uyan olanakların bir listesinin hazırlanmasıyla oluşmaktadır. Aynı zamanda kullanıcıların tercihleri sistematik olarak araştırmalarına, söz konusu tercihlerin kendilerine ne kadar cazip ve uygun olduklarını dengelemelerine yardım eden karar verme mekanizmalarını içermektedirler.
- *Geçişin nasıl olacağını öğrenme.* Verilen kararları uygulamalarında kullanıcılara yardımcı olur. Etkinlik planlarının oluşturulmasına, özgeçmiş hazırlanmasına, başvuru formlarının doldurulmasına ve iş görüşmelerine hazırlanmalarına destek vermeyi kapsayabilir. Ayrıca çalışma kurslarına katılmak veya serbest meslek sahibi olmak için gerekli olan mali kaynağın bulunmasında yardımcı olabilir.

¹ 1. Esas olarak Law ve Watts(1997) tarafından geliştirilen aşağıdaki sınıflandırma, Offer (1997) tarafından kariyer rehberliği alanında Avrupa ICT esaslı kaynakları sınıflandırmak için uyarlandı.

İnternet kariyer rehberliği kaynaklarına erişim...

Bu farklı uygulamalar CD-ROM formatında temin edilebilir; ancak bu uygulamalar İnternet üzerinde giderek yaygın hale gelmektedir. Bu bilgilere İnternet üzerinden evler de dahil olmak üzere çok değişik yerlerden ulaşmak mümkündür. Bilgisayar destekli bir çok rehberlik sistemleri ve web siteleri, yukarıda belirtilen uygulamalardan sadece bir yada iki tanesini kapsamaktadır. Bazıları ise bir çoğunu kapsar. Bu, kariyer kararının verilmesi sürecinin birçok yönünü kapsayabileceğinden, kullanıcılar için bu sistemlerin ve sitelerin değerlerini oldukça arttırabilir.

...ve bu gibi kaynakların kapsamını büyük ölçüde arttırmıştır.

İnternet, bu gibi kaynakların kapsamında ve ulaşımında büyük bir artışa yola açmıştır. Bunların birbirine bağlanmasının rahatlığı, artık ayrı varlıklar olarak görölmelerine gerek olmadığı anlamına gelmektedir. Buna ek olarak bir çok rehberlik servisleri, dış tedarikçilerden ICT temelli kaynaklar almak yerine kendi web sitelerini yapmaya başlamışlardır. Bu, bazı hizmetleri çevrimiçi olarak vermelerine ve bazı bağlantıları (linkler) müşterilerinin farklılık arz eden gereksinimlerini karşılamak için özelleştirmelerine izin vermektedir. Çevrimiçi ve çevrimdışı hizmetlerin yenilikçi yöntemlerle birleştirilmelerine de olanak sağlamaktadır. (Offer ve arkadaşları, 2001).

Bir çoğu geçici olsa da, ICT'nin kullanımı ile ilgili hala önemli kısıtlamalar vardır.

Kariyer rehberliğinde ICT'nin kullanımına dair hala önemli kısıtlamalar vardır. Bunlar aşağıdaki şekilde açıklanabilir:

- Özellikle yoksul ya da yaşlı olanların ve telefonun mevcut bulunmadığı çok uzak yerlerde yaşayan insanların *Erişim eksikliği*.
- Erişilecek kaynakları kısıtlayan *bant genişliği kısıtlamaları* ve İnternet erişim ücreti. İrlanda' da, örneğin, İnternet erişim ücreti web tabanlı kaynaklara erişimi kısıtladı ve bir çok okulu CD-ROM tabanlı rehberlik materyalleri kullanmaya zorladı. Bunları güncelleştirmek web tabanlı kaynaklara kıyasla daha yavaş ve daha maliyetlidir.
- Rehberlik uzmanlarının ICT kullanımındaki *beceri ve öğretim eksikliği*. ICT, birçok ülkede kariyer rehberliği eğitim programları açısından pek ilginç ve cazipmiş gibi görünmemektedir (McCarthy, 2001).

Bu kısıtlamalar ICT'nin bir çok ülkede kariyer rehberliğinde kullanım kapsam ve alanını sınırlamaktadır. Örnek olarak, Avustralya' da Meslek Rehberi çevrimiçi hizmet verdiği için, bunun basılmış kopyalarını azaltma kararı alması okullar tarafından çok eleştirilmiştir; çünkü çoğu öğrenci okullarında veya evlerinde İnternet'e kolaylıkla ulaşamamaktadır. Bu karar, halktan gelen tepkiler üzerine daha sonra geri alınmıştır. Fransa' da 2000 yılında yapılan bir araştırmada, hala bir çok öğrencinin İnternet ya da CD-ROM'lar yerine yazılı belgelere baş vurdukları saptanmıştır (Tricot, 2002). Bu kısıtlamaların çoğu geçici sorunlardır ve hiç kuşkusuz ICT'nin verdiği hizmetlerin giderek artmasıyla bu sorunlar çözümlenecektir.

Bir çok ülkede az kullanılmasına rağmen, yardım hatları sayesinde kullanım artmaktadır.

Kariyer rehberliğine erişimini arttırmak için çağrı merkezi teknolojisinden faydalanmak suretiyle daha farklı yaratıcı kullanım alanları oluşturulabilir. Bununla ilgili olarak 5.1 no.lu Kutu'da önemli bir örnek verilmiştir. Diğer örnekler arasında şunlar sayılabilir:

- Avustralya'da 12 Kariyer Bilgi Merkezi, 2001 yılının ilk altı ayında telefonla gelen yaklaşık 40.000 soruya cevap vermiştir. Avustralya'da rehberlik alanında başka yardım hatları da vardır. Örneğin, Victoria' da Genç İstihdam Hattı, yaşları 15-24 olan genç insanlara hizmet veren dört kişilik personeli ile küçük bir çağrı merkezine sahiptir. Victoria' da bulunan mesleki eğitim ve öğretim hakkında bilgi sağlayan TAFE Kurs Hattı dört personele sahip olup 2001 yılında 47.000 çağrı cevaplamıştır. Batı Avustralya'da dokuz personelli bir Eğitim Bilgi Merkezi yıllık 45.000 civarında çağrı almaktadır. Queensland' da bulunan Üçüncü Tavsiye ve Danışma Servisi ücretsiz olarak telefonda tavsiye ve danışmanlık hizmetleri vermektedir.
- Kanada'da Alperta' da kariyer rehberliği yardım hattı bulunmaktadır.
- Almanya, Hollanda ve Norveç dahil olmak üzere, diğer ülkelerde de kariyer bilgisi veya rehberliği için bir çağrı merkezi kurma ve geliştirme planları gözden geçirilmektedir.
- Bu servislerin bazıları e-posta, faks ve posta yoluyla iletişim sunmaktadırlar.

Kırsal ve uzak bölgelerde erişimi arttırmak ve dul, boşanmış veya başka bir şekilde ayrı yaşayan anne ve babalar, özürllüer ve mahkumlar gibi geleneksel kariyer rehberliği merkezlerine kolaylıkla ulaşamayanlar için erişimin artırılmasına yardımcı olma konusunda yardım hatlarının özel bir değeri vardır. Genelde yardım hatları bir çok ülkede kurum dışında kullanılan kariyer rehberliği kaynaklarıdır.

Yardım hatları, web siteleri, e-posta ve birebir kariyer rehberliği birleştirilmelidir.

Yardım hatları, web siteleri ve e-posta birebir etkinliklerle birlikte kariyer rehberliğinin verilmesi için yeni olanaklar yaratmıştır. İnsanlar kendilerini en rahat hissettikleri durumda uygun yardım alabilirler. Bazıları bir kariyer merkezine gittiklerinde rahat, bazıları ise rahatsız olur. Bazıları telefon veya e-posta kullanırken daha rahattır, bazıları rahat değildir. Bu nedenle kamu siyaseti, servislerin kullanımında daha geniş seçenekler sunmak bakımından olanakları artırmayı amaçlamaktadır.

ICT genel olarak bağımsız bir şekilde kullanılmaktadır.

Müşteri-pratisyen ilişkisinin bir parçası olarak ICT tabanlı hizmetlerin kullanılması artık mümkündür. Ancak devlet tarafından finanse edilen hizmetler çoğunlukla bağımsız olarak kullanılan teknolojiye yöneliktir. Bu da, standartlaştırılmış hizmetlerin farklı kullanıcılar tarafından ek personel giderleri olmadan tekrar tekrar kullanılmasına izin vermekte ve dolayısıyla harcamalar orantılı bir şekilde artmadan, hizmetlere erişimi genişletme açısından kamunun tercihlerine katkıda bulunmaktadır.

Kariyer rehberliği personel alımı, yapıları ve eğitimi için ICT'nin etkileri.

ICT bağımsız olarak kullanıldığında, kariyer rehberliği pratisyenlerinin yapması gereken üç şey vardır: insanların ihtiyaçlarını değerlendirmek ve bu ihtiyaçları en iyi şekilde karşılayacak kaynakları ve hizmetleri tanımlamak; onlara bu kaynak ve hizmetlerden ne öğrendiklerini gözden geçirmeleri için yardım edecek küçük müdahaleler yapmak ve ihtiyacı olanlarla daha uzun görüşmeler için hazır bulunmak. Bu görevlerden ilk ikisi kısmen destek personeli tarafından tam eğitimli personelin de desteği alınarak yapılabilir.

ICT kullanımı kariyer rehberliği pratisyenlerinin geniş çaptaki kariyer rehberliği kaynaklarını nasıl idare edeceklerini bilmelerini gerektirmektedir. Farklı müşteriler için hangi kaynakların uygun olduğunu belirlemeyi ve bu kaynakları uygun bir şekilde kullanmayı bilmeleri gerekir. Buna eleme işlemlerinden nasıl faydalanılacağını bilmek de dahildir. Bu nedenle ICT'nin daha geniş kullanımı, tanıtılacak daha farklı eleme yapıları için imkanları artırma potansiyeline sahiptir ve kariyer rehberliği pratisyenleri tarafından gereksinim duyulan beceri türlerini geliştirmek için de çaba sarf edilmektedir.

Kutu 5.1. Birleşik Krallık' ta doğrudan öğrenme hizmetleri

Doğrudan öğrenme, yetişkinlerin kariyer rehberliği ihtiyaçlarını karşılmasına yönelik oldukça yenilikçi bir yaklaşımdır. Uygulama yöntemleri, hizmetlerden yararlananların randevu alıp, uzman kariyer rehberliği merkezlerine gelmelerini gerektiren 30 dakikalık kişisel görüşmelere dayanan geleneksel yöntemden çok farklıdır. 1998 yılında başlamıştır ve merkezi çağrı teknolojisi baz alınarak oluşturulmuştur. İngiltere' de (Manchester ve Leicester'da) iki, Kuzey İrlanda'da bir çağrı merkezi vardır, İskoçya ve Galler'de de küçük merkezler bulunmaktadır. Bu merkezlerin ana hedefi, yetişkinlerin ileri eğitim ve öğretim olanaklarına erişmelerine yardım edecek ücretsiz ve tarafsız danışmanlık hizmeti sunmaktır. Doğrudan öğrenme, öğrenme olanakları açısından tavsiye ve bilgiyi destekleyip çocuk bakımı ve öğrenmenin finanse edilmesi konusunda bilgi sağlar. Doğrudan öğrenme tüm yetişkinlere açıktır, fakat Birleşik Krallık'ta bulunan birkaç diğer yeni inisiyatif gibi özellikle düşük nitelikleri olan yetişkinler üzerinde odaklanır. Çağrı merkezi yardım hatları yılın 365 günü 08:00 ve 22:00 saatleri arasında açıktır. Bu, hizmetin standart iş saatleri dışında ve mahkumlar, yerleşik düzeni olmayanlar, yabancı öğrenciler, tecrit edilmişler ve barınak arayanlar gibi gruplar tarafından da kolaylıkla erişilebilir olmasını sağlar. Hizmete sokulduğundan bu yana doğrudan öğrenme hattını 5 milyonun üzerinde insan aramıştır.

Personel vardiyalı çalışmaya hazır olmak zorundadır. Buna ilaveten tüm personelin dörtte biri yarım gün çalışır. Çağrı merkezlerine personel, ilk iletişim noktası olan ve temel bilgi soruları ile uğraşan Bilgi Danışmanları tarafından işe alınır. Öğrenme danışmanları olarak bilinen sonraki personel seviyesi, temel bilgiden daha fazlasına gereksinim duyanların soruları ile ilgilenirler. Yaşam boyu Öğrenme Danışmanları olarak bilinen üçüncü sıradaki personel, daha karmaşık sorularla ve yardım talepleriyle ilgilenir. Basit bir açıklama olarak, Bilgi Danışmanlarının cevapladığı aramalar ortalama 3.5 dakika, Öğrenme Danışmanları tarafından cevaplanan aramalar ortalama 8.5 dakika ve Yaşam boyu Öğrenme Danışmanları tarafından cevaplanan aramalar ortalama 16 dakika sürmektedir. Yaşam boyu Öğrenme Danışmanları tarafından sağlanan hizmetlere olan talep, mevcut ilgilenme kapasitesinin oldukça üstündedir. Doğrudan öğrenme personeli için özel eğitim programları ve nitelikleri planlanmış ve uyarlanmıştır, çünkü standart nitelikler gereksinimlere kolaylıkla uymamaktadır. Başlangıçta bazı kariyer rehberliği pratisyenleri doğrudan öğrenme içerisinde yapılan çalışma türünün kariyer rehberliği olarak nitelendirilip nitelendirilemeyeceği konusunda şüphelerini ifade etmişlerdir.

Tüm personel 600.000 eğitim ve öğretim kursu hakkında geniş çaplı başka yazılı bilginin yanı sıra, her seviyede çevrimiçi bilgi veri tabanına erişime sahiptir. Çevrimiçi veritabanı her ay güncelleştirilir ve www.learndirect.co.uk/ adresinden ulaşılır. Web sitesinin parçası olarak ilgiler ve tercihleri değerlendirmek üzere çevrimiçi bir teşhis paketi kullanılabilir. 2000 yılında hizmete sokulan siteye bugüne kadar 10 milyon üzerinde giriş yapılmıştır.

Doğrudan Öğrenme Servisi, telefon edenlerin ilgilerini çekmek için düzenli ve sistematik pazarlama kampanyaları düzenlemektedir. Bunlar radyo ve televizyondan fazlasıyla yararlanırlar ve belirli meslekler ve konular hedef alınabilir. Deneyimli pazarlama personelinin istihdam edilmesinin nedeni, bu amaç için tanıtım zamanını ve alanını belirlemek ve gereken satın alma işlemi yapmaktır..

Doğrudan öğrenme yaklaşımı Watts ve Dent (2002) tarafından tartışılmıştır.

5.4. Eleme süreçleri

Hizmetlerden yararlananların ihtiyaçlarının neler olduğunun ve bunların nasıl karşılanabileceğinin belirlenmesi için eleme süreçlerine ihtiyaç vardır.

Kişisel yardım araçlarının geniş kullanımı, erişime açık kaynak merkezlerinin tanıtımı ve ICT'nin kariyer rehberliğinde kullanılabilirdiği bazı yöntemler, eleme süreçlerine veya araçlarına duyulan gereksinimi artırmaktadır. Bunlar, hizmetten yararlananların gereksinimlerine göre öncelikli gruplara ayrılmaları ve gereksinim duyanlara daha külfetli yoğun hizmetler sağlar. Eleme araçları, işsizlik süresi gibi idari bakımdan uygulamada daha kolay bir kriterin, hizmetin paylaşılması için kullanılmasına rağmen devlet iş ve işçi bulma kurumları bünyesinde geliştirilmiştir.

Bazı istihdam hizmetlerinde yoğun yardımın en çok ihtiyacı olanlara ve yüksek önceliğe sahip gruplara sağlanması için üç seviyeli hizmet modeli kabul edilmiştir:

- Almanya' da işsiz yetişkinlerin, işgücü piyasasına tekrar girme şanslarını tahmin etmek ve ihtiyaçları olan yardımı tespit etmek için bir yerleştirme memuruyla görüşmeleri gerekmektedir. Bazı durumlarda işsiz yetişkinlerden, servisin kendi işini kendin gör bilgi imkanlarından yararlanarak kendi işlerini bulmaları beklenebilir, diğerlerine küçük yardımlar sağlanır yada gruplar şeklinde toplu yardım alırlar, diğerleri daha yoğun yardımlardan yararlanmak bakımından danışmana başvurur.
- Hollanda' da yeni Çalışma ve Gelir Merkezlerinde uygulanan temel ilke, insanların kendilerine mümkün olduğu kadar çok yardım etmelerine imkan sağlamaktır. Üç seviyeli bir model; kendi kendilerine yardım edebilenler, biraz yardıma ihtiyacı olanlar ve çok fazla yardıma ihtiyacı olanlar için geliştirilmektedir.
- Amerika Birleşik Devletleri'nde Tek Duraklı Merkezler tasarlanmıştır. Böylece bütün kullanıcıların gerekli bilgilere ulaşabilmesi sağlanacaktır. Kullanıcılar veya diğer bir deyişle hizmetten yararlananlar şu şekilde sınıflandırabilir: iş bulamayanlar, bu bilginin kullanımıyla ilgili olarak kısıtlı rehberlik hizmetinden yararlananlar ve iş araştırma yardımı dahil daha yoğun hizmetler almalarına rağmen hala iş bulamayanlar.

Eleme proseslerini desteklemek bakımından hem kuramsal temeller hem de pratik araçlar mevcuttur.

Farklı bireylerin ihtiyaçlarına uymak için daha farklı kariyer rehberliği yöntemlerinin kullanımının tartışılması için iyi zeminler vardır (Holland, 1997). Eleme araçları bu uyumu sağlamak ve en etkili kullanımın personel zamanı olduğunu temin etmek için iyi bir yol olabilir. Henüz yaygın olmamalarına rağmen buna benzer araçların üç seviyeli modeller dahilinde kullanımı açısından Sampson ve arkadaşları (Sampson, Palmer ve Watts, 1999; Sampson ve arkadaşları, 1999) tarafından karar - verme için hazır olma bakımından bir temel geliştirildi. Böylece:

- Kariyer belirlemede *yüksek* düzeyde hazır olduğu düşünülen insanlar *kişisel yardım* servislerine yönlendirilebilirler: az yardımla veya hiç yardım olmadan kaynakları seçmelerine, bulmalarına, sınıflandırmalarına ve kullanmalarına yardımcı olmak için tasarlanmış kariyer kaynak odaları ve web siteleri.

- *Orta* düzeyde hazır olduğu düşünölen insanlar temel *personel destekli* servislere yönlendirilebilirler: kaynakların kullanımını hakkında bazı bilgiler grup oturumları ile sağlanır.
- *Düşük* düzeyde hazır olduğu düşünölen *bireysel durum-yönetim* servislerine yönlendirilebilirler: bireysel danışma ve uzun vadeli grup danışması.

Kariyer tercihinde karar verme hazırlılığını ölçmek için çeşitli araçlar vardır. Bu araçlar kariyer konusundaki kararlılığın veya kararsızlığın, mesleki kimliğin ve kariyer fikirlerinin fonksiyonel bozukluğunun ölçümlerini içermektedir. Bireysel durum - yönetimi servislerine ihtiyacı olan insanların oranının tahminleri, toplam nüfus baz alındığında %10 ve %50'lere düşmektedir, geri kalan oran ise kişisel yardım ve temel personel destekli servislere gereksinimi olanlar arasında dağılmıştır (Sampson ve arkadaşları, 1999). Kalem ve kağıda dayanan araçlar kullanılarak yapılan daha önceki tahminlerde de (Holland, 1997) benzer sonuçlara ulaşılmıştır: belki de insanların sadece %30'u bireysel durum yönetim kariyer rehberliğine gereksinim duymaktadır. Buna benzer sonuçların, yaşam boyu kariyer rehberliğinde yatırım yapılması gereken kaynakların seviyesinin belirlenmesini isteyen siyaset yapıcılar için önemli ipuçları bulunmaktadır. Bu konu Bölüm 10'da ayrıca ele alınmıştır.

BÖLÜM 6. KARIYER BİLGİLERİNİN DAHA ETKİLİ BİR ŞEKİLDE SAĞLANMASI

Bu bölüm, kariyer bilgisinin elde edilebilmesinin ve niteliğinin politika konuları olarak neden bu kadar önemli olduğunu tartışmaktadır. Kariyer bilgisinin temel kaynaklarının, bu kaynakların gücünün ve kısıtlamalarının ana hatlarını belirlemekte ve üretildikten sonra kullanıldığına emin olmak için ne yapılması gerektiğini tartışmaktadır.

Bölümün anahtar politika sonuçları şunlardır:

- ◆ İyi kariyer rehberliği için iyi kariyer bilgisi gereklidir.
- ◆ Bir çok OECD ülkesinde kariyer bilgisi farklı bakanlıklar ve kurumlar arasında veya hükümetin farklı düzeyleri arasında iyi bir şekilde koordine edilmemiştir. Bu kariyer bilgisinin şeffaflığını ve kapsamlılığını kısıtlamaktadır. Özellikle eğitsel, mesleki ve emek piyasası arz ve talep bilgileri genelde ayrılmış olup, bunlar kişisel değerlendirme araçlarına nadiren bağlıdır.
- ◆ Genellikle kariyer bilgisi, kullanıcı merkezli değil de sağlayıcı merkezlidir. Kariyer bilgisinin, müşterinin gereksinimlerine ve kariyer belirleme süreci hakkında bilinenlere daha esaslı bir şekilde dayandırılması gerekmektedir. Buna ek olarak kariyer bilgisi, eğitimsel bilgi sağlama konusunda, mesleki ve işgücü piyasası bilgisini sağlamaya kıyasla daha güçlü olup, eğitim kurumlarından mezun olanların işgücü piyasası hedefleri ile ilgili olarak nadiren bilgi vermektedir.
- ◆ ICT bu sorunların bir çoğuna cevap verme potansiyeline sahiptir. Ancak çevrimiçi veya CD-ROM formatında, basılmış kaynaklar açısından ele alındığında bu basit cevap, bu potansiyelin önemli bir kaybıdır.
- ◆ Kariyer bilgisinin kapsamlı, tarafsız ve bütünleşmiş olduğunun temin edilmesine ek olarak, hükümetlerin özel sektör tarafından üretilenler dahil olmak üzere kariyer bilgisi için standartlar oluşturma yükümlülüğü vardır. Ayrıca üretildikten sonra kariyer bilgisinin nasıl kullanıldığını göz önünde bulundurmaları gerekir.

6.1. Kariyer bilgileri neden önemlidir

Nitelikli kariyer bilgileri, nitelikli kariyer rehberliği için esastır.

Kariyer rehberliğinin temelini oluşturan mesleki tercihin ve gelişimin anahtar kuramları bilgi bakımından uzun zamandır önemli bir role sahiptir. Kişiler, eğitim ve öğretim olanakları, meslekler ve özellikleri, işgücü piyasası arz ve talebi hakkındaki bilgiler, kişisel görüş ve doğru kariyer seçimi için önemlidir. İnsanların kariyerlerini yönetmek için buna benzer bilgileri elde ederken, değerlendirirken ve uygularken sahip oldukları beceriler, sırasıyla farklı türdeki kariyer rehberliği müdahalelerinin kaynağının temelini oluşturan mesleki olgunluk gibi kavramlar için anahtar rol teşkil ederler (Killeen, 1996b). İşgücü piyasasına, esasen de her türlü piyasa verimliliğine anahtar olarak, iş ekonomistleri - çalışanların nitelikleri, işlerin özellikleri ve iş bulabilme konusunda - doğru ve eşit şekilde elde edilebilen bilgileri göz ardı etmektedirler (Grubb, 2002a). Bilginin kusursuz ve düzensiz olduğu bir yerde iş araştırmaları, iş arz ve talebi arasındaki benzerliklerin verimliliği azalmıştır (Autor, 2001).

İnsanlar ihtiyaçları olan eğitsel, mesleki ve işgücü piyasası bilgilerini geniş kapsamlı kaynaklardan elde etmektedirler. Bu kaynakların bazıları resmi olmayan kaynaklardır: örneğin aile ve arkadaşlar. Buna benzer kaynaklar güvenilir ve zengin ayrıntılara sahip fakat taraflı ve güvenilmez olabilirler. İnsanları bilinen ve alışılmış olan kaynaklarla kısıtlayarak araştırma için yeni olasılıkların ortaya çıkmasını engelleyebilirler. Kapsamlı, tarafsız ve güvenilir bilgi için ve bilginin sağlayacağı yeni seçenekleri genişletmek üzere, insanların resmi kaynaklara yönelmesi şarttır. Bu yüzden kariyer bilgileri, kariyer rehberliğinin merkezini oluşturmaktadır. Kariyer bilgilerinin niteliği, etkili bir şekilde düzenlenmesi, dağıtılması ve erişilebilirliği, kamu siyaseti açısından önemli konuların arasında yer almalı ve bu şekilde değerlendirilmelidir.

6.2. Kariyer bilgilerinin kaynakları

Kariyer bilgileri bir çeşit kamu malı olduğu için, hükümetler bu bilgilere erişebilirlikten emin olmalıdırlar.

Kariyer bilgileri, herkesin hem verimlilik hem de eşitlik nedenleriyle özgürce elde edebileceği geniş çapta bilinen bir kamu malıdır. Bu yüzden hükümetler resmi kariyer bilgilerini sağlamada önemli rol oynarlar. Bazı ülkelerde hükümetlerin sahip olmaları gereken roller; anlaşılabilir, açık ve net bir biçimde belirlenmiştir. Örneğin Kanada'da kariyer ve işgücü piyasası bilgileri resmi şekilde "önemli olarak değerlendirilmiştir; çünkü işverenler, çalışanlar, iş arayanlar ve eğitim kurumları da dahil olmak üzere, Kanadalıların bilinçli olarak çeşitli işgücü piyasası kararları almasını sağlamaktadır".

Kariyer bilgileri çok çeşitli formatlarda üretilebilir: yüzlerce mesleki bilgiler içeren kapsamlı mesleki rehberler ve onların eğitim ve öğretim gerekleri; belirli meslekler ve kurumlar hakkında bireysel kitapçıklar veya broşürler; eğitim kurumları tarafından üretilen el kitapları, kataloglar, ayrıca belirli eğitim sektörleri veya bölgelerdeki kurslar ve kurumlar için kolektif rehberler, özel girişimciler veya sanayi kurumları tarafından üretilen tanıtım amaçlı materyaller. Kariyer bilgileri elektronik bazda da elde edilebilir: CD-ROM, video ve film olarak ve İnternet aracılığıyla.

Bazı hükümetler bu amaçla uzman kurumlar oluşturmuşlardır.

Bir çok ülkede hükümetler kariyer bilgisinin toplanması, finanse edilmesi, düzenlenmesi, birleştirilmesi, sistemli bir hale getirilmesi ve dağılımında önemli bir rol oynar ve bunu çeşitli yollarla yaparlar. Bir kaç durumda bu amaçla ayrı kurumlar oluşturmuşlardır.

- Fransa’da üç milli kurum, kariyer bilgisinin toplanması, üretilmesi ve yayılmasında rol oynamaktadır. Bunlar, 1970 yılında kurulan *Office National d’Information sur les Enseignements et les Professions* (ONISEP), 1970 yılında kurulan *le Centre d’Information et de Documentation Jeunesse* (CIDJ) ve 1976 yılında kurulan *Centre pour le Développement de l’Information sur la Formation Permanente* (le centre INFFO).
- Danimarka’da Eğitsel ve Mesleki Rehberlik Milli Kurulu’nun (RUE) artık değiştirilmesine rağmen benzer bir dizi yükümlülükleri vardır.
- Amerika Birleşik Devletleri’nde Mesleki Bilgi Koordinasyon Milli Komitesi 1976 yılında Mesleki Bilgi Koordinasyon Eyalet Komiteleri (SOICCs) kurmak ve eyalet sınırlı mesleki bilgi sistemleri (NOICC, 2000) için bu konuda ulusal bir temel oluşturmak üzere oluşturulmuştu. 2000 yılında yürürlüğe giren yeni bir mesleki eğitim kanunu, NOICC’ nin görevlerini Amerika Birleşik Devletleri Eğitim Bakanlığına devretmiştir.
- Hollanda’da rehberlik kurumlarının özelleştirilmesine bağlı olarak eğitim ve istihdam bakanlıkları 1992 yılında bilgilerinin ve materyal geliştirme etkinliklerinin bir çoğunu Milli Kariyer Hizmet Merkezine (LDC) aktardı. Başlarda LDC, hükümetten tam olarak mali destek görmekteydi, fakat bu yardımlar, ürünlerin satışı (özellikle okullardan ve şirket bünyesindeki insan kaynakları departmanlarından) ve belirli faaliyetler için anlaşmalarla yer değiştirilerek yavaş yavaş azaltıldı. 2002 yılının sonlarından bu yana yardımlar tamamen iptal edilmiştir.

Buna benzer kuruluşların tek avantajı, portföyler karşısında - özellikle de eğitim ve iş, farklı eğitim sektörleri karşısında- eyalet ve ulusal hükümetler gibi devlet yönetiminin farklı birimleri arasında bilgilerin toplanmasını çok daha kolay bir şekilde koordine edebilmeleridir. Bu tür kuruluşlar ayrıca, farklı türdeki bilgilerin birleştirilmesini veya tek bir kaynaktan toplanmasını kolaylaştırmıştır. Söz konusu kuruluşlar mevcut değilse, hükümetler bu gibi koordinasyon sorunlarına başka şekillerde çözüm aramalıdır.

Kariyer bilgileri genelde münferit bakanlıklar tarafından üretilir veya uzman kuruluşlara üretilir.

Daha yaygın olarak kariyer bilgilerinin üretimi ve dağıtımı, doğrudan veya özel sektöre devredilmesi münferit bakanlıkların sorumluluğundadır. Avustralya’da çoğu kariyer bilgisi, hükümet ve özel sektör arasındaki ortaklığa dayalıdır. Özel sektör Mal Rehberleri Grubu, özellikle, bütün okullara dağıtılan *İş Rehberi* ve okullarda yaygın olarak kullanılan OZJAC bilgisayar destekli bilgi sistemleri dahil olmak üzere, bir çok anahtar ürün sağlamak için anlaşmalar yapmıştır. Avustralya’da hükümet yenilikçi kariyer bilgilerini üretmek için beceri eksiklikleri olan sanayilerdeki sektör organlarını finanse etmektedir. Örneğin Kanada, Almanya ve İrlanda’da özel sektör bilgi ürünleri için hükümetler parasal destek de sağlanmaktadır.

Özel sektör dahil olmak üzere, bilgi sağlayan başka merkezler de bulunmaktadır.

Önemli diğer bilgi sağlayıcılar arasında eğitim kurumları, sanayi şirketleri ve ortak girişimler sayılabilir. Bireysel organizasyonlar bilgileri basılı olarak, video veya çevrimiçi olarak ikna edici olması ve tanıtım amaçlarıyla tasarlanmışlardır. Bilgi, kolektif bir çerçevede üretildiğinde, birden çok hedefe yönelik olabilir. Bir çok ülkede, örneğin, Birleşik Krallık'ta yüksek eğitim kurslarının kapsamlı hedef sınıflandırması, üniversitelerin temsil organları tarafından yapılmaktadır.

Diğer organizasyonlar, bu gibi kariyer bilgilerini tüketici perspektifini dikkate alarak yayınlatabilirler:

- Birleşik Krallık'ta bazı öğrenci birlikleri, potansiyel öğrenciler için resmi ilanların yanında kullanmaları amacıyla alternatif ilanlar yayınlamışlardır.
- Bir çok ülkede gazeteler, tüketici perspektifinden yüksek eğitim kurumlarının sınıflandırılmasını yayınlamışlardır.
- Hollanda'da yüksek eğitime geçen öğrenciler mevcut öğrenci sınıflandırılmalarında programları, öğretmenleri ve onlar için sağlanan imkanlar hakkında sistematik bilgiye kurum ve konusu sayesinde ulaşabilirler. Bu bilginin yayınlanması hükümetin finanse etmesi ile desteklenmektedir.

Bir çok ülkede rehberler, el kitapları, meslekler hakkında kitaplar, web siteleri ve buna benzer kaynakları içeren kariyer bilgileri özel sektör kuruluşları tarafından sağlanmaktadır. Bunlardan bazıları kullanıcılara doğrudan satışlar, bazıları reklamlar (açık veya gizli olarak yapılan), bazıları da ikisinin karışımı şeklinde finanse edilmektedir. Söz konusu bilgilerin, araç ve gereçlerin taraflı davranan kişi veya kuruluşlar tarafından tamamen ya da kısmen finanse edilmesi, bilgilerin kapsamını ve tarafsızlığını kısıtlar ve bu durum kullanıcılara yansıtılmayabilir. Bazı ülkelerde, büyük şehirlerin ana gazetelerinin genelde daha resmi hükümet rehberlerinde bulunmayan ve reklamların finanse ettiği türde mesleklerin veya iş sektörlerinin kişilikli açıklamalarını içeren düzenli kariyer ilaveleri çıkarmaları yaygındır. İrlanda'da özel piyasa için üretilmiş bir kariyer bilgisi örneği Kutu 6.1'de açıklanmıştır.

Kutu 6.1. İrlanda'da özel sektör kariyer bilgisi ürünü

Kariyer Dünyası, Eğitim ve Bilim Bölümünden mali destek alan özel sektör tarafından geliştirilmiş yaygın olarak kullanılan kariyer bilgisi ürünüdür. İnternet üzerinde www.careersworld.com/ adresinden ulaşılabilir ve okullara ve diğer eğitim kurumlarına CD-ROM formatında ücretsiz olarak dağıtılmaktadır, *Kariyer Dünyası* bilgisini büyük ve özel sektörde yer alan işletmelerden almaktadır ve bu işletmelerin sundukları istihdam ve kariyerler hakkındaki bilgiyi sağlamalarını mümkün kılmaktadır. *Kariyer Dünyası*'nın finanse edilmesi, işverenin taahhüdüdedir ve firmaların sıkı bir işgücü piyasasından personel teminine yardımcı olmaktadır. Beceri eksikliklerinin daha az belirleyici olduğu bir işgücü piyasasında işveren desteğinin aynı seviyede devam edip etmeyeceği *Kariyer Dünyası*'nın geleceği için cevaplandırılması gereken çok önemli bir sorudur.

İrlanda işletmelerinin büyük bir çoğunluğunu oluşturan küçük firmaları ayrıca bazı mesleki bölgeleri kapsamı kısıtlıdır. *Kariyer Dünyası* tercih değerlendirme uygulamalarını kapsamakta, büyük grafikler ve ses sistemleri ile uzman bir yaklaşımı içermektedir. İçerdiği mesleki bölgelere bağlı olarak yüksek ve ileri eğitim kurs bilgilerine erişilecek bağlantılar sağlamaktadır. Bu, İrlanda'da mevcut olmayan diğer ana ürünlerde bulunmayan özellikteki bir "gerçek yaşam" unsurudur: katkıda bulunan işletmelerde çalışan birey örnekleri vardır..

Özel sektör İnternet üzerinde daha fazla kariyer bilgisi üretiminde de etkindir. Bunun bir örneği Amerika Birleşik Devletleri federal hükümetin hibe şeklinde finanse ettiği, Wall Street Journal gazetesinin kariyer sitesi aracılığıyla desteklenen ve kullanıcıların mesleki, eğitim ve öğretim bilgilerin yanı sıra, istihdam veritabanına da ulaşmalarını sağlayan JobStar Central'dır (jobstar.org/jobstar.cfm). Amerika Birleşik Devletleri'nde bulunan üniversitelere giriş için bilgi sağlayan birçok eğitim portalı, uzun zamandır buna benzer basılı özel rehberleri yayınlayan özel sektöre öncülük etmektedir. Bunun için güzel bir örnek, www.petersons.com/ İnternet sayfasıdır.

6.3. Kariyer bilgilerindeki boşluklar ve zayıflıklar

Ayrı bakanlıkların hükümet kuruluşları ile iyi bir şekilde koordine olmadığı durumlarda, bölünmüş kariyer bilgisi yaygın bir şekilde kullanılır.

Eğer söz konusu kurum veya kuruluşlar arasında iyi bir koordinasyon yoksa, farklı bakanlıklar ve kurumlar arasındaki kariyer bilgisi için bölünmüş bir sorumluluk, şeffaflık ve bilginin kendi içinde bölünme eksikliğine yol açabilir. Örneğin İspanya'da eğitim ve öğretim kursları hakkında bilgi veren ürünlerin, eğitimin sağlanması için gerekli olan yasal sorumluluğa sahip bireysel özerk topluluklar tarafından ayrı olarak yayınlanması yaygındır. Bireysel özerk topluluklar dahilinde ayrı rehberlerin eğitim ve öğretimin değişik sektörleri için üretilmesi de yaygındır. Daha önce belirtilen üç sistemin yerine tek bir mesleki eğitim nitelikleri ulusal sisteminin oluşturulması bu bölünmeyi azaltmasına karşın, mesleki ve yüksek öğretim için ayrı rehberler halen üretilmektedir. İrlanda'da yüksek öğretim, ortaöğretim, mesleki eğitim ve yetişkin eğitimi için ayrı bilgi ürünleri üretilmiştir. Avusturya'da yetişkin eğitimi üzerine çevrimiçi veritabanlarına giderek artan ilgi, başlangıçta birçok bölgenin bir birine bağlı olmayan kendi veritabanlarını üretmelerine yol açtı. Bu ayrı

veritabanlarını birleştirmek için adımlar atılmıştır. Norveç'te yetişkin eğitimi hakkında bir araya geldiklerinde elde edilebilenin sadece bir kısmının kapsamını sağlayan bir çok örtüşümlü veritabanları vardır.

Eğitim ve öğretim kurslarını içeren ürünlerin, bu niteliklerin yol açtığı işlerin içeriği hakkındaki bilginin kaynaklarından ayrılması yaygındır. Örneğin Finlandiya'da OECD'nin yeniden incelendiği zamanda marangoz olmak için gerekli olan eğitim ile ilgili bilgiyi içeren temel ulusal ürün, marangozluk mesleği üzerine olan bilgiyi içeren üründen ayrıydı. Her ikisi de sırayla marangozlar için iş gücü piyasasında olan arz ve talep bilgisinin temel kaynaklarından ayrıdır. Eğitim ve öğretim bilgisi, mesleki bilgi ve emek piyasası bilgisi arasındaki benzer bir bölünme diğer bir çok ülkede gözlemlenmiştir. Almanya'da Federal İstihdam Servisi günümüzde meslekler (BerufeNET), eğitim imkanları hakkında (KURS), çıraklık ve eğitim boşlukları (ASIS), iş boşlukları (SIS) hakkında ayrı veritabanlarına sahiptir; bunlar kariyer seçimi programından (MACH'S RICHTIG) ve diğer kişisel araştırma programlarından farklıdır. Bu veritabanlarının daha çok bütünleşmiş bir biçimde Internet'e aktarılması için çalışmalar başlatılmıştır.

Yukarıdaki örneklere benzeyen bölünmüş kariyer bilgisi, insanların elde edebileceklerini kapsamlı bir şekilde gözden geçirmelerini zorlaştırabilir. Bunun hem coğrafi hem de sosyal değişkenlik üzerinde etkileri vardır. Şeffaflığın olmaması ve bütünleşmiş bilginin elde edilmesinde yaşanan zorluk, mevcut olan ayrı idari sınırlara uymaktadır. Fakat insanların kariyer belirlemeleri için ihtiyaç duydukları geniş bilgiyi sağlayamazlar (Tricot, 2002).

Çok fazla bilgi müşterilerin değil de bilgiyi sağlayanların isteklerine önem vermektedir.

Kariyer bilgisinin, kullanıcı ihtiyaçlarının yerine varolan bürokratik sınırları yansıtmak için üretilmesi daha geniş bir konuyu ortaya çıkarmaktadır: genel olarak elde edilebilen kariyer bilgisi müşteri odaklı değil de tedarikçi odaklıdır. Bireylerin kendilerinden sahip olmaları beklenen bilgiyi değil de sormak istedikleri sorular üzerinde çalışan daha fazla müşteri merkezli portallar ve arama motorları için bir gereksinim doğmuştur. Ayrıca, kariyer bilgisi ürünlerinin tasarımı, kariyer geliştirme ve karar verme süreci üzerinde yapılan araştırma sonucu ortaya çıkan sonuçlara daha etraflıca dayandırılmalıdır. Aşağıdaki Kutu 6.3 bunu hesaba katan kariyer bilgisi ürününün bir örneğini vermektedir.

İş gücü piyasası bilgisinin niteliği bazı ülkelerde güçlüdür...

Ulusal bilginin yanı sıra, yerel ve bölgesel bilgiyi de içeren iş gücü piyasası arz ve talebi hakkındaki bilgi, kariyer bilgisinin önemli bir unsurudur. İşgücü piyasası bilgisinin niteliği ülkeden ülkeye değişmektedir. Bu, özellikle Kanada'da güçlüdür (Kutu 6.2). Bu tür uygulamaların başka örnekleri de vardır:

- Kore'de, Kore İnsan Kaynakları Geliştirme Servisine bağlı Çalışma Bilgi Merkezinin ürettiği materyaller, mesleki sınıflandırmalar ve istatistikler; çalışanların ilgi, beceri, eğilim ve diğer gereksinimleri artı maaş ve beklentilerini (2003 yılında tamamlanacak Birleşik Devletler'deki O*NET sistemine dayanan) kapsayan mesleki profil KNOW (Meslekler ve Çalışanlar için Kore Ağı) sistemi ve ayrıntılı istihdam araştırmasına dayalı beş yıllık tahminleri kapsayan mesleki görünüş verilerini (her iki yılda tekrar gözden geçirilen Kore İş Geleceği) içermektedir. Daha sonraki yayınlar ilkokullarda kullanılmak üzere geliştirilmiş iş oyunlarını kapsayan (orta okul ve liseler için daha

ileri versiyonları geliştirilmektedir) diğer yaratıcı kaynaklarla birlikte okullara ve üniversitelere gönderilmektedir.

- Hollanda’ da 2.500 mesleğe olan bazı tahmini iş gücü piyasası talebinin veritabanı, ilgili eğitim ve öğretim rotalarına bağlı olarak geliştirilmiştir.

...fakat bazılarında zayıftır.

Günümüzde Danimarka, Lüksemburg ve Norveç gibi ülkelerde, okullar ve diğer rehberlik servisleri için değişik meslek alanlarına olan arz ve talep ile veya maaş ve ücretler ile ilgili çok az bilgi sağlanmaktadır.

Kutu 6.2 Kanada’ da iş gücü piyasası bilgisi

Kanada’da bulunan kamu istihdam servislerinde iş gücü piyasası bilgisinin toplanması ve analizi önemli bir etkinliktir. Kanada İnsan Kaynakları Geliştirme (HRDC) işler, meslekler, kariyer yolları ve öğrenme imkanları ile iş gücü piyasası eğilimleri hakkında bilgi sağlamak için resmi bir yükümlülüğe sahiptir.

Bu bilgiyi geliştirmek ve dağıtmak amacıyla kendi iç kaynaklarını kullanmasına ek olarak, HRDC bu alandaki çabaları ile işbirliği yapmak için şehirlerle kurulan ortaklıkları desteklemektedir. Bunlara, Kanada Kariyer Konsorsiyumu (CCC), Kanada Kariyer Bilgi Ortaklığı (CCIP) ve Kanada İş Bilgi Ağı (CANWIN) dahildir. Bunlar, tüm dünyada en iyiler arasında olduğu iddia edilen veri toplama sistemlerini düzenlemektedir. CANWIN bütün vatandaşları ihtiyaç duydukları bilgi ile buluşturmak için tasarlanmış ulusal bir portaldan sorumludur; CANWIN her ilde bulunan yaygın bir dizi yönerge dahilinde çalışan lider bir ortağa dayanmaktadır (bu açıdan Avrupa Birliğinde bulunan ESTIA ağına bazı yönlerden benzemektedir).

