

T.C.
ÇALI MA VE SOSYAL GÜVENL K BAKANLI I
TÜRK YE KURUMU GENEL MÜDÜRLÜ Ü

**TÜRK YE'DE S ZL E B R ÇÖZÜM ÖNER S
OLARAK TÜRK YE KURUMU'NUN
DANI MANLI I H ZMETLER**

Ba ak KARAGÜLLE
stihdam ve Meslek Uzman Yardımcısı

Ankara 2007

T.C.
ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
TÜRK YE İŞ KURUMU GENEL MÜDÜRLÜ ĞÜ

**TÜRK YE'DE İŞ ZARFI ÇÖZÜM ÖNERİLERİ
OLARAK TÜRK YE İŞ KURUMU'NUN
DANIŞMANLIK İHİZMETLERİ**
Uzmanlık Tezi

Bakan KARAGÜLLE
İstihdam ve Meslek Uzman Yardımcısı

Tez Danışmanı
Ferudun G. RESUN
İçişleri Bakanlığı Uyum Dairesi Başkanı

Ankara 2007

TÜRK YE KURUMU GENEL MÜDÜRLÜ ÜNE

stihdam ve Meslek Uzman Yardımcısı Ba ak KARAGÜLLE'ye ait,
“Türkiye’de sızli e Bir Çözüm Önerisi Olarak Türkiye Kurumu’nun
Dam manlı ı Hizmetleri” adlı bu Tez, Yeterlik Sınav Kurulu tarafından UZMANLIK
TEZ olarak kabul edilmi tir.

	Unvanı	Adı ve Soyadı	mzası
Ba kan :			
Üye :			
Üye :			
Üye :			
Üye :			

Tez savunma tarihi :/...../20....

TEZDEN YARARLANMA

Türkiye Kurumu Genel Müdürlü ü stihdam ve Meslek Uzman Yardımcısı
Ba ak KARAGÜLLE tarafından hazırlanan bu Uzmanlık Tezinden yararlanma
ko ulları a a ıdaki ekildedir:

1. Bu Tez fotokopi ile ço altılabilir.
2. Bu Tez, pdf formatında internet ortamında yayınlanabilir.
3. Bu Tezden yararlanılırken kaynak gösterilmesi zorunludur.

Ba ak KARAGÜLLE
stihdam ve Meslek Uzman Y.

...../...../20.....

mza

ÖNSÖZ

Toplumun yapı ta ı olan bireylerin kendilerine en uygun mesle i seçmeleri, seçtikleri mesle in gerektirdi i e itimi almaları ve mesleklerini icra edebilecekleri i e girmeleri önemli bir süreç özelli i göstermektedir. Çünkü her birey farklı yetenek, ilgi ve ki ilik özelliklerine sahiptir. Dolayısıyla bireyler kendi yönelimlerine uygun meslek ve i seçimiyle hem kendilerine hem ülkelerine en yüksek düzeyde fayda sa layacaklardır. Bu noktada danı manlık hizmetlerinin önemi ortaya çıkmaktadır. Meslek danı manlı ıyla bireylerin kendi özelliklerini tanımalarına ve kendileri için en uygun mesle i seçmelerine ve seçilen mesle in gerektirdi i e itimin alınmasından sonra da, i danı manlı ıyla bireylerin mesleklerini icra edebilecekleri en uygun i e yerle melerine yardımcı olunmaktadır. Do ru i e do ru ki inin yerle tirilmesi ve böylece insan kayna mının en etkin ekilde de erlendirilmesi hem ülke kalkınmasında hem de i sizlikle mücadelede büyük önem ta ımaktadır.

Bu dü üncelerden hareketle, i danı manlı ı hizmetinin etkinle tirilmesiyle ya anan i sizlik sorununa bir çözüm önerisi getirebilmek amacıyla yapılan bu çalı manın hazırlanması sürecindeki desteklerinden dolayı Kurumumuz yöneticilerine, çalı mamın olu masına yardımları ve içten te vikleriyle katkı sa layan gücü Uyum Dairesi Ba kanı ve tez danı manım Sayın Ferudun G RESUN'a, tez konusunun seçimi sürecinde bizlere yol gösteren stihdam Dairesi Ba kanı Sayın Faruk AH N'e, kaynakları temin etmemde yardımcı olan ve Meslek Danı manlı ı ube Müdürü Sayın Hüseyin AZMAZ'a, her zaman her konuda gösterdikleri deste i bu konuda da gösteren can dostlarım ve meslekta larım Nazan ve Davut ÖKSÜZ'e, yardımlarından dolayı tüm çalı ma arkadaş larıma, manevi destekleriyle hep yanımda olan sevgili e im Umut'a ve aileme en derin duygularıyla te ekkürlerimi sunuyorum.

Ayrıca, en yo un zamanlarında bile bana vakit ayırarak; gülümsemesini, deste ini ve yardımlarını esirgemeyen, çalı mamın ortaya çıkmasında çok büyük eme i olan Psikolog Sayın Deniz KARTAL'a özellikle te ekkür etmek istiyorum.

Saygılarımla.

Ç NDEK LER

ÖNSÖZ.....	i
Ç NDEK LER.....	ii
TABLOLAR L STES	v
KISALTMALAR.....	vi
G R	1

B R NC BÖLÜM KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1 MESLEK	4
1.2	5
1.3 KAR YER	7
1.4 DANI MANLIK	7
1.5 REHBERL K	9
1.6 MESLEK REHBERL K VE DANI MANLIK	10
1.7 VE MESLEK DANI MANLI I	12
1.8 KAR YER DANI MANLI I	13

K NC BÖLÜM DANI MANLI I LE S ZL ÖNLEMEDE MESLEK REHBERL K VE DANI MANLIK H ZMETLER

2.1 MESLEK SEÇ M N N ÖNEM	15
2.1.1 Meslek Seçimine li kin Kuramlar	19
2.1.1.1 Özellik-Faktör Kuramı	19
2.1.1.2 e Uyum Kuramı	19
2.1.1.3 Holland'ın Ki ilik Kuramı	20
2.1.1.4 Psikanalitik Kuram	20
2.1.1.5 Super'in Benlik Kuramı	21
2.1.1.6 Ki ilik Geli imi Kuramı	21
2.1.2 Meslek Seçiminde Kullanılan Ölçme Araçları.....	22
2.1.2.1 Kuder lgi Alanları Envanteri	22
2.1.2.2 Edwards Ki isel Tercih Envanteri	22
2.1.2.3 Kendini De erlendirme Envanteri.....	22

2.1.2.4 Akademik Benlik Kavramı Ölçeği	23
2.1.2.5 Mesleki Olgunluk Ölçeği	23
2.1.2.6 Thurstone Temel Kabiliyetler Testi	23
2.1.2.7 Mesleki Yönelim Envanteri	23
2.1.2.8 Bilgisayar Destekli Meslek Rehberliği Programı (B LDEMER)	24
2.1.2.9 Genel Yetenek Test Bataryası (GYTB)	24
2.2 BAZI ÜLKELERDE MESLEK REHBERLİK VE DANIŞMANLIK.....	26
2.2.1 Bazı Ülkelerdeki Mesleki Rehberlik ve Danışmanlık Uygulamaları	26
2.2.1.1 Almanya	26
2.2.1.2 Çek Cumhuriyeti	26
2.2.1.3 Finlandiya	27
2.2.1.4 Danimarka	27
2.2.1.5 İrlanda	28
2.2.2 Örnek Uygulamalar	28
2.2.2.1 Gerçek Oyun	28
2.2.2.2 Profil Çıkarma ve Portföy Sistemleri	29
2.2.2.3 Rehberliğe Yönelik Okullar	30
2.3 TÜRK YE'DE MESLEK REHBERLİK VE DANIŞMANLIK.....	30
2.3.1 Mesleki Rehberlik ve Danışmanlık Hizmetlerinin Gelişimi	30
2.3.1.1 Mesleki Rehberlik ve Danışmanlık Hizmetlerinin Tarihçesi.....	30
2.3.1.2 Mesleki Rehberlik ve Danışmanlık Hizmetleriyle İlgili Mevzuat	32
2.3.2 Türkiye'de Mesleki Rehberlik ve Danışmanlık Uygulamaları.....	36
2.3.2.1 KUR'un Mesleki Rehberlik ve Danışmanlık Uygulamaları	36
2.3.2.2 Milli Eğitim Bakanlığı'nın Mesleki Rehberlik ve Danışmanlık Uygulamaları	40
2.3.2.3 Diğer Kurum ve Kuruluşların Mesleki Rehberlik ve Danışmanlık Uygulamaları	42

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BAZI ÜLKELERDE DANIŞMANLIĞI

3.1 BAZI ÜLKELERDEKİ DANIŞMANLIĞI UYGULAMALARI.....	44
3.1.1 İngiltere	44
3.1.2 Çek Cumhuriyeti.....	46
3.1.3 Finlandiya	47
3.1.4 Portekiz	47
3.1.5 Almanya	48
3.2 DANIŞMANLIĞININ ETKİNLİĞİNE YÖNELİK ÖRNEK ÇALIŞMALAR	49

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM
TÜRK YE'DE DANI MANLI I UYGULAMALARI

4.1 KUR'UN DANI MANLI I UYGULAMALARI.....	50
4.1.1 Danı manlı mda zlenen Süreç	50
4.1.1.1 Danı manlık Hizmetinden Yararlananlar	51
4.1.1.2 Danı anlara Sunulan Hizmetler	52
4.1.1.3 Danı ana stihdam ve E itim Planı Olu turulması	53
4.1.1.4 Danı anların Niteliklerine Göre Sunulan Danı manlık Hizmetleri	54
4.1.1.4.1 Mesleki Becerileri, Deneyimi ya da Mesleki E itimi Olmayan Ki ilere Sunulan Danı manlık Hizmetleri	54
4.1.1.4.2 Mesleki Becerileri, Deneyimi ya da Mesleki E itimi Olan Ki ilere Sunulan Danı manlık Hizmetleri	55
4.1.1.5 Danı ma Kartının Doldurulması.....	56
4.1.1.6 Danı manların Görev Alanları	57
4.1.1.6.1 Danı manların Bilgi Topladı ı Konular	57
4.1.1.6.2 Danı manların Çalı ma Yaptı ı Konulardan Bazıları	57
4.1.1.7 Danı manlık Hizmetlerinin lkeleri	59
4.1.2 Arama Becerileri Seminerleri	59
4.2 ÜN VERS TELER N DANI MANLI I UYGULAMALARI.....	63
DE ERLEND RME VE ÖNER LER	64
KAYNAKÇA	70
ÖZGEÇM	73

TABLOR L STES

Tablo 1: Meslek Danı ma Merkezi Faaliyetleri.....	39
Tablo 2: ve Meslek Danı manlı ı Faaliyetleri.....	62

KISALTMALAR

a.g.e.	: adı geçen eser
B LDEMER	: Bilgisayar Destekli Meslek Rehberli i Programı
bkz.	: bakınız
ÇSGB	: Çalı ma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
DPT	: Devlet Planlama Te kilatı Müste arlı
GYTB	: Genel Yetenek Test Bataryası
ILO	: Uluslararası Çalı ma Te kilatı
MD	: ve Meslek Danı ma Servisi
KUR	: Türkiye Kurumu Genel Müdürlü ü
KOSGEB	: Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Geli tirme ve Destekleme dairesi Ba kanlı
MDM	: Meslek Danı ma Merkezi
MEB	: Milli E itim Bakanlığı
MEDAK	: Meslek Danı ma Komisyonu
MPM	: Milli Prodüktivite Merkezi Ba kanlı
MYK	: Mesleki Yeterlilik Kurumu Ba kanlı
OECD	: Ekonomik birli i ve Kalkınma Te kilatı
ÖSYM	: Ö renci Seçme ve Yerle tirme Merkezi
RAM	: Rehberlik Ara tırma Merkezi
RG.	: Resmi Gazete
s.	: sayfa
TESK	: Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonu
T SK	: Türkiye veren Sendikaları Konfederasyonu
TOBB	: Türkiye Odalar ve Borsalar Birli i
TÜ K	: Türkiye statistik Kurumu
TÜRK-	: Türkiye ç i Sendikaları Konfederasyonu
vb.	: ve benzeri
vd.	: ve di erleri
vs.	: vesaire
YÖK	: Yüksek Ö retim Kurumu

G R

sizlik, günümüzde Avrupa Birli i ülkelerinin de içinde bulundu u pek çok ülkenin en önemli sorunlarından biridir. sizli in üretim ve ekonomik kalkınma üzerinde yarattı ı olumsuz etki, aynı zamanda sosyal problemler, sosyal dı lanma ve yoksulluk olarak toplumsal boyutta kendini göstermektedir. Bu sebeple, ekonomik ve sosyal kalkınmayı gerçekle tirmek için istihdam ve verimlili i arttırmak tüm dünya ülkelerinin öncelikli amacıdır. stihdam kapasitesini artıracak yatırımların ço alması, yeni i alanlarının yaratılması ve aktif istihdam politikalarının uygulanması i sizli in önlenmesinde temel çözüm yollarıdır.¹

Aktif istihdam politikaları; i gücü piyasası bilgi sisteminin olu turuldu u, i ve meslek danı manlı ı hizmetinin verildi i, i arama becerilerinin geli tirildi i, i piyasası ihtiyaçlarına göre meslek e itiminin ve yeniden e itimin sa landı ı, kamu yararına geçici i lerin olu turuldu u i gücü piyasasına müdahale edici tedbirler olarak ifade edilmektedir.

Ülkemizde; genç nüfus yapısı, yatırımların yetersizli i, i gücünün niteli inin piyasanın ihtiyaçlarına uygun olmaması, mesleki e itim ile i gücü piyasası arasındaki uyumsuzluk, bilgi ve teknolojiye ya anan sürekli de i imlerin nitelikli i gücüne olan talebi arttırması gibi bir takım problemler nedeniyle i sizlik di er ülkelere kıyasla daha yo un hissedilmektedir. Bu nedenle ekonomik oldu u kadar toplumsal boyutta da önemli bir sorun olan i sizli in çözüm yollarının geli tirilmesi, ülkemizde aktif politikaların uygulanmasını gerekli kılmaktadır. stihdam edilebilirli i arttırmaya, i sizli i önlemeye dönük bu aktif politikalar, be eri sermaye olan insan unsurunun do ru yönelimlerde bulunarak hem bireysel hem de toplumsal anlamda etkinlik ve verimlili inin sa lanmasında temel yol göstericiler olmaktadır. Bu temel yol göstericilerin önemli bir parçasını da “danı manlık hizmetleri” olu turur. Ki inin kendi ilgi ve yetenekleri do rultusunda ba arılı olabilece i ve doyum sa layabilece i bir mesle i veya i i seçmesi ki iye verilecek etkin bir danı manlık hizmetiyle mümkün

¹ Kenar, Necdet, “Türkiye Kurumu'nun Ya amındaki Önemi”, http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=200&id=12, (21.05.2007).

olabilir. Danı manlık hizmetiyle, bilinçli ve do ru olarak yapılacak i ve meslek seçimi ki inin i gücü piyasasında yerini almasını sa larken, ki isel ve toplumsal boyutta da i sizli in olumsuz etkilerini giderecektir. lgi ve yeteneklerine uygun meslekleri seçen bireylerin ba arıları toplumunda ba arısı demektir. Ayrıca danı manlık, aktif politikalar içinde ba rol oynayarak, istihdama hazır durumda bulunan i gücünün i gücü piyasasına giri ini kolayla tırır ve gerekli olması halinde di er aktif tedbirlerin uygulanması için yönlendirmede bulunur.

Günümüzde bir kamu istihdam kurumunun klasik i levi olan aracılık hizmetinin yanı sıra aktif ve pasif istihdam politikalarıyla i gücü piyasasını düzenledi i görülmektedir. Aracılık hizmetinin özel istihdam büroları, ilanlar ve tavsiye gibi yollarla da sa landı ı; pasif istihdam politikalarının ise genel olarak i ini kaybetmi ki ilere yapılan ödemelerden olu tu u dü ünüldü ünde, bir kamu istihdam kurumunun ülkenin be eri sermayesini ancak aktif istihdam politikalarıyla, ça ın gereklerine uygun vasıfta, i gücü piyasasına hazırlayaca ı görülmektedir.

Geçirdi i kurumsal dönü ümle birlikte ça da ı kamu istihdam kurumlarıyla aynı niteli e kavu an Türkiye Kurumu (KUR) da, bilgi ve teknoloji de meydana gelen sürekli de i im kar ısında “ya am boyu ö renim” anlayı ı çerçevesinde aktif istihdam politikalarını uygulamaktadır. 4904 sayılı Türkiye Kurumu Kanununda kendisine verilen di er görevlerle birlikte yürüttü ü aktif istihdam politikalarının “danı manlık hizmetleri” boyutu ise kanunun 3. maddesinde “(...) i ve meslek danı manlı ı hizmetleri vermek, verdirmek (...)” ve 9. maddesinde “(...) meslek ya da alan seçme a masında olan ö rencilere mesleki rehberlik hizmetleri sunmak, yeti kinlere i ve meslek danı manlı ı hizmetleri vermek, verdirmek (...)”² ekinde yer almaktadır.

KUR, mesleki rehberlik ve danı manlık hizmetleri konusunda etkin faaliyetlerde bulunmakta ve bu hizmetin bir di er uygulayıcısı olan Milli E itim Bakanlı ı (MEB) ile birlikte çok sayıda çalı ma gerçekle tirmektedir. Ayrıca sivil toplum kurulu ları, üniversiteler ve özel sektör kurulu ları da bu hizmetin geli tirilmesi için yapılan tüm çalı malara katılmaktadır.

Pek çok kurum ve kurulu mesleki rehberlik ve danı manlık hizmetleri alanında çalı malar gerçekle tirmekle beraber, i danı manlı ı alanında -bir kamu hizmeti olarak,

² 4904 Sayılı Türkiye Kurumu Kanunu, RG. 05.07.2003–25159

tüm toplum kesimlerini kapsayacak şekilde en büyük sorumluluk KUR'a dü mektedir. Ancak "İ ve meslek danışmanlığı" adı altında verilen hizmetlerin meslek danışmanlığı boyutu öne çıkmakta, iş danışmanlığına yönelik etkin bir hizmette bulunulamamaktadır. Bir istihdam kurumunun mesleki danışmanlık hizmeti vererek insan kaynağını istihdama hazırlaması olan bir süreçtir fakat işsizliğin yoğun olarak hissedildiği bir ülkede işsiz durumda olan bireylere yönelik verilen iş danışmanlığı hizmetinin etkinleştirilmesi de son derece önemlidir. İş danışmanlığı, bir kamu istihdam kurumu olan KUR'un, istihdam edilebilirliği ve istihdamın devamlılığını sağlamaya yönelik olarak verdiği tüm hizmetlerin etkin olarak gerçekleştirilmesine olanak sağlayan önemli bir faaliyettir. İş danışmanlığı sadece istihdam alanında değil, diğer pek çok yaşam alanında da etkili olabilecek argümanları içinde barındırır. İnsan kaynağının yönelimlerini değerlendirerek, bu kaynağa yönelik doğru yatırımlar yapılmasını ve böylece ülkenin yatırım kaynaklarını etkin olarak kullanmasını sağlar. Dolayısıyla böylesine önemli bir faaliyetin geliştirilmesi ve işsizliğin artırılması büyük önem taşımaktadır.

2007 yılı itibarıyla 40 ilde 43 Meslek Danışmanlık Merkezi (MDM) ve 24 ilde 27 ve Meslek Danışmanlık Servisi (MD) ile hizmet veren KUR'un meslek danışmanlığı boyutunda yürüttüğü etkin çalışmaları, iş danışmanlığı boyutunda da gerçekleştirilmesinin, ülkemizde yaşanan işsizliğe bir çözüm önerisi olabileceğinden hareketle yapılan bu çalışmanın birinci bölümünde; çalışmada sıkça geçen kavramlar anlatılmaktadır. İkinci bölümde; iş danışmanlığının temelini oluşturan mesleki rehberlik ve danışmanlık hizmetleri süreci ile bu sürecin bazı ülkelerde ve Türkiye'deki uygulamalarına değinilmektedir. Üçüncü bölüm bazı ülkelerdeki, dördüncü bölüm ise Türkiye'deki iş danışmanlığı uygulamalarını içermektedir.

B R NC BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde; çalı manın temel noktalarına i aret eden meslek, i , kariyer, danı manlık, rehberlik, mesleki rehberlik ve danı manlık, i ve meslek danı manlı ı ile kariyer danı manlı ı kavramları tanımlanarak, kapsam çerçevesinde irdelenmektedir.

1.1 MESLEK

- “Meslek; ki ilerinin belli bir e itimle edindikleri ve hayatlarını kazanmak için sürdürdükleri düzenli ve kurallı faaliyetler bütünüdür.”³
- “Meslek; insanın ya amını sürdürebilmek için icra etti i ve genellikle yo un bir e itim, çalı ma sürecini gerektiren bu sürecin sonunda da ki ilerinin kazandı ı unvanının adıdır.”⁴
- “Meslek; bir kimsenin hayatını kazanmak için yaptı ı, kuralları toplum tarafından belirlenmi ve belli bir e itimle kazanılan bilgi ve becerilere dayalı faaliyetler bütünüdür.”⁵
- “Meslek; bir kimsenin belli bir e itim yolu ile edindi i ve para kazanmak için yaptı ı, sonucunda bir ürün veya hizmet ortaya koydu u, kuralları toplum tarafından belirlenmi etkinlikler bütünüdür.”⁶
- “Meslek; insanlara yararlı mal ve hizmet üretmek ve kar ılı nda bir gelir elde etmek amacıyla yapılan, belli bir e itimle kazanılan ve kuralları toplumca belirlenmi faaliyetler bütünüdür.”⁷
- “Meslek; bireyin ya amını sürdürebilmesi için yaptı ı i tir. Süreklilik gerektirir; ki iye maddi ve manevi doyum sa lar.”⁸

³ KUR, gücü Uyum Dairesi Ba kanlı ı, ve Meslek Danı manlı ı ube Müdürlü ü, Yayınlanmamı Bilgi Notu

⁴ “Meslek Rehberi Hakkında”, <http://www.meslekrehberi.org/about> , (31.07.2007)

⁵ “Ça da nsanın En Önemli Kararı: Meslek Seçimi”, <http://www.meslekrehberi.org/meslek-secimi-rehberi/cagdas-insanin-en-onemli-karari-meslek-secimi.html>, (31.07.2007)

⁶ “Meslek Danı manlı ı-1 Temel Kavramlar”, <http://www.ankrapdr.org/yazi/meslek-danismanligi--1-temel-kavramlar>, (07.08.2007)

⁷ Kuzgun, 1999; aktaran: <http://www.ankrapdr.org/bolum/meslek-danismanligi-uygulamasi>, (07.08.2007)

- “Meslek; sürekli olarak yapılan, belli bir eğitim ve/veya tecrübesiyle öğrenilen, insanın hayatını kazanmak için yaptığı, ona manevi doyum sağlayan ve genel geçer ahlak kuralları ile çelişmeyen bir faaliyettir.”⁹

Meslek, bir anlamda bireyin kendini ifade etmesi, ya da toplumdaki yerini belirlemesi sürecidir. Bu noktada meslek seçimi bireyin hayatı boyunca vereceği en önemli kararlardan biridir. Çünkü bu seçim bireyin hayatını yönlendirecektir. Her bir meslek farklı ilgi alanları, farklı yetenekler gerektirir. Birey kendi ilgi, beklenti ve yeteneklerine uygun bir meslekle mutlu ve başarılı olabilir.

“Günümüzde meslek seçeneklerinin artması, buna bağlı olarak meslekte uzmanlaşmanın artması, mesleğe hazırlanmanın uzun süreli eğitimi gerektirmesi, meslek seçiminin önemini artırmaktadır.”¹⁰

Meslek seçiminin bireyin hayatını etkileyen bir karar olduğu göz önüne alındığında, bu kararın bilinçli bir şekilde verilmesi için danışmanlık hizmetinin alınması izlenecek en güvenilir yöntem olacaktır. Danışman, bireyin kendisi için doğru olan meslek seçimini yapmasına yardımcı olurken, meslekler hakkında bilmesi gerekenleri de bireye aktaracaktır.

1.2

- ; bireyin aldığı eğitim sonucu edindiği mesleğin gerekliliklerini yerine getirilmesine yönelik benzer ve düzenli faaliyetlerin gerçekleştirilmesini ve bunun karlılığı olarak hayatını devam ettirmek için gerekli olan kazanımları elde etmesini içinde barındıran etkinlikler sürecidir. Bu tanım bir “meslek” üzerine oturtulmuştur; birey sahibi olduğu mesleğin gerekliliklerini yerine getirmektedir. Dolayısıyla bu tanımlama işgücü piyasası şartlarına göre doğru bir meslek seçimi yapmayı bir kişi için geçerli olmaktadır. Bireyin, gününün büyük bir bölümünü içinde geçirdiği düdünlüünde, içinde sağlayacağı doyum özel hayatına da yansıtacaktır.

