

PANORAMA

Kariyer Rehberliğinin Profesyonelleştirilmesi

Avrupa'da Uygulamacı
Yeterlikleri ve Nitelik Rotaları



KARİYER REHBERLİĞİNİN PROFESYONELLEŞTİRİLMESİ

Avrupa'da Uygulamacı
Yeterlikleri ve Nitelik Rotaları

Cedefop Panorama Serisi; 164

Lüksemburg: Avrupa Toplulukları Resmi Yayınlar Ofisi, 2009



II. Baskı

2017 • ANKARA

ISBN:

Grafik Tasarım

Net Tercüme

Basım Yeri:

“Bu yayın Avrupa Komisyonu ile Türkiye Cumhuriyeti’nin mali katkıları ile Türkçe’ye çevrilmiştir. Bu yayının telif hakkı Avrupa Eğitim Vakfı (ETF), Avrupa Mesleki Eğitimi Geliştirme Merkezi (CEDEFOB) ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)’ya aittir. Bütün hakları saklı olup, kaynak gösterilmek kaydıyla alıntı yapılabilir. Bu kitap içeriğinden Avrupa Komisyonu sorumlu değildir. Bu çalışmanın içeriği tamamen yazarın sorumluluğu altında olup, CEDEFOB veya Avrupa Birliği kurumlarının görüşlerini mutlaka yansıttığı anlamı taşımamaktadır.”

Önsöz

Rehberlik ve danışmanlık hizmetlerindeki kalitenin yüksek olmasının hayat boyu öğrenmede, kariyer yönetiminde ve kişisel hedeflere ulaşmada kilit rol oynadığı konusunda Avrupa'da açık bir fikir birliği vardır. Üye Devletlerde hayat boyu rehberliğe geçilmesi en iyi Avrupa çapında işbirliğiyle ve ulusal ve bölgesel kurumlar, sosyal paydaşlar, öğretim ve istihdam konusunda çalışan rehberlik uygulamacıları ve hizmeti kullanan genç, yetişkin ve yaşlı vatandaşlar arasındaki ortaklıklar vasıtasıyla desteklenebilir.

İnsan ömrünün tamamı boyunca erişilebilen tutarlı ve bütüncül bir rehberlik sistemi kurulmasının rehberlik uygulamacılarının yeterlikleri, nitelikleri ve sürekli mesleki gelişimleri üzerinde açık ve net sonuçları vardır. Rehberlik uygulamacılarının mesleki profil ve standartlarının iyileştirilmesi ve bunların yeterlilik ve becerilerinin teşvik edilmesi konuları bu raporda ele alınmıştır. Rehberlik danışmanlarının başlangıçta ve sonrasında uygun şekilde eğitilmeleri yaşamsal önemdedir, zira rehberlik hizmetlerinin verilmesinde ve geliştirilmesinde merkezi bir konumda bulunmaktadır.

Toplumun kariyer rehberliği uygulamacılarından karmaşık talepleri olması, bunların çalışma ortamları ve gittikçe çeşitlenen istemci grupları yüzünden, rehberlik ve danışmanlık aşamalı bir değişimden geçmektedir. Gelecek yıllarda, kariyer rehberliği uygulamacılarının resmi olmayan veya kayıt dışı öğrenmenin doğrulanması, daha önce öğrenilenlerin ve önceki deneyimsel öğrenmelerin doğrulanması gibi yeni alanlara daha derinlemesine girer hale gelmelerini bekleyebiliriz. Dahası, rehberlik uygulamacıları Avrupa MÖE politika inisiyatiflerini, özellikle de Avrupa hayat boyu öğrenme nitelikleri çerçevesini (EQF) ve Avrupa mesleki öğretim ve eğitim kredi sistemini (ECVET) iyi öğrenmelidirler. Tüm bu yeni sorumluluklar Üye Ülkelerdeki her bir rehberlik uygulamacısının hem profesyonel anlamda sürekli gelişim göstermesini, hem de ilgili yeterliklerini sürekli ispat etmesini gerektirecektir.

Bu Avrupa Mesleki Eğitimi Geliştirme Merkezi merkezin hayat boyu öğrenme konusundaki araştırma çalışmalarını ve bu konuda üstlenmiş olduğu öncü kurumsal rolü tamamiyle teyit eden ve hayat boyu rehberliğin hayat boyu öğrenme stratejileri ile daha iyi bütünleştirilmesi hakkında olan Konsey kararını (Avrupa Birliği Konseyi, 2008) desteklemektedir. Bu raporun verdiği başlıca mesaj, mevcut mesleki eğitimler ve bu eğitimlerden elde edilen yeterlilik ve nitelikler, rehberlik uygulamacıları tarafından üstlenilen rol ve işlevler ve rehberlik hizmetlerinin sunulduğu ortamlar bakımından Avrupa genelinde devasa farklılıklar olduğudur. Bu rapor, özellikle politika yapıcılar ve karar alıcılar için olduğu kadar, öğretim ve istihdam konusunda çalışan rehberlik uygulamacılarının eğitmenleri için de değerli bir başvuru kaynağıdır.

Bu raporun hem kariyer rehberliği uygulamacılarının yeterlilik ve niteliklerinin geliştirilmesi, hem de bu konudaki hizmet kalitesinin güvence altına alınmasında bunların üstlendiği rolün pekiştirilmesin konusunda Üye Devletlerin harekete geçmesini teşvik etmesini umuyoruz.

Aviana Bulgarelli

Cedefop Direktörü

Teşekkür

Bu rapor ekip çalışması ürünü olup, projede çalışan herkesin katkısını yansıtmaktadır. Cedefop proje yöneticileri, projeyi başlatmış olan Dr Rodo Lardinois de la Torre ve genel denetim sorumluluğunu üstlenmiş olan Bay Mika Launikari ile ekibiyle birlikte bu raporun taslak yazım çalışmasını yapan ve raporda temel alınan araştırmayı üstlenen Ulusal Kariyer Öğrenimi ve Danışmanlığı Enstitüsü'nden (NICEC) ⁽¹⁾ Bayan Lyn Barham'ı özellikle anmak gerekir.

Gerek bu çalışmaya katkısı çok olan çeşitli ülkelerde bulunan birçok kişiye (Ek 2), gerekse taslak rapor hakkında çok değerli geri bildirim veren Avrupa Hayat boyu Rehberlik Politikası Ağı üyelerine çok teşekkür ederiz.

Son olarak, bu yayının hazırlanmasında verdiği teknik destekten ötürü Cedefop'tan Christine Nychas'a teşekkür ederiz.

Bu yayın, sonrasında gerçekleştirilen 'Kariyer Rehberliğinde ve Danışmanlıkta Kalite: Kariyer Rehberliği Uygulamacılarının Eğitimine ve Yeterliliğine Yönelik Avrupa Çerçevesine Doğru' konulu Cedefop akranla öğrenme etkinliğinde (Selanik, Ekim 2008) yapılan tartışmalara çok değerli girdiler sağlamış ve ilham kaynağı olmuştur. Ayrıca, bu rapor Cedefop'un Rehberlik ve Danışmanlıkta Tutarlılık, İşbirliği ve Kalite konulu IAEVG Konferansına (Jyvaskyla, Haziran 2009) yaptığı bilimsel katkının bir bölümünü oluşturmaktadır.

⁽¹⁾ Söz konusu çalışma Cedefop'un 2007-0071/AO/B/RLAR/Guidance- Qualifications/005/07 sayılı hizmet sözleşmesi kapsamında gerçekleştirilmiştir.

İçindekiler

Önsöz	1
Teşekkür.....	2
Kutu ve Şekil Listesi	8
Yönetim Özeti	9
1. Giriş	12
1.1. Çalışma	12
1.2. AB Stratejileri Bağlamında Kariyer Rehberliği	12
1.3. Etkili Kariyer Rehberliği Sisteminin Özellikleri	13
1.4. Değişimler ve Eğilimler	14
1.4.1. Kariyer Çalışmalarına Yönelik Daha Güçlü Yasal Temeller	14
1.4.2. Hizmet Verme Noktalarının Birleştirilmesi	15
1.4.3. Dağıtımın Yönetilmesi	16
1.4.4. Eğitimde Değişimin Katalizörleri	17
1.5. Dağıntık Hizmet Noktalarında Kariyer Rehberlik Uzmanlarının Rolü	18
1.6. Yeterlik, Eğitim ve Önceki Tecrübelerin ve Öğrenilenlerin Akreditasyonu	20
2. Kariyer Rehberliği Eğitimi: Mevcut Durum	21
2.1. Kariyer Rehberliği Rollerini	21
2.2. Eğitim Gelenekleri ve Şablonları	21
2.2.1. Hizmet Öncesi Eğitim	22
2.2.2. Hizmete Başlangıç Eğitimi	23
2.2.3. Sürekli Hizmet İçi Eğitim	23
2.2.4. Tarihsel Bakış Açısı	23
2.3. Uzmanlaşmış Eğitim	24
2.4. Okul Temelli Roller	26
2.5. Kamu İstihdam Kurumu Rollerini	28
2.5.1. Kamu İstihdam Kurumu Personeline Yönelik Uzmanlaşmış Akademik Eğitim	28
2.5.2. Genel Eğitim	30
2.6. Yüksek Öğrenim Rollerini	30
2.7. Diğer Ortamlardaki Roller	31
2.8. Geniş Bağlam	31
3. Eğitim: Gündeme Gelen Konular	37
3.1. Yeterlilik: Seviye ve Uzmanlaşma	37

3.1.1. Seviye.....	37
3.1.2. Uzmanlaşma	38
3.1.3. Hareketliliğin Teşvik Edilmesi.....	39
3.1.4. Sürekli Mesleki Gelişim	40
3.2. Uzaktan ve Elektronik Öğrenme ile Öğretme Yöntemleri	40
3.3. Uygulamalı Staj	41
3.4. İşgücü Piyasası ve Meslekler Hakkındaki Bilgi Birikimi	42
3.5. Mesleki Kimlik.....	44
3.6. Kariyer Rehberliği Hizmetlerinde Karşılaşılan Zorluklar	45
4. Örnek Olay Etütleri	47
4.1. Giriş	47
4.2. Bulgaristan	47
4.2.1. Özet.....	47
4.2.2. Politika ve Mevzuatla İlgili İnisiyatifler	47
4.2.3. Lizbon Stratejisi ve Bologna Süreci Karşısında Meydana Gelen Değişimler	48
4.2.4. Giriş Koşulları ve Giriş ve Niteliklere Giden Alternatif Rotalar	48
4.2.5. Kursta Uygulanan Öğretme Yöntemleri	48
4.2.6. İşgücü Piyasasının Kapsamı, Mesleki ve Diğer Fırsatlara İlişkin Bilgiler....	48
4.2.7. Mesleki Kimlik.....	49
4.3. Danimarka	49
4.3.1. Özet.....	49
4.3.2. Politika ve Mevzuatla İlgili İnisiyatifler	49
4.3.3. Diploma Seviyesi Eğitim.....	49
4.3.4. Kariyer Rehberliği Yüksek Lisans Derecesi, Aday ve Doktora Eğitimi	51
4.3.5. Lizbon Stratejisi ve Bologna Süreci Karşısında Meydana Gelen Değişimler	51
4.3.6. Giriş Koşulları ve Giriş ve Niteliklere Giden Alternatif Rotalar	52
4.3.7. Kursta Uygulanan Öğretme Yöntemleri	52
4.3.8. İşgücü Piyasasının Kapsamı, Mesleki ve Diğer Fırsatlara İlişkin Bilgiler....	53
4.3.9. Mesleki Kimlik.....	53
4.4. İrlanda.....	53

4.4.1.	Özet.....	53
4.4.2.	Ulusal Rehberlik Forumu	54
4.4.3.	Çıktılar.....	54
4.4.4.	Vatandaşın Sesi.....	55
4.5.	Letonya.....	55
4.5.1.	Politika ve Mevzuatla İlgili İnisiyatifler	55
4.5.2.	Lizbon Stratejisi ve Bologna Süreci Karşısında Meydana Gelen Değişimler	56
4.5.3.	Giriş Koşulları ve Giriş ve Niteliklere Giden Alternatif Rotalar	57
4.5.4.	Kursta Uygulanan Öğretim Yöntemleri	57
4.5.5.	İşgücü Piyasasının Kapsamı, Mesleki ve Diğer Fırsatlara İlişkin Bilgiler	58
4.5.6.	Mesleki Kimlik	58
4.6.	Polonya.....	58
4.6.1.	Özet.....	58
4.6.2.	Politika ve Mevzuatla İlgili İnisiyatifler	58
4.6.3.	Lizbon Stratejisi ve Bologna Süreci Karşısında Meydana Gelen Değişimler	59
4.6.4.	Giriş Koşulları ve Giriş ve Niteliklere Giden Alternatif Rotalar	59
4.6.5.	Kurs Uygulanan Öğretim Yöntemleri	60
4.6.6.	İşgücü Piyasasının Kapsamı, Mesleki ve Diğer Fırsatlara İlişkin Bilgiler	60
4.6.7.	Mesleki Kimlik	60
4.7.	İskoçya	61
4.7.1.	Özet.....	61
4.7.2.	Politika ve Mevzuatla İlgili İnisiyatifler	61
4.7.3.	Bologna Süreci ve Lizbon Stratejisi Karşısında Meydana Gelen Değişimler	62
4.7.4.	Giriş Koşulları ve Giriş ve Niteliklere Giden Alternatif Rotalar	62
4.7.5.	Kurs Uygulanan Öğretim Yöntemleri	63
4.7.6.	İşgücü Piyasasının Kapsamı, Mesleki ve Diğer Fırsatlara İlişkin Bilgiler.....	64
4.7.7.	Mesleki Kimlik	64
5.	Yeterlilik Çerçevesinin Geliştirilmesi	65

5.1. Yeterlilik Kavramı	65
5.2. Yeterlilik Çerçevesinin Tasarlanması	66
5.2.1. Mevcut Çerçeveler	66
5.2.2. Yeterlilik Çerçevesinin Kapsamı	67
5.2.3. İstemci Yeterlikleri	68
5.2.4. Yeterlilik Çerçevesinin Yapısı	69
5.3. Yeterlilik Çerçevesinin Anlaşılması	70
5.3.1. Kelimeler ve Dil	70
5.3.2. Kültür, Bağlam ve Kişisel Değerler	71
5.4. Yeterlilik Çerçevesinin Özel Öğelerinin Anlaşılması	71
5.4.1. İstemci Etkileşimi Öğesi: Değerleme Yapılması ve Yaptırılması	71
5.4.2. İstemci Etkileşimi Öğesi: Bilgiye Erişim Sağlanması	72
5.5. Bütün Yeterlikler 'Öğrenilebilir' midir?	72
5.6. İstisare Sürecine Verilen Tepkiler	73
6. Yeterlilik Çerçevesi	74
6.1. Yeterlilik Çerçevesine Genel Bakış	74
6.1.1. Amaç	74
6.1.2. Kavramsal Arka Plan ve Potansiyel Kullanımlar	74
6.1.3. Dil, Yorumlama ve Tanımlar	74
6.1.4. Bağlamlar ve Koşullar	74
6.2. Yeterlilik Çerçevesinin Yapısı	75
6.2.1. Temel Yeterlikler	75
6.2.2. İstemciyle Etkileşim Yeterlikleri	75
6.2.3. Destekleme Yeterlikleri	75
6.3. Yeterlilik ve Kariyer Rehberliği Tanımı	75
6.3.1. Yeterlilik Tanımı	75
6.3.2. Kariyer Rehberliği Tanımı	76
6.4. Temel Yeterlikler	77
6.4.1. Bağlamlar ve Koşullar	77
6.5. İstemciyle Etkileşim Yeterlikleri	78
6.5.1. Bağlamlar ve Koşullar	79
6.6. Destekleme Yeterlikleri	83
7. Yeterlilik Çerçevesinin Kullanılması	88
7.1. Çerçevenin Uyarlanması	88
7.2. Yeterlilik Çerçevesi ve Nitelik Belirleme Sistemleri	88

7.3. YeterlilikÇerçevesinin Diğer Potansiyel Kullanımları	89
7.3.1. Kariyer Rehberliği Hizmetleri Veren Örgütler	89
7.3.2. Kariyer Rehberliği Uygulamacılarının Meslek Birlikleri	90
7.3.3. Kariyer Rehberliği Uygulamacıları	90
7.3.4. Politika Yapıcılar	91
8. İleriye Gitmek	92
8.1. Eğitime Dikkat Etmek	92
8.2. Yeterlilik	93
8.3. Neyin İşe Yaradığının Kanıtı	93
8.4. YeterlilikÇerçevesi ve Ulusal Nitelikler	94
8.5. Ulusal Koordinasyon	95
8.6. Avrupa Seviyesinde Destek	95
Kısaltmalar Listesi	97
Kaynakça	99
Ek 1: Araştırma	103
Ek 2: Katkıda Bulunanların Listesi	104
Ek 3: YeterlilikÇerçeveleri ve İstemci-YeterlilikÇerçeveleri İle İlgili İnternet Siteleri....	106
Ek 4: Kariyer Rehberliği Uygulamacılarına Yönelik YeterlilikÇerçevesi - Anket	107

Kutu ve Şekil Listesi

Tablolar

Tablo 1:	Yüksek Öğretimdeki Eğitim Kurslarına İlişkin Örnekler.....	33
----------	--	--------

Şekiller

Şekil 1:	Temel Diploma Kursuna Yönelik Kariyer Rehberliği Müfredatı (altı adet bölge üniversite yüksekokulunda verilmektedir).....	50
Şekil 2:	Yeterlilik Çerçevesi.....	76
Şekil 3:	Yeterlilik Alanı 1 - Temel Yeterlikler.....	 77
Şekil 4:	Yeterlilik Alanı 2 - İstemciyle Etkileşim Yeterlikleri	 80
Şekil 5:	Yeterlilik Alanı 3 - Destekleme Yeterlikleri	84

Yönetici Özeti

Araştırma

Bu rapor aşağıda belirtilen iki amaç doğrultusunda Avrupa genelinde gerçekleştirilen çalışmadan elde edilen bulguları sunmaktadır:

- Kariyer rehberliği uygulamacılarına verilen eğitimlerde görülen eğilimlerin ve izlenen şablonların gözden geçirilmesi;
- Avrupa Birliği'ndeki (AB) kariyer rehberliği uygulamacılarına yönelik müşterek bir yeterlilikçerçevesi geliştirilmesi.