HRDC’nin iş gücü piyasası bilgi çalışmasının anahtar ürünlerinden biri, kariyer rehberliği pratisyenleri ve bu rehberlikten yararlananların yaygın bir şekilde kullandığı *İş Gelecekleridir*. *İş Gelecekleri*, meslek ve inceleme alanının yaptığı arz ve talep tasarısını içermekte ve pratisyenlere yaygın iş gücü piyasası bilgi sorularını cevaplamak için yardımcı olan rehber tarafından eşlik edilmektedir. Gelecekte bu ürünler sadece güncelleştirilmesi daha kolay olan web tabanlı bir şekilde elde edilebileceklerdir. Şehirler de kendi paralel ürünlerini yaratmaktadırlar.

İş gücü piyasası bilgisini beceri ve yeterliğe dayandırmaya ve kariyer yollarına daha fazla ödemeye çalışan tartışmalar vardır.

Birkaç ülkede mevcut iş gücü piyasasının, meslekler dahilindeki değişiklikleri yakalayamadığı ve yeni meslekleri bulmak ve açıklamakta ağır kaldığı düşünülmektedir. İş gücü piyasası sadece mesleklere değil de, beceri ve yeterliliğe daha esnek bir şekilde dayandırılabilirse, güncellenmesi daha kolay olabilir. Ayrıca, insanların mesleki sınırlara olan hareketleri düşünmelerine yardım edebilir, böylece varolan mesleklerdeki azalan talebe ya da yeni mesleklerin açılmasına daha kolay uyum göstermelerini sağlayabilir. Mesleklerin kendi

içerisinde ve diğer mesleklerle olan etkileşimlerindeki kariyer yolları için daha fazla bilgi sağlanması gerekmektedir.

Yerel farklılıklar daha fazla dikkat gerektirmektedir.

İş gücü piyasası bilgisinin yaygın bir diğer eleştirisi de, ulusal veya bölgede en iyi olma ve yerel iş gücü piyasaları arasındaki farklılıklara daha az dikkat gösterme eğiliminde olmasıdır. Özellikle kırsal ve uzak bölgeler bu bakımdan çok az hizmet görmektedir.

Önemli bir diğer açık ise kurs hedeflerindeki bilgidir.

Bir çok ülkede önemli bilgi açığı, farklı yüksek eğitim kurslarından gelen öğrencilerin hedefleri hakkındaki bilgilerdir. Birkaç ülke (Avustralya, Kanada, Kore, Norveç ve Birleşik Krallık dahil) buna benzer hedefler hakkında düzenli araştırmalar yürütmektedir, ama genel olarak sonuçlar kur sisteminde kullanışlı bir şekilde elde edilemez. Ancak, mezun olduktan sonra gelen süreç ve tercihen mezuniyetten birkaç yıl sonrasında düşünülen hedefler benzer kurslara katılmayı arzu eden öğrencilere, kursların sağladığı istihdam olasılıklarının kapsamını ve özelliklerini değerlendirmelerini sağlayarak önemli bilgi sunmaktadır. Özellikle öğrencilerin ve ailelerinin eğitim ve geçim masraflarını karşılamalarının veya bu masraflara katkıda bulunmalarının beklendiği ülkelerde bu tarz bir bilgiye giderek artan bir talebin olması muhtemeldir.

Bu açık, daha genel iki noktanın eğitim bilgisinin mesleki bilgiden çoğunlukla daha gelişmiş olduğu ve bu iki türdeki bilginin çoğunlukla zayıf bir şekilde sağlandığının örneğidir.

Kutu 6.3. Avustralya’da Ulusal Kariyer Bilgisi Sistemi

Avustralya’da en son temel girişim, tüm Avustralyalılar için kapsamlı web tabanlı kariyer araştırması ve bilgisi sağlamak için tasarlanmış Ulusal Kariyer Bilgi Sisteminin kurulmasıdır (www.myfuture.edu.au/). Federal ve eyalet hükümetleri ve buna ek olarak diğer ortaklar arasında (önceleri eyaletler kariyer bilgisinin teslimi için çok değişik yaklaşımlar kullanmıştı) önemli bir ortaklaşa girişimi temsil etmektedir. Gelişim maliyetleri federal hükümet tarafından karşılanmaktadır; yinelenen maliyetler federal hükümet ve eyaletler arasında paylaşılacaktır.

Sistem, iş gücü piyasası arz ve talebi ile maaşlar ve ücretlerin bilgisi (sayım verilerinden alınan) dahil olmak üzere mesleklerle ilgili eğitim ve öğretim imkanları hakkında da bilgi içermektedir. Aynı zamanda sistem, kullanıcılar için ilgilerini ve yeteneklerini değerlendirmek ve bunları potansiyel mesleklere uydurmak amacıyla yönelik imkanlar sunmaktadır.

Ayrıca ebeveynlerin ve diğer kariyer “etkilerinin” yardım kapasitesini oluşturmak üzere tasarlanmış bölümler vardır. İstihdam araştırmalarına daha fazla odaklanmanın yanı sıra yaşam dengesi ve orta yaş kariyer değişikliği gibi yetişkin kariyer geliştirme konularına dikkat gösterilmektedir. Sistemin kurulmasına eşlik etmesi için yayınlanan temel belge (McMahon ve Tatham, 2002) bunu kariyer rehberliği ve kariyer gelişimine bağlı olarak yerleştirmektedir.

ICT kariyer bilgisinin sağlanması için yeni olasılıklar sunmaktadır...

Çoğu kariyer bilgisi gerek CD-ROM olarak gerekse artan bir şekilde Internet üzerinde artık ICT tabanlıdır. Bunun bir çok avantajı vardır:

- Farklı türdeki bilgileri birleştirmek kolaydır: eğitim ve öğretim, iş gücü piyasası ve işlerin içeriği hakkındaki bilgiler. Böylece ICT yukarıda belirtildiği gibi yetersiz bir şekilde bütünleştirilmiş kariyer bilgisi sorununa yönelme imkanı sunmaktadır. Bütünleşmiş sistemin bir örneği Kutu 6.3'te açıklanmıştır.
- Bilgi özellikle web tabanlı olduğunda en düşük maliyetle hızlı bir şekilde güncelleştirilebilir.
- Bilgi kolay bir şekilde kişisel değerlendirme araçları ile ilişkilendirilebilir.
- Bilgi bireylerin baskı tabanlı kariyer bilgisine kıyasla, bilgi içerisinde rahatça araştırma yapmaları ve yönlendirilmelerinin daha kolay olması için tasarlanabilir.

Hükümetler ICT uygulamalarına giderek daha fazla bağlanıyor gibi görünmektedir. Bir bakıma bunun sebebi ICT'nin daha fazla maliyet etkinliğe sahip olmasıdır. ICT bazen hükümetlerin e-öğrenmeyi ve vatandaşlarının ICT becerilerini desteklemek için uyguladıkları stratejilerle ilişkilidir.

...fakat çoğunlukla bu potansiyel tam olarak donatılmaz.

Ancak, günümüzde ICT tabanlı bir çok kariyer bilgisi sistemleri baskı tabanlı sistemlerin kopyasıdır ve bu yüzden ICT'nin sunduğu imkanları kullanmaz. Nasıl ve hangi amaçlar için kullanıldığı düşünüldüğünde, sistemlerin tasarımına gösterilen dikkat büyük çoğunlukla yetersizdir. Özellikle kullanıcıların kişisel özelliklerini kariyer bilgisi ile birleştirmelerini sağlayan teknikler genelde işlenmemiş veya yeterince geliştirilmemiştir.

Hükümetler kaynağı ne olursa olsun bütün kariyer bilgilerinin niteliği ile ilgilidirler.

Yukarıda ana hatları ile belirtilen kariyer bilgisindeki açıklar ve zayıflıklar bilgi nitelik standartlarının geniş kullanımı ile ortaya konabilir. Kamu malı olarak kariyer bilgisinin niteliğine ve bu tür bilgilerin kaynaklarının farklılığına olan ilgileri göz önünde bulundurulduğunda, hükümetler sahip oldukları önemi bilgiyi sağlayanlardan biri olmanın ötesine çıkarmalı ve aynı zamanda tüm kariyer bilgisi türleri için standartlar oluşturmalıdır. Bunlar bilginin doğruluğu, kapsamlılığı, hedef gruba uygunluğu (kullanılabilirliği ve test edilmiş okuma seviyeleri), nesneliği, önyargıdan uzak olması ve ne kadar güncel olduğu gibi kriterleri kapsayabilir (Tricot, 2002).

Bazı ülkeler kariyer bilgisi için standartlar geliştirmişlerdir.

Bir çok ülkede hükümet, inisiyatif olarak veya kariyer rehberliği temsil organizasyonlarının inisiyatifi olarak buna benzer standartlar geliştirmişlerdir. Birleşik Devletler'de standartlar Ulusal Kariyer Geliştirme Kuruluşu tarafından kariyer bilgisi literatürü, video kariyer araçları, donanım ve web siteleri için geliştirilmektedir. Bunlardan ilki bazı yönlerden diğerleri için örnek teşkil etmektedir. Genel ana hatları dahilinde kariyer bilgisi editörlerine yardımcı olmak için hazırlanan araçların listesini içermektedir: kapsamlı içerik ana hatları tarafından takip

edilen tarihlendirme ve gözden geçirmeler, krediler, bilginin doğruluğu, format, kelime bilgisi, bilginin kullanılması, önyargılar, tek düze indirgeme ve grafikler (bk. Plant, 2001). Ayrıca Danimarka ve Hollanda’da kariyer bilgisi için yönergeler geliştirilmiştir ve Kanada ise son zamanlarda bu yönergeleri geliştirmektedir. Günümüzde buna benzeyen bütün yönergeler gönüllü bir temelde işlemektedir.

6.4 Bilgileri eyleme dönüştürme

Bilgi, doğru kariyer belirleme için gereklidir fakat yeterli değildir. Bunun sebepleri...

Eğer kullanıcılar talep ettikleri bilgiye ulaşamıyor, bu bilgiyi anlayamıyor, kişisel ihtiyaçları ile ilişkilendiremiyor ve ona göre hareket edemiyorlarsa, bilgi üzerine yapılan kamu yatırımı çok az değerlidir. Bir çok kişi yukarıda belirtilen hususları uygulayamaz. Bu alanda açık olarak insanların bilgiyi nasıl buldukları ve kullandıkları dahil olmak üzere daha fazla araştırmaya ihtiyaç duyulmaktadır. Diğer yönden bilginin gerekli olduğunda en azından üç açıdan yetersiz olduğuna inanmak için iyi nedenler vardır.

...erişim eşitliği...

Bunlardan ilki erişim eşitliğidir. Bir çok bilgi iyi okuma becerilerini gerektirir ve iyi okuyamayan insanlar bilgiye erişemezler. Buna ilaveten, şehirde yaşayan insanlar kırsal kesimde yaşayanlara kıyasla bilgiye daha kolay ulaşabilirler. Elektronik olarak daha fazla bilgi teslim edildikçe bu, ICT’ye ulaşamayan yada onu verimli bir şekilde kullanmak için beceri veya güvene sahip olamayanları küçük düşürmektedir. .

Kişinin ihtiyaç duyduğu bilgiyi bulmada çıkan zorluklar...

İkincisi, doğru bilgiyi bulurken yaşanan zorluklardır. Birçok insan artık çok fazla bilgiyle karşı karşıya gelmektedir. Çoğunlukla bilgiye sistematik yollardan ziyade bir defaya mahsus ulaşırlar veya bilgiyi ellerle. İnsanlar genelde bilgiyi sadece son anda araştırırlar ve bulabilecekleri en hızlı ve en kolay kaynağı kullanırlar. Bu da insanların, kapsamlı bilgi kaynaklarının sistematik araştırmalar sonucu buldukları bilgiden değil, tesadüfen buldukları bilgiden etkilenmiş olabilecekleri anlamına gelir.

... ve bir çok kişisel desteğin ifade ettiği gereksinim...

Üçüncüsü, konunun bir kişiyle “etrafıca konuşulmasıdır”. Bir çok insan bilgiye göre hareket etmeden önce birisiyle bu bilgiyi tartışma ihtiyacı duyar. Bu kişi bir arkadaş veya akraba olabilir. Bir meslekte çalışan kişi gibi bilgi sahibi olan birisi olabilir. Bazen bilgi ve kendi ihtiyaçlarını birleştirip, ona göre hareket etmelerinde yardımcı olan kariyer rehberliği pratiyeni olabilir.

...ki bu müşteri tercihleri ile kıyaslandığında kariyer belirlemenin karmaşık ve kişisel özelliklerine bağlıdır.

Bu daha önemli bir noktaya bağlıdır. Grubb’ın da (2002a) belirttiği gibi:

“Bir çok yönden eğitim, iş ve kariyer hakkındaki tercihler, gömlek veya meyve alırken yada finansal hizmetlerden yararlanırken düşündüğümüz tercihler gibi değildir; bu tercihler kimlik hakkında çok daha zor konulardır, kişinin ve sahip olduğu değerlerin ne olduğu, kendilerini

diğer insanlar ve toplumsal gruplar açısından nerede gördükleri, değerli bir hayat hakkında neler düşündükleri- kim olduklarını belirleyen farklı bir çok unsur- gibi konular hakkında derin meseleleri içermektedir.”

Bilgiyi sağlamak için uygulanan stratejiler onu kullanırken uygulanan stratejilere bağlanmalıdır.

Kariyer bilgisinin geliştirilmesi için gerekli olan politikalar, hem bu bilginin üretimine ve dağıtımına hem de nasıl uygun, anlamlı hale getirilebileceğini ve nasıl kullanıldığına dikkat göstermelidir. Avusturya, kariyer bilgisinin bu bağlamda yer alması ve kullanıcılar için daha anlamlı hale getirilmesini sağlamak amacıyla, kariyer bilgisini iletmek üzere iki sistematik girişim göstermiştir. Bunlardan Bölüm 3’te ana hatları verilen ilki, Avusturya Ulusal Öğrenci Birliği’nin organize ettiği kapsamlı bir programdır ve bu program içinde lise öğrencileri okulun son sınıfını (12. sınıf) üniversite çalışmasını sağlamak ve üniversite hayatına geçişe yardım etmek amacıyla ziyaret ederler. Bu program, giriş koşullarında basılı materyalleri ve Eğitim, Bilim ve Kültür Bakanlığı’nın yayınladığı kurs içeriğini tamamlar. İkinci girişim, Viyana Ekonomi Odasında (BIZ) kullanılan bir programdır. Burada geniş çapta mesleklerle ilgili olarak kapsamlı basılı ve elektronik bilgi elde edilebilir. Bunu tamamlamak ve gençler açısından daha anlamlı hale getirmek için merkez, gençlerin kişisel görüşmeler ile aslında işlerde neler yapıldığını görmek için başvurabilecekleri işveren ağını barındırır.

boş

BÖLÜM 7. KARIYER REHBERLİĞİNDE KADROLAŞMA

Bu bölüm, kariyer rehberliğinin iş gücü boyutunu değerlendirirken karşılaşılan bazı zorlukların ana hatlarını ortaya koymaktadır. Kariyer rehberliğinin çoğunlukla teslim edildiği uzman olmayan temel, bir çok ülkede varolan yetersiz eğitim ve nitelik düzenlemeleri ve pratisyen temsilci organizasyonlarının bölünmüş özellikleri, kariyer rehberliğinin neredeyse her yerde eksik profesyonelleştirildiğini göstermektedir. Bir çok ülkede yetersiz ve uygun olmayan eğitim veya her ikisi kariyer rehberliği servislerinin hayat boyu öğrenme ve aktif iş gücü piyasasına katkıda bulunma kapasitesi için önemli engeller oluşturmaktadır. Bu bölüm, hükümetlerin eğitim standartları ve içeriği oluştururken daha güçlü rollere sahip olması gerektiğini tartışmaktadır.

Bölümün anahtar politika sonuçları şöyledir:

- Kariyer rehberliği, bir meslek için standart kriter kullanarak çoğu ülkede yetersiz bir şekilde profesyonelleştirilmiştir. Kariyer rehberliği, tipik olarak verildiği geniş alanlarda (okullar ve kamu istihdam servisleri) genelde başka şeyler de (öğretmek, insanları işe yerleştirmek, insanlara kişisel veya çalışma sorunlarında yardımcı olmak) yapmaları beklenen ve normalde uzman lise seviyesi niteliklerine ve kendi kariyer rehberliği çalışmalarında uzman eğitim almamış insanlar tarafından saptanmaktadır.
- Bir çok ülkedeki kariyer rehberliği pratisyenleri ya yetersiz yada uygun olmayan eğitim almaktadırlar. Ulaşılabilen eğitim programları genelde kariyer rehberliğinin, bu raporun başında ana hatları verilen politika meydan okuma türlerini karşılama kapasitesi için önemli olan bir çok alanda temel açıklara sahiptir. Özellikle, kariyer rehberliğinde, ICT kullanım becerileri geliştirmede, destek çalışanları için eğitimde, iş gücü piyasası değişikliklerinin kavrayışını sağlamada, özgeçmiş öğretim programı tabanlı teslim için beceriler geliştirmede, pratisyenlere müşterinin kariyer kişisel yönetim becerilerini nasıl geliştireceklerini öğretmede ve pratisyenlere doğrudan kişisel hizmet teslimine karşıt olarak kariyer rehberliği kaynaklarını nasıl düzenleme ve yönetme hususlarındaki eğitiminde yetersiz kalabilirler.
- Kariyer rehberliği iş gücünün özelliklerini, niteliğini ve eğitim düzenlemelerini yeniden şekillendirirken, hükümetler doğrudan bir rol oynamalıdır. Bir çok ülkede kariyer rehberliğinin teslim edilebileceği ayrı ve uygun, mesleki ve organizasyonla ilgili yapıların oluşturulması öncelik haline gelmelidir. Bu, kariyer rehberliği pratisyenlerinden talep edilen öğrenim seviyesinin önemli gelişimleriyle ve daha kasıtlı müdahalelerle, kariyer rehberliği eğitiminin içeriği ve özelliklerini şekillendirmek için birleştirilmelidir.
- Hem destek personelini hem de tam nitelikli personeli içeren kapsamlı yeterlik sistemleri bu tür yenilikler için temel olarak geliştirilmelidir.

7.1. Kariyer rehberliği iş g¼c¼ ne kadar b¼y¼kt¼r?

Kariyer rehberliği pratisyenleri hakkında bilgi elde etmek zordur.

Kariyer rehberliği iş g¼c¼n¼n boyutu ve ¼zellikleri ile ilgili olarak bilgi elde etmek b¼t¼n ¼lkelerde zordur. Veri elde edilebildiğinde, g¼venilebilirliđi ve a¼ıklaması ¼ođunlukla belirsizdir ve ¼lkeler arasında nadiren kıyaslanabilir. Bu sorunlar bir ¼ok nedenden kaynaklanabilir. Diğer servislerden farklı olarak, kariyer rehberliği temelde tam zamanlı, alanında uzmanlaşmış ve resmi olarak tanınan niteliklere sahip insanlar tarafından sağlanmaz. A¼ık¼a belirtilmiş mesleki rollere giriş ve nitelik hedefleri ¼ođunlukla eksiktir. Kariyer rehberliği iş g¼c¼ne bir ¼ok iş grubu dahildir, ¼rneđin ¼ncelikli mesleki kimliği kariyer rehberliği uzmanı olmayan ¼đretmen, psikolog, danışman, insan kaynakları uzmanı, istihdam memuru yada iş g¼c¼ piyasası analisti olan kişiler. Bu kişiler kariyer rehberliğini ¼ođunlukla iş zamanlarının sadece bir par¼ası olarak sağlarlar. Okullarda kariyer rehberliği genel olarak, ¼ođunlukla bu içi y¼r¼tmek i¼in kısıtlı zamanı ve kısıtlı eğitimi olan se¼ilmiř ¼đretmenler i¼in muhtemelen g¼n¼ll¼ bir bi¼imde yapılan alt meslek olarak değerlendirilir.

Kariyer rehberliğinin nasıl sađlandığıнын bir sonucu olarak, personel sayımı kariyer rehberliğini sadece işlerinin bir par¼ası olarak sağlayanları, kariyer rehberliğini temel işleri olarak sağlayanları veya her ikisini de kapsayabilir. Ulusal kariyer rehberliği iřg¼c¼lerinin boyutunun değerlendirilmesinde, ¼rnek olarak temel hizmet i¼i eğitim kursu almış ve hem eğitim hem de kariyer rehberliği hizmeti vermesi i¼in her hafta birden iki saate kadar izin tanınan Avusturyalı bir ¼đretmeni Birleşik Krallık' ta Careers Wales' in, kariyer rehberliği hizmetlerini t¼m g¼n veren ve ¼niversite sonrası uzman kariyer rehberliği niteliğine sahip bir ¼alıřanı ile doğrudan kıyaslanması zordur. Verinin elde edilmesinde başka bir problem, kariyer rehberliği iş g¼c¼n¼n ¼ok ¼eřitli olması ve ¼ok farklı sekt¼rlere dağılmasıdır. B¼ylece bazı sekt¼rler i¼in bilgi kolaylıkla elde edilebilirken diğerleri i¼in aynı durum s¼z konusu değildir. kariyer rehberliği iş g¼c¼n¼n boyutunu belirleme girişiminde karşılaşılan bir diğer sorun ise, bir ¼ok ¼lkede siyaset yapıcıların bunu yapmanın gerekliliğini fark etmeden tahmin etmek zorunda olmalarıdır.

Kariyer rehberliği iş g¼c¼n¼n boyutu ¼zerine yapılan tahminler ¼ok farklıdır ama tahminler iş g¼c¼n¼n %0.8 civarında ¼st sınırına sahip olabilir.

OECD' nin yeniden g¼zden ge¼irilmesinde yer alan ¼lkelerden, kariyer rehberliği hizmeti vermeleri i¼in işe alınmış insanların toplam sayısı ¼zerinden elde edilebilecek en iyi veriyi sağlamaları istenmiştir. Sadece iki ¼lke –Kanada ve Danimarka- kapsamlı veri sağlayabilmiştir. Kanada verisi, ¼lkenin sahip olduğu verinin tek kapsamlı ulusal araştırması olan 1994 yılına ait “kariyer ve istihdam danışmanları”нын ulusal araştırmasından gelmektedir. Bu araştırma kariyer rehberliği ¼alıřanlarının toplam sayısının o zamanki toplam iş g¼c¼n¼n yaklaşık %68lik tahminini g¼stermektedir. Araştırma, eğitim d¼zeylerini tam olarak yakalamadığına inanan bir ¼ok topluluk sekt¼r¼ tarafından eleştirildi. Bu sekt¼r, kariyer rehberliğini zamanlarının nispeten k¼c¼k bir kısmını ayırarak sağlayan eğitim sekt¼r¼nde ¼alıřan kişileri ve sosyal yardımlar ile istihdam programı y¼netimine ¼nemli vakit ayıran bir ¼ok istihdam danışmanlarını i¼ermektedir. ¼niversitelerdeki kariyer rehberliği pratisyenleri bu sekt¼re dahil değildir. Danimarka “ yaklaşık 22.500 kişinin eğitim ve mesleki rehberlikle genel olarak yarım g¼nl¼ iş olarak ilgilenmekte olduğunu” ve bunların yarısının danışma i¼in haftada ortalama yedi saat ayırdıkları zorunlu eğitimde yer aldığını tahmin etmiştir. 22.500 toplam iş g¼c¼n¼n aşağı yukarı %0.79’unu temsil etmektedir.

Diğer dört ülkenin durumunda ise ulusal anketlere dahil olan veri, iş gücü boyutunun tahmini değerlerinin hesaplanmasını sağladı. Bütün durumlarda bu tahminler Kanada ve Danimarka tahminlerine kıyasla daha azdı. Dört ülke içinde en düşük değer Avustralya'ya aitti ve iş gücünün sadece %0.03'ünü temsil etmekteydi. Ancak bu, toplam sayıya değil de tam zamanlı eşdeğer konumların sayısına dayanmaktadır. Bu yüzden kapsanan farklı sektörler (örneğin, Kanada araştırmasına dahil olmayan üniversite kariyer rehberliği personeli kapsamaktadır) bir kenara kalsa bile, Kanada ve Danimarka değerleri ile karşılaştırılmaz. Lüksemburg toplam iş gücünün %0.12'sine denk düşen kariyer rehberliği çalışanlarının toplam sayısını sağlamıştır. Ancak şu husus da göz önünde bulundurulmalıdır ki, Lüksemburg iş gücünün gerçek boyutunu tahmin etmek oldukça zordur, çünkü diğer ülkelerde yerleşmiş sınır ötesi işçiler ve çoğunlukla uluslararası organizasyonlarda çalışan yerleşmiş yabancılar, toplam istihdamın yaklaşık %62'sini oluşturmaktadır.

7.2. Kariyer rehberliği bir rol mü, bir iş mi yoksa bir meslek midir?

Bir çok kritere dayanarak meslek işten ayırt edilebilir.

Meslek kavramı iş kavramından bir çok kritere dayanarak ayırt edilebilir. Bunlar:

- Uzmanlar tarafından alınmış (genellikle tam zamanlı) net bir şekilde belirtilmiş mesleki rollere açık, resmi, uzmanlaşmış ve uzun girişlerin var olması.
- Mesleki arz üzerinde kontrol veya önemli etki: örneğin lisans vererek.
- Profesyonel davranışı kontrol eden, kamu menfaatini koruyan etik kurallar gibi standartların olması.
- Uygulama temeli olarak iyileştirmelerin etkilerinin doğru bilgisi ile birleşmiş kanıtın kullanımı.
- Destekleyen profesyonel derneklerinin, eğitim kurumlarının ve araştırma organizasyonlarının var olmasını içermektedir.

Bir çok ülkede kariyer rehberliği yetersiz bir şekilde profesyonelleştirilmiştir.

Bu kriterlerin sade bir kaç hariç, kariyer rehberliği iş gücü bir çok ülkede yetersiz bir şekilde profesyonelleştirilmiştir. Bunu örneklendirmek için Ek 3, 14 ülke için kariyer rehberliği çalışanlarının(okullarda ve okullar için kişisel kariyer rehberliği sağlayıcılar ve kamu istihdam servisinde ve bu servis için kişisel kariyer rehberliği sağlayıcılar) iki dizi anahtar çalışma rolleri, eğitim ve niteliklerini açıklamaktadır¹. Bir çok durumda kariyer rehberliği bu iki alanda ve bu alanlar için kullanımı uzmanlaşmış bir görev değildir. Daha yaygın olarak öğretmenler veya istihdam memurları tarafından yarı zamanlı bir temelde sunulur: örneğin

1. Bu iki bağlamın dışında- örneğin topluluk sektöründe veya yüksek eğitimde- eğitim ve nitelik ayarlamaları ve bunların meslek rollerinin düzenlenmesi ile kesiştikleri yollar daha da çeşitlidir ve karşılıklı olarak sistematik bir şekilde özetlenmeleri daha zordur. Kariyer rehberliğini, Bölüm 3'te açıklanan yollarla, öğretim programı aracılığıyla veren öğretmenlerin durumunda belirli kariyer rehberliği eğitim ayarlamaları ve nitelik gereklilikleri (öğretmen sıfatıyla genel eğitimlerinin dışında olan) okullarda ve okullar için kişisel kariyer rehberliği sunan personel açısından burada belirtilenlerden çoğunlukla daha da zayıftır.

Avusturya, Danimarka ve Norveç'te bulunan okullarda. Tam zamanlı rehberlik uzmanları tarafından sağlandığında diğer rehberlik, danışma ve kişisel yardım şekilleriyle birleşmektedir, bunlar: öğrenme zorluklarının giderilmesi; davranışsal ve sosyal sorunların çözülmesi; ya da işe yerleşmedir. Örnekler, Finlandiya okullarındaki öğrenci danışmanlarını, İrlanda orta okullarındaki bazı rehberlik danışmanlarını (diğerleri yarı zamanlıdır), İspanya'da bulunan okullardaki danışmanları ve İrlanda Eğitim ve İstihdam Kurumunun bazı istihdam servisi memurlarını kapsamaktadır.

Bazı istisnalar da vardır. Örneğin, Birleşik Krallık'ta bulunan Connexions servislerinde, Careers Wales'de ve Kuzey İrlanda'daki Kariyer Servisinde; Almanya Federal İstihdam Servisinde; Finlandiya kamu istihdam servisinde; New South Wales'in Avustralya eyaletinde bulunan orta okullarda ve Hollanda bütünleştirme şirketlerinde tam zamanlı kariyer rehberliği uzmanları istihdam edilmektedir.

Kariyer rehberliği eğitimi ve nitelikleri nadiren uzmanlaşmış ve yüksek bir seviyeye gelmiştir.

Çok az istisna ile kariyer rehberliği iş gücü, bütün ülkelerde bulunan yüksek niteliklere sahip insanlara dayanmaktadır. Ancak bu nitelik, insanların kariyer rehberliğine katılma sebeplerine ve kariyer bilgisini sağlamak için gerekli olan bilgi ve becerileri nasıl elde ettiklerine dayanmayabilir. Kariyer rehberliğini sağlayan insanların aldığı eğitim, bir çok durumda kariyer rehberliğinin yetersiz bir şekilde profesyonelleştirilmiş bir meslek olduğu tartışmalarını güçlendirmektedir. Okul içinde, okul ve kamu istihdam servisleri (Ek 3) için kariyer rehberliğini sağlayan kişilerin eğitim ve nitelikleri hakkındaki verilerin incelemesi beş ana eğitim ve nitelik modelinin bulunduğunu öne sürmektedir:

1. Uzmanlaşmış kariyer rehberliği nitelikleri

Kariyer rehberliğinde; uzmanlaşmış, yüksek düzey nitelikler sadece çok az durumda gereklidir. Örnek olarak: genellikle Birleşik Krallık'ta kişisel kariyer rehberliğini okullara sunanlar için; Almanya Federal İstihdam Servisinde çalışan bazı kişiler için; Avustralya Kariyer Danışmanlığı Programını vermek için işe alınmış kişilerin bir çoğu için; ve Avustralya'da New South Wales'de okullarda kariyer danışmanı olarak işe alınmış nitelikli öğretmenlerin bir çoğu için (hizmet içi eğitimde uzmanlaşmış mezun kariyer rehberliği niteliklerinin yerine kabul edilebilmesine rağmen).

Kariyer rehberliği çoğunlukla genel rehberlik ve danışmanlık eğitiminin bir kısmını oluşturmaktadır.

2. Genel danışmanlık ve rehberlik nitelikleri

Bazı durumlarda rehberlik veya danışmanlıkta yüksek lisans niteliği gereklidir, fakat kariyer rehberliği, rehberlik ve danışmanlıkta daha genel eğitimin sadece bir kısmını oluşturabilir. İrlanda okullarında bulunan rehberlik memurlarında, Finlandiya okullarında öğrenci danışmanlarında, Kanada okullarında bulunan bir çok rehberlik danışmanında ve Kore'de bir çok kariyer danışmanlığının niteliklerinde varolan durum budur.

Gerekli nitelikler çok genel veya yetersiz olabilir.

3. Temel ve genel fakat yetersiz nitelikler

Bir çok durumda kişisel kariyer rehberliğini okullarda veya kamu istihdam servislerinde sağlayan kişilerin kariyer rehberliğine bağlı olan fakat kariyer rehberliğinde her hangi bir özel eğitim sağlaması gerekmeyen geniş alanlarda yüksek niteliklere sahip olmaları beklenmektedir. En yaygın durum ise kariyer rehberliği pratisyenlerinin psikoloji veya pedagoji alanlarında lisans veya yüksek lisans derecesine sahip olmaları gerekmektedir. Böyle durumlarda bu niteliğin içeriğine kariyer rehberliğinin belirli kuramları veya belirli yöntemlerine her hangi bir şekilde maruz kalmasına normalde gerek yoktur. Buna benzer durumlarda kariyer rehberliğinin uygulamasının temelini oluşturmak için gerekli olan kariyer rehberliği kuramları ve yöntemlerinin belirli bilgisi (haksız bir şekilde) öne sürülmektedir veya daha nadir örneklerde hizmet içi eğitim aracılığıyla çoğunlukla oldukça yüzeysel düzeyde sağlanmaktadır. Psikoloji veya pedagoji alanında nitelikler, kariyer rehberliğinde eğitim için belirli gereklilikler olmadan Avusturya Okul Psikolojisi Servisi nitelikleri, Çek Cumhuriyeti ve Lüksemburg’ da bulunan okul psikologları, İspanya’da okul danışmanları, Çek Cumhuriyeti’nde istihdam servisi danışmanları Finlandiya istihdam servisinde bulunan mesleki rehberlik psikologlarının sahip oldukları nitelikler gibi olmalıdır. Yetersiz eğitimle sonuçlanmasına ek olarak buna benzer iş alım kriterlerinin olası sonuçları kariyer rehberliği personelinin uygun olmayan bir teşhis ve tedavi örneği uygulayabilir; ya da kariyer rehberliği onu isteyenler için bir yetkilendirme olarak değil, sorunları olanlar için yaratılmış bir olgu olarak görülebilir.

Eğitim, kısa süreli yüksek kurslarla kısıtlı olabilir...

4. Kısıtlı eğitim

Bazı durumlarda insanlar kariyer rehberliğinde belirli hiç bir eğitim almadan kariyer rehberliği rollerini sağlamak için görev alırlar ve yüksek eğitim kurumlarında nispeten temel kurslara katılırlar. Bu, yüksek eğitim kurumları tarafından verilen nispeten temel kursları alan Danimarka okullarında bulunan yarım zamanlı rehberlik danışmanlarının ve İrlanda’da Maynooth Üniversitesinde yarım zamanlı sertifika seviyeli kurs alma imkanına sahip istihdam memurlarının içinde bulunduğu durumdur.

...yada sadece hizmet içi olabilir.

5. Hizmet içi eğitim

Bir çok durumda insanlar kariyer rehberliğinde belirli eğitim almadan kariyer rehberliği rollerinde görevlendirilmişlerdir ve sonra, resmi niteliklere yol açmayan temel hizmet içi eğitimi almaktadırlar. Avusturya okullarındaki öğrenci danışmanları, Hollanda’da bir çok *schooldekanen*, Norveç okullarında rehberlik danışmanları ile Avusturya, Danimarka, Kore, Lüksemburg ve Norveç’te istihdam servisi memurlarının durumu böyledir.

Bu eğitim modellerinin bir çoğu tek bir ülke içerisinde bir arada bulunmaktadır.

Bu nitelik ve eğitim örneklerinin bir çoğu için, tek bir ülke içerisinde bir arada bulunmaları olağandır. Örneğin Avustralya’da farklı sektörlerdeki eğitim ve nitelik standartları dikkat çekici bir şekilde uygunluk ve tutarlılık yönlerinden eksiktir. Tartışmalı bir şekilde görev için üstün nitelikli olan veya uygunsuz niteliklere sahip bulunan kayıtlı psikologlar, kariyer rehberliği sunulan teknik ve ileri eğitim (TAFE) kurumlarından ve Queensland okullarından, niteliklerinin hiçbir şekilde belirlenmediği diğer sektörlerle dağılırlar. Kore’de kariyer danışmaları çoğunlukla yüksek düzeyde eğitim niteliklerine sahip gibi görünürler, fakat kariyer rehberliğinde belirli yeterliliklerini geliştirmeleri için tasarlanmış gerekli eğitimi almamışlardır. Örneğin, danışmanlık alanında yüksek lisans derecesi, kariyer rehberliği ile ilgili olarak en fazla bir veya iki dersi kapsar. Ayrıca, Kore’de çok az veya hiçbir belirli eğitimi olmayan insanlara ayrılacak roller yaygın gibi görünmektedir: örneğin bazı okul danışmanları ve aynı zamanda yüksek eğitimde meslek bilgi merkezleri personeli için söz konusu olan durum budur.

Okullarda bu rol, öğretmen olmayan kişilere verildiğinde, nitelik ve eğitim seviyeleri daha yüksek olma eğilimindedir.

Okullar dahilinde nitelik ve eğitim seviyeleri, kariyer rehberliği rolleri öğretmen olmayan şahıslara verildiğinde, daha yüksek olma eğilimindedir. Avustralya’da (Queensland) rehberlik memurları, hem kariyer rehberliğini hem de kişisel danışmayı kapsamaktadırlar. Eğitimleri kariyer rehberliğine çok önem vermese de, rehberlik memurları eğitim psikolojisinde yüksek lisans derecesi niteliklerine sahiptir. Kanada’da (Quebec) okullardaki rehberlik danışmalarının, kariyer konularına verilen önemi kapsayan yüksek lisans derecesine sahip olmaları gerekir, fakat öğretmenlik geçmişine sahip olmaları şart değildir. Hollanda’da bir çok okul, eğitilmiş kariyer danışmaları olan fakat öğretmen olmayan *schooldekanen* olarak adlandırılan personel almışlardır – bunun sebebi kısmen daha ucuz olmaları kısmen de alanlarında uzmanlaşmış olmalarıdır.

Yüksek eğitimde profesyonelleştirme daha zayıf olmaya yatkındır.

Kariyer rehberliği için istihdam, eğitim ve nitelik standartları bu alanda bir bütün olarak eğitimin büyük bir kısmından, yani yüksek eğitimden sorumlu olan eğitim sektöründe zayıf olma eğilimindedir. Bu eğilim hem diğer uluslararası incelemelerde (Watts ve van Esbroeck, 1998) hem de OECD gözden geçiriminde gözlemlenmiştir. Örneğin:

- Danimarka’da yüksek eğitimde çalışma danışmanları için eğitimin ana şekli bir haftalık kısa kurslardı. 1996 yılında yapılan yeniden gözden geçirme, bunlardan sadece %40’ının bu kurslara katıldığını ortaya koymuştur (Plant,1998). Bundan sonra kursların uzunluğu dört haftaya çıkarıldı.
- Almanya’da yüksek eğitim dahilinde olan merkez öğrenci danışma servislerindeki rehberlik personeli çok farklı akademik ortamlardan gelmektedir; bazıları rehberlik ve danışmanlık alanlarında belirli niteliklere sahiptir fakat bazıları değildir.
- İrlanda’da yüksek eğitim dahilinde olan kariyer servisleri personelinin nitelikleri ve eğitimi, merkezi yönetmelik olmaksızın kurumların kendileri tarafından belirlenmektedir.
- Aynısı (kariyer rehberliği niteliklerinin güçlü bir şekilde korunduğu) Quebec hariç Kanada için de geçerlidir. Diğer şehirlerde bir çok kurum, rehberlik uzmanlarından

beklenen belirli yeterliliklere veya bunları elde etmek için gerekli olan eğitime sahip değildir.

- Kore’de bulunan üniversite ve kolejlerde, işe yerleştirme servisleri genel olarak bu iş için çok az veya hiç eğitim almamış kişileri kısa hizmet içi programlarından ayrı olarak işe almaktadır.

Uzman rehberlik eğitimi HRD eğitimine bağlanmaya başlanmıştır.

Bir çift ülkede uzmanlaşmış kariyer rehberliği eğitimi, insan kaynakları gelişimi eğitimine (HRD) bağlanmaya başlanmıştır. Hollanda’da *schooldekanen* için temel hizmet içi eğitiminin dışında, kariyer rehberliğinde ana eğitim beş *hogescholen*’de (üçüncü yıl işe yerleşme ile geçer) dört yıllık HRD kurslarının bir parçasıdır. Buradaki fikir, bütün HRD personelinin kariyer rehberliğinde eğitim almasıdır; ayrıca kariyer rehberliğinde son yılda uzmanlaşmak da mümkündür. Kore’de istihdam servislerindeki personel için muhtemelen HRD rollerinin eğitimine bağlı olarak lisans ve yüksek lisans derecesi geliştirme planları vardır.

Bir çok kariyer rehberliği pratisyenlerinin, kariyer rehberliğinin temel kuramlarında köklü bilgi almamaları, kariyer rehberliğinin toplumsal ve ekonomik içerikleri ve amaçlarına çok az maruz kalmaları ve bu uygulamanın temelini oluşturan tekniklerin sistematik uygulamalı eğitimini almamaları, kısıtlı ve uygunsuz eğitim ayarlamalarının bir sonucudur. Sağlanan kapsamlı kuramsal ve pratik eğitimi temin etmek için girişimlerde bulunan lisansüstü eğitimin bir örneği (East London Üniversitesinde) Kutu 7.1’ de verilmiştir.

Kutu 7.1. East London Üniversitesinde Kariyer Rehberliği alanında Lisansüstü Diploması

East London Üniversitesi, Kariyer Rehberliğinde tanınan bir üniversite derecesine ya da dengine sahip olanların girebileceği bir Lisansüstü Diploma sunmaktadır. İster tam zamanlı bir yılda isterse yarım zamanlı üç yılda tamamlanabilir. İnsanları çok çeşitli müşteri gruplarıyla çalışmaları için eğitmektedir. Bu programın başarıyla tamamlanması Kariyer Rehberliği Kurumu’na (ICG) üyelik için gerekli olan şartları sağlamaktadır. Bunun için öğrencilerin kanıt portföyü oluşturmaları gerekmektedir.

Rehberlik Kuramı ve Uygulaması: Öğrenciler rehberlik görüşmelerinin süreçlerini, becerilerini ve grup çalışmasını öğrenir, rehberlik uygulaması ile ilgili olan çeşitli kuramları çalışır ve uygulama için önemlerini değerlendirirler.

Eşit İmkanlar: Rehberlik bağlamında eşit imkanları destekleme stratejileri öğretilir ve farkındalık, eşit olanaklarla ilişkili konulara olan ilgiyi artırır.

Organizasyon Değişikliği ve Gelişmesi: Öğrenciler kariyer rehberliğini organizasyon kuramı ve değişiklik yönetimi çerçevesinde incelerler. Bir çok bağlamda uygulamak için gerekli olan becerileri kazanırlar.

İşgücü Piyasası İncelemeleri: İstihdam ve eğitim yapıları ve iş gücü piyasası eğilimleri incelenir. Öğrenciler iş gücü piyasası bilgi kaynaklarını öğrenir ve değerlendirirler. Eğitim, öğretim ve istihdam ara biriminde uygulamak için gerekli olan beceriler edinilir.

Eğitim Sistemleri ve Uygulaması: Modern eğitim politikası ve kariyer eğitimi için göz önünde bulundurulması gereken faktörler incelenir. Öğrenciler öğretim programı planlanması ve uygulanmasında yer almak için gerekli olan bilgi ve becerileri kazanır.

Bir çok OECD ülkesinde kariyer rehberliği eğitiminin seviyesini artırmak için örnekler vardır. Kariyer rehberliği, kuramsal bilginin önemli desteğine sahiptir ve pratisyenler işlerini yapmak için çok fazla beceri edinmeye ihtiyaç duyarlar. Kariyer rehberliğinin bütün alanlarındaki pratisyenler tarafından istenen bilgi ve becerilerin genel bir özü vardır. Buna ek olarak belirli alanlarda örneğin okullar, yüksek eğitim, istihdam merkezlerinde ve buna benzer kurumlarda çalışanların uzmanlaşmış bilgi ve becerileri edinmeleri gerekir. Bu, bir çok ülkede eğitimin uzatılmış sürelerini ve niteliğin yüksek seviyelerini savunmaktadır.²

Kariyer rehberliği pratisyenleri mesleki arzı etkilemek için kısıtlı kapasiteye sahiptir.

Bir mesleğin işten ayırt edilmesini sağlayan bir diğer kriter, üyelerinin meslek arz ve talebini kontrol edebilme veya etkileme becerileridir: örneğin lisans vererek veya yolsuzluk nedeni ile suçlu bulunanları ticaret sicilinden silerek. Arz ve talebi kontrol etmek için yapılan buna benzer birkaç işlem kariyer rehberliği durumunda söz konusudur. Fakat kısıtlı bir sayıda da olsa istisnalar vardır. Bunlardan en çok dikkat çeken, önemli lisans ayarlamalarının olduğu Quebec'tedir (bkz. Kutu 7.2.). Birleşik Krallık'ta daha zayıf bir kontrol şekli Kariyer Rehberliği Kurumu (ICG) tarafından yürütülmektedir. Kariyer rehberliği pratisyenlerini temsil eden ICG, Birleşik Krallık'ta bulunan ana kariyer rehberliği kurumlarında uzman kariyer rehberliği pratisyeni olarak çalışmak için gerekli olan temel iki nitelikten biri olan Kariyer Rehberliğinde Nitelik için ödül verici bir organdır. ICG, bu Niteliği sağlayan yüksek eğitim kurumlarını yetkilendirmekte ve böylece kalite güvencesi rolünü üstlenmektedir.

