

# **GÖRÜNÜM**

## **Bilgi toplumunda rehberlik politikaları**

Avrupa çapında eğilimler, mücadele alanları ve çözümler

Cedefop sentez raporu

Ronald G. Sultana

Cedefop Görünüm Serisi: 85

Lüksembourg: Avrupa Topluluklarının Resmi Yayın Dairesi, 2004

Avrupa Birliği ile ilgili ayrıntılı bilgiye İnternet üzerinden ulaşılabilmektedir.

Elinizdeki dokümana Europa sunucusundan da erişilebilir (<http://europa.eu.int>).

Katalog bilgisi bu baskının sonunda yer almaktadır

Lüksembourg: Avrupa Topluluklarının Resmi Yayın Dairesi, 2004

ISBN 92-896-0289-9

ISSN 1562-6180

© Avrupa Mesleki Eğitimi Geliştirme Merkezi, 2004

*Belçika'da basılmıştır.*

**Avrupa Mesleki Eğitimi Geliştirme Merkezi (Cedefop)** mesleki eğitim ve oğretim alanında Avrupa Birliği'nin başvuru merkezidir. Mesleki eğitim ve oğretim sistemleri, politikaları, araştırma ve uygulamaları hakkında bilgi sağlamakta ve incelemeler yapmaktayız. Cedefop 337/75 sayılı Konsey Yönetmeliği (EEC) ile 1975 yılında kurulmuştur.

Europe 123  
GR-57001 Selanik (Pylea)

Posta Adresi:  
PK 22427  
GR-55102 Thessaloniki

Tel. (30) 23 10 49 01 11  
Faks (30) 23 10 49 00 20  
E-posta: [info@cedefop.eu.int](mailto:info@cedefop.eu.int)  
Web sayfası: [www.cedefop.eu.int](http://www.cedefop.eu.int)  
Etkileşimli web sitesi: [www.trainingvillage.gr](http://www.trainingvillage.gr)

Ronald G. Sultana  
Yönetici, Avrupa - Akdeniz Eğitim Araştırma Merkezi  
Malta Üniversitesi

Yayıma hazırlayan:  
**Cedefop**  
Jennifer Wannan, Proje yöneticisi

Yayın yönetmeni:  
Johan van Rens, Müdür  
Stavros Stavrou, Müdür Yardımcısı

# İçindekiler

Önsöz.....	7
Özet .....	9
1. Giriş: rehberliği gündeme almak.....	14
1.1. Avrupa Birliği'nin rehberlik konusundaki girişimleri .....	14
1.2. Avrupa'da rehberlik hizmetlerinin durumuna ilişkin yapılan tarama çalışmasının arka planı.....	17
2. Avrupa'da rehberliği tanımlamak ve yorumlamak .....	23
2.1. Rehberliği tanımlamakta kullanılan temel yollar .....	23
2.2. Rehberliğe ilişkin düzenlemeler ve roller .....	27
3. Rehberlik ve kamu politikasında karşılaşılan sorunlar .....	30
3.1. Yaşam boyu öğrenim hedefleri .....	32
3.2. İşgücü piyasası etkinliği ve ekonomik gelişme hedefleri.....	35
3.3. Sosyal eşitlik ve içerme hedefleri.....	36
4. Gençlerin rehberlik ihtiyacının karşılanması .....	38
4.1. Okula giden gençlerin rehberlik ihtiyaçları.....	38
4.2. Okula devam etmeyen ve risk altındaki gençlerin rehberlik ihtiyaçları.....	46
4.3. Yüksek öğrenim öğrencilerinin rehberlik ihtiyaçları .....	46
5. Yetişkinlerin rehberlik ihtiyaçlarının karşılanması .....	50
5.1. İşsiz yetişkinlerin rehberlik ihtiyaçları .....	50
5.2. İstihdamdaki yetişkinlerin rehberlik ihtiyaçları .....	53
5.3. Yetişkinlere yönelik rehberlik hizmetlerindeki eksiklikler .....	56
6. Daha yenilikçi ve çeşitli hizmet sunumuyla hizmete erişimin olanaklarının çoğaltılması ..	57
6.1. Rehberlik hizmetlerine erişim olanaklarının çoğaltılması.....	57
6.2. Bilgi ve rehberlik hizmetlerine erişim olanaklarının çoğaltılmasına yönelik stratejiler	58
7. Mesleki bilgi hizmetlerinin verimliliğinin artırılması.....	63
7.1. Rehberlikle ilgili bilgilerin kullanışlı ve kullanılabilir olması .....	63
7.2. Mesleki bilgiyi üretenler .....	65
8. Mesleki rehberlikte personel kullanımı .....	68
8.1. Rehberlik, özü kapalı bir meslek midir? .....	68
8.2. Rehberlik mesleğine girenlerin işe girişte ve daha sonra aldıkları eğitimler .....	69
8.3. Personel kullanımıyla ilgili konularda genel eğilimler .....	72
9. Mesleki rehberliğin finansmanı.....	75
9.1. Rehberlik hizmetlerinin finansmanında kullanılan kaynaklar .....	75
9.2. Devletlerin rehberlik hizmetlerinin finansmanında uyguladıkları modeller .....	76
9.3. Rehberlik hizmetlerinin finansmanında piyasa ya da yarı-piyasa seçenekleri.....	78
10. Stratejik liderliğin geliştirilmesi.....	82
10.1. Stratejik liderliğin sağlanmasında devletin rolü.....	82
<b>10.2. Mevzuatlar</b> .....	85
<b>10.3. Kalite standartları</b> .....	86
<b>10.4. Kanıtlar ve veriler</b> .....	88
11. Sonuçlar.....	93
Kaynakça.....	99
Ek 1: 37 ülkede mesleki rehberlik politikaları: farklı ve ortak yönler .....	105
11.1. Özet .....	105
11.2. Giriş.....	105
11.3. Bazı farklılıklar .....	106
11.4. Ortak temel meseleler.....	108

<i>11.4.1. Mantıksal temel</i> .....	108
<i>11.4.2. Kanıtlar</i> .....	109
<i>11.4.3. Hizmet sunumu</i> .....	110
<i>11.4.4. Kaynak kullanımı</i> .....	113
<i>11.4.5. Liderlik</i> .....	115
11.5. Sonuç .....	116
Kaynakça .....	120

## Tablo ve şekiller

### Tablolar

Tablo 1: Avrupa Komisyonu dokümanlarında rehberlik .....	15
Tablo 2: Rehberlik tanımları ve rehberliğin işlevleri .....	24
Tablo 3: Rehberlik: Avrupa’da dinamik bir alan .....	31
Tablo 4: okulu yarım bırakma sorununa karşı mücadelede Danimarka’nın geliştirdiği rehberlik stratejisi .....	33
Tablo 5: Norveç’te yanlış eşleştirmeye mücadele .....	34
Tablo 6: Polonya’da rehberlik ve insan kaynakları gelişimi .....	36
Tablo 7: Malta’da Girişimcilik Eğitimi .....	43
Tablo 8: Almanya’da İş Deneyimi Programları .....	44
Tablo 9: Belçika’nın Flamanca konuşulan bölgesinde uygulanan açık erişim ve self-servis rehberlik hizmeti .....	52
Tablo 10: Almanya, Fransa ve Yunanistan’da yaşam boyu rehberlik desteği .....	54
Tablo 11: Finlandiya’da özel sektör tarafından sunulan BİT tabanlı rehberlik hizmetleri .....	59
Şekil 1: Bilişim ve İletişim Teknolojilerine erişim olanakları konusunda Avrupa’da görülen farklılaşma .....	60
Tablo 12: Birleşik Krallık’ta çağrı merkezi teknolojisi ile sunulan rehberlik hizmetleri .....	61
Tablo 13: Polonya’da çok boyutlu mesleki bilgi sistemleri .....	65
Tablo 14: Fransa’da rehberlik bilgi hizmetlerinin birleştirilmesi .....	66
Tablo 15: Fransa’da rehberlik personelinin eğitimi .....	70
Tablo 16: Yunanistan, İzlanda ve Romanya’da mesleki rehberlik eğitimi olanaklarında görülen artış .....	73
Tablo 17: Estonya’da rehberlik hizmetlerine devlet tarafından sağlanan finansman .....	78
Tablo 18: Belçika’nın Flamanca konuşulan bölgesinde kullanılan öğrenim ve rehberlik çekleri .....	79
Tablo 19: Finlandiya ve Bulgaristan’daki ulusal rehberlik kurulları; Avusturya’daki bölgesel rehberlik kurulu .....	84
Tablo 20: Birleşik Krallık, Romanya ve Estonya’da kalite güvence sistemi .....	88
Tablo 21: Çek Cumhuriyeti, Yunanistan, İrlanda, Romanya ve Birleşik Krallık’taki rehberlik araştırma merkezleri .....	89

### Şekiller

Şekil 1: Bilişim ve İletişim Teknolojilerine erişim olanakları konusunda Avrupa’da görülen farklılaşma .....	60
--	----

## Önsöz

Yaşam boyu öğrenim, sosyal içerme, işgücü piyasası verimliliği ve ekonomik gelişme başlığını taşıyan dört kamu politikası hedefine ulaşılmasında kariyer rehberliğinin yaptığı önemli giderek daha fazla kabul görmektedir. Rehberlik kişilerin öğrenme, çalışma, boş zaman kullanımı olanaklarının farkına varmalarını sağlamanın yanı sıra güven kazanmalarını sağlayarak kişileri güçlendirmektedir. Hem işgücü piyasasına girecek olan hem de işgücü piyasasında olan kişilere, kariyer kararlarında yardımcı olarak istihdam edilebilirliklerini ve yeni koşullara uyum sağlama kapasitelerini geliştirmektedir. Rehberlik, ayrıca, işgücü piyasası ihtiyaçları ile kişileri daha iyi eşleştirerek ve eğitimi bırakma oranlarını düşürerek eğitim ve öğretim şartları ve işgücü piyasası araçlarının verimlilik ve etkinliğinin artırılmasına yardım etmektedir. Söz konusu kamu politikası hedefleri, Lizbon Konseyinde (2000) belirlenen 2010 yılına kadar Avrupa'yı dünyanın en rekabetçi ekonomisi ve bilgiye dayalı toplumu haline getirmek hedefine ulaşmak için temel teşkil etmektedir.

Lizbon stratejisinin uygulama aşamasına ilişkin *Eğitim ve Öğretim 2010: Lizbon stratejisinin başarısı ivedi reformlara bağlıdır* başlıklı taslak ara raporda, kariyer rehberliği, açık, cazip ve kolay ulaşılabilir öğrenim ortamı yaratmak açısından dört önemli eylemden biri olarak tanımlanmaktadır. Bireylerin öğrenme ve çalışma hayatlarını idare edebilecek ehliyeti kazanmaları için her yaşta ve çeşitli ortamlarda öğrenimi desteklemek üzere kariyer rehberliği hizmetlerinin rolü, kalitesi ve koordinasyonunun güçlendirilmesi istenmektedir. Bu amaçla raporda, öncelikler arasında ulusal kariyer rehberliği politikalarını desteklemek üzere Avrupa çapında ortak referans ve ilkelerin belirlenmesi talep edilmektedir.

Lizbon hedeflerini izlemek üzere oluşturulan çalışma grupları, özellikle Grup G (erişim, sosyal içerme, aktif yurttaşlık) ve Grup H (öğrenimin cazip kılınması, öğrenim, çalışma ve toplum) tarafından hazırlanan ilerleme raporları (2003), bireyleri örgün ve yaygın biçimde sunulan seçenek ve fırsatlar hakkında bilinçlendirmek açısından yaşam boyu öğrenim kapsamında yüksek nitelikli rehberlik hizmetleri sunmanın giderek artan önemine dikkat çekmektedir.

2001 yılında OECD, 14 ülkede meslek bilgileri, mesleki rehberlik ve danışmanlık hizmetleri politikaları konusunda bir tarama çalışması başlatmıştır. Avrupa Komisyonu Eğitim ve Kültür Genel Müdürlüğünün talebi üzerine bu tarama çalışması, 2002 yılında Avrupa Mesleki Eğitimi Geliştirme Merkezi (Cedefop) ve Avrupa Eğitim Vakfı (AEV) tarafından Üye Devletler ve Aday Ülkeler kapsayacak şekilde genişletmiştir. 2002 yılında, Dünya Bankası kariyer rehberliği politikaları konusunda benzer bir tarama çalışmasını orta gelir seviyesindeki yedi ülkede gerçekleştirmiştir. OECD'den izin alındıktan sonra Cedefop ve AEV tarafından yürütülen tarama çalışmalarında OECD'nin kullandığı anket formu esas alınmıştır. Toplam 37 ülkede (Avrupa ülkeleri, orta gelir seviyesindeki ülkeler ve Avrupa dışındaki gelişmiş ülkelerin karışımı) tarama çalışması gerçekleştirilmiştir.

Tarama çalışmasına katılan her kurum ve kuruluş kendi sentez raporunu hazırlamıştır. Elinizdeki sentez raporu ise Cedefop tarafından hazırlanmıştır. Bu rapor, Avrupa ülkeleri arasında kariyer politikalarının konuya göre ve karşılaştırmalı olarak incelenmesini kolaylaştırmak üzere araştırma sonuçlarının genelini ele alarak mevcut raporlara yeni unsurlar kazandırmayı amaçlamaktadır. Ana raporun eklerinde, Avrupa ülkeleriyle, orta gelir seviyesindeki ülkeler ve Avrupa dışındaki gelişmiş ülkelerde uygulanan kariyer rehberliği politikalarını karşılaştıran kısa bir değerlendirme yazısı yer almaktadır. Cedefop, bu raporun

hazırlanmasını sağlayan OECD'ye ve AEV ile Dünya Bankasına, çalışmalarında elde ettikleri sonuçları paylaşmakta gösterdikleri işbirliği için teşekkürü bir borç bilir.

Karar alıcılar ve uygulayıcılara faaliyetlerini karşılaştırma olanağı sunun bu rapor, yaşam boyu öğrenim konusunda Avrupa Komisyonunda oluşturulan uzman grubunun yararlanacağı, tartışma ve yorumları içeren bir başvuru belgesi olacaktır.

Cedefop 2003-2006 dönemi için üç temel öncelik belirlemiştir:

- öğrenime erişimi, hareketliliği ve sosyal içermeyi geliştirmek,
- öğrenime imkan tanımak ve değer kazandırmak,
- yeni üyelerin katılımıyla genişlemiş bir AB'de ortaklığı desteklemek.

Kariyer rehberliği, bu öncelik alanlarının her birinin konusudur. Cedefop, yaşam boyu öğrenim rehberliği konusunda Komisyonda çalışan uzman grupça yapılan çalışma sonuçlarını geniş kitlelere ulaştırmak amacıyla rehberlik sitesi kurmuştur: ([http://www.trainingvillage.gr/etv/Projects\\_Networks/Guidance/](http://www.trainingvillage.gr/etv/Projects_Networks/Guidance/)).

Uzman grup ve kariyer rehberliği konusunda aktif çalışanlar arasında tartışma ve görüş paylaşımına olanak tanıyan bir sanal topluluk oluşturduk: ([http://cedefop.communityzero.com/lifelong\\_guidance](http://cedefop.communityzero.com/lifelong_guidance)).

OECD ve AEV'nin izniyle, kariyer rehberliği politikası konusunda 29 Avrupa ülkesinde gerçekleştirilen tarama sonuçlarını bir araya getirerek, bilgi yönetim sistemimizin bir parçası olan 'eKnowVet' veri tabanına yerleştirdik. Bu uygulama, her ülkenin raporunu görme ve yazdırma imkanının yanında, 29 ülke arasından veya seçilmiş alt grup ülkeler arasından çapraz olarak konusuna (örneğin politika araçları, güncel teşvikler, sosyal tarafların rolü, hedef gruplar, kadrolaşma, vs.) göre istenen veriyi çıkarılabilme imkanı tanımaktadır. Bu raporda yer alan veriler, rehberlik web sitesinden ulaşılabilen 'eKnowVet' veri tabanında da yer almaktadır.

Cedefop, 4-5 Ekim 2004 tarihinde 'yaşam boyu öğrenim ve danışmanlık' konulu bir konferans düzenleyecektir (<http://www.cedefop.eu.int/events.asp?Action=1>). Konferansın amacı, mesleki eğitim ve öğretim sistemi ile ilgili araştırmacılar, politika yapıcılar ve sosyal taraflar arasında diyalogu geliştirmek için gayri resmi bir tartışma forumu sağlamaktadır.

Rehberlikle ilgili olarak, yaşam boyu öğrenim konusunda Komisyon'da oluşturulan uzman grup tarafından başlatılacak diğer Cedefop çalışmaları şunlardır:

- vatandaş/müşteri yaklaşımının sonuçları ile rehberlik hizmetleri kılavuzları ve kalite kriterleri konusunda bir çalışma,
- kariyer rehberliği göstergeleri ve karşılaştırmalar konusunda yapılabirlik çalışması

Jennifer Wannan

Proje Yöneticisi

E-posta [jwa@cedefop.eu.int](mailto:jwa@cedefop.eu.int)

Stavros Stavrou

Müdür Vekili



## Özet

Bu rapor, 29 ülke uzmanının kariyer rehberliği konusunda verdiği yanıtlara dayanarak hazırlanmıştır. 2001 yılında Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı (OECD), kariyer rehberliği politikaları konusunda dokuzu AB'ye Üye Ülkeler olmak üzere 14 ülkeyi kapsayan uluslararası bir tarama çalışması başlatmıştır. Avrupa Komisyonu (AK), yaşam boyu öğrenim tebliği henüz yeni yayınlamışken (2001a) OECD tarafından tarama çalışmasına destek olmak üzere davet edilmiştir. AK, tebliğin uygulanması açısından Avrupa çapında kariyer rehberliği politikalarına ilişkin kapsamlı bir görüş elde etmek amacıyla, OECD'nin çalışmasının dışında kalan Üye Ülkeler, Avrupa Ekonomik Alanı (EEA) ve aday ülkelerde yapılacak taramalarda kullanılmak üzere OECD'den anket formlarını kullanma izni almıştır. Cedefop ve AEV bu araştırmayı yapmakla görevlendirilmiştir. Bu araştırmaya paralel bir şekilde, Dünya Bankası kariyer rehberliği politikaları üzerine yaptığı araştırmasını orta gelir seviyesindeki yedi ülkeyi dahil ederek genişletmiş ve böylece uluslararası düzeyde kariyer rehberliği politikalarının şimdiye kadar ki en kapsamlı veri tabanlarının geliştirilmesine katkıda bulunmuştur.

Bu tarama çalışması sürecine dahil olan her bir kurum (OECD, AEV, Cedefop ve Dünya Bankası), inceledikleri ülke gruplarına ilişkin temel bulguları içeren sentez raporları hazırlamakla görevlendirilmiştir. Bu raporun ekinde yer alan kısa yazıda önemli bulgular özetlenmiş ve sentez raporlarının sentezi yapılmıştır (Watts ve Sultana, 2003). Elinizdeki rapor sentez çalışmasını, ilk üç organizasyon tarafından tarama çalışması yapılan 29 Avrupa ülkesini içerecek şekilde genişletmekte ve Avrupa ülkeleri arasında kariyer politikalarının konuya göre ve çapraz bir şekilde analizini basitleştirerek mevcut çalışmalara yeni ve tamamlayıcı unsurlar katmaya çalışmaktadır. Rapor, özellikle, Avrupa'da uygulanan meslek bilgileri ve rehberlik sistemleri ile politikalarının güçlü ve zayıf yönlerinin yanında önemli gelişmeler, eğilimler, mücadele alanları ve tartışma konularını ortaya koymaktadır. Böylelikle, en başarılı ve özgün uygulamaları tarama çalışması kapsamına giren ülkelere örnekler vererek göstermektedir.

Rapor, OECD tarafından kullanılan araştırma kategorilerini yakından takip ederek, daha önce adı geçen dört kurumun hazırladığı sentez raporlarını basit bir şekilde karşılaştırmak için 10 bölüme ayrılmıştır.

**İlk bölümde**, başta yaşam boyu öğrenim memorandumu üzerine başlatılan istişare sürecinde çıkan tartışmalarla ilgili olmak üzere Avrupa çapında uygulanan rehberlik hizmetlerinin temel unsurları ortaya konularak, rapora genel bir giriş yapılmaktadır.

Bazı AB politika dokümanları ve raporları ele alınmakta ve hem Avrupa ülkelerinde hem de AB dışında kalan birkaç ülkede bir takım kamu politikası hedeflerinin gerçekleştirilmesi için rehberlik hizmetlerinin giderek önemli bir mekânza haline geldiği ortaya konmaktadır. Komisyonun OECD'nin kariyer rehberliği politikaları üzerine yaptığı tarama çalışmasını, bu çalışmanın dışında kalan Avrupa ülkelerini içerecek şekilde genişletme kararı, hem mücadele alanları hem de bu alanlar için geliştirilen politikalar hakkında kapsamlı bir incelemeye imkan tanımaktadır.

Ekonomik, politik, kültürel açıdan ve eğitim alanında birbirinden farklı özellikler taşıyan 29 ülkenin konuya göre ve çapraz analizinin yol açtığı yönetsel sorunlar da ele alınmaktadır. Bununla birlikte, çıkış noktaları farklı olmakla birlikte her ülke kariyer rehberliği politikası konusunda birbirine benzeyen genel sorunlarla karşılaştığından, farklı ülkelere geliştirilen bir dizi politikayı inceleyerek çok şey kazanılabileceği düşünülmektedir.

**İkinci bölümde**, 29 ülkede eğitim ve kariyer rehberliğinin ne şekilde anlaşıldığı ve uygulandığına bakmak suretiyle rehberlik kavramının ortak bir tanımını verebilmek amacıyla tarama sonuçları üzerinde durulmaktadır. Eğitim ve kariyer rehberliği ile bireysel danışmanlık arasında ayırım yapılmaktadır. Bu ikisini ayırmak kolay olmamakla birlikte, rapor eğitim ve iş alanında kendi yollarını çizebilmeleri ve eğitim ve işte yeni yollar açabilmeleri konusunda gençlere ve yetişkinlere sunulan meslek bilgisi ve yönlendirme hizmetlerine odaklanmaktadır. Daha kesin bir ifadeyle rehberlik, tüm yurttaşların yaşamları boyunca kararlarına eşlik eden birbiriyle ilişkili bir dizi hizmetten yararlanma hakkı olarak tanımlanmaktadır. Sosyal taraflar ve özel sektörece sunulan hizmetler artmakla birlikte, bu tür hizmetler eğitim ve işgücü piyasasında çoğunlukla devlet tarafından sağlanmaktadır.

Rehberlik hizmetlerinin sunumunda devletin rolü, **üçüncü bölümde** ayrıntılı olarak ele alınmaktadır. Rehberlik, hükümetler tarafından üç alanda kamu politikasını destekleme mekanizması olarak görülmektedir: İlki, ekonomik globalleşme çağında kapasite düzeyi yüksek toplumlar yaratmak yönünde verilen mücadelede temel teşkil edecek yeterli bilgi ve becerileri sağlayarak yaşam boyu öğrenim hedefini desteklemektedir. Rehberlik hem ulusal bağlamda hem de Avrupa çapında ortak bir öğrenim ve çalışma alanı oluşturmak açısından iş dünyası ile öğrenim dünyası arasında yakın bir ilişki geliştirerek ve eğitim ve öğretim sistemini daha verimli kılarak, bu hedefe ulaşmak yönünde katkıda bulunmaktadır. Rehberlik işgücü piyasasında karşılaşılan tüm meselelerin çözümüne destek sağladığından, işgücü piyasası çıktılarını ve verimliliğini geliştirebildiğinden ve ekonomik gelişme hedeflerini desteklediğinden karar alıcılara da cazip gelmektedir. Bu nedenle karar alıcılar, rehberlik hizmetlerini, işgücü piyasasında görülen açıklar, işgücü arz ve talebi arasında uygun olmayan eşleştirmeleri ortadan kaldırma, işgücü piyasası dalgalanmalarını azalma, işsizlikle mücadele etme ve işgücü hareketliliğini geliştirme yönünde yürütülen mücadelede, giderek artan bir şekilde destekleyici unsur olarak görmektedirler. Rehberlik hizmetleri mevcut kaynakları, marjinal ve risk gruplarının eğitim, öğrenim ve çalışma yaşamıyla yeniden bütünleşmeleri yönünde kullanarak hükümetin sosyal eşitlik ve içerme hedeflerine ulaşmasına yardımcı olmaktadır. Rehberliğin sağladığı yararın en önemli göstergesi, ulusal ve Avrupa Birliği kaynaklı teşviklerin ve yeniliklerin giderek daha çok uygulandığı 29 ülkede rehberlik hizmetlerinin aktif bir yapı sergilemesidir. Bununla birlikte, bu dinamizme rağmen farklı sektörlerde ortak bir ufkun geliştirilmemiş olması rehberliği etkilemektedir ve alandaki parçalanmışlık nedeniyle rehberliğin içerdiği potansiyel yeterince değerlendirilememektedir.

Dördüncü ve beşinci bölümlerde, gençlere ve yetişkinlere eğitim kurumu içinde veya dışında sağlanan danışmanlık ve rehberlik hizmetleri ele alınmaktadır. **Dördüncü bölümde**, tüm eğitimin düzeylerinde sunulan rehberlik hizmetleri üzerinde durulmakta ve lise ve yüksek öğrenim kurumlarında gözle görülür bir ivme kazanmakla birlikte bu hizmetlerin çoğunun orta okul düzeyinde verildiğine dikkat çekilmektedir. Eğitim ve kariyer yolları farklılaşıp daha da karmaşık hale geldikçe, eğitim ve öğretime yeniden katılım olanakları çoğaldıkça, daha fazla sayıda gence tüm gelişimleri boyunca ulaşma hedefi ön plana çıkarılarak geleneksel rehberlik hizmetleri modelleri de terk edilmeye başlanmıştır. Bu nedenle pek çok ülke, iş ve ders değerlendirme testleri, yüz yüze görüşmeyi tamamlayan grup yaklaşımları ve Bilişim ve İletişim Teknolojilerine (BİT) erişimin önemli ölçüde geliştirilmesi gibi çeşitli deneysel öğrenim stratejileriyle desteklenen kariyer eğitimi ile birlikte rehberliğe müfredat programlarda giderek artan bir şekilde yer vermeye başlamıştır. Diğer ülkeler, rehberlik hizmetlerinin bu doğrultuda hareket etmesi gerektiğini kavramışlardır; ancak finansman yetersizliği ve eğitilmiş personel yokluğu karşılıklı engel olarak çıkmaktadır. Tarama çalışmasına katılan tüm ülkeler, risk altındaki gençlerin ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik rehberlik hizmetlerinin ve bu gençleri eğitim ve öğretim sistemine yeniden entegre etmeye yönelik bir yol bulmanın zorunluluk olduğunu vurgulamaktadır. Bununla birlikte, kariyer

rehberliği politikalarına ilişkin yürütülen tarama çalışmasında, okula dayalı hizmetlerin bu hedefe ulaşmak için etkili stratejiler geliştirdiği yönünde iyimserlik yaratacak sadece birkaç durum belirtilmiştir.

**Beşinci bölümde**, Avrupa çapında yetişkinlerin mesleki danışmanlık ve rehberlik ihtiyaçlarını tek başına olmasa bile başta kamu istihdam kurumları (KİK) olmak üzere hangi kurum/kuruluşların karşılandığı belirlenmektedir. Avrupa İstihdam Stratejisi ve Avrupa İstihdam Kılavuzlarında müşterilerin eğitim hayatlarından ve işe yerleşmelerine kadar rehberliğin oynağı rolün altını çizilerek, kamu istihdam kurumlarına müşterilere kapsamlı rehberlik hizmeti sağlama görevi verilmektedir. Yaşam boyu öğrenime yapılan vurgu da dikkate alındığında, rehberlik hizmetlerinin çoğunlukla yalnızca bir yetişkin grubuna; işsizlere veriliyor olması şaşırtıcıdır. Kamu İstihdam Kurumlarının refah yardımlarının yönetimi, müşterilerin kaydedilmesi ve sonrasında bu müşterilerin eğitim alması veya işe yerleştirilmesi gibi asli görevlerinin yanında rehberlik işlevleri arka planda kalsa da, pek çok Kamu İstihdam Kurumunun rgt kültüründe bir değişim geçirerek rehberliği destekleyici ve kolaylaştırıcı bir rolü benimsemeye başladıkları ve böylelikle denetime yönelik hizmet veren bir kurum olmaktan ziyade yol gösterici bir yapıya doğru evrildikleri görülmektedir. Bazı lkeler, istihdam hizmetlerini yeniden organize ederek bu durumu değiştirmeye çalışmaktadırlar. İhtiyaçları karşılamaya odaklı farklı hizmetler sunulmakta ve yönlendirilmeye ihtiyaç duyan kişilere daha etkili hizmet vermek amacıyla uzman rehberlik personeli sağlanmaktadır. Özel sektörün yanında sivil toplum örgütleri, ihtiyaçların yeterli düzeyde karşılanması için tamamlayıcı veya destekleyici hizmetler sunmaktadır. Sivil toplum örgütlerince sağlanan rehberlik hizmetlerinin özellikle umut vaat ettiği görülmektedir. Hükümetler sorumluluklarının bir kısmını dış kaynak kullanımı yoluyla bu örgütlere devretmekte ve bu örgütlerce verilen hizmetlerin finansmanını sağlamaktadır. Belirli kategorilerdeki işsizlerin gerçekliğini daha yakından bilen bu örgütler, bu sayede genellikle yenilikçi, doğru ve etkili programları hayata geçirebilmektedir. İstihdamdaki yetişkinlerin rehberlik ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik çalışmalar ise çok daha düşük bir düzeydedir. Bu konuda bazı ülkelerde ilk örneklerini görmeye başladığımız uygulamaların Avrupa çapında yaygınlaşması mutluluk veren bir gelişme olacaktır. Birkaç kamu istihdam kurumu, işini değiştirmek isteyen veya kariyer yönetimi konusunda yönlendirmeye ihtiyaç duyan istihdamdaki yetişkinlere hizmet vermek üzere yeniden yapılandırılmıştır. Bu tür kurumlar için bu büyük bir dönüşümdür; istihdam bürolarının yalnızca işsizlik sigortası yardımlarının dağıtımı ile uğraştığına ilişkin yaygın görüşünün değiştirilemesi konusunda zorlanmaktadırlar. Bazı büyük işletmeler hem yukarıda belirtilen nedenden dolayı hem de yeniden yapılanma veya kapanma aşamasında mesleki hareketliliği ve esnekliği kolaylaştırmak için yetişkinlere rehberlik hizmeti sunmaya başlamıştır. İşçi sendikaları sağlanan destekle birlikte üyelerinin yeniden eğitim yoluyla istihdam edilebilirliklerinin yükseleceğinin giderek daha çok farkında olmalarına rağmen, özel sektör ve sendikaların katılımı halen düşük seviyededir. Avrupa'da çoğu ülkede, ileri yaştaki çalışanların ihtiyaçlarını karşılama konusundaki başarılı uygulamaların oldukça az sayıda olduğu görülmektedir. Bu durum, özellikle 29 ülkedeki demografik eğilimleri dikkate aldığımızda, doldurulması gereken çok önemli bir boşluk yaratmaktadır.

**Altıncı bölümde**, mesleki bilgi ve rehberlik hizmetlerinde karşılaşılan diğer bir eksiklik ortaya konmaktadır. Avrupa lkeleri, başta müşterilere farklı yollarla rehberlik hizmetleri sunmak ve rehberlik hizmetlerini teşvik etmek amacıyla BİT'lerin kullanılması olmak üzere bu açığı kapatma yönünde çeşitli stratejiler geliştirmektedirler. BİT'lerin çeşitli bağlamalarda stratejik kullanımı, self-servis ve self-help yöntemlerini kullanmaları konusunda müşterilerin teşvik edilmesiyle ve bilgi ve hizmetlerin daha önceleri yalnızca bu işe ayrılmış bürolardan müşterilerin olduğu alanlara (ev, okul veya işyeri) aktarılmasıyla birlikte, rehberlik hizmetlerini sağlama yollarını değiştirmiştir. Özellikle uzak yerleşim yerlerindeki halk için

önemli olan rehberlik hizmetlerinin aktarılabirliği, rehberlik işlevini destekleyen daha karmaşık bir yazılım geliştirilerek basit hale getirilmiştir. Bununla birlikte, rehberlik hizmetlerinin sağlanmasında BİT'ler büyük ümit vaat etmesine rağmen, bilgi teknolojilerine erişim açısından ülke içinde veya ülkeler arasında büyük eşitsizliklerin olduğu çeşitli ülkelerin raporlarından açıkça anlaşılmaktadır. Benzer bir şekilde, farklı ihtiyaçlara cevap verirken sunulacak desteğin kişiye göre biçimlendirilmesi için geliştirilen çağrı merkezi teknolojisinin sunduğu olanakları kullanma kapasitesi Avrupa ülkeleri arasında aynı düzeyde değildir.

Resmi olarak sağlanan rehberlik hizmetlerinin öne çıkan özelliği, müşterinin yetenekleri ve mesleki gayelerine uygun bir şekilde eğitim ve istihdam olanakları hakkında güvenilir ve nesnel bilgi sağlamasıdır. **Yedinci bölümde**, bu savın geçerliliği ülke anketlerinden yararlanarak sorgulanmaktadır. İnternet ortamında ve elektronik biçimde sunulan bilginin basılı materyallere eklenmesiyle (daha doğrusu yerini almaya başlamasıyla) birlikte, gençlere ve yetişkinlere sunulan bilginin hacmi pek çok ülkede giderek büyümektedir. Elektronik biçimde ve internet üzerinden sağlanan bilgiler popüler ve kullanışlı olmasına rağmen, çeşitli sağlayıcıların farklı bilgiler toplaması, bu bilgilerin çoğunun birbirinden kopuk ve bağlantısız olması ve kullanıcıların önlerine çıkan fırsatları ve seçenekleri doğru değerlendirmelerine yardım edecek şekilde birleştirilemeyen veri grupları oluşturması, pek çok ülkenin karşılaştığı bir sorundur. Özellikle, eğitim ve kariyer bilgilerini işgücü piyasası verilerine bağlayan çok boyutlu olarak işleyen rehberlik yönlü yazılım veya internet siteleri, matris-temelli yönetim bilgi sistemlerine çok az rastlanmaktadır. Ankete katılan pek çok ülkede, bilgi üretmeye kalite standardı da getirilmemiştir; bazı ülkelerin kullanıcılara yararlı, güvenilir ve güncel bilgiler sağlayıp sağlayamadıkları konusunda soru işareti doğmuştur.

Sekizinci ve dokuzuncu bölümlerde, rehberlik hizmetlerine ayrılan insan kaynakları ve mali kaynaklar ele alınmaktadır. **Sekizinci bölümde**, rehberlik hizmetlerinin, farklı nitelikleri, eğitim düzeyini ve uzmanlığı gerektiren pek çok görevi aynı anda üstlenen personel tarafından sağlandığı açık bir şekilde ortaya konulmaktadır. Ayrıca, istihdam ve eğitim sektörlerinde çalışan rehberlik personeli arasında, her ikisi de mesleklerinin sınırları belirlemeyi zorlaştıran çok çeşitli görevleri üstlenmelerine rağmen, eğitim açısından çok önemli farklılıklar vardır. Pek çok ülkede, rehberlik personeli “önü kesik” bir meslek grubunda yer almaktadır; tam olarak gelişmiş mesleklerle ilgili özelliklerinin sadece bir kısmını sergilemektedir. Bir meslek grubu kimliğinden yoksun olan rehberlik personelinin mesleki örgütlenmeleri zayıftır ve kamunun gözünde ayrıcalıklı bir statüleri yoktur. Rehberlik personeli için belirtilen bu genel özellikler ankete katılan ülkelerin çoğunda geçerliyken, pek çok rapor oldukça kısa sürede profesyonelleşme sürecinde ilerleme kaydedilebileceği önemli gelişmelere işaret etmiştir. Özellikle uzmanlık eğitimden geçen personelin sayısının artırmak ve rehberlik dernekleri ve araştırma faaliyetleriyle rehberlik personelinin mesleki olarak ilerlemesine yön vermek ve örgütlemek yönünde bir eğilimin olması bunun bir göstergesidir.

**Dokuzuncu bölümde**, Avrupa'da rehberlik hizmetlerin finansman kaynakları ele alınmaktadır. Ülke raporlarında, mesleki bilgi, rehberlik ve danışmanlık hizmetleri giderleri çoğu zaman çözülmesi hiç kolay olmayan genel bütçelere dahil edildiğinden ve bu nedenle hesaplanması oldukça zor olduğundan aktarılan miktar konusunda çok az bilgi olmakla birlikte rehberlik hizmetleri çoğunlukla devlet tarafından finanse edilmektedir. Rehberlik hizmetlerine bazı özel sektör kuruluşları da yatırım yapmakta ve bunun yanı sıra AB programlarından ve birkaç ülkede Dünya Bankası'ndan ek mali destek alınmaktadır. Bununla birlikte, bu yatırımlar müşterilere yönelik çeşitli fonları yöneten devletin yaptığı harcamaların yanında minimal düzeyde kalmaktadır. Öte yandan, Avrupa'daki Devletler fon yönetimlerini giderek bölgelere, belediyelere ve hatta özel kuruluşlara devretmekte ve bazıları sivil toplum örgütlerinden ve özel sektörden hizmet satın almaktadır. Böyle bir strateji, yetki devri ilkesini izlediği ve yerel aktörleri sorunlarla mücadele ederken kendi kaynaklarını kullanmaya teşvik

ettiği için ümit vericiyken, ülke raporları yetki devriyle gelen politik boşluğun yetki çatışmasına ve sektörler arası ve sektör içinde koordinasyonun zayıflamasına, bölgeler arasında kıyaslanabilir standartların olmamasına ve nihayetinde hizmetlere erişimde ve müşterilere sunulan hizmet çeşitlerinde eşitsizliğe yol açabileceğini ortaya koymaktadır. Bu deneyimler, Devletin diğer hizmet sağlayıcılar tarafından sunulan hizmetlerin standartlara uygun olmasını sağlama sorumluluğunu sürdürmesi ve hem piyasa hem de yarı-piyasa koşullarında sağlanan rehberlik hizmetlerinin ihtiyatlı ve eleştirel bir şekilde değerlendirmesi gerektiğini göstermektedir.

**Onuncu bölümde**, devletin üstlendiği rol ele alınmaktadır. Mesleki bilgi ve rehberlik alanında yönlendirme politikalarıyla ilgili üç mekanizma yani yasama, kalite standartları geliştirme ve gelişmiş hizmete yönelik yol haritası ile hizmet kalitesinin izlenmesi üzerinde durulmaktadır. Ülke raporları bu üç alanda devletin sosyal taraflar ve paydaşlarla birlikte önemli bir rol oynadığını açık bir şekilde ortaya koymaktadır. Yaşam boyu öğrenim genel hedefinde, devletin rehberliğin hem bireylere hem de topluma hizmet etmesi yönünde stratejik bir vizyon geliştirme sorumluluğu vardır. Bununla birlikte ülke raporları, büyük ölçüde bakanlıklar arası ve ulusal düzeyde işbirliğinin yetersiz olmasından dolayı Devletin böyle bir vizyonu geliştirme konusunda çoğunlukla başarısız olduğunu göstermektedir. Bazı ülkeler, rehberlik hizmeti sağlayan çeşitli kuruluşlardan temsilcilerin net bir yön tayin etmek ve oluşturulan hedefler doğrultusunda kaynakları harekete geçirmek amacıyla bir araya geldiği bölgesel, idari ve ulusal forumlar düzenleyerek bu tür engelleri aşmayı denemişlerdir. Bu yöndeki çalışmalar dahilinde, tüm bireylerin yaşamları boyunca rehberlik hizmetlerine erişim olanaklarına sahip olmasını güvence altına almaya yönelik mevzuatın hazırlanması ve nitelikli hizmet sunumunun unsurlarının tam anlamıyla tanınması ve etkin biçimde izlenmesi için araştırma çalışmalarının stratejik kullanımı yer almaktadır. Avrupa ülkelerinin pek çoğunda henüz Devletin böylesi bir liderlik rolünü üstlenmediği ve umut veren pek çok girişime rağmen politika çerçevesinde rehberliğin henüz öncelikli bir konu haline gelmediği görülmektedir.

Sonuç olarak rapor, tarama çalışması yapılan 29 ülke üzerinden Avrupa'da rehberlik hizmetlerinde görülen önemli eğilimlerden bazılarını ortaya koymaktadır. Söz konusu ülkelerin mesleki bilgi ve rehberlik hizmetlerini geliştirme yönünde harcadıkları çabaların bir arada ortaya konulması, karar alıcılar ve uygulayıcıların esinlenebileceği iyi ve özgün uygulamalar açısından zengin bir hazine sağlamaktadır. Daha da önemlisi, bu rapor, bireylerin, ekonominin ve toplumun yararına dönük stratejik ve bilgi esaslı liderliğinin öneminin benimsenmesine ve daha ileri düzeyde kariyer rehberliği hizmeti sağlamaya yönelik politikaların, sistemlerin ve uygulamaların hız kazanmasına katkıda bulunmak amacıyla hazırlanmıştır.

*Ronald G. Sultana*

*Malta*

# 1. Giriş: Rehberliği gündeme almak

*Mesleki bilgi, rehberlik ve danışmanlık hizmetlerinin yaşam boyu öğrenim ve bilgiye dayalı topluma yaptığı katkı konusunda Avrupa Komisyonunca ve AB'ye Üye Devletlerce yapılan tartışmalara ve temel konulara işaret etmektedir. Ayrıca, OECD tarafından başlatılan uluslararası tarama çalışmasına katılım dahil, rehberlik hizmetlerinin gelişimini desteklemek üzere Komisyonca geliştirilen önemli teşvikler ele alınmaktadır.*

## 1.1. Avrupa Birliği'nin rehberlik konusundaki girişimleri

### *Avrupa'nın Yaşam Boyu Öğrenim taahhüdü*

Mart 2000'de Lizbon Konseyinde Avrupa Komisyonu, 2010 yılına kadar Avrupa'yı dünyanın en rekabetçi ekonomisi ve bilgiye dayalı toplumu haline getirmek yönündeki hedefin ana hatlarını çizmiştir. Yaşam boyu öğrenim böyle bir hedefe ulaşmanın en önemli yollarından biri olarak tanımlanmıştır. Yaşam boyu öğrenim memorandumunun (Avrupa Komisyonu, 2000) yayımlanmasını takiben, herkes için yaşam boyu öğrenim imkanı geliştiren fiili tedbirler ve tutarlı stratejiler belirlemek üzere Avrupa çapında geniş bir müzakere süreci başlatılmıştır. Müzakere sürecinden elde edilen sonuçlara dayanarak Avrupa Komisyonu, Avrupa Konseyince (Eğitim, Kültür, Gençlik) kabul edilen *yaşam boyu öğrenim alanını gerçeğe dönüştürme* (Avrupa Komisyonu, 2001a) başlıklı bir tebliğ yayımlamış ve bunu takiben *yaşam boyu öğrenimde kalite göstergeleri hakkında Avrupa raporunu* (Avrupa Komisyonu, 2002a) hazırlayan bir çalışma grubu oluşturmuştur.

### *Rehberlik hizmetlerinin bilgiye dayalı ekonomilerin oluşturulmasına ve aktif istihdam ve refah politikalarının geliştirilmesine katkısı*

Hem tebliğ hem de rapor mesleki bilgi, rehberlik ve danışmanlığı (bundan böyle rehberlik olarak anılacak) yaşam boyu öğrenim politikalarının uygulanmasına yönelik ulusal stratejilerin ana bileşenlerinden biri ve Avrupa'da ve ulusal düzeyde öncelikli eylem alanı olarak belirleyen memorandumda ortaya konulan ilkeleri desteklemektedir. Avrupa çapında ve tüm vatandaşların öğrenim ve çalışma olanakları hakkında kaliteli meslek bilgileri ve rehberlik hizmetlerine erişimini kolaylaştırmanın, rekabetçi, bilgiye dayalı ekonominin oluşturulması, aktif istihdam ve refah politikaları geliştirme ve sosyal içerilme hedeflerini gerçekleştirmek için vazgeçilmez bir unsur olduğu yönünde yaygın bir kanı vardır. Son zamanlarda, *Avrupa gençliğine yönelik yeni teşvikler* konulu Beyaz Kitabın (Avrupa Komisyonu, 2002b) hazırlanmasına yol açan ve Avrupa çapında yürütülen diğer bir müzakere sürecinde aynı görüş yenilenmiştir.

### *Eğitim sektörü ve işgücü piyasasında rehberlik hizmetlerinin yeri ve rehberlik hizmetlerinden beklenenlere ilişkin Komisyon görüşü*

*Eğitim sektöründe...* AB politika dokümanları, rehberlik hizmetlerinin çeşitli AB politika hedeflerinin gerçekleşmesine katkı sağlayacağını vurgulamaktadır: yaşam boyu öğrenim tebliğinde rehberlik, kişilere yaşamları (eğitim, mesleki ve kişisel) hakkında karar verirken ve alınan kararları hayata geçirirken yardımcı olmak üzere planlanan bir dizi faaliyet olarak tanımlanmaktadır. Hem Konsey (Eğitim, Genç ve Kültür) kararında hem de eğitim ve öğretim

alanında Avrupa düzeyinde gelişmiş işbirliğine ilişkin 2002 Kopenhag Deklarasyonunda “Üye ülkelerde, öğrenim, mesleki eğitim ve öğretimden yararlanma ve beceri ve niteliklerin tanınırlığı ve başka alanlarda değerlendirilebilir olması, Avrupa vatandaşlarının profesyonel ve coğrafi hareketliliğini desteklemekle ilgili meseleler başta olmak üzere eğitim, öğretim ve istihdamın her düzeyinde meslek bilgisi, mesleki rehberlik ve danışmanlık hizmetlerini destekleyen politikaları, sistemleri ve uygulamaları güçlendirme” çağrısı yapılmıştır. Eğitim sektöründen işgücü piyasası sektörüne kadar, hem bireylere yönelik hizmetler hem de kamu politikası aracı olarak rehberlikten çok şey beklenmektedir (bkz. Tablo 1). Örneğin rehberlik, yaşam boyu öğrenime katılımın genişletilmesini, bilimsel ve teknik araştırmaların artırılmasını ve gençlerin ve yetişkinlerin sürekli öğrenime katılımının teşvik edilmesini ekseriyetle desteklediğinden, *Avrupa eğitim ve öğretim sistemlerinde geleceğe dönük hedefler (2001c)* başlıklı belgede AB Konseyi tarafından ortaya konulan stratejik hedeflerin gerçekleştirilmesinde önemli faaliyetlerden biri olarak geliştirilmiştir. Başka yerde rehberlik, mevcut öğrenim sistemlerinin genel tutarlılığını geliştirmekte yardımcı olan sektörler arası öğrenim yollarını basitleştirmenin etkili bir mekanizması olarak desteklenmiştir (Avrupa Komisyonu, 2001b). *Eğitime yatırımda verimlilik* başlıklı Komisyon tebliğiyle (2003), eğitim ve öğretim sektörlerinde uygun ve kalıcı öğrenimin sağlanmasında rehberliğin oynadığı rolün önemi vurgulanmaktadır.

**İşgücü piyasasında...** Komisyon ve Üye Ülkeler de, AB işgücü piyasasında sınır ötesi erişim olanaklarını kısıtlayan üç engelin ortadan kaldırılması için rehberlikten yararlanmayı öngörmektedir. Bu engeller şu şekilde sıralanmaktadır: Mesleki hareketliliğin yetersiz olması, coğrafi hareketliliğin düşük olması, iş olanaklarının duyurulmasında şeffaflığın sağlanamaması ve mesleki bilgilerin bütünlüklü olmaması. Rehberliğin stratejik rolünün önem kazanabilmesi için özellikle bilgiye erişim olanağının artırılması, hizmetlerin daha şeffaf ve tutarlı örgütlenmesi ve rehberlik hizmetinin halen çok düşük düzeyde sağlandığı işyerlerinde hizmet düzeyinin yükseltilmesi gerekmektedir (European Commission, 2001a, 2002c). Diğer bir belgede, kamu istihdam kurumlarının rolünü dikkate alan Avrupa Komisyonu (2002e) iş arayanlar ve halihazırda çalışanlar arasında mesleki hareketliliği ve esnekliği desteklemek açısından rehberliğin oynadığı role dikkat çekmiştir. Benzer bir şekilde, Birliğin aktif olmayan, işsiz ve yaşlı çalışanların işgücüne entegrasyonu için desteleyici bir ortam yaratarak işgücüne katılımı yükseltme ve aktif yaşlanmayı destekleme hedefini gerçekleştirmek açısından da rehberlik hizmetlerine önem verilmektedir (Avrupa Komisyonu 2002d).

**Tablo 1: Avrupa Komisyonu dokümanlarında rehberlik**

AB politika belgelerindeki son yaklaşımlar incelendiğinde (bkz. McCarthy, 2002), rehberlik hizmetlerinin çeşitli merkezi ve birbiriyle ilişkili AB politika hedeflerine ulaşmak için gerekli bir mekanizma olarak genel bir ilgi topladığı görülür.

Belirli bir bölgede (tüm Avrupa) ve sürede (yaşam boyu) eğitim, öğretim ve çalışmaya doğrusal olmayan, çoklu giriş olanağı tanıyan; tamamen yeni gerçekliklere göre biçimlendirilen rehberlik hizmetlerinden beklenenler aşağıda yer almaktadır:

- (a) öğrenen topluma/ekonomiye aktif katılan ve katkıda bulunan bireyler yaratmak için gerekli bilgi, beceri, davranışları geliştirme ve geçişleri destekleme, vatandaşlara yaşamları boyunca eşlik etme,
- (b) yerel, bölgesel, ulusal düzeyde ve Avrupa çapında eğitim ve iş fırsatlarına müşterileri yönlendirme,
- (c) bilim ve teknolojiyi cazip eğitsel ve mesleki tercihler haline getirirken aynı zamanda

tarafsız olma,

- (d) eğitim ve öğretimde isteksiz kişileri yeniden kazanarak ve işsizlerin iş bulmalarına aracılık ederek sosyal içermeyi geliştirme,
- (e) müşteri ve işveren ihtiyaçlarına yanıt veren, herkese açık, kullanımı kolay ve eğitim ve işgücü piyasası sektörü boyunca bilgilerin birleştirilmesine imkan tanıyan güncel bilgiler sunmak,
- (f) bireylere ve hedef gruplara (örneğin, işe ara verdikten sonra tekrar çalışma hayatına girmek isteyen kadınlar, engelliler, uzun süreli işsizler, okulu yarım bırakan ve mesleki niteliğe sahip olmayan kişiler, göçmenler) özel ihtiyaçlarına cevap verecek şekilde hizmet sunmak,
- (g) işgücü piyasasında işe yarayan, esneklik, mesleki hareketlilik, girişimcilik ve vb. özellikleri ortaya koyan kişilik ve kariyer testlerinin kullanımının teşvik edilmesi,
- (h) rehberlik hizmetlerinin okullar ve kamu istihdam kurumları haricinde, başta işyeri ve boş zamanların geçirildiği yerler olmak üzere farklı yerlerde sağlanması;
- (i) azınlık grupları gibi grupların özel ihtiyaçlarını daha etkili bir şekilde karşılayabilmek için Sivil Toplum Örgütleri, gönüllük esasına bağlı yerel topluluklar ile fikir ve hizmet alışverişinde bulunmak, STK ağları,
- (j) yukarıda belirtilen hedeflerin pek çoğunu (şeffaflık, erişilebilirlik, geçirgenlik ve bağlantırlık dahil) gerçekleştirmek ve eğitim ve meslek yaşamı projelerini planlarken inisiyatifi ele almaları konusunda müşterileri teşvik etmek amacıyla Bilişim ve İletişim teknolojilerinden daha etkin bir şekilde yararlanmak,
- (k) rehberlik hizmetlerini daha profesyonel hale getirmek, hizmet öncesi ve hizmet içi eğitimi geliştirmek ve Avrupa çapında kıyaslanabilen ve teşvik edilen bir dizi kalite göstergesi oluşturmak.

***Komisyon, Yaşam Boyu Öğrenim konusunda Avrupa çapında istişare süreci başlatarak rehberliği desteklemektedir...***

Rehberlik hizmetlerinin sunumu ve rehberlik uygulamalarında kavramsallaştırma ve yenileme süreçlerinde geliştirilen düşüncelerin ve değişikliklerin yönlendirilmesi ve desteklenmesi amacıyla pek çok çalışma hayata geçirilmiştir. Örneğin, YBÖ tebliğinde rehberliğin bilgi toplumunun güçlendirilmesinde oynadığı rolün yeniden yapılandırılmasının ne şekilde gerçekleştirilebileceği hakkında rehberlik çalışanlarına yol gösteren pek çok ipucu bulunmaktadır. Bir meslek grubu olarak rehberlik, öğrenim hizmetlerini sağlayan yapılarla güçlü ortaklıklar kurmaya, öğrenmenin yararları konusunda farkındalığın artırılması için öğrenmeye ilişkin talebi yönlendirmeye, öğrenim dahilindeki çalışmaların ve geleneksel olmayan kariyer ve öğrenim seçeneklerinin çeşitlendirilmesini teşvik etmeye, öğrenim ihtiyaçları ile öğrenim olanakları arasında bir arayüz işlevi görerek ve giderek karmaşıklaşan öğrenim sistemleri içerisinde öğrenenlerin ait oldukları yerleri bulmalarını sağlayarak öğrenim olanaklarına erişim biçimlerini basitleştirmeye teşvik edilmektedir. Komisyon, ayrıca, örnek alınmaya değer görülerek Avrupa çapında yaygınlaştırılabilecek rehberlik uygulamaları arasında kıyaslama yapılabilmesi için kalite göstergelerinin tanımlanması açısından yararlı bazı noktalara işaret etmektedir. (Avrupa Komisyonu, 2002a).

***...ve bu alandaki girişimlere mali kaynak sağlamaktadır***



Komasyon, Avrupa'daki rehberlik politika, sistem ve uygulamalarının Avrupa ölçeğinde işbirliği yoluyla güne uygun hale getirilmesi ve güncel tutulmasına yönelik girişimlerin finansmanı için Üye Devletlere çeşitli olanaklar sağlamaktadır. Örneğin, yenilikçi pek çok proje dahilinde rehberlik çalışanlarının eğitimi için Avrupa Sosyal Fonu tarafından kaynak kullandırılmaktadır. Komasyon, Socrates, Leonardo da Vinci ve Phare gibi programlar çerçevesinde Avrupa ölçeğinde rehberlik uygulamalarını desteklemekte ve yaygınlaştırmaktadır. Bu kapsamda, Avrupa dahilinde başarılı uygulamalar paylaşılmakta ev rehberlik çalışanlarına ileri düzeyde eğitim olanağı sağlanmaktadır. Komasyon, ayrıca, Avrupa özgeçmiş ağının oluşturulması, Avrupa'daki öğrenme olanaklarına ilişkin İnternet portalı Ploteus'un geliştirilmesi<sup>(1)</sup> ve rehberlik çalışanlarının diğer ülkelerdeki eğitim, öğretim ve işgücü piyasası sistem ve programları hakkında bilgi sahibi olmalarını sağlamak üzere Avrupa rehberlik ağı Euroguidance'ın<sup>(2)</sup> kurulması ve benzeri girişimleri desteklemektedir. Benzer biçimde, AB'ye Üye Ülkelerdeki kamu istihdam kurumlarının İnternet üzerinde bir araya gelmelerini sağlayacak EURES adlı web sitesi, AB finansmanııyla geliştirilmektedir ve bu sayede, ihtiyaç duyulan becerilere ve ihtiyaç fazlası becerilere ilişkin bilgilerin ülke ve bölge esasında web üzerinde daha şeffaf ve daha kolay erişilebilir bir biçimde yayımlanması mümkün olacaktır. Son olarak, Eğitim Kurulunun yaşam boyu öğrenime ilişkin tavsiye kararları ve mesleki eğitim ve öğrenim konularında Avrupa ölçeğinde işbirliğinin geliştirilmesine yönelik hedef doğrultusunda ve Avrupa'daki eğitim ve öğrenim sistemlerinin işleyişine ilişkin hedefleri desteklemek üzere Komasyon tarafından, Avrupa'daki rehberlik politikalarının geliştirilmesine katkı sağlaması için yaşam boyu öğrenim uzmanlar grubu görevlendirilmiştir<sup>(3)</sup>.

## 1.2. Avrupa'da rehberlik hizmetlerinin durumuna ilişkin yapılan tarama çalışmasının arka planı

### *OECD rehberlik konusunda yürüttüğü tarama çalışmasının etkisi*

<sup>1</sup> Ayrıntılı bilgiye Ploteus web sitesinden ulaşabilirsiniz: <http://www.ploteus.org/ploteus/portal/home>

<sup>2</sup> Euroguidance, aslen 1992 yılında Petra programı kapsamında oluşturulmuş olan ve diğer şeylerin yanında katılımcı ülkelerde rehberlik danışmanlarına yönelik Akademi Projesi olarak bilinen uluslararası işe yerleştirme programları düzenleyen Leonardo da Vinci Programı'nın finanse ettiği, AB Üyesi Devletler, Avrupa Ekonomik Alanı Ülkeleri ve aday ülkelerdeki rehberlik merkezleri/organizasyonları ağıdır. Komasyonun yaşam boyu rehberlikle ilgili uzman grubu, başta Leonardo olmak üzere AB'nin çeşitli programlarından finanse edilen, rehberlikle ilgili yaklaşık 100 proje olduğunu belirlemiştir.

<sup>3</sup> Yaşam boyu rehberlik konusunda ilk uzman grup toplantısı, Aralık 2002'de gerçekleştirilmiştir. Eğitim ve Kültür Genel Müdürlüğünce oluşturulan uzman grubun yükümlülükleri şunlardır: (a) rehberlikle ilgili temel kavramlar ve ilkelerde ortak bir kavrayış geliştirmek; (b) farklı politika bağlamlarını dikkate alarak, vatandaş/müşteri perspektifinde rehberlik hizmetleri ve bu hizmetlerden elde edilen sonuçların akreditasyonu için ortak bir kılavuz ve kalite kriteri geliştirmeye birlikte rehberlik hizmetlerinin genel kalitesi üzerinde çalışmak (c) başta mevcut Avrupa ağlarının kapsamı ve mesleki bilgi, rehberlik ve danışmanlık hizmetlerinin yapısı olmak üzere eğitim, öğretim ve istihdam sistemlerinde rehberlik hizmetlerini Avrupa boyutuyla ele almak (d) sosyal dışlama riski taşıyan grupların ihtiyaçlarının en iyi şekilde hangi yollarla karşılanabileceğini ortaya koymak (e) yaşam boyu öğrenim faaliyetlerine daha geniş düzeyde katılımın sağlanması için vatandaşları öğrenimlerine devam etmeleri yönde teşvik etmek (f) başta eğitim/işyeri rehberlik hizmetleri arasında karşılıklı öğrenim yönünde işbirliğinin geliştirmesi olmak üzere eğitim öğretim ve çalışma hayatı arasında geliştirilebilecek ortaklıklar üzerinde çalışmak.

Komisyon ve Üye Devletlerin rehberliği, Avrupa kamu politikaları hedefleri olan yaşam boyu öğrenim, sosyal içerme, aktif istihdam ve refah politikalarını geliştirme ve iç işgücü piyasası oluşturma stratejilerinin önemli bir parçası olarak kabul etmesiyle birlikte, kariyer rehberliği politikalarına ilişkin OECD üyesi olan 14 ülkenin<sup>(4)</sup> yanıtladığı özel amaçlı anket formu kullanmıştır.<sup>(5)</sup> Anket formları ulusal uzmanlar tarafından, ülkelerinde uygulanan rehberlik hizmetlerine ilişkin sahip oldukları bilgiye göre ve çoğunlukla önemli karar mercileri ve hizmet sağlayıcılara danıştıktan sonra doldurulmuştur. OECD uzmanlarından oluşan ekip, tarama çalışmasına katılan ülkelerden sadece biri dışında (Finlandiya) hepsini ziyaret etmiş, anket çalışmasından çıkan sonuçların çeşitli yönlerini tartışmak üzere sosyal taraflarla bir araya gelmiş ve hem anket hem de ziyaret sonuçlarını özetleyen ve politika tavsiyelerini içeren taslak bir ülke raporu hazırlamıştır<sup>(6)</sup>.

### ***Uluslararası rehberlik taramasında AEV ve Cedefop'un rolü***

Avrupa Komisyonunun talebi üzerine, Avrupa'daki durumun tam bir resmini çıkarmak amacıyla Avrupa Eğitim Vakfı (AEV)<sup>(7)</sup> ve Avrupa Mesleki Eğitimi Geliştirme Merkezi (Cedefop)<sup>(8)</sup>, OECD anket formlarını kullanarak aday ve katılım sürecindeki 11 ülkede ve OECD taraması dışında kalan AB'ye Üye ülkelerde uygulanan rehberlik hizmetleri hakkında rapor hazırlamak üzere uzmanlarını görevlendirmiştir.

Dünya Bankası da orta gelir seviyesine sahip yedi ülkede uygulanan rehberlik sistemi hakkında bilgi toplamak üzere aynı anketi uygulamıştır<sup>(9)</sup>. Bu önemli ortakların paralel

---

<sup>4</sup> Anket şu konulara odaklanmaktadır: (a) rehberliğin temel amaçları, etkileri, önemli unsurları ve rehberliğe yönelik girişimler; (b) yönlendirme hizmetlerinde politika araçları; (c) sosyal tarafların rolü; (d) hedef grup belirleme ve erişim; (e) kadrolaşma; (f) hizmet sunumuna ilişkin düzenlemeler; (g) hizmet sağlama yöntemleri; (h) meslek bilgileri; (ı) finansman; (j) kalite güvencesi; (k) bilgi ve deneyim tabanının oluşturulması.

<sup>5</sup> Bu ülkeler: Avusturya, Avustralya, Kanada, Çek Cumhuriyeti, Danimarka, Finlandiya, Almanya, İrlanda, Kore, Lüksembourg, Hollanda, Norveç, İspanya ve Birleşik Krallık.