1 ila 4. Bölümlerde Avrupa'daki kariyer rehberliği uygulamacılarına yönelik mevcut eğitime ve nitelik belirleme sistemleri gözden geçirilmektedir. Bu bölümlerde Avrupa genelindeki kariyer rehberliği hizmetlerinin, ulusal eğitim sistemlerinin ve ortaya çıkmakta olan eğilimlerin mevcut ve değişmekte olan bağlamı araştırılmaktadır. 3. Bölümde kariyer rehberliği uygulamacılarına yönelik eğitimlerin tasarlanmasında dikkat edilmesi gereken birtakım hususlara odaklanılmaktadır. 4. Bölümde altı ülkedeki en son gelişmelerin bir dereceye kadar araştırıldığı örnek olay etütleri yer almaktadır.

5 ila 7. Bölümlerde kariyer rehberliği uygulamacılarının yeterlilikçerçevesine odaklanılmaktadır. Bu bölümlerde yeterlilik kavramı, yeterlilikçerçevesi tasarımı ve bunun kullanımı hakkındaki öneriler üzerinde durulmaktadır. 8. Bölümde ileriye gitmenin yolları araştırılmakta ve eğitime ilgili mevcut ve önerilen hususların yeterlilikçerçevesi için önerilen kullanımlarla ilişkilendirilmesi suretiyle projenin iki ayağı birbirine bağlanmaktadır.

Kariyer Rehberliği Becerilerinde Eğitim İhtiyacı

Kariyer rehberliği personelinin eğitimleri ve yeterlikleri kalitesi yüksek kariyer rehberliği hizmetlerinin tasarlanmasına önemli katkıda bulunmakta olup, bu hizmetlerin yüksek kalitede olması ülke halklarının ihtiyaçlarının karşılanması ve AB stratejik hedeflerinin desteklenmesi bakımından gereklidir. Kariyer rehberliği hizmetlerine hem yaygın şekilde erişilmesi hem de bu hizmetlerin kendi kendine destekli yardımdan kişiselleştirilmiş yoğun desteğe kadar bir dizi istemci ihtiyacının karşılanmasına katkıda bulunması gereklidir. Bunun için, çoğunlukla yetki devri yapılmış dağınık ağlar üzerinden çalışan personelin çeşit çeşit olması gereklidir. Bir dizi eğitim seçeneğinin profesyonel nitelikte olan ve olmayan çeşitli rollerle eşleştirilmesi gereklidir. Eğitim yapıları, profesyonel nitelikte olmayan rollerden profesyonel nitelikte olan rollere ilerlenmesi ve sektörler arasında gidilip gelinmesi dahil olmak üzere, kariyer rehberliği hizmetlerinin verilmesinde ilerlemeye ve yanal gidiş gelişlere izin vermelidir. Her ülkede farklı alanlara yönelik hizmet sunum ağlarını yönlendirebilen, geliştirebilen ve destekleyebilen profesyonel kariyer rehberliği uygulamacılarından oluşan çekirdek birer kadro olması gereklidir. Daha yüksek seviyede eğitim kursları vermeleri, ulusal çapta araştırma ve değerlendirme yapmaları ve uluslararası akademik toplumla sıkı bağlar kurmaları için, ikinci ve üçüncü seviyelerde yüksek öğrenim görmüş bir takım kariyer uzmanlarına da ihtiyaç vardır.

Halen Verilmekte Olan Eğitimler

Halen verilmekte olan eğitimler çok çeşitlidir. Bu eğitimler bunların verilmesi için oluşturulmuş ulusal sistemler üzerinden verilmekte olup, bu sistemlerdeki kariyer rehberliği uygulamaları çoğunlukla bir başka ana profesyonel görev içinde yer alan tamamlayıcı öğelerdir. Eğitimler zorunlu veya isteğe bağlı, sistematik veya geçici ve doğrulanmamış kısa kurslardan yüksek lisans programlarına kadar her seviyede olabilmektedir. Birçok ülkede, kariyer rehberliğinin belirli teorileri ve belirli yöntemleri konusunda alınacak eğitim yerine psikoloji veya pedagoji gibi ilgili uzmanlık alanlarının birinde alınan eğitim yeterli görülmektedir.

Kariyer rehberliğine politika anlamında son dönemlerde gösterilen dikkat kariyer rehberliği uygulamacılarına yönelik uzmanlık eğitimlerinde önemli bir artışa neden olmuş olup, AB üyesi ülkelerin yaklaşık üçte ikisinde yüksek öğretim düzeyinde uzmanlık eğitimleri artık verilmektedir. Bu tür eğitimler büyük bir yoğunlukla öğretim ve toplum sektörlerinde çalışan personel tarafından kullanılmakta olup, ülkelerin daha küçük bir bölümünde ise kendi kamu istihdam kurumlarında çalışan personellerinin seviyesinde uzmanlık eğitimi verilmektedir.

Gelişmekte Olan Sorunlar

Bu rapor kariyer rehberliği uygulamacısı olarak uzmanlaşmış bir rol için 'yeterli' eğitimin ne olduğu hakkında sorular gündeme getirmekte, bunun (Avrupa nitelikler çerçevesi kapsamında belirlenmiş) her iki düzeye ve kariyer rehberliği teori ve yöntemleri hakkındaki uzmanlık çalışmalarının kapsamına göre araştırılması ve tanımlanması gerektiğini önermektedir. Mevcut öğretim uygulamalarından yola çıkıldığında, bir yıllık tam zamanlı yüksek öğrenim eşdeğerinin veya 60 AKTBS kredisinin, profesyonel eğitimlerdeki uzmanlık öğrenimin istenilen seviyesine ilişkin ulusal tartışmalar için yeterli ölçüt olduğunu gösteren kanıtlar bulunmaktadır.

Aynı zamanda eğitim metodolojileri de dikkate alınmaktadır. Bazı yeni eğitim inisiyatifleri uzaktan ve elektronik öğrenme yöntemlerinden faydalanmış olup, bu yöntemler kurum bazlı verilen eğitimlere katılamayanların eğitimlere erişimlerini arttırmak suretiyle personel çeşitliliğini destekleyebilmektedir. Uygulamalı stajlar eğitim kurslarının sadece küçük bir bölümünde kullanılmakta olup, bunun özellikle başlangıç eğitimindeki potansiyel katkısının daha fazla değerlendirilmesi gerekmektedir. İşgücü piyasasına ve mesleki bilgilendirmeye açık olma değişkendir. Bu kadar hızlı değişen bir alana sürekli mesleki gelişim içinde aralıksız dikkat edilmesi gerektiği, başlangıç eğitimlerinin kapsamında da temel kavramların dikkate alınması gerektiği yolunda bir takım argümanlar mevcuttur.

Yeterlilik Kavramı

Avrupa Birliği 'yeterlik' konusunun tanımlanması sorununu Avrupa yeterlilikler çerçevesinin (Avrupa Parlamentosu, 2008) geliştirilmesi bağlamında ele almıştır. Kabul edilen bir tanım oluşturulması beklentisiyle, hem bilgi birikiminin hem de yeterliğin çok yönlü bir anlayışının yansıtıldığı Avrupa nitelikler çerçevesinin daha önceki geliştirme aşamalarında kullanılmış bir tanım projede benimsenmiştir. Önermeli bilgi birikimi (bir şeyi bilmek), pratik bilgi birikimi (nasıl olduğunu bilmek) ve yönetsel bilgi birikimi (nasıl olacağını bilmek) konularının tamamı kapsanmış olup, bunlar etik ve düşünsel uygulamaya öncelik veren yeterlilik kavramının geliştirilmesine zemin oluşturmaktadır. Yetkinliklerin tümünün 'öğrenilebilir' olup olmadığı veya personel seçme sistemlerinin yeterlilik kazanmak için esas teşkil eden doğuştan özellikler araması gerekir geremediği sorusu ortaya çıkmaktadır. Bu henüz üzerinde herhangi bir fikir birliğine varılmamış bir sorudur.

Önceki yeterlilik çerçevelerinde çekirdek veya zorunlu ve uzmanlaşmış veya isteğe bağlı yeterlilik öğeleri arasında ayrıma farklı yaklaşımlar getirilmiştir. Bu projede yapılan geliştirme çalışmalarında bütün profesyonel faaliyetlerde gösterilmesi gereken temel veya çapraz yeterlilikler, doğrudan istemci ile iletişim halindeyken gösterildiğinde istemci tarafından fark edilen istemci etkileşimi yeterlikleri ve hizmetin verilmesi için gerekli olan tesisler, ağırlar ve kaynakların yerinde olmasını sağlayan destekleme yeterlikleri tanımlanmıştır.

Yeterlilik kavramı sadece kariyer rehberliği uygulamacıları için değil, aynı zamanda vatandaşların ömürleri boyunca ihtiyaç duyduğu kendi kendine kariyerini yönetme yeterlikleri için de geçerlidir. Bu tür yeterliklerin tanımlanmış olması durumunda, kariyer rehberliği hizmetlerinin tasarımı ve istemcilerin kendi yeterliklerini geliştirmelerinin desteklenmesi için gereken personel yeterlikleri için kullanışlı bir ölçüt olurlar.

Yeterlilik Çerçevesi ve Kullanımları

Yeterlilik Çerçevesi altı adet temel yeterlik, altı adet istemciyle etkileşim yeterliği ve yedi adet destekleme yeterliğinden oluşur. Çerçeve her istemciyle etkileşim ve destekleme yeterliği içindeki birkaç ortak ana görevin tanımlanması için Avrupa seviyesinde geliştirilmiştir, ancak ulusal ve sektörel uyarlamayı teşvik etme amaçlı 'bağlımlar ve koşullar' hakkında gösterge niteliğinde ifadeler de içermektedir.

Yeterlilik çerçevesinin muhtemel bir kullanımı da eğitimin müşterek çekirdek öğlerinin tanımlayıcılarının temin edilmesidir. Birkaç ülke sektöre özel eğitim modülleriyle tamamlanacak bu tür öğelerin tanımlanması yönünde yol almıştır. Bu yaklaşım sektörler arası anlayış, diyalog ve işbirliğinin ve sektörler arasındaki personel hareketlilik imkanlarının artırılması bakımından iyi tarafları vardır. Yeterlilikçerçevesi ayrıca personel faaliyetleri ve yeterlikler açısından da politika yapıcılar, uygulamacılar ve eğitmenler arasında müşterek bir referans noktası olma potansiyeline sahiptir.

Yeterlilikçerçevesi ulusal eğitim ve nitelik belirleme sistemlerinin planlanması ve daha da geliştirilmesinde de rol almaktadır. Personel rollerinin hizmet işlevleri ile eşleştirilmesinde ve görev özelliklerinin tanımlanmasında da muhtemel kullanımları bulunmaktadır. ÖTÖA dahilindeki halihazırda öğrenilenleri ve sürekli mesleki gelişim sistemlerini destekleyebilir ve kendi kendine değerleme yapma ve akrandan öğrenme konularında temel oluşturabilir. Politika yapıcılar için, sağladıkları mevcut ve önerilen hizmetlerini eşleştirebilecekleri kariyer rehberliği hizmetleri gerekli öğeler çerçevesini sağlayabilir.

Sonuçlar ve Tavsiyeler

Raporda, çeşitli ağlar içinde yer alan kariyer rehberliği personelinin alabileceği eğitimlerin geliştirilmesine, her ülkede bu tür ağları destekleyebilecek uzmanlaşmış kariyer rehberliği uygulamacılarından meydana gelen kadrolar oluşturulmasına ciddi ölçüde gerek olduğu sonucuna varılmaktadır. Farklı kariyer rehberliği işlevleri için hangi eğitim şekillerinin etkili olduğunun, hem ulusal hem de Avrupa geneli bağlamında, çalışılması önemlidir. Avrupa hayat boyu rehberlik politikası ağı gibi Avrupa ağlarının ve Cedefop gibi kurumların ulusal seviyedeki bu tür çalışmaların teşvik edilmesi ve bunların daha kapsamlı Avrupa bağlamında değerlendirilmesi ve yayılması konularında oynayacak önemli bir rolü bulunmaktadır.

1. Giriş

1.1. Çalışma

Bu Cedefop raporu iki ana bileşenden oluşan bir çalışmayı esas almakta olup, bunlar; kariyer rehberliği uygulamacılarının halen izlemekte oldukları eğitim ve nitelik kazanma rotalarının incelenmesi ve kariyer rehberliği meslek mensupları için yeterlilik çerçevesi geliştirilmesidir.

Söz konusu çalışma bağlamını Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD, 2004), Dünya Bankası (Watts ve Fretwell, 2004), Avrupa Mesleki Eğitimi Geliştirme Merkezi (Cedefop, Sultana, 2004) ve Avrupa Eğitim Vakfı (ETF) (Sultana ve Watts, 2007; Sweet, 2007) tarafından gerçekleştirilmiş kariyer rehberliği ile ilgili önceki çalışmalardan ve politika inisiyatiflerinden almaktadır. Bu alanda evrilen çalışmalara yaptığı kendine özgü katkı ise personel yeterliği ve eğitimin hem uygulamacı yeterliğine hem de kariyer rehberliği hizmetlerinin genel kalitesine nasıl katkıda bulunacağının üzerinde ayrıntılı şekilde durmasıdır. Bu konulara önceki raporlarda dikkat edilmiştir fakat bu dikkat çok çeşitli politika konularından sadece biri olduğundan dolayı sınırlı kalmıştır. Burada ise sahnenin tam ortasına yerleştirilmişlerdir.

Bu giriş bölümünün geri kalan kısmında çalışmanın bağlamının verilmesi amaçlanmaktadır. Katılımcı ülkelerden (Ek 1'e bakınız), uygun durumlarda, özellikle eğilimler ve değişimler ile ilgili olarak toplanan verilerin yanı sıra diğer bağlamsal malzemelerden de faydalanılmıştır.

1.2. AB Stratejileri Bağlamında Kariyer Rehberliği

Avrupa Birliği'nin Lizbon stratejisi, Avrupa Birliği'ni (AB) dünyanın en rekabetçi ekonomisi yapmaya ve 2010 itibarıyla tam istihdama ulaşmaya ilişkin genel amaçları dahil olmak üzere, tüm vatandaşların kabiliyetlerini ve potansiyellerini optimize etmek üzere yaygın tedbirler alınmasını gerektirmektedir (Avrupa Komisyonu, Gelauff ve Lejour, 2006). İstihdam edilebilirliğin güvence altına alınması birey için becerilerin sürekli güncellenmesinden ibaret olmayıp, hızlı teknolojik ve ekonomik gelişmelerden dolayı mesleki profillerin ve beceri ihtiyaçlarının değişmesiyle baş etmek amacıyla tamamen yeni beceriler elde edilmesi anlamına da gelmektedir.

Cedefop tarafından yayınlanmış olan son tahmin (2008c) sağlam mesleki öğretimden geçmiş insanlara Avrupa'daki işgücü piyasasında ileride nispeten çok ihtiyaç duyulacağını ortaya çıkarmaktadır. 2006-20 döneminde yaratılacak toplam 105 milyon istihdamın (eleman değişiklikleri ve yeni açılan işler dahil) yaklaşık 55 milyonu orta seviyede nitelikler gerektirecektir. Karşılaştırıldığında, yaklaşık 41 milyon iş yüksek nitelik seviyesi gerektirecek, kalan 10 milyon iş içinse düşük nitelik seviyesi yeterli olacaktır.

İşgücü piyasası politika, reform ve eğilimleri, birçokları için daya yüksek seviyeli ve amaca daha uygun becerilerin kazanılması sayesinde, bireylerin çalışma rollerinin geliştirilmesine etki eder. Bu tür değişimler kişisel değişiklikler yapmak ve yeni zorluklar üstlenmek için özgüvene ve bunu bilinçli ve dikkate alınan şekilde yapmak için desteğe ihtiyacı olan ve vatandaşların sayısız bireysel kararına dayanır. Bazıları için işsizlikten ve başka tür marjinalleşmelerden kurtulmanın, diğerleri içinse (İrlanda hükümetinin ülkesindeki işgücüne yönelik İşletme Strateji Grubu inisiyatifi kullanılan deyimle) 'bir adım yukarı' gitmenin yoludur.

Bireyin özel kararlarının doğası ve niteliği, bireyi destekleyebilecek kariyer rehberliği hizmetlerinin kapsamı ve kalitesi kadar, kamu açısından artık dikkate değer önemdeki bir konudur. Bireyin, ekonominin ve toplumun ihtiyaçlarının karşılanması için, bu tür hizmetlerin hayat boyu geniş ölçüde ulaşılabilir olması gereklidir. Hollanda'da bulunan bir eğitim merkezi vizyon bildirisinde kariyer gelişiminin kariyeri geliştirmek üzere yapılan bir dizi faaliyetten ibaret olmadığını vurgulamakta, aksine Avrupa'nın da ana meselelerinden biri olan topluma katılım konusunda özel bir yaklaşım olduğunu belirtmektedir. Vatandaşlar, özellikle istihdam yoluyla, toplumla daha fazla iç içe geçmekte ve toplumun sosyal ve demokratik niteliğine katkıda bulunabilmektedir. Bir işte çalışmak sadece pazar kazanmaktan ibaret olmayıp, kişisel gelişimin de bir taşıyıcısı ('kariyer') ve toplumun inşası yönünden bir kaldıraçtır.

Karmaşık öğretim ve eğitim sistemleri ve bunların gerek resmi gerekse resmi olmayan ve kayıt dışı ortamlarda sağladığı fırsatlar çoğu birey için şeffaf değildir. Bunun sonucunda, vatandaşların çoğu hem farklı öğretim ve eğitim seçenekleri arasında seçim yapmak, hem de öğretimden işgücü piyasasına başarılı bir geçiş yapmak için kariyer planlamalarında desteğe ihtiyaç duyarlar. Rehberlik ve kariyer danışmanlığına yönelik politika ve stratejilerin Avrupa'da politika önceliği haline gelmesinin arka planı budur. Üye Ülkeler, belki de hiç olmadığı kadar güçlü bir şekilde, kariyer rehberliği uygulamacılarının layıkıyla eğitim almış olmalarının Avrupalı her bir vatandaş için gerçek olan yüksek kaliteli rehberlik hizmetlerinin bir önkoşulu olduğunu kabul etmektedirler.

1.3. Etkili Kariyer Rehberliği Sisteminin Özellikleri

Bu çalışmaya katkıda bulunan kişiler iyi bir kariyer rehberliği sisteminin gerekli özelliklerinden birinin 'hem yaygın hem de hedef gruba özgü, kapsamlı ve yoğun' olması gerektiğinden emindirler (Avusturyalı yazar). Önceki raporlar (OECD, 2004; Sultana, 2003) verilen kariyer rehberlik hizmetlerinin Avrupa genelinde karışık olduğunu göstermiştir. Hemen her ülkede, iyi uygulama örneklerinin yanı sıra verilen hizmetlerde önemli açıklar da bulunmaktadır.