⁸ Temel, 2005; aktaran: <http://www.ankrapdr.org/bolum/meslek-danismanligi-uygulamasi>

⁹ http://www.kademe.com.tr/meslek_nedir.asp , (09.08.2007)

¹⁰ <http://www.meslekrehberi.org/meslek-secimi-rehberi/cagdas-insanin-en-onemli-karari-meslek-secimi.html>

- Meslek sahibi olmayan kişiler de “i” sahibi olabilirler. Bu noktada i ; genel olarak, mesle i olmayan kişilerin hayatlarını devam ettirmek için gerekli olan kazanımı sağlamak üzere gerçekleştirdikleri nitelik gerektirmeyen faaliyetlerdir. Bu tanımda ise “geçim” kavramı öne çıkmaktadır. Birey kendisinin ve ailesinin geçimini sağlamak için çalışmak zorundadır. Gününün büyük bir bölümünü geçirdi i inden hiçbir doyum elde edememektedir. Dolayısıyla gününün diğer kısmında kendisine kalan yorgunluk ve mutsuzluk olacaktır.
- Ki i meslek sahibi ama i siz de olabilir. Bu, ülkenin i gücü piyasasının durumuna, yapısal artlarına, bilgi ve teknolojideki gelişmelere bağlı olarak değişim gösterebilir. Bu durumda i ; bireyin mesleğini icra ederek, kişisel ve ekonomik anlamda doyum, toplumsal anlamda da aidiyet hissetmesine yönelik bir olgudur.
- Birey bir meslek sahibi olmadığı gibi i sizde olabilir. Burada i ; kişinin içinde bulunduğu bunalım, yaşadığı toplumsal değişim, ekonomik ve sosyal maddiyetin sona ermesiyle, kişinin kişisel yarattığı bunalımdan kurtulması, kendini yeniden toplumun bir parçası olarak hissetmesi için gerekli olan ve içinde ekonomik olduğu kadar psikolojik ve sosyolojik öğeleri de barındıran bir unsurdur.

Tanımlarından anlaşılacağı üzere “i” çok yönlü etkilere sahip olan bir kavramdır ve bir bireyin hayatını tümüyle etkilemektedir. Doğru i e doğru kişinin yerleştirilmesi ile birey sermayesinin etkin bir şekilde kullanılması ise ülkenin geleceğini belirlemektedir. Ayrıca bir ülkenin en iyi yatırımı insan unsuruna yaptığı yatırımdır. Birey sermayesinin geliştirilmesi için yapılan yatırımların, kişilerin özelliklerine ve beklentilerine göre yapılması, mevcut kaynakların en rasyonel şekilde kullanılması anlamına gelir. Bu durumda kişilere verilecek danışmanlık hizmeti sadece birey boyutunda değil ülke boyutunda da önemli kazanımlara yol açmaktadır.

1.3 KAR YER

- “Kariyer; izlenen hedefler do rultusunda i deneyimi kazanılırken; bireyin gerekli e itimleri alıp, mesleki ve bireysel açıdan kendisini gerçekle tirmesi sürecidir.”¹¹
- “Kariyer; bireyin çalı ma ya amı boyunca herhangi bir i alanında ilerlemesi, deneyim ve beceri kazanmasıdır.”¹²
- “Kariyer; mesleklerin ve di er ya am rollerinin birbirini izlemesi sonucu olu an genel örüntü ve geli im çizgisinde, özellikle meslek rollerinde ilerleme, duraklama ve gerileme ifade eden bir kavramdır.”¹³
- “Kariyer; mesle imizi yaparken koydu umuz hedefler do rultusunda i deneyimi kazanırken, gerekli e itimleri alıp, mesleki ve bireysel açıdan kendimizi gerçekle tirme sürecimizdir.”¹⁴

Ayrıca kariyer kavramı gerektirdi i uzmanlık alanına göre de de i ik anlamlar ta ınmaktadır: “(...) bazı meslekler (yöneticilik, hukuk, tıp vb. gibi) kariyer olarak görülmekte, di erleri ise (garsonluk, i çilik, memurluk, daktiloculuk, bilgi i lemcilik gibi) i olarak ele alınmaktadır.”¹⁵

Kariyer kavramı, ki inin meslek seçimini yaptı ı ilkö renim ça ları ve seçti i meslek do rultusunda almı oldu u e itim ile bu e itim sonrası ba layan i sürecinin ki isel geli im noktasında meydana getirdi i a amaları tanımlar. Dolayısıyla ya am boyu süreklilik gösteren bu kavram, kendini be eri sermaye kazanımlarıyla e de erde gösterir.

1.4 DANI MANLIK

- Danı manlık; bireylerin ilgi, yetenek ve ki isel özelliklerine uygun i ve/veya meslek seçimine yardımcı olan ki i olarak tanımlanan alanında uzman bir **danı man** ile kendisine en uygun i ve/veya mesle i seçmek için danı mana ba vuran ki i olarak tanımlanan **danı an** arasında gerçekle en görü me sonucunda, danı anın kendisini ve çevresini daha

¹¹ Çelik, Adnan vd.; **Kariyer Yönetimi**, Gazi Kitabevi, 2004, s.11.

¹² Erdo mu , Nihat; **Kariyer Geli tirme**, Nobel Yayın Da ıtım, 1. Baskı, Ankara 2003, s.11.

¹³ <http://www.ankarapdr.org/yazi/meslek-danismanligi--1-temel-kavramlar> ,(09.08.2007)

¹⁴ http://www.kademe.com.tr/kariyer_nedir.asp ,(09.08.2007)

¹⁵ Çelik, vd.; **a.g.e.**, s.14.

iyi tanınmasıyla meslek ve iş gibi alanlarda yeni bir bakış açısı geliştirilerek ilerideki davranışlarını etkileyen bir süreci tanımlamaktadır.

- Danışmanlık; bireyin ilgi ve yetenekleri doğrultusunda kendisine uygun iş/meslekler konusunda karar vermesine yardımcı olmayı içeren bir süreci tanımlamaktadır. Danışmanlığının temelinde bireyin kendini tanımasına, ilgi ve yeteneklerinin farkına varmasına yardımcı olmak yer almaktadır.

Bu süreçte danışmanın meslekler ve iş piyasası hakkında yeterli bilgi sahibi olması ve kendisine en uygun seçimi yapması amaçlanmaktadır.

Danışmanın niteliği danışmanlık sürecinin başarısı açısından büyük önem arz etmektedir. Danışmanın meslekler veya iş olanakları hakkındaki bilgilerinin danışana aktarılmasında, danışanın eğitim düzeyi kadar bireysel özelliklerinin de göz önünde bulundurulması gerekmektedir.

Bireylerin, pek çok mesleğin nasıl ve ne şekilde yapıldığıyla ilgili bir gözlem olanağı bulunmadığı gibi, bir iş ya da meslek seçiminde karar vermelerini sağlayacak iş piyasası ile ilgili bilgilere danışman yardımı olmaksızın ulaşmaları da oldukça zordur. Bu noktada Kamu İstihdam Kurumlarının, bir kamu hizmeti olarak, bireylere iş gücü piyasası analizlerine dayalı olarak meslekler ve iş olanakları konularında danışmanlık hizmeti vermeleri gerekmektedir.

Danışmanlık yardımını gerektiren unsurlar şunlardır:¹⁶

- İş ve meslek kavramları kişiler için hayati öneme sahiptir. Maddi varoluşun ve kişilerin gelişimi, bu kavramların temelini oluşturmaktadır.
- Devlet, ekonomi ve toplum, iş gücü piyasasındaki imkanların niceliğini ve niteliğini (iş teklifleri, iş arama süreci v.s.) geliştirdiği ölçüde, toplumun iş ve meslekle ilgili beklentilerini gerçekleştirebilir.
- Gelişen teknoloji ve uzmanlaşmaya dayanan çağda ekonomi koşullarında, bireyler kendi deneyimleriyle iş ve meslek dünyasının sadece küçük bir kısmı hakkında bilgi sahibi olmaktadır.

¹⁶Latsch, Gerhard; **İş Yerle Tirme ve İstihdam Danışmanlığı**, Siyasal Yayıncılık, Ankara 2000, s.119.

Kamu stihdam Kurumlarına ba vuran ki iler danı manlardan profesyonel bir danı manlık beklemektedir. Danı ma sürecinde ki i, tüm sorularının cevaplanması, mesleki kararları ve uygunlu u konusunda kendisine önerilerde bulunulması beklentisi içerisinde dir. Zaten meslek danı manlı ı da ki ilere mesleki kararları sürecinde tüm sorularını cevaplandırmayı ve ki ilerın durumlarına göre önerilerde bulunmayı içermelidir. Danı manlıkta, danı anın ilgileri, çevresi, mesleki bilgisi, i gücü piyasası artları göz önünde bulundurularak bireyin mesleki uygunlu u ara tırılmalıdır.¹⁷

Danı manlıkta gerekli olan unsurlar unlardır: ¹⁸

- Geni kapsamlı mesleki bilgiler içeren dokümanlar,
- gücü piyasası hakkında bilgi ve öngörüler,
- Mesleki yeterlilik sahibi ve kendini bu i e adamı danı manlar,
- Bireylere ve gruplara göre farklılık gösteren danı manlık önerileri.

1.5 REHBERLİK

- “Rehberlik; bireyi tanımak ve kendisine tanıtmaktır.”¹⁹
- Rehberlik; bireyin kendini anlaması, problemlerini çözmesi, gerçekçi kararlar alması, ilgi ve yeteneklerini en iyi e kilde geli tirmesi ve kendini gerçekle tirmesi için uzman ki ilerce verilen psikolojik yardımdır.²⁰
- “Rehberlik; alternatif yollar gösterme olarak tanımlanabilir. Bireye tüm seçenekler ve bu seçeneklerin iyi ve kötü tarafları gösterilir, bireyin kendi seçimini kendisi yapması sa lanır.”²¹
- Rehberlik; bireyin kendini gerçekle tirmesine dönük olarak yapılan bilimsel ve profesyonel bir yardım sürecidir.²²

Ayrıca ö retimin istenen düzeyde gerçekle tirilebilmesi için, sürekli de i en ve geli en hayat ko ullarında ö renciyi tanımak, kendisini tanımasına ve sorunlarının

¹⁷ Latsch; a.g.e., s.119.

¹⁸ Latsch; a.g.e., s.120.

¹⁹“Rehberlik Nedir?” , <http://www.koncalisesi.com/content/view/44/93/>, (10.08.2007)

²⁰ Kepçeo lu, 2001; aktaran: <http://www.okulpdr.net/rehberlik.htm>, (31.07.2007)

²¹“Rehberlik” , <http://www.onlinekpps.com/?p=18>, (10.08.2007)

²² <http://www.okulpdr.net/rehberlik.htm>

çözüm yollarını bulmasına yardımcı olmak gerekmektedir. Bu bağlamda, öğrenciye rehberlik söz konusudur.²³

Rehberlik sürecinde danışmanlık hizmetine yer verilmelidir. Danışmanlık, danışmanın öğrenci veya öğrencilerle yüz yüze gelerek varolan sorunlara çözüm yolu aramak üzere kurdukları psikolojik bir etkilim sürecidir. Öğrencilerin kişisel özelliklerinin farkına varmaları, kendi sorunlarına çözüm bulabilmeleri, çeşitli seçeneklerden kendilerine uygun olanını seçerek karar verebilmeleri gibi konular daha çok danışmanlık sürecinden beklenen gelişmelerdir.²⁴ Buradan hareketle, rehberlik daha genel bir süreç olarak ifade edilirken, danışmanlık bireysel boyutta ele alınır ve bireysel eylem planını içerir.

Rehber veya danışman bilgileri analiz eder, değerlendirir ve yorumlar böylece kişinin bireysel kararına yardımcı olur. Rehberlik ve danışmanlık, bireye rağmen birey hakkında kararlar almak değil, bireyin uygun kararlar almasına yardımcı olmaktır.²⁵

1.6 MESLEK REHBERLİK VE DANIŞMANLIK

Mesleki Rehberlik ve Danışmanlık Hizmetleri, öğrencilerin temel eğitimlerinden başlayarak, kendilerine en uygun mesleği seçmelerine ve mesleki eğitim planlarını oluşturarak iş yaşamına hazırlanmalarına yardımcı olmayı amaçlayan bir süreç olarak tanımlanmakla birlikte, yaşam boyu öğrenme anlayışının gelişimiyle ülkelerin insan kaynakları stratejilerinin bir parçası olarak kendini göstermiştir. Bu anlayıştan hareketle Mesleki Rehberlik ve Danışmanlık, “Eğitimde ve iş piyasasında, bireylerin meslekî gelişimine, meslekî tercih ve kararlarına yönelik yaşam boyu verilen tüm hizmetleri”²⁶ ifade etmektedir.

Ülkemizde bu hizmet MEB ve KUR tarafından olmak üzere, özel sektör kuruluşları, üniversiteler ve sivil toplum kuruluşlarınınca gerçekleştirilmektedir.

MEB bünyesinde verilen Mesleki Rehberlik ve Danışmanlık Hizmetlerinin hedef kitlesini ilköğretim ve orta öğretimdeki öğrenciler olmaktadır. Bu hizmet,

²³ <http://www.koncalisesi.com/content/view/44/93/>

²⁴ “İlköğretim 1. ve 2. Kademe Öğrencilerine Uygulanan Rehberlik Yöntemleri”, http://www.rehberlik.biz/index.php?option=com_content&task=view&id=144&Itemid=3, (10.08.2007)

²⁵ <http://www.frmtr.com/pedagoji-staj-ders-notlari/1023964-mesleki-rehberlik-ve-yoneltme-sureci.html>, (10.08.2007)

²⁶ **Meslekî Bilgi, Rehberlik ve Danışmanlık Hizmetleri Birliği Protokolü**, mza Tarihi: 26.10.2004

okullardaki rehberlik servislerinde rehber öğretmenler vasıtasıyla ve rehber öğretmenle koordineli olarak sınıf rehber öğretmenlerince müfredatın bir parçası olarak verilmektedir. Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı Özel Eğitim Rehberlik ve Danışmanlık Hizmetleri Genel Müdürlüğü bu hizmetten sorumludur. Ayrıca bu hizmet iller bazında, 1 Milli Eğitim Müdürlüklerinde bulunan Özel Eğitim ve Rehberlik Übeleri ve Rehberlik Araştırma Merkezleri (RAM) ile yürütülmektedir.²⁷

KUR bünyesinde verilen danışmanlık hizmetleri iki türlü kendini gösterir: birincisi “Meslek Danışmanlık Merkezleri”nde verilen ve hedef kitlesini meslek seçme amaçlarına gelmiş olan ilköğretim ikinci kademe ile ortaöğretimdeki öğrenciler ve çıraklık eğitime yönelecek öğrencilerin oluşturdugu hizmetlerdir. Bu hizmetler bireysel görüşme olmaksızın, öğrencilere meslekler, mesleki eğitim yerleri ve çalışmaya hayatıyla ilgili bilgi kaynaklarının sunulması şeklinde gerçekleştirilmektedir. Diğer danışmanlık hizmeti ise “Meslek Danışmanlık Servisleri”nde verilen ve hedef kitlesini iş bulmada güçlükleri olan, çalışmaya hayatıyla uyum sağlayamayan, iş/meslek edinmek veya iş/mesleğini değiştirmek veya mesleğinde ilerlemek isteyen yetkinlerin oluşturdugu hizmetlerdir. Bu hizmetler bireysel görüşmelerde bulunularak gerçekleştirilmektedir.²⁸

MEB ve KUR'un mesleki danışmanlık alanında yaptıkları çalışmalar birbirini tamamlayıcı niteliktedir. Aynı zamanda bu alanda yapılan çalışmalarda MEB ve KUR işbirliği halinde faaliyet göstermektedirler.

Yaygın boyutu öğrenim anlayışının gelişimiyle birlikte sadece eğitim sürecindeki öğrencilere değil, mesleki gelişim sürecinin her alanındaki bireylere mesleki rehberlik ve danışmanlık hizmeti verilmektedir. Bu doğrultuda hazırlanan Meslekî Bilgi, Rehberlik ve Danışmanlık Hizmetleri Birliği Protokolüncelikle MEB ve KUR'un yanı sıra; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB), Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı (DPT), Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), Yüksek Öğretim Kurumu (YÖK), Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Geliştirme ve Destekleme Dairesi Başkanlığı (KOSGEB), Milli Prodüktivite Merkezi Başkanlığı (MPM), Türkiye Odalar ve Borsalar

²⁷Kenar, Necdet; “Türkiye’de Meslek (Kariyer) Danışmanlığı ve Rehberlik Hizmetleri” http://www.indeksiletisim.com/writing_archive.asp?author_id=13&text_id=372 ,(08.06.2007)

²⁸ KUR, “Güçlü Uyum Dairesi Başkanlığı ve Meslek Danışmanlık Übe Müdürlüğü, Yayınlanmamış Bilgi Notu

Birli i (TOBB), Türkiye veren Sendikaları Konfederasyonu (T SK), Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonu (TESK), Türkiye ç i Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-) da meslekî bilgi, rehberlik ve danışmanlık hizmetlerinin bireylere ula tırılması için görev ve çalı ma alanlarının özelliklerine göre gerekli i birli i ve koordinasyonu gerçekle tirmeyi taahhüt etmektedirler.

1.7 VE MESLEK DANI MANLI I

ve meslek danışmanlı ı; ki ilerin özellikleri ile mesleklerin ve i yerlerinin gerektirdi i nitelik ve artları kar ıla tırarak, bireyin istek ve durumuna en uygun i ve mesle i seçmesi, seçti i meslekle ilgili e itim imkanlarından yararlanması, i e yerle tirilmesi, i e uyumunun sa lanması ile ilgili sorunların çözümüne sistemli olarak yardım edilmesi sürecidir.²⁹

ve meslek danışmanlı ı; meslek ve çalı ma hayatıyla ilgili bilgilerin sistematik hale getirilmesi ve bu bilgilerin bireysel bazda ele alınarak kullanılması esasına dayanır.³⁰

Hedef kitesini meslek seçme a amasında bulunan gençler, meslek veya i edinmek, meslek veya i de i tirmek, mesle inde ilerlemek, mesle ini veya i ini de i tirmek isteyen, i bulmakta güçlükleri olan ki ilerin olu turdu u bu hizmet, KUR bünyesinde kurulan i ve meslek danışmanlı ı servislerince verilmektedir. KUR'un bu hizmetlerinden herkes bedelsiz olarak faydalanabilmektedir.

Meslek seçme a amasında bulunan, ilkö retim okulları 2. kademe ö rencileri ile ortaö retim okulu ö rencileri ve temel e itim sonrası i hayatına atılmak isteyen, yani çıraklık e itimine yönelebilecek gençlere meslek danışmanlı ı hizmeti verilir. Bu hizmetin verildi i Meslek Danı ma Merkezleri ise; meslekler, mesleki e itim yerleri, çalı ma hayatıyla ilgili bilgileri içeren bilgi kaynaklarının bulundu u ve bu kaynakların ihtiyaç sahiplerinin kullanımına sunuldu u bilgi merkezleridir. Bu merkezlerde meslek bilgi dosyaları ve özetleri, genel düzeyde e itim-ö retim ve bölgesel e itim-ö retim bilgi dosyaları, çe itli meslek alanlarına yönelik tanıtım kitapçıkları ve ilgili dokümanlar bulunmaktadır. KUR'un, bünyesinde sadece Meslek Danı ma Merkezi

²⁹ “ ve Meslek Danı manlı ı Hizmetleri”, <http://www.iskur.gov.tr/mydocu/danisman.html>, (08.06.2007)

³⁰ KUR, gücü Uyum Dairesi Başkanlı ı, ve Meslek Danı manlı ı ube Müdürlü ü, Yayınlanmamı Bilgi Notu

bulunan birimlerinde, ilgili ki ilerin meslek bilgi kaynaklarından yararlanmaları sa lanmakta, bireysel danı manlık görü meleri yapılmamaktadır.³¹

KUR, i bulmada güçlükleri olan, çalı ma hayatıyla uyum sa layamayan, i /meslek edinmek, i /mesle ini de i tirmek veya mesle inde ilerlemek isteyen yeti kinlere ise i danı manlı ı sürecinde hizmet vermektedir. Bireysel danı manlık boyutunda gerçeikle tirilen bu süreçte, ki ilerin uygun i lere yönlendirilmesi ve/veya yerle tirilmesine, ek niteliklere ihtiyaç duyulması halinde meslek ve e itim olanakları hakkında bilgilendirilmelerine, i arama becerileri edinmelerine ve istihdam planlarının olu turulmasına yardımcı olunmaktadır. danı manlı ı sürecinde ayrıca, mesleki e itim merkezi (çıraklık e itim merkezi), meslek liseleri ve üniversite son sınıf ö rencileri ile askerlik görevini tamamlamak üzere olan er ve erba lara, tutukluluk süreleri bitmek üzere olan hükümlülere ve Kuruma kayıtlı ki ilerden olu an küçük gruplara yönelik olarak da i arama becerilerinin geli tirilmesi konulu konferans ve oturumlar düzenlenmektedir.³²

Ayrıca bazı üniversitelerde ö renci ve mezunlarına yönelik olarak, kendi bünyelerinde olu turdukları kariyer merkezlerinde i ve meslek danı manlı ı hizmetleri sunmaktadırlar.

1.8 KAR YER DANI MANLI I

- “Kariyer Danı manlı ı, mesleki hedefler ile ilgilenir. Uygun çalı ma rollerini belirler. Belki i e yerle tirmeyi de içerebilir, ama genellikle e itimden i ya amına geçi i kolayla tırır.”³³
- Kariyer Danı manlı ı, ki ilere hayatlarının herhangi bir döneminde e itim, mesleki e itim ve meslek seçimleri ile kariyerlerini yönetme ve geli tirme konularında yardımcı olmak için verilen bilgilendirme, danı ma ve rehberlik hizmetlerini içermektedir. Ayrıca kariyer

³¹ KUR, gücü Uyum Dairesi Ba kanlı ı, ve Meslek Danı manlı ı ube Müdürlü ü, Yayınlanmamı Bilgi Notu

³² KUR, gücü Uyum Dairesi Ba kanlı ı, ve Meslek Danı manlı ı ube Müdürlü ü, Yayınlanmamı Bilgi Notu

³³Özden, Mehmet Cemil; “Gelece i Yaratmak : Gençler ve Kariyer Danı manlı ı”, http://www.mcozden.com/FORUM/forum10_gy.htm/, (21.05.2007)

danı manlı ı ÷lkemizde “meslek danı manlı ı ve rehberli i” olarak bilinmekte ve bu iki kavram birbirlerinin yerine kullanılmaktadır.³⁴

Kariyer danı manlı ı kavramı, bireylerin meslek seçimlerini yapmaları gereken dönemden ba layarak, e itim dönemleri ve bu dönemi takip eden i sürecini içeren ve ki isel geli imin süreklili i üzerine odaklanan mesle e/i e yönelik danı manlık faaliyetlerini içerir. Kariyer danı manlı ı, meslek danı manlı ı ile i danı manlı ı arasında bir köprü vazifesi gördü ü gibi, hem meslek hem de i alanındaki geli meler ba lamında bireyi yönlendirerek ki isel geli imi sa lamaya çalı an bir süreç özelli i gösterir.

³⁴http://www.indeksiletisim.com/writing_archive.asp?author_id=13&text_id=372

K NC BÖLÜM

DANI MANLI I LE S ZL ÖNLEMEDE

MESLEK REHBERL K VE DANI MANLIK H ZMETLER

Mesleki Rehberlik ve Danı manlık, esas olarak bireyin i gücü piyasasında alaca ı yeri belirlerken, her geçen gün artı gösteren rekabet ortamında daha nitelikli bir birey olarak var olmasını sa lamaya dönük e itim seçeneklerine yönlendirme hizmetlerini de içermektedir. E itim seviyesi yüksek olan i gücü kar ısında e itim seviyesi dü ük olan i gücünün ansı kalmamaktadır. Bu durum da ekonomik oldu u kadar sosyal boyutta da olumsuz etkileri bünyesinde barındıran i sizlik sorununu gündeme getirmektedir. Dolayısıyla ki iler in ilgi, yetenek ve beklentileri do rultusunda i gücü piyasasında alacakları yer in belirlenmesinde, öncelikle mesleki danı manlık hizmetiyle verilen do ru bir meslek kararı etkili olmaktadır. Mesle in gerektirdi i e itim sonrasında alınan i danı manlı ı hizmetiyle uygun olan i in seçilmesi de bu karar sürecini tamamlamaktadır. Meslek danı manlı ıyla ba layıp i danı manlı ıyla devam eden aktif süreç, i sizli in önlenmesi ve istihdam edilebilirli in arttırılmasında büyük bir etkiye sahip olacaktır.

Bu dü ünceden hareketle hazırlanan bu bölümde, meslek seçiminin önemi vurgulanarak, seçim sürecine ili kin kuramlar ve uygulanan testler anlatılmakta, bazı ülkelerde ve Türkiye’de mesleki rehberlik ve danı manlık konusunda yapılan çalı malara de inilmektedir.