Kutu 7.2. Quebec'te kariyer danışmanlarının profesyonel mevzuatı

Kanada'da (Quebec) kariyer rehberliği danışmanı ya da kariyer danışmanı olarak çalışmak isteyen herkes, *Ordre des Conseillers et des Conseilleres en Orientation et des Psychoéducateurs et Psychoéducatrices du Québec'e* (OCCOPPQ) üye olmak zorundadır.

Ordre 1963 yılından bu yana varlığını sürdürmektedir ve şehirdeki seçilmiş bir çok mesleği düzenleyen 45 *ordre*' den biridir. Üyeler, rehberlik veya danışmanlık alanında yüksek lisans derecesine sahip olmalı ve kendilerini düzenli uzman incelemelere dahil etmelidirler.

Bazı ülkelerde kariyer rehberliği pratisyenlerinin kayıtları tutulmuştur:

- Kanada'da Quebec' teki düzenleyici yapılara ek olarak Alberta'da kariyer geliştirme pratisyenlerine lisans verilmesine yönelik hareketler yer almaktadır. Buna ilaveten Kanada Danışmanlık Derneği, bir çok şehirdeki danışmanlar için düzenlenmiş bir statü arayışında olup, danışmanlık yönlendirmesi ve yüksek lisans derecesi niteliğine sahip olan kişilere getirdiği kısıtlama ile başvuruları sınırlamasına rağmen "kariyer geliştirme" üyelik kategorisini ortaya çıkarmıştır.
- Almanya' da Kariyer Danışmanlığı için Almanya Derneği, şu anda 420 üyesi (bunlardan yaklaşık 100'ü DVB'ye üye değildir) olan bir Kariyer Danışmanları Sicilini (DVB) kurdu. Kayıt olmak için başvuranlar konuyla ilgili niteliklerini, sertifikalı deneyimlerini ve düzenli devam eden eğitimlerini ortaya koymak zorundadırlar.

² Fakat burada da abartılmış nitelik seviyeleri ile ilgili olan tehlikeler vardır, örneğin yüksek lisans ve doktora derecesinde mezuniyet sonrası nitelik talep etmek.

- Hollanda'da Kariyer Daireleri/Danışmanlar Kayıt Kuruluşu, Mesleki Rehberlik Danışmanları Derneği (VBA) tarafından kurulmuştur.
- Avusturya'da danışmanların gönüllü etik kuralları olan profesyonel bir derneği Federal İstihdam Dairesine sözleşme taraflarının sağladığı kariyer rehberliğinin niteliğini artırmak amacıyla kurulmuştur.
- Amerika Birleşik Devletleri'nde profesyonelleştirmeye giden yolun önemli bir parçasını lisans verme oluşturur: 44 eyalette (ve Kolombiya Bölgesinde) lisans verme önemli bir özelliktir (bkz.www.counseling.org). Danışmanlık ve İlgili Eğitim Programları, Akreditasyon Konseyi (CACREP) tarafından önerilen kalite güvence programı ile bağlantılıdır (Plant, 2001).

Bir çok ülkede kapsamlı dernekler kariyer rehberliği pratisyenlerini temsil eder.

Nitelik ve performansta eşit olmayan eğitim yapılarının yanı sıra, bir çok ülkede farklı sektörlerde çalışanlar için değişik dernekler ile temsilci derneklerin çok bölünmüş bir yapısı vardır. Kanada'da kariyer rehberliği pratisyenlerini temsil eden 20'den fazla ve bazı tahminlere göre 40-50 kadar dernek vardır. Bir çoğu eyaletlere göre belirlenmiş olan seviyededir ve belirli sektörlerde, hatta bazen her biri farklı üyelik şartları gerektiren farklı dil grupları için yürütülmektedir. Kore'de en az dört rehberlik derneği vardır: Kore Mesleki Danışmanlık Derneği (temel olarak kamu istihdam servislerindeki mesleki danışmanlar için), Kore Kariyer Eğitim Derneği (temel olarak okul danışmanları ve kariyer eğitimi öğretmenleri için), Yüksek Eğitim Seviyesinde Meslek Bilgisi Merkezleri Derneği ve Kore Kariyer Danışmanlığı Topluluğu (üniversiteler ve araştırma kurumlarında çalışanlar için). Bu derneklerin aralarındaki bağlar kısıtlı gibi görünmektedir. İrlanda, Hollanda ve Norveç'te de böyle bir bölünme söz konusudur. Bu, kariyer rehberliğinde çalışanlar için kariyer rehberliğini bir bütün olarak görmeleri ve siyaset yapıcılarının kariyer rehberliğini verimli bir şekilde anlamalarını zorlaştırmaktadır.

Bazıları farklı dernekleri bir araya getirmek için federal yapılar geliştirmişlerdir.

Birkaç ülkede farklı temsilci dernekleri, tek bir yapı dahilinde bir araya getirmek için adımlar atılmıştır. Danimarka'da sekiz ayrı ulusal rehberlik derneği tek bir şemsiye altında toplanmıştır. Avustralya'da, Avustralya Kariyer Endüstrisi Konsorsiyumu bütün ana dernekleri hem eyalet hem de ulusal düzeyde bir araya getirmektedir. Birleşik Krallık'ta ise ana dernekleri bir araya getirmek için Rehberlik alanında Uzman Dernekler Federasyonu kurulmuştur.

Profesyonelleştirme siyaset yapıcılar için hem yardım hem de problem sağlar.

Profesyonelleştirme, servislerin kalitesini artırmak ve devam ettirmek için avantajlara sahip olabildiği gibi, servislere pazarlar düzenlemek amacıyla yardımcı olmada rol alabilir. Ancak, bir çoğu kariyer rehberliği konusunda varolan özellikle değişmemiş personel alımı yapısı, zayıf bilgi tabanı, uygunsuz nitelik gereklilikleri ve geleneksel hizmet teslimi yöntemleri ile ilişkili olduğu zaman, yüksek derece profesyonelleştirme de siyaset yapıcılar için sorun teşkil etmektedir. Bu sorunlara, artmış maliyet ve daha pahalı hizmet teslimi, kariyer rehberliği alanında istihdam erişimi kısıtlamaları, kamu yerine kendi üyelerini korumak üzere hareket eden bir meslek ve kamu siyasetinden gelen dış etkilere dayanan kapalı bir sistem dahilinde

hizmet teslimini şekillendirmede ve etkilemede karşılaşılan zorluk dahildir. Siyaset yapıcılar için meydan okuma, zayıf mesleki yapılar ve bir taraftan şu anda bulunan yetersiz eğitim ayarlamaları, diğer taraftan ise ileri profesyonelleştirme tehlikeleri arasında denge kurmaktır.

7.3.Kariyer rehberliği işgücünün yeniden biçimlendirilmesi, kariyer eğitimi ve nitelikleri

Kariyer rehberliğinde mesleki yapıların güçlendirilmesi gerekir.

Daha açık mesleki yapılar oluşturmak

Bir çok OECD ülkesinde kariyer rehberliği, bir meslek için gerekli olan standart kriteri tatmin etmeyebilir, fakat hiçbir durumda açıkça belirtilmiş veya ayrı bir meslek değildir. Bir çok unsuruyla kolay olmayan bir şekilde birleşmiş bir roldür. Siyaset yapıcıların kapasitesini önemli kamu politikası hedeflerine ulaşmak için daha iyi kullanmalarında öne çıkan bir engeldir. Örneğin kariyer rehberliğinin daha geniş rehberlik rollerinin bir parçası olduğunda, onu sağlamakla görevli kişilerce her zaman düşük öncelik verilir. Kendi yararına elde edilemeyen bir servis olarak değerlendirildiğinde, insanlar kariyer rehberliğine ulaşmada sorun yaşamaya devam edecektir. Eğer ayrı bir mesleki kategori değilse, kariyer rehberliği için ayrı ve uygun eğitim ayarlamalarının yaratılma sorunları devam edecektir. Bu, siyaset yapıcıların kariyer rehberliğinin niteliği ve özelliği için göz önünde bulundurulması gereken faktörlere sahiptir.

Ömür boyunca kariyer rehberliğine erişimi artırmak ve daha geniş çapta müşterilerin ihtiyaçlarını karşılamak için kariyer rehberliği işinin düzenlendiği yöntemlerde büyük değişiklikler gereklidir. Eğitimli destek personelinin yaygın kullanımı ve sadece kişisel servis sağlayıcıları olarak değil servislerin koordinatörleri ve yöneticileri olan kariyer rehberliği pratisyenleri ile daha farklılaşmış bir iş gücüne ihtiyaç vardır.

Bir çok OECD ülkesinde siyaset yapıcıların önceliği, kariyer rehberliği hizmetlerini vermek için ayrı ve uygun mesleki ve organizasyonla ilgili yapıların kurulması olmalıdır. Buna benzer yapılar var olmadığında siyaset yapıcılar, ilgili nitelik koşulları ile beraber oluşturulan uygun mesleki sınıflandırmalara sahip olmak için, örneğin endüstriyel mahkemelere karışmayı düşünebilirler. Kutu 10.2.de ayrı organizasyonla ilgili yapı ile birlikte ayrı bir mesleki yapı modeli sunulmuştur.

Siyaset yapıcılar için kariyer rehberliği eğitimi, farklı müşteri gruplarına uygun servisler sağlama kapasitelerini etkileyen önemli bir konudur.

Eğitim ve nitelik düzenlemelerinin güçlendirilmesi

Eğitim kurslarının seviyesi, içeriği, yapısı ve kariyer rehberliği pratisyenlerinden talep edilen nitelik türleri, hükümetlerin vatandaşları için sağlayabildikleri kariyer rehberliği hizmetleri üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Örnek olarak, bir çok seviyede eğitim eksikliği, hükümetlerin Birleşik Krallık' ta uygulanan doğrudan öğrenme hizmetini (Bölüm 5) mümkün kılan türdeki farklılaşmış iş güçlerinin veya kişisel servis yöntemlerinin tanıtılmasını daha zor bir hale getirmektedir. Bu, hem kariyer rehberliğine erişim hem de kariyer rehberliğinin maliyeti için göz önünde bulundurulması gereken faktörlere sahiptir. Kişisel yardım tekniklerinin ve yeni tekniklerin daha geniş kullanımı gereklidir ve kariyer rehberliği pratisyenleri çeşitli mekanlarda çalışmaya alışmalıdırlar. ICT'de eğitim eksikliği ve telefon

merkezli hizmet teslimi, pratisyenlerin bu yöntemleri benimsemek için hazır bulunmalarını erişim ve maliyet faktörleri ile azaltır. Danimarka’da olduğu gibi eğitimin farklı sektörlerinde ve diğer mekanlarda kariyer rehberliği sağlayan kişiler için ayrı eğitim kursları ve nitelik şartlarının olması esnekliği azaltır, ki bu esneklikle kariyer rehberliği iş gücü ihtiyaç ve talebe göre yayılabilir. Fakat kariyer rehberliği çalışanlarının eğitiminde siyaset yapıcılarının istisna olarak görülen eğitim konularına kasıtlı müdahalesi ile hükümet müdahalesi çok çeşitlidir (bk. McCarthy, 2001). Ülkeler arasında hükümetlerin doğrudan sağladıkları ilk veya yineleyen eğitim boyutunda; hükümetlerin bu eğitimleri finanse ettikleri boyutta eğitimin içeriğinin ayarlanması konusuna müdahalelerinde geniş farklılıklar görülebilir.

Bütün bunların hepsi kariyer rehberliğinde çalışanların rolleri, becerileri ve nitelikleri için önemli etkiye sahiptir. Siyaset yapıcılar açısından kariyer rehberliği eğitiminin seviyesi ve içeriğine yönelmek önemli bir konudur. Ancak, bu meydan okumaların karşısında:

“En önemli olarak eğitim, 50 yıl öncesinde olduğu gibi yapılmaktadır. Temel olarak konuşmaya dayalıdır ve psikolojik bir temelden gelmektedir (kariyer gelişmesi veya yetişkinliğe geçiş ya da iş gücü piyasası temeline karşı) ve farklı kariyer yollarına, müşterilerin karşı karşıya geldikleri karmaşık iş gücü piyasalarına hitap etmez. Kariyer geliştirme eğitim programlarında daha farklı içeriğe kesinlikle ihtiyaç duyulmaktadır.” (Hiebert, McCarthy ve Repetto, 2002, s. 41).

Bazı ülkelerde eğitimin seviyesi yeterli değildir...

Bir çok ülkede elde edilebilen eğitimin seviyesi ve niteliğinde eksiklikler olduğu açıktır:

- Avusturya’da yüksek eğitimde, kariyer rehberliği alanında elde edilebilen belirli eğitimin olmadığı görülmektedir ve hükümetin hizmet içi eğitimi çok kısa kurslarla kısıtlıdır.
- Norveç’te kariyer rehberliğini okullarda veya kamu istihdam servislerinde sunan kişilerden, kariyer rehberliğinde resmi yüksek seviyeli eğitim talep edilmez. Hizmet içi eğitim kursları ve deneyim, elde edilebilen en önemli eğitim yöntemleridir.
- Avusturya, Çek Cumhuriyeti, Finlandiya, Lüksemburg ve İspanya’da kariyer rehberliği sağlayan servisler, psikologları, derecelerinin kariyer rehberliği kuramları ve yöntemleri üzerine belirli eğitimi kapsamaması gerekmeden işe almaktadırlar. Böyle durumlarda iş deneyimi ve hizmet içi kursları en önemli eğitim yönetimi olmuştur.
- Almanya’da daha önceki tekeli kaybeden Federal İstihdam Servisine rağmen, şu anda elde edilebilen temel eğitim koşulu, Servisin *Fachhochschule*’nin kendi personeline sağladığı eğitimidir. Daha fazla eğitim kurumu geliştirmek için bazı girişimler olmasına karşın yüksek eğitimde başka kurslar da vardır.

... ve içeriği bir çok yönden eksiktir.

Neredeyse bütün ülkelerde kariyer rehberliği içeriğinde de önemli eksiklikler vardır. Mc Carthy’nin (2001) belirttiği boşluklar ve zayıflıklar eğitim eksikliğini kapsamaktadır. Bunlar:

- ICT dahil olmak üzere kariyer rehberliğinde teknoloji bütünleşmesinde eğitim eksikliği;

- İş gücü piyasası değişikliğinin anlaşılmasını sağlayan eğitim eksikliği;
- Uluslar arası geçiş hareketliliği hakkında bakış açıları sağlayan eğitim eksikliği. Bu, Avrupa Birliği içerisinde özel bir konudur.
- Konu ve yöntem sorumluluğunda eğitim eksikliği;
- Bilgi memurları ve topluluk irtibat çalışanları gibi destek personeli eğitim eksikliğidir.

OECD yeniden gözden geçirmesi, bütün eğitim programlarının ani karar verme üzerinde odaklanan kişisel, birebir hizmet olarak kariyer rehberliğinin koşulu üzerinde odaklanmaya devam ettiğini açık bir halde ortaya koymuştur. Pratisyenleri, insanların kendi kariyerlerini yönetmek için gerekli olan becerileri geliştirmelerine yardımcı olmaları için eğiten az sayıda program vardır. Çok az program öğretim programı tabanlı kariyer rehberliğinin tasarımı ve teslimi için gerekli olan bilgi ve becerileri geliştirmeye çalışır. Daha da azı, destek çalışanları ve topluluk üyeleri ağı aracılığıyla kariyer rehberliğinin teslim edilmesi için gerekli olan organizasyonla ilgili, yönetim ve danışmanlık bilgi ve becerilerini geliştirmeye çalışır. Ayrıca çok az program kapsamlı eğitim sağlamaya ve insanları daha değişik mekanlarda (okullar, yüksek eğitim, işyerleri, kariyer rehberliği sağlamları için hazırlamaya çalışır.

Varolan eğitim ayarlamaları anahtar kamu politikası hedeflerinin uygulanmasına engel oluşturmaktadır.

Bu boşluklar ve zayıflıklar, birlikte düşünüldüğünde, bir çok ülkede yetersiz eğitim, uygunsuz eğitim yada her ikisi kariyer rehberliği servislerinin yaşam boyu öğrenme ve etkin iş gücü piyasası politikalarının uygulanmasına katkıda bulunma kapasitesi için önemli engeller oluştururlar. Bir çok ülkede hükümetler kariyer rehberliği ayarlamalarının içeriği ve yapısının seviyesinin artırılması ve yeniden şekillendirilmesinde çok güçlü bir role sahiptir.

Kapsamlı yeterlilik çerçeveleri eğitim eksikliklerine yönelmede atılan ilk adım olabilir.

Bu konuları ele alırken atılan ilk adım, Kariyer Geliştirme Pratisyenleri için Kanada Standartları ve Ana hatlarının (Kutu 7.3) elde edilebilir birkaç örneklerden birini temsil ettiği kapsamlı kariyer rehberliği yeterlilik temellerini geliştirmek olabilir.³ Buna benzer temeller her seviyede olan, tüm sektörlerde çalışan ve farklı müşteri gruplarıyla çalışan kariyer rehberliği pratisyenlerinin talep ettikleri bilgi ve becerileri açıklamalıdır. Farklılaştırılmış iş gücünün ihtiyaçlarını yansıtan bu temeller bir çok seviyede niteliklerin oluşturulması ve bu niteliklerin teslim edilmesi için gerekli olan eğitim programlarının meydana getirilmesinde kullanılabilir. Kapsamlı yeterlilik temelleri, niteliklerin ve eğitim programlarının sadece tam zamanlı uzman kariyer rehberliği pratisyenleri için değil, aynı zamanda okullarda kariyer rehberliği hizmetlerine sadece yarı zamanlı katılabilen kariyer eğitimi öğretmenleri gibi kişiler, bilgi memurları ve irtibat topluluğu personeli gibi destek personeli için de geliştirilmesini mümkün kılar.

Buna benzer temeller, modüler yapının eğitim ve niteliklerin geliştirilmesine izin verir. Bunlar, farklı mekanlardaki ve farklı müşteri türlerinin ihtiyaçlarını yansıtan isteğe bağlı

³ Birleşik Krallık İstihdam Ulusal Eğitim Organizasyonunun mesleki standartları sadece rehberlik rollerini kapsamla kalmayıp tavsiye, danışmanlık ve psikoterapi alanlarını da içermesine rağmen bir diğer örnektir.

unsurlarla birlikte herkesin elde etmesi gereken bilgi ve becerilerin merkezini içerir. Bu temeller, hem ilk eğitim kursları ve nitelikleri hem de rotasyon esasına dayalı eğitim programları için standart geliştirmede kullanılabilir. Amerika Birleşik Devletleri'nde Danışmanlık Akreditasyon ve İlgili Eğitim Programları Konseyi, kariyer rehberliği personeli eğitiminin niteliğini düzenlemek ve korumak için buna benzer standartlar geliştirmiştir. Kurumların, öğretim programının ve personel niteliklerinin doğrudan denetlemesini kapsayan uzun nitelik güvence sürecini kapsarlar (Plant, 2001).

Kutu 7.3 Kanada'da yeterlilik çerçevesinin gelişmesi

Kanada' da, Kariyer Gelişimi Pratisyenleri için Standartlar ve Ana hatlar içerisinde çeşitli rollerin açıklanabildiği bir çerçeve sağlar. Bu çerçeve müzakere ve oybirliği yapısının dikkatli süreci aracılığıyla geliştirilmiştir.

Çerçeve bütün kariyer gelişimi pratisyenlerinin istihdam yerleri göz önünde bulundurulmaksızın sahip olmaları gereken bir çok temel yeterlilikleri açıklar. Aynı zamanda bir dizi uzman yeterlik , sunulan hizmetin özelliğine göre değişecek olanın ihtiyacı, çalışma mekanının türü ve hizmetin verildiği müşteri gruplarını da kapsar.

Çerçeve çok çeşitli mekanlarda nasıl kullanılacağını değerlendirmek için alan testi yapılmaktadır. Daha fazla ayrıntı için bk. Plant (2001) ve www.career-dev-guidelines.org.

Kariyer rehberliği iş gücünün yönetiminde de avantajlara sahiptir.

Eğitim ayarlamalarına daha fazla esneklik ve tutarlık getirmesine ek olarak, yeterlik çerçeveleri başka bir çok avantajlara sahiptir. Bu çerçeveler, hem yatay hem de dikey ilerlemeler⁴ ve özellikle bilgi memurları gibi destek rolünde olan kariyer rehberliği çalışanları açısından daha fazla farkındalık ve ilerleme dahil olmak üzere, kariyer rehberliği pratisyenleri için daha açık kariyer yolları sağlamaya yardımcı olabilir. Daha önceki deneyimle alakalı öğrenmenin farkındalığı ve akredite edilmesi olduğu kadar kısa süreli kurslar ve web tabanlı öğrenmeyi sağlama ve devamlı profesyonel gelişmeyi teşvik etme potansiyeline sahiptir.

⁴ Yeniden gözden geçirme, okullardaki uzman kariyer rehberliği çalışmasındaki deneyimin, yönetim rollerine rota olabileceği örneklerini ortaya koymuştur. Bu, muhtemelen iş için gerekli olan kişiler arası becerilere ilaveten geliştirilen tam okul kavramına bakış açısına ve irtibat topluluğu becerilerine bağlıdır.

boş

BÖLÜM 8. KARIYER REHBERLİĞİNİN FİNANSE EDİLMESİ

Bu bölümde hükümetlerin kariyer rehberliğine ne kadar harcama yaptığının bulunması ile ilgili olan bazı problemlerin ana hatlarını belirlenmekte ve OECD yeniden gözden geçiriminde yer alan kısıtlı sayıda ülke için bu maliyetin taraflı olan bazı tahminleri ortaya koyulmaktadır. Bölüm, hükümetlerin kariyer rehberliğini finanse etme yöntemlerinden bazılarını açıklar ve servislerin niteliği ve özelliği için gerekli olan bu yöntemlerin etkilerini tartışır. Bölüm, özellikle birleştirilmiş finans sistemlerinde tutarlılığın ve niteliğin nasıl güvenceye alınacağını ve hizmetlerin ne zaman sonlandırıldığını açıklar. Bölüm 8 kariyer rehberliğinde piyasa modellerinin ve hükümetlerin kariyer rehberliğine olan erişimi genişletmek için bu modellerden nasıl yararlanacağı tartışması ile sonuçlanır.

Bölümün anahtar siyaset sonuçları şöyledir:

- ◆ Kariyer rehberliğine ne kadar masraf yapıldığı hakkında elde edilebilen bilgi neredeyse bütün ülkelerde çok kısıtlıdır. Bu tür bilgiler, eğer siyaset yapıcılar maliyete göre ne gibi faydalar kazanabileceklerini bilmeleri halinde gerekli olur. Siyaset yapıcıları, farklı türdeki servislerin ve farklı türdeki müşterilere verilen servisin ilgili maliyetlerini ve bu servisleri nasıl vereceklerini planlarken göz önünde bulundurmak için bu bilgiye ihtiyaç duyarlar.
- ◆ Seçilmiş ülkelerde elde edilebilen maliyet ve kaynak kullanımı veri örneklerinin tamamlanma aşamasında olan yeterli örnekleri, çözümlenebilecek durumda olan politika ile alakalı masraf verisinin elde edilmesi ile ilgili olan problemlerin ortaya konulmasını sağlar.
- ◆ Merkezi hükümet ile ilgili arta kalan yükümlülükler ve servislerin niteliğinin ve tutarlılığının nasıl güvence altına alınabileceği hakkında sorunlar, birleştirilmiş finans sistemleri dahilinde ve servisler sonlandırıldığında ortaya çıkmaktadır. İkinci konu ile ilgili olan sorunların çözülmesi hususunda elde edilebilen yöntemler, personel alımı formülünü, yasama gerekliliklerini, performans anlaşmalarını ve öğrenci ünvanlarını kapsar.
- ◆ Piyasa modellerinin kariyer rehberliğini finanse etmek amacıyla daha geniş kullanımı, hükümet masraflarının, ödemeyi karşılayabilecek kişiler bu ödemeyi yapabilir veya ödemeyi yapmak için teşvik edilirse, en fazla ihtiyacı olanlar üzerinde odaklanmasını sağlar. İş bulma servislerine bağlı olan kariyer rehberliği için olduğu kadar, kariyer bilgisi için de bir çok ülkede kabul görmüş güçlü piyasalar vardır. Ancak kişisel kariyer rehberliği için, pazarların geliştirilmesinin zor olduğu kanıtlanmıştır. Bunun bazı sebepleri kişisel kariyer rehberliğinin özelliğine aittir. Bireysel yardımların yanı sıra oldukça büyük toplumsal yararları da vardır; çok çeşitlidir ve bu yüzden geniş çapta standart haline getirilmesi ve pazarlanması güçtür (kariyer bilgisinden farklı olarak); arz ve talebin belirlenmesinin zor olması ile birlikte genel olarak pek şeffaf değildir.
- ◆ Hükümetler kariyer rehberliğinin bir çok adım aracılığıyla büyümesine yardımcı olabilirler. Bu adımlar: servislerin finanse edilmesi için alt sözleşme yapılmasının bir yöntem olarak daha geniş kullanımı; servislere olan arz ve talebin daha şeffaf olmasını sağlamaya yardım etmek; kariyer rehberliğini bireysel öğrenme hesapları ve eğitim vergileri gibi finans mekanizmalarına bağlamak ve tüketici güvenini artırmak üzere piyasa için standartların oluşturulmasına destek olmaktır.

8.1. Masrafların tahmin edilmesi

Kariyer rehberliğine ne kadar harcamada bulunulduğu hakkındaki bilgi siyaset yapıcıları için önemlidir...

Kariyer rehberliğine ne kadar harcamada bulunulduğu hakkındaki bilgi, bir çok nedenden dolayı siyaset yapıcıları için önem arz eder. Siyaset yapıcıların sosyal yardımların maliyetle orantılı olup olmadığını bilmeleri gerekir (sosyal yardım verisinin elde edilebilir olduğunu tahmin ederek). Farklı türdeki servislerin ilgili maliyetlerini veya farklı müşteri gruplarının ihtiyaçlarını karşılamak için ne kadar masraf yapıldığını bilmek için harcama verisi gereklidir. Hem servis türleri hem de müşteri grupları arasındaki ilgili öncelikler hakkında karar alınırken, harcama verisi önemlidir. Eğer siyaset yapıcıların, farklı türdeki politika varsayımları altında, bütün dünyada ömür boyu erişilebilecek kariyer rehberliği servislerini geliştirmenin ne kadar mal olacağını tahmin etmeleri gerekiyorsa, farklı türdeki kariyer rehberliği servislerinin ve farklı teslim yöntemlerinin maliyeti hakkındaki yeterli veri çok büyük önem arz eder.

...fakat bütün ülkelerde elde edilmesi zordur.

Hükümetlerin veya diğer tarafların kariyer rehberliği için ne kadar harcama yaptıklarının tahmin edilmesinde önemli sorunların olması şaşırtıcı değildir. Bireyler ve girişimciler söz konusu olduğunda, tüm ihtiyaçlara ve amaçlara cevap veren bir harcama verisi bütün ülkelerde eksiktir. Kariyer rehberliği için hükümetin yaptığı harcamaların tahmin edilmesi de temel zorlukları ortaya çıkarır, fakat bunların hiç biri üstesinden gelinemez değildir.

Bazı sorunlar kariyer rehberliği iş gücünün özelliğinden kaynaklanır.

Hükümet harcamasının tahmin edilmesi ile ilgili olan sorunların bazıları kariyer rehberliği iş gücünün özelliğinden kaynaklanır. Farklı bir çok hükümet portföyüne yayıldığında, hükümetin farklı seviyelerinde olduğunda ve kariyer rehberliğini sağlayanların bir çoğunun aynı zamanda başka rollere de sahip olduğu durumlarda bunu belirlemek zordur.

Diğer sorunlar hükümet servislerinin finanse edilme yöntemlerinden ...

Gerçek kariyer rehberliği personel alımı seviyelerinin ölçülmesi sorunu, kariyer rehberliğini sunan hükümet servislerinin bazılarının finanse edildiği yollarla birbirini etkilemektedir. Kamu istihdam servisleri, genel olarak doğrudan merkezi hükümet tarafından finanse edilirken, bu eğitim portföylerinde çok rastlanmayan bir durumdur. Örneğin Hollanda'da neredeyse bütün eğitim fonları doğrudan bireysel kurumlara aktarılır ve bu kurumlar daha sonra bu fonu ne için harcayacaklarına karar verirler. Danimarka'da, daha çok kariyer rehberliği için kullanılan fonlar bölgesel ve yerel seviyelerde özel eğitim sektörleri için büyük bağış şeklinde sağlanmaktadır, bunların yerel öncelikleri göz önünde bulundurularak kariyer rehberliği için ayrılması, sektörler arasında ve sektörlerin kendi içerisinde farklılıklar gösterebilir. Kanada ve Avustralya gibi federal sistemlerde takviye edilmiş harcama verisinin elde edilmesi zordur. Avustralya'da bazı organizasyonlar buna benzer bilgiyi mahremiyet göz önünde bulundurularak veya ticari güven sebeplerinden ötürü açıklamak istemezler. Toplamda, yarı zamanlı iş gücü ve birleştirilmiş finans kararları bir çok harcama bilgisinin takip edilmesini zorlaştırabilir.

...bütçe ve muhasebe yöntemlerinden...

Hükümet bütçe verisinin nasıl yayınlandığı ve hükümet muhasebe prosedürleri, kariyer rehberliğine yapılan harcamanın izlenmesini zorlaştırabilir. Özellikle kariyer rehberliğinin hükümet bütçelerinde ayrı bir kalem olarak dikkate alınmadığı yerlerde durum böyledir. Ancak, Lüksemburg'da olduğu gibi kariyer rehberliğini sunan ayrı ve belirlenebilen servislerin olduğu ülkelerde bile, bu bir konu olabilir. Geniş ve uzman kariyer rehberliği iş gücünün olduğu Almanya'da da bu bir sorundur: muhasebe yöntemleri günümüzde kariyer rehberliği harcamalarının izlenmesi için değiştirilmektedir. İspanya eğitim bilgi merkezleri için maaş maliyetleri hakkında veri sağlayabiliyordu, fakat genel bütçeye dahil olan işletim maliyetleri için aynı durum söz konusu değildi.

Birleşik Krallık'ta bulunan Career Wales gibi hükümetlerin ayrı ve uzman kariyer rehberliği servislerini finanse ettikleri kurumlarda, harcama ve kaynak kullanımı verilerinin elde edilmesi daha kolaydır. Kariyer rehberliğine ek olarak çeşitli gençlik servisleri sunan İngiltere'nin Connexions servisinde olduğu gibi, buna benzer servislerin ek roller üstlenmeleri, talep edilen servislerin bulunduğu kurumlarda belirli harcama verilerinin elde edilmesini daha zor bir hale getirir.

...düşük politik önceliğe sahip olmasından ya da kariyer rehberliğinin kapsamlı koordinasyon eksikliğinden kaynaklanmaktadır.

Kariyer rehberliği iş gücünün boyutunun ölçülmesi ile birlikte harcamanın ölçülmesinde karşılaşılan problemlerin bazıları ülkelerin siyaset yapıcılarının günümüze kadar bu konuyu önemli görmemeleri ya da verileri koordine edilmiş bir yöntemle elde etmek için gerekli olan araçlara sahip olmamalarından kaynaklanmaktadır. Bu yüzden Çek Cumhuriyeti OECD gözden geçirmesi için yaptığı ulusal ankette "Bu bilgi Çek Cumhuriyetinde izlenmemektedir." yorumunda bulunmuştur. Lüksemburg ise, bütçe verilerinin nasıl bildirildiği konusundaki sorunların, o anda kariyer rehberliğinin kapsamlı bir ulusal koordinasyonunun olmamasından dolayı eksik olarak toplandığını ortaya çıkarmıştır.

Tablo 8.1 Danimarka'da bazı rehberlik servislerindeki tahmini ortalama personel alımı girdileri

Rehberlik sevişi	Öğrenci başına yıllık ortalama rehberlik saati
Gençlik rehberliği	0.9
Genel yetişkin eğitimi	1.5
Gençler için yatılı okullar	1.8
Genel orta öğretim kursları	3.0-5.0
Ticaret okulları	3.5
Orta öğretim	3.7
Teknik okullar	4.9
Ziraat okulları	7.0

Bununla birlikte yararlı kaynak kullanımı verileri de vardır.

Yukarıda belirtilen problemlerin hepsi üstesinden gelinemez sorunlar değildir. Örneğin, Finlandiya kamu istihdam servisi birim maliyet tahminlerinin, danışmanlık üzerine harcanan personel zamanının yüzdelik oranına dayanabileceğini bildirmiştir. Danimarka ise, eğitimin farklı sektörlerinde her yıl öğrencilerin aldığı rehberlik saatlerinin ortalama sayısına dayanan kaynak kullanımının ayrıntılı tahminlerini sunmuştur (bkz. Tablo 8.1). Ortalama maaş maliyetiyle çarpıldığında (Danimarka’da kendi içlerinde tahmin edilmeleri kolay değildir) harcamanın tahmini bir değeri elde edilebilir. Fakat bir çok politika amacına yönelik ortalama personel saatine dayalı kaynak verileri çok faydalıdır. Tablo 8.1’deki gibi bilgiler, harcama veya ihtiyaç duyulan personel sayısı bakımından kariyer rehberliğine bireysel bir ünvanın getirilmesinin muhtemel maliyetinin tahmini için kullanılabilir. Veya bu bilgi, değişik rehberlik servisleri arasında kaynak kullanımı farklılıklarının sebepleri ve adaleti hakkında sorular sormak için kullanılabilir: Danimarka verileri öğrenci başına düşen kaynağın, en iyi kaynaklı servislerde, en kötü kaynaklı servislerden neredeyse sekiz kat daha yüksek olduğunu göstermektedir.

Buna benzer verilerin şartları, kariyer rehberliği personelinin zaman kullanımının kayıtlarını tutmalarını gerektirmektedir. Kariyer rehberliği gözden geçirimi süresince kariyer rehberliği personelinin “gizlilik” göz önünde bulundurularak bu kaydı tutmakta isteksiz olduğunun örnekleriyle karşılaşmıştır - örneğin İrlanda okullarında. Böyle sorunların kariyer rehberliği pratisyenleri ile çalışan siyaset yapımcıları tarafından çözülebilmesi gerekmektedir. Örneğin İngiltere’deki yetişkin rehberliği ortaklıklarında olduğu gibi, İrlanda’da yetişkin rehberlik servislerinde, siyaset hedeflerinin uygulanmasının izlenmesini sağlamak için müşteri kayıt verileri tutulmaktadır.

Bir çok ülke en fazla kısmi bilgi sağlayabilir.

Bazı ülkeler buna benzer sorunları çözememişlerdir veya muhtemelen bu sorunlara daha yeni yönelmektedirler. Ayrıca hükümet harcamaları hakkında yararlı çok az bilgi sağlayabilmişlerdir. Diğer durumlarda harcama verileri bazı sektörler ve servisler için bulunabilir, fakat kariyer rehberliği için yapılan kapsamlı hükümet harcamalarının tahmin edilmesini sağlamak için yeterli değildir. Örnek olarak Finlandiya, kariyer rehberliğine ve kaynak materyallerine Milli Eğitim Şurası tarafından yapılan harcama ile ilgili olarak ayrıntılı veri sunabilmiştir. Ancak okullardaki kariyer rehberliği servisleri için aynı durum söz konusu değildir.

Kariyer rehberliğine yapılan kapsamlı harcamaların tahminlerinin hesaplanabileceği verileri, mükemmellikten uzak olmalarına rağmen çok az ülke sağlayabilmektedir.

Yukarıda ana hatları ile belirtilenlere benzer problemlere karşın, üç ülke - Avustralya, Avusturya ve İngiltere - kariyer rehberliğine yapılan kapsamlı harcamanın en azından kısmi tahminlerinin yapılmasını ve bunun yaşları 15 ile 64 arasında olan bir nüfusta kişi başına düşen yıllık kariyer rehberliği harcamasının bir göstergesine dönüştürülmesini sağlayacak yeterli veri sunabildi. Üç tahmin doğrudan karşılaştırılabilir değildi. Her biri kendi içinde tamamlanmamış ve toplam harcamayı eksik tahmin etmişti. Örneğin Avustralya ve İngiltere’de, merkezi kariyer bilgisi servislerinin maliyeti hakkında bazı veriler bulunmasına rağmen, kamu istihdam servisleri müşterilerine sunulan doğrudan kariyer rehberliği servisleri ile ilgili olarak elde edilebilir hiçbir bilgi yoktur. Avusturya ele alınırsa, kamu istihdam servisi tarafından diğer kurumlara devredilen bazı kariyer rehberliği servisleri için bilgi elde

edilebilir, ancak servisin kendisi tarafından doğrudan sağlanan kariyer rehberliğinin maliyeti hakkında bilgi bulunmamaktadır. Harcama unsurlarına dahil bulunan veya eksik olan bilgilerin her biri Ek 4'te verilmiştir. Büyük bir dikkatle yaklaşılması gereken ortaya çıkan sonuçlar, yaşları 15 ile 64 arasında olan nüfusta kişi başına düşen kariyer rehberliği harcamasının Avustralya'da 11.48€, Avusturya'da 8.48€, İngiltere'de 23.54€ olduğunu göstermektedir. Sezgisel olarak büyüklük kuralları ulusal anketlerde bildirilen ve ulusal ziyaretler boyunca gözlemlenen kariyer rehberliği seviyeleri ve yoğunluğundan dolayı anlam ifade etmektedir. En yüksek ve en düşük değerler karşılaştırıldığı zaman da anlam ifade etmektedirler. Avusturya okullarında yarı zamanlı öğrenci danışmanları, işleri için haftada sadece 1-2 saat alabilmektedirler; kariyer eğitim dersleri 7. ve 8. sınıflarda yoğunlaşmıştır, bu dersler çoğunlukla kariyer uzmanları tarafından verilmemektedir ve hiçbir dış servis, okulun kariyer rehberliği programları için sistematik ve uzman destek sağlamamaktadır. Diğer taraftan İngiltere'de bütün okullar kapsamlı kariyer kütüphanesine sahip olmalıdır ve 13-19 yaş arasındaki öğrenciler için kariyer rehberliği sağlamalıdır. Ayrıca kapsamlı bir dış kurum (Connexios), okul ve kolejlere kişisel kariyer rehberliği desteği sunmaktadır. Avustralya'da okullardaki şartlar, ülkenin bazı bölümlerinde güçlü diğerlerinde ise zayıf olarak bu iki uç örneğin arasındadır. Üç ülke arasındaki benzer farklılık dereceleri diğer sektörlerde de vardır. Birleşik Krallık'ta kariyer rehberliği, hem yetişkinler hem de yüksek eğitimde Avusturya'da olduğundan daha güçlüdür.

Yaşları 15-64 arasında olan nüfusta kişi başına düşen kariyer rehberliğine yapılan harcamaların üç tahmini Ek 4'te belirtilen nedenlerden dolayı tamamlanmamış olabilir veya bazı konular için gerçek harcamalar yerine tahminlerin olması sebebiyle tamamen güvenilir olmayabilir. Yine de daha önceki bilgi ile ilgili olarak kaydedilen büyük ilerlemeyi ortaya koymaktadırlar. Gelecekte daha ayrıntılı çalışmanın, bu tahminlerin açık olmasını ve diğer ülkelere yayılmasını sağlayacağı umulmaktadır.

Malzeme yaklaşımı siyaset yapımcılar tarafından daha iyi ve daha yararlı harcama verileri elde etmek için kullanılabilir.

Bazı politika amaçları için sektörler arasında veya özel bir sektörün içerisinde olsun, kariyer rehberliği için yapılan toplam harcamanın tahminleri önemlidir. Ancak, diğer politika amaçları için farklı türdeki hizmetlerin sağlanması veya farklı müşteri gruplarına servislerin sağlanması ile ilgili maliyetlerin de tahminleri gereklidir. Farklı türdeki servislerin arasında kaynak kullanımının seviyesinin tahmin edilmesinde karşılaşılan sorunlar sadece kariyer rehberliği alanı ile kısıtlı değildir. Örnek olarak eğitimin bir çok alanında resmi bütçe bilgisinin kısıtlı bir değerde olması ve harcama kararlarının farklı seviyelerde veya çeşitli portföyler arasında alınması yaygındır. Bu problemlerin çoğu maliyet etkinliğinin değerlendirilmesine sistematik bir yaklaşımın kullanılması ile cevaplanabilir. Belirli olarak malzeme yaklaşımı (Levin, 1983), siyaset yapımcılarının, kariyer rehberliği programlarının farklı türlerinin gerçek kaynak talepleri hakkındaki anlayışını önemli bir biçimde iyileştirme potansiyeline sahip olan iyi test edilmiş bir yaklaşım öne sürmektedir.

Malzeme yaklaşımı, hizmet teslimi sırasında (örneğin, bir okulda, kariyer rehberliği sunan bir topluluk kuruluşunda, bir istihdam dairesinde) bir servisin sağlanmasında kullanılan asıl malzemeleri (örneğin, personel zamanı, kaynak materyalleri ve ana para maliyeti) ve asıl maliyetlerinin tahminini kapsamaktadır. Kariyer rehberliğinin sağlandığı farklı bir çok mekanda uygulandığında, kariyer rehberliği teslim maliyetleri anahtar bileşenlerinin ne olduğunun yanında, bu maliyetlerin sağlanan servisin türüne göre nasıl çeşitlilik gösterdiğini

örneklendirme potansiyeline sahiptir. Sonuçların ya da sosyal yardımların ölçüleriyle beraber malzeme yöntemi, etki birimi başına maliyetler hakkında tahminlerin üretilmesini sağlamaktadır. Malzeme yöntemi, bir çok OECD ülkesinde kariyer rehberliğinin teslim edildiği çeşitli koşullar altındaki maliyetlerin tahminine uymakta ve daha geniş bir şekilde benimsenmeyi hak etmektedir.

8.2. Kariyer rehberliğinin hükümet tarafından finanse edilmesi: yöntemler ve konular

Bir çok kariyer rehberliği hükümetler tarafından ...

Bir çok ülkede hükümetler kariyer rehberliği için büyük çoğunlukta fonlar sağlamaktadır: bireyler veya girişimciler sadece bazı kısıtlı servisleri finanse etmektedir.¹ Temel alternatif yöntem, Federal İstihdam Dairesinin kapsamlı kariyer rehberliği servislerinin, diğer servisler gibi, bireyler ve işverenler tarafından sosyal sigorta sistemi aracılığıyla² finanse edildiği Almanya'da bulunmaktadır.

...servislerin özelliği ve niteliğini etkileyebilen çeşitli yöntemler kullanılarak finanse edilmektedir.

Kariyer rehberliği için çeşitli hükümet finans yöntemleri bulunmaktadır. Fonlar ulusal hükümetler tarafından sağlanabilir: kamu istihdam dairelerinde en yaygın olan durum budur. Bunun yanı sıra, fonlar hükümetler tarafından bölgesel veya yerel düzeyde sağlanabilir, bu durum çoğunlukla okul kariyer rehberliği servislerinde geçerlidir. Bu farklılıklar genel olarak, kariyer rehberliğinde fonların yönetim şekilleri farklılıkları ile ilgilidir. Bunlar doğrudan merkezi bir hükümet tarafından yönetilebilir, bir devlet kurumuna görev olarak verilebilir (bir çok kamu istihdam servislerinde olduğu gibi), doğrudan okul gibi yerel kurumlara devredilebilir, hükümetin daha düşük bir seviyesi aracılığıyla devredilebilir veya topluluk ya da diğer organizasyonlarla alt sözleşme yapılabilir. Kariyer rehberliği için fonlar çoğunlukla daha büyük amaçlar için toplu bağışların bir kısmını oluşturur, bu durum Danimarka'daki eğitim kurumları dahilinde bir çok kariyer rehberliğinde ve İngiltere'nin Connexions servisindeki daha geniş gençlik destek programlarının fonları için de geçerlidir. Lüksemburg'da bulunan *service d'orientation professionnelle de l'administration de l'emploi*'ye sağlanan fonlarda olduğu gibi, bazı zamanlarda fonlar, kariyer rehberliği için özel olarak bir kenara konulmaktadır. Bu finans yöntemleri farklılıkları, servislerin niteliği ve özelliğini etkileyebilir, böylece bir çok politika meselesinin ortaya çıkmasını sağlayabilir.