<sup>6</sup> Ulusal anketlere verilen yanıtlar, ülke raporları, rehberliğin farklı yönleri hakkında uzmanlarca hazırlanan brifing arka plan belgelerinin yanında tarama çalışmasına ilişkin ayrıntılara OECD'nin web sitesinden ulaşılabilir: [www.oecd.org/els/education/careerguidance](http://www.oecd.org/els/education/careerguidance). Tarama çalışması, Tony Watts ile birlikte Richard Sweet tarafından yönetilmiştir. Temel çıktılar ve seçilen yöntemle ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. Sweet (2001, 2003), ve OECD (2003).

<sup>7</sup> Avrupa Eğitim Vakfının, Bulgaristan, Kıbrıs, Estonya, Macaristan, Letonya, Litvanya, Malta, Polonya, Romanya, Slovak Cumhuriyeti ve Slovenya olmak üzere 11 katılım öncesi ve aday ülkeyi kapsayan tarama çalışması Helmut Zelloth tarafından yürütülmüştür. Rehberlik anketlerine verilen ülke yanıtlarının analitik incelemesi için bkz. Sultana (2003a). AEV sentez raporunu hazırlayan yazar, Malta için hazırlanan anket formunu da cevaplandırmış (Sultana, 2003b) ve OECD uzmanlarının Lüksembourg ve İspanya ziyaretlerinde Richard Sweet'e eşlik etmiştir. Bu duruma yaşam boyu öğrenim uzman grubunun bir üyesi olduğu gerçeği de eklendiğinde, rehberliğe ilişkin araştırma sürecinin farklı yönleri konusunda Sultana doğrudan deneyim imkanına sahip olmuştur.

<sup>8</sup> Cedefop'un, Yunanistan, Fransa, Portekiz, İtalya, İsveç olmak üzere beş AB Üyesi Devleti ve bir Avrupa Ekonomik Alanı ülkesi olan İzlanda'yı kapsayan tarama çalışması başlangıçta Frederic Company tarafından ve sonradan Jennifer Wannan tarafından yürütülmüştür. 51 ülkede verilen yanıtların analitik incelemesi için bkz. Company (2003). Cedefop biri konuşma dili Fransızca olan halktan diğeri konuşma dili Flemenca olan halktan olmak üzere Belçikalı iki uzmanı görevlendirmiştir. Her iki uzmanın da elinizdeki sentez raporun hazırlanmasında emeği vardır.

<sup>9</sup> Dünya Bankasının araştırması, Şili, Filipinler, Polonya, Romanya, Rusya, Güney Amerika ve Türkiye'yi kapsamaktadır. AEV, Polonya ve Romanya'yı daha önce ele alınmıştır; ancak Dünya

taramaya katılımıyla birlikte (hepsi aynı anket araçlarını kullanmış ve çeşitli forumlarda düzenli aralıklarla bir araya gelerek çalışmalarını sistemli bir şekilde yürütmüşlerdir), 37 ülkeyi kapsayan ve kariyer rehberliği konusunda en kapsamlı uluslararası veri tabanı oluşturulmuştur<sup>(10)</sup>.

### ***Rehberlik politikaları ve uygulamalarının Avrupa çapında analitik incelemesine duyulan ihtiyaç***

Cedefop bu raporu, AEV, Cedefop, Dünya Bankası ve OECD tarafından yürütülen çalışmalar üzerinden kariyer rehberliği politikalarının genel durumunu çıkarmak için hazırlatmıştır<sup>(11)</sup>. Bu rapor, OECD, DB, AEV ve Cedefop anketlerinde yer alan ve Avrupa ülkeleri için düzenlenen 29 anket formuna verilen cevaplar (ve ulaşılabilen ülke tarama çalışmaları raporları) üzerinden hazırlanmıştır.<sup>(12)</sup> Ayrıca, AEV, Cedefop, DB ve OECD tarafından hazırlanan sentez raporlarından da yararlanılmıştır. Raporla, Avrupa ülkelerine uyguladıkları rehberlik hizmetlerini diğer ülkelerle karşılaştırarak değerlendirme, iyi ve özgün uygulamaları paylaşma ve başka deneyimlerden yararlanma imkanı sağlamak üzere Avrupa çapında uygulanan kariyer rehberliği politikalarının konuya göre ve çapraz bir şekilde analizini geliştirmek ve karşılaştırmalı analizler yapmak amaçlanmaktadır.

### ***Avrupa çapında karşılaştırmalı analiz yapmanın güçlükleri***

Bu yönde, Avrupa çapında uygulanan rehberlik hizmetlerinde karşılaşılan güçlükler, mücadele alanları ve eğilimler karşılaştırmalı bir şekilde sunulmaktadır. Bu çapta bir karşılaştırmalı analizi gerçekleştirirken bir takım yönetsel sorunlar ortaya çıkmaktadır. En başta gelen tehlike, karşılaştırma ölçeği olarak Avrupa'nın belirlenmesidir; böylesi bir seçim, herhangi bir ulus devletin kendi geleneği ve tarihi koşulları olduğu ve Avrupa içindeki farklılıklar bir yana ulusal sınırlar içinde bile aynı kavram ve terimlerin bazen bütünüyle farklı

---

Bankasının tarama süreci ülke ziyaretlerini de içermektedir. Dünya Bankasının araştırması, Tony Watts'ın başkanlığında David Fretwell tarafından yürütülmüştür (2003). OECD, AEV, Cedefop ve Dünya Bankası araştırmalarını içeren rehberlik raporlarının sentez raporu, Watts ve Sultana tarafından hazırlanmıştır (2004). Bu raporun ekinde yer almaktadır.

<sup>10</sup> Bunun yanında Unesco tarafından yürütülen ayrı bir proje ile rehberlik hizmetlerinin tanınırlığı daha ileri düzeye taşınmıştır. Bu çalışmada, mesleki ve teknik eğitim ve öğretimde rehberlik hizmetlerinin rolü ele alınmıştır (Hiebert and Borgen, 2002).

<sup>11</sup> Bu raporun hazırlanmasında, Richard Sweet ve Tony Watts tarafından hazırlanan OECD taramasının nihai rapor taslağından büyük ölçüde yararlanılmıştır. Cedefop'dan Jennifer Wannan'un yanı sıra, Avrupa Komisyonu'ndan John McCarthy, Avrupa Eğitim Vakfı'ndan Helmut Zelloth ve yaşam boyu öğrenim uzman grubuna, sürekli destekleri ve cömertçe sundukları görüşleri için teşekkürü bir borç bilirim. Ülke raporlarını hazırlayan ve taslak sentez rapora ilişkin yorumlarını esirgemeyen ulusal uzmanlara ve uyarıcı ve yapıcı eleştirileri için Helen Colley'e (Leeds Üniversitesi) ve yetişkin rehberliği konusunda yapmış olduğu eleştiriler için İstihdam ve Sosyal İşler Genel Müdürlüğü'nden Frank Kavanagh'a teşekkür ederim. .

<sup>12</sup> 29 Avrupa ülkesi şunlardır: Avusturya\*, Belçika (Flamanca ve Fransızca konuşulan bölgesi), Bulgaristan, Kıbrıs, Çek Cumhuriyeti\*, Danimarka\*, Estonya, Finlandiya, Fransa, Almanya\*, Yunanistan, Macaristan, İzlanda, İrlanda\*, İtalya, Letonya, Litvanya, Lüksembourg, Malta, Hollanda\*, Norveç\*, Polonya+, Portekiz, Romanya+, Slovak Cumhuriyeti, Slovenya, İspanya, İsveç, ve Birleşik Krallık\* Yıldızla işaretli (\*) ülkeler OECD araştırma ekibi tarafından; artıyla işaretli (+) ülkeler Dünya Bankası danışmanlarınca ziyaret edilmiştir. İsviçre ve Lichtenstein bu sentez raporda yer almayan Avrupa ülkeleridir.

anlamlara geldiği gerçeğinin gözden kaçmasına neden olabilir. Globalleşme ve Avrupalılaşma sürecinin dinamikleri, rehberlik konusunda devletler arasında daha fazla bütünleşmeye yol açmaktadır. Yine de, tüm rehberlik hizmetlerinin, ülkenin ekonomik, politik, sosyal, kültürel, tarihsel koşullarının, eğitimin ve işgücü piyasasının yanı sıra profesyonel ve idari yapıların genel durumunu yansıttığı akılda tutulmalıdır (Watts, 1996a).

### ***Tarama Çalışması yapılan Avrupa ülkeleri arasında farklılıklar***

Kariyer rehberliği konusunda Avrupa politikaları ve uygulamalarını genelleştirmeye çalıştığımızda dikkat edilmesi gereken bir takım farklılaştırıcı etmenler karşımıza çıkmaktadır:

- (a) bu raporda yer alan 29 ülkeyi farklı kılan en belirgin unsurlardan biri, 29 ülkenin 15'i AB ülkesi, 12'si aday ve katılım sürecindeki ülkelerken, Birlikte yakın ama farklı bir ilişkisi olan İzlanda ve Norveç olmak üzere ikisinin Avrupa Ekonomik Alanı (AEA) ülkesi olmasıdır. Bu şu anlama gelmektedir: Ülkeler arasında ne ölçüde fark olduğu, rehberlik konusunda politika geliştirirken AB programları, teşvikleri ve politika yönlendirmelerinden, topluluk müktesebatından (*acquis communautaire*) ve Avrupa İstihdam Stratejisi veya Sosyal Şartında ortaya konulan bu tür ortak taahhütlerden ne ölçüde etkilendiklerine göre değişecektir,
- (b) 29 ülke arasındaki ikinci fark, 29 ülkeden 10'unun, piyasa ekonomisine son yıllarda geçen aday ve katılım öncesi Orta ve Doğu Avrupa (ODA) ülkesi olmasıdır. Bu fark, “kariyer gelişiminin başlangıcı, yapısı ve buna yönelik yatırımlar” açısından belirgin bir önem taşımaktadır (Fretwell ve Plant, 2001, s. 1). Bu ülkelerden bazılarında rehberlik hizmetlerinin tarihi eskiye dayanmakla (örneğin Polonya’da 1918’den beri bu konuda hizmet verilmekteydi, Letonya ve Litvanya’da sırasıyla 1929 ve 1931 yıllarında bir takım hizmetler başlatılmıştır) birlikte, işgücü arz ve talebinin sıkı bir şekilde düzenlendiği ve vatandaşların seçenekleri zorlayacak gücünün çok az olduğu merkezi devlet planlaması sistemi bu hizmetlerin gelişmesini engellemiştir. Budapeşte’de düzenlenen ve Orta ve Doğu Avrupa’da rehberlik hizmetlerini ele alan konferansta belirtildiği gibi, geçiş sürecindeki ülkeler, ekonomik olarak gelişmiş ülkelerde daha önce meydana gelen eski fikirlerin “sarsıldığı ve çoğu zaman yıkıldığı” ve “yeni kariyer kavramının yerleştiği [...], bireylerin iş ve öğrenmede yaşam boyu ilerlemesi olarak yeniden tanımlandığı” bir kariyer depremi ile karşı karşıyadır (Avrupa Eğitim Vakfı, 2000, s. 6). Bunun yanı sıra, Orta ve Doğu Avrupa ülkelerinden anketlere yanıt veren uzmanlar, özellikle geçmişi hatırlatan bir şekilde zorunlu mesleki rehberlik yönlendirme yöntemi ile birleştirildiğinde mesleki rehberliğe kuşku ile yaklaşıldığına dikkat çekmektedir. Orta ve Doğu Avrupa ülkelerinde rehberlik hizmetlerinin öne çıkan özelliklerinden bir diğeri, rehberlik hizmeti veren personelin, halihazırda değişim sürecinde olan ülkelerinin zaten oynak olan işgücü piyasalarına ilişkin güvenilir bilgilere ulaşmakta güçlük çekmesidir,
- (c) üçüncüsü, bu rapor kapsamında ele alınan ülkelerin ekonomik refah düzeyleri arasında çok önemli farkların olmasıdır. Kişi başına düşen GSYH, Lüksembourg’da 50.000 Avro civarında iken Romanya’da 6.000 Avronun altındadır. İşsizlik oranları arasında da çok büyük farklar vardır: %8.4 olan AB ortalamasında en düşük işsizlik oranı Hollanda’da (%2) görülürken, Orta ve Doğu Avrupa ülkelerinde Polonya’da %19.9 ve Bulgaristan’da %18.1’e çıkan yüksek düzeyde işsizlik oranları görülmektedir. Zengin ülkelerin en gelişmiş kariyer rehberliği politikalarının uygulandığı ülkeler olduğu söylenemese de, refah ve işgücü piyasası göstergeleri arasındaki bu tür farkların görmezlikten gelinemeyeceği açıktır. Gerçekten de, ileride değinileceği gibi, rehberlik

hizmetlerinde ileriye dönük uygulamalardan bazıları Avrupa'nın en az gelişmiş ülkelerinde görülebilir. Bu anlaşılabilir bir şeydir çünkü rehberlik konusunda bu ülkelerde verilen mücadele çok daha ivedidir ve çoğu durumda bu ülkeler ya rehberlik hizmetlerine yeni başlamakta ya da yeni bir başlangıç yapmaktadırlar. Böylece, bu ülkeler eski sistemlerden tecrübe ediniyor uzmanlaşırken aynı zamanda eski Üye Devletlerde rehberlik hizmetlerini etkisiz hale getiren sektör içi veya sektörler arasında yıkıcı, uzlaşmaz dinamiklerden kaçınılabilmektedirler. Genç sistemler bazı avantajlardan yararlanabilir; ancak hem mücadele alanlarının hem de bu alanlara yönelik geliştirilen stratejilerin çerçevesini çizen farklı zenginlik düzeyleri ve işgücü piyasası gerçeklikleri ihmal edilemez. Gerçekte kişi başına düşen GSYH, örneğin BİT'e erişim düzeyleri dahil rehberlik hizmetlerini etkileyen 21 göstere dizini ile ilgilidir,

- (d) dördüncüsü, yukarıda bahsedilen konuyla yakından ilgilidir. Orta gelir seviyesine sahip ülkelerin çoğunda (Orta ve Doğu Avrupa ülkelerinin yanında Malta, İtalya ve Kıbrıs gibi bazı güney Avrupa Devletleri ve bölgeleri dahil), bazı kişilerin yarı-meşru yollarla, yüksek düzeyde girişimcilik becerisiyle geçimlerini sağladıkları çoğunluğu denetimsiz olan kayıt dışı ekonomi görülmektedir. Bunlar arasında, atıl kapasitenin büyük bir bölümünün aktarıldığı ve kimi zaman mesleki gelişme olanağı tanıyan, kayıt altına alınamayan, düzenli ek gelir sağlayan işler veya küçük girişimler sayılabilir. Bu türden iktisadi faaliyetler, kayıt altındaki işgücü piyasasının resmi hak ve ücretler esasında işgücünü eritememesi halinde bulunabilecek tek iş türüdür. Bu çerçevede, hedef ve çıkış noktası olarak kayıtlı ekonomiyi alan, rehberlik hizmetleri açısından tabii ki büyük bir önem taşımaktadır. Tarama çalışmasına katılan Avrupa ülkelerinin hiçbiri kayıt dışı ekonomiye raporlarında yer vermemiştir ve bu durum ülke raporlarının önemli bir eksikliğidir<sup>(13)</sup>,
- (e) Avrupa ülkelerinin farklı tarih, gelenek, ideoloji ve siyasi rejimlere sahip olmaları, eğitim sistemlerini de farklılaştırmaktadır. Örneğin, Avusturya, Almanya, Macaristan, Lüksembourg, Malta ve Hollanda, mesleki yönlendirme ve seçimin erken yaşta yapılarak kariyer seçeneklerine yeterince olanak tanınmayan, böylelikle öğrenim ve meslek seçiminde ya da değişikliğinde bireylerin ve ailelerinin önünü tıkayan sistemleri uygulamaktadır. Malta ve Hollanda'da ve giderek artan şekilde İsveç ve Orta ve Doğu Avrupa ülkelerinde olduğu gibi, özel okul sektörünün güçlü olduğu ülkelerde bu farklılık daha da artmaktadır,
- (f) ülkeleri farklı kılan altıncı unsur ülkelerin büyüklüğüdür. 82 milyon nüfusa ve Avrupa'nın en geniş coğrafi alanına sahip olan Almanya gibi bazı Avrupa ülkeleri, büyük bir ulus üzerinden bu çalışmayı yapmışlardır. Diğer taraftan, Kıbrıs, Lüksembourg, Malta ve İzlanda gibi ülkeler bir milyon vatandaşı olan mikro ölçekli devletlerdir. Ülkelerin büyüklüğü rehberlik hizmetlerini çeşitli yönlerden etkilemektedir: örneğin, yerleşim alanlarının küçük ve kırsal topluluklar şeklinde dağınık olması durumunda hizmet sağlamak güçleşmektedir. Ayrıca, büyük ölçekli ülkelerin işgücü piyasaları genellikle bölgesel farklılıklar gösterdiğinden rehberlik

---

<sup>13</sup> Bu, başlangıçta ekonomik olarak gelişmiş ülkeler düşünülerek hazırlanan OECD anket formunun geliştirilerek kullanılmasının beklenmedik sonuçlarından biridir. Diğer taraftan, Watts ve Fretwell (2003) tarafından hazırlanan Dünya Bankası raporunda, kayıt dışı ekonominin önemi belirtilmekte ancak birkaç sağlam rehberlik uygulamasının görüldüğü belirtilmektedir. Bununla birlikte, kayıt dışı ekonominin sadece düşük ve orta gelir seviyesindeki ülkelerde görülmediği belirtilmelidir. Gelişmiş toplumlarda sosyo-ekonomik açıdan kötü durumdaki topluluklar dahilinde kayıt dışı ekonomi görülmektedir.

hizmetleri sağlanırken bölgelere göre olanaklarının değiştiği dikkate alınmak zorundadır. Ülkelerin büyüklüğü makro düzeyde de, örneğin yerinden yönetim sürecini hayata geçirirken ve ulusal yönlendirme politikası çerçevesinde yerel düzeyde etkili kariyer hizmetleri geliştirirken sorunlara yol açmaktadır. Mikro düzeyde ülkelerin büyüklüğü mesleki hedeflerin belirlenmesinde etkili olabilir. Küçük ama birbirine sıkı sıkıya bağlı dayanışmacı toplumlar çoğunlukla fırsatlar yaratma konusunda en az formel nitelikler kadar etkili olabilen kişisel bağlantılar geliştirmeye daha yatkındır.

29 ülke arasında, rehberlik hizmetlerinin içeriğini ve boyutunu etkileyen diğer farklılıklar şöyle sıralanabilir: Bazıları nispeten homojen bir etnik yapıya sahipken, diğerleri önemli sayıda etnik azınlıklardan oluşan bir yapıya sahiptir; gençlerin eğitim ve meslek seçiminde din ve ailenin bazen önemli ölçüde belirleyici ve bazen de önemsiz olduğu görülür. Bu nedenle, Avrupa çapında rehberlikten söz edeceksek, hem ülkeler arasında hem de bazı durumlarda ülke sınırları içinde görülen jeopolitik, ekonomik ve kültürel farklılıklar dikkate alınmalıdır. Bu tür farklılıklar, rehberliği kavrama biçimini, rehberliğin nasıl örgütleneceğini, aşılması gereken sorunları ve ele alınacak konuları etkilemektedir.

### ***Avrupa çapında eğitim, işgücü piyasası ve sosyal politikalar konusunda yaşanan ortak sorunlar***

Bu bilindik farklılıkların yanında, Avrupa çapında uygulanan rehberlik hizmetleri arasında ortak noktalar da bulunmaktadır. Avrupa ülkelerinin hepsi, kariyer rehberliği ve meslek danışma hizmetlerini etkileyen eğitim, işgücü piyasası ve sosyal politika alanlarında bir dizi genel sorunla yüze yüzedir. Avrupa çapında hükümetlerin hepsi, işsizlikle mücadelede bilgi ve becerileri yükseltmeye, bilgiye dayalı ekonomilerin ihtiyaçlarını karşılamaya ve işgücü arz ve talebini dengelemeye çalışmaktadırlar. Avrupa hükümetlerinin hepsi, eğitim ve istihdam olanaklarının eşit bir şekilde dağıtılmasını amaçlayan sosyal politika bağlamında bu tür ekonomik amaçların şaşmaz takipçileridir. Rehberlik hizmetleri, az veya çok, okulu erken bırakmayla mücadele etmek, risk gruplarının işgücü piyasasına ve eğitime tam entegrasyonlarını kolaylaştırmak ve yoksulluğu azaltmak yönünde uygulanan aktif tedbirlerden biri olarak görülmektedir. Ayrıca Avrupa çapında hükümetler, iş ve eğitime daha çeşitli, esnek ve birbirine bağlantılı yollarla ulaşılmasını sağlayan yaşam boyu öğrenim politikaları geliştirmektedirler. Farklı bağlamlarda ileri eğitim ve öğretim olanaklarının çoğaltılması ve giderek eğitim ve öğretim hizmetlerinin çeşitli yollarla sağlanması, hükümetleri herkese açık (şeffaf) bilgiler sağlamaya ve gerektiğinde rehberlik hizmetleriyle vatandaşları desteklemeye yönlendirmektedir. Benzer sorunlara karşı verilen mücadelede hükümetler, karar alıcılar ve uygulayıcıların kendi girişimlerini başka yerlerde uygulanan alternatif pilot uygulamalarla karşılaştırarak daha iyi seçmelerine olanak tanıyan, çeşitli stratejiler geliştirmektedirler. Karar vericiler ve uygulayıcılar Avrupa çapında ve dışında diğer meslektaşlarının deneyim ve becerilerinden zaten yararlanmaktadırlar. Elinizdeki raporun böyle bir Avrupa öğrenim alanını daha da geliştireceği umulmaktadır <sup>(14)</sup>.

<sup>14</sup> Rehberlik anketlerine verilen bazı cevaplar, rehberlik hizmetinde seçilen stratejiler, araçlar, kaynaklar ve eğitiminin yanı sıra rehberlik politikalarının da diğer ülkelerden uyarlandığı gerçeğini ortaya çıkarmaktadır. Bu türden “uyarlamalar”ın çoğunlukla ikili anlaşmalardan kaynaklandığı ve belirli uluslar arasında tarihsel, kültürel ve dilsel bağa dayandığı söylenebilir. Bazı ülkeler, Almanya’dan (Bulgaristan, Lüksembourg, Polonya ve Romanya), Fransa’dan (Belçika’nın Fransızca konuşulan bölgesi, Çek Cumhuriyeti, Yunanistan, Lüksembourg, Polonya), Danimarka’dan (Litvanya, Polonya), Avusturya’dan (Çek Cumhuriyeti ve Lüksembourg), Birleşik Krallık’tan (Malta, Slovak Cumhuriyeti, Slovenya) çoğu kez fikir ve destek almışlardır. Bazı ülkeler de ABD ve Kanada’daki

## 2. Avrupa’da rehberliği tanımlamak ve yorumlamak

*Bu bölümde rehberliğin, anketlere katılan 29 ülkenin vermiş olduğu cevaplardan yola çıkarak, raporun kalan kısmında ele alınacak farklı konularda kullanılmak üzere, tüm uluslara uygulanabilir bileşik bir tanımını yapılmaktadır. Raporun sonraki bölümlerinde ayrıntılı olarak değinilecek bazı sorulara burada kısaca yer vereceğiz: Ne (rehberlik nedir?), Neden (neden rehberlik hizmeti verilir?), Nerede (rehberlik hizmeti nerelerde verilir?) ve Nasıl (bu tür hizmetler nasıl dağıtılmalıdır?).*

### 2.1. Rehberliği tanımlamakta kullanılan temel yollar

***Eğitim ve mesleki yönelimlerin belirlenmesine yönelik seçenekleri basitleştiren bir hizmet olarak rehberlik***

Rehberlik Avrupa ülkelerinde çeşitli şekillerde tanımlanmaktadır (örneğin, bkz. Cedefop 1999, 2003). Gerçekte sözcük bir biriyle ilişkili bir dizi faaliyeti tanımlamak için kullanılmaktadır. Bu faaliyetlerle, bireylere ve gruplara, her yaştan ve hayatın her hangi bir döneminde, eğitim, öğretim ve mesleki kariyerleri konusunda seçim yapmaları, hayatta geçmeleri gereken yollardan üretken bir şekilde geçebilmeleri için sistemli bir şekilde bilgi ve desteğin sağlanması amaçlanmaktadır. Genellikle, rehberlik ayrı bir faaliyet veya girdi olarak ele alınmamakta, çeşitli öğrenim faaliyetleri dahil başka bağlamların içine yerleştirilmektedir.

Rehberlik anketlerinin çoğu, açık veya örtük bir şekilde rehberliği bir pedagojik faaliyet olarak kavramsallaştırmaktadır (bkz. Tablo 2).<sup>(15)</sup> Bu bağlamda, Komisyonunikiyle aynı yaklaşımın benimsendiği görülmektedir: Komisyon, rehberlik personelinin yaşam boyu öğrenim faaliyetleri kapsamında bir öğrenim ortamı yaratarak bilgi ve becerilerin kazanılmasına olanak tanıdığını ve böylelikle öğrenmeye aracılık ettiğini belirtmektedir (2001a). Farklı ülke raporlarında tanımlanan rehberlik çalışanlarının ortak yönlerine bakıldığında, danışmanların müşterilerin aşığıda yer alan konularda faydalı ve kullanışlı bilgilere ulaşmalarını sağlayarak bir öğrenme ilişkisi geliştirmekle görevli oldukları görülmektedir:

---

rehberlik politikaları, uygulamaları, araçları ve kaynaklarını kendi ülkelerine uyarlamışlardır (Belçika’nın Fransızca konuşulan bölgesi, Fransa, Letonya, Lüksembourg). Özellikle Leonardo gibi AB kaynaklı programlar kapsamında uygulamaya konulan başarılı uygulamalar giderek artan bir şekilde paylaşılmaktadır.

<sup>15</sup> Bu rapordaki tablolarda yer alan örneklerin çoğu, ‘başarılı’ veya ilgi çekici uygulama örneklerini göstermek üzere metne dahil edilmiştir. Bununla birlikte, böylesi normatif bir durumun başarılı uygulamaların ağırlıklı olarak koşullara bağlı olduğu gerçeğini gizlediği düşünüldüğünde, ‘başarılı’ olanın tanımı yapılırken biraz dikkat edilmesi gerekmektedir. ‘Başarılı uygulamaların’ tanıtımına yönelik strateji AB’nin yakın bir tarihte uygulamaya koyduğu ve ufuk vaat eden politika aracı ‘açık koordinasyon yöntemi’ bağlamında düşünölmelidir. Açık koordinasyon yöntemi, ulusal düzeydeki uygulamaların AB tarafından izlenmesini, başarılı uygulamaların raporlanmasını ve ülkeler arasındaki değişimini, ve sosyal tarafların ve sivil toplum temsilcilerinin politika üretme, karşılaştırma ve eleştiri sürecinde aktif hale getirilmesini kapsamaktadır. Bu yöntem, özellikle istihdam ve sosyal içerme alanlarında politika geliştirme sürecinde giderek önemli bir araç haline gelmektedir (Overdeest, 2002).

- (a) kişilerin bireysel kapasiteleri (çeşitli değerlendirme araçlarıyla belirlenebilen becerileri, ilgi alanları, tutkuları, talepleri, yetenekleri),
- (b) eğitim, öğretim ve işgücü piyasası olanakları (yerel, bölgesel, ulusal ve Avrupa düzeyinde mevcut imkanlar; eğitim yolları arasında ve içinde olası geçişler; her bir tercihin açtığı kapılar; çeşitli kurs ve işlere geçiş imkanı sağlayan ve önceden deneyim yoluyla öğreniminin akreditasyonunu da içeren sertifika denkliği; yarattıkları iş talebi ve sağladıkları deneyim ve ödemeler ekseninde farklı meslek grupları ve bireysel işler; girişimcilik ve kendi işini kurmaya yönelik kapasitenin geliştirilmesi).

En önemlisi, rehberlik çalışanları, müşterilerin bu bilgileri bir araya getirmek, idare etmek ve böylelikle yaşamdaki hedefleri belirleyip bu hedefleri daha da ileriye götürmek için ihtiyaç duydukları becerilerin eğitimini sağlayabilir. Ancak, anketi yanıtlayan danışmanların bu girdinin üzerinde pek durmadıkları görülmektedir. Bununla beraber, anketlerin çoğunda, tüm pedagojik ilişkilerde olduğu üzere rehberlik hizmetlerinin sunumunun da etik boyutu olduğu; mesleki uygulama ilkelerinin müşterilerin çıkarlarının en iyi biçimde korunmasına hizmet edeceği kaydedilmektedir. Müşteri özel bir fiziksel ya da sosyal kayba uğradığı zaman bu boyut daha da önemli hale gelmektedir. Pek çok ülke raporuna baktığımızda, rehberlik çalışanlarının sadece bilginin yayılması işlevini üstlenen teknokratlar olmadığını görürüz. <sup>(16)</sup> Raporların çoğunda, kamu istihdam kurumlarında çalışanlar başta olmak üzere, mesleki rehberlik personelinin işlerinin gerektirdiği bürokratik ve mesleki talepler arasında doğan çatışmalardan rahatsızlık duyduğu belirtilmektedir. En iyi örneklerde, rehberlik personeli kendilerini eğitim ve işgücü piyasası konusunda sahip oldukları bilgiyi ve sektörlerle olan ilişkilerini risk altındakiler için sosyal içermeyi kolaylaştırmak üzere kullanan ve daha anlamlı, doyurucu ve saygın bir yaşam sürmeleri ve aktif birer yurttaş olmaları için tüm müşterilerin yaşamdaki hedeflerini netleştirmelerine ve bu hedeflerin peşinde koşmalarına destek sağlayan yardımcı görevliler ve ağ içerisindeki düğümler olarak nitelemektedir.

**Tablo 2: Rehberlik tanımları ve rehberliğin işlevleri**

<p><b>Yunanistan'da ve Belçika'nın Fransızca konuşulan bölgesinde işgücü piyasası ve okul sektöründe rehberliğin tanımı</b></p> <p>Yunanistan'da, 2525/1997 sayılı Kanun, rehberlik hizmetlerini eğitim amaçların gerçekleştirilmesine yaptığı katkı ve sosyo-ekonomik sorunlarla ilişkisi üzerinden tanımlamaktadır. Yasa sadece rehberlik servislerine değil tüm okul teşkilatına öğrencilere yardım etme sorumluluğu yüklemektedir: (a) kişisel özellikleri, yetenek ve becerileri ile ilgi alanlarının ve gelecek planlarının ortaya konulması ve çağdaş olanaklar ve koşullara göre eşleştirilmesi; (b) eğitim ve meslek seçimlerini akıllıca yapmaları ; (c) iş yaşamını ve bugünkü çalışma ortamını tanımaları; ve (d) bilgiye ulaşma ve kullanma yollarını öğrenmeleri. 405/1971 sayılı Kraliyet Yasası'nın 29. maddesinde, işgücü piyasası sektöründe rehberlik</p>
--

<sup>16</sup> Rehberlik/danışmanlık hizmetlerinin güçlü geleneklerinden biri temel çıkış noktasını Aydınlanma felsefesine ve daha da özelden eleştirel teoriye dayandırmaktadır. Bu gelenek üç temel dayanak noktasını benimsemektedir. Aloni'ye (1999) göre, ilki felsefi dayanak noktasıdır: “[insanın] özerk ve ussal bir varlık olarak kavramsallaştırılmasından ve özgür iradeyle, ussal düşünceyle, vicdanla ve yaratıcı güçlerle donanmış olarak tüm insanlara temelde saygı duyulmasından oluşmaktadır.” İkincisi sosyo-politik dayanak noktasıdır: ‘insan eşitliğini, karşılıklı ilişkiler ve dayanışma ile çoğulcu, adil ve insani bir demokrasiyi esas alan evrensel bir etikten oluşur’. Üçüncüsü pedagojik dayanak noktasıdır: Mortimer Adler'in ifadesiyle, “potansiyellerinin farkına varmaları ve bunları mükemmelleştirmeleri, ve insan yaşamını olabildiğince iyileştiren tüm iyi şeylerden bütünüyle yararlanmaları için tüm bireylere yardım etmeyi” içermektedir.



hizmetlerinin amaçlarını, mesleki eğitim olanakları hakkında bilgi sağlamak, eğitim seçimlerinde gençlere ve yetişkinlere destek sağlamak, devam eden eğitim ve çıraklık dönemlerinde gençlerin ve yetişkinlerin iş bulmalarına yardımcı olmak, müşterilerin iş arama berilerini geliştirmelerine yardımcı olmak ve müşterilere istihdam imkanı sunmak olarak belirtilmektedir.

Belçika'nın Fransızca konuşulan bölgesinde, çeşitli sektörlerin temsil edildiği 30 üyeli Eğitim ve Öğrenim Konseyi Haziran 2002'de, 1992 Unesco belgesine dayanarak, meslek bilgileri, mesleki rehberlik ve danışmanlık hakkında *Avis 78'i* hazırlamıştır. Bu belgede rehberlik, "toplumsal sorumluluk ile bireysel gelişimin el ele gittiği, hayatlarının her döneminde bireylerin kişisel özelliklerini tanımalarını, eğitim, öğretim ve iş seçimlerinde bu özelliklerini dikkate almalarını sağlayan" bir faaliyet olarak tanımlanmaktadır.

### **İzlanda'da okul rehberliğinin tanımı**

Eğitim, Bilim ve Kültür Bakanlığı temel rehberlik raporunda, okul rehberliğini üç işlevden yola çıkılarak tanımlanmaktadır: (a) koruyucu: araştırma yapan, yönetsel değişiklikler öneren ve gruplara ve bireylere koruyucu danışmanlık hizmeti sunan rehberlik personeli (b) iyileştirici: kişisel sorunlara çözüm bulunmasına yardımcı olan rehberlik personeli (c) bilgilendirici: öğretmen olarak veya öğretmen danışmanı olarak, okullarda kariyer eğitimi programlarıyla veya bireysel olarak, eğitim olanakları ve meslekler hakkında bilgi derleyen ve sunan rehberlik personeli ve (d) geliştirici: tek tek öğrencilerin eğitsel becerilerini ve mesleki ilgi alanlarını keşfetmelerine yardımcı olan ve karar verme ve kariyer planlama sürecinde keşfettikleri bu kişisel özelliklerini nasıl dikkate alacaklarını gösteren rehberlik personeli.

### **Portekiz'de iş gücü piyasasında rehberliğin tanımı**

İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurumunda (IEFP, Portekiz Çalışma Bakanlığı) rehberlik, her bir bireyin taşıdığı potansiyeli ve ihtiyaçları dikkate alan müdahale stratejileri ile bireysel gelişimin desteklenmesi şeklinde temel bir hedef olarak tanımlanmaktadır. Bu yönde aşağıda yer alan tedbirler alınmalıdır:

- kişisel özellikler ve yakın çevredeki mevcut olanaklar hakkında bilgiden yola çıkarak kişisel ve profesyonel yaşam planının yapılması ve hayata geçirilmesini desteklemek. Rehberlik, meslek değiştirmenin yanında karar alma becerilerini de geliştirmeye çalışmaktadır,
- gelişmeler doğrultusunda şekillenen çeşitli sosyo-ekonomik koşullarda hareket edebilme ve bu koşullara uyum sağlama konusunda bireysel kapasiteyi yükselten becerilerin ve kişisel yeteneklerin kazanılması ve geliştirilmesini teşvik etmek,
- eğitim danışmanlığı yoluyla müşterileri desteklemek, davranışsal ve bilişsel alanları hedefleyen müdahaleler geliştirmek.

### ***Rehberlik hizmeti sağlayan personeli tanımlamakta kullanılan terimler***

Karmaşık ve çok yönlü bir faaliyet olan rehberlik hizmetini sunan kişiler için ülkeler farklı terimler kullanmaktadır. Örneğin eğitim sektöründe, rehber danışmanlar (örneğin, Belçika'nın Flamanca konuşulan bölgesi, Fransa, Yunanistan, İzlanda, İrlanda),<sup>17</sup> bilgi ve dokümantasyon

<sup>17</sup> Raporunda, üzerinde durulan konuya örnek teşkil eden ülkeler parantez içinde verilmektedir. Raporun hazırlanmasına yönelik incelemede, farklı eğilimlere sahip ve farklı kategoriler giren ülke gruplarını ilişkin bilgilerin olabildiğince kapsayıcı olmasına özen gösterilmiştir. Ancak, raporun amacı açısından, belirli bir konuyu ya da eğilimi en iyi şekilde temsil eden ülkeleri parantez içine almakla sınırlı kaldık.

uzmanları (örneğin, Yunanistan), pedagojik rehberler (örneğin, Bulgaristan), kariyer eğitimi memurları (örneğin, İzlanda), okul danışmanları (örneğin, Finlandiya), kariyer yönlendirme öğretmenleri ve gözetmen (örneğin, Çek Cumhuriyeti) ve öğrenim yönlendirme danışmanları (örneğin, Belçika'nın Flamanca konuşulan bölgesi) ve eğitim yönlendirme memurları (örneğin, Hollanda) olarak geçmektedirler. İşgücü piyasası sektörü ve işletmelerde, rehberlik hizmeti veren kişilere istihdam danışmanları, durum yöneticileri (örneğin, Fransa, Yunanistan, Malta), endüstri psikologları (örneğin, Fransa), androgog, defektolog (örneğin, Slovenya), rehberlik teknisyenleri (örneğin, İspanya), beceri denetçileri (örneğin, Fransa), mesleki hareketlilik danışmanları (örneğin, Hollanda), akıl hocaları ve koçlar (örneğin, İzlanda), iş danışmanları (örneğin, Finlandiya) ve portfolyo (gelişim dosyası) memurları (örneğin, Hollanda) denilmektedir. Bazı durumlarda bu farklılıklar çok bir şey ifade etmez ve anadilden İngilizce'ye çevirinin getirdiği bir çıkmaz olarak açıklanabilir. Bununla birlikte farklı terminolojilerin kullanılması hem rehberliğin rolü hem de danışmanların görevlerine ilişkin farklı yaklaşımlarının bir göstergesi olabilir. Örneğin, İngiltere'de, hükümetin (yüzeysel bilgi ve genel danışmanlık hizmetini ifade eden) danışmanlık ile (daha ziyade, kapsamlı görüşmeyi ifade eden) rehberliği birbirinden ayırmaya yönelik girişimi muhalefetle karşılaşmıştır. Bu girişime karşı çıkanlar, hükümetin böylelikle birey ve hükümetin sorumlukları arasındaki sınırı yeniden tesis etmeyi ve kaynakları sınırlı ölçüde dağıtmaya yönelik bir stratejiyi hayata geçirmeyi hedeflediğini savunmuştur.

### ***Eğitim ve kariyer rehberliği ile bireysel danışmanlık arasında ayırım yapmak***

Bu raporda bireysel sorunlar konusunda rehberlik (genellikle iyileştirici anlamını taşıyan danışmanlık kelimesi kullanılarak bu ifade verilmektedir) ile eğitim ve kariyer rehberliği arasında önemli bir terminolojik ayırım yapılmaktadır. Anketi yanıtlayanların çoğu iki kavram arasında ayırım yapabilmenin zor olduğunu belirtmiştir. Bunun bir nedeni, müşterilerin bir bütün olarak yaşam deneyimlerinde farklı rehberlik ihtiyaçları arasında bir ayırım yapmamasıdır; diğer bir nedeni, yaşamda karşılaşılan sorunların karmaşık bir yapısı olması ve bu nedenle çeşitli sorunların arada herhangi bir kesinti olmaksızın aynı anda yaşanmasıdır; bir diğer neden ise, yaşamın farklı yönlerine ve geçiş dönemlerine yönelik rehberlik hizmetlerinin genellikle aynı kişi ya da meslek grubu tarafından sunulmasıdır.

Bu anket çalışması için önemli olan nokta, ülke uzmanlarından mümkün olduğu kadar eğitim ve meslek rehberliğine odaklanmalarının istenmiş olmasıdır. <sup>(18)</sup>. Bazı ülkeler, eğitim sektöründe rehberlik ve danışmanlık hizmetleri arasındaki farkı açık ve belirgin bir şekilde ortaya koyabilmek için çalışmalar yürütmektedir (örneğin, İrlanda, Malta, Norveç); bu ülkelerin bir kısmında, farklı alanlarda farklı personel kategorilerinin görevlendirilmesini, ve her bir kategorinin kendine özgü eğitim ve belgelendirme yükümlülükleri olmasını, ve bir kısmı aynı bile olsa, farklı yeterlikler geliştirmelerini önermektedir. Hollanda halihazırda böyle bir uygulamayı yürütmektedir. Bununla birlikte ülkelerin çoğu, müşteri başvurularına göre tamamlayıcı uzmanlık hizmeti sağlayarak üç farklı alandaki rehberlik hizmetlerini beraber yürütmeye sürdürmüştür (örneğin, Avusturya, Belçika, Yunanistan, Portekiz).

Bazı ülkelerin bireysel danışmanlık konularının kariyer rehberliğini dışarıda bıraktığına dikkat çektiği düşünülürse bu tartışma önemlidir (örneğin, Çek Cumhuriyeti, Lüksembourg, Malta,

---

Bu durum, belirli bir eğilim altında adı geçmeyen bir ülkede bu eğilimin görülmediği anlamına gelmemekte; yalnızca, adı geçen ülkelerde bu eğilimin özellikle vurgulandığını göstermektedir.

<sup>18</sup> Elinizdeki raporda bu vurgu sürdürülmekte ve genel bir kavram olan 'rehberlik' kelimesi hem eğitim hem de meslek rehberliği anlamında kullanılmaktadır. Ayırım yapılması gerektiğinde, 'eğitim rehberliği' ve 'kariyer rehberliği' kelimelerini kullanılmaktadır.

Portekiz, Slovenya). Norveçli okul danışmanları mesailerinin %80'ini bireysel danışmanlık hizmetlerine ayırdıkları belirtmektedirler. Danışmanlık hizmetlerine bu kadar çok yer verilmesinin nedenlerinden biri, gençlerin okul hayatında yaşadıkları hayal kırıklıklarının her geçen gün artmasıdır. Ayrıca, rehberlik hizmeti sağlayan personelin bilhassa kadınların geçmişte aldıkları psikoloji tahsilleri, özellikle okullarda işgücü piyasası rehberliği yerine yetiştirme ve terapiye ağırlık vermelerine yol açmaktadır.

## **2.2. Rehberliğe ilişkin düzenlemeler ve roller**

### ***Rehberlik hizmetlerinin üstlendiği sorumluluk ve rollerinin yasal çerçevede belirlenmesi***

Avrupa ülkelerinin bazıları, yasalarında rehberlik hizmetini tüm vatandaşlara sağlanan bir hak olarak tanımlamaktadır. Kariyer rehberliğinin serbest piyasa ekonomisiyle ilgili bir hizmet olması nedeniyle ve katılım öncesi zorunlu yasal düzenlemeleri Üye Devletlerdeki en iyi uygulama örneklerinden yararlanarak yerine getirdiklerinden, Orta ve Doğu Avrupa Ülkeleri eğitim ve işgücü piyasası ile ilgili yasal düzenlemelerinde rehberlik hizmetine son zamanlarda yer vermeye başlamışlardır (örneğin, Romanya 1995'de; Letonya 1998, 1999 ve 2002'de; Bulgaristan 1999'da ve 2001; Estonya ve Macaristan 2000'de). Malta ve Kıbrıs gibi ülkeler ise, rehberlik hizmetini etraflıca uyguladıkları halde henüz yasal düzenlemelerinde rehberlik hizmetine yer vermemişlerdir. 10. Bölümde görüleceği gibi, yasaların bir kısmında rehberlik hizmetine kısaca değinilirken, diğerlerinde rehberlik hizmetinin rolü ve işlevine ilişkin ayrıntılı açıklamalar yapılmaktadır.

### ***Eğitim sektörü ve işgücü piyasasında rehberlikle ilgili faaliyetler***

Rehberlikle ilgili tarama çalışmasına katılan ülkelerin çoğunda, rehberlik hizmetini veren/mali kaynak aktaran kurumlar Eğitim Bakanlıkları ve Çalışma Bakanlıklarıdır. Diğer Bakanlıklar bazen yer almaktadırlar. Belçika'nın Flamanca konuşulan bölgesinde İçişleri, Kültür, Genç ve Sivil Hizmet Bakanlığı, Ekonomi, Dış Politika ve e-Devlet Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı, Eğitim ve Çalışma Bakanlığı ile birlikte çalışmakta ve göçmenlere, mültecilere, engellilere, vb. özel gruplara rehberlik hizmeti sağlamak konusunda destek olmaktadır. Finlandiya'da Sosyal İşler ve Sağlık Bakanlığı, zihinsel ve fiziksel özürlülere, madde bağımlılarına vb. özel gruplara rehberlik hizmeti sağlamaktadır. Romanya'da bir kısım rehberlik hizmetini Gençlik ve Sağlık Bakanlığı desteğinde verilirken, Çek Cumhuriyeti'nde, işçi ve işveren kuruluşlarınca sağlanan rehberlik hizmetleri Sanayi ve Ticaret Bakanlığı tarafından denetlenmektedir. Bununla birlikte, rehberlik hizmetlerinin çoğu eğitim ve işgücü piyasası sektöründe ve özel sektörün sınırlı katılımı ile devlet tarafından sağlanmaktadır. Avrupa ülkelerinde, hizmet sağlama yolları çeşitlendirilerek daha geniş boyutlarda rehberlik hizmeti sağlama yönünde giderek artan bir eğilim söz konusudur. Hem talep (giderek karmaşıklaşan eğitim ve kariyer yollarının belirlenmesinde bilgiye ve tavsiyeye daha fazla ihtiyaç duyulmaktadır) hem de arz (gündelik yaşamın her anına nüfuz etmiş olan BİT ve diğer iletişim araçları bağlamında) nedeniyle rehberlik hizmetleri tanım gereği giderek yaygınlaşmaktadır.

### ***Rehberlik hizmeti geniş bir personel listesi tarafından verilmektedir***

Rehberlik hizmetleri, geniş bir personel listesi tarafından verilmektedir. Personelin bir kısmı, psikoloji, eğitim, sosyal bilimler ve ekonomi alanlarında diploma sahibi olarak sağlam bir

eğitim altyapısına sahiptir. Giderek artan bir Şekilde rehberlik hizmeti veren personel, tđm Avrupa çapında olmasa da, üniversite eğitimlerinden sonra rehberlikte uzmanlaşma eğitimi almaktadırlar. Őlke raporlarında, pek çok Őlkede eğitim, meslek ve yaşam boyu eğrenim gündemlerini yansıtan rehberlik hizmeti personelinin bilgili ve çeşitli konularda becerikli olması gerektiğini ortaya koymaktadır. Ayrıca raporlarda, çeşitli sosyal tarafların yanında, rehberlik hizmetine duyulan talebin yükselmesi ve Bilişim ve İletişim Teknolojilerinin rehberlik hizmetlerinin sunum yollarını değiştirmesi nedeniyle profesyonel personelin de giderek artan bir Şekilde rehberlik hizmeti verdiği belirtilmektedir. Rehberlik hizmetine olan talebi, belirli bir alanda gelişmiş bilgi ve beceriye sahip uzman bir profesyonel talebi olarak tanımlama eğilimi alttan alta giderek artmaktadır.

### ***Bireysel çıkarlara hizmet eden özel fayda olarak rehberlik hizmeti***

Geçmişte, rehberlik hizmetlerine yoneltilen eleştirilerde, bu hizmetlerin bireylerin ve grupların eğitim ufuklarını daraltarak daha kısa bir yol olan mesleki eğitime doğru yonlendirdiği; böylelikle sınıf ve etnik esaslı eğitsizlikleri çoğalttıkları vurgulanmaktaydı (Cicourel ve Kitsuse, 1963; Watts, 1996b). Çoğu Őlkenin cevabı rehberliği bu Şekilde kullanmaktan uzaktadır ve rehberlik tanımlarını bireylerin ihtiyaçlarına yonelik hizmetler uzerinden yapmaktadırlar. İsveç, özellikle oğrencilerin oğrenim gorecekleri alanlarda veya meslek seçimlerinde toplumsal cinsiyet, sosyal konum veya kđltürel yapıdan kaynaklı sınırlamaları ortadan kaldırmaya çalışan ve zorunlu eğitimde görevli rehberlik personeline yonelik kılavuzlar geliştirmiştir. Lüksembourg, rehberlik hizmetini bireylerin taşıdıkları potansiyeli fark etmeleri ve eğitim ve meslek seçimlerini istekleri doğrultusunda yapmalarına yardımcı olmak olarak tanımlamayı tercih etmektedir. Lüksembourg'un ankete verdiği cevaplara baktığımızda, bu anlayış, rehberlik hizmetlerini oğrencilerin sınıflandırılması ve mesleki seçimlerinin öngörülen işgücü piyasası gerçeklerine uyarlaması ve yonlendirilmesi olarak gören geleneksel yaklaşımla çelişmektedir. Almanya'dan ankete cevap veren uzmanlar, iyi bir rehberlik hizmetinin her zaman 'istek ve gerçek arasında kırılğan bir denge' kurduğunu ve en iyi hizmetin 'isteklerin öngörülen gerçeklere galip geldiğini ve dinamik bir güç olduğunu ilan ettiğinde' gereklereceğini belirtmektedirler. Bazı Őlkelerde (örneğin, Danimarka, Finlandiya, Fransa, Malta, Lüksembourg, Portekiz, İsveç), sınırlı istihdam olanakları göz önüne alındığında 'gerçekliğe' vurgu yapan işgücü piyasasındaki rehberlik hizmeti ile müşterilerin 'isteklerini' ön plan çıkaran eğitim alanında rehberlik hizmeti arasında gerilim vardır. Orta ve Doğu Avrupa Őlkelerinin, sosyal ve ekonomik sistemin ihtiyaçlarından ziyade özellikle bireylere öncelik tanınması anlaşılır bir Şeydir. Örneğin ek Cumhuriyeti'nde rehberlik hizmeti, ideal eğitim ve kariyer hedeflerini belirlerken müşterilerin bireysel kapasitelerini tam olarak kullanacakları olanaklar sunmakla ve yaşamları boyunca bireysel kapasitelerini tam olarak kullanabilmeleri için kişisel ve mesleki yaşamlarında karşılaştıkları özel durumlarla başa çıkabilme stratejileri geliştirmekle sorumludur.

### ***Kamu politika hedeflerine hizmet eden kamusal fayda olarak rehberlik hizmeti***

Bireye yapılan güçlü vurguyla birlikte, tđm Őlkeler bireysel rehberlik hizmetinin yanında rehberliğin bir takım kamu politika hedeflerinde üstlendiği sorumluluğa dikkat çekmektedir. Portekiz'de, kariyer rehberliği 'iş bulma ve yeniden işe girme dahil bireysel kariyer planı ile kendi isteklerine ve toplum ihtiyaçlarına uygun kariyer planı yapmaları ve geliştirmelerinde kişilere destek sağlama, böylece tam vatandaşlık gereklerini yerine getirme aracı' olarak görđlmektedir (alışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı). Danimarkalı uzmanlar, rehberliği bireylere yüksek değer verilen ve kişisel seçime göre amaçların genişletildiği 'yumuşak bir

yönlendirme aracı' olarak tanımlarken, rehberliği politika açısından üç temel konuda bir araç olarak görmekteirler:

- (a) eğitim sistemini işler hale getirme mekanizması,
- (b) işgücü piyasası ile eğitim sistemini arasındaki ilişkiyi yönlendirme mekanizması,
- (c) herkes için Yaşam Boyu Öğrenimi destekleme ve istihdam edilebilirliği sürdürme mekanizması.

Üç politika hedefine (öğrenim, işgücü piyasası etkinliği ve ekonomik gelişme) rehberlik hizmetlerinin yaptığı katkı, bu raporun sonraki bölümünde ele alınacaktır.

### 3. Rehberlik ve kamu politikasında karşılaşılan sorunlar

*Bu bölümde, yaşam boyu öğrenim hedefleri, işgücü piyasası ve ekonomik gelişme hedefleri ile sosyal eşitlik ve sosyal içerme hedefleri olmak üzere üç özel alan için öngörülen kamu politikalarına rehberlik hizmetlerinin hangi yollarla destek sağladığı araştırılmaktadır. Karar vericilerin rehberlik hizmetleriyle giderek daha çok ilgilendiğine ve bu alanda yürütülen girişimlerin yanı sıra hizmet alanlarının da her geçen gün büyüdüğüne, rehberlik hizmetlerinin bilgiye dayalı toplumla ortaya çıkan sorunlara dinamik çözümler getirdiğine dikkat çekilmektedir.*

#### ***Karar vericiler için rehberliğin cazibesi***

Çeşitli Avrupa ülkelerinde rehberlik hizmetlerinin çok önceden başlamış olması, karar vericilerin çeşitli sorunlara ilişkin geliştiren politikaların uygulanmasında rehberliğin oynadığı rolü çok uzun süre önce kavradıklarını göstermektedir. Aslında bu kavrayış, devlet tarafından doğrudan veya dolaylı finanse edilen kariyer ve eğitim rehberliği hizmetlerinin çoğunda açık bir şekilde görülebilir. Bununla birlikte kamu politika hedeflerine ulaşmak yönünde alınması gereken bir tedbir olarak rehberlik hizmetleri son zamanlarda daha belirgin bir şekilde ele alınmaktadır. Geçen beş sene içinde kaydedilen gelişmelerin ayrıntıları istendiğinde, rehberlik anketine yanıt verenlerin çoğu bu alandaki teşviklerin etkileyici bir listesini sunmuştur (bkz. Tablo 3). Rehberlik sistemi ve hizmetlerinde değişim o kadar hızlı gerçekleştirilmiştir ki bazı ülkelerde (örneğin, Fransa, İsveç) ulusal raporun yazıldığı yıl içinde (2003 itibarıyla) verilen tanımların bazı yönlerinin kullanım dışı kaldığını belirtmişlerdir. Ülke raporlarında yazılan girişimlerin çoğu başlatılmış ve ilgili ülkenin Eğitim ve/veya Çalışma Bakanlıkları tarafından, genellikle AB programları ve teşviklerinden destek alarak doğrudan yönetilmişlerdir. Diğer teşvikler, genellikle hükümetten mali destek olarak sosyal taraflar, sivil toplum örgütleri veya kurumları aracılığıyla rehberlik çalışanları tarafından yürütülmüştür. Bir açıdan artan rehberlik hizmetleri talebine cevap vermek (örneğin Letonya mesleki kariyer danışmanlığı merkezine başvuran müşteri sayısının %25 arttığını belirtirken, Estonya rehberlik hizmetinden yararlanmak isteyen öğrenci sayısının üç katına çıktığını gözlemlemiştir) ve diğer açıdan da stratejik hedeflere ulaşmak için Avrupa çapında hükümetler geçmişe kıyasla rehberliğe daha çok yatırım yapmaktadırlar. Kısıtlı bütçelerine rağmen, rehberlik anketine katılan ülkelerin yalnızca birkaçı rehberlik hizmetlerine ayrılan fonda önemli oranda kesinti yapıldığını belirtmişlerdir (örneğin, İsveç kaynaklarda %8 oranında kesinti yapıldığını; Bulgaristan, Çek Cumhuriyeti ve Polonya giderlerde tasarruf tedbirleri alındığını bildirmiştir). Çoğu ülke, rehberlik hizmeti alanında ve erişiminde artış kaydedildiğini belirtmekle birlikte böylesi bir ivmeyi destekleyecek yeterli kaynakların olmamasından kaygı duyduklarını söylemektedirler.

Rehberlik hizmetlerinin kişisel yararın yanı sıra kamusal yarar sağladığını ve aşağıda sıralanan kamu politika hedeflerini geliştirdiğini kavrayan hükümetler, rehberlik hizmetlerine yatırım yapmaktadırlar:

- (a) yaşam boyu öğrenim,
- (b) işgücü piyasası ve ekonomik gelişme,
- (c) sosyal eşitlik ve içerme.

Her biri aşağıda yeniden ele alınmaktadır.

**Tablo 3: Rehberlik: Avrupa'da dinamik bir alan**

Rehberlik anketinden seçilen ve aşağıda sıralanan teşvikler, hükümetlerin karşılaştıkları ciddi politika sorunlarından bazıları için rehberlik hizmetlerinin hakikaten önemli hale geldiğine işaret ederek, Avrupa'da rehberlik hizmetlerinde görülen dinamizmi gözler önüne sermektedir:

- (a) kariyer rehberliğinin farklı yönlerini teşvik eden yasal belgelerin yürürlüğe konulması (örneğin, Belçika, Bulgaristan, Çek Cumhuriyeti, Estonya, Almanya, Macaristan, İzlanda, İrlanda, Letonya, Litvanya, Polonya, Slovak Cumhuriyeti, Slovenya, İspanya),
- (b) rehberlik hizmetlerini geliştirmek üzere mevcut hizmetlerin farklı yönlerini inceleyen araştırmaların yapılması ve raporların yazılması (örneğin, Belçika, Bulgaristan, Danimarka, Fransa, Yunanistan, İzlanda, İrlanda, İtalya, Portekiz, İsveç),
- (c) eğitim ve/veya işgücü piyasasında rehberlik hizmetlerine yönelik reformların planlanması ve uygulanması (örneğin, Almanya, Yunanistan, Finlandiya, Fransa, İzlanda, İrlanda, İtalya, Hollanda, Norveç, Birleşik Krallık, Orta ve Doğu Avrupa Ülkelerinin çoğunda),
- (d) eğitimde rehberlikle ilgili hizmetlerin genişletilmesi (örneğin, İzlanda, Portekiz'de okul rehberlerinin sayıca yükseltilmesi; Finlandiya, Fransa'da sağlanan hizmetlerin artırılması; Belçika, Yunanistan, Danimarka, Letonya, Portekiz'de rehberlik yönelimli okulların geliştirilmesi; Avusturya, Çek Cumhuriyeti, Romanya, Slovenya'da okuldan işe geçişteki konuların müfredat dahilinde işlenmesine yönelik uygulamalar);
- (e) kamu istihdam kurumlarınca sağlanan rehberlik hizmetinin güçlendirilmesi (örneğin, Belçika, Almanya, Yunanistan, İrlanda, Malta, Portekiz),
- (f) yüksek okul öğrencileri (örneğin, Belçika'nın Fransızca konuşulan bölgesi, Avusturya, Estonya, Kıbrıs, Finlandiya, Almanya, Yunanistan, Macaristan, İzlanda, İtalya, Litvanya, Norveç, Polonya, Romanya); halihazırda çalışmakta olan kişiler (örneğin, Avusturya, Belçika'nın Flamanca konuşulan bölgesi, Fransa, Yunanistan, İzlanda, Letonya, İsveç, Birleşik Krallık); aileler (örneğin, Kıbrıs); eski hükümlüler (Danimarka, Litvanya) gibi yeni müşteri gruplarına yönelik rehberlik hizmetlerinin genişletilmesi (veya birleştirilmesi),
- (g) bölgesel düzeyde tedbirler alarak rehberlik hizmetlerine erişimin geliştirilmesi (örneğin, Bulgaristan, Estonya, Letonya, Norveç, Polonya, İspanya),
- (h) bilişim ve iletişim teknolojileri ve internet aracılığıyla özellikle tüm Avrupa ülkelerinde rehberlik hizmetlerine erişimin geliştirilmesi (bkz. özellikle Finlandiya, Hollanda, İzlanda, İsveç, Birleşik Krallık),
- (i) yetenek testi gibi yeni araçların geliştirilmesi (örneğin, Fransa, İzlanda, Polonya, Romanya),
- (j) kademeli rehberliğe geçilmesi, kişilerin selfservis şeklinde bilgiye erişmelerinin teşvik edilmesi, rehberlik görevlisinin bireylere özel veya daha çok ihtiyacı olanlara gruplar halinde rehberlik hizmeti vermesi konusunda özgür bırakılması (örneğin, Avusturya, Belçika, Danimarka, Finlandiya, Almanya, İrlanda, Hollanda, Norveç, Polonya, Portekiz, Romanya, Slovenya, İsveç, Birleşik Krallık),
- (k) kariyer danışmanlarının mesleki nitelikleri ile hizmet standartlarının belirlenmesi (örneğin, Estonya, Finlandiya, İzlanda, İtalya, Polonya, Portekiz, Slovak Cumhuriyeti),

- (l) herkes için, yüksek öğretim düzeyinde verilen kurslar dahil, temel uzmanlık kurslarının ve hizmet içi kursların artırılması (örneğin, Fransa, Yunanistan, Polonya, Romanya),
- (m) kariyer rehberliği meslek birliklerinin kurulması veya faaliyetlerinin artırılması (örneğin, Avusturya, Belçika'nın Fransızca konuşulan bölgesi, Estonya, Fransa, Yunanistan, İtalya, Letonya, Polonya, Romanya),
- (n) daha etkili hizmet vermek ve kaynakları en iyi şekilde kullanmak amacıyla sektörler arası işbirliğinin geliştirilmesi (örneğin, Avusturya, Belçika, Bulgaristan, Danimarka, Finlandiya, Macaristan). Avrupa rehberlik ağları gibi AB girişimleri ve Leonardo ve Phare programları kapsamında projelerin finansmanın sağlanması sektörler arası işbirliğini geliştirmektedir. Ulusal rehberlik forumları veya kurulları oluşturan ülkeler, böylelikle, tümleşik bir rehberlik sisteminin oluşturulmasına yönelik stratejiler geliştirmektedir ve bu yöndeki çabaların giderek arttığı görülmektedir (örneğin, Bulgaristan, Danimarka, Finlandiya, Almanya, Yunanistan, Macaristan, İtalya, Letonya, Polonya, Portekiz).