2.1 MESLEK SEÇ M N N ÖNEM

Türkiye’ de mesleki geli im sürecinin en önemli basama ını e itim ya antısı olu turmaktadır. Ki inin akademik ba arısı meslek seçiminde en önemli yere sahiptir. Ancak bu durum her zaman için do ruları ifade etmemekte; çünkü, girdikleri sınavlarda en yüksek puanları almalarına ra men yeteneklerine, ilgilerine ve de erlerine uygun meslekler seçmeyen bireyler, ya üniversite e itimleri esnasında seçtikleri alandan

uzaklamakta ya da meslek ya antılarında mutsuz olmaktadır. Bu nedenle mesleklerin gerektirdiği yetenek, ilgi, tutum ile kişisel ve mesleki değerler, öğrencilere eğitim ya antısının başlamasıyla tanıtılmalı, meslek ya antısı da yine o çağlarda kazandırılmalıdır. Ancak bu şekilde iyi bir zamanlamada bulunulmuştur. Aynı zamanda da kişinin seçtiği meslek, onun nasıl bir yaşam sürecinden nasıl bir dünya görüşüne olacağına kadar her şeyi etkilemekte, kısacası geleceğini belirlemektedir.³⁵

Meslek seçimi;

- bireyin çeşitli meslek seçenekleri arasından, en iyi yapabileceği en üst düzeyde mesleki doyum sağlayacağına inandığı mesleğe yönelmesidir. Eğer birey ne istediğini ve neleri yapabileceğini iyi biliyorsa doğru bir mesleki yönelimde bulunmuş demektir.³⁶
- bireyin kendisine uygun meslekleri çeşitli yönleri ile değerlendirildikten sonra bireysel özellikleri açısından, istenilen yönleri çok, istenmeyen yönleri az olan bir mesleğe yönelmeye karar vermesidir. Seçilen meslek bireyin yetenek ve ilgilerine uygun ise bunları geliştirmek bireyin kendisindedir. Yeteneğinin altında meslekleri seçen kişilerde bir süre sonra uyumsuzluk, başarısızlık, mutsuzluk baş göstermektedir.³⁷
- yalnızca bir mesleki beceriye sahip olmayı seçmek değil aynı zamanda bir yaşam tarzını da seçmektir. Mesleğin getirdiği bilgi birikimi, kökülleri, sosyal çevresi bireyin yaşam biçimini şekillendirecektir.³⁸

Birey mesleki etkinlikler sonucunda bireyler üretmek üzere yeteneklerini ortaya çıkarmakta, kapasitesini geliştirerek, başarılı olmakta ve doyum sağlamaktadır. Meslek, bireyin toplumda edineceği yeri belirlerken, saygı görmesini ve bir işe yaradığı duygusu neticesinde doyumuna ulaşmasını sağlar. Hayatındaki doyum bireyin genel hayatında da doyumuna ulaşmasında etkili olmaktadır. Dolayısıyla meslek seçimi bireyin hayatını

³⁵ “Mesleki Gelişim Kuramları”, <http://www.ankrapdr.org/yazi/bir-meslek-danismanligi-uygulamasi>, (10.08.2007)

³⁶ “Meslek Seçiminde Gözetilecek Hususlar”; <http://affan.org/dokuman/MESLEK.doc>, (13.08.2007)

³⁷ Çelik, Nure; “Meslek Seçiminin Kişinin Yaşamındaki Yeri ve Önemi”, <http://www.egitim.com/genclik/0454/0451.1.ayinkonusu.sulecelik.p01.asp> (13.08.2007)

³⁸ Erdoğan, Ali Rıza; “Meslek Seçiminin Önemi”, http://www.ruhsagligi.org/altmenu.asp?AnaId=1238&AltID=a341546&def_dil_id=198&firID=111, (13.08.2007)

etkileyen en önemli kararlardan biridir. Bu kararın verilmesinde yetenek ve ilgilerin göz önünde bulundurulması gerekir. Yetenek, belli bir alandaki öğrenme gücü olarak ifade edilebilir. Her birey farklı yeteneklere ve yetenek düzeylerine sahiptir. Birey, farklı yeteneklerden hangisinde üst, orta ve alt düzeyde olduğunu belirleyerek kendini tanıyabilir. Kendini tanıma kısmından sonra bireyin, seçimde bulunmayı düşündüğü mesleklerin ne tür ve düzeyde yetenek gerektirdiğini belirleyerek, kendi yetenekleri ile mesleklerin gerektirdiği yetenekleri uzlaştırılması gerekmektedir. Meslek seçiminde göz önünde bulundurulması gereken bir başka faktör olan ilgi ise, bireyin hiçbir çaba harcamadan dikkat ettiği, gözlemlendiği ve zevk alarak yaptığı faaliyetlerdir. Cinsiyet, akademik özgeçmişi, sosyo-ekonomik durum, psikolojik ihtiyaçlar, tutumlar, değerler, kişilik özellikleri gibi bir takım faktörlerde yetenek ve ilgiler gibi meslek seçiminde dikkate alınması gereken unsurlardır. Tüm bunların ışığında meslek seçimi, anlaşılabilir ve anlamlı bir olgu değil, bütün bu yetenek, ilgi, tutum vb. faktörlerin ve mesleklerin gerektirdiği niteliklerin göz önünde bulundurulması neticesinde belirlenen bir süreçtir.³⁹

Ayrıca meslek seçiminde, bireyin fiziksel özellikleri, zihinsel kapasitesi, özel yetenekleri, gelecekteki kariyer planları, iletişim becerileri, okul başarıları, çalışmaya alışkanlıkları, aile ve toplumsal çevrenin beklentileri, iş bulma olasılığı ve mesleğin geleceği gibi pek çok faktör etkili olurken; mesleğin çalışma ortamı ve fiziksel şartları, toplumsal statüsü, ekonomik getirisi ve yükselme olanakları gibi mesleğe ilişkin durumların da bilinmesi gerekmektedir.⁴⁰

Meslek seçimi bireyin kendini tanıması sürecinde, mesleklerin gerektirdiği nitelikler ve genel özellikleri, seçilen mesleğin öğrenilmesi için başvurulacak eğitim yerleri, çalışma koşulları, iş olanakları, iş gücü piyasasındaki geçerliliği gibi konularda bilgi edinilmesiyle başlar. Bu bilgi edinme sürecinden sonra birey, kendi özellikleriyle mesleklerin gerektirdiği özellikleri karşılayarak kendisi için en uygun meslek kararını verecektir. Meslek kararı verildikten sonra, seçilen mesleğin edinilebileceği eğitim yerine yönelim ve yerleşim meslek seçimi sürecini tamamlamaktadır.

Bireyin hayatının büyük bir kısmının mesleki faaliyetlerin gerçekleştirildiği hayatı içinde geçtiği düşünüldüğünde meslek seçiminin ne denli önemli olduğu

³⁹ Kızıltan, Gonca; "Meslek Seçimi", <http://www.egitim.com/genclik/0454/0451.1.ayinkonusu.goncakiziltan.p01.asp>, (13.08.2007)

⁴⁰"Mesleki Rehberlik" http://www.psikoweb.com/mesleki_rehberlik.html, (31.07.2007)

görülmektedir. Meslek seçimi, sadece geçim standartları iyi olan bir i için de il, bireyin kendini ifade etmesi, ya adı ı toplumda alaca ı yeri, sürekli ileti im halinde bulunaca ı i çevresini ve hatta aile düzenini belirlemesi bakımından önem arz etmektedir.

Günümüzde üniversite e itimi almadan i gücü piyasasında yer alınamayaca ına yönelik bir tutum söz konusudur. Halbuki i gücü piyasasının ihtiyaçları do rultusunda belirlenmi bir mesleki e itim alanı bireyin yetenekleriyle birebir örtü ebilir. Ülkemizdeki i sizli in nedenlerine bakıldı ında, meslek e itimi almı ara i gücüne i gücü piyasasında çok fazla ihtiyaç duyulmasına kar ın; meslek e itimine gereken önemin verilmemesi, mesleki e itimin i gücü piyasasının ihtiyaçlarına yönelik olarak geli ememesi ve mesleki e itim veren okullardan mezun olanların yanlı meslek seçimi veya üniversite ö renimine devam etmesi nedeniyle çalı ma hayatına girememesi gibi faktörlerin büyük etkiye sahip oldu u görülmektedir.

ve meslek seçimi ile mesleki e itim kurumlarının tercihinin sistemli bir yöneltmeye ba lı olarak yapılamadı ı ülkemizde, bu tercihler genelde rastlantılara veya bir takım zorunluluklara ba lı olarak gerçekleşmektedir. Ki ilerinin istemeden veya tesadüfi olarak seçtikleri mesleklerde çalı maları; i lerini sıklıkla de i tirmeleri, i lerinden memnuniyetsizlik duymaları gibi olumsuzluklara sebebiyet vermekte ve de beraberinde isteksiz çalı ma, verim dü üklü ü, mesleki yenilikleri izleyememe gibi sorunları gündeme getirmektedir. Bu sorunlar, çalı ılan i yerini, sektörü ve ülke ekonomisini olumsuz yönde etkiledi i gibi ulusal rekabet gücünü de zayıflatmaktadır.⁴¹

Bireyin, mesleklerin gerekleriyle kendi niteliklerinin uyumunu göz önüne alarak, kendisi için en uygun meslek kararını vermesi gelece ini belirlemesi demektir. Bu noktada bireyin kendini tanımasını, ilgi ve yeteneklerinin farkına varmasını sa layarak do ru kararlar almasına yardımcı olacak bir danı manlık hizmeti gerekmektedir. Danı manlık hizmeti sadece birey açısından de il, ülkenin be eri sermayesinin do ru ve etkin ekilde de erlendirilmesi; bireyin gelece i kadar ülkenin gelece ini etkilemesi ve yönlendirmesi açısından da gereklidir.

⁴¹ Akkök, Füsün ve T.G. Watts; **Mesleki Bigi, Rehberlik ve Danı manlık Hizmetleri Türkiye Ülke Raporu**, Milli E itim Basımevi, Ankara 2004, s.15.

2.1.1 Meslek Seçimine İlişkin Kuramlar

Kişinin mesleki karar sürecini belirlemede yetenek, ilgi ve değerleri büyük önem taşıyarak, kişilerin meslek seçimi kararlarına yön veren, yaşı, algıları ile gerçek arasındaki uyumu sağlayan bir süreç bulunmaktadır. Bu süreç kişinin sosyal, kültürel, ekonomik durumuyla ilişkili olarak, içsel değerleriyle de (ana-baba tutumları, psikolojik algıları gibi) etkilenmekte ve mesleki karar sürecini etkilemektedir.⁴²

Bireylerin meslek seçim süreçleriyle ilgili geliştirilen kuramlar şunlardır:

2.1.1.1 Özellik-Faktör Kuramı

Bu kuram meslekler ve bireysel özellikler üzerine yapılan çalışmalarla ilgilidir. İnsanların kişisel özelliklerine uygun işleri aradığı varsayımına dayanarak, bireylerle mesleklerin eşleştirilmesini bilimsel boyutta ele alan kuramın bazı varsayımları şunlardır:

- Bireyler güvenilir ve geçerli bir şekilde ölçülebilen kendilerine özgü bir özellikler kümesine sahiptir,
- Meslekler, çalışanların becerileri için belli niteliklere sahip olmalarını gerektirir,
- Basit bir süreç olan kariyer seçiminde, bireyler ile meslekleri eşleştirmek mümkündür,
- Bireylerin özellikleriyle işin gereklilikleri ne kadar birbirine yakınsa o kadar başarı artar.⁴³

2.1.1.2 İş-Uyum Kuramı

Bu kuram özellik-faktör kuramına yöneltilen eleştirilere bir cevap niteliindedir. Seçilen meslekle iş çevresine uyum üzerine odaklanan kurama göre, bireylerin amacı iş çevrelerine uyum sağlaması ve bu uyumu sürdürmedir. Bireyin işinden doyum sağlaması gibi durumlar iş çevresine uyumuyla yakından ilişkilidir.⁴⁴

⁴² <http://www.ankrapdr.org/yazi/bir-meslek-danismanligi-uygulamasi>

⁴³ Erdem, a.g.e., s.42.

⁴⁴ Erdem, a.g.e., s.44.

2.1.1.3 Holland'ın Ki ilik Kuramı

Ki ilik dinami i ile mesleklerin yaratıldı ı çevre veya mesleklerin gerektirdi i faaliyetler arasındaki ili ki üzerinde durmaktadır. Meslek seçiminin ki ili in bir yansıması oldu u vurgulanır. Kurama göre altı tip ki ilik ve bu do rultuda altı tip meslek grubu bulunmaktadır:

- Gerçekçi tipler: Genel olarak atak, saldırgan, motor fonksiyonları gösteren i lerde ba arılı, sabırlı ve ho görülü, açık havada bulunmaktan ho lanıp, soyut kavramlardan ho lanmayan ve ilgileri mekanik alanlarda yo unla an ki ilerdir.
- Aydın tipler: Yapmaktan çok dü ünmeyi tercih eden, soyut kavramlardan ho lanan, ba ımsız, alçak gönüllü, kendilerini sorgulayan, sabırlı ve ısrarcı özellikler gösteren ki ilerdir.
- Sosyal tip: Di er insanlarla birlikte olmaktan ho lanan, ikna etme ve zihinsel yetenekleri yüksek olan, insanları ve kendilerini anlamaya çalı an ki ilerdir.
- Gelenekçi tip: Emir alıp vermekten ho lanan, statü sahibi olmayı ve çevrede iyi izlenim bırakmayı isteyen ki ilerdir.
- Giri imci tip: nsanlarla ili ki halinde olmaktan ho lanan, meraklı, dı görünü e önem veren, konu ma ve ikna yetenekleri ön planda olan ki ilerdir.
- Artistik tip: Estetik faaliyetlerle ilgilenen, sosyal ili kileri fazla olmamakla birlikte hayal gücü fazla olan ki ilerdir.⁴⁵

2.1.1.4 Psikanalitik Kuram

Biyolojik ihtiyaçlar ve dürtüler ile aile ortamı arasındaki ili ki ve bu ili kiden ortaya çıkan ki ilik tipi üzerinde duran Bordin, ki ili in dinamik olup, de i ime açık oldu unu söyler. Ki ilik de i tikçe ihtiyaçların da de i ece i ve bu de i im paralelinde mesleki tercihlerinde de i im gösterece i vurgulanır. Seçilen mesle in icra edilmesinde

⁴⁵ “Meslek Seçiminin Önemi ve Meslek Seçme Süreci”, http://www.ruhsagligi.org/altmenu.asp?detay=1&AnaId=1238&AltID=a341547&def_dil_id=198&m_o, (13.08.2007).

bireyin kimlik olu turma çabasının yer aldı nı iddia eden Bordin'e göre meslek ki ili in yansımasıdır.⁴⁶

2.1.1.5 Super'in Benlik Kuramı

Meslek seçimi, bireyin kendini nasıl algıladı ı, nasıl gördü ü anlamına gelen benlik tasarımının mesleki olarak ifade edilmesidir. Bireyin mesle ini seçmesi kendi benli ini yansıması demektir. Birey kendini nasıl görüyorsa ona göre bir meslek seçer. Bireyin benlik tasarımı ilk yıllardan itibaren ekillenir. Çevresinin bireye verdi i de er benlik kavramının olu masında etkilidir ve benlik kavramı hayat boyu devam eden bir süreç özelli i gösterir. Meslek, ki inin benli ini ortaya koymak için kullandı ı bir araçtır. Bireyin benlik tasarımının mesleki bir seçime dönü mesi bir takım dönemlerden geçer: ilk dönem 14 ya a kadar süren büyüme dönemi, ikinci dönem 15-24 ya arasındaki ara tırma dönemi, üçüncü dönem 25-44 ya arasındaki yerle me dönemi, dördüncü dönem 45-64 ya arasındaki koruma dönemi, be inci ve son dönem ise 65 ya ve sonrasını kapsayan çökü dönemidir.⁴⁷

2.1.1.6 Ki ilik Geli imi Kuramı

Roe'nin meslek seçimi kuramı, meslek seçimine götüren süreçler üzerinde duran ve psikolojik yönü ortaya çıkaran bir kuramdır. Bu kuram bireyin çocukluk ya antıları, ihtiyaçları ve ki ilik de i kenleri ile meslek seçimi arasında bir ba oldu u varsayımına dayanır. Bireylerin çocukluk ya antıları, gelecekteki davranı larını belirler. Çocukluk dönemindeki ihtiyaçların tatmin edilmesi ya da edilmemesi bireyin mesleki yöneliminde etkili olacaktır. Örne in; aile sevgisi görmeden büyüyen bir çocu un mesleki yönelimi, insanlar yerine nesnelere ilgilenen bir mesle e do ru olacaktır.⁴⁸

Kuramların üzerinde odaklandı ı en önemli unsurun “bireysel özelliklere uygun meslek seçimi” oldu u görülmektedir. Hatta kuramlarda geçen “mesle in ki ili in yansıması oldu u” yönündeki ifade ve benzeri ifadeler bu durumu açıkça vurgulamaktadır. Bireyin kendine uygun görerek edinmeyi tasarladı ı mesle e yönelimi için mesleklerin özelliklerini kendi özellikleri kadar iyi bilmesi gerekir. Mesleki danı manlık hizmetiyle bireyin do ru bir meslek seçiminde bulunması, kendini

⁴⁶ Erdo mu , **a.g.e.**, s.49.

⁴⁷ http://www.ruhsagligi.org/altmenu.asp?detay=1&AnaId=1238&AltID=a341547&def_dil_id=198&m_o

⁴⁸ Erdo mu , **a.g.e.**, s.48.

gerçekle tirme sürecine yardımcı olaca ı gibi istihdam edilebilirli ini de kolayla tıracaktır.

2.1.2 Meslek Seçiminde Kullanılan Ölçme Araçları

Bireylerin kendilerine en uygun olan mesle i seçmelerine yardımcı bir süreç olma özelli i gösteren mesleki rehberlikte, bireylerin mesleki rehberlik ihtiyaçlarını; mesleki olgunluk düzeylerini; kendi ilgi, yetenek ve de erlerine bakı açılarını; psikolojik ihtiyaçlarını ve gerçekte var olan yeteneklerini tespit edecek nitelikte olan ölçme araçları kullanılmaktadır.⁴⁹

2.1.2.1 Kuder İgi Alanları Envanteri

Prof. Dr. Süleyman Çetin ÖZO LU⁵⁰ tarafından uyarlanan bu envanter; bireyin seçebilece i meslekleri belirlemek amacıyla uygulanmaktadır. Lise ö rencilerine uygulanan bu envanterde, belirli bir mesle e olan ilgiyi de il, genel olarak bir meslek alanına olan ilgiyi saptamak amaçlanmaktadır. Envanter; açık hava, el i i (mekanik), hesap, ilim, ikna, sanat, edebiyat, müzik, sosyal ve büro olmak üzere on alanda ilgiyi ölçmektedir.⁵¹

2.1.2.2 Edwards Ki isel Tercih Envanteri

Prof. Dr. Yıldız KUZGUN tarafından uyarlanan bu envanter, bireyin kendini tanıması ve mesle e yöneltme için kullanılmaktadır. Yapılan çe itli ara tırmalarda, meslek hayatındaki ba arı ve doyumun bireyin psikolojik ihtiyaçlarının kar ılanmasıyla ili kili oldu u belirlenmi tir. Bu ba lamda, Edwards Ki isel Tercih Envanteri mesleki rehberlik alanında uygulanarak, psikolojik ihtiyaçlarını tespit eden bireyin kendi özelliklerine uygun mesle i seçmesinde yardımcı olmaktadır.⁵²

2.1.2.3 Kendini De erlendirme Envanteri

Prof. Dr. Yıldız KUZGUN tarafından geli tirilen ve lise ö rencilerinin üst e itim kurumları ve meslek tercihlerinde yardımcı olunması amacıyla uygulanan bu envanterde; ilgi, yetenek ve meslek de erleri kavramları kısaca açıklanarak, her bir

⁴⁹ <http://www.trabzonram.com/batarya.htm>, (13.11.2007)

⁵⁰ “Kuder İgi Alanları Envanteri”, <http://www.trabzonram.com/batarya.htm> (13.11.2007)

⁵¹ “Kuder İgi Alanları Envanteri”, <http://orgm.meb.gov.tr/Rehberlik/olcmearaclarisubesi.htm>, (13.11.2007)

⁵² “Edwards Ki isel Tercih Envanteri”, <http://www.trabzonram.com/batarya.htm>, (13.11.2007)

özelli i tanımlayıcı durumlar verilmekte ve ki inin bu durumlarda nasıl davrandı ı sorulmaktadır. Bireyin bu sorulara verece i cevaplar kendini tanınmasına yardımcı oldu u gibi, aynı zamanda ö rencilerin ilgi, yetenek ve de erlerini algılama biçimleri hakkında da bilgi vermektedir.⁵³

2.1.2.4 Akademik Benlik Kavramı Ölçe i

Prof. Dr. Yıldız KUZGUN tarafından geli tirilen ve ilkö retim ö rencilerinin üst e itim kurumları ve meslek tercihleri ile lise ö rencilerinin alan/bölüm tercihlerine yardımcı olmak amacıyla uygulanan bu ölçek, Kendini De erlendirme Envanteri gibi ö rencilerin kendilerini daha iyi tanımlarını sa lamak için hazırlanmı tır.⁵⁴

2.1.2.5 Mesleki Olgunluk Ölçe i

Prof. Dr. Yıldız KUZGUN ve Dr. Feride BACANLI tarafından geli tirilen bu ölçek, bireyin meslek seçimine hazır olu düzeyinin ve bireylerin mesleki rehberlik ihtiyaçlarının belirlenmesini sa lamaktadır.⁵⁵ Özellikle lise ö rencilerinin mesleki geli imleri hakkında fikir sahibi olmak için kullanılmaktadır.⁵⁶

2.1.2.6 Thurstone Temel Kabiliyetler Testi

7-11. sınıflardaki ö rencilerin yeteneklerini ölçmek, e itsel ve mesleki rehberlik yapmak amacıyla uygulanan bu test, RAM ve okul rehberlik servislerinde kullanılmaktadır.⁵⁷

2.1.2.7 Mesleki Yönelim Envanteri

Prof Dr. Muharrem KEPÇEO LU tarafından geli tirilen bu envanter, lise dönemindeki ö rencilerin yüksek ö retim programlarına olan ilgi ve isteklerini belirleyerek onların gerçekçi tercihler yapmalarına yardımcı olmak amacıyla kullanılabilir. Bu envanterin do rudan yüksekö renimde temsil edilen mesleklere olan e ilimi belirlemesi, bireyin seçmeyi dü ündü ü mesle in özelliklerine uygun olup olmadı ı hakkında bilgi vermektedir.⁵⁸

⁵³ “Kendini De erlendirme Envanteri”, <http://www.trabzonram.com/batarya.htm>, (13.11.2007)

⁵⁴ “Akademik Benlik Kavramı Ölçe i”, <http://www.trabzonram.com/batarya.htm>, (13.11.2007)

⁵⁵ “Mesleki Olgunluk Ölçe i”, <http://www.trabzonram.com/batarya.htm>, (13.11.2007)

⁵⁶ Akkök; **a.g.e.**, s.45.

⁵⁷ Akkök; **a.g.e.**, s.45.

⁵⁸ “Mesleki Yönelim Envanteri”, <http://www.trabzonram.com/batarya.htm>, (13.11.2007)

2.1.2.8 Bilgisayar Destekli Meslek Rehberli i Programı (B LDEMER)

Lise ö rencilerinin ya da mezunlarının niteliklerine uygun yüksek ö retim seçeneklerini göstermek amacıyla kullanılan bu program ÖSYM tarafından hazırlanmıştır.⁵⁹

2.1.2.9 Genel Yetenek Test Bataryası (GYTB)

Amerika Birle ik Devletleri Çalı ma Bakanlı ı'ndan alınarak, KUR tarafından adaptasyonu yapılan bu testle mesleklerin gerektirdi i yeteneklerin ölçülmesi amaçlanmaktadır.⁶⁰

MEB'de ilkö retimin 8. sınıfında okuyan ö rencilere **Akademik Benlik Kavramı Ölçe i** uygulanmaktadır. Bu ölçekle ö rencilerin ilgi ve yetenek düzeylerini ortaya çıkarmak ve kendilerine uygun bir üst ö renim programı seçmelerine yardımcı olmak amaçlanmaktadır. Ayrıca ö rencinin devam edece i e itim programına karar vermesinde kendisini tanımasına yönelik olarak, okul rehberlik ve psikolojik danı ma servisi ve sınıf rehber ö retmeninin i birli i ile bir takım test ve teknikler de kullanılmaktadır.⁶¹ Rehberlik uygulamasında, 9. sınıflara alanların yüksek ö renim ile ba lantısı, 10. sınıflara meslekleri inceleme ve 11. sınıflara ise yüksek ö renim ve tercihler ile i ve mesle e hazırlık konularına yönelik bilgiler aktarılmakta ve de **Akademik Benlik Kavramı Ölçe i, Mesleki Olgunluk Ölçe i, Kendini Tanıma Envanteri ve B LDEMER** gibi testler rehber ö retmenler tarafından, ö rencilerin kendi ilgi ve yetenekleri do rultusunda en uygun seçimi yapmalarını sa lamak için uygulanmaktadır.⁶²

KUR'da ve Meslek Danı manlı ı hizmetinin bireysel danı manlık görü meleri kendini tanıma sürecinde özellikle mülakat tekniklerinden yararlanılmakta ve ki ilerinin özelliklerini tanımlanmasına yardımcı olmak amacı ile **Akademik Benlik Kavramı Ölçe i, Kendini De erlendirme Envanteri, Genel Yetenek Test Bataryası (GYTB) ile B LDEMER – 2000 Bilgisayar Destekli Meslek Rehberli i Yazılım Programı** gibi ölçme ve de erlendirme araçları kullanılmaktadır. **Akademik Benlik Kavramı Ölçe i** ile bir kimsenin sözel, sayısal, ekil-uzay ve göz-el koordinasyonu

⁵⁹ Akkök; a.g.e., s.45.