Finans kararlarının devredilmesi, artakalan ulusal sorumluluklar ve stratejik koordinasyon hakkındaki konuları ortaya çıkarmaktadır.

Devredilmiş finans sistemlerindeki hususlar

Bir çok ülkede özellikle ilk ve orta öğretim eğitiminin finanse edilmesi, çoğunlukla bölgelere veya belediyelere devredilir. Hükümetin daha düşük seviyelerine devredilme, bazı ülkelerin iş portföylerinde gözlemlenebilir. Bu nedenle Kanada'da 7 eyalet, kariyer rehberliği ve diğer istihdam servislerinin bütün sorumluluğunu almış ve Kanada İnsan Kaynakları Gelişimi

1. Bazı servisler öğrenci ücretlerinin kariyer rehberliği servislerinin maliyetlerinin tamamını veya bir kısmını karşıladığı özel okullar veya kolejlerdeki öğrencilerin durumunda olduğu gibi, bireyler tarafından dolaylı olarak tamamen veya kısmen finanse edilmektedir.

2. Bireylerin veya işverenlerin işçi ve işveren odasına yaptıkları katkıların, bu kuruluşlar tarafından sağlanan servislerin maliyetine katkıda bulunduğu Avusturya'da benzer bir örnek bulunabilir.

(HRDC) aracılığıyla federal hükümetle iş gücü piyasası sözleşmeleri imzalamıştır. Diğer beş eyalette bu servisler kısmen devredilmiştir. Benzer bir oluşum, çoğu durumda ilgili kariyer rehberliği servisleri dahil olmak üzere, istihdam servisleri için tüm sorumluluğu alan özerk bölgelerle birlikte İspanya'nın kamu istihdam servisinde vardır.

Buna benzer devirler, kariyer rehberliği sorumluluklarının ulusal düzeyde tutulması gerektiği sorusunu ortaya çıkarmaktadır. Kanada'da HRDC ulusal iş gücü piyasası bilgisi ve belirli özel programlar için (özellikle gençler, Aborjinler, engelleri olan kişiler için) sorumluluklar almaktadır. İspanya'da bazı özerk toplulukların kendi mesleki araştırma kurumları olmasına rağmen, Ulusal İstihdam Kurumu (INEM) merkezi ve ulusal mesleki araştırma kurumlarına sahiptir ve bazı örneklerdeki yaygın standartlar hala geliştirilme aşamasındadır. Stratejik koordinasyon için ulusal bir mekanizmanın gerekliliği de diğer bir konudur. Kanada'da federal ve eyalet hükümetleri arasındaki iş gücü konularının kapsamlı stratejik koordinasyonu, kariyer rehberliği meseleleri dahil olmak üzere İş Gücü Piyasası Bakanları Forumu aracılığıyla yönetilmektedir. Benzer düzenlemeler İspanya'da da bulunmaktadır.

Finans kararlarının devredilmesi, siyaset yapıcılarını ve servis yöneticilerinin, servislerin özelliği ve seviyesinde en az değişikliği nasıl temin edebileceklerini düşünmelerini gerektirmektedir. Örnek olarak, eğitim kurumlarının bazı yöneticileri, kariyer rehberliğinin öğrencileri ve kurumları için çok önemli olduğunu düşünürken, bazı yöneticiler aynı düşünceyi paylaşmayabilir. Bu konu özellikle, kurumların performansının işlem ölçümleri veya uzun vadeli sonuç ölçümleri ile değil, istihdam ettikleri öğrencilerin sayısı (girdi) veya sınav sonuçları gibi çıktı ölçümleri ile değerlendirildiği ülkelerde ortaya çıkmaktadır. Bu da merkezi hükümetin kariyer rehberliği şartlarının tutarlılığını ve niteliğini temin etmek için sorumluluğa sahip olup olmadığı ve eğer böyle bir sorumluluğu varsa bunu nasıl temin edeceği konusunu ortaya atmaktadır. Yüksek eğitimde kariyer rehberliği servisleri bu konunun özel bir bölümüdür, çünkü burada merkezi hükümetin, fonların nasıl kullanıldığı üzerindeki gücü, geleneksel kurum özerkliği karşısında zayıftır. Ancak bu husus, okul kariyer rehberlik servislerinin durumunda da, hem İngiliz hem de İrlanda araştırmalarının açıkça ortaya koyduğu gibi görülebilir (Morris, Rickinson ve Davies, 2001; Eğitimde Rehberlik Ulusal Merkezi, 2001).

Bunun için personel alımı formülleri çözüm olabilir.

Bölgelere veya kurumlara finanse edilmenin toplu bağış şeklini aldığı yerlerde bazı merkezi hükümetler, personel alımı formüllerinin kullanımı aracılığıyla kariyer rehberliği için fonların bir *de facto* (gerçek) ayrımını ortaya koymuştur. Özellikle eğitim kurumlarının durumunda bu söz konusu olabilir. Avustralya'da, New South Wales eyaleti her ilköğretim okulunda tam zamana eşdeğer kariyer danışmanlarının personel alımı için resmi şartlar oluşturmuştur; Kanada British Columbia eyaletinde K-12 sınıfında olan her 693 öğrenci için bir okul danışmanının olması gerekmektedir; Norveç'te rehberlik danışmanları, 25 öğrenci başına en az haftada bir saat sağlayan toplu sözleşme altında bir formüle göre azaltılmış eğitim yüküne sahiptir.

Diğer çözümler yasama gerekliliklerini...

Merkezi hükümetler, devretmenin yasama kullanılarak sağlanan kariyer rehberliğine yol açtığını kesinleştirmeye çalıştılar. Bu gereklilikler genelde oldukça belirsizdir ve bunların

nasıl yorumlanacağına ve uygulanacağına karar vermek kurumları yöneten kişilere kalmaktadır. Örnek olarak, 1997 İngiliz Yasası, her okulun kariyer rehberliğinin en az programını ve bir kariyer kütüphanesi sağlamasını gerektirmektedir. 1998 İrlanda yasası “öğrencilerin eğitim ve kariyer tercihlerinde yardım almaları için uygun rehberliğe ulaşmaları”nın gerekli olduğunu belirtmektedir. Her bir ülkede okul teftiş kurulları, yasama koşullarının nasıl uygulandığı hakkında rapor vermektedir. Bu yukarıda belirtildiği üzere araştırmalarla tamamlanabilir.

...ve performans sözleşmelerini kapsamaktadır.

Bölüm 3’te Finlandiya yüksek eğitim kurumlarının durumunda belirtildiği gibi, merkezi hükümet ve üniversiteler arasında rehberlik servislerinin iyileştirilmesi ve tanıtımı amacıyla planlar talep etmek üzere mali anlaşmalar için ek bir yaklaşım vardır.

Devredilmiş sistemlerde kariyer rehberliğinin tutarlılığını ve niteliğini temin etmek için öğrencilerin yetkilendirilmeleri alternatif bir yaklaşım olabilir.

Kariyer rehberliğinde öğrenci yetkilendirilmeleri, devredilmiş sistemlerde kariyer rehberliğinin tutarlılığını ve niteliğini temin etmek için bir diğer yöntem olabilir. Bunlar göz önünde bulundurulduğunda, yetkilendirmeler Bölüm 5’te açıklanan farklı teslim yöntemlerinin lehine olan tartışmaları göz önünde bulundurmalıdır. Diğer bir deyişle, yüz yüze kişisel kariyer rehberliği saatlerinin kesin sayısının veya öğrenci başına düşen rehberlik pratisyeni için yetkilendirme beklememeliler. Eğer bu koşullarda tanımlanmaları gerekiyorsa, öğretim programı koşulu, grup rehberliği, kişisel yardım servisleri veya ICT tabanlı sistemler gibi en fazla maliyet etkisine sahip servisleri sağlama güdüsünü kısıtlarlardı. Yetkilendirmeleri, girdilerden ziyade sonuçlar etrafında tasarlamak bu esnekliğe ulaşmanın bir yolu olabilir. Bu yüzden kariyer rehberliği için talep edilen gereklilikler, okul planlamasıyla beraber uygun güvenilirlik gerekliliklerine dahil olabilir. Ancak, eğer kariyer rehberliği koşulu için öğrenci yetkilendirmelerinin mali olarak sorumlu bir şekilde tanıtılması gerekiyorsa, bir önceki bölümde tartışılan harcama verilerinin türlerinin desteklenmesi gerekmektedir.

Bazı kariyer rehberliği servislerinin bir çok ülkede farklı nedenlerden ötürü sözleşme dışı bırakılması..

Kariyer rehberliği servislerinin sözleşme dışı bırakılması.

Bir çok ülkede hükümetler bazı kariyer rehberliği servislerini sözleşme dışı bırakırlar. Bu bir çok neden sonucu ortaya çıkabilir. Çoğunlukla bu, hükümetlerin rolünün servisleri satın almak ve bunları doğrudan sağlamak yerine, niteliklerini güvenceye almak olduğu düşüncesine dayanmaktadır. Servisler de sözleşme dışı bırakılır çünkü sözleşmeli kurumlardaki personel memurlara kıyasla daha düşük maaş ve sosyal yardım almaktadır.³ Bu, servislerin genişletilmesi için ek kaynakların istenmesini kolaylaştırmaktadır. Buna ilaveten, alt sözleşmeli servisler değişen ihtiyaçlara cevap vermede bazen daha esnek olabilir. Bölüm 4’te de belirtildiği gibi topluluk tabanlı ve özel kuruluşlar, hükümet kuruluşlarına nazaran belirli müşteri gruplarının farklı ihtiyaçlarına veya yerel iş gücü piyasası koşullarına

3. Kanada’ da federal hükümet tarafından sözleşme dışı bırakılan servislerde maaşlar yaklaşık %10 daha azdır ve devlet memurları arasında %25 olan istihdamla ilgili masraflar maaşın ek %12’si miktarındadır.

çoğunlukla daha çabuk uyum sağlar. Sözleşme dışı bırakılma, devredilmiş finans sistemleri içerisinde en az merkezi hükümet müdahalesiyle ve ayrıca merkezi hükümetlerin, servislerin sunulduğu şartların çok ayrıntılı denetiminin sağlandığı durumlarda meydana gelebilir.

Bazı durumlarda kariyer rehberliği servislerinin sözleşme dışı bırakılması, istihdam servislerinin daha geniş kapsamlı sözleşme dışı bırakılmasının bir parçası olmuş, fakat aynı zamanda diğer bağlamlarda da yer almıştır.

Tüm kamu istihdam sisteminin 1990'lar sonunda sözleşme dışı bırakıldığı *Avustralya'da* (OECD, 2001d), ulusal anket durum yönetim servislerini sağlayanlardan çok azının doğrudan kariyer rehberliğini kapsadığını gösteren 1996 yeniden gözden geçiriminden bahsetmektedir. Bu istihdam servislerinin uzman kariyer rehberliği servislerine ihtiyaç duyan müşterileri Kariyer Danışmanlığı Programını sağlamak için alt sözleşme yapılan ayrı bir organizasyon olan CRS Avustralya'ya gönderilmektedirler. Okulu bırakanlar için geniş yerel tabanlı destek servisleri (bu servisler bazı kariyer rehberliği hizmetlerini içerebilir) sağlayan İş Yolları Programını teslim etmek için de alt sözleşme kullanılmaktadır.

Avusturya'da Federal İstihdam Dairesi, bazı rehberlik servislerini kar amaçlı ve kar amacı gütmeyen kuruluşlara ve bu kuruluşlar da sırasıyla hizmetleri özel danışmalara devretmektedir. Bu işin büyük bir kısmı, iş bulma teknikleri, kariyer planlama, aynı zamanda kişisel ve sosyal beceriler gibi konuları da kapsayan 14-20 kişilik gruplar için altı haftalık alıştırma programlarına dönüşmektedir. Kalite güvencesi için iyileştirilmiş bir yaklaşımın geliştirilmesi ve özellikle servisleri sağlayan personelin standartlarının temin edilmesine ilişkin yardım etme çabalarıyla, Danışmanlar Profesyonel Derneği 2001 yılında oluşturuldu.

Hollanda'da Çalışma ve Gelir Merkezleri, sosyal yardım talep edenler için öncelikli uğrak merkezler sağlamaktadır. Sundukları servisler temel kariyer rehberliği bilgisini kapsamaktadır. Bazı kariyer rehberliği hizmetleri içerebilen, yeniden birleştirilen daha yoğun istihdam servisleri için uygun olan kişiler, daha sonra belediyeler veya İşverenlerin Sosyal Sigorta Yardımları Kurumu aracılığıyla, bu servislerin satın alınabileceği yeniden birleştirilen özel sektör şirketlerine kanalize edilmektedir. Fakat servisi sağlayanın seçimi müşteriler tarafından değil, resmi otoriteler tarafından yapılmaktadır. Bu, bürokrasiyi azaltmak yerine muhtemelen arttıran karışık ve kullanışsız bir sisteme yol açmıştır (bk. Kutu 8.1).

Yine Hollanda'da, önceleri okullarla çalışan devlet destekli rehberlik dairelerinde ilerleyen bir özelleştirme olmuştur (bk. Bölüm 3). 16 bölgesel rehberlik ofisinin birleştirilmesinden sonra (AOB), bu dairelerin fonları AOB'den veya başka bir yerden servis almada özgür olan yada parayı alıp kendi hizmetlerini sağlamaları için okullara aktarıldı. Bir çok okul ikinci tercihi kullandı, bunun sebebi kısmen verilen rehberliğin içeriğini kontrol etmelerini sağlamalarıdır. Bu bir çok AOB'nin ortadan kalkması demektir. Yeniden birleştirilen servislerde olduğu gibi kariyer rehberliği hizmetlerinin alım gücü bireylere değil, kendi gündemleri ve öncelikleri olan kurumlara verildi.

İngiltere'de hükümet, yetişkinler için kariyer rehberliği sağlamak üzere bölgesel tabanlı ortaklık ulusal ağını kurmuştur (bk. Bölüm 4). Bu hizmetler Öğrenme Becerileri Konseyi aracılığıyla merkezi hükümet ile sözleşme altında sağlanmaktadır.

Kutu 8.1. Hollanda' da alt sözleşmeli yeniden birleştirilmiş özel servisler

Hollanda'da Çalışma ve Gelir Merkezleri (CWI) yeniden birleştirilmiş istihdam servislerine erişim için sosyal güvenlik yardımlarına uygun olan kişileri izlemektedir. Bu servislerin alımı ikinci bir seviyede gerçekleşmektedir: İşverenlerin Sosyal Sigorta Yardımları Kurumu veya belediyeler tarafından. Yeniden birleştirilmiş özel kurumlara nitelik, sonuç ve ücret önemli kriterler olmak üzere yıllık sözleşmeler verirler. Yeniden birleştirilmiş kurumların bazı işleri alt yüklenicilere verilir (hatta alt-alt-yüklenicilere), bu sayede sürece daha ileri seviyeler eklenir. Alt yükleniciler, karmaşık işlemler ve randevularda bilgi alımının gecikmesi nedenleriyle randevulara gelemeyen müşterilerin sayısından şikayet etmektedirler.

Bu süreçte Hollanda'da kalite güvencesi hakkında kaygılar vardır. Müşteri ihtiyacının CWI'da teşhis edilmesi, servis sağlayıcının seçimi ve servis koşulları arasında bir ayrılığa yol açmıştır. Durum yönetimi ikinci seviyede ortaya çıkmaktadır, ama bu çoğunlukla bir dizi belge tutanağıdır: müşterilerle doğrudan iletişim diğer iki seviyede yoğunlaşmıştır. Karışıklığı en aza indirmenin bir yolu, alım gücünü müşteriye vermek olabilir. Bu doğrultuda bazı adımlar hali hazırda atılmıştır.

Sözleşme dışı bırakma, nitelik açısından farklı sonuçlara yol açabilir.

Yukarıdaki örnekler, sözleşme dışı bırakmanın nitelik açısından farklı sonuçlarla ilişkilendirilebileceğini öne sürmektedir. Bunlardan biri, genel olarak alıcı tekelleriyle (servisleri sağlayan bir çok kişi ile ilişkili olan tek bir alıcı) ilgili olan, fiyat ve niteliğin servis sağlayıcıları arasındaki rekabet nedeniyle aşağıya çekilmesi riskidir. Yukarıdaki Avusturya örneğinde bunun olabileceğine dair varsayımlar vardır. Bir diğeri ise, Hollanda'da gerçekleşen alım ve arzın karışıklık ve ayrılık türüdür. Devredilmiş sistemler dahilinde alt sözleşme yapmak, yukarıda Hollanda'da okullarda verilen kariyer rehberliği örneğinde olduğu gibi, servislerin yıpranmasına yol açabilir. Diğer taraftan İngiltere örneği, alt sözleşme yapmanın güçlü kalite standartlarının zorla kabul ettirilmesi ile bağlantılı olabileceğini ortaya koymaktadır. Bölüm 4'te açıklandığı üzere, o ülkedeki yetişkin rehberlik ortaklıkları, devlet fonlarını almak için ulusal kariyer rehberliği standartlarına bağlı kalmalıdır. Güçlü kalite standartlarının uygulandığı sözleşmeli servisin bir diğer örneği Avustralya Kariyer Rehberliği Programıdır. Kariyer rehberliğinde kalite konusu ve güvence altına alınabileceği yollar Bölüm 9'da ele alınmıştır.

8.3. Piyasa modelleri

Kariyer rehberliği alanında çok güçlü iki piyasa vardır...

Kariyer rehberliği ve bilgisi için bir çok özel piyasa bulunmaktadır. Piyasaların oldukça canlı olduğu özellikle iki alan vardır. Bunlar kariyer bilgisi ve diğer kariyer materyallerinin genel olarak tarafsız kariyer danışmanlığını kapsayan, belirli firmaların veya eğitim kurumlarının çıkarlarına bağlı olmayan iş bulma kurumlarının yayınlanmasıdır. On-line piyasayı içeren kapsamlı özel bir piyasa, sınırlı bir kariyer rehberlik servisi sunmasına rağmen, istihdam kurumlarını da kullanmaktadır.

...kariyer rehberliğinde...

Özel sektörün kariyer bilgisinin üretiminde sahip olduğu önemli rol, Bölüm 6'da tartışılmıştır. Bölüm 6'da belirtildiği üzere bir çok yayınlar, videolar, CD-ROM'lar ve web tabanlı ürünler özel sektörler tarafından üretilmektedir. Bunlar tüketici ücretleri, reklamlar, devlet tarafından veya bütün bunların bir araya gelmesi ile finanse edilmektedir. Kariyer bilgisine ek olarak özel yayınlanmış bu kaynaklar, kişisel yardım kitapçıkları ve kariyer eğitim materyallerini içermektedir. Bu piyasanın büyük bir kısmı gönüllü ana hatlar dışında düzenlenmemiştir. Ancak birkaç durumda eğitim otoriteleri, resmi eğitim müfredatında kullanılmak üzere öğrenme kaynakları olarak onaylanmış, seçilmiş kariyer eğitimi materyallerini yeniden gözden geçirebilir veya belirleyebilir. Örnek vermek gerekirse Kanada'da (British Columbia) söz konusu olan durum böyledir.

Kariyer bilgisi ve diğer yayınlanmış kaynaklar için piyasalar, bir çok nedenden ötürü bulunmaktadır. Bu nedenlerin en önemlisi insanların bilgilendirilmiş ve tatmin edici bilgiye verdikleri yüksek değerdir. Kariyer rehberliğinde bilgi, diğer piyasalarda olduğu gibi, değerli bir materyaldir. Diğer faktörler, kişisel görüşmeler gibi diğer kariyer rehberliği servisleri ile kıyaslandığında kariyer rehberliği bilgisinin birlikte üretilebileceği oldukça düşük birim maliyetini; yine kişisel görüşmelere kıyasla bu ürünlerin büyük bir piyasaya kolaylıkla dağıtılmasını kapsamaktadır.

...ve iş bulma kurumlarında.

Çok iyi gelişmiş bir piyasanın bulunduğu daha kapsamlı bir alan iş bulma kurumlarıdır. Örneğin Avustralya'da buna benzer 250 kurumun olduğu tahmin edilmektedir. Bu kurumlar yaygın olarak kariyer danışmanlığını kapsamaktadır ve ücretler genel olarak bireysel son kullanıcılar tarafından değil işverenleri tarafından ödenmektedir. Buna benzer bir iş bulma kurumunun İspanya örneği Bölüm 1'de verilmiştir.

İş bulma, belki de işverenlerin gerçek anlamda tarafsız kariyer danışmanlığı için para ödemeye hazır oldukları tek alandır, çünkü amaçları işçinin karar almasına yardımcı olmaktır. Bu sayede olumlu bir şekilde ayrılabilirler. İşverenlerin korumak istedikleri işçiler için kurum içi kariyer gelişimi nedenleriyle kariyer rehberliği sağladıkları durumların aksine, böyle durumlarda işverenler müşteri tercihinin içeriği ile pek fazla ilgilenmezler. Bazen bu planlar profesyonel veya idari personel ile kısıtlıdır; bazen daha geniş bir alana uygulanabilir.

İş bulma servisleri için hükümetin para yardımı söz konusu olabilir. Örnek olarak, Kore'de devlet para yardımları, küçük ve orta çaptaki kuruluşların maliyetlerinin yarısını, büyük kuruluşların ise üçte birini kapsayabilir.

İş bulma servisleri için piyasa ekonomik döngüye bağlı olarak değişken olma eğilimindedir: şirketlerin geçici olarak işçi çıkarımlarının olduğu durgunluk zamanlarında, ekonomik büyümenin olduğu zamandan daha güçlüdür.

İş ve işçi bulma kurumları açısından güçlü bir piyasa vardır...

İş ve işçi bulma kurumları bakımından, Kore gibi sadece 2002 yılında 3592 adet kar amacı gütmeyen iş ve işçi bulma kurumunun kayıt olduğu bir çok ülkede önemli bir piyasa gelişmiştir. Danimarka, Almanya ve Norveç gibi işe yerleştirme hizmetlerinin bir devlet

tekeli olduğu bir çok ülkede bu alanda faaliyet gösteren özel kuruluşların kurulup gelişmesi de kaçınılmaz olmuştur.

...bunların bir parçası olarak kariyer rehberliği hizmetleri genel itibariyle sınırlıdır.

Genel olarak bu gibi işe yerleştirme kurumları, kariyer danışmanlığının sadece sınırlı yönlerinde hizmet verirler.⁴ Bu hizmetlerin yalnızca bireylere verilmesi durumunda çıkar çatışmaları meydana gelebilir. Hem fazladan istihdam edilen ama işten çıkarılmasına gerek olmayan kişilere kariyer danışmanlığı sağlayan bir işveren tarafından ve hem de aynı kişileri kendi tarafına çekmek için bir çeşit “kelle avcılığı” yapması amacıyla yeni bir işveren tarafından kendilerine ödeme yapılan kariyer danışmanları buna verilecek güzel bir örnektir (Gurney ve arkadaşları, 2000). Almanya’da, kariyer danışmanlığı için ödemelerin, kariyer danışmanlığı hizmetlerinin sadece bir yerleştirme hizmeti olarak değil, aynı zamanında işe yerleştirme hizmetleri için işveren tarafından yapılan ödemeler, danışmanlık sürecini kompanse edebilecek zeminlerde verildiği durumlarda sadece bireylerden kabul edilebilir.

Bazı ülkelerde ücretleri bireyler tarafından ödenen kariyer rehberliği hizmetleri sağlayan sınırlı piyasalar da vardır.

Bazı ülkelerde ücretleri bireyler tarafından ödenen kariyer rehberliği için sınırlı da olsa bir piyasa vardır. Bu piyasanın kapsamı hakkındaki bilgiler, bazı ülkelerin gerekli bilgileri sağlamasına rağmen, kısıtlı ve dağınıktır.

Avustralya’da kariyer rehberliği hizmeti veren yaklaşık 600 kişi ve kuruluş olduğu tahmin edilmektedir. Bunların bir çoğu, kurum ve kuruluşlara kariyer rehberliği hizmetleri sunarlar. Kuşkusuz bu gibi kuruluşların sadece bir kurum veya kuruluşa sağladıkları kariyer rehberliği hizmeti karşılığında aldıkları ücretlerle hayatlarını devam ettirmeleri mümkün değildir.

Kanada’da, kariyer rehberliği alanında uzmanlaşmış ve anılan kariyer rehberliğini bir dizi danışmanlık veya müşavirlik hizmetlerinin bir parçası olarak sunan (yaralanma ve kaza vakalarında uygulanacak sigorta telafisi için yapılan değerlendirmeler karlı bir iş olabilir) çok sayıda özel pratisyen vardır. Devlet okul sisteminde ebeveynlerin kariyer rehberliği konusundaki eksikliklerinin farkına varmalarıyla kısmen ortaya çıkan özel sektör kuruluşlarının artabileceğini gösteren ipuçları vardır. Kariyer danışmanlığı – öğretmenliğine olan ilgi de her geçen gün artmaktadır. Bu, iş arama becerilerinin yönlendirilmesiyle veya daha uzun vadeli destekleyici bir ilişkiyle (maaşları özellikle işverenleri tarafından ödenen üst düzey yöneticiler için) ilgili olabilir. Diğer taraftan, kişilerin kendi kendilerine yardım materyalleri, on-line bilgiler ve yüksek okullardaki kariyer geliştirme programlarının artması ve gelişmesi, bu piyasanın büyüme potansiyeli üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olabilir.

Almanya’da, Federal İş ve İşçi Bulma Kurumu’nun gerek işe yerleştirme ve gerekse mesleki kariyer hizmetleri konusundaki tekeli ancak 1998 yılında sona ermiştir.⁵ Özel sektör, kariyer rehberliği alanında sağlanan çok geniş kapsamlı hizmetlerin bir parçası olarak, kendi hesabına çalışan kişilerden, dışarıdan işe yerleştirme kariyer geliştirme hizmetleri sağlayan büyük danışmanlık şirketlerine kadar olan geniş bir yelpazeyi kapsar. Alman Yönetim Danışmanları

⁴ Bununla birlikte, web bazlı servisler her geçen gün daha çok bir “kayıp lideri” olarak “rehberlik” veya “kariyer danışmanlığı” sağlamaya yönelik duruma gelmektedir (Offer ve arkadaşları, 2001).

⁵ 1998 yılından önce mevcut olan bazı özel servisler: 1991 yılında Avrupa Adalet Mahkemesi tarafından yapılan bir yargılamada, servisin iş değiştirme hizmetlerinin özel insan kaynakları danışmanları tarafından üst düzey yöneticilerin ve müdürlerin iş değiştirmesini kısıtladığı konusunda bir karar vermişti.

Derneği'nin (BDU), yaklaşık %20'sinin bazı kariyer danışmanlık hizmetleri sunduğu iddia edilen 10.000'e yakın üyesi vardır (ancak, bu üyelerin kariyer danışmanlığı hizmetleri sağlamak için zamanlarının ne kadarını ayırdıklarına dair hiçbir bilgi yoktur). Sarı telefon sayfalarında, *Karriereberatung* başlığı altında kariyer rehberliği danışmanlığı sağlayan yaklaşık 630 kişi ve kuruluşun telefon numaraları yer almaktadır. Alman Kariyer Danışmanlığı Derneği tarafından kurulan Kariyer Danışmanları Sicil Bürosuna kayıtlı 420 üyenin 35'i özel sektörde faaliyet göstermektedir. Kariyer danışmanlığı alanında faaliyet gösteren bu gibi kişi ve kuruluşların sağladıkları kariyer danışmanlığı hizmetleri için; kişilerden, işverenlerden veya Federal İş ve İşçi Bulma Kurumu ve belediyeler gibi kamu kuruluşlarından ne kadar gelir elde ettikleri kesin olarak bilinmemektedir.

Hollanda'da, kariyer rehberliği hizmetlerini sağlayan özel sektör önemli ölçüde gelişmiştir. Hali hazırda faaliyetlerini devam ettiren bölgesel rehberlik bürolarında (AOB), daha önceki devlet iş ve işçi bulma kurumlarında çalışan personel tarafından kurulan şirketler, kuruluşlardan ayrılıp bağımsız çalışan kişiler ve firmalar ile bazı büyük danışmanlık kuruluşları da dahil olmak üzere bir çok kuruluş söz konusu özel sektör bünyesinde yer almaktadır. Bu gibi kariyer rehberliği danışmanlık hizmetlerini sağlayan kişi ve kuruluşların bazıları sadece kariyer rehberliği hizmeti sağlamaktadır. Diğerleri ise bu hizmetleri, daha değişik kariyer rehberliği eğitimi ve HRD (insan kaynakları geliştirme) hizmetlerinin bir parçası olarak sağlamaktadır. Bu hizmetler için doğrudan para ödeyen insanların sayısı ve bu insanların bu amaçla ne kadar para ödedikleri konusunda hiçbir bilgi yoktur. Bununla birlikte, sözü edilen bu piyasanın para ödemelerine ilişkin kısmı sınırlıdır; kapatılan AOB'lerin özel müşterilerinden kariyer rehberliği hizmetleri için elde ettikleri ciro konusunda rapor edilen rakamlar, yüzde bir ile yüzde beş arasında değişmektedir (Meijers, 2001). *Norveç'te*, rehberlik sisteminin önemli yeni özelliği, küçük özel bir sektörün ortaya çıkmış olmasıdır. Bu kuruluşların ilki ve en büyüğü 1990 yılında kurulmuş olup, şu anda ülkenin değişik kesimlerinde beş bürosu ve beş çalışanı vardır. Diğer dört küçük kuruluş ise bundan sonra kurulup faaliyete geçmiştir. Bunlar, diğer bütün kariyer servislerinin sağlanmasından daha çok, psikometrik testlerin kapsamlı şekilde uygulanmasıyla ilgileniyormuş gibi görünmektedir. Norveç'te kariyer rehberliği hizmetlerinin koordinasyonunu iyileştirmek için son zamanlarda ortaya çıkan inisiyatif, kısmen bu alanda kariyer rehberliği danışmanlık hizmetleri sunacak özel sektör kuruluşlarının ne kadar etkili olacağına odaklanmıştır (Bölüm 9.1'e bakın).

Kişiler, aldıkları kariyer rehberliği hizmetleri karşılığında vermeleri gereken ücretlerinin tamamını ödemek konusunda gönülsüzdürler.

Kişiler aldıkları kariyer rehberliği hizmetleri karşılığında vermeleri gereken ücretleri ödemek -veya en azından marjinal ücretlerin haricindeki ücretlerin tamamını ödemek- konusunda genelde isteksizdirler. Bu, bir çok ülkede yetişkinlere sağlanan hizmetlerin sınırlı özelliğiyle ilgili bir politika konusudur (Bölüm 4'e bakın). Bu, sadece hizmetlerden yararlananların ücretsiz olan bu gibi hizmetlere alışkın olmaları ve bunların piyasa bazlı hizmetlerden yararlanmalarına adapte olmaları, zaman almaları gerçeğine dayanan geleneksel bir problem olabilir. Bununla birlikte kariyer rehberliğinin, piyasanın ihtiyaç duyacağı ticari bir mal olarak görülmesinden kaynaklanan güçlüklerle dayanan bir sistem problemi de olabilir (Watt, 2001).

Bu ve diğer nedenlerden dolayı rehberliğin piyasa bazında yönetilmesi güçtür.

Kariyer rehberliği hizmetlerinin özel piyasalar aracılığıyla yürütülmesinin zor olmasının birkaç nedeni vardır (Grubb, 2002b). Çünkü, bu gibi hizmetleri sağlayan kişi ve kuruluşlar

bile kendi sundukları hizmetlerin nasıl tanımlanması gerektiği konusunda genelde hemfikir olmadıkları içindir ki, bu konudaki arz ve talebin belirlenmesi ve tanımlanması güçtür. Buna ilaveten kariyer rehberliği özelliği bakımından oldukça değişkendir ve genellikle eğitim ve iş değiştirme gibi diğer hizmetler arasında yer alır. Bazı gereksinimler bakımından, web sitelerinde kolaylıkla ulaşılabilen ve insanların kendi kendilerine yardım etmelerini sağlayan araçlar gibi kabul edilebilir alternatiflere ücretsiz olarak erişilebilmesi mümkündür. Ayrıca, Bölüm 1 ve 2’de ana hatlarıyla açıklandığı gibi, kariyer rehberliği sayesinde elde edilen büyük sosyal yardımlar da vardır. Bu, eğer kariyer rehberliğinden yararlananlar sadece bireyler değil, aynı zamanda daha geniş toplum kesimleriyse, kariyer rehberliği eğitim masraflarının çoğunun, diğer mal ve hizmetlere kıyasla, sadece bireylerin omuzlarına yüklenmesinin güç olduğunu gösterir. Yukarıda tartışıldığı gibi, bugüne kadar kariyer rehberliğinin ilgili kişi ve kuruluşlara teslimi bakımından temel yöntem olan kişisel mülakatların standart hale getirilmesi ve ölçekli ekonomilerle birleştirilmesi zordur. Sonuç olarak, kişisel kariyer rehberliğine gereksinim duyan kişilerin bir çoğu, en azından kendilerine sağlanan bu gibi hizmetler karşılığında ödeme yapmaktan imtina ederler veya ödeme yapmak zorunda kalsalar bile son derece gönülsüz davranırlar.

Diğer taraftan, kariyer rehberliğinin yetişkinler için daha geniş ve kapsamlı olarak sağlanması konusunda belirli tartışmalar yapılmaktadır; özellikle, piyasa bazında finanse etme yöntemlerinin daha çok kabul edilmesinin, gereksinim duydukları hizmetlerin maliyetleri karşılığında parasal bir katkıda bulunabilecek kişiler ve bunun yanı sıra devlet fonlarının en azından ödeme yapabilecek kişiler üzerinde odaklanmasına olanak sağlaması konuları tartışılabilir. Genel olarak, karşılığı kişiler veya işverenler tarafından ödenen hizmetler, mesleki ve yönetsel seviyelere, devlet kuruluşları tarafından satın alınan hizmetler ise işsiz veya diğer dezavantajlı gruplara (yani, bu alanda piyasa boşluğunu veya başarısızlığını telafi etmeye) yöneliktir. Bu yüzden, hükümetler kariyer rehberliğinin sağlanması bakımından özel piyasaların daha kapsamlı şekilde kullanılmasını teşvik etmek için ne gibi adımlar atabileceklerini derinlemesine düşünmektedirler.

Kariyer rehberliğini geliştirmek üzere üretilen politikalar, piyasa aracılığıyla kısmen çalışma arayışında olabilirler.

Gerçek şu ki, politik boşluğün söz konusu olduğu durumlarda -örneğin, istihdam edilmiş yetişkinler için rehberliğin finanse edilmesi durumunda- piyasa örneği geri çekilme tutumunu temsil etmektedir (Grubb, 2002b). Ancak prensip olarak, kariyer rehberliğinin kamu malı olduğu kadar şahsi bir mal olduğu görüşüne dayanan politikalar en azından piyasa aracılığıyla kısmen işleyebilirler.⁶ Herkesin yararlanabileceği yaşam boyu rehberlik için kapsamlı bir strateji, hem kamu hem de özel mali destekleri teşvik edebilir. Bu yüzden, Avustralya’da orta yaşlı çalışanlar üzerine yapılan Temsil Heyeti Merkezi araştırması, hükümetin “evrensel, profesyonel, okullardaki gençlerin ve sosyal yardım alan iş arayan kişilerin ücret ödmeden ulaşabileceği bir kariyer rehberliği hizmetini finanse etmesi” gerektiğini öne sürmüştü. Ayrıca bu araştırma şu yorumda bulunmuştu: “Sosyal yardım almayan yetişkinlerin kariyer rehberliği için ücret ödemesi uygundur. Bir müşterinin şartları göz önünde bulundurularak farklı fiyatlandırmalar düzenlenebilir” (İstihdam, Eğitim ve İşyeri İlişkileri Hakkında Temsil Heyeti Merkezi, 2000,ss.135-137). Böyle bir politika tutumu Avustralya’da hala uygulama aşamasındadır. Fakat bu, evrensel olarak ve yaşam boyu erişilebilir kariyer rehberliği

⁶ Bölüm 1 ve 2’de ana hatları belirtilen kariyer rehberliği ile ilişkili olan büyük sosyal yardımlar, bu gibi hizmetlerin daha kolay karşılanması amacıyla bireysel katkılara ilaveten, yine bu tür hizmetlere yapılan bazı devlet destekleri için bir kasa oluşturmaktadır. Kariyer bilgisinde hem kamu hem de özel tedarikçilerin elde edebildikleri kamu yatırımı, bu tür desteğin bir örneğidir.

sistemleri inşa etmek üzere siyaset yapıcılarının farklı müşteri grupları için farklı finans modellerini birleştirmeyi amaçlayan yöntemleri nasıl düşünebildiklerinin önemli bir örneğidir.

Bu, hükümet için üç rol göstermektedir.

Yukarıda belirtilen örneğe benzeyen çeşitli bir finans örneği, hükümet için üç rol ortaya koymaktadır:

- Kapasitesini oluşturmak için piyasayı teşvik etmek.
- Hem kamu menfaatini korumak hem de tüketici güvenini inşa etmek için piyasayı düzenlemek ve hizmetlerin niteliğini sağlama almak.
- Uygun olan durumlarda piyasa başarısızlığını telafi etmek.

Piyasayı teşvik etmenin bir yolu alt sözleşme politikalarıdır.

Piyasayı teşvik etmek ve piyasa başarısızlığını telafi etmek için bir ölçüt, yukarıda ana hatları ile belirtilen alt sözleşme politikalarıdır. Örneğin, Avustralya'da devlet politikaları tarafından özel kariyer rehberliği sektörüne kullanıcı için ücretsiz olan kamu servislerini ihale etmesi amacıyla büyük destek verilmiştir. Bunlardan bazıları, başta Kariyer Danışmanlık Programı olmak üzere, kariyer rehberliği üzerine odaklanmaktadır. İş ağı ve İş Yolları Programı dahil olmak üzere diğerleri, kariyer rehberliğini daha geniş kapsamlı eğitim ve istihdam servisleri arasına dahil edebilirler. Yürürlükte olan ve arka arkaya gelen hükümetler; kamu, özel ve gönüllü sektörlerde çeşitli tedarikçileri kapsayarak istihdam servislerinde oluşan kariyer rehberliği endüstrisi ile örtüşen yeni bir endüstri ortaya çıkarmışlardır. Kariyer rehberliğini sağlayan kişilerin çoğu, bir çok hükümet programına katılım için mali destek vermişlerdir: bazıları bu işte uzmanlaşır; diğerleri bunu bir çok etkinliğe dahil ederler.

Arz ve talebin daha iyi bir açıklaması...

Hükümetlerin, kariyer rehberliği için özel piyasaları teşvik etmek üzere atabilecekleri diğer bir adım, hem arzın hem de talebin belirlendiği yöntemleri geliştirmektir. Bu, kendi kimliğine sahip olması için kariyer rehberliğini diğer servislerden ayırarak; kariyer rehberliğini sağlayanlar için açık, ayrı ve kolaylıkla açıklanabilen eğitim niteliklerini oluşturarak; kariyer rehberliği için nitelik standartlarını benimseyerek ve geliştirerek; servislerle ilgili ihtiyaç ve memnuniyet üzerine tüketici araştırmaları yürüterek; kariyer rehberliğinde tüketici sesini daha güçlü hale getirerek olabilir. Bunların bazıları Bölüm 9'da tartışılmaktadır.

...kariyer rehberliğinin finanse edilmesine getirilen daha yenilikçi yaklaşımın benimsenmesi...

Kariyer rehberliğinin finanse edilmesine getirilen daha yenilikçi yaklaşımların benimsenmesi, hükümetlerin piyasaları bunun için teşvik etme girişimlerinin diğer bir yoludur. Belçika, Hollanda ve Birleşik Krallık dahil olmak üzere bir çok OECD ülkesinde bireysel öğrenme hesapları ile deneyler yürütülmüştür. Bunlar bireylerin, işverenlerin ve devletin öğrenmeye yaptıkları ortak yatırımı teşvik etmektedir. Kariyer rehberliğini satın almak üzere kullanılacak bu tür hesapların lehine olan güçlü tartışmalar vardır. Diğer piyasalarla ilgili olarak uygun bilgi ve tavsiye, öğrenmeye yapılan yatırımların değerini korumada ve uygun

yatırım kararlarının yapıldığını garantilemede yardımcı olabilir. İnsanların çoğunlukla bilgili yatırım kararlarını verdiklerini görmek, bireyleri olduğu kadar hem işverenleri hem de devleti buna benzer projelere yatırım yapmaları için teşvik etmektedir. Van Wiele (2003), doğrudan eğitim ve öğretim maliyetlerinin yanı sıra kariyer rehberliği maliyetlerinin kabul edilebilir maliyetler olarak alındığı Belçika Flaman Topluluğu'nda bir öğrenme ve geliştirme hesabı projesi açıklamaktadır.

OECD ülkelerinde denenmekte olan yetişkin eğitiminin ortaklaşa olarak finanse edilmesini teşvik etmek için diğer mekanizmalar, zaman hesaplarını, faiz oranı mali desteğini, vergi indirimi ve vergi kredisini, gelire dayalı borçları ve aktarılabilen eğitim borçlarını kapsamaktadır (OECD, 2003c). Kariyer rehberliğini eğitim vergileri altında kabul edilebilir bir harcama unsuru haline getirmek, Bölüm 4'te tartışıldığı üzere, özel piyasaların büyümesini teşvik edebilen kariyer rehberliğini finanse etmenin bir diğer yoludur. Bu çeşitli mekanizmaların, kariyer rehberliğinde yetişkinler tarafından yapılan daha büyük yatırımların teşvik edilmesinde nasıl kullanılabileceğini araştıran siyaset yapımcıların değer sahibi olduğu görülmektedir.

...ve piyasa için standartların oluşturulması da piyasayı teşvik eden diğer yöntemlerdir.

Kariyer rehberliği için standartlar oluşturmak üzere sadece bir kaç kısıtlı girişim yapılmıştır:

- Kanada'da (Qebec), Bölüm 7'de ana hatları ile belirtildiği üzere, kariyer danışmanları ve rehberlik danışmanlarının ünvanları kanun tarafından korunmaktadır. 2002 yılında kayıt olan 2.183 bireyin %27'si tam veya yarı zamanlı olarak özel görevlerini sürdürmektedirler.
- Almanya'da Federal İstihdam Servisi, müşterilerin çıkarlarını korumak için özel kariyer rehberliği servislerini yürürlükten kaldırabilir. Bir işverenin veya bir kurumun menfaatlerini karşılamaları beklenen kariyer rehberliği pratisyenleri bunu müşterilerine bildirmeli ve bu durumun sağlanan kariyer bilgisini etkileyebileceğini belirtmelidir. Kariyer rehberliği için ödeme ise sadece servisin aynı zamanda bir iş bulma servisini sağlamadığı durumlarda bireylerden alınmaktadır. Ancak uygulamada bu prensipleri güçlendirmek amacına yönelik hiç bir kontrol mekanizması oluşturulmuş gibi görünmemektedir. Sonuç olarak özel sektördeki kariyer rehberliği servisleri etkili bir şekilde düzenlenmemiştir.
- Birleşik Krallık'ta (İngiltere) kamu mali desteği alan bütün kariyer rehberliği servisleri ulusal kalite standartlarını karşılamak zorundadır. Diğer rehberlik servisleri için bu standartlar sadece gönüllü bir statüye sahiptir.

Kalite standartları konusuna yönelik diğer çabalar Bölüm 9'da tartışılmaktadır.

BÖLÜM 9. SİYASET, KARIYER REHBERLİĞİNİN UYGULANMASINI NASIL ETKİLEYEBİLİR?

Bu bölüm, siyasetin kariyer rehberliği hizmetlerinin düzenlenmesi ve teslimi üzerinde sahip olduğu güçlü etkinin bazı yönlerini ortaya koymaktadır. Bunlar: geliştirilmiş stratejik liderlik ve koordinasyon; kanıtın ve verilerin daha iyi kullanılması; yasamanın kullanımı; kalite standartlarının artırılmasının ve kariyer rehberliği servislerinin şekillendirilmesinde tüketiciler için daha güçlü bir tepkinin geliştirilmesidir. Bunların bir çoğunun gerçekleştirilmesi OECD ülkelerinde yetersiz seviyede kalmıştır.