Birçok Avrupa ülkesi halen vermekte oldukları hizmetlerde bulunan çeşitli açıkları etkin bir şekilde ele almaktadırlar. Bunlardan bazıları belirli potansiyel hizmet kullanıcıları ile olup, bunlar arasında yaşlılar, kırsal bölgelerde yaşayanlar ve istihdam edilmiş durumda olanlar bulunmaktadır; bu sonuncu grup son dönemdeki bir Avrupa çalışmasının konusudur (Cedefop, 2008a). Diğer ülkelerde ise 'geleneksel olmayan kariyer geçmişi olan gruplara yönelik proaktif ve önleyici rehberliğin' gerekli olduğu daha fazla genel kabul görmektedir. 'Geleneksel olmayan kariyer geçmişi' ile kastedilen şey bir durumdan diğerine farklılık gösterebilir; söz konusu terim verilen hizmetlerde çeşitlilik olması gerektiği dikkate alındığında yaygın şekilde dile getirilen çok çeşitli konuları kapsamaktadır.

Tanımlanmış diğer açıklar ise verilen kariyer rehberliği hizmetlerinin belirli yönleriyle ilgilidir. Bazı ülkelerde kariyer rehberliğinin etkili olması için gereken bilgilerin başlıca öğelerinin toplanıp yayılmasına yönelik ulusal sistemler bulunmamaktadır. Yunanistan ve İzlanda, örneğin, işgücü piyasası ile ilgili halka açık bilgiler olmadığını, bu durumun kariyer rehberliği uygulamacılarının hizmet verdikleri kişilere eğilimler ve beceri ihtiyaçları ile ilgili tartışmaları anlatmalarını sınırlandırdığını bildirmektedirler.

Kapsamlı bilgilendirme hizmetlerinin geliştirilmiş olduğu durumlarda bile, bunları herkesin kullanımına sunmak her zaman kolay olmamaktadır. BİT kullanımı bu tür hizmetlere erişimin genişletilmesi konusunda kuşkusuz büyük bir etkiye sahiptir, ancak BİT'in kendisine erişim bile

evrensel değildir; bu da ya donanım ve ekipman yokluğundan ya da zorluklardan (algı kaybı, öğrenme zorlukları) ya da muhtemel hizmet kullanıcısının kişisel tercihlerinden kaynaklanmaktadır.

1.4. Değişimler ve Eğilimler

Bu çalışmanın odaklandığı başlıca nokta kariyer rehberliği uygulamacısı olanların veya buna niyet edenlerin kendi mesleki çalışmaları için gereken bilgi birikimi, beceriler ve geniş çaplı yeterlikleri geliştireceği eğitim rotalarıdır. Eğitim rotaları sıklıkla ulusal politika ve öncelikleri yansıtır ve bu tür politikadaki değişiklikleri yansıtacak şekilde düzeltilirler. Dolayısıyla, bu çalışmanın bağlamının önemli bir kısmı da en önemli değişimlerin bazılarını ve bu anlamdaki ülke aşan eğilimleri kaydetmektir.

Katkıda bulunan kişilerin çoğu politika bakımından kariyer rehberliğine gösterilen dikkatin arttığını, birçok durumda da bu dikkat sonrasında ayrıntılı mevzuat ve stratejik tedbirler yönüne gidildiğini belirtmiştir. Bu hep böyle olmamıştır; Hollandalı bir katkıcı 'herkesin kariyer rehberliğinin iyi olmasının gerektiğini kabul ettiğini fakat uygulamada pek bir ilerleme kaydedilmediğini' belirtmiştir. Ancak, çeşitli alanlardaki tedbirlerle birçok ülkede kaydedilen ilerlemeler besbellidir.

1.4.1. Kariyer Çalışmalarına Yönelik Daha Güçlü Yasal Temeller

Kariyer rehberliği birçok ülkede bazen okul ortamlarında odaklanılan bir mevzuat değişikliği konusudur.

Çek Cumhuriyeti'nde 2005 yılında çıkarılan bir kararname okullarda rehberlik hizmetleri verilmesine ilişkin şartları içermekte, verilecek hizmetleri, gerekli rehberlik faaliyetlerini (zihinsel ve bedensel engelli öğrenciler dahil), umulan çıktıları, kullanılabilecek malzemeleri ve alınabilecek ücretleri sıralamaktadır. Bu kararname kapsamında kurulan yeni okul daireleri, öğretim rehberliği ve kariyer rehberliği danışmanları dahil olmak üzere, belirlenen tipte danışmana sahiptir.

2008 yılında İzlanda'da çıkan yeni mevzuat öğretim ve meslek danışmanlığının alt ve üst ikincil öğretimdeki tüm okul öğrencileri tarafından erişilebilir olmasını ve bu hizmetlerin nitelikli uzmanlar tarafından verilmesini şart koşmaktadır.

Diğer durumlarda, okul temelli hizmetleri diğer kariyer destek hizmetlerine mevzuat bağlamaktadır. Finlandiya'da bulunan Ulusal Öğretim Kurulu kapsamlı ve ikincil seviye okulların yeni ulusal müfredatlarını okulun rehberlik verme sorumluluğuna vurgu yaparak tanımlamıştır. Bu mevzuat, Kamu İstihdam Kurumu ile sağlık ve sosyal hizmet kurumlarının sektörler arası hizmetleri birlikte sunmalarını, böylece gereken yeterlikler üzerine etki etmelerini gerektirmektedir; yani uygulamacılar hizmet sunumunun tasarımına katılmalı ve bu hizmetleri vermek için ağırlar içinde çalışmalıdırlar.

Rehberlik ve Danışmanlık Sistemi İşbirliği Konseyi 2006 ayı yılında Letonya'da kurulmuştur. Bunun ardından, Kamu İstihdam Kurumu ile Mesleki Kariyer Danışmanlık Merkezi'nin hizmetleri 2007 yılında birleştirilmiş, Eğitim Bakanlığı kariyer öğretim ve danışmanlığı geliştirilmesi konusunda bir ESF projesinde (2005-08) öncülük yapmıştır. Projenin faaliyetleri arasında kariyer öğretim modeli ders programının geliştirilmesi, yaklaşık 5.400 öğretmene kısa bir eğitim kursu (72 saat) verilmesi ve kariyer danışmanlarının devam etme hakkı olduğu yeni bir iki yıllık yüksek lisans programının geliştirilmesi bulunmaktadır (4.5. Bölümünde bulunan Letonya örnek olay etüdüne bakınız).

Diğer bir mevzuat ise çok daha çeşitli hizmetleri kapsamaktadır. Litvanya'da, 2003 kariyer rehberliği stratejisinde okullarda başlayıp geçiş dönemleriyle devam eden ve yetişkin çalışma hayatı boyunca erişilebilir olan tutarlı bir kariyer rehberliği sistem kurulmaya çalışılmıştır. O tarihten bu yana, genel öğretim ve meslek öğretimi okullarında, öğretim merkezlerinde, kütüphanelerde, işgücü borsası ofislerinde ve diğer kurumlarda Eğitim ve Bilim Bakanlığı tarafından yedi yüz adet kariyer bilgilendirme noktası oluşturulmuştur. Yedi bölgesel işgücü piyasası eğitim ve danışmanlık kurumundaki (BİPEDK) rehberlik danışmanları işsizlere, iş arayanlara ve dezavantajlı gruplara kariyer danışmanlık hizmetleri sunmaktadır. BİPEDK, Sosyal Güvenlik ve Çalışma Bakanlığı'nın bünyesinde yer almakta olup, aynı zamanda genel öğretim okulları öğrencileri ve okula gitmeyen gençlerle de çalışmaktadır.

Polonya'da, Çalışma ve Eğitim Bakanlıkları görev alanında bulunan işlerle ilgili olarak yayınlanan bir dizi yönetmelikle okullar da dahil olmak üzere her yerdeki kariyer danışmanlığı ve kariyer bilgilendirme faaliyetlerine standart getirilmiştir. Birinci ve ikinci aşama yüksek öğrenim içinde uzmanlaşmış eğitim geliştirilmiştir. Nitelikli personelin sayısı arttıkça, söz konusu nitelikler kariyer rehberliği mesleğinde ilerlemeye yönelik gereklilikler haline gelmektedir (4.6. Bölümünde bulunan Polonya örnek olay etüdüne bakınız).

2007 Nisan ayında, Slovak hükümeti Eğitim Bakanlığı tarafından hazırlanan hayat boyu öğrenme ve hayat boyu rehberlik yaklaşımını benimsemiştir. Kamu İstihdam Kurumu'nda daha önce meydana gelen kayda değer değişimlere rağmen (Sosyal İşler ve Aile Bakanlıklarının ilçe ofisleri içinde yer alan çalışma ofislerinin birleştirilmesi ve bunların hizmetlerinin işgücü piyasasında dezavantajlı olanları da içine alacak şekilde genişletilmesi), bu iki kilit bakanlık arasındaki işbirliği yeni politikanın uygulamaya konması bakımından zorluk teşkil etmeye devam etmektedir.

1.4.2. Hizmet Verme Noktalarının Birleştirilmesi

Bazı ülkeler halkın daha doğrudan erişimini sağlamak üzere birleşik hizmetler geliştirmiştir.

Danimarka'da okullara yönelik rehberlik hizmetleri gençlik sosyal yardım hizmetleriyle birlikte *Ungdommens Uddanneisesvejledning* adıyla bilinen 46 adet kentler arası rehberlik birimi altında birleştirilmiş; yüksek öğrenim ile ilgili rehberlik birimleri de benzer şekilde *Studievaig* olarak bilinen yedi adet bölge rehberlik birimi altında birleştirilmiştir. Eski Kamu İstihdam Kurumu, kendi kariyer rehberliği hizmetleri dahil olmak üzere, artık yaklaşık 100 adet kentsel istihdam merkezinin kapsamına girmiş bulunmaktadır. Bütün bu birimler kamu kuruluşu yönetmeliklerine göre ve gençlerin öğretime katılımının (%95'e) ve yüksek öğretime katılımının (%50'ye) çıkarılması gibi geniş kapsamlı politika hedefleri doğrultusunda çalışmaktadırlar (4.3. Bölümünde yer alan Danimarka örnek olay etüdüne bakınız).

Norveç'te verilen kamu istihdam hizmetleri 2006 yılından beri sosyal güvenlik sistemleri ile birleştirilmiş durumdadır. Yeni bölgesel ortaklıklar kamu istihdam kurumları, öğretim sektörü ve işverenler arasında daha yakın irtibatlar olmasını teşvik etmektedir. Alınan sonuçlardan biri kariyer rehberliği danışmanlarının profesyonelleşmesine verilen önemin artmasıdır; kamu istihdam kurumu personeli, kariyer rehberlik danışmanlarına yönelik üniversite temelli eğitim kurslarına giden eğitim temelli çalışma arkadaşlarına giderek daha fazla katılmaktadır.

İspanya'da Eğitim, Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlıkları 2005 yılında bütünleşik mesleki eğitim merkezleri açmışlardır. Bilgilendirme ve kariyer rehberliği hizmetlerini bünyesinde birleştiren bu merkezler insanlara yaşamları boyunca isabetli kariyer kararları alma konusunda yardımcı olmayı amaçlamaktadır. Hizmet içi ve resmi olmayan eğitimi İspanya'nın ulusal nitelik belirleme ve mesleki eğitimi sistemi ile ilişkili olarak değerlendirme sorumlulukları vardır. Sonradan çıkarılan kararname ile, serbest çalışmaya ve girişimcilik becerilerinin geliştirilmesine yönelik rehberlik verme sorumluluğu da bu merkezlere verilmiştir.

Romanya'da, 2005 tarihli yönetmeliği ardından, Eğitim Bakanlığı kaynaklar ve eğitim yardımına yönelik 42 merkez (CIRAE) kurmuştur. Ülke seviyesinde faaliyet gösteren bu kurumlar hem rehberlik ve kariyer merkezleri hem de kapsayıcı eğitim ve konuşma tedavi hizmetlerine yönelik ilişkili merkezleri yönetmekte, koordine etmekte ve değerlendirmektedirler.

Bunlar hizmetlerin halk tarafından görülür ve anlaşılır olması yolunda atılmış olumlu adımlardır.

1.4.3. Dağıtımın Yönetilmesi

Bazı ülkeler başka yönle gitmiş olup, hizmetlerin verilmesinde halen uygulamakta oldukları yöntemlerin etkilerini artık yeniden değerlendirmektedirler. Almanya'da kariyer rehberliği hizmetlerinde Devlet tekelinin kaldırılması farklı hizmetlerden oluşan bir karmanın meydana çıkmasına yol açmıştır, ancak kamu mesleki rehberlik kurumları ile temasa geçmenin kullanıcılar açısından çok daha karmaşık ve daha az şeffaf hale geldiği yönünde yaygın bir kanının ortaya çıktığı görülmektedir. 2005 ile 2007 dönemini kapsayan ve hükümet tarafından finanse edilen incelemede (Niedlich ve diğerleri, 2007) ilave desteğe en fazla ihtiyaç duyan kişilerin (örneğin, engellilerin) uygun hizmetlere erişememe riski en fazla olan kişiler olduğu ileri sürülmektedir. İncelemenin başlıca çıktılarından biri heterojen olan sahada kalite, şeffaflık ve profesyonelleşmeyi arttıran ve geleneksel olmayan kariyer geçmişlerine sahip kişilere proaktif hizmetler sunan politikalar olması gerekliliğinin kabul görmesidir.

OECD kariyer rehberliği ve kamu politikası incelemesi (OECD, 2004, s. 148) politika yapıcılarını 'kapsamlı bir yaklaşımın mevcut modellerin bir kısmıyla veya hepsiyle nasıl oluşturulabileceğini düşünmeye' davet etmektedir. Bu davete verilen karşılıklardan biri ağ oluşturmada ve bölgesel işbirliğinde artış olmuştur.

Avusturya'da, ulusal hayat boyu öğrenme stratejisi içinde tanımlanmış olan hayat boyu rehberlik tedbirlerinin devreye sokulması için ağ oluşturma projeleri kurulmuştur. Söz konusu ağlara her ilde bir çekirdek ortak tarafından öncülük edilmektedir.

Almanya'daki 2001 yılında kurulan 'Öğrenme Bölgeleri: Ağlara Destek Sağlanması' programı kapsamındaki *Länder*'de benzer bir gelişim şablonu gözlemlenmektedir. Buradaki amaç farklı öğretim sektörlerinden önemli oyuncularını sadece mevcut hizmetlerin ağını oluşturmak için değil, aynı zamanda genel bölge stratejisi kapsamında yeni teklifler geliştirmek için bir araya getirmektir.

Bazı ülkeler ise verilen farklı hizmet şekilleri arasında yakın işbirliğini teşvik edecek ulusal ve bölgesel hayat boyu rehberlik forumları kurmuşlardır (Cedefop, 2008b).

1.4.4. Eğitimde Değişimin Katalizörleri

Eğitim kurumları ile politika yapımcılar arasında bağlantı olmamasına McCarthy (2004) tarafından özellikle dikkat çekilmiştir. Bu konuda değişim olduğuna ilişkin pek az kanıt bulunmakta olup, geliştirilmeye muhtaç bir alan olmaya devam etmektedir. Fakat durum ülkeler arasında oldukça farklılık göstermekte olup, olumlu hamleler görülebilmektedir.

İrlanda'da 2004 ve 2006 yılları arasında faaliyet göstermiş olan Ulusal Rehberlik Forumu ilerdeki gelişmelere zemin teşkil edecek çerçeveleri geliştirmek amacıyla politika yapımcıları, eğitimcileri, eğitim örgütlerin ve meslek birliklerini bir araya getirmiştir. Forumun başlıca çıktıları arasında şunlar vardı:

- (a) Her bir vatandaşın kendi kariyerini ve öğrenmesini etkili şekilde yönetmek için ihtiyaç duyduğu kişisel sonuçlara ilişkin çerçeve;
- (b) Kariyer rehberliği uygulamacılarının hem okul öğrencilerinde hem de diğer vatandaşlarda gelişimi desteklemek için ihtiyaç duydukları yeterlikleri detaylandıran yeterlilik çerçevesi;
- (c) Rehberlikte kalite çerçevesi olan *Rehberlikte Kalite* raporu (4.4. Bölümünde İrlanda örnek olay etüdüne bakınız).

Malta'da son dönemde hazırlanan kariyer rehberliği politika çerçevesi, ihtiyaç duyulan farklı sorumluluklar ve roller ışığında, farklı seviyede kariyer rehberliği eğitimlerine ihtiyaç duyulduğunu kabul etmektedir. Bu durum, politika çerçevesi benimsendikçe, lisansüstü seviyede mesleki eğitime ihtiyaç duyulmasına yol açacaktır.

İskoçya 'kariyer rehberliği ve gelişimi' konusunda yeni bir yüksek lisans programı geliştirmiştir. Fizibilite çalışması Scottish Executive (İskoçya'daki devredilmiş hükümet) tarafından finanse edilmiş, Careers Scotland (hükümet tarafından finanse edilen hizmet örgütü) tarafından yönetilmiştir. Sonuçta ortaya çıkan konu karşılaştırmalı değerlendirme ifadesi Scottish Executive tarafından onaylanmış ve Yüksek Öğrenim Kalite Güvence Kurumu tarafından yayınlanmış olup, sonuçta ortaya çıkan eğitim kurslarının verilmesinde kalitenin sağlanması konusunda devam eden bir rolü olacaktır (4.7. Bölümünde İskoçya örnek olay etüdüne bakınız).

İspanya'da Eğitim Bakanlığı ikincil öğretmen eğitiminde bir dizi yeni yüksek lisans program geliştirilmesine öncülük etmiştir. Uzmanlaşmalardan biri öğretim ve kariyer rehberliğinde olup, okullarda kariyer rehberliği meslek mensubu olarak çalışmanın yasal gerekliliği haline gelecektir.

Diğer ülkelerde ise, özellikle ESF kanalıyla Avrupa finansmanına sağlanan erişim hem hizmet sunumu hem de eğitim geliştirmeye yönelik programların ortaya çıkmasına yol açmıştır. Estonya, Litvanya ve Letonya ESF finansmanın bu şekilde kullanıldığı ülkelere örnektir.

