



euro | guidance

European Network to Support
Guidance and Counselling

Euroguidance Insight

Kasım 2015

Bu Sayıda:

Tema: *Hareketlilik*



Günümüzün küresel eğitim ve işgücü piyasasında, uluslararası hareketlilik deneyimi ve kültürler arası yeterlilikler oldukça değerli niteliklerdir. Danışmanlık uzmanları, böyle bir uluslararası yolculuğa çıkma imkânının elde edilmesinde gençler ve yetişkinlere ilham verip onları bu yönde teşvik edebilirler. Bu nedenle de, Insight'ın bu sayısı tamamen hareketlilik konusuna ayrılmıştır. Euroguidance Ağına dâhil bazı ülkeler haber bültenine makale göndererek katkı sağlamış ve Insight'ın bu sayısının, danışmanlık alanında uluslararası boyutu teşvik etmeye ilgi gösteren danışmanların hareketliliğine ilişkin çalışmalarına ilham vermenin yanı sıra faydalı bilgiler sağlayacağını ümit etmekteyiz.

- Yurtdışında eğitim görün ve kendinizi keşfedin
- Soren Kristense, PhD, Danimarka: "Öğrenme hareketliliği, zaten belirli avantajlara sahip kişiler için daha fazla avantaj sağlar"
- Öğrenci Hareketlilik Rehberliği - kimler katılıyor?
- Özet: Uluslararası deneyime dair genişletilmiş bir bakış açısı
- Finli kılavuz uzmanları eleştirel bakış açılarıyla ve açık fikirleriyle dünya turunda
- Info4Migrants web sitesi hizmete açıldı
- "Sınır Ötesi Kılavuz" - Eğitim ve meslek kılavuz merkezlerinin Avrupa Sınır Ötesi Semineri
- AB kuruluşlarında çalışma: Sistemik meslek yönetimi mi yoksa tamamen rastlantı mı?
- Hırvat Rehberlik Uzmanı Danijel Misura: "Yabancı meslektaşlardan ilham alma"
- New Eurydice Raporu: Ulusal Öğrenim Harcı ve Desteği Sistemi

Yurtdışına eğitim görün ve kendinizi keşfedin

“Değişim programlarına katılmadan önce, öğrenciler, öğrenim konusunda yüksek beklenti içinde olurlar. Yabancı bir lisani konuşma ve başka bir kültürü öğrenme beklentisine girerler. Dönüşlerinde ise öğrencilerin hem bu beklentileri gerçekten de karşılanmış olur hem de kendileri hakkında daha fazla şey öğrenmiş ve birey olarak gelişmiş olurlar.”



Yukarıda belirtilen ifade üst sınıf ortaöğretim öğrencileri arasında kısa süreli eğitim ziyaretlerinin sonuçlarının incelendiği İsveçli araştırmacıların doktora tezinin ana tespitlerinden birisidir.

Asa Karlsson Perez: "Öğrenciler, diğer kişilerle olan karşılaşmalarında kendilerini de keşfetmişlerdir. Yeni ve kendilerinin aşına olmadığı ortamlara girme cesaretini göstermişlerdir ve bunun sonucunda da sorunlarla mücadele etme yeteneğine gerçekten de sahip olduklarını keşfetmişlerdir. Bu ise öğrencilerin özsaygılarını güçlendirmekte ve aynı zamanda özgüvenlerini de arttırmaktadır". Asa, doktora tezine başlamadan önce yabancı öğrencilere değişim programları konusunda ders verdiği İsveç okullarında on yıl süreyle öğretmenlik yapmıştır. Tezini oluştururken, değişim alanını yakından araştırmayı ve ülke dışı ziyaretlerin sonuçlarını incelemeyi amaçlamıştır.

Dengenin kaybedilmesi

'Kopma', Asa'nın tezindeki önemli bir kavramdır ve Asa bunu insanın dengesini kaybetmesi olarak tanımlamaktadır. "Öğrenciler sorunlarla karşılaşır, bunların çözümlerini bulur ve öğrenir. Sonra da bunları değişimi tecrübe etmeden önce kendi eylemlerine yansıtırlar."

Asa, deneyim ve meta öğrenme sürecinin öğrencinin varışından hemen sonra başlamasına ve bu deneyimin ne kadar derin olduğunu fark ettiğinde şaşkınlık yaşamıştır. "Öğrenciler kişisel bir dönüşüm yaşadılar. Öğrenme sadece birkaç hafta ile sınırlı değildir, sürekli devam eder" diyerek düşüncelerini ifade etmektedir. Yurtdışında eğitimin etkileri ya da sonuçları konusunda çok az uluslararası araştırma mevcut bulunmaktadır ve mevcut araştırmaların çoğu yüksek öğretime ilişkindir. Üst sınıf ortaöğretimde eğitim ziyaretlerinin etkileri hakkında neredeyse hiçbir şey bilmiyoruz. Ancak, Asa'nın vardığı tespitler, yükseköğretime ilişkin önceki araştırmalar ile tutarlılık göstermektedir.

Ev sahibi aile bir köprü gibidir

17 öğrencinin hepsi ev sahibi ailelerin yanında kalmıştır. Böylece öğrenciler kendilerini hemen sosyal bir ortamda bulmaktadırlar "Ev sahibi aileler başarı için kilit bir faktördür. Sizi evlerine alan ve size yardım etmek isteyen insanlardır. Fakat öğrencilerin de iletişim kurmaları, diğerleri ile temasta bulunmaları, engelleri aşmaları ve yerel dili konuşmaları gerekir."

Birçok öğrenme seviyesi bulunmasına rağmen bunlar söz edildiği kadar kolay değildir. Ya da kolay mıdır?



Herhangi bir problemle karşılaşıyorlar mı? Asa, "Evet, kesinlikle karşılaşıyorlar," diyor. Öğrenciler çoğu şeyi zor olarak görüyorlar, zaten bu yüzden öğreniyorlar. Eğitim ziyaretlerinin asıl sebebi öğrencilerin konfor alanlarından çıkmalarını sağlamaktır. Okula gitmek için otobüse binmek gibi günlük hayatın küçük ayrıntıları bile, yerel lisan, gelenek ve göreneklerle aşına olmayan biri için büyük bir zorluluk yaratabilir. Bu örnek klişe gibi görünebilir. Fakat bizler, kendi normları ve rutin işleri dışında çok az deneyime sahip gençlerden söz ediyoruz.. Daha derin bir yaklaşım edinebilmek için bu bariz klişelerden yola çıkmak gerekir. *Öyleyse eğitiminizin muhtemel neticeleri nelerdir? Tüm öğrenciler yurtdışına mı çıkmalı?"*

"İdeal olarak, evet! Yapmış olduğum inceleme bana bu ziyaretlerin gençlerde nasıl bir dönüşüm sağladığını göstermiştir. Kendilerini daha iyi tanımayı öğreniyorlar, diğer kültürlerle ilgileniyorlar, diğer insanların yaşamlarını önemsiyorlar ve bir dayanışma duygusu geliştiriyorlar." Asa Karlsson Perez, diğer taraftan, okulların, genel anlamda öğrencinin uluslararası deneyimine gerekli değeri vermediğini düşünmektedir.

"Okullar resmi yeterliliklere bakmaktadır. Öğrencilerin dil ve kültürel yeterlilik açısından da büyüdükları bir gerçektir. Fakat yurtdışı ziyaretinin diğer derin ve dönüştürücü etkilerine

herhangi bir gerçek eğitimsel değer verilmemektedir ve bu bir utançtır. Bu siyasi boyutta tartışılması gereken bir konudur."

Asa Karlsson Perez, daha geniş bir öğrenci grubuna ulaşmak ve böylece birçok öğrencinin yurt dışına gitmesine imkân vermek için dış finansman sağlamanın çok önemli olduğunu vurgulamaktadır. "İdeal olarak, tüm okulların, öğrenci değişim programlarına tahsis edilen fonlar olarak bütçe ödenekleri almaları gerekir," demektedir. .

Runo Isaksen, SIU / Euroguidance Norveç'de İletişim Danışmanı

Asa Karlsson Perez, İsveç'te Umea Üniversitesinde Eğitim Bilimi Bölümünde ders vermektedir. Kendisi aynı zamanda bir üst seviye ortaöğretim okulunda dil öğretmenliği de yapmaktadır.

"Diğer insanlarla ve kendinizle tanışma. Uluslararası, üst seviye ortaöğretim yurtdışı eğitim ziyaretlerinde deneyim ve öğrenim" (2014), Asa Karlsson Perez'in doktora tezinin başlığıdır. Kendisi, (iki ila dört haftalık) bir değişim programı kapsamında yurt dışı eğitim ziyaretinde bulunduktan sonra üç ila dört yıllık bir süre içinde İsveçli ve Şilili 17 üst seviye ortaöğretim okulu öğrencisi ile kapsamlı ve derin mülakatlar gerçekleştirmiştir.



"Öğrenme hareketliliği, zaten belirli avantajlara sahip kişiler için daha fazla avantaj sağlar"

- Soren Kristensen, PhD, Danimarka



Öğrenme hareketliliği konusunda araştırma yapan biri olarak, danışmanlık ve kariyer rehberliği mesleğini yapanlarda gördüğünüz ana sorunlar nelerdir?