Bölümün anahtar politika sonuçları şöyledir:

- ◆ Diğer risk yöneticileri ile birlikte hükümetler, kariyer rehberliği servislerinin daha iyi planlanması ve koordine edilmesi için stratejik liderliğin uygulanmasında önemli bir role sahiptir. En azından anahtar hükümet portföylerini kapsayabilen verimli planlama ve koordinasyon mekanizmalarının bazı örnekleri olmasına rağmen, bir çok ülkede bu rol iyi bir şekilde ortaya konmamaktadır.
- ◆ Siyaset yapıcılarının kariyer rehberliği servislerini idare etme kapasitelerini geliştirmek için daha iyi kanıt ve verilere ihtiyaç duyulmaktadır. Hükümetler, kariyer rehberliği politikası için kanıt tabanını geliştirmek üzere bir çok şey yapabilir, buna idari verilerin iyileştirilmesi (örneğin kariyer rehberliğinin özelliği, aldıkları hizmetlerin türleri ve sağlanan hizmetlerin maliyetleri hakkında); kariyer rehberliği temsilci organizasyonları ile birlikte çalışma; akademik topluluk içerisinde politika ilişkili araştırmalarda uzmanlığın artmasının, örneğin fon programları aracılığıyla, desteklenmesi dahildir.
- ◆ Kariyer rehberliği servislerinin yönetilmesi için yasama da bir diğer araç olabilir. Ancak yasama yaygın olarak çok geneldir. Eğer yasama çoğunlukla müşteri yetkilerini açıklamak için kullanılıyorsa, yönetim aracı olarak değeri artabilir.
- ◆ Hizmet teslimi standartları, kariyer rehberliği servislerini yönetmek ve özellikle finansa bağlıysa bu servislerin kalitesini genişletmek için kullanılabilen bir diğer araçtır. Özellikle kariyer rehberliği için geliştirilen standartlar, kariyer rehberliği pratisyenleri ile bağlantılı olarak geliştirilmelidir. Sonuç odaklı kalite standartları, yaşam boyu öğrenme ve etkin istihdam olunabilme politikaları bağlamında uygulanabilir.
- ◆ Hükümetler, hizmetlerin sunulduğu yöntemlerde tüketicilerin tepkilerini güçlendirmelidir. Araçlar, ihtiyaç ve memnuniyet araştırmaları ve topluluk danışmalarını kapsamaktadır.

9.1 Stratejik Liderlik

Hükümetler önemli stratejik role sahiptir, fakat bunu diğer risk yöneticileriyle yerine getirmeye ihtiyaç duyarlar.

Hükümetler, stratejik liderliği yerine getirmede ve kariyer rehberlik hizmetlerinde koordinasyonu sağlamada, hem siyaset geliştirme seviyesinde hem de hizmetlerin tesliminde, etkin bir role sahiptir. Fakat bir çok durumda kariyer rehberlik hizmetlerini doğrudan yönetmezler ve idare edilen yerlerde dahil, verilen hizmetler çeşitli ortakların desteğini gerektirir. Böylelikle, stratejik liderlik ve koordinasyonun hükümetler tarafından diğer risk yöneticilerin koordinasyonu yoluyla yerine getirilmesi gereklidir. Bu risk yöneticileri, eğitim ve öğretim sağlayan kişilerin, işverenlerin, sendikaların, sivil toplum örgütlerinin, öğrencilerin, anne-babaların, tüketicilerin ve kariyer rehberlik uzmanlarının temsilcilerinden oluşur (Bkz. Bezanson ve Kellett, 2001). Bu gibi risk yöneticileri, sadece program tesliminde değil de, aynı zamanda daha stratejik bir şekilde danışmanlık hizmetlerinde ve yapılandırmaları oluşturmayı sağlamada gereklidirler.

Liderlik gereklidir çünkü kariyer rehberliği yaşam boyu öğrenme politikalarını destekleyebilir.

Bütün anahtar risk yöneticilerinde içinde bulunduğu tam stratejik liderlik, kariyer rehberliğin yaşam boyu öğrenmeyi ve verilen iş imkanını nasıl destekleyeceği görüşünü dile getirmede çok gereklidir. Çünkü, stratejik liderlik, bu gibi bir görüşü uygulanabilir siyaset ve programlara dönüştüren farklı kariyer rehberlik hizmetlerini içinde bulunduran farklı ortakların rolünü açıklamada, aynı zamanda mevcut boşlukları tespit etmede ve bu boşlukların nasıl doldurulabileceği hususlarını belirlemede gereklidir.

Eğitim ve iş portföyleri arasında güçlü bir işbirliği gereklidir...

Hükümet içerisindeki farklı bakanlıklar ve kurumlar arasında güçlü bir koordinasyon gereklidir. Özellikle, bir çok durumda eğitim ve iş portföyleri arasında daha güçlü bir işbirliği gereklidir. Kariyer rehberliğinin, öğrenme ve çalışma yoluyla insanların kendi izledikleri yönleri desteklediğinden, ikisinin arasındaki bağlantıyı sürdürmesi gereklidir. Bu iki husus arasındaki bağlantının zayıf olduğu yerlerde, herhangi birine dahil olmayan kişiler için hizmetteki boşluklar gözden kaçabilir. Diğer bir risk ise, hiçbir portföyün sorumluluğunu göz önüne almadıkları takdirde servislerin zayıf bir şekilde oluşturulmasıdır. Belirli örnekler, herhangi bir işe ve eğitime sahip olmayan ve erken yaşlarda okulu bırakanlar, yada çalışmak isteyen veya belirli dönemlerde ara verdikten sonra tekrar öğrenimlerine devam etmek isteyen kadınlar için verilen hizmetleri içerir. Zayıf işbirliğinin diğer bir sonucu da kariyer rehberliğinin dengesiz olabilmesidir. Örneğin, kitabın 3. Bölümünde ana hatlarıyla verildiği gibi, seçeneklerin iş sonuçlarını göz önüne almaksızın, eğitim seçeneklerinin üzerinde durulur. Sorumlulukların farklı yargılama seviyelerinde tutulduğu Kanada ve İspanya'da olduğu üzere, federal sistemlerde bu gibi koordinasyon ve stratejik liderlikten kaynaklanan problemler ortaya çıkabilir.

...ve çok sayıda belirli işlemsel görevler için önemlidir.

İki portföy arasında işbirliğinin gerekli olduğu çok sayıda belirli husus vardır. Bunlardan önemli bir tanesi, güçlü bir iş gücü piyasası perspektifinin hem okul öğrencilerine sağlanan

kişisel tavsiyede hem de müfredata dayalı kariyer eğitim programları içerisinde bulunmasını sağlayan iş hizmetleri ve okullar arasındaki etkili iş bağlantılarının kurulmasıdır. Bu da, okula dayalı kariyer rehberlik personeline sağlanan eğitim, kamu görevi hizmetleri personel zamanı yada her iki anlama gelebilir. İki portföy arasındaki işbirliği, ayrıca kariyer bilgi veri tabanlarının bilgiyi eğitimle, öğretimle ve iş ile birleştirmeye olanak vermek için gereklidir. 6. Bölümde bu gibi bir birleşim eksikliğinin kariyer bilgi sistemlerindeki ortak bir zayıflık olması belirtilmiştir. Bu gibi bir zayıflık da daha iyi bir işbirliğiyle aşılır.

Aynı zamanda ortaklaşa sahip olunması gereken görevleri yerine getirebilen danışma organları kurulabilir.

Risk yöneticileri için kurulan mekanizmalar, danışmanlık ve tavsiye için risk yöneticilerinin temsil edildikleri daimi organları barındırabilirler. Stratejik yönleri kurmak, hizmetlerdeki boşlukları belirlemek ve farklı risk yöneticilerin yaptığı koordinasyonu sağlamak gibi kapsamlı görevlere ek olarak, bu gibi organlara yüksek derecede koordinasyon ve ortak mülkiyet gerektiren görevler için işlevsel sorumluluk verilebilir. Bu gibi durumlar için kalite standartlarının ve kariyer rehberlik eğitimi ile nitelikleri için yeni çerçevelerin geliştirilmesi gibi örnekler verilebilir.

Liderlik ve koordinasyon için mekanizmalar genelde daha zayıftır.

Bir çok ülkede, hükümet içerisinde yada hükümetle diğer risk yöneticileri arasındaki mekanizmalar yeterince gelişmemiştir. Siyaset hedefleri genelde daha az ifade edilir, daha az dile getirilir ve hükümet portföyleri içerisinde ve karşısında daha az iletişim sağlanır. Hükümet ve sivil risk yöneticilerinin karşılıklı müzakere ettiği ve siyasi konuları tartıştığı forumlar, hem ulusal hem de bölgesel olarak nadiren yapılır.

Yinede bazı ülkeler bu gibi yapılara sahiptir...

Stratejik liderlik ve kariyer rehberlik için geliştirilmiş olan koordinasyonu sağlamak amacıyla yapılan girişimler birkaç örnekten oluşur. Kariyer rehberlik koordinasyonunu sağlamada Norveç'te resmi ve kanuni sorumluluğu bulunan İş Kurumu'nun kamu iş birimine (Aetat) daimi bir düzenleyici organ olmasını içeren, kariyer rehberlik hizmetlerinin bölgesel ve ulusal koordinasyonunu temin etmedeki yöntemleri sunmak için çalışan bir grup kurmak üzere sorumluluk verilmiştir. Bu birimin görevleri, yetişkinler için kariyer rehberliğini nasıl sağlayacağı ve özel kişilerin hizmet sağlayıcılar olarak nasıl kullanılabileceği konusunu kapsamaktadır. Aetat'tan ilgili organların katılımı için onları davet etmesi istenmiştir. Bu organlar arasında Eğitim Kurulu, Norveç Yetişkin Eğitim Enstitüsü, Oslo Üniversitesi Kariyer Merkezi ve sosyal ortaklar vardır.

Lüksemburg'ta hükümet, kariyer rehberlik hizmetlerini koordine etmek için bir mekanizma kurmayı uygun görmüştür. Bundan amaç, yaşam boyu rehberlik için ulusal bir strateji geliştirmektir. Sosyal ortakların yanı sıra kilit bakanlıkların temsil edildiği mesleki eğitim üzerinde mevcut üçlü komiteye sorumluluk verilecektir.

İngiltere'de, Ulusal Bilgi Danışma ve Rehberlik Kurulu; Eğitim Bakanlığı ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından oluşturulan ve desteklenen kariyer rehberlik hizmetlerini planlamadaki tutarlılığı sağlamak için kurulmuştur. Amacı, hem eğitim ve iş ile hem de ikisinin arasındaki hazırlığı ve siyaseti koordine etmektir. Bütün kariyer rehberlik hizmetlerini kapsamamasına rağmen (örneğin özel ve kar amacı gütmeyen sektörlerde

olanlar), bunların en büyüğünü ve en önemlisini kapsar. Bu kurul, Eğitim Bakanlığında yerleştirilen bir sekreteryadan oluşur. Aynı zamanda İngiltere’de Rehberlik Konseyi bağımsız bir organ olarak kurulmuştur. Bu Konsey, hükümet gözlemcileriyle beraber ana risk yöneticileri birimlerinin temsilcilerinden oluşur. Hükümet tarafından organizasyon bakımından kalite standartlarını geliştirmek için kısıtlandırılmıştır.

ve yaşam boyu öğrenme stratejilerini geliştirmedeki yapıları bağdaştırmak için potansiyel de vardır...

Diğer ülkelerde mekanizmalar, ulusal yaklaşımların yaşam boyu öğrenmede koordinasyonuna yardım eden veya koordinasyon için potansiyele sahip olan şeylerden oluşur. Örneğin Almanya’da Meslekler, Eğitim ve Rekabet için bir anlaşma, ulusal bir yaşam boyu öğrenme stratejisini geliştirir. Bu da sosyal ortakların yanı sıra, ilgili eğitim ve iş gibi federal bakanlıkların hepsini içinde barındırır. Kore’de, yüksek seviyede insan kaynakları geliştirme komitesi kurulmuştur. Bu komite, Eğitim ve İnsan Kaynakları Bakanlığı ile Çalışma Bakanlığını içerir. Ve Hollanda’da yapılar, Ekonomi Bakanlığı, Kültür ve Eğitim Bakanlığı, Sosyal İşler ve İş Bakanlığı arasındaki politikaları ve yaşam boyu öğrenmeyi düzenlemek için geliştirilmektedir. 1. Bölümde tartışılan konulara dayanak sağlamak açısından, kariyer rehberliği ve onun stratejik liderliği, bu yapılar için kilit konular olmayı gerektirir.

Risk yöneticilerinin müdahalesi kapsamlı kamu danışmaları yoluyla arttırılabilir.

Risk yöneticilerinin müdahalesini arttırmak için diğer mekanizmalar, gereksinim duyulan ve bu gereksinimleri karşılamak için hizmetlerin yeterliliği üzerinde kapsamlı kamu danışmalarını içerebilir. Örneğin Kanada’da (Quebec) “rehberlik merkezli okul” (l’ecole orientante) kavramını geliştirmek için gerekli politika, halk istişaresinin kapsamlı bir metodundan kaynaklanmıştır. Bu istişare esnasında, zaman çizelgelerinde boşlukları bulunan öğretmenler tarafından öğretilen bir programa dayalı önceki kariyer eğitim hazırlığının sınırlandırılmaları sürekli olarak, özellikle genç insanların kendileri tarafından belirtilmiştir. Yapılan eleştiriler 2000 tarihinde toplanan Quebec Gençlik Zirvesinde pekiştirilmiştir.

9.2 Kanıt ve Veriler

Siyaset yapanların güçlü bir kanıt esasına ihtiyacı vardır.

Kanıt ve veriler anahtar araçlardır (Solesbury, 2001). En azından güçlü ve sistematik kanıt, kariyer rehberlik hizmetleri ile politika amaçları arasındaki uyumu ölçmede, aynı zamanda yeni yada genişletilmiş hizmetlerdeki gereksinimi de belirlemede zorunludur. Ve finansmanı sağlayan kişilerin değeri, bu kişilerin yatırdıkları fonlarla takdir edilir.

Kariyer rehberliğinin sağlam bir araştırma geleneği vardır, fakat bunun siyasetle çok az ilgisi bulunmaktadır.

Araştırma

Araştırma, siyaset geliştirmede kanıt ve verilerin gerektirdiği yollardan birisidir. Kariyer rehberliği güçlü bir araştırma geleneğine sahiptir, ancak bu daha çok teorilere, araçlara ve metodolojilere odaklanmaktadır. Ve araştırmanın, aynı zamanda siyasetle çok az bir ilgisi

bulunmaktadır. Örneğin sonuçlara odaklanması, 2. Bölümde verildiği gibi, zayıf olmakta ve 8. bölümde açıklandığı üzere de, maliyetlere odaklanması daha zayıf hal almaktadır.

Siyaset konusuyla ilgili araştırmanın sonuçlara odaklandırılması gerekir.

Kariyer rehberliğin etkisi üzerine yapılan araştırma siyaset yapanların yardımıyla sınırlandırılmıştır. Özellikle bu, iyi araştırma yapmanın zor olmasından, kariyer rehberliğinin doğrudan gözlemlenmesinin zorluğundan, doğada çok çeşitli olmasından, diğer etkinliklerle iç içe bulunmasından ve elde etmek istediği sonuçların çeşitli, dağılmış ve bir dereceye kadar bireylerin ihtiyaçları için kişisel özelliklerine uygun olmasından kaynaklanır. Mevcut kanıtların hepsi doğada pozitifken, 2. Bölümde ana hatlarıyla verildiği gibi, siyaset yapanlar zaman zaman hizmetlerdeki sınırlı yatırımı desteklemek için kanıt eksikliğini kullanmaktadırlar. Yine de, bu gibi bir kanıtı ortaya çıkarmak için gereken geniş ölçekli ve çok boyutlu araştırmayı parasal yönden desteklemek için isteklidirler. Belirli hedef gruplar ile belirli türdeki müdahale etkilerinin çalışmalarına daha çok ihtiyaç vardır. Bu imkan dahilinde olan yerlerde maliyet hesaplamayı içerir. Böylelikle, maliyet-kar analizleri yürütülebilir. Fakat, kariyer rehberlik hizmetlerinden ve programlarından beklenen sonuçlar için daha açık bir ayrıntıya ihtiyaç duyulmaktadır. 9.4. Bölümde tanımlanan ve açıklanan İş Yaşamı Tasarımları için Kanada Projesi buna umut verici bir yaklaşımdır.

Daha iyi kanıt, aynı zamanda girdiler ve işlemler için gereklidir.

Geliştirilmiş idari veriler

Resmi araştırma, siyasetle ilgili verilerin toplanması amacıyla siyaset yapanlar için elverişli bulunan araçlardan sadece biridir. İdari verilerin toplanması, örneğin müşteriler yada sağlanan servisler üzerinde, aynı zamanda önemlidir. Burada 7. Bölümde ana hatlarıyla verilen kariyer rehberlik iş gücünün doğasındaki iyi verileri sağlamada bütün ülkelerin yaşadığı bir takım zorluklarla kanıtlandığı gibi, bu bağlamda kariyer rehberliği yetersiz kalmaktadır. Ülkelerin bir çoğu, kariyer rehberlik müşterilerine verileri sağlamada aynı derecede zorluklarla karşılaşmışlardır. Örnek olarak, kariyer rehberlik hizmetlerinin kullanıldığı bir miktarda mevcut bilgiler hakkında soru sorulduğunda, İrlanda şu cevabı verir : Eğitim sektöründe “...hizmetlerin kullanıldığı hakkında mevcut çok az bilgi bulunmaktadır. Sistematik müşteri kaydetme ve problem tipi ve bu gibi kayıtlar için ulusal bir standart yoktur”. Bu gibi bir cevap alışılmamış değildir. Hollanda şöyle cevap verdi: “bu konu üzerinde sadece sınırlı veriler bulunmaktadır”.

Kariyer rehberliği sonuçlarındaki ilgiye ek olarak, siyaset yapanlar girdilerini ve işlemlerini anlamak için onlara yardımcı olan bilgiye ihtiyaç duyarlar. Bunların çoğu yapılan özel araştırmaların yanı sıra, idari verilerin geliştirilmesi yoluyla toplanabilir.¹ Kariyer rehberlik girdilerinin ve işlemlerinin daha iyi anlaşılmasıyla ilgili bilgi şunları içerir:

¹ Self servisin ve ICT-tabanlı tekniklerin genişlemesi, hizmetlerin sabit hizmet yerlerinde yüz yüze görüşmeyle sağlandığında, bu tipteki verilerin toplanmasında daha önce bulunmayan bir çok problemi de beraberinde getirir. Bu yeni tip hizmet teslimiyle hizmet yöneticilerinin, müşterilerinin kim olduğunu bilmesi çok zordur. Bir dizi hizmet tipinin kullanımıyla ilgili topluma dayalı araştırmalar, örneğin iş gücü araştırmalarına bağlı bir modül olarak, bu konuya yönelmek için başvurulan bir yoldur. Bazı yerlerde odak gruplar için başkaca yöntemler de kullanılabilir

- Farklı tipteki müşterilerin ihtiyaçları.
- Kariyer rehberliği alanların toplam sayısı ve onların özellikleri (yaş, cinsiyet, coğrafi bölge, sosyo-ekonomik durum, eğitim seviyesi, etnik kökene göre).
- Farklı gruplar tarafından alınan hizmet tipleri.
- Müşteri tatmin oranları ve müşteri özelliklerince bu oranlarda oluşan değişkenler.
- Hizmet taleplerinin zaman içindeki dağılımı (günün saatleri, haftanın günleri, yılın zamanları).
- Hizmet maliyetlerinin toplamı ve bu maliyetlerin farklı taraflar arasında nasıl paylaştırıldığı.
- Farklı hizmet tiplerinin nispi maliyetleri.

Bazı eksiklikler özellikle ortaya çıkmıştır.

Gözden geçirim sırasında belirlenen dört belirli eksiklik kanıtı şunlardır:

- Sağlanan hizmetlerin boyutu ve doğası içerisinde, birleşik okul sistemlerinin nitelikli bilgi kadar daha fazla bilgiye de duydukları ihtiyaç. Bu tip bilgi açıkça Avustralya, Kanada, Kore, Hollanda ve Norveç'te eksiktir.
- Kariyer rehberliği aktarımındaki özel sektörün, müşterilerinin kimler olduğu ve ne tip hizmetler için ne kadar ödedikleri dahil olmak üzere, boyutu ve doğası içerisinde daha fazla bilgiye duyulan ihtiyaç. Bu eksiklik, bu tip bir özel aktarım kamu dikkatini çeken bir mesele olarak değerlendirildiğinde, bu raporun da altını çizdiği gibi özellikle önemlidir.
- Kişilerin kariyer rehberliği gereksinimleri için daha fazla pazar araştırması ihtiyacı ve bu ihtiyaçların şu anda nerde ve nasıl karşılandıkları (bu tip bir araştırma örneği için, bkz. MORI, 2001).
- Kutu 9.1. de tanımlandığı üzere temel müşteri gözlem prosedürleri ihtiyacı.

Kutu 9.1. İrlanda'daki Müşteri Gözlemi

İrlanda'da, yeni yetişkin rehberliği eğitmenleri, gözlemlenecek hedef gruplarının hizmetleri kullanmalarına izin verecek basit bir müşteri kayıt aracı geliştirmişlerdir. Buna ek olarak, FAS/LES Dosya Yönetim Sistemi müşterilerin gelişimlerini gözlemlemek ve takip etmek için kullanılır.

Bu deneyim, müşteri güvenilirliğini koruyan bir yöntem vasıtasıyla bu tip bir aracın geliştirilmesinin mümkün olduğunu ve uygun bir biçimde kullanılarak hizmet kalitesini geliştirecek kariyer rehberliği personelini içerdiğini göstermiştir. Okullarda kullanılmak üzere benzer bir aracın geliştirilme ihtiyacı bulunmaktadır. Politikanın yerleştirilmesinin en temel unsuru olmasının yanı sıra bireysel rehberlik danışmanlarına sağladıkları hizmetlerde, etkili geri bildirimlerden daha çok (şu anda olduğu gibi) sistematik geri bildirim vererek değerli bir araç haline gelmişlerdir. Bu tip bir aracın geliştirilmesine, bireysel kurumlara sağlanan geri bildirimler en temel özellik olmalıdır.

Bazı umut verici teşebbüsler bulunmaktadır.

Belirtmek gerekirse, çok az OECD hükümeti, idari verileri geliştiren, uzmanlaşmış kariyer rehberliği merkezlerinin kuruluşunu destekleyen, ilgili araştırma ve değerlendirme programlarına doğrudan katkıda bulunan, politika ve uygulamayı geliştirecek tüm bu unsurları kullanan detaylı bir strateji vasıtasıyla kariyer rehberliği için temel oluşturan detaylı bilgiyi geliştirme çabasında sistematik olarak bulunmuştur. Bununla birlikte, umut vadedenler için Ulusal Bir Merkez kurulmuştur. Bu merkez, eğitim verme gibi diğer görevlerinin yanı sıra bir çok politika yönlü araştırmayı yönetmiştir, buna örnek olarak orta öğretim okullarındaki kariyer rehberliğinin desteklenmesi verilebilir. Çek Cumhuriyeti Mesleki Eğitim Ulusal Kurumunda, bir dizi kariyer rehberliği hizmeti ile öğrenci kullanımı ve tatmini üzerinde geniş çaplı araştırmalar yürütülmüştür. Her ikisi okullar içerisinde veya okullar tarafından, okullar için dış kuruluşlar tarafından sağlanmaktadır ve medya, İnternet gibi kaynaklar ile arkadaşlar yada aile gibi resmi olmayan kaynaklardan yararlanılır. Danimarka'da, Danimarka Pedagojik Üniversitesi'ndeki Kariyer Rehberliği Araştırma Birimi güncelleştirilmekte ve odak noktası aynı zamanda siyasi konularının genişletilmesi olarak geliştirilmektedir. Finlandiya'da ise, politikanın gelişimine doğrudan bağlantıları bulunan bir kaç sektörde, kariyer rehberliği hizmetlerini yürüten yoğunlaştırılmış ve koordine edilmiş bir dizi değerlendirme bulunmaktadır (Bkz. Kutu 9.2).

Kutu 9.2. Finlandiya’da değerlendirme ve politikanın geliştirilmesi arasındaki koordine bağlantı

2000-2003 yılları müddetince Finlandiya, rehberlik hizmetlerinin geniş çaplı bir değerlendirmesini şu seviyeler için yürüttü: uygulama okulları, orta öğretim eğitimi, yüksek eğitim sistemi, yetişkin eğitimi ve devlet iş ve işçi bulma kurumu. En uygun uygulamanın bir çok örneği ortaya çıkarılırken, değerlendirmelerden alınan ana mesaj, ulusal politikadan ayrılmış olduğu ve hizmetlerin artan talebi karşılayamamasıydı. Geri bildirim mekanizmaları kurumsal seviyede yetersiz bulundu ve daha güçlü planlama ve rehberlik aktarımındaki liderlik ihtiyacı ortaya çıktı (Kasurinen ve Numminen, 2003).

Gözden geçirim işleminin sonuçları bir çok şekilde politikaya aktarıldı. Örnek olarak, Bölüm 3’te ana hatları çizilmiş olduğu üzere, yüksek eğitim sistemlerindeki değişkenlik, performans sözleşmelerinin bir parçası olan rehberlik planlarını hazırlama ihtiyacında bulunan kuruluşlarla bağlı olarak, destek ve kariyer rehberliği arasındaki ilişkiyle sonuçlanan bir gözden geçirim vasıtasıyla açığa çıkmıştır. Okullar bazında Milli Eğitim Bakanlığı, rehberlik için yeni ulusal rehberler hazırlayacak ve hizmetlerin kurumlar içerisinde kendilerini değerlendirmelerini destekleyecek web tabanlı bir hizmeti sağlayacaktır. Ek teşebbüsler, öğretmenler ve rehberlik kursiyerleri için hizmet içi eğitimin güçlendirilmesi, bölge danışmanlarıyla bağlantının sağlanması, bazı bölgesel pilot programlarının tanıtımını ve öğrenci-danışman ilişkisi için ulusal standartların geliştirilmesini kapsar.

Gözden geçirim işlemini yapılandırmak ve iletişime açık hale getirmek üzere Jyväskylä Üniversitesi’ndeki Eğitim Araştırma Enstitüsü; Eğitim Bakanlığı, Çalışma Bakanlığı ve Milli Eğitim Şurası ile ortaklaşa olarak Finlandiya’daki kariyer rehberliğinin geleceği üzerine 2002 yılı sonunda ulusal bir seminer düzenledi.

Bununla birlikte, kanıtların temelini geliştirecek daha geçerli bir altyapıya ihtiyaç duyuldu.

Bir çok ülkede, kariyer rehberliği politikası ve uygulamalarını temel alacak kapsamlı kanıt öğelerini oluşturmak üzere daha güçlü ve daha geçerli altyapılara ihtiyaç duyulmaktadır. Araştırma stratejilerini güçlendirecek bir kaç somut adım hükümetler tarafından atılabilir.

Bu, hem geliştirilmiş veri toplamının...hem de kapsamlı araştırma stratejilerinin gelişimini güçlendirmelidir.

Veri toplamını geliştirmek üzere atılacak adımlar şunlardır: müşteriler için iyileştirilen göstergelerin geliştirilmesi, sağlanan hizmetler, personel kullanım zamanı, maliyetler, çıktılar ile veri toplanması için tutarlı ve geliştirilmiş yönetim sistemleri konusunda anlaşmak üzere eğitimci organizasyonları ve hizmet sağlayıcılar ile birlikte çalışılması.

Politika yönlü araştırmayı geliştirmek amacıyla atılacak adımlar şunlardır: kariyer rehberliği ve kamu politikası arasındaki bağ üzerinde özellikle odaklanmış olan üniversite ayağının oluşturulması, yüksek eğitim içerisinde uzmanlaşmış ulusal araştırma merkezleri için mali destek, kariyer rehberliği eğitiminin sağlanmasında yüksek eğitimin rolünün güçlendirilmesi, politika yönlü araştırmanın düzenli olarak desteklenmesi vasıtasıyla politika yönlü araştırmada uzmanlaşmış bir yapının, kariyer rehberliği ve kamu politikası ile ilgili ulusal araştırmanın esas risk yöneticileri ile birlikte geliştirilmesi. Birleşik Krallık bu yönde hareket eden bir ülke örneği sunar (bkz. Kutu 9.3).

Kutu 9.3. Birleşik Krallık'ta kariyer rehberliği için ulusal bir araştırma stratejisinin geliştirilmesi

Diğer bir çok ülke ile karşılaştırıldığında, Birleşik Krallık kariyer rehberliği hizmetleri açısından güçlü bir bilgi temeline sahiptir. Ulusal Kariyer Eğitimi ve Danışmanlık Enstitüsü (NICEC) ve Derby Üniversite'ndeki Rehberlik Çalışmaları Merkezi gibi kariyer rehberliğinin araştırılması ve politika analizi için merkezler geliştirmiştir. Buna ek olarak, hem yüksek eğitim sisteminde hem de dışarıda olmak üzere bir çok diğer merkez, kariyer rehberliğinde özel ilgisi ve uzmanlığı bulunan araştırma personeline sahiptir. Lisans üstü eğitim seviyesini de kapsayan üniversite sektörünün bu kaliteleri sağlayışındaki rolü büyüktür. Sonuç olarak, kariyer rehberliği alanında derin bilgisi ve uzmanlığı bulunan bir grup akademik personel bulunmaktadır.

Birleşik Krallık'ta kariyer rehberliği araştırması sadece temel olarak işlemler ve teknikler üzerinde durmayan, aynı zamanda politika ve değerlendirme üzerinde odaklanan bir yapı ile belirlenmiştir. Hükümet sıklıkla araştırmaları denetler, politika gelişmelerinden yararlanır ve çıkarımları eleştirel olduğu zamanlarda bile bunları yayınlar. Bu araştırma, siyaset yapıcılar ve eğitmenler arasında yapıcı, teşvik edici ve bilgi temelli tartışmalar sağlayarak kariyer rehberliği alanında çalışanlara sırasıyla yoğun bir kullanım alanı sağlar.

Bununla birlikte, yürütülen araştırmanın büyük bölümü stratejik olmaktan çok parçalar halindedir ve kapsamlı ya da etkili bir biçimde yayılmamıştır. Rehberlik Konseyi ve Derby Üniversitesi Rehberlik Çalışmaları Merkezi tarafından Mayıs 2002'de (Rehberlik Konseyi, 2002) birlikte organize edilen konferansı takiben, Birleşik Krallık'ta kariyer rehberliği için Ulusal bir Araştırma Forumu teklifi hükümet tarafından destek gördü. Başlangıç için, iki yıllık pilot dönem tarafından izlenecek bir danışma ve tasarım dönemi bulunacaktır. Forumun ana hedefleri şunlardır: politika ve uygulamaya ilişkin kapsamlı bir araştırma stratejisinin geliştirilmesi, araştırma önceliklerinin ve açıkların belirlenmesine yardımcı olunması, kariyer rehberliğinde yatırımı destekleyecek araştırmanın yapılması için koordine bir yaklaşımın izlenmesi ve geniş anlamda risk yöneticilerinin katılımı.

9.3 Yasama

Yasamanın rolü değişkendir...

Yasamanın, kariyer rehberlik hizmetlerini yürütme oranı açısından ülkelerde değişiklikler bulunur. Avustralya'da kariyer rehberlik hizmetleri için tam olarak doğrudan bir yürütme aracı bulunmaz, Kore'de ve Hollanda'da da zayıf ve dolaylı olarak gözlemlenmektedir. Bununla birlikte, kariyer rehberliği için yasama İspanya'da geniş çapta gözlemlenirken, Finlandiya'da da hizmet sağlayışın en önemli garantisi olarak nitelendirilir. Birleşik Krallık'ta yasama, tüm diğer yürütme yöntemlerinin yanında önemli bir rol oynar.

Kanada'da ise yasamadan daha çok, hükümetin kademeleri ya da bölümleri arasındaki anlaşmaların ve kamu ile özel servis sağlayıcıları arasındaki kişisel hizmet sözleşmelerinin hizmetleri yürüttüğü gözlemlenir.

...ancak içeriği açısından genel olma eğilimi gösterir.

Yasamanın kullanıldığı bir çok durumda, kariyer rehberliğinin sağlanması için okullar ya da iş ve işçi bulma kurumları gibi kamu enstitüleri ve kurumlar sınırlı ifadeler içerisinde gereklidirler. İrlanda'da, Eğitim Yasası, okulların "öğrenciler kendilerine eğitim ve kariyer seçimlerini yapmalarında destek verecek uygun rehberliği edinmelerini" garanti etmesini gerektirir. İş Hizmetleri Yasası İrlanda Eğitim ve İş Kurumu'nun (FAS) "ödüllendirme yada bir diğer maksatla rehberlik içeren hizmetlerin desteklenmesinin yürütülmesi veya sağlanmasını, iş ve kariyer seçimi açısından öneri ve bilgi verilmesini ve bu hizmetlerin başkaları tarafından yürütülmesini ve desteklenmesini (mali anlamda ya da bir başka şekilde) gerektirir". Norveç'te ise Eğitim Yasası açıkça ifade etmektedir ki: "Öğrenciler, eğitim, kariyer ve sosyal konular ile ilgili gerekli rehberliği alma hakkına sahiptir". "Gerekli" ifadesi geniş anlamda okulların kararına bırakılmıştır. Danimarka'nın, 1950'lerin ortasından itibaren kariyer rehberliği ile ilgili ayrı bir Yasası mevcut olup, son şeklini 1996 yılında almıştır. Bununla birlikte yasama, eğitim enstitüleri, kamu iş servisleri, diğer ilgili yetkililer ve kurumlar tarafından teklif edilen hizmetlerin tam bir iskeletini ortaya koymaktadır.

Bazı durumlarda, yasamanın ana hedefi, kanun ile ilgili yükümlülükleri açığa çıkarmaktır. Örnek olarak, Birleşik Devletler'de, 1990 Carl D. Perkins Mesleki ve Uygulamalı Teknoloji Yasası, her bir eyaletin kapsamlı kariyer rehberliği ve mesleki danışmanlık için liderlik, gözetim, denetim ve kaynakları sağlama garantisi vermesini zorunlu kılar (bkz. Bezanson ve Kellett, 2001).

Bazen daha belirlidir.

Sağlanacak hizmet tiplerinin ve bu hizmetlerin kimler için sağlanacağının gösterilmesinde, yasama bazen daha belirlidir. Örnek olarak, Almanya'da Yüksek Öğretim Yapısı Yasası, yüksek öğretim enstitülerinin "öğrencilere ve adaylara fırsatlar, çalışma şartları ve derslerin içeriği, yapısı ve gereklilikleri ile ilgili bilgi vermesini" ve bütün ders yılı boyunca "konu yönlü öneriler sağlayarak öğrencileri desteklemesini" gerektirir. Bu tip bir rehberliğin sağlanması aynı zamanda "mesleki rehberlik alanında sorumlu olan yetkililerle" enstitülerin birlikte çalışmasını gerektirir. Yasama, aynı zamanda personelin oluşturulması ile ilgili olarak bazı ayrıntılar sunabilir. Örnek olarak, Hollanda'da Orta Öğretim Yasası "bir veya daha fazla personel üyesinin kariyer öğretmenliği/koordinatörlüğü görevine atanacağını" ifade eder. Bununla birlikte yasama, daha nadir olarak personel nitelikleri gibi hizmet aktarımında kullanılacak kalite standartlarını tespit eder.

Müşteri yetkilerini belirlemek üzere daha fazla kullanılabilir.

Yasama, hizmet aktarımının zorunluluklarını yerleştirmek üzere genel olarak kullanılırken, müşteri yetkilerini belirlemek açısından daha az sıklıkta kullanılmaktadır. Sonuç olarak, yasamanın kariyer rehberliği sağlanmasını gerektirdiği zamanlarda bile, kullanılabilir servislerin içeriğinde ve kalitesinde büyük oranda değişkenler gözlemlenmiştir.

Kariyer rehberliğindeki yetkileri belirlemek yada yerel kullanılabilirlik işlemlerini yürütmek için yasamanın kullanımı kapsamında özellikle birleştirilmiş sistemlerde önemli anlamda standart ve kalite tutarlılığının garanti edilmesini sağlamak üzere yöntemler bulunabilir.

9.4. Kalite Standartları

Kalite standartları sadece kariyer bilgisini ve personel yeterliliklerini değil, aynı zamanda hizmet aktarımını da kapsayabilir.

Kalite standartları, kariyer bilgisi için, bir kariyer rehberliği eğitmeni olarak iş ile ilgili gerekli nitelikler için yada ilgili kurumların üyelikleri için geliştirilebilir. Buradaki tartışma, organizasyonların kariyer rehberliği aktarımını etkileyen kalite standartlarının kullanımı ile sınırlıdır. Bu tip standartlar kariyer rehberliği aktarımında kullanılacak işlemlere (en sık görülen durum) ya da bundan beklenen sonuçlara uygulanabilir.

Bu tip standartlar özellikle merkezi olmayan ve pazar yönlü sistemler için önemlidir...

Kalite standartları özellikle merkezi olmayan sistemler ve hizmetlerin satın alımı amacıyla hükümetler tarafından yaygın olarak kullanılan dış kaynak sistemleri için önemlidir. Fon yatırımı ile ilgili bağlantılar vasıtasıyla, bu tip sistemlerde kalitenin garantilenmesinin hükümetlerce denemesi açısından bir yöntem olabilir. Örnek olarak İngiltere’de kamu fonlarından yararlanan tüm yetişkin rehberlik hizmetleri, ulusal kariyer rehberliği kalite standartlarına uyduklarını göstermek zorundadırlar (bkz. Kutu 9.4). Özel Pazar, hizmetleri aktardığında ve fon yardımı sağlandığında, kalite standartları aynı zamanda hükümetlerin, bireylerin ve işçilerin kariyer rehberliğine yatırım yapmalarını cesaretlendirmelerinde bir yöntem olarak ortaya çıkar.

...ancak aynı zamanda merkezi sistemlerde de bir rolü bulunmaktadır.

Kalite standartları ile ilgili sistematik bir yaklaşım Avusturya ve Almanya gibi daha merkezi sistemler için de gereklidir. Bu tip sistemler, kalite idari kontroller ve personelden beklenen niteliklerin göstergeleri vasıtasıyla garantilenen bir yapıyı izler. Ancak bu özellikle personel niteliklerinin oldukça zayıf ya da değişken olduğu durumlarda fazlasıyla sınırlandırılmıştır. Bu tip sistemler içerisine kalitenin yerleştirilmesi amacıyla diğer yöntemler kullanılabilir. Örnekler şunlardır: öncelikli müşteri grupları tarafından kullanılan hizmetlere giriş hedeflerini içeren performans hedefleri, müşteri gözlemlene ve geri bildirim mekanizmalarıyla tarafsızlık gibi konular ile ilgili standartlar.

Standartlar dört türde ortaya çıkabilirler:...

- Kariyer rehberliğinin sadece birini oluşturduğu geniş çaptaki aktivitelere uygulanan jenerik standartlar.
- Geniş aktivite yelpazesinde rehberliği de barındıran belirli bir sektör (örnek olarak eğitim) için geliştirilen standartlar.
- Kendilerini güçlendirecek bir uyumluluk prosedürü ile kariyer rehberliği alanı için özel olarak geliştirilen standartlar.
- Hizmetlerin istedikleri taktirde alabilecekleri ve uygulayabilecekleri, kariyer rehberliği alanı için geliştirilen isteğe bağlı ana hatlar.

...jenerik standartlar...

Jenerik standartlar

Jenerik standartlar, ISO 9000/9001/9002/9003 kalite modellerini, Avrupa Fonu Kalite Yönetim ve Toplam Kalite Yönetim standartlarını içerir. Bunlar bir endüstriyel üretim modelini temel alırlar, ancak Belçika'da, Danimarka'da, İrlanda'da ve Hollanda'da az sayıda rehberlik servislerine uygulanmışlardır. Bununla birlikte, hizmetlerin sağlanmasını geliştiren bir araç olmaktan çok, rehberlik eğitmenleri tarafından bir çeşit kontrol mekanizması olarak değerlendirilme eğilimi gösterirler (Plant, 2001).

...standartlar belirli sektörler için tasarlanmışlardır...

Belirli sektörler için tasarlanan standartlar

Danimarka, belirli bir sektör için geliştirilen standartlar açısından bir örnek teşkil eder. Burada, mesleki eğitim ve öğretimde, rehberlik bir bütün olarak, enstitü kalite garanti işlemlerinin temel bölümünü oluşturur. Bunlar öz-değerlendirmeyi temel alan, ancak aynı zamanda yüksek okulların istemlerini desteklemelerini garanti eden, ana noktaları içeren kontrol işlemlerine sahiptir.

Bununla birlikte, bazı durumlarda standartlar kariyer rehberliğinin nasıl sağlanması gerektiği hakkında belirli değildir. Hollanda'da, devlet desteği alan tüm eğitim enstitüleri, diğer alanlarda olduğu gibi rehberlikte de kalite-garanti mekanizması incelemelerine tabidir. Müfettiş, bu incelemeleri temel alan tüm değerlendirmenin bir özetini yıllık raporunda yayınlar. İncelemelerde kariyer bilgisi ve rehberliğe verilen dikkatin büyük ölçüde değişiklik gösterdiği saptanmıştır. Bunun büyük bölümü, inceleme takımında alan ile ilgili ilgisi ya da yeterliliği olan kimselerin bulunup bulunmadığına bağlıdır. Bu noktanın söz konusu olmadığı durumlarda kariyer rehberliğinin uygulanışı genellikle daha sınırlıdır. Okullarda ve Yüksek Okullarda incelemeleri yürüten Birleşik Krallık Eğitim Standartları Kurumu, kariyer rehberliği programlarının incelemeleri için kullanılacak belirli kriterlere sahip olup, bu incelemelerden doğan sonuçları ayrı raporlar halinde yayınlar (bkz. www.ofsted.gov.uk/).

Kutu 9.4. Birleşik Krallık'taki Temel Kalite Standartları

Birleşik Krallık'ta kariyer rehberliği aktarımındaki kalite standartları, 1993 yılında kurulan ve kariyer rehberliği organizasyonlarını temsil eden bağımsız bir organizasyon tarafından ana unsur olarak geliştirilmiş olup, Ulusal İş Eğitim Organizasyonu tarafından yürütülmektedir. Bilindiği üzere temel standartlar, bireylerin yardım aldığı (örneğin seçenekleri nasıl araştırdıkları ve seçimlerini nasıl yaptıkları ya da bilgiye nasıl ulaştıkları ile ilgili olarak etkili yardımı nasıl aldıkları) doğrudan ilgili yöntemleri içeren beş alanı kapsar ve bu beş alan, hizmetlerin nasıl yürütüldüğü (örnek olarak müşteri geri bildirimini nasıl iyi bir şekilde kullanacakları ya da personellerinin becerilerini nasıl geliştirecekleri gibi) ile ilgilidir. Birleşik Krallık Rehberlik Uyum Şurası tarafından onaylanmayı bekleyen kariyer rehberliği organizasyonları, temel kalite standartlarına göre değerlendirilmiştir. Fon alım amaçları doğrultusunda, devlet fonu almayı bekleyen organizasyonların standartlarla uyum göstermeleri gerekmektedir.

Standartlar, yetkilendirme amaçları için kullanıldıkları gibi, kalitenin artırılmasında da kullanılabilirler. Hizmetlerinin kalitesini arttırmak amacıyla bunları kullanmak isteyen organizasyonlar, Ulusal İş Eğitim Organizasyonu tarafından sağlanmış kayıtlı danışmanlardan yararlanabilirler. Temel standartlar ile ilgili daha detaylı bilgi www.matrix-quality-standards.com adresinden edinilebilir.

...kariyer rehberliği için tasarlanmış standartlar...