Avrupa'nın dışından gelen girdiler içeren uluslararası işbirliğinin de bir miktar etkisi olmuştur. Gerek Bulgaristan gerekse Romanya ABD merkezli küresel kariyer geliştirme kolaylaştırıcısı (KKGK) akreditasyonunu kullanmışlardır. Bu raporda yer alan Bulgaristan örnek olay etüdü bu tür bir işbirliğinin, kursa entegre olan KKGK modülüne yönelik Avrupa Kredi Transfer ve Birikim Sistemi (AKTBS) puanı içeren yüksek lisans program geliştirilmesi dahil olmak üzere, ulusal çapta geniş kapsamlı etkilerinin nasıl olabileceğini göstermektedir.

Özellikle İskandinav ülkelerinde olmak üzere, kariyer rehberliği kursları veren ve üniversitelerde çalışan uzman personel arasında oluşturulan ağların ve işbirliklerinin artırılması şeklinde başka gelişmeler de olmuştur. Bu konu Danimarka, Finlandiya, Norveç ve İsveç'ten gelen yorumlarda yer almaktadır. Gerek üniversiteler arası gerekse diğer kurumlarla yapılan ortaklıklar sayesinde, Letonya ve Birleşik Krallık'ta (İskoçya) yeni eğitim kursları açılmıştır.

Diğer ülkeler bu tür bir işbirliğinin olmamasından dolayı hayıflanmaktadırlar. Polonya'da 30 lisansüstü kursun olabileceği tahmin edilmekle birlikte, merkezi bir bilgi kaynağı olmayıp, üniversiteler arasındaki ağlar sınırlı düzeydedir ve çoğu özel sektör kuruluşudur.

1.5. Dağınık Hizmet Noktalarında Kariyer Rehberlik Uzmanlarının Rolü

Avrupa ülkeleri genelinde kariyer rehberliği uygulamalarına başlamak için halen kabul edilmiş durumda olan çok çeşitli niteliklerin incelendiği OECD raporunda (2004, s. 97) bunların çoğunun yapı itibarıyla genel olduğu (psikoloji ve pedagoji) ve 'kariyer rehberliğinin kendine özgü teori ve yöntemlerini kapsamadığı' değerlendirilmektedir. Sultana (2003, s. 30) AB'ye (o zaman) katılmakta olan veya AB üyeliğine aday ülkeler konusunda 'kariyer rehberliğinin ... henüz profesyonelleşmemiş olduğunu, yani bu hizmetin kariyer rehberliğine açık ve net bir şekilde başlayarak ve açıkça tanımlanmış mesleki rollere giden nitelik kazanma rotalarından geçerek kariyer rehberliğinde uzmanlaşmış ve kariyer rehberliği niteliklerini kazanmış personel tarafından verilmediğini ...' tespit etmiştir.

Bu görüşler bu çalışmanın ulusal katkıcıları tarafından desteklenmekte ve geliştirilmektedir. Katkıcılardan biri (Letonya) eğitimin iyileştirilmesine ve 'profesyonelleştirilmesine' ihtiyaç olduğu yorumunda bulunmuş, 'kariyer danışmanlık hizmetlerindeki kaliteyi genel olarak danışmanın kişiden kişiye değişen yeterliklerinin belirlediğini' beyan etmiştir. Bu da iyi kalitede kariyer danışmanlığının ancak uygun öğretimden geçmiş uzmanlar tarafından verilebileceğinin ileri sürülmesine neden olmuştur. Bu tema bir başka katkıcı (Lüksemburg) tarafından geliştirilmiş, söz konusu katkıcı bu tür eğitimlerin 'kendi fikrine göre, birçok konuda alınmış lisans diplomasına dayanan ve kariyer danışmanlığında uzmanlaşma sağlayan lisansüstü bir programdan oluşması gerektiğini' iddia etmiştir.

Bu görüşler bu çalışmadan çıkacak önemli değerlendirmelerden birine götürmektedir. O değerlendirme de kariyer rehberliği uygulamacılarının mesleki eğitimlerine yönelik temel bir 'yeterlilik' seviyesi hakkında görüş paylaşımı yapılmasının tüm ülkeler için faydalı olabileceği fikridir. Bu soru bizi iki yöne götürmektedir: Birincisi, bu tür bir 'yeterlilik' tanımının hangi role uygulanacağı (burada tartışılmaktadır) ve ikincisi de, 'yeterliliğin' nasıl tanımlanabileceğidir (daha ayrıntılı olarak 3.1. Bölümünde tartışılmaktadır).

Birçok ülkede, uzman kariyer rehberliği rolleri üç arenadan birinde veya birkaçında tanınmakta olup, bunlar; öğretim sektörü, kamu istihdam kurumu ve çoğunlukla kamu sektöründe olan ama bazen kamu makamları ile yapılan sözleşmeler kapsamında veya bağımsız olarak faaliyet gösteren özel sektör kuruluşlarında da olan farklı ve uzmanlaşmış kuruluşlardır. Bu arenaların her birinde verilen eğitimler hem ülkeden ülkeye hem de aynı ülke içinde büyük farklılıklar göstermekte olup, 2. Bölümde daha ayrıntılı olarak ele alınacaktır.

Ancak buna karşın, kariyer rehberliği uzman uygulamacılarının bireylere kariyer planlarında ve seçimlerinde yardımcı olma konusunda önemli rol oynayabilecek kimselerden ibaret olmadığına dair genel bir kabul de vardır (Nykanen ve diğerleri, 2007). Başka meslek mensupları ise, birey ve/veya yakın fırsat temelleri (örneğin, öğretmenler ve öğretim danışmanları) hakkındaki ayrıntılı bilgi birikimlerinden veya 'erişilmesi zor' insanlara (örneğin, sosyal hizmet görevlileri veya gençlik hizmetleri görevlileri, özellikle sosyal yardım konularında tecrübeli olanlar) erişmekteki özel becerileri nedeniyle birtakım rollere sahiptirler. Profesyonel 'yardım' rolü olmayan kişilerin de ebeveynler, akran akıl hocası dahil akıl hocaları, işverenler, işveren birlikleri ve sendikalar ve özel ihtiyaçları olan gruplarla ilişkili kişiler olarak oynayacakları roller bulunmaktadır.

Bir dizi kurum ve birey arasında işbirliği olması gerektiği ama aynı zamanda kariyer rehberliği uzmanlarının diğerlerinden farklı rollerinden bir tanesinin de bu tür kurum ve bireyleri destekleyip geliştirmek ve işbirliği yapabildikleri ağları koordine etmek olduğu ileri sürülebilir (McCarthy, 2004; Cedefop, 2008b). Çoklu profesyonellik kavramı Nykanen ve diğerleri (2007) tarafından araştırılmış olup, Nykanen yeterliğin 'sadece bireylere bağlı olmadığını; müşterek faaliyetlere katılarak oluşturulduğunu' ileri sürmüştür (s. 11). Bu düşünce tarzı Roelefs ve Sanders (2007) tarafından daha da geliştirilmiş olup, söz konusu yazarlar yeterliğin gerek sistem veya ekip seviyesinde, gerekse birey seviyesinde mevcut olabileceğini ileri sürmektedir. (1.4. bölümünde) Daha önce değinilen Avusturya ve Almanya örneklerindeki benzer bölgesel ağ projeleri bu tür kavramların hayata ne kadar geçirildiğinin incelenmesine fırsat yaratmaktadır.

Ancak, bu koordinasyon sağlama rolü kariyer rehberliği uygulamacıların yeterlikler hakkında özel birtakım gereklilikler ortaya çıkarabilmekte ve bu rapordaki yeterlilikçerçevesinde yansıtılmakta olup, söz konusu çerçevede 'destekleme yeterliklerinden' bir tanesi 'kariyer gelişimine yönelik tasarım stratejileridir'. Bu yeterlilikkariyer rehberliği uygulamacısının hizmetlerin potansiyel hedef kitlesi hakkında bir fikri olmasını ve bu hedef gruplara yönelik kariyer geliştirme faaliyetleri ile ilgili amaç, hedef ve hizmet verme yöntemlerinin tespit edilmesinde rol oynamasını gerektirmektedir. Diğer görevler arasında ise kimin ne yapacağı hakkında (gerek uzmanın kendi rolü, gerekse başka insanların rolleri dahil olmak üzere) mutabakata varılması ve hizmetin verilmesine katılan kişilere eğitim ve gelişme imkanları ve destek malzemeleri temin edilmesidir. Bu kilit işlev 'kariyer rehberliğine has özel teori ve yöntemleri' uygun bir ayrıntı ve karmaşıklık seviyesinde başkaları tarafından erişilebilir kılmayı, böylece onların başka mesleki grupların mevcut mesleki yeterlilikçerçevelerine veya işverenler, ebeveynler ve gönüllüler gibi başka grupların bakış açıları ve menfaatlerine uyarlanmasını içermektedir. Koşullara bağlı olarak, kariyer rehberliği uzmanları kısmen hizmetin verilmesine tahsis edilebilir veya sadece hizmeti doğrudan verenlere destek ve kaynak sağlanması konusunda görev alabilirler. Herhangi bir devredilmiş veya dağıtılmış hizmet verme sistemine yönelik kalite güvence stratejisi bağlamında, gözden geçirme ve değerlendirme faaliyetlerinde teşvik eden rolünü de oynayabilirler.

Kariyer rehberliği sağlanması işi, onunla alakalı eğitim sağlama işinde olduğu gibi birçok ülkede dağınık durumdadır. En kötü ihtimalle, eğitim rotalarının çeşitli olması mesleki rekabete yol açabilmekte veya koordineli hizmetler geliştirilmesinin önünde engel teşkil edebilmektedir (Fransa'dan bir yorum). Kariyer rehberliği uygulamacılarının önündeki zorluk 'farklı kurumların halka sunduğu hizmet tiplerindeki kapsamlı farklılıkların' (Fransa'dan bildirildiği şekilde) ayrıştırıcı olumsuzdan, demokratik diyalog temelinde oluşturulmuş ve yer, bilgi, bilgi birikimi ve yeterliği gözetken ağlar yoluyla, genel kariyer rehberliği hizmetleri sunumunun olumlu şekilde zenginleşmesine döndürülmesidir (Nykanen ve diğerleri, 2007). Böylece, yukarıdaki 1.3. Bölümünde özetlenmiş olan, 'yaygın ve hedef gruba özel kapsamlı ve yoğun' hizmet verilmesine katkıda bulunulmuş olunacaktır.

1.6. Yeterlik, Eğitim ve Önceki Tecrübelerin ve Öğrenilenlerin Akreditasyonu

Kariyer rehberliği uzman personelinin merkezi roller üstlendiği bu tür hizmet verme ağları, Watts ve McCarthy (1996; 1998) tarafından incelenen resmi olmayan rehberlik modellerinde olduğu gibi, sıradaki ilk personele eğitim verilmesini kolaylaştırabilmektedir. Ağ tabanlı hizmet verme modellerinden kaynaklanan sorunlar arasında her bir istemci etkileşim tipi için ihtiyaç duyulan asgari özel yeterliklerin tespit edilmesi ihtiyacı ve bu yeterliklerin zaten ne kadar mevcut olduklarını (örneğin, başka mesleki eğitimler yoluyla) veya bunları geliştirmek için gereken eğitimleri tespit edecek mekanizmalar bulunmaktadır. Nerede eğitim verilirse, akredite olsun veya olmasın, söz konusu eğitimin önceki öğrenme ve tecrübeleri sonraki gelişimler için referans noktası olarak kabul etmesi gerekir.

Devredilmiş ve dağıtık hizmet verme sistemleri, sahip oldukları resmi olmayan hizmet verme tecrübeleri kariyer rehberliğinde daha resmi bir mesleki role ilerleme konusuna ilgi duymalarına yol açan kişilerin mesleki ilerlemelerine nasıl olanak sağlanacağı sorusunu da gündeme getirmektedir. Bunların önceki tecrübelerinin ve öğrenmelerinin sonraki nitelik kazanma süreçlerinde tanınması gerekmektedir. Bu gereklilik tüm mesleki ve yüksek öğretim ve eğitime yönelik kredi puanlarına ilişkin çerçeveleri oluşturan, Bologna ve Kopenhag süreçlerinin ⁽²⁾ ayrılmaz bir parçasıdır. Önceki tecrübelerin ve öğrenilenlerin akreditasyonu (ÖTÖA), kariyer rehberliği uygulamacılarına yönelik kilit görevler ve yeterlikleri tanımlayan ve bu projeye geliştirilen benzeri olan yeterlilik çerçeveleri ile kolaylaştırılabilir.

Bu hususların temelini oluşturan 'yeterlik' kavramı 5.1. Bölümünde ayrıntılı şekilde tartışılmıştır.

⁽²⁾ Bologna süreci: Avrupa Yüksek Öğrenim Bölgesi'ndeki (EHEA) Nitelik çerçevesine bakınız. (<http://www.ond.vlaanderen.be/hogeronderwijs/bologna/qf/qf.asp> and Overarching framework of qualifications of the EHEA (<http://www.ond.vlaanderen.be/hogeronderwijs/bologna/qf/overarching.asp>) [her ikisi de 28.11.2008 tarihinde alıntılanmıştır]. Kopenhag beyannamesi: http://ec.europa.eu/education/pdf/doc125_en.pdf [28.11.2008 tarihinde alıntılanmıştır].

2. Kariyer Rehberliği Eğitimi: Mevcut Durum

2.1. Kariyer Rehberliği Roller

Kariyer rehberliği bazı ölkelerde kapsamlı ve özel eğitim gerektiren bir uzmanlık mesleği olarak mevcuttur. Bu Avrupa'da henüz pek yaygın olmayıp, birçok ölkede kariyer rehberliği faaliyetleri ya bir başka rolün kapsamına giren bir alt uzmanlık alanıdır ya da genel niteliklerine veya kariyer rehberliği ile ilgili görölen geniş çaplı yaşam tecrübesine dayanılarak kariyer rehberliği görevleri üstlenmiş olanlar tarafından yürütölmektedir.

Kariyer rehberliğinin alt uzmanlık alanı olduğu durumlarda, kariyer rehberliği hizmetlerini verenler kendilerini genellikle üstlendikleri ana role ve aldıkları eğitimi göre tanımlayabilmektedir. Watss ve diğerleri (1994) tarafından tanımlanmış, çok aşık olan ve uzmanlaşmış kariyer rehberliği rolünün yanı sıra bulunan veya buna alternatif teşkil eden bu tür üç kategori şunlardır:

- (a) Kariyer rehberliği ile ilgili eğitimi daha geniş kapsamlı psikoloji eğitiminin içinde almış olduğu varsayılan veya sınırlı düzeyde tamamlayıcı eğitim almış olabilecek psikologlar;
- (b) Kariyer rehberliği sorumluluklarını sınırlı düzeyde aldıkları tamamlayıcı eğitimle öğretme görevlerinin yanı sıra yerine getirebilen veya daha kapsamlı eğitim almış olabilmekle birlikte özellikle kariyer ile ilgili bir görevden ziyade öğretim danışmanlığı yapan öğretmenler;
- (c) Hizmet içi eğitimlerinde, işsizlik sigortası ve iş arayanlara ve işverenlere yönelik hizmetler (örneğin, işe yerleştirme) dahil olmak üzere, muhtemelen kamu yönetimi üzerinde durulmuş işgücü piyasası idarecileri.

Kariyer rehberliği faaliyeti başka rollerle birleşirse, kariyer ile ilgili görevlerin önceliği diğer işlerin yükü karşısında düşük kalmakta, muhtemel kullanıcıların bunları tespit edip, erişmesi çok daha güç olmaktadır. Bu tür durumlarda, ayrı uzmanlık eğitimi verilmesi olasılığı daha az olmakta, politika yapıcılar verilen kariyer rehberliği hizmetlerini kontrol altında tutmayı ve bunları kendi stratejik amaçları doğrultusunda geliştirmeyi daha zor bulabilmektedirler (OECD, 2004). Bu tür durumlarda sıklıkla olan bir başka şey de amaca uygun eğitimin sadece hizmet içi verilmesi, bu nedenle sadece ilgili iş için seçilenler tarafından erişilebilmesidir.

2.2. Eğitim Gelenekleri ve Şablonları

Kariyer rehberliği uygulamacılarının çalıştığı durumlarda görölen çeşitliliğe, bunların çalışma rollerine hazırlanmalarında ve bu rolleri yerine getirmelerinde sağlanan eğitimlerin yapıları ve verilme şekillerinde aynı derecede görölen çeşitlilik eşlik etmektedir. Sultana (1995) öğretmenlerin ilk aldıkları öğretimde görölen dört geleneği tanımlamaktadır. Bunlar kariyer rehberliği dahil olmak üzere çeşitli mesleki sahalarda geçerlidir. Bu gelenekler burada sıralı olarak sunulmakla birlikte, bunların nadiren açık seçik 'tipler' oldukları, buna karşın mesleki eğitim tasarımıyla genellikle harmanlandıklarını belirtmekte yarar vardır. Ayrıca, bu sıralama mutlaka tarihsel sıralamayı da takip ediyor diye bir durum da yoktur.

Bunlardan ilki mesleğe yönelik statü arayışını üniversite akademik disiplini ile aynı eksene getiren 'akademik' gelenektir. Öğretme işinde bu gelenek statü iddiasına temel olarak konu uzmanlığının yükseltilmesi ile ilgiliydi; kariyer rehberliğine gelince, 'kariyer rehberliğinin kendine özgü teori ve yöntemlerini' oluşturan karakteristik alanın sınırlarını çizme girişimleriyle daha ilişkili olabilmektedir. Her iki durumda da, statü bilgi birikimi alanındaki akademik ustalığa dayanılarak imkan dahilinde talep edilmektedir.

İkincisi 'sosyal verimlilik' geleneği olup, teknokratik akılcılık ile ilişkilidir ve kariyer rehberliğinin kendi özgü görev ve işlerini tanımlar, performansları kabul edilebilir seviyede olan eğitim programları oluşturur. Bu gelenek yeterlilik ifadelerine değer biçer ve beceri ve usullerin uygulamaya geçirilmesi suretiyle eğitim verilmesini içerebilir. İşe yeni alınanların hızla yeterli performans gösterir hale getirilmelerini amaçladığından, başlangıç eğitim programlarına özellikle uygulanabilir olmakla birlikte, yegane olası uygulanma şekli bu değildir.

Üçüncüsü ise 'gelişimsel' gelenek olup, kariyer rehberliği uygulamacısının geniş çaplı gelişimini önceler. Mesleki eğitim becerilerin mekanik olarak uygulanmasından çok istemcilerle ilişkilerin geliştirilmesine yönelik yöntemlerle uğraşır. Uygulama uygulamacı-istemci ilişkisinin karşılıklı gelişme aracı olarak kullanılmasına dayalıdır.