Danışman ve kariyer rehberinin hareketliliğin öğrenilmesine ilişkin görevleri, pedagojik bir bağlam içinde diğer rehberlik faaliyetleriyle prensip olarak aynıdır. Yani bu görevler; erişime (yani müşterilerin imkânlarla eşleştirilmesi) ve idameye (yani erken terk durumlarının önlenmesi) imkân verme ve öğrenmenin iyileştirilmesidir (örneğin müşterinin deneyimin tüm öğrenme potansiyelinden yararlanmasını sağlama). Ancak, hareketliliği öğrenme, tek bir kategori ya da başlık altında sınıflandırılmayan karmaşık bir olaydır. Değişik hedef grupları ve öğrenme amaçlarına hitap eden birçok öğrenme hareketliliği türü bulunmaktadır ve coğrafi olarak uzak bir yerde gerçekleşen deneyimsel bir öğrenme biçimi olarak, birçok "ölçülemeyen ve tahmini yapılamayan" unsur yani kılavuz rehberin görüş açısından önemine erişimin ya da öneminin değerlendirilmesinin zor olduğu faktörleri içerir. Bu nedenle de, öğrenme hareketliliği ile mukayeseli olarak belli bir suskunluk,

bulunmaktadır ve birçok rehber, bunu, bırakarak öğrenme düşüncesinin kendisinin doğal bir şekilde önermediği müşterilere tanıtımının yerine, aktif bir şekilde değil de bunu tepkisel olarak yani talep üzerine ele almayı tercih eder. Bu şekilde, öğrenme hareketliliği zaten belirli avantajlara sahip kişiler için daha fazla avantaj sağlar, bu durum üzüntüyle karşılanacak bir durumdur.

Araştırmalar göstermektedir ki az imkâna sahip gençler de aynı zamanda uluslararası bir deneyimden büyük ölçüde yararlanabilmektedir. Daha fazla kişinin öğrenme hareketliliği için teşvik edilmesi ve buna dâhil edilmesi, tartışmasız olarak, kariyer rehberliğine yönelik en büyük zorluktur fakat bu yegâne sorun da değildir.

Öyleyse bu sorunun üstesinden gelmek için ne yapılmalıdır?

Kariyer danışmanlığı ve rehberlik vasıtasıyla öğrenme hareketliliğini daha kapsayıcı bir hale getirmenin birkaç yolu vardır.

Öncelikle, sadece yükseköğretimde öğrencilerle ilgilenenler değil, aynı zamanda tüm kariyer rehberi ve danışmanların, öğrenme hareketliliği hususunda ve özellikle de ilgilendikleri hedef gruplara sunulan

imkânlar konusunda bir miktar temel bilgiye sahip olması gerekmektedir. Bu kişilerin hareketlilik projelerinde meydana gelen ortak sorunlar hakkında ve yine bir kurumsal ortam dışında ve yabancı bir çevrede öğrenmenin gerçekleşme biçimleri hakkında bilgi sahibi olması gerekir. Ancak, bu o kadar da zor bir konu değildir, kariyer danışmanlarına ilişkin temel eğitim programları ile kolay bir şekilde entegre edilebilir ya da kısa süreli bir hizmet içi eğitim kursu olarak da sağlanabilir. İdeal olarak, belli bir ortamdaki danışman ve rehberlerin bir kısmının da aynı zamanda kendi başarılarına uluslararası öğrenme deneyimine sahip olmaları gerekir. Herhangi bir aşamada yurt dışında bulunmuş olan ve sağlanan çıktılar (ve aynı zamanda girdilerin) neler olduğunu, öğrenme hareketliliğinin en etkin savunucularının kimler olduğunu bilenler genellikle bu kişilerdir. İkinci olarak yurt dışında öğrenme imkânları için oluşturulan web siteleri ve daha ayrıntılı bilgi için temasa geçilebilecek uzmanların bilgilerine kolayca erişilebilmelidir. Üçüncü olarak, ulusal sınırlar ötesinde rehberlik sistemleri arasında, rehberlerin, uluslararası projeler ile ilgili olarak birbirlerinden yararlanabilecekleri şekilde temas ve işbirliği olmalıdır.



Bunun hepsi, yıllarca hem ulusal hem de Avrupa çapında fakat her zaman sistematik olmayan bir şekilde ele alınmıştır. Ayrıca, müdahaleler, yeni hedef grupların dâhil edilmesinden ziyade, hâlihazırda kurulu bir talebin olduğu öğrenme faaliyetleri üzerinde yoğunlaşma eğilimi göstermektedir.

Yani öğrenme hareketliliğine yeni hedef gruplarının dâhil edilmesi için kılavuz hizmetlerinin yaygınlaştırılmasına yönelik daha fazla çaba gösterilmesi gerekir mi diyorsunuz?

Bu konuda son on yılda bazı gelişmeler olmuştur. Uzun bir süredir, yükseköğretimdeki öğrenciler için hareketliliğin geliştirilmesine vurgu yapılmıştır.

Son 10 ila 15 yılda, bazı ülkelerde daha uzun bir süre içinde, uluslararası hareketlilik, mesleki eğitimdeki öğrenciler ve çıraklar için öğrenme güzergâhı ile entegre edilmiştir ve eğitim ve kılavuz sağlanması da buna göre modernize edilmiştir.

Az imkâna sahip kişiler üstesinden gelinmesi gereken yeni sorunu oluşturmaktadır: bunlar, okulu terk edenler ve okuldan erken ayrılanlar ile öğrenme özürleri olanlar ya da psiko sosyal nitelikteki diğer sorunları yaşayanlar olarak sıralanabilir.

İşgücü piyasası değişip iş profilleri daha da uzmanlaşırken, bu gruplar, gittikçe artan bir şekilde marjinalleşmemektedir. Biliyoruz ki öğrenme hareketliliği, bunların istihdam edilebilirliklerinin iyileştirilmesinde ve sahip oldukları yeterlilikler ve tavırların geliştirilmesinde çok kuvvetli bir araç olabilmektedir fakat, sadece çok düşük sayıda kişi için gerçek bir imkân oluşturabilmektedir.

Şu an için bu hedef grubuna yönelik olarak öğrenme hareketliliğinin nasıl organize edilip uygulanabileceği hususundaki bazı projelerden yani ESF ve INTERREG vasıtasıyla finanse edilen Projelerden edilen deneyimlerden yararlanmaktayız fakat buna ilişkin olarak kılavuz uygulamalarına yönelik olası neticeleri ortaya koyabilmemiz için daha kat edilecek uzun bir yol bulunmaktadır.

Soren Kristensen, Techne ve Birtha Theut, Euroguidance Danimarka



Dr. Soren Kristensen, gerek ulusal olarak gerek Avrupa çapında uzun yıllardır öğrenme hareketliliği ile ilgilenmektedir. 1999 - 2002 yılları arasında, Avrupa'da Avrupa Mesleki Eğitim Geliştirme Merkezinde (Cedefop) VET bağlamında uluslararası hareketlilik alanında bir uzman olarak çalışmıştır ve 2004 yılında ise, Danimarka Eğitim Üniversitesinde "Ayrılarak öğrenme - Avrupa'da mesleki öğretim ve eğitim bağlamında pedagojik bir araç olarak yurt dışında işe yerleştirmeler" adlı bir doktora tezi hazırlamıştır. Tezi daha sonra aynı adla Cedefop tarafından tüm Avrupa'da yayınlanmıştır. 90'lı yılların başlarında Danimarka'da ilk Euroguidance Merkezinin kurulmasında görev almıştır ve uzun yıllar öğretim, eğitim ve gençlik alanlarında hareketlilik konusunda bazı önemli ulusal ve Avrupa seviyesinde incelemelere iştirak etmiştir. Sıkça hareketlilik programları ve projelerinin değerlendirme uzmanı olarak çalışmıştır ve bu konu üzerinde kapsamlı basılı eserleri mevcuttur.

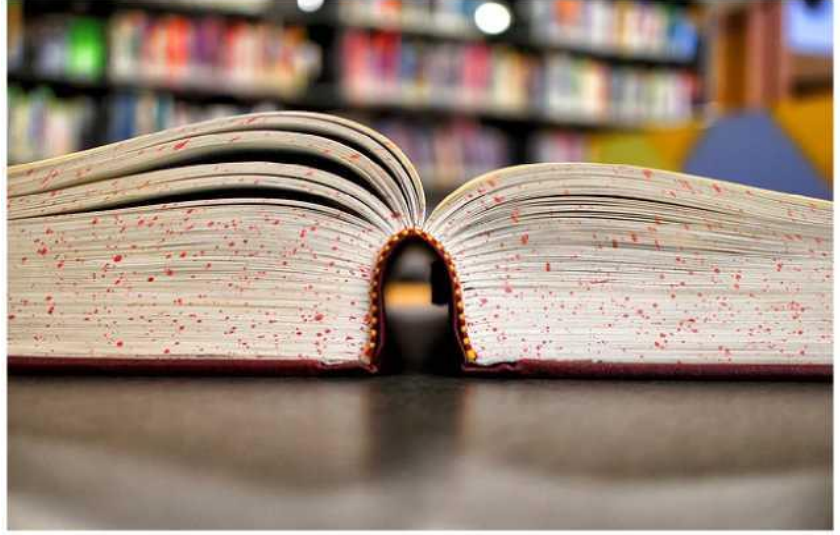
Öğrenci Hareketlilik Rehberliği - kimler katılıyor?