⁶⁰ Akkök; a.g.e., s.45.

⁶¹ Akkök; a.g.e., s.29.

⁶² Akkök; a.g.e., s.30.

olmak üzere dört yetene i ile fen bilimleri, sosyal bilimler, ziraat, mekanik, ikna, ticaret, ayrıntı, edebiyat, yabancı dil, güzel sanatlar, müzik, sosyal yardım olmak üzere on bir ilgi alanına ili kin benlik kavramları ölçülmektedir. **Kendini De erlendirme Envanteri** ile ki inin yetenekleri, ilgileri ve de erleri ile ilgili kendini görü ve de erlendirme hakkında bilgi sahibi olmasına ili kin veriler elde edilmektedir. Ö rencilerin genel olarak kendi ki isel özellikleri ile mesleklerin gerektirdi i özellikleri e le tirmelerine olanak veren bir “kendi kendini de erlendirme” aracı olan **B LDEMER** ile kullanıcıların mevcut ba arı düzeyleri ile derslerdeki ba arı durumu, yetenekler, ilgiler, mesle in sa ladı ı olanaklar ve meslek de erleri, mesleki faaliyetler, kullanılan malzemeler, çalı ma ortamı olmak üzere yedi alanda tercihlerini belirlemeleri istenmektedir. B LDEMER, ka ıt üzerinde doldurularak bilgisayara girilebilir ya da do rudan bilgisayarda cevaplandırılabilir. B LDEMER, her iki yöntemle de, kullanıcıların tercihlerine uygun yüksek ö retim listesini vermektedir. Ö renci bu listeyi kendisine uygun meslekler hakkında daha fazla bilgi sahibi olmak için kullanarak, e itimini görmek ve icra edebilmek için yeterli niteli e sahip oldu u meslekler üzerinde durmalıdır. Ayrıca; Amerika Birle ik Devletleri Çalı ma Bakanlı ı'ndan alınarak adaptasyonu KUR tarafından yapılan norma dayalı ölçme ve de erlendirme araçlarından **GYTB** ile büro algısı, sayısal yetenek, sözel yetenek, ekil-uzay algısı, motor koordinasyon, el ve parmak becerisi yetenekleri ölçülebilmektedir. GYTB, bireysel danı manlık görü meleri sürecinde danı anın kendini tanıması ve objektif bir ekilde de erlendirmesi konusunda tereddüde dü üldü ünde uygulanmakta ve danı manlık görü mesiyle bir bütün olarak de erlendirilmektedir. Buna göre bireysel danı manlık görü mesi gerçeikle tirilmeden sadece GYTB'nin uygulanması sa lıklı ve güvenilir bir sonuca ula mayı engellemektedir. GYTB, ihtiyaç duyulması halinde özellikle ilkö retim okulu ikinci kademe ö rencilerine, ortaö retim okulu ö rencilerine, temel e itim sonrası i hayatına atılmak isteyen mesleki e itim merkezi (çıraklık) e itimine yönelebilecek gençlere ve yeti kinlere uygulanmaktadır. Ayrıca i yerlerine i e uygun ki ilerın seçilmesi çalı malarında da GYTB'den yararlanılabilmektedir. Norma dayalı objektif bir ölçme aracı olan GYTB'yi herkes uygulayamamakta, i ve meslek danı manlı ı hizmetlerinin yürütüldü ü il müdürlüklerindeki GYTB uygulama e itimi almı personel tarafından uygulanmaktadır.⁶³

⁶³ KUR, gücü Uyum Dairesi Ba kanlı ı, ve Meslek Danı manlı ı ube Müdürlü ü, Yayınlanmamı Bilgi Notu

2.2 BAZI ÜLKELERDE MESLEK REHBERLİK VE DANIŞMANLIK

2.2.1 Bazı Ülkelerdeki Mesleki Rehberlik ve Danışmanlık Uygulamaları

2.2.1.1 Almanya

Okulların, iş dünyasının öğrenilmesi sürecini müfredatlarına yerleştirildiği Almanya’da kariyer eğitimi genel olarak zorunlu okul döneminin son iki yılında uygulanır, ancak bazen çok daha öncede başlayabilir. Okullarda bireysel farkındalık ve kariyer planlama konularından daha çok, iş dünyası hakkındaki öğrenmelere odaklanılmaktadır.⁶⁴

Federal ve Çek Cumhuriyeti Kurumu da öğrencilere; okul sonrası çalışma, eğitim ve yüksek öğrenim tercihleriyle ilgili olarak bilgi, rehberlik ve eğitim yerleştirme hizmetleri sağlamaktadır. Yapılan bu faaliyetler hem okul müfredat programları hem de iş deneyimi programları sayesinde okulun, mesleki yönlendirme ve okul içerisinde eğitimel tercihler konusunda rehberlik sorumluluklarını tamamlamaktadır. Kariyer danışmanları, zorunlu eğitimin sondan bir önceki yılında öğrencilerle mülakatlar yaparlar. Danışmanlar, okullardaki öğrencileri Kamu İstihdam Kurumunun Kariyer Bilgi Merkezine götürürler ve merkezin olanaklarıyla tanışan öğrenciler daha sonra da merkezi ziyaret edebilir ve de kurumun yerel ofislerinde uzun süreli kariyer danışmanlığı görüşmelerine katılabilirler. Aynı zamanda danışmanlar aileleri öğrencilerin ailelerini sıklıkla ziyaret eder ve kariyer fuarı gibi etkinliklerin organize edilmesine yardımcı olurlar. Kurum tüm okul öğrencileri ve çıraklık eğitimi öğretmenleri için dergi, el kitapları, broşür, CD-ROM ve on-line bilgilerden oluşan bir dizi ücretsiz veri sağlamaktadır.⁶⁵ Ayrıca Kurumda danışmanlık hizmeti verenlerin çoğu Federal Kamu Yönetimi Yüksek Okulu’nda üç yıllık eğitim alanlarında uzmanlaşmışlardır.⁶⁶

2.2.1.2 Çek Cumhuriyeti

Kariyer eğitimi, 7. sınıftan başlayarak 12. sınıfa kadar tüm öğrencilerin müfredat programına yerleştirilmiştir. Okullar bu eğitimi, tek başına bir ders olarak mı yoksa

⁶⁴ OECD ve KUR; **Kariyer Rehberliği ve Kamu Siyaseti-Bölümü Doldurma**, Ankara Üniversitesi Basımevi, Ankara 2005, s.172.

⁶⁵ OECD ve KUR; **a.g.e.**, s. 45.

⁶⁶ OECD ve KUR; **a.g.e.**, s. 23.

di er derslerle birle ik olarak mı vereceklerine karar vermekte serbesttir. Zorunlu okulların %25'inde kariyer e itimi ayrı bir ders olarak verilmektedir.⁶⁷

Nitelikli ö retmenler olan e itim danışmanları okullarda yarım gün çalı ırlar ve ö retim yükleri danışmanlı ı kar ılayabilmek için haftada en az bir saat hafifletilmi durumdadır. Bu danışmanlar, psikoloji veya pedagoji alanında yüksek lisans yapımı olabilirler ve ek olarak hizmet içi e itimlere katılabilirler, ancak bu konularda bir zorunluluk bulunmamaktadır. Ayrıca yakla ık olarak 100 okulda okul psikologları bulunmakla birlikte, okullara hizmet sa layan 94 adet psikolojik ve pedagojik danışma merkezi a ı mevcuttur. Psikologlar, bireysel olarak psikolojik rehberlik yapmakta, ö renme güçlükleri olanlara yardım sa lamakta ve aynı zamanda kariyer rehberli inde de bulunmaktadır. Ayrıca devlet ve ç i Bulma Kurumu danışmanları da okul ö rencilerine kariyer rehberli i hizmeti vermektedir.⁶⁸

2.2.1.3 Finlandiya

Kariyer e itimi, 7.-9. sınıflar için zorunlu ve haftada iki saat olmakla beraber, seçmeli 10. sınıflar ve ortaö renim üst düzeyi için haftada bir saattir. Meslek okulu ö rencileri 1,5 hafta boyunca mesleki rehberlik ve danışmanlık alırlar. Ayrıca belediyelerde rehberlikle ilgili çalı malarda bulunurlar. Kariyer e itimi planı; ayrı sınıflar, bireysel danışmanlık, grup danışmanlı ı ekinde gerçekleştirilen e itim programının içeri ini ve aktarım yöntemlerini tanımlamaktadır.⁶⁹

Çok programlı okullarda ve ortaokullardaki ö renci danışmanları, rehberlik ve danışmanlık konusunda yüksek lisans derecesine sahip olan nitelikli ö retmenlerdir. Bu ö retmenler, tam gün ö renci danışmanları olarak çalı ırlar. Ö renci danışmanları mesleki rehberli e ek olarak kişisel ve e itsel rehberlik sa lamaktadır.⁷⁰

2.2.1.4 Danimarka

Mesleklerin ve i piyasasının incelenmesi 1.-9. sınıflar için zorunludur.⁷¹ Ayrıca uygulanan E itim Portföy Sistemleriyle, ö rencilerin ders tercihleri için hazırlandıkları 6. sınıftan itibaren bireysel e itim planlarının geli tirilmesine çalı ılmaktadır. Bu süreç,

⁶⁷ OECD ve KUR; a.g.e., s.172

⁶⁸ OECD ve KUR; a.g.e., s.174

⁶⁹ OECD ve KUR; a.g.e., s.172

⁷⁰ OECD ve KUR; a.g.e., s.175.

⁷¹ OECD ve KUR; a.g.e., s.172.

ö rencilerin kendi ba arılarını, geli en ilgilerini ve hedeflerini kaydetti i ki isel bir doküman olan e itim kitabı ile desteklenmektedir. Ö rencilerin planları kendileri, velileri ve danı manları tarafından ortakla a imzalanmaktadır. Bu sistem ö rencinin planlarıyla ilgili olarak kendisiyle teke tek görü me yapılaca ının garantisini olmakta ve aynı zamanda velilerinde kariyer rehberli ine katılmasını sa lamaktadır.⁷²

2.2.1.5 rlanda

Orta dereceli e itim kurumlarında her 500 ö renciye bir danı man dü mektedir. Bu danı manların hepsinin rehberlik ve danı manlık mesle i konusunda yüksek lisans derecesine sahip olmaları zorunludur. Danı manlar, kariyer konusunda tavsiyelerde bulunmak, ö rencilerin ya adıkları ö renme güçlükleri konusunda yardımcı olmak ve ki isel problemlerinin çözümünde onlara yol göstermek için azaltılmı ö retme yükü ile görev yapan ö retmenlerdir. Kariyer e itiminde bir zorunluluk bulunmamakla birlikte, bazı okul programlarına ve müfredatlarına dahil edilmi tir.⁷³ Özellikle okulu terk sonrası Meslek E itimi Program Sertifikası verilecek ö renciler için kariyer e itimi zorunlu tutulmu tur.⁷⁴

2.2.2 Örnek Uygulamalar

2.2.2.1 Gerçek Oyun⁷⁵

Rol üstlenmeyi ve benzetmeyi içeren bir kariyer geli tirme programı olan gerçek oyun; ö rencilerin ve yeti kinlerin ya amlarındaki çalı ma rolleri hakkında bilgilenmelerine, kariyer ve e itim planlamasına odaklanmalarına olanak sa lamaktadır. Bu program ö rencilerin kendi tercihlerinin ki iliklerini nasıl etkileyece ini anlamalarına yardımcı olmaktadır. Bir oyun olarak sunulsa da içinde bazı ö renme hedefleri ile performans göstergeleri barındıran gerçek oyunun sınıflar da tamamlanması 12 ila 23 saat almaktadır. Bu oyuna veliler, toplumun ilgili kesimlerinden ki iler ve bir ö retmeden ba ka ö retmenlerinde katılımı sa lanabilmektedir.

⁷² OECD ve KUR; **a.g.e.**, s. 50.

⁷³ OECD ve KUR; **a.g.e.**, s. 23.

⁷⁴ OECD ve KUR; **a.g.e.**, s. 49.

⁷⁵ OECD ve KUR; **a.g.e.**, s. 48.

Gerçek oyunda; 3-4. sınıf öğrencileri, buldukları şehirdeki veya komu şehirlerdeki yerleri ve kuruluşları hakkında sorular hazırlamakta ve de bu sorulara cevap vermektedir. 7-8. sınıf oyununda öğrenciler, ya adıkları toplumdaki erkeklerin ve kadınların rollerine tepkilerini ya da işsiz olmaya nasıl tepki göstereceklerini beyan fırtınası yöntemiyle dile getirmektedir. 11-12. sınıf oyununda ise öğrenciler, okuldan ayrıldıktan sonraki üç yıl içinde edindikleri tecrübelerin benzetmelerini yapabilmekte ve özel bir kariyer edinmede gerekli eğitime, tecrübeye ve becerilere sahip olup olmadıklarını anlamak için bir takım kişiliklerle görüşmeler yapabilmektedir.

5000 öğrenci, veli, öğretmen ve kariyer rehberliği pratisyenlerinin de dahil olduğu bir gelişme süreci sonrasında 1996 yılında Kanada’da başlatılan gerçek oyun, Kanada tarafından lisans altına alınarak, içlerinde Avustralya, Danimarka, Fransa, Almanya, Macaristan, Hollanda, Yeni Zelanda, Birleşik Krallık ve Amerika Birleşik Devletleri’nin de bulunduğu dokuz ülkeye ihraç edilmiştir. Bir ülkede gerçek oyuna başlamadan önce seri halinde giden her bir oyun, uluslararası bir danışmanlık grubu tarafından yönlendirilmekte ve o ülkenin yapısal şartlarına göre bir takım değişikliklere uğramaktadır. Gerçek oyun serisi, oyunun başlama aşamasında uygulayıcılar tarafından gerektiği şekilde değiştirilerek uygulanması gerektiği düşünülen Kanada’da, İnsan Kaynaklarını Geliştirme Kurumu tarafından finanse edilmektedir.

2.2.2.2 Profil Çıkarma ve Portföy Sistemleri

Öğrencilerin kendi öğrenme becerilerini yönetmelerini ve bunun kariyer planlarıyla olan ilişkisini anlamalarını sağlamak için geliştirilmiş sistemlerdir. Bu sistemler ilköğretim döneminde başlatılabilir; Hollanda’da ki bazı ilkokullar, orta dereceli okullarda uygulanmakta olan portföy sistemlerine benzer bir sistem geliştirmek için çalışmalar yapmaktadır. Bazı sistemler, kariyerle sıkı bir ilişki içindedir; Avustralya’da ki öğrenciler, tutmak zorunda oldukları istihdam listesi Beceriler Defteri sayesinde çeşitli derslerde geliştirdikleri ilişkileri yeterliliklerini tanımakta, kavramakta ve bu unsurları kariyer planlamalarıyla ilişkilendirmektedir.⁷⁶

⁷⁶OECD ve KUR; a.g.e., s. 49.

2.2.2.3 Rehberli e Yönelik Okullar⁷⁷

Kanada'nın Quebec eyaletindeki okullar, “rehberli e yönelik okul” geli tirmeleri konusunda te vik edilmektedir. Yeterlili e yönelik okul reformlarını geni letmekle yakından ili kili olan bu kavramın amacı, ö rencilerin ilkokul a amasında kimliklerinin geli imine, ortaokul ve lise a amasında ise kariyer planlamalarına destek sa lamaktır. Bu kavramın geli imi ve uygulanması için vasıflı kariyer uzmanlarının sayısının arttırılması ayrıca ö retmenler ve rehberlik personeliyle beraber, veliler ve toplum kesimlerinin de aktif katılımlarının sa lanması gerekmektedir.

Lüksemburg'da 7, 8 ve 9. sınıflar da geçerli olan müfredat, kariyer e itimi ile birlikte ilkokuldan ortaokula geçi i, ya am ve sosyal becerileri, çalı ma biçimlerini içermektedir. Müfredat ö rencilerin tercihlerine yardımcı olmakta ve karar verme becerileri ile kariyer yönetimi becerilerini geli tirmektedir. verenler ve veliler de meslekleri konusunda bilgi vererek ve tecrübelerini anlatarak bu sisteme dahil olmaktadır.

Rehberli e yönelik okul modeli, güçlü bir toplumsal ortaklı ı gerektiren ve rehberli i okulun en önemli amacı olarak gören bir yakla ımın ürünüdür.

2.3 TÜRK YE'DE MESLEK REHBERL K VE DANI MANLIK

2.3.1 Mesleki Rehberlik ve Danı manlık Hizmetlerinin Geli imi

2.3.1.1 Mesleki Rehberlik ve Danı manlık Hizmetlerinin Tarihçesi⁷⁸

Rehberli in, 1898'de Meclis-i Umumi Nafia Komisyonunda alınan çalı ma hayatına yeterli sayı ve nitelikte insan yeti tirme kararı ile birlikte ba ladı ı görülmektedir. E itim alanında ilk rehberlik çalı malarının ise 1950'li yıllarda gündeme geldi i kabul edilmektedir. MEB bünyesinde 1953–1954 yıllarında “Test ve Ara tırma Bürosu” kurulmu , 1955 yılında ise Ankara da bulunan iki lisede rehberlik hizmetlerini esas alan bir e itim anlayı ı ve program ile çalı malara ba lanmı ve de altı ilde Rehberlik Ara tırma Merkezleri (RAM) kurulmu tur. 1960'lı yıllara gelindi inde, Türkiye de benimsenen Planlı Kalkınma anlayı ı ile beraber, e itimin insangücü

⁷⁷ OECD ve KUR; a.g.e., s. 52.

⁷⁸ Akkök; a.g.e., s.16.

yeti tirmedeki önemi rehberlik hizmetlerinin de önem kazanmasını sağlamıştır. Milli Eğitim Kurumlarında ise rehberlik konusu ilk olarak 1961 yılında yer almış ve sonrasında da tüm kurumlarda bu konunun önemi üzerinde durulmuştur.

1970–1971 öğretim yılına gelindiğinde, eğitim sisteminin geliştirilmesi ve çok sayıda öğrencinin üniversite sınavına başvurmasının sorun yaratmasının önlenmesi amacıyla tüm okullarda ilk kez rehberlik servisleri açılmıştır. Rehberlik servislerinin açılmasıyla beraber, öğrencilerin ilgi, yetenek ve başarılarına göre dokuzuncu sınıf yöneltme sınıfı olarak belirlenmiş, yüksek öğretime ve iş hayatına yöneltmede ölçme ve değerlendirme tekniklerinin kullanılması ve beraberinde rehberlik faaliyetleri ile bu süreçte destek vermenin gerekliliğine dikkat çekilmiştir. Ayrıca Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık alanında lisans alanların rehberlik hizmetlerini yürütmeye karar vermesi de önemli gelişmelerden biri olmuştur.

Rehberlik ve danışmanlık hizmetlerinin yürütülmesinde önemli rol oynayan bir diğer kamu kurumu olan KUR ise, Uluslararası Çalışma Teşkilatı tarafından onaylanmış olan Mesleki Yöneltme Tavsiyenamesi esaslarına dayanarak mesleki yöneltme etkinliklerine 1951 yılında başlamıştır. Alman Çalışma Kurumu ile KUR'un birlikte yürüttükleri “Türkiye Kurumu'nun Reorganizasyonu Projesi” ile KUR'un çalışma hayatında daha etkin ve çağdaş bir yapıya kavuşturulması amaçlanmış ve bu kapsamda 1991 yılında 5 ilde ve Meslek Danışmanlık Servisleri kurulmuştur. 1993 yılında ise Ankara'da ilk Meslek Danışmanlık Merkezi açılmıştır. KUR'un yürüttüğü “İstihdam ve Eğitim Projesi” kapsamında da iş ve meslek danışmanlık hizmetlerinin daha aktif bir şekilde gerçekleştirilmesi ve diğer illeri de kapsayacak şekilde yaygınlaştırılması yönünde gerekli adımlar atılmıştır. KUR 2007 itibarıyla; 40 ilde 43 Meslek Danışmanlık Merkezi (MDM) ve 24 ilde 27 ve Meslek Danışmanlık Servisi (MD) ile çalışmalarını devam ettirmektedir.

2.3.1.2 Mesleki Rehberlik ve Danışmanlık Hizmetleriyle İlgili Mevzuat

MEB bünyesinde gerçekleştirilen hizmetlere ilişkin mevzuat:

Millî Eğitim Temel Kanununun;⁷⁹

- Türk Millî Eğitiminin genel amacının, Türk Milletinin bütün fertlerine; ilgi ve yeteneklerini geliştirerek gerekli bilgi, beceri ve davranışlarla birlikte eğitilme hakkını kazandırılmasıyla, onları hayata hazırlamak ve nihayetinde kendilerini mutlu edecek ve toplumun mutluluğuna katkıda bulunacak bir meslek sahibi olmalarını sağlamak olduğunu ifade eden 2. maddesi,
- Fertlerin, eğitimleri süresince, ilgi ve yetenekleri ölçüsünde ve doğrultusunda çeşitli programlara veya okullara yöneltilerek yetiştirileceğini ifade eden 6. maddesi,
- İlköğretimin amaç ve görevlerinin, her Türk çocuğunun ilgi ve yetenekleri doğrultusunda yetiştirilerek hayata ve üst öğrenime hazırlamak olduğunu ve ilköğretimin son ders yılının ikinci yarısında öğrencilerin, ortaöğretimde devam edebilecekleri okul ve programların hangi mesleklerin yolunu açabileceğini ve bu mesleklerin kendilerine sağlayacağı yararları konusunda, onlara tanıtıcı bilgiler vererek rehberlik servislerince yapılacağını ifade eden 23. maddesi,
- İlköğretimi tamamlayan ve ortaöğretime girmeye hak kazanmış olan her öğrencinin, ortaöğretime devam etme ve ortaöğretim imkanlarından ilgi ve yetenekleri ölçüsünde yararlanma hakkına sahip olduğunu ifade eden 27. maddesi,
- Ortaöğretimin amaç ve görevlerinin, öğrencilerin, çeşitli program ve okullarla, ilgi ve yetenekleri doğrultusunda yüksek öğrenime veya hem mesleğe hem de yüksek öğrenime veya hayata ve iş alanlarına hazırlamak olduğunu ve de bu görevlerin yerine getirilmesinde öğrencilerin istekleri ve kabiliyetleri ile toplum ihtiyaçları arasında denge sağlanacağını ifade eden 28. maddesi,

⁷⁹ 1739 Sayılı Millî Eğitim Temel Kanunu, RG. 24.06.1973-14574

- Yöneltilmenin ilkö retimde ba ladı nı; yanılmaları önlemek ve muhtemel geli melere göre yeniden yöneltilmeyi sa lamak için ortaö retimde de devam edece ini ifade eden 30. maddesi.

Özel E itim Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin;⁸⁰

- Örgün ve yaygın e itim kurumlarına devam eden bireylere rehberlik ve psikolojik danı ma hizmetleri götürmek üzere e itim-ö retim kurumlarında kurulan rehberlik ve psikolojik danı ma hizmetleri servislerinin, kurumlarındaki özel e itim gerektiren bireylere de e itim ihtiyaçları ve özelliklerine göre bu hizmetleri sunaca nı ve bu servislerin, rehberlik ve danı ma hizmetlerini yürütürken bölgelerindeki rehberlik ve ara tırma merkezi ile di er ilgili kurumlarla i birli i yapacaklarını ifade eden 22. maddesi.

Rehberlik ve Psikolojik Danı ma Hizmetleri Yönetmeli inin;⁸¹

- Ö rencilerin, kendilerine özgü yetenek, ilgi, meslekî de er, ba arı ve motivasyonları oranında e itim-ö retim uygulamalarıyla uyum sa lamaları ile özelliklerine ve geli imlerine uygun programlara yönelmeleri için gerekli hizmetlerin verilece ini ifade eden 7. maddesi,
- E itim sürecindeki ö rencilere; meslekî tercih yapmaları, kendilerine uygun mesle e yönelmeleri, i ya amına ve mesle e hazırlanmaları için gerekli rehberlik ve psikolojik danı ma hizmetlerinin verilece ini ifade eden 8. maddesi.