### 3.1. Yaşam boyu öğrenim hedefleri

#### ***Ekonomik globalleşme koşullarında yeterli bilgi ve becerilerin geliştirilmesine yönelik bir strateji olarak rehberlik***

Daha önceki bölümlerde belirtildiği üzere, ekonomik globalleşme çağında rekabet edebilme becerisinin sürdürülmesinin bir yönüyle nüfusun bilgi ve becerilerinin sürekli pekiştirilmesi, genişletilmesi ve yenilenmesine bağlı olduğu yönündeki ortak kanı Avrupa çapında giderek yaygınlaşmaktadır.<sup>19</sup> Hükümetlerin çoğu için, kişilerin mesleki yeterlilik ve beceri düzeylerini yükseltmenin ve yaşam boyu kariyer planlaması yaparak ülkenin insan kaynakları temelini geliştirmenin en emin yolu budur. Bu nedenle rehberlik, Yaşam boyu öğrenimi geliştirmeye yönelik ulusal stratejilerinde önemli rol oynamakta ve toplumsal ve bireysel kazanımlar sağladığından hem kişisel hem kamusal çıkar olarak düşünülmektedir. Bu düşünce, pek çok Avrupa ülkesinde, Bölüm 1'de verildiği üzere Komisyonun *Yaşam Boyu Öğrenim Memorandumu*'nun yayımlanmasını müteakip ulusal ve Avrupa ölçeğinde yürütülen müzakerelerde destek bulmuştur. Aslında birkaç ülkenin cevabı, Memoranduma doğrudan gönderme yapmakta ve orada ele alınan pek çok meseleyi tekrarlamaktadır.

#### ***Eğitim sisteminin verimliliğini geliştirmek açısından rehberlik hizmetlerinin etkisi***

Ülkeler anket sorularına verdikleri cevaplarda, rehberlik hizmetlerinden beklentilerini farklı yollarla ve farklı yönlere vurgu yaparak dile getirmektedirler. Rehberlik hizmetleriyle eğitim

<sup>19</sup> Yaşam boyu öğrenim ve Grubb'un (2002a) adlandırdığı biçimiyle 'eğitim hakikati' (education gospel) konusunda eleştirel görüşler de bulunmaktadır. Buna göre, yaşam boyu öğrenim, yalnızca yüksek beceri toplumlarının ekonomik başarıyı yakalayabileceği varsayımına dayanmaktadır. Düşük becerilerin kalkınmayı yarattığı örnekler de vardır (Brown, Green ve Lauder, 2001) ve bilgi-yoğun sektörlerin de aralarında bulunduğu pek çok sanayi sektörü, zengin bilgiye dayanan işlerin yanı sıra düşük bilgi ve düşük beceri gerektiren, neo-Taylorcu çalışmaya uygun işler de yaratmaktadır (Borghans ve de Grip, 2001; Casey).



sistemlerinin verimliliğini yükseltmeyi amaçlamaktadırlar. Bu amaca aşağıda yer alan önlemlerin alınmasıyla ulaşılabilir:

- (a) başarısızlık oranlarının ve okulu yarım bırakan öğrenci sayısının düşürülmesi (örneğin, Belçika'nın Flamanca konuşulan bölgesi, Bulgaristan, Danimarka (bkz. Tablo 4), Estonya, Finlandiya, Almanya, Macaristan, İzlanda, İtalya, Letonya, Norveç, Portekiz, Romanya, Slovenya, İspanya),
- (b) özellikle ders değiştirme seçeneğinin sınırlandırılarak eğitim sistemindeki süreçlerin hızlandırılması ve diploma alma sürelerinin kısaltılması (örneğin, Belçika, Danimarka, Finlandiya, İtalya, Norveç),
- (c) zorunlu eğitim sonrasında gittikçe çeşitlendirilmiş ve kişiselleştirilmiş olanaklar başta olmak üzere çok yönlü dersler ve okul seçenekleri arasında doğru seçimi yapmalarında öğrencilere yardımcı olunması (tüm ülkeler),
- (d) özellikle deneysel öğrenim yaklaşımları kullanarak daha derinlemesine öğrenimin teşvik edilmesi (örneğin, Kıbrıs, Finlandiya, Malta, Romanya).

***Tablo 4: Okulu yarım bırakma sorununa karşı mücadelede Danimarka'nın geliştirdiği rehberlik stratejisi***

Danimarka Eğitim Bakanlığı 1993 yılında, tüm gençlerin %90-95'inin lise eğitimini tamamlamasını, geri kalanların kendi ayakları üzerinde durmalarını sağlayacak bir yaşam biçimine yönlendirilmesini hedefleyen 'herkese eğitim' politikasını uygulamaya koymuştur. 'Herkese eğitim' kampanyasında eğitim ve işgücü piyasası politikaları ilişkilendirilmiş ve rehberlik ve danışmanlık hizmetleri zorunlu eğitim sonrası süreçte okulu yarım bırakma veya okuldan kaçma eğilimi olan risk altındaki gençler için güvenlik ağı olarak görülmüştür. Rehberlik stratejisinin bir kısmı, zorunlu eğitimi bırakmak üzere olan gençlere daha ileri düzeyde eğitim almanın önemini kavratmayı hedeflemektedir. Diğer bir hedef ise, gençler arasında bireysel eğitim planlarının kullanımını yaygınlaştırmak, öğrencilerin daha bilinçli ve mantıklı seçimler yapma kapasitelerini geliştirmektir. Bu sırasıyla motivasyon düzeylerini yükseltir ve okulu yarım bırakma oranları ile isabetsiz ders seçimi sayısını azaltır. Bireysel eğitim planları, öğrencilerin başarılarını ve gelişmekte olan ilgi alanlarını ve ideallerini kaydettikleri 'eğitim defteri'ne istinaden oluşturulmaktadır. Planlar öğrenciler, velileri ve rehberlik danışmanları tarafından imzalanmak zorundadır. Belediyeler, eğitim dışında olan gençlerle yasal olarak iletişime geçmek ve 19 yaşına kadar yılda en az iki defa olmak üzere rehberlik hizmeti vermek zorundadırlar.

***Rehberlik hizmetleri eğitim ve iş arasında sıkı bir bağ geliştirir***

Bazı ülkeler, rehberlik hizmetleriyle eğitim ve iş arasında sıkı bir bağ kurmayı da amaçlamaktadır. Bu hedefe aşağıdaki önlemler aracılığıyla ulaşılacağı ifade edilmektedir:

- (a) ya müfredat dışı seminerler aracılığıyla (örneğin, Kıbrıs, Estonya, Letonya, Polonya, Portekiz) ya da bir plan dahilinde kariyer eğitimi programları ile (örneğin, Avusturya, Çek Cumhuriyeti, Danimarka, Finlandiya, Almanya, Macaristan, İzlanda, İrlanda, Romanya, İspanya) doğrudan veya girdikleri derslerde işle ilgili konulara yer veren meslekten öğretmenlere kaynak sağlayarak (örneğin, Yunanistan, İzlanda, Hollanda, Birleşik Krallık) dolaylı yollarla öğrencilerin iş konusunda yetiştirilmesi,
- (b) özgeçmiş oluşturma ve mülakat teknikleri gibi konularda kişileri yetiştirerek (çoğu ülke),

- (c) çalışma yaşamına ilişkin deneyimin öğrenme amacıyla yapısal sunumu ve bu yönde girişimcilik programları (örneğin, Belçika'nın Flamanca konuşulan bölgesi, Almanya, Litvanya, Malta, Norveç) ve pratik eğitim deneyimi (iş gölgeleme) veya iş deneyimi programlarının (örneğin, Danimarka, Finlandiya, Almanya, Macaristan, İrlanda, İtalya, Letonya, Litvanya, İspanya, İsveç, Romanya, Birleşik Krallık) uygulayarak,
- (d) işgücü piyasasında ihtiyaç duyulan becerilerin yaratılması amacıyla liseden itibaren mesleki eğitim seçeneklerine yönlendirerek (örneğin, Belçika'nın Fransızca konuşulan bölgesi, Malta, Norveç (bkz. Tablo 5),
- (e) özellikle işgücü piyasasında karşılanmasında sıkıntı duyulacağı öngörülen mesleklerde daha ileri seviyede ve yüksek öğrenime devam eden öğrenci sayısının artırılmasıyla (örneğin, Finlandiya, Almanya, Birleşik Krallık),
- (f) işverenler tarafından giderek artan bir şekilde talep edilen 'yumuşak beceriler'in (iletişim becerileri, ekip çalışması, yaratıcılık, vb.) geliştirilmesiyle (örneğin, Belçika, İzlanda, Finlandiya, Portekiz, İsveç, Birleşik Krallık).

**Tablo 5: Norveç'te yanlış eşleştirmeye mücadele**

Norveç'te 1994'de gerçekleştirilen üst orta öğrenim reformunda okul sistemlerine ilişkin bir değerlendirme çalışması yapılmıştır. Bu çalışma sonucunda ortaya çıkan sorunlardan biri, mesleki kurslara ilgi gösteren gençlerin uygun biçimde eşleştirilememesi ve üst orta öğrenimde cinsiyet dağılımında dengesizliktir. Bu nedenle 1997 yılında Eğitim, Araştırma ve Kilise İşleri Bakanlığı, alt ve üst orta öğrenimde eğitim ve meslek rehberliği konusunda çalışmalar başlatmıştır. Bu yönde *Ungdomi valg* ('gençler için seçenekler') adlı süreç yönlü bir kılavuz ve öğrenciler için broşür hazırlanmıştır. Bunun yanı sıra, ulusal eğitim bürolarınca üst orta öğrenim düzeyinde görevli danışmanların bilgisini geliştirmek amacıyla eylem planları hazırlanmış, *YoU* veri tabanı oluşturulmuş ve *Bevisste utdanningsvalg* (bilinçli eğitim seçimleri) projesi uygulamaya konulmuştur.

**Avrupa çapında öğrenim olanaklarından yararlanmaları için rehberlik yoluyla kişilere yardımcı olmak**

Rehberlik aynı zamanda, müşterilerin Avrupa'da her geçen gün büyüyen çalışma ve okuma fırsatlarından yararlanmasında önemli rol oynamaktadır. <sup>(20)</sup> İsveç'in zorunlu eğitim müfredat programlarında, örneğin tüm öğrencilerin sadece İsveç'te değil her hangi bir ülkede daha ileri düzeyde eğitim olanakları hakkında okul tarafından bilgilendirmesi gerektiği özellikle belirtilir. AB içinde veya dışında olmalarına bağlı olarak değişmekle birlikte, tüm Avrupa ülkeleri Socrates, Leonardo, Tempus ve Phare ile hareketlilik programları içinde yer almışlar ve ilgili bilgi ve danışmanlığı sağlamak üzere gerekli yapıları oluşturmuşlardır. Üye ülkeler ile katılım öncesi ve aday ülkeler, Ploteus web-tabanlı portalın yanı sıra Avrupa rehberlik ağı ile internet üzerinden bağlanmaktadır. Finlandiya'nın Uluslararası Hareketlilik Merkezi (CIMO) gibi, tüm hareketlilik faaliyetlerinde eşgüdüm sağlayan bir yapıda da oluşturabilirler. Belçika'nın Flamanca konuşulan bölgesinde düzenlenen ve sertifikaların

<sup>20</sup> Öğrenci hareketliliği, Avrupa içinde ve dünyada önemli bir olgudur. Ute Lanzendorf ve Ulrich Teichler (2002) 1990'ların son yarısında AB Üyesi Ülkelerde diğer Üye Ülkelerden gelen yabancı öğrenci sayısının %40'lık büyümeye 1999/2000'de yaklaşık 270. 000'e ulaştığını belirtmektedir. Ayrıca, AB dışındaki ülkelerden gelen yaklaşık 490. 000 öğrenci ile, AB dışındaki öğrenci sayısı aynı dönemde aşağı yukarı %15'lik bir artış göstermiştir.

denkliğinin yanı sıra AB'deki eğitim olanakları hakkında bilgi veren uzun süreli kariyer fuarı ('SID-IN') Avrupa çapında olma özelliğini yakalamıştır.

### 3.2. İşgücü piyasası etkinliği ve ekonomik gelişme hedefleri

#### *Karar alıcıların, çeşitli politika hedeflerini gerçekleştirmekte rehberlik hizmetlerinden beklentileri*

Hükümetler, işgücü piyasasıyla ilgili tüm sorunlara çözüm arama, işgücü piyasası çıktıları ve etkinliğini yükseltme ve ekonomik gelişme hedefleri açısından rehberlik hizmetlerinden yararlanmayı düşünmektedirler. Söz konusu politika hedeflerine ilişkin anket sorularına verilen cevaplar, birkaç başlık altında toplanabilir. Böylelikle, ülkelerin rehberlik hizmetinden bekledikleri yararlar aşağıda sıralanmaktadır:

- (a) işgücü eksikliği ve işgücü arz ile talebini yanlış eşleştirme meselelerine eğilmek (örneğin, Avusturya, Belçika, Bulgaristan, Danimarka, Finlandiya, Almanya, Yunanistan, Lüksembourg, Norveç, Polonya (bkz. Tablo 6), İsveç, Birleşik Krallık),
- (b) mümkün olduğu kadar çok yetişkini öğrenim ve eğitime geri döndürmek (örneğin, İsveç'te 1997 yılında düzenlenen ve ülkede bu güne kadar düzenlenen bu tür en büyük kampanya olan beş yıllık yetişkin eğitimi girişimi, Belçika'nın Flamanca konuşulan bölgesi, Çek Cumhuriyeti, İzlanda, Norveç, Portekiz, Birleşik Krallık),
- (c) işgücü hareketliliğini yükseltmek (örneğin, Avusturya, Romanya, İspanya)
- (d) işsizliğin önlenmesine veya en azından azaltılmasına yardımcı olmak (örneğin, Avusturya, Danimarka, Finlandiya, Yunanistan, Macaristan, Almanya, İspanya, Orta ve Doğu Avrupa Ülkelerinin çoğunda),
- (e) işgücü piyasası istikrarsızlığının yarattığı etkileri azaltmak (örneğin, Danimarka, Orta ve Doğu Avrupa ülkelerinin çoğunda),
- (f) bireyleri, atipik iş sözleşmeleri, iş değiştirme ve benzeri çalışma biçimlerinde gerçekleştirilen yeniliklerin (örneğin, Finlandiya) yanında değişime ve belirsiz yarınlara (örneğin, Belçika'nın Flamanca konuşulan bölgesi, Lüksembourg) hazır hale getirmek,
- (g) gelir desteğine bireysel bağımlılığın azaltılmasına yardımcı olarak aktif işgücü piyasası politikalarını desteklemek (örneğin, Almanya, Hollanda, İspanya),
- (h) yaşlanan toplum olmanın getirdiği olumsuz etkilere karşı verilen mücadeleye veya erken emekliliğin azaltılması yönünde yürütülen çalışmalara destek olmak (örneğin, Danimarka, Finlandiya, Almanya, Hollanda),
- (i) Avrupa ekonomik alanında mevcut iş olanaklarının değerlendirilmesine yardımcı olmak (örneğin, Finlandiya, Malta, İsveç),
- (j) yaşam boyu işe karşı yaşam boyu kariyer fikrini desteklemek (örneğin, Norveç, Polonya, Birleşik Krallık),
- (k) iş memnuniyetini yükseltmek (örneğin, Lüksembourg).

#### *Orta ve Doğu Avrupa Ülkelerinin işgücü piyasası ve ekonomik gelişme hedeflerini gerçekleştirmekte rehberlik hizmetlerinden özel olarak yararlanmaları*

Orta ve Doğu Avrupa ülkeleri, hem bu konularda uygulamaya ivedilikle geçmeleri gerektiğinden hem de yukarıda bahsedilen konulara ek olarak, rehberlik hizmetleri ile çözüme kavuşması beklenen birçok işgücü piyasası ve ekonomik kalkınma sorununun altını çizmişlerdir. Orta ve Doğu Avrupa ülkeleri, planlı ekonomiden serbest piyasa ekonomisine geçiş yapmalarıyla yeni bir deneyim olarak karşılına çıkan artan işsizlik sorununa karşı, kamu istihdam hizmetlerinin verdiği mücadeleye dikkat çekmişlerdir. Benzer bir şekilde, Orta ve Doğu Avrupa ülkeleri hızlı ekonomik dönüşümleri Avrupa ülkelerinden çok daha fazla yaşamaktadırlar. Bu nedenle, gençlere ve ileri yaştaki çalışanlara yönelik yeni eğitim ve yeniden eğitim modellerinin geliştirilmesine, işgücü piyasasının yeni niteliklere duyduğu ihtiyaca cevap verebilecek işgücünü yetiştirilmesine destek olmak ve yeni koşullara uygun beceri profillerini sağlamak amacıyla rehberlik hizmetleri verilmektedir. Katılım sürecinin sağlanması öngörülen yeni olanaklar göz önünde bulundurulduğunda, bu yöndeki çalışmalar özel bir önem kazanmaktadır.

**Tablo 6: Polonya’da rehberlik ve insan kaynakları gelişimi**

Polonya’da Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanıp Haziran 2000’de yayımlanan ulusal istihdam ve insan kaynaklarını geliştirme stratejisi, Polonya’nın hedeflerine ulaşmak için rehberliği geliştirme yönündeki kararlılığını ortaya koymaktadır. Özellikle aşağıdaki tedbirler alınmıştır:

- (a) eğitim sistemi kapsamındaki her bir okulda meslek rehberliğinin mecburi tutulması,
- (b) planlama ve mesleki kariyer geliştirme hizmetlerinde süreklilik ilkesinin benimsenmesi,
- (c) yetişkinlerin ve gençlerin iş danışma hizmetlerinden daha çok yararlanması,
- (d) gençlere ve yetişkinlere yönelik meslek danışma hizmetlerinin birleştirilmesi,
- (e) hizmet standartlarını belirleyerek meslek danışma hizmetlerinde bireysel hizmet kalitesinin yükseltilmesi,
- (f) kariyer planlama materyalleri ve meslek danışma yöntemlerinin sürekli geliştirilmesi,
- (g) mesleki rehberlik hizmeti sağlayanlara yönelik bir eğitim ve meslek geliştirme sisteminin oluşturulması,
- (h) değişen işgücü piyasasında istihdam edilebilirliği geliştirmek açısından bireysel kariyer planlamasının önemi konusunda toplumsal bilincin yükseltilmesi.

### **3.3. Sosyal eşitlik ve içerme hedefleri**

#### ***İşgücü piyasası ve eğitimde sosyal eşitlik ve içerme hedeflerine ulaşmakta rehberliğin rolü***

**Eğitimde...** Bazı ülkelerin sosyal eşitlik ve içerme amaçlarına, rehberlik hizmetlerinden hem işgücü piyasasında hem de eğitim alanında uygun bir şekilde yararlanarak ulaşmayı umdukları ankete verilen cevaplardan ortaya çıkmaktadır. Pek çok kişi eğitim alanında rehberlik hizmetlerinin, başarısız ve sorunlu öğrencilerin belirlenmesi ve yeniden kazanılmasına; önemli ölçüde okulu yarım bırakma oranlarının düşürülmesi ve eğitim ve öğretime döndürmek ve işgücü piyasasına entegrasyon şanslarını geliştirmek üzere okul sistemi dışına kayan öğrencilerin sahiplenilmesine yardımcı olduğu söylemektedir (örneğin, Belçika’nın

Flamanca konuşulan bölgesi, Bulgaristan, Danimarka, Estonya, Finlandiya, Almanya, Yunanistan, Macaristan, İzlanda, Slovenya, İspanya, Letonya, Norveç, Romanya). Birleşik Krallık'ın 'hedef gündemi' uygulamasına benzer şekilde, bazı ülkeler hizmetlerini, normal öğrencilerin kapsam dışında bırakıldığı, dezavantajlı ve risk altındaki grupların ihtiyaçlarını karşılamaya yöneltmiştir. İspanya'da da, benzer bir yönelimden bahsetmektedir. Buna karşılık, Avrupa ülkeleri arasında sadece Bulgaristan ve Çek Cumhuriyeti, başka bir tür 'azınlık grubu' olan doğuştan özel yeteneklere ve becerilere sahip kişilere yönelik rehberlik hizmeti geliştirmiştir. Bazı ülkeler, işgücü piyasasında cinsiyet ayrımcılığı sorununa ortadan kaldırmaya yönelik çalışmalar esasında, kız öğrencileri geleneksel olarak erkeklerin yaptıkları işlere ve kurslara yönlendirme programları uygulamaktadır.

***İşgücü piyasasında...*** Avrupa ülkelerinin çoğunda işgücü piyasasında rehberlik hizmetleri genellikle marjinal grupların ihtiyaçlarının karşılanmasına dayanmaktadır. Bununla birlikte, bu kategoriye giren gruplardan bazılarının idari hizmetlerden yararlanma konusunda en isteksiz gruplar olduğu da belirtilmektedir (örneğin, Fransa, Slovenya). Söz konusu gruplar, hiç bir vasfa sahip olmadan okulu bırakan ve ne okula ne de işe giden gençlerden (tüm ülkeler), uzun süreli işsizlerden (tüm ülkeler), çalıştıkları işletmenin yeniden yapılanması nedeniyle risk altında olanlardan (örneğin, Avusturya, Fransa, Almanya, Portekiz, İspanya, Birleşik Krallık), özellikle doğum sonrası iş hayatına tekrar dönen kadınlardan (örneğin, Çek Cumhuriyeti, Kıbrıs, Yunanistan, Malta, İspanya), uzak bölgelerde ikamet edenlerden (örneğin, Kıbrıs, Macaristan, Polonya, İspanya), engellilerden (örneğin, Belçika'nın Flamanca konuşulan bölgesi, Bulgaristan, Kıbrıs, Estonya, Macaristan, İzlanda, Litvanya, Norveç, Romanya, İspanya), etnik azınlıklar, göçmenler, irtica edenlerden (örneğin, Belçika'nın Flamanca konuşulan bölgesi, Finlandiya, Almanya, Yunanistan, İzlanda, Hollanda, Norveç, İsveç), çingenelerden (Çek Cumhuriyeti, Romanya), mahkum ve eski mahkumlardan (örneğin, Danimarka, İrlanda, Litvanya), madde bağımlılarından (örneğin, Finlandiya), gazilerden (örneğin, Danimarka, Almanya, Yunanistan, Litvanya) ve fahişelerden (örneğin, İtalya) oluşmaktadır. Ülke raporlarında vurgulanan ortak nokta: eğitim alanında olduğu gibi, gruplar 'risk altında' olarak ele alınmıyorsa yeterli derecede hizmet sağlanmamaktadır. Hizmet uçurumu her zamanki gibi ne iş arayan ne de öğrenci olan gençleri ve yetişkinleri, iş hareketliliği hakkında danışmanlık hizmetine ve yönlendirilmeye ihtiyaç duyan çalışan kişileri ve yaşlı çalışanları kapsamaktadır. Orta ve Doğu Avrupa ülkelerinin hazırladığı raporların çoğunda rehberlik yoksulluğu azaltma stratejisi olarak ele alınmaktadır.

## 4. Gençlerin rehberlik ihtiyacının karşılanması

*Bu bölüm, okula giden gençlerin rehberlik ihtiyaçlarına daha etkili bir şekilde cevap vermenin çeşitli yollarını araştırmaktadır. İlk olarak, zorunlu eğitim sürecinin üzerinde durulmaktadır ve alt orta öğrenim düzeyinde rehberlik hizmetleri genellikle bireysel görüşmeler ve grup görüşmeleri içeren çeşitli yollarla, müfredat kapsamında sunulan bilgilerle ve deneyim kazandırmaya yönelik faaliyetler üzerinden sağlanmaktadır. Daha sonra, okulu yarım bırakan ve bu nedenle hem eğitim hem de iş yaşamından dışlanma riski taşıyan gençlere yönelik özel rehberlik hizmetleri ele alınmaktadır. Son olarak, giderek artan muhtelif öğrenci nüfusuna dersler ve meslekler arasındaki ilişkinin her geçen gün karmaşıklaştığı ve sıklaştığı bir ortamda hizmet sağlamaya çalışılan yüksek öğrenimde rehberlik hizmetleri ele alınmaktadır.*

### 4.1. Okula giden gençlerin rehberlik ihtiyaçları

#### *Okulda verilen geleneksel rehberlik hizmetleri*

Rehberlik hizmetlerinin sağlandığı ve uzun yıllardır geçerliliğini sürdüren, aslında gençlerin resmi olarak rehberlik hizmetiyle muhtemelen ilk defa karşılaştıkları ortamlardan biri okuldur. Geleneksel olarak okullarda verilen rehberlik hizmeti, ilerde çeşitli meslek grupları ve türlerine yönelmeye imkan tanıyan, eğitim alanlarını belirleyen dersler arasında seçim yapma aşamasındaki öğrencilere yönelik çoğunlukla ortaokul ya da alt orta öğrenim düzeyinde verilmekteydi. Geleneksel eğitim sistemlerinde eğitim ve kariyer yolları arasında geçişin olmadığı, rehberlik hizmetleri farklı alanlara ayrılmış eğitim isteminde yapılan seçimler riskli ve geri dönülemez olduğundan, kilit noktalarda kişilerle bire bir görüşme şeklinde yapılmaktaydı<sup>(21)</sup>. İlkokul düzeyinde eğitim ve meslek rehberliği hizmetinden söz edilse bile sağlanan hizmet çok cüziydi ve ileri düzeyde eğitim ve yüksek öğrenim henüz kitlelere açılmadığından çok az sayıda rehberlik hizmeti sunulmaktaydı. Avrupa'da pek çok rehberlik sistemi olmakla birlikte, bu bölümde çoğu ülkenin geleneksel rehberlik hizmetlerini bıraktığı ve rehberlik hizmetlerinin çeşitli okul düzeylerini kapsayacak şekilde genişletildiği ve çok çeşitli yollarla sağladığı görülecektir.

#### *Eğitim ve öğretim yollardaki değişiklikler geleneksel rehberlik modelinin ne ölçüde yarar sağladığını sorgulama konusu yapmaktadır*

Avrupa'daki rehberlik hizmetlerinde, pek çok ülkenin işgücü piyasası ve eğitim alanında verilen hizmetlerde reforma gitmesiyle birlikte dinamizm ve değişim rüzgarlarının estiği 3. Bölümde belirtilmişti. Bu konudaki girişimlere hız kazandıran diğer bir önemli ivme yaşam boyu öğrenimin tek tek ulusların ve Avrupa'nın ekonomik zenginliğinin temel unsuru olması ve böylesi bir inancın eğitim ve öğretim sistemlerinin yeniden yapılandırılması için önemli bir gerekçe oluşturmasıdır. Çoğu ülkede, öğrenim sistemleri daha açık, daha esnek ve birbiriyle

<sup>21</sup> Eğitim sisteminin dışında kalanlar bağlamında, sosyal eşitsizliklerin eğitim sistemi yoluyla çoğaltıldığını açıklayan Boudon'un (1974) modelini geçerli kabul edersek, bu durumda, kurumsal yeniden üretim güçlerini etkinleştirmek ya da etkinleşmeye zorlamak açısından, bu türden kesişim noktalarında sağlanan rehberlik hizmetleri büyük önem kazanmaktadır.

yakın ilişkili hale gelmektedir. Çalışan veya işsiz yetişkinlerin yanı sıra zorunlu eğitim ve özellikle zorunlu eğitim sonrası okullarda okuyan gençler, öğrenme ve eğitim yollarında giderek daha fazla seçeneğe sahip olmaktadır. Birçok ülkede, ileri eğitim ve öğrenime erişim olanakları bağlamında pek çok karma seçenek bulunmaktadır; bu çerçevede, müşterilerin kendilerine uygun zamanlarda ve kendilerine en uygun pedagojik yöntemlerle tam zamanlı ya da yarı zamanlı, bir eğitim/öğrenim kurumunda ya da uzaktan verilen, işle ilgili ya da işten bağımsız eğitim ve öğrenim seçeneklerinden yararlanmaları mümkün olmaktadır. Daha da önemlisi, deneyim ve gerçek beceriler kazandırmış önceki öğrenimin denkliğinin kabul edilmesi ve benzeri uygulamalarla, ileri eğitimin önündeki geleneksel ve çoğunlukla da keyfi engeller kaldırılmaktadır. Eğitim ve öğrenime erişim olanakları giderek daha da açık hale gelerek demokratikleştikçe ve seçenekler giderek çoğalıp karmaşıklıktıkça, gençler ve yetişkinler, gereken hallerde rehberlik hizmetlerinin sunacağı yansız ve zamanında sağlanacak bilgilere daha fazla ihtiyaç duyacak ve böylelikle kendilerine uygun ve yararlı seçimler yapabilecektir.

### ***Temel eğitimde rehberlik hizmetleri yetersizdir***

Kariyer rehberliği politikaları anketine katılan pek çok Avrupa ülkesi, okula dayalı rehberlik hizmetlerini bilgi toplumunun ihtiyaçlarına daha uygun hale getirmek üzere yeniden yapılandırmıştır. Yaşam boyu kariyerin (yaşam boyu işten ziyade) yanında eğitim ve öğretime yaşam boyu katılma fikri, mantıksal olarak tüm vatandaşlara yaşamları boyunca eşlik eden, kişinin ihtiyaç duyduğu bilgi ve danışmanlık hizmetine ve iş ve eğitim alanında mevcut olanaklara göre hizmet sağlamaya hazır olan bir rehberlik sistemini gerektirir. Bilgi toplumunda benimsenecek kişisel tutumun yanı sıra ‘yaşam kariyeri’ planlaması için gerekli becerilerin eğitimin erken dönemlerinde aşılması gerektiği ileri sürülmektedir (Sternberg, 1997). Bu tür beceriler, nasıl öğreneceğini öğrenme (kişinin kendi eğitim ihtiyaçlarını belirlemesi ve öğrenme kapasitesini kullanmasına olanak tanıyan bir dizi karmaşık beceri) gibi genel olarak güçlü bir ‘meta- idrak’ yetisini içerir (Walbert and Paik, 2000). Kendi eğitimini kontrol eden kişiler çevrelerindeki kaynaklar hakkında çok bilgilidirler ve sunulan hizmetleri yaşamdaki amaçlarına bir adım daha yaklaştıran fırsatlara çevirmek için nereden bilgi ve danışmanlık hizmeti alacaklarını bilirler. Bu tür beceriler, özellikle ilerleyen yaşlardaki kariyer yönetimi için paha biçilmez değerdedir <sup>(22)</sup>. Rehberlik hizmetleriyle, özellikle okullarda rehberlik hizmeti veren personel, öğrencilerin öğrenim zorluğunu aşmalarına yardımcı olmak ve öğrencilere çalışma becerileri kazandırmak üzere eğitim aldıkları için çok daha fazlası sağlanabilir.

Avrupa ülkelerinden birkaç tanesi “temel eğitim” seviyesinde resmi olarak rehberlik hizmetinin verildiğini ifade etmiştir <sup>(23)</sup>. Çek Cumhuriyeti, Danimarka, Macaristan, İzlanda, Portekiz, Slovak Cumhuriyeti ve İspanya gibi ülkeler, yardımcı ve iyileştirici psikolojik yaklaşımın üzerinde durmaktadırlar. Genel stratejinin bir parçası olarak öğrencilere yaşam boyu öğrenim alışkanlığı ve eğitim ve iş yaşamları boyunca atacakları adımları belirleyebilme

---

<sup>22</sup> İnsan sermayesi konusunda son zamanlarda yapılan çalışmada (OECD, 2002), kariyer yönetimi becerilerinin ekonomik büyümede önemli bir rol oynadığını göstermektedir. OECD’nin araştırması OECD ülkelerinde gelir farklılıklarının yarısına yakın bir kısmının nedeninin eğitsel niteliklere ve kolayca ölçülebilir becerilere bağlanabileceğini ortaya koymaktadır. Kalan önemli kısım, kariyer planlama, iş arama ve diğer kariyer yönetimi becerilerini içeren kişilerin niteliklerini geliştirme ve kullanma becerilerine bağlanabilir.

<sup>23</sup> Ulusal eğitim sistemleri ‘ilkokulu’ farklı şekillerde tanımlamaktadırlar. Örneğin Danimarka ve Slovenya’da ilkokul 15 yaşına kadar olan dönemi kapsamaktadır.

becerileri kazandırmaktan ziyade zor durumdaki öğrencilere özel destek sağlanmaktadır. Öğretmenlerin ders planlarına koyabildikleri, anaokulundan 12. Sınıfa kadar öğrencileri hedefleyen rehberlik materyallerini oluşturdukları için Yunanistan Pedagoji Kurumunun girişimi özellikle ümit vericidir. Bazı ülkelerde de kariyer eğitimi konusunda çalışma başlatılmıştır (örneğin, Çek Cumhuriyeti, Danimarka). Hollanda'da bazı ilkokullarda rehberliğe yönelik portfolyö (gelişim dosyası) sistemleri oluşturulmuştur. Belçika'da, çocuk bakımında hakim olan psikolojik yaklaşım yerini öğrenim boyunca bireylerin gelişiminde sosyal, ekonomik ve kültürel geçmişin etkilerinin farkında ve bu etkilere karşı duyarlı olan bir yaklaşıma bırakmıştır.

### ***Rehberlik hizmetlerinin çoğu alt orta öğrenim düzeyinde verilmektedir***

Rehberlik hizmetleri yoğun olarak, ulusal eğitim sisteminde konu gruplarının seçildiği zorunlu eğitimin genellikle son iki veya üç yılında, alt orta öğrenim düzeyinde verilmektedir. Bununla birlikte, 29 ülke içinde rehberlik hizmetlerini alt ve üst orta öğrenim düzeyinde okulların tüm sınıfları boyunca dikey olarak genişletmek yönünde belirgin bir eğilim söz konusudur; böylelikle, bu hizmetler okuldan ayrılma noktalarında sunulan bir hizmetten öte, sürekli yönlendirmeyi sağlayan bir hizmet haline gelecektir. Önceleri sadece zorunlu eğitimin son üç yılında rehberlik hizmetlerinin verildiği Finlandiya'da, 2002 yılında Ulusal Eğitim Kurulunun lise eğitimi boyunca öğrencilerin rehberlik hizmetinden yararlanmalarına olanak tanıyan yeni ulusal rehberlik müfredatını çıkarması bu duruma örnek teşkil etmektedir.

### ***Esas itibarıyla ve yalnızca kişisel görüşmeye dayalı okul rehberlik hizmetlerini sürdürmenin güçlüğü***

Çoğu ülkede, yüz yüze rehberlik halen hakim bir hizmet biçimidir. Özellikle katılım öncesi ve aday ülkeler ile bazı Avrupa Devletlerinde (örneğin, Fransa, İzlanda, Portekiz, Lüksembourg'un eğitim sektöründe) yüz yüze rehberliğin yaygın olarak kullanılmasının en önemli nedeni, rehberlik hizmeti sağlayan personelinin psikometrik testlere ve değerlendirmeye dayalı terapi ve bire bir yaklaşımları destekleyen bir psikoloji eğitimi almış olmasıdır. Rehberlik anketini cevaplayan uzmanlar, öğrencilerin rehberlik ihtiyaçları kişisel görüşme ile karşılandığından, mevcut personel kaynakları göz önüne alındığında, rehberlik hizmetlerinden öğrencilerin yararlanma imkanının giderek azaldığını belirtmektedirler. Pek çok ülkede, kaynak tahsisi rehberlik personeline düşen öğrenci sayısına göre yapılmaktadır. Bu durumda, çoğu ülkede rehberlik personeline düşen öğrenci sayısı yüksektir (örneğin, Kıbrıs, Romanya ve İsveç'te 1:800 olacak kadar yüksektir; Bulgaristan, İrlanda ve Malta'da, 1:500; Hollanda'da 1:300-400 iken Finlandiya'da, işçi sendikaları 1:272 oranını uygun bulmayıp 1:200'e düşürmek yönünde kulis faaliyetleri yürütmektedirler). Diğer ülkelerde ölçü, hafta başına rehberlik hizmetlerine ayrılan, bir ila üç saat arası değişen resmi süredir (örneğin, Çek Cumhuriyeti). Kişisel rehberlik hizmetlerini sınırlayan, öğrenci başına düşen danışman oranından başka etkenler de vardır. Kişinin kendini gerçekleştirme odaklanıldığında ve rehberlik bu süreçte mesleki kimliğin bireysel özellikler ve istekler esasında kurulduğunda bir müdahale aracı olarak değerlendirildiğinde, sosyal deneyimlerin ve toplumsal cinsiyet deneyimlerinin arzuları ve yönelimleri belirleme halinin bu yaklaşım tarafından engellenmesi tehlikesi doğar. Resmi müfredat dahilinde ya da dışında sunulan grup rehberliği ve kariyer eğitimi hizmetlerden daha geniş ölçüde yararlanabilmenin yanı sıra, karar alma sürecinde kişisel ve sosyal etkenler arasında bir bağlantı kurulmasına olanak tanır.

Birleşik Krallık'ta ve daha düşük bir düzeyde Macaristan ve Malta'da görüldüğü üzere, okullarda ya da Belçika'nın Flamanca konuşulan bölgesinde olduğu gibi, okullara hizmet



vermek üzere dış kaynak kullanılan rehberlik merkezlerinde rehberlik hizmetleri için özel bir oda tahsis edilerek ve bu alan açık ilan panoları ve basılı ya da elektronik bilginin sunulduğu ekipmanla donatılarak bu yaklaşım desteklenmektedir. Hizmetin kariyer danışmanı ile yüz yüze yapılan görüşmeler yoluyla sunulması, kariyer gelişimi ve karar alma sürecine yönelik programlı yaklaşımın yalnızca bir unsuru haline gelmektedir. Bu yaklaşım, ayrıca, belirli konular ya da başlıklar ekseninde düzenlenen grup rehberliğini, kariyer eğitimi müfredatı yoluyla hizmeti, BİT tabanlı desteği, işyerlerinde ya da toplum merkezlerinde deneyerek öğrenme yöntemlerini, ve rehberlik hizmetlerinin sunumunda ebeveynler, işverenler, sendikalar ve mezun derneklerinden giderek daha fazla yararlanmayı ve benzeri yöntemleri kapsamaktadır.

### ***Müfredat dahilinde ve öğrenim süresince kariyer eğitimi sunulmasına yönelik uygulamalarda görülen artış***

Tarama çalışmasına katılan ülkelere ilişkin raporların çoğunda, danışmanlarla kişisel görüşmeleri desteklemek üzere müfredat dahilinde ya da öğrenim süresince kariyer eğitimi sağlanmasına yönelik uygulamaların başlatıldığı ya da mevcut uygulamaların güçlendirildiği belirtilmektedir.<sup>(24)</sup> Kimi zaman adlandırıldığı biçimiyle, ‘okuldan işe’ ya da ‘geçiş’ müfredatı [bu, dar kapsamlı bir modeldir; kariyer eğitimi programlarının çoğu mezuniyetten çok daha önce başlatılmaktadır], çalışma yaşamı, ileri eğitim ve öğrenim olanakları hakkında bilgilendirme, kendini tanıma, örneğin karar alma, özgeçmiş yoluyla kendini tanıma, mülakatlarda sunum gibi, geçiş döneminde karar almak için gereken ‘yaşam becerileri’ ve benzeri çeşitli unsurları kapsamaktadır (van Esbroeck, 1997; Sultana, 1997). Daha önce belirtilen nedenlerden ötürü, pek çok sistemde lise düzeyinde son iki ya da üç yılda öğrencilere kariyer eğitimi verilmesini hedefleyen müfredatlar hazırlanmıştır; bununla birlikte, ileri düzeyde eğitime devam eden öğrencilerin sayısındaki artış ve kendini ve çalışma yaşamını tanımaya yönelik temel becerilerin erken yaşta edinilmesinin daha yararlı olduğunu gösteren (ve erken müdahaleyi destekleyen) kanıtlar dikkate alındığında, bunun yeterli olup olmadığı sorgulanır hale gelmiştir. Daha önce kaydedildiği gibi, daha küçük yaştaki öğrencilere yönelik rehberlik hizmetleri bu öğrencilerin ilkökul sonrasına hazırlamaya ve farklı bir kurumsal yapıya uyum sağlamalarına ve lise öğreniminin çalışma koşulları hakkında bilgi vermeye yöneliktir (örneğin, Kıbrıs, İtalya, Malta, Portekiz, Birleşik Krallık). Öğrencilere öğrenimdeki başarı düzeylerine göre farklı yollar ve seçenekler sunan kademeli öğrenim sistemlerinde, eğitime değil de mesleğe yönelik karar alma süreçleri hakkında yapılan bilgilendirme saat esasında hesaplandığında, mesleki eğitime yönelik bir öğrenim yoluna giren öğrencilerin diğer öğrenciler göre kariyer eğitimi programlarından daha fazla yararlandıkları görülmektedir (örneğin, Avusturya, Çek Cumhuriyeti, Almanya, Macaristan, İrlanda, Lüksembourg, Hollanda). Bununla birlikte, Mesleki Eğitim ve Öğrenim kurumlarında okuyan öğrencilerin kariyer eğitimine daha az ihtiyaç duyduğunu, çünkü bu öğrencilerin mesleki yönlerinin büyük ölçüde seçtikleri alanla ilgili olacağını düşünen ülkeler de bulunmaktadır (örneğin, Kıbrıs, Estonya, Finlandiya, Yunanistan, Letonya, Slovak Cumhuriyeti, Slovenya).

---

<sup>24</sup> Bu durum, ABD’deki uygulamanın tam tersini yansıtmaktadır. Grubb’a (2002, s. 14) göre, ABD’de akademik öğrenim konularına ilişkin vurgunun değişmesi ve yüksek ölçütlü değerlendirme tedbirlerinin [lise çıkış sınavı, standart testler, vb. ç.n.] uygulanmasına yönelik politikalar ve bunların yanı sıra geleneksel mesleki eğitim ve öğrenim biçimlerinin terk edilmeye başlanması nedeniyle, kariyer eğitiminin resmi müfredattaki öneminin giderek azalmasına yol açmıştır.

### ***Kariyer eğitimi sunumunu esas alan müfredat modelleri***

Ülkelerin anketlere verdiği cevaplardan, bazı ülkelerin bir yada daha fazla modeli aynı anda kullandıkları, beş çeşit müfredata dayalı kariyer eğitimi hizmeti sağlama modeli çıkartılabilir. İlki, müfredat programının haftalık veya dönemlik zaman çizelgelerinde resmen belirli bir sürenin ayrılmasıyla kariyer eğitiminin ders olarak verildiği modeldir (örneğin, Avusturya, Kıbrıs, Çek Cumhuriyeti, Finlandiya, Yunanistan, Romanya and İspanya). Diğeri, kariyer eğitiminin örneğin sosyal araştırmalar veya kişisel ve sosyal eğitim gibi daha kapsamlı derslerin içinde verildiği modeldir (örneğin, Macaristan, Letonya, Malta, Polonya). Üçüncü modelde, kariyer rehberliği kapsamındaki çeşitli konular, değişik yönleriyle müfredat programına dahil tüm derslerde ya da bu derslerin çoğunda işlenmektedir (örneğin, Danimarka, Yunanistan). Dördüncüsü, aynı grup öğrencilere yönelik veya belirli konularda ve çeşitli sınıflardaki öğrencilere açık seminerler ve çalıştaylar düzenleyerek kariyer eğitiminin verildiği modeldir (örneğin, Fransa, Malta, Polonya). Yerinden yönetilen bir eğitim sisteminde aynı kategorideki okulların kariyer eğitimi programlarını uygularken farklı modelleri seçmeleri (örneğin, Avusturya, Belçika'nın Flamanca konuşulan bölgesi, Çek Cumhuriyeti, İspanya, Birleşik Krallık) veya aynı okulun birden fazla modeli aynı anda uygulaması elbette yaygındır. Kariyer eğitimi çoğu kez okul politikasına ve yönetim değerlerine bağlı olarak zorunlu tutulabilir. Bununla birlikte giderek artan bir şekilde ulusal müfredat kılavuzları, bazen hizmetlerin tüm detaylarını yürütme görevini okullara bırakarak, kariyer eğitiminin resmi bir yükümlülük olarak yerine getirilmesini buyurmaktadır. Bu, Belçika'nın Flamanca konuşulan bölgesi, Avusturya, Çek Cumhuriyeti, Danimarka, Finlandiya, Almanya, Hollanda, Norveç, İspanya ve Birleşik Krallık'ta geçerli bir durumdur. Diğer ülkelerde okullara böyle bir yükümlülük getirilmemiştir (örneğin, İrlanda, Lüksembourg).

### ***Kariyer eğitimi müfredatının yönetimi ve bölümler arası gelişimi***

Kariyer eğitimi programlarının müfredata dahil edildiği ülkelerde, bu alanın yönetimi ve yönlendirilmesine yönelik farklı uygulamalar görülmektedir. Bazı durumlarda normal öğretilerden derslerinde kariyerle ilgili konuları işlemeleri istenmekte ve konuyu nasıl ve ne kadar ele alacakları kendilerine bırakılmaktadır. Rehberlik anketine verilen cevaplar, değişik konularla ilgili programın farklı unsurları arasındaki ilişkiyi kurmayan öğretmenlerin öğrencilere yardımcı olamadığını, sonucun yeterli olmaktan çok uzak olduğunu açık bir şekilde ortaya koymaktadır (örneğin, Avusturya, Danimarka, Norveç, İsveç). Diğer ülkeler, meslektaşlarına kaynak sağlamanın yanında kılavuzluk eden uzman rehber personel ile birlikte daha sıkı bir bağlamda hizmet vermektedir. Böylece kariyer eğitimi programı daha entegre bir şekilde verilmektedir (Yunanistan, İzlanda, Hollanda, Birleşik Krallık). Belçika'nın Flamanca konuşulan bölgesinde, Eğitsel Rehberlik Merkezi (CLB) eğitsel rehberlikle ilgili müfredat konularını uygulama konusunda okullara destek sağlamaktadır.

Bölümler arası hizmet sağlama stratejileri için meslektaşlar arasında güç ve yetki birliği geleneği ile merkezi müfredat planlaması yapılan aday ve katılım öncesi ülkelerde henüz uygulamaya geçilmeyen okula dayalı bir müfredat programının geliştirilmesi şarttır. Katılım öncesi ve aday ülkelerden birkaç tanesi rehberlik hizmetlerinde 'tüm okul yaklaşımını' benimsemektedir. Diğer Avrupa ülkelerindeki en iyi uygulamalar, öğrencilerden öğrenim ve deneyimle ilgili kariyerlerini kaydettikleri portfolyo dosyaları (gelişim dosyası) tutmalarını isteyen ve bu konuda onları teşvik eden sistemlerdir (örneğin, Avusturya'da 'iş bulma pasaportu', Danimarka'da 'eğitim güncesi' ve Almanya'da 'kariyer seçim pasaportu'). Bu uygulamalar öğrencilerin farklı öğretmenlerden işle ilgili edindikleri çeşitli bilgi ve becerileri birleştirmelerini sağlamaktadır. Lüksembourg, okul geliştirme planı kapsamında bir veya daha

çok okulda özel teşvik projelerinin uygulanmasıyla rehberlik hizmetlerinin halen zayıf olduğu ülkelerde bile, rehberliği okulun can damarı olarak gören “tüm okul yaklaşımının” benimsenmesine yol açabileceğini gözler önüne sermektedir. Belçika'nın Flamanca konuşulan bölgesinde, rehberlik hizmetlerinde müfredat yaklaşımı desteklemekte ve bu yaklaşım çeşitli şekillerde kullanılmaktadır: sadece eğitim kanunu ile getirilen rehberliğe ilişkin bir müfredat düzenlemesi değil aynı zamanda müfettişler tarafından yapılan okul değerlendirmesinde kalite kriteri olarak da ele alınmaktadır. Rehberlik, okulların sağlamak için çaba harcadığı hizmet olarak giderek daha çok ele alınmakta ve bazen okula dayalı müfredat geliştirme projeleri ve araştırmalarının temel konusu olmaktadır.

### **Tablo 7: Malta'da Girişimcilik Eğitimi**

Malta'da okullarda oluşturulan kooperatifler (Scoops), müfredat programında yer alan sosyal çalışmalar, din, ev ekonomisi ile kişisel ve sosyal eğitim gibi iş eğitimi derslerinin diğer yönlerini tamamlayacak şekilde, lise öğrencilerine işi deneysel biçimde öğretmektedir. Oluşturulan kooperatifler, öğrencilere yaptıkları yaratıcı projeleri pazarlama, yönetme ve işletme imkanı ile sahip oldukları mesleki güçler ve yerel piyasaya yapacakları potansiyel katkılarla özdeşleşmelerini sağlayan bilgi, beceri ve davranışları geliştirme ve gelecekte kendi işlerini kurma fırsatı vermektedir. Kooperatif kurma ve işletme konusunda eğitim almış danışmanlardan oluşan bir ekip tarafından desteklenmektedirler. Scoops projesi müfredatının amaçları şunlardır:

**Bilgi sahibi olma:** İşin anlamı ve değeri; işçinin görevleri ve hakları; güvenlik yönetmelikleri; küresel ekonomi ve yerel ekonomi üzerinde yarattığı etki; Maltalı işçilerin sosyal ve politik tarihi; işçi sendikaları ve hareketleri; Malta'da kooperatif hareketleri; çeşitli kategorilerdeki işçilere yönelik sosyal yardımlar; vergilendirme sistemi; mevcut açık işler ve aranan nitelikler; açık iş bulma; mali yardımlar ve planlar; ve çalışma etiği.

**Beceriler:** Grup içinde çalışma ve kritik zamanlarda kendine hakim olma, planlama ve organizasyon; bireysel potansiyeli geliştirme; konuları tartışma ve çıkmaza girilen konuları müzakere etme; zamanı iyi kullanma; proje yönetimi; bireysel faaliyetleri değerlendirme; projeler veya iş planlarını sunma; işte çıkan sorunlara çözümler üretme; konsantrasyon; tehlikeleri görme ve işyerindeki güvenlik önlemleri; yönetmelik, tüzük ve genelgeleri yorumlama; kariyer seçme; mülakat sırasında yüksek performans yakalama; özgeçmiş hazırlama ve portfolyo (gelişim dosyası) oluşturma; kazançların mali yönetimi, kişinin kendi çalışma alanıyla ilgili bilgilerini güncel tutması; dönemsel işsizliğe hazır olma; bilgi teknolojilerinden yararlanma ve gelişmeleri takip etme; sayısal beceri ve okur yazarlık.

**Davranışlar:** Ticaretin uzun vadeli planlama gerektirdiğini anlamak; gelecekteki kariyer için eğitimde motivasyonun önemli olduğunu anlamak; tüm ticari işlere ve mesleklere saygı duymak; işçilerin grup içinde yer almaya yönelik ihtiyaçlarına önem vermek; yenilikçiliğin ve değerlendirilebilir olmanın önemini anlamak; yaşam boyu öğrenimin önemini anlamak.

### **Öğrencilerin yaptıkları eğitim seçimlerinin mesleki sonuçlarını görmelerinde iş deneyiminin önemi**

Pek çok ülke, yürütmekte oldukları kariyer eğitimi programlarını daha doğrudan ve deneysel olarak iş hayatına bağlamak amacıyla 'iş gölgeleme', 'iş deneyimi', 'iş ziyaretleri' ve iş simulasyon yöntemlerini uygulamaktadır. Hiç şüphesiz, lise düzeyindeki öğrencilerin çoğu 'alacakaranlık ekonomisine' girerek okul sonrası, hafta sonları ve tatillerde çalışmaktadır;

ancak çalıştıkları işler çeşitli beceriler geliştirmelerine yardım ederken ‘öğrenim’den çok ‘kazanca’ hizmet etmektedir. Okulun sağladığı mesleki deneyim iyi planlanıp takip edildiği sürece gençlerin eğitim alanında yapmış oldukları seçimlerin mesleki sonuçlarını anlamalarına yardımcı olmak açısından çok büyük potansiyel taşımaktadır (Miller, Watts and Jamieson, 1991). Bazı ülkeler, öğrencilere ders seçimlerini yapmadan önce hangi mesleklerin kendilerine uygun olduğunu bulmaları için bir ile iki hafta arasında geçici ve ücretli olmak üzere işe yerleşme veya ücretsiz, kısa süreli ve esnek olmak üzere ‘iş deneme’ adı altında çalışma imkanı sunmaktadır. Bu uygulama Kıbrıs, Danimarka, Estonya, Finlandiya, Almanya (bkz. Tablo 8), Letonya, Litvanya, Norveç, İsveç ve Birleşik Krallık’ta geçerli bir uygulamadır. Diğer ülkelerde, özellikle Avusturya, Belçika’nın Fransızca konuşulan bölgesi, Bulgaristan, Fransa, İzlanda, İrlanda, Hollanda ve Slovak Cumhuriyeti’nde kapsamı daha dar olmakla birlikte benzer uygulamalar söz konusudur. Çoğu durumda bu tür faaliyetler zorunlu tutulmamakta ve rehberlik hizmeti sağlayan personelin veya okulun inisiyatifine bırakılmakla birlikte, bu yönde güçlü merkezi politikanın yürütüldüğü yerlerde vardır. Örneğin, Estonya ve Letonya’da her yıl ulusal düzeyde ‘iş gölgeleme günü’ düzenlenmektedir.

Bu tür faaliyetlerin sadece meslek okullarında değil genel olarak da giderek arttığına dair kanıtlar vardır. Örneğin Kıbrıs, 11. Sınıf öğrencilerine iş koşullarında bir haftalık çalışma uygulamasını başlatmış ve yaz tatilinde çalışma uygulamasına da geçmeyi planlamaktadır. Litvanya, 11. Sınıf öğrencilerine 15 saat ve 12. Sınıf öğrencilerine de 15 saat olmak üzere iş deneyimi imkanı sunmaktadır. Moratti taslak yasasında İtalyan okullarında iş deneyimi uygulamasına geçilmesi öngörülmektedir. Diğer ülkeler, öğrencileri iş kurmaya teşvik eden, iş dünyasının yerleşik üyelerinin kılavuzluğu ve danışmanlığında girişimcilik becerilerini uygulamalı olarak geliştirmelerine yardımcı olan okul programları geliştirmektedirler. Örneğin, Letonya, Estonya and İrlanda “Genç Girişimcilik” (Junior Achievement) programında yer almaktadır. Malta Scoops (okullarda kooperatifler kurulması) projeleri geliştirilirken (bkz. Tablo 7), İrlanda ve Birleşik Krallık genç girişimcileri desteklemeye yönelik planlar uygulamaktadır. İsveç ve Birleşik Krallık, kariyer planlarına ilişkin yol göstericilik dahil çeşitli amaçlar için yetişkinlerle gençleri bir araya getirmek üzere rehberlik planlarından yararlanmaktadır.

#### **Tablo 8: Almanya’da İş Deneyimi Programları**

##### **Almanya’da işyeri ziyaretleri ve iş deneyimi**

İşletmelere yapılan ziyaretler tüm illerde (*Länder*) mesleki yönlendirmenin ayrılmaz bir parçasıdır ve genel olarak iş deneyiminin bir kısmını oluşturur. Şirketler okul ve sanayi arasında bağı bu şekilde kurmanın önemini giderek daha çok kavramakta ve okul ile işletmeler arasında kurulan ortaklık sayısı giderek artmaktadır. İş deneyimi uygulaması ve işyeri ziyaretleri genel olarak temel meslek derslerinde gerçekleştirilmektedir, ancak kimya, fizik, Almanca ve coğrafya gibi diğer alanlarda da artan bir şekilde uygulanmaktadır. Kural olarak uygulama amaçlı iş yerlerinde çalışma süresi bir ila üç hafta arasındadır ve *Länder’lerin* bazıları uygulama amaçlı işe yerleştirme konusunda kapsamlı öğretim rehberleri ve öğretici destek materyalleri yayımlamaktadır. Bazı durumlarda uygulama amaçlı iş yerlerinde çalışma süresi, öğrencilerin Avrupa Birliğine Üye Ülkelerde mesleki eğitimin uygulama yönünü ve çalışma hayatını görmelerini sağlamak amacıyla ülke dışında Avrupa ülkelerinden birinde çalışarak da değerlendirilebilmektedir.

### ***Kariyer rehberliği hizmetlerinin dışarıdan ya da kurum içinde sağlandığı modeller***

Rehberlik hizmetleri ve kariyer eğitimi programları okullarda üç Şekilde verilmektedir. Birincisi, bir veya daha çok rehber danışmanın, psikolog, sosyal yardım uzmanı ve diğer uzmanlardan oluşan profesyonel bir ekip içinde veya tek başına çalıştığı, hizmetlerin bütünüyle okul içinde verildiği model. İkinci olarak, hizmetler okul dışında özel bir kuruluş ya da kamu kuruluşu tarafından sağlanabilir. Son olarak, hem okul dışı ve hem de okula dayalı girdileri içeren bir ortaklık modeli oluşturularak ilgili hizmetler verilebilir. Üçüncü modelin çeşitli Avrupa ülkelerinde en çok ilgi toplayan model olduğu söylenebilir. Tamamen okula dayalı modele yakın olan sistemler (örneğin, Malta) işgücü piyasasıyla yüzeysel bağlantılar kurma riski taşımakta ve kariyer rehberliğinden ziyade kişisel ve eğitsel rehberliği ön plana çıkarma eğilimi sergilemektedir. Diğer taraftan, okul rehberlik sistemlerini uygulayan bazı ülkeler, kariyer rehberliği hizmeti vermeleri için okul dışında kuruluşlarla anlaşmaktadır. Örneğin, Letonya'da öğrenciler mesleki kariyer danışmanlığı merkezlerine yönlendirilmekte; Litvanya'da işgücü piyasası eğitimi veren personel ve danışmanlar tarafından öğrencilere rehberlik hizmeti verilmekte; ek Cumhuriyeti, Almanya ve Lüksembourg'da öğrencilere kamu istihdam kurumlarınca rehberlik hizmeti verilmektedir. Birleşik Krallık'ta ise, okuldan işe geçişlerinde öğrencilere yardımcı olmak üzere Yerel Bağlantı Noktaları (ya da İngiltere'de Connections) tarafından dışarıdan büyük bir destek sağlanmaktadır. İşgücü piyasası hakkında daha bilgili olan kuruluşlardan alınan bu tür dış destekler, öğrencilerin çalışma hayatındaki fırsat ve engellerin daha gerçekçi bir resmini çizmelerine yardımcı olabilir. Ayrıca söz konusu kuruluşlar mesleki rehberliğe daha çok odaklanmaktadırlar. Her Őeye rağmen bu modelinde eksik yönleri olabilir. Hizmet sağlayıcılar tutkuları harekete geçirmek yerine gerçekçiliği ön planda tutabilir. Hatta gaflete dışerek, mesleki rehberliğin gereksiz bir süs, ciddi bir iş olan eğitim-öğretim işinin sadece bir eki ve müfredatın özü ile ilgisiz olduğu mesajını verebilirler. Eğer okul dışı kuruluşlar okul-esaslı bir hazırlığın muadili değil de tamamlayıcısı olarak görülürlerse bu riskler azalacaktır.

### ***Okul içinde sunulan rehberlik hizmetlerinde ortaklık modelleri***

Hemen hemen tüm ülkeler, dış ortakların katılımıyla okula dayalı rehberlik hizmetlerini geliştirmeye çalıştıklarını belirtmişlerdir. Okul içi ortaklar, ders/sınıf öğretmenleri ve kariyer eğitimi müfredatında yer alan tüm konuları öğreten daimi alan öğretmenleridir. Bazı durumlarda, (örneğin, Letonya) müfredat dışı faaliyetleri yürüten bölüm başkanları da rehberlik hizmetlerinden sorumludur. Dış paydaşlar, genel olarak işçi ve işveren örgütlerinin ve (daha az olmakla birlikte) sendikalarının temsilcileridir. Dış paydaşlar, seminerler kariyer fuarları ve diğer müfredat programı kapsamında veya müfredat dışı faaliyetler hakkında basılı veya web üzerinden elektronik ortamda ulaşılabilen materyaller yoluyla bilgi sağlamaktadır. Özellikle, pek çok Avrupa ülkesinde fuarlar bu tür bir ortaklığın önemli bir göstergesi haline gelmekte ve toplumda rehberliği daha çok tanınır hale getirmektedir. İşverenler de öğrencilere yönelik iş deneyimi/iş gölgeleme uygulamasıyla bu ortaklıklarda yerini almaktadır. Diğer girdiler, her birinden iş yaşamı hakkında bildikleri özel durumları aktarmaları ve kendi meslek deneyimlerini anlatmaları istenen aileler, mezunlar, sivil toplum örgüleri üyeleri tarafından sağlanmaktadır. Bazı ülkeler, bu tür ortaklıkları kurmakta özellikle başarılı olmuşlardır (örneğin, Avusturya, Belçika'nın Fransızca konuşulan bölgesi, Finlandiya, İrlanda, Letonya, Litvanya, Lüksembourg, Birleşik Krallık). Bununla birlikte, diğer ülkelerin çoğunda dış ortakların katılımı düzensiz olarak gerçekleşmekte ve koordinasyon, dağıtım ve karar alma açısından kurumsallaşmış bir mekanizmanın bir parçası olmaktan ziyade kişilerin bireysel girişimlerine dayanmaktadır.