Kariyer rehberliğine ilişkin yüksek lisans çalışmaları çerçevesi dâhilinde, Letonya Üniversitesinde Erasmus öğrenci hareketliliği sürecini gözlemleme imkânım oldu. Tezimde, Letonya Üniversitesindeki öğrencilerin deneyimini ve hareketlilik desteğini, Euroguidance Hareketlilik çalışma grubu, değişik AB ülkeleri, ABD ve Avustralya'da araştırmacılar ve bu alandaki meslek sahipleri tarafından geliştirilmiş tespit edilen ve geliştirilen en iyi uygulama örnekleri ile karşılaştırdım. Tezde, Erasmus öğrenci hareketlilik katılımcılarına ne gibi destek sunulduğu, ne tür bir desteğe ihtiyaç duyulduğu ve bir öğrencinin hareketlilik programına katılma tercihinin kendi kariyer planlaması ile ne kadar bağlantılı olduğu hususları analiz edilmiştir.

Öğrenci hareketliliğine ilişkin destek şu şekilde üç aşamaya ayrılabilir: ülkesindeki üniversiteden ayrılmadan önceki destek, yurt dışındaki dönem sırasındaki destek ve hareketlilik deneyiminden döndükten sonraki destek.

Ayrılmadan önceki destek bilgi verilmesi ve idari konularda yardıma ilişkindir-. Öğrencilere Erasmus programının gereklilikleri hakkında bilgi verilir, kendilerine ortaklık yapılan üniversiteler tarafından sunulan kursları nerelerde bulabilecekleri gösterilir ve nasıl başvuruda bulunabilecekleri anlatılır. Öğrencinin en çok ilgisini seçen dersleri seçeceği ve öğrencinin kendi ülkesindeki fakültenin öğrenci dersleri ya da yerleştirmeyi tatmin edici bir seviyede tamamlandığı sürece hareketlilik dönemi için kredi puanı vereceği varsayılır. Ancak, bu süreç yönetmesi zor bir süreç olabilir.

- öğrenciler, ev sahibi ülkedeki ortağın teklifi hususunda her zaman yeterli bilgiye sahip değildir ve eğitimini gördükleri diplomanın akademik gerekliliklerini karşılayan faaliyetleri seçemeyebilirler.



Diploma programlarının müfredatının yeterince esnek olmaması halinde, kredi aktarması yapamayabilirler ve eğitimlerinin gerisinde kalabilirler.

- Bazen de Erasmus öğrenci anlaşmasında öngörülmüş olan faaliyetlerin, katılımcı ya da insan kaynakları eksikliği nedeniyle ev sahibi kurumda gerçekleşmediği de olur.
- Rehberlik hizmeti olmadan iyi bir yerleştirme bulunması çok zor olur.

Burada kaydedilmesi gereken diğer bir husus da öğrencilerin yeterli seviyede bulundukları ülkenin dilini konuşamamaları durumunda, yerleştirme sırasında ifa edebilecekleri görev ve sorumluluk kapsamı da dâhil olmak üzere, kurs seçimleri sınırlı bir hal almasıdır. Öğrencilerin hareketlilik programına katılım hususunda, hareketliliğin sunmuş olduğu imkânlardan tamamen yararlanmalarına imkân veren dil becerilerini kazanabilecek şekilde yeterince önceden bir tarihte karar vermeleri gerekir.

Bir hareketlilik dönemine ilişkin hazırlıklar sırasında, kariyer rehberleri, kendi başvuru yazısı ve

CV'lerini yazmalarında, uygun yerleştirme bulmalarında ve kalacak yer bulunmasında faydalı bilgi kaynaklarına yönlendirilmelerinde öğrencilere yardım edebilirler. İdeal bir durumda, öğrenci, öğrenme serüvenine başlamadan önce kariyer kılavuz danışmanlığı hizmetlerine erişirse, kariyer planı ve dil öğrenme gibi hazırlıklarında öğrenci hareketliliği önceden planlanabilir ve bu da hareketlilik ile ilgili masraflarda tasarruf sağlayabilir ya da temel kültürler arası becerilerin kazanılmasını sağlayabilir. Böylelikle hareketlilik katma değer kazanır; daha iyi gerekçeli ve daha amaca yönelik bir faaliyet olur.

Hareketlilik dönemi sırasında, Erasmus Öğrenci Ağı katılımcıları, akran akıl hocalığı / koçluk ve kültürel bilinç geliştirme faaliyetleri sunarlar. Gerekli olması halinde ise gönderici ve kabul edici olan Erasmus Koordinatörleri idari, akademik ya da uygulamaya yönelik sorunların çözülmesinde destek sağlayabilirler. Ruhsal zorluklar gerek akranların ve gerekse de arkadaşların ve kalınan evin ailesinin yardımı ile ya da psikolojik yardım vasıtasıyla çözülebilir. Letonya Üniversitesi örneğinde, uzaktan rehberlik hizmetleri vasıtasıyla dahi psikolojik destek verilebilmektedir.

Hareketlilik döneminin ardından, öğrencinin kendi ülkesindeki fakülte ve dış ilişkiler bölümü, öğrencilere edindikleri izlenimleri paylaşmak için davette bulunurlar ve kredi aktarma sorunları ve hareketlilik katılımcısı raporlarının yazılıp verilmesi hususunda hatırlatma yaparlar. Döndükten sonra, eğitim ortamına yeniden entegre olma konusunda güçlük yaşayan öğrenci, psikolojik destek alabilir. Ayrıca, bir kariyer rehberlik oturumu gerçekleştirmek öğrencinin kazanılan becerilerin bilincine varmasına ve aynı zamanda bu becerileri muhtemel işverenlerin anlayabileceği bir şekilde ifade etmesine ve özgeçmişinin kalitelerini iyileştirmesine yardımcı olabilir.

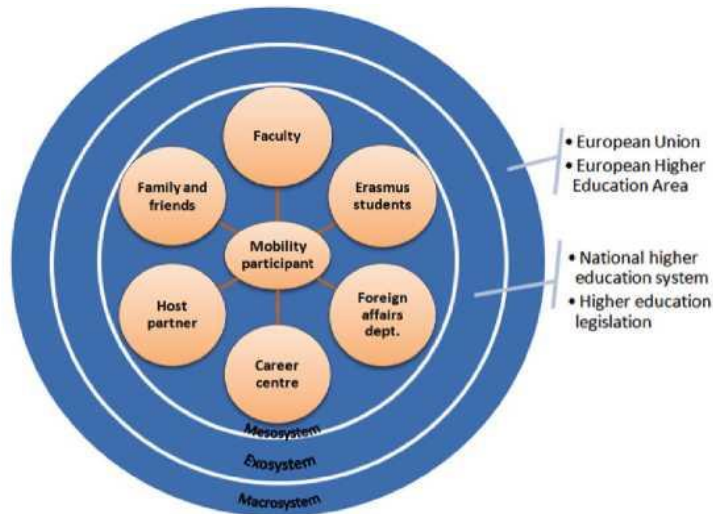
Erasmus Etki Çalışmasına katılan öğrenciler, tıpkı yüksek lisans araştırmam sırasında mülakat yaptığım Letonya Üniversitesindeki öğrenciler gibi, Erasmus yerleştirmeleri için daha fazla desteğe ihtiyaç duymaktadırlar. Öğrenciler ev sahibi ülkedeki işgücü piyasası ile aşına değildir. Yerleştirmenin akademik gerekliliklere uygun olacağından emin olmak ve aynı zamanda yabancı şirketin kendilerine geçici bir süreyle istihdam sağlayacağı konusunda kendilerine güvende hissedebilmek için, öğrenciler, özel tavsiyeler

almak isteyecektir. Bir yerleştirme sırasında öğrencilerin genellikle ev sahibi ülkedeki üniversitede konaklama seçeneklerine erişim imkânları bulunmaz; bu da, kalacak bir yer bulunmasında daha az yardım aldıkları ve kültürel uyum için akran desteğine yönelik daha az erişime sahip oldukları düşük erişim anlamına gelir. Uluslararası Araştırma Üniversitesi Ağı IRUN (www.irun.eu), ağa bağlı üniversitelerin kariyer merkezleri arasında gerçekleşen işbirliğine dair iyi bir uygulama örneği sunmaktadır. Kariyer merkezleri, tıpkı kendi üniversite öğrencilerine verdikleri gibi, ziyaretçi öğrencilere de aynı türde destek verirler.

Öğrencinin kendi fakültesi, ev sahibi ülkedeki ortak (üniversite ya da işveren), gönderen ve kabul eden üniversitelerin dış ilişkiler bölümleri, kariyer hizmetleri (kariyer rehberleri, psikologlar ve idari personel), akranlar ve öğrencinin yakınları da hareketlilik destek sürecinde rol oynarlar. Bunlar, her birinin, mezo seviyesinden (değişik destek sağlayıcılar arasındaki ilişkiler), ekso seviyesinden (ulusal yükseköğretim sistemi ve ilgili mevzuat ve aynı zamanda, makro seviyeden (Avrupa Birliği ve Avrupa Yükseköğretim Alanı) etkilendiği bir tür ekosistem olarak görülebilir.