Kariyer rehberliği için tasarlanan standartlar

Kendilerini güçlendirecek yetki prosedürüne sahip, kariyer rehberliği alanı için özellikle geliştirilmiş organizasyona ait kalite standartlarına ana örnek, Birleşik Krallık'taki Rehberlik Konseyi tarafından geliştirilen standartlardır. Bunlar Kutu 9.4'te tanımlanmıştır.

...ve isteğe bağlı ana hatlar.

İsteğe bağlı ana hatlar

İsteğe bağlı kalite ana hatları bir çok ülkede mevcut bulunmaktadır. Avustralya'da okulların kullanımı için bir Kariyer Eğitimi Kalite İskeleti, Avustralya Öğrenci Yetiştirme Fonu ve Victoria Kariyer Eğitim Kurumu tarafından geliştirilmiştir. İskeletin kullanımı amacıyla okullar için teşvikler, Okul Kariyer Programları Ulusal İyileştirme Ödülünün temel rapor olarak alınmasıyla sağlanmıştır. Bununla birlikte, programa katılım gönüllü olduğu için zaten güçlü programları olan okullar tarafından tercih edilme eğilimi gösterir. Bu sebeple, kalite artırma aracı olarak potansiyeli daha sınırlı olur. Kanada'da bazı organizasyonlar, Kanada Kariyer Geliştirme Fonu gibi bazı organlarca geliştirilen materyallerden bazen destek alarak kendi standartlarını geliştirmişlerdir, ancak bu işlem resmi değildir ve açık bir yapılandırma stratejisinden yoksundur.

Danimarka’da, Eğitimsel ve Mesleki Rehberlik Ulusal Konseyi tarafından 1995 yılında yayınlanan etik ana hatları takiben, kalite-garanti işlemlerinin gelişimi için ek ana hatlar yayınlanmıştır. Bunlar her bir servisin kalite kriterlerini tartışmasını, hemfikle ulaşılmasını ve uygun öz-değerlendirme prosedürlerinin oluşturulmasını önerirler. İrlanda’da rehberlik programının planlaması ile ilgili olarak, okullar için ana hatlar Eğitim Rehberliği Ulusal Merkezi tarafından işlenmiştir. Birleşik Krallık’ta okulların kullanımı için bir dizi isteğe bağlı kalite iskeleti yerel seviyede geliştirilmiştir. Okul incelemeleri ile ilişkili olmak gibi herhangi bir resmi ulusal statüye sahip değildirler.

Standartların nasıl geliştirildikleri, etkinliklerine tesir edecektir.

Standartların geliştirilmesi işlemi önemlidir. Servislerin kendileri de dahil olmak üzere risk yöneticilerinin güçlü varlığı hissediliyorsa, standartların güvenilir ve etkili olmaları muhtemeldir. Bu sebeple, hükümetler risk yöneticilerinin temsil organlarının standartları kendi yararlarına geliştirmelerini beklerler. Bu şekilde olsun ya da olmasın, hem kalite standartlarının geliştirilmesi ve hem de Bölüm 7’de belirtildiği gibi yeni kalite düzenleme tiplerinin geliştirilmesinde, kariyer rehberliği temsili organizasyonları ile güçlü bir ortaklık içerisinde çalışma ihtiyacı duyarlar.

Standartlar kalitenin artırılması için kullanılabilirler.

Fon organlarına ve müşterilere kalite garantisi sağlamanın yanı sıra, kalite standartları kalite artırımı stratejilerinin bir parçası olabilirler. Bunu gerçekleştirmenin bir yolu, standartların bir danışmanlık servisi ile desteklenmesidir. Eğer standartlar bir yetkilendirme prosedürüne bağlıysa, danışmanlık servisi bu prosedürden ayrı kaldığı müddetçe yararlı olacaktır (bu tip bir ayrıma örnek olarak, bkz. Kutu 9.4).

Hizmetlerde tarafsızlık kalite standartları için önemli bir konudur.

Kariyer rehberliğinin aktarımı için tasarlanmış kalite standartları, bu raporda bir çok kez ortaya konmuş bir konu olan kariyer rehberliğinin tarafsızlığı ve doğallığı hakkındaki şeffaflık ihtiyacına cevap vermek zorundadır. Birleşik Krallık temel standartları, kariyer rehberliğinin sınırları ve amaçları hususunda bilgi alamadıkları durumlarda, kişilerin tarafsız ve nesnel kariyer rehberliğini edinmelerini sağlamalıdır. Almanya’da ise, Sosyal Kod III, bir işçinin ya da bir enstitünün ihtiyaçlarını karşılaması beklenen kariyer danışmanlarının danışmanlık işlemini etkileyebileceğini göstererek bu bilgiyi müşterilerine aktarması gerektiğini ifade eder.

Kariyer rehberliği kalite standartları, aynı zamanda gelişime yönelik bir bakış açısı çerçevesinde sonuçlar üzerinde odaklanabilir.

Sonuçlar üzerinde odaklanan standartlar

Kariyer rehberliği kalite standartları, aynı zamanda örnek olarak kariyer rehberliğinin sağlamaya çalıştığı beceri ve yeterlilik tiplerini belirleyerek sonuçlar üzerinde odaklanabilir. Kanada İş Yaşamı Blueprint Tasarımları, bu tip bir yaklaşım için önemli bir örnek oluşturur. Ulusal İş Bilgisi Koordine Komitesi (1996) tarafından Amerika Birleşik Devletleri’nde orijinal olarak geliştirilen bir modeli temel alan Kanada Blueprint² yapılandırma öncesinde

² Detaylar www.blueprint4life.ca adresinden edinilebilir

dört yıllık bir dönemden daha fazla olarak yaygın bir şekilde pilot çalışmalar yürütmüştür. On temel yeterliliği üç alanda belirler: kişisel yönetim, öğrenim ve iş araştırması ve hayat/iş yapılandırması. Her biri kişilerin hayatlarındaki gelişim dönemlerine cevap veren dört seviyeyi tanımlar. Kanada modeli şu anda Avustralya'da alan testine tabi tutulmuştur (McMahon, Patton ve Tatham,2003).

Bunlar, yaşam boyu öğrenme ve aktif anlamda iş sahibi olabilme kapsamında etkilidirler.

Gelişimsel bir bakış açısı içerisinde tasarlanmış sonuç odaklı kalite standartları, yaşam boyu öğrenim ve aktif anlamda iş sahibi olabilme içeriği açısından özellikle etkilidir. En azından, kariyer rehberliği araçlarının, programlarının ve servislerinin tasarımının desteklenmesi doğrultusunda bir iskelet olarak kullanılabilirler. Acil, kısa dönem karar alımı odağından aynı zamanda kariyer yönetim becerilerinin gelişimi alanını genişleten daha uygun bir yaklaşıma geçen kariyer rehberliği hizmetlerini değiştirecek yöntemleri bulma arayışındaki siyaset yapıcılar açısından bir araç olarak önemli bir potansiyele sahiptir.

9.5 Hizmetten yararlananların sesinin yükseltilmesi

Hizmetlerin nasıl sağlanacağı ile ilgili olarak müşteri sesinin yükseltilmesi, siyaset yapıcılarının kullanabileceği bir başka kaldıraçtır.

Müşteri ihtiyaçlarına daha fazla cevap verecek kariyer rehberliği servislerini kullanmak isteyen siyaset yapıcılar, servislerin organize edilmesi ve sağlanmasına karar veren müşteri sesini güçlendirmek için bir kaç yöntem kullanabilirler. Odak grupları ve toplu danışmanlık bir yöntemdir. Bu tür yöntemlerin kullanımına bir örnek olarak Bölüm 9.1'de belirtildiği üzere Quebec'teki *L'ecole orientante* gelişimi için temel oluşturan yöntemler verilebilir. Eğitimde kariyer rehberliği servislerinin etkinliğinin değerlendirilmesinde öğrenci görüşlerinin yaygın olarak kullanıldığı bir başka ülke Finlandiya'dır (bkz. Kutu 9.2). Bu, rehberlik servislerinin planlanmasında doğrudan öğrenci birliği katılımı ve öğrenci araştırmaları vasıtasıyla gerçekleştirilmiştir.

Müşteri gözlemlene ve tatmin araştırmaları, Çek İş Eğitimi Ulusal Enstitüsünde yürütülenler gibi (bkz. Bölüm 9.2), müşteri yetkileri kariyer rehberliği servislerinin doğasında müşterilerin sahip olduğu konumu güçlendiren diğer önemli yöntemler olabilirler. Birleşik Krallık'taki ulusal kalite standartları, bu tür yöntemlerin kariyer rehberliği servisleri tarafından kullanılabilmesini gösterir. İlgili bir yöntemle, vatandaşların hizmetlere olan ihtiyaçlarının ve taleplerinin araştırılması, hizmet planlaması için kullanılabilir: örnek olarak farklı müşteri grupları arasındaki bağlı ihtiyaçları ve farklı türde hizmetler arasındaki dengeyi değerlendiren servislerin yer ve saatlerine karar verilmelidir.

Aynı zamanda eğitim enstitülerinin cevaplarını müşteri ihtiyaçları ile buluşturacak bir kariyer rehberliği hizmet potansiyeli bulunmaktadır. Bu, sistematik olarak kariyer rehberliği araçlarını kullanan yöneticiler tarafından bireysel müşterilerin yararına destek vasıtasıyla yada yöneticilere hizmet veren genel geri bildirim mekanizmaları aracılığıyla gerçekleştirilebilir (Oakeshott, 1990). Avusturya'ya ait bu tip bir sistematik yaklaşım örneği Kutu 4.1'de verilmiştir. İsveç'te 1997 ve 2002 yılları arasında bir yetişkin eğitim teşviği altında, öğrenciler bir rehberlik danışmanı görmeksizin ve bir öğrenim planı oluşturmaksızın, bir eğitim ya da öğretim programına başlayamazlardı: rehberlik servisi vasıtasıyla olduğu müddetçe öğrenci fon yardımı alırdı. Diğer Avrupa ülkeleri kariyer danışmanlarının, yetişkin eğitimindeki arz ve talep arasındaki araçlar olarak kullanıldıkları bir çok yöntem denemışlerdir (Aracı II Projesi, 2002).

Boş

BÖLÜM 10. YAŞAM BOYU REHBERLİK İÇİN SİYASET ÇERÇEVELERİNİN OLUŞTURULMASI

Bu bölüm, yaşam boyu rehberlik sistemlerinin tasarımında siyaset yapıcılarının yüzleştiği temel mücadeleleri ortaya koyar ve bu mücadelelerin uygulamalı programlara dönüştürülmelerini gerektiren seçenekleri belirler.

Bölümün temel politikasının sonuçları şunlardır:

- Yaşam boyu rehberlik sistemleri için düzenlenmiş tek bir ortak tasarım yoktur. Bunlar, ulusal geleneklere, idari düzenlemelere ve kariyer rehberliği hizmetlerinin gelişim safhalarına göre değişiklik gösterir. Bununla birlikte, tüm ülkelerde siyaset yapıcılar, yaşam boyu rehberlik sistemlerinin tasarımında ortak seçeneklerle karşılaşılırlar.
- Yaşam boyu rehberlik sistemlerinde, ülkeler, önceliklerle ilgili uygulama setleri ve kaynakların kullanımı açısından belirli kararlar ile ilgili olarak, hizmetlerin daha yaygın kullanılma ihtiyacını ve bireysel kariyer yönetim gelişimi ile ilgili daha kapsamlı odak noktalarını yerleştirmelidirler. Daha geniş bir ifadeyle, ilk öncelik, bireysel kariyer yönetim becerilerini geliştiren, yüksek kaliteyi ve tarafsız kariyer bilgisini sağlayan sistemler ve programlar için olmalıdır. Politikalar, herkesin yoğun kişisel tavsiye ve rehberlik arzusunda olduğu varsayımı üzerine temellendirilmemeli, ancak özden daha kapsamlı bir ifade içerisinde, kişisel ihtiyaçları ve koşulları karşılayan kişisel yardımın seviyeleri ile uyum göstermeye çalışmalıdır.
- Temel adım, hizmetlerdeki eksikliklerin tanımlanmasıdır. Bu, ülkeden ülkeye değişiklik gösterir. Bunlar ulusal müşteri pazarına, ekonomiye ya da ekonomi konularına bağlı kalacaklardır.
- Siyaset yapıcılarının karar vermesi gereken hususlar şunlardır: kariyer rehberliği sürecinin ne zaman başlayacağı, yaşam boyunca ne kadar süreceği, okuldan işe ya da yüksek eğitime geçiş gibi temel kararların alınmasında gençlere sorumluluğun nasıl aktarılacağı, sadece kariyer rehberliği sağlayan uzmanlaşmış iş ve organizasyon yapıları vasıtasıyla hizmetlerin aktarılıp aktarılamayacağı yada diğer kişisel hizmet biçimleriyle kariyer rehberliğini birleştirme girişiminde bulunma, hizmetlerin tüm yaş gruplarına veya sadece belirli yaş gruplarına hitap edip etmeyeceği ve bu raporda taslağı oluşturulduğu üzere yetişkinler için kariyer rehberliğinin aktarılmasında kullanılmak üzere hangi türde karma sunum modellerinin ve daha yenilikçi yaklaşımların sunulacağı.
- Rapor, OECD ülkelerinde yaşam boyu rehberlik sistemlerini geliştirme tasarımında düşünülmesi gereken altı ana konu ile sonlanır.

Yaşam boyu öğrenimin ve aktif anlamda iş piyasası politikasının yerleştirilmesinde temel mücadelelerin...

Yaşam boyu öğrenimin ve aktif anlamda iş piyasası politikasının yerleştirilmesinde OECD ülkelerindeki siyaset yapıcılarının, kariyer rehberliği servislerinin organizasyonunda ve aktarımında karşılaştıkları temel mücadeleler Bölüm 1’de sunulmuştur. Bunlar özetle şu amaçları güderler:

- İş ve eğitim alanında anlık karar alımının desteklenmesi üzerinde duran bir yaklaşımdan, kişilerin kendi kariyerlerini belirleme yeteneklerini geliştiren daha kapsamlı bir yaklaşıma geçmek: kariyer planlama ve iş sahibi olabilme becerilerinin geliştirilmesi; ve
- Yaşam boyu kariyer rehberliği edinimini yaygınlaştırmak için maliyet etkili yöntemleri bulmak.

...yaşam boyu rehberlik sistemlerinin, uygulamalı yöntemler ile kullanılmak üzere yerleştirilmesi gerekmektedir.

Bu temel mücadeleleri “yaşam boyu rehberlik sistemleri” uygulama programlarına yerleştiren sistemleri daha önce ifade ettik. Bölüm 1’de bu tip sistemlerin bazı özellikleri tanımlanmıştı. Bunlar:

- geniş çaplı müşterilerin ihtiyaçlarını karşılayacak kapasiteyi barındıran yaşam boyu kullanım şeffaflığı ve kolaylığı;
- yaşam boyu ana geçiş noktalarına verilen özel dikkat;
- farklı müşteri gruplarının değişen ihtiyaçlarını ve koşullarını yansıtacak hizmet aktarımında esneklik ve yenilik;
- düzenli gözden geçirim ve planlamayı uygulayan süreçler;
- bu tip yardıma ihtiyacı olan kişilerin, ihtiyaç duydukları zamanlarda en uygun uzman eğitimler vasıtasıyla bireysel rehberlik edinmeleri;
- kariyer yönetim becerilerini geliştirecek programlar;
- seçimi yapılmadan önce öğrenim ve iş seçeneklerinin araştırılması ve denenmesi fırsatı;
- belirli enstitülerin ya da girişimlerin, ilgilerin bağımsız olan hizmet aktarımının kullanımının garantilenmesi;
- kapsamlı ve birleştirilmiş eğitim, meslek ve iş piyasası bilgisinin edinimi; ve
- ilgili risk yöneticilerinin katılımı.

Bu raporda verilen örnekler, bir çok OECD ülkesinin bu özelliklerden bazılarını gösterebileceğini ortaya koymuştur. Bununla birlikte, hiç kimse yaşam boyu rehberlik yap-bozuna tüm parçaları yerleştiremez. Bazılarının masada diğerlerinden daha fazla parçası vardır. Tüm ülkelerde yap-bozu tamamlamak, siyaset yapıcılarının göz ardı edemeyeceği önemli akıl yürütme ifadelerini gerektirir.

Sistemler her bir ülkede farklı olacaktır. Bununla birlikte ortak seçenekler tüm siyaset yapıcılar için geçerlidir.

Yaşam boyu rehberlik sistemlerinin tasarımında tek başına bulunan ya da tercih edilebilen bir çözüm yoktur. Siyaset yapıcılar, hükümet içerisinde ya da başka bir yerde, bazı kararlar almak zorundadırlar. Alacakları kararların türleri, bir dizi faktörleri yansıtacaktır. Bunlar, kariyer rehberliği sistemlerinin gelişim safhasını¹, geleneklerini, var olan enstitü düzenlemelerini ve mümkün olan insan ve mali kaynakları içerirler. Bu yüzden yaşam boyu rehberlik sistemleri bir çok şekilde ortaya çıkabilirler. Bununla birlikte, bunların tasarlanmasında siyaset yapıcılar tarafından göze alınması gereken bir dizi ortak tercih bulunur. Yaşam boyu rehberlik sistemi için tek bir ortak model, önermeye çalışmaktan ziyade, bu tercihler üzerinde odaklanmak ve onlarla ilgili olabilecek seçeneklerden bazılarını önermenin daha faydalı olacaktır.

Bireysel kariyer yönetim becerilerini geliştiren ve bilgi sağlayan sistemler için kapsamlı öncelikler bulunmalıdır.

Kapsamlı önceliklerin belirlenmesi

Bu rapor, geleneksel ve hala bir çok durumda kişilerin, bireysel ve yüz yüze görüşmeler vasıtasıyla karar vermelerine yardımcı olan kişisel hizmet olarak tanımlanan kariyer rehberliğinin altını çizerek başladı. Siyaset yapıcılar için temel mücadele, kendi kariyerlerini belirlemeye çalışan kişilerin kapasitelerinin desteklenmesi üzerinde önemle duran daha kapsamlı bir bakış açısını edinen kariyer rehberliği sistemlerini değiştirmektir. Bu, demokratik toplumlarda hükümetin rolü, vatandaşların yaşamlarını onlar için değil kendileri için yürütecekleri bakış açısı ile tutarlıdır.

Politikalar herkesin yoğun bireysel kariyer rehberliğine ihtiyaç duyduğu varsayımına bağlı olmamalıdır.

Kariyer rehberliğinin ne yapmaya çalıştığı ile ilgili bu bakış açısı, yaşam boyu kariyer rehberliği sistemlerinin tasarımında ve kendi içindeki kaynakları aktaran kapsamlı öncelikler için temel göstergelere sahip olmasıdır. Siyasetler, tüm insanların kariyer belirleme kabiliyetlerine, bireysel kariyer yönetim becerilerine ve herkesin yüksek kalitede, tarafsız bilgiye sahip olma ihtiyacının bulunduğunu varsaymalıdır. Buna göre siyaset yapıcılarının ilk önceliği, bilgi sağlayan becerileri ve sistemleri geliştiren yöntemler olmalıdır. Siyasetler, herkesin yoğun bireysel tavsiye ve rehberlik ihtiyacı bulunduğu varsayımına bağlı olmamalı, ancak özden daha yoğun bir çalışmaya giden kişisel ihtiyaçları ve koşulları karşılayan kişisel yardım seviyelerine ulaşmalıdır.²

¹ Yaygın olarak, kariyer rehberliği sistemlerinin üç seviyeden geçtiği düşünülebilir: bilginin sağlanması üzerinde baskın olarak odaklanan yaklaşım; teşhiste bulunma ve tavsiye verme üzerinde odaklanan bir yaklaşım, bir şekilde kişi en uygun meslek ya da ders ile eşleştirilebilir; ve kariyer yönetimi ve meslek edinme becerilerinin gelişimi üzerinde önemle duran bir yaklaşım. Ülkeler, kariyer rehberliği sistemlerinde bu üç seviyeden her birinin kullanım alanları açısından farklılık gösterirler.

² Bir çok ülkedeki kariyer bilgisi için bir pazar varlığı, kişilerin bilgilendirilmiş karar alımının temeli olarak bilgiye ulaşmaları değerini güçlendirmektedir. Bölüm 5te sunulan kanıtlar sadece bir grup azınlığın yoğun bireysel kariyer rehberliğine ihtiyaç duyduklarını göstermektedir

Bu, kaynak aktarım kararlarının alımında temel göstergelere sahiptir.

Kaynakların nereye aktarılacağına karar verirken siyaset yapıcılar, kişisel idare kapasitesini geliştiren ve bilgilendirilen karar alımının temelini oluşturan aktivitelere ve kaynaklara yüksek derecede öncelik tanımalıdırlar. Örnekler şunlardır: okuldaki kariyer eğitimi ile yüksek eğitim sistemi müfredat programını iç içe geçirme; Gerçek Oyun gibi ilgili kaynakların geliştirilmesi; karar alımından önce mesleklerin ve derslerin kişiler tarafından denenmesine izin veren programların tanıtılması; kariyer eğitmenleri ile iletişimin sağlanması; bireysel yönetim becerilerini öğreten atölyeler ve eğitim dersleri; ICT temelli olanları içermek üzere bireysel yardım kaynaklarının üretilmesi; kullanıma açık kaynak merkezlerinin tanıtılması; farklı tipte kariyer bilgilerinin bütünlüğünün ve koordinasyonunun geliştirilmesi ile kariyer bilgisi veri tabanlarının, öz değerlendirmeye ve karar alma araçlarına bağlanması.

Temel bir adım, açıkların tanımlanması ve bunlardan hangilerinin öncelikli olması gerektiğine karar verilmesidir. Açıklar ülkeden ülkeye değişiklik gösterecektir.

Açıkların ve önceliklerin tanımlanması

Temel bir adım servislerdeki açıkların tanımlanmasıdır. Kararların daha sonra bu açıkların kapatılması için alınması gereklidir. Servislerdeki açıklar ülkeden ülkeye değişiklik gösterirler. Bazı durumlarda -örnek olarak İrlanda- ortada bulunan bir açık, okullardaki müfredat programı temelli yaklaşıma verilen yetersiz önemdir. Diğer ülkelerde ise -örnek olarak Avusturya- kariyer eğitiminin K-12 müfredat programı boyunca yayılmasından daha çok sınırlı sayıdaki okul seviyeleri üzerinde odaklanması bir açık olarak görülebilir. Üst seviyede orta öğretim ya da bir eşdeğer eğitimi tamamlamadan önce okuldan atılan ve hem öğretim hem de meslek açısından sınırda bulunan gençler için iyi hedeflenmiş ve etkili bir kariyer rehberliğinden yoksun bulunulması, bir çok ülkede var olan bir açıktır. Örnek olarak, Çek Cumhuriyeti'nde kariyer eğitimi, müfredat programı içerisine uygun bir şekilde yerleştirilmiştir. Ancak okul dışındaki gençler için hizmetler çok daha zayıftır. İrlanda'da gençlerle ilgili bu tip açıkların gözden geçirildiği görülmektedir. Yine İrlanda örneğini kullanarak, yüksek eğitim sistemindeki kariyer rehberliği, servisler diğer ülkedekilerle karşılaştırıldığında açıkça daha iyi oldukları için bir açık olarak görülmez. Bununla birlikte İspanya gibi bir ülkede, yüksek eğitim sistemi içerisindeki kariyer rehberliği servisleri, açıkça yüksek eğitim sektörünün büyüklüğünün ve son dönem mezunlarda artmakta olan yüksek işsizlik oranlarının ışığında bir açık olarak görülmüşlerdir. Genç nüfus açısından ise kariyerlerini geliştirmek isteyen meslek sahibi yetişkinler ve emekliliğin kıyasına gelmiş bireyler için servislerde belirli açıklar bulunmaktadır. Tüm ülkelerde, kariyer rehberliği açısından özel sektörün büyüklüğünde anlamlı verilerin yokluğu bir açık teşkil eder. Bir çok ülkede görülen bir diğer açık ise kariyer bilgisi servislerinin zayıf koordinasyonudur: meslek ve eğitim portföyleri, eğitimin farklı seviyeleri ve devletin farklı kademeleri arasında (bkz. Bölüm 6).

Bazı açıklar ulusal müşteri pazarı ile ilgili, eğitimsel ve ekonomi konuları yansıtırlar.

Bir çok ülkede hizmetlerdeki açıklar ve bunları kapatmak üzere bulunan öncelikler, ulusal anlamda müşteri pazarı, eğitim ve ekonomi ile ilgili konular için işlevsel olacaklardır: örnek olarak iş piyasasına yada eğitime iyi bir şekilde yerleştirilemeyen mülteci veya göçmen grupların varlığı, İrlanda'da kariyer rehberliği servislerinin yeni türlerinin oluşturulmasında önemli bir faktördür. İspanya gibi bir ülkede düşük oranlardaki kadın iş gücü katılımı ve bu

oranları artıracak bir araç olarak kariyer rehberliği servislerine duyulan ihtiyaç, kadın iş gücü katılım oranlarının daha yüksek olduğu Danimarka gibi bir ülkede gerekli olmayabileceği üzere, önceliklere karar verilmesini etkileyebilir. Çek Cumhuriyeti, genç işsizlik oranı ile mücadele etme ulusal stratejilerinin bir parçası olarak okullarda kariyer rehberliğine öncelik tanımıştır. Birleşik Krallık ve İrlanda, özellikle en düşük nitelikte olanlar arasında, eğitimsel başarı ve erişimin seviyelerini geliştirme gayretlerinin bir parçası olarak yetişkinler için yeni servislere öncelik tanımışlardır.

Kaynakların kararlaştırılması, açıkların tanımlanması sonucu gerçekleşecektir.

Öncelikler hakkındaki açıkların ve kararların tanımlanmasına bağlı olarak yöntemler ve kaynaklar ile ilgili kararlara ulaşılır. Bölüm 5'in gösterdiği üzere, siyaset yapıcılar kullanıma açık yöntemlerin ve araçların geniş kapsamlı aktarımında bulunurlar. Oldukça nitelikli personel ile gerçekleştirilecek uzun dönem yüz yüze görüşmeler, açıkça masraflı olacaktır. Bu, ancak ihtiyaçların daha fazla olduğu durumlar için uygundur. Diğer araçlar politik kararlar repertuarına, bunların karışımı belirli müşteri tiplerine ve belirli ihtiyaçlara eklenebilir: grup görüşmeleri; ICT yada web tabanlı servisler; bireysel yardım araçları; kullanıma açık kaynak merkezleri; telefon bazlı servisler; destek personeli tarafından sağlanan servisler, topluluk üyelerinin düzenlenmiş iletişim bağlantıları; ve müfredat programını temel alan servisler. Bunların karışımının kullanılmasının tercih edilmesi, ihtiyaç duyulan kaynakların seviyesi hakkındaki kararları etkileyecektir. Aynı zamanda kullanılabilir kaynaklar, sağlanacak servis karışımı hakkındaki kararları etkileyecektir. Bu, daha iyi kararların alınabileceği farklı müdahalelerin nispi maliyetleri ile ilgili daha kapsamlı veri ihtiyacını güçlendirecektir.

Kutu 10.1 Yüksek eğitimde kapsamlı rehberlik planlama modeli

Hakulinen ve Kasurinen (2002), Finlandiya’da Hame Politeknik servislerinin rehberliğinin planlanmasını destekleyecek yedi boyutlu bir model teklif etmişlerdir. Modelin amacı, bir bireysel öğrenim programının farklı safhaları boyunca rehberlik servislerinin taleplerini ve farklı müşteri gruplarının ihtiyaçlarını karşılamaktır. Yedi boyut şunlardır:

Zaman: Bireysel öğrenme programının farklı safhalarını belirler: giriş öncesi, giriş, programın kullanılması, çıkış ve tamamlama.

İçerik: Öğrencinin ders programında farklı noktalardaki servislere odaklandırılmasıdır. Örnek olarak: kayıt, alışma süreci, ders seçimi ve yerleştirme.

Alan: Farklı servis tiplerinden (örnek olarak kariyer rehberliği, bireysel rehberlik, eğitimsel rehberlik) sorumlu olan enstitü personelinin gruplarıdır (örnek olarak uzman personel, eğitilmiş destek personeli).

Servislerin konumu: Bu, fakülte personeli üyeleri ve uzman öğrenci servisleri arasındaki bireysel öğrenim programının farklı sahnelerindeki sorumlulukların paylaşılmasını tanımlar.

Metodoloji: Farklı müşteri tiplerinin ihtiyaçlarını karşılamak için kullanılan metodları tanımlar. Örnek olarak, yüz yüze servisler, grup danışmanlığı, bireysel yardım, ICT, portföyler.

Sistemik: Yerel politikaların geliştirildiği yerlerde; içerikler, müfredat programının geliştirilmesi, bireysel programların hangi dereceye kadar mümkün olduğu ve fakültelerin bireyleri nasıl destekledikleri gibi faktörleri tanımlar.

Bağlam: Ulusal rehberlik politikası, yasama ve ulusal müfredat programı ana hatları gibi faktörlerin servisleri üzerindeki etkiyi tanımlar.

Yaşam boyu rehberlik sistemleri, siyaset yapıcılar tarafından cevaplanacak sıkça görülen soruları beraberinde getirir.

Yaşam boyu kariyer rehberliğinin oluşturulmasında siyaset yapıcılar tarafından sunulması gereken bir kaç diğer tercih bulunmaktadır. Bunlar şu gibi sorular için cevapları içermektedir:

- Süreç ne zaman başlamalı ve ne kadar sürmelidir?
- Gençlerin kariyer rehberliği sorumluluğu, temel arabirim noktalarında (zorunlu eğitimden, eğitim sonrasına; orta öğretimden yüksek öğretime; eğitimden mesleğe) nasıl bölünmeli ya da paylaşılmalıdır?
- Kariyer rehberliği servisleri bütün yaş grupları için mi yoksa belirli bir yaş grubu için mi yapılandırılmalıdır?
- Sadece kariyeri temel alan mı yoksa bütün temelli bir yapı üzerine mi oluşturulmalıdırlar?
- Yetişkinler için sunulacak servislerden kimler sorumlu olmalıdır?

Bu tip seçenekler ulusal anlamda ortaya çıkabilecekleri gibi enstitü seviyesinde de oluşabilirler. Kutu 10.1 Finlandiya’da bir yüksek eğitim kurumunun yukarıda belirtilen unsurlar gibi faktörleri göze alan bir servis planlama iskeletini nasıl geliştirdiğini göstermektedir.

Süreç ne zaman başlamalı...

Süreç ne zaman başlamalı?

Geleneksel anlamda kariyer rehberliği servisleri, genellikle öğrencilerin okuldan ayrıldıkları nokta etrafında oluşurlar. Okuldan ayrılma dönemi kapandığı okul sistemi içerisinde gerçekleştirilen eğitimsel tercihlerin önemi arttığı için, öğrencilerin önemli mesleki kavrayışlara sahip eğitimsel kararları almaları gereken bu dönemden önce rehberlik eğilimi bulunmaktadır. Bununla birlikte şimdi ise yaşam boyu öğrenme ifadesi içerisinde verilen önem, öğrencilerin yaşamları boyunca eğitimlerini ve mesleklerini belirlemelerine yardımcı olacak becerilerini ve yeterliliklerini geliştirecek şekilde değiştirilmektedir. Bu, örnek olarak öğrencilerin öğrenmelerini gerçekleştirecekleri ve iş dünyasını araştırabilecekleri programlar ile ilk okul seviyesinde başlayabilecek ve başlaması gereken bir süreçtir. Bölüm 3’te okulların organizasyonu ve yönetimi için bu göstergelerden bazıları tartışılmıştır.

...ve ne kadar sürmeli?

Aktif olarak iş edinebilme politikaları bağlamında, Bölüm 4’te ana hatları çizilmiş olan, kişilerin emeklilikten şikayet etme noktasına kadar gelen iyi tartışmalar bulunmaktadır. Mali planlama ve kariyer rehberliği arasındaki daha yakın bir ilişki, tam gün çalışma ve emeklilik arasındaki esnek geçişlerin belirlenmesine yardımcı olacaktır.

Gençler için kariyer rehberliğinin sorumluluğu nasıl paylaşılmalıdır:...

Temel ara birim noktalarında bulunan gençler için sorumluluk

Gençler için kariyer rehberliği sorumluluğunu kimin alacağı tartışması Bölüm 3’te yapılmıştır. Temel eğitim ve meslek arasındaki ara birimlere cevap veren üç ana seçenek vardır:

- Eğitim enstitülerinin sorumlu olması.
- Bir dış ajansın sorumlu olması.
- Eğitim enstitüleri ve dış ajans arasında sorumluluğun paylaşılması.

...okulda bulunanlar için...

Bölüm 3’te tartışıldığı üzere, ilk seçenek iş piyasası ile zayıf ilişkilere sahip olacak ve tarafsızlıkla ilgili problemlere yol açabilecektir. İkincisi ise müfredat programı ile zayıf bağlara sahip olacak, beceri geliştirme yaklaşımını edinme ihtimali azalacak, ancak ani karar alma üzerinde odaklanacaktır. O halde, paylaşılan bir sorumluluk olarak temel eğitimdeki gençler için ana kariyer rehberliği servislerinin adına güçlü tartışmalar gerçekleşmiştir: okullar ve ajanslar arasında, enstitülerin ihtiyaçlarından bağımsız olarak tavsiyede bulunacak ve güçlü iş piyasası bağlantıları bulunan. Bu tip bir model, açıkları ve engelleri engellemek üzere eğitim ve iş portföyleri arasında, okullar ve dış ajanslar arasında iyi bir koordinasyonu gerektirir.

...yüksek eğitimde...

Gençler için servislerin planlanmasında ortaya çıkan bir başka önemli ara birim noktası, okullar ve yüksek eğitim arasında gerçekleşir. Bölüm 3'te belirtildiği üzere hükümetlerin bu noktada, yüksek eğitim alma fırsatlarının tarafsız bilgisini toplayan, sistemleştiren ve dağıtan önemli bir rolü bulunmaktadır. Aynı zamanda müşteri ihtiyaçlarının yansıtılmasını kesinleştirme gibi önemli sorumlulukları bulunmaktadır: örnek olarak sadece giriş yükümlülükleri ve ders içeriği ile ilgili olmayan öğrenci tatmini ve sonuçları ile ilgili de bilgi sağlama vasıtası şeklinde. Yüksek eğitim kariyer rehberliği servisleri ile ilgili bir başka nokta ise özellikle enstitülerin, rekabet içerisinde olduğu ve mali desteğin öğrenci sayısı ile yürütüldüğü bireysel enstitülerin kişisel ilgisi tarafından yürütülmeyen, tarafsız kurumlar olduklarını kesinleştirmeleridir. Hükümetler aynı zamanda yüksek eğitim kariyer servislerinin kapsamlı olduklarını belirlemeye çalışmalıdırlar: sadece kayıt anında tavsiye vermeyen, ancak aynı zamanda kariyer yönetimi ve meslek sahibi olabilme gelişimi, öğrenciler ve geleceğin iş verenleri arasındaki bağlantılar ve işe yerleştirme etrafında odaklanmalıdır. Bir çok destek aracı kullanılabilir. Bunların arasında: gözden geçirim analizi ve tartışması; performans sözleşmeleri; daha dağınık ve rekabet içeren bir yüksek eğitim çevresinden doğan müşteri baskıları bulunmaktadır.

...ve iş piyasasında bulunmayanlar için?

Gençler için servisler, aynı zamanda bir üst derece orta öğretim eğitimini tamamlamadan okuldan atılmış veya işsiz yada iş piyasasında bulunmayan kişilerin ihtiyaçlarını karşılamalıdır. Var olan tüm örneklerin gösterdiği üzere bu grup gençler için servislerin, onları diğer servis alanlarına bağlayacak daha geniş kapsamlı olarak yerleştirilmiş programların bir parçası olarak, daha esnek olmaları ve yerel seviyede yürütülmeleri gerekmektedir. Tüm devlet kurumları ve topluluk organizasyonları bu tip servislerin aktarımında önemli bir rol oynar. Eğitim ve meslek otoriteleri arasındaki özenli koordinasyonun, bu gençler için hem öğrenme hem de mesleki boyutuna sahip olması, kişisel destek ve eylem planlamasını sağlaması gerekir.

Servisler tüm yaş gruplarına mı yoksa belirli bir yaş grubuna mı hitap etmeli?

Tüm yaş gruplarına ya da belirli bir yaş grubuna hitap eden rehberlik servisleri?

Servislerin en azından bir bölümü dış ajanslar tarafından sağlanıyorsa bu, bu tip ajansların tüm yaş gruplarını ya da bir tek yaş grubunu temel alarak yapılandırılıp yapılandırılmamaları konusunu gündeme getirir. Almanya'daki Federal İş ve İşçi Bulma Kurumu, Lüksemburg'taki ADEM-OP, Birleşik Krallık'taki İskoçya Kariyer ve Galler Kariyer tüm yaş gruplarına hitap eden servislere örnektir (buna rağmen hem Alman Federal İş ve İşçi Bulma Kurumu hem de Galler Kariyer'de her iki grup için servislerin farklı uzmanlar tarafından sağlandığı not edilmelidir). Diğer taraftan, İngiltere'deki İletişim Servisi, gençler üzerinde odaklanmış okullara ve kolejlere hizmet sağlayan bir dış ajanstır.

Yaşa göre belirlenmiş servisler, yaş gruplarının belirli ihtiyaçları üzerinde odaklanarak dikkati bu soruya çekerler. Bir diğer taraftan, tüm yaş grubu servisleri bunu yapabilir, ancak aynı zamanda onların bir çok organizasyona ait ve kaynak kullanım avantajları bulunmaktadır. Kısaca, bunlar organize edilmiş bir iskelet içerisinde yaşam boyu sağlanacak geniş bir servis alanı sunarlar. Bunun sonucunda, bu onların kaynakların gereksiz kopyalarından kaçınmalarını sağlayarak daha maliyet etkili olmalarını temin eder. Kutu 10.2 bu avantajların bir çoğunu göstermektedir.

Kutu 10.2 Galler Kariyer

2001 Nisan’ında Galler Ulusal Kongresi ortak bir marka ismiyle, yedi bölgesel kariyer şirketi konfederasyonu vasıtasıyla çalışan, tüm yaş gruplarına hizmet veren Galler Kariyer’i başlattı. Galler Kariyer’in bakış açısı ifadesini, kariyer rehberliğini sosyal ve ekonomik ferahın kalbi olarak ortaya koymakta, görev ifadesini ise yaşam boyu kariyer planlaması vasıtasıyla insanların gelişimine duyulan inanç olarak yansıtmaktadır. Galler Kariyer, gençler, yetişkin rehberliği, doğrudan öğrenim arama merkezi bağlantısı, Genç Giriş (okul değiştirme riski altında bulunan 16-17 yaş grupları için kısa ve yoğun bir geçiş becerileri kursudur) ve eğitim-iş bağları için statü kariyer servis aktarımından sorumludur.

Kariyer eğitimi ve rehberliği Galler’deki tüm gençler için evrensel bir yetki olarak görülür. Evrensel yetki iskeleti içerisinde, bazı personeller özel ihtiyaçları bulunan bu gençlerle çalışma alanında uzmanlaşmıştır. Galler Kariyer okul ve kolej kariyer eğitim programları (Galler’de 13-19 yaş için zorunludur), müfredat programı danışmanlığı, öğretmen eğitimi ve kariyer kütüphane desteği vasıtasıyla destek vermektedir. Bazı personeller bu yöntemle okulları ve kolejleri desteklemekte, bazıları ise kişisel kariyer rehberliği sağlamaktadır. Kalite standartlarını belirleyen bir ödül işlemi, okul ve kolej kariyer programlarının kalitesini geliştirmek üzere kullanılmaktadır. Eğitim ve iş bağı sorumluluğu vasıtasıyla Galler Kariyer, iş deneyimi, girişim eğitimi ve ustalık programları yürütmektedir. Her biri kalite garanti kontrolleri içeren iş veren desteğini ve öğretmen gelişimini barındırır.

Tüm kariyer şirketleri, uğrak atölyeleri yürütmekte ve bunlar tüm yaş gruplarını temel alan kullanılabilir unsurlar olmaktadır. Bazı yetişkin servisleri çok çeşitli toplum merkezlerinde bir erişim modeli olarak, bazıları bireysel kariyer şirketlerinin ofisleri aracılığıyla, bazıları telefon ve bazıları İnternet vasıtasıyla aktarılmaktadır. Galler Kariyer, sıkıntı çekenlere destek olmak için teşebbüsler yardımıyla İnternet üzerinden bir servis yürütmektedir. İşsiz bulunan 16-17 yaş grupları için Galler Kariyer; iş, eğitim ve öğretim başvuru ve yerleştirme servisi sağlamaktadır.

Galler Kariyer bünyesindeki personel hem gençlerle hem de yetişkinlerle çalışabilir, ancak biri üzerinde uzmanlaşma eğilimindedir. Bununla birlikte, tüm personel için iş veren ortak bir otorite, servis yöneticilerine personeli farklı uzmanlık alanlarına yayma esnekliğini verir. Örnek olarak, yetişkin rehberliği personelinin Galler doğrudan öğrenim çağrı merkezlerinde zaman geçirmeleri yaygındır. Tüm yaş grupları servisinde tek bir iş veren otoritesi aynı zamanda personele daha kapsamlı iş rolü imkanı tanır.

Bir dizi konuyla mı ilgilenmeler yoksa uzman kariyer rehberliği mi sağlamalılar?

Yaygın rehberlik servisleri mi yoksa belirli kariyer rehberliği servisleri mi?

Özellikle gençler için tasarlanmış yaşlara göre belirlenen bazı servisler, aynı zamanda kişilerin geniş çaplı kişisel ve sosyal ihtiyaçlarına yardımcı olarak ve kariyer seçimi ile kariyer gelişiminin ötesine geçerek rehberliğe geniş yaklaşımlar getirmiştir. Bu tip “bütün” servisler, bir bireyin hayatındaki farklı bölümler arasındaki iletişimi daha kolay sağlamaktadır. Örnek olarak, sıklıkla eğitimsel ve mesleki konuların diğer kişisel ve sosyal konularla yakın bağlantısı gündeme getirilmiş olup, aynı anda ikincisine cevap vermeksizin ilki ile yeterince ilgilenmek zordur. (Bu, kuşkusuz iyi eğitilmiş kariyer rehberliği uzmanları

için tanıdık bir kavramdır ve teşhis edilebilir becerilerin eğitimi ve etkili başvuru sistemleri vasıtasıyla çözümlenebilir).

Diğer taraftan, Bölüm 3'te belirtildiği üzere evrensel deneyim, daha geniş ve bütün bir model³ içerisindedir. Daha kapsamlı bir öğrenci unsuru için kariyer rehberliği, belirli zorluklar yaşayan kişisel ve çalışma problemlerinin daha müdahaleci ve talepkar öğeleri tarafından baskı altın alınır. Burada aynı zamanda bu tip bir modelde, eğitim sistemi ve iş piyasası içerisinde günümüze kadar gelen değişim bilgisini kapsayan kariyer rehberliği çalışması için gereken beceri ve kaynaklara verilen yetersiz önemden kaynaklanan risk bulunmaktadır. Bu raporda Bölüm 7'de tartışıldığı üzere siyaset yapıcılar, biri kariyer rehberliği olmak üzere paylaşılan rollerden oluşan işler vasıtasıyla kariyer rehberliği sağlamaktan ayrılmış ve uzmanlaştırılmış bir şekilde kendi uygun eğitimleri ve nitelik düzenlemeleri ile aktarıma geçmelidirler. Ayrılmış ve uzmanlaştırılmış, Bölüm 8'de tartışıldığı üzere ihtiyaca göre desteklenmiş uzman kariyer rehberliği servisleri vasıtasıyla sağlanan kariyer rehberliği tartışmaları, siyaset yapıcılarının arz ve talebi daha iyi belirlemelerini sağlayan sürecin bir parçası olarak daha şeffaf ve görülebilir kariyer rehberliği servisleri oluşturmalarını sağlamaktadır.

Oldukça yeni yaklaşımlarla boğuşan siyaset yapıcılarını içeren yetişkin kariyer rehberliğinin genişletilmesi için bazı stratejiler.