Son olarak, 'sosyal yeniden yapılandırmacı' geleneği de sosyal durumların yeniden oluşturulmasından çok, bunların dönüştürülmesi ile uğraşır. Kariyer rehberliği uygulamacısının hem 'sistemi' sorgulamak hem de bireysel hizmet kullanıcılarını karşılaştığı sorunlarla baş etmede güçlendirmek amacıyla dezavantaj ve ayrımcılığı ele almakla ilgilendiği durumlarda geçerli olması kuvvetle muhtemeldir. AB tarafından finanse edilen birçok proje, kariyer rehberliğinin ikincil hizmet olduğu eğitim imkanları sağlayarak ya da mülteciler veya yaşlı işçiler gibi grupların kariyer geliştirme ihtiyaçlarını doğrudan ele alarak dezavantajlı grupları hedeflemektedir. Bu projelerde uzmanlaşmış eğitim geliştirildiği durumlarda, sosyal yeniden yapılandırmacı nitelikte olması oldukça mümkündür.

Kariyer rehberliği uygulamacılarına yönelik eğitimler bunların kişisel kariyer yolculuklarının çeşitli aşamalarında, özellikle hizmet öncesinde, hizmete başlarken ve hizmet sırasında ortaya çıkabilmektedir. Bu ayrımlar kesin değildir. Öğrenme imkanlarının birçoğuna hem tam zamanlı (genel olarak hizmet öncesinde), hem de yarı zamanlı (genel olarak hizmet sırasında) erişilebilmektedir. Aşağıdaki paragraflarda bu çalışmada daha fazla yaygın görülen durumların bazıları belirtilmiştir.

2.2.1. Hizmet Öncesi Eğitim

Bazı ülkelerde, hizmet öncesi eğitim olmamakla birlikte, bu eğilim Avrupa genelinde açık bir şekilde yükselmektedir. Bazı eğitimler ise hizmet öncesi ile hizmete başlarken arasına denk gelmekte olup, zira işe alım sonrası ama istemcilerle doğrudan çalışmaya başlamadan önce gerçekleştirilmektedir.

Miktarı gittikçe artan hizmet içi eğitimler daha çok üniversite ve diğer yüksek öğrenim kurumlarındaki akademik kurslarla birinci veya ikinci aşamada verilmektedir. Yukarıda özetlenen akademik ve gelişimci geleneklerle aynı eksene getirilmesi kuvvetle muhtemeldir. Kullanımının kariyer rehberliği mesleğine girmesi muhtemel kişilerle sınırlı kalması muhtemel değildir. Birçok kurs hem yarı hem de tam zamanlı verilmekte olup, görevde olanlar, hem bilgi birikimlerini ve beceri seviyelerini arttırmak hem de kariyer teşvik imkanları ile ilgili statülerini geliştirmek amacıyla, özellikle kurs yeni açıldığında bu tür eğitimleri almayı tercih edebilmektedir.

2.2.2. Hizmete Başlangıç Eğitimi

Hizmete başlangıç eğitimi kamu istihdam kurumlarında yaygın olup; bu eğitimlere katılan çalışanlar yapılandırılmış programlara katılırlar. Bu programlar, çalışanlar öğretimsel niteliklerine veya uzmanlaşmış kariyer rehberliği eğitiminin muadili olarak görülen niteliklerine göre işe alındıktan sonra bu programlara devam ederler. Bunların hizmete başlaması çoğunlukla gerek işleriyle gerekse istemciyle etkileşim becerileri ile ilgili bir takım idari ve bürokratik işlemi kapsar. Geçmişte, kamu istihdam kurumu eğitimi sosyal verimlilik geleneğini takip edebiliyordu, ancak birçok ülkede kamu istihdam kurumu personeline verilen eğitimlerde değişiklikler olmuş olup, yukarıdaki geleneklerden herhangi biri, kurumların artık tabi olduğu politika inisiyatiflerine bağlı olmak üzere, daha çok öne çıkmış olabilmektedir.

Hizmete başlangıç eğitimleri diğer kariyer rehberliği ortamlarında daha değişken bir resim ortaya çıkarmaktadır. Özellikle öğretim ortamlarında, pedagoji veya gençlik çalışmaları ile ilgili önceki mesleki eğitimler istemci grubuyla (okul, yüksekokul ve üniversite öğrencileriyle) çalışma tecrübesiyle birleştiğinde, hizmete başlangıç eğitiminin öncelenmediği durumlar ortaya çıkabilmektedir. Tüm öğretim kurum ve ağları genelinde, diğer mesleki rollerden kariyer rehberliğine yatay geçiş yapanlar beraberlerinde çeşitli tecrübeler, değerler ve motivasyonlar getirebilmektedirler. Bu getirdikleri daha önce almış oldukları mesleki eğitimlere (ki bu eğitimlerin her biri yukarıda özetlenen dört gelenek tipolojisinin herhangi birinin özelliklerini taşıyacaktır) ve daha önceki ve mevcut çalışma ortamlarının değerlerine ve sosyal amaçlarına bağlı olacaktır.

2.2.3. Sürekli Hizmet İçi Eğitim

Özellikle işgücü piyasası bilgileri (İPB) ve eğitim yapıları olmak üzere kariyer rehberliği işinin geneline yönelik bilgiler bağlamında ve hizmet verme ekiplerinin içinde üslenmiş olduğu işleyiş yapılarında hızlı değişimler olduğu durumlarda sürekli eğitim gereklidir. Değişim hızı bilgi güncellemesi gibi yüzeysel açmazlar çıkarır; bu açmazlar çözülmediği takdirde, yukarıda özetlenen dört geleneğe benzer değerlendirme tipolojileri ile tam olarak ele alınabilecek köklü sorunlar ortaya çıkarırlar. Bir örnek olarak, ülke katkıcılarından biri, işgücü piyasası bilgi birikiminin sürekli devam eden hizmet içi eğitim içinde büyük ölçüde konumlandırılması gereken bir konu olduğunu çünkü hızla değişmekte olduğunu ortaya atmış; bir başkası ise, sürmekte olan değişime yönelik önemli bir bağlam olarak, işgücü piyasaları ile ilgili karmaşıklıklara ilişkin sağlam bir anlayış geliştirmek amacıyla, işgücü piyasası çalışmanın başlangıç eğitimine dahil edilmesi gerektiğine değinmiştir.

2.2.4. Tarihsel Bakış Açısı

Eğitim geniş sosyal koşullara yanıt verir. Çıraklık tarzı eğitimin, akademik olarak verilen eğitimin (özellikle son yarım asırdaki üniversite merkezli öğretimin artmasından sonra), yeterliğe dayalı yaklaşımların ve düşünsel uygulamacı yolun üstünlüğünü izlemek mümkündür (Schon, 1987). Daha yakın zamanlarda ise, çoğu eğitimler önceki modellerden elde edilen karmaya dayanırlar; örneğin, şimdi artık 'uygulayıcı topluluklar' ve yerleşik öğrenmeye gösterilen dikkatte çıraklık yönleri belirgindir (Lave ve Wenger, 1991). Avrupa'daki ülkeler eğitim sistemlerini Avrupa Birliği stratejileri bağlamındaki ulusal önceliklerine ve durumlarına uyarlamaktadırlar.

Aşağıdaki bölümlerde kariyer rehberliği uygulamacı eğitiminin daha geniş kapsamlı değişimler kapsamında son zamanlarda nasıl geliştirildiğinin bir resmi çizilmektedir.

2.3. Uzmanlaşmış Eğitim

Bu çalışmadan elde edilen kritik bir bulgu da birtakım ülkelerin daha uzmanlaşmış eğitime doğru önemli hamleler yapmakta olduğudur. Tablo 1'de yüksek öğrenimde akredite olmuş bu tür eğitimlerin kapsamlı (ama tam olmayan) bir listesi verilmektedir. Tabloda eğitim kurslarının seviye ve sürelerinde ve eğer biliniyorsa bunların kredi puanlarında bulunan kayda değer çeşitlilik gösterilmektedir.

Bu çeşitlilik kısmen yeni uzmanlık eğitimi kurslarının çeşitli inisiyatiflerin sonucu olmasından kaynaklanmakta olup; bazı durumlarda politika ve mevzuat değişiklikleriyle hükümet seviyesinde ortaya çıkmakta, diğer bazı durumlarda özellikle yüksek öğrenim sektöründeki münferit eğitim kurumları tarafından başlatılmakta, diğer bazı durumlarda ise AB finansmanı alan projelerde de dahil ama bunlarla sınırlı kalmamak üzere özel projelerin gereksinimlerini karşılamak amacıyla başlatılmaktadır.

Birkaç durumda ise, uzmanlaşmış eğitime giden tek bir rota farklı istihdam ortamlarındaki ihtiyaçları karşılamaktadır. Malta'da, kariyer rehberliği konusunda halihazırda çalışmakta olan veya bu alanlara girmek isteyenlere sunulan yarı zamanlı lisansüstü diploma kursu hem işgücü piyasası hem de öğretim sektörlerinin ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde tasarlanmıştır. Bu 90 AKTBS kursu içinde, tüm katılımcılara yönelik çekirdek bileşenler artı katılımcıların ilgilendikleri sektöre ve uzmanlığa göre tercihe bağlı üniteler bulunmaktadır.

Hollanda'daki köklü birinci aşama derecesindeki kurslar insan kaynakları yönetimi, işe yerleştirme ve kariyer rehberliği öğrenimini ilk iki yıl içinde bir araya getirmektedir. Staja ayrılan üçüncü yıl ile dördüncü öğrenim yılında kariyer rehberliğinde uzmanlaşmaya olanak sağlanmaktadır. Kariyer rehberliği eğitimlerini sürdürmek isteyenler için, üniversitelerin birinde yeni bir kariyer gelişimi yüksek lisans programı yakın zamanda açılacaktır.

Finlandiya'da, danışman eğitimin evrimi öğretim ortamlarındaki rehberlik hizmetlerinin geliştirilmesi ile bütünleştirilmişti. Rehberlik konusu 1970 yılından itibaren kapsamlı öğretim müfredatlarına, 1980 yılından itibaren kapsamlı ikincil seviyeye ve 1982 yılından itibaren de ikinci seviye mesleki öğretime girmiştir. Danışman eğitimi 1998 yılına kadar ayrı tutulmuştur. Ulusal çekirdek müfredatlarında 1994 yılında reform yapılması ikincil seviyedeki öğretim kurumları arasında işbirliği olmasını gerektirmiştir. Bu reformun hayata geçirilmesine danışmanlara yönelik ulusal hizmet içi eğitim projesi ile destek olunmuş, bu proje ile ulusal çapta verilen rehberlik hizmetlerinin nitel değerlendirmesi için gereken bilgiler de sağlanmıştır. Değerlendirme çalışmasındaki bulgulardan biri de uygulamacılara ayrı eğitim verilmesinin rehberlik hizmetlerinin ayrı verilmesinin nedenlerinden biri olduğudur. Dolayısıyla, rehberlik danışmanlığı niteliklerine ilişkin 1998 tarihli yeni mevzuat Finlandiya'daki öğretim ortamlarında çalışan tüm uygulamacılar için müşterek çekirdek eğitimler (60 AKTBS) olmasını gerektirmektedir.

Polonya kariyer rehberliği alanında uzmanlaşmış ilk müfredatını Dünya Bankası tarafından finanse edilen bir program kapsamında 1997 yılında geliştirmiştir. Sonraki on yıl içinde bu kursu geniş ölçüde benimsenmiş, yüksek lisans programlar geliştirilmiştir. Bu son derece yaygın kurslar kariyer rehberliği verilen çeşitli mesleklere mensup veya mensup olmaya niyetli kişilerin erişimine açıktır.

Sonradan tam bir yüksek lisans niteliği haline gelen İzlanda'daki lisansüstü eğitimlerde okullar, kamu istihdam kurumu, yüksek öğrenim ve işyerleri olmak üzere her sektörden kariyer uzmanı eğitilmiştir. İşyerinde rehberliğe verilen önemde son zamanlarda gerçekleşen artış, Leonardo da Vinci programı kapsamında kurulan dokuz adet hayat boyu öğrenme merkezinde verilen sosyal yardımlarla güçlendirilmiştir.

Başka yerlerde ise, daha sonra açıklandığı üzere, uzmanlaşmış eğitim daha çok belirli sektörlerle yöneliktir.

Başka mesleki kimliklerden ayrı bir kariyer rehberliği uygulamacı kimliği geliştirilmesine güçlü bir katkıda bulunmak amacıyla, başlangıç eğitiminin uygun uzmanlaşma ile paylaştırılması beklenebilir. Daha kolay anlaşılır bir kariyer rehberliği meslek kimliğinin olması, halkın kariyer hizmetlerinin kullanılabilirliği ve bunların vatandaşlara yönelik olası bireysel faydaları hakkındaki farkındalığını yükseltecektir. Buna karşı bir argüman da belirli gruplara yönelik hizmetlerin yaş, aşama ve hizmet kullanıcısının diğer koşulları ile ilgili özel ihtiyaçlarını daha doğrudan karşılayabileceği şeklindedir. Fakat temel eğitimin müşterek çekirdek öğelerine doğru gitmekte avantajdan başka bir şey görmek zordur (örneğin, Malta'daki yeni lisansüstü nitelik gibi). Böylece sektörler arasında oluşan ağlar güçlenecek, personelin birey olarak sektörler arasında istihdam hareket imkanı artacak ve sektörler arası çalışma yeteneğine sahip bir meslek ve akademik araştırma toplumu oluşmasına katkıda bulunulmuş olacaktır. Mevcut eğitimlerin hizmet içi verildiği durumlarda, bu tür müşterek çekirdekli eğitimler daha az uygulanabilir olmaktadır. Ancak, yüksek öğretim sektöründe verilen eğitimler yoluyla nitelik seviyeleri belirgin şekilde artmakta olup, bu durum eğitimin müşterek çekirdekli öğelerine doğru topluca geçişin değerlendirilmesine izin vermektedir.

Ancak, birkaç bazı durumda, eğitimlerin verilmesinde veya koordine edilmesinde gerileme olmuştur. Belçika'nın gerek Flamanca, gerekse Fransızca konuşulan kısımlarındaki üniversitelerinde kariyer rehberliği konusunda uzmanlaşmış herhangi bir ders olmayıp, kariyer rehberliği dalındaki sınırlı sayıdaki akademik kadro da son dönemlerde azaltılmıştır. Fransızca konuşan Belçika'da uzmanlaşmış eğitime ilgi duyulmaya başlanması bu sorunun ele alınmasını gerektirecektir.

Birleşik Krallık'ta, uzun yıllardan beri, iki adet nitelik belirleme yolu bulunmaktaydı. Bunlardan biri büyük ölçüde lisansüstü akademik öğrenime, diğeri ise yeterliliktemelli işyeri akreditasyonuna dayanıyordu. İngiltere'de gençlere verilen hizmetler hakkında son dönemde yapılan mevzuat değişiklikleri kariyer danışmanlarına yönelik işyeri eğitiminin akredite edilmesi sorumluluğunu ayrı bir kuruma vermiş olup, bu durum personelin yetişkin ve genç hizmetleri sektörleri arasında eskiden mümkün olduğu gibi kolaylıkla geçiş yapma kabiliyetini muhtemelen tehlikeye atmaktadır. Buna karşın, İskoçya, Galler ve Kuzey İrlanda her yaş için rehberlik hizmetleri sunmaktadır.

Birkaç tane küçük ülke ise kendi başlarına uzman eğitimi vermemekte veya şimdiye kadar vermemiş olup, bunun yerine başka ülkelerdeki bu tür eğitimleri kullanmaktadırlar. Nitekim, Lihtenştayn'daki kariyer rehberliği uygulamacıları geleneksel olarak İsviçre'de yüksek lisans seviyesinde verilen uzmanlık eğitimlerine gitmektedir. Lüksemburg'dakiler ise başka ülkelerdeki psikoloji programlarına gitmektedirler, ancak bunların belirli bir kariyer rehberliği öğesi içermesi gibi bir gereklilik bulunmamaktadır. Kariyer rehberliği alanındaki lisansüstü eğitimleri Kıbrıs'ta da mevcut olmayıp, oradaki personel bu tür öğrenimi başka yerlerde, en çok da Birleşik Krallık'ta, bazen de ABD ve Fransa'da almaktadır. Birleşik Krallık'ta kariyer rehberliği lisansüstü niteliklerini tamamlayan katılımcıların ilgili programlardan mezun olabilmeleri için, uygulamanın ilk yılına yönelik olarak Kıbrıs Danışmanlık ve Kariyer Öğretim Kurumu tarafından denetlenen birtakım düzenlemeler mevcuttur.

Bazı başka durumlarda eğitime başka ülkelerde de erişilmektedir. Malta gibi yüksek lisans programının olmadığı yerlerde bunlara bazen uzaktan erişim yoluyla erişilmekte olup, Malta'da bu amaçla genellikle Birleşik Krallık üniversiteleri kullanılmaktadır. Bir diğer ülke aşırı örnek de üniversite temeli olan kariyer danışmanlarına Reading Üniversitesi'nde (lisansüstü ve yüksek lisans derecelerinde) verilen uzmanlık eğitimi olup, sadece Birleşik Krallık'taki değil, İrlanda'daki ilgili personeli de kapsayacak şekilde tasarlanmıştır.

2.4. Okul Temelli Roller

Çoğu ülkede, okullardaki kariyer çalışmaları, başlangıç eğitimleri öğretmenlik veya psikoloji olan kişiler tarafından verilmekte olup, psikoloji okumuş olanlar öğretimsel ve gelişimsel psikoloji alanında uzmanlaşmış eğitimi genelde bir miktar almış olmaktadır.

Öğretmenlik rollerinin tamamlayıcısı olarak veya ayrı bir kariyer rotasından giderek öğretim, kişisel ve kariyer danışmanlığı yapan öğretmenlere yönelik uzmanlaşmış nitelik sonrası kursların bazı ülkelerdeki geçmişi çok eskiye gitmektedir.

Gerek Finlandiya'daki gerekse İrlanda'daki okullarda çalışan rehberlik danışmanlarından çok önceden beri lisansüstü eğitim almaları istenmekte olup, bu programlar birkaç üniversitede mevcuttur. Son yıllarda eğitim çeşitlenerek yarı zamanlı eğitim rotalarını da kapsamış, yüksek lisans seviyesine geçişe imkan verecek şekilde genişlemiştir (4.4. Bölümündeki İrlanda örnek olay etüdüne bakınız).

- Avusturya'da okul danışmanlarının hizmet içi eğitimleri yönetmelikle düzenlenmiş olup, başlangıç eğitiminin süresi son yıllarda uzatılmıştır. Ancak, asgari sürekli eğitim beş yıl içinde iki adet düşük seviyeli uzmanlık semineri ve 15 yıl içinde iki tane daha seminer şeklinde belirlenmiş olup, 14 uzmanlık semineri konusundan sadece iki tanesi kariyer çalışmaları ile doğrudan ilgili görünmektedir.