Bilgi paylaşımı, destek sağlayıcılarının kendileri arasındaki mezo sistem seviyesi de dâhil olmak üzere, öğrenci ve değişik destek sağlayıcılarının her biri arasındaki mikro sistem seviyesinde kritik öneme sahiptir. Kariyer rehberinin, hareketlilik mikro sisteminin diğer üyeleri arasında gerçekleşen iletişimin dışında tutulması halinde öğrenciler, kendi kariyer planları ile ilgili olan hareketlilik faaliyetlerini seçmede daha fazla zorluk yaşarlar. Yerleştirme seçenekleri konusunda ve hareketlilik deneyiminden sonra kazanılmış becerilerin özgeçmişlerinde ve başvuru yazılarında tanımlanması ve bütünleştirilmesi konusunda bilgi ve destekten mahrum kalırlar. Öğrencilerin, hareketlilik deneyiminin sonuçlarından tam olarak yararlanamama ve potansiyel işverenleri hareketliliğin kazandırdığı değer hususunda ikna edememe riski de bulunmaktadır.

Ilze Jansone, Euroguidance Letonya



Resim: Hareketlilik rehberlik ekosistemi

Özet: Uluslararası deneyime dair genişletilmiş anlayış

Merak, üretkenlik ve esneklik işverenlerin becerili personel alırken aradığı niteliklerdir. Ancak, uluslararası hareketliliğe ilişkin Finlandiya'da yapılmış olan bir çalışmada birçok işverenin işe alım aşamasında bu yetenekler ile kişilerin uluslararası deneyimlerini birbirleriyle ilişkilendirmediği tespit edilmiştir.

Gizli yeterlilikler

Yeni personelden istenen kilit yeterliliklerin çoğu; yaratıcılık, ağ kapsamında çalışma kabiliyeti ve yeni şeylere ilgi duyma gibi uluslararası çapta faaliyet gösteren işverenlerin uluslararası deneyim ile bağdaştırdıkları unsurlardır. Bu yeterlilikler dil becerileri ve kültürel anlayış, hoşgörü ve açık fikirlilik gibi uluslararası deneyim ile klasik bir şekilde bağlantılı olan kavramlardan daha farklıdır. Uluslararası hareketlilik; işverenlerin aradığı yeterlilik türlerini meydana getirir fakat bu yeterlilikleri ve insanların uluslararası deneyimlerini işe alma aşamasında birbirleriyle ilişkilendiremezler.

2012 - 13 yıllarında, Uluslararası Hareketlilik Merkezi (CIMO) ve düşünce kuruluşu Demos Helsinki, işverenlerin uluslararası deneyimler vasıtasıyla kazanılmış olan beceri ve bilgiyi kendi işe alma Prosedürleri dâhilinde nasıl derecelendirdiklerini incelemişlerdir.

İşverenler uluslararası beceri ve yeterliliklere nasıl değer verirler? Hangi beceri ve yeterlilikler uluslararası deneyim ile bağlantılıdır? Ve çalışma hayatını yönlendiren şu anki ve ilerideki nitelikler nelerdir?

Bu çalışmanın sonuçları işverenlerin yeni personeli işe alırken bu öğrenme hareketliliğinden kazanılan deneyimlere büyük bir önem vermediğini göstermektedir. .

Daha derin bir uluslararası yeterlilik anlayışına doğru

Finlandiya'da yapılmış incelemede uluslararası yeterliliklerin gizli yönlerine üç yenisi eklenmiştir; bunlar, üretkenlik, esneklik ve merak olarak sıralanabilir. Üretkenlik; analitik kabiliyet, sorun çözme kabiliyeti ve güvenilirlik olarak açıklanabilir. Esnek işverenler uyum gösterebilmektedir, uymaları gereken sınırları bilirler, kendilerine güven duyarlar ve ısrarcıdırlar. Merak ise, uluslararası deneyimler ile bağlantılı

olan birçok nitelik için temel oluştururlar; bunlar, öğrenme, araştırma ve deneyim güdüsü, yeni konulara yönelik ilgili, kültürler arası bilgi ve ağ kapsamında çalışabilme yeteneğidir. Bu faktörler uluslararası deneyimin değerini anlamamıza yardım eder. Üretkenlik, esneklik ve merak, sadece uluslararası kuruluşlarda değil, aynı zamanda genel olarak iş hayatında rekabet avantajı elde edilmesine de yardımcı olabilir. Araştırmada, iş yerlerinde ihtiyaç duyulan yeni beceri ve yeterliliklere yönelik daha iyi bir anlayış geliştirmeleri için işverenlere çağrıda bulunmaktadır. Aynı zamanda işverenlerin uluslararası deneyimlerin bu beceri ve yeterliliklerin geliştirilmesinde oynadığı kilit rolü anlamaları gerekmektedir.

Uluslararası beceri ve yeterlilikleri anlamada yeni araçlar

Bu çalışma gençlerin ve öğrencilerin sahip olabileceği uluslararası kilit yeterliliklerin daha iyi anlaşılmasında gerekli olan araçların eksikliğini göstermiştir. Söz konusu araçların yaratılması görevi ise

Uluslararası deneyime ilişkin klasik anlayış

- Dil becerileri
- Bir kişinin alanı dâhilinde geniş ağlar
- Uluslararası iş anlayışı
- Birden fazla kişi ile birlikte çalışma kabiliyeti
- Yurt dışında yaşamış ya da eğitim görmüş olma

Uluslararası deneyime ilişkin genişletilmiş anlayış

- Birinin kendi deneyim alanı dışında da düşünebilme yeteneği edinmesi
- Farklı alanlarda da geniş ağlar edinmek
- Serbest zamanda yeni kabiliyet ve yetenekler
- Dil ya da yer göz önünde tutulmaksızın çok değişik insan grupları ile çalışabilme
- Küresel medyanın takip edilmesi

CIMO yaz stajyerlerine verilmiştir. Gençlere kendi uluslararası yeterliliklerini anlamalarında yardımcı olan web tabanlı bir test tasarlamışlardır ve aynı zamanda, iş ararken uluslararası deneyimlerin ifade edilmesine yönelik birtakım iyi fikirleri de bir araya getirmişlerdir. Bir kişinin özgeçmişinde sadece yurt dışındaki sürenin belirtilmesi yeterli değildir, aynı zamanda kazanılmış öğrenme sonuçlarının da açık bir şekilde belirtilmesi gerekir.

Bireysel ve grup kılavuz oturumlarına ilişkin olarak geliştirilen alıştırmalar kılavuz hizmeti mesleğini yürütenlerin kullandığı yeni araçlardan bazılarıdır.,.

"Gizli Yetenekler" adlı incelemenin tam metni için şurayı ziyaret ediniz:

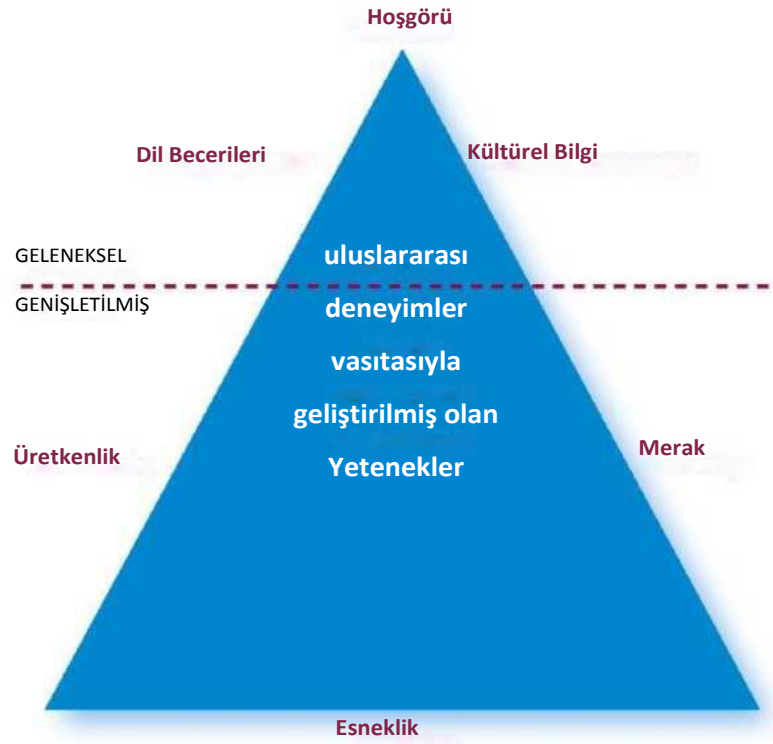
<http://www.cimo.fi/services/publications/faktaa-facts-and-figures-1-2014>

CIMO'dan Maija Airas ve Linda Tuominen tarafından kaleme alınan "Dünyaya Kapıların Açılması" başlıklı makalenin tam metni şu adreste mevcut: s. 8 - 11

<http://euroguidance.eu/wp-content/uploads/2015/02/Open-the-door-to-the-world.pdf>

Özeti hazırlayan: Alexandra Ejby Bidstrup, Euroguidance Danimarka

İşverenler ve uluslararası yeterlilikler: yeni bir anlayış



Finli kılavuz uzmanları eleştirel gözler ve açık fikirlerle dünya turunda

2015 yılının ilkbaharında, mesleki eğitim kurumlarında ve istihdam ve ekonomik kalkınma idaresinde çalışmakta olan yaklaşık yirmi Finli kılavuz uzmanı, birkaç Avrupa ülkesinde organize edilen Academia çalışması için ziyarette bulundular. Burada edinilen deneyimler JAMK Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Öğretmen Öğretim Merkezinde Eylül ayında düzenlenen dönüş seminerinde Finli kılavuz uzmanları ile tartışılmıştır.