## 4.2. Okula devam etmeyen ve risk altındaki gençlerin rehberlik ihtiyaçları

### *Gençlerin eğitime, öğretime ve istihdama kazandırılmasına yönelik stratejiler*

Okullarda sunulan rehberlik hizmetleri genel olarak tüm öğrencileri kapsarken, 'risk altında' olarak değerlendirilen öğrencileri hedefleyen rehberlik hizmeti de sağlanmaktadır. Hiç bir niteliğe sahip olmadan okullarını yarım bırakanlar ve kendilerini, eğer küçük bir suç işlememişlerse, daima işsizlik ile mesleki beceri gerektirmeyen, düşük ücretli iş arasında bir eşikte bulanlar bu gruba girmektedir. Avrupa'da eğitim bakanlıkları bu durumdaki öğrencilere hizmet vermeye çalışırken (çoğu ülkede ikinci şans okulları kurulmuştur), rehberlik hizmetleri bu gençlerin ihtiyaçlarına cevap veren etkili stratejiler geliştirmekte ne yazık ki başarılı değildir. Slovenya Cumhuriyeti'ndeki durum için ileri sürüldüğü gibi, başarısızlık kısmen bu gençlere sunulan rehberlik hizmetlerinin direndikleri veya terk ettikleri sistem ile ilişkili olmasından kaynaklanmaktadır. Bu, Belçika'nın Flamanca konuşulan bölgesinde neden özellikle eskiden okulu bırakan akran rehber danışmanların kullanıldığını açıklamaktadır. Ülkelerin rehberlik anketine verdiği çeşitli cevaplarda, bu gençlerin öğrenim sürecine ve/veya eğitim programlarına mümkün olduğu kadar hızlı bir şekilde yeniden entegrasyonunun rehberlik hizmetinin okul dışında ama okulla işbirliği içinde, kamu istihdam kurumları veya gençlerin kendilerini özdeşleştirdikleri ve evlerinde hissettikleri sivil toplum örgütleri tarafından verilmesiyle mümkün olabileceği belirtilmektedir. Bazı ülkelerden ankete katılan kamu istihdam kurumlarının çoğu (örneğin, Fransa, Almanya, İtalya, Lüksembourg, Malta, Norveç, Portekiz, Romanya, İsveç) Avrupa İstihdam Stratejisinde belirtildiği şekilde soruna karşı ortak bir anlayış içinde hareket etmekte ve genel olarak önceden tedbir almaya dayanan benzer yaklaşımlar geliştirmektedirler. Risk altındaki gençlere, kişisel, eğitsel ve mesleki rehberliğin iç içe örüldüğü ve temel okul yazarlık, kendine güven duygusunun geliştirilmesi ve iş aramayı kapsayan meslek öncesi programlarla müşterilerin eğitime katılmalarına ve sonrasında işe yerleşmelerine yardımcı olunan bir dizi bireyselleştirilmiş yaklaşım benimsenerek rehberlik hizmeti verilmektedir. <sup>(25)</sup> Bu tür müdahaleler, çoğu zaman Avrupa Sosyal Fonu tarafından mali destek almaktadır. Gençler bireysel eylem planlarını yaparak kendi gelecekleriyle ilgili sorumluluk üstlenmeleri yönünde teşvik edilmekte ve gençlere çoğu zaman karşılıklı yükümlülük protokollerinin bir parçası olarak rehberlik hizmeti veren personelle birlikte çalışma yükümlülüğü getirilmektedir. Bu tür erken müdahale tedbirleri, ilgili belediye yetkililerine okulu yarım bırakan ve mesleki becerisi olmayan gençlere ulaşma ve rehberlik hizmeti sağlama yükümlülüğünün yasayla getirildiği bazı ülkelerde (örneğin, Danimarka, İtalya, İsveç), zorunlu tutulmaktadır. En başarılı uygulamada, risk altındaki gençlerin çıkarları doğrultusunda kaynakları birleştirmek üzere sivil toplum örgütlerinin yanında kamu istihdam kurumu okullarda rehberlik hizmeti veren personelle el ele çalışmaktadır.

## 4.3. Yüksek öğrenim öğrencilerinin rehberlik ihtiyaçları

### *Yüksek öğrenimde rehberlik hizmetlerine duyulan ihtiyacın artması*

---

<sup>25</sup> Risk altındaki gençler için benimsenen bu yaklaşımın, işgücü piyasasına entegrasyonun başarısız olmasının, tümüyle olmasa bile çoğunlukla bu gençlerin özel davranışlardan yoksun olmalarından kaynaklandığı göz önüne alındığında eksik kaldığı belirtilmelidir. Hiç şüphesiz, işsiz gençlere yönelik arzdan çok talep üzerinde duran ve bu nedenle ekonomik açıklar ve işgücü piyasası açıklarına ağırlık veren faklı yaklaşımlar da geliştirilmektedir (örneğin, Wolf, 2002).

Bazı ülkeler yüksek öğrenime devam öğrenci sayısı son on yıldır giderek artmakta ve bu öğrenci grubu eskiye göre daha heterojen bir hale gelmektedir. Üniversiteler artık nüfusun %2'sine hizmet veren elit kuruluşlar değildir; yüksek öğrenim öğrencileri de artık, eskiden olduğu gibi eşit düzeyde temel becerilere sahip, aynı yaş grubunda, aynı öğrenim programına dahil öğrencilerden oluşmamaktadır (Halsey, 1991). Öğrencilerin yaşları, deneyimleri ve geçmişleri giderek birbirinden farklılaşmaktadır. Rehberlik hizmetlerinin giderek farklılaşan öğrenci ihtiyaçlarına yanıt verebilmesi için daha kapsamlı sağlanması gerekmektedir. Socrates, Leonardo, Avrupa Kredi Transfer Sistemi (AKTS) gibi programlar ve Bolonya sürecinin bir parçası olan derece yapılarının uyumlulaştırılması yoluyla öğrenci hareketliliğini aktif olarak teşvik eden bir Avrupa'da, kampüslerde yabancı/değişim öğrencisi sayısı giderek yükselmekte ve üzerinde durulması gereken çeşitli rehberlik ihtiyaçları ortaya çıkmaktadır. Ayrıca yüksek öğrenim kurumları, yüksek öğrenim programlarından farklı beklentileri olan daha çok sayıda öğrenciye hizmet verebilmek için hem niceliksel olarak hem de çeşit olarak artırılmıştır. Yüksek öğrenim kurumların çoğu, öğrencilerin kendi çalışma alanlarını öğrenim ihtiyaçları ve mesleki gayeleri doğrultusunda planlamaları açısından çok büyük bir esneklik getiren modüler program yaklaşımını eğitim programlarına uyarlamıştır. Bu tür bireyselleştirilmiş öğrenim yolları, alınan derslerle mezun olan öğrencinin işgücü piyasasındaki yeri arasındaki bağlantının kurulmasını giderek karmaşık hale getirmektedir. Hem çeşitlilik hem de olanakların çoğaltılması, rehberlik hizmetleri açısından çözülmesi gereken sorunlara yol açmakta ve rehberlik hizmetine duyulan ihtiyacı ve beklentiyi artırmaktadır.

### ***Yüksek öğrenim düzeyinde sağlanan kariyer rehberliği hizmetlerinde kaydedilen gelişmeler***

Avrupa ülkelerinin verdiği yanıtlar, yüksek öğrenimde rehberlik hizmetlerinin hızlandırılmış (örneğin, Fransa'da üniversitelerde ortak bilgi ve rehberlik hizmetleri veren SCUIOs) veya geliştirilmekte olduğunu ortaya koymaktadır. Almanya, üniversitelere ve *Fachhochschulen* dahil yüksek okullara öğrencilere ve başvuru sahiplerine eğitim olanakları ve koşulları ile alan derslerinin içeriği, yapısı ve gerektirdiği şartlar hakkında bilgi vermek ve öğrencilere konu-yönelimli danışmanlık hizmeti sağlamak yönünde yükümlülük getiren Yüksek Öğrenim Çerçeve Yasasını yürürlüğe koymuştur. Almanya'nın yüksek öğrenim kurumlarının çoğunda öğrenci danışma merkezleri oluşturulmuştur. Yaklaşık 350 üniversitenin 50'si öğrencilerin mezun olduktan sonra istihdama geçişi kolaylaştırmak üzere üniversite bünyesinde kariyer rehberliği hizmetleri sunmaktadır. İskandinav ülkelerinde rehberlik hizmeti veren personel, mesleki becerilerini geliştirmek üzere yüksek öğrenimde kariyer rehberliği hizmetlerine yönelik İskandinav Forumu oluşturmuştur. Birleşik Krallık'ta, diğer faaliyetlerinin yanında yüksek öğrenim düzeyinde kariyer rehberliğinde 53 sertifika ve diploma kursunu destekleyen, mezunlara yönelik kariyer danışmanlığı hizmetleri Birliği bulunmaktadır. Diğer ülkelerde bu alanda verilen hizmetler halen gelişmemiştir, ancak hizmetlerin geliştirilmesi ve yeni hizmetlerin oluşturulması yönünde çalışmalar devam etmektedir. Avusturya ve yanı sıra Kıbrıs, Finlandiya, Yunanistan, İtalya, Litvanya ve Norveç bu noktadadır. Finlandiya ve İrlanda'da yüksek öğrenimde verilen rehberlik hizmetleri ile öğrencinin okuldan mezun olmadan ayrılmaması arasında bir ilişki olduğunu gösteren son kanıtlar, yüksek okul eğitiminde rehberlik hizmetlerine yatırım yapmayı canlandırmakta motive edici bir faktör olarak ortaya çıkmaktadır.

### ***Yüksek öğrenim kurumlarında rehberlik hizmetlerini geliştirme yönünde yapılan baskı***

Kaydedilen gelişmelerin çoğu müşterilerin talebi üzerine gerçekleştirilmiştir. Devlet veya üniversite yönetimleri talep edilen bir hizmeti sağlamakta başarısız olduklarında, öğrenciler

rehberlik ihtiyaçlarını karşılamak için alternatif bir yol bulmaya yönelmektedir. Örneğin Finlandiya’da yüksek öğrenim öğrencileri dernekleri hem yerel hem de ulusal düzeyde akran danışmanları eğitmekte, paydaşlarla birlikte kariyer danışmanlığı fuarları düzenlemekte ve rehberlik hizmetleriyle ilgili önemli ulusal çalışma gruplarında temsil edilmektedirler. Avusturya’daki Ulusal ğrenci Birliği, Slovenya Cumhuriyeti’nde uygulamanın benzeri olarak, üniversitede yaşam, barınma ve harcamalar gibi pratik konularla ilgili bilgi veren bir gönüllü danışmanlık sistemi oluşturmuştur.

Bazı durumlarda yüksek öğrenim kurumları, öğrencilere yönelik hizmet veren diğer kuruluşlarla rekabet edebilmek için kendi bünyelerinde rehberlik ve danışmanlık hizmetleri oluşturmuşlardır. Bu durum, müşterilerin çıkarları açısından en uygunu olmasa bile rehberlik hizmeti veren personelden bağlı oldukları kuruluşu öğrenciler için cazip hale getirmeleri ve öğrencilerin eğitimlerine aynı kuruluşta devam etmelerini sağlamaları beklendiğinden, rehberlik hizmeti veren personeli hayli zor bir duruma sokmaktadır. Gelecekte kayıt yaptırması beklenen öğrencilere, basılı materyaller, CD-ROM ve evimii olmak üzere çeşitli yollarla ulaşabilecekleri el kitapları ve kılavuzlarla bilgi verilmektedir. Özel sektör sözleşme kapsamında (Avusturya, Hollanda’da olduğu gibi) veya ticari temelde (Birleşik Krallık’ta olduğu gibi) giderek aktif bir rol oynamakla birlikte, çoğu materyal Devlet (İspanya’da olduğu gibi merkez veya bölge yönetimlerince) veya kuruluşun kendisi tarafından hazırlanmaktadır. Bununla birlikte, bu tür materyaller verilen eğitimden öğrencilerin memnuniyeti ve mezunların başarılı bir Şekilde işe yerleştirilme oranları hakkında genelde bilgi vermez. Bu durum, öğrencilerin farklı kurum/kuruluşlar arasında seçim yaparken el kitapları ve kılavuzlardan daha çok yararlanmalarını engelleyebilir. Bu konularda bilgi veren tek rnek Hollanda’da hükümet tarafından mali kaynak aktarılarak gerçekleştirilen bir yayındır. Bununla birlikte, bazı üniversitelerde mezunların istihdamdaki durumlarına ilişkin takip çalışmaları yürütülmekte ve bu çalışmaların sonuçları yayımlanmaktadır; böylelikle, benzer istihdam yollarını seçen öğrencilere sunulan rehberlik hizmetleri daha sağlam bir esasta yürütülebilmektedir (rneğin, Estonya, Malta); bazı örneklerde, benzer bir çalışmanın ulusal ölçekte yrtldğu görülmektedir (Birleşik Krallık, İrlanda).

### ***Yüksek ğrenimde rehberlik hizmeti sağlama Şekilleri***

Yüksek ğrenimde sunulan rehberlik hizmetleri hem ülke içinde hem de ülkeler arasında farklılık göstermektedir. İlk olarak rehberlik hizmetleri farklı farklı yerlerde verilmektedir. Bazen, Avusturya’da uygulanan ğrenci psikolojik danışma hizmetleri ağında olduğu gibi kurum dışında, öğrencilere rehberlik hizmetleri veren bir kuruluş tarafından sağlanmaktadır. Libre de Bruxelles niversitesindeki ‘Laboratoire d’ergologie’de olduğu gibi, rehberlik hizmetleri daha çok kurum içinde verilmektedir. Bazı durumlarda, rehberlik hizmetleri fakülte veya bölümlere dayandırılırken (rneğin, Danimarka, Yunanistan, İtalya, Norveç, İsveç), bazen de hizmetlerin merkezi olarak sağlandığı ayrı bir hizmet birimi olarak oluşturulmuştur (rneğin, Danimarka, Yunanistan, İtalya, Norveç, İsveç). Bu durumda merkezi hizmetler, çoğu kez ğrenci refahının değişik yönlerini içeren kapsamlı bir rehberlik alanında çalışmaktadır. Genellikle eğitim almamış akademik personel tarafından sağlanan fakülteye dayalı rehberlik hizmetleri kapsamında, tanıtım, etüt ve mezunların istihdam olanakları hakkında bilgi vermeyi kapsayan bir dizi faaliyet yürütülmektedir. Bazen fakülteler, iş deneyimi amaçlı işe yerleştirmeye veya mezunların istihdam edilmesine yardımcı olan potansiyel işverenler ile gcl bağlar da geliştirmektedirler. Rehberlik hizmetleri ne Şekilde sağlanırsa sağlansın, çalışmak zorunda oldukları rehberlik alanı kapsamlı olduğundan Avrupa niversitelerinin mesleki rehberlikten çok eğitsel rehberliğine ağırlık verdikleri yönünde Watts and van Esbroeck (1998)’in çalışmasından çıkan sonuçları, yapılan rehberlik anketi de doğrulamaktadır. Ders seçimlerine yardımcı olma ve yönlendirme hizmeti, stres yönetimi



rehberliğini içeren kişisel danışmanlık hizmeti ile genellikle birleştirilmektedir. Bununla birlikte, giderek artan bir Şekilde yüksek eğitim kurumları kariyer yönetimi ve öğrencilerin istihdam edilebilirlik becerilerini geliştirme yönünde baskı altındadırlar. Bu hizmetler, bazen iş deneyimi veya staj olanakları (rneğin, İşpanya, Birleşik Krallık) ve işle ilgili becerilerinin kaydedildiği portföylerin tutulmasını (rneğin, Birleşik Krallık). içermektedir. Mezun işgücü piyasasının etin ve rekabetçi Őartlarıyla yzleşmelerinde öğrencilere yardım etmek üzere tasarlanmış olan iş aracılığı ve mezunları işe yerleştirme hizmetlerinin geliştiği de görülmektedir.

## 5. Yetişkinlerin rehberlik ihtiyaçlarının karşılanması

*Eğitim kurumları dışında kariyer rehberliği ve danışmanlığı hizmetleri, yetişkinlerin mümkün olduğu kadar hızlı bir şekilde yeniden işe yerleşmeleri için gerekli eğitimleri almalarını sağlamak üzere esas itibariyle yetişkinlere yönelik verilmektedir. Bu bölümde, Avrupa ülkelerinde sivil toplum örgütlerinin yanında kamu istihdam kurumları tarafından sağlanan rehberlik hizmetlerinde farklı yolların kullanıldığına dikkat çekilerek, yetişkinlerin ihtiyaç duydukları rehberlik hizmetleri ortaya konulmaktadır. Sonrasında, diğer bir grup; çalışmakta olan yetişkinler üzerinde durulmaktadır. Bilgiye dayalı toplumda rehberlik hizmetine istihdamda olan yetişkinler de ihtiyaç duymaktadır. Kamu istihdam kurumları, işçi sendikaları ve özel sektör tarafından sağlanan bir takım hizmetlere rağmen, bu gruba yönelik rehberlik hizmetlerinde hala ciddi bir boşluk olduğu açıktır.*

### 5.1. İşsiz yetişkinlerin rehberlik ihtiyaçları

#### ***Kariyer rehberliği hizmeti sağlayan temel kurum olarak kamu istihdam kurumları***

Avrupa çapında işsiz yetişkinler kariyer rehberliği hizmetlerinden en çok yararlanan kesimdir. Hizmet sağlayıcılar çoğunlukla kamu istihdam kurumlarıdır (KİK). Avrupa'daki KİK büroları, dünya genelindeki kurumlarla hemen hemen aynı amaçları benimseyip benzer yöntemleri kullanırken, AB'ye Üye ve katılım öncesi Ülkeler Avrupa İstihdam Stratejisinde ortaya konulan öncelikler ve hedefler doğrultusunda işsizlikle mücadelede ortak politikalar uygulamaya yönelmişlerdir. Bu tür ortak bir stratejinin oluşturulması, Avrupa kamu istihdam kurumları ağı tarafından desteklenmektedir. Kamu istihdam kurumlarının işgücü piyasasındaki rollerine ilişkin ortak bildirisi (2002), iş arayanlara yardımcı olmak açısından etkili bir araç olarak rehberlik hizmetlerini teşvik etmektedir. Lüksembourg Zirvesi'nden sonra amaç, KİK personelinin desteğinde kişisel eylem planı geliştirmeleri için müşterileri 'harekete geçirmek' olmuştur. Ayrıca, Avrupa İstihdam Stratejisi ve Avrupa İstihdam Kılavuzları, sadece KİK'lerin müşteri odaklı hizmet vermelerini sağlamakla kalmamış aynı zamanda KİK'leri müşterilere daha kapsamlı rehberlik hizmeti vermeye zorlamıştır. Rehberlik anketine katılan Avrupa ülkeleri, özel desteğe ihtiyaç duyduğu düşünülen, uzun süreli işsizler, ara verdikten sonra iş yaşamına geri dönmek isteyen kadınlar, engelliler, etnik azınlıklar, resmi nitelikleri ve iş deneyimi olmayan gençler ve (daha az olmakla birlikte) mülteciler ve eski hükümlüler dahil tüm işsizleri hedef almaktadır.

#### ***KİK personeli çeşitli görevler üstlenmek zorundadır***

Avrupa'da KİK'leri yönlendiren genel çerçevede müşterilerin eğitimden iş edinmelerine kadar rehberliğin oynadığı rolün altını çizilmesine ve KİK'lerin çoğunda daha destekleyici bir role doğru açık bir kültürel değişim yaşanmasına rağmen, anketlerden rehberlik hizmetlerinin gelişmemiş olduğu ve rehberliğin KİK personelinin kapsamlı sorumluluk alanında üstlendiği diğer görevlerinin yanında ikinci dereceye konulduğu anlaşılmaktadır. Katılım öncesi ülkeler başta olmak üzere, bazı Avrupa ülkeleri KİK'lerin istihdam edilebilirlik eğitimi, bilgilendirme ve iş aracılığı faaliyetlerine ağırlık verdiğini belirtmektedir. Bununla birlikte, raporlarda KİK'lerin çalışmalarında rehberlik hizmetlerinin genellikle silik kaldığı da vurgulanmaktadır. KİK personeline çeşitli görevler verilerek taşıyabileceğinin üstünde sorumluluk yüklenmekte

(örneğin, Kıbrıs, Çek Cumhuriyeti, Danimarka, Almanya, Letonya, Malta, Hollanda, Slovak Cumhuriyeti) ve hizmetleri değerlendirme kriteri müşterileri işe yerleştirme oranı olduğundan, potansiyel işverenlerle bağlantı kurma ve iş aracılığı hizmetleri ön plana çıkmaktadır. Personel, işsizlerin eğitim ve yeniden eğitime yönlendirilmesi faaliyetlerine de katılmakta ve çoğu zaman müşterilere yönelik gelir desteği planlarını yürütmektedir.

### ***Rehberlik hizmetinin daha özel bir görev haline getirilmesi***

Üstlenilen rollerin çeşitliliği, müşterilerin KİK hizmetlerinin tümüne aynı yerde daha kolayca ulaşabildikleri uğrak merkezlerinin kurulmasıyla (örneğin, Belçika'nın Flamanca konuşulan bölgesi, Kıbrıs, Danimarka, Finlandiya, Almanya, Yunanistan, İzlanda, Hollanda, İspanya, Birleşik Krallık) daha da artmaktadır. Müşteriler için kullanışlı ve pratik olan uygulama personel için çok yönlü görevler anlamına gelmekte ve bir yandan müşterilerin güvenini kazanmaları istenen, öte yanda işsizlik yardımlarının kullanımını gözetmekle yükümlü kılınan personelde rol çatışmasına yol açmaktadır. Meslek ilkeleri ile idari talepler arasında bir karara varmak rehberlik personeli için güç hale gelmektedir. Bazı ülkelerde KİK personeli üstlene geldiği görev ve rolleri bir arada sürdürmeye devam ederken (örneğin, Danimarka, İzlanda, Norveç, İspanya), diğer ülkeler reforma giderek farklı işsiz kategorilerine göre özelleştirilmiş hizmet sağlayarak hizmet kalitesini yükseltmektedir. En dikkate değer uygulama, KİK (OAED – İşgücü İstihdam Kurumu) hizmetlerini özelleştiren ve üstlene geldiği rolleri dört şirket arasında dağıtan Yunanistan'da gerçekleştirilmektedir. Bu şirketlerden biri, danışmanlık ve rehberlik hizmetlerine ağırlık verecektir. Ayrı ve oldukça profesyonelleştirilmiş kariyer rehberliği hizmetlerini KİK içinde sürdüren diğer bir ülke Finlandiya'dır. Katılım öncesi ülkeler, Polonya (*Poviat* düzeyinde faaliyet gösteren istihdam büroları ve *Voivodship* düzeyinde istihdam bürolarında kurulan 51 adet kariyer danışma ve planlama merkezi aracılığıyla), Litvanya (istihdam ofisleri ve işgücü piyasası eğitiminde yetkili kuruluşlar aracılığıyla) ve Slovenya Cumhuriyeti sundukları istihdam danışmanlığının, KİK'lerin çoğunda yaygın olan bilgiye dayalı hizmetlerin tümünü aşan ve geçen boyutu ile öne çıkmaktadırlar.

### ***Kamu istihdam kurumlarında hizmet sağlama şekilleri***

Farklı türden görev ve rollerini ayırmayan kamu istihdam kurumlarının seçeneklerinden biri hizmetlerini üç kademedeki organize etmektir. Bu şekilde sunulan hizmetler, müşterilerin farklı ihtiyaçlarının karşılanmasına yardımcı olmakta ve rehberlik için kaynak ve zaman yaratmaktadır (bkz. Avusturya başta olmak üzere Finlandiya, Almanya, Hollanda, Portekiz, Birleşik Krallık). Üç hizmet kademesi/düzeyi bulunmaktadır. İlk düzeyde, KİK hizmetlerinden yararlanan kişiler bilgiye self-servis şeklinde; konu ile ilgili materyalleri kullanarak veya çevrimiçi ulaşmaktadır. İkinci düzeyde, iş klüplerini, müşterilerin kendine güven duygularını ve motivasyonunu geliştirme veya temel okur-yazarlık, özgeçmiş oluşturma, mülakat ve diğer tüm istihdam edilebilirliği artıran becerileri kazandırma seanslarını kapsayacak şekilde gruba dayalı hizmet sunulmaktadır. Üçüncü düzeyde, ihtiyaç duydukları gözlenen ve/veya kendileri için yararlı olacağını düşünen kişilere kişisel rehberlik hizmeti verilmektedir. Hizmetlerin bu şekilde yürütülmesi, yalnızca kaynakların daha etkin kullanılmasını sağlamakla kalmaz, aynı zamanda temel danışmanlık ve yönlendirme ihtiyaçlarını karşılayan kısmi veya yarı profesyonel kategoriler ile üçüncü düzeyde hizmet sağlayan rehberlik alanında daha profesyonel eğitim almış olanlar olmak üzere, bir takım rol ayrımlarına da olanak tanımaktadır.

### ***Rehberlik hizmetleri sağlama yöntemi olarak 'self-help' uygulamasının önemini vurgulamak***

Üç düzeyde verilen hizmetlerin geliştirilmesi, personeli bilgi edinme taleplerini karşılamaktan kurtaran ve müşterilerin kendi başlarına bilgi edinmelerini sağlayan self-servis modeline geçişle ilgilidir. <sup>(26)</sup>. Bilgiye açık ve yardımsız olarak ulaşılmasına olanak tanıyan bir takım bilgi masaları ('Infotheques) oluşturmuş olan İsveç önemli bir örnek olarak karşımıza çıkmaktadır. Belçika'nın Flamanca konuşulan bölgesi, Danimarka, Finlandiya, Fransa (bkz. Tablo 9), Hollanda, Norveç, Romanya, Slovenya and Birleşik Krallığı kapsayan diğer raporlarda, self-help stratejilerine geçişin altı çizilmektedir. Çoğu ülke, sadece açık işler, işgücü piyasası eğilimleri ve meslekler hakkında bilgilerin değil aynı zamanda iş değerleri ve iş becerileri testi ve ilgi envanterleri gibi kişinin kendini tanımasını olanak tanıyan araçların yer aldığı web sitelerinin geliştirmesine önemli ölçüde yatırım yapıldığını belirtmektedir.

### ***Tablo 9: Belçika'nın Flamanca konuşulan bölgesinde uygulanan açık erişim ve self-servis rehberlik hizmeti***

Belçika'nın Flamanca konuşulan bölgesi Kamu İstihdam Kurumunda, a) iş arayan ve işini değiştirmek isteyen kişiler tarafından kendi kendini değerlendirme ve yönlendirme araçlarının kullanımını ve (b) işverenler tarafından bilgilerin serbest kullanımını artırmak amacıyla bir genel hizmetler sistemi olan VDAB 2001 yılında uygulamaya konulmuştur. MY VDAB, müşterinin serbestliğini ve elektronik portfolyo (gelişim dosyası) kullanımını destekleyen araçları geliştirmekte ikinci adımdır. Aslında MY VDAB uygulaması, dosya yöneticisi, açık işler hakkında bilgi, özgeçmiş, eğitim olanakları gibi mevcut araçları birleştirmekte ve kişilerin kendi profillerini çevrimiçi yönetebilecekleri ve analiz edip kendilerine ilişkin diğer veri gruplarıyla karşılaştırabilecekleri bir sisteme dönüştürmektedir. VDAB kapsamında, farklı aşamalarda müşterilerin seçtikleri yolları takip edilmesine olanak tanıyan *cliëntvolgsysteem* (müşteri izleme sistemi) bulunmaktadır. Diğer dosyalara erişmek için müşterilerin VDAB'a izin vermesi gerekmektedir. *cliëntvolgsysteem* sistemi kullanıcıları için bir kılavuz geliştirilmiştir.

### ***Sivil Toplum Örgütleri tarafından işsiz yetişkinlere sunulan rehberlik hizmeti***

İşsiz yetişkinler, KİK'lerin sağladığı hizmetlerin dışında, kariyer danışmanlığı ve rehberliği hizmetlerine farklı yollarla ulaşabilirler. Çoğu zaman, sivil toplum örgütleri, özellikle ulusal eşitlik politikasının hedeflediği özel gruplara hizmet sağlamaktadır. Devletin halen esas hizmet sağlayıcı olduğu katılım öncesi ve aday ülkelerde bu yönde az sayıda girişimden bahsedilmiştir. Diğer ülkelerde (örneğin, Belçika, Lüksembourg, Portekiz, İspanya, İsveç), sivil toplum örgütlerinin bizzat (kendileri finanse ederek ya da KİK'lerden dış finansman sağlayarak) veya kamu kurumlarıyla işbirliği içinde (örneğin, Lüksembourg'da uygulanan *Femmes en Détresse* projesi; İrlanda'da yürütülen ve eğitim ve öğrenim almak isteyen işsiz yetişkinleri defleyen yetişkinlere yönelik eğitim rehberliği girişimi) yürüttükleri projelerin giderek çoğaldığı belirtilmiştir. Bu tür girişimler, sosyal ve psikolojik olumsuzluklardan etkilenen işsiz yetişkinlere hizmet vermektedir: onlarla birlikte çalışan sivil toplum örgütlerinin söz konusu hedef grubun gerçekliğine daha yakın olduğu ve dolayısıyla ihtiyaçlarını daha etkili bir şekilde karşılayabilecekleri düşünülmektedir. Rehberlik

<sup>26</sup> Rehberlik sürecinde bireylere pasif alıcıdan ziyade aktif özneler olarak giderek daha çok vurgu yapıldığı, Watts, Guichard, Plant and Rodriguez (1994) tarafından yapılan Avrupa Topluluğunda mesleki ve eğitsel rehberlik eğilimleri anketinde daha önceden ortaya konulmuştur.

hizmetlerinin bürokratik hizmet kültüründen ziyade özel bir ortamda sağlanması müşterileri daha çok memnun etmektedir (Bezanson and Kellett, 2001).

### ***İşsiz yetişkinlere yönelik kariyer rehberliğinde diğer kaynaklar***

Yetişkinler ister işsiz ister yarı zamanlı çalışıyor olsunlar, yüksek öğrenim kurumlarına veya yetişkin eğitimi ve öğretimi veren diğer kuruluşlara kayıtlıysalar kariyer rehberliği hizmetlerinden yararlanabilirler. Bazı kurum/kuruluşlar, özellikle çocuklarını yetiştirdikten belirli bir süre sonra iş hayatına geri dönmek isteyen kadınlar dahil yetişkin öğrencilere yönelik gelişmiş rehberlik hizmetleri vermektedirler. Eğitim düzeyi yetersiz ama çok istekli yetişkinlere yüksek öğrenim ve eğitim programlarına katılmaları konusunda, önceki öğrenimi ve deneyimlerden öğrenileni tanımak suretiyle yardım etmeyi hedefleyen 'ikinci şans' programları giderek rehberlik hizmetlerinin sorumluluk alanına dahil olmaya başlamıştır. Bazı durumlarda, bu tür bir tanıma gayri resmi olarak kazanılan bilgileri belirlemeleri ve değer biçmeleri konusunda kişilere yardımcı olan rehberlik yönelimli diyaloga dayanmaktadır. Bir takım ülkeler, bu stratejiyi bölgesel idare kurulunda uygulamaya başlamışlardır. Örneğin İngiltere, beceri düzeyi düşük ve niteliksiz yetişkinlerin eğitime yeniden dönmelerini sağlamak üzere bölgesel düzeyde yetişkin, bilgi, danışma ve rehberlik ortaklıkları oluşturmuştur. Fransa, Norveç, Portekiz, Belçika'nın Flamanca konuşulan bölgesi ve Yunanistan, *bilan des compétences* veya önceki öğrenimi değerlendirme sistemlerini geliştirmek yönünde önemli adımlar atmışlardır.

## **5.2. İstihdamdaki yetişkinlerin rehberlik ihtiyaçları**

### ***Temel ilke olarak istihdam kurumları, istihdamdaki yetişkinler için de meslek rehberliği hizmetleri sunmaktadır***

Bu raporun çeşitli bölümlerinde, AB'nin, global bir ekonomide rekabet edebilirliğin sağlanmasında Yaşam Boyu Öğrenimi kilit strateji olarak benimsediği anlatılmaktadır. Bu yaklaşım, AB'ye üye ve katılım sürecindeki ülkelerin kamu politikalarını oluşturan çeşitli alanlara yansıtılmaktadır. Örneğin, *Avrupa kamu istihdam kurumlarının işgücü piyasasındaki rollerine ilişkin ortak açıklamaları* (Avrupa Komisyonu, 2002e), ulusal KİK'lerin mesleki hareketliliği ve esnekliği sağlamak üzere bireylere çalışma yaşamları boyunca yardımcı olarak Yaşam Boyu Öğrenim yaklaşımını desteklemekle yükümlü oldukları vurgulanmaktadır. Bununla birlikte, bu çalışma, AB içinde ve daha genelde tüm Avrupa'da yetişkinlere yönelik mesleki rehberlik hizmetlerinin işsizlik konusunda oldukça dar bir yaklaşım benimsediğini ortaya koymaktadır. Ücretli iş sahibi yetişkinlerin becerilerini geliştirmelerine yönelik yeni olanakları düzenli olarak gözden geçirerek bu kişilerin istihdam edilebilirliklerini sürdürmelerine katkıda bulunmayı hedefleyen stratejileri hayata geçiren ülke sayısı oldukça azdır. Danimarka tarafından hazırlanan durum raporunda belirtildiği gibi, KİK büroları genellikle kuyruktaki işsizlerle ve refah yardımlarının dağıtımıyla ilgili görevleri yürütmektedir; istihdam altında olup mesleki rehberlik hizmetlerinden yararlanmak isteyen yetişkinlere yönelik hizmetler düşük düzeydedir. Bazı ülkeler (örneğin, Hollanda, Norveç), KİK bürolarının temel hizmet grubunun işsizler olmaktan çıkıp istihdam altındaki kişileri de büyük ölçüde kapsamasını sağlamak üzere, bu büroların işleyişini ve kaynaklarını yeniden düzenlemişlerdir. Bazı ülkelerde ise, iş arayan ya da öğrenci statüsünde olmayıp öğrenme sürecine yeniden dahil olmak ya da kariyerlerini geliştirmek isteyen yetişkinlerin bu ihtiyaçlarına yanıt verilmesinin önemini giderek anlaşıldığını ve istihdamdaki yetişkinlerin mesleki bilgi ve danışmanlık ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik çalışmaların başladığını

gösteren örnekler vardır (bkz. Tablo 10). Bu türden hizmetlere yönelik potansiyel talebin boyutları Avusturya örneğinde açıkça görülmektedir: bu ülkede 56 yerde kurulu bulunan bölgesel meslek bilgi merkezlerinin (“BIZ” merkezleri) hizmetlerinden yararlanan yetişkin sayısı, 2000 yılıyla karşılaştırıldığında 2001 yılında %15 oranında artmış ve “BIZ”den yararlanan yetişkinlerin tüm müşterilerin içindeki oranı %47’ye çıkmıştır.

**Tablo 10: Almanya, Fransa ve Yunanistan’da yaşam boyu rehberlik desteği**

2001 yılı Mart ayında Almanya’daki iş, eğitim ve rekabet edebilirlik birliği (Federal Hükümet, işveren örgütleri ve sendikalardan oluşmaktadır), Yaşama Boyu Öğrenim yaklaşımının mesleki eğitime dahil edilmesine yönelik bir çatinin oluşturulmasını kararlaştırmıştır. Bu çalışma kapsamında Federal Eğitim ve Araştırma Bakanlığı (BMBF) tarafından yürütülen bir projede, diğer şeylerin yanı sıra eğitim koçluğu kavramının üzerinde durulmaktadır. Bu kavram, işçilerin mesleki niteliklerini daha da geliştirmeleri ve mevcut diğer öğrenim olanaklarından yararlanmaları için öğrenim ihtiyaçlarını ve kariyer yol planlarını gözden geçirmelerine yardımcı olmak üzere tasarlanmıştır.

Fransa, *Centres Interinstitutionnels de Bilan de Compétences* (CIBC) tarafından sunulan hizmetler çerçevesinde beceri denetimi (skills auditing) konusunda çok daha fazla deneyim kazanmış ve uzmanlaşmıştır. Söz konusu merkezler iş arayanlara ve işlerini değiştirmek isteyen çalışanlara yönelik beceri analizi hizmetleri sunmakta; istihdam esnekliğinin yaratılması için ileri eğitim olanaklarının ne şekilde yararlanılacağını göstermektedir. Müşteriler bu merkezlere kendileri başvurabildikleri gibi, işverenler ya rehberlik hizmetleri sunan diğer kuruluşlar tarafından da yönlendirilebilmektedir. Yunanistan’da, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Araştırma Merkezi (Research Centre for Gender Equality; KETHI) tarafından AB finansmanı ile, kadınların istihdamına ve sosyal entegrasyonlarına yönelik bilgi ve danışma merkezleri kurulmuştur. Bu merkezler, özellikle işsiz, risk altındaki istihdam sektörlerinde çalışan ya da işini değiştirmek isteyen kadınlara hizmet sunmaktadır. Merkezler, kadınların ihtiyaçlarını belirlemeye yönelik bir araç geliştirmiştir. Fransa’daki danışma merkezlerinde kullanılan araçtan uyarlanan ve *To Tychero Trifylli* (şans yoncası) adı verilen bu rehberlik aracı, kadınların üç temel kategori altındaki ihtiyaçlarını inceler: kişisel gelişim, meslek sektörü bilgisi, iş arama yöntemleri.

Portekiz’de 2000 yılı Kasım ayında, bir merkez ağı kapsamında, önceki eğitim ve öğrenimin tanınması, geçerliliğinin onaylanması ve belgelendirilmesi için ulusal bir sistem (RVCC) uygulamaya konmuştur. Bu çerçevede, işsizlere ve istihdam altındaki kişilere bilgi, danışmanlık ve tamamlayıcı eğitim (becerilerin akreditasyonu dahil) olmak üzere, üç kademe hizmet sunulmaktadır. Kişiler bu merkezlere rehberlik uzmanları, işletmeler ve kamu kuruluşları tarafından yönlendirilmektedir. 2006 yılına gelindiğinde nüfus yoğunluğuna ve okul yapısına bağlı olarak tüm ülkeye yayılmış ağ kapsamında 84 RVCC merkezinin faaliyet göstermesi planlanmaktadır.

**İstihdamdaki yetişkinler için işyerinde mesleki rehberlik hizmetleri**

Bazı büyük işletmeler, kendi bünyeleri altında mesleki bilgi ve rehberlik hizmetleri sunmaktadır. Bu hizmetler, şirketlerin İKG bölümlerinde görevli şirket personeli tarafından verilmekte ya da dışarıdan, konu hakkında uzman kuruluş ve danışmanlardan satın alınmaktadır (örneğin, Almanya, Hollanda, İspanya, Birleşik Krallık). Böyle bir hizmetin sunulmasının üç nedeni olduğu söylenebilir:

- şirket içerisinde kariyer gelişimine yardımcı olmak,
- şirketin büyümesi açısından yöneticilerin gerekli gördükleri becerileri kazanmaları konusunda çalışanlara rehberlik sağlamak (bu, eğitim ihtiyaçları analizinin yapılmasını gerektirebilir),
- yeniden eğitim rotalarını belirlemelerini ve alternatif istihdam olanaklarına erişimlerini sağlayarak, işten çıkartılacak ya da bir başka işe yerleştirilecek işçileri desteklemek.

Avrupa'da, AB'ye Aday Ülkeler (Associated Candidate Countries: ACC) ve küçük ulus devletlerden gelen rehberlik durum raporlarının pek azında bu gibi hizmetlere yönelik faaliyetlerden bahsedilmektedir. Daha büyük ülkelerin hazırladıkları raporlarda, bu türden faaliyetlere daha çok yer verilmektedir. Bu raporlarda, özellikle, Devletin bu tür girişimleri desteklemek üzere, eğitim harcaması olarak vergiden düşülebilecek kalemlerin arasına mesleki rehberliği de dahil ettiği (örneğin, Hollanda), çalışanlarının gelişime yatırım yapan işletmelere kalite belgesi verdiği (örneğin, Hollanda, Birleşik Krallık), ve KİK rehberlik personelinin, kendi bünyelerinde rehberlik hizmetlerini sunmaları mümkün olmayan küçük ve orta ölçekli işletmeler başta olmak üzere, işletmelere hizmet verdiği (örneğin, Almanya) belirtilmektedir.

### ***Mesleki rehberlik hizmetlerinin sunulmasında sendikaların rolü***

Sendikalar, istihdamdaki yetişkinlere yönelik rehberlik hizmetlerine doğrudan ya da dolaylı katkı sağlamakta ve etkide bulunmaktadır. Dolaylı olarak, toplu pazarlıklarda mesleki gelişimle ilgili sözleşme hükümlerine rehberliği dahil etmektedirler (örneğin, Hollanda). Özellikle kitlesel işten çıkarmalarla sonuçlanabilecek yeniden yapılanma ve özelleştirme uygulamaları söz konusu olduğunda ve mesleki bilgi ve rehberlik desteği sisteminin işçilerin yeniden eğitim rotalarını belirlemeleri ve alternatif istihdam olanaklarına erişimleri konusunda yönlendirebildiği durumlarda, sendikaların bu katkısı büyük önem taşımaktadır. Ayrıca, bazı sendikalar doğrudan rehberlik hizmeti vermektedir (örneğin, Avusturya, Danimarka, Yunanistan, İzlanda, İspanya, İsveç). Bu hizmetler çoğunlukla gayri resmi olarak, bu alanda özel bir eğitim almamış sendika personeli tarafından sağlanmaktadır (örneğin, Kıbrıs, Estonya, Malta, Romanya); ancak, özellikle düşük nitelikli ve düşük beceri düzeyine sahip işçilerin işverenlerin belirlediği yapılar tarafından sunulan benzer hizmetleri kullanmak yerine sendikalar tarafından sunulan hizmetlerden daha rahat yararlandığı düşünüldüğünde, bu şekilde sunulan hizmetlerin sağlayabileceği etkinin kesinlikle hafife alınmaması gerekmektedir. Kimi ülkelerde sendikalar bu potansiyelin farkına vararak, işçileri eğitim ve öğrenim olanaklarından yararlanmaya teşvik etmeleri için işyeri temsilcilerine yönelik kurslar düzenlemişler ve bu temsilciler eğitim elçileri, öğrenim temsilcileri ya da öğrenim danışmanları olarak görev yapmaya başlamıştır. (örneğin, Danimarka, Norveç, Birleşik Krallık).

### ***Mesleki rehberlik hizmetlerinin sunulmasında özel sektörün rolü***

Mesleki rehberlik hizmetlerinin sunulmasında özel sektörün rolü sınırlı olmakla birlikte giderek büyümektedir. Özel sektör tarafından basılan ileri eğitim ve öğrenim rehberleri ve el kitaplarının sayısı artmaktadır; bu türden kaynakların çoğu, hükümetin dış kaynak kullanımı ihaleleri çerçevesinde yayımlanmaktadır. Bununla birlikte, pek çok Avrupa ülkesinde özel sektörün rolü, yüksek nitelikli ve uzman işgücünün bulunması, seçilmesi ve işe yerleştirilmesiyle sınırlıdır. Bu gibi özel istihdam hizmetleri, Orta ve Doğu Avrupa (CEE) ülkelerinde son on yıl içerisinde görülmeye başlamıştır (örneğin, Bulgaristan, Macaristan,

Letonya, Litvanya, Romanya, Slovak Cumhuriyeti) ve yaygın olarak görüldükleri tek ülke Polonya'dır. Özel sektör tarafından sağlanan hizmetlerin tipik unsurları iş aracılığı ve "personel avcılığı"dır (head hunting); özel sektörün rehberlikle ilgili işlevleri yeterince gelişmemiştir. Örneğin, Danimarka ve İrlanda'da özel sektördeki mesleki rehberlik pazarı oldukça küçüktür; Belçika'nın Fransızca konuşulan bölgesi, Hollanda ve Birleşik Krallık'ta ise daha geniştir. Genelde, bireylerin meslek rehberliği hizmetleri için para ayırmak istemedikleri söylenebilir; bu alanda bir piyasanın ya da yarı-piyasanın bir tek büyük şirketlerin hizmet alımları ya da dış kaynak kullanımı yoluyla kamu fonlarının aktarılmasıyla oluşabileceği söylenebilir. Elinizdeki araştırma, Özel sektör tarafından sunulan rehberlik hizmetlerinin boyutları, niteliği ve maliyetleri konusunda bilgi açığı olduğunu açıkça ortaya koymaktadır.

### **5.3. Yetişkinlere yönelik rehberlik hizmetlerindeki eksiklikler**

#### ***İleri yaştaki işçilere yönelik mesleki bilgi ve rehberlik hizmetlerinin giderek artan önemde bir politika önceliği haline gelmesi***

İstihdamdaki yetişkinlere, özellikle de eğitim ve öğrenim olanağı olmayanlara ve kendi bünyelerinde mesleki rehberlik hizmetleri sunmaları mümkün olmayan küçük ve orta ölçekli işletmelerde çalışanlara yönelik hizmet sunumunda görülen eksiklikler yukarıda tanımlanmıştır. Mesleki bilgi ve rehberlik hizmetlerinden yarar sağlayabilecek ve henüz bu tür hizmetlerin sunulmadığı bir başka yetişkin grubu ise ileri yaştaki işçiler. Bu gruba yönelik hizmet sunumunun önemini gösteren en az iki neden vardır. Birincisi, müşteriler açısından bakıldığında, emekliliğin pek çok açıdan hoş bir yaşam biçimi olduğu söylenebilir; ancak, bu süre, kimliğin ve kişinin kendini gerçekleştirmesinin ücretsiz faaliyetler çerçevesinde mümkün olduğu, kişisel ve maddi açıdan güç bir sürece de dönüşebilir. Danışmanlık hizmetleri yelpazesinin bir parçası da boş zaman rehberliğidir (leisure guidance); bireylerin tam gelişimleri açısından, öğrenen toplumda (learning society) bu hizmetin de sağlanması gerekmektedir. Yaşlılara yönelik üniversite öğrenimi (örneğin, Fransa, Malta) ya da özellikle emeklilere yönelik kültür turizmi gibi faaliyetlerde örneği görüldüğü üzere, pek çok Avrupa ülkesinin yaşlı yurttaşları için sağladığı öğrenim olanakları düşünüldüğünde, bu hizmet dahilinde eğitim rehberliği sunulması mümkündür. İkincisi, Devletin doğrudan çıkarları açısından bakıldığında, ileri yaştaki işçilere sunulacak rehberlik hizmetleri ayrı bir önem kazanmaktadır. Öncelikle, aktif yaşlanmanın sağlık harcamalarını düşürdüğünü gösteren kanıtlar vardır (Dünya Sağlık Örgütü, 2002). Bundan farklı ama bağlantılı bir düzeyde ise, Avrupa'nın yaşlanan nüfusu işgücüne katılım oranlarına yönelik bir tehdit oluşturmakta ve mevcut emeklilik sistemi açısından ciddi bir sorun yaratmaktadır. Bu sorunlar karşısında tüm Avrupa çapında uygulanmaya konulan bir politika, ileri yaştaki işçilerin işgücü piyasasına katılım sürelerinin uzatılması olmuştur (Avrupa Komisyonu, 2002e). Rehberlik hizmetleri bu katılımı teşvik edebilir ve bireylerin emekliliğe daha seneke biçimde geçmelerine yardım edebilir.



## 6. Daha yenilikçi ve çeşitli hizmet sunumuyla hizmete erişimin olanaklarının çoğaltılması

*Bu bölümde, Avrupa genelinde rehberlik hizmetlerine erişim olanaklarının çoğaltılması amacıyla uygulanan farklı stratejiler anlatılmaktadır. Özellikle, müşterilere bilgi sağlamak ve tavsiyelerde bulunmak için kullanılan yenilikçi ve farklılaşmış yöntemlerin yaygınlaştırılmasında Bilişim ve İletişim Teknolojilerinin oynadığı rolün üzerinde durulmaktadır. Ayrıca, çağrı merkezleri teknolojisi ve medyanın yaratıcı biçimde kullanımını kapsayan diğer iletişim biçimleri anlatılmaktadır. Bu bölümde, ayrıca, hizmete erişim olanaklarının geliştirilmesine rağmen hizmet sunumunda görülen eksiklikler tanımlanmaktadır. Yeni bilişim ve iletişim teknolojilerinin rehberlik hizmetleri açısından sağladığı pek çok yarar olmasına rağmen, ülkelerin kendi içlerinde ve ülkeler arasında önemli dijital farklılaşmalar görülmektedir. Bu bölümde, hizmete erişim olanaklarının tüm Avrupa'yı kapsayacak şekilde yaygınlaştırılması öngörüliyorsa, bu farklılaşmanın da dikkate alınması gerektiği vurgulanmaktadır.*

### 6.1. Rehberlik hizmetlerine erişim olanaklarının çoğaltılması

*Pek çok Avrupa ülkesinde rehberlik hizmetlerine erişim olanakları arttırılmıştır; ancak, halen eksikliklerin olduğu görülmektedir. Erişim olanaklarının daha da geliştirilmesi, Avrupa Komisyonunun gündeminde özel yer işgal eden bir konudur.*

Mesleki rehberlik konusunda ülkelerin politikalarıyla ilgili tarama anketine gelen yanıtlar, pek çok ülkenin mesleki bilgi ve rehberlik hizmetlerine erişim olanaklarını çoğaltarak daha geniş bir müşteri kitlesinin bu hizmetlerden yararlanmasını sağlamaya çalıştıklarını ve bu amaçla çeşitli ve genellikle yenilikçi stratejileri uygulamaya koyduklarını göstermektedir. Gelen yanıtlar, ayrıca, pek çok Avrupa ülkesinde hizmet sunumunda bazı eksiklikler olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte, başarılı uygulamalardan da söz edilmektedir ve bu uygulamalar, söz konusu eksiklerin ne şekilde giderilebileceğine ilişkin önemli ipuçları sağlamaktadır. Avrupa Komisyonunun Yaşam Boyu Öğrenimin ve eğitim ve öğrenim hedeflerinin desteklenmesinde rehberlik hizmetlerinin oynayacağı role ilişkin yaklaşımı, hizmete erişim olanaklarının önemine vurgu yapmaktadır. Avrupa Komisyonunun Yaşam Boyu Öğrenim Tebliği'nde (2001a), rehberliğin sürekliliği olan, herkesin yerel olarak erişebileceği açık bir hizmet şeklinde örgütlenmesi gerektiğini vurgulanmaktadır. Bu hizmet müşteri merkezli olmalı, yurttaşlara ulaşabilmeli, ve müşterilerin gelmesini beklemek yerine onların ihtiyaçlarına göre biçimlenmelidir. Ayrıca, bu hizmet farklılaştırılarak örgün ya da yaygın olmayan eğitim yöntemleriyle STK'lar ve diğer yerel örgütler tarafından sunulabilmeli; böylelikle, dezavantajlı gruplara çok daha etkin biçimde ulaşması sağlanmalıdır. Avrupa Birliği, ayrıca, gençlerin rehberlik hizmetleri konusunda görüşlerine yer veren *A new impetus for European youth* (Avrupa gençliği için yeni bir güçlük; Avrupa Komisyonu, 2002b) başlıklı beyaz raporda, gençlerin zamanlarının çoğunu geçirdikleri yerlerde kolayca erişim olanağına sahip olacakları, kullanıcı dostu rehberlik hizmetlerine vurgu yaptıklarını kaydetmektedir.

***Rehberlik hizmetlerinin tüm Avrupa'yı kapsayacak şekilde sunulmasına yönelik eğilimler***

Hizmete erişim olanakları pek çok yöntemle geliştirilmiştir. Örneğin, rehberlik hizmetleri, yalnızca sorunlu ya da işsiz kişilere yönelik yardımcı bir hizmet değil, tüm yurttaşların tüm yaşamları boyunca yararlanabilecekleri bir hak olarak giderek daha da fazla kabul görmeye başlamıştır. Rehberliğin sunulduğu yerlerin (bu hizmetler yalnız kurumsal yerlerde değil, ayrıca boş zamanın geçirildiği yerlerde, mahallelerde ve toplum merkezlerinde, evde sunulmaktadır), hizmeti sunanların (yalnızca devlet değil, ayrıca topluluklar ve özel kuruluşlar tarafından sunulan hizmetler) ve sunum biçiminin (yalnızca bire bir girdi üzerinden değil, ayrıca grup esasında, döngüsel ve self-servis hizmet sunumları; benzer ya da bağdaşık değil müşterinin özel ihtiyaçlarına göre farklılaşan hizmet sunumu) çeşitlendiği görülmektedir. Bu konudaki gelişmelerin çoğu yukarıdaki bölümlerde anlatılmıştır. Geriye kalanlar da, aşağıdaki bölümlerde incelenecektir.

## **6.2. Bilgi ve rehberlik hizmetlerine erişim olanaklarının çoğaltılmasına yönelik stratejiler**

### ***Mesleki bilgi ve rehberlik hizmetlerine yaygın bir şekilde erişimin sağlanmasında Bilişim ve İletişim Teknolojilerinin rolü***

Tüm bu eğilimlerin ortak noktası, rehberlik hizmetlerini sunan personelin tek başına olmasa da büyük oranda yeni bilişim ve iletişim teknolojilerini kullanmalarından kaynaklanan nedenlerden ötürü işlerini yapma biçimlerinin değişmiş olmasıdır. Elinizdeki raporun bir sonraki bölümünde görüleceği gibi, pek çok Avrupa ülkesi, yüz yüze görüşmeler, değerlendirme araçları ve basılı mesleki bilgi malzemeleri gibi, geleneksel rehberlik hizmet sunumu yöntemlerini desteklemek ve eksikliklerini tamamlamak üzere Bilişim ve İletişim Teknolojilerinden giderek daha fazla yararlanmaya başlamıştır. Meslekler hakkındaki bilgilerin çok daha geniş bir ölçekte dağıtılabilmesi için BİT'ten yararlanılmaktadır. Ayrıca, BİT, pek çok rehberlik hizmetini CD-ROM'a kayıtlı yazılımlar, meslek tarama motorları ya da İnternet gibi araçlarla desteklenmesine olanak tanımaktadır. BİT uygulamaları, müşterilerin sahip oldukları kapasiteleri daha iyi görmelerini (self-awareness) sağlar (kendileri hakkında sahip oldukları bilgileri çoğaltır; böylelikle bu bilgiyle öğrenme ya da iş olanakları arasında bağlantı kurulabilir); önlerindeki fırsatları daha iyi fark etmelerini (opportunity awareness) sağlar (öğrenme, eğitim ve işle ilgili veri tabanlarına erişim yoluyla); karar alma sürecini basitleştirir (olanakları yapılabirlikle dengeleyerek seçenekleri daraltır); ve işgücü piyasasına geçişe yönelik destek verir (iş başvurusu için gerekli becerilere, iş görüşmelerine, güvenli eğitim ve öğrenim bursları, vb. ye ilişkin bilgiler yoluyla, müşterilerin aldıkları kararları uygulamalarına yönelik destek sağlar). Karmaşık sistemlerde, kariyer kararlarının gerektirdiği karmaşık karar alma sürecinin pek çok özelliğini yansıtan ve destekleyen, daha bütüncül yazılımlarla farklı türden bu olanakların pek çoğu kullanıcılara sunulmaktadır. Daha basit düzeylerde ise, eğitim programları ve kurumları ile işgücü piyasaları hakkındaki bilgilerin çoğuna bir tuşla CD-ROM ve özellikle de İnternet üzerinden ulaşmak mümkündür. Yine aynı şekilde, karmaşık web sayfalarında, farklı veri tabanları arasında bağlantı sağlanabilmektedir ve bu özellik, karar alma süreci için gerekli çok yönlü yaklaşımı desteklemektedir (bkz. Watts, 2001; Offer, 1997). Daha yaygın kullanılan sistemlerde ise, BİT araçları geleneksel rehberlik hizmetlerinde kullanılan eşleştirme modelini yeniden üretmektedir; geleneksel yöntemlerle arasındaki tek fark, BİT araçlarını kullanan müşterinin eşleştirmeyi kendisinin yapmasıdır.

### ***Hizmet sunumunda değişik bir yaklaşımın benimsenerek erişim olanaklarının artırılmasında BİT'in rolü***

Bilişim ve İletişim Teknolojileri, rehberlik hizmetlerine erişim olanaklarını birbiriyle ilişkili iki önemli şekilde geliştirmektedir. Birincisi, BİT, hizmet sunumunda **değişik bir yaklaşımın** benimsenmesine yol açar; bu yaklaşımda, hizmetin uzmanlar tarafından doğrudan sunulması yerine kişinin kendi işini görmesi önem kazanmaktadır. Kademeli hizmet modeline geçişin anlatıldığı önceki bölümde belirtildiği gibi (bkz. Bölüm 5.1.), BİT sayesinde müşteriler, hizmetten yararlanmaya başladıklarında, yüz yüze görüşme talebinde bulunmadan önce kendi kendilerine ve fırsatlara yönelik aramalar yapabilmektedir. Büyük önem taşıyan bu değişiklik, pek çok istihdam kurumu (örneğin, Belçika'nın Flamanca konuşulan bölgesi, Hollanda, Norveç, Slovenya, İsveç) ile okullarda ve yüksek öğrenim kurumlarındaki rehberlik büroları ve mesleki bilgi kütüphanelerinde başarıyla uygulanmaktadır.

#### ***Tablo 11: Finlandiya'da özel sektör tarafından sunulan BİT tabanlı rehberlik hizmetleri***

1999 yılında, Finlandiya'nın en çok satan günlük gazetesi *Helsingin Sanomat*, kariyer/insan kaynakları hizmetlerini İnternet üzerinden tüm yurttaşların kullanımına açmıştır. Gazetenin web sayfası <http://www.oikotie.fi> çeşitli kariyer planlama ve iş arama araçları ve hizmetleri sunmaktadır. Bu hizmetler arasında, kişinin kendi kendine uygulayabileceği çevrim içi değerlendirme alıştırmaları, e-posta ile erişilebilen rehberlik hizmetleri, özgeçmiş hazırlamak için kullanılan "özgeçmiş sihirbazı" ve işverenlere çevrim içi ulaşabilme olanağı bulunmaktadır. Bu hizmetlerin tümü ücretsiz olarak kullanıcıya sunulmaktadır.

### ***Bilişim ve İletişim Teknolojilerinden yararlanarak rehberlik hizmetlerini kullanıcıya ulaştırmak***

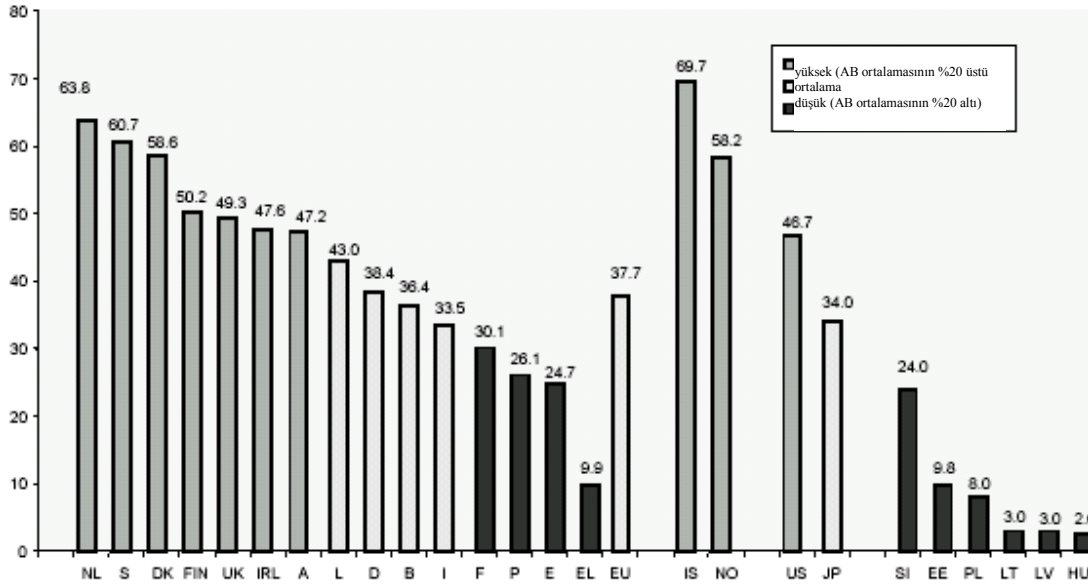
İkinci olarak, BİT, **mesleki bilgi ve rehberlik hizmetlerini müşteriye ulaştırmaktadır**. Kurumsal binaların dışındaki yerlerde, çoğunlukla İnternete bağlı bilgisayar uç birimleri (terminalleri) giderek daha fazla görülmeye başlamıştır. Kress (2000)'in belirttiği gibi, öğrenme, iş ve boş zaman arasındaki sınırlar giderek silikleşmektedir. Gençler ve yetişkinler, mesleki rehberlikle ilgili hizmetlerin çoğuna bar ve kafelerden, gençlik ve toplum merkezlerinden ve evden erişim olanağına sahiptir. Kimi ülkeler (örneğin, Belçika, Kıbrıs, Finlandiya, İzlanda, İsveç, Birleşik Krallık) boş zamanın geçirildiği halka açık yerlerde ve kamuya ait yerlerde kurdukları İnternet erişim noktaları üzerinden, kişinin kendi istek ve ilgi alanlarını belirlemesi için destek sağlayan ve kişinin taşıdığı özelliklerle ileri eğitim ve istihdam olasılıklarını eşleştiren web sayfalarına erişim olanağı sağlamaktadır. Merkezi bilgi bürolarına ya da eğitim kuruluşları ile işletmelerin iletişimle ilgili bürolarına e-posta yoluyla kolayca erişim olanağı bulunmaktadır. Bu gelişmeler, hayatın kesintisiz akışının içerisinde kimi zaman geleneksel rehberlik hizmetlerine vurulan damganın silinmesi açısından önemli bazı sonuçlar doğurmaktadır; böylelikle, rehberlik hizmetleri, yalnızca kendi hayatlarını etkin bir şekilde sürdüremeyenlerin ya da işsizlik nedeniyle dışarıda kalanların kullandığı önemsiz hizmetler olarak görülmekten kurtulacaktır. Bundan başka, dağınık nüfus yapısına sahip ülkelerde uzak bölgelerde yaşayan kişilere yönelik hizmet sunumunun önündeki engellerin aşılması açısından bu gelişmeler önemlidir; özellikle, kullanılan yazılımın geleneksel pek çok işlevin yerine getirilmesine, örneğin danışmanlarla etkişimli görüşmelere ve İnternet bağlantılarının geniş ve esnek bir ağ üzerinde kurulacak portal sayesinde birbiriyle bağlantılı hizmetlerin sunulmasına olanak tanınması durumunda, bu gelişmeler daha da özen kazanmaktadır. Mesleki rehberlik hizmetlerine uzaktan erişim olanağı bu nedenle pek çok

ülkenin gündeminde önemli bir yer kazanmıştır (örneğin, Belçika'nın Flamanca konuşulan bölgesi, Avusturya, Çek Cumhuriyeti, Estonya, Almanya, Yunanistan, İzlanda, Letonya, Polonya, Romanya, İspanya, İsveç).