İlkö retim Kurumları Yönetmeli inin;⁸²

- Türk Milli E itiminin amaç ve ilkeleri do rultusunda, ö rencilerin ilgi ve yeteneklerini geli tirerek onların hayata ve üst ö renime hazırlanaca nı ifade eden 5. maddesi.

⁸⁰ 573 Sayılı Özel E itim Hakkında Kanun Hükmünde Kararname, RG. 06.06.1997–23011

⁸¹ Milli E itim Bakanlı ı Rehberlik ve Psikolojik Danı ma Hizmetleri Yönetmeli i, RG. 17.04.2001-24376

⁸² Milli E itim Bakanlı ı İlkö retim Kurumları Yönetmeli i, RG. 27.08.2003–25212

Orta Ö retim Kurumları Sınıf Geçme ve Sınav Yönetmeli inin;⁸³

- Ö rencilerin ilgi, istek ve yetenekleri ile derslerdeki başarılarına göre alanlara/dalaya yönelmelerine ve gelişmelerine imkân sağlanacağını ifade eden 5. maddesi,
- Ö rencilerin, ilkö retimdeki yöneltilme esas ve ölçütleri de dikkate alınarak, kendilerinin ve velilerinin görüşü doğrultusunda ilgili müdür yardımcısı, sınıf rehber öğretmeni ve rehber öğretmen tarafından ilgi, istek, yetenek ve derslerdeki başarı durumlarına göre alanlara yönlendirileceğini ifade eden 10. maddesi.

KUR bünyesinde gerçekleştirilen hizmetlere ilişkin mevzuat:

Türkiye Kurumu Kanununun;⁸⁴

- ve meslek danışmanlığı hizmetleri verilip, verdirileceğini ifade eden 3. maddesi,
- Meslek ya da alan seçme aşamasında olan öğrencilere mesleki rehberlik hizmetleri sunularak, yetkinlere iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri verilip, verdirileceğini ifade eden 9. maddesi.

Uluslararası Çalışma Te kilatı'nın (ILO) 88 Sayılı Sözleşme sinin;⁸⁵

- ve işçi Bulma Servislerinin, işçilerin müessir bir şekilde tedarikini ve işe yerleştirilmesini sağlayacak tarzda te kilatlandırılacağını ve bu maksatla; elverişli bir iş bulabilmek için işçilere ve müesseselerine, uygun iş bulabilmek için devletlere yardım etmek ve bilhassa milli ölçüde tespit olunan hükümler uyarınca; iş talebinde bulunanları tescil ve bunların mesleki vasıflarını, tecrübe ve isteklerini not etmek, işe konulmaları için onlara sorular sormak, icap ederse, bedeni ve mesleki kabiliyetlerini yoklamak, gerek varsa mesleki yöneltilme, mesleki yetiştirme veya yeniden mesleki intibak konularında onlara yardımda bulunulacağını ifade eden 6. maddesi.

⁸³ Milli Eğitim Bakanlığı Orta Ö retim Kurumları Sınıf Geçme ve Sınav Yönetmeli i, RG.

19.10.2005-25971

⁸⁴ KUR Kanunu.

⁸⁵ 88 Sayılı İşçi Bulma Servisi Kurulması Sözleşmesi, RG. 07.12.1949-7373

Uluslararası Çalışma Teşkilatı'nın (ILO) 142 Sayılı Sözleşmesinin;⁸⁶

- Her üyenin, tüm sakat ve özürsüzler için hazırlanacak özel programlar da dahil olmak üzere, tüm çocuklara, gençlere ve yetimlere kapsamlı enformasyon sağlamak ve mümkün olan en geniş rehberlik amacıyla, istihdamla ilgili sürekli bilgi temini dahil mesleki rehberlik sistemlerini tedricen yaygınlaştırmayı; bu bilgi ve rehberliğin meslek seçimi, mesleki eğitim ve buna ilişkin öğrenim fırsatları istihdam durumu ve istihdam beklentileri, meslekte yükselme imkanları, çalışma şartları, iş güvenliği, hijyen ve ekonomik, sosyal ve kültürel faaliyetlerin çeşitli sektörlerin çalışma hayatının diğer yönlerini ve tüm sorumluluk düzeylerini kapsayacağını ve ayrıca bu bilgi ve rehberliğin, toplu sözleşmelerin genel hususlarına ve İş Kanunu kapsamındaki herkesin hak ve sorumluluklarına ilişkin bilgilerle tamamlanacağını; bu bilgilerin, ilgili işçi ve işveren kuruluşlarının fonksiyon ve görevleri dikkate alınarak, ulusal mevzuat ve uygulama uyarınca sağlanacağını ifade eden 3. maddesi.

Avrupa Sosyal Antlaşması;⁸⁷

- Herkesin, kişisel ilgi ve yeteneklerine göre bir mesleği seçmesine yardımcı olacak uygun mesleki yönlendirme olanağına sahip olma hakkının var olduğunu ifade eden 1. bölümün 9. maddesi,
- Akit tarafların çalışma hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla: uygun mesleğe yöneltilen, eğitim ve rehabilitasyon hizmetlerini sağlamak ya da teşvik etmeyi taahhüt ettiklerini ifade eden 2. bölümün 1/4. maddesi.

Ayrıca 26.10.2004 tarihinde imzalanarak yürürlüğe giren **Mesleki Bilgi, Rehberlik ve Danışmanlık Hizmetleri Birliği Protokolü** ile; MEB, ÇSGB, DPT, TÜRK, YÖK, KUR, KOSGEB, MPM, TOBB, TSK, TESK, TÜRK- taraf ve yürütücü olarak, yaygın boyu rehberlik anlayışı içerisinde, meslekî bilgi, rehberlik ve

⁸⁶ 142 Sayılı İnsan Kaynaklarının Değerlendirilmesinde Mesleki Eğitim ve Yönlendirmenin Yeri Hakkındaki Sözleşme, RG. 25.02.1993-21507

⁸⁷ Avrupa Sosyal Antlaşması, RG. 14.10.1989-20312

danı manlık hizmetlerinin bireylere ula tırılması için görev ve çalı ma alanlarının özelliklerine göre gerekli i birli i ve koordinasyonu gerçekle tirmeyi taahhüt etmi lerdir.

2.3.2 Türkiye’de Mesleki Rehberlik ve Danı manlık Uygulamaları

2.3.2.1 KUR’un Mesleki Rehberlik ve Danı manlık Uygulamaları⁸⁸

İlk mesleki planlama özellikle ilkö retim okulu mezuniyeti öncesi gerçekleşmektedir. Bu durumda bulunan ö renciler, lise düzeyinde mi, üniversite düzeyinde mi, yoksa çıraklık e itimi kapsamında mı, mesleki e itime yönelecekler, hangi bölümlerde e itimlerini sürdürecekler, bu konuda karar verme durumundadırlar. Ço u ö renci bu kararın do rudan meslek seçimiyle ilgili oldu unun farkında bile de ildir, eksik ve yanlı bilgilerle çok kısa bir sürede, rasgele karar vermektedir. Bu nedenle meslek danı manlı ı sürecinde, bireyin sa lıklı bir ekilde meslek seçimini gerçekle tirebilmesi için; mesleki rehberlik ve danı manlık çalı maları yapılmaktadır

KUR, meslek seçme a masında bulunan, ilkö retim okulları 2. kademe ö rencileri ile ortaö retim okulu ö rencileri ve temel e itim sonrası i hayatına atılmak isteyen, yani çıraklık e itimine yönelebilecek gençlere dönük olarak, mesleklerle ilgili bilgi kaynaklarının bulundu u meslek danı ma merkezlerinde meslekler ve mesleki e itim yerleri hakkında bilgi verme boyutunda meslek danı manlı ı hizmeti vermektedir. Bireysel danı manlık görü melerinin yapılmadı ı Meslek Danı ma Merkezleri’nde, bireylerin meslek bilgi dosyaları ve özetleri, genel düzeyde e itim-ö retim ve bölgesel e itim-ö retim bilgi dosyaları, çe itli meslek alanlarına yönelik tanıtım kitapçıkları ve ilgili dokümanlardan yararlanmaları sa lanmaktadır.

Mesleklerle ilgili bilgi kaynakları unlardır:

- Meslek Bilgi Dosyaları: KUR tarafından geli tirilen ve meslekler hakkında her kesimden bireyin bilgi edinmek üzere ba vurabilece i; bir meslekle ilgili olarak; tanım, görevler, mesle in gerektirdi i özellikler, çalı ma ortamı ve ko ulları, meslek e itimi, çalı ma alanları ve i bulma olanakları, e itim süresince ve e itim sonrası kazanç, meslekte ilerleme

⁸⁸ KUR, Gücü Uyum Dairesi Başkanlı ı ve Meslek Danı manlı ı ube Müdürlü ü, Yayınlanmamı Bilgi Notu

gibi ba lıklar altında, kısa metinlerden olu an bilgi kaynaklarıdır. Meslek bilgi dosyaları Meslek Danı ma Komisyonu (MEDAK) tarafından incelenmekte ve meslekler hakkındaki bilgilerin do ru ve standart olarak belirlenmesi ve kayıt altına alınması sa lanmaktadır. MEDAK; KUR, MEB, YÖK, TÜ K, KOSGEB, TOBB, TÜRK- , T SK, TESK, Ö renci Seçme ve Yerle tirme Merkezi (ÖSYM) ve Mesleki Yeterlilik Kurumu Ba kanlı ı (MYK) temsilcilerinden olu maktadır. Üye kurulu lar kendi te kilatları i çerisinde uygun gördükleri birimlere, meslekleri inceletmekte ve sonuçta sa lanan geni katılımı ile, meslek bilgi dosyaları çok yönlü de erlendirmeye tabi tutulmaktadır. Tüm görü lerin de erlendirilmesi ve ortak bir karara varılmasıyla incelenen her mesle e son ekli verilmektedir. Meslek Danı ma Merkezlerinde MEDAK onayından geçen meslek bilgi dosyaları bulunmaktadır.

- Meslek Bilgi Özetleri: Bir meslekle ilgili olarak; tanım, görevler, kullanılan alet ve malzemeler, mesle in gerektirdi i özellikler, çalı ma ortamı ve ko ulları, çalı ma alanları ve i bulma olanakları, meslekte ilerleme, meslek e itiminin verildi i yerler, e itimin süresi ve içeri i, burs, kredi veya ücret durumu gibi ba lıklar altında, çok kısa metinlerden olu an kaynaklardır. KUR tarafından geli tirilen ve meslekler hakkında her kesimden bireyin bilgi edinmek üzere ba vurabilece i meslek bilgi özetleri, arkalı önlü bir sayfa olarak Ankara Meslek Danı ma Merkezince düzenlenmektedir.
- E itim-Ö retim Bilgi Dosyaları: KUR'un hazırladı ı e itim-ö retim bilgi dosyaları; genel düzeydeki endüstri meslek, kız meslek, ticaret meslek, Anadolu otelcilik ve turizm meslek, Anadolu meslek, teknik meslek liseleri ile askeri liseler ve sınıf okulları gibi e itim-ö retim kurumlarının tanıtımına yönelik olarak, giri ko ulları, ba vuru ekli, kız-erkek kontenjanı, varsa bölümleri, e itim içerikleri, pratik e itim olanakları gibi konular hakkında bilgi vermektedir.
- Bölgesel E itim-Ö retim Bilgi Dosyaları: KUR'un hazırladı ı formata uygun olarak, bölgelerdeki mevcut endüstri meslek, ticaret meslek, Anadolu otelcilik ve turizm meslek, kız meslek, Anadolu meslek, teknik meslek ve benzeri meslek liseleri gibi örgün e itim-ö retim kurumları ile çıraklık e itimi, halk e itim merkezi, pratik kız sanat okulları

gibi yaygın eğitim kurumlarına yönelik olarak toplanan bilgilere yer vermektedir.

- Diğer Bilgi Kaynakları: Meslek gruplarına ilişkin, bir mesleki alanla ilgili olarak mesleğin tanımı, yapısı, çalışma şartları, eğitim koşulları vb. konuların ele alındığı tanıtım kitapçıkları bulunmaktadır.

Ayrıca Meslek Danışma Merkezlerinde bulunan mesleklere ilişkin bilgi dosyaları, yararlanıcıların edinmek istedikleri bilgilere rahatlıkla ulaşmalarının sağlanması için; fakülteler, yüksekokullar, meslek liseleri, çıraklık eğitimi ve meslek kursları olmak üzere 5 bölüm halinde düzenlenmiştir. Buna göre:

- Fakülteler Bölümü: Lise ve dengi okul mezunlarının katılabildiği, Öncü Seçme Sınavı sonuçlarına göre öncü alan, en az 4 yıllık lisans düzeyinde eğitim gerektiren mesleklere yönelik olarak hazırlanan meslek bilgi dosyalarından oluşmaktadır. Bu bölüm bilgi dosyalarından özellikle, meslek seçme aşamasında bulunan; ilköğretim okulu (2. kademe) ve lise öncülerinin lise ve dengi okul mezunları, öğretmenler, veliler, danışmanlar, üniversite öncüsü veya öğretim görevlileri yararlanabilir.
- Yüksekokullar Bölümü: Lise ve dengi okul mezunlarının katılabildiği, Öncü Seçme Sınavı ve/veya yetenek sınavı sonuçlarına göre öncü alan, bazı mesleklerde ara insan gücü yetiştirmeyi amaçlayan, 2 ya da 4 yıllık eğitimi gerektiren mesleklere yönelik olarak hazırlanan meslek bilgi dosyalarından oluşmaktadır. Bu bölüm bilgi dosyalarından özellikle, meslek seçme aşamasında bulunan, ilköğretim okulu (2. kademe) ve lise öncülerinin lise ve dengi okul mezunları; öğretmenler, veliler, danışmanlar, üniversite öncülerinin, öğretim görevlileri yararlanabilir.
- Meslek Lisesi Bölümü: Mesleki alanda teknisyen olarak ara insan gücü yetiştirmeyi amaçlayan, lise düzeyinde mesleki eğitimi gerektiren mesleklere yönelik olarak hazırlanan, meslek bilgi dosyalarından oluşmaktadır. Bu bölüm bilgi dosyalarından özellikle meslek seçme aşamasında bulunan ilköğretim okulu (2. kademe) öncülerinin ve mezunları ile öğretmenler, danışmanlar, meslek lisesi öncülerinin

yararlanabilir.

- Çıraklık E itimi Bölümü: Çıraklık e itimi; 14 ya nını doldurmu 19 ya ndan gün almamı , en az ilkö retim okulu mezunlarına yönelik olarak mesleki e itim sunulan yaygın e itim kurumlarındandır. Bu kapsamdaki e itimin süresi 3 veya 4 yıl arasında de imektedir, e itimden yararlanmak isteyenler bir i yeri ile çıraklık sözleşmesi imzalamaktadırlar. Bu bölüm bilgi dosyalarından özellikle, lise ö renimlerine devam edecek durumda olmayıp da meslek edinmek isteyenler yararlanabilirler.
- Meslek Kursları Bölümü: KUR, MEB'e ba lı Halk E itim Merkezleri, Pratik Kız Sanat Okulları vb. ile özel kurum ve kurulu larca kısa süreli mesleki e itime yönelik olarak düzenlenen kurslara ili kin meslek bilgi dosyalarından olu maktadır. Bu bölüm bilgi dosyalarından özellikle, çıraklık e itimine devam edemeyecek durumda olup da, meslek edinmek, meslek de i tirmek, mesle inde ilerlemek isteyen kimseler yararlanabilir.

Meslek Danı ma Merkezlerinin açıldı ı 1993 yılından, 1998 yılına kadar olan dönemde Ankara Meslek Danı ma Merkezinden 8.732 ki i yararlanmı olup, a a ıdaki tabloda 1998 yılından günümüze kadar olan dönemi kapsayan Meslek Danı ma Merkezi faaliyetlerine ili kin detaylı veriler yer almaktadır:

Tablo 1: Meslek Danı ma Merkezi Faaliyetleri

YILLAR	B REYSEL BA VURU				GRUP BA VURUSU		TOPLAM
	Ö renci	E itimci	Kuruma Ba vuran	Di er	Okul/ Dershane	Kurum/ Kurulu	
1998	4.604	1.615	1.691	862	9.222	262	18.256
1999	7.827	1.817	3.226	1.400	14.249	328	28.847
2000	9.948	2.666	3.406	1.253	14.242	355	31.870
2001	14.290	3.101	4.055	1.113	16.663	370	39.592
2002	18.942	3.073	6.351	1.173	29.618	504	59.661
2003	15.763	3.143	4.239	3.168	24.083	244	50.640
2004	18.045	2.920	4.714	2.130	18.531	22	46.362
2005	23.242	3.946	5.415	2.250	21.005	54	55.912
2006	21.350	3.492	5.857	2.176	18.409	749	52.033
2007*	17.475	2.181	4.384	1.473	17.225	931	43.669
TOPLAM	151.486	27.954	43.338	16.998	183.247	3.819	426.842

Kaynak: KUR, gücü Uyum Dairesi Ba kanlı ı, ve Meslek Danı manlı ı ube Müdürlü ü
* 2007 yılı verileri Eylül ayı itibarıyla verilmi tir.

KUR; Meslek Danı ma Merkezlerinde verdi i meslek danı manlı ı hizmetlerinin yanı sıra ve Meslek Danı ma Servisi bulunan birimlerinde; meslek seçme a masında bulunan gençler, meslek veya i edinmek, meslek veya i de i tirmek, mesle inde ilerlemek, mesle ini veya i ini de i tirmek isteyen, i bulmakta güçlükleri olan ki ilere hizmet vermektedir.

Ayrıca ve Meslek Danı manlı ı hizmetinin en önemli kısmını olu turan bireysel danı manlık görü meleri kapsamında, okullarda en az bir ders saati olmak üzere meslek seçerken nelere dikkat edilmesi gerekti i, KUR'un ve Meslek Danı manlı ı hizmetleri ve Meslek Danı ma Merkezi hizmetlerinin anlatıldı ı sınıf görü meleri ile mezuniyet sonrası mesleki e itim seçenekleri, meslekler ve çalı ma hayatı gibi konuların ele alındı ı grup görü meleri yapılmaktadır. Meslek lisesi son sınıf ö rencilerine ise i arama becerilerinin geli tirilmesine yönelik konferanslar verilmektedir. Meslek seçimi konusunda ailelerinde bilinçlenmesini sa lamak için veli toplantıları düzenlenmektedir. (bkz. Tablo:2)

2.3.2.2 Milli E itim Bakanlığı ı'nın Mesleki Rehberlik ve Danı manlık Uygulamaları

MEB'in mesleki rehberlik hizmetlerindeki hedef kitle okul öncesi e itim ve ilkö retim kapsamlı temel e itim ile ortaö retimdeki tüm ö rencilerdir. Ö rencilere e itsel, mesleki, ki isel ve sosyal alanlarda rehberlik hizmeti sunulmaktadır. MEB'in bu hizmeti, okullardaki rehberlik ve psikolojik danı ma servislerinde, alanında uzman ki iler tarafından verilmektedir. Rehberlik hizmetine verilen önemin artmasıyla birlikte sınıf ö retmenleri de bu konuda önemli roller üstlenmi lerdir. Sınıf ö retmenleri; sınıflarındaki ö rencilerin sorunlarında, okul yönetimi ve velilerle ili kilerde, mesleki rehberli inde aralarında oldu u sınıf rehberlik hizmetlerinde okuldaki rehber ö retmenin koordinatörlü ü ve mü avirli inde gerekli hizmetleri verirler.⁸⁹

MEB bünyesinde verilen mesleki rehberlik hizmetlerini Özel E itim Rehberlik ve Danı ma Hizmetleri Genel Müdürlü ü yürütmektedir. İler bazında ise RAM'lar, l Milli E itim Müdürlükleri Özel E itim ve Rehberlik Hizmetleri übesi bu hizmetin yürütücüleridir.⁹⁰

⁸⁹ Akkök; a.g.e., s.23.

⁹⁰ Akkök; a.g.e., s.17.

MEB'e ba lı özel ve devlet okullarında uygulanan mesleki rehberlik hizmetleri unlardır:⁹¹

- Okul Öncesi E itim: Çocuklara meslekleri tanıtmaya, aile üyelerinin sahip oldukları i ya da meslekler hakkında bilgi verme, çocu un ilgi gösterdi i i veya meslekleri anlatma, hayattaki çe itli rolleri fark ettirme gibi amaçlarla okul öncesi e itim kurumlarında ö retmenler tarafından bu hizmet verilmektedir.
- İlkö retim: 6–14 ya arasındaki ö rencilerden olu an ilkö retim a amasında verilen mesleki rehberlik hizmeti, sınıf ö retmeni ile okul rehber ö retmeninin i birli iyle rehberlik servislerince ö retim programı ve okul rehberlik hizmetleri çalı ma programı çerçevesinde sunulur. Okul rehber ö retmeni, ilkö retim okullarında rehberlik hizmetini yürüttü ü gibi, 8. sınıfın ikinci yarısındaki ö rencilere ortaö retimde devam edilecek okulların hangi meslekler için gerekli oldu u ve bu mesleklerin bireylere neler getirece i hakkında bilgiler veren okul rehberlik hizmetleri servislerinde görev alır. Ayrıca okul müdürlü ünce 6, 7 ve 8. sınıfların her birinde sınıf rehber ö retmeni olarak hizmet vermek üzere okuldaki ö retmenler arasından görevlendirmede bulunulur.
- Genel Orta Ö retim: Genel Liseler, Anadolu Liseleri, Fen Liseleri ve Anadolu Güzel Sanatlar Liseleri genel orta ö retim kurumlarıdır. Bu okullarda, yabancı dil hazırlık sınıfları dı ndaki tüm kademelerde mesleki rehberlik hizmeti verilmektedir.
- Mesleki ve Teknik E itim: Bu okullarda uygulanan programın düzey, tür ve özelliklerine göre ö renciler 9, 10 ve 11. sınıflarda alanlara yöneltilmektedir. Uygulanan yöneltme, ö renci velisinin görü ü alınarak, ilgili müdür yardımcısı, sınıf ö retmeni, rehber ö retmen, bölüm, atölye, tesis laboratuvar eflikleri, koordinatör Bölüm eflisi (Program Koordinatörü, Sektör Koordinatörü ve Mesleki Rehber), atölye ve meslek dersleri ö retmenleri ile di er yöneticiler tarafından yapılmaktadır.

⁹¹ Akkök; a.g.e., s.29-30.

Ayrıca okullara mesleklerinde isim yapımı için davet edilerek mesleki bilgi aktarımında bulunmaları sağlanmaktadır, ilgili kurum, kuruluş ve iş yerleri ziyaretleri düzenlenmektedir.⁹²

2005 yılında yapılan düzenlemelerle; rehberlik, müfredat programına dahil edilmiş, rehberlik ve sosyal etkinlikler için ilkö retim okullarında 1. sınıftan 8. sınıfın sonuna kadar zorunlu ders saati ayrılmıştır. 2005–2006 eğitim-ö retim yılından itibaren ise üç yıllık genel, mesleki ve teknik liseler 9. sınıftan başlamak üzere kademeli olarak 4 yıla çıkarılmıştır. Bu durumla birlikte, ortaö retim okullarında rehberlik çalışmaları için zorunlu bir zaman ayrılması yoluna gidilmiştir. Bu gelişmeler üzerine hazırlanan ilkö retim ve Ortaö retim Kurumları Sınıf Rehberlik Programı, ilkö retim ve ortaö retimdeki yeterlik alanlarına yönelik etkinlikleri içermektedir. Bu etkinliklerde öğrenciyi aktif bir katılımcı ve sorunlarını araştırarak bir kişisel durumuna getirmek amaçlanmaktadır. Programda ilkö retimde 15, ortaö retimde 30 hafta rehberlik ve sosyal etkinlikler dersi verilmesi düzenlenmiştir. Bu sürelerin, ilkö retimdeki 3 haftası ve ortaö retimdeki 6 haftası ise rehberlik eğitimi, kişisel test, envanter uygulamaları, meslek gezileri gibi konuları içermektedir. Bu saatler okul ve sınıf rehber öğretmenlerinin işbirliği ile düzenlenmektedir.⁹³

2.3.2.3 Diğer Kurum ve Kuruluşların Mesleki Rehberlik ve Danışmanlık Uygulamaları

Yaşam boyu öğrenim anlayışının gelişimiyle beraber mesleki rehberlik ve danışmanlık uygulamaları; her yaşta bireylerin mesleki tercihleri ile değişen ve gelişen iş gücü piyasası şartlarında çalışmanın iş gücünün mesleki niteliğinin geliştirilmesi boyutunda da ele alınmakta, toplumu temsil eden tüm kesimler mesleki bilgi, rehberlik ve danışmanlık hizmetlerinin gelişimi ve ulaşılabileceğinin sağlanması yönünde yapılan çalışmalarda işbirliği içerisinde hareket etmektedir.