Her ne kadar bu ziyaret dil becerilerini bir nevi sınamış olsa da günler uzun ve etkinliklerle doluydu ve ziyaret edilen ülke hakkında bilgiler sindirilmiş oldu. Değişim ziyaretleri, genellikle oldukça önemli olarak görülüyordu.

Ziyaretler hakkındaki ana izlenimler ise ziyaretlerin ortaya koyduğu mesleki deneyim bolluğu, uluslararası temaslar ve kılavuz çalışmasını yeni bir açıdan görme imkânı sağlamıştır.

Her zaman yeni bir şey öğrenebilirsiniz

Yurt dışı uzman değişim programına katılımla ilgili olarak, beklenti her zaman yüksektir. Katılımcılar, başka bir ülkede geçirilen bir haftadan hem mesleki ve hem de sosyal olarak en fazla yararı elde etmek isterler. Güdülen amaçlar ise özellikle aralarında ziyaret edilen ülke ve kültürü hakkında daha fazla bilgi edinmenin de bulunduğu kılavuz yeterliliği geliştirmek ve yeni uzmanlarla tanışmaktır.

Değişim söz konusu olduğunda insanlar günlük çalışmaları için ilham, yeni uygulamalar ve yeni yöntemler arayışı içindedir. Gerçekten de, bu toplantılara katılan kişilerin çoğu, kendi günlük kılavuz çalışmalarından uzaklaşarak aynı işleri diğer insanların nasıl yaptığını görmenin önemli olduğunu düşünmektedir. Bu ise, birinin kendi kılavuz çalışmasına yönelik eleştirel düşünmesine imkân vermekte ve becerilerin daha fazla nasıl geliştirilebileceğinin düşünülmesi için imkân da sunmaktadır. Birinin, ziyaret edilen ülkedeki meslektaşına şöyle bir yorumda bulunması mümkün olur: "Bakar mısın, sen de bunu bir de şu yöntemle yapabilirsin!"

Kılavuz çalışmasının önemi gittikçe artıyor

Günümüzün ekonomik zorlukları, kılavuzluk mesleğinin önemini ortaya çıkarmıştır. Finli katılımcılar, kendi izlenimlerine göre, Avrupa'da kılavuzluk mesleği için toplumda eş görülmemiş bir kapsam, toplumsal talep ve işlev olduğunu vurgulamışlardır. Kılavuzluk çalışmasını daha geniş bir bağlam içinde görmek önemlidir çünkü kılavuz çalışması, kılavuz uzmanlarının çalışmasına daha derin bir önem katmaktadır. Diğer ülkelerden katılımcı kılavuz uzmanları ile bilgi ve deneyim paylaşımı, Avrupa'nın değişik bölümlerinde kılavuz çalışması ve karşılaştığı sorunların mahiyetini anlama konusunda yardımcı olur. Müşterileri kendi eğitim ve kariyer seçimlerde desteklemek herkesin ortak amacıdır, fakat kılavuz hizmetlerinin nasıl organize edildiği ve kılavuz uzmanlarının nasıl eğitildiği hususunda ülkeler arasında büyük farklılıklar bulunmaktadır.

Eğitimin en iyi şekilde sürdürülmesi

Academia kılavuz uzmanı değişimi kavramı, uzun yıllar boyunca birçok yönüyle

geliştirilmiştir. JAMK'nin girişimiyle, yeni bir özellik olarak bu yıl mesleki bir makale oluşturulmuştur. Bu toplantıya iştirak eden her bir Finli kılavuz uzmanı, Academia ziyaretinin verdiği ilham ile kendisinin seçmiş olduğu bir konuda bir makale kaleme almaktadır. Makaleler, değişimin sonuçlarının kılavuz uzmanlarının iş camiası ve ağlarında dağıtılması için iyi bir ortam teşkil etmektedir. Şu an itibarıyla, Academia toplantısı, JAMK Uygulamalı Bilimler Üniversitesinde sürekli mesleki eğitim olarak sınıflandırılmaktadır ve bunu tamamlayan tüm Finli kılavuz uzmanları değişim için beş kredi puanı almaya hak kazanırlar.

Metin: Mika Launikari. Makalede, Jaana Ahlqvist'in mülakatı esas alınmıştır. Jaana, JAMK Uygulamalı Bilimler Üniversitesinde Academia değişim koordinasyonundan sorumlu olmaktadır.

Fotoğraf: Jaana Ahlqvist, JAMK

Academia çalışma ziyaretleri Erasmus+ programı yoluyla finanse edilmektedir.



Info4Migrants web sitesi hizmete açıldı

Mülteci krizi manşetlere haber olurken ve göçmen hizmetlerine olan talep artarken, yeni bir web sitesi, göçmenler ve kariyer kılavuz uzmanlarına yönelik bilgilere erişimi iyileştirmeyi amaçlıyor.

Son iki yılda, (merkezi İngiltere'de bulunan) Aspire International, Info4Migrants adlı yeni bir çevrim içi kaynağın geliştirilmesi için bir proje sürdürülmektedir. Bu çalışma, AB Ömür Boyu Öğrenme Programı kapsamında finanse edilmiştir ve projenin Avusturya, Bulgaristan, İsveç, Finlandiya ve İspanya'dan ortakları bulunmaktadır. Web sitesinin amacı, tek bir çevrim içi platform üzerinde göçmenlere yönelik güncel bilgilerin sağlanmasıdır.

Projenin ortakları, Web sitesinin hizmete girmesinin, İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra görülen en büyük göçmen akımına rastlayacağını hiç hayal edememişlerdir. Proje başladığında, kariyer danışmanları için göçmenlerle çalışmalarını daha etkin hale getirecek bir kaynak yaratılması amaçlanıyordu. İngiltere, ülkelerin göçmenleri topluma kazandırma başarılarının karşılaştırdığı MIPEX Sıralama Sisteminde 10 basamak düşerek 10. sıraya gerilemişti. 2013 yılından beri, İngiltere bu sıralamada gerilemeye devam etmiş ve sonuçta da kariyer danışmanlarının yüze yüze olduğu durum yine zor olmaktadır.

Kullanımı kolay, zamanlaması doğru bir kaynak

Göçmenlerin oldukça farklı ihtiyaçları vardır ve bu durum kariyer danışmanları için üstesinden gelinmesi gereken değişik sorunlar ortaya koymaktadır. Dilinizi konuşmayan bir kişiye nasıl kılavuzluk hizmeti verebilirsiniz? Yerel işgücü piyasasında talep edilenlerden farklı becerilere sahip insanlar ne olacak? Kimler kariyer kılavuzluk hizmetlerinin olmadığı ülkelere geliyor?

Bu sorunları ele almanın yegâne yolunun uzman bilgisi paylaşımında bulunmak ve bir destek ağı yaratmak olduğu kısa süre içinde anlaşılmıştır. Bu nedenle de, Web sitesinin son şekli, göçmenler ve uzmanlar / onları destekleyen gönüllüler olmak üzere iki ana grup için tasarlanmıştır. Danışmanlar için kültürel arka plana ilişkin bilgiler verilirken, göçmenler de en güncel ve güvenilir kaynaklara yönlendirilmektedir. Kullanılmasını daha da basit bir hale getirmek için, Web sitesi aynı zamanda 6 değişik dilde (İngilizce, Arapça, Fransızca, Romence, Lehçe ve Urduca) mevcuttur.

Bu diller, İngiltere'ye gelen göçmeler tarafından konuşulan en yaygın diller arasında olduğu ve İngilizce konuşmayan insanların da Web sitesindeki bilgilerden yararlanabilmesi için seçilmiştir. İnternet sitesi, West Yorkshire'dan uzmanlar ve gönüllere yönelik bir etkinlikle Eylül ayı içinde hizmete girmiştir. Etkinliğe katılanlar, internet sitesini "tüm doğru bilgilere kolay erişim" sağlayan "fazlasıyla ihtiyaç duyulan bir kaynak" olarak nitelendirmişlerdir. Özellikle önde gelen bir yerel topluluk gönüllüsü düşüncelerini şöyle ifade etmiştir: "Bu sayede, işimi daha iyi yapmama yardımcı olacak birçok kişiyle temas kurabiliyorum". Bu sözler, Info4Migrants Projesinin hangi amaçlarla yola çıktığının en güzel özetidir.

İnternet sitesinden ücretsiz olarak yararlanılabilir. Daha fazla bilgi için www.info4migrants.com adresini ziyaret edebilirsiniz.

Lauren Hendrie, Aspire Igen'de Proje Lideri
lauren.hendrie@aspire-igen.com



Proje Numarası: UK /13/LLP - Low / TOI - 615
Bu Proje, Avrupa Komisyonundan sağlanan destekle finanse edilmiştir. Bu yayın (iletişim) sadece yazarların görüşlerini yansıtır ve Komisyon, yazılarda yer verilmiş olan bilgilerin kullanılmasından sorumlu tutulamaz.