Hollanda'da öğretmenlere ve gençlerle ilgili çalışan az sayıdaki diğer personele yönelik iki yıllık yarı zamanlı eğitim veren dört tane eğitim merkezi bulunmaktadır. Önceki iki örneğin aksine, Hollanda'da okullarda kariyerle ilgili çalışmak için yasal olarak zorunlu herhangi bir nitelik alınması gerekmemekte olup, bu tür işleri yapanların çoğu ya çok kısa uzmanlık eğitimi almışlardır ya da hiç almamışlardır.

Macaristan'da da benzer bir durum vardır. Birkaç üniversite, nitelikli öğretmenlere yönelik olarak okul danışmanlığı konusunda iki yıllık yarı zamanlı hizmet içi kurslar açmakla birlikte, okul danışmanlığı rolünü üstlenenler için bunlara gitmek gibi bir zorunluluk yoktur.

Çek Cumhuriyeti'nde yakın zamanda yeterlilik kazanmış ve nitelikleri de eski olan öğretmenler için ayrı eğitim düzenlemeleri bulunmaktadır. Öğretim rehberliği danışmanlarının öğretmenlik niteliğinin yanı sıra yüksek lisans yapmış olmaları (herhangi bir konu belirtilmemiştir) ve sonrasında da bazı yüksek öğretim kurumlarında verilen özel öğretim danışmanlığı kursunu geçmiş olmaları artık normal bir gerekliliktir. Kariyer konuları bu eğitimin sadece küçük bir kısmını oluşturmaktadır.

Yunanistan'da, öğretmenlere yönelik hizmet içi eğitimler üniversite temelli olmakla birlikte, akredite edilmiş programın kapsamında değildir. Eğitimlerde ağırlıklı olarak danışmanlık becerileri üzerinde durulmakta, kariyer gelişimi veya işgücü piyasası konuları çok sınırlı şekilde kapsamaktadır. Yunanistan'da işgücü piyasası bilgi sistemi olmayışı, okul haricindeki işyerlerinde birinci elden tecrübe eksikliği olması ile birleşerek, okul danışmanlarının kariyer meselelerini ele almak için gerekli donanımlardan mahrum kalmasına yol açmaktadır.

Son yıllarda ve özellikle de Avrupa Birliği'nde kamu politikası anlamında kariyer rehberliğine gösterilen dikkate cevaben, kısa süreli hizmet içi rehberlik eğitiminde kayda değer artış görülmüştür. Bulgaristan'da, yaklaşık bin kişi küresel kariyer geliştirme kolaylaştırıcısı (KKGK) akreditasyonuna götüren 120 saatlik eğitim programından geçmiştir. Bunların yaklaşık %80'i okul temelli personeldir (4.2. Bölümündeki Bulgaristan örnek olay etüdüne bakınız).

Romanya'daki bazı öğretmenler kendi ülkelerindeki KKGK akreditasyon programına erişebilmiş olup, bu program da 120 saatlik bir kursu esas almaktadır. Asgari giriş gerekliliği birinci aşamada yüksek öğrenimin tamamlanmış olması olup, KKGK akreditasyonu kapsamında işteki amir tarafından tasdik edilen denetimli tecrübeye de önem verilmektedir. Ayrıca, Romanya genelinde daha düşük seviyeli girdi daha yaygın olarak uygulanmaktadır. İkincil seviye okulların tümünde özel ders saatlerinin yerine yeni rehberlik ve danışmanlık saatleri getirilmiştir. Kapsanacak malzemeleri karmaşık olan bu zorunlu değişikliğin uygulanması için okutman ve danışmanlardan üç günlük bir eğitim etkinliğine katılmaları istenmiştir.

- Estonya'da üç takım mesleki standart geliştirilmiştir. 2005-08 döneminde üç tane Estonya kamu üniversitesi ESF tarafından finanse edilen kariyer hizmetleri projesi kapsamında yer alan okullardaki kariyer danışmanları, kariyer bilgilendirme uzmanları ve kariyer koordinatörlerine yönelik ilk müşterek eğitim programının (12 AKTBS) pilot uygulamasını yapıyorlardı. Toplamda 55 tane kariyer uzmanı eğitildi.

Letonya'da ise, kariyer öğretmenlerine yönelik eğitimin geliştirilmesi çalışmaları (72 saatlik bir kurs) ikincil okul öğrencilerine yönelik olan ve kendi kendini keşfetme, kariyerini keşfetme ve kariyer yönetim becerilerinin geliştirilmesini kapsayan model ders programının geliştirilmesi ile koordine edildi. Eğitimler 2008 itibarıyla yaklaşık 5.400 öğretmene ulaşacak olup, yüksek lisans seviyesine geçiş dahil olmak üzere, öğretmenlerin internet tabanlı araçlara ve daha fazla mesleki gelişime erişim imkanları giderek arttırılmaktadır (4.5. Bölümündeki Letonya örnek olay etüdüne bakınız).

OECD incelemesi (2004) kariyer rehberliği sorumluluğunun okullardaki başka mesleki rollerle birleştirilmesinin kariyer çalışmalarına verilen önceliğin düşmesine ve insanların erişebilecekleri kariyer rehberliği hizmetini tanımlamakta güçlük çekmesine yol açacağı şeklinde endişeler uyandırmıştır. Bu tür endişeler bazı ülkelerde tartışmalara yol açmıştır. Danimarka'da olduğu gibi kariyer rehberliği ana sorumluluğunu ayrı ünitelere vermiş olan veya Norveç'te olduğu gibi kariyer danışmanlığının kişisel ve sosyal danışmanlıktan ayrı bir dal olması için okul temelli uzmanlıkları ayırtmış olan ülkeler başta olmak üzere, önemli değişiklikler meydana gelmiştir. Ayrıca, Finlandiya gibi okul temelli personelin nitelik seviyesini önemli ölçüde yükseltmiş ülkelerde odak noktaları bir miktar keskinleştirilmiş ve hizmet kalitesi iyileştirilmiştir. Eğitim kurslarının, Malta (yukarıdaki 2.3. bölümüne bakınız) ve İzlanda'da olduğu gibi, gerek okul ortamlarından gerekse okul dışı ortamlardan gelen kariyer uygulamacılarını kabul ettiği yerlerde, kariyer rehberliğinin rolü üzerine daha geniş bir bakış açısı geliştirilebilir.

Diğer durumlarda ise, KKGK akreditasyonlu kursta olduğu gibi, eğitimin daha kısa ve odağının daha net olması, daha uzun ama daha az uzmanlaşmış kurslara kıyasla, kariyer konularının ciddi oranda daha fazla kapsanmasını sağlayabilir. Odakları açık ve net olan bu eğitimler farklılık göstermekte olup, Bulgaristan ve Romanya'daki KKGK programında 120 saati aşmakta, Letonya'da 72 saatte tamamlanmakta, Romanya'daki KKGK erişimi olmayan okutman içinse sadece üç gün (yaklaşık 20 saat) sürmektedir.

Romanya'daki paralel inisiyatifler (yukarıya bakınız) ilginç bir karşılaştırmalı değerlendirme çalışması yapma imkanı sunmaktadır.

2.5. Kamu İstihdam Kurumu Roller

Kamu istihdam kurumları tarafından sunulan desteğin, hem kariyer planlamasına daha fazla dikkat çekecek, hem de geleneksel açıktaki işçi hedef grubunun ötesindeki hizmetlere erişilmesine izin verecek şekilde genişlemesinin birkaç örneği vardır (Sultana ve Watts'a da bakınız, 2006). Bu tür örneklerden biri Kıbrıs olup, bu ülkedeki Çalışma ve Sosyal Sigorta Bakanlığı sadece işsizlerin üzerinde durulan bir yapıdan uzman kariyer rehberliği bilgi birikimi olmayan personelle hizmet verilen bir yapıya geçmiştir. Bakanlık 16 adet üniversite mezunu danışmanın atamasını yapmış olup, bunlar şu anda uzmanlaşmış hizmet içi eğitim almakta ve halkın tamamına yönelik rehberlik sunmaktadır, ancak uzun süredir işsiz olanlar, işgücü piyasasında aktif olmayan kadınlar ve yaşlı işçiler gibi belirli gruplara özellikle odaklanmaktadır.

2.5.1. Kamu İstihdam Kurumu Personeline Yönelik Uzmanlaşmış Akademik Eğitim

Kamu istihdam kurumlarında, personelin çoğu aldıkları genel öğretim niteliklerine ve amaca uygun olduğu kabul edilen ve çoğunlukla psikoloji ve sosyal bilimler dallarındaki akademik niteliklerine göre işe alınırlar. Ancak, daha uzmanlaşmış akademik eğitim alan personel örnekleri de mevcuttur.

Almanya uzun süredir derece seviyesi eğitim sunmaktadır. Bu uygulama uzun yıllardır *Bundesagentur für Arbeit* (BA) ile Mannheim Üniversitesi arasındaki ortaklık üzerinden gerçekleştirilmiştir. Son yıllarda Mannheim'da özel amaçlı ve özel BA Üniversitesi kurulmuş olup, iki konumda yılda yaklaşık 300 öğrenci eğitmektedir. Bir uzmanlık derecesi kariyer rehberliği ve vaka yönetimini kapsarken, diğer dereceler istihdam piyasası yönetimindeki kamu idaresi konularına daha çok odaklanmaktadır. Ancak, uzmanlık eğitimi BA'da kariyer rehberliği danışmanı olarak istihdam edilmek için zorunlu değildir.

Finlandiya kamu istihdam kurumu iki koldan çalışmaktadır. Bunlardan biri iş arayanlara ve istihdam hizmetlerine, diğeri ise mesleki gelişime odaklanmıştır. İkinci kısımdaki mesleki rehberlik psikologları psikoloji dalında yüksek lisansı ve psikolog olarak çalışma lisansı olanlar arasından işe alınmaktadır (her ikisi de yasal gerekliliktir). Planlı hizmet içi eğitimlerde ise hem her bireyin kendine has ihtiyaçları, hem de hizmetin ulusal düzeydeki sosyal ve ekonomik ortamda değişen ihtiyaçları ele alınmaktadır. Kamu istihdam kurumunun istihdam kolunda iş arayıcıları ile çalışan personel rehberlik faaliyetlerine giderek daha fazla dahil olmakta olup, temel eğitim programı artık bunların istemciyle etkileşim becerileri kadar işverenlere yönelik hizmetleri vermek için gereken becerilerini de geliştirmektedir.

Maynooth'da bulunan İrlanda Ulusal Üniversitesi İrlanda'da yetişkin rehberliği ve danışmanlığı eğitimi verme konusunda uzun bir geleneğe sahiptir. Kamu istihdam kurumu (FAS) personeli yetişkin öğretimi ve topluluk ortamlarındaki personelle giderek daha fazla bir araya gelmektedir. Kurs işgücü piyasasındaki hareketli durum ve yüksek istihdam oranları karşısında son yıllarda değişmiştir; işsiz kalanlar, akıl sağlığı sorunları, engellilik hali ve kültürler arası sorunlar dahil olmak üzere, çoğunlukla ciddi zorlukları ve dezavantajı olan kişiler olmaktadır. Maynooth'daki diploma seviyesi kurslar hem üniversite mezunu olanları hem de olmayanları kabul etmesi bakımından kendine özgüdür. Kursu alanlar ortak bir öğretme programından geçmekte, ancak farklı değerlendirme kriterlerini karşılamaları beklenmekte, bu da başka yerlerde olduğu gibi burada da farklı yeterlilik seviyelerinin tanınmasına işaret etmektedir (Roefels ve Sanders, 2007).

Yarı zamanlı sertifikadan (tüm FAS personeline yönelik giriş sonrası bir gerekliliktir) diploma veya yüksek diplomaya ve yüksek lisans seviyesi kurslara geçiş mümkündür.

Macaristan'da, kamu istihdam kurumu, personelinin küçük bir kısmını Godollo'da bulunan Szent Istvan Üniversitesi'ndeki birinci aşama yüksek öğrenim kursundan işe almakta olup, söz konusu personel burada ülkedeki pedagoji kurumlarında çalışmayı amaçlayan ve kendilerinden daha fazla sayıda olan öğrencilerle birlikte eğitim almaktadır. Halen, yaklaşık 170 personelde bu nitelik bulunmaktadır. Daha da az sayıda (toplamda 10 ila 15 arasında) personel de Budapeşte'de bulunan Eotvas Üniversitesi'nde istihdam ve kariyer danışmanlığı konusunda yarı zamanlı lisansüstü kursu tamamlamış olup, okuldaki öğrencilerin yaklaşık yarısı özel sektörden, genelde büyük ölçekli özel sektör firmalarının İK bölümlerinden gelmiş olacaktır.

Ayrıca, birkaç ülkede kamu istihdam kurumlarının bazı personelleri için kariyer rehberliği eğitiminin zorunlu kılınmasına doğru bir eğilim de gözlenmektedir. Polonya'da, kamu istihdam kurumunun çalışma ofislerinde mesleki danışman olarak ilk kez istihdam edilmek için lisans düzeyinde nitelik sahibi olmak gereklidir. Ancak, 2004 yılında getirilen yeni lisanslama sistemi üç seviyeden oluşmakta olup, ikinci seviyeye terfi için mesleki danışmanlık konusunda diploma sonrası öğrenimi bitirmek gereklidir. Gerek İzlanda gerekse Malta'da son dönemde yapılan ve uzmanlaşmış lisansüstü eğitime (yukarıdaki 2.2. Bölümüne bakınız) ulaşılabilirliği genişleten değişiklikler bu tür niteliklerin zorunlu hale getirilmesi yönünden atılmış adımlardır.

Bu norm olarak görünmemektedir. Çalışma birçok ülkede eğitimlerin daha çok plansız şekilde verilmekte olduğu şeklinde bir resim ortaya çıkarmıştır. Bu da ilgili tüm personelin eğitime eşit şekilde erişip erişmediği veya sadece bağlılık ve hırsları daha fazla olanların mı eğitime eriştiği yönündeki soruları gündeme getirmekte; bunun sonucunda, verilen hizmetin genel kalitesi konusunda endişeler ortaya çıkmaktadır. McCarthy (2004, s. 160) 'eğitimin birçok ülke için rehberliğe yönelik yegane kalite güvence mekanizması olduğunu' söylemektedir.

Kaliteye yönelik bu sınırlı dikkatin bile tüm ülkelerde yeterli derecede uygulandığına dair çok az kanıt vardır. Norveç'te kamu istihdam kurumu personeli birkaç bölgesel yüksek öğrenim yüksekokulunda verilen Kariyer rehberliği danışmanlığı eğitimine (30 AKTBS) erişilebilmektedir, ancak kaçının bu eğitimi aldığına ilişkin veri bulunmamaktadır.

Belçika'da, hem VDAB'da (Flandreler) hem de FOREM'de (Fransız toplumu) danışmanların çoğu psikoloji veya sosyal bilimler mezunudur. Her iki ortamda da, kariyer danışmanlığı ve işe yerleştirme rolleri açık bir şekilde ayrılmış olmakla birlikte, eğitim sınırlıdır ve sistematik değildir; sadece kadrolu olmayanları için zorunludur.

Çek Cumhuriyeti kamu istihdam kurumu birinci ve ikinci aşama yüksek öğrenim görmüş kariyer rehberliği danışmanlarını iş almakta, ancak öğrenim konusu hakkında belirli bir şart koşmamaktadır. 2004 yılında yürürlüğe giren yeni istihdam yasası bir dizi 'aktif istihdam politikası' tedbiri getirmiş olmakla birlikte, bu tedbirleri uygulayan kişilerin eğitim ihtiyaçlarını ele alan herhangi bir özel uygulama yapılmamıştır.

Hem Estonya kamu istihdam kurumu, hem de Slovenya kamu istihdam kurumu psikoloji derecesi olan üniversite mezunlarını işe almakta ve hizmet içi eğitim vermektedir. Estonya'nın bu tür personele yönelik sürekli devam eden bir hizmet içi eğitim programı bulunmakla birlikte, süresi kısadır; Slovenya'da ise daha önceden iyi bir şekilde verilmekte olan bir dizi (akredite olmayan) eğitim modülünde son yıllarda kesintiye gidilmiştir.

Yunanistan, İspanya ve Romanya kamu istihdam kurumları, sosyal bilimler, ekonomi ve hukuk ile psikoloji dahil olmak üzere, daha fazla sayıda akademik disiplinden personel alımı yapmaktadırlar. Romanya'da, her türlü disiplin değerlendirilebilmektedir. Bu ülkelerde hizmet içi eğitim verilmekle birlikte, girişte daha iyi yapılandırılmış başlangıç eğitimleri verildiğine dair kanıtlar azdır.

Slovakya'da herhangi bir resmi kariyer rehberliği eğitimi yoktur. Bu ülkenin kamu istihdam kurumunda çalışan personelde dikkat çekecek derecede farklı nitelikler bulunmaktadır: 2007 sonunda yapılan bir ankette, kurumun (46 çalışma ofisine dağılmış) 269 danışmanının 95 ayrı niteliğe sahip olduğu, bunlardan hiçbirinin de kariyer rehberliği ve danışmanlığı konusunda olmadığı tespit edilmiştir. Kariyer danışmanı olarak çalışanlardan da dolaylı olarak yüksek lisans yapmış olmaları istenmektedir; zira, uzun süredir işsiz olan insanlarla yapılan belirli faaliyetler sadece bu niteliğe sahip kişilerce gerçekleştirilebilmektedir. Ancak, akademik disiplin belirtilmemiştir.

2.5.2. Genel Eğitim

Birçok ülke kendi kamu istihdam kurumları içindeki profesyonel seviyedeki görevlerde işe personel almak için üniversite mezunu olmayı şart koşturmaktadır. Kabul edilebilir nitelikler ve bunun sonrasındaki hizmet içi eğitimler önemli ölçüde farklılık gösterebilmektedir. Hizmet içi eğitimler, bazı durumlarda, iyi yapılandırılmış, sistematik ve başlangıç ihtiyaçlarına yönelik olabilmektedir. Örneğin Portekiz'de kamu istihdam kurumu psikoloji veya sosyoloji derecesi olanlar içinden işe alım yapmakta ve işe aldıklarını bu sektörde çalışmak için gerekli olan yeterlikleri geliştirmek üzere tasarlanmış altı aylık başlangıç eğitim programına tabi tutmaktadır.