Yetişkin kariyer rehberliği için sorumluluk

Yetişkinler için kariyer rehberliğinin yaygınlaştırılması amacıyla bir kaç geniş strateji şimdiye kadar tartışılmıştır. Bunlardan her biri kariyer rehberliği ile ilgili oldukça yeni yaklaşımlarla boğuşan siyaset yapıcılarını içermektedir. Bölüm 4'te, alanı genişletilmiş yerel ortaklıkların kullanıldığı yöntemler kadar, kamu iş servisleri için yeniden yapılandırılan bir yol vasıtasıyla daha geniş bir kullanım ihtimali ortaya çıkmıştır. Bölüm 4 aynı zamanda tam gün çalışma ve emeklilik arasındaki geçişi yürüten daha esnek yaklaşımları cesaretlendirmek üzere mali planlama ve kariyer rehberliği arasındaki yakın ilişkiyi ortaya koymuştur. Bölüm 5, kariyer rehberliğinin kullanımını arttırmak üzere daha yenilikçi ve maliyet etkili servis aktarım yöntemlerinin nasıl kullanılabileceğini işlemiştir. Bu yeni aktarım yöntemlerinin hangi göstergelerinin personel alım yapıları, eğitim ve nitelikler dahil olmak üzere kariyer rehberliği çalışmasının nasıl organize edildiği hakkında yararlı olabileceğini tartışmıştır. Bölüm 8'de ise, kariyer rehberliğinin mali açıdan desteklenmesi için daha yeni yaklaşımlar edinmek suretiyle arz ve talebin daha iyi belirlenmesi vasıtasıyla piyasaların daha şeffaflaştırılmasını kapsayan piyasa temelli modellerin geliştirilmesi için hükümetlerin atabileceği adımlar tartışılmıştır.

Buna ek olarak, kullanılan bazı modeller vardır :

Son dönem düzenlemeler ışığında siyaset yapıcılar, yetişkinler için kariyer rehberliğinin sağlanması amacıyla dört belirli modelle karşılaşmışlardır. Her birinin avantajları ve dezavantajları bulunmaktadır.

³ Bu tip modeller örnek olarak, Avustralya'daki okullarda (Queensland), Kanada'daki bir çok okulda, İrlanda'daki üst düzey orta öğretim okullarında, Norveç'teki okullarda ve Çek Cumhuriyeti, Lüksemburg ve İspanya'daki uzman psiko-pedagojik servislerde bulunmaktadır.

Eğitim içerisine yerleştirilmiş servisler...

İlki, eğitim sistemi içerisine yetişkinler için kariyer rehberliği servislerini yerleştirmektir. Bu, uzman yetişkin eğitimi enstitüleri olsun yada olmasın bir çok ülkede yaygındır, örnek olarak Avusturya, Danimarka ve İspanya’da veya Avustralya’daki TAFE Kolejinde ve Kanada’daki kamu okullarında olduğu gibi tüm yaş gruplarına hitap eden enstitülerde bulunmaktadır. Eğitim enstitüleri içerisinde kariyer rehberliği servislerinin yerleştirilmiş olması, öğrencilerin öğrenme ve kariyer tercihleri arasındaki bağlantıları daha açıkça görmelerine yardım eder ve öğrenmenin daha sonra hayatta tekrar tekrar kullanılacak bir kaynak olarak takdir edilmesini sağlar. Bu, aynı zamanda kişilerin bir dış ajansa başvurmalarının yerine, dersler ile ilgili problem yaşayanların kariyer rehberliği ihtiyaçlarının daha pratik çözümlerle giderilmesini sağlar.

Diğer taraftan, iş piyasası ile zayıf bağlar kurarak, çalışmanın karşılığında öğrenme üzerinde önemle durarak, eğitimin resmi unsurları ile öğrenmeyi tekrar tanımlayabilir. Potansiyel olarak, eğitim enstitüleri içerisine yerleştirilen gençler için kariyer rehberliğinde olduğu gibi, bireylerin çıkarları karşılığında enstitülerin çıkarlarına eklenen kayıt ve çıkarılma kararları ile ilgili tavsiyeler açısından risk taşımaktadır. Bu noktada, gençler için kariyer rehberliği servislerinde olduğu gibi bir diğer risk, öğrencilerin işitsel, duygusal ve çalışma ile ilgili problemleriyle ilgilenmek üzere kariyer rehberliğinin servislerde ikinci sırayı almasıdır. Eğitim enstitülerinde yetişkinler için kariyer rehberliği servislerin yerleştirilmesi, eğitim sistemi içerisinde olmayan yetişkinlerin kariyer rehberliğini nerede alacağı sorusunu beraberinde getirmektedir.

....iş piyasası içerisinde...

İkinci bir seçenek ise, iş piyasası temelli bir modeli edinmektir. Bu, devlet iş ve işçi bulma kurumu içerisine yerleştirilen yetişkinler için ana servisleri kapsar. Bu tip bir yaklaşımın güncel örneği Almanya’dır. Bununla birlikte, Bölüm 4’te gördüğümüz üzere, hemen hemen bütün ülkelerde bazı yetişkin grupları için kariyer rehberliğinin sağlanmasında, kamu iş servisleri ana rol oynarken, bu işsiz yada diğer seçilmiş gruplar için geçerli sınırlı olmakta ve iş piyasasında meslek sahibi olsun olmasın kariyer rehberliğine ihtiyaç duyanlarla nadiren ilgilenilmektedir. İş servisleri içerisine yetişkinler için kariyer rehberliği servislerinin yerleştirilmesi, kuşkusuz iş piyasasının ihtiyaçlarının kariyer rehberliğine vurgulanarak bildirildiğini belirler ve bu aynı zamanda belirli eğitim enstitülerinin ve iş verenlerin çıkarlarından bağımsız olarak ortaya çıkar. Tüm ülkelerde gençler için olduğu gibi yetişkinler için de iş piyasası otoriteleri, üretimde ve mesleki ve iş piyasası bilgisinin ayrılmasında önemli bir role sahiptirler. Diğer taraftan ana kariyer rehberliği servislerinin, güncel olarak organize edildikleri için, kamu iş servislerindeki yetişkinlerin yerleştirilmesi, uzun dönem kariyer gelişimi ve planlamasını önemsemeyen, kısa dönem iş hedefleri üzerinde oldukça dar bir bakış açısı ile duran kariyer rehberliği riskini ortaya çıkarabilir.⁴

Gözden geçirimizin ortaya koyduğu üzere, meslek temelli kariyer rehberliğinin diğer şekilleri kamu politikası tarafından etkilenebilir. Bununla ilgili bir örnek, özellikle düşük nitelikli işçiler için temel rehberliği ve öğrenime girişi sağlayacak ticaret birliği temsilcilerinin kullanılmasıdır. Diğer örnekler, kariyer rehberliği masraflarının eğitim seviyeleri karşısında kullanılabilirliğinin ve insan kaynaklarını geliştirecek teşebbüsleri cesaretlendirecek isteğe bağlı kalite onaylı programların yerleştirilmesine izin verilmesidir. Bu tip programlar Bölüm 4’te belirtilmiştir.⁵

⁴ Bununla birlikte bu risk, Bölüm 4’te ana hatları çizilen kamu iş servisleri içerisindeki kariyer rehberliğine getirilecek daha geniş yaklaşım tipleri için çok önemli bir ilgi uyandırmayabilir.

⁵ Gelişim gözden geçirim işlemleri, iş piyasası temelli kariyer rehberliği için bir başka kullanımdır. Sistematik ve düzenli olma ve uzun dönem planlama üzerinde odaklanma avantajına sahiptiler. Bununla birlikte, eğer bunlar iş verenlerin övüldüğü sistemlerin bir parçasıysa, bir tercih meselesinden çok işçi üzerinde dışardan uygulanan haksız bir talep olarak yer alırlar.

...kamu içerisinde...

Daha çok açık bir şekilde Kanada'da gösterilen üçüncü bir seçenek, kamu temelli servislerin kullanılmasıdır. Hem Bölüm 4'te hem de Bölüm 8'deki fon yöntemleri tartışmasında belirtildiği üzere bu, servislerin kullanım alanının artırılması ve düşük nitelikli, öksüzler ve yetimler, eski suçlular, göçmenler ve mülteciler gibi siyaset yapıcılarının özel ilgisini çeken hedef gruplarının ihtiyaçlarına daha fazla yaklaşılması açısından potansiyel bir avantaja sahiptir. Bununla birlikte, kamu temelli organizasyonlar iç içe geçmiş olma özelliği göstermesi bakımından, bu tip bir strateji bir kişinin göz ardı edilmesi riskini taşımaktadır. Mali bir yöntem olarak her iki taraf ile son derece ilgili ise, bu aynı zamanda servis aktarımının kalitesinde önemli değişikliklerin meydana gelme riskini taşır. Sonuç olarak, kamu temelli model Bölüm 9'da tartışılan kalite garanti prosedürleri ile ya da belirli niteliklere ve kararlaştırılmış kalite standartlarını karşılayacak servis aktarım organizasyonlarına sahip personeli gerektiren tavsiye ve rehberlik ortaklıkları ve yetişkin bilgisi gibi İngiltere'de kullanılan şekliyle performans sözleşmeleri ile bağlantılı olmalıdır.

...ve piyasa temelli servisler.

Var olan servisler içerisinde görülebilecek yetişkin kariyer rehberliğinin aktarımı için dördüncü temel seçenek piyasa temelli modeldir. Bu modelde, işçilerin ve bir çok yetişkinin kariyer rehberliği için ödeme yapması beklenir, devlet ise kendilerinden ödeme yapmaları beklenemeyecek (açıkça işsizlerden) kişiler için bilgi ve rehberlik sağlama ile ilgili rolünü gizli tutar. Hollanda, muhtemelen bu yönde en fazla ilerleyen ülkedir. Bununla birlikte bir çok diğer ülke de bu konuyla ilgili politik çıkarlarını ifade etmişlerdir. Kamu politikası bakış açısıyla piyasa temelli bir model, en fazla ihtiyaç duyanlar üzerinde odaklanan kamu harcamasına izin verme avantajına sahip olabilir ve sonuç olarak belirli hedef grupları içerisinde daha yüksek rakamlara kariyer rehberliğinin sağlanmasına müsaade edilmesine yol açar. Bununla birlikte, Bölüm 8'de belirtildiği üzere, bir çok ülkede kariyer rehberliğinin görünürlüğü, kalitesi ve nasıl finanse edileceği ile ilgili önemli değişiklikler olmaksızın, tam maliyetli piyasa temelli servislerin oluşturulması ile ilgili engellerin mevcut olduğu görülmüştür. Kariyer rehberliğine en çok ihtiyaç duyanların, masraflarını karşılamada en yetersiz bulunanlar olmasından dolayı, piyasa temelli servisler yetişkinlerin kariyer rehberliği ihtiyaçları için genel bir çözüm olamazlar.

Geliştirilmiş stratejik koordinasyon için koşulları güçlendiren...

...kapsamlı bir yaklaşımın bunların hepsini içermesi gerekmektedir.

Yukarıdaki tartışma, yetişkinler için kariyer rehberliğini sağlayan güncel ana modellerin hiçbirinin tüm ihtiyaçları karşılayamayacağına anlaşılmasına yardımcı olmuştur. Bir seçenek, yeni servis türlerinin yerleştirilmesi olabilir. Bu ilgi çekici bir seçenek olabilir. Normalde güçlü kamu ve politik destek gerektirir. Var olan çıkarların direnci ile zorlaştırılabilir. Bu şartlar altında siyaset yapıcılar, yukarıda tartışılan bir takım yada var olan tüm yaklaşımların kombinasyonu ile birlikte bu raporda bir çok yerde tartışılan daha yenilikçi bazı yaklaşımlar vasıtasıyla kapsamlı bir yaklaşımın nasıl oluşturulabileceğini düşünmeyi tercih edebilirler. Servislerdeki açıklar gibi soruları, öncelikleri ve kaynakları belirleyen süreçteki ihtiyaç, hem gençler hem de yetişkinler için servislere uygulanan, Bölüm 9'da tartışılmış kariyer rehberliği servislerinin geliştirilen ulusal stratejik koordinasyonunu güçlendiren bir ihtiyaçtır.

SONUÇ

Yaşam boyu rehberlik sistemlerinin oluşturulması ve yönetilmesi, kariyer servisleri, gençler, yetişkinler ya da her ikisi için düşünüldüğünde, siyaset yapıcıların altı temel konuyu cevaplamalarını gerektirecektir. Bu altı temel konu bugüne kadar birçok OECD ülkesinde hemen hemen hiç ilgi çekmemiştir. Bu altı temel konunun neler olduğu aşağıda açıklanmıştır:

- Kaynak değişim kararlarının, bireysel kariyer yönetim becerilerine ve kariyer bilgisine, özden daha kapsamlıya doğru kişisel yardımın aktarılan sistemlerin uyumlu seviyelerine, herkesin yoğun kişisel kariyer rehberliği ihtiyacı olduğu varsayımından çok kişisel ihtiyaçlara ve şartlara öncelik tanınmasının kesinleştirilmesi.
- Personel alım yapılarının geniş alanını, kişisel yardım tekniklerinin daha kapsamlı kullanımını ve ICT kullanımında daha bütünleştirilmiş bir yaklaşımı içeren kullanılabilir servis türlerinin yaygınlığının ve bunların hangi yöntemlerle aktarıldığının kesinleştirilmesi.
- Bireysel kariyer yönetim becerilerinin, daha iyi kariyer bilgisinin ve daha yaygın servis aktarımının gelişimini destekleyen temel eğitim ve öğretim niteliklerini şekillendirecek kariyer rehberliği eğitmenleri ile daha yakın bir şekilde çalışılması.
- Kariyer rehberliğine adanmış mali ve insan kaynaklarının geliştirilmiş verilerinin toplanması dahil olmak üzere kamu politikasının oluşturulmasında, müşteri ihtiyaçlarında ve taleplerinde, müşteri özelliklerinde, müşteri tatmininde ve kariyer rehberliğinin sonuçları ve maliyet etkisi üzerinde temel oluşturan bilginin geliştirilmesi.
- Daha iyi kalite garanti mekanizmalarının geliştirilmesi ve bunların servislerin mali destekleri ile birleştirilmeleri.
- Stratejik liderlik için daha güçlü yapıların geliştirilmesi.

boş

REFERANSLAR

- AUTOR, D.H. (2001), "Wiring the labor market", *Journal of Economic Perspectives*, Vol.15 (1), pp. 25-40.
- AZRIN, N.H., PHILIP, R.A., THIENES-HONTOS, P. and BESALEL, V.A. (1980), "Comparative evaluation of the Job Club programme with welfare recipients", *Journal of Vocational Behavior*, 16, pp. 133-145.
- AZRIN, N.H., PHILIP, R.A., THIENES-HONTOS, P. and BESALEL, V.A. (1981), "Follow-up on welfare benefits received by Job Club clients", *Journal of Vocational Behavior*, 18, pp. 253-254.
- BEZANSON, L. and KELLETT, R. (2001), "Integrating career information and guidance services at a local level", paper prepared for the OECD Career Guidance Policy Review, www.oecd.org/edu/careerguidance.
- BOUQUIN, S. (2001), "The point of view of the users of public services: from unemployment emergency to the lifelong learning", paper delivered to a seminar on Innovations in Employment and Vocational Training Services, Charleroi.
- BREUNIG, R., COBB-CLARK, D.A., DUNLOP, Y. and TERRILL, M. (2003), "Assisting the long term unemployed: results from a randomised trial", *The Economic Record*, 79, pp. 84-102.
- CABINET OFFICE (2002), *In Demand: Adult skills in the 21 st Century*, London.
- CANADIAN CAREER DEVELOPMENT FOUNDATION (2000), *Making Waves: Career Development and Public Policy*, Canadian Career Development Foundation, Ottawa.
- CANADIAN CAREER DEVELOPMENT FOUNDATION (2002), *Making Waves: Volume 2. Connecting Career Development with Public Policy*, Canadian Career Development Foundation, Ottawa.
- CENTRE DE CO-ORDINATION DES PROJETS D'ETABLISSEMENT (2002), *L'Orientation et le tutorat au cycle inferieur dans le cadre des projets d'etablissement*, Ministere de l'Education nationale, de la Formation professionnelle et des Sports, Luxembourg.
- COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES (2001), *Making a European Area of Lifelong Learning a Reality*, Brussels.
- DEPARTMENT FOR EDUCATION AND EMPLOYMENT (1998), *The Learning Age*, HMSO, London.
- DEPARTMENT FOR EDUCATION AND SKILLS (2003), *Challenging Age: Information, Advice and Guidance for Older Age Groups*, London.
- EDWARDS, A., BARNES, A., KILLEEN, J. and WATTS, A.G. (1999), *The Real Game: Evaluation of the UK National Pilot*, National Institute for Careers Education and Counselling, Cambridge.
- EUROPEAN COMMISSION (1998), *From Guidelines to Action. The National Action plans for Employment*, D/98/6, Brussels.
- EVANS, J.H. and BURCK, H.D. (1992), "The effects of career education interventions on academic achievement: a meta-analysis", *Journal of Counselling and Development*, 71, pp. 63-68.
- FORD, G. (1997), *Career Guidance for the Third Age: a Mapping Exercise*, NICEC Project Report, Careers Research and Advisory Centre, Cambridge.
- GAZIER, B. (ED.) (1999). *Employability: Concepts and Policies, Report 1998*, Institute for applied Socio-Economics, Berlin
- GENERAL ACCOUNTING OFFICE (1999), *Welfare Reform: Assessing the Effectiveness of Various Welfare-to-Work Approaches*, Washington DC.

GINZBERG, E. (1971) *Career Guidance: Who Needs It, Who Provides It, Who Can Improve It*, Mc Graw-Hill, New York.

G0-BETWEEN II PROJECT (2002), *The Career Counsellor as a Broker between Demand and Supply in Adult Education, Careers Europe*, Bradford.

GRUBB, W.N. (2002a), Who am I: the inadequacy of career information in the information age”, www.oecd.org/edu/careerguidance.

GRUBB, W.N. (2002b), “An Occupation in harmony: the roles of markets and governments in career information and career guidance”, paper prepared for the OECD Career Guidance Policy Review, www.oecd.org/edu/careerguidance.

GRUBB, W.N. (2003), “The roles of tertiary colleges and institutes: Trade-offs in restructuring postsecondary education”, mimeo, OECD, Paris.

GURNEY, R., KINNEAR, P. and CUSACK, M. (2000), *Evaluation of the Career Counselling Programme*, Yarralumla, ACT, Better Enterprises.

HAKULINEN, R. and KASURINEN, H. (2002), “Ohjaus ammattikorkeakouluopiskelijoiden palvelujärjestelmänä-luonnos ohjauksen kehittä miseksi Hämeen ammattikorkeakoulussa” (Guidance as an overall service for students in a polytechnic-a framework for guidance services in Häme polytechnic), mimeo.

HARRIS, M. (2001), *Developing Modern Higher Education Careers Services*, Department for Education and Employment.

HIEBERT, B., McCARTHY, J. and REPETTO, E. (2002), “Professional training, qualifications and skills”, in Canadian Career Development Foundation (ed.), *Making Waves: Volume 2. Connecting Career Development with Public Policy*, Canadian Career Development Foundation, Ottawa.

HOLLAND, J. (1997), *Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personalities and Work Environments*, 3. edition, Psychological Assessment Resources, Inc., Odessa, Fla.

HOUSE OF REPRESENTATIVES STANDING COMMITTEE ON EMPLOYMENT, EDUCATION AND WORKPLACE RELATIONS (2000), *Age Counts: an Inquiry into Issues Specific to Mature-Age Workers*, Parliament of the Commonwealth of Australia, Canberra.

KASURINEN, H. and NUMMINEN, U. (2003), *Evaluation of Educational Guidance and Counselling in Finland*, National Board of Education, Evaluation 5/2003, Helsinki.

KILLEEN, J. (1996a), Does Guidance Work ? : An Evaluation o the Intermediate Outcomes of Gateways to Learning, Research Studies RS19, HMSO, London.

KILLEEN, J. (1996b), “Career theory”, in A.G. Watts, B. Law, J. Kileen, J. Kidd and R. Hawthorn (eds.), *Rethinking Careers Education and Guidance: Theory, Policy and Practice*, Routledge, London, ss.23-45

KILLEEN, J. and KIDD, J.M. (1991), *Learning Outcomes of Guidance: A Review of Research*, Research Paper No. 85, Employment Department, Sheffield.

KILLEEN, J. and WHITE, M. (2000), *The Impact of Career Guidance on Adult Employed People*. Research Report RR226. Department for Education and Employment, Sheffield.

KILLEEN, J. and SAMMONS, P. and WATTS, A.G. (1999), “The effects of careers education and guidance on attainment an associated behaviour”, National Institute for Careers Education and Counselling, Cambridge.

KILLEN, J., WHITE, M. and WATTS, A.G. (1992), *The Economic Value of Careers Guidance*, Policy Studies Institute, London.

KUDER, F. (1997), *Activity Interest and Occupational Chocie*, Science Research Associates, Chicago.

LAPAN, R., GYSBERS, N. and SUN, Y. (1997), "The impact of more fully implemented guidance programs on the school experience of high school students: A Statewide evaluation", *Journal of Counselling and Development*, Basım 75, ss.292-301.

LAW, B. and WATTS, A.G.(1977), *Schools, Careers and Community*, Cruch Information Office, London.

LEVIN, H.M. (1983), *Cost-effectiveness: A Primer*, Sage Publications, Beverly Hills, Ca.

McCARTY, J. (2001), "The Skills, training and qualifications of guidance workers", paper prepared for the OECD Career Guidance Policy Review, www.oecd.org/edu/careerguidance.

McINTYRE, J.L. and ROBINS, A.F. (1999), *Fixing to Change: A Best Practices Assessment of OneStop Job Centres Working with Welfare Recipients*, Fiscal Policy Centre, University of Washington.

McMAHON, M. and TATHAM, P. (2002), *Career: More than Just a Job*, Department of Education, Training and Youth Affairs, Canberra.

McMAHON, M., PATTON, W. and TATHAM, P. (2003), *Managing Life, Learning and Work in the 21st Century: Issues Informing the Design of an Australian Blueprint for Career Development*, Miles Morgan, Perth, W.A.

MAGURE, M. and KILLEEN, J. (2003), "Outcomes from career information and guidance services", paper prepared for the OECD Career Guidance Policy Review, Paris, www.oecd.org/edu/careerguidance.

MARKET AND OPINION RESEARCH INTERNATIONAL(MORI) (2001), *Demand for Information, Advice and Guidance*, The Guidance Council, Winchester.

MARTIN, J.P.(1998), "What works among active labour market policies: Evidence from OECD countries' experiences", *Labour Market and Social Policy Occasional Papers*, No: 35, OECD, Paris

MEIJERS, F. (2001), "The effects of the marketisation of career guidance services in the Netherlands", *International Journal for the Advancement of Counselling*, Basım 23, ss.131-149.

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION QUÉBEC (2001), *Prendre la virage du succès. L'école orientante à l'œuvre: Un premier bilan de l'expérience montréalaise*, Direction de la recherche et de l'évaluation.

MOELLER, G. and LJUNG, V. (1999), "The Korsør production school and the Danish production schools", in *OECD, Preparing Youth for the 21st Century: The Transition from Education to the Labour Market*, Paris.

MORRIS, M., RICKINSON, M. and DAVIES, D. (2001), "The delivery of career guidance in schools", Research Report No. 296, Department for Education and Skills, London.

NATIONAL CENTER FOR EDUCATIONAL STATISTICS (2003), *High School Guidance Counselling*, NCES 2003-15, United States Department of Education, Washington.

NATIONAL CENTRE FOR GUIDANCE IN EDUCATION (2001), *Audit of Guidance in Postprimary Schools 1999-2000*, National Centre for Guidance in Education, Dublin.

NATIONAL OCCUPATIONAL INFORMATION COORDINATING COMMITTEE (1996), *National Career Development Guidelines K-Adult Handbook*, Washington.

NATIONAL OCCUPATIONAL INFORMATION COORDINATING COMMITTEE (2000), *The NOICC/SOICC Network 1976-2000*, Administrative Report No. 22, NOICC, Washington, D.C.

OAKES, L. and VON DADALZEN, J. (2000), "The New Zealand policy framework for career information and guidance", in B. Hiebert and L. Bezanson (eds.), *Making Waves: Career Development and Public Policy*, Canadian Career Development Foundation, Ottawa.

OAKESHOTT, M. (1990), *Educational Guidance and Curriculum Change*, Further Education Unit/Unit for the Development of Adult Continuing Education, London.

OECD (1997), "Responding to new demand in tertiary education", *Education Policy Analysis*, Paris.

OECD (1998a), *Maintaining Prosperity in an Ageing Society*, Paris.

OECD (1998b), *Redefining Teritary Education*, Paris

OECD (1999), *The local Dimension of Welfare-to-Work: An International Survey*, Paris.

OECD (2000a), *From Inital Education to Working Life: Making the Transition Work*, Paris.

OECD (2000b), *Reforms for an Ageing Society*, Paris.

OECD (2000c), *Economic Outlook*, December, Paris.

OECD (2001a), "Lifelong learning for all: Policy challenges", *Education Policy Analysis*, Paris.

OECD (2001b), *The New Economy: Beyond the Hype-The OECD Growth Project*, Paris.

OECD (2001c), *Labour Market Policies and the Public Employment Service*, Paris.

OECD (2001d), *Innovations in Labour Market Policies: The Austrailan Way*, Paris.

OECD (2001e), *Education at a Glance: OECD Indicators*, Paris.

OECD (2002), "Rethinking human capital", *Education Policy Analysis*, Paris.

OECD (2003a), *Beyond Rhetoric: Adult Learning Policies and Practices*, Paris.

OECD (2003b), "Career guidance: New ways forward", *Education Policy Analysis*, Paris.

OECD (2003c), "Strategies for sustainable investment in adult learning", *Education Policy Analysis*, Paris.

OECD (2003d), "Chancing patterns of governance in higher education", *Education Policy Analysis*, Paris.

OFFER, M. (1997), A Review of the use of Computer-Assisted Guidance and the Internet in Europe, National Centre for Guidance in Education, Dublin.

OFFER, M., SAMPSON, J.P. and WATTS, A.G. (2001), *Technology and the Future:Strategic Implications for Higher Education Career Services of Technically Mediated Service Delivery*, Higher Education Careers Services Unit, Manchester.

OLIVER, L.W. and SPOKANE, A.R. (1988), "Career intervention outcomes: what contributes to client gain?", *Journal of Counselling Psychology*, Vol . 35, ss.447-462

PARSONS, F. (1909), *Choosing a Vocation*, Houghton Mifflin, Boston.

PLANT, P.(1998), *New Skills for Ne Futures: Higher Education Guidance and Consuelling Service in Denmark*, FEDORA, Louvain-la-Neuve.

PLANT, P. (2001), "Quality in careers guidance", paper prepared for the OECD Career Guidance Policy Review, www.oecd.org/edu/careerguidance.

PRIDEAUX, L., CREED, P., MULLER, J. and POTTON, W. (2000), "A review of career interventions from an educational perspective: Have investigations shed any light ?", *Swiss Journal of Psychology*, Basim 59, ss.227-239.

ROSEN, S. (1995), "Job information and education", in M. Carnoy (ed.), *International Encyclopedia of Ecnomics of Education*, 2nd editon, Elsevier Science, Oxford.

SAMPSON, J.P., PALMER, M. and WATTS, A.G. (1999), *Who Needs Guidance ?*, Centre for Guidance Studies, University of Derby, Derby.

SAMPSON, J.P., PETERSON, G.W., REARDON, R.C. and LENZ, J.G. (1999), "Improving career services through readiness assesment: a cognitive information processing approach", mimeo, Center for the Study of Technology in Counselling and Career Development, Florida State University, Tallahassee, Fla.

SCHILLING, M. and MOIST, A. (1998), *New Skills for New Futures*. Higher Education Educational Guidance and Counselling Services in Austria, report for FEDORA under the Leonardo da Vinci Programme.

SOLESBURY, W. (2001), "Evidence based policy: Whence it came and where it's going", Working Paper No. 1, ESRC Centre for Evidence Based Policy and Practice, www.evidencenetwork.org/.

SPOKANE, A.R. and OLIVER, L.W.(1983), "The outcomes of vocational intervention", in W.B. Walsh and S.H.Osipow (eds.), *Handbook of Vocational Psychology*, Basim 2, ss.99-136, Erlbaum, Hillside, N.J.

SUPER, D.E. (1957), *The Psychology of Careers*, Harper and Row, New York.

TEIG, A. (2000), *Skoleradgivning-Status og Utdanningsbehov*, Oslo University College Report 1/2000, Oslo.

THE GUIDANCE COUNCIL (2002), *Creating a Vision for Career Guidance Beyond 2006. Identifying the Research Oportunities*. The Guidance Council, Winchester.

TRICOT, A. (2002), "Amélioration de l'information sur les métiers", paper prepared for the OECD Career Guidance Policy Review, www.oecd.org/edu/careerguidance.

VAN WIELLE, E. (2003), "Bijblijfrekening', A learning and development account project in Flanders" paper delivered at the ELAP conference, 19-20 May, Berlin.

VUORI, J. and VESALAINEN, J. (1999), "Labour market interventions as predictors of re employment, job seeking activity and psychological distress among the unemployed", *Journal of Organisational and Occupational Psychology*, Basim 72, ss.523-538.

WATT, G. (1996), *The Role of Adult Guidance and Employment Counselling in a Chaning Labour Market*, Europen Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.

WATTS, A.G. (2001), "The role of information and communication technologies in an integrated career information and guidance system", paper prepared for the OECD Career Guidance Policy Review, www.oecd.org/edu/careerguidance.

WATTS, A.G. and DENT, G. (2002), "Let your fingers do the walking': The use of telephone help lines in career information and guidance", *British Journal of Guidance and Counselling*, Basim 30, ss.17-34

WATTS, A.G. and KIDD, J.M. (1978), "Evaluating the effectiveness of career guidance: A review of the British research", *Journal of Occupational Psychology*, Basim 51, ss.253-248.

WATTS, A.G. and VAN ESBROECK, R. (1998), *New Skills for New Futures: Higher Education Guidance and Counselling Services in the Europen Union*, VUB Press, Brussels.

WATTS, A.G., GUICHARD, J., PLANT, P. and RODRIGUEZ, M.L. (1994), *Educational and Vocational Guidance in the European Community*, Office for Offical Publications of the European Communities, Luxemburg.

WHISTON, S.C., SEXTON, T.L. and LASOF, D.L. (1998), "Career-intervention outcome: A replication and extension of Oliver and Spokane", *Journal of Counselling Psychology*, Basim 45, ss.150-165.

WOODS, J. and FRUGOLI, P. (2002), "Information, tools, technology: Informing labour exchange participants", paper prepared for the conference Job Training and Labour Exchange in the U.S., jointly organised by the W.E. Upjohn Institute and the U.S. Department of Labour, Augusta, Michigan, September.

boş

EK 1. ARAŞTIRMANIN NASIL YAPILDIĞI

Katılımcı Ülkeler

Ulusal kariyer rehberliği politikalarının gözden geçiriminin yürütülmesi teklifi 2000 yılı sonbaharında OECD Eğitim Komitesi ve onun bünyesinde faaliyet gösteren Çalışma ve Sosyal İşler Komitesi tarafından onaylanmıştır. On dört OECD ülkesi gözden geçirimde yer aldı: Avustralya, Avusturya, Kanada, Çek Cumhuriyeti, Danimarka, Finlandiya, Almanya, İrlanda, Kore, Lüksemburg, Hollanda, Norveç, İspanya ve Birleşik Krallık (İngiltere, Galler ve Kuzey İrlanda).

Ulusal koordinatörler ve ulusal anketler

Gözden geçirimde yer alan ülkeler ulusal bir koordinatör atadılar. Bunlardan bir çoğu ulusal bakanlıklardan (eğitim ya da çalışma) gelirken, bazıları akademik enstitülerin adına katıldılar. Gözden geçirim sürecindeki ulusal koordinatörler şunlardır:

Ülke	Ulusal Koordinatör
Avustralya	Bayan Robyn Bergin, Eğitim, Bilim ve Öğretim Ana Bilim Dalı
Avusturya	Dr. Gerhard Krötzl, Eğitim, Bilim ve Öğretim Federal Bakanlığı
Kanada	Bay Christian Dea, Kanada İnsan Kaynakları Gelişimi
Çek Cumhuriyeti	Bay Libor Berny, Teknik ve Mesleki Eğitim Ulusal Enstitüsü
Danimarka	Bay Steffen Svendsen, Danimarka Mesleki Öğretmenlerin Alan Bilgisi Enstitüsü
Finlandiya	Bay Raimo Vuorinen, Jyväskylä Üniversitesi, Eğitimsel Araştırma Enstitüsü
Almanya	Bay Axel Volhard, Eğitim ve Araştırma Federal Bakanlığı
İrlanda	Bay Torlach O'Connor, Eğitim ve Bilim Ana Bilim Dalı
Kore	Dr. Ji-yeon Lee, Kore Mesleki Eğitim ve Öğretim Araştırma Enstitüsü
Lüksemburg	Bay Jean Zahlen, Ministère du Travail et de l'Emploi
Hollanda	Dr. Linda de Ruiter, Eğitim, Kültür ve Bilim Bakanlığı
Norveç	Bayan Annbjørg Rimslåtten, Eğitim, Araştırma ve Diyanet İşleri Bakanlığı
İspanya	Ilmo. Sr.D. José Luis Mira, Eğitim, Kültür ve Spor Bakanlığı
Birleşik Krallık	Bay Millar MacDonald, Eğitim ve Beceri Bakanlığı

Ulusal koordinatörlerle yapılan ortak çalışma sonucunda, ulusal kariyer rehberliği servislerinin ve politikalarının detaylarını edinmek üzere ayrıntılı bir ulusal anket geliştirildi. Anket 12 bölümden oluştu:

- i. İnceleme
- ii. Ana hedefler, etkileri, konular ve teşebbüsler
- iii. Servislerin yürütülmesindeki politik araçlar
- iv. Risk yöneticilerinin rolleri
- v. Hedefleme ve giriş
- vi. Personel alımı
- vii. Aktarım yeri ve zamanı
- viii. Aktarım yöntemleri
- ix. Kariyer bilgileri
- x. Finansman
- xi. Kalitenin belirlenmesi
- xii. Kanıt temeli

Ulusal anketler; okullarda, yüksek eğitimde, kamu iş servislerinde, gençler için olduğu kadar yetişkinler için servislerde, kamu temelli servislerde, özel olarak sağlanan servislerde ve tavsiye ve rehberlik sağlayan servisler kadar bilgi servislerinde oldukça geniş bir alanda kariyer rehberliği politikalarının ve programlarının detaylarını ararlar. Ulusal anketlerin tamamlanmasında, ülkelerden ana birimlere danışmaları istenir: kariyer rehberliği servislerini sağlayan ya da finanse eden asıl bakanlıklar, devlet, ulusal otoriteler kadar, bölgesel ve eyalete ait otoriteler, iş verenler ve ticari birlikler, kariyer rehberliği eğitmenlerini temsil eden organizasyonlar, araştırmacılar. Bir çok durumda, ülkeler kendilerine bu görevde yardımcı olacak ulusal yönetim komiteleri oluştururlar. Genellikle ülkeler, bir çok durumdan istenen bilginin çoğunun zor olduğu ya da mümkün olmadığı, anketin tamamlanma sürecini açıkça uzun ve karmaşık bir teşebbüs olarak nitelerler. Bazı ülkelerde, ulusal koordinatörler anketin tamamlanmasında ana rolü oynarlar. Diğer ülkelerde bu, ortaklaşa bir çalışma yürüten ulusal yönetim komitesi tarafından gerçekleştirilir. Diğer durumlarda ise çalışma, bağımsız araştırmacılara ya da araştırma organizasyonlarına devredilir.

Tamamlanmış ulusal anketler, bu ekte belirtilen diğer belgeler ile birlikte, gözden geçirim web sitesinde bulunabilir: www.oecd.org/edu/careerguidance.

Ulusal Ziyaretler ve Ülke Notları

Ulusal anketlerin tamamlanmasının ardından, tüm katılımcı ülkeler gözden geçirim takımınca ziyaret edildi.¹ Ziyaret sırasında, gözden geçirim takımı ulusal siyaset yapıcılar ile tanıştı, kariyer rehberliği servislerini ziyaret etti, kariyer rehberliği eğitmenleri ve araştırmacıları ile tanıştı ve iş verenler ya da ticari birlikler gibi esas risk yöneticileri ile toplantılar düzenledi.

¹ Finlandiya hariç olmak üzere. Burada temel eğitim sektörlerindeki ve devlet iş ve işçi bulma kurumundaki kariyer rehberliği ana gözden geçirimleri, OECD gözden geçirimi olarak aynı zamanda yürütülmüş ve bu gözden geçirimler tamamlanmadan önce ulusal bir ziyarette bulunulması erken görülmüştür.

Büyük ülkelerde ve özellikle federal sisteme sahip hükümetleri bulunan ülkelerde ziyaretler bir buçuk hafta sürmesine rağmen, genellikle bu ziyaretler bir hafta sürdü. Katılımcı ülkelerin bazılarında ulusal bir seminer gözden geçirim ziyaretinin bir parçası olarak düzenlendi. Bu, risk yöneticilerinin gözden geçirim takımı ile bir araya gelerek temel politik konuları görüşmelerine olanak sağladı.

Benzer olarak, gözden geçirim takımları, biri OECD sekreterliğinden ve diğeri bağımsız bir uzman olmak üzere iki kişiden oluştu. Gözden geçirim takımlarının üyeleri şunlardır:

Ülke	OECD sekreterliği	Bağımsız üyeler
Avustralya (Mart 2002)	Bay Tony Watts	Bayan Lynne Bezanson, Kanada Kariyer Gelişim Fonu, Kanada
Avusturya (Mart 2002)	Bay Richard Sweet	Bay Steffen Svendsen, Danimarka Mesleki Öğretmenler Alan Bilgisi Eğitim Enstitüsü
Kanada (Haziran 2002)	Bay Tony Watts	Bayan Annemarie Oomen, Hollanda Okul Gelişimi Ulusal Merkezi
Çek Cumhuriyeti (Şubat 2003)	Bay Richard Sweet	Bayan Annemarie Oomen, Hollanda Okul Gelişimi Ulusal Merkezi Bay Helmut Zelloth, Avrupa Öğrenim Fonu, İtalya
Danimarka (Ocak 2002)	Bay Tony Watts	Bay Raimo Vuorinen, Jyväskylä Üniversitesi, Eğitimsel Araştırma Enstitüsü, Finlandiya
Almanya (Haziran 2002)	Bay Tony Watts	Profesör Peter Plant, Danimarka Eğitim Üniversitesi, Danimarka
İrlanda (Aralık 2001)	Bay Richard Sweet	Bay David Fretwell, Dünya Bankası, Birleşik Devletler
Kore (Ağustos2002)	Bay Tony Watts	Bay John McCarthy, Avrupa Komisyonu, Belçika
Lüksemburg (Haziran 2002)	Bay Richard Sweet	Profesör Ronald Sultana, Malta Üniversitesi, Malta
Hollanda (Nisan 2002)	Bay Tony Watts	Bay Lester Oakes, Kariyer Servisi, Yeni Zelanda
Norveç (Şubat 2002)	Bay Tony Watts	Bayan Lynne Bezanson, Kanada Kariyer Geliştirme Fonu, Kanada
İspanya (Eylül 2002)	Bay Richard Sweet	Profesör Ronald Sultana, Malta Üniversitesi, Malta
Birleşik Krallık (Nisan 2002)	Bay Richard Sweet	(Sağlık sebepleri nedeniyle, Danimarka Eğitim Üniversitesi'nden Profesör Peter Plant son anda katılımı gerçekleştirilemedi).

Ulusal ziyaretlerin tamamlanmasının ardından, özet şeklinde (25-30 sayfa) Ülke Notları yazılmıştır. Bunun iki amacı vardır: özellikle diğer ülkelerin yararına, kariyer rehberliği servisleri için ulusal düzenlemelerin tanımlanmasını sağlamak ve bunların nasıl aktarılacağına ilişkin önerilerde bulunmanın yanı sıra ülkelerin karşısına çıkan temel politik konuların bazılarının bir taslağını sağlamak. İkinci amaç, özellikle ülkenin kendisinin yararlanması için oluşturulmuştur.

Komisyonundan geçirilmiş raporlar

Avrupa Komisyonu ile bağlantılı olarak, sekiz uzman raporu gözden geçirim sonucu komisyonundan geçmiştir. Raporlar ve yazarları şunlardır:

Rapor	Yazar
Rehberlik işçilerinin becerileri, öğretimi ve nitelikleri	John McCarthy, Eğitimde Rehberlik Ulusal Merkezi, İrlanda
Uyumlu bir meslek: Kariyer bilgisi ve kariyer rehberliğinde piyasaların ve hükümetlerin rolleri	Profesör W. Norton Grubb, Kaliforniya Üniversitesi, Berkeley, Birleşik Devletler
Kimim ben? Bilgi çağında kariyer bilgisi yetersizliği	Profesör W. Norton Grubb, Kaliforniya Üniversitesi, Berkeley, Birleşik Devletler
Kariyer rehberliğinde kalite	Profesör Peter Plant, Danimarka Eğitim Üniversitesi, Danimarka
Kariyer bilgisi ve rehberlik servislerinden doğan sonuçlar	Malcolm Maguire ve John Killeen, Kariyer Eğitimi ve Danışmanlık Ulusal Enstitüsü, Birleşik Krallık
Yerel seviyedeki kariyer bilgisi ve rehberlik servislerinin birleştirilmesi	Lynne Bezanson ve Ralph Kellet, Kanada Kariyer Geliştirme Fonu, Kanada
Mesleki Bilginin Geliştirilmesi	Andre Tricot, Institut Universitaire de Formation des Maitres de Midi-Pyrenees, Fransa
Birleştirilmiş kariyer bilgisi ve rehberlik sisteminde bilgi ve iletişim teknolojisinin rolü	Profesör A.G. Watts, Kariyer Eğitimi ve Danışmanlık Ulusal Enstitüsü, Birleşik Krallık ²

Uluslararası İşbirliği

Uluslararası organizasyonların güçlü işbirlikleri, gözden geçirim sürecinin önemli bir özelliğidir:

- 2001 yılının Mart ayında Vancouver'da Kanada Kariyer Geliştirme Fonu tarafından düzenlenen, kariyer geliştirme ve kamu politikası üzerine gerçekleştirilen ikinci uluslararası sempozyumunun planlanmasında OECD aktif bir rol oynamıştır. Sempozyumda belirtilenler ve bunların devamı, gözden geçirim sürecinin iskeletinin içeriğine önemli katkılarda bulunmuştur.

² Profesör Watts, gözden geçirim sürecinde çalışmak için OECD sekreterliğine danışman olarak katılmadan önce raporunu tamamlamıştır.