"Sınır Ötesi Kılavuz" - Eğitim ve meslek kılavuz merkezlerinin Avrupa Sınır Ötesi Semineri

Avrupa git gide birleşirken kılavuzluk hizmetleri alanı da sınır ötesi erişim menziline genişletmektedir. Onuncu Euroguidance Sınır Ötesi Semineri, 9-10 Haziran tarihlerinde "Sınır Ötesi Kılavuzluk Hizmetleri" sloganı ile uyumlu olarak Aşağı Avusturya, Retz'de yapılmıştır; Seminer, Avrupa'daki eğitimsel ve mesleki rehberlik hizmetlerinin çeşitli geleneksel sınırlarla nasıl kesiştiği konusuna odaklanmıştır.

Seminer, 9 Haziran tarihinde Retz'de İsveçli ve Macar iki konuşmacının sunumları ile başlamıştır; bu sunumlarda, sınırların aşılması sonucu eğitim kılavuz danışmanlığına yönelik doğan imkân ve sorunlar derinlemesine incelenmiştir.

Gizli yetenekler

İşverenler, genellikle ülke dışında çalışma ve eğitim görme sırasında insanların kazanmış olduğu yeteneklerin sadece küçük bir kısmını algılayabilmektedirler. Nina Ahlroos (Euroguidance İsveç) tarafından yapılan sunumda "Dünyaya Kapıyı Açın - kuzeyden hareketlilik kılavuzuna ilişkin görüşler" adlı Nordik / Baltık yayın esas alınmıştır. Yayındaki Fince bir makaleye dayalı olarak Nina Ahlroos, izleyicilerin dikkatini kendi tabiriyle "Gizli yeteneklere" çekmiştir.

Finlandiya'daki CIMO Uluslararası Hareketlilik Merkezinin bir incelemesine göre, işverenler, çoğunlukla uluslararası deneyime sahip olan başvuru sahiplerinin yalnızca iyileştirilmiş dil becerilerini, kültürler arası deneyim artışı ve değişik insanlarla ve ortamlarda çalışma tecrübelerini algılamaktadırlar.

Başvuru sahiplerinin, ülke dışında bulundukları sırada özellikle ilerideki mesleki ortam için önemli olan birtakım yetenekler geliştirdikleri gerçeği sıkça göz ardı edilmektedir. Bunlardan en göze çarpanı meraktır. Hızlı ekonomik değişikliklerin yaşandığı günümüz dünyasında merak, şirketler için olası gelişmelerin aranmasında ve önemli rekabet sağlayıcı avantajların muhtemelen gerçekleştirilmesinde elzem bir özellik olduğunu kanıtlamaktadır.



Üretkenlik, önemli ölçüde artan problem çözme becerileri açısından, uluslararası tecrübeye sahip başvuranların masaya yatırdığı başka bir yetenektir. Yurt dışından dönen kişiler, meslekleri ile ilgili durumlarda çok esnek olabildiklerini ortaya koymuşlardır çünkü kendi kabiliyetlerini ve sınırlarını daha iyi değerlendirebilmekte ve hedeflerinin peşinden sabırla koşabilmektedirler.

Nina Ahlroos, yurt dışında yaşamının faydalarına ilişkin daha geniş bir anlayışa sahip olan eğitim kılavuz rehberlerinin müşterilerini başvuru süreci içinde kabiliyetlerini ortaya koyma konusunda daha iyi destekleyebildiklerini belirtmiştir.

"Kariyer" kavramları

Seminerdeki ikinci açılış konuşmasında hareketlilik faaliyetleri ve kariyer güzergâhları arasında kronolojik bir korelasyon kurulmuştur.

ELGPN'de (Avrupa Ömür Boyu Kılavuzluk Hizmetleri Politikası Ağı) kıdemli danışman olan Macar kılavuzluk hizmetleri uzmanı Tibor Bor Borbely - Pecze, mesleki kariyerlerin Demir Perdenin her iki tarafında ilerleme sağladığı değişik bağlamları aydınlatmıştır. Sosyalist sistemlerde kariyer güzergâhları ve mesleki faaliyetler ağırlıklı olarak bireylerin kendisine verilmiştir. Mesleki seçimler önceden çok sınırlıydı, insanların kariyerleri konusunda bağımsız kararlar verme imkânı çok azdı.

Doğu Avrupa devletleri, tıpkı tüm Orta Avrupa bölgesi gibi, son dönemlerdeki Fordçuluk Sonrası akım dâhilinde bir gelişme süreci yaşamıştır: işverenler, hızla artan bir tempoyla, güçlü bir şekilde bireyselleştirilmiş nitelik profilleri ve içselleştirilmiş kontrol mekanizmalarına sahip olan ve bir taraftan güvenilmez sosyal güvenlik sistemleri ile yüz yüze gelirlerken bir öz sömürü haline ulaşan girişimcilere dönüşmüşlerdir.



Tibor Bor Borbely - Pecze, bir kariyerin şirket tarafından değil de kişi tarafından yönetilen bir süreç olarak tanımlandığı (Douglas Hall'a göre) değişken kariyer modeli gibi ek kariyer kavramlarını da tanıtmıştır. Kişisel tatmin için arayış birey için itici güç olmaktadır; başarıya ilişkin ölçütler de dışsal koşullar sebebiyle değil kişinin kendi içinde kökleşmiştir.

Mark Savickas'a göre kariyer uyarlama kabiliyeti modeli, diğer taraftan bireylerin mevcut ve beklenen mesleki değişiklikler, geçişler ve çetin sorunlarla baş etmede sahip olduğu kaynaklar üzerine odaklanmaktadır. Birinin proaktif bir şekilde kendi gelişiminde ilerleme sağlama ve yaşama ilişkin uygun tercihler yapma kabiliyetinin hayati değere sahip olduğu ispatlanmıştır. Yüksek mesleki uyarlama kabiliyeti aynı zamanda, birinin kendi geleceğiyle kesintisiz bağlılığı ve ortaya çıkan imkânları algılama kabiliyetini de gerekli kılar.

İş süreci içinde bireye ilişkin artan çetin sorunların ve aynı zamanda büyüyen esnekliğin ışığında müşterilerini hazırlayan ve uygun kariyer seçimi

yapmasına yardım eden eğitim ve mesleki kılavuz danışmanları için de ciddi sorunlar teşkil etmektedir.

Etkileşimli çalıştaylar

Seminerdeki bu iki açılış konuşmasının ardından, Euroguidance Sınır Ötesi Seminerindeki katılımcılar, 10 Avrupa ülkesi tarafından düzenlenen çalıştaylara katılmışlardır.

Avusturya'nın himayesindeki iki çalıştayda eğitim kılavuz merkezleri arasındaki işbirliği vurgulanmıştır. "Örümcek misali: Ağ oluşturma nasıl Ömür Boyu Kılavuzluk Hizmetlerine erişimi iyileştirebilir? (Bildungsinformation Burgenland [Educational Information Burgenland] yetkilileri Kathrin Weinelt ve Ingeborg Wilfinger ile Netzwerk Bildungsberatung Salzburg [Network Education Guidance Salzburg] yetkilisi Katrin Reiter), dört etkileşimli iş alanında ağ iletişimi uygulamasına dair bir söylem başlatmıştır. Moderatörlüğünü (her ikisi de Bildungsberatung in Wien [Educational Guidance in Vienna] yetkilisi olan Barbara Ober wasserlechner ve Barbara Glattauer'in yaptığı "Çevrim

İçerik Kılavuzluk Hizmetleri - Ülke Çapında İşbirliğinin sunduğu imkânlar ve sınırlamalar ve Yöntem" adlı çalıştayda ise bu rehberlik şekline ilişkin özel yöntemler tanıtılmış ve kurumlar arası işbirliğinin avantajları açıklanmıştır.

"Kariyer koçluğu ve eğitim kılavuzluğunda imaj" adlı çalıştayda görsel tabanlı koçluk yöntemleriyle öz yansıtmaya yönelik rehberlik süreci ve hedeflerinin tanımlanması hususunda katılımcılara yol gösterilmiştir (Moderatör: Dorota Raniszewska, iş eğitmeni ve koçu, Polonya).

Diğer çalıştay konuları ise "Mutlu Bir Hayata İlişkin Kılavuzluk" (Ionana Panc, Titu Maiorescu Üniversitesi, Romanya); "Öğrenici kariyer kılavuzluğunda psikolojik rehberliğin uygulanması" (Ivana Mrgan, Kılavuzluk Rehberi, Hırvatistan), "Yolumda Rehberim Olun!" (Florian Kreutzer, Federal İstihdam Kurumu Uygulamalı İş Çalışmaları Üniversitesi, Almanya); "Performansa Karşı Cesaret Mi? Öğrenilen çaresizliğin üstesinden gelme" (Krisztina Molnar, TANDEM, Slovakya) olarak sıralanabilir.