Avusturya'da kamu istihdam kurumu (AMS) iş kapsamındaki görevler için gerekli olan temel uzmanlığı geliştirmek, temel kurallar, ilkeler ve kurumun amaçlarının personele anlatılması ve geleceğin personelinin yapacağı işe uygun olduğunun doğrulanması (aslında bu doğrulama seçim sürecinin devamıdır) amacıyla başlangıç aşamasında temel eğitim vermektedir. Verilen eğitim bireyin işteki rolüne göre uyarlanmıştır. 15,5 gün boyunca süren temel eğitimi ve 40 haftalık ilave bir gelişim dönemini kapsar (veya tele eğitim tekniği kullanılıyorsa 52 hafta: 3.2. Bölümüne bakınız). Temel eğitim final sınavı ile değerlendirilir.

Lüksemburg, Hollanda ve İsveç okul ve mesleki eğitim mezunları kadar üniversite mezunlarını da işe alan ülke örnekleridir. Lüksemburg'da yapılan seçimler devlet memurluğu sınav ve mülakatlarını esas almakta iken, bazen hizmet içi eğitim verilmekte, sonraki eğitimler bir dereceye kadar personelin kendi bireysel inisiyatifine bırakılmaktadır.

2.6. Yüksek Öğrenim Roller

OECD incelemesi (2004) istenen niteliğin, çelişkili biçimde, nadiren yüksek öğrenim olduğu, buna karşın bu sahadaki eğitimlerin çoğunda tasarlanan ve sunulan ortamın bu olduğu belirtilmektedir. İşbu çalışmada yüksek öğrenim kurumlarının gerek kendi öğrencilerine gerekse öğrenci adaylarına kariyer rehberliği hizmetleri vermesi için istenen yeni gerekliliklere yapılan bir takım atıflar tanımlanmıştır. Ancak, bu sektörde yeni oluşturulan işlere girecek kişilere yönelik belirli nitelik gerekliliklerine yapılmış herhangi bir atıf bulunmamaktadır.

Danimarka *Studievalg*'lerdeki (yüksek öğrenim rehberlik merkezlerindeki) görevlere atanmak için genel yüksek öğrenim sektöründe üçüncül düzey uzmanlık eğitimi almış olma gerekliliğini açık bir şekilde ifade etmiş yegane ülkedir. Birleşik Krallık ve İrlanda'daki yüksek öğrenim kariyer danışmanlarına kademeli seviyelerde uzmanlaşmış eğitim verilmesi (Reading Üniversitesi), her iki ülkede de zorunlu olmamasına rağmen bu niteliği norm haline getirmiştir. Bulgaristan'da, yaklaşık yüz tane üniversite kariyer danışmanı küresel kariyer geliştirme kolaylaştırıcısı (KKGK) eğitiminden sonra akreditasyon almıştır.

2.7. Diğer Ortamlardaki Roller

Kariyer rehberliği verilen diğer ortamlar geniş kapsamlıdır ve bir ülkeden diğerine önemli ölçüde farklılık göstermektedir, ancak bunların adanıklılı gözden geçirilmesi bu çalışmanın sınırlı kapsamının dışında kalmaktadır. 1.5. Bölümünde kariyer rehberliğinin dağıtık ağlar üzerinden verilmesini değerlendiriyoruz. Bu tür ağlar çoğunlukla yetişkin öğretim ortamlarında bulunmakta olup, bazı ülkelerde, Almanya'daki 'öğrenen bölgeler' programı gibi, planlı stratejilerin konusudurlar. Diğer ağlar finansman fırsatlarına veya özellikle tanımlanmış istemci ihtiyaçlarına karşılık olarak gelişmişlerdir; bunun başlıca örnekleri, örneğin mültecilerin, sığınmacıların ve yaşlı işçilerin ihtiyaçlarına hitap eden önemli sayıda Avrupa Birliği finansmanlı ulusaşırı projelerdir. Eğitimler proje ihtiyaçlarını karşılamak üzere geçici olarak geliştirilebilmekte veya mevcut sağlayıcılardan erişilebilmektedir.

Mesleki öğretim ve eğitim (MÖE) ile ilgili olarak kariyer rehberliğine yönelik bazı belirli konular ortaya çıkmaktadır. Bazı ülkelerde, bireyin akademik ve mesleki rotalar arasında yaptığı seçim statü sorularının veya kişinin itibarı bakımından akademik ve mesleki rotalar arasında eksiklik olduğu algısının gölgesinde kalmaktadır. Hem her bireyin seçimlerini en iyi şekilde desteklemek hem de ulusal düzeydeki ekonomik ihtiyaçları ve beceri ihtiyaçlarını en iyi şekilde karşılamak amacıyla, itibara ilişkin akla yatkın değerlendirmelerin bireyin eğilimleri ve kapasiteleri ile dikkatli bir şekilde dengelenmesi gerekir. Benzer şekilde, mesleki rotaya girdikten sonra, kursiyerler kariyer rehberliği hizmetlerini almaya devam etmelidirler. Onlar da diğer öğrenciler kadar yollarında ilerleme ve yönlerini değiştirme seçeneklerini araştırmak isterler.

Çalışmaya katkıda bulunan kişiler genellikle kamudan finanse edilen kurumlarda veya kamu eğitim sektöründe çalışıyorlardı. Bu nedenle özel sektörün çalışma kapsamındaki yeri, çalışanlara verilen özel kariyer rehberliği hizmetleri ve destekler bakımından, kısıtlı kalmıştır. Yakın zamanda işte kariyer gelişimi üzerine yapılmış ayrıntılı bir çalışmada (Cedefop, 2008a) özel sektörde işleyen birkaç eğitim rotası örneği bulunmakla birlikte, çoğu ya kısa süreli proje finansmanına dayanmakta ya da kamu tarafından verilen ve bu bölümde zaten anlatılmış olan eğitimlerin birtakım yönlerini kullanmaktadır.

2.8. Geniş Bağlam

Eğitime giden rotalar üzerine özellikle odaklanmış olan bu çalışma, kariyer rehberliği hizmetlerinde meydana gelen değişim hakkında sadece genel izlenimler verebilmektedir. Elde edilen izlenimler arasında politika anlamında kariyer rehberliğine gösterilen artan ilgi geniş ölçüde raporlanmaktadır. (1. Bölümüne bakınız). Bu konu gerçekleştirilen çeşitli toplantılar ve çalışma programlarıyla Avrupa Hayat boyu rehberlik politikası ağının son iki yılında meydana gelen gelişimden şüphesiz etkilenmiştir. Bu çalışmaya yönelik veri kaydetme sisteminde 'kariyer rehberliği hizmetlerinde son beş yılda meydana gelen önemli değişimler' hakkında bir kısım bulunmaktaydı. Bu kısmın amacı verilen eğitimlerde meydana gelen ve ülkenin tepkileri içinde bir başka yerle ilişkili olabilecek değişimlerin bağlamını anlamaktır.

Ulusal muhataplardan toplanan bilgiler uzunluk ve verilen ayrıntı düzeyi bakımından, birkaç kelimeden birkaç sayfaya kadar, önemli ölçüde değişkenlik göstermektedir. Cevaplar sağlanan verilerin geri kalanı için bağlamın oluşturulması bakımından değerli olmakla birlikte, hizmet sunumundaki değişimlerin bulunacağı tutarlı temeli kendi başlarına oluşturmadıkları gibi, bu çalışmanın kaynağı da bunu yapmak için temin edilmemiştir.

Olguların küçük bir kısmında, bu soruya verilen cevap, kariyer rehberliğinde tutarlı ilerleme sağlanmasını engelleyen ulusal gelişmeleri araştırmaktadır. Örneğin, İtalya'da 2001 yılında mesleki eğitim ve kariyer rehberliği ile ilgili olarak yürürlüğe giren kararname kariyer rehberliği personelinin niteliklerinin belirlenmesi dahil olmak üzere bir dizi kriter getirilmesini amaçlıyordu. Ancak, yaklaşık aynı zamanlarda çıkan bir başka hükümet kararıyla bölgelere ve illere devredilen yetkiler artırıldı. Bunun sonucunda, kariyer rehberliği konusunda çalışan kişilerin sicil ve referanslarının tespit edilip değerlemeye tabi tutulması işlevinin bölgeler tarafından gerçekleştirilmesi yönünde 2002 yılında anlaşma sağlandı. Bölgelerin sadece çok az bir kısmı bu işe başladı ve birbirleriyle koordinasyon halinde de değildiler. Dolayısıyla, İtalya eğitime ve halka sunulan hizmetlere yönelik olan ve üzerinde anlaşılmış olan ulusal çerçevenin bir ölçüde gerisinde kaldı.

AB'ye 2004 yılında katılan ülkeler ise sonradan AB fonlarına daha fazla erişim sağladılar ve ulusaşırı projelere daha fazla dahil oldular. Bunların bir kısmı ya doğrudan kariyer rehberliği meselelerine yönlendirildi ya da ana odakları istihdam veya öğrenmenin diğer öğelerine yöneltilerek kariyer rehberliğine ikincil bir konu olara dikkat edildi. Slovakya gibi bazı ülkeler bu finansman kaynaklarının etkilerini raporladılar. Slovakya 2004 Mayıs ayından beri AB Üye Ülkesidir. Birliğe katıldığından beri, insan kaynakları dahil olmak üzere, yatırım gerektiren alanları geliştirmeye yönelik daha birçok fırsat çıkmıştır. Sektörel insan kaynakları işleyiş planı (2004-06) Avrupa Sosyal Fonundan, diğer şeylerin yanı sıra, eğitim faaliyetlerine de finansman sağlanmasına olanak sağlamış olup, bunlar arasında kariyer rehberliği ve danışmanlığı uygulamacılarına yönelik eğitim imkanları da bulunmaktadır. Son iki üç yılda birinci ve ikinci seviye okullarından yüzlerce öğretim danışmanı ülke genelinde eğitilmiştir.

2013 yılına kadar AB yapısal fonlarının kullanımına yönelik olarak gerçekleştirilecek programlar vasıtasıyla kariyer rehberliğinin daha da geliştirileceği Birliğe son katılan diğer birkaç Üye Devlet tarafından belirtilmiştir. Dünya Bankası finansman programları ve daha küçük ölçekli olmak üzere Birleşik Devletler uluslararası kalkınma yardımı (USAID) programları tarafından da önemli projeler desteklenmiştir. Verilen hizmetlerin, özellikle de dağıtık ağlar vasıtasıyla verilen hizmetlerin çeşitliliğinin arttığı, kurslarını tamamlayan kişilerin buldukları işlerin ve hizmet içi eğitim programlarından faydalanan işverenlerin artık daha çeşitli olduğunun çok sayıda eğitim sağlayıcısı tarafından dile getirilmesi ile ortaya çıkmıştır.

Kalite güvence süreçlerinin faaliyetlerle eşzamanlı şekilde geliştirilmesi faaliyet seviyelerinin artmasına yardımcı olacak olup, faaliyetlerde rol alan personelin çap ve yeterlilikten fazla dikkat edilen konu olmalıdır. Bu tür kalite güvence sistemlerinde kariyer rehberliği hizmetlerinin genel etkililiğine dikkat edilmeli, bu kapsamda istemci yeterlikleri (5.2. Bölümüne bakınız) üzerinde özellikle durulmalı, kariyer rehberliği uygulamacılarına yönelik eğitimlerin daha da geliştirilmesi amacıyla gereken bilgilerin sağlanması için geri bildirim verebilecek bir kanıt birikimi oluşturulmasına başlanmalıdır.

Tablo 1. Yüksek Öğretimdeki Eğitim Kurslarına İlişkin Örnekler

	Kısa Açıklama	AKTBS (biliniyorsa)	Giriş Gereklilikleri İle İlgili Notlar
Avusturya	Akademik kariyer rehberliği danışmanlık diploması İki yıllık yarı zamanlı, uzaktan öğrenmeli: Yılda 20 kez, çeşitli alanlarda çalışma.	42	Üniversiteye giriş nitelikleri veya mesleki eğitim tamamlamış olmak artı en az bir yıl tecrübe veya 'amaca uygun' () birinci derece.
Bulgaristan	Yüksek lisans derecesi, staj kısmı için KKGK. Halen bir üniversitede; 2008'den itibaren üç kursa çıkıyor.	74 (yedi tanesi KKGK ile ilgili)	Herhangi bir 'amaca uygun' derece.
Danimarka	Kariyer rehberliği danışmanlık kursu Altı bölgesel üniversite yüksekokulunda senede yaklaşık 300.	60	YÖ'nün birinci aşamasına amaca uygun öğrenim.
Danimarka	Aday derecesi Yılda 20-30 öğrenci.	60	Amaca uygun birinci aşama derecesinin tamamlanmış olması, iş tecrübesi.
Danimarka	Yüksek lisans derecesi İki yıllık kursta yılda 30-50 öğrenci.	60	Amaca uygun birinci aşama derecesinin tamamlanmış olması, iş tecrübesi.
Estonya	Pilot eğitim kursu: ESF finansmanlı üç üniversite ile işbirliği halinde. Halen değerlendiriliyor.	dokuz çekirdek, üç uzman (her üç uygulamacı grubu için bir uzmanlaşma kursu)	Pilot eğitim kursunda halen kariyer danışmanları, kariyer bilgilendirme uzmanları ve okul kariyer koordinatörleri çalışmaktadır.

(³) 'Amaca uygun' dereceler farklı ülkelerde farklı şekilde şarta bağlanmıştır. Sıklıkla (fakat kursun odak noktasına bağlı olmak üzere) psikoloji ve pedagojiyi içerirler. Sosyal bilimler genellikle daha geniş ölçüde kabul görürler; bazen liste, örneğin, ekonomi, hukuk ve işgücü piyasası öğrenimlerini de içine alacak şekilde geniş kapsamlı olur.

	Kısa Açıklama	AKTBS (biliniyorsa)	Giriş Gereklilikleri İle İlgili Notlar
Finlandiya	Yüksek lisans derecesi Üç üniversitede farklı uygulama usulleriyle.	120 (veya birinci ve ikinci aşama boyunca ilerleyerek 300)	Yüksek lisans kursuna doğrudan girmek için, normalde psikoloji veya pedagoji derecesi.
Finlandiya	Lisansüstü diploma.	60	Normalde, psikoloji veya pedagoji derecesi
Fransa	<i>Conseiller d'orientation psychologue</i> (COP). İki yıllık eğitim.		Psikoloji derecesi, artı yazılı veya sözlü sınavlar
Almanya	Lisans derecesi, BA Üniversitesi, Mannheim. Yılda yaklaşık 300	180	BA'da istihdam; üniversiteye giriş için akademik standart
Almanya	Yüksek lisans derecesi, Heidelberg Üniversitesi: kariyer danışmanlığı ve organizasyon geliştirme.	120 (uygulamada 36 içinden)	İlgili alanda birinci derece. Önceden en az bir yıllık uygulamanın yanı sıra öğrenim programı sırasında uygulama.
Almanya	Yüksek lisans derecesi, Nuremberg Uygulamalı Bilimler Üniversitesi; danışmanlık.	120	Birinci derece. Öncesinde iki yıllık uygulama.
Macaristan	Okul öğretmenlerine/danışmanlarına yönelik lisansüstü kurs; iki yıllık, yarı zamanlı. Birkaç yüksekokulda veriliyor (<i>Foiskola</i> , ISCED 5a seviyesi).		Birinci derece, normalde pedagoji, lisans derecesi.
Macaristan	Lisans derecesi, üç yıllık. Öğretim alanlarında ve kamu istihdam hizmetlerinde lisansüstü çalışma.		Üniversiteye giriş nitelikleri.
Macaristan	İstihdam ve kariyer danışmanlığı konusunda lisansüstü kurs, iki yıllık yarı zamanlı. Bir üniversite: Yılda yaklaşık 20, öğretim, İK ve kamu istihdam hizmetlerinden.		Birinci derece, genelde psikoloji, öğretmenlik ve İK'da.
İzlanda	Lisansüstü diploma bir yıllık yarı zamanlı, isteğe bağlı yüksek lisansa geçiş; çoğunlukla öğretmenler ama YÖ, KİK ve işyeri rehberliği de var.	60	Herhangi bir amaca uygun derece.

	Kısa Açıklama	AKTBS (biliniyorsa)	Giriş Gereklilikleri ile İlgili Notlar
İzlanda	Lisansüstü diploma 2010 yılından itibaren iki yıllık entegre yüksek lisans derecesi ile değiştirilecektir.	120	
İrlanda	Öğretmenlere hizmet vermek üzere rehberlik ve danışmanlıkta lisansüstü diploma. İki yıllık yarı zamanlı veya bir yıllık tam zamanlı. Birkaç üniversitede yılda yaklaşık 100.		Öğretmenlik niteliği ve tecrübesi.
İrlanda	Yetişkin rehberlik ve danışmanlığında yüksek diploma. İki yıllık yarı zamanlı. Yılda 18. Genelde KİK personeli; bir miktar yetişkin öğretimi.		Derece veya sertifika kursundan geçiş.
İrlanda	Rehberlik ve danışmanlık konusunda yüksek lisans. İki üniversitede tam zamanlı veya yarı zamanlı.		Genelde lisansüstü diplomadan geçiş.
Letonya	Kariyer danışmanlığında yüksek lisans derecesi. İki yıllık tam zamanlı veya 2,5 yıl yarı zamanlı.	120	Amaca uygun birinci derece veya başka konuda derece artı ilgili tecrübe.
Litvanya	Kariyer tasarımı (dört üniversitede) ve kariyer öğretiminde (bir üniversitede) yüksek lisans derecesi öğrenim programı.	60	Lisans derecesi.
Malta	Lisansüstü diploma, iki yıllık yarı zamanlı. Çekirdek bileşenler ve isteğe bağlı üniteler vasıtasıyla hem öğretim hem de KİK ihtiyaçlarına yönelik.	90	Lisans derecesi.
Hollanda	Lisans derecesi, dört yıllık tam zamanlı, İKG ve kariyer danışmanlığını kapsar (son iki yılda uzmanlaşma). Çoğu özel kariyer uzmanlarında veya büyük kuruluşlarda İKG alanında çalışır.	240	Üniversiteye giriş nitelikleri.
Hollanda	Yüksek lisans derecesi, iki yıllık. 2008 yılında başladı. Yaklaşık 20 öğrenciyle.	90	Lisans derecesi.
Norveç	Kariyer rehberlik danışmanlığı diploması. Birkaç hafta boyunca yarı zamanlı. Genellikle öğretmenler, ama KİK, YÖ ve yetişkin öğretiminden gelenler artıyor.	30	Öğretmenlik nitelikleri veya genel öğrenim yeterlikleri.