### ***Bilişim ve İletişim Teknolojilerine erişim olanakları açısından Avrupa'da görülen farklılıklar***

Rehberlik hizmetlerinin tüm Avrupa çapında ne şekilde yaygınlaştırılabileceği sorgulanırken, BİT'in sağladığı pek çok avantajın yanı sıra kimi önemli sorunları da göz önünde bulundurmak gerekmektedir. En çok hissedilen sorun, donanım, yazılım ve İnternet bağlantısına erişim olanaklarının farklılık göstermesidir. Özellikle Orta ve Doğu Avrupa (CEE) ülkelerindeki dijital açığı ciddi boyutlara ulaştırmıştır (bkz. Şekil 1). Bundan başka, tüm Avrupa ölçeğinde başka şekillerde hissedilen dijital farklılaşmadan söz edilebilir; bu farklılaşma, yoksul gelir gruplarını, yaşlı nüfusu (yeni teknolojileri rahat kullanamamaktadırlar) ve uzak kırsal bölgelerde yaşayan kesimleri (kentsel bölgelerle karşılaştırıldığında telekomünikasyon hizmetleri altyapısı geri kalmıştır) etkilemektedir. Ayrıca, BİT kullanımı için gereken beceriler, kullanım maliyetleri ve band genişlikleri Avrupa'daki çeşitli ülkeler arasında ve hatta kimi durumlarda ülkenin kendi içinde bile farklılık göstermektedir. Bu gibi durumların tümü, yeni teknolojilerin sağladığı olanakların kullanımını kısıtlayan unsurlardır. Avrupa dahilinde belirli bazı kültürlerde insanlar, kişisel ilişkinin kurulmadığı rehberlik hizmetlerinden yararlanmak istememektedir. Kimi durumlarda ise, bilgiye elektronik ortam üzerinden erişim olanağı olsa bile, insanlar geleneksel basılı bilgi kaynaklarını tercih etmektedir. Bu durumun Romanya'daki öğrenciler için geçerli olduğu belirtilmektedir; Tricot (2002), benzer bir yaklaşımın Fransız öğrenciler arasında da gözlemlendiğini belirtmektedir, ancak Fransa'daki durumun geçici olduğu varsayılmaktadır.

### ***Şekil 1: Bilişim ve İletişim Teknolojilerine erişim olanakları konusunda Avrupa'da görülen farklılaşma***



#### **Tanım**

Evden İnternet erişimi olanağına sahip hane halkı oranı. Tüm kullanım biçimleri dahil.

Nüfusun 15 yaş ve üstü kişilerden oluşmaktadır. Bu gösterge, “2. 3: İnternete ulaşım düzeyi” altında yer alan göstergeyle aynıdır.

### **Yorum**

Ülke içinde İnternet kullanımı, B2C (internet üzerinden son kullanıcı satışları), e-ticaret ve devletin yurttaşlara sunduğu hizmetleri içeren zengin veri kaynaklarına çevrim içi ulaşım olanakları konusunda önemli bir ölçüm aracıdır. Gelecekte, İnternet kullanımına ilişkin çok daha karmaşık ölçüm araçlarına gereksinim duyulacaktır. İnternetin ne şekilde kullanıldığını ve halkın çeşitli etkin kullanım olanaklarını hakkında bilgi sahibi olup olmadığını ortaya koyacak daha nitelikli verilere gereksinim vardır.

Kaynak: European Innovation Scoreboard Report (2002), s. 36. Bu rapor, <http://trendchart.cordis.lu/> adresinden indirilebilir.

### ***Rehberlik hizmetlerine erişim olanaklarının artırılması açısından çağrı merkezlerinin içerdiği potansiyel***

Çağrı merkezleri, rehberlik hizmetlerinin sunumu açısından yeni olanaklar yaratan bir diğer teknolojik gelişmedir. Pek çok ülkede çağrı merkezleri, daha çok, acil durumlarda aranan yardım ve kriz destek hatlarıyla birlikte anılmaktadır (bu merkezler, aile içi şiddet, çocuklara yönelik taciz, intihar girişimi, tecavüz, madde kullanımı, vb. gibi pek çok konuda yardım hizmetleri sunmaktadır); bununla birlikte, telefonla soru soran müşterilerin yanıtlayan çağrı merkezleri, meslek rehberlik hizmetleri alanında da etkili bir kullanım alanına sahiptir (örneğin, Çek Cumhuriyeti, Finlandiya, Fransa, Litvanya; ayrıca, Birleşik Krallık’ın “learndirect” (doğrudan öğrenin) hizmetleri için bkz. , Tablo 12). Aralarında Almanya, Hollanda ve Norveç’in de bulunduğu bazı ülkeler, mesleki rehberlik hizmetlerinin ulusal ve yerel ölçekte çok daha geniş kapsamlı kullanılması için çağrı merkezleri uygulamalarını yaygınlaştırmayı planlamaktadır.

### ***Tablo 12: Birleşik Krallık’ta çağrı merkezi teknolojisi ile sunulan rehberlik hizmetleri***

Birleşik Krallık’taki “learndirect” (doğrudan öğrenin) hizmeti 1998 yılında başlatılmıştır; bu hizmetin çekirdeğinde çağrı merkezi teknolojisi bulunmaktadır. İngiltere’de iki (Manchester ve Leicester), Kuzey İrlanda’da bir ve daha küçük olmak kaydıyla in İskoçya ve Galler’de birer çağrı merkezi bulunmaktadır. İleri eğitim ve öğrenim olanakları hakkında yetişkinlere ücretsiz ve tarafsız bilgi sağlamayı hedefleyen “learndirect” girişimi, mali açıdan Sanayi Üniversitesi (University for Industry) tarafından desteklenmektedir. Bu çerçevede, örneğin, öğrenim için kullanılabilecek fon kaynakları ya da küçük çocukları olan ebeveynlerin yararlanabilecekleri çocuk bakım birimleri ile ilgili bilgi sağlanmaktadır. Çağrı merkezi yardım hattı tüm yıl boyunca gece 10:00’a kadar açıktır ve böylelikle mümkün olan en geniş zaman diliminde erişim olanağı sağlamaktadır. Çalışmaya başladığı tarihten itibaren bugüne değin learndirect çağrı merkezini beş milyondan fazla insan aramıştır. Bu merkezlerde çalışan personel üç kademede görev yapmaktadır: bilgi danışmanları temel bilgi taleplerine yanıt vermektedir; öğrenim danışmanları, temel bilgilerin ötesinde bilgi isteyen kullanıcılara yanıt vermektedir; yaşam boyu öğrenim danışmanları ise daha karmaşık soru ve yardım talepleriyle ilgilenmektedir. Tüm personel, özel eğitimlerden geçmektedir ve her biri, her düzeyde yaklaşık 600, 000 eğitim ve öğrenim okul ya da kursunun verilerine ulaşma hakkına sahiptir; ayrıca, çok geniş basılı bilgi kaynakları arşivinden de yararlanmaktadır. Çevrim içi ulaşılabilen ve her ay güncellenen veri tabanı için bkz. <http://www.learndirect.co.uk/>. Web sayfasında bulunan çevrim içi teşhis paketi, bireylerin kendi ilgi ve tercihlerini

değerlendirmelerine olanak tanımaktadır. Web sayfasına, 2000 yılında açıldıktan sonra günümüze değin 10 milyon kez girilmiştir.

### ***Mesleki rehberlik hizmetlerine ulaşılmasını kolaylaştıran diğer yöntemler***

Geniş bir ölçekte daha fazla sayıda kişinin rehberlik hizmetlerinden yararlanmasını sağlamak için diğer iletişim yöntemleri de kullanılmaktadır. İletişim yöntemlerinin bir kısmı kendiliğinden yenilikçi olmamakla birlikte, rehberlik hizmetlerinin sunumunda kullanılma biçimleri nedeniyle önem kazanmaktadır. Pek çok ülke, ileri eğitim, öğrenim ve istihdam olanaklarının topluma duyurmak için televizyon, kitle iletişim araçları, duyuru panosu ve diğer reklam yol ve yöntemlerinden yararlanmaktadır. Bu gibi uygulamalar düzenli ve daimi bir stratejinin parçası olabildiği gibi, tanıtımı yapılan faaliyet kapsamında belirli bir zaman diliminde belirli bir hedef gruba yönelik yürütülebilmektedir. Örnek olarak, Belçika'nın Flamanca konuşulan bölgesinde her yıl gerçekleştirilen *De grote leerweek* (Yetişkinlerin öğrenme haftası) adlı girişim gösterilebilir. Bu girişim çerçevesinde kitle iletişim ağları ve yerel topluluklarda faaliyet gösteren pek çok taraf, belirli hedef gruplara ulaşmaya yönelik faaliyetler yürütmektedir. Pek çok ülkede gazeteler açık iş ilanları ve işgücü piyasasının eğilimlerinin yanı sıra eğitim ve öğrenim olanaklarını içeren insan kaynakları ekleri vermektedir. Bu alt başlık altında özellikle üzerinde durulması gereken bir yöntem, ulaşılması güç olan uzak bölgelerde yaşayanlara hizmet götürmek ya da talebi karşılayacak işgücü kaynaklarının bulunmaması durumunda harekete geçmek üzere gezici danışmanlık ekiplerinin görevlendirilmesidir (örneğin, Avusturya, Bulgaristan, Estonya, Fransa, Macaristan, Letonya, Birleşik Krallık). Letonya'da uygulanan yöntem, sınırlı kaynaklara rağmen hizmetlerin yaratıcı bir biçimde sunulabildiğini göstermek açısından özel bir önem taşımaktadır. Bu ülkede 26 bölge bulunmaktadır; ancak bugüne değin 19 bölgede profesyonel meslek danışma merkezleri açılabilmiştir. Kalan yedi bölgedeki ihtiyacı karşılamaya yönelik hizmetler gezici ekipler tarafından sağlanmaktadır.

## 7. Mesleki bilgi hizmetlerinin verimliliğinin artırılması

*Bu bölümde, basılı malzemeler ya da BİT esastndan sunulan meslek rehberliğıyle ilgili bazı konular ele alınmaktadır. Özellikle, şeffaflığın sağlanması, erişim olanakları ve bilginin kullanılabilirliğı ile hizmet sunumunun izlenmesine yönelik ulusal standartların oluşturulmasına ilişkin zorlukların üzerinde durulmaktadır. Çeşitli veri tabanlarında tutulan bilgilerin birbiriyle çakışmaması ve aralarında tutarsızlık olmaması için meslek rehberliğı ile ilgili bilgilerin üretilmesinde sektörler arası işbirliğinin önemine ayrıca vurgu yapılmaktadır. Özel sektörün eğitim ve mesleki bilgi malzemelerine sağladığı katkı da bu bölümde ele alınmaktadır.*

### 7.1. Rehberlikle ilgili bilgilerin kullanışı ve kullanılabilir olması

***Güvenilirlik ve geçerlilik mesleki bilgi sistemlerinin sahip olması gereken, ancak tek başlarına yeterli olmayan unsurlardır***

Eğitim ve mesleki rehberlik, büyük ölçüde, müşterilerin seçimlerini bilerek yapmaları için sağlanan yardımları kapsamaktadır. Bu bilginin güvenilir ve geçerli olması, profesyonel rehberlik hizmetlerini aile ya da arkadaş gibi gayri resmi bilgi kaynaklarından farklılaştıran özelliğidir. Bununla birlikte, profesyonellerce sağlanan bilgilerin daha geçerli, nesnel, güvenilir, zamanlı, geniş kapsamlı ya da gerçekle daha bağlantılı olması, müşterilerin kesinlikle bu bilgileri kullanacağı anlamına gelmemektedir. Gerçekten de, araştırmalar oldukça farklı bir resim ortaya koymaktadır; buna göre, gençler ve yetişkinler arasında gayri resmi bilgi kaynakları, resmi kaynaklara göre daha etkilidir (Arnold, Budd ve Miller, 1988; NICEC, 1996)<sup>27</sup>. İnsanların verileri ne şekilde işlediğini ele alan kuramlara göre (*diğer araştırmacıların yanı sıra* Chapman ve Mählck, 1993), bilginin alınması ve kullanımı, pedagojik tüm olaylarda olduğu gibi, aşağıdakilerin de aralarında bulunduğu çok sayıda unsura bağlıdır:

- (a) Bilginin alıcının daha önceki deneyimleriyle ne ölçüde bağlantılı olduğu ve konuyla ilgililik;
- (b) Bilginin mevcut soru ve sorunları çözmek ya da en azından bu soru ve sorulara hitap edebilmek açısından kullanışlı olarak görülüp görülmemesi.

Bu durum insanların çoğu kez istemeden, aşırı ve kesintisiz veri bombardımanına tutulduğu bilişim çağında, ya da Grubb'un adlandırıldığı şekliyle bilişim çöplüğünde özellikle geçerlilik kazanmaktadır. Bundan başka, Tricot (2002)'un da belirttiği gibi, bu bilgilerin çoğu, tüketiciler tarafından (bireylerin sormak istediği soruları esas alan yapı) değil sunucular tarafından (sunucunun istediği bilgileri ilettiği yapı) belirlenmektedir. Belçika'nın Fransızca konuşulan bölgesindeki Eğitim ve öğrenim Kurulu, bu gibi konuları ele alan yapılara örnek olarak gösterilebilir. Bu Kurul, rehberlik hizmetlerinde sunulan bilgilerin içeriğini özenle tanımlar, nesnel bilgileri reklam amacı taşıyan bilgilerden ayırır, mesleki bilgi ve rehberlik

---

<sup>27</sup> Ayrıca, işgücü piyasasına ilişkin veri tabanları ne denli karmaşık olursa olsun yerel işgücü piyasasındaki olanakların taşıdığı karmaşık dinamikleri yansıtmayabilir; bu durum, özellikle tanım gereği en azından kısmen gizli olan kayıt dışı iş piyasasının etkili olduğu ortamlarda geçerlidir.

arasındaki farkı ortaya koyar ve bilgiye eleştirel yaklaşabilmeleri için yurttaş eğitimini destekler (Avis 78, 21 Haziran 2002, Okul, eğitim ve işle ilgili bilgi ve rehberlik hizmetleri).

### ***BİT-tabanlı mesleki bilgi hizmetlerinin içerdiği potansiyeller ve tuzaklar***

Bilginin doğası, kalitesi ile akıllıca ve eleştirel kullanımıyla ilgili bu ve benzeri konular, bilginin BİT araçlarıyla sunulduğu durumlarda özellikle geçerlilik kazanmaktadır. BİT araçları ile basılı malzemeler arasından temel bir fark, bu araçların okuyucuyu doğrusal metin okuma biçimini bir yana bırakıp ilgili verilerle çoklu bağlantı kuran bir okuma biçimine yönlendirmesidir. Okuyucular, tek bir tuşa basarak bir odak konusundan diğerine atlayabilmekte ve buna eşlik eden olgu, görüntü ve ses dünyasına erişmektedir. Yalnızca aşırı tutucu kişiler ve bilginin yönetimi konusunda yüksek becerilere sahip kişiler üzerinde durdukları konuya yeniden dönebilmekte ve beklenmedik bilgileri mantıklı kararlar üretmek için kullanmaktadır. Bu durum, self-servis yaklaşımlarıyla sunulan hizmetlerin nitelikli personel yardımıyla desteklenmesi gerektiğini ve bilgi açıklarının kapatılması konusunda BİT'in hiç sorgulanmaksızın her derde deva bir ilaç olarak görüldüğünü bize hatırlatmaktadır. Bununla birlikte, yukarıda (Bölüm 6. 2) ve tüm ülke raporlarında belirtildiği gibi, mesleki bilgi hizmetlerinin sunumunda BİT'in kullanılmasını gerektiren pek çok neden vardır. BİT yalnızca erişim olanaklarını arttırmakla kalmaz, aynı zamanda, basılı kaynaklarla karşılaştırıldığında, üretim giderlerini büyük ölçüde düşürür; bilginin hızlı, ucuz ve düzenli aralıklarla güncellenmesine olanak tanır; kişisel değerlendirme araçlarının ve ilgili diğer kaynakların kullanımını kolaylaştırır; ve arama ve tarama özelliği nedeniyle, basılı olarak elde edilmesi pek kolay olmayan, çok daha çeşitli malzemelere erişim olanağı sağlar. Bu avantajlara rağmen, BİT araçları temel bazı becerileri (örneğin, okuma becerisi) ve çok daha karmaşık becerileri (örneğin, teknolojiyi kullanmak konusunda kişinin kendine güvenmesi, bilgiye sistematik erişim becerisi) gerektirmektedir; ve bu nedenle, eşitlik bağlamında ciddi soru işaretleri doğurmaktadır. Bu soru işaretleri, özellikle sunulan hizmetin nitelikli personel ve alternatif kaynak ve bilgi kanalları tarafından desteklenmediği durumlarda büyük önem kazanmaktadır (Offer ve Sampson, 1999; Grubb, 2002a).

### ***Mesleki bilgi hizmetlerinin sunumunda şeffaflık ve parçalılıkla ilgili sorunlar***

Bilgi hizmetlerinin sunumu açısından önem taşıyan diğer konular, bilginin geçerli, güvenilir, zamana uygun, bağlamla ve konuyla ilgili ve kullanışlı olmasıdır. Tarama çalışmasına katılan ülkelerin çoğu, meslek ve işgücü piyasası bilgilerinin kamu malı olduğunu, bu nedenle eşitlik ve verimlilik ilkeleri doğrultusunda herkese ücretsiz olarak ve yeterli düzeyde sağlanması gerektiğini kabul etmektedir. Bu kabul, konuyla ilgili olarak Avrupa Komisyonunun *Action plan for skills ve mobility* (Beceri ve hareketlilik için eylem planı; Avrupa Komisyonu, 2002c) başlıklı belgede yer alan yaklaşımını yansıtmaktadır. Komisyon, eğitim, öğrenim ve işgücü piyasasına ilişkin verilerde görülen (a) parçalılık (bölük pörçüklük) ve (b) şeffaflıktan yoksun olma eğiliminin aşılması gerektiğini belirtmektedir. Eğitim, öğrenim ve istihdam yolları giderek çeşitlenip karmaşıklaştığından, müşteriler sunulan bilgilere nasıl ulaşacaklarını ve belirli bir yolu seçtiklerinde kendilerine açık ve kapalı olanaklarının tümünü gösteren basit ve anlaşılır yol haritalarına ihtiyaç duymaktadır.

Şeffaflık ilkesini ve karmaşıklık sorununu tek boyutlu araçlarla ele almak mümkün değildir; bu yapıldığında, eski haritalar üzerinde yeni bir yol aranmış olacaktır. Bunun yerine, eğitim ve mesleki bilgileri işsizlik riski, mevcut ve tahmin edilen arz ve talep yapısı, asgari ücrete göre ortalama ücretler ve benzeri işgücü piyasası verileriyle ilişkilendiren değişik veri tabanları arasında sinerjinin sağlanmasına öncelik veren çok boyutlu, matris esaslı yönetim



bilişim sistemlerinin kullanılması gereklidir. Bazı sistemler (örneğin, Yunanistan, Finlandiya, Macaristan, İzlanda ve Litvanya) deneyim aktarımını içermektedir; çeşitli kısa filmlerin ve işçilerle yapılan röportajların bilgisayar üzerinden izlenebilmesine olanak tanıyan sistem, kullanıcıların yatırım yapacakları mesleklerle ilgili kararların daha rahat almalarını hedeflemektedir. Ancak, bu gibi sistemler mesleki rehberlik alanında yaygın biçimde kullanılmamaktadır. Pek çok uygulamada, CD-ROM'ların ve web sayfalarının basılı malzemelerin yeniden üretimiyle oluşturulduğu; bilginin belirli kullanıcı gruplarının yararlanacağı şekilde tasarlanıp sunulmasından ziyade kullanıcının üstüne boca edildiği görülmektedir. Bu özellikle AB'ye Aday Ülkeler için geçerlidir; yine de, Macaristan, Polonya ve Romanya'da Dünya Bankası kaynaklarının yardımıyla daha gelişkin sistemler oluşturulmaktadır (bkz. Tablo 13). Bulgaristan, Kıbrıs ve Slovak Cumhuriyeti'nde de, AB finansmanı sayesinde bazı gelişmeler kaydedilmiştir.

**Tablo 13: Polonya'da çok boyutlu mesleki bilgi sistemleri**

Polonya, "Counsellor 2000" adını taşıyan, çok boyutlu bir mesleki bilgi sistemi geliştirmiştir. Yapay zeka alanındaki en son uygulamalardan yararlanılarak geliştirilen bu sistem, bilgi yönetimi ile karar alma stratejileri arasında bağlantı kurarak müşterinin iş simülasyonunu yapmaktadır. Eğitim ve öğrenim yolları hakkında bilgi ve bu yollara uygun meslekler, sistemden yararlanan kullanıcının, aynı yazılım üzerinde bulunan kişisel değerlendirme araçlarını kullanarak belirlediği kişisel portföyle ilişkilendirilmektedir. Ayrıca, bu sistem, belirli kullanıcı gruplarının, örneğin özürülülerin yararlanabileceği şekilde tasarlanmıştır.

## 7.2. Mesleki bilgiyi üretenler

### *Mesleklerle ilgili bilgileri üretenler arasında sektörler arası işbirliği eksikliğinin yarattığı sorunlar*

Rehberlik odaklı hizmetlerle sunulan eğitim ve meslek bilgilerinin parçalanmışlığını ele alırken, yukarıda açıklanan teknik nedenlerden başka, ayrıca sektörler arası işbirliği eksikliğinin üzerinde durmamız gerekiyor. Pek çok ülkede, mesleklerle ve işgücü piyasasıyla ilgili bilgilerin sağlanması resmen Devletin sorumluluk alanına girmektedir: bilgileri hükümet kurum ve kuruluşları derler, düzenler ve dağıtır. Bununla birlikte, genellikle, farklı bakanlıklar farklı bilgiler derlemektedir ve bu durum, her zaman kullanıcıların önlerindeki seçenekleri ve olanakları daha iyi anlamalarını sağlayacak biçimde birleştirilemeyen pek çok veri setinin yaratılmasına yol açmaktadır. Ayrıca, hükümetlerin hazırladığı veri setlerinin birbiriyle çakışması ve bu nedenle mevcut bilgilerin ancak kısmen ortaya konulması sık rastlanan bir olgudur (birkaç örnek vermek gerekirse, Belçika'nın Fransızca konuşulan bölgesi, Finlandiya, Norveç ve İsveç'ten bahsedilebilir). Almanya'daki durum daha da çarpıcıdır; bu ülkede, Federal İstihdam Kurumunun mesleklerle (BerufeNET), eğitim olanaklarıyla (KURS), staj ve çıraklık eğitimiyle (ASIS) ve açık işlerle (SIS) ilgili farklı veri tabanları vardır ve bu veri tabanlarının hiçbirisi mevcut meslek seçimi programlarına (örneğin, *Mach's Richtig*) ve diğer kişisel arama programlarına bağlı değildir. Söz konusu veri tabanları, ancak yakın bir geçmişte web portalı üzerinde birleştirilmiştir. Bu sorun, Belçika, Almanya ve İspanya gibi, yerinden yönetimle yönetilen federal hükümetlerin ortak sorunudur; bu ülkelerde her bir bölgenin kendine özgü bir sistem geliştirdiği görülmektedir. Bu sistemler yerel işgücü piyasasının gerçeklerini yansıttığından, kullanıcı açısından daha yararlı

olabilmektedir; ancak, öğrencilerin ya da işçilerin tüm ülke içerisinde hareketliliğini sağlamak açısından kullanışlı değildir. İnsan kaynaklarının daha etkin ve eşit biçimde yayılması amacıyla Euroguidance ağı (Avrupa Rehberlik ağı), ESTIA <sup>(28)</sup> ve Ploteus portalı üzerinden ortak bir alan yaratılmasını hedefleyen AB politikaları düşünüldüğünde, bu türden bölgesel yapılarla AB genelinde hareketliliğin sağlanması daha da güçleşmektedir.

### ***Bilginin parçalanmışlığını engellemek üzere başlatılan girişimler***

Bazı ülkeler, parçalı bilgi sunumunu engellemek üzere bir takım önlemler almaya başlamıştır. Bu girişimlere örnek olarak aşağıdakiler gösterilebilir:

- (a) Veri toplayan farklı bakanlıklar arasında uzlaşma sağlayarak, ortak standart ve tanımların kullanıldığı bir platform yaratmak (örneğin, Estonya);
- (b) Rehberlik hizmetleri sağlayan farklı bakanlıklar arasında işbirliğini tanımlayan belgeler hazırlamak ya da yasa değişiklikleri yapmak; ulusal, bölgesel ve yerel düzeyde kurum ve kuruluşlar arasında işbirliğini teşvik etmek (örneğin, Bulgaristan, Slovak Cumhuriyeti);
- (c) Mesleki bilgi sistemlerinin yönetimiyle görevli kurumlar ve kuruluşlar oluşturmak (örneğin, Fransa'da *Onisep* (bkz. Tablo 14); Belçika'nın Fransızca konuşulan bölgesinde *Formabanque*; Birleşik Krallık'ta *Careers ve Occupational Information Centre* (Kariyer ve Mesleki Bilgi Merkezi); Estonya'da *Foundation for VET reform* (Mesleki Eğitim Öğretim Reformu Vakfı); Bulgaristan'da *Open Society Fund* (Açık Toplum Fonu)). Bu gibi kurumların çoğu hükümetin sağladığı finansmanla hükümet yapısı dışında kurulmuştur. Bazı örneklerde, bu gibi kurum ve kuruluşların özelleştirildiği (örneğin, Hollanda'da *National Career Service Centre* (Ulusal Meslek Hizmetleri Merkezi)), ya da faaliyetlerinin bir kısmının ya da tamamının dış kaynak kullanımıyla özel sektöre devredildiği (örneğin, Çek Cumhuriyeti, Finlandiya, Almanya, İzlanda, İrlanda, İspanya) görülmektedir.

### ***Tablo 14: Fransa'da rehberlik bilgi hizmetlerinin birleştirilmesi***

Fransa'da 2001 yılında başlatılan IDEO projesi (*Information documentation edition Onisep: Bilgi belgelendirme basım Onisep*), yayım amaçlı bilgi mühendisliği sisteminin geliştirilmesini hedeflemektedir. Proje kapsamında, rehberlik hizmetlerinin sunumunda kullanılan veri tabanları sistemli ve düzenli olarak gözden geçirilmekte ve bu veri tabanları ile otomatik yayım yöntemleri arasında ilişki kurulmaktadır. Onisep (*Office national d'information sur les enseignements et les professions*), İnternet üzerinden olabilecek en üst düzeyde bilgi alışverişini ve veri aktarımının tam güvenliğini sağlamaya yönelik, bilgisayar tabanlı yeni bir ağ üzerinde çalışmaktadır. Onisep, bu çalışmayı, istatistik, belgelendirme, tümleşik sistemler, meslek seçimi, eğitim-istihdam arasında ilişki kurulması gibi alanlarda uzmanlığın geliştirilmesiyle görevli ve kamu eğitim ve istihdam kurumunun altında çalışan CEREQ (*Centre d'etudes de recherche sur les qualifications*) ile birlikte yürütmektedir.

### ***Mesleki bilgilerin hazırlanmasında özel sektörün rolü***

Devletin yanı sıra özel sektör ve eğitim kuruluşları da mesleklerle ilgili bilgilerin hazırlanmasına katkıda bulunmaktadır. Romanya ve bir ölçüde Slovak Cumhuriyeti hariç, AB'ye Aday Ülkelerde özel sektörün bilgi piyasasına yaptığı yatırım çok küçük bir düzeyde kalmaktadır. Diğer Avrupa ülkelerinde, özel sektörün daha çok BİT-tabanlı girişimler

<sup>28</sup> ESTIA, Avrupa'daki Euroguidance ağının (Avrupa Rehberlik ağı) web sayfasıdır.

başlattığı bildirilmektedir. Ancak, bu girişimler genelde eğitim ve meslek rehberleri ve el kitaplarının hazırlanmasına yöneliktir. Doğrudan satışı ya da reklam almayı hedefleyen bu tür yayınlar, yapılan yatırımın en kısa süre içerisinde geri dönmesi güvence altına almakla birlikte, kapsayıcılık ya da nesnellik açısından sorun oluşturmaktadır. Eğitim kuruluşları, web sayfaları üzerinden kendi tanıtımlarını yapmaktadır. Buradaki hedef okulun potansiyel müşterilere tanıtılması olduğundan, nesnellüğün göz ardı edildiği görülmektedir. EN iyi örneklerde, eğitim kuruluşlarının web sayfalarında ileri eğitim ve istihdam olanakları ile ilgili verilerle bağlantının oluşturulduğu görülmektedir.

### ***Mesleki bilgi sistemlerinin satın alınarak uyarlanması***

Kimi ülkeler, ülkenin kendi ait bir bilgi sisteminin oluşturulmasını yapılabilir (feasible) bulmamaktadır. Katılım sürecindeki pek çok ülke ve Lüksembourg gibi kimi küçük ülkeler, yazılımları, hatta basılı malzemeleri diğer ülkelerden satın alarak kendi ülkelerine uyarlamaktadır. Birleşik Krallık'ta üretilen "Yetişkin hedefleri (Adult directions)" Slovak Cumhuriyeti ve Slovenya tarafından lisans hakkı ödenerek satın alınmış ve ülkenin gerçeklerini yansıtmaya uygun değişiklikler yapıldıktan sonra ulusal eğitim ve istihdam veri tabanlarına dahil edilmiştir. Romanya, Kanada'da üretilen "Interoptions" başlıklı mesleki ilgi alanları testini Romenceye çevirerek ülke koşullarına uyarlamıştır; Fransa ise kullandığı rehberlik araçlarının bir kısmını ABD'den satın almıştır. Lüksembourg'daki meslek bilgi merkezleri (BIZ), Almanya'da üretilen meslek tanımlarını ve bununla ilgili malzemeleri kullanmaktadır.

### ***Hizmet sunumuna yönelik standartların belirlenmesi***

Mesleki bilgi piyasasının geliştirilmesinde Devlet en büyük hizmet sunucusudur. Bunun yanı sıra, profesyonel rehberlik kurum ve kuruluşlarının sağladıkları girdiler bir yana bırakılırsa, değişik kaynakların ürettiği bilgilere ilişkin standartları belirleyen belki de tek aktördür (Plant, 2001). Bir kısmına yukarıda değindiğimiz standartlar (örneğin, geçerlilik, nesnellik, güvenilirlik, doğruluk, zamanlılık, geniş kapsamlılık ya da hedef grupla bağlantılılık), Avrupa ülkelerinin bir kısmında belirli düzenlemelere bağlanmıştır. Bu ülkelerin bir kısmı, üretilen bilginin kalitesini yasal düzenleme ve araçlarla sağlamaktadır (örneğin, Estonya'nın Kamu Bilgi Yasası); kimi ülkeler, değişik sektörlerden gelen verilerin sistematik biçimde karşılaştırılması yoluyla bilginin doğrulunu güvence altına alan stratejiler geliştirmiştir (örneğin, Belçika'nın Flamanca konuşulan bölgesi, Litvanya); bir kısmı da, kalite standartlarını belirlemiş ve çeşitli kılavuzlar hazırlamıştır (örneğin, Bulgaristan, Danimarka, Yunanistan, Hollanda, Slovenya). Bu ülkelerin tümünde, üretilen bilgileri belirli ölçütlere göre sürekli izleyen uzmanlar görevlendirilmiştir. Kimi ülkelerde (örneğin, Polonya) müşterilerden, özellikle de web üzerinden sunulan hizmetlerden yararlanan müşterilerden, kendilerine sağlanan bilgi paketinin kullanışlı ya da kolay kullanılabilir olmadığı hakkında görüş belirtmeleri istenmektedir. Az sayıda ülkede, örneğin Bulgaristan'da, üretilen malzemeler hedef gruplarla denenmekte ve uzmanlar tarafından değerlendirilmektedir. Bununla birlikte, eğitim ve mesleki rehberlikle ilgili pek çok bilginin kalitesini güvence alacak bir sistemin geliştirilmesi konusunda bu ülkelerin çoğunun kat edecek yolu vardır.

## 8. Mesleki rehberlikte personel kullanımı (staffing)

*Bu bölümde, rehberlik hizmetleri sunan personelin özellikleri üzerinde durulmaktadır. Rehberlik hizmeti sunan ekipler, başlangıçta aldıkları eğitim, alana girmek için gereken nitelikler, sahip olmaları gereken beceri ve yetenekler, mesleki gelişim olanakları açısından Avrupa genelinde büyük farklılık göstermektedir. Ayrıca, eğitim ve işgücü sektöründe çalışan rehberlik personeli arasında da önemli farklılıklar vardır. Bu bölümün sonunda, tüm Avrupa çapında rehberlik personelinin sahip olması gereken niteliklere ilişkin yeni görüş ve eğilimlerden söz edilmektedir.*

### 8.1. Rehberlik, önu kapalı bir meslek midir?

***Mesleki rehberlik personeli bakımından Avrupa'daki ülkeler arasında ve ülkelerin kendi içindeki farklılaşma***

Avrupa'da mesleki rehberlik işgücü, mesleğe başlamak için gereken eğitim düzeyi ve niteliği, çalışanların işte sahip olması ve kullanması gereken beceri ve nitelikler, meslekleriyle ilgili roller ve üstlenmeleri gereken diğer rollerin çakışması, önlerindeki mesleki gelişim olanakları, diğer mesleklerle karşılaştırıldığında aldıkları ücretler, ve hizmet sundukları toplumdaki statüleri açısından büyük farklılık göstermektedir. Yalnız ülkeler arasında değil, ülkelerin kendi içlerinde de görülen bu farklılaşma, önu kapalı ve henüz profesyonelleşmemiş bir meslek grubuyla karşı karşıya olduğumuzu ortaya koymaktadır. <sup>(29)</sup> Mesleki rehberlik mesleği 20. yüzyılın başlarında ortaya çıkmışsa da, özellikle kadrolarının daha güçlü yapılanmış diğer meslek gruplarından olması ve personelin bu grupları daha çok benimsemesi nedeniyle, Avrupa'da profesyonelleşmesini henüz tamamlamamıştır. Genellikle, mesleki rehberlik personelinin öğretmenlik, psikologluk, danışmanlık, bilgi aracılığı, insan kaynakları uzmanlığı gibi mesleklerden olduğu ya da zamanlarının bir kısmını ya da çoğunu bu mesleklere ilişkin faaliyetlerle geçirdiği görülmektedir. Mesleki çerçevenin zayıf kalmasının bir diğer nedeni, mesleğe girişe ilişkin düzenlemelerin ayrıntılarıyla tanımlanmamasıdır. Eğitim ve işgücü piyasasında faaliyet gösteren rehberlik personeli arasındaki işbirliği eksikliği, bu meslek içindeki parçalanmışlığı daha da çoğaltmaktadır.

***Rehberlik hizmeti sunanların yaş ve toplumsal cinsiyet profilleri***

Meslekteki ayrışma ve sınırların belirsizliği, politika tarama anketine yanıtlayanların ülkelerinde rehberlikle ilgili hizmetleri yürüten personelin sayısına ilişkin sorulara neden yaklaşık bir yanıt verebildiğini kısmen açıklamaktadır. Bu alanda hizmet verenlerin çoğunun yarı zamanlı çalıştığı düşünüldüğünde, alana ilişkin genel bir resim elde etmek daha da zorlaşmaktadır. Bu güçlükleri hatırlamak ve kimi ülkelerin konuyla ilgili hiçbir bilgi veremediği, bazı ülkelerinse yalnızca kısmi bilgi verdiğini göz önünde bulundurmak kaydıyla, Avrupa'daki 29 ülkede rehberlikle ilgili hizmetlerde toplam 126, 000 kişinin çalıştığı tahmin edilmektedir.

---

<sup>29</sup> Lortie (1975), öğretmenlere ilişkin değerlendirmesinde kısmi profesyonelleşmeyi gündeme getirmiştir. "Önu kapalı meslek" ibaresini ona borçluyum.

Tarama anketine yanıt verenlerin çoğu, mesleki rehberlik personelinin yaş durumuna ilişkin güvenilir bilgilere ulaşamamıştır; ancak, bu mesleğin daha çok kadınlar tarafından yürütüldüğü, tüm ülkelerde vurgulanmıştır. Meslekteki kadın oranı, Macaristan, İzlanda, Polonya ve Romanya’da yüzde 80 ve 95 arasındadır. Bununla birlikte, kadınların işgücü piyasası sektöründen ziyade daha çok eğitim sektöründe güçlü olduğu, tüm ülkeler tarafından belirtilmektedir. Toplumsal cinsiyet gruplaşması, rehberlik mesleğinin eğitimle bir tutulmasıyla ve alandaki personelin çoğunun, yine kadınlar tarafından tercih edilen bir meslek olan psikoloji eğitimi almış olmasıyla açıklanabilir (UNECE ve UNDP, 2002). Meslekte kadınların baskın olması, mesleki kimliğin tanımlanması açısından bazı sonuçlar doğurabilir (örneğin, mesleğin işgücü piyasası analizine ilişkin yönünün değil, kişisel danışmanlık hizmetlerinin üzerinde yoğunlaşmaya gidilebilir), mesleği uygulayanların sendikalaşma oranını etkileyebilir, toplumda mesleğe atfedilen statüyü biçimlendirebilir ve bunun sonucunda alınan ücretleri ve kullanım için tahsis edilen kaynakların düzeyini etkileyebilir.

## **8.2. Rehberlik mesleğine girenlerin işe girişte ve daha sonra aldıkları eğitimler**

### ***Mesleki rehberlik çalışanlarının eğitim ve nitelikleri açısından farklılaşma***

Gelişkin mesleklerde, genelde, işe giriş ve işte beceri kazanmaya ilişkin rotalar bir çerçeve dahilinde belirlenmiştir ve bu nedenle mesleki roller açıkça tanımlanabilmektedir. Bu meslekler, ayrıca, meslek, araştırma ve geliştirme örgütleri ağı tarafından desteklenmektedir. Bu gibi sınırlar genelde meslek içi kapalılığa ve maaşların düzeyini korumak için talebin kontrol altına alınmasına neden olmakla birlikte, meslek tarafından sunulan hizmetlerin kalitesinin iyileştirilmesine olumlu bir katkıda bulunmaktadır. Pek çok mesleki birlik, AB tarafından sunulan olanaklardan daha fazla yararlanabilmek için, temsil ettikleri mesleklere yönelik düzenlemelerde ve nitelik denkliğine ilişkin yapılarla uyumun sağlanmasına yönelik çalışmalar yürütmektedir. Avrupa çapında hareketliliği ve “sınıra bağlı olmayan meslekleri” tanıtan ve teşvik eden rehberlik çalışanları ise, bunun tam aksine, eğitim ve mesleki nitelikler açısından farklılığın en çok görüldüğü yapıya sahip meslek grubudur (Watts, 1992). Bu durum, Avrupa Komisyonunun *Quality indicators for lifelong learning* (Yaşam boyu öğrenim için kalite göstergeleri; Avrupa Komisyonu, 2002a) başlıklı raporunda da belirttiği gibi, sunulan hizmetlerin kalitesi açısından olumsuz bir etkide bulunmaktadır. Bu farklılıkların giderilmesi amacıyla, Avusturya, Almanya, Macaristan ve Polonya, Leonardo da Vinci programı kapsamında, mesleki rehberlik personelinin belgelendirilmesinde denkliği sağlamaya yönelik ortak bir çalışma yürütmektedir. Avrupa ülkelerinin bir kısmında, belirli sektörlerde, hiçbir özel eğitim almamış ya da yalnızca birkaç saatlik hizmet içi eğitimden geçmiş bir kişinin genellikle kurumsal yapı altında resmi mesleki rehberlik hizmetleri sunduğu ve bunun yeterli görüldüğü düşünüldüğünde (örneğin, Fransa, Yunanistan, İtalya, Lüksembourg), mesleki nitelik standartlarının belirlenmesine yönelik çalışmaların önemi daha da anlaşılmaktadır.

Orta ve Doğu Avrupa (CEE) ülkelerinin de aralarında bulunduğu bazı ülkeler, mesleğe giriş koşulları açısından adaylardan daha fazla talepte bulunmaktadır; bu ülkelerde rehberlik alanına girebilmek ya da alanda çalışmaya devam edebilmek için yüksek lisans eğitimi alma koşulu getirilmiştir (örneğin, Bulgaristan, Çek Cumhuriyeti, Finlandiya, Polonya, Romanya); ancak, mesleki rehberlikten ziyade psikoloji alanında yüksek lisans yapmak yeterli olmaktadır. Bazı ülkeler, alana özgü lisans üstü eğitim programları başlatmıştır (örneğin, Finlandiya, Polonya, Portekiz, Romanya, Birleşik Krallık); ancak, çalışanlardan beklenenlere

bir bütün olarak bakıldığında, mesleki rehberlik personelini çalıştıran işverenlerin ve çoğunlukla da devletin, rehberliğin kendisinden ziyade rehberlikle ilgili alanlardaki becerileri talep ettiği görülmektedir. Bunlar, genellikle, psikoloji, eğitim, sosyoloji, iktisat ve sosyal hizmet gibi alanları kapsamaktadır. Mesleki rehberlik alanında çeşitli disiplinlerin bir arada çalıştığı görülmektedir; ancak, çalışma süresi boyunca kullanılan becerilerin işin gerektirdiği beceriler olup olmadığını belirlemeye yönelik hiçbir kalıcı araştırma başlatılmamıştır. Çoğu ülkede, mesleki rehberlik personelinden, kullanacakları becerileri iş üzerinde öğrenmeleri beklenmektedir.

### **Tablo 15: Fransa'da rehberlik personelinin eğitimi**

Fransa'da, rehberlik ve danışmanlık mesleğine girmek için temelde üç tip eğitim almış olmak gerekmektedir:

- (a) üniversite sonrası bir eğitim almış olmak: tam zamanlı olan bu eğitim, kamu eğitim hizmetlerinde çalışacak rehber danışman/psikologlara yöneliktir,
- (b) dönüşümlü (alternance) yüksek öğrenim: ANPE (*Agence national pour l'emploi*) danışmanlarına yöneliktir,
- (c) rehberlik, işgücü piyasası ve insan kaynakları alanlarında çalışacaklara yönelik üniversite programları. Örneğin, Inetop (*Institut national d'etude du travail et d'orientation professionnelle*), psikoloji ve mesleki rehberlik alanında yüksek öğrenim diploması (DESS) vermektedir. CNAM (*Conservatoire national des arts et métiers*)/Inetop ortaklığı tarafından endüstriyel psikoloji alanında düzenlenen çok taraflı doktora programına araştırma çalışmaları da dahildir ve bu programdan sonra alınan yüksek öğrenim diploması (DEA), psikoloji alanında doktora yapılmasına olanak tanımaktadır.

Bu eğitimler, AFPA (*Association pour la ormation professionnelle des adultes*) ve CAFOC (*Centre académique de formation continue*) gibi kamu kuruluşları ile özel kuruluşlar tarafından, uygulamaya yönelik sürekli eğitim programlarıyla desteklenmektedir.

### **Eğitim sektöründe çalışan mesleki rehberlik personelinin alması gereken eğitim**

İşgücü ve eğitim sektörlerinde işe başlama için gereken nitelikler ve eğitim yükümlülükleri açısından sektörlerin kendi içlerinde ve özellikle de sektörler arasında farklılıklar olduğu görülmektedir. <sup>(30)</sup> Genelde, eğitim sektöründeki mesleki rehberlik çalışanlarının işe girişte verilen uzmanlık eğitimi konusunda istihdam sektöründe çalışan meslektaşlarına göre daha fazla olanağa sahip oldukları söylenebilir. Anket çalışmasına konu olan Avrupa ülkelerinin bir kısmında, okullarda görev yapacak rehberlik personelinin uygun bir lisans eğitimine ve gereken deneyime sahip olması teşvik edilmektedir (örneğin, Belçika'nın Fransızca konuşulan bölgesi, Malta), bir kısmında ise rehberlik alanında özel bir diploma ya da eğitim sertifikası istenmektedir (örneğin, Kıbrıs, İzlanda, İrlanda, Letonya, Hollanda, Birleşik Krallık). Ancak, yine de, okullarda görevli tüm rehberlik personelinin bu türden bir eğitim aldıkları söylenemez; pek çok ülkede, mevcut eğitim olanaklarına rağmen, personelin üçte biri ile

<sup>30</sup> Bu konu, 23 ülkenin eğitim sistemini karşılaştıran bir çalışmada McCarthy (2001) tarafından da dile getirilmiştir. Danimarka'da eğitim sektörü esastır; öyle ki, ülke raporunda rehberlik çalışanlarına yönelik 15 ayrı eğitim programından söz edilmektedir.

yarısı arasında bir bölümü söz konusu nitelikleri taşımamaktadır (örneğin, Almanya, Malta, Hollanda, Norveç). Bazı ülkenin eğitim sistemi, belirli bir süre öğretmenlik yapmış olanların rehberlik personeli olarak atanmalarına olanak tanımaktadır. Pek çok ülkede ise, rehberlik personeli olarak atanabilmek için öğretmenlik eğitimi bir ön koşuldur. Bununla birlikte, İzlanda'da Association of Guidance Counsellors (Rehberlik Danışmanları Birliği) bu şartın kaldırılması için lobi faaliyeti yürütmekte, Hollanda'da ise bazı okullarda rehberlik eğitimi almış personele görev verilmektedir. Diğer ülkelerde (örneğin, Letonya), psikoloji bölümü mezunu olanlar rehberlik alanında özel bir programa katılabilmektedir. Polonya, Romanya ve Birleşik Krallık, işe girişte sunulan eğitimin ölçeği ve düzeyi bakımından en ilerideki Avrupa ülkeleridir. Bu ülkelerde meslek danışmanlığı konusunda kısa ve uzun süreli uzmanlık eğitimi sunulmaktadır ve bu programların bir kısmı lisansüstü eğitim düzeyindedir. Rehberlik konusundaki ülke tarama anketine verilen yanıtlarda, rehberlik personelinin özel ihtiyaçlarına yönelik bir hizmet içi eğitimin öğretmenlere açık olup olmadığı, ya da meslek eğitimi müfredatının aktarılmasından sorumlu sınıf öğretmenlerine ve diğer öğretmenlere sunulan eğitim olanakları konusunda pek bir bilgi bulunmamaktadır.

### ***Eğitim sektöründeki rehberlik çalışanlarının çok yönlü ve sınırları belirsiz rolleri***

Okullarda görev yapan mesleki rehberlik personelinin çoğu, bu yöndeki çalışmalarını diğer çalışmalarla bir arada yürütmekle yükümlüdür. Bu görevliler, çalışma sürelerinin en az yarısında normal müfredat konularında eğitim vermektedir (örneğin, Belçika'nın Flamanca konuşulan bölgesi, Çek Cumhuriyeti, Danimarka, İrlanda, Malta, İspanya). Almanya'da, tam zamanlı çalışan öğretmenlere, bu görevlerinden başka mesleki rehberlik hizmeti sunmaları halinde ek ödenek verilmektedir. Pek çok görevli, konu kümelerine ilişkin seçimlerin düzenlemek ya da daha üst düzeydeki eğitim programlarına yönelik başvuru formlarının doldurulmasında öğrencilere yardım etmek ve benzeri idari işlere boğulmaktadır. Çoğunlukla, mesleki rollerin gereken şekilde tanımlanmadığı ve personelin pek çok konuda sorumluluk üstlenmesi gerektiği görülmektedir. Bazı ülkeler, işin gerektirdiği nitelikler ya da işteki rollerle ilgili sınırların belirsiz olmasının yol açtığı sorunları gidermek amacıyla hizmet kılavuzları ya da yeterlilik çerçevesi hazırlamıştır. Bu konuda, Estonya, Yunanistan, Malta ve özellikle Polonya'da başarılı uygulamalar gerçekleştirilmiştir. Rollerin belirsiz olması, meslekte ilerlemeye (en deneyimsiz uzmanın en deneyimli uzman haline gelmesi, yarı-profesyonel personelin tam profesyonel personel olması) ilişkin kesin bir çizginin çizilmesini zorlaştırmaktadır. Litvanya ve Romanya bu genellemeye istisna oluşturmaktadır; Estonya, İrlanda ve Birleşik Krallık ise, yarı-profesyonel kategorilerin (örneğin, bilgilendirme memurları) nitelikli rehberlik personelinin çalışmalarına destek sağladıklarını belirten az sayıda ülke arasında yer almaktadır. Konuyla ilgili diğer meslek gruplarının (örneğin, sosyal hizmet uzmanları) ya da meslek dışı kişilerin (örneğin, mezun dernekleri çalışanları, paydaşlar, ebeveynler, genellikle "erişilmesi zor" gruplarla çalışan akran danışmanlar), rehberlik personelinin yaptığı çalışmalara katkıda bulunabilmek için eğitim almaları gerekmektedir. Ancak, "learndirect" (doğrudan öğrenin) girişim kapsamında istihdam edilen personele eğitim olanağı sunan Birleşik Krallık hariç tarama anketine katılan ülkelerin hiçbiri bu türden bir eğitim çalışmasından bahsetmemektedir.

### ***Yüksek öğrenim sektöründe görev yapan mesleki rehberlik personelinin eğitimi***

Okullar konusunda anlatılan koşulların çoğu yüksek öğrenim sektörü için de geçerlidir; aradaki tek fark, yüksek öğrenim sektöründe mesleki rehberlik hizmetlerinde profesyonelleşmenin daha zayıf bir düzeyde olması ve hizmetin daha parçalanmış bir yapıda sunulmasıdır. Rehberlikle ilgili görevler değişik idari birimler arasında dağıtılmıştır; bu

hizmetlerin bölüm ya da fakültelere bağlı birimler, öğrenci danışma ve rehberlik merkezleri, yabancı öğrencilere yönelik uluslararası bürolar, ya da öğrenci birlikleri tarafından verildiği görülmektedir. Değişik birimlere bağlı personel çok alt düzeyde bir uzmanlık eğitimi almakta ya da hiç eğitim almamaktadır (örneğin, Danimarka, Almanya); personele eğitim alsan bile, mesleğin uygulanması için gereken nitelikleri ya da izleme süreçlerini belirleyen herhangi bir idari düzenleme bulunmamaktadır.

### ***İşgücü piyasası sektöründe görev yapan mesleki rehberlik personeli***

Genelde, kamu istihdam kurumlarında çalışan rehberlik personelinin bu görevlere hazırlanmaları için işe başlangıçta verilen eğitimin çok daha alt düzeyde olduğu görülmektedir. Bu personelin bir kısmı psikoloji bölümü mezunudur; ancak genele bakıldığında, personelinin eğitim durumu, eğitim sektöründe görev yapana personele göre çok daha büyük farklılıklar göstermektedir: bu personel arasında hukuk, iş idaresi, iktisat, hatta mühendislik (örneğin, Romanya, İspanya) eğitim alanları vardır. Personel, genellikle hizmet içi eğitim sayesinde rehberlik eğitimi almaktadır; özellikle AB'ye Aday Ülkelerde çalışan rehberlik personel, Phare ve Leonardo gibi AB programları kapsamında mesleki gelişim olanaklarından da yararlanmaktadır. AB'ye Üye Ülkelerde rehberlik personelinin bir kısmı Avrupa Sosyal Fonu tarafından yürütülen eğitim programlarına katılmaktadır (örneğin, Finlandiya, Yunanistan, İrlanda, İtalya, Portekiz, İspanya).

## **8.3 Personel kullanımıyla ilgili konularda genel eğilimler**

### ***Uygulamalardaki farklılıklara rağmen, kimi genel eğilimlerden söz etmek olasıdır***

Mesleki rehberlik personelinin nitelikleri ve becerileri çerçevesinde sektörlerin kendi içlerinde ve sektörler arasında görülen farklılaşmaya rağmen, kimi ortak konu ve eğilimlerden söz edilebilir: (a) rehberlik çalışanlarının mesleki kimliklerinin güçlü olmadığı, örgütlenmelerinin zayıf olduğu ve çeşitli meslek birlikleri, araştırma ve eğitim kurumları tarafından bu mesleğe sağlanan desteğin çok alt düzeyde olduğu görülmektedir. Sonuçta, mesleki rehberlik çalışanları, işleriyle ilgili rollerini belirleme ve politika yapım sürecini etkileyebilme açısından zayıf kalmaktadır. Bununla birlikte, tarama çalışmasına katılan pek çok ülkenin rehberlikle ilgili meslek örgütlerini kurduklarını ya da güçlendirdiklerini bildirmeleri ilginç bir gelişmedir. Bu ülkeler arasında Avusturya, Çek Cumhuriyeti, Kıbrıs, Estonya (meslek örgütü 2002 yılında kurulmuştur), Fransa, Yunanistan, İzlanda (meslek örgütü 1981 yılında kurulmuştur), İtalya (meslek örgütü 2001 yılında kurulmuştur), Letonya (meslek örgütü 1996 yılında kurulmuştur), Norveç, Polonya, Portekiz, Romanya, Slovenya ve İsveç bulunmaktadır. Birleşik Krallık ve Danimarka'da, sektöre yönelik örgütler ulusal bir çatı altında birleştirilmiştir (Danimarka eğitim ve meslek rehberliği ulusal konseyi – RUE; ve Birleşik Krallık'ta Rehberlik Meslek Örgütleri Federasyonu – FEDPAG). Bazı ülkeler, mesleğe ilişkin bir düzenleme getirebilmek için sicil mekanizmaları oluşturmuştur (örneğin, Almanya, Hollanda, Letonya, Polonya, Romanya, Birleşik Krallık); (b) hem işgücü piyasasında hem de eğitim sektöründe özel sektör tarafından yürütülen faaliyetler genelde bir düzenlemeye tabi değildir. Özel okulların rehberlik hizmetleri sunmaları zorunlu kılınabilmektedir (Danimarka'da olduğu gibi), ancak bu hizmetin niteliği ve kapsamı kurum tarafından belirlenmektedir; (c) tarama anketine katılanlar, mesleki rehberlik çalışanlarının işe başladıklarında ve daha sonra aldıkları hizmet içi eğitim ve iş deneyimi sayesinde pek çok beceri sahibi olduklarını düşünmektedir. Bununla birlikte, özellikle de Avrupa içinde öğrenci ve işçilerin hareketliliğinin arttığı göz önünde bulundurulduğunda, yaptıkları işin doğasının ve



kapsamının sürekli değişmesi nedeniyle rehberlik hizmeti verenlerin pek çok konuda ileri eğitim almaları gerektiğini de düşünmektedirler. Bunlar arasında giderek çeşitlenen müşteri gruplarının ihtiyaçlarına yanıt verebilmek, BİT, telefon ve e-posta yoluyla hizmet sunumunda yetkinlik, yaşam boyu öğrenim hizmetlerinin sunumu, araştırmaların planlanması ve uygulanması gibi konular bulunmaktadır. Rehberlik personelinin, ayrıca, toplum içi hizmetler, yönetim (bilgi yönetimi ve değerlendirmesi dahil); deneysel yöntemlerin hizmet sunumuyla birleştirilmesi ve rehberlik hizmetlerinde self-servis yaklaşımının geliştirilmesi gibi konularda da eğitim görmesi gerekmektedir<sup>(31)</sup>; (d) eğitim ve işgücü piyasası sektörlerinde sunulan rehberlik hizmetlerin gerektirdiği niteliklerin denkliği pek kabul görmemektedir ve eğitimler genellikle sektörleri esas almaktadır. Tarama anketine verilen yanıtlarda yer alan bazı gelişmeler, bu eğilimin değişmekte olduğunu ortaya koymaktadır. Danimarka Eęitim Bakanlığı tarafından hazırlanan bir raporda, her iki sektörü de kapsayan bir diploma programının başlatılması önerilmektedir. Malta'da mesleki rehberlik konusunda yeni başlatılan bir üniversite programı hem istihdam kurumundan hem de okullardan öğrenci kabul etmektedir; Estonya ve İzlanda'da ise, eğitim ve çalışma bakanlıkları her iki sektöre yönelik ortak kurs ve seminerler düzenlemek için çalışmalar başlatmıştır. Ancak, Birleřik Krallık'ta, farklı kategoriler altında hizmet sunan rehberlik çalışanlarına genel bir eğitim verilmesine yönelik çabalar başlatıldığında, bu tür kursların daha özel eğitim programlarının sağladığı uzmanlık bilgi ve becerilerini gerileteceği yönünde eleştiriler gündeme gelmiştir. Ortak bir içeriğe sahip, ancak uzmanlık alanlarına yönelik çeşitli sečenekler sunan modüler programların geliştirilmesiyle bu türden sorunlar aşılabilir; (e) hem eğitim hem de işgücü piyasası sektöründe mesleki rehberlik işçilerine sunulan başlangıç eğitimi ve hizmet içi eğitim olanaklarının arttığı görülmektedir (bkz. Tablo 16). Birkaç ülke, bu yöndeki gelişmelere raporlarda yer vermiştir. Örneęin, İzlanda'da, okullarda çalışacak danışmanlara verilen hizmet öncesi eğitim 100 saatten 200 saate çıkartılmıştır ve bu eğitimin lisansüstü düzeyde verilmesi planlanmaktadır. Avusturya'da önceden öğrenci danışmanlarına yalnızca birkaç haftalık bir eğitim verilirken, artık hizmet öncesinde çalışacakların yaklaşık iki buçuk yıl süren standart bir eğitim almaları gerekmektedir ve bu eğitim üç ilde (*Länder*) sunulmaktadır. Malta'da, kamu istihdam kurumunda çalışan istihdam danışmanlarına yönelik ilk eğitim programı başlatılmıştır. İrlanda'da, kamu istihdam kurumunda lisans ve lisansüstü düzeyindeki nitelikli çalışanların sayısının arttırılması planlanmaktadır. Ancak, ülkelerin tümünde bu eğilimin görüldüğü söylenemez. Fransa ve İsveç'te, resmi bir alan eğitimi almadan mesleki rehberlik personeli olarak atanmaların sayısının arttığı bildirilmektedir. Danimarka'da kamu istihdam kurumu çalışanları, eğitim olanaklarının azaldığını ve işteki rollerine ilişkin düzenlemelerin mesleki girdilerden ziyade örgütsel girdilere göre gerçekleştirildiğini belirtmektedir.

***Tablo 16: Yunanistan, İzlanda ve Romanya'da mesleki rehberlik eğitimi olanaklarında görülen artış***

Yunanistan'da, lise öğrencilerine yönelik rehberlik programları (SEP), birkaç yıl öncesine kadar çoğunlukla bu konuda herhangi özel bir eğitim almamış kişilerce verilirken, 1999 yılında SEP görevlileri için özel uzmanlık programları başlatılmıştır. Bu eğitim, AB'nin sağladığı mali destek kapsamında Eğitim Bakanlığı ile Pedagoji enstitüsünün gözetiminde verilmektedir. Bakanlık, ayrıca, mesleki gelişimin sağlanması amacıyla, mesleki rehberlik konusunda örnek bir merkez oluşturmuştur. Atina Üniversitesi ile Selanik'teki Aristotle Üniversitesi, mesleki rehberlik yöneticilerine yönelik yıllık programlar düzenlemektedir. Ayrıca, ülkedeki 10 üniversite, beş ay süreli hizmet içi eğitim programları düzenlemektedir ve

<sup>31</sup> Bunlara benzer beceri ihtiyaçları, Watts (1992) ve Hiebert, McCarthy ve Repetto (2001) tarafından da sıralanmaktadır.

bu eğitimlere 450 lise öğretmeni katılmıştır. Atina Üniversitesi İktisat ve İşletme Fakültesi ile Atina Teknolojik Eğitim Enstitüsü tarafından açılan benzer programlarda, danışmanlık hizmeti sunan 78 öğretmen eğitim almıştır. İzlanda'da, 1998 yılında rehberlik mesleğinin güçlendirilmesi amacıyla bakanlık tarafından hazırlanan raporda, İzlanda Üniversitesinde açılan bir yıllık okul danışmanlığı programının süresinin iki yıla çıkartılması önerilmiştir. Günümüzde, bu program sonunda lisansüstü derecesi verilmektedir. Raporda, ayrıca, verilen eğitimin daha çok becerileri esas alması, personelin rehberlik araçları konusunda bilgilendirilmesi ve bilgisayar desteği ve veri tabanlarına erişim olanaklarının artırılması önerilmiştir. Romanya, rehberlik personelinin eğitimine büyük bir yatırım yapmıştır. Bu ülkede, Budapeşte Üniversitesinde 1996 yılında rehberlik ve danışmanlık alanında lisansüstü program başlatılmıştır. Üç yıl sonra, Dünya Bankasının eşfinansman desteğiyle, aynı üniversitede kamu politikası alanında açılan lisansüstü programına, mesleki rehberlik konusunda özel bir modül dahil edilmiştir. O tarihten sonra, bu programdan yaklaşık 900 kişi mezun olmuştur. 1999 yılında Babe-Bolyai Üniversitesi rehberlik psikolojisi alanında bir lisansüstü programı açmıştır. Romanya, ayrıca, AB Leonardo da Vinci programı tarafından finansmanı sağlanan ve rehberlik personelinin eğitimine yönelik ülkelerarası bir değişim programı olan Academia projesinde de yer almaktadır.