Onuncu Avrupa semineri bu yıl Avusturya'da Retz'de yapılmıştır. Bu yılın etkinliğinde aynı zamanda bir yıldönümü de kutlandığı için Avusturya Euroguidance Merkezinin himayesinde ve diğer iki kurucu ülke Çek Cumhuriyeti ve Slovakya ile yakın işbirliği içinde yapılmıştır. Seminer açılış konuşmaları ve 11 ülkenin (AT, CZ, DE, HR, HU, PL, RO, SE, SL, SK) himayesindeki çalıştaylarda, katılımcı ülkelerin mevcut yaklaşımları ve yöntemleri hususunda geniş ve kapsamlı bir değerlendirilme yapılmıştır. 14 Avrupa ülkesinden 81 rehber katılmıştır. Katılımcılar, 8 Haziran tarihinde Brno'ya yapılan bir saha gezisi bağlamında şirketler ve üniversite kariyer merkezleri arasındaki Çek işbirliği hakkında bilgi almışlardır.

1)

Dr. Mark Savickas, Kuzeydoğu Ohio Üniversiteleri Tıp Kolejinde Davranış Bilimleri öğretim görevlisi, Kent Devlet Üniversitesinde Rehber Eğitimi yardımcı öğretim görevlisi ve Güney Afrika Pretoria Üniversitesinde de özel olarak görevlendirilmiş öğretim görevlisi olarak çalışmaktadır. Loughborough Üniversitesi (İngiltere) İş Okulunda Teşkilatsal Davranış Bölümünde, Lizbon Üniversitesi (Portekiz) Psikoloji Fakültesinde ve Vrije Üniversitesi (Belçika) Psikoloji Bölümünde misafir öğretim görevlisi olarak çalışmıştır.

Ayrıntılı program şu adresten temin edilebilir:

http://www.bildung.erasmusplus.at/euroguidance_cross_border_2015

Kapsamlı seminer dokümantasyonu Sonbaharda yayınlanacaktır; çevrim içi versiyonu ise www.bildung.daresinde yayınlanacaktır erasmusplus.at/euroguidance_cross_border_2015_en

Basılı bir suret için şu adrese mail gönderin: info@euroguidance.at

Önceki yıllardan seminerlere ilişkin dokümantasyon:

2014, Zagreb, HR: Counselling methods for fighting youth unemployment
http://www.mobilnost.hr/prilo-zi/05_1426582367_Euroguidance_zbornik_final.pdf

2013, Warsaw, PL: Methods, Techniques and Tools to Diagnose Competences
http://euroguidance.eu/wp-content/uploads/2012/09/Cross_Border_Seminars_methods_techniques_and_tools.pdf

Open the Door to the World - views on mobility guidance from up north:
http://euroguidance.eu/wp-content/uploads/2015/02/Open_the_door_to_the_world.pdf

Bu makale, ilk defa hafif değişik bir versiyonla, Avrupa'da Yetişkin Öğrenmeye ilişkin e-Platform olan EPALE'de yayınlanmıştır:
<https://ec.europa.eu/epale/en/content/guidance-crossing-borders-review-european-cross-border-seminar-education-al-and-vocational>

Metin: Karin Hirschmüller, Euroguidance Austria

Fotoğraf: APA, Ludwig Schedl.



AB kurumlarında çalışma: Sistematiik meslek yönetimi mi yoksa tamamen rastlantı mı?

Avrupa Birliğinde çalışma birçok kişinin gençliğinden beri rüyası olmuştur çünkü insanlar bu hayali gerçekleştirmek için hayatlarında sistematiik adımlar atmışlardır. Diğerleri içinse, bir AB uzmanı olarak kariyer sahibi olmak kesinlikle dikkatli bir şekilde planlanmış bir şey değildir, tesadüfen olmuştur. Ülke dışında bir kariyer sahibi olmaya ilişkin bu iki yaklaşım, AB işgücü hareketliliğine yönelik devam eden bir doktora araştırmasından ortaya çıkmıştır.

2015 yılının başlarında, Bay Mika Launikari (Finlandiya), doktora araştırması için üç Avrupa Birliği kuruluşunda (Cedefop, European Training Foundation (Avrupa Eğitim Vakfı) ve Eurofound) çalışan ve 12 değişik ülkeden personel ile yirmi mülakat yapmıştır. Mülakatta dört temaya değinilmiştir: uluslararası bir kariyer elde etme motivasyonu, iş dışındaki yaşam ve AB ortamında çalışmanın çok kültürlü yönleri.

Kendilerini yönlendiren uzmanlara ilişkin kılavuzluk

Mülakatta soruları cevaplandıranların çoğunun ortak genel bir özelliği, kariyer gelişimi ve yönetimi hakkında karar alırken yüksek derecede kendini yönlendirme olmuştur. Çoğu için, uluslararası bir

kariyere sahip olmak istedikleri hususu aşikar bir gerçektir; buna karşın, geri kalanlar içinse, bu, ülke dışında bir mesleğe başlamak için kendi ülkelerinde yıllarca gerçekleştirilen bir çalışmayı takip eden doğal bir gelişmeydi. Mülakatta soruları cevaplandıranların kendilerini ülke dışında çalışmaya hazırlarlarken, örneğin öğretmenler, eğitimciler, psikologlar ve diğer önde gelen kişilerden kılavuzluk desteği, ekseriya hazırlık aşamasının bir parçası olmuştur.

İnce becerilere vurgu

Mülakatta soruları cevaplandıranlar, AB bağlamında çalışmanın mesleki yeterliliklerin sürekli geliştirilmesi anlamına geldiğini bildirmişlerdir. Fiziki beceriler çok önemli olmakla birlikte daha görünmez nitelikteki ince beceriler,

çok çeşitli kültürel geçmişlerin olduğu günlük ofis yaşamında kesinlikle gerekli olmaktadır. Bunlar; değişik ve farklı dünya görüşlerine sahip olan (yani kültürel hassasiyet hususunda) insanlarla iyi geçinme, dinleme ve sohbetlere kolayca katılma (yani konuşkan ve açık olma) kişiliğe dayalı beceriler ve yeni durumlara ve olaylara merak gösterme olarak sıralanabilir.

Ülke dışında arkadaş edinme

Ülke dışında yaşama, yeni ülkedeki insanlarla temas kurulması açısından zorlayıcı olabilir. Mülakatta soruları cevaplandıranların çoğu, içine girdikleri yeni toplumla bütünleşmenin ne kadar zor olduğu ve burada yeni çevrelere girmeye çalışmanın da büyük zaman kaybına yol açabilecek unsurlar konusunda yaşadıkları hayal kırıklıklarını paylaşmışlardır. Gidilen ülkenin dilini yeteri kadar konuşamama, en azından Yunanistan ve İtalya örneğinde bir engel olarak görülmüştür. Çocuk sahibi olmak ise çoğunlukla yerel ebeveynler ile köprü kurulmasını kolaylaştırmakta ve kreş ya da okulla ilgili faaliyetler vasıtasıyla yerel topluma erişim sağlamaktadır.

Mika Launikari, Finlandiya

Doktora araştırmasına ilişkin daha fazla bilgi şu adresten temin edilebilir: www.launikari.eu/phd/ ve www.launikari.eu/blog/first-impressions-based-on-inter-views-of-eu-experts/

Bu haber için önerilen görüntü ise, <http://bit.ly/1HFMEd> adresinde mevcut olan flickr'dan alınan bir Euro madeni parası olmaktadır.



İngiltere'ye yapmış olduğu bir inceleme gezisinde işbaşında öğrenme faaliyeti gerçekleştiren Hırvat Rehberlik Uzmanı Danijel Misura ile mülakat: "Yabancı meslektaşlardan ilham alma"

"Hareketlilikten bir öğrenme yöntemi olarak yararlanmayı şiddetle öneririm! Hareketlilik; yeni fikir edinme, hayatta gerçek durumlarda yabancı dilden yararlanmak ve öz güveni güçlendirmek için fırsat yaratmaktadır. Aslında, hareketlilik dönemimde öğrendiklerimin bana verdiği ilhamla CISOK'ta yeni çalıştaylar düzenlemek üzereyim. Detaylandırmak gerekirse, uzun aralardan sonra yetişkin müşterileri öğrenme sürecine katmak için yetişkin öğrenme yöntemleri hakkında çalıştay düzenlemem istiyorum."

Danijel Misura, Osijek'teki Hırvatistan Ömür Boyu Kariyer Kılavuzluk Merkezinde (CISOK) çalışmakta olan bir kılavuz danışmandır. Hırvat uzmanlara diğer ülkelerdeki meslektaşlarından öğrenme fırsatı tanımak için, 2015 yılının Haziran ayında Euroguidance Hırvatistan tarafından İngiltere'nin Leeds Şehrine düzenlenen işbaşında öğrenme gezisine katılmıştır. Leeds'ten döndükten sonra, edinmiş olduğu hareketlilik deneyimi hakkında Danijel ile bir mülakat yapılmıştır. "Başka bir Avrupa ülkesinde meslektaşım olan rehberlerin günlük çalışmaları yani müşteriler ile nasıl çalıştıkları, ne gibi yöntem ve teknikler uyguladıkları hususunda geniş ve derin bir bakış elde etmek istedim. Merkezimiz çoğunlukla öğrenciler ve işsiz olan bireylerle ilgilendiği için, işbaşında öğrenme, tam olarak ihtiyaçlarımızı karşılayacak şekilde tasarlandı ve iş uzmanlarımız öğrencilere ve iş arayanlara danışmanlık yapma fırsatı buldu. "Ziyaret nasıl düzenlendi? Leeds'te neler öğrendiniz?