	Kısa Açıklama	AKTBS (biliniyorsa)	Giriş Gereklilikleri İle İlgili Notlar
Polonya	Kariyer rehberliğinde lisansüstü kursu. Kamu sektörü ve özel sektördeki çeşitli iş rollerine hitap ediyor.		İlgili konuda yüksek lisans derecesi.
Polonya	Yaygın kariyer rehberliği (ve özel kariyer rehberliği kurslarına geçiş) seçenekleri olan psikoloji lisans ve yüksek lisans dereceleri.	Değişir (hepsi AKTBS derecelidir)	Kurs seviyesine bağlı.
Romanya	Rehberlik ve danışmanlık akreditasyon müfredatı ulusal sınavı: İlgili alanlardan mezun olanlar için ortak müfredat ve sınav (uzmanlık derecesine bakılmaksızın ortak sınav).		İlgili konuda öğrenim derecesi; okul danışmanı niteliği kazandıran.
Romanya	Birkaç üniversitede örgün, bir üniversitede uzaktan rehberlik ve danışmanlık yüksek lisans derecesi.		Amaca uygun birinci derece.
İspanya	İkincil okul öğretmen eğitimi konusunda öğretim ve kariyer danışmanlığı uzmanlığı kazandıran yüksek lisans. 5 yıllık entegre birinci ve ikinci aşama nitelikler. Yeni, 2008'den itibaren.	60	Üniversiteye giriş nitelikleri.
İsveç	Kariyer danışmanlığı konusunda Öğretim Lisans derecesi; üç yıllık tam zamanlı, üç üniversitede. Mezunların çoğu okullarda ama az bir kısmı KİK'de ve başka yerlerde çalışıyor.	180	Üniversiteye giriş nitelikleri.
Birleşik Krallık	Kariyer rehberliğinde lisansüstü nitelik (KRN)		Herhangi bir derece, amaca uygun tecrübe aranır.
Birleşik Krallık	Yüksek lisans derecesi, tam zamanlı, yarı zamanlı ve uzaktan öğrenme (birkaç üniversitede).		Amaca uygun birinci derece; birçoğunda KRN de var.
Birleşik Krallık	(İskoçya) Entegre lisansüstü diploma ve yüksek lisans' derecesi: kariyer rehberliği ve geliştirme nitelikler. Yeni, 2007'den itibaren.	90	Birinci derece veya amaca çok uygun eğitim ve tecrübe.

Kaynak: Veriler Ocak-Haziran 2008 döneminde NICEC araştırma ekibi tarafından toplanmıştır.

3. Eğitim: Gündeme Gelen Konular

3.1. Yeterlilik: Seviye ve Uzmanlaşma

Kariyer rehberliği uzman uygulamacılarının kariyer çalışmalarını devredilmiş ve dağıtık ağ sistemleri vasıtasıyla destekleyebilmelerinin yanı sıra, istemcileriyle kendi mesleki uygulamalarını yapmalarının yolları 1.5. Bölümünde araştırılmıştı. Mesleki çalışmanın bu her iki yönü de kariyer rehberliği uygulamacısının kayda değer ölçüde kabiliyetinin olmasını gerektirmekte olup, bu kapsamda çok çeşitli genel kişisel ve entelektüel yeteneklerin yanı sıra, kariyer geliştirme ve kariyer rehberliği konularının temelini oluşturan teoriler hakkında sağlam bilgi birikimi ve istemci bireyle, istemci gruplarıyla ve işbirliği ağları üyeleriyle doğrudan çalışma becerisi olması gerekmektedir.

Bu da hangi nitelik seviyesinin bu mesleki rolün gereklerini yapabilmek için genel olarak 'yeterli' kabul edilebileceği sorusunu gündeme getirmektedir. Üye Ülkelerde bu soruyla ilgili fikir birliğine varılması şu anda mümkün değildir. Mevcut eğitimler ve nitelikler çok çeşitli olup; bazı ülkelerde yüksek lisans derecesi standart hale gelmekteyken, bazılarında ise verilen uzmanlaşma eğitimleri son derece sınırlıdır. Sultana (Cedefop'ta; Sultana, 2004, ve Sultana, yakında çıkacak) kariyer rehberliğindeki mevcut durumu 'budanmış bir meslek' olarak incelemiş ve profesyonelleşmenin artmasının getireceği faydaları ve olası sakıncalarını özetlemiştir. Kariyer rehberliği için başka mesleklerden ayrı kimlik geliştirilmesinden ayrılması mümkün olmayan bir konu olan meslek, 'giriş öncesinde istenen mesleki eğitimin kapsamı ve özelliklerine' dikkat edilmesi için gereklidir (Cedefop, Sultana, 2004, s. 75). Sorunun cevabı gelecekte iyi olabilecek olsa bile, bu tartışmayı açmak yerinde olacaktır. Dolayısıyla, 'yeterlilik' kavramını seviye ve uzmanlaşma olmak üzere iki açıdan ele alacağız.

3.1.1. Seviye

Yukarıda tarif edilen kabiliyetler normalde resmileştirilmiş öğrenme yoluyla geliştirileceklerdir. Avrupa nitelikler çerçevesi (EQF) ile ilgili olarak düşünüldüğünde, gerekli bilgi birikimi, beceri ve yeterlilik standardını kapsayan asgari seviye 6 olup yüksek öğrenimin birinci aşamasına eşdeğerdir. 6. seviyenin tanımlayıcıları şunlardan oluşur:

- (a) Bilgi birikimi: Çalışma veya öğrenim alanında ilgili teori ve ilkelerin kritik olarak anlaşılmasını içeren ileri düzey bilgi birikimidir.
- (b) Beceri: Uzmanlaşmış çalışma veya öğrenim alanındaki karmaşık ve öngörülemeyen sorunların çözülmesi için gereken ve ustalık ve yenilikçilik gösterilen ileri düzey becerilerdir.
- (c) Yeterlik: Öngörülemeyen çalışma ve öğrenim bağlamlarında karar alma sorumluluğunu üstlenerek karmaşık teknik veya mesleki faaliyetlerin başarılmaları; bireylerin ve grupların mesleki gelişimlerinin yönetilmesi sorumluluğunun üstlenilmesidir.

Bologna süreci kapsamında, 2005 yılındaki Bergen konferansında üç aşamalı bir yüksek öğrenim çerçevesi benimsenmiştir ⁽⁴⁾.

⁽⁴⁾ Bologna süreci: Avrupa Yüksek Öğrenim Bölgesi'ndeki (EHEA) Nitelik çerçevesine bakınız.

(<http://www.ond.vlaanderen.be/hogeronderwijs/bologna/qf/qf.asp>) and Overarching framework of qualifications of the EHEA (<http://www.ond.vlaanderen.be/hogeronderwijs/bologna/qf/overarching.asp>) [her ikisi de 28.11.2008 tarihinde alıntılanmıştır].

Birinci niteliklerinin tarifi EQF 6. seviye tanımlayıcılarından farklı kelimelerle yapılmış olmakla birlikte, Londra bildirisi (Avrupa Eğitim Bakanları, 2007) amaç bakımından önemli herhangi bir fark olmadığını doğrulamıştır. Genelde üç ila dört yılda tamamlanan ve 180-240 AKTBS kredisi içeren birinci aşama niteliklerinin Bologna süreci kapsamındaki tarifi aşağıdaki gibidir:

'Birinci aşamanın tamamlandığı anlamına gelen nitelikler aşağıdaki öğrencilere verilir:

- Aldıkları genel ikincil öğretime dayanan öğrenim alanında bilgi birikimlerini ve anlayışlarını göstermiş olan ve ileri düzey ders kitapları ile desteklendiklerinde, öğrenim gördükleri alanın ön planındaki bilgi birikimi ile bilgi sağlanacak bazı yönleri içeren bir seviyede genel anlamda bulunan öğrenciler;
- Sahip oldukları bilgi birikimi ve anlayışı profesyonel yaklaşım gösterecek şekilde işlerine ve mesleklerine uygulayabilen ve genelde akıl ettikleri ve ayakta tuttıkları argümanlarla öğrenim gördükleri alanda çözdükleri sorunlarla gösterdikleri yeterliklere sahip olan öğrenciler;
- İlgili sosyal, bilimsel ve etik konulardaki düşüncelerini yansıtan bilinçli hükümler vermek için (genelde kendi öğrenim alanlarında) amaca uygun verileri toplama ve yorumlama yeteneğine sahip öğrenciler;
- Hem uzman hem de uzman olmayan muhataplarına bilgi, fikir, sorun ve çözümleri iletebilen öğrenciler;
- Öğrenimlerine daha fazla bağımsızlıkla devam etmek için kendilerine gereken öğrenme becerilerini geliştirmiş olan öğrenciler' ⁽⁵⁾.

Her ülkenin politika yapıcıları, uzman eğitimcileri ve meslek birliklerinin bu seviyedeki bir eğitimin kendi ülkeleri için uygun bir hedef olup olmadığını ve buna ulaşmak için hangi adımların atılması gerektiğini değerlendirmeleri gereklidir. Daha yüksek bir nitelik seviyesinin norm haline gelmekte olduğu az sayıdaki ülkede, eğitim düzeyinin yüksek olmasından görülecek faydalar Avrupa'ya yayılmış rehberlik topluluğu genelindeki tartışmalar ölçüsünde tanımlanabilecek ve dile getirilebilecektir. Sonuç olarak, eğitimin hangi seviyede olacağına ve bu eğitimde hangi ölçüde mesleki uzmanlaşma olacağına ilişkin kanıtların aranmasına giden rotayı açan bu tartışmalar, ulusal stratejiler ve Avrupa stratejileri ile aynı doğrultuda istemci çıktıları üretilmesi için gereklidir.

3.1.2. Uzmanlaşma

Kariyer rehberliği rollerini üstlenen kişilerin çoğunlukla psikoloji, eğitim bilimleri, sosyoloji ve sosyal hizmetler ve ekonomi gibi ilgili akademik alanlarda eğitim görmüş oldukları ve bu konuların bazen uzmanlaşmış kariyer rehberliği eğitiminin yerine geçebilecek konular olarak görüldükleri (2. Bölüme bakınız) daha önce yapılmış olan çalışmalarda (OECD, 2004; Cedefop; Sultana, 2004; McCarthy, 2004) çokça belirtilmiştir. Bu konular üzerine daha derin bir kariyer rehberliği anlayışının inşa edilebileceği sağlam temeller oluşturulmasını sağlarlar, ancak bunların uzmanlaşmış eğitimin yerini tuttuğu görüşünü desteklemiyoruz. Kariyer rehberliği uzman uygulamacıları mesleki hazırlıklarının kariyer rehberliğine has belirli teori ve yöntemlerini içermesi ihtiyacını duyarlar. Bu tür bir öğrenim doğrudan verilen hizmetlerin yüksek kaliteli olması ve kariyer uzmanının ağıdan verilen hizmetlere getirdiği eşsiz destek bakımından esastır.

⁽⁵⁾ Bakınız: http://www.bologna-bergen2005.no/EN/BASIC/050520_Framework_qualifications.pdf [28.11.2008 tarihinde alıntılanmıştır].

Mesleki kimliğin güçlendirilmesine hizmet eder ve ulusal düzeyde araştırma ve geliştirme yapılması ve uluslararası araştırma toplumuyla etkileşimde bulunulması için her ülkede etkin bir akademik toplum yaratılmasının önemli yapı taşlarından biridir.

Burada anılan 'teoriler' ve 'yöntemler' çoğuldur. Belirli bir teori veya yöntemin savunulması bu raporun amacı değildir. Kariyer rehberliği faaliyetlere yönelik uygun teorik temel hakkındaki görüşler zamanla değişirler ve farklı ülkelerin kendine özgü sosyal ve kültürel geleneklerine tepki verirler. Kariyer rehberliği uzman uygulamacıları kendi teorik alanlarında geniş bir tarihsel ve kültürler arası bilgi birikimine ve kariyer rehberlik hizmetlerinin verilmesine yönelik olan ve farklı teorik görüş açılarını yansıtan farklı yöntemlere ilişkin bir anlayışa ihtiyaç duyarlar. Bu bilgi birikimini ve anlayışı kendi ülkelerindeki ekonomik, sosyal ve kültürel koşullarla ve daha geniş çaplı Avrupa ve uluslararası bağlamla ilişkilendirebilir olmaları gerekir. Bu da başka bir dizi akademik disiplinden (psikoloji, eğitim bilimleri, ekonomi ve sosyal bilimler) faydalanan ve bu disiplinlere katkıda bulunan, fakat bireyin hayat boyu öğrenme ve çalışma konusundaki ilerlemesine özellikle odaklanan, kariyer geliştirme ve kariyer rehberliğine özgü bir mesleki bilgi birikimi külliyatı oluşturur.

Her ülkenin genel eğitimin içindeki uzmanlaşma ögesinin ne kadar kapsamlı olması gerektiğine ilişkin soruyu ele alması gerekir. Danimarka, Finlandiya, Hollanda ve Birleşik Krallık gibi lisans düzeyinde eğitimin verildiği ülkelerde, tipik asgari uzmanlaşma öğrenimi süresi bir yıl (veya yarı zamanlı eşdeğeri) olup, yeni kursların verildiği Malta gibi ülkelerde düşünülen süredir. Uzmanlaşma öğrenim yılı bağımsız veya üç-dört yıllık birinci aşama bir yüksek öğrenim programıyla bütünleştirilmiş olabilir. Uygulama tecrübesi içerebilir veya sonrasında nihai akreditasyonun teyit edildiği işyerinde geçirilecek bir başlangıç dönemi olabilir. Öğrenim ve akreditasyonun kesin yapı ve şablonu ulusal düzeyde tartışılmalıdır. Oysa ki genelde, verilen mevcut eğitimlerde bir yıllık tam zamanlı yüksek öğrenim eşdeğerinin veya 60 AKTBS kredisinin bu tartışmayı başlatmak için uygun bir ölçüt olduğunu gösteren kanıtlar bulunmaktadır.

3.1.3. Hareketliliğin Teşvik Edilmesi

Cedefop and Sultana'nın (2004, s. 76) 'işin garip yanı ... terfi etmek için giderek daha fazla başvurulmuş ... Avrupa çapındaki hareketlilik ve "ülke sınırları olmayan" kariyerler' olarak not ettiği, mevcut kariyer rehberliği meslek eğitiminin söz konusu mesleğin kendi mensuplarının Üye Ülkeler arasında bu tür hareketler yapmasına imkan sağlama konusunda kötü konumlanmasına yol açması dikkat çekicidir.

Kariyer rehberliğinin bir diğer işlevi de işgücünün dikey hareketliliğini iyileştirmek üzere, edinilen tecrübenin ve öğrenilenlerin akreditasyonuna ve yeni öğrenme imkanlarına erişilebilmesini içeren Avrupa stratejilerini desteklemektir. Kendi işgücü ile ilgili olarak, gerek mesleki faaliyet gerekse politika aracı olarak algılandığı şekliyle kariyer rehberliğinin, yukarıda özetlendiği şekliyle yeterliliğin tanımlanmasına yönelik her türlü eylemin meslek dışı rollerden tam mesleki statüye kadarki ilerleme yolları dahil olmak üzere bu ilerleme yollarına olan ihtiyaca hassas olmasını sağlaması gereklidir. Resmi olmayan kayıt dışı hizmet verme mekanizmalarının, örneğin, özellikle marjinalleşmiş ve dezavantajlı gruplarla yapılan sosyal yardım faaliyetlerinin yaptığı değerli katkıya da itibar etmelidir. Önceki tecrübelerin ve öğrenilenlerin akreditasyonunun (ÖTÖA) eğitim kursunun bölümlerine ve tamamına giriş gereklilikleri konusunda dikkate alınması gereklidir (Danimarka gerçek yeterlikler yaklaşımında amaçlandığı gibi).

3.1.4. Sürekli Mesleki Gelişim

Yukarıdaki tartışmada profesyonel role giriş noktasındaki ilk eğitim üzerinde durulmuştur. Ancak, hem bilgi birikimi ve becerilerin tazelenmesi ve geçerliliklerinin muhafaza edilmesi, hem de kariyerde ilerlemenin desteklenmesi açısından sürekli mesleki gelişim (SMG) de son derece önemlidir. Ülkelerin insanların mevcut rollerindeki yeterliklerini muhafaza etmesine yönelik sağlam SMG sistemleri olduğuna dair kanıtlar bu çalışma için toplanan veriler arasında çok azdır; gene de bu konu verilen hizmetin kaliteli olması bakımından asli öğelerden biridir. Yüksek lisans dereceleri gibi mesleki ilerleme imkanlarının geliştirildiğine ilişkin daha fazla kanıt bulunmaktadır.

3.2. Uzaktan ve Elektronik Öğrenme ile Öğretme Yöntemleri

Fırsat çıktığında, kariyer rehberliği uygulamacılarına eğitim verilirken uzaktan ve elektronik öğrenme metodolojileri kullanılan inisiyatiflere bu çalışmada dikkat çekilmiştir. Bu tür öğrenme olanaklarında ve hatta kariyer rehberliği hizmetlerinde BİT kullanılması konusunun başlı başına kapsamlı ve ayrıntılı literatürü bulunmakta olup, bu literatürün derinlemesine incelenmesi bu çalışmanın kapsamı dışındadır. Ancak, mevcut inisiyatifler diğerleri için fikir ve ilham kaynağı olabilirler.

(a) Avusturya'daki kamu istihdam kurumu (AMS), geleneksel eğitime alternatif olarak, yeni girenlere uzaktan kursla başlangıç eğitimi vermektedir. Özel eğitimli koçlar öğrencileri desteklemek için en modern internet ve intranet imkanlarını kullanmaktadırlar. Bu eğitim verme yöntemi tipik öğrenme dönemini 40 haftadan 52 haftaya çıkarmaktadır. Bu halen pilot bir proje olmakla birlikte, hem eğitimin esnekliğini hem de öğrencinin öz sorumluluğunu potansiyel olarak arttıran geleceğin eğilimini yansıttığı görülmektedir.

Çek Cumhuriyeti'nde eKariyer adındaki elektronik öğrenme kursu 2006-08 döneminde ESF finansmanı ile geliştirilmiştir. Bunun çekirdek hedef grubu okul öğretmenleri ve okul danışmanlarıdır fakat çalışma ofisi danışmanları ve başkaları tarafından da kullanılmıştır. Söz konusu kaynak eğitimli öğrenim danışmanlarının desteğini içermektedir. Kariyer rehberliğinin temel bilgi birikimini kapsamakta olup, zamanının iyi bir bölümü 'çalışma dünyasına' ayrılmıştır.

Finlandiya'da bulunan lisansüstü kariyer rehberliği danışmanlık