## 9. Mesleki rehberliğin finansmanı

*Bu bölümde, Avrupa'da rehberlik hizmetlerinin finansmanının hangi kaynaklardan karşılandığı incelenecektir. Bu kaynakları çoğu devlet tarafından sağlanmaktadır; ancak, bu finansmanın kapsamı ve hacmi konusunda yeterince ayrıntılı veri yoktur. Devletler, kaynakları müşterilere aktarmak için değişik modellerden yararlanmaktadır; en yaygın modelde, hükümetler bölgelere, sivil toplum kuruluşlarına ve özel kurumlara kaynak aktarmaktadır. Bu modelin içerdiği sorunlar, tarama çalışmasına katılan ülkelerin verdikleri yanıtların ışığında tanımlanacaktır. Son olarak, gelişen piyasa ve yarı-piyasalar ekseninde, rehberlik hizmetlerinin sunumunda özel sektör tarafından sağlanan finansmanı ele alacağız.*

### 9.1. Rehberlik hizmetlerinin finansmanında kullanılan kaynaklar

***Rehberlik hizmetlerinin maliyeti, tüm Avrupa'da çoğunlukla devletler tarafından karşılanmaktadır; ancak bu finansmanın boyutları konusunda kesin bilgi yoktur.***

Elinizdeki raporda, rehberlik hizmetleri alanında görülen pek çok eksiklik tanımlanmakta; ayrıca, hem işgücü piyasası hem de eğitim sektöründe sunulan rehberlik hizmetlerinin boyut, erişim alanı ve içerik açısından giderek genişlediği belirtilmektedir. Oldukça büyük bir finansman yükü doğuran bu gelişmelerin incelenen Avrupa ülkelerinde hangi kaynaklardan karşılandığını ve en çok kullanılan kaynak aktarımı modelleri belirlemek önem taşımaktadır. Bu konular, aşağıda incelenmektedir. Ancak, bu noktada bir uyarıda bulunmamız gerekiyor: tarama çalışmasına yanıt verenlerin çoğu, rehberlik hizmetlerine ayrılan ulusal harcamalar konusunda kesin rakamlar verebilmek bir yana, bir tahminde bile bulunmanın imkansız değilse bile çok zor olduğunu ifade etmektedir. Devlet tarafından yapılan harcamalara bakılacak olursa, pek çok ülkede, rehberlik hizmetlerinin maliyetinin ayrıştırılması mümkün olmayan genel bütçe kalemleri altında yer aldığı; bu nedenle, bu harcamaların hesaplanmasının zor olduğu görülmektedir. Genelde, rehberlikle ilgili faaliyetlerle (örneğin, kişisel danışmanlık) meslek ve eğitim rehberliği faaliyetlerine ne kadar harcama yapıldığı merkezi kayıtlarda ayrı kalemler halinde belirtilmemektedir. Kaynak kullanımı konusunda belirli bir özerkliğe sahip bölgelere ya da özel kurumlara tahsis edilen merkezi fonlar düşünüldüğünde, bu resim daha da karmaşık hale gelmektedir. Tarama çalışmasına katılan ülkelerin bir kısmı tarafından verilen bazı istatistik bilgileri, rehberlik hizmetlerine yönelik hükümet yatırımlarında bir artış olduğunu ortaya koymaktadır. Yine de, bu ülkelerin çoğu, yeterli kaynak bulunamadığı için rehberlik hizmetlerinin daha kapsamlı bir biçimde sunulamadığı yönünde genel bir yorum yapmaktadır. Örneğin, Fransa'daki *Centres d'information et d'orientation* (CIO)'a ayrılan kaynakların 1998 ve 1999 yılları arasında %6,2, 2000'de bir önceki yıla göre %5 arttığı görülmektedir. Benzer biçimde, *Agence nationale pour l'emploi* (ANPE) için ayrılan bütçede 1998-1999 yılları arasında %9,2'lik bir artış olduğu bildirilmektedir. Tarama çalışmasına konu olan 29 ülke içinde yalnızca Bulgaristan, Çek Cumhuriyeti, Polonya ve İsveç'te rehberlik hizmetlerinin sunumuna yönelik devlet desteğinde bir kesinti olduğu görülmektedir. Avrupa ülkelerinin yaşam boyu öğrenim yaklaşımını çerçevesinde yaşam boyu rehberlik ilkesini benimsedikleri düşünülürse, rehberlik hizmetlerinin kapsamının tüm yaşam süresince doğacak ihtiyaçları karşılayacak şekilde genişletilmesi gerektiği ortadadır. Bu denli yoğun yatırım ihtiyacının finansmanının karşılanması, tüm Avrupa ülkelerinin politika geliştirmelerini gerektiren zor bir konudur.

### ***Devlet tarafından sağlanan fonlarla karşılaştırıldığında rehberlik hizmetlerine yönelik özel sektör yatırımları küçük bir düzeyde kalmaktadır***

Tarama çalışmasına katılan ülkelerden gelen raporlarda, rehberlik hizmetlerine yönelik özel sektör yatırımlarının boyutunun belirlenmesinin çok daha zor olduğu görülmektedir. Daha önceki bölümlerde (örneğin, 5. 2; 7. 2) aktarıldığı üzere, özel şirketler tarafından sunulan hizmetlerin karşılığı, doğrudan ya da dolaylı olarak bireyler tarafından ödenmektedir. Diğer bireyler, rehberlik hizmetlerinden paket olarak satın aldıkları hizmetlerin bir parçası olarak yararlanmaktadır (örneğin, özel eğitim kurumlarında öğrenim gören öğrenciler). Çok az örnekte (örneğin, Finlandiya, İzlanda, Romanya), devlet tarafından sağlanan belirli rehberlik hizmetleri için (örneğin, mesleki envanter testi) müşterilerden sembolik düzeyde de olsa bir ücret alınmaktadır. Bununla birlikte, özel sektörün rehberlik hizmetlerine yaptığı yatırımın ülke raporlarında yer alan bilgiler esasında hesaplanabilmesi mümkün değildir. Rehberlik hizmetleri için yapılan ulusal harcamalar çoğunlukla vergilerle oluşturulan hükümet bütçesinden doğrudan karşılanırken, bu durumun incelenen ülkelerin tümü için geçerli olduğu söylenemez. Örneğin, Almanya'da, Federal İstihdam Kurumunun finansmanı, çalışanlardan ve işverenlerden alınan sosyal sigorta katkı paylarından karşılanmaktadır. Kurum tarafından sunulan hizmetin yasal çerçeveye ve yönetmeliklere uygun olup olmadığını denetlenmesi Federal Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığının görevidir. Buna benzer bir model Yunanistan'da uygulamaya konmuştur. Bu ülkede rehberlik hizmetlerinin finansmanını, ulusal sigorta ödemeleri üzerinden dolaylı olarak çalışanlar ve işletmeler karşılamaktadır; ödenen sigorta paylarının bir kısmı İşgücü Planlama Kurumuna (OAED) aktarılmaktadır. Geri kalan ülkelerde bu gibi katkılar daha sınırlı bir düzeyde kalmaktadır. Kıbrıs ve Polonya'da, belirli rehberlik hizmetlerini veren devlet kuruluşlarının finansmanı, özel ve karma işletmelerin ücret ödemelerine eklenen bir vergiyle karşılanmaktadır. Hollanda'da ise belirli sektörlerde bazı hizmetler, işçi ve işverenlerden alınan eğitim vergisi fonuyla karşılanmaktadır. Avusturya'da işverenler, zorunlu olarak kaydoldukları Ticaret Odalarına ödedikleri üyelik aidatlarıyla belirli rehberlik hizmetlerinin finansmanını sağlamaktadır.

### ***Rehberlik hizmetlerine yönelik dış finansman kaynakları***

Bazı rehberlik hizmetlerinin finansmanı uluslararası programlar tarafından karşılanmaktadır. AB'ye EU Üye Ülkeler, Avrupa Sosyal Fonu dahilinde bu gibi desteklerden yararlanmaktadır. Ayrıca, AB'ye Aday Ülkelerle birlikte, Topluluk bünyesindeki Socrates ve Leonardo da Vinci gibi finansman programlarından da yararlanmaktadırlar. Bunların ötesinde, Macaristan, Polonya ve Romanya, mesleki rehberlik sistemlerini ve kaynaklarını Dünya Bankasının sağladığı hedef odaklı fonlar ve teknik uzmanlık sayesinde geliştirmiştir. Bu başlık altında anlatılan dış finansman kaynaklarının hizmetlerin geliştirilmesi açısından önemli bir etkisi olsa da, devletler tarafından yapılan yatırımlarla karşılaştırıldığında, genel harcama düzeyinde bu kaynakların oldukça küçük bir oranda kaldığı görülmektedir. Bu konuda bir başka sorun, proje parasının bitmesiyle birlikte bu projelerin sürdürülebilirliğinin tehlikeye girmesidir.

## **9.2. Devletlerin rehberlik hizmetlerinin finansmanında uyguladıkları modeller**

### ***Devletin sağladığı kaynaklar kullanıcıya hangi yoldan ulaşıyor?***

Bu araştırmaya katılan 29 ülkedeki durum incelendiğinde, devletlerin, rehberlik hizmetlerinin yalnızca bir parçasını oluşturduğu bir hizmet paketine finansman sağladığı ya da kaynakların doğrudan rehberlik faaliyetlerine tahsis edildiği görülmektedir. Ayrıca, devlet sağladığı kaynaklar ulusal, bölgesel ya da yerel idari yapılar tarafından müşterilere aktarılmaktadır. Devletin finansman paketini ne şekilde oluşturduğuna ve hangi aygıtları kullandığına bakılmaksızın, devlet kaynaklarının rehberlik hizmetlerinden yararlananlara dört şekilde ulaştığı söylenebilir: (a) ulusal, bölgesel ya da yerel yönetimler tarafından doğrudan kullanılarak; (b) hükümet kontrolündeki bir kurum üzerinden; (c) çeşitli kuruluşların arasında dağıtılarak; (d) sivil toplum kuruluşlarına, kar amacı gütmeyen diğer kuruluşlara ya da özel şirketlere dış kaynak kullanımı ya da ihale yoluyla devredilerek. Avrupa'daki tüm ülkelerde söz konusu dört modelin çeşitli örneklerine rastlanmaktadır. Burada bu modelleri tartışırken, fonların sistem dahilindeki akışı üzerinde en büyük etkiye sahip ve kullanıcıya yönelik hizmetlere dönüşmesini sağlayan politika mekanizmalarını, yani kaynak aktarımı (bölgesel ve yerel yönetimlere ve kurumlara) ve dış kaynak kullanımı ele alacağız.

### ***Ulusal düzeyden bölgesel ve yerel düzeye kaynak aktarımı: potansiyeller ve tuzaklar...***

Avrupa'daki mevcut politik iklim, güçlüklerin ve bunların çözüm yollarının sahiplenilmesi için yerel düzeylere yetki ve kaynak aktarımını teşvik etmektedir. Orta ve Doğu Avrupa (CEE) ülkeleri açısından, sıkı merkezi denetim geleneğinin aşılabilmesi ve önceleri küçük bir azınlığın elinde olan erkin dağıtılması için yerinden yönetim özellikle çekicidir. Tarama çalışmasına konu olan ülkelerin çoğunda yetki ve kaynak devrine yönelik adımlar atıldığı görülmektedir; yalnızca Finlandiya ve İzlanda tarafından bu eğilim aksine gelişmeler rapor edilmiştir. Bununla beraber, sistemlerinde yerinden yönetime geçen bazı Avrupa ülkeleri, yetki devrinin bazı yeni sorunlara yol açtığını ve tek başına devir işleminin kaynakların etkili ve verimli kullanılmasının güvencesi olmadığını bildirmektedir (örneğin, Çek Cumhuriyeti, Danimarka, İtalya, Finlandiya, Fransa, Letonya, Polonya, İspanya, İsveç). Gerçekten de, politika boşluğunun görüldüğü hallerde yetki devri maliyeti yüksek tekrarlara, sektörler içinde ve arasında eşgüdüm eksikliğine, karşılaştırılabilir standartlar esasında hizmetlere erişim açısından eşitsizliğe neden olabilecek bölgesel farklılaşmalara ve toplamda standartların niteliğinin bozulmasına yol açabilmektedir (Grubb, 2002b). Polonya örneği, bu durumu açıklamaktadır. Hizmetlerin yerel hükümetler tarafından sunulması için ulusal istihdam büroları ağının dağıtılması, sunulan hizmetlerin kalitesinde ciddi bir gerilemeye neden olmuştur. Letonya'da, yerinden yönetim uygulamaları sonucu yetkiler yerel yönetimlere devredilirken, gereken kaynaklar aktarılmamıştır. Çek Cumhuriyeti'nde, bölgelerde mesleki bilgi ve rehberlik hizmetleri sunan danışma merkezlerinin yönetiminin devredilmesinden sonra hizmetlerde büyük bir düşüş yaşanmıştır. Merkezi politikaların uygulanmadığı Lüksembourg'da mesleki rehberlik hizmetleri arasında büyük açıklar görülmeye başlanmıştır. Fransa ve Birleşik Krallık'ta olduğu gibi, yerinden yönetim uygulamalarının nihai kullanıcıya yönelik hizmetlerin sunumunda büyük bir dağınıklığa yol açtığı durumlarda, hizmetlerin merkez tarafından denetimi oldukça güç hale gelmektedir. Tüm Avrupa'da yaşanan bu türden deneyimler, sorunların çözümü ve hizmet sunumunda gelişme kaydedilmesi açısından en iyi yöntemin, merkezden ve yerinden yönetilen uygulamaları içeren karma bir model olabileceği görüşünü desteklemektedir; bu modelde, yerel belediyeler, paydaşlarla yoğun bir işbirliği içerisinde merkezi hükümet tarafından hazırlanan kılavuzlar dahilinde kendi politikalarını belirlemektedir. Estonya (bkz. Tablo 17), Finlandiya, Portekiz ve İsveç gibi bazı ülkelerde bu modelin uygulandığı görülmektedir. Bu ülkelerde, sunulması zorunlu asgari hizmetler merkezi hükümetler tarafından belirlenmekte ve merkezi hükümet ile bölgesel hükümetler arasındaki protokoller kapsamında uygulanmaktadır; böylelikle, bölgeler arasında farklılaşma engellenmektedir.

**Tablo 17: Estonya’da rehberlik hizmetlerine devlet tarafından sağlanan finansman**

Estonya’da Eğitim ve Araştırma Bakanlığı, ülkedeki 15 bölgesel yönetimle yıllık işbirliği protokolleri imzalar. Bu çerçevede, rehberlik hizmetleri bölge valisi tarafından kaynak kullandırma yoluyla, kar amacı gütmeyen ya da belediyeye bağlı bir hizmet sunucusuna ihale edilir. Eğitim Bakanlığı tarafından gençlere yönelik mesleki rehberlik hizmetlerine tahsis edilen paranın %95’inin ne şekilde kullanılacağına bölgeler karar verir. Fonun kalan kısmı yeniden eğitim, bilgi paketlerinin hazırlanması ve elektronik bilgi sistemlerinin oluşturulması için harcanır. Rehberlik personelinin gelişimine yönelik hizmet içi eğitim harcamaları yerel yönetimler tarafından karşılanır. Hizmetin sunumu konusunda zorunlu standartlar bulunmasa da, belirli kılavuzlara uyulması gerekmektedir. Sosyal İşler Bakanlığının çalışmaları kapsamında mesleki rehberlik hizmetlerinin sunumu için gereken personel ve ekipmanın masrafları devlet bütçesinden karşılanır. Ulusal istihdam eylem planı çerçevesinde özelleştirme gelirleri bütçesinden tahsis edilen ek destek fonları ise, meslek danışmanlarının ve iş bulma danışmanlarının yeniden eğitimi, mesleki bilgi paketlerinin basımı, meslek testi ve bunların kullanımına yönelik eğitim materyalinin satın alınmasına yöneliktir. İşgücü piyasası hizmetlerinin dengeli gelişiminin sağlanması için yürütülen Support (Destek) projesinin finansmanı Phare 2000 programı tarafından karşılanmaktadır. Bu proje çerçevesinde, personel eğitimi, rehberlik sisteminin geliştirilmesi ve rehberlikte hizmet sunum standartlarına yönelik faaliyetler yürütülmektedir. Bu faaliyetler, tüm rehberlik sektörlerini kapsamaktadır.

### ***Kurumlara kaynak aktarımı***

Kimi durumlarda fonlar, hizmet sunan kurumlara devlet tarafından kaynak aktarımı üzerinden kullanıcıya ulaşmaktadır. Bazı ülkelerde (örneğin, İrlanda, Lüksembourg, Norveç), bakanlık tarafından belirlenen formül esasında ya da karşılıklı anlaşma çerçevesinde, öğrencilere yönelik rehberlik hizmetleri için doğrudan kaynak aktarılmaktadır. Daha yaygın olarak, fonlar genel bir paket çerçevesinde aktarılmakta; bu kaynakların çeşitli hizmetlere ne şekilde dağıtılacağı ayrıntılı ya da genel hatlarıyla çizilen kılavuzlarla belirlenmektedir. Bu kılavuzların uygulanmasın kimi zaman zorunlu kılındığı, kimi zaman da inisiyatifin kurumun yönetimine bırakıldığı görülmektedir. Bu finansman modeline genellikle eğitim sektöründe başvurulmaktadır; Danimarka ve Birleşik Krallık’ta olduğu gibi, bütçeler öğrenci sayısına göre belirlenmektedir ve bu sayede kurumlar müşteri çekebilme ve müşterileri kurumda tutabilme becerisine göre kaynaklardan yararlanmaktadır. Bu modelde öğrencilerin her durumda meslek rehberliği hizmetlerinden yararlandığı söylenemez; kurum yönetiminin öncelikleri farklıysa, rehberlik hizmetleri geri planda kalacaktır.

### **9.3. Rehberlik hizmetlerinin finansmanında piyasa ya da yarı-piyasa (quasi-market) seçenekleri**

#### ***Sivil toplum kuruluşları, kar amacı gütmeyen kuruluşlar ya da özel sektöre dış kaynak kullandırma***

Tarama çalışmasına katılan ülkelerin bir bölümü, özellikle kamu istihdam kurumları dahilinde sunulan rehberlik hizmetleriyle ilgili olarak hükümetlerin dış kaynak kullanımı yöntemini giderek daha da benimsediklerini belirtilmektedir (örneğin, Avusturya, Çek Cumhuriyeti,

Estonya, Finlandiya, Fransa, Almanya, İzlanda, İtalya, Hollanda, Romanya, İspanya, Birleşik Krallık). İhale yöntemi, pek çok nedenden dolayı cazip bir politika aracıdır: bu yöntem, memur olarak atanan kişiler için gereken sosyal yardım harcamalarının ödenmesini gerektirmediğinden, daha düşük maliyetlerle personel çalıştırılmasına olanak tanımaktadır; ihale edilen hizmetler karmaşık bürokratik yönetmelik ve düzenlemelere tabi olmayacağından, yeni sorunlarla daha esnek biçimde ve başarıyla mücadele edebilir; özellikle sivil toplum kuruluşları ve kar amacı gütmeyen kuruluşlar hedef müşteri kitlesine daha yakın bir konumda olacağından, hedef grubun ihtiyaçları ve bunların çözüm yolları hakkında daha fazla bilgi sahibi olabilirler.

### ***Yarı-piyasa modelleri***

Bu ve benzeri nedenlerden dolayı Avrupa’da pek çok ülke, meslek rehberlik ve bilgi hizmetlerinin finansmanında yarı-piyasa modellerini uygulamaya koymuş ve önceden kamu istihdam kurumları tarafından sunulan hizmetlerde dış kaynak kullanımına başlamıştır. Bu konuda, özellikle AB’nin eski üyelerinden gelen ülke raporlarında pek çok örneğe rastlamak mümkündür. Örneğin, Avusturya kamu istihdam kurumu (AMS: Federal istihdam bürosu), 14-20 yaş arası gençlerin istihdam edilebilirliklerini arttırmaya yönelik ve ortalama 6 haftalık yönlendirme eğitimi gibi bazı rehberlik hizmetlerini kar amacı gütmeyen ve ticari kuruluşlara ihale etmektedir. Yine Avusturya, Çek Cumhuriyeti, Finlandiya, Almanya ve İspanya’da kamu istihdam kurumları mesleki bilgi materyallerinin üretimini ihale yoluyla yaptırmaktadır. Almanya’da Federal İstihdam Kurumu işsizlerin ve dezavantajlı kişilerin niteliklerinin belirlenmesine yönelik çalışmalarda ve bu kişilere verilen iş arama becerisi eğitiminde dış kaynak kullanımından yararlanmaktadır. İzlanda’da, Sosyal İşler Bakanlığı işsizlere yönelik hizmetlerin kapsamının genişletilmesine yönelik projeleri sendikalara ihale etmiştir. İspanya, dezavantajlı grupların ihtiyaçlarının karşılanması için sivil toplum kuruluşlarına finansman aktarılmasına büyük önem vermektedir. Bazı örneklerde, devletin müşterilere bir çek verdiği ve müşterinin de kendi seçtiği hizmet sunucusundan bu çek karşılığı hizmet aldığı görülmektedir; böylelikle, dış kaynak kullanımı dolaylı olarak gerçekleşmektedir. Bu gibi yöntemler Belçika’nın Flamanca konuşulan bölgesi (bkz. Tablo 18), Fransa, Almanya ve İtalya’da denemiştir. Bu yöntemin bir benzeri, Birleşik Krallık’ta uygulanan ve yakın dönemde Estonya ve Hollanda’da da uygulamaya sokulan sözleşme yönetimidir. Bu yöntemde, hizmet sunucusunun seçimini müşteri değil, harcanan para karşılığı en iyi hizmetin nereden alınabileceğini hakkında bilgi sahibi olan resmi yetkililer yapmaktadır. Yetki devri söz konusu olduğunda, dış kaynak kullanımı yöntemi devletin finansmanını sağladığı hizmetlerin niteliğini ve hizmete eşit erişim olanağı sağlanıp sağlanmadığını denetleyebilmesi açısından önemli soru işaretleri barındırmaktadır. Bu konuda Birleşik Krallık’ta iyi bir örnek geliştirilmiştir: bu ülkede, rehberlik hizmetlerinin kamu finansmanından yararlanabilmesi için, bu hizmetlerin bir dizi kalite standardını karşılaması gerekmektedir. Estonya da, dış hizmet sunucuları tarafından sağlanacak hizmetlerin standartlarını belirlemeye yönelik bir çalışma başlatılmıştır.

### ***Tablo 18: Belçika’nın Flamanca konuşulan bölgesinde kullanılan öğrenim ve rehberlik çekleri***

Öğrenim çekleri ya da senetleri, Belçika’nın Flamanca konuşulan bölgesinde bir süreden beri uygulanan bir yöntemdir; ancak bu sistem, Flaman hükümeti ile sosyal taraflar arasında 2003 yılı Mart ayında imzalanan bir anlaşma çerçevesinde bütünüyle yeniden yapılandırılmaktadır. Yeni sistem, eğitim ve öğrenim olanakları için ayrılan tüm kaynakların birleştirilmesini ve bu kaynakların (a) mesleki rehberliğin gelişimi ve öğretim denkliğinin tanınması ve (b) öğrenim

çeki planlarının finansmanı için kullanılmasını öngörmektedir. Mevcut sistemin kapsamı daha da genişletilecektir; bunun için, (a) bu sistemin özel sektörde uygulanabilmesine yönelik çalışmalar yürütülecek; (b) risk altındaki gruplara verilen çeklerin sayısı ya da tutarı arttırılarak bu gruplara yönelik çalışmalar yürütülecek; ve (c) istihdam altındaki kişilerin de çek sisteminden yararlanması sağlanacaktır. Önceden bu çekler işverenlere teslim edilirken, yeni oluşturulan sistemde çekler doğrudan çalışanlara verilmekte; böylelikle de çalışanlara çekin kullanımı konusunda tam bir özerklik tanınmaktadır. Böylelikle çalışanlar, tercihlerine göre, eğitim ve öğrenim programlarının finansmanı, rehberlik hizmetlerinin satın alınması ya da eğitim durumlarının belgelendirilmesi için bu çeklerden yararlanabilmektedir. Her bir çalışanın yılda 250 avro değerinde çek hakkı vardır; her bir birey, kendi mali durumuna göre bu çekin üstünü tamamlamaktadır.

### ***Mesleki rehberlik hizmetlerinin finansmanında piyasa modelleri: piyasanın büyümesine rağmen boyut ve kapsam açısından sınırlı kalması***

Pek çok ülke, çeşitli rehberlik hizmetlerinin sunumunda özel sektörün pazar payının giderek büyüdüğünü belirtmektedir; ancak, yukarıdaki bölümde ve raporun diğer bölümlerinde açıklandığı üzere, bu alanda özel sektörün sunduğu hizmetlerin hacmi halen küçük bir düzeydedir. AB'ye yeni üye olan ülkelerde özel sektör tarafından sunulan rehberlik hizmetleri çok daha düşük bir düzeydedir ve çoğunlukla mesleki rehberlik bilgi materyalinin (rehberler, elkitapları, CD-ROM, web sitesi, vb.) üretimiyle, özel istihdam bürosu hizmetleriyle (başta, işe yerleştirmede aracılık hizmetleri ve personel avcılığı (head hunting) aracılığı olmak üzere) ve kariyer danışmanlığı hizmetleri sunan "outplacement"\* kuruluşlarıyla sınırlıdır. Bazı ülkelerde, bireylerin kendileri tarafından satın alınan mesleki rehberlik hizmetlerinin küçük bir pazar oluşturduğu görülmektedir (örneğin, Belçika'nın Fransızca konuşulan bölgesi, Almanya, Hollanda, Norveç, Birleşik Krallık ve, daha az olmakla birlikte, Danimarka, İrlanda ve İsveç). Bireyler mesleki rehberlik hizmetlerinin karşılığını bütünüyle kendileri üstlenmek istemediğinden, bu gibi hizmetlerin genellikle pek uzun soluklu olmadığı görülmektedir.

### ***Özel sektör tarafından sağlanan rehberlik hizmetlerinin artmasının nedenleri***

Özel sektör tarafından sağlanan rehberlik hizmetlerinin artmasına neden olan üç unsurdan söz etmek mümkündür. Öncelikle, hükümetin dış kaynak kullanımı ya da ihale yoluyla satın aldığı hizmetler piyasayı harekete geçirmiştir; hükümetin güvenilir bir finansman kaynağı olması, özel sektördeki girişimciler için alana yapılacak yatırımları düşünülebilir bir seçenek haline getirmiştir. Hükümetler, ayrıca, kamu istihdam kurumlarının çoğunun sahip olduğu, ancak Avrupa Adalet Divanının rekabeti engellediği gerekçesiyle yasaya aykırı olduğuna hükmettiği tekelleri yapıyı değiştirerek, istihdam hizmetleri konusunda rekabet ortamı yaratmıştır. Özel istihdam büroları Danimarka (1990'da), İsveç (1993'de), Almanya (1998'de) ve Norveç'te (2000'de) yasal statü kazanmıştır. Yunanistan bir adım daha öteye giderek kamu istihdam kurumunu özelleştirmiştir; Kıbrıs da benzer bir uygulamayı hayata geçirmeyi planlamaktadır. Özel sektör tarafından sağlanan bilgi ve rehberlik hizmetlerinin artmasına neden olan ikinci unsur, çalışanların mesleki rehberlik ve gelişim ihtiyaçlarının karşılanması için dışarıdan hizmet satın alınmasının işverenler arasında giderek yaygınlaşmasıdır (örneğin, Belçika'nın Fransızca konuşulan bölgesi, Danimarka, Hollanda).

\* İşten çıkarılanlara ya da ayrılanlara yeni iş bulma yeteneklerini artıracak şekilde destek olmak, bağlantılar oluşturmak, eğitimler vermek ve kariyer danışmanlığı yapmaya yönelik özel kuruluşlar. ç. n.



İşverenler, çeşitli nedenlerden dolayı bu yolu tercih etmektedir. Kimi zaman işverenler, yönetim kadrolarındaki personelin niteliklerinin ve motivasyonlarının sürekliliği için bu personele sunulan paket kapsamında rehberlik hizmeti de sağlamaktadır. Bazen de, işverenler, durgunluk ya da yeniden yapılanma gibi nedenlerle yakın dönemde işten çıkartılacak personelin de rehberlik hizmetlerinden yararlanmasına olanak sağlamaktadır. Son örnekte belirtilen hizmetler, işverenle sendikalar arasındaki toplu sözleşmelerinin bu türden giderlerin işverenler tarafından karşılanmasını öngörmesi; bazen de, devletin rehberlik giderleri için kısmi sübvansiyon sağlaması halinde gündeme gelebilmektedir. Özel sektörü rehberlik hizmetleri sunmaya iten üçüncü unsur, bu türden hizmetlere olan talebin giderek artması ve devletin bu talebi karşılamada yetersiz kalmasıdır. Burada vurgulanması gereken bir konu bulunmaktadır: özel sektörün sunduğu rehberlik hizmetleri artmakla birlikte, pek çok Avrupa ülkesinde bu hizmetlerin hacmine ilişkin kesin bir bilgi bulunmamaktadır ve bu gibi hizmetlerin düzenlenmesine yönelik çalışmalar henüz çok yetersizdir. Rehberliğin hem kamu hem de özel sektör tarafından sunulmasının genel bir yönelim olduğu düşünüldüğünde, bu durum gelecekte ciddi sorunlar doğurabilir. Bu yönelim geçerliliğini sürdüreceyse, Devlet, özel sektör tarafından sunulan hizmetlerin kalitesinden sorumlu olmalı, özel sektör kuruluşlarının müşterilere sağladığı hizmetlerin aksaması halinde, bu durumu telafi edebilmelidir.

## 10. Stratejik liderliğin geliştirilmesi

*Bu bölümde, rehberliğin tüm yönleriyle ufkunun geliştirilmesi ve stratejik yönetimi konusunda devletin sorumluluğu ele alınacaktır. Kamu politikalarının hedeflerine ulaşması ve tüm yurttaşlara nitelikli hizmetlerin sunulabilmesi açısından devletin liderliği önemlidir. Devletin bu stratejik rolün gereklerini yerine getirebilmesi için gerekli mevzuatı hazırlaması ve nitelikli denetim mekanizmalarını oluşturması zorunludur. Ayrıca, etkili politikaların geliştirilebilmesi için, bu politikalara temel teşkil edecek verilerin elde edilmesi gereklidir. Bu bölümde, söz konusu görevlerin yerine getirilmesinde devlet ve devlete bağlı kuruluşlar ile paydaşlar arasındaki ilişki ele alınacaktır.*

### 10.1. Stratejik liderliğin sağlanmasında devletin rolü

#### *Öğrenen toplumun rehberlik hizmetlerinde stratejik eşgüdüm*

Bir önceki bölümde, politikaların belirlenmesinde değişik yetki devri yöntemlerinin giderek yaygınlaşmasına ve rehberlik hizmetlerinin özel sektör tarafından sunulmasının özendirilmesine rağmen, rehberlik gibi kamu mallarının bir bütün halinde stratejik yönetiminde en önemli rolün halen Devlete düştüğü belirtilmiştir. Yerinden yönetilen bir sistemde rehberlik hizmetlerinin giderek artan oranda değişik hizmet sunucuları tarafından sağlanması, eşgüdümün sağlanmasında Devletin rolünü daha da önemli kılmaktadır. Tüm yurttaşların yaşamdaki hedeflerini gerçekleştirmeleri ve bu hedefleri daha da ileri götürmeleri için profesyonel biçimde sunulan hizmetlere zamanında ve tüm yaşamları boyunca eşit erişim olanağının sağlanması açısından eşgüdüm büyük bir önem taşımaktadır. Avrupa ülkelerinde olduğu gibi, yurttaşlarının ve ekonomilerinin gelişimini Yaşam Boyu Öğrenim yoluyla sağlamayı hedefleyen toplumlarda hizmetlerin yeterli düzeyde ve belirli bir standartta sunulması ve hizmet sunumunda piyasaların başarısızlıklarının telafi edilmesi konusunda Devletin sorumluluğu daha da çoğalmaktadır. Yaşam boyu rehberlik hizmetlerinin stratejik yönetimi, tüm yaşam alanına yayılan bu hizmetlerin diğer kişisel, sosyal ve eğitimsel hizmetlerle bir bütün olarak ele alınıp bir hizmet ağı içerisinde sunulmasıyla mümkündür (Avrupa Komisyonu, 2001a), ve bu bağlamda, hizmet sunumunda etkililiğin sağlanabilmesi için paydaşların katkılarından yararlanmak gerekmektedir (Avrupa Komisyonu, 2002b).

#### *Sektörler arasında işbirliğinin sağlanması*

Rehberlik hizmetlerine ilişkin tarama çalışmasına katılanlar, bazı yeni girişimlerin başlatılmasına rağmen, rehberlik alanında Devletin stratejik liderliği üstlenmek konusunda genellikle yetersiz kaldığını ortaya koymuşlardır. Devletin bu rolü üstlenmesini engelleyen en önemli neden, (a) hükümetin değişik kurum ve birimleri arasında ve (b) hükümet ile paydaşlar arasında yeterli düzeyde işbirliğinin olmamasıdır. İşbirliğinin kurulamamasının en önemli nedeni, hem dinamik hem de yeterli kaynaklara sahip ulusal bir politika çerçevesinin oluşturulmamış olmasıdır. AB'ye Aday Ülkelerde, hükümetlerin politikaları yasal tedbirlerle yönlendirme eğiliminde olduğu görülmektedir. Örneğin, Slovenya'da, sektörler arası işbirliğinin sağlanması için yasal mevzuat hazırlanmıştır. Ancak bu ülkeler, rehberlik hizmetlerinde yeterli finansman yoluyla sürdürülebilir bir ufkun oluşturulması konusunda zorlanmaktadır. Rehberlik hizmetlerinin daha geniş bir çerçevede sunulmasına yönelik

yaklaşımın nispeten yakın bir dönemde gündeme geldiği Orta ve Doğu Avrupa (CEE) ülkelerinin bir kısmı, ilgili bakanlıkların yeterli uzmanlığa sahip olmaması nedeniyle bu alanda güçlükler yaşamaktadır (örneğin, Estonya). AB'ye üye olan ve olmayan diğer Avrupa ülkelerine bakıldığında, bu ülkelerin sektörler arası işbirliğinin önemini kabul ettikleri görülmektedir; ancak, yerinden yönetim ve yerel özerklik politikaları bağlamında sunulan hizmetlerin ulusal, bölgesel ve yerel düzeyde büyük bir çeşitlilik göstermesi nedeniyle bu ülkelerde merkezi bir yönlendirmenin yapılabilmesi oldukça zordur (örneğin, Fransa, Yunanistan, İtalya, Portekiz, İspanya). Bazı ülkeler, rehberlik hizmetlerinde eşgüdümün ulusal ya da bölgesel düzeye nazaran yerel düzeyde daha kolay sağlandığını belirtmektedir (örneğin, Fransa, İtalya, İsveç); yine de, tarama anketinde, çeşitli hükümet birimleri ile hükümet dışı paydaşları bir araya getiren ve politikayla ilgili konuların tartışılmasına ve çözüme kavuşturulmasına olanak tanıyan bir takım mekanizmaların bölgesel ve ulusal düzeyde de kurulabileceğini gösteren birkaç örnek yer almaktadır. Buna karşın, kurumsal çıkarların, korumacılığın, rollerle ve kimliklerle ilgili sektörel kaygıların kapsamlı, birbiriyle bağlantılı, kaliteli hizmet sunumunu sağlayacak politikaların planlanmasını ve geliştirilmesini engellendiğini ortaya koyan pek çok örnek bulunmaktadır. Özellikle AB'ye Aday Ülkelerde karar alıcıların bir kısmının sosyal ortaklığı kapsayan liderlik türlerini benimsemediği belirtilmektedir. <sup>(32)</sup> Avrupa'nın diğer bölgelerinde, yerel, bölgesel ve ulusal düzeylerde rehberlikle ilgili konulara ve hizmetlere işveren örgütlerinin daha fazla katıldığı; sendikaların doğrudan katılımının daha düşük düzeyde olduğu görülmektedir.

### ***Sektörler arasında işbirliği ve ortaklık yaklaşımının yararları***

Eğitim ve istihdam politikalarının belirlenmesiyle ilgili hükümet kurum ve kuruluşlarının mesleki rehberlik alanında işbirliği yapması önemlidir; mesleki rehberlik bu alanlarla doğrudan ilgilidir ve her iki alanın da karşılıklı katkısına ihtiyaç duyar. Müşterilerin fırsatlar konusunda mümkün olan en kapsamlı bilgiye ulaşabilmeleri için bilgilerin bir araya getirilebilmesine sağlayan bir tarzın geliştirilmesi gibi teknik konularda ve müşterilerin öğrenme ve çalışmayla ilgili gelişim planlarının izlenebilmesi ve desteklenmesine olanak tanıyan bir yapının oluşturulması bağlamında bu durum özellikle geçerlidir. Hükümet kurum ve kuruluşları ile hükümet dışı paydaşlar arasındaki işbirliği de önemlidir. Müşteriler, değişik hizmet sunucuları ve ilgili diğer tarafların sağladığı bilgi, öneri ve deneyimler bir araya getirilerek kendi bilgi ve deneyimlerine eklendiğinde, bu uygulamalardan büyük yarar sağlayacaktır. Böylesi dinamik bir sinerji, çok boyutlu ve farklı bakış açılarını içeren genel resmi ortaya çıkartacak ve politika ufkunun geliştirilmesi ve stratejik olarak uygulanabilmesi için daha sağlam bir temel yaratılmasına olanak tanıyacaktır. Bu uygulama sonucunda, mesleki bilgi ve rehberlik hizmetlerinin sunumunda kalite standartları belirlenecek, müşterilerin/kullanıcıların katılımına ve korunmasına yönelik ortak bir yaklaşım ve hizmet sunumunda ortak bir pazarlama ve marka sistemi yaratılabilecektir.

### ***İşbirliğinin gerçekleştirilebileceği çeşitli düzeyler***

Ülke raporlarında, sektörler arası diyalogun sağlanmasına ve yerel, bölgesel, ulusal ve hatta Avrupa düzeyinde kilit oyuncuların birbiriyle ilişkilendirilmesine yönelik mekanizmaların yavaş da olsa geliştirildiğini gösteren bazı örnekler yer almaktadır. Bunların dört düzeyde

---

<sup>32</sup> Bununla birlikte, çeşitli AB programları ve girişimleri kapsamında, sosyal tarafların projelere katılımı şart koşulmaktadır ve ODA ülkelerinden gelen bazı raporlarda, bu durumun sosyal tarafların politika yapım sürecine daha fazla dahil edildikleri yeni bir eğilim yarattığı belirtilmektedir.

gerçekleştiği görülmektedir: (a) öncelikle, bakanlıklar arası işbirliğinin, sadece çeşitli hükümet programlarını bir araya getirmeye yönelik bölümler arası bir birimin oluşturulmasıyla sınırlı kaldığını gösteren örnekler vardır. Bu birimlerin görevi, genellikle, hükümet politikalarına ilişkin bilgilerin bir araya getirilmesi, ilgili taraflarca anlaşılması ve desteklenmesi ve etkin biçimde ulusal düzeye taşınabilmesidir. Hollanda ve Norveç'teki kurumlar arası rehberlik çalışma grupları, Macaristan'daki işe yerleştirme ve mesleki rehberlik çalışma kurulu, Birleşik Krallık'ta Eğitim ve Beceri Bakanlığı altında oluşturulan ulusal bilgi, danışmanlık ve rehberlik kurulu, bu türden birimlere örnek olarak gösterilebilir.

(b) İkinci olarak, ulusal düzeyde, hükümet, paydaşlar ve hizmet sunan kilit ortakların temsil edildiği kurumlar oluşturularak sektörler arası işbirliği güçlendirilmiştir (bkz. Tablo 19). Finlandiya'daki Ulusal danışma grubu; Almanya'daki iş, eğitim ve rekabet edebilirlik İttifakı; Macaristan'daki Ulusal mesleki yönlendirme konseyi; İzlanda'daki Eğitim grubu; Polonya'daki mesleki rehberlik Ulusal Forumu; ve Birleşik Krallık'taki Rehberlik Kurulu, bu gibi çalışmalara örnek olarak gösterilebilir. Danimarka'da benzer faaliyetleri yürüten eğitim ve mesleki rehberlik Ulusal Konseyi (RUE) ise, yakın bir geçmişte feshedilmiştir; bunun yerine Eğitim Bakanlığı altında yeni bir birim oluşturulacaktır. İtalya'daki Ulusal rehberlik komitesi de feshedilmiştir; ancak, bu durum hizmet sunumunun koordinasyonu açısından sorun yarattığından, bu kurumun yeniden oluşturulmasına yönelik planlar yapılmaktadır. Diğer ülkelerde de, hizmet sunan çeşitli yapılar arasında eşgüdümün olmaması nedeniyle çeşitli sorunlar yaşandığı belirtilmekte ve bu sorunların aşılması amacıyla ulusal rehberlik kurullarının oluşturulması planlanmaktadır. Bu ülkelere örnek olarak Letonya gösterilebilir. Letonya'da, mesleki rehberlik hizmetleri konusunda 1994 yılında kabul edilen ufuk tanımı, Rehberlik koordinasyon konseyinin oluşturulmasını öngörmektedir.

(c) Büyük olasılıkla, bölgesel ya da yerel düzeyde faaliyet göstermek üzere benzer yapıların ya da ulusal kurulların altında alt kurul ya da bölümlerin oluşturulmasına ihtiyaç duyulacaktır. Bu ihtiyacın düzeyi, her bir ülkenin büyüklüğüne, uyguladığı politikalar ve yerinden yönetim uygulamalarının kapsamına göre farklılık gösterebilir.

(d) Son olarak, bir başka düzeyde, AB'ye Üye Ülkeler arasında mesleki rehberlik ve bilgi hizmetlerinin stratejik yönetiminin sağlanmasının üzerinde özellikle durmak gerekmektedir. Avrupa Komisyonunun *Making a European area of lifelong learning a reality* (Yaşam boyu öğrenim Avrupasını gerçekleştirmek; 2001a) başlıklı tebliğinde, politika alanında ortak yaklaşımları geliştirmek üzere, karar alıcılar ve sosyal tarafların katılımıyla Avrupa rehberlik kurulunun oluşturulması önerilmektedir. 1. Bölümde belirtildiği üzere, Avrupa Komisyonu tarafından, yaşam boyu öğrenim konusunda çalışmak üzere bir uzmanlar grubu oluşturulmuştur.

**Tablo 19: Finlandiya ve Bulgaristan'daki ulusal rehberlik kurulları; Avusturya'daki bölgesel rehberlik kurulu**

Finlandiya'da, paydaşlar çok yönlü ve geniş kapsamlı işbirliği girişimlerinde yer almakta ve danışmanlık ve rehberlikle ilgili konulara çok sayıda örgüt ilgi göstermektedir. 1999 yılında, Finlandiya Euroguidance merkezinin (CIMO) girişimiyle ulusal danışma grubu oluşturulmuştur. Bu kurul, hükümet yetkilileriyle danışmanlık ve rehberlik alanında faaliyet gösteren diğer aktörelere bir araya getirmekte, eşgüdümü sağlamakta, ve konuyla ilgili faaliyet gösteren değişik aktörler arasında sinerji yaratılmasını ve bu sinerjinin kullanılmasını hedeflemektedir. Ayrıca, CIMO altında çeşitli bakanlık, üniversite, teknik okul, sanayi ve ticaret örgütleri ile öğrenci ve gençlik örgütlerinin temsilcilerinin yer aldığı bir danışma kurulu oluşturulmuştur.

Bulgaristan’da, mesleki eğitim ve öğrenim konusunda Ulusal Ajans (NAVET) kurulmuştur. Hükümete bağlı olan bu kurum, mesleki eğitim ve öğrenim alanında yürütülen faaliyetlere yetki ve izin vermek ve bu alanda ve rehberlik alanında faaliyet gösteren kuruluşlar arasında eşgüdümü sağlamakla görevlidir. NAVET yönetim kurulunda, çeşitli bakanlıkları, işveren örgütlerini ve işçi örgütlerini temsil eden, her bir gruptan 8’er kişi olmak üzere toplam 24 kişi görev yapmaktadır.

Avusturya’nın Styria ilinde, gençlerin istihdama katılmalarına yönelik süreci kolaylaştırmak üzere güçlü bir bölgesel ağ oluşturulmuştur. Bu ağda Styria il yönetimi, eğitim kurum ve kuruluşları, işveren örgütleri, firmalar, sendikalar ve kamu istihdam kurumundan temsilciler yer almaktadır. *Berufsfindungsbegleiter* adlı bu proje, gençlerin firmalara, rehberlik ve danışmanlık hizmetlerine ve bilgiye erişimlerini kolaylaştırmayı hedeflemektedir.

## 10.2. Mevzuatlar

### *Rehberlik hizmetlerinin stratejik yönetimine yönelik çeşitli ülke mevzuatları*

Yasal düzenlemeler, devletin kamu hizmetlerinin stratejik yönetimi konusunda üstlendiği rolü oynayabilmesine yönelik önemli araçlardan biridir. Yasal düzenlemeler, sunulacak hizmetlerin doğasını, boyutunu, sıklılığını ve kalitesini tanımlar ve bu hizmetten kimin yararlanabileceğini belirler. Rehberlik konusundaki tarama anketine gelen yanıtlardan, Avrupa ülkelerinin bir kısmında politika yönlendirme mekanizması olarak çeşitli yasal düzenlemelerin hayata geçirildiği, ancak bu mevzuatların ülkelere göre çeşitli farklılıklar içerdiği görülmektedir. Ayrıca, mevzuatın ülkenin kendi içinde de farklılık gösterdiği bazı örnekler vardır. Bu durumda, ülkenin eğitimle ilgili mevzuatında rehberliğe atıfta bulunulduğu, işgücü piyasasına yönelik mevzuatta ise bu konunun yer almadığı, ya da bu durumun tersinin geçerli olduğu görülmektedir. Tarama çalışmasına katılan ülkelerde rehberlik hizmetlerinin ne şekilde yasal düzenlemelere bağlandığı görebilmek açısından, ülkelerin mevzuat yapısı şu şekilde sınıflandırılabilir: (a) Bazı ülkelerde mesleki rehberlik hizmetlerine yönelik resmi bir mevzuat çıkartılmamıştır. Bu ülkeler, mesleki rehberlik hizmetlerini eğitim ve işgücü piyasası kurumlarının mevzuatları dahilinde çeşitli hizmet kural ve yönetmelikleri çerçevesinde yönetmeyi tercih etmektedir. Bu ülkelere örnek olarak Kıbrıs ve Malta gösterilebilir. Bazen de, mesleki rehberlik personelinin görev tanımlarının resmi bir yönetmelik ayarında yaptırım gücü olduğu; böylelikle de, görev tanımlarının mesleki standartların oluşturulmasına hizmet ettiği görülmektedir (örneğin, Romanya). (b) Bazı ülkelerde, istihdam ve insan kaynakları gelişimi stratejileri ya da ulusal kalkınma planları bağlamında mesleki rehberlik faaliyetlerine ilişkin hedeflerin ayrıntılarıyla tanımlandığı görülmektedir (örneğin, Estonya, Letonya, Polonya). (c) Rehberlik hizmetlerinin yasal düzenleme altına alınmasının bir başka yolu, eğitim mevzuatının, mesleki eğitim ve öğrenimle ilgili yasaların, Çalışma Bakanlığının hizmet sunumuna ilişkin yasal düzenlemelerin, ya da kamu hizmetlerini çeşitli yönleriyle düzenleyen çeşitli yasaların altında, yurttaşların mesleki rehberlik hizmetlerinden yararlanma hakkının resmen tanımlanmasıdır (örneğin, Belçika’nın Fransızca konuşulan bölgesi, Almanya, Yunanistan, İzlanda, İrlanda, İtalya, Litvanya, Norveç, Polonya, Romanya). Rehberlik hizmetlerinin yasal düzenlemelerde bu şekilde kayıt altına alındığı durumlarda, rehberlik hizmetlerinden yararlanma hakkının oldukça genel ifadelerle dile getirildiği görülmektedir (örneğin, “öğrenciler, eğitim ve meslekle ilgili ve sosyal konularda gerekli rehberlik hizmetlerinden yararlanma hakkında sahiptir” ya da “öğrenciler, eğitim ve meslek seçenekleri arasında seçim yapabilmelerine yardımcı olacak

rehberlik hizmetlerine erişim hakkına sahiptir”). Benzer şekilde, sunulacak hizmetlerin hedefleri de genel ifadelerle tanımlanmıştır (örneğin, öğrencilerin meslek seçimi yapabilmelerini sağlamak, bireylerin mesleki gelişimlerini başarıyla gerçekleştirmelerine olanak tanımak, işsizliği ve yoksulluğu azaltmak, uyum becerilerini geliştirmek, girişimciliği teşvik etmek). Az sayıda örnekte, yasal düzenlemelerin doğrudan mesleki rehberlik hizmetlerinden söz ettiği belirtilmektedir (örneğin, Danimarka, Litvanya). Bu gibi durumlarda, söz konusu yasaların oldukça ayrıntılı hazırlandığı, sunulacak hizmet türlerini, hizmet sunumunda gözetilecek etik kuralları ve hizmetlerin sahip olması gereken kalite düzeylerinin tanımlandığı görülmektedir. Hatta, kimi yasal düzenlemeler, yasa da belirtilen hizmetlerin sunulabilmesi için gereken yeni yapıları ana hatlarıyla tanımlamaktadır (örneğin, Bulgaristan, Slovak Cumhuriyeti). Yakın dönemde çıkartılan yasalar hariç, mevcut tüm yasal düzenlemelerin rehberlikle ilgili hizmetleri yaşam boyu öğrenimle ilişkilendirme konusunda yetersiz kaldığı ve özellikle öğrenimdeki gençlere, işsiz genç ve yetişkinlere yönelik hizmetlerin üzerinde yoğunlaştığı görülmektedir. Rehberlik hizmetlerine ilişkin yasaları yakın dönemde hazırlayan ülkelerde, söz konusu yasaların istihdamdaki yetişkinlere ve ileri yaştaki işçilere yönelik çeşitli hükümler içerdiği görülmektedir (örneğin, Bulgaristan, Yunanistan, Letonya, Polonya).

### ***Yasal düzenlemelerin çoğu, müşterilerin nitelikli hizmetlerden yararlanma hakkını tanımlamaktan ziyade hizmetlere yöneliktir***

Ülke raporlarında, ilgili ülkedeki rehberlik mevzuatının genellikle girdilere ilişkin hükümleri düzenlediği ve hizmet yönelim olduğu görülmektedir. Diğer bir ifadeyle, yasal düzenlemeler, kurumların belirli bir hizmete ilişkin yükümlülüklerini tanımlamaktadır; ancak, yurttaşların bu hizmetlere ilişkin haklarına yer vermemektedir. Burada, nitel açıdan bir farklılık vardır; bu yasal düzenlemelere bakıldığında, rehberlik hizmeti sağlayanların çoğunluğunun, müşterilere yönelik hizmetlerde asgari standartları sağlayacak ölçütlere bağlı kalmakla yükümlü kılınmadığı görülmektedir. Ayrıca, müşterilerin haklarının tanımlanarak bu ölçütlere uygun hizmet sunmayan kurum ve kuruluşların yasal yaptırımlara tabi tutulmaması halinde, hizmet sunumuna yönelik hükümlerin uygulamada pek çok aksaklığa yol açması olasıdır. Böyle bir durum Orta ve Doğu Avrupa (CEE) ülkelerinde yaşanmaktadır. Bu ülkelere ilişkin raporlarda, rehberlikle ilgili yeni yasaların uygulanmasında ciddi sorunların yaşandığı belirtilmektedir (örneğin, Bulgaristan, Letonya, Polonya). Yunanistan’a ilişkin raporda da benzer bir durumdan bahsedilmektedir.

## **10.3. Kalite standartları**

### ***Sunulan rehberlik hizmetlerinin kalitesinin sağlanması***

Hizmetlerin yeterli düzeyde sunulabilmesini sağlamak için yasal düzenlemelerin, özellikle de genel ifade ve terimlerle kalem alınmış yasaların diğer mekanizmalarla tamamlanması gerekir. Kalite standartlarının belirlenmesi, rehberlik konusundaki tarama çalışmasına ülkelerin raporlarında sıkça bahsi geçen, bu türden bir mekanizmadır. Kalite standartları, kalite güvencesinin sağlanması ve hizmetlerin kalitesinin yükseltilmesiyle ilgili şu hedeflere hizmet etmektedir: (a) Hizmet sunanların sağlamaları gereken asgari nitelikleri tanımlamaktadırlar; böylelikle, mesleki rehberlik hizmetleri sunan bir kuruluşun izin alabilmek için (örneğin, Bulgaristan) ya da hizmet karşılığında yapılan ödemeyi alabilmesi için bu standartları yakalaması gerekmektedir. Örneğin, İngiltere’de yetişkinlere yönelik rehberlik hizmetlerinin sunumu için ayrılan kamu kaynaklarından yararlanmak isteyen hizmet

sunucuları, çok boyutlu (“matris”) standartları karşıladıklarını göstermek zorundadır. (b) Kalite standartları, performans hedeflerinin tanımlanması, hizmet sunumunun değerlendirilmesi ve denetlenmesine yönelik bir ölçüt sağlamaktadır. Bazı ülkeler, mesleki rehberlik personelinin ve eğitim ya da işgücü piyasasında rehberlikle ilgili hizmetleri sunanların meslek tanımlarını yapmış ve hizmet sunucularının bu görevlerini yürütürken sahip olması gereken becerileri ayrıntılarıyla tanımlamıştır (örneğin, Estonya, Danimarka, Yunanistan, İzlanda, İtalya, Malta, Polonya, Portekiz, Slovak Cumhuriyeti, İspanya). Kalite kontrolü mekanizmasının işletilebilmesi için belirlenen standartlar üzerinden yapılan performans değerlendirmesi, bazı ülkelerde meslekte yükselmenin bir koşulu haline getirilmiştir (örneğin, Romanya); Finlandiya’da ise, rehberlik çalışanlarının ücretleri, sonuçlara göre yönetim sistemi esasında, sunulan hizmetlerin çıktılarıyla ilişkilendirilmiştir. Slovenya’da, performans hedefleri ile çıktı esasında değerlendirilecek mesleki rehberlik hizmetleri arasında ilişki kurulmuştur. (c) Kalite standartları belirli bir ortak temel sağlamakta ve farklılık gösteren sistemleri birbiriyle uyumlu kılmaktadır. Bu durum özellikle yerinden yönetimin güçlü olduğu sistemlerde görülmekle birlikte, merkezi sistemlerde de geçerlidir. Örneğin, İspanya’nın Avrupa kalite yönetimi modelini kendi ülkesine uyarlayarak geliştirdiği “Avrupa mükemmeliyet modeli”, okulların pek çok ölçüt esasında kendilerini değerlendirmelerine olanak tanımaktadır ve rehberlik hizmetleri bu değerlendirmenin bir bölümünü oluşturmaktadır. Danimarka’da da, mesleki eğitim ve öğrenim sektöründe benzer bir yaklaşımı benimsenmiştir; bu ülkede, kurumların kendilerine yönelik yaptıkları değerlendirmelerden başka dış denetim mekanizmaları da işletilmektedir.

### ***Kaliteli rehberlik hizmetleri yaklaşımında eksiklikler ve zayıflıklar***

Avrupa ülkelerinde rehberlik hizmetlerinde kalite güvence sistemlerinin uygulanmasına yönelik çeşitli yaklaşımları inceledikten sonra, bu konuda birkaç noktaya değinmek istiyoruz. Öncelikle, genele bakıldığında, tarama çalışmasına katılan 29 Avrupa ülkesinde rehberlik hizmetlerinin kalitesinin düzenli ve sistematik analizine yönelik uygulamaların çok az sayıda olduğu görülmektedir. Yapılan analizler ise, genellikle nicel yapıdadır ve süreçlere ilişkin pek bir değerlendirmede bulunmamaktadır. İkincisi, böyle bir değerlendirmenin yapıldığı durumlarda, değerlendirmenin özel olarak rehberlik hizmetlerine yönelik olmadığı ancak genel hizmet sunumu dahilinde rehberlik hizmetlerinin de incelendiği görülmektedir (örneğin, Danimarka, İzlanda, Hollanda, ve İspanya). Bu durumda, değerlendirmenin sonuçları ve düzeyi, büyük oranda, değerlendirmeyi yapan ekibin rehberlik konusuna ilgili duyup duymamasına ya da bu alanda uzman olup olmadıklarına bağlı kalmaktadır. Üçüncüsü, hizmet sunumuna ilişkin kalite çerçevesinin çizildiği ülkelerde, bu kalite standartlarına uyulması herhangi bir yaptırıma değil, isteğe bağlı tutulmaktadır. Bu durumda, kalite standartlarının daha çok bir kılavuz niteliğinde olduğu görülmektedir (örneğin, İrlanda’da eğitim sektöründe Ulusal rehberlik merkezi tarafından okullar için hazırlanan ve rehberlik programlarının planlanmasına yönelik kılavuzlar; ya da Estonya Eğitim ve Araştırma Bakanlığı tarafından hazırlanan kılavuzlar). Kimi örneklerde, belirlenen kalite standartlarına ek olarak bunların kontrolüne ilişkin usuller ve yaptırımların hükme bağlandığı kalite görülmekteyse de, rehberlik hizmetlerinin denetimi konusunda tüm Avrupa sathında oldukça az sayıda çalışma yürütülmektedir. Bu duruma istisna oluşturan ülkeler de vardır. Örneğin, Birleşik Krallık’ta, okul ve üniversitelerin denetimi konusunda oturmuş bir sistem bulunmaktadır. En sık görülen uygulama, kalite güvencesinin mesleğe giriş koşullarına ilişkin hükümler bağlamında ve işe girişte ve hizmet sürecince verilen eğitimlerin iyileştirilmesiyle sağlanmasının hedeflenmesidir. Ancak, yukarıda 8. Bölümde anlatıldığı üzere, Avrupa genelinde rehberlik uygulamalarında bu konularda bazı temel zayıflıklar olduğu gözlemlenmektedir.

*Tablo 20: Birleşik Krallık, Romanya ve Estonya 'da kalite güvence sistemi*

Birleşik Krallık'ta 2002 yılı Nisan ayından itibaren bilgi, danışmanlık ve rehberlik alanlarında çok yönlü, matris esaslı bir kalite standardı sistemi uygulanmaktadır ve bu sistem İstihdam Ulusal Eğitim Kurumu tarafından yönetilmektedir. Rehberlik Akreditasyon Kurulu bu standartlar esasında kurumlara yetki vermektedir.

Romanya'da, bilgi, rehberlik ve danışmanlık hizmetlerinin sonuçlarının değerlendirilmesi için hem nicel hem de nitel nitelikte bazı kalite ölçütleri belirlenmiştir.

**Niceliksel göstergeler arasında şunlar bulunmaktadır:** bireysel olarak ya da grup halinde danışmanlık hizmeti verilen, teste tabi tutulan, rehberlik sunulan, vb. kişi sayısı (okul ve üniversite öğrencileri, yetişkinler); danışmanlık hizmeti aldıktan sonra istihdam edilen kişi sayısı; üretilen bilgi materyali sayısı (meslekler hakkında bilgi paketleri, broşürler, posterler, web sayfaları); yapılan anket, çalışma, inceleme, yayımlanan bilimsel makale vb. sayısı; bulunan ek mali kaynaklar; mesleki rehberlik hizmeti sunan çeşitli merkezlerin yapısı, hedefleri ve sağladıkları hizmetlere ilişkin tanıtım malzemeleri; danışmanların öğretmenlik konusunda aldıkları formasyonlar ve akademik dereceler.

**Niteliksel göstergeler arasında şunlar bulunmaktadır:** müşteri memnuniyeti; var olan kaynakların etkin kullanımı (çalışma ekipmanı, psikoloji araçları, BİT, testler, soru formları); rehberlik ve danışmanlık hizmetleri alanında olası kaynakların çalışmalara dahil edilmesi (sivil toplum kuruluşları, idari kuruluşların temsilcileri, işverenler, sendikalar); ağ oluşturma; mesleki eğitim alanında kişilerin kendilerini eğitmesi; meslek örgütleriyle işbirliği.

Danışmanlar topluluğu tarafından belirlenen bu ölçütler, bu grubun kendi çalışmalarının değerlendirilmesi konusunda gerekli gördüğü çeşitli başlıkları yansıtmaktadır. Danışman, normlar konusunda resmi olarak saptanan genel sınırlar içerisinde kalmak koşuluyla, kendi çalışmasını ölçme ve değerlendirme konusunda belli özerkliğe sahiptir. Kullanılan araçlar uzman açısından yönlendirici niteliktedir ve geri bildirim sağlamaktadır.

Estonya Eğitim ve Araştırma Bakanlığı, rehberlik hizmeti sunanlar için şu kılavuzları hazırlamıştır: hizmetler, özellikle gençlerin ihtiyaçlarına yanıt verecek şekilde tasarlanmalıdır; hizmetler, özel bir düzenlemeye tabi olmadan, tüm gençlere açık olmalıdır; hizmetler geniş ölçekte ve çeşitli biçimlerde sunulmalı, çok sayıda konu hakkında bilgi sağlamalıdır; sağlanan bilgiler uygulamaya yönelik, çok çeşitli ve doğru olmalı, düzenli olarak güncellenmelidir; bilgiler her bir kullanıcının kişisel ihtiyacına yanıt verecek şekilde ve gizlilik dahilinde sunulmalı, ve müşterinin özerk yapısı gözeticilerle mümkün olan en çok seçeneği sağlamalıdır; gereken hallerde kullanıcıyı uzmanlara yönlendirmelidir.

#### **10.4. Kanıtlar ve veriler**

##### ***Kolay erişilebilen ve kapsamlı hizmet sunumunun sağlanması açısından kanıt ve verilerin önemi***

Yeterli ve güvenilir bir bilgi platformu tarafından desteklenmeyen Devletin rehberlik hizmetlerinin sunumu konusunda stratejik bir denetimi etkin biçimde yapması olanaksız hale gelir. Bu türden veriler, politika yapımcıların ve paydaşların hizmet sunumunda genel resmi görebilmelerine ve sunulan hizmetlerin kamu politikası hedeflerini karşılayıp karşılamadığını değerlendirmelerine olanak sağlar. Önceki bölümlerde, özellikle rehberlik sistemine aktarılan mali kaynaklar konusunda yeterli bilgi olmadığını belirtmiştik (Bölüm 9. 1). Bu durum



rehberlikle ilgili diğer konular için de geçerlidir. Rehberlik alanında kanıt ve verilerin yetersiz olması, hizmet sunumuna yönelik girdilerin, süreçlerin ve çıktılarının bilinmesini ve değerlendirilmesini engellemektedir. Bu durum, uzun bir süredir rehberlik hizmetleri sunan Avrupa ülkelerinin neredeyse tümü için geçerlidir. Rehberlik hizmetlerini son on yıl içerisinde başlatan ve bu nedenle sunulan hizmetlerin etkisini ölçmek için gereken gösterge verilerini henüz geliştirmemiş olan ülkeler söz konusu olduğunda durum daha da ciddi bir görünüm kazanmaktadır.