"İlk günümde, hâlihazırda Leeds'te bulunan üç okulda çalışan deneyimli bir kılavuz danışman olan Christine Humberstone'nın çalışmasını gözlemledim. Kendisi, ortaokulun son sınıf olan 16 yaş grubundaki öğrencilere danışmanlık yapıyor. Öğrencileri kendi başlarına ek eğitim imkânlarını ve iş dünyasını araştırma konusunda desteklemek ve teşvik etmek için değişik araçlardan yararlanıyordu. Christine'in kullandığı faydalı araçlardan birisi de, Ulusal Kariyerler Servisi portalını 1 kullanmaktadır;

bu portal aynı zamanda İngiltere'deki kılavuzluk uzmanları tarafından da sıkça kullanılmakta ve burada tüm hedef gruplar için çok zengin bir bilgi kaynağı sunulmaktadır. Öğrencilerin en çok ilgisini

çeken iş profili tanımlarıdır, fakat portalda aynı zamanda öz değerlendirme anketleri, iş tekliflerine ilişkin arama motorları ve iyi bir özgeçmiş yazmanın ipuçları ve püf noktaları da sunulmaktadır.



1) <https://nationalcareersservice.direct.gov.uk>

Leeds'te öğrencilere yönelik rehberlik hizmetleri konusunda geniş ve derin bir bakış açısı edindikten sonra çeşitli kurumlardaki yetişkinlere sunulan rehberlik hizmetleri hakkında bilgi edinme şansım oldu. Bu kurumları şöyle sıralayabiliriz: 19 yaşından büyük yetişkinlere iş hazırlık hizmetleri sunan Opportunity (Aspire-igen grup kuruluşu); işsiz bireyleri kariyer imkânlarının artırılmasına yönelik sosyal yardım (mali) ve eğitimler vasıtasıyla destekleyen bir kuruluş olan Job Centre Plus ve iş arayanlar, özürlü kişiler, göçmenler gibi çeşitli grupların kariyer potansiyellerini keşfetmeyi amaçlayan bir şirket olan Ingeus."

İngiliz ve Hırvat kılavuzluk sistemleri arasında herhangi bir benzerlik ve farklılık tespit ettiniz mi?"

"Hırvatistan Ömür Boyu Kariyer Kılavuzluk Merkezinde (CISOK), ilk ve ortaokul öğrencilerinden tutun da işsiz bireylere kadar uzanan geniş bir yelpazede çok değişik müşterilere hizmet veriyorum fakat aynı zamanda hizmet verdiğim müşteriler arasında öğrenciler, işverenler, ebeveynler ve diğer gruplar da yer alıyor. Hem bireysel danışmanlık ve hem de grup faaliyetleri düzenlemekteyiz. . Çalıştaylar (daha iyi bir özgeçmiş nasıl yazılır / iş başvurusu; iş görüşmesi simülasyonlarının yapılması), , ömür boyu kılavuzluk hakkında sunumlar ve dersler, aktif iş arama, kariyer gelişimi ve kişisel gelişim, iş gücü piyasası eğilimleri ve mesleki fuarlara ilişkin konferanslar, sunumlar.

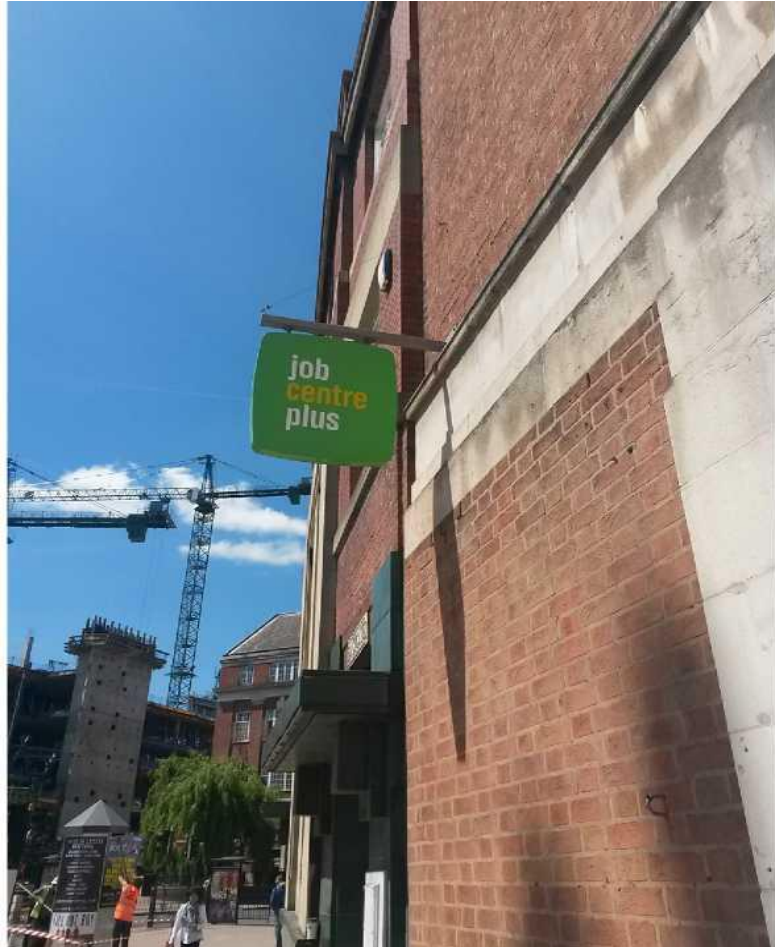
Çalıştığım Merkez ile Leeds'teki Opportunity Centre'da müşterilere erişebilirlik açısından benzerlikler bulunmaktadır. Herkes ofisimize randevu almadan gelebilir ve iş ve eğitim imkânları hakkında bilgi ya da kişisel kariyer gelişimi konusunda yardım alabilir. Ancak, bizim kılavuzluk sistemlerimiz çok farklıdır. Hırvatistan'da, öğrencilere yönelik kılavuzluk hizmetleri, okul rehber öğretmenlerinin (psikologlar, pedagoglar ve eğitim - rehabilitasyon uzmanları) sorumluluğu altındadır. Buna karşın, İngiltere'de okullar, öğrencilere yönelik danışmanlık hizmetlerini dışarıdan almaktadır. Kayda değer başka bir husus okullarda çalışan rehberlerin sadece geniş bir görsel ve karşı tarafın katılımını

sağlayan materyal kullanmamalarıdır. Fakat, okullarda çalışan bu rehberler, öğrencileri bilgilendirme ve onlara rehberlik etmek için en uygun yöntemi bulmaya çalışarak her bir öğrenci için özel bir yaklaşım benimsedikleri bir gerçektir.

İşbaşında öğrenme deneyimi beklentilerinizi karşıladı mı?

"Gerçekten karşıladı! Her ne kadar Hırvatistan'dan ayrılmadan önce İngiliz kariyer kılavuzluğu sistemi hakkında bir şeyler okumuş olsam dabanun diğer Avrupa sistemlerinden bu kadar değişik olabileceğini hiç düşünmemiştim. Değişik yaş ve eğitim geçmişine sahip kişilere yönelik kariyer kılavuzluğu desteğinin değişik yönlerini görme imkânım oldu. İngiliz kariyer kılavuzluğu politikasındaki geçmiş ve gelecekteki eğilimler hakkında çok şey öğrendim."

Doris Monjac, Euroguidance Hırvatistan



Yeni Eurydice Raporu: 2015 / 2016 Avrupa Yükseköğretiminde Ulusal Öğrenci Ücreti ve Destek Sistemleri

Öğrencilerin Avrupa'da eğitim görmek için ne kadar ödemeleri gerekir? Tüm öğrencilerin ücret ödemesi gerekir mi? Resmi finansal destek almanın gereklilikleri ve ölçütleri nelerdir? Eurodice ağından alınan yıllık rapor, tüm Avrupa ülkelerindeki öğrenci ücretleri ve destek sistemleri hakkında bilgi sağlamaktadır.

Rapor sayesinde okuyucunun en yüksek ücretlere İngiltere, İrlanda, İspanya, İtalya, Letonya, Litvanya, Macaristan, Hollanda, Portekiz ve İsviçre'de rastlanırken birçok ülkedeki eğitim sisteminde öğrencilerden herhangi bir ücret alınmadığı görülmüştür.

Ayrıca, raporda ülkeye özgü tanımlar ve diyagramların olduğu bilgi tabloları da yer almaktadır. Rapor, Eurydice ağından 37 Avrupa ülkesini kapsamaktadır.

Tam rapor: [National Student Fee and Support Systems in European Higher Education 2015/2016](#)

Daha fazla bilgi için: Avrupa Komisyonu Eurydice ağında, Avrupa yükseköğretim sistemleri ve eğitim politikasına ilişkin analizler verilmektedir.



euro|guidance

European Network to Support
Guidance and Counselling

www.eurnguirianre.eu

Düşüncelerinize değer vermekteyiz ve yazılarınızı
aşağıdaki e-mail adresine gönderebiliriz:

Dnra.Stefansrinttir@Rannis.is

Kılavuzluk ve Rehberlik Avrupa Destek Ağı