- Gözden geçirim sürecinin tasarım aşamasında, Uluslararası Eğitimsel ve Mesleki Rehberlik Kurumu'na (IAEVG) başvurulmuştur. IAEVG 2001 yılı Ocak ayında Paris'te düzenlenen aktivitenin planlanmasına katılmış, bunun yanında 2002 yılı Ocak ayında Paris'te ve 2002 yılı Eylül ayında Bonn'da düzenlenen ulusal koordinatörler toplantılarına da katkıda bulunmuştur. 2003 Ağustos'unda Berlin'de, 2002 Mayıs'ında Warsaw'da, 2002 Kasım'ında Wellington'da ve 2003 Eylül'ünde Berne'de düzenlenen uluslararası konferanslarda aktivite gelişim raporları verilmiştir. 2002 yılının Şubat ayında Paris'teki toplantısında IAEVG Şurasına gözden geçirim süreci ile ilgili bir gelişim raporu sunulmuştur. Kariyer rehberliğinde ortaklaşa çalışmalar ve kamu politikası üzerine 2004 yılında IAEVG'nin Eğitimsel ve Mesleki Rehberlik Uluslararası Bülteninin özel bir konusu, komisyondan geçen raporlarından bazılarının gözden geçirim sonuçları ve düzenlenmiş sürümlerinin bir incelemesini içermektedir.
- Yukarıda belirtildiği üzere, OECD ve Avrupa Komisyonu, gözden geçirim süreci tarafından komisyondan geçen sekiz uzman raporunu ortaklaşa yürütmüş ve finanse etmiştir. Avrupa Komisyonu'nun 2001 yılı Yaşam Boyu Öğrenmede İletişim (Avrupa Toplulukları Komisyonu, 2001) rehberliği ulusal yaşam boyu öğrenme stratejilerinin kilit ögesi ve eylem için bir öncelik olarak tanımlamıştır. Oturumun dağılmasının ardından Komisyon, yaşam boyu öğrenme iskeletinde üye devletlerde ve aday ülkelerde yaşam boyu rehberlik servislerinin sağlanmasıyla ilgili konuları inceleyecek bir ifade ile bir Yaşam Boyu Rehberlik Avrupa Uzman Grubu oluşturdu. Bu grubun ilk toplantısının hazırlığında Komisyon, Mesleki Eğitimin Geliştirilmesi Avrupa Merkezi'nden (CEDEFOP), OECD gözden geçirim sürecine katılmayan Avrupa ülkelerindeki kariyer rehberliği programları ve politikaları ile ilgili bilgi toplamasını istedi.³ Avrupa Eğitim Fonu'ndan (EFT) aynı verileri, katılımında bulunan ülkelerden toplamasını istendi.⁴ Her bir durumda OECD gözden geçirimi için geliştirilen ulusal anket verileri toplamak için kullanıldı ve OECD anketlerin tamamlanması ve sentezlenmesi aşamalarında CEDEFOP ve EFT ile birlikte çalıştı.
- 2003 yılı boyunca Dünya Bankası, yedi Banka müşterisi ülkede⁵ kariyer rehberliği politikalarının ve programlarının gözden geçirim sürecini başlattı. OECD için geliştirilen ulusal anket, Dünya Bankası için kullanılan inceleme aracının temelini oluşturdu ve OECD, Banka gözden geçirimi için yürütme grubunda yer aldı.
- Hep birlikte ele alındığında, OECD, CEDEFOP, EFT ve Dünya Bankası gözden geçirimleri, 36 ülkenin ortak bir iskeleti ile bir araya getirilen ulusal kariyer rehberliği politikalarının ve programlarının bilgisi ile sonuçlandı. Bu, ortak bir çalışma için oldukça zengin bir dizi veriyi içermektedir.

Yaygınlaştırılan Aktiviteler

Gözden geçirim hedeflerinin ve gelişiminin anahtarı olan kariyer rehberliği eğitmenlerini temsil eden siyaset yapıcılarını ve organizasyonları güvence altına alan gözden geçirim dersi içerisinde önemli miktarda yaygınlaştırılmış bir aktivite oluşturuldu. Geniş anlamda uluslararası izleyiciye elektronik ortamda dağıtılan düzenli haberler, gazete ve bültenlerdeki makaleler, konferans ve seminerlerdeki sunumların üretimi şeklini aldı. Yukarıda belirtilen IAEVG toplantılarındaki sunumlara ek olarak, bu aktivite Avustralya, Avusturya, Danimarka, Finlandiya, Yunanistan, Jamaika ve Birleşik Krallık'taki ulusal seminerlerdeki sunumları da kapsadı. Gözden geçirimden bazı temel politik mesajların özetlendiği bir bölüm, OECD'nin şirket yayınının 2003 baskısı için Eğitim Politikası Analizi olarak yazıldı (OECD, 2003b).

³ Profesör Watts, gözden geçirim sürecinde çalışmak için OECD sekreterliğine danışman olarak katılmadan önce raporunu tamamlamıştır.

⁴ Bulgaristan, Kıbrıs, Estonya, Macaristan, Letonya, Litvanya, Malta, Polonya, Romanya, Slovakya ve Slovenya tarafından anketler tamamlandı.

⁵ Şili, Filipinler, Polonya, Romanya, Rusya, Güney Afrika ve Türkiye.

EK 2. OKUL MÜFREDAT PROGRAMLARINDA KARIYER EĞİTİMİ

Ülke	Özet
Avustralya	Devlet müfredat programı iskeletlerinde kariyer eğitimi yeri değişkenlik gösterir. Bazı durumlarda bu, kişisel gelişim, sağlık ve eğitim programlarında, bazıları sosyal çalışmalar içerisinde, bazıları program boyunca bazı konulara eklenmiş bir şekilde yerleştirilir.
Avusturya	Tüm 7. ve 8. sınıf öğrencileri her yıl 32 saatlik kariyer eğitimini almak zorundadır. Bir çok durumda bu, bir çoğunun konuyla ilgili az eğitimi bulunan normal sınıf öğretmenleri tarafından diğer dersler ile birleştirilir. <i>Hauptschule</i> 'de bu %45 dolayında ayrı bir ders olarak yerleştirilmiştir.
Kanada	Eyaletler ve bölgeler arasında ve içinde büyük farklılıklar vardır. Örnek olarak British Columbia'da, ana okuldan 12. sınıfa kadar kariyer eğitimine ve kişisel planlamaya ayrılmış 60 saatlik bir süreç bulunmakta ve mezun olmak için dört kredinin tamamlanması gerekmektedir. Saskatchewan'da 6-9. sınıflar için 30 saatlik gereklidir, Ontario'da yarım kredili bir kariyer çalışmaları dersi 10. sınıf için zorunludur, Alberta'da kariyer ve yaşam yönetimi ile ilgili bir 11. sınıf dersi zorunludur.
Çek Cumhuriyeti	Kariyer eğitimi, 7. sınıftan 12. sınıfa kadar bütün öğrenciler için müfredat programına eklenmiştir. Okullar bunu tek başına bir ders olarak yada diğer derslerle birleşik olarak öğreteceklerine karar verebilirler. Zorunlu okulların %25'inde bu ayrı bir ders olarak öğretilmektedir.
Danimarka	Eğitimsel, mesleki ve iş piyasası incelemesi 1-9. sınıflar için zorunlu bir konudur.
Finlandiya	Kariyer eğitimi 7-9. sınıflar için zorunludur ve yeni bir müfredat programı taslağının, temel eğitimin tamamına eklenmesini gerektirir. 7-9. sınıflar için her hafta derslerin iki saat, seçmeli onuncu sınıflar ve orta öğrenim üst düzeyi için her hafta bir saattir. Mesleki okul öğrencileri 1.5 hafta boyunca kariyer rehberliği ve danışmanlık alırlar. Belediyeler, rehberliğin temel bir servis olarak nasıl aktarıldığına dair kapsamlı bir çalışma sunmalı ve geçiş sektörlü, multi-profesyonel bir yaklaşımdaki farklı unsurların sorumluluklarını tanımlamalıdır. Buna ek olarak plan, ayrı sınıflar, bireysel ve grup danışmanlık oturumları şeklinde aktarılan kariyer eğitim programının içeriğinin ve aktarım yöntemlerinin tanımlamalarını içermelidir.
Almanya	Okullar <i>Arbeitslehre</i> 'yi (iş dünyasının öğrenilmesi) müfredat programlarına yerleştirirler: her biri teknoloji gibi belirli konularda yada program boyunca daha yayılmış bir şekilde olabilir. Genellikle zorunlu okulun son iki yılında uygulanır, ancak çok daha önce de başlayabilir. Diğer okul türlerine nazaran spor okullarında daha az kullanılmaktadır. Sınıflar çalışma ziyaretleri ve iş-denetim değişikliklerinden faydalanır. Bireysel farkındalık ve kariyer planlama becerilerinin üzerinde durmaktan çok, iş dünyası hakkındaki öğrenmelere odaklanır.

İrlanda	Kariyer eğitimi zorunlu değildir. Orta öğretim eğitimini takiben öğrencilerin %24'üne hitap eden iki program; Bitirme Sertifikası (Mesleki) ve Ayrılma Sertifikası (Başvurulan) olarak kariyer eğitim modüllerini kullanırlar.
Kore	Kariyer eğitimi şu anda okul müfredatına tanıtılmaktadır. “Meslek ve Kariyer” hem ilk hem de orta öğretim okulları için bir yarı yılda her hafta iki saati kapsayacak şekilde (toplam 68 saat) seçilmiş bir ek program olarak alınabilir. Merkezler ve okullar, zorunlu olup olmaması gerektiğine ve nasıl uygulanacağına karar verir.
Lüksemburg	Kariyer eğitimi zorunlu değildir. Bununla birlikte bazı liseler 7, 8 ve 9. sınıflar için haftada iki saat yapılacak olan kariyer eğitimi pilot projelerinin uygulamasını başlatmıştır.
Hollanda	“Öğrenme ve çalışma yönlü inceleme” tüm genel konuların üst aşamalarını ve mesleki eğitim öncesi tüm meslek derslerinde “sektör yönlü inceleme” alanını kapsar. Genel eğitimde “inceleme ve sürdürülen eğitim”, bilinen “serbest alan” dönemleri içerisinde tercihe dayalı bir öğedir.
Norveç	Müfredat programında, amaç “okulun bir bütün olarak sorumluluğu açısından disiplinler arası konuların belirleneceği eğitimsel ve mesleki rehberliktir”. İş yaşamı hakkındaki öğrenmeler, ilk ve orta okul seviyeleri için ulusal program içerisine her bir sınıfa ders planının dahil edilmesini prensip teşkil etmekte olup, ancak çok genel ifadeler içerisinde belirtilme eğilimindedir. Uygulamada ise, 8. sınıftan itibaren odaklanılmaya başlanır ve bu aktarımın boyutu önemli ölçüde değişiklik gösterir: 8. sınıfta muhtemelen 6 , 9. Sınıfta 8 ve 10. sınıfta 10 saat olan yaygın sosyal çalışmalar üzerinde odaklanan ortalama miktarlar hesaplanır.
İspanya	Ulusal yasama, İspanyol okul ve yetişkin eğitim sistemleri boyunca kariyer rehberliği sağlanmasını gerektirir. Her hafta bir ders saati süren rehberlik, zorunlu ilk ve orta eğitimde ve üst düzey orta eğitimin iki yılında uygulanır. Hem alt hem de üst düzey orta okul mesleki eğitim öğrencileri her yıl 65 ders saati süren “mesleki eğitim ve rehberlik” modülleri alırlar ve iş deneyimi programları, mesleki eğitimin tüm seviyeleri için müfredat programının zorunlu bir parçasıdır.
Birleşik Krallık	1997 yılından itibaren, boyutu ve içeriği belirlenmemiş ve okulların oldukça farklı yaklaşımlarla kullanmalarına rağmen, 14-16 yaş grubu için İngiltere’de ulusal müfredat programının zorunlu bir parçası olarak görülen kariyer eğitimi bulunmaktadır. 2003 yılı başlarında hükümet, kariyer eğitiminin 11 yaşından itibaren sağlanmasının gerektiğini bildirdi ve bunun bir parçası olarak başarılması gereken öğrenim çıkarımları ile ilgili ana hatları işledi.

EK 3. OKULLARDA VE İŞ VE İŞÇİ BULMA KURUMLARINDA KİŞİSEL KARIYER REHBERLİĞİ SAĞLAYAN PERSONELİN EĞİTİMİ, NİTELİKLERİ VE İŞ ROLLERİ

1. OKULLAR

Ülke

Eğitim ve nitelikler

Avustralya

Eyaletler arası düzenlemeler farklılıklar gösterir. Örnek olarak, New South Wales'te her bir orta okul, nitelikli bir öğretmen olması gereken tam gün kariyer danışmanına sahiptir, buna ek olarak danışman ya bir lisans üstü kariyer niteliğine sahip olmalı ya da bir iç hizmet kursunu tamamlamış olmalıdır. Bunların görevleri, öğrenim problemleri ve bireysel zorluklar ile ilgilenen okul danışmanlarının görevinden ayrıdır. Queensland'daki tam gün rehberlik uzmanları, kariyer rehberliğini (kabaca zamanlarının üçte birini alır), kişisel rehberlik ve öğrenim problemlerine yardımcı olma ile birleştirir. Herhangi bir belirli kariyer içeriği olması gerekmeyen, eğitim psikolojisi alanında yüksek lisans nitelikleri bulunmaktadır. Victoria'da normal öğretim görevi rolünü de uygulayan yarım gün kariyer rehberleri bulunmaktadır. Batı Avustralya'da okullar, kariyer rehberliğinin nasıl sağlanacağına ve eğitim ve nitelik gerektiren personelin tipine kendileri karar vermektedir.

Avusturya

Tam gün öğrenci danışmanları, her biri için birden üç haftaya kadar altı eğitim safhasınca sürdürülen ve üç hafta müddetçe bir temel eğitim alan öğretmenlerdir. İki buçuk yıl sürecek standartlaştırılmış 208 saatlik temel bir eğitim kursu 2003 yılında denenmiştir. Öğrenci danışmanları öğrencilere kişisel yardım sağlamak üzere her hafta 1-2 saat ayırmışlar ve bu, kariyer rehberliğini, kişisel rehberliği ve eğitimsel rehberliğini kapsayabilmektedir. Öğrenci danışmanlarının çalışması, uzman psikologlara sahip ve kariyer rehberliğine ek olarak kişisel, duygusal ve çalışma zorlukları üzerinde duran küçük bir Okul Psikoloji Servisi tarafından desteklenebilir.

Kanada

Bir çok eyaletteki rehberlik danışmanları, genellikle rehberlik alanında lisans ve danışmanlık alanında lisans üstü niteliklere sahip lisanslı öğretmenlerdir. Bununla birlikte, bu kariyer rehberliği hakkında çok az materyale sahiptir: ana odak merkezi kişisel ve sosyal danışmanlık ve öğrenim güçlüklerinin giderilmesidir. Genellikle tam gün çalışırlar, ancak öğrencilerin danışmanlara oranı 1:1 200 miktarında yüksek olabilir.

Çek Cumhuriyeti

Okullar yarım gün çalışan nitelikli öğretmenler olan eğitim danışmanlarına sahiptir ve öğretim yükleri danışmanlığı karşılayabilmek adına haftada en az bir saat olmak üzere hafifletilmiştir. Psikoloji ya da pedagoji alanında yüksek lisans derecesine sahip olabilirler ve ek hizmet içi kursları tavsiye edilebilir, ancak bunlar zorunlu değildir. Yaklaşık olarak 100 okulda okul psikologları bulunmakta ve okullara servisleri sağlayan 94 psikolojik ve pedagojik

danışma merkezi ağı bulunmaktadır. Psikologlar her durumda bireysel ve öğrenim güçlükleri olanlara yardım sağlamalı, ancak aynı zamanda kariyer rehberliğini de aktarmalıdır. Psikoloji alanında yüksek lisans derecelerinin bulunması gerekir, fakat bunun uzman kariyer rehberliği içeriği barındırması beklenmez. Buna ek olarak, devlet iş ve işçi bulma kurumu danışmanları, okul öğrencilerine kariyer rehberliği sağlarlar. Bunlar normal olarak psikoloji ve pedagoji alanında niteliklidir, ancak bunun uzman kariyer rehberliği içeriği barındırması beklenmez.

Danimarka

Her bir *folkeskole* içerisine bir öğretmen yarım gün rehberlik danışmanı olarak atanır (ortalama olarak zamanlarının %20'sini alır) ve 240-360 saatlik bir temel eğitim alır. Üst düzey genel orta öğretim personeli 215 saatlik bir eğitim alırken, üst düzey orta öğretim mesleki eğitim okullarında bulunanlar 518 saatlik bir eğitim alırlar. Rehberlik danışmanları kariyer rehberliğine ek olarak kişisel ve eğitimsel rehberlik sağlarlar.

Finlandiya

Çok programlı okullarda ve orta okullarda bulunan öğrenci danışmanları, rehberlik ve danışmanlıkta yüksek lisans seviyesinde yüksek lisans derecesine sahip nitelikli öğretmenlerdir. Tam gün çalışma sisteminde öğrenci danışmanları olarak çalışırlar. Öğrenci danışmanlarından istenen nitelikler ulusal yasamada belirtilmiştir ve resmi çalışmalara ek olarak iş temelli programlar vasıtasıyla edinilebilirler. Doktora seviyesi ile ilgili ek bir eğitim, iki Fin üniversitesinde gerçekleşmektedir. Öğrenci danışmanları kariyer rehberliğine ek olarak kişisel ve eğitimsel rehberlik sağlarlar.

Almanya

Okul öğrencilerine kariyer rehberliği sağlayan Federal İş ve İşçi Bulma Kurumu danışmanları, servislerin kendi *Fachhochschule* içerisinde özel bir üç yıllık birinci kademe kursu alabilirler, ancak kişilerin sadece beşte biri bu tip bir niteliğe sahiptir. Geri kalanlar normal olarak kariyer rehberliğinde altı aylık bir iç kurs alırlar.

İrlanda

Üst düzey orta öğretim okulları her 500 öğrenci için bir rehberlik danışmanı atamıştır. Bunlar Rehberlik ve Danışmanlık alanlarında bir yıllık yüksek lisans diploması bulunan nitelikli öğretmenlerdir. Bir çoğunun tam zamanlı olarak rehberlik görevlerini yerine getirmesine rağmen, zamanları normal okul derslerinin sınıf öğretmenliği ile rehberlik ve danışmanlık arasında bölünmüştür. İşleri, kariyer rehberliği kadar kişisel ve eğitimsel rehberliği de içerir.

Kore

Okul danışmanları, (genellikle) bir yıl içerisinde sertifika almak üzere 240 saatlik ek bir uzmanlık eğitimi almış, nitelikli öğretmenlerdir. Bazı okul danışmanlarının hiç eğitimi bulunmamakta, bazılarının ise biraz eğitimi bulunmaktadır. Bazıları yüksek lisans niteliğine sahip olabilirler. Görevleri genellikle haftada bir kaç saatten fazla olmamak üzere, yarım gün olarak kariyer rehberliği kadar kişisel ve eğitimsel rehberliği de içermekte ve zamanlarının üçte ikisinden fazlasını almamaktadır.

- Lüksemburg Liselerde bulunan Psikoloji ve Okul Rehberliği (SPOS) tam zamanlı Personel çalışmaları, (normalde) psikolojide bir Bac+4 niteliği bulunan psikologların, sağlık alanında bir Bac+3 niteliği bulunan sosyal asistanların ve pedagoji alanında bir Bac+3 niteliği bulunan öğretim asistanların toplamını içeren takımları kapsar. Bu niteliklerin genel olarak rehberlik ya da danışmanlığın herhangi biri ile ilgili materyale yada özellikle kariyer rehberliğine sahip olmaları beklenmez. Liselerde bulunan SPOS personeline ek olarak nitelikli psikologların bulunduğu uzman destek merkezleri vardır.
- Hollanda Orta Eğitim Yasasının belirttiği üzere “personelin bir yada daha fazla üyesi kariyer öğretmenliği / koordinatörlüğü görevine atanabilir” (bölüm 32). Bununla birlikte, bu rolün nasıl tanımlanacağı, ne kadar zaman ve kaynağın yerleştirileceği, okulun karar vereceği hususlardır. Uygulamada, tüm okullar değilse de bir çoğu bir ya da daha fazla *schooldekanen* atamaktadır. Bunlardan bazıları onları görevlerine hazırlayacak iki yıllık, yarım gün bir kursu gerektirir, bununla birlikte bazıları sadece iki- üç gün süren kurslar almışken, bazılarının hiç eğitimi olmayabilir.
- Norveç Eğitim Yasasının belirttiği üzere : “Öğrencilerin eğitim, kariyer ve sosyal konular ile ilgili gerekli rehberliği alma hakkı vardır”. Bununla birlikte, burada “gerekli” olan büyük oranda okulların kararına bırakılmıştır. Bir çok durumda, servisler, rehberlik danışmanları olarak çalışan öğretmenler tarafından sağlanır ve bunlar hem eğitimsel/mesleki rehberliğini hem de eğitimsel yardım danışmanlığını gerçekleştirirler. Yaklaşık olarak yarısı, yarım yıllık çalışmaya eş değer “ilgili” eğitime (oldukça geniş olarak tanımlanmış, örnek vermek gerekirse, genel psikoloji ve sosyoloji) sahiptir, yaklaşık çeyreği bundan daha az bir eğitime sahiptir ve kalan çeyrek ise neredeyse ilgili hiç bir eğitimden geçmemiştir. Minimum olarak her 25 öğrenci için bir saat sağlayan toplu sözleşmede belirlenen formüle göre öğretmenin yükü hafifletilmiştir.
- İspanya Okullardaki hem rehberlik hem de danışmanlık bölümleri ve okulların dışında yerleştirilmiş danışmanlık destek merkezleri normalde danışmanlar, öğretmenler ve sosyal işçilerden oluşan takımlara sahiptir. Bu takımlar, kariyer rehberliğine ek olarak kişisel ve eğitimsel rehberlik sağlarlar. Danışmanların psikoloji, pedagoji ya da eğitim psikolojisi alanlarında üniversite derecesine sahip olmaları gerekir. Bu dereceler kariyer rehberliğine özgü hiç bir içeriği barındırmamaktadır.
- Birleşik Krallık İngiltere’deki bağlantılarda (daha önce Kariyer Servisi olarak bilinen) sadece kariyer rehberliği alanında değil aynı zamanda büyük çapta gençlerin problemleri ile ilgilenen tam zamanlı Bireysel Danışmanlar (bazıları daha önce Kariyer Danışmanları olarak bilinen) bulunmaktadır. Bununla birlikte bir çok bağlantı şirketinde kariyer rehberliğinin tam zamanlı ve uzman bir rolü olup, kariyer rehberliği üzerinde odaklanan bireysel danışmanların kariyer rehberliğinde yüksek lisans derecesine ya da bunun bir eş değerine sahip olmaları

gerekmektedir. Galler'de yedi uzman Galler Kariyer Şirketi, okullara buna benzer bir servis sağlamakta ve personeli için benzer eğitim ve nitelik zorunlulukları bulunmaktadır. Kuzey İrlanda'daki Kariyer Servisi, İngiltere'deki Bağlantı ve Galler'deki Galler Kariyer personeli ile temelde aynı olarak uzman kariyer rehberliği nitelikleri ile tam zamanlı uzman kariyer rehberliği personeline sahiptir.

2.DEVLET İŞ VE İŞÇİ BULMA KURUMLARI

Ülke	Eğitim ve nitelikler
Avustralya	İş ve işçi bulma kurumları bir dizi kamuya ait olmayan organizasyonlara devredilmiş, bazıları iş ve işçi bulma kurumlarının bir parçası olarak kariyer rehberliği sağlamakta olup, bununla ilgili olarak daha sonra hiç bir standart şart belirtilmemiştir. Bununla birlikte, uzman kariyer rehberliği Kariyer Danışmanlığı Programı vasıtasıyla belirli kriterleri karşılayan müşteriler için kullanılabilir hale getirilmiş ve bu programın personeli oluşturanların lisans üstü seviyede olmak üzere uzman kariyer rehberliği niteliklerine sahip olmaları gerekli görülmüştür.
Avusturya	Kariyer rehberliği, AMS tarafından yönetilen 52 uzman kariyer bilgi merkezi (BIZ) ağı vasıtasıyla Federal İş Servislerinin (AMS) ofislerinde sağlanmıştır. AMS personeli, işe yerleştirme gibi diğer iş desteği unsurları ile kariyer rehberliğini birleştirir. Tüm AMS personeli, kariyer rehberliğinin bir ögesi olduğu, altı aylık tam zamanlı bir temel eğitim kursu alırlar ve bu ihtiyaç kariyer rehberliğinde olmadığı halde kursu takip eden ek bir buçuk hafta içinde her yıl iç eğitimi tamamlarlar.
Kanada	Kanada'daki iş servisleri genel olarak eyaletlere ayrıldığı ve bir çok eyalette kariyer rehberliği kamu sektörüne bırakıldığı için, kariyer rehberliğinin iş servislerinde nasıl sağlanacağına ve bunların eğitim ve niteliklerinin kimler tarafından sunulacağına dair değişiklikler bulunmaktadır.
Çek Cumhuriyeti	Uzman bilgi ve danışmanlık merkezleri, her bir çalışma ofisine yerleştirilmiştir. Bunların belirli kariyer rehberliği içeriği bulundurmaları gerekli görülmezken, psikoloji yada pedagoji alanında yüksek eğitime sahip bir personel bulunmaktadır.
Danimarka	Rollerinin son zamanda çok hissedilmesine rağmen, devlet iş ve işçi bulma kurumunda ayrı rehberlik danışmanları ve işe yerleştirme uzmanları bulunmaktadır: işe yerleştirme uzmanlarının bazı temel rehberlik bilgisi sunabileceği ve rehberlik danışmanlarının bireysel girişim planlarının geliştirilmesine katılabileceği kabul edilmiştir. Rehberlik danışmanlarının eğitiminin kamu iş servis personeli için genel eğitim programının bir parçası olarak merkezde geliştirilmesi, tüm personel için sağlanacak üç aylık temel eğitimin üzerine iki haftalık bir kurs ekler. Bu bir önceki eğitim kalıbından çekilişi temsil eder.

- Finlandiya İş Kurumu, 280 uzman mesleki rehberlik psikoloğunu bünyesine almıştır. Her birinin psikoloji alanında yüksek lisans derecesi bulunmakta ve hizmet içi eğitimi hızlı bir şekilde bitirmektedirler. Bir çoğu yüksek lisansın daha ileri derecelerini almıştır. Görevleri işe yerleştirmeden ayırır. Buna ek olarak, İş Kurumu, özel ihtiyaçları bulunan müşteriler ile ilgilenme alanında uzmanlaşmış ve iş klüpleri işleten eğitim danışmanlarını ve iş rehberlerini barındırmaktadır.
- Almanya Federal İş ve İşçi Bulma Kurumu içerisinde kariyer rehberliği ve işe yerleştirme, gençler açısından bir görev etrafında birleştirilmiştir, ancak yetişkinler için kariyer rehberliği kendi yararına ayrı bir uzmanlık alanı oluşturur. Mesleki danışmanlar, servislerin kendi *Fachhochschule* içerisinde özel bir üç yıllık birinci kademe kursu alabilirler, ancak kişilerin sadece beşte biri bu tip bir niteliğe sahiptir. Geri kalanlar normal olarak kariyer rehberliğinde altı aylık bir iç kurs alırlar.
- İrlanda Bir çok İrlanda Eğitim ve İş – İşçi Bulma Kurumu (FAS) İş Servis Uzmanları, hem iş servislerini hem de kariyer rehberliğini sağlamaktadır. En azından onda sekize yakın bir rakam rehberlik eğitiminin bazı kısımlarını almıştır. Personel, Maynooth, İrlanda Üniversitesi'nde on iki aylık bir periyodu temel alan Yetişkin Rehberliği ve Danışmanlığı Sertifikasını alabilirler. FAS, rehberlik ve danışmanlıkta Diploma/Yüksek Diploma seviyesinde nitelikli personel sayısını arttırmayı hedeflemiştir.
- Kore Devlet İş ve İşçi Bulma Kurumu personeli yaklaşık olarak 2.000 mesleki danışmana sahiptir. Birçoğu, Ulusal Teknik Nitelik Test Sisteminin bir parçası olan bilgiye dayalı nitelik testine tabi tutulmuştur: özel eğitim enstitüleri tarafından gerçekleştirilen 1-3 aylık kurslar sonucunda testlerde başarı elde edilmiştir. Kamu iş güvenliği merkezindeki mesleki danışmanların yaklaşık %27'si şu anda bu niteliğe sahip olup, ancak 20.000 kadar kişi testi geçmiştir ve bu, zorunlu olmayan ancak özellikle bazı iş servislerinde tercih edilen piyasa değerini düşürecektir. Şu anda temel testi geçerek beş yıllık deneyim kazanan kişiler için bir "kademe 2" testi gündeme gelmiştir. Kabulde ve bunu takip eden bir yılda Çalışma Bakanlığı tarafından kısa, bir haftalık kurslar yürütülmektedir: bunlar biraz kariyer rehberliği teorisine sahip olan ikincisi vasıtasıyla yönetim ile ilgili konularla yakından ilgilenmektedir. Doçentlik ve master dereceleri ile daha uzman bir yapıya yönelecek planlar bulunmaktadır.
- Lüksemburg İş Yönetimi, küçük, uzmanlaşmış bir kariyer rehberliği servisine sahiptir. Personeli genellikle normal kamu servis koşulları altında alınmıştır ve belirli kariyer rehberliği niteliklerine sahip olmaları beklenmez. Bununla birlikte, bazıları pedagoji ya da sosyal bilimler alanında yüksek eğitim niteliklerine sahiptir.
- Hollanda Kariyer rehberliği normalde doğrudan Hollanda İş ve Gelir Merkezleri (CWI) tarafından sağlanmaz, ancak müşterilerin bu tür servislere olan

ihtiyaçları CWI tarafından belirlenmesine rağmen bunlar bir dizi özel ortaklık kurumları tarafından satın alınır. Ortaklık kurumları, psikologları, kariyer danışmanlarını, iş rehberlerini ve ortaklık danışmanlarını kapsayan geniş bir personel ağına sahiptir. Bu personeller normalde yüksek eğitim seviyesinde ve kariyer yönetimi ile ilgili bir alan içerisinde bir dizi niteliğe sahiptir.

Norveç

Devlet İş ve İşçi Bulma Kurumunun danışma personelinin uzman kariyer rehberliğine ya da danışma niteliklerine sahip olması gerektiğini söyleyen resmi bir yükümlülük, böyle olması tercih edilmesine rağmen yoktur. Hizmet eğitimi dört seviyede gerçekleştirilebilir.

İspanya

Bir çok durumda Kamu iş servisleri Otonom Toplulukların kontrolü etrafında merkezleştirilmiştir. Personel alımı kariyer rehberliği bir derecede ya da doçentlik diploma seviyesi niteliğinde olması gerekmektedir. Bu psikoloji gibi bir alanda olabilir, ancak aynı zamanda hukuk ya da sosyoloji gibi alanları da içerebilir. Uzman kariyer rehberliği içeriğinin bu nitelikler için eklenmesine gerek yoktur. Hizmet içi kursları normalde kamu iş servis personeli tarafından kullanılabilir ve bu kariyer rehberliğinde gerçekleştirilebilir.

Birleşik Krallık

İş Servis/İş Merkezi Artı personeli görevlerini icra etmek üzere onları hazırlayacak iç eğitim kurslarına katılırlar ve bu kurslar kariyer rehberliği unsurlarını içerir. İş Merkezi Artı içerisindeki bir çok uzman danışman iç eğitime ek olarak rehberlik niteliklerini uzmanlaştırmışlardır. Uzman kariyer rehberliği ihtiyacı bulunan müşteriler, Bağlantılar gibi uzman bir dış kariyer rehberlik kurumuna ya da Yetişkinler için Rehberlik Bilgisi ve Önerisi gibi ortaklıklara başvurular.

EK 4. ÜÇ ÜLKEDE KARIYER REHBERLİĞİ KONUSUNDA TOPLAM HÜKÜMET HARCAMA TAHMİNLERİ

Bu ek, kariyer rehberliğinin sağlanmasında hükümetin yaptığı toplam maliyetin en azından yaklaşık bir tahmininin yapılabildiği üç ülkede elde edilebilen veri türlerini kısa ve öz bir şekilde açıklamaktadır.

Avustralya

Avustralya'daki kariyer rehberliği servislerinin finanse edilmesi için hükümet sorumluluğu federal hükümet, eyaletler ve bölgeler arasında bölünmüştür. Eyaletler ve bölgeler eğitim için anayasal sorumluluklara sahiptir, federal hükümet ise istihdam servislerinden sorumludur. Okullarda eyaletler temel finans sorumluluğuna sahipken, yüksek eğitimde federal hükümet eyaletler aracılığıyla fonların kapasitesini sağlar. Federal hükümet kariyer rehberliği servislerini finanse ederken sözleşme dışı bırakmayı çok sık kullanır.

Federal hükümet için, özel kariyer rehberliği programları ve ulusal kariyer rehberliği inisiyatiflerinin, Gerçek Oyunun ortaya çıkması gibi, finanse edilmesinin eğitim portföyü dahilinde yapılan maliyetlerin tahminleri elde edilebilir. Federal istihdam portföyünde kariyer rehberliğinin sağlanmasının ve ilgili iş gücü piyasası analizlerinin maliyetlerinin bir tahmini yapılabilir. Ancak, sözleşme dışı bırakılan istihdam servisi ağı vasıtasıyla kariyer rehberliğinin sağlanmasının maliyetini tahmin etmek mümkün değildir. Buna ilaveten, savunma güçleri istihdam kurumu aracılığıyla sunulan kariyer rehberliğinin federal hükümete olan maliyetlerinin tahmini bulunabilir.

Okulların durumunda elde edilebilen verinin niteliği, eyaletler arasında farklılıklar göstermektedir. New South Wales'de okulların tam zamanlı kariyer danışmanları vardır ve maaşlarının maliyeti özel kariyer rehberliği programları için diğer maliyetlere ek olarak elde edilebilir. Victoria'da okulların finanse edilmesi merkezileştirilmiştir ve kariyer rehberliği personel maliyetlerinin birleştirilmiş tahmininin olması mümkün değildir. Ancak yönetilen bireysel yollar programının etiketlenmiş kariyer rehberliği unsuru için sağlanan merkezi fonların maliyeti bilinmektedir. Queensland eyaleti için hiçbir bilgi yoktur. Güney Avustralya'da okullardaki doğrudan personel maliyeti hakkında elde edilebilir bilgi de bulunmamaktadır. Fakat yerel kariyer inisiyatiflerini desteklemek için geliştirilen bölgesel ağın maliyetleri (çok küçük) bilinmektedir. Batı Avustralya için sadece kariyer bilgi hizmetlerinin maliyetleri elde edilebilmektedir. Ancak, okul kariyer rehberliği personeli için doğrudan maaş maliyetleri New South Wales dışında bütün eyaletlerde çok yetersizken, eyaletler ve bölgeler arasındaki okullardaki ve hem devlet hem de özel okul sistemlerindeki tam zamana eşdeğer kariyer rehberliği personelinin sayısının tahmini elde edilebilir. Ortalama öğretim maaş maliyetlerinin kullanımı, okullardaki kariyer rehberliği servislerinin maliyetlerinin tahminine dönüştürülebilir. (Fakat devlete ait olmayan okul sektöründe hükümet bağışları yerine, öğrenci ücretleri toplam harcamanın orantısını açıkladığına ve bu yüzden toplam okul sektörü maaş maliyetlerin tahmininin hükümet maliyetlerini muhtemelen biraz fazla tahmin ettiğine dikkat edin.)

Yüksek eğitimde, üniversitelerdeki tam zamana eşdeğer kariyer rehberliği personelinin sayısı bilinmektedir ve bu ortalama maaş maliyetleriyle birlikte üniversitelerdeki kariyer rehberliği servislerinin maliyetini tahmin etmek için kullanılabilir. Bununla birlikte, seçilmiş üniversiteler tarafından doğrudan sağlanabilecek rehberlik servislerinin maliyetleri

verildiğinde bu düşünce hafife alınmış olabilir. Teknik ve Yüksek Eğitim Sektöründe kariyer rehberliği personelinin sayısı bazı ülkeler için bilinmekle beraber, diğerlerinde daha iyi tahminler yürütülmektedir. Personel alımı ile bağlantılı olan ortalama maaş maliyetleri tahminleri, maliyet tahminlerine ulaşabilmek için kullanılır.

Özetle, Avustralya verilerinin bir çoğu doğrudan harcama verilerinden çok ortalama maaş maliyetleri ile ilgili olan tahmini rakamlar üzerine kuruludur. Buradaki temel açık, devredilen kamu iş servisleri vasıtasıyla sağlanan kariyer rehberliği veri eksikliğidir.

Avusturya

Avusturya'da , kariyer rehberlik servisleri için birçok hükümet fonu devredilme vasıtasıyla olmaktan ziyade, doğrudan sağlanır. Açıkça okullarda sağlanan kariyer rehberliğinin maliyetinin tahmin edilmesi için Avusturya'da tamamlanmış kullanılabilir veri bulunmaktadır. Kariyer eğitim dersleri, 7-8. Sınıflarda her yıl 32 derslik periyotlar şeklinde tüm öğrenciler için sağlanmıştır. Bu dersler için ortalama öğretim maaşları, derslerle ilgili ek yönetimsel maliyetler gibi tahmin edilebilir.

Kariyer eğitim derslerine ek olarak, Avusturya okulları öğrenci danışmanlarına sahiptir. Bunlar, bu görev için özel eğitim almış normal öğretmenlerdir ve bunu gerçekleştirmek için her hafta öğretimlerinin dışında 1-2 saat kendilerine verilmektedir. İşleri için izin alırlar ve bu izinlerin maliyetleri hesaplanabilir. Eğitimlerinin yönetim ile ilgili maliyetleri ve kendileri için özel materyallerin üretilmesi maliyeti de özel olarak hesaplanabilir. Bununla birlikte öğrencilerin tavsiyede bulunacakları boş zamanlarının maliyetleri hesaplanamamaktadır.

Kariyer eğitim dersleri ve öğrenci danışmanları, zamanının sadece bir kısmı için kariyer rehberliği sağlayabilen küçük bir okul psikoloji servisi tarafından oluşturulmuşlardır. Buna ek olarak servis, okullar içerisindeki diğer iki kariyer rehberlik servisine eğitim ve kaynak geliştirme desteği sağlayan bir sistemdir. Sağladığı yönetim ile ilgili desteğin maliyeti gibi, kariyer rehberliğine adanan okul psikoloji servisi tarafından sağlanan zamanın maliyetinin tahmin edilmesi mümkündür.

Avusturya'daki yüksek eğitim, doğrudan merkezi hükümet tarafından finanse edilmekte ve yüksek eğitimdeki hem doğrudan hem de dolaylı kariyer rehberliği servislerinin personel ve yönetim ile ilgili maliyetlerin tahmin edilmesi mümkündür.

Bazı tahminler Avusturya'daki yetişkin eğitimiyle ilgili kariyer rehberliği servisleri için yönetimsel destek sağlayan maliyetler açısından mümkün, ancak yetişkin eğitim enstitülerindeki bu servislerin doğrudan maliyetleri için mümkün değildir.

İşe yerleştirme gibi diğer iş servislerini sağlayan maliyetlere bu maliyetler eklendiği için iş portföyünde doğrudan kariyer rehberlik servislerinin sağlanmasının maliyetlerinin tahmini mümkün değildir. Bununla birlikte dış organizasyonlara devredilen bazı kariyer rehberliği servislerinin maliyetleri ile ilgili veriler bulunmaktadır.

Avusturya'da oldukça önemli olan bir başka tip kariyer rehberliği servisi ise Büyükşehirlerde tertiplenen düzenli kariyer fuarlarıdır. Bunlar, hükümet ve diğer risk yöneticileri tarafından finanse edilirler. Bununla birlikte hükümetin bu fuarları finanse etmesi ile ilgili hiçbir maliyet tahmini bulunmamaktadır.

Özetle, göz önünde bulundurulmamasına sebebiyet veren Avusturya verilerindeki ana açıklar; öğrenci danışmanlarının boş zamanlarıyla ilgili veri eksikliği, devlet iş ve işçi bulma kurumundaki bir çok maliyetin ayrımı ve yetişkin eğitim enstitülerinin maliyetleri ile ilgili sınırlı veri bulunmasıdır.

İngiltere

İngiltere’de okullara doğrudan ve dışardan kariyer rehberliği destek servisi sağlayan Bağlantı Servisi’nin maliyetleri bilinmektedir. Bununla birlikte Bağlantı Servisi’nin, gençlerin kariyer rehberliğinde önemli bir servis sağlayıcısı olduğu bilinirken, bu aynı zamanda gençlere destek ve tavsiye olarak diğer unsurları da sağlamaktadır (Örnek olarak ev yada uyuşturucu konularında destek sağlar). Böylece, bağlantı servisi üzerindeki hükümet harcamaları, diğer türde aktivitelerle karşılaştırıldığında, kariyer rehberliğine adanan Bağlantı içerisindeki kaynakların tahmini paylaşımının yokluğu, kariyer rehberliği harcamalarını hafife alan bir tutum oluşturacaktır. Bağlantı servisine ek olarak, okullar ve yüksek eğitim okulları tarafından gençler için sağlanan kariyer rehberliği, yasama tarafından okulların ve yüksek okulların sağlamaları şart olan kariyer eğitim programları ve kariyer kütüphanelerini içerir. Her ikisinin maliyetleri de bilinmemektedir.

Yetişkin kariyer rehberliği için hükümet fonları bir dizi yerel yetişkin bilgisi önerisi ve rehberlik ortaklıkları vasıtasıyla sağlanır. Bunlar için doğrudan hükümet desteğinin maliyetleri bilinmektedir. Buna ek olarak, hükümet doğrudan öğrenme servisleri ve Birleşik Öğrenme Fonu vasıtasıyla yetişkinlerin kariyer rehberliğini finanse etmekte, ancak bu fonların boyutları bilinmemektedir. Temel bir çevrim içi kariyer bilgi servisi olan İş Eğitimi üzerinden iş portföyü vasıtasıyla hükümet harcamalarının edinilmesi mümkündür. İş Merkezi Artı merkezleri vasıtasıyla kamu iş servislerinde sağlanan kariyer rehberliğinin maliyeti bilinmemektedir.

Yüksek eğitimdeki kariyer rehberliği servislerinin maliyetleri de aynı zamanda bilinmemektedir.

Özetle, İngiltere için sağlanan toplam maliyetlerin tahmini, Bağlantının kariyer rehberliği dışındaki servisleri sağlaması, dışarı bırakımlar vasıtasıyla hafife alınan unsurlar, özellikle doğrudan okullar tarafından sağlanan kariyer rehberliğinin maliyetlerinin tahminleri ve kamu iş servislerinin yerel ofisler vasıtasıyla sağlanan kariyer rehberliği maliyetleri göz önünde bulundurulduğunda, bu tahmin fazla abartılmıştır.

Kariyer Rehberliği ve Kamu Siyaseti

BOŞLUĞU DOLDURMA

OECD ülkeleri, ekonomik büyüme ve sosyal adalet araçları olarak, yaşam boyu öğrenme ve aktif iş siyasetine önem vermektedirler. Etkili bilgi ve rehberlik sistemleri, bu politikaların uygulanmasını destekleme konusunda esas teşkil eder ve bütün vatandaşların, kariyerlerini yönetmeleri için kendi becerilerini geliştirmesi gerekir. Yine de bu siyaset hedefleri ile, ulusal kariyer rehberlik sistemlerinin kapasitesi arasında büyük boşluklar vardır. Hizmetlere erişim, özellikle yetişkinler için sınırlandırılmıştır. Hizmetler, insanların kariyer yönetim becerilerini geliştirme konusunda genellikle başarısızlığa uğrarlar. Ancak acil kararlara odaklanırlar. Hizmetleri sağlayan kişiler için eğitim ve nitelik sistemleri genelde yetersiz ya da uygun değildir. Kilit bakanlıklar ve risk yöneticileri arasındaki koordinasyon zayıftır. Maliyetler, karlar, müşteri özellikleri ya da sonuçlar hakkında yeterli bilgi bulunmamasından dolayı, politika yapanlar tarafından hizmetlerin uygun bir şekilde verilmesine imkan tanımak hususunda kanıt aşaması yetersizdir. Hizmetlerin tesliminde yetersiz kalınan durumlarda, müşteri ihtiyaçlarının daha esnek yollarla sağlanması, ICT ve diğer maliyet-etkili yöntemler tarafından yapılır.

14 OECD ülkesinde yürütölen bir gözden geçirmeye dayalı olarak bu kitap, kariyer rehberlik hizmetleri ile kamu siyaseti arasındaki boşlukların nasıl giderileceği hususunu inceler. Kitap, siyaset yapıcılarını bilgilendirmek için geliştirilmiş ulusal koordinasyon düzenlemeleri ve araştırmalarını yapma, ayrıca veri toplamaya önem verme konusu üzerinde durmaktadır. Ayrıca, uygulama yapanlar için iyileştirilmiş ve daha özele indirgenmiş eğitim programlarının gelişmesi ve hizmetlerin teslimi için de daha uzmanlaşmış kariyer rehberlik organizasyonlarının yapılması fikrini öne sürer.