Pek çok kamu kurum ve kuruluşu ile sivil toplum örgütleri de MEB ve KUR'la işbirliği içerisinde birçok çalışmaya gerçekleştirmektedir. KUR tarafından geliştirilen ve meslekler hakkında her kesimden bireyin bilgi edinmek üzere başvurabileceği bir meslek kılavuzu olarak Meslek Danışmanlık Merkezlerinde yer alan

⁹² Akkök; **a.g.e.**, s.31.

⁹³“ İlkö retim ve Ortaö retim Kurumları Sınıf Rehberlik Programı”, http://orgm.meb.gov.tr/arsiv/program_son.doc, (04.12.2007)

Meslek Bilgi Dosyaları'nın, incelenerek meslekler hakkındaki bilgilerin do ru ve standart olarak belirlenmesi ve kayıt altına alınmasını sa layan MEDAK'ın çalı malarına KUR ve MEB'le beraber YÖK, ÖSYM, TÜ K, KOSGEB, TOBB, TÜRK- , T SK, TESK ve MYK temsilcileri katılmaktadır.

KUR tarafından 21–22 Nisan 2004'te Ilgaz'da ve 4–6 Mayıs 2005'te Gebze'de çalı taylar düzenlenmi tir. Mesleki rehberlik ve danışmanlık hizmetleri konusunda yürütülen çalı malar, verilen hizmetin etkinli i, aksayan yönleri, kurum ve kurulu lar arasındaki i birli inin boyutları gibi konuların de erlendirildi i, politika ve eylem planlarının olu turuldu u bu çalı taylar, çok sayıda kamu kurum ve kurulu u, sosyal taraflar ve üniversitelerin katılımıyla gerçekleştirilmi tir.

İ stihdam Kurulları, İ Mesleki E itim Kurulları gibi mesleki e itim ve i gücü piyasasına ili kin kararların alındı ı birçok platformda yine geni katılımıla çalı malar yapılmaktadır.

Ayrıca, Türkiye'de son zamanlarda özel sektörde verilen mesleki rehberlik ve danışmanlık hizmetlerinde artı gözlenmektedir. Pek çok danışmanlık firması büyük ve orta ölçekli i letmelerin danışmanlık hizmetini yürütmektedir.⁹⁴

MEB, KUR ve di er kurum ve kurulu ların çalı maları ve politika önerileri ile belirlenerek gerçekleştirilen mesleki rehberlik ve danışmanlık hizmetleri bireyin gelece inin ekillenmesinde çok önemli bir role sahiptir. Do ru bir meslek seçimi etkin bir danışmanlık uygulamasıyla mümkün olacaktır. gücü piyasası bilgileri ı ı nda yapılan bireye uygun meslek tercihinin gerektirdi i e itimin alınması ile birey mesle ini icra edebilece i i e/i yerlerine yönlendirilecektir. Ayrıca birey, de i en ve geli en i gücü piyasası kar ısında mesle indeki geli melere uyum sa lamak için yine danışmanlık hizmetlerinden yararlanabilecektir. Burada danışmanlık uygulamalarının ula ılabilirli inin sa lanması çok önemli bir noktadır. Çünkü i sizli in çözüm yollarından belki de en önemlisi; bireylerin, i gücü piyasasının beklentilerine uygun meslek seçimi yapmalarına yardımcı olmak, bu mesle in gereklerinin yerine getirilece i i e yönlendirmek ve istihdam a masında da mesleki geli im sürecine adaptasyonunu sa lamaktır.

⁹⁴ Akkök; a.g.e., s.38.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BAZI ÜLKELERDE DANI MANLI I

Çalı manın bu bölümünde bazı ülkelerin kamu istihdam kurumlarınca yürütülen i danı manlı ı uygulamalarına ve i danı manlı ının istihdam hizmetleri içindeki etkinli ini gösteren örnek çalı malara de inilmektedir.

3.1 BAZI ÜLKELERDEK DANI MANLI I UYGULAMALARI

3.1.1 ngiltere

ngiltere’de yerle tirme hizmeti sunan bürolar “ Merkezleri” (Jobcenters) olarak adlandırılmaktadır. merkezlerinin büyük bir kısmı, kalabalık ve ünlü caddelerin üzerinde yer alırken aynı zamanda bilgisayar a ı ile birbirlerine ba lanmı lardır. Hükümet tarafından finanse edilen bu merkezler kısmi anlamda ba ımsızlı a sahiptirler. Ba ka bir ifadeyle, bir bölümünü sayısal performans hedeflerinin olu turdu u politika amaçlarını Çalı ma Bakanlığı belirlerken, kamu istihdam kurumunun üst yönetimi bu amaçlara nasıl ula ılaca ını belirleme konusunda serbest olmaktadır.⁹⁵

Özel istihdam bürolarının da aracılık hizmeti verdi i ngiltere’de kamuya ba lı i merkezleri her birinde ortalama 30’a yakın personelin çalı tı ı 1000’in üzerinde büro ile hizmet vermektedir. Bu bürolar e le tirme ve danı manlık hizmetlerinin yanı sıra i sizlik sigortasının ve di er aktif istihdam politikalarının yürütülmesi i lerini de yapmaktadırlar.⁹⁶

ngiltere’de i sizlere i arama yardımı ve danı manlık hizmetleri verilmesini içeren programların genelde pasif politikaların tamamlayıcısı olarak uygulandıkları görülmektedir. Bu programlardan biri Restart programıdır. Bu program, uzun süredir

⁹⁵ Biçerli, Mustafa Kemal; **sizlikle Mücadelede Aktif stihdam Politikaları**, Anadolu Üniversitesi ktisadi ve dari Bilimler Fakültesi Yayınları, Eski ehir 2004, s.191.

⁹⁶ OECD,**Employment Outlook Chapter 3: The Public Employment Service in Japan, Norway,Spain and The United Kingdom**,Paris, 1992:117-151; aktaran: Biçerli; **a.g.e.**, s.191.

i siz olanları hedef almaktadır. 1987 yılında uygulanmaya başlanan programda, altı aydan bu yana i sizlik sigortasından yararlananların katılımı zorunlu tutulmakta ve kamu istihdam bürolarının elemanlarınca bu ki ilere tavsiyeler verilmekte, danışmanlık yapılmakta ve aynı zamanda i verenlerle yüz yüze görüşmelerde bulunmaktadır. Restart programı, kamu istihdam bürolarının 6 aydır i sizlik sigortasından yararlananlara davet mektubu göndermesi ile başlamakta, davete uymayanlara birer ay ara ile iki davet mektubu daha gönderilmekte ve yapılan tüm bu çağrılara uymayanların ise i sizlik sigortası ödenekleri kesilmektedir. Davete icabet eden i sizler ile istihdam danışmanları arasındaki ilk mülakat yaklaşık olarak 25 dakika sürmekte ve bu ilk görüşmede danışman, i sizin i sizlik hikayesini ve kişisel özelliklerini öğrenmektedir. Danışman i size eğitim programlarına katılması ya da etkin bir şekilde i araması için yapması gereken şeyler konusunda tavsiyeler vermektedir. Bu görüşmeler altı ay boyunca ayda bir defa olmak üzere tekrarlanmaktadır.⁹⁷

Bu programa yönelik bir çalışmada, programın kısa vadede i sizlik süresini önemli ölçüde azalttığı sonucuna ulaşılmıştır. Programın i sizlikten istihdama geçişi i arttırdığı gibi i sizlik sigortasından yararlandığı halde çalışmaya dönüşmeyen kişilerin (bunların genelde kadın oldukları tespit edilmiştir) i sizlik sigortasından ayrılmalarını arttırdığı görülmüşken, i sizlerin eğitim programlarına geçişlerinde fazla bir etki yaratmadığı sonucu elde edilmiştir.⁹⁸

i sizlik sigortasından yararlananların katılımının zorunlu olduğu bir başka program da New Deal for Young People (Gençler için Yeni Olanakları) programıdır. Uzun süredir i siz durumda olan ve 6 aydır i sizlik sigortasından yararlanan 18–24 yaş grubundaki gençlere yönelik uygulanan bu programın üç aşaması vardır: süresi dört aya kadar uzayabilen ilk aşamada katılımcılara küçük temel beceri kursları ve yoğun i arama yardımı yapılmaktadır.

Sorumluluklarındaki katılımcılarla iki haftada bir toplanan istihdam danışmanları, katılımcıları i arama konusunda bilgilendirmekte ve onları cesaretlendirmektedir. Programın ikinci aşamasında katılımcılara; 6 ay boyunca istihdam sübvansiyonu, tam zamanlı eğitim kursu, gönüllü kuruluşlarda 6 ay boyunca

⁹⁷ Biçerli; a.g.e., s.191.

⁹⁸Dolton, Peter ve Donal O’neill, **Unemployment Duration and Restart Effect: Some Experimental Evidence**, The Economic Journal, Vol. 106, No:435, 1996: 387-400; aktaran: Biçerli; a.g.e., s.192.

ücretli istihdam ve kamu sektöründe istihdam olmak üzere dört seçenek sunulmaktadır. Programın son a aması ise tamamlama a amasıdır ve bu a amada i bulamayan katılımcılara sadece i arama yardımında bulunulmaktadır.⁹⁹

Bu programın uygulamasına dönük olarak yapılan bir çalı mada, programın ilk birkaç ayda i sizlikten istihdama geçi i %5,3 oranında arttırdı ı, ancak ilerleyen dönemde etkisinin zayıfladı ı sonucuna varılmı tır.¹⁰⁰

3.1.2 Çek Cumhuriyeti

Çek Cumhuriyeti'nde, i sizlik sigortası, e itim deste i, okul terkleri için düzenlenen politikalar ve istihdam sübvansiyonu gibi programların yürütülmesi ile görevlendirilen kamu istihdam büroları, bu programları sadece i siz olarak kayıtlı bulunanlara uygulamaktadır. Halen bir i i olup da i de i tirmek isteyenler ile i i olmadı ı halde cari olarak çalı abilir durumda olmayanlar istihdam bürolarına kayıt olamamaktadır. “ stihdamla lgilenenler” olarak adlandırılan bu gruptakilere bürolar kayıt artı aramaksızın danı manlık ve bilgi yardımında bulunmaktadırlar. stihdam kanununun bu bürolara emek piyasasında arz ve talebi dengeleme görevi vermesinden dolayı, bürolar istihdamla ilgilenen herkese i danı manlı ı ve bilgi sa lama hizmetlerini ücretsiz olarak vermekle yükümlüdürler. Aynı zamanda i ten çıkarılacakları konusunda ihbar alan i çiler istihdam programlarına katılmak konusunda i sizler ile aynı haklara sahip olmaktadırlar. Büroların kurallarına uymayan ve iki uygun i teklifini reddeden ki ilerinin kayıtları silinmekte ve üç ay süresince yeniden kayıt olmalarına izin verilmemektedir.¹⁰¹

Kamu istihdam kurumunun, tamamı Çalı ma ve Sosyal Sorunlar Bakanlığı ı'na ba lı olan 76 adet bölge ve 160 adet yardımcı ubesi bulunmaktadır. 1990'ların ortaları itibariyle ortalama olarak bölge bürolarında 58, yardımcı ubelerde 4 personel, bakanlık merkezinde kamu istihdam büroları ile ilgili olarak ise 65 personel çalı maktadır. Toplam personelin 1500 ki isi gençler için mesleki rehberlik, engelliler için danı manlık gibi i lerde görevli iken, genel danı manlık hizmetleri 350 ki i tarafından yerine getirilmektedir. Çek Cumhuriyeti'nde kamu istihdam bürolarının hem nicelik,

⁹⁹ Biçerli; **a.g.e.**, s.192.

¹⁰⁰ Blundell, Richard ve Costas Meghir, **Active Labour Market Policy vs Employment TaxCredits: Lessons From Recent U.K. Reforms**, IFAU Institute For Labour Market Policy Evaluations Working Paper No:2002/1:1-27; aktaran: Biçerli; **a.g.e.**, s.192.

¹⁰¹ Biçerli; **a.g.e.**, s.193.

hem de nitelik açısından iyi bir personel yapısına sahip oldukları söylenmektedir. Personelin ço u büro memurlarından ziyade profesyonel statüdeki elemanlardan olu maktadır.¹⁰²

3.1.3 Finlandiya

ve meslek danı manlı ı konusunda geli mi bir sisteme sahip olan Finlandiya Kamu İstihdam Kurumu, bünyesinde istihdam etti i 250 psikolog ile kamu istihdam bürolarının 2/3'ünde danı manlık hizmeti vermektedir. Ayrıca büyük bürolarda; çe itli e itim kursları, bu kurslara katılma artları, mesleklere yönelik ücretler gibi konularla ilgili basılı kaynakların ve video kasetlerinin bulundu u bilgi merkezleri de mevcuttur.¹⁰³

Kurumun i danı manları özellikle okulu terk etmi kararsız ki ilere, i sizlere ve mesle ini de i tirmek isteyen yeti kinlere danı manlık hizmeti vermektedir. Bu ki ilerle önceden mülakat yapılmaktadır. Danı manlık hizmetlerine olan talep çok fazladır, bir randevu için iki aya yakın bir süre beklenebilir.¹⁰⁴

3.1.4 Portekiz

Portekiz Çalı ma ve Dayanı ma Bakanlı ı'nın bir kurulu u olan İstihdam ve Mesleki E itim Enstitüsü i ve i çi bulma hizmetlerinin dı nda; mesleki rehberlik, istihdam sübvansiyonu ve mesleki e itim programlarının yürütülmesi ile çıraklık e itimi gibi alanlarda faaliyet göstermektedir.¹⁰⁵

Ayrıca Enstitü de yürütülen küçük ölçekli i arama yardımcı programları; genelde bütün i sizlere açık olan kolektif bilgi toplantıları, uzun süredir i siz olanlara yönelik i klüpleri ve 6 aydan fazla süredir i siz olan ve i sizlik sigortasından yararlananlara yönelik bireysel yardım planlarını içermektedir. arama yardımcı için

¹⁰² OECD, *Review of The Labour Market in The Czech Republic*, Paris,1995a; aktaran: Biçerli; **a.g.e.**, s.194.

¹⁰³ OECD, *Employment Outlook Chapter 3: The Public Employment Service in Denmark, Finland and Italy*, Paris, 1995b:101-138; aktaran: Biçerli; **a.g.e.**, s.198.

¹⁰⁴ OECD ve KUR; **a.g.e.**, s.23.

¹⁰⁵ Biçerli; **a.g.e.**, s.199.

yapılan harcamaların, di er aktif istihdam politikalarının harcamaları ile kıyaslandı nda oldukça küçük miktarlarda oldu u görülmektedir.¹⁰⁶

3.1.5 Almanya

Federal Alman Çalı ma Kurumunun ülkede etkinli ini arttıran en önemli faktörlerden birini de danı manlık görevlerini üstlenmesi olu turmaktadır.¹⁰⁷

Danı manlık hizmetinin verilmesinde Mesleki Enformasyon Merkezleri çok büyük önem ta ımaktadır. Kurum bünyesinde ubelere ba lı olarak faaliyet gösteren bu merkezler, çalı ma hayatına atılacak olan gençlerin meslekler hakkında bilgi sahibi olabilecekleri yerlerdir. stihdamı Te vik Kanunu, Kurumdan, meslekler hakkında; meslek seçiminde kar ıla ılan sorunlar, mesleklerin niteli i, mesleklerin e itim olanakları, e itimin yeniliklere uyumu ve kazanç durumu, mesle in i piyasasındaki geçerlili i gibi alanları kapsayan geni bilgiler vermesini istemektedir.¹⁰⁸

Danı manlık hizmetlerine verilen önem, i ve meslek danı manlarının nitelik ve nicelik olarak incelenmesi sonucunda ortaya çıkmaktadır. Danı manlar, Kamu daresi Meslek Yüksekokulunda pratik ve teorik olarak e itimden geçmektedirler. Meslek danı manları, mesleki e itimin önemi, mesleki e itim yolları ve olanakları, e itim yollarının seçiminde ki isel ve ekli artlar, mesleki e itim piyasasının durumu gibi konularda bilgi vermektedir. Ayrıca danı manlar, okullarda ö renciler ve velilerle düzenli olarak görü melerde bulunmaktadır.¹⁰⁹

Kurumun i danı manları ise plasman hizmetleri ve i danı manlı ı alanlarında ubelerde çalı maktadırlar. danı manları çalı tıkları ubelerin buldukları bölgelerdeki i piyasası ara tırmalarının i e yerle tirmede aracılık ve danı manlık faaliyetlerinden sorumludurlar. danı manlı ı kapsamlı bir hizmet oldu u için danı man di er çalı anlarla ortak çalı malarda da bulunmaktadır. Danı manlar i sizleri, i çileri, i verenleri; i piyasasının durumu, meslekler, mesleki e itim olanakları ve bu

¹⁰⁶ Biçerli; **a.g.e.**, s.200.

¹⁰⁷ ve çi Bulma Kurumu Genel Müdürlü ü APK Daire Ba kanlı ı Dı lı kiler Çalı ma Grubu Ba kanlı ı; **Federal Alman Çalı ma Kurumu Hakkında Genel Bilgiler**, Ankara 1991, s.64.

¹⁰⁸ ve çi Bulma Kurumu Genel Müdürlü ü APK Daire Ba kanlı ı Dı lı kiler Çalı ma Grubu Ba kanlı ı; **a.g.e.**, s.60.

¹⁰⁹ ve çi Bulma Kurumu Genel Müdürlü ü APK Daire Ba kanlı ı Dı lı kiler Çalı ma Grubu Ba kanlı ı; **a.g.e.**, s.64.

konulardaki çalı malar hakkında bilgilendirmektedir. Danı man danı anın ki isel durumunu göz önünde bulundurarak danı manlık hizmetinde bulunmaktadır.¹¹⁰

3.2 DANI MANLI ININ ETK NL NE YÖNEL K ÖRNEK ÇALI MALAR

Aktif stihdam Politikalarını uygulayan ülkelerin kamu istihdam kurumlarınca geçikle tirilen i arama, danı manlık ve e le tirme gibi faaliyetlere dönük olarak yapılan çok sayıda çalı ma olmasa da, bir takım çalı malarda kamu istihdam kurumlarının faaliyetleri ile ilgili olumlu sonuçlar elde edilmi tir.¹¹¹

sveç'te yapılan bir çalı mada; üç aydan fazla süredir i siz bulunan 400 ki i deney grubu olarak ele alınmı ve bu deneklere i arama ve danı manlık konularında hizmet sunulmu tur. Hizmetlerin etkinli ini kar ıla tırmak için de i arama ve danı manlık hizmeti almayan i sizlerden bir kontrol grubu olu turulmu ve iki grup birlikte izlenmi tir. Bir yıllık izleme döneminin ardından kontrol grubundakilerin %42'si i bulurken, deney grubundakilerin %55'inin i buldu u görülmü tür. Ayrıca deney grubunda yer alan deneklerin buldukları i lerin daha yüksek ücretli, kalıcı ve hizmet içi mesleki e itim sunan i ler oldu u da belirlenmi tir.¹¹²

Hollanda'da danı manlık ve i arama yardımının i sizlik üzerindeki etkilerini inceleyen ara tırmacılar da sveç'teki duruma benzer sonuçlar elde etmi lerdir. ki ehri ve 394 dene i kapsayan çalı mada, dü ük yo unlukta verilen i arama ve danı manlık hizmetinin yararsız oldu u, yüksek yo unlukta verilen i arama ve danı manlık hizmetinin ise i sizlikten çalı ma hayatına geçi te olumlu etkileri oldu u görülmü tür. Bununla beraber, özellikle nitelik düzeyi dü ük olan i gücüne verilen i arama ve danı manlık hizmetinin i sizlikten çıkı oranlarını yükseltti i sonucuna varılmı tir.¹¹³

¹¹⁰ ve çi Bulma Kurumu Genel Müdürlü ü APK Daire Ba kanlı ı Dı li kiler Çalı ma Grubu Ba kanlı ı; **a.g.e.**, s.70.

¹¹¹ Biçerli; **a.g.e.**, s.185.

¹¹² Robinson, Peter, “**The Role and Limits of Active Labour Market Policy**”, European University, Robert Schuman Centre Working Paper, WP No:96/27, Florence, 1996: 1-15; aktaran: Biçerli; **a.g.e.**, s.186.

¹¹³ Van Den Berg, Gerard J. ve Bas Van Der Klaauw, “**Counseling and Monitoring of Unemployed Workers: Theory and Evidence from a Controlled Social Experiment**”, IZA Discussion Paper No:3/4, Bonn, October 2001: 1-53; aktaran: Biçerli; **a.g.e.**, s.186.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

TÜRK YE'DE DANI MANLI I UYGULAMALARI

Çalı manın bu bölümü; Türkiye'de KUR ve üniversitelerce uygulanmakta olan Danı manlı ı hizmetlerini içermektedir. Bu kapsamda ilk önce, KUR'da verilen hizmetlerin i leyi ini belirten KUR lemler El Kitabının 6.2. bölümü çerçevesinde, Kurumun i ve meslek danı manlı ı hizmetlerinin “i danı manlı ı” boyutu ele alınmakta ve ayrıca i danı manlı ı sürecinin önemli bir parçası olan Arama Becerileri Seminerleri anlatılmaktadır. Daha sonra ise üniversitelerin i danı manlı ı uygulamalarına de inilmektedir.

4.1 KUR'UN DANI MANLI I UYGULAMALARI

KUR, 4904 Sayılı Türkiye Kurumu Kanununun 3/c ve 9/b maddeleri esaslarına dayanarak danı manlık hizmetlerini yürütmektedir. KUR'un danı manlık hizmetleri; Meslek Danı ma Merkezleri ve ve Meslek Danı ma Servislerinde verilmektedir. Meslek Danı ma Merkezleri'nde, meslek seçme a masında olan ö rencilerin, meslekleri tanıtıcı meslek bilgi kaynaklarından yararlanmaları sa lanmaktadır. ve Meslek Danı ma Servislerinde ise, bireysel özellikler ile mesleklerin gerektirdi i özellikler kar ıla tırılarak bireyin kendine en uygun i i/mesle i seçmesi, seçti i meslekle ilgili e itim olanaklarından yararlanması, i e yerle tirilmesi, i e uyumunun sa lanması konularına ili kin danı manlık hizmeti verilmektedir. Ya am boyu ö renim ilkesi çerçevesinde, her ya grubundaki ki ilere i ve meslek danı manlı ı hizmetiyle yardımcı olunmaktadır.

4.1.1 Danı manlı ında zlenen Süreç

Danı manlık talebiyle i ve meslek danı ma servislerine gelen genç ve yeti kinlere, mesleklerine uygun i e yerle melerini sa layacak bilgiler vermek amacıyla; kendilerini tanımaları, çalı ma hayatı ve meslekler hakkında bilgilenmeleri, edindikleri bilgiler ı ı ında kendi özellikleriyle i veya mesleklerin özelliklerini

kar ıla tırarak bir mesle e yöneltmelerine veya i yerine yerle tirilmelerine yardımcı olunmaktadır.

KUR'un il ya da ube müdürlüklerinde danı manlık hizmetleri yürütülürken, bu müdürlükler tarafından ara tırması yapılan i yerlerinin imdiki ve gelecekteki i gücü ihtiyaçlarıyla ilgili mevcut bilgilerden yararlanılmaktadır.

4.1.1.1 Danı manlık Hizmetinden Yararlananlar

Herhangi bir sınırlama olmaksızın isteyen herkes KUR'un danı manlık hizmetlerinden yararlanabilir. Bununla beraber;

- gücü piyasasına yeni giren ve bir mesle i olmayan gençler ve yeti kinler,
- Uzun süre i siz kalanlar,
- verene dört ya da dört kereden fazla gönderildi i halde i e giremeyenler,
- Toplu i ten çıkarma gibi bir nedenle i ini kaybedenler de dahil olmak üzere, becerilerini geli tirmek ya da mesleklerini de i tirmek isteyenler,
- Çıraklık ya ı kapsamında olanlar ya da i gücü yeti tirme kursuna katılabilecekler gibi meslek seçiminde yardıma gereksinim duyanlar,
- arama becerilerini geli tirmek isteyenler,
- Kendi i ini kurmak isteyenler ve bunun için gereken niteliklere sahip olanlar

i e yerle tirme görevlilerince i ve meslek danı manlı na yönlendirmektedirler.

Ayrıca KUR'a kayıtlı olup, mesle i olmayan, meslek de i tirmek isteyen ya da mesle ine uyum sa lamada yardıma ihtiyaç duyan i arayanlar da danı manlık hizmetinden yararlanabilmektedir. Bazı i arayanlar danı manlık hizmetleri hakkında bilgi sahibi olmadıkları için danı manlık talep etmeyebilmekte, böyle durumlarda da kayıt ya da plasman memurları danı manlık hizmetlerine ihtiyacı bulunan ki ileri belirleyerek danı manlık servisine yönlendirmektedir.