### ***Rehberlik hizmetlerinde kalite güvencesinin geliştirilmesinin önündeki engeller***

Mesleki rehberliğin etkililiğine ilişkin güvenilir ve anlamlı araştırmaların olmamasının bir nedeni, bu çalışmada değerlendirmenin oldukça güç olmasıdır. Bazı yazarların da değindiği gibi (örneğin, Plant, 2001; Maguire ve Killeen, 2003; Sweet, 2003), doğrudan gözlem yönteminin rehberlik hizmetlerine uygulanması oldukça güçtür; ayrıca, mesleklerle ilgili karar alma süreçlerine etki eden çok fazla değişken olduğundan, özellikle de etkililik ile ilgili konular söz konusu olduğunda bir nedensellik ilişkisi kurulması zor olmaktadır. Ayrıca, mesleki rehberliğin üretmeye çalıştığı çıktılar genellikle kolay ölçülebilir nitelikte değildir. <sup>(33)</sup> Bundan başka, kayda değer istisnalar olmakla birlikte (bkz. Tablo 21), rehberlik alanında sistematik araştırmalar yürütmekle görevli uzman kuruluş ya da merkezler oluşturan ülke sayısı çok azdır. Avrupa'da az sayıda üniversitede rehberlik kürsüsünün bulunması özellikle şaşırtıcı bir konudur; halbuki bu kürsüler, alana ilişkin temel konularda ve, alanda yapılacak araştırmaların karmaşık yapısı düşünüldüğünde daha da önemli hale gelen yöntem konusunda entelektüel liderlik rolünü üstlenebilecektir.

*Tablo 21: Çek Cumhuriyeti, Yunanistan, İrlanda, Romanya ve Birleşik Krallık'taki rehberlik araştırma merkezleri*

Çek Cumhuriyetinde Eğitim, Gençlik ve Spor Bakanlığı (MŠMT) tarafından 1994 yılında Pedagojik ve Psikolojik Danışmanlık Enstitüsü (IPPP) kurulmuştur (www.ippp.cz). IPPP, pek çok araştırma ve eğitim faaliyeti yürütmektedir ve *Výchovné Poradenství* (Eğitim danışmanlığı) adlı bir süreli yayın çıkartmaktadır.

Yunanistan'da, 2525/97 sayılı yasa ile Ulusal Mesleki Yönlendirme Merkezi (EKEP) kurulmuştur. Atina'da bulunan bu merkez, hem Eğitim Bakanlığına hem de Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığına karşı sorumludur. Bu merkezin temel amaçlarından biri, Avrupa'da veya uluslararası alanda faaliyet gösteren kurum, üniversite, araştırma merkezleri ve bireysel uzmanlarla işbirliği ilişkileri oluşturarak kuramların, yöntemlerin, bilgi sunumunun, danışmanlık ve mesleki rehberlik hizmetlerinin daha da geliştirilmesine katkıda bulunmaktadır. Yunanistan'da işgücü piyasasına geçişi gözlemlemek üzere oluşturulan bir yapı, lise mezunlarının işgücü piyasasına katılım düzeylerini saptamaya yönelik izleme

<sup>33</sup> Rehberlik hizmetlerinin belirlenen hedeflere ulaşma konusunda ne ölçüde etkili olduğu, genellikle tartışmalı bir konudur ve nedeni etkiden ayırma konusunda yaşanan güçlükler yüzünden bu çerçevede kanıt üretilmesi çok zordur. Bununla birlikte, konuya ilişkin literatürün incelendiği bir OECD çalışmasında (2003) (ayrıca bkz. , Maguire ve Killeen, 2003) rehberliğin öğrenme sürecinin çıktıları olan bilgi, beceri ve tutumların gelişmesine katkıda bulunduğu belirtilmektedir. Bundan başka, rehberlik faaliyetlerine katılımın öğrenme ve çalışma süreçlerine katılımı ile ilgili olumlu davranışsal çıktılara yol açtığını gösteren kanıtlar artmaktadır (Savickas, 2000). Rehberliğin uzun dönemde yarar sağladığını güçlü kanıtlarla gösteren çalışmalar henüz yetersiz düzeydedir. Mesleki rehberlik hizmetlerinin kamu ve özel sektör mallarına sağladığı katkıya ilişkin değerlendirmeler ve bu konudaki kanıtlar sınırlı olmakla birlikte, katkının olumlu olduğunu ortaya koymaktadır.

faaliyetleri yürütmektedir.

İrlanda'da, eğitim alanında rehberlik hizmetlerine yönelik ulusal bir ajans bulunmaktadır. Bu ajans, Eğitim ve Bilim Bakanlığına bağlıdır. Bu ajansın görevleri şunlardır: ulusal girişimleri yönetmek, rehberlik hizmeti verenler için gereken destek malzemelerini hazırlamak, iyi hizmet sunumuna yönelik önerilerde bulunmak, yenilikçi ve pilot projeleri desteklemek, hizmet sunanlar için gereken bilgilerin dağıtımını yapmak, meslek içi eğitim faaliyetleri düzenlemek, rehberlik konusunda anket ve araştırma yapmak, ve geliştirilecek politikalar konusunda Eğitim ve Bilim Bakanlığına önerilerde bulunmak. Bu ajans, ayrıca, Leonardo da Vinci programı kapsamında rehberlik konusunda Avrupa ulusal kaynak merkezi görevini yürütülmektedir.

Romanya'da, Eğitim Bilimleri Enstitüsü bünyesinde eğitim ve meslek bölümü bulunmaktadır. Bu bölüm, Eğitim Bakanlığına bağlı rehberlik ve danışmanlık ağı dahilinde uygulanacak yöntemleri belirlemekle görevlidir. Rehberlik ve danışmanlıkla ilgili çeşitli alanlarda ileri derecelere sahip yüksek nitelikli akademisyenlerden oluşan bir ekip tarafından yürütülen bu bölüm, insan kaynakları ve BİT, norm kadro, test yöntemleri, yetişkinlere yönelik mesleki rehberlik hizmetleri, bilgisayar tabanlı mesleki rehberlik programları, ve mesleki rehberlik hizmetlerinden yararlananların nitelikleri gibi konularda değerlendirme amaçlı çeşitli araştırma projelerini gerçekleştirmiştir.

Birleşik Krallık'ta, mesleki rehberlikte araştırma ve politika analizi yapmakla görevli çeşitli kurumlar bulunmaktadır. Bunlar arasında, Ulusal Mesleki Eğitim ve Danışmanlık Enstitüsü (NICEC) ve Derby Üniversitesinin kurduğu rehberlik çalışmaları merkezi sayılabilir. Bundan başka, hem üniversite sistemi içinde hem de dışında, mesleki rehberlik alanında uzmanlığı olan araştırma görevlisi çalıştıran çeşitli merkezler bulunmaktadır. Mayıs 2002'de Rehberlik Kurulu ve NICEC tarafından ortaklaşa düzenlenen bir konferansta, Birleşik Krallık'ta rehberlik hizmetleriyle ilgili çalışmak üzere bir ulusal araştırma kurulu oluşturulması önerilmiştir. Bu öneri hükümet tarafından desteklenmektedir.

### ***Mesleki rehberliğe yönelik araştırmaların sayısında son yıllarda bir artış görülmekte birlikte...***

Alanda geçerli olan kısıtların ayırtına varmanın yanı sıra, rehberliğin Avrupa'da politika ve araştırma alanlarında daha merkezi bir yere oturmasına yol açan pek çok unsur geçerliliğini koruduğunu ve bu unsurların mevcut durumun içerdiği gelişme potansiyelini güçlendirdiğini vurgulamak önemlidir. Önceki bölümlerde belirtildiği üzere, Avrupa Komisyonunun yaşam boyu öğrenim tebliği rehberlik hizmetlerini ön plana çıkartmış, yaşam boyu rehberlik hizmetlerinin Yaşam Boyu Öğrenim ilkesini ne şekilde destekleyebileceğini ortaya koymak amacıyla ulusal ölçekte ve Avrupa düzeyinde çeşitli platformlarda verimli pek çok tartışmanın başlamasına yol açmıştır. Bu kapsamdaki bazı tartışmalar, yalnızca sistematik araştırmaların yanıt vereceği bir takım sorular doğurmaktadır. Bundan başka, mesleki rehberlik alanındaki politikaları tarayan OECD çalışması ve bu çalışmanın AEV ve Cedefop desteğinde tüm Avrupa ülkelerindeki uygulamaları içerecek şekilde genişletilmesi, şimdiden birleştirici ve diğer çalışmaları tetikleyen bir rol üstlenmiştir. Örneğin, AB'ye aday ülkelere ilişkin tarama çalışmasındaki ülke raporlarında, soru formuna yanıt vermek amacıyla yürütülen görüş alışverişi çalışmaları çerçevesinde çeşitli paydaşların yoğun ilgi gösterdiği çeşitli tartışmaların başladığı ve bu alanda daha kapsamlı araştırmalar yürütülmesine yönelik kararların alınmasına yol açtığı belirtilmektedir. Bazı hükümetler, son yıllarda rehberlik hizmetlerinin geniş kapsamlı bir ölçekte incelenmesine yönelik önemli çalışmalar başlatmıştır. Örneğin,

İtalya Çalışma ve Sosyal Politika Bakanlığı, ülkedeki rehberlik sistemlerine ilişkin kapsamlı bir araştırma başlatmış ve bu araştırma 1997-1999 yılları arasında gerçekleştirilmiştir (Malizia, 2000). İzlanda Eğitim, Bilim ve Kültür Bakanlığı 1998 yılında yaşam boyu öğrenim bakış açısıyla rehberlik hizmetlerinin değerlendirilmesine yönelik bir rapor hazırlamıştır. Birleşik Krallık'ta, Eğitim ve Beceri Bakanlığı adına Ulusal Eğitim Araştırmaları Vakfı tarafından yürütülen bir çalışmada, okullarda sunulan mesleki rehberlik hizmetleri incelenmiştir (Morris, Rickinson ve Davies, 2001), . Bu ülkede, ayrıca, Eğitim ve İstihdam Bakanlığı tarafından, yüksek öğrenimdeki mesleki rehberlik hizmetlerine ilişkin bir rapor yayımlanmıştır (Harris, 2001). Fransa'da yürütülen rehberlik araştırması, özellikle üniversitelerdeki akademisyenler sayesinde rehberlik alanındaki araştırmaların sayısında büyük bir patlama yaşandığına ve bu alandaki gelişmelerin arttığına dikkati çekmektedir. Diğer ülke raporlarında, üniversitelere bağlı çeşitli bölümlerde rehberliğin çeşitli yönleriyle ele alındığı pek çok tez üretildiği ya da önemli araştırma projeleri yürütüldüğü belirtilmektedir. Bu ülke raporlarında, ülkedeki rehberlik hizmetlerine yönelik araştırmaların son yıllarda çeşitli kazanımlar yaratmaya başladığı belirtilmekte ve politika alanındaki kararların kanıtlar esasında alınması gerektiğinden söz edilmektedir.

***... bu araştırmaların pek çoğu stratejik, kapsam açısından bütünlüklü olmaktan ziyade parçalar halinde yürütülmektedir ve bilgi tabanındaki eksiklikleri ve açıkları kapatamamaktadır***

Umut vaat eden bu işaretlere rağmen, söz edilen araştırmaların çoğunun bütünlüklü bir kapsamı olmadığı ve parçalar halinde ve politika yapımı sürecinden bağımsız olarak yürütüldüğünü vurgulamak gerekmektedir. Diğer örneklerin bir kısmı, verilerin oluşturulduğunu, ancak politika oluşturma sürecinde bu verilerden yeterince yararlanılmadığını ortaya koymaktadır. Somut kanıtlar üretmek amacıyla benimsenin ancak sistematik olmayan yaklaşımın sonucunda, pek çok ülkede bilgi tabanında önemli eksiklikler ve açıklar olduğu görülmektedir. Rehberlik tarama çalışmasına yanıt olarak hazırlanan ülke raporlarında özellikle aşağıda yer alan girdi, süreç ve çıktılara ilişkin veriler ya zayıf niteliktedir ya da bunlara ilişkin bilgiler raporlarda hiç yer almamaktadır:

- (a) Hizmetlerden yararlananların sayısı ve özellikleri (örneğin, yaş, cinsiyet, bölge, sosyo-ekonomik durum, eğitim düzeyi, etnik köken). Bu bilgiler, hizmete erişim kapsamındaki ortak özelliklerin (modellerin) belirlenmesi açısından temel ve hayati bir önem taşımaktadır. Bu türden verilerin kaydının tutulduğu ülkelerde (örneğin, Estonya, Fransa, Letonya), yönetim bilişim sistemi sayesinde hem hizmet sağlayanlar hem de politika yapımcılar hizmetlerin yıllar içerisinde müşterilere daha az ya da daha çok ulaştığını görebilmelerini sağlayan geri bildirim olanağından yararlanmaktadır. Örneğin beceri geliştirme ve işgücü esnekliğini geliştirmeye yönelik politikaları ulusal ölçekte güçlendirmek isteyen politika yapımcıları açısından, hizmetlerden daha çok kentsel bölgelerde öğrenimini terk edenlerin ve genç yetişkinlerin yararlandığını bilmek önemlidir (bu durum katılım sürecindeki ülkelerin pek çoğu için geçerlidir);
- (b) Değişik müşteri tiplerinin farklı ihtiyaçları. Bu alanda bazı başarılı uygulamalar olduğu görülmektedir. Örneğin, Letonya'da, normal öğrenim kurumlarındaki öğrencilerin, mesleki eğitim ve öğrenim kurumlarındaki öğrencilerin ve işsizlerin mesleki rehberlikle ilgili ihtiyaçlarını belirlemek üzere düzenli aralıklarla anketler yapılmaktadır. Ancak, Avrupa geneline bakıldığında, diğer ülkelerin hiçbirinde bu türden verilerin oluşturulmadığı görülmektedir. Bu durumun, mesleki rehberlik hizmetlerinin genellikle "farklılaştırılmadan", "tüm

ihtiyaçları karşılayan tek beden” yaklaşımıyla sunulmasından kaynaklandığı söylenebilir. AB’ye Aday Ülkeler arasında Bulgaristan, Litvanya, Romanya ve Slovak Cumhuriyeti, mesleki rehberlik hizmetlerinde engelli müşterilerin kişisel ihtiyaçlarına göre, kişiye özgü hizmet sunumu yaklaşımını geliştirmeye çalışmaktadır ve bu çerçevede diğer aday ülkelerden ayrılmaktadır;

- (c) Müşteri memnuniyeti oranları ve müşterilerin özelliklerine göre bu oranlardaki farklılaşmalar. Bu konuda araştırmaların yürütüldüğü ülkelerde (örneğin, Estonya, Finlandiya, Yunanistan, İzlanda, Litvanya, Polonya, Romanya), araştırmaların genellikle niceliksel göstergelere yoğunlaştığı görülmektedir (örneğin, mesleki rehberlik hizmetlerinden yararlanan işsiz müşterilerden kaçısı iş buldu ya da eğitimine ileri düzeyde devam etti?). Niteliksel göstergeleri (örneğin, sunulan hizmetlere ilişkin müşteri memnuniyeti) ölçmeye yönelik çalışmalar oldukça az sayıdadır; ancak bazı ülke raporlarında bu türden araştırmaların yapılmasına yönelik bir eğilim olduğu belirtilmektedir (örneğin, Belçika).

# 11. Sonuçlar

## *Avrupa’da rehberlik hizmetlerinin gelecekte alabileceği yönler*

Bu raporda, eğitim, mesleki bilgi ve rehberlik hizmetlerinin 29 Avrupa ülkesinde ne Şekilde kavramlaŐtırıldıđını, örgütlendiğini ve sunulduğunu göstermeye çalıŐtık. Bunu yaparken, hizmet sunumunun farklı biçimlerde gerçekleŐebileceđini okuyucuya gösterebilmek, başlatılan pek çok girişim ve güçlüklerin aşılması için geliştirilen çok yönlü stratejiler hakkında fikir verebilmek ve bireylerin kendilerini gerçekleştirme süreçlerini kolaylaştırmak, yaşam boyu öğrenimin gerçekleştirilmesine yönelik olanakları çoğaltmak ve daha güçlü, dinamik ekonomilerin inŐa edilebilmesi için gereken insan kaynaklarını sağlamak amacıyla rehberlik hizmetlerinden yararlanmayı kapsayan yoğun çabaları görünür kılmak amacıyla, her bir ülkenin kendine özgü durumunu ortaya koymaya zen gösterdik. Bununla beraber, ortak tema, konu ve güçlüklerle bu güçlüklerle baş edebilmek için geliştirilen politikaları tanımlayabilmek için, tek tek ülkeler ve ülke grupları arasındaki bağlantıları da belirlemeye çalıŐtık. Elinizdeki raporun en temel hedefi, Avrupa sathında uygulanan rehberlik politikalarının izlediği ynlerin belirlenmesi ve tematik açıdan incelenmesidir. Bu hedefe ulaşmak için izlenen yollardan biri, karşılaştırmalı incelemeler esasında elde edilen sonuçların analiz edilmesi ve politika oluşturma sürecinde izlenen yolların bu Şekilde açığa çıkartılmasıdır. Bu yollar, rehberlik hizmetlerinin sunumunda değişik modellerin taşıdığı temel nitelikler ve çeşitli Avrupa lkelerinde sistem yöneticileri ile rehberlik uzmanların rehberlik hizmetlerini öğrenen bir toplumun gerektirdiği paradigma deđiŐimiyle uyum içerisinde sunabilmelerine yönelik girişimler hakkında bilgi verecektir. Bu yaklaşımın pek çok avantajı bulunmaktadır. Öncelikle, temel bulguların sentezini yaparak rehberlik hizmetlerinin Avrupa çapında en başarılı sunum biçimlerinin belirlenmesine olanak tanımaktadır ve bunu yaparken alanın en temel özelliklerinden olan dinamik ve hızlı deđiŐimlerin gözden kaçmasını engellemektedir. İkinci olarak, sürekli olarak izleyen bir hat üzerinde köken (ya da, rehberlik hizmetlerinin eskiden olduğu biçim) ya da mesafe (Bilgi Toplumunun beraberinde getirdiği güçlüklerle baş edebilme yönünde rehberlik hizmetlerinin gelmek istediği nokta) itibariyle ülkeler arasındaki ve ülkelerin kendi ierilerindeki farklılıkların karmaşık yapısının belirlenmesine olanak tanımaktadır. Bunlardan başka, Avrupa çapında rehberlik politikaları alanında benimsenen yönlere ıŐık tutarak, kıyas olanağı sağlayan ltleri etkili bir biçimde ortaya koyar ve en iyi ya da en ilgi çekici politikaların ve uygulamaların neler olabileceğini göstermektedir. Politika yapıcılar ve rehberlik hizmeti sunan uzmanlar, böylelikle, kendi çabalarının genel resim içerisinde nereye oturduğunu görebilecek, kendi başarılarını diğerlerinin baŐarıları esasında değerlendirebilecek ve başka yerlerde denenilen çeşitli alternatiflerden esinlenebilecektir.

## *Avrupa leğinde rehberlik politika ve uygulamalarının aldığı yönler*

### **Rehberlik hizmetlerinin doğası:**

- Yan hizmet statsyken...

*...merkezi önem taşıyan ve hükümetin diğer taraŐlarla ortaklık kurarak yerine getirmesi gereken temel bir sorumluluk düzeyine yükselen bir hizmete*

- Uygulama mantığı ve araçlarını psikolojiden alan bir hizmetken...

*...Çok disiplinli bir hizmete*

- Fırsatları ulusal ya da bölgesel ölçekte değerlendiren bir hizmetken ...

*...öğrencilerin ve işçilerin tüm Avrupa içinde hareketliliğini sağlayan bir hizmete*

### **Rehberlik hizmetinin sunulacağı kişiler:**

- Genellikle lise öğrencilerine yönelik bir hizmetken ...

*... öğrenen herkesin ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik bir hizmet durumuna gelmiştir*

- İşsiz genç ve yetişkinlerin yararlanabildiği bir hizmetken ...

*...meslek değiştirme sürecinde ya da meslek değiştirmeye yönelik ihtiyaçları karşılayan bir hizmete*

- Risk altındaki grupları hedef alan marjinal bir hizmetken ...

*... çok daha geniş ölçekte yararlanılabilen ana bir hizmete*

### **Rehberlik hizmetinin sunulduğu zamanlar:**

- Esas itibariyle önemli dönüm noktalarında karar alınırken başvuru bir hizmetken ...

*...tüm yaşam boyunca yararlanılabilecek bir hizmete*

- Genellikle kriz anlarında çare sunan bir hizmetken ...

*... eğitici, bireyleri öğrenme ve kariyer yönetimi becerileriyle güçlendiren ve yaşam boyunca daha sağlam ve gerçekçi karar alabilmelerine yardımcı olan bir hizmete*

### **Rehberlik hizmetlerinin sunulduğu yerler:**

- Yalnızca kurumsal ortamlarda sunulan bir hizmetken...

*...boş zamanın değerlendirildiği yerlerde, sivil toplum örgütlerinin merkezlerinde, evde sunulan bir hizmete*

- Zaman ve mekana bağlı bir hizmetken...

*...Pek çok yerde, pek çok şekilde sunulabilen bir hizmete*

### **Rehberlik hizmetini sunanlar:**

- Çoğunlukla devletin tekelindeki bir hizmetken...

*...sivil toplum örgütleri, sendikalar, işverenler ve diğer özel yapılar tarafından da sunulan bir hizmete*

- Yalnızca rehberlik personeli tarafından sunulan bir hizmetken...

*...paydaşların ve diğer yapıların katkıda bulunarak girdi sağladığı bir hizmete*

- Alanda uzman olmayanların görev yaptığı bir hizmetken...

*...hizmet öncesinde ve hizmet içi eğitim almayı gerektiren bir hizmete*

- Kişisel konularda ve eğitim alanında rehberlik üzerine yoğunlaşan bir hizmetken

*... mesleki rehberliğe önem veren bir hizmete*

- Profesyonelleşmenin düşük düzeyde olduğu bir hizmetken...

*...mesleğe girişin ve meslekte ilerlemenin tanımlandığı bir hizmete*

- Tek bir personel yapısının olduğu, kategorilerin bulunmadığı bir hizmetken...

*...aralarında yarı-profesyonel çalışanların da bulunduğu, farklı kategorilerde personelin görev yaptığı bir hizmete*

### **Rehberlik hizmetlerinin sunum biçimleri:**

- Hizmet sunumunu esas alan bir hizmetken...

*...bireylerin uygun destekle ya da hiç destek almadan kendilerinin ulaştığı ve hizmetlerden kendi başlarına yararlandıkları bir hizmete*

- Merkezden idare edilen bir hizmetken...

*...yerinden yönetilen, ancak merkez tarafından izlenen bir hizmete*

- Müşteri çeşitliliğine rağmen çoğunlukla aynı biçimde sunulan bir hizmetken...

*...farklılaşan ve bireylerin özel ihtiyaçlarına karşılık veren bir hizmete*

- Sektör esasında sunulan bir hizmetken...

*... sektörler arası işbirliğini ön plana çıkaran bir hizmete*

- Bireylere yönelik bir hizmetken...

*...gruplarla da çalışan, böylelikle etkililiğini en üst düzeye çıkartan bir hizmete*

- Öğrencilere normal eğitim müfredatı dışında sunulan bir hizmetken...

*...rehberlikle ilgili konuları planlı ve eşgüdümlü olarak müfredata dahil eden bir hizmete*

- Rehberlik personelinin birden fazla rol üstlenmesini gerektiren bir hizmetken...

*...hizmet sunumunda uzmanlaşmayı teşvik eden bir hizmete*

- Düzenlemeye tabi olmayan bir hizmetken...

*...meslek ve uygulama kurallarının belirlendiği bir hizmete*

- Eğitim ve işgücü piyasası verilerini birleştiremeyen bir hizmetken...

*...farklı verileri birleştirmek için BİT'ten yararlanan bir hizmete*

- Yeterince araştırmamış bir hizmetken ...

*...düzenli olarak değerlendirilen ve sistematik olarak tepki verebilen bir hizmete doğru değişim.*

### **Geleceğe yönelik adımlar**

#### **İlerleme kaydedilmektedir...**

Rehberliğe dair bu özelliklerin tümünü bu şekilde bir arada ve aynı anda tanımlamak ve genel bir kurala bağlamak tabii ki kolay değildir. Yukarıda tanımlanan gelişmelerin doğrusal bir çizgi izlemesi gerekmez; tarama çalışmasına katılan ülkelerin bir kısmında, belirtilen yönün tam aksi yönde bir gelişme yaşanabilir, bazılarında ise, yeni geliştirilecek hizmet sunum yöntemleri diğer yöntemlerin yerini alabilir; bazen bu iki durum aynı anda gerçekleşebilir. Ayrıca, her ülkenin, hatta bazen ülke içindeki çeşitli bölgelerin kendine özgü bir yapısı olduğunu unutulmamalıdır; bu durum, yukarıda tanımlanan gelişme çizgilerinin uygulamada bölgeye ya da ülkeye özgü geleneklere, yapılar ya da politikalara tabi olacağını göstermektedir. Bu uyarıları göz önünde bulundurmak önemlidir; yine de, farklı ülkelerden gelen tarama anketi sonuçları esasında, rehberlik hizmetlerinin sunumunda alternatif bir modelin uygulanması yönünde tüm Avrupa çapında genel bir değişimin yaşandığı rahatlıkla söylenebilir.

### **... ancak halen eksiklikler bulunmaktadır**

Yukarıda sıralanan gelişmelere rağmen, elinizdeki sentez raporunda sunulan veriler, bu alanda önem arz eden pek çok eksiklik ve farklılığın olduğunu ortaya koymaktadır. Avrupa'daki ülkeler, yaşam boyu rehberlik hizmetlerini kaliteli ve kesintisiz biçimde sunabilmek ve rehberlik alanında daha da gelişmek için tüm bu eksiklik ve farklılıkları ortadan kaldırmaya yönelik çözümler üretmeli ve uygulamalar başlatmalıdır. Eğitim, öğretim ve istihdamla ilgili olarak Lizbon Sonuç Bildirgesinde, Somut Hedefler Programında (*Concrete Objectives*), Kopenhag belgelerinde ve elinizdeki raporun birinci bölümünde anlatılan temel belgelerde yer alan hedefler düşünüldüğünde, bu konunun özellikle AB'ye Üye ve Katılımcı Ülkeler açısından özel bir önem taşıdığı kolayca görülmektedir. Rehberlik alanındaki politikaları belirleyenler ve rehberlik hizmetini sunan kurum ve kuruluşlar, özellikle aşağıda belirtilen altı konunun üzerine acilen eğilmelidir:

### ***Rehberlik hizmetlerinin birleştirilerek sunulması***

Öncelikle, hizmet sunucuları ve paydaşlar, tüm rehberlik hizmetlerinin güçlü ve zayıf yanlarını **ortaklaşa** belirlemeli, yeni rehberlik paradigmasının gerektirdiği reformları **ortaklaşa** planlamalı, yürütmeli ve sürdürülebilir kılmalıdır. Genel hizmet sunumunun gözden geçirilmesinde, büyük oranda ulusal rehberlik araştırmalarının sonuçlarından yararlanılması gerekmektedir ve bu inceleme sırasında, elinizdeki raporun da aralarında bulunduğu çeşitli sentez raporlarında durum tespitine yönelik karşılaştırmalı verilerden de yararlanılmalıdır. Burada önemli olan nokta, **ortaklaşa** yürütülecek bu çabada rehberlik hizmeti sisteminin farklı müşteri gruplarına yaşam içerisinde farklı durumlarda farklı zamanlarda birbirinden bağımsız sunulan hizmetler topluluğu olarak değil bir **bütün olarak** değerlendirilmesi zorunluluğudur. Elinizdeki raporda belirtildiği üzere, yaşam boyu öğrenim ilkesi, rehberlik hizmetlerinin sunumunda yalnız teknik anlamda değil, aynı zamanda hizmetlerin kavramsallaştırılma biçimlerinde de bir değişikliğe gidilmesini gerektirmektedir. Bireylerin bakış açısından bakıldığında, bireyin yaşamı boyunca kat edeceği yolu seçerken destek alacağı ve yararlanacağı rehberlik ihtiyaçlarının kesintisiz hizmet sunumunu gerektirdiği, bu hizmetlerin birbiriyle bağlantılı, uyumlu, anlamlı, erişilebilir ve kullanışlı olması gerektiği görülmektedir. Avrupa genelinde rehberlik alanında halen hakim olan mantık, hizmet sunumunun birleştirilerek bir bütün olarak değil, farklı kurumlar tarafından bölünmüş halde sağlanmasıdır. Yaşam boyu öğrenim paradigması, hizmet sunumunda değişiklik yapılarak önceden belirlenmiş, eşgüdümü sağlanmış, ve müşteri bakış açısını temsil edenlerin de aralarında bulunduğu paydaş gruplarının politika yapım sürecine fiilen dahil edildiği, ulusal rehberlik kurulları gibi yapı ve mekanizmalarla desteklenen stratejik liderlik altında yönetilen bir rehberlik sisteminin hayata geçirilmesini zorunlu kılmaktadır.

### ***Yaşam boyu rehberlik***

İkinci olarak, bu raporda Avrupa'daki çeşitli ülkelerdeki çeşitli uygulamalardan örnekler vererek açıkladığımız üzere, yaşlı bireylere ve istihdam altındaki yetişkinlere yönelik rehberlik hizmetlerinin hiç olmaması ya da sınırlı tutulması halinde, yaşam boyu öğrenim kapsamındaki söylemler laf kalabalığı olmaktan öteye geçmeyecektir. Başta sendikalar olmak üzere genelde sosyal tarafların işçilere sistemli ve profesyonel biçimde rehberlik hizmetleri sağlanmasını genel görev ve sorumluluklarının bir parçası olarak görmemeleri, yaşlılara ve yetişkinlere yönelik rehberlik hizmetlerindeki boşluğun nedenlerinden biridir. Halihazırda hem işverenlerin hem de işçi sendikalarının önem verdikleri ana konu, işçilerin toplu işten çıkartmalardan zarar görmemelerini ve yeni iş bulmalarını sağlayacak destek hizmetleridir;



çalışanların genel bir yaşam planı bağlamında kendilerini gerçekleştirmelerini kolaylaştırmak üzere mesleki yönelimlerine, çalışma hayatıyla çalışma dışı zamanı idare etmelerine yönelik destek hizmetleri henüz pek gündeme gelmemektedir.

### ***Rehberlik personelinin gerekli eğitimi alması ve nitelikleri kazanması***

Üçüncüsü, yaşam boyu öğrenim bağlamındaki paradigma değişikliği farklı hizmet sunumları dahilinde ileri düzeyde ve yeni becerileri zorunlu kılmaktadır; bu çerçevede, profesyonel ya da yarı profesyonel rehberlik personelinin hizmet öncesi ve hizmet içi eğitimlerinin daha geniş bir ölçekte ve daha derin bir düzeyde sağlanması gerekmektedir. Alışılmışın ötesinde karmaşıklığın belirlediği, öngörülemezlik ve zarar görebilirliğin en üst düzeyde etkisini gösterdiği günümüzün hızlı değişen dünyasında (Giddens, 1999; Beck, 1992), bireylerin önlerindeki fırsatlardan yararlanabilmeleri, kendi çevrelerini çözebilmeleri ve anlamlandırabilmeleri, ve yaşam akışlarını belirlerken sağlam bir temele sahip olmaları için, sunulan rehberlik hizmet ve desteğinin doğru ve ayrıntılı bilgilere dayanması zorunludur. Rehberlik hizmetini sunanların bu denli karmaşık bir hizmeti ortalama bilgilerle sunamayacaklarını belirtmeye gerek bile yoktur; rehberlik hizmeti sunanlar, etkili bir hizmet sağlamayı hedefleyecekse, bilgilerini çoğaltmalı ve sürekli güncel tutmalıdır. Eğer bunu gerçekleştiremezlerse, sağlanan rehberlik hizmeti yetersiz ve daha da kötüsü ihtiyaçlarla ilgisiz olacaktır.

### ***Kademeli hizmet sunumu***

Dördüncüsü, yaşam boyu rehberlik hizmetlerinin sunulabilmesi için gereken büyük ölçekli kaynakları hizmet sunum yöntemi üzerinde düşünmeden sürdürülebilir bir biçimde sağlayabilecek ülke sayısı hiç denecek kadar azdır. Yaşam boyu rehberlik hizmetlerinin sunulması, personelin hizmet öncesinde ve sürekli olarak hizmet içinde aldığı eğitimin çok daha gelişkin olmasını; eğitim, öğrenim ve istihdam alanında hem ulusal ölçekte hem de Avrupa ölçeğindeki tüm olanakların bir arada görülebilmesi için veri tabanlarının birleştirilmesini; kolay erişilebilir ve kullanışlı yönetim bilişim sistemlerinin oluşturulmasını; zamana ve mekana bağlı olmadan tüm bireylere ulaşılmasına olanak tanıyan ilerici stratejilerin geliştirilmesini zorunlu kılmaktadır. Nitel ve nicel açıdan katlanarak çoğalan taleplerle baş edebilmek konusunda geleneksel rehberlik paradigmasının yetersiz kaldığı gayet açıktır; yeni bir yolda eski yöntemlerle ilerlemek de mümkün olmayacaktır. İnsan kaynakları ve mali kaynaklar bağlamındaki güçlüklerin daha akılcı yöntemlerle aşılması mümkün olacaktır; ancak, bunun gerçekleştirilebilmesi için, yaşam boyu rehberlik hizmetlerinin pek çok yüzünün olduğu ve bu hizmetlerin farklılaşan biçimlerde sunulması gerektiği kabul edilmeli ve bu çerçevede meslek, eğitim ve öğrenim bilgilerinin bireylerin kendi kendilerine erişebilecekleri bir şekilde sağlanarak yaygınlaştırılması ve müşterilere, belirli bir andaki kişisel ihtiyaçlara ve şartlara göre, yoğun kişisel rehberliğe de yer verebilecek çeşitli seçeneklerin sağlanması gerekmektedir. Aynı şekilde, rehberlik çalışanlarının tümünün aynı beceri düzeyinde faaliyet göstermesine gerek yoktur; bunun için personel yapısının çeşitliliği sağlanarak personelin bir bölümünün danışma masalarında ya da BİT’le ilgili uygulamalarda, doğrudan bilgilendirme görevini üstlenmesi ve böylelikle diğer personelin yüz yüze ya da gruplar halindeki müşterilere uzmanlık hizmetleri sunmasına olanak tanınması zorunludur.

### ***Hizmet sunumunda çeşitliliğin sağlanması***

Üçüncü ve dördüncü hususlarla bağlantılı olan beşinci husus, Avrupa ülkelerinin, yalnız rehberlik hizmetlerinde değil, fakat aynı zamanda hizmeti sunanlar arasında da çeşitliliği sağlamaya yönelik yollar aramaya zorunlu olmasıdır. Bu raporda, yurttaşların içinde buldukları toplumla kendilerini bağlayan sözleşme bağlamında, onurlu ve kendilerini gerçekleştirdikleri bir yaşam sürebilmek ve dışlanmadan korunmak için yaşam boyu destek ve rehberliğe hakları olduğu; ancak, Devletin bu büyük görevi tek başına yerine getirmesinin olanaksız olduğu, bu sorumluluğun tüm sosyal taraflarca da paylaşılması gerektiği vurgulandı. Hükümetler, rehberlik hizmetlerinin devlet dışı aktörlerce sunulmasına yönelik yöntem arayışlarına giderek hız vermektedir. Bu yönde başlatılan ve elinizdeki raporda bahsedilen dış kaynak kullanımının da aralarında bulunduğu bir dizi girişim ve strateji, yaşam boyu rehberlik hizmet ve ürünlerinin nitelikli biçimde sunulmasını sağlamak üzere devletle geliştirilecek ortaklıklar içerisinde gönüllü ve sivil toplum esasında ve, ayrıca, özel sektör tarafından rehberlik hizmetleri sağlanmasını teşvik etmektedir.

### ***Sistematiik izleme ve değerlendirme***

Altıncısı, nitelikli hizmet sunumunun sağlanması amacıyla hizmet sunumunun güçlü bir izleme sürecine tabi olamaması halinde, yaşam boyu rehberlik hizmetlerine yönelik talep ve bu talebin karşılanması amacıyla aktarılabacak kaynaklardan olumlu bir sonuç elde edilmesi mümkün gözükmemektedir. Elinizdeki raporda, rehberlikle ilgili bilgilerin örneğinin kullanışlı, güvenilir ve güncel olmasını sağlamaya yönelik yapıların pek az ülkede kurulduğı belirtilmiştir. Müşterilerin rehberlik hizmetlerinden yararlanma ve memnuniyet düzeylerine ilişkin veriler az sayıda ülke tarafından toplanmakta, analiz edilmekte ve/veya takip edilmektedir. Rehberlik hizmetlerinin etkisi, maliyet etkinliği ya da bu hizmetlerin özel ihtiyacı bulunan ya da risk altındaki grupların ihtiyaçlarını karşılayıp karşılamadığı konusunda oldukça az veri vardır. Veri tabanının zayıf olması yalnız kaynak artışına yönelik taleplerin gücünü azaltmakla kalmamakta, fakat, aynı zamanda, değişen ve dönüşen bir müşteri ihtiyaçlarının karşılanması açısından büyük önem taşıyan geri bildirim döngüsünde kısa devreye neden olmaktadır. Bu durum, ayrıca, hizmet sunumunda ve hizmetlere erişimde eşitliğin sağlanması gibi genel sosyal hedeflerin gerçekleşmesini güçleştirmektedir.

### ***Ortak öğrenme ve alış veriş***

Farklı ülkelerin ve farklı sektörlerin sunduğı rehberlik hizmetlerinde yukarıda sıralanan güçlüklerin aşılmasında bir ölçüde ilerleme kaydedildiğı görülmektedir. Pek çok ülke, yukarıda belirtilen bazı gelişme hatlarında ilerleme kaydetmiş, ancak, pek çok nedenden ötürü, diğer bazılarında geri kalmıştır. Tarama çalışmasına konu olan ülkelerin hiç biri, bu rapor boyunca tanımlanan zorlu sorunların çözümü için gereken anahtarı tek başına elinde tuttuğunu söyleyemez. Rapora konu olan 29 Avrupa ülkesine bir bütün olarak bakıldığında, yükselen bilgi toplumunda yurttaşlara hizmet sunmayı hedefleyen karar alıcılar ve hizmet sağlayanların izleyebilecekleri pek çok yolu gösterecek ve çözüm yolları konusunda rehberlik yapabilecek genel bir resmin elde edilmesi mümkün olmaktadır.

## Kaynakça

*A memorandum on lifelong learning*. Brussels: European Commission, 2000, p. 36 (SEC (2000) 1832). Available from Internet: <http://www.bologna-berlin2003.de/pdf/MemorandumEng.pdf> [cited 20.2.2004].

*Active ageing: a policy framework* / World Health Organisation. Geneva: WHO, 2002.

Aloni, N. Humanistic education. *Encyclopaedia of philosophy of education* 1999 içinde. İnternet üzerinden Available from Internet: [http://www.vusst.hr/ENCYCLOPAEDIA/humanistic\\_education.htm](http://www.vusst.hr/ENCYCLOPAEDIA/humanistic_education.htm) [cited 20.2.2004].

Altman, J. H. Career development in the context of family experiences. In Farmer, H. S. (ed.) *Diversity and women's career development: from adolescence to adulthood*. Thousand Oakes: Sage, 1997.

Arnold, J. ; Budd, R. J. ; Miller, K. Young people's perceptions of the uses and usefulness of different sources of careers help. *British journal of guidance and counselling*, 1988, Vol. 16, No 1, p. 83-90.

Beck, U. *Risk society: towards a new modernity*. London: Sage, 1992.

Bezanson, L. ; Kellett, R. *Integrating career information and guidance services at a local level*. Paper prepared for the OECD Career Guidance Policy Review, 2001.

Borghans, L. ; de Grip, A. (eds) *The overeducated worker?: the economics of skill utilisation*. Cheltenham: Edward Elgar, 2000.

Boudon, R. *Education, opportunity and social inequality*. New York: Wiley, 1974.

Brown, P. ; Green, A. ; and Lauder, H. (eds) *High skills: globalisation, competitiveness and skill formation*. Oxford: Oxford University Press, 2001.

*Career guidance and public policy: bridging the gap*. Paris: OECD, 2004.

Casey, C. *Critical analysis of organisations: theory, practice, revitalisation*. London: Sage, 2002.

Chapman, D. W. ; Mähle, L. (eds) *From data to action: information systems for educational planning* / Unesco/IIEP. Oxford: Pergamon Press, 1993.

Chiosse, S. ; Werquin, P. *Lifelong vocational guidance: European case studies*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 1999. (Cedefop Panorama, 79).

Cicourel, A. V. ; Kitsuse, J. I. *The educational decision-makers*. New York: Bobbs-Merrill, 1963.

*Commission's action plan on skills and mobility*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities: 2002. (Com (2002) 72 final). Available from Internet: [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/news/2002/feb/ap\\_en.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2002/feb/ap_en.pdf) [cited 20.2.2004].

Company, F. J. *Rapport de synthèse sur les politiques et les services d'information: orientation et conseil en France, Italie, Portugal, Grèce, Suède et Islande*. Thessaloniki: Cedefop, 2003.

European Commission white paper: *a new impetus for European youth*. Luxembourg: Office

for Official Publications of the European Communities, 2001. (COM (2001) 681 final) Available from Internet: [http://europa.eu.int/comm/youth/whitepaper/download/whitepaper\\_en.pdf](http://europa.eu.int/comm/youth/whitepaper/download/whitepaper_en.pdf) [cited 20.2.2004].

*European innovation scoreboard*. Brussels: European Commission, 2004. Available from Internet: <http://www.cordis.lu/innovation-smes/scoreboard/home.html> [cited 20.2.2004].

*European report on quality indicators for lifelong learning: 15 quality indicators*. Brussels: European Commission, 2002. Available from Internet: [http://europa.eu.int/comm/education/policies/lll/life/report/quality/report\\_en.pdf](http://europa.eu.int/comm/education/policies/lll/life/report/quality/report_en.pdf) [cited 20.2.2004].

Fretwell, D. H. ; Plant, P. *Career development policy models: synthesis paper*. Paper presented at the Second International Symposium on Career Development and Public Policy, Vancouver, 2001.

Fries Guggenheim, Eric. *Agora X: social and vocational guidance: Thessaloniki 19-20 October 2000*. Luxembourg : Office for Official Publications of the European Communities, 2003. (Cedefop Panorama, 74).

*Gender statistics website for Europe and North America*. Geneva: UNECE/UNDP, 2002. Available from Internet: <http://www.unece.org/stats/gender/web/> [cited 20.2.2004].

Giddens, A. *Runaway world: how globalisation is reshaping our lives*. London: Profile Books, 1999.

Grubb, N. W. *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, 2002. Available from Internet: <http://www.oecd.org/dataoecd/32/37/1954694.pdf> [cited 20.2.2004].

Grubb, N. W. *Who am I? The inadequacy of career information in the information age*. Paper prepared for the OECD career guidance policy review, 2002. Available from Internet: <http://www.oecd.org/dataoecd/32/35/1954678.pdf> [cited 20.2.2004].

*Guidance and counselling: theory and practice for the 21st century: conference report, Budapest, Hungary, 29-31 March 2002*. Turin: ETF, 2000. Available from Internet: [http://www.etf.eu.int/website.nsf/Pages/375C34C72DFC324CC1256B9D004AAACD/\\$FILE/Budapestconf.pdf](http://www.etf.eu.int/website.nsf/Pages/375C34C72DFC324CC1256B9D004AAACD/$FILE/Budapestconf.pdf) [cited 20.2.2004].

Halsey, A. H. An international comparison of access to higher education. *Oxford studies in comparative education*, 1991, Vol. 1, p. 11-36.

Harris, M. *Developing modern higher education careers services*. Nottingham: Department for Education and Employment, 2001. Available from Internet: <http://www.dfes.gov.uk/hecareersservicereview/report.shtml> [cited 20.2.2004].

Hiebert, B. ; Borgen, W. (eds) *Technical and vocational education and training in the twenty-first century: new roles and challenges for guidance and counselling*. Paris: Unesco, 2002.

Hiebert, B. ; McCarthy, J. ; Repetto, E. Professional training, qualifications and skills. Paper presented at the Second international symposium on career development and public policy, Vancouver, 2001.

How career decisions are made / National Institute for Careers Education and Counselling. Cambridge: NICEC, 1996. (NICEC Briefing).

*Increasing labour force participation and promoting active ageing: report requested by Stockholm European Council*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities: 2002. (COM (2002) 9 final). Available from Internet: <http://europa.eu.int/>

comm/employment\_social/news/2002/feb/com\_2002\_9\_en.pdf [cited 20.2.2004].

*Investing efficiently in education and training: an imperative for Europe: communication from the Commission.* Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities: 2002. (COM (2002) 779 final). Available from Internet: [http://europa.eu.int/eur-lex/en/com/cnc/2002/com2002\\_0779en01.pdf](http://europa.eu.int/eur-lex/en/com/cnc/2002/com2002_0779en01.pdf) [cited 20.2.2004].

*Joint employment report.* Brussels: European Commission, 2003. Available from Internet: [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/employment\\_strategy/employ\\_en.htm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/employ_en.htm) [cited 20.2.2004].

*Joint statements of the European public employment services (PES) on their role in the labour market / European Commission.* Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities: 2002. (Employment and social affairs). Available from Internet: [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/publications/2001/ke4001400\\_en.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/publications/2001/ke4001400_en.pdf) [cited 20.2.2004].

Kress, G. A curriculum for the future. *Cambridge journal of education*, 2000, Vol. 30, No 1, p. 133-145.

Lanzendorf, U. ; Teichler, U. *Statistics on student mobility within the European Union (SSME): final report to the European Parliament, Directorate-General for Research Division for Social and Legal Affairs.* Kassel: Wissenschaftliches Zentrum für Berufs- und Hochschulforschung, 2002. (Study no IV/2001/13/01). Available from Internet: [http://www.uca.es/convergencia\\_europea/Documentos%20Europeos/student\\_mobility/report.doc](http://www.uca.es/convergencia_europea/Documentos%20Europeos/student_mobility/report.doc) [cited 20.2.2004].

Lortie, D. *Schoolteacher: a sociological study.* Chicago: Chicago University Press, 1975.

Maguire, M. ; Killeen, J. *Outcomes from career information and guidance services.* Paper prepared for the OECD Career Guidance Policy Review, 2003.

*Making a European area of lifelong learning a reality: communication from the Commission.*

Luxembourg : Office for Official Publications of the European Communities, 2001. (COM (2001) 678). Available from Internet: [http://europa.eu.int/comm/education/policies/lll/life/communication/com\\_en.pdf](http://europa.eu.int/comm/education/policies/lll/life/communication/com_en.pdf) [cited 20.2.2004].

Malizia, G. L'orientamento in Italia. *Rassegna Cnos*, 2000, No3, p. 45-78.

McCarthy, J. (2002) *Recent policy developments in lifelong guidance at European Union level.* Paper presented at the first meeting of the European Commission's expert group on lifelong guidance on 13 December 2002.

McCarthy, J. *The skills, training and qualifications of guidance workers.* Paper prepared for the OECD career guidance policy review, 2001. Available from Internet: <http://www.oecd.org/dataoecd/36/24/2698214.pdf> [cited 20.2.2004].

Miller, A. , Watts, A. G. ; Jamieson, I. *Rethinking work experience.* London: Falmer, 1991.

Morris, M. , Rickinson, M. and Davies, D. *The delivery of career guidance in schools.* Nottingham: Department of Education and Skills, 2001. (Research Report, 296).

*OECD review of career guidance policies: Austria, Czech Republic, Denmark, England, Finland, Germany, Ireland, Luxembourg (English), Luxembourg (French), Netherlands, Northern Ireland, Norway, Spain, United Kingdom Overview, Wales.* Paris: OECD, 2003. Available from Internet: [http://www.oecd.org/document/35/0,2340,en\\_2649\\_34511\\_1940323\\_1\\_1\\_1\\_37455,00.html](http://www.oecd.org/document/35/0,2340,en_2649_34511_1940323_1_1_1_37455,00.html)

[cited 20.2.2004].

Offer, M. *A review of the use of computer-assisted guidance and the Internet in Europe*. Dublin: National Centre for Guidance in Education, 1997.

Offer, M. ; Sampson, J. P. Jr. Quality in the content and use of information and communications technology in guidance. *British journal of guidance and counselling*, 1999, Vol. 27, p. 501-516.

Overdevest, C. *The open method of coordination, new governance, and learning: towards a research agenda*. Madison: University of Wisconsin. Department of Sociology and Rural Sociology, 2002. (New governance project working paper). Available from Internet: <http://www.wisc.edu/wage/papers/OMCtr2.pdf> [cited 20.2.2004].

Plant, P. *Quality in careers guidance*. Paper prepared for the OECD career guidance policy review, 2001. Available from Internet: <http://www.oecd.org/dataoecd/35/47/2698228.pdf> [cited 20.2.2004].

*Rethinking human capital*. In OECD. *Education policy analysis 2002*, Chap. 5, p. 117-130. Paris: OECD, 2003. Available from Internet: <http://www.minocw.nl/brief2k/2002/doc/54624b.PDF> [cited 20.2.2004].

*Review of career guidance policies: country reports Bulgaria; Cyprus; Estonia; Hungary; Latvia; Lithuania; Malta; Poland; Romania; Slovenia* / European Training Foundation. Turin: ETF, 2002. [Kamburova, N. Nickolova, S. *Bulgaria*, 2002] [Christodoulides, G. *Cyprus*, 2002] [Rammo, M. *Estonia*, 2003] [Zachar, L. et al. *Hungary*, 2003] [Daija, Z. *Latvia*, 2003]

[Sikorskiene, J. *Lithuania*, 2002] [Sultana, R. G. *Malta*, 2002] [Trzeciak, W. ; Kreft, W. *Poland*, 2002] [Jigau, M. *Romania*, 2002] [Niklanovic, S. *Slovenia*, 2002].

*Review of career guidance policies: country studies on Poland and Romania* / World Bank. Washington: World Bank, 2003. [Kref, W. ; Watts, A. G. *Poland*, 2003] [Pasnicu, D. ; Fretwell,

D. *Romania*, 2003] Available from Internet: [http://www1.worldbank.org/education/lifelong\\_learning/public\\_policy\\_case.asp](http://www1.worldbank.org/education/lifelong_learning/public_policy_case.asp) [cited 20.2.2004].

*Review of career guidance policies: country reports from Belgium; France; Greece; Iceland; Italy; Portugal; Sweden*. Thessaloniki: Cedefop, 2003. [Vranken, M. *Flemish-speaking Belgium*, 2003] [Barthel, S. ; Bultot, A. *French-speaking Belgium*, 2003] [Cartier, J. P. et al. *France*, 2002] [Albani, Z. *Greece*, 2002] [Arnljótsdóttir, H. A. *Iceland*, 2002] [Consolini, M. *Italy*, 2002] [Nogueira, A. *Portugal*, 2002] [Lovén, A. *Sweden*, 2002]. Available from Internet: [http://www.trainingvillage.gr/etv/Projects\\_Networks/Guidance/survey.asp](http://www.trainingvillage.gr/etv/Projects_Networks/Guidance/survey.asp) [cited 20.2.2004].

Savickas, M. L. Renovating the psychology careers for the 21st century. In Collin, A. ; Young,

R. (eds) *The future of career*. Cambridge: Cambridge University Press, 2000.

Sternberg, R. J. (ed.) Intelligence and lifelong learning: special issue. *American Psychologist*, 1997, Vol. 52, No 10.

Sultana, R. G. *Lifelong guidance and the European challenge: issues for Malta*. Malta: Euroguidance, 2003.

Sultana, R. G. Personal and social education: opportunities for work education. In Sultana, R. G; Sammut, J. M. (eds) *Careers education and guidance in Malta: issues and challenges*.

Malta: PEG, 1997.

Sultana, R. G. *Review of career guidance policies in 11 acceding and candidate countries: synthesis report: July 2003*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2002. Available from Internet:

[http://www.etf.eu.int/WebSite.nsf/Pages/C63B14262A11C92CC1256DB100455C70/\\$FILE/ENL-Career+guidance-0703\\_EN.pdf](http://www.etf.eu.int/WebSite.nsf/Pages/C63B14262A11C92CC1256DB100455C70/$FILE/ENL-Career+guidance-0703_EN.pdf) [cited 20.2.2004].

Sweet, R. Career guidance: new ways forward. In OECD. *Education policy analysis 2003*, Chap. 2, p. 40-57. Paris: OECD, 2004. Available from Internet: <http://www.oecd.org/dataoecd/13/34/19975192.pdf> [cited 20.2.2004].

Sweet, R. Career information, guidance and counselling services: policy perspectives. *Australian journal of career development*, 2001, Vol. 10, No 2, p. 11-14.

*The concrete future objectives of education and training systems: report from the Education Council to the European Council*. Brussels: Council of the European Union, 2001. Available from Internet: <http://register.consilium.eu.int/pdf/en/01/st05/05980en1.pdf> [cited 20.2.2004].

Tricot, A. *Improving occupational information*. Paper prepared for the OECD Career Guidance Policy Review, 2002. Available from Internet: <http://www.oecd.org/dataoecd/59/26/2485392.pdf> [cited 20.2.2004].

van Esbroeck, R. A vocational guidance programme for secondary schools. In Sultana, R. G; Sammut, J. M. (eds) *Careers education and guidance in Malta: issues and challenges*. Malta: PEG, 1997.

Walberg, H. J. ; Paik, S. J. *Effective educational practices*. Geneva: International Academy of Education/International Bureau of Education, 2000. (Educational Practices Series, 3). Available from Internet: <http://www.ibe.unesco.org/International/Publications/EducationalPractices/EducationalPracticesSeriesPdf/prac03e.pdf> [cited 20.2.2004].

Watts, A. G. et al. *Educational and vocational guidance in the European Community*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 1994. (Cedefop report).

Watts, A. G. International perspectives. In Watts, A. G. et al. (eds) *Rethinking careers education and guidance: theory, policy and practice*. London: Routledge, 1996.

Watts, A. G. *Occupational profiles of vocational counsellors in the European Community: a synthesis report*. Luxembourg : Office for Official Publications of the European Communities, 1992. (Cedefop report).

Watts, A. G. Sociopolitical ideologies in guidance. In Watts, A. G. et al (eds). *Rethinking careers education and guidance: theory, policy and practice*. London: Routledge, 1996.

Watts, A. G. *The role of information and communication technologies in an integrated career information and guidance system*. Paper prepared for the OECD career guidance policy review, 2001. Available from Internet: <http://www.oecd.org/dataoecd/36/26/2698200.pdf> [cited 20.2.2004].

Watts, A. G. , Fretwell, D. H. *Public policies and career development: a policy framework for the design of career information and guidance systems in developing and transition economies*. Washington: World Bank, 2003. (World Bank discussion paper).

Watts, A. G. ; Sultana. R. G. Career guidance policies in 37 countries: contrasts and common

themes. *International journal for educational and vocational guidance*, 2004. [forthcoming].

Wolf, A. *Does education matter? Myths about education and economic growth*. London: Penguin, 2002.



# Ek 1: 37 ülkede mesleki rehberlik politikaları: farklı ve ortak yönler

A. G. Watts                      Ulusal Mesleki Eğitim ve Danışmanlık Enstitüsü, Birleşik Krallık  
Ronald G. Sultana              Malta Üniversitesi, Malta

OECD ve Kanada Hükümeti tarafından Avrupa Komisyonu, Dünya Bankası ve Uluslararası eğitsel ve mesleki rehberlik birliği ile işbirliği içinde Kanada'nın başkenti Toronto'da 6-8 Ekim 2003 tarihinde düzenlenen 'Mesleki rehberlik ve kamu politikası: açığı kapatmak' konulu konferans için Cedefop'un hazırlattığı bir rapordur.

## 11.1. Özet

OECD, Avrupa Komisyonu ve Dünya Bankası tarafından ulusal mesleki rehberlik politikaları hakkında toplam 37 ülkeyi kapsayan eşgüdümlü üç tarama çalışması yürütülmüştür. Ülkeler arasındaki bazı farklılıklar hemen göze çarpmaktadır; yüksek gelir seviyesine sahip ülkelerle karşılaştırıldığında orta gelir seviyesindeki ülkelerde rehberlik hizmetleri daha az gelişmiştir. Ancak, "politika alışverişi" ile birlikte globalleşmenin getirdiği dinamikler, ülkelerin rehberlik hizmeti açısından büyük ölçüde birbirlerine yakınlaşmasını sağlamıştır.

Ülkelerin tümü mesleki rehberlik hizmetlerini öğrenim, işgücü piyasası ve sosyal eşitliğe ilişkin politika amaçlarıyla bağlantılı bir kamu malı olarak görmektedir. Bu üç amaç yaşam boyu öğrenim politikaları ve sürdürülebilir istihdam kavramı ışığında tekrar düzenlenmiştir. Dolayısıyla mesleki rehberlik sadece okulu yarım bırakanlar ve işsizlerin yararlanabileceği bir hizmet değil yaşam boyu herkesin erişebileceği bir hizmet haline getirilmelidir.

Masraf artışına yol açmadan bu amaca ulaşabilmek için hizmet sağlama yöntem ve kaynaklarının çeşitlendirilmesi yönünde çaba harcanması gerekmektedir. Bu yönde, bireylerin kariyer yönetimi becerilerini geliştirmeye yardımcı olan ve selfhelp yaklaşımını destekleyen yenilikçi ve modern girişimler devreye sokulmalıdır. Erişim olanaklarını arttırmak için, internet ortamında ve telefonda yardım hizmetlerinden daha fazla yararlanmak gerekmektedir. Ayrıca, kamu sektörünün yanı sıra özel sektör ve gönüllü kuruluşların katılımı sağlanmalıdır.

Mesleki rehberlik çeşitlendikçe ve farklı biçimler aldıkça, ufuk geliştirmek ve mesleki rehberliğe yaşam boyu erişimi sağlamaya yönelik strateji oluşturmak için ülke içinde daha güçlü mekanizmaların kurulmasına ihtiyaç duyulmaktadır. Bu tür mekanizmalara hem hükümet içinde hem de diğer paydaşların katılımı açısından ihtiyaç duyulmaktadır. Böylece, kalite standartları ve mesleki rehberlik hizmetlerinde eşgüdümü sağlamak için gerekli diğer stratejik araçlar geliştirilecektir.

## 11.2. Giriş

Mesleki rehberlik, uluslararası alanda kamu politikası gündeminde daha önce hiç olmadığı kadar geniş bir yer tutmaktadır. Bu raporda, mesleki rehberlik politikaları konusunda toplam 37 ülkeyi kapsayan üç tarama çalışmasından elde edilen önemli sonuçlar özetlemektedir. 14 ülkeyi kapsayan ilk tarama çalışması, Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı tarafından

yürütülmüştür (2003).<sup>(34)</sup> Avrupa Komisyonunun talebi üzerine, OECD'nin tarama çalışması için geliştirilen soru formu, bu çalışma kapsamına dahil edilmeyen tüm devletlere ve katılım öncesi ülkelere uygulanmış ve toplam 29 Avrupa ülkesini kapsayan bir sentez raporu hazırlanmıştır (Sultana, 2003).<sup>(35)</sup> Son olarak, aynı soru formu gözden geçirilerek Dünya Bankası'nın yedi orta gelir seviyesindeki ülkede gerçekleştirdiği mesleki rehberlik tarama çalışmasında kullanılmıştır (Watts ve Fretwell, 2003).<sup>(36)</sup> Üç tarama çalışmasının eşgüdüm altında yürütülmesi açısından 1999 ve 2001 yıllarında Kanada'da düzenlenen uluslararası iki sempozyum önemli bir katkı sağlanmıştır (Hiebert ve Bezanson, 2000; Bezanson ve O'Reilly, 2002).

Üç tarama çalışmasında da kullanılan mesleki rehberlik tanımı hemem hemen aynıdır. Terim, eğitim, öğretim ve meslek seçiminde ve kariyer planlamasında her yaşta ve hayatlarının herhangi bir döneminde bireyleri desteklemeye yönelik hizmetleri tanımlamaktadır. Okullarda, üniversitelerde, kamu istihdam kurumlarında, şirketlerde, gönüllük esasında çalışan örgütlerde ya da sivil toplum örgütlerinde ve özel sektörde verilen hizmetler bu kapsama girebilir. Bireylere ya da gruplara yüz yüze veya uzaktan (telefonla ve internet üzerinden) hizmet verilmektedir. Verilen hizmetler, mesleki bilgi (basılı, BİT tabanlı ve diğer şekillerde), değerlendirme ve kendi başına değerlendirme araçlarını, danışmanlık mülakatlarını, kariyer eğitimi ve kariyer yönetimi programlarını, iş arama programlarını ve geçiş dönemi hizmetlerini içermektedir.

Elinizdeki rapor, üç tarama çalışmasında öne çıkan ortak meseleleri ve elde edilen sonuçları ortaya koymayı amaçlamaktadır. İlk olarak, ülkeler arasında görülen bazı farklılıklar ele alınacaktır. Daha sonra, bu konferanstaki tartışmaları özetleyen birkaç yorum yapılacaktır.

### 11.3. Bazı farklılıklar

Bu denli kapsamlı bir incelemenin karşılaştırmalı olarak yürütülmesi bazı güçlükleri ve tehlikeleri beraberinde getirmektedir. En önemli tehlike, her bir ülkenin kendine has hizmet sağlama geleneği ve tarihi olduğu ve ülkeler arasında aynı kelimenin neredeyse birbirinden farklı anlamlara geldiği bir durumda çalışmanın kapsamını önemsiz görmektir. Globalleşmenin dinamikleri, mesleki rehberlik uygulamalarının ülkeler arasında büyük bir benzerlik göstermesine yol açmıştır: tüm ülkeler mesleki rehberlik sistemleriyle ilgili olarak eğitim, işgücü piyasası ve sosyal politika alanında temel bir dizi benzer sorunla karşılaşmaktadır. Bununla birlikte, rehberlik hizmetlerinin belirli bir toplumun ekonomik, politik, kültürel, sosyal, eğitsel ve işgücü piyasası koşullarını ve hizmet sunulan profesyonel ve örgütsel yapıların mevcut durumunu yansıttığı her zaman akılda tutulmalıdır.