Bunlardan ba ka bir takım gruplara mensup ki iler içinde danı manlık hizmeti gereklidir:

- Lisede alan seçiminde ve lise sonrası e itim programı tercihlerinde bilgi ve yardıma ihtiyacı olan ö renciler,
- Herhangi bir mesle i olmayan ve çalı ma hayatına atılabilecek ya ta olan ki iler,
- Özelle tirme, fabrika kapanması veya ekonomik durgunluk nedeniyle i ini kaybetmi ve yeni bir i bulmada ya da mesle ini de i tirmede ve uyum sa lamada zorluk çeken ki iler,
- gücü piyasasında geçerlili ini kaybetmeye ba layan mesleklerde istihdam edilen ve bu durum nedeniyle ek bir mesleki e itim seçimine ihtiyacı olabilecek ki iler,
- Bir meslek veya e itim programı seçmede yardıma ihtiyaç duyan yaygın e itim programlarına katılmak isteyen ki iler ile bir üst e itim kurumuna devam etmek isteyen temel ö retim ö rencileri,
- aramada yönlendirme ve yol göstermeye ihtiyaç duyan ki iler ve i bulmayla sonuçlanan yakla ımları sunan i arama becerileri e itiminden yararlanabilecek ki iler.

4.1.1.2 Danı anlara Sunulan Hizmetler

Danı manlar, uygun bir meslek seçmede, istihdam ve e itim planı olu turmak için etkin ve doyurucu kararlar almada, ki ilere yardımcı olmaktadır. Bu do rultuda danı anlara u hizmetler sunulmaktadır:

- Meslek seçme a amasında olan ki ilerin kendilerini daha iyi tanımalarına, meslekler ve e itim yerleriyle ilgili bilgi edinmelerine, edindikleri bilgileri de erlendirmelerine yardımcı olmak,
- Danı manlık sürecini bilgilendirme, karar verme ve gerçekleştirme amacına ba lı olarak belirlemek,
- Ki ileri i gücü yeti tirme programlarına yönlendirme, i arama becerileri kazandırma ve i çevrelerine tanıtma gibi hizmetleri içeren, istihdama hazırlayan ve istihdam edilebilme olanaklarını artıran hizmetler sunmak,

- Mesleklerini de i tirmek isteyen ki ilere kendileri için en uygun meslek alanlarını seçmede ve yeni bir meslek alanının seçiminden sonra, i e girmek için gerçekçi bir plan olu turmada yardımcı olmak,
- e girmede, bir i te çalı maya devam etmede ya da ilerlemede sorunlar ya ayan ki ilerin, sorunlarını fark etmelerine ve i ortamına uyum sa lamalarına yardımcı olmak,
- Ki ilerin, meslek danı ma merkezinden elde edilen meslek ve e itim bilgilerini anlamalarına ve bunları kullanmalarına yardımcı olmak.

4.1.1.3 Danı ana stihdam ve E itim Planı Olu turulması

Kayıt ya da plasman memurları, ba vuranın ve Meslek Danı manlı ı hizmetlerine gereksinim duydu una karar verdi inde, bu gereksinime yol açan durumu danı anla birlikte gözden geçirerek ve bir danı manın daha iyi yardımcı olabilece ini belirterek ki iyi danı mana yönlendirmektedir.

Danı manlık görü melerinde stihdam ve E itim Planı olu turabilmek için ilk olarak danı man, i e yerle tirilememe probleminin varlı nı ve temel nedenlerini tanımlama konusunda i arayana yardımcı olmaktadır. Sorunun nedeni belirlendikten sonra danı man, danı anın gereksinim duydu u yardımın niteli i üzerinde dü ünmekte, i e yerle tirme sorununa bir çözüm bulmak için çalı makta, istihdam ve e itim planını geli tirmek için yardımcı olmaktadır. Sırada planlama dönemi vardır; bu dönemde bilgilerin bir araya toplanmasıyla mesleki hedefler olu turma ve bu hedeflere ula mak için bir plan uygulanması söz konusudur. Daha sonraki a amada ise, danı man, kısa ya da uzun dönemli hedefler için belirlenen mesleki olasılıkları, gerçekçi ve deneye dayalı seçenekleri ele alarak, analiz etmesi konusunda ba vurana yardımcı olmaktadır. Son a ama olan de erlendirmede ise, danı man meslek seçimi için bir takım yetenek ya da mesleki de erlendirme testlerinin kullanılmasını yararlı görebilir ve danı anda teste katılmak isterse, danı man testi uygulamaktadır.

Bilgiler bir araya getirilirken danı man, ki ilerin birkaç i için uygun olabilece ini göz önüne alarak hareket etmektedir. arayanın hedeflerine uygun açık i bulunmadı ı sürece danı an hedefine ula amamakta, dolayısıyla i e yerle tirme gerçeikle tirilememektedir.

Danı manlık süreci tamamlandıktan, danı anla beraber stihdam ve E itim Planı geli tirildikten sonra, ki i uygun servislere yönlendirilmekte, böylece danı manlık hizmeti alan ki iler takdim edilmeye hazır hale getirilmektedir.

4.1.1.4 Danı anların Niteliklerine Göre Sunulan Danı manlık Hizmetleri

Danı manlık hizmetleri ki isel nitelikler dikkate alınarak farklı ekillerde sunulmaktadır:

4.1.1.4.1 Mesleki Becerileri, Deneyimi ya da Mesleki E itimi Olmayan Ki ilere Sunulan Danı manlık Hizmetleri

- Kayıt i lemi sırasında kayıt memuru ba vurana danı malık hizmetleri hakkında bilgi vermekte ve e er ba vuran da olumlu yakla ımda bulunursa ba vuranı do rudan danı mana göndermektedir. Danı man ba vurandan Meslek Danı ma Merkezinde bulunan meslek bilgi kaynaklarını incelemesini isteyebilir. Danı man öncelikle meslek edinmenin tatmin edici bir i sahibi olmak için ne derece büyük bir öneme sahip oldu unu anlatmaktadır.(E er ba vuran nitelik gerektirmeyen bir i te çalı mada sakınca görmüyorsa danı man tarafından i e yerle tirme görevlisine yönlendirilmektedir.)
- Benzer özgeçmi leri ve ihtiyaçları olan ki ilerin sayısı çoksa, ölçme- de erlendirme, yönlendirme ve i arama becerileri e itimini gerçekleştirme üzere grup danı manlı ı oturumları düzenlenmektedir.
- Ba vuran bir meslek edinmek istiyorsa hangi mesle e uygun oldu unu anlayabilmek için ilgileri ve yetenekleri ara tılmaktadır. Ba vuranın ilgilerini ve yeteneklerini belirlemek üzere danı man ba vurana, ho landı ı ve ho lanmadı ı, ba arılı oldu u veya olmadı ı i ler ve sahip oldu u mesleki nitelikleri hakkında sorular sormakta, e er danı man daha ayrıntılı bilgi edinmek isterse ba vurana bazı ölçme araçlarını uygulamayı teklif edebilmektedir.
- Ba vuranın kendisine ölçme araçlarının (Akademik Benlik Kavramı Ölçe i, Kendini De erlendirme Envanteri, GYTB, B LDEMİR-2000 gibi) uygulanmasını kabul etmesi halinde, uygun olan ölçme araçları uygulanmaktadır.

- Danı man ve ba vuran ölçme araçlarının sonuçlarını birlikte de erlendirmektedir. De erlendirme sonuçlarına göre ki inin bilgilenmesini sa lamak üzere Meslek Danı ma Merkezine yönlendirilmektedir. arayan için uygun olan mesleki e itim seçenekleri belirlenerek, her seçenek hakkında bilgi verilmekte ve karar vermesinde yardımcı olunmaktadır. Belli bir e itim alanının belirlenmesinden sonra danı man ba vuranı, durumuna göre bir gönderme yazısı ile i gücü yeti tirme kurslarıyla ilgili görevliye göndermekte veya ilgili e itim kurumlarına yönlendirmektedir.
- Ba vuranın istedi i alanda kurs açılmaması veya ba vuranın gönderildi i kursta ba arılı ve mutlu olmaması gibi durumlarda, i gücü yeti tirme kurslarıyla ilgili birim, ki iyi ba ka seçeneklerin ara tırılması için danı mana geri göndermektedir.

4.1.1.4.2 Mesleki Becerileri, Deneyimi ya da Mesleki E itimi Olan Ki ilere Sunulan Danı manlık Hizmetleri

- Ba vuran kaydı yapıldıktan sonra, i e yerle tirme görevlisine gönderilmekte ve uygun i imkanları ara tırılmaktadır. e yerle tirme görevlisi uygun bir i bulamamı sa ve ki inin yakın bir gelecekte mesle i ile ilgili bir i bulması olanaklı görünmüyorsa ba vuran danı mana gönderilmektedir.
- Danı man, i yo unlu u açısından uygun ise ba vuranı kabul ederek, isteklerini ve beklentilerini dinleyecektir. Ba vuran i siz kalmanın etkisiyle sinirli ya da üzgün olabilir. Bu durumda danı man, ba vuranın içinde bulundu u durumu kabullenebilmesi ve uyum sa layabilmesi için yeni bir mesle e tarafsız olarak bakması ya da i aramaya ba laması konusunda kendisine yardımcı olmaktadır.
- Ki inin mesle inde teknolojik geli meler sonucu bir takım de i iklikler olmu sa ve i bulması yeni beceriler kazanmasını gerektiriyorsa, danı man, ki iye e itim görebilece i ve destek alabilece i yerler hakkında bilgi vermektedir.
- Alternatif mesleklerde açık i olması halinde danı man, i e gönderme ve i e yerle tirme için ba vuranı i e yerle tirme görevlisine göndermektedir.

- Ba vuran i ten çıkarılmı ise, i ten çıkarılma nedenleri üzerinde görü lülmektedir. Ba vuran özelle tirme veya i yerinin kapanması sonucu i ten çıkarılmı sa, danı man, yeni i alanları, mevcut seçenekler ve i bulma olasılı mın daha yüksek oldu u sektörler ve iller konusunda ba vurana bilgi vermektedir.
- ten çıkarılan ki i cesaretini ya da özgüvenini yitirmi se, danı man bireysel veya grup danı manlı ı yoluyla istihdamı etkileyen engelleri ortadan kaldırıp bireyi güdülemeye çalı maktadır.
- Danı man, kendi i ini kurmak isteyenlere uygun yatırım alanları ve te vik tedbirleri hakkında bilgi vermektedir.
- Danı man, ne tür bir i istedi i konusunda yeterli bilince sahip olmayanları, i hayatının gerekleri konusunda aydınlatmakta, kendi istek ve ihtiyaçlarının farkına varmalarına yardımcı olmaktadır.
- Danı man, i e ba vurmada ve kendini i verenlere tanıtma ve pazarlamada güçlükleri olanları bir i arama planı geli tirebilme ve gerçekle tirebilmeleri için Arama Becerileri E itimi programlarına göndererek bu ki ilere yardımcı olmaktadır. Olumlu ve istenen tutum ve becerileri geli tirenleri i e yerle tirme görevlisine göndermektedir.

4.1.1.5 Danı ma Kartının Doldurulması

Danı manlık süreci tamamlandı nda, danı ma kartı doldurularak, ba vuran kendine sunulması uygun olan hizmetler hakkında tekrar bilgilendirilmektedir. Danı man tarafından doldurulan ve danı anın kimlik bilgileri, e itim özgeçmi i, i deneyimleri, sosyo-ekonomik durumu gibi danı andan mülakat yoluyla elde edilen ve danı anı de erlendirmede kullanılabilcek bir takım bilgilerin yer aldı ı danı ma kartının, ba ka bir zaman ve danı man tarafından da okundu unda anla ılacak ekilde doldurulması gerekmektedir.

Ba vuranın mesleki problemlerini, tercihlerini ve aldıkları kararları yansıtan Danı ma Kartı danı man tarafından muhafaza edilmektedir. Danı anın tekrar müracaatında, durumunda herhangi bir de i iklik olursa bu de i iklik hemen i lenmektedir.

Danı anlara ili kin bilgiler gizli oldu u için, ilgili personel haricinde ba ka hiçbir ki i veya kurulu a verilmemektedir.

4.1.1.6 Danı manların Görev Alanları

4.1.1.6.1 Danı manların Bilgi Toplad ı Konular

- Danı manlar ile meslek danı ma merkezi görevlileri buldukları il dahilinde yaygın e itim kurumlarından; e itim verilen meslekler, giri ko ulları, e itim süresi, e itim sonunda alınan belge ve unvan vb konularda bilgi toplamaktadırlar. Ayrıca tüm kurum ve kurulu ların düzenledikleri meslek kursları ara tırılarak bilgi toplanmaktadır.
- Mesleki e itimi te vik olanakları ile mesleki e itim veren kurulu lar ara tırılmaktadır.
- Danı manlık hizmetleri verilen illerde, uygun durumdaki i yerleri için i yeri bilgi kartı düzenlenmekte ve dosyalanmaktadır.
- Ba ka kurulu ların danı manlık hizmet birimleri hakkında bilgi toplanarak dosyalanmaktadır.
- Danı manlar meslekler, danı manlık metotları, danı manlık teknikleri vb. konularda kendi kullanımları için enformasyon materyalleri toplamaktadırlar.
- Danı manlık hizmetlerinin uygulandı ı ilde bulunan, genel e itim ve mesleki e itim veren resmi ve özel okullar ara tırılarak, bilgi toplanmakta, bilgi kartları düzenlenmekte ve dosyalanmaktadır.

4.1.1.6.2 Danı manların Çalı ma Yapt ı Konulardan Bazıları

- E itim ve mesleki alanlarda faaliyet gösteren i çi ve i veren kurulu larıyla konferans, panel, meslekler hakkında bilgi alı veri i gibi ortak çalı malar yapılmaktadır.
- Çırac adayları ile i verenlerin bir araya getirilmesine yardımcı olunmaktadır.
- Danı manlar i ve meslek danı manlı ı hizmetlerinin tanıtımına a ırlık vererek i yeri ve e itim yeri ziyaretleri sırasında tanıtım ve i birli i konularında gayret göstermektedirler.

- Danışmanlar bireysel görüşmelerin yanı sıra daha çok hizmetlerin tanıtımı, işbirliği sağlanması, hizmetlerden yararlanan kişilerin sayısında artış sağlanması vb. gibi sebeplerden oluşturulan grup görüşmelerine ağırlık vermektedirler:
 - Rehberlik ve aratırma merkezleri ile temasa geçilerek; rehber öğretmenlerden oluşacak gruplara yönelik iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri, okullarda yürütülen çalışmalar ile meslek ve eğitim bilgisi dosyaları hakkında detaylı açıklamaların yapılacağı grup toplantıları düzenlenmektedir.
 - İlk kez iş hayatına atılan, yeni bir iş arayan kişiler Kurum kayıtlarından tespit edilerek Kuruma davet edilmekte, bu kişilerden oluşan küçük gruplara iş danışmanlığı kapsamında, iş arama becerileri anlatılmaktadır. Ayrıca meslek lisesi son sınıf öğrencileri ile üniversite son sınıf öğrencilerinden oluşan küçük gruplara da iş arama becerileri seminerleri verilmektedir.
 - İş arama becerileri grup görüşmelerinden sonra gruba katılanlardan bazılarının bireysel görüşme talebinde bulunması durumunda ise bu kişilerle bireysel görüşmeler yapılmaktadır.
 - Bir okulda öğrenimin görürken mesleki eğitime yönelmek isteyen veya eğitimi devam ettirmek isteyen kişilerle, eğitim çağı geçmişi fakat bir mesleği öğrenmek isteyen kişilerden oluşan küçük gruplara yönelik bilgilendirme toplantıları gerçekleştirilmektedir.
 - Ayrıca KUR'la işbirliği içinde bulunan tüm kurum ve kuruluşlardan katılacak kişilere yönelik iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri hakkında bilgilendirme gerçekleştirilmektedir.
 - Askerlik görevini tamamlamak üzere olan erkek ve erbalara yönelik iş arama becerilerinin geliştirilmesi amacıyla, grup görüşmeleri gerçekleştirilmektedir.

4.1.1.7 Danı manlık Hizmetlerinin İlkeleri

Danı manlık hizmetleri yürütülürken bir takım ilke ve kuralların göz önünde bulundurulması gerekmektedir:

- Danı manlık hizmetlerinden faydalanmada gönüllülük esastır. arayanlar bu hizmetten faydalanmak istemezlerse, di er i e yerle tirme hizmetleri devam ettirilmektedir.
- Danı anlar istedikleri mesle i seçmekte özgürdür ve seçtikleri mesle e uygun olan e itimi almak isteyebilmektedir.
- Danı manlık hizmetleri, ki ilerin serbest karar verme haklarını sınırlamamakta, danı manlar sadece i arayanların gelecekle ilgili daha bilinçli kararlar almalarına yardımcı olacak bilgileri sa lamakta, danı anlar adına karar vermemektedir.
- Danı manlık hizmetlerinin yürütülmesinde, din, dil, ırk, cinsiyet, siyasi görü gibi herhangi bir ayırım yapılmamaktadır.
- Ki iler hakkında edinilen bilgiler gizli tutulmakta, hiçbir nedenle ba ka ki i ve kurumlara verilmemektedir.
- Danı manlık hizmetlerinin yürütülmesinde, ilgili kurulu ve ki ilerle i birli i esas alınmaktadır.
- Etkin ve verimli hizmetlerin verilmesini sa lamak için danı manlık birimi ve di er tüm hizmet birimleri arasında ileti im ve e güdüm esas tutulmaktadır.
- Danı manlık hizmetleri ücretsiz verilmektedir.

4.1.2 Arama Becerileri Seminerleri¹¹⁴

danı manlı ı sürecinde ayrıca, mesleki e itim merkezi, meslek liseleri ve üniversite son sınıf öğrencileri ile askerlik görevini tamamlamak üzere olan er ve erbalara ve Kuruma kayıtlı ki ilerden oluşan küçük gruplara yönelik olarak i arama becerilerinin geli tirilmesi konulu konferans ve oturumlar düzenlenmektedir.

¹¹⁴ KUR, gücü Uyum Dairesi Başkanlığı, ve Meslek Danı manlığı Müdürlü ü, Yayınlanmamı Bilgi Notu

aramak bir beceridir ve bir süreci içerir. Nitelik sahibi pek çok birey, “i arama” konusundaki bilgi eksikliklerinden dolayı i gücü piyasasında yer alamamaktadır. KUR’un i danı manlı ı hizmeti kapsamında verilen “ Arama Becerileri Seminerleri”nde bu önemli süreç i lenerek i bulmayla ilgili stratejiler kazandırılmaktadır.

Günümüzde i letmeler giderek büyümekte ve nitelikli eleman ihtiyaçlarını da büyük bir ba vuru kitlesi arasından seçmektedir. Bu noktada i arayan ki iler i arama becerileri kazanarak kendilerini sunma konusunda bilgi sahibi olurlarsa istihdam edilebilmeleri kolayla maktadır.

“Ki inin Kendi Özelliklerini Tanımlaması”, “ veren stek ve Beklentilerinin Tanımlanması”, “De erlendirme” ve “Sunu (verene Takdim)” olmak üzere dört a amadan olu an Arama Becerileri Seminerlerinde; sadece i bulma de il i i elinde tutma becerisi de verilmektedir.

1. A ama: Ki inin Kendi Özelliklerini Tanımlaması

Bu a ama, “ne istedi ine karar verme” ve “ne yapabilece ini belirleme” olmak üzere iki süreçten olu maktadır.

Ne istedi ine karar verme sürecinde önemli olan beklentilerin tanımlanmasıdır. İlk i arama sürecindeki bir i in tüm beklentilere cevap veremeyece i göz önünde bulundurularak beklentiler derecelendirilmeli ve önem sırasına konulmalıdır.

Ne yapabilece ini belirleme sürecinde ise becerilerin tanımlanması söz konusudur. Becerilerin tanımlanması i aramada ve kendini i verene sunu ta oldukça önemlidir. Tanımlama a amasında becerinin nereden ve nasıl edinildi i, bu konuda tecrübe durumu, geli tirilmeye elveri li olup olmadı ı ifade edilmelidir. Beceriler, günün ko ullarında geçerli ve ba vurulan i le ilgili olmalıdır. Burada önemli olan e itimle kazanılan mesleki becerilerin ifadesi olsa da ki ilerinin yapabileceklerinin belirlenmesinde ki ilik özelliklerinin, ilgilerin ve fiziksel özelliklerin de tanımlanması gerekmektedir. Tüm bunlardan hareketle birey, yapabileceklerini kendi ki isel bütünlü ü içinde belirleyerek i arama sürecini ba latır, i bulur ve i i elinde tutabilir.

2. Amaç: Verilen İstek ve Beklentilerinin Tanımlanması

Verenler; yaratıcı, konusunda kuvvetli/yetenekli, mücadeleci, sonuç almasını bilen, sabit fikirlere sahip olmayan, güven telkin eden, tedbirli, dikkatli, çabuk düünebilen, sağ duysusu kuvvetli, çalışma disiplini olan, dinlemesini bilen, uyumlu, bekalariyla iyi geçinebilen, verilen görevi zamanında tamamlayan, aktif, gerilimli durumlarda sakin kalabilen, inisiyatif kullanabilen, sorumluluk alabilen, sorun çözücü, karar verebilen, liderlik vasfı olan kişilerle çalışmak isterler. Ancak bir işletme için olumlu olarak görülebilecek bir özellik başka bir işletme için olumsuz olabilir. Dolayısıyla işletme arama sürecine başlamadan önce işletmeler hakkında araştırmalar yapmak misyonunu ve vizyonunu bilmek büyük önem taşımaktadır.

Ayrıca işletme piyasası ve işletme olanaklarının araştırılması, işletme yerlerinin tanınması, genel olarak işletme ve çalışmaları kanlıklarının, tutum ve değerlerin belirlenmesi de oldukça önemlidir. Bu tür bilgiler, bireyi çalışma alanı hakkında bilgi sahibi yapar ve farklı alanlarda faaliyet gösteren işletmelere başvurarak zaman kaybına neden olmaması bakımından işletme bulma sürecini de çabuklaştırabilir. Bunun için de birey, KUR'a kayıt yaptırarak kendisine uygun işletme olanakları hakkında bilgi alabilir.

Aynı zamanda bireyin, teknolojik değişimler sonucunda mesleğinde meydana gelen gelişmeleri takip ederek, mesleğin icrasında gereken ek nitelikleri edinmesi işletme bulmasına ve işletme elinde tutmasına katkı sağlayacaktır.

3. Amaç: Değerlendirme

Bireyin beklentileri ile işletme yapabilirliği arasındaki ilişkiyi, işletme verenin istek ve beklentilerine ne derece cevap verebilecek durumda olduğunu, hangi alanlarda işletme bulma imkanına sahip olduğunu sorguladığı amaçtır.

Arama becerilerinin geliştirilmesi sürecinde nelerin mesleki beceri sayıldığının ve işletme piyasasında ne şekilde değerlendirileceğinin belirlenip ifade edilmesi önemlidir.

Kendi niteliklerini objektif bir şekilde tanımlayan, işletme veren istek ve beklentileri hakkında fikir sahibi olan bir kişi için edindiği bilgiler en iyi şekilde değerlendirilebilir.

4. Amaç: Sunu (Verene Takdim)

arama sürecinde bireyin kendini sunu u yani i verene takdim etmesi çok önemlidir. Kendini tanıyan, yapabilecekleri konusunda ve i piyasası hakkında bilgi sahibi olan kişiler kendilerine daha çok güvenerek, i verene etkili bir takdimde bulunabilirler. arama sürecinin en son a amasını oluşturan sunu kısmında; başvuru formu doldurma, özgeçmi hazırlama ve i verene görüşme faaliyetleri detaylı olarak bireylere anlatılmaktadır.

Aşağıdaki tabloda ve Meslek Danımanlığı Servislerinin kuruluşundan günümüze kadar olan dönemde, i ve meslek danışmanlığı hizmeti kapsamında yapılan faaliyetlere yer verilmektedir:

Tablo 2: ve Meslek Danımanlığı Faaliyetleri

Yıllar	Ziyaret Edilen Yeri Sayısı	Aranılan Yapılan Meslek Ve Eğitim Yeri Sayısı	Bireysel Görüşmeler		Çalıştırılan Okul Sayısı	Çalıştırılan Örgüt Sayısı	Yapılan Veli Toplantısı Sayısı	Güncellenen Meslek, Eğitim Dosyası Sayısı	Arama Becerileri Seminerlerinden Yararlanan Kişi Sayısı
			Meslek Danımanlığı	Danımanlığı					
1991	482	-	104	28	32	8.139	-	-	-
1992	1.560	209	801	357	57	19.578	-	-	-
1993	1.150	123	1.199	225	92	29.310	4	-	-
1994	1.926	44	1.223	223	119	46.000	9	209	-
1995	2.155	62	1.617	552	122	39.448	3	225	-
1996	2.154	-	1.036	1.554	177	32.218	6	244	-
1997	857	26	615	357	138	18.313	-	349	-
1998	925	7	971	862	169	21.391	4	471	-
1999	982	37	1.660	1.850	166	18.865	2	271	-
2000	760	44	1.061	2.818	172	21.160	19	286	-
2001	2.935	79	4.896	3.618	734	82.302	28	75	-
2002	2.791	35	4.585	4.330	711	88.038	13	4	-
2003	1.283	84	1.281	1.702	480	48.639	27	66	6.821
2004	774	30	1.817	2.249	512	49.247	158	75	5.415
2005	1.022	50	607	1.038	646	68.207	291	92	21.392
2006	1.425	39	796	1.328	601	67.223	172	290	65.644
2007*	1.149	32	838	1.322	566	70.369	227	417	64.077
TOPLAM	24.330	901	25.107	24.413	5.494	728.447	963	3.074	163.349

Kaynak: KUR, Güçlü Üyum Dairesi Başkanlığı ve Meslek Danımanlığı Şube Müdürlüğü

* 2007 yılı verileri Ekim ayı itibarıyla verilmiştir.

4.2 ÜNİVERSİTELERİN DANIŞMANLIĞI UYGULAMALARI

Üniversiteler kendi bünyelerinde bulunan Kariyer Merkezlerinde öğrenci ve mezunlarına yönelik danışmanlık hizmeti vermektedir. Ayrıca firmaların sunumlar yaparak ve standlar açarak hizmetlerini tanıttıkları Kariyer Günleri düzenlenmektedir. Bu Kariyer Günlerinde firmalar, katılımcıların özgeçmişlerini toplamakta ve uygun buldukları kişileri ele alabilmektedir.

Ayrıca, Kariyer Merkezlerinde danışmanlık hizmeti sunan üniversiteler sayılmıdır:¹¹⁵

- Atılım Üniversitesi Kariyer Planlama ve Mezunlarla İletişim Ofisi
- Bakırköy Üniversitesi İnsan Kaynakları ve Kariyer Yönlendirme Merkezi
- Bilkent Üniversitesi Kariyer Yönlendirme ve Eleme Yeri Yönlendirme Merkezi (KAY YEM)
- Ege Üniversitesi Kariyer Merkezi
- Fatih Üniversitesi Kariyer Planlama Merkezi
- Gazi Üniversitesi Kariyer Yönlendirme Merkezi
- Hacettepe Üniversitesi Kariyer Merkezi
- Hacettepe Üniversitesi Mühendislik Fakültesi Kariyer Organizasyon Merkezi
- İstanbul Kültür Üniversitesi Kariyer Planlama ve Geliştirme Birimi
- Kadir Has Üniversitesi Kariyer Merkezi
- Marmara Üniversitesi İnsan Kaynakları Sitesi
- Orta Doğu Teknik Üniversitesi Kariyer Planlama Merkezi
- Sabancı Üniversitesi Kariyer Geliştirme Atölyesi
- Yeditepe Üniversitesi Kariyer Destek Merkezi

¹¹⁵ <http://btinsan.com/910/17.asp>, (16.11.2007)

DE ERLENDİRME VE ÖNERİLER

DE ERLENDİRME

KUR'un iş danışmanlığı hizmetinin etkin olarak kullanımıyla, ülkemizde yaşanan işsizlik sorununa bir çözüm önerisi getirilebileceği düşünülebilir. Yapılan bu çalışma; meslek danışmanlığının iş danışmanlığı sürecinin temelini oluşturduğundan ve iş danışmanlığının da meslek danışmanlığının tamamlayıcısı olduğundan hareketle ve de her iki kavramın bireysel ve toplumsal boyutta taşıdığı önem doğrultusunda yapılmıştır.

Danışmanlığı neden gereklidir?

- Ülkemizde pek çok birey, seçtiği meslekten çok farklı alanlardaki işlerde çalışmaktadır. Çoğu zaman mesleki danışmanlık hizmeti, meslek seçiminin yapılması ve mesleki eğitimin alınacağı eğitim kurumuna yönelmeyle sona ermekte, mezuniyet sonrası da mesleğin icra edileceği işten çok daha farklı alanlardaki iş yerlerine yönelim söz konusu olmaktadır.
- Bireyler, meslek sahibi olmamaları nedeniyle istihdama girmekte zorlanmakta ve aktif istihdam politikalarının uygulanmasına ihtiyaç duymaktadır.
- İş gücü piyasasının sürekli gelişen ve değişen yapısı nedeniyle emek arzı ile talebinin eşleşmesinde problemler yaşanmaktadır.
- Bireyler iş gücü piyasası hakkında bilgi sahibi değildir.
- Bireyler nitelikli olmalarına rağmen iş arama becerilerine sahip değildir.
- Bireyler iş arama becerilerine sahip olmadıkları için iş aramaktan vazgeçmektedir.
- Bireyler yanlış iş ve/veya meslek seçimi sonucunda verimsiz ve mutsuz olmakta, böylelikle ülkenin insan kaynağı değerlendirilememektedir.

danı manlı ı sürecinin bir önceki a amasını olu turan mesleki rehberlik ve danı manlık hizmetlerinin etkin sunumuyla bireylerin do ru yönelimlerde bulunmasının sa lanması gerekmektedir. MEB bünyesinde verilen mesleki rehberlik ve danı manlık hizmetleri genel olarak ö rencilerin bireysel danı manlık ihtiyacını kar ılamaya yönelik ve de yüksek ö renim tercihlerinde yol gösterici olarak verilmektedir. Ancak bu hizmet, ö rencilerin meslek seçimlerinde do ru karar verebilmeleri için etkin mesleki rehberlik hizmetinin verildi i bir süreç olarak i lememektedir. KUR ise ya am boyu ö renme anlayı ı çerçevesinde hem ö rencilere, hem de i ve meslek danı manlı ı hizmeti kapsamında yeti kinlere danı manlık hizmeti vermektedir. Ancak kurumsal kapasite ve personel durumu nedeniyle tüm illerde bu hizmet verilememekte ve hizmet sunumunda bir takım aksaklıklar meydana gelebilmektedir. Bununla birlikte mesleki rehberlik ve danı manlık hizmetinin geli tirilmesine yönelik MEB, KUR ve pek çok kurum ve kurulu un katılımıyla i birli i içerisinde çalı malar gerçekle tirilmekte ve bu hizmetin etkin olarak verilmesine yönelik politikalar belirlenmektedir.

KUR, mesleki rehberlik ve danı manlık hizmetlerinin etkin olarak verilmesine yönelik -hizmet sunumunda ya anan bir takım aksaklıklara ra men- pek çok çalı ma gerçekle tirmekle beraber, bu hizmetin tamamlayıcısı konumundaki i danı manlı ı hizmetine yönelik gerçekle tirdi i çalı malarda aynı etkinli ini gösterememektedir.

Bir istihdam kurumu olarak KUR'un verdi i hizmetlerin nihai amacı istihdamdır. Dolayısıyla bireylere ya am boyu ö renim anlayı ı içerisinde hayatlarının herhangi bir döneminde verilen meslek danı manlı ının bir sonraki a aması i danı manlı ı olmalıdır. Meslek danı manlı ının ki inin ileride, ilgi ve yeteneklerine uygun olarak istedi i i yapabilmesini sa lamaya yönelik bir hizmet oldu u göz önüne alındı ında, i danı manlı ı meslek danı manlı ının do al bir sonucudur.

Özellikle, genç nüfus yapımız dikkate alınarak, ülkenin gelece ini olu turan ilk ve ortaö retim ça ındaki bireylerin kendileri için en uygun mesle i seçmelerine yardımcı olmak büyük önem ta ımaktadır. Çünkü bireylerin, ilgi ve yetenekleri do rultusunda seçtikleri mesle i icra edebilecekleri i e yönlendirilmeleri hayatlarının akı nı belirlemektedir. “Meslek” ve “i ” kavramları bireyin sosyal çevresini, aile ya antısını, psikolojik durumunu, toplumsal statüsünü, topluma sa layaca ı faydayı ve bunlar gibi pek çok faktörü belirlemektedir. Bir bireyin gününün çok büyük bir kısmını i yerinde geçirdi i dü ünüldü ünde “i ” olgusunun ta ıdı ı önem daha net

anılmaktadır. Bir birey mutlu oldu u, kendini gerçekle tirebildi i bir i ortamında verimli olabilir ve toplumsal fayda sa layabilir. Toplumun bireylerden olu an bir bütün oldu u ve toplumsal kalkınmanın insan kaynaklarının etkin kullanımıyla gerçekle ebilece i göz önüne alındı ında, “do ru i e do ru eleman” stratejisiyle i gücü atıl bırakılmayacak ve en uygun ekilde de erlendirilmi olacaktır. Bu noktada “insan kayna ından maksimum fayda sa lama” ve “i danı manlı ı” arasındaki sıkı ba ortaya çıkmaktadır.

danı manlı ı, sadece ülkenin insan kayna ının etkinli ini de il, aynı zamanda i gücünü yeti tirmeye ve istihdam edilebilirli ini kolayla tırmaya yönelik olarak verilen hizmetlerde kullanılan kaynaklarında, etkin ve do ru ekilde de erlendirilerek, amacına hizmet etmesini sa layıcı bir fonksiyona sahiptir.

Danı anın ilgi, yetenek, ki ilik özellikleri, fiziksel durum, e itim, beklenti ve ihtiyaçlarına uygun bir i e yönlendirilmesi sürecinde meslek edindirmeye, geli tirmeye ve de i tirmeye dönük olarak verilen i gücü uyum hizmetleri çok önemli bir yer tutmaktadır. gücü piyasası analizleri neticesinde belirlenen i gücü ihtiyaçlarını kar ılamaya dönük olarak açılan “i gücü yeti tirme kursları” sayesinde bireyler meslek sahibi olmakta, var olan mesleklerini i gücü piyasası artlarında geli tirmekte veya de i tirmekte ve böylece istihdam edilebilirlikleri kolayla maktadır. danı manının gerek gördü ü durumlarda yaptı ı bu yönlendirme, danı manlık hizmetlerinin aktif tedbirler açısından oynadı ı öncü rolün bir göstergesi olmaktadır.

ÖNER LER

- **Kurumsal tanınırlık ve toplumsal farkındalık sa lamaya yönelik çalı malar öncelikli olarak gerçekle tirilmelidir:**

Bir hizmetin verilmesinde, o hizmetin duyurulması çok önemlidir. KUR’un verdi i tüm hizmetler toplum için büyük önem ta ımaktadır. Dolayısıyla KUR’un kurumsal tanınırlı ının ve toplumsal farkındalı ının sa lanması öncelikli amaç olmalıdır. En önemli sorunu i sizlik olan bir ülkede, istihdam kurumu en önemli kurumdur. Toplumsal boyutta büyük kazanımlar sa layacak böylesine bir kurumun verdi i hizmetlerin, toplumdaki bütün bireylere tanıtılması gerekmektedir.

Tanıtım ve halkla ilişkiler kampanyaları düzenlenmelidir: Kurumun verdiği hizmetlerin topluma anlatılmasının yanı sıra toplumun Kurumdan olan beklentileri de belirlenmelidir.

Çeşitli kurum ve kuruluşlarla işbirliği yapılmalıdır: Sosyal sorumluluk çerçevesinde ve KUR'la işbirliği içerisinde; radyo, televizyon, gazete, dergi gibi argümanlarıyla tüm medya kuruluşları, yapılan etkinlikleri kolaylıkla çevrelerinde bulunan kişilere duyurularıyla belediyeler, pek çok kesimden üyeleri olması dolayısıyla sivil toplum kuruluşları gibi işlevsel kanallar, bireylerin KUR'u tanımalarına ve KUR'a yönelmesine yardımcı olarak, ülkenin beşeri sermayesinin en iyi şekilde değerlendirilmesine katkı sağlayacaklardır.

- **Danıman nitelikli olmalıdır:**

Danımanın niteliği danışmanlık hizmetinin etkinliği açısından büyük önem taşımaktadır. KUR'un mevcut uygulamasında “danışman” unvanı kullanılmamakta bu hizmeti veren kişiler “iş ve meslek danışman servisi elemanı” olarak anılmaktadır. Bu hizmet için uygun kadrolar ihdas edilerek, danışmanlık hizmetinin gereklerini yerine getirebilecek lisans eğitimini almış kişilerin Kuruma alınması ve “danışman” unvanını taşıyacak kişilerin, danışmanlık hizmetini etkin olarak yerine getirebilecek yeterlilikte ve nitelikte olmalarını sağlamak için etkin bir eğitime tabi tutulmaları önem arz etmektedir. Bu noktadan hareketle danışman, iş gücü piyasasına hakim, meslekler ve mesleki eğitim yerleri hakkında bilgi sahibi, danışmanlık empati kurabilen nitelikte olmalıdır. Danışmanın özelliklerine uygun olan kişiler hakkında bilgi vermeli ve danışmanın sağlıklı bir şekilde karar vermesine yardımcı olabilmelidir. Ayrıca danışman, iş konusunun taşıdığı önem nedeniyle karar verme sürecinde endişeler yaaması muhtemel olan danışmanın kendini rahatlıkla ifade edebileceği güven ortamını sağlamalıdır.

- **Danımanlık hizmetinin niteliğine uygun fiziksel ortam sağlanmalıdır:**

Danımanlık hizmetinde danışmanın kendini rahatlıkla ifade edebilmesi çok önemlidir. Bunun için, danışmanlık sürecinde kullanılacak mekan, hizmetin amacına uygun olarak düzenlenmelidir.

- **Hizmete ula ılabilirlik sa lanmalıdır:**

danı manlı ı hizmetinin ula ılabilirli inin sa lanması için, Kurumun hizmet binası dı nda da i danı manlı ı veren servisler açılmalıdır. Bu servisler i lek yerlerde, toplumun her kesiminden bireyin sıklıkla kullandı ı alanlarda olmalıdır.

Dezavantajlı grupların i danı manlı ı hizmetine ve i arama becerileri seminerlerine ula abilmelerinin sa lanması için, hedef kitlesini bu tarz grupların olu turdu u sivil toplum kurulu larıyla i birli ine gidilmeli ve grupların özelliklerine göre belirlenecek programlar dahilinde hizmet sunumu yapılmalıdır. Ayrıca böyle bir i birli i belediyelerle de yapılarak ula ılması zor kitlelere ula ım sa lanabilir.

- **Gerekti i taktirde psikolojik yardıma yönlendirmede bulunulmalıdır:**

gücü piyasasında geçerli bir mesle i olmayan vasıfsız i gücü, bir mesle i olmakla birlikte uygun i bulamayan i gücü gibi istihdama girmede zorluk çeken i gücüne -bu ki ilerin uzun süreli bir i sizlik ya adıklarını göz önüne alarak- yönelik olarak verilecek i danı manlı ı hizmeti, öncelikle i sizli in birey üzerinde yarattı ı tüm olumsuz etkileri dikkate alarak yapılmalıdır. Danı manlı ı hizmetleri sadece bir i veya mesleki seçmeyi, çalı ma hayatı ve mesleklerle ilgili uyumsuzlukları gidermeyi de il, aynı zamanda bireyin içinde bulundu u depresyon, dikkat da ınıklı ı ve benzeri durumundan kurtulmasını sa layacak bir psikolojik danı manlık sürecini de içinde barındırır. i sizli in birey üzerinde yarattı ı sosyal dı lanma etkisi bireyi toplumdan tamamen soyutlayabilir ve bu da toplumsal bazda büyük sorunlara yol açabilir. Toplum, kendisini olu turan bireyler sa lıklı oldu u sürece sa lıklı bir toplum olabilir. Dolayısıyla danı manlık hizmetinin etkin bir ekilde yürütülmesi, bireyle sa lıklı bir ekilde ileti im kurulabilmesi ve bireyin karar verme yeterliliklerini kazanabilmesi için danı manın, bireyin durumunu öncelikli olarak ele alması gerekir. E er danı man bireyin psikolojik bir yardım alması gerekti i kanaatindeyse ve bireyde bu yardıma istekliyse, i danı manlı ından önce bireyin psikolojik yardım alması için gerekli çalı malarda bulunmalıdır. Bu konuda Sa lık Bakanlığı ile i birli i yapılarak, ki ilerin psikolojik yardım hizmetinden yararlanması sa lanabilir. Ayrıca, KUR bünyesinde danı mana yardımcı olmak amacıyla, bireyin psikolojik durumunun tanımlanması ve

gerekli danı manlık süreçlerinden yararlanabilmesi bakımından bu konuda destek yardımcı hizmetler de geli tirilebilir.

- **gücü Yeti tirme Kurslarına katılacaklara etkin danı manlık hizmeti verilmelidir:**

KUR'un i gücü yeti tirmeye yönelik olarak verdi i kurs hizmetlerinden yararlanacak bireylere verilecek danı manlık hizmetiyle, bireylerin ilgi, yetenek ve ki isel özellikleri belirlenmeli ve kendi özelliklerine uygun olan kurslara katılmaları sa lanmalıdır. Böylece, hem ki ilerin ilgi, yetenek ve özelliklerine göre bir meslek edinmesine yardımcı olunarak insan kayna ı do ru ekilde de erlendirilmi , hem de oldukça maliyetli bir hizmet olan kurslara harcanan kaynaklar etkin olarak kullanılmı olacaktır.

KUR, aktif istihdam tedbirleri içerisinde öncü rol oynayan ve di er aktif tedbirlere de yönlendirme özelli i ta ıyan i danı manlı ı hizmetini geli tirmeye yönelik politikalar üreterek, hangi vasıf düzeyinde olursa olsun, be eri sermayenin de erlendirilmesiyle hem bireysel boyutta hem toplumsal boyutta büyük sorunları bünyesinde barındıran i sizlik olgusuna çözüm üretebilecek, aynı zamanda ülkenin, be eri sermayesinden do ru ekilde yararlanmasını sa layacak yönlendirmeyi ve be eri sermaye geli iminde kullanılacak kaynak aktarımının yönünü belirleyerek ülke kalkınmasına fayda sa layacaktır.

KAYNAKÇA

K TAPLAR

Akkök, Füsün ve T.G. Watts; **Mesleki Bigi, Rehberlik ve Damı manlık Hizmetleri Türkiye Ülke Raporu**, Milli E itim Basımevi, Ankara 2004.

Biçerli, Mustafa Kemal; **sizlikle Mücadelede Aktif stihdam Politikaları**, Anadolu Üniversitesi ktisadi ve dari Bilimler Fakültesi Yayınları, Eski ehir 2004.

Çelik, Adnan vd.; **Kariyer Yönetimi**, Gazi Kitabevi, 2004.

Erdo mu , Nihat; **Kariyer Geli tirme**, Nobel Yayın Da ıtım, 1. Baskı, Ankara 2003.

ve çi Bulma Kurumu Genel Müdürlü ü APK Daire Ba kanlı ı Dı li kiler Çalı ma Grubu Ba kanlı ı; **Federal Alman Çalı ma Kurumu Hakkında Genel Bilgiler**, Ankara 1991.

Latsch, Gerhard; **e Yerle tirme ve stihdam Damı manlı ı**, Siyasal Yayıncılık, Ankara 2000.

OECD ve KUR; **Kariyer Rehberli i ve Kamu Siyaseti-Bo lu u Doldurma**, Ankara Üniversitesi Basımevi, Ankara 2005.

MEVZUAT KAYNAKLARI

Avrupa Sosyal artı

nsan Kaynaklarının De erlendirilmesinde Mesleki E itim ve Yönlendirmenin Yeri Hakkındaki Sözle me

ve çi Bulma Servisi Kurulması Sözle mesi

KUR lemler El Kitabı

Mesleki Bilgi, Rehberlik ve Damı manlık Hizmetleri birli i Protokolü

Milli E itim Bakanlı ı İlkö retim Kurumları Yönetmeli i

Milli E itim Bakanlı ı Orta Ö retim Kurumları Sınıf Geçme ve Sınav Yönetmeli i

Milli E itim Bakanlı ı Rehberlik ve Psikolojik Damı ma Hizmetleri Yönetmeli i

Milli E itim Temel Kanunu

Özel E itim Hakkında Kanun Hükmünde Kararname

Türkiye Kurumu Kanunu

B LG NOTU

KUR, gücü Uyum Dairesi Ba kanlı ı, ve Meslek Danı manlı ı ube Müdürlü ü, Yayınlanmamı
Bilgi Notu

INTERNET KAYNAKLARI

- “Akademik Benlik Kavramı Ölçe i”, <http://www.trabzonram.com/batarya.htm>
- “Ça da nsanın En Önemli Kararı: Meslek Seçimi”, <http://www.meslekrehberi.org/meslek-secimi-rehberi/cagdas-insanin-en-onemli-karari-meslek-secimi.html>
- Çelik, ule; “Meslek Seçiminin Ki inin Ya amındaki Yeri ve Önemi”,
<http://www.egitim.com/genclik/0454/0451.1.ayinkonusu.sulecelik.p01.asp>
- “Edwards Ki sel Tercih Envanteri”, <http://www.trabzonram.com/batarya.htm>
- Erdo an, Ali Rıza; “Meslek Seçiminin Önemi”,
http://www.ruhsagligi.org/altmenu.asp?AnaId=1238&AltID=a341546&def_dil_id=198&firID=111
- “ İkö retim 1. ve 2. Kademe Ö rencilerine Uygulanan Rehberlik Yöntemleri”,
http://www.rehberlik.biz/index.php?option=com_content&task=view&id=144&Itemid=3
- “ İkö retim ve Ortaö retim Kurumları Sınıf Rehberlik Programı”,
http://orgm.meb.gov.tr/arsiv/program_son.doc
- “ ve Meslek Danı manlı ı Hizmetleri”, <http://www.iskur.gov.tr/mydocu/danisman.html>
- Kenar, Necdet; “Türkiye Kurumu'nun Ya amındaki Önemi”,
http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=200&id=12
- Kenar, Necdet; “Türkiye’de Meslek (Kariyer) Danı manlı ı ve Rehberli i Hizmetleri”,
http://www.indeksiletisim.com/writing_archive.asp?author_id=13&text_id=372
- “Kendini De erlendirme Envanteri”, <http://www.trabzonram.com/batarya.htm>
- Kızıltan, Gonca; “Meslek Seçimi”,
<http://www.egitim.com/genclik/0454/0451.1.ayinkonusu.goncakiziltan.p01.asp>
- “Kuder İgi Alanları Envanteri”, <http://orgm.meb.gov.tr/Rehberlik/olcmearaclarisubesi.htm>
- “Kuder İgi Alanları Envanteri”, <http://www.trabzonram.com/batarya.htm>
- “Meslek Danı manlı ı-1 Temel Kavramlar”, <http://www.ankarapdr.org/yazi/meslek-danismanligi--1-temel-kavramlar>
- “Mesleki Geli im Kuramları”, <http://www.ankarapdr.org/yazi/bir-meslek-danismanligi-uygulamasi>
- “Mesleki Olgunluk Ölçe i”, <http://www.trabzonram.com/batarya.htm>
- “Mesleki Rehberlik”, http://www.psikoweb.com/mesleki_rehberlik.html

“Meslek Rehberi Hakkında”, <http://www.meslekrehberi.org/about>

“Meslek Seçiminde Gözetilecek Hususlar”; <http://affan.org/dokuman/MESLEK.doc>

“Meslek Seçiminin Önemi ve Meslek Seçme Süreci”,
http://www.ruhsagligi.org/altmenu.asp?detay=1&AnaId=1238&AltID=a341547&def_dil_id=198&m_o

“Mesleki Yönelim Envanteri”, <http://www.trabzonram.com/batarya.htm>

Özden, Mehmet Cemil; “Gelece i Yaratmak : Gençler ve Kariyer Damı manlı ı”,
http://www.mcozden.com/FORUM/forum10_gy.htm/

“Rehberlik”, <http://www.onlinekpss.com/?p=18>

“Rehberlik Nedir?”, <http://www.koncalisesi.com/content/view/44/93/>

<http://btinsan.com/910/17.asp>

<http://www.ankarapdr.org/bolum/meslek-danismanligi-uygulamasi>

<http://www.ankarapdr.org/yazi/meslek-danismanligi--1-temel-kavramlar>

<http://www.frmtr.com/pedagoji-staj-ders-notlari/1023964-mesleki-rehberlik-ve-yoneltme-sureci.html>

http://www.kademe.com.tr/meslek_nedir.asp

<http://www.okulpdr.net/rehberlik.htm>

<http://www.trabzonram.com/batarya.htm>

ÖZGEÇM

Ba ak KARAGÜLLE, 25 Ocak 1979 da Ankara'da do du. İlk ve orta ö renimini Ankara'da tamamladı. Gazi Üniversitesi ktisadi ve dari Bilimler Fakültesi Çalı ma Ekonomisi ve Endüstri li kileri Bölümünden 2002 yılında mezun oldu. 2004 yılında Türkiye Kurumu Genel Müdürlü ü'nün açımı oldu u stihdam ve Meslek Uzman Yardımcılı ı sınavını kazanarak, stihdam ve Meslek Uzman Yardımcısı olarak göreve ba ladı. Halen Türkiye Kurumu Genel Müdürlü ü'nde görev yapmaktadır.