---

<sup>34</sup> 14 ülke: Avusturya, Avustralya, Kanada, Çek Cumhuriyeti, Danimarka, Finlandiya, Almanya, İrlanda, Kore, Lüksembourg, Hollanda, Norveç, İspanya ve Birleşik Krallık. Bu tarama çalışmasında ayrıca OECD ve Avrupa Komisyonu tarafından görevlendirilen uzmanların raporları yer almaktadır.

<sup>35</sup> 29 Avrupa ülkesi şunlardır: Avusturya\*, Belçika (Flamanca ve Fransızca konuşulan bölgesi), Bulgaristan, Kıbrıs, Çek Cumhuriyeti\*, Danimarka\*, Estonya, Finlandiya, Fransa, Almanya\*, Yunanistan, Macaristan, İzlanda, İrlanda\*, İtalya, Letonya, Litvanya, Lüksembourg, Malta, Hollanda\*, Norveç\*, Polonya+, Portekiz, Romanya+, Slovakça Cumhuriyeti, Slovenya, İspanya, İsveç, ve Birleşik Krallık\*. Yıldızla (\*) işaretli ülkeler OECD araştırma ekibince; artıyla (+) işaretli ülkeler Dünya Bankası danışmanlarınca da ziyaret edilmiştir. İsviçre ve Lichtenstein bu sentez raporunda yer almayan Avrupa ülkeleridir.

<sup>36</sup> 7 ülke: Şili, Filipinler, Polonya, Romanya, Rusya, Güney Afrika ve Türkiye.

Bu farklılıkların bir kısmının öngörülenden daha az olduğu tarama çalışmasında ortaya çıkmıştır. OECD'nin tarama çalışmasına dahil ettiği ve Batı dışında kalan birkaç ülkeden biri olan Kore hakkındaki raporda Kore toplumunda yaşlılara saygı, hürmet, otoriteye itaat ve tahammül (sorunlara dayanma gücünü öğrenme), toplumsal saygınlık ve utanç verici hareketlerden uzak durma gibi Konfüçyüsçü geleneklerin etkisine dikkat çekilmektedir; ancak bu gibi değerlerden hizmetlerin analizine ilişkin bölümde pek bahsedilmemektedir. Benzer şekilde, Avrupa Komisyonu ve Dünya Bankası raporlarında, orta gelir seviyesindeki ülkelerde, kişilerin yarı-meşru yollarla, yüksek düzeyde girişimcilik becerisiyle geçimlerini sağladıkları, genellikle denetimsiz olan kayıt dışı ekonominin önemine işaret edilmektedir; bununla birlikte raporda, kayıt dışı ekonomiyle ve bu ekonominin pek çok kişinin çalışma yaşamında yarattığı etkiyle ilgili birkaç rehberlik uygulaması tespit etmiştir.

Raporlarda bu gibi karşıtlıklardan söz edilmemesi, genelde devlet tarafından sunulan ve Avrupa ve Kuzey Amerika modellerinin etkisi altındaki rehberlik sistemlerinin yapısına dair bir şey söylüyor olabilir. Tüm tarama çalışmalarında OECD soru formunun kullanılması, raporlarda farklılıklara pek yer verilmemesine yol açmış olabilir; çünkü bu soru formu, anlaşılır nedenlerden ötürü, gayri resmi yapılar yerine resmi yapıların, içerik ve süreçlerin yerine sistem ve yapıların üzerinde durmaktadır.

Buna rağmen, ülkeler arasında **belirli farklılıkların** olduğu tarama çalışmasında açık bir şekilde ortaya çıkmıştır. Örneğin, öğrencilerin erken yaşta meslek belirlemeye yönlendirildiği eğitim sistemleri ile kariyer yollarının daha esnek olduğu eğitim sistemleri arasındaki fark, rehberlik hizmetlerinin sözü edilen ikinci sistemde ilkinde göre çok daha önemli rol oynamasıdır. Ayrıca, mesleki rehberlik hizmetleri dahil çoğu kamu hizmetinin Devlet tarafından veya devlet kurumlarınca sağlandığı ülkeler ile bu tür hizmetlerin mümkün olduğunca özel ve gönüllü kuruluşlar aracılığıyla sağlanması yönünde güçlü bir politikanın olduğu ülkeler arasındaki da farklılık rapor edilmiştir; buna göre, ikinci gruba giren ülkelerin hizmet sunumunu daha fazla çeşitlendirmeye çalışmaktadır.

İki farklılık özellikle dikkate değer görünmektedir. Bir tanesi **ekonomik gelişmişlik** düzeyidir. Tarama çalışmasına düşük gelir seviyesinde ülkeler dahil edilmemiştir; bununla birlikte, resmi mesleki rehberlik hizmetlerinin bu tür ekonomilerde önemli bir rol oynamadığı söylenebilir (bu ülkelerde resmi olmayan ve sivil toplum tarafından sağlanan hizmetlerin belirli bir etkisi söz konusu olabilir). Rehberlik hizmetleri, ekonomik faaliyetlerin kayıt altına alındığı, çeşitlendiği ve sorunların çözümüne ilişkin gereken kaynakların sağlandığı durumlarda gelişmeye başlamaktadır. Dünya Bankası çalışması, yüksek gelir seviyesindeki ülkelerle karşılaştırıldığında orta gelir seviyesindeki ülkelerdeki rehberlik sistemlerin genellikle daha az gelişmiş olduğunu ve özellikle bu tür sistemleri destekleyen mesleki bilgi hizmetlerinin sınırlı olduğunu ortaya koymaktadır. Bu durum, rehberliğe ayrılan kamu kaynaklarının düşük düzeyde kalması; çoğu kişi için seçeneklerin sınırlı olması ve pek çok kişi için ekonomik olarak ayakta kalmanın gelişme ve büyümeden daha öncelikli olması gibi nedenlerden kaynaklanıyor olabilir.

İkincisi, mesleki rehberlik hizmetlerinin **piyasa ekonomisi ve demokratik siyasal kuruluşlarla ilişkisi**dir. Bu durum, özellikle güdümlü ekonomiden piyasa ekonomisine geçiş sürecinde olan Merkez ve Doğu Avrupa ülkeleriyle ve ırkçı bir rejimden çıkıp daha açık ve bütünleşmiş bir toplum kurma süreci içinde olan Güney Afrika için geçerlidir. Örneğin, Komünist rejim tarafından merkezi olarak planlanan ekonomide, mesleki rehberlik hizmetlerine çok az gereksinim duyulmaktaydı; resmi olarak işsizlik yoktu ve görev dağılımı çoğunlukla kişisel özellikler ve eğilimler dikkate alınarak seçmeli bir süreçle yapılmakta olduğundan 'kariyer' planlamasına ihtiyaç duymamaktaydı. Mesleki rehberlik hizmetleri, piyasa ekonomisine dayalı demokratik toplumlarda bireylerin, kişisel hedefleriyle yaşadıkları

toplumun sosyo-ekonomik ihtiyaçları arasında bağlantı kurarak çalışma yaşamlarına ilişkin kararlarını özgür bir şekilde alabilme hakları olarak ayrı bir biçimde değer kazanmaktadır.

Başka ülkelerde de olmakla birlikte, özellikle orta gelir düzeyine sahip ülkeler ve geçiş sürecindeki ülkelerde strateji, araç, kaynak ve eğitim konusunda '**politika uyarlamaları**' yapıldığı açık bir şekilde görülebilir. Birleşik Devletler doğrudan dahil edilmediğinden tarama çalışmasında 'namevcut merkez' olmakla birlikte, mesleki rehberlik uygulamaları üzerinde etkisi tarama çalışmasına katılan ülkelerin hepsinde değilse bile çoğunda bariz ortadadır. Son yıllarda Kanada, yeryüzünde tek örnek olmamakla birlikte iyi bilinen 'Gerçek Oyun' adlı, rol oynama ve simülasyonu içeren bir kariyer geliştirme programının aralarında bulunduğu çeşitli uygulamaları diğer ülkelere ihraç etmek konusunda özel bir başarı göstermiştir. Genellikle tarihsel, dilsel, ekonomik veya kültürel ilişkilerden kaynaklanan diğer bağlantı ya da etkilenme örnekleri de vardır. Almanya'nın uyguladığı modeller, bazı merkez ve doğu Avrupa ülkeleri üzerinde etkili olmuştur; Fransa'nın uyguladığı modeller, Fransızca konuşulan ülkelerde görülebilir. Bazı ülkelerde, Avrupa Komisyonu ve Dünya Bankası tarafından finanse edilen ortak destek programları kayda değer ölçüde etkili olmaktadır. Bir yönüyle bu tür programlar yakınlaşma sürecini geliştirmeye çalışmaktadır; ancak, programlarını ülkelerin farklı ihtiyaçlarına uyarladıklarında ve ülkelerin kendilerine has koşullarına yanıt verdiklerinde çok daha başarılı oldukları söylenebilir.

## 11.4. Ortak temel meseleler

Bu bölümde, üç tarama çalışmasından ortaya çıkan ortak temel meseleleri ele alacağız. Bu bölümü beş ana başlıkta topladık: mantıksal temel, kanıt, hizmet sunumu, kaynak aktarımı ve liderlik.

### 11.4.1. Mantıksal temel

Tarama çalışması, ülkelerin hepsinde karar alıcıların mesleki rehberliği kamu malı ve özel mal olarak gördüğünü ortaya koymaktadır. Mesleki rehberlik hizmetlerinin katkıda bulunması öngörülen **kamu politika hedefleri** üç ana kategoriye ayrılmaktadır. İlki öğretimle ilgili hedeflerdir ve bunlar eğitim ve öğretim sistemlerinin etkinleştirilmesini ve eğitim sisteminin işgücü piyasasıyla ilişkisinin geliştirilmesini kapsar. İkincisi işgücü piyasası hedefleridir ve bunlar arz ve talep eşleştirmesinin geliştirilmesini ve değişime uyum sağlama becerisini kapsar. Üçüncüsü sosyal eşitlik hedefleridir ve bunlar fırsat eşitliğini destekleme ve sosyal içermeyi geliştirmeyi kapsar. Bu üç kategori arasında ve kategorilerin kendi içlerinde kurulan dengeler ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir. Ülkelerin hepsinde temel mesele, hizmet sunumunda bu üç kategori arasında uygun dengenin kurulup sürdürülmesidir.

Bu hedefler aktif işgücü piyasası politikaları ve sürdürülebilir istihdamla bağlantılı olarak, yaşam boyu öğrenim politikalarının ışığında gözden geçirilmekte ve yeniden düzenlenmektedir. Tarama çalışmaları, ülkelerin sadece okulu erken bırakanlar ve işsizler gibi belirli grupların değil yaşamları boyunca herkesin ulaşabileceği şekilde mesleki rehberliğe erişimi yaygınlaştırmanın önemini giderek daha çok kavradıklarını ortaya koymaktadır.

Bu, belki de raporlardaki en önemli noktalardır biridir ve pek çok alanda etkisini göstermektedir. Böyle bir eğilim, yalnızca genişlemeyi değil aynı zamanda **dönüşümü** gerektirir. Erişim olanaklarının artırılması yönündeki hedefe tek başına kamu kurumlarınca yürütülen çabalarla ve yüz yüze görüşmelerde yapılan psikometrik testler ve benzeri geleneksel yöntemlerle ulaşmaya çalışıldığında, hizmet giderlerinde kaçınılmaz olarak büyük bir artış olacaktır. Bu ve başka nedenlerle, hizmet sağlama yöntemleri ve hizmet

kaynaklarında değişikliğe gidilmeli, yenilikçi ve daha modern hizmet sunma şekilleri bulma yönünde çaba harcanmalıdır. Bu açıdan, bireylerin kendi kariyerlerini planlama becerilerini geliştirmelerini sağlamak üzere tasarlanan yaklaşımları da kapsayan self-help yaklaşımlarını geliştirme yönünde bir eğilim söz konusudur. Bu tür eğilimler, mesleki rehberliğin tüm yaşam boyunca erişilebilir olması, öğrenim deneyimi olarak görülmesi ve bireysel özerkliği güçlendirmesi gerektiğini vurgulayan güncel kariyer gelişimi teorilerince desteklenmektedir.

OECD'nin yakın geçmişte **insan sermayesi** üzerine yaptığı çalışmada (OECD, 2002), mesleki rehberlik politikaları ve uygulamalarının giderek daha fazla merkezinde yer almaya başlayan kariyer yönetimi becerilerinin ekonomik büyümede önemli bir rol oynadığı ifade edilmektedir. Söz konusu çalışma, OECD ülkelerindeki ücret farkının neredeyse yarısının eğitimle kazanılan nitelikler ve kolayca ölçülebilir becerilerden kaynaklandığını göstermektedir. Bu açıklamanın dışında kalan ücret farklarının büyük bir bölümünün kişilerin mesleki becerilerini geliştirme ve yönetme kapasiteleriyle açıklanabileceği ileri sürülmektedir. Bunlar arasında kariyer planlama, iş arama ve diğer kariyer yönetimi becerileri sayılabilir. Geniş bir çerçevede ele alınan insan sermayesi ile istihdam edilebilirlik kavramları arasında güçlü bir uyum vardır. Bu bakış açısından hareketle mesleki rehberliğin, insan sermayesini geliştirmeye yönelik ulusal politikalara önemli ölçüde katkıda bulunacağı söylenebilir.

#### 11.4.2. Kanıtlar

Bu bağlamda, mesleki rehberlik çıktılarına ilişkin ampirik veriler karar alıcıların ilgisini çekmektedir. Uygulanacak politikaları belirleme süreci bütünüyle akılcı bir süreç indirgenemez; kısa ve özlü kanıtlar çoğu zaman daha ikna edici olabilir. Örneğin tarih ve edebiyat öğretimi gibi pek çok sosyal faaliyetin bu tür kanıtlar olmaksızın kamu kaynaklarıyla desteklendiği bir gerçektir. Yine de, hiçbir kuşkuya yer bırakmamak açısından sağlam ampirik kanıtlar yararlı olabilir.

OECD raporu, mevcut kanıtları üç aşamada ele almaktadır: davranış değişiklikleri ve bilgi artışı dahil olmak üzere mesleki rehberlikten hemen elde edilen öğrenim çıktıları; belirli bir kariyer yolu çizme, işe girme veya kursa başlamayı içeren ara dönemde elde edilen davranışsal değişiklik çıktıları; yapılan kariyer planında veya işte başarı ve memnuniyet gibi uzun dönemli çıktılar.

Bu çerçevede, kişilerin mesleki rehberlik hizmetlerinden elde ettikleri **öğrenim çıktılarına** ilişkin önemli kanıtlar bulunmaktadır. Bu konu önemlidir; çünkü, genel olarak mesleki rehberlik hizmetleri kişilere ne yapmaları gerektiğini söylemeyi değil bu kişilere daha iyi kariyer seçimleri ve geçişleri yapmalarına yardımcı olacak bilgi, beceri ve davranışı kazandırmayı amaçlamaktadır. Bu aynı zamanda kariyer yönetimi becerilerine yönelik ilginin giderek artmasıyla paralellik taşımaktadır.

Genele bakıldığında, öğrenme ve çalışma süreçlerinde yer almanın yarattığı etkilere ilişkin olumlu **davranışsal çıktılar** ortaya koyan kanıtlar da artmaktadır; ancak, bu konuda daha fazla çalışma yapılmasına gerek vardır. Ekonomik ve sosyal faydalara ilişkin politika çıktılarının bir kısmıyla bağlantılı olan ve başarı ya da memnuniyet esasında ifade edilen **uzun vadeli faydalar** konusunda henüz yeterli düzeyde araştırma yapılmamıştır. Bu bağlamda, neyin yapılabilir olduğunu görmek amacıyla, OECD'nin sürdürdüğü insan sermayesi çalışması ile birleştirilebilecek büyük bir uluslararası girişime ihtiyaç vardır; uzun döneme yayılmış araştırmalar pek çok yöntemsel güçlük ve aşırı bir maliyet doğurmaktadır. Bu arada, mesleki rehberliğin sağladığı faydalara ilişkin veriler kapsamlı bir bütünlük taşımamakla birlikte, mevcut kanıtlar mesleki rehberliğin büyük ölçüde faydalı olduğunu göstermektedir.

### 11.4.3. Hizmet sunumu

Mesleki rehberliğin mantıksal temelinde yukarıda bahsedilen değişiklik ekseninde, mesleki rehberlik hizmeti sunma biçimlerindeki mevcut durumu ele alacağız. Tarama çalışmalarının en önemli yanı, bu çalışmaların detaylı olması ve uygulamalara ilişkin örneklere yer vermesidir. Bu çalışmalar, hizmet sunumu konusunda on iki temel ve kayda değer noktaya değinmektedir.

Birincisi, sadece okulda karşılına çıkan seçimlerde gençlere yardımcı olmak açısından değil aynı zamanda yaşam boyu öğrenim ve yaşam boyu kariyer geliştirmenin temellerini oluşturmak açısından **okullarda verilen kariyer eğitimi ve rehberliğinin** önemi her geçen gün daha çok kabul görmektedir. Örneğin, çoğu ülkede kariyer eğitiminin müfredat programlarına dahil edilmesinden, kariyer bilinci, kariyer araştırması ve kariyer yönetimi becerileri geliştirmenin bir arada ele alınmasından açıkça anlaşılmaktadır. Kariyer eğitimi, ayrı bir konu olarak ya da daha geniş bir konu altında veya müfredat programına yayararak verilebilir (ancak, bu yaklaşımı başarılı bir şekilde hayata geçirmenin zor olduğu unutulmamalıdır). Seminerler ve çalıştaylar düzenleyerek verilmesi de diğer bir alternatiftir. Bu tür programlar, işverenlerin, ailelerin ve diğer paydaşların katılımıyla ve öğrencilere kurs tanıtımları, işyeri ziyaretleriyle çalışma hayatının aktif deneyimlenmesi, simulasyon, iş gölgelendirme veya gerçek iş deneyimi fırsatları ve benzeri deneysel öğrenim olanakları tanınmasıyla büyük ölçüde zenginleştirilmektedir. Öğrencilerin düzenli aralıklarla takip ve planlama yapabilmeleri ve kendi eğitimlerini yönlendirebilmeleri için düzenlenen profil oluşturma ve portfolyö (gelişim dosyası) sistemlerine geçilmesinde de uzun vadeli bir yaklaşım benimsendiği görülmektedir. Kariyer eğitiminde olduğu gibi bu yöndeki uygulamalar temel eğitim düzeyinde başlatılmaktadır. Örneğin, Quebec’de geçerli olan *l’écôle orientante* kavramından açıkça görüleceği üzere, bu yöndeki uygulamalar bütün okul sürecinde etkili olmaktadır.

İkincisi, okullarda verilen kariyer eğitimi ve rehberlik hizmetleri, **daha geniş bir rehberlik yaklaşımı dahilinde marjinalleşerek arka planda kalma riski** taşımaktadır. Çoğu ülkede rehberlik danışmanları eğitsel ve mesleki rehberliğin yanında kişisel ve sosyal rehberliği içeren genel bir rol üstlenmektedir. Bu tür okullarda, mesleki rehberliğin iki açıdan giderek marjinalleştiği yönünde süreklilik arz eden kanıtlar mevcuttur: ilkin, az sayıda öğrencinin kişisel ve davranışsal sorunlarının baskısı ve önceliği nedeniyle rehberlik danışmanları tüm öğrencilerin eğitsel ve mesleki seçimlerinde ihtiyaç duydukları yardımı sağlamak yerine mesailerinin büyük bir kısmını bu tür sorunların çözümüne ayırmaktadır; ikincisi, öğrencilerin seçimlerinde yardımcı olmak üzere verilen rehberlik hizmeti ise, çoğunlukla, yapılan seçimlerin mesleki etkileri ve uzun dönemli kariyer planlamasından ziyade kendi başına bir amaç olarak görülen eğitimle ilgili kararlara odaklanmaktadır. Bu nedenle, Norveç’te mesleki rehberlik hizmetleri ayrı bir bölüm olarak ele alınmaya başlanmıştır. Böylelikle, bir yandan kaynaklar korumakta öte yandan, örneğin işgücü piyasası hakkında bilgi sahibi olmak gibi, hizmet sunumu için gereken farklı yeterlikler sağlanmış olmaktadır. Polonya’da da okullarda sadece ilgili alanda çalışan kariyer danışmanları görevlendirilmeye başlanmıştır.

Üçüncüsü, Almanya ve Birleşik Krallık’ın mevcut uygulamalarında görüleceği üzere, okullarda verilen kariyer eğitimi ve rehberlik hizmetlerin yanında kamu istihdam kurumları veya **okul dışında hizmet veren diğer bir takım kuruluşlardan** özel bir biçimde mesleki rehberlik hizmeti alınmasında yarar vardır. Bu tür kuruluşlar işgücü piyasasıyla yakın bir ilişki geliştirebilir ve rehberlik hizmetlerini daha yansız bir şekilde sunabilir. Son yıllarda bazı ülkelerde, bu tür kuruluşların yol açtığı ve zararlı sonuçlar doğuran bir takım olumsuz gelişmeler yaşanmıştır. Öte yandan, diğer ülkeler bu türden yeni kuruluşlar oluşturulmasının

yolunu araştırmaktadır. Bu durumda, karışıklığı ve hizmet sunumunda çakışmaların yaşanmasını engellemek için okullarla iyi tanımlanmış bir işbirliği modelinin geliştirilmesi gerekmektedir.

Dördüncüsü, pek çok ülkede örgün eğitim ve öğretim sisteminin dışında kalan, beceri düzeyi düşük, istihdama giren ve çıkan, işgücü piyasasında faal olmayan **risk altındaki gençlerin** sorunlarına yönelik politikaların giderek arttığı görölmektedir. Örneğin, Danimarka'da belediyeler bu durumdaki gençlerle ilişkiye geçmek ve onlara rehberlik hizmeti sağlamakla yükümlü kılınmıştır. Bu çalışmaya ilişkin başarılı stratejilerde gençlerin yalnız kişisel ve sosyal değil aynı zamanda eğitimsel ve mesleki rehberlik ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik bireysel yaklaşıma daha fazla önem verildiği görölmektedir. Bu durumda, okullardaki rehberlik hizmetlerinin aksine, bütüncül bir yaklaşım çok daha yararlı olabilmektedir. Bu gibi stratejiler, mesleki rehberlik çalışanları ile gençler arasında yakın bir işbirliği kurularak ve hizmeti gençlere götürmeyi yöntem olarak benimseyerek yürütülebilir. Diğer bir seçenek ise, ihtiyaç duyulduğunda (aralarında mesleki rehberlik uzmanlarının da bulunduğu) eşitli uzmanlardan yardım almak üzere, tek bir kişi tarafından genel hizmetlerin verildiği modeldir.

Beşincisi, çoğu ülkede **yüksek öğrenim** düzeyindeki mesleki rehberlik hizmetleri yetersizdir; hatta bu gibi hizmetler bazı ülkelerde hiç sağlanmamaktadır. Eğitimle ilgili rehberlik hizmetlerinde en düşük düzeyde profesyonelleşmenin yüksek öğrenimde olması çelişkili bir durumdur; çünkü bu sektör, bir bütün olarak rehberlik alanında profesyonel eğitimin sağlanmasından sorumludur. Bu türden hizmetlerin sağlandığı bazı ülkelerde bu hizmetler büyük ölçüde öğrencinin çalışma alanıyla sınırlı tutulmaktadır; bu uygulamada, öğrencilerin işgücü piyasasına geçişlerini herhangi bir destek görmeden gerçekleştirebileceği varsayılmaktadır. Bu yaklaşım, akademik düzeyde eğitim gören az sayıda öğrencinin olduğu ve bu öğrencilerin çalışma alanlarıyla ilgili işlerin dar kapsamlı olduğu sistemlerde sürdürülebilir bir yöntemdir. Ancak öğrenci sayısı ve çalışma alanlarının çeşitliliği arttıkça ve öğrencilerin çalışma alanlarıyla önlerindeki iş seçenekleri karmaşıklaştıkça bu yöntem sorgulanır hale gelmektedir. Bu nedenle, yüksek öğrenim düzeyinde mesleki rehberlik hizmetlerinin güçlendirilmesine duyulan ihtiyaç giderek daha fazla bilinir olmuştur. Bu türden hizmetler yalnızca genel anlamda kariyer hizmetlerini değil aynı zamanda kariyer yönetimi kurslarının müfredata dahil edilmesini, iş deneyimi olanaklarının yaratılmasını, profil oluşturma ve portfolyö (gelişim dosyası) sistemlerinin oluşturulmasını ve benzeri gelişmelerle okullarda daha önce sunulan hizmetlerin kapsamının ve yoğunluğunun arttırılmasını içermektedir.

Altıncısı, **kamu istihdam hizmetleri** ile genelde yaşam boyu öğrenim stratejileri ve daha özeld e rehberlik hizmetlerine yaşam boyu öğrenim olanakları arasında daha yakın bir ilişki kurularak bu hizmetlerin bütünlüştirilmesine yoğun bir ihtiyaç duyulmaktadır. Kamu istihdam hizmetleri halihazırda belirli grupların (özellikle işsizlerin) ihtiyaçlarına ve kısa vadeli hedeflere (işsiz kişi için hemen iş bularak bu kişiyi yardım sisteminden çıkartmak) yoğunlaşmaktadır. Ancak bu hizmetler dönüştürülerek tüm bireyler için sağlam bir temel esasında kariyer geliştirme hizmetleri sağlar hale getirilebilir ve böylelikle bireylerin istihdam edilebilirliklerini sürdürmelerine ve değişim karşısında esneklik kazanmalarına katkıda bulunabilir. Bu yaklaşım, kamu istihdam kurumlarının hedef gruplar için yalnızca iyileştirmeye yönelik değil aynı zamanda önleyici hizmetler vermesini sağlayacak ve böylelikle verilen hizmetlerin etkililiğine ilişkin soru işaretleri giderilmiş olacaktır. Daha güçlü bir model geliştirilebilir. Buna yönelik olarak daha güçlü bir model geliştirmek için çeşitli uygulamaların güçlü yönleri bir araya getirilerek yeni bir uygulama başlatılabilir; örneğin, Almanya'daki mesleki bilgi merkezlerinin (BİZ) yapısı ile Norveç kamu istihdam kurumunun (Atat) görüşme hizmetlerinin nitelikli tasarımı, web sitesinin kullanım kolaylığı,

yaratılan web tabanlı araçlar, bilgi, öğrenme ve işle ilgili bir çağrı merkezi oluşturmaya yönelik planlarına yön veren yenilikçi kapasitesi bir arada düşünülebilir.

Yedincisi, çalışanlara işverenler tarafından **işyerlerinde** sağlanan mesleki rehberlik hizmetlerinin daha da genişletilmesine ihtiyaç duyulmaktadır. Bu bağlamda, kariyer planlama çalışmaları, ve eğitim içerisindekilerle paralellik gösteren düzenli gözden geçirme ve planlama süreçleri düşünülebilir. Bu gibi hizmetler küçük ve orta ölçekli işletmelerden ziyade büyük kuruluşlarda güçlüdür. İşverenin çıkarları bu türden hizmetlerin tarafsızlığına gölge düşürebilir; öte yandan, bu türden hizmetler yaşam boyu rehberlik hizmeti ilkesinin önemli bir parçasını oluşturmaktadır. Bu gibi hizmetler, gönüllü kalite standardı planları geliştirerek ya da vergiye tabi olmayan eğitim harcamalarına mesleki rehberlik hizmetlerini de dahil ederek kamu politikası tarafından da desteklenebilir. Aralarında Avusturya, Hollanda ve Birleşik Krallık'ın bulunduğu bazı ülkelerde sendikaların kendilerine bağlı üyelere sağladığı mesleki rehberlik hizmetleri giderek artmaktadır.

Sekizincisi, mesleki rehberlik **yetişkinlerin eğitiminde** özel ve dinamik bir rol oynayabilir. Öğrenme sürecine ya da istihdama geri dönen bireylere sunulan hizmetler arasında rehberlik hizmetleri önemli bir yer tutabilir. Aynı şekilde, önceki öğrenim süreçlerinin denkliği ve tanınması ya da belgelendirilmesi bağlamında rehberliğe yönelik bir diyalog başlatılabilir ve bu süreçte bireylere gayri resmi yollarla edindikleri bilgi ve yeteneklerin tanınmasına yönelik destek sağlanacak ve, aynı zamanda, kendilerine uygun yeni olanakları araştırmalarına yardım edilecektir. Mesleki rehberlik hizmetleri iyileştirilerek eğitim kurum ve kuruluşların müşterilerin taleplerine yanıt verebilme kapasitesinin güçlenmesi sağlanabilir; bu çerçevede müşterilerin talepleri savunulabilir ve karşılanmayan ihtiyaçları konusunda hizmet sağlayan kurum ve kuruluşlara geri bildirim yapılabilir. İsveç'te denenen bu modelde, hizmetten yararlanacak kursiyerlerin herhangi bir eğitim ya da öğretim programına başlamadan önce bir rehberlik danışmanı ile görüşerek kendine uygun bir öğrenme planı çıkartması zorunlu kılınmıştır.

Dokuzuncusu, **üçüncü kuşak** olarak adlandırılan yaş grubuna sağlanan rehberlik hizmetleri mevcut durumda son derece yetersizdir. Pek çok ülke raporunda, yaşlanan nüfusun bir sorun teşkil ettiği, yeterli emeklilik fonlarının sağlanmasında güçlük yaşandığı ve bu nedenle bireylerin daha uzun süre istihdamda kalmaya teşvik edilmesinin bir zorunluluk olduğu belirtilmektedir. Bundan başka, işgücü piyasasından çıkanların öğrenim sürecine ya da sivil toplum örgütlerinde gönüllü çalışmaya teşvik edilmesi giderek kabul gören bir yaklaşım haline gelmiştir; böylelikle, sağlık harcamaları düşmekte ve bu kişilerin topluma sosyal katkılarda bulunması sağlanmaktadır. Ancak, henüz hiçbir ülke bu bağlamda mesleki rehberlik hizmetlerinin potansiyel rolünden sistematik bir şekilde yararlanmaya ve daha genelde bireylerin "emekliliğe" kademeli olarak geçmesini sağlayacak daha esnek yaklaşımların uygulanmasına yönelik bir yöntem geliştirmemiştir.

Onuncusu, rehberlik hizmetlerine erişim olanaklarının artırılması açısından **yardım hatları ve web tabanlı hizmetler** büyük bir katkı sağlayabilir ve bu gibi hizmetler yüz yüze görüşmelerle daha yaratıcı bir şekilde bir arada kullanılabilir. Birleşik Krallık'ta Learndirect (Doğrudan Öğren) yardım hattı 1998 yılı Şubat ayında açılmıştır ve o tarihten bu yana bu merkez beş milyondan fazla çağrı almıştır. Temelde, yardım hatları, web siteleri ve e-posta bağlantılarının esnek bir şekilde bir arada kullanılması ve yüz yüze görüşmelerle bu türden hizmetler arasında yakın bir bağ oluşturulması, mesleki bilgi ve rehberlik hizmetlerinin sunumuna yönelik stratejik olanaklarda yeni bir çığır açacaktır. Bu durumda bireyler, başlangıçta kendilerine en uygun ve en kullanışlı yöntemi kullanarak yardıma erişebilir ve daha sonra, eğer gerekirse, diyalog sürecinin başlatılması için diğer araçlara yönlendirilebilir.



On birincisi, nitelikli mesleki rehberlik hizmetlerinin sağlanabilmesi ve kariyer konusunda karar alma sürecinin nitelikli olabilmesi için nitelikli **mesleki bilgi** büyük önem taşımaktadır. Mesleki bilgilerin derlenmesi, yayımı ve dağıtımı konusunda hükümetlere büyük bir görev düşmektedir. Bu türden bilgilerin hükümet dışı kaynaklar tarafından üretildiği durumlarda bile hükümetler bu bilgilerin doğrulunu güvence altına almakla yükümlü olmalıdır. Mesleki bilgiler müşterilerin ihtiyaçlarından ziyade daha çok hizmet sağlayıcıların ihtiyaçlarını yansıtmaktadır. Eğitimsel ve mesleklere yönelik bilgilerin tam anlamıyla kesişmesine gerek duyulmaktadır; böylelikle, örneğin, eğitime ilişkin kararların mesleki açıdan yaratacağı sonuçlar ve belirli bir eğitim kanalının yol açacağı belirli mesleki çizgiler ortaya konabilecektir. Bu yöndeki gereksinim eğitim ve işgücü piyasası yetkilileri arasında yakın bir işbirliğini zorunlu kılmaktadır. BİT tabanlı sistemler bu türden bütünsel hizmetlerin verilmesini kolaylaştırmakta ve, aynı zamanda, bireylerin sisteme girdikleri kişisel özellikleri ve tercihleri esasında belirli hatlar tanımlayarak bu bireylerin kendilerine uygun olasılıklara doğru yönlendirilmelerine olanak sağlamaktadır. Avustralya'daki Ulusal Mesleki Bilgi Sistemi bu bağlamda ne türden uygulamaların geliştirilebileceğini gösteren iyi bir örnektir.

Son olarak, tüm mesleki rehberlik hizmetlerinin **self-help** esasında yürütülmesine olanak tanıyacak şekilde, hizmetlerin sağlandığı yer ve mekanların yeniden düzenlenmesi gerekmektedir. Özellikle orta gelir düzeyine sahip ülkelerde belirli hizmetlerin yalnızca yüz yüze görüşme ile sağlanmasına yönelik düzenlemeler olduğu görülmektedir ve bu durumda bilgi kaynakları danışmanların bürolarında durmakta, kamuya açık olarak sunulmamaktadır. Öte yandan, diğer ülkelerde BİT tabanlı ve diğer kaynakların tabelalar ve benzeri yöntemlerle görünür bir şekilde dışarıdan erişime açılmasına yönelik pek çok uygulama başlatıldığı ve bunların giderek arttığı görülmektedir; bu gibi uygulamalar, temel bilgileri ve gerekirse danışmanlık hizmetlerinin verildiği görüşmeleri yürüten meslek danışmanları tarafından desteklenmektedir. Bu durumda müşterilerin self-help yöntemiyle kendi işlerini görüp göremeyecekleri, temel düzeyde personel desteğine ihtiyaç duyup duymayacakları ya da daha kapsamlı profesyonel destek gerekip gerekmediği henüz danışma masasında belli olmaktadır.

#### **11.4.4. Kaynak kullanımı**

Kaynak kullanımıyla ilgili olarak, mesleki rehberliğin yapısı ve niteliğini etkileyen iki temel konu öne çıkmaktadır. Bunların birincisi, hizmetlerin sunumunda personel kullanımı konusudur; ikincisi, hizmetlerin finansmanının ne şekilde sağlandığıyla ilgilidir.

Personel kullanımıyla ilgili olarak, mesleki rehberlik alanında **mesleki (profesyonel) yapıların güçlendirilmesine** ihtiyaç vardır. Pek çok ülkede diğer meslek gruplarıyla karşılaştırıldığında bu yapıların zayıf kaldığı görülmektedir. Hizmetlerin büyük bir bölümü, uygun bir eğitim almamış ve zamanlarının ancak bir bölümünü bu hizmetlere ayırabilen, diğer zamanlarda öğretmenlik, işe yerleştirme, kişisel ya da eğitsel sorunlara ilişkin rehberlik hizmetleri gibi işlere zaman ayırmak zorunda olan personel tarafından verilmektedir. Genellikle, konuyla ilgili olduğu düşünülen öğretmenlik ya da psikoloji gibi alanlarda eğitim almış kişilerin nitelikleri rehberlik hizmetlerinin sunumu için yeterli addedilmektedir ve bu durumda bu kişilerin rehberlik hizmetlerinin sunumu için gereken becerilere sahip olup olmadığı sorgulanmamaktadır. Rehberlik stratejilerinde meslekten olmayan kişilerin, örneğin öğretmenlerin ya da her türden danışmanlık hizmetini verebilecek diğer kişilerin hizmet sunumunda yer almaları mümkün olabilir; bununla birlikte, alanda eğitim almış destek personelinin daha fazla yararlanılması gerekmektedir. Ancak, böylesi çeşitli bir hizmet sunumu sisteminde rehberlik personelinin görev ve sorumluluklarının açıkça tanımlanması gerekmektedir. Bu kişilere verilecek eğitimlere danışmanlık ve idari roller dahil edilmelidir ve

bu eğitimlerde, rehberlik hizmetlerine daha geniş bir erişim olanağının yaratılabilmesi için maliyet etkin ve esnek hizmet sunum yöntemleri işlenmelidir.

Bu şekilde farklılaşan bir eğitim programını desteklemek üzere rehberlikle ilgili rollerin tümüne yer veren, ancak rollerde farklılaşmaya da olanak tanıyan ve rehberlik personelinin kendi kariyer gelişim yollarını belirlemelerine izin veren bir **yeterlik çerçevesinin** çizilmesi gerekmektedir. Kanada tarafından, alanda faaliyet gösteren tüm meslek gruplarından uzmanlara danışarak uzun bir süre zarfında geliştirilen Kariyer Gelişimi Uzmanları için Standartlar ve Rehber (The Standards ve Guidelines for Career Development Practitioners) başlıklı belge, bu bağlamda özel bir önem taşımaktadır. Uluslararası Eğitim ve Mesleki Rehberlik Birliği (International Association for Educational ve Vocational Guidance) tarafından yeni hazırlanan uluslararası standartlar, bu konu bağlamında yararlı bir başvuru kaynağıdır.

Finansman konusundaki politikalarda, **fonların** yerinden yönetim uygulamaları bağlamında bölgelere ya da yerel yönetimlere veya eğitim kuruluşlarına **aktarılması** bir seçenek oluşturmaktadır. Bu seçenek, uygulamaların yerel düzeyde sahiplenilmesini ve hizmetlerin yerel ihtiyaçlara göre tasarlanmasını sağlayabilir; öte yandan, hizmet düzeyi ve hizmetlerin niteliği açısından bölgeler arasında büyük bir farklılaşmaya da yol açabilir. Bu durumu önlemek için merkezi hükümet tarafından bazı adımlar atılarak örneğin personele ilişkin tanımlar getirilebilir, performans protokolleri yapılabilir ve görevler yasayla tanımlanabilir.

Bazı hükümetler mesleki rehberlik hizmetlerini de kapsayan bazı istihdam hizmetlerini **ihale** etmektedir. Bu tercih hizmet maliyetlerinin düşmesine yol açabilmektedir. Ayrıca, özellikle gönüllülük esasında sivil toplum örgütleri tarafından sağlanan hizmetler belirli ihtiyaç sahibi gruplara daha fazla ulaşmaktadır. Bununla birlikte, bu tercih hizmet sunumunda farklılaşmaya da yol açabilmektedir. Kanada'da yaklaşık 10, 000 sivil toplum örgütünün kariyer gelişimine yönelik hizmetler verdiği tahmin edilmektedir. Bu konuda bir diğer seçenek ise, birkaç ülkede uygulanan **çek/protokol** sistemidir. Bu sistemde fonlar, ellerindeki çekleri kendi tercih ettikleri hizmet sunucularından satın alabilen müşterilerin üzerinden aktarılmaktadır.

Çek ve protokol sistemleri, mesleki rehberlik hizmetlerinin sunumunda **özel piyasaları** teşvik eden bir sistem olarak nitelenebilir. Bazı ülkelerde kariyerle ilgili yayımcılığı, işe yerleştirme kuruluşlarını ve işten çıkarılanlara destek sağlamaya yönelik yönlendirme hizmetleri bağlamında oldukça güçlü bir piyasa oluşmuştur. Bununla birlikte, özel piyasaların diğer faaliyetlerin yanı sıra sağladığı mesleki rehberlik hizmetleri büyük ölçüde hükümetler tarafından ihale yoluyla desteklenmekte ya da işverenler tarafından satın alınmaktadır. Aralarında Avustralya, Kanada, Almanya, Hollanda ve Birleşik Krallık'ın bulunduğu az sayıda ülkede özel piyasaların sağladığı mesleki rehberlik hizmetlerinin karşılığının bizzat bireyler tarafından ödendiğini gösteren kanıtlar vardır; ancak, piyasa bu ülkelerde bile sınırlı kalmaktadır. Kullanıcıların ücretsiz mesleki rehberlik hizmetlerine alışık olmasından dolayı bunun geçiş dönemine özgü bir sorun mu olduğu yoksa genel piyasa koşulları bağlamında mesleki rehberlik hizmetlerine bir mal haline gelmesinin doğurduğu güçlükler nedeniyle sistematik bir sorun mu olduğu henüz bilinmemektedir.

Piyasa tarafından sağlanan mesleki rehberlik hizmetlerinin boyutu ve bu hizmetlerin içerdiği potansiyele ilişkin tüm ülkelerde daha kapsamlı araştırmaların yapılması ve bilgilerin üretilmesi gerekmektedir. Rehberlik hizmetleri genel olarak kamu malı ve bunun yanı sıra özel bir mal olarak görüldüğünden, hizmet sunumunda karma bir ekonomik modelde hükümetin üç görevi olmalıdır: piyasada kapasitenin oluşması için piyasayı harekete geçirmek (ihale ve teşviklerle/vergi indirimleriyle); hem kamu çıkarını gözetmek hem de müşterilerin güvenini tesis etmek için, özel sektör tarafından sunulan hizmetlerin kalite güvencesi

taşımasını sağlamak; ve, kamu yararının olduğu hallerde, piyasaların karşılayamadığı ihtiyaçlara yönelik çözümler üreterek, piyasaların başarısızlığını telafi etmek.

#### 11.4.5. Liderlik

Stratejik liderliğin sağlanması açısından hükümetlere önemli bir rol düşmektedir. Ancak, hükümetler bu görevi aralarında eğitim ve öğrenim kurumları, işverenler, sendikalar, sivil toplum örgütleri, öğrenciler, ebeveynler, tüketiciler ve mesleki rehberlik personelini kapsayan diğer paydaşlarla işbirliği içerisinde yerine getirmek zorundadır.

Politika yapımı açısından kanıtlar ve veriler önemli birer araç durumundadır. Hem politika yapımı hem de uygulamaya yönelik **kanıt tabanının** oluşturulması için güçlü bir altyapıya ihtiyaç vardır ve deneyimlerden gerektiği gibi yararlanabilmek ve hataların tekrarını engellemek için bu çalışmanın kesintisiz yürütülmesi gerekmektedir. Bu kanıt tabanı, kullanıcılar, müşterilerin ihtiyaçları, hangi hizmetlerin hangi gruplara sağlandığı, hizmetlerin maliyetleri (bu konudaki bilgiler oldukça sınırlıdır) ve sağlanan mesleki rehberlik hizmetlerinin orta ve uzun vadeli çıktılarına ilişkin verileri içermelidir. Profesyonel mesleki rehberlik personelinin rapor vermeye yönelik bir kültür geliştirmemiş olması ve karar alıcıların verilerin toplanması konusunda baskı yapmaması, bu gibi konularda mevcut verilerin oldukça yetersiz bir düzeyde olmasına yol açmaktadır. Bilgilerin bir bölümü düzenli bir esasta derlenmelidir; bazı bilgiler karmaşık bir çalışmanın yapılmasını gerektirmektedir. Günümüzde sistematik bir şekilde bilgi üretmek amacıyla özel olarak mesleki rehberlik bilgi merkezleri kuran ya da araştırma programları başlatan ülke sayısı oldukça azdır. Bundan başka, mesleki rehberlik alanının önem kazanması ve bu alanda entelektüel liderliği üstlenmek üzere üniversitelerde kürsülerinin açılması gerekmektedir. Günümüzde az sayıda ülkede bu türden kürsüler açılmıştır.

Mesleki rehberlik hizmetlerinin yönlendirilmesi bağlamında bir başka araç da **mevzuattır**. Bazı ülkelerde bu bağlamda mevzuatların büyük bir rol oynadığı görülmektedir; diğer ülkelerde ise herhangi bir mevzuat çıkartılmamıştır. Mevzuat olduğu ülkelerde, bu belgelerin genel hükümler taşıdığı görülmektedir. Mevzuat çoğunlukla sektörlere göre hazırlanmıştır. Danimarka bu genellemenin dışında kalan az sayıda ülkeden biridir. Bu ülkede, tüm sektörleri kapsayan özel bir Mesleki Rehberlik Yasası çıkartılmıştır. Mevzuatlarda müşterilerin haklarına yer verilir ve bu haklar tanımlanırsa, politikaların yönlendirilmesine yönelik bir araç olarak bu mevzuatlar daha büyük bir katkı sağlayacaktır.

Tarama çalışmalarına konu olan ülkelerin çoğunda, genel bir ufuk belirlemek ve rehberlik hizmetlerine yaşam boyu erişim olanaklarının sağlanmasına yönelik bir strateji kurmak üzere **eşgüdüm ve liderlik mekanizmalarının** oluşturulmasına ihtiyaç duyulduğu görülmektedir. Rehberlik hizmetlerinin sağlanmasına ilişkin görev ve sorumluluklar çeşitli bakanlıklar ve kuruluşlar arasında bölündüğü için, bu türden mekanizmaların hükümet dahilinde kurulması gerekmektedir. Eğitim ve istihdam hizmetlerini sunan birimler arasında güçlü bir işbirliğinin kurulması özel bir önem taşımaktadır; böylelikle, örneğin, eğitim ve mesleklerle ilgili bilgiler bütünleştirilebilir ve okullarda yürütülen mesleki rehberlik programlarında işgücü piyasasına ilişkin sağlam bir bakış açısı kazandırılabilir.

Rehberlik hizmetleriyle ilgili paydaş gruplarını ve bazı ülkelerde büyük bir dağınıklık gösterebilen, rehberlik hizmetleri sunan çeşitli mesleki yapıları bir araya getirmek için ulusal ölçekte daha geniş çaplı koordinasyon mekanizmaları gereklidir. Ayrıca, hizmetin sunulduğu sahaya daha yakın bir konumda olan bölgesel ve/veya yerel düzeyde bu gibi mekanizmalara paralel yapıların oluşturulması gerekir. Birleşik Krallık bu konuyu çeşitli yönleriyle içine alan güçlü bir model kurmuştur. Bu ülkedeki Ulusal IAG Kurulu ilgili hükümet kurum ve

kuruluşlarını; Rehberlik Kurulu paydaşları; Rehberlik Meslek Birlikleri Federasyonu (Federation of Professional Associations in Guidance) meslek gruplarını; ve Bilgi, Tavsiye, Rehberlik (IAG) ortaklıkları ise yerel düzeyde yetişkinlere rehberlik hizmeti sunan yapıları bir araya getirmektedir. Kayda değer bir başka örnek, Polonya'daki Mesleki Rehberlik Ulusal Forumudur (National Forum for Vocational Guidance). Öte yandan, diğer ülkelerde OECD ve Dünya Bankası tarama çalışmaları bağlamında oluşturulan seminerler mesleki rehberlikle ilgili grupların bir araya gelmesini sağlayarak bu yönde büyük bir fırsat yarattığı ve bu ülkelerde ortak eylemlerin yürütülmesi için daha kalıcı ve sürdürülebilir bir altyapının geliştirilmesi yönünde öneriler yapıldığı görülmektedir.

Çalışmaların işbirliği içerisinde yürütürken üzerinde durulması gereken önemli bir nokta, hizmet sunumundaki açık ve eksikliklerin tanımlanması ve bu eksikliklerin giderilmesi için gerekli eylem planlarının hazırlanmasıdır. Bir başka nokta, mesleki rehberlik alanının genelinde yararlı uygulamalara yol açacak ve alanı bir arada tutacak **stratejik araçların** geliştirilmesidir. Kanada tarafından mesleki rehberlik uzmanları için geliştirilen yeterlik çerçeveleri bu konuda örnek olarak gösterilebilir. Diğer bir örnek, Birleşik Krallık'ta geliştirilen ve bireylere sağlanacak yardımların şeklini ve hizmet sunum biçimlerini kapsayan örgütsel kalite standartlarıdır. Bu standartlar gönüllülük esasında uygulanmaktadır; ancak, kamu fonlarından yararlanan kurum ve kuruluşlar için bu standartlar zorunlu hale getirilebilir. Üçüncü bir örnek olarak ABD'de eskiden uygulanan bir sistem esasında Kanada'da geliştirilen bir model olan ve yaşam/iş arasında bir denge bulunmasını hedefleyen Blueprint uygulamasıdır. Bu kapsamda, mesleki eğitim ve rehberlik programları sayesinde müşterilerin yaşamlarının değişik evrelerinde geliştirmesi hedeflenen yeteneklerin listesi çıkartılmakta ve bunun üzerinden performans göstergeleri belirlenmektedir. Bu göstergelere ilgili verilerin sistemli olarak yayımlanması, eşgüdümün sağlandığı bir sistemde sorumlulukların uyum içerisinde yerine getirilmesinin önünü açacaktır. Özellikle hizmetlerin tek bir ad ve pazarlama biçimiyle sunulması sağlanırsa, bu üç araç birlikte uygulanarak sistemde eşgüdüm sağlanabilir.

## 11.5. Sonuç

Üç tarama çalışmasında elde edilen sonuçlar birbirinden farklı bir biçimde ortaya konmuştur. Avrupa Birliği çalışmasında, sonuçlar rehberlik yapısındaki eğilimler üzerinden geliştirilmiştir ve rehberlik hizmetlerinden kimin, ne zaman, nerede ve kim tarafından ne şekilde verilen hizmetlerden yararlandığını ortaya konmuştur. Dünya Bankası çalışmasında sonuçlar dört genel başlığı kapsamaktadır ve bu başlıklardan birisinin altında orta gelir düzeyindeki ülkelere yönelik beş öncelik tanımlanmaktadır. OECD raporu, yaşam boyu rehberlik sistemlerine ilişkin 10 konuyu ve kaar vericilerin çözüm üretmesi gereken 6 konuyu tanımlamaktadır. OECD raporunun sonuç bölümünde belirtilen özellikler ve konular Avrupa'daki eğilimlerin ve Dünya Bankasının ulaştığı sonuçların çoğunu yansıttığından, birkaç değişiklik ve uyarılama yapılarak bu 10 özelliğin üç raporun da ortak sonucu olduğu söylenebilir.

**Mesleki rehberlik sistemlerinin 10 özelliği**, karar alıcılar yaşam boyu rehberlik ilkelerinin ışığında kendi rehberlik sistemlerinin doğru olup olmadığını değerlendirmelerine ve bu çerçevede gereken eylem planlarını belirlemelerine olanak tanıyan bir ölçüt oluşturabilir. Söz konusu 10 özellik şunlardır:

- (a) şeffaflık ve tüm yaşam boyunca erişim kolaylığı; büyük bir çeşitlilik gösteren müşterilerin ihtiyaçlarını karşılama kapasitesi dahil;
- (b) yaşam sürecince kilit dönüşüm noktalarına özel bir dikkat göstermek;

- (c) farklı müşteri gruplarının farklı ihtiyaç ve koşullarını yansıtan esnek ve yenilikçi hizmet sunumu;
- (d) bireyleri düzenli değerlendirme ve planlama süreçlerine katılmaya teşvik eden süreçler;
- (e) rehberlik hizmetlerine ihtiyaç duyanların ihtiyaç duydukları anda nitelikli uzmanlar tarafından sağlanan bireysel rehberliğe erişebilmeleri;
- (f) tüm gençlerin kariyer yönetimi becerilerini geliştirebilmelerine yönelik programlar;
- (g) öğrenme ve iş olanakları arasından bir seçim yapmadan önce seçenekler hakkında bilgi edinme ve bunları deneyimleme;
- (h) belirli bir kurum ya da kuruluşun ya da işletmelerin çıkarlarını yansıtmayan, yansız hizmet sunumuna erişim;
- (i) eğitim, meslek ve işgücü piyasası alanlarında kapsamlı ve tümleşik bilgilere erişim;
- (j) ilgili paydaşların aktif katılımı.

Bu eksende, yaşam boyu rehberlik sistemlerinin yaratılması ve idaresi bağlamında politika yapıcılarının üzerinde durması gereken **yedi** konu ise şunlardır:

- (a) kaynakların kullanımıyla ilgili kararlarda önceliğin kariyer öz-yönetim becerilerinin ve mesleki bilgilerin geliştirilmesine yönelik sistemlere verilmesi ve herkesin aynı düzeyde yoğun bir mesleki rehberlik hizmetine ihtiyaç duyduğu varsayımını bir yana bırakarak, hizmet sunumu sistemlerinin kişisel ihtiyaç ve koşullar doğrultusunda basitten karmaşığa giden çeşitli kişisel yardım düzeylerinde gerçekleşmesinin sağlanması;
- (b) personel kullanımında farklılaşmayı, self-help tekniklerinden daha fazla yararlanmayı ve BİT kullanımında daha tümleşik bir yaklaşımı (yardım hatları ve İnternet dahil) da kapsayacak şekilde, erişilebilir hizmet türlerinde ve bu hizmetlerin sunum biçimlerinde çeşitliliğin sağlanması;
- (c) özel sektörde ve gönüllü hizmet sektöründe mesleki rehberlik hizmetlerinin gelişiminin teşvik edilmesini sağlayabilecek tedbirlerin ve bu bağlamda uygun teşviklerin belirlenmesi;
- (d) mesleki rehberlik hizmeti sunan uzmanların gördükleri eğitim ve öğretim olanaklarının geliştirilmesi ve tercihen sektörler arası esasta rehberlik kaynaklarını idare edebilen ve doğrudan hizmet sunabilen profesyonellerin yetiştirilmesi için meslek örgütleriyle ve eğitim kurum ve kuruluşlarıyla daha yakın bir işbirliği içerisinde çalışılması;
- (e) kamu politikasının belirlenmesi için gereken bilgi tabanının geliştirilmesi ve bu çerçevede mesleki rehberliğe ayrılan mali kaynaklara ve insan kaynaklarına, müşteri ihtiyaç ve taleplerine, müşterilerin özelliklerine, müşteri memnuniyetine ve mesleki rehberlik hizmetlerinin çıktılara ve maliyet etkinliğine ilişkin kapsamlı bilgilerin derlenmesi;
- (f) kalite güvence mekanizmalarının geliştirilmesi ve bu mekanizmalarla hizmetlere ayrılan finansman arasında bir ilişki kurulması;
- (g) stratejik liderlik için daha güçlü yapıların oluşturulması.

**Son not**

Son olarak, bu konferansta yapılacak tartışmalar açısından yararlı olabilecek üç genel konunun üzerinde durmak istiyoruz. Bu konular daha önce bahsi geçen iki uluslararası sempozyumda gündeme gelmiştir; ancak, bunlardan burada da bahsetmek yerinde olacaktır.

İlk konu, mesleki rehberlik hizmetlerinin her bir ülke içerisinde bütün bir sistem olarak görülmesi önemlidir. Gerçekte bunların tek bir sistem olduğunu tabii ki söylenemez. Daha ziyade, okullarda, yüksek öğrenim kurumlarında, kamu istihdam kurumlarında, özel sektörde ve gönüllü hizmet sektöründeki farklı alt-sistemlerin bir araya gelmesiyle oluşan bir sistemden söz edilebilir. Tüm bunlar daha geniş bir sistemin alt parçalarını oluşturmaktadır ve her bir alt sistemin kendine özgü işleyiş mantığı ve amacı bulunmaktadır. Ancak, söz konusu alt bölümler tarama çalışmalarında birleştirilerek bir bütün halinde değerlendirilmiştir. Bireye yaşam boyu hizmet ilkesinden bakıldığında, bu hizmetlerin olabildiğince kesintisiz bir biçimde sağlanması önem kazanmaktadır. İstihdam edilebilirliğin sürdürülmesini öngören yaşam boyu öğrenim yaklaşımı çerçevesinde mesleki rehberlik sistemlerinin üzerlerine düşen rolü yerine getirebilmesi için, tarama çalışmalarında benimsenen bütünselci yaklaşımın bozulmadan uygulanması ve bu yaklaşımın uygulanmasına olanak sağlayacak geniş katılımlı ve güçlü bir kurul ya da benzeri bir başka yapı tarafından sahiplenilmesi gerekmektedir. Güçlü stratejik liderlik yapılarının oluşturulması bu nedenle büyük önem taşımaktadır.

İkincisi, yaşam boyu öğrenim stratejileri dahilinde mesleki rehberlik hizmetlerinin önceki dönemlerle karşılaştırıldığında daha aktif bir hale gelmesi söz konusudur. Günümüz kadar, bu hizmetlerin gençlerin okul sonrasında işgücü piyasasına geçişlerinde yardımcı olmak ve işsizlerin mümkün olan en kısa süre içerisinde istihdama geri dönmelerini sağlamak üzere yürütülen, tepkisel nitelikte bir hizmet olduğu varsayılmıştır. Buna göre, hizmete ihtiyaç duyanların sorunlarını çözmek için gereken hizmetlerin gerektiğinde sağlanması yeterlidir. Ancak, yaşam boyu öğrenim kavramının geçerlik kazanmasından sonra, bu hizmetlerin değişen işgücü piyasası koşullarıyla bağlantılı olarak tüm bireyleri yaşamları boyunca beceri ve yeteneklerini geliştirmeye teşvik edecek şekilde, gereken zamanlarda ve biçimlerde sağlanmasının bir ihtiyaç haline geldiği söylenebilir. Bu çerçevede meslek rehberlik hizmetleri aktif bir araç olarak görülmeli ve bireyler bu araçları kullanmaya teşvik edilmelidir. Bu yaklaşımda, bugüne değin geçerli olan mantığın terk edilerek hizmet sunumunda maliyet etkinliği olan modellerin aktif pazarlama stratejileriyle birleştirilmesi gerekmektedir.

Üçüncüsü, mesleki rehberlik esasen sert değil, yumuşak bir müdahale aracıdır. Bu hizmetin merkezinde “aktif birey” kavramı yatmaktadır. Buna göre, bireyler, bir parçası oldukları toplumda oynayacakları rolü ve sağlayacakları katkıları kendileri belirlemek üzere yönlendirilmelidir. Bireylerin çıkarlarının önceliği, mesleki rehberlik hizmetinde geçerli en temel meslek ilkelerinden birisidir. Bunun uygulama ve etik bağlamında gerekçeleri vardır; en temel gerekçelerden birisi şudur: hizmetler hitap ettikleri bireylerin güvenini ve inancını kazanmadıkça mesleki rehberliğin kamu yararına hizmet etmesi mümkün olmayacaktır. Karar alıcılar açısından bakıldığında gündeme gelen bir konu vardır: karar alıcılar hizmet sunan uzmanların bir müşteriyle ilgilenirken politika hedefleri tarafından belirlenen çıktılarını elde edilmesine çaba harcamasını talep edebilir mi? Yoksa, bireylerin yararına olacak hizmetleri sağlayan rehberlik uzmanlarını destekleyerek, bu hizmetlerin bir bütün halinde nihayetinde kamu hedeflerinin gerçekleşmesine yol açacağını var sayabilirler mi? Çeşitli ülke raporlarında, mesleki rehberlik hizmetlerinin bireylerin ihtiyaçları çerçevesinde tanımlanmasına yönelik çalışmalardan söz edilmektedir. Esasen, meslek rehberlik hizmetleri Adam Smith’in klasik görünmez el benzetmesine uygun bir alandır (bu düşünce bir tek ekonomide liberalleşmeyi savunanlar tarafından benimsenmiş değildir) ve kendi çıkarlarına yönelik çaba harcamaya teşvik edilen bireyler görünmez bir elin yönlendirmesiyle nihayetinde kamu yararına hizmet edecektir. Bu bağlamda, mesleki rehberlik hizmetlerinin Adam Smith’in görünmez elini ete kemiğe büründüğü söylenebilir. Bu hizmetlerin rolü

bireylerin yapacakları ya da yapmaları gereken şeyleri söylemek değil, bu yöndeki kararların sağlam temelli bilgiler üzerine kurulmasını ve iyi bilgilerle desteklenmesini sağlamaktır (diğer alanların yanı sıra işgücü piyasasının ihtiyaçları bağlamında). Karar alıcılar ve hizmet sunan uzmanların bu konu üzerinde anlaşma sağlanması halinde, bu yapılar arasındaki işbirliğinin güçlenmesi beklenebilir.

Geçmişte mesleki rehberlik hizmetleri kamu politikası alanında uğta kalan hizmetler olarak nitelenmiştir. Üç tarama çalışması da, bu varsayımın artık geçerliliğini yitirmiş olduğunu göstermektedir. Bu hizmetlerin politika oluşturma sürecine daha geniş bir ölçekte dahil edilmesi gerekmektedir. Bunun ne şekilde sağlanacağı, bu konferansta üzerinde durulacak en önemli konulardan biridir.

## **Kaynakça**

Bezanson, L. ; O'Reilly, E. *Making waves: connecting career development with public policy: volume 2*. Ottawa: Canadian Career Development Foundation, 2002.

Hiebert, B. ; Bezanson, L. *Making waves: career development and public policy: the International Symposium 1999: papers, proceedings and strategies*. Ottawa: Canadian Career Development Foundation, 2000.

Rethinking human capital. In *Education policy analysis, chapter 5, p. 117-133*. Paris: OECD, 2002. Available from Internet: <http://www1.oecd.org/publications/e-book/9602041E.PDF> [cited 2. 3. 2004].

*Career guidance and public policy: bridging the gap*. Paris: OECD, 2004.

Sultana, R. G. *Guidance policies in the knowledge society: trends, challenges and responses across Europe: a Cedefop synthesis report*. Thessaloniki: Cedefop, 2003. Available from Internet: [http://www.hrhc-drhc.gc.ca/guidance2003/Toronto-EUSynthesis\\_sept27.pdf](http://www.hrhc-drhc.gc.ca/guidance2003/Toronto-EUSynthesis_sept27.pdf) [cited 2. 3. 2004].

Watts, A. G. ; Fretwell, D. *Public policies for career development: policy strategies for designing career information and guidance systems in middle-income and transition economies*. Washington, DC: World Bank, 2003.



Cedefop (European Centre for the Development of Vocational Training)

**Guidance policies in the knowledge society.**

**Trends, challenges and responses across Europe. A Cedefop synthesis report**

*Ronald G. Sultana*

Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2004

2004 – VI, 133 pp. – 21 x 29.7 cm

(Cedefop Panorama series; 85 – ISSN 1562-6180)

ISBN 92-896-0289-9

Cat. No: TI-58-04-942-EN-C

Ücretsiz dağıtılmaktadır – 5152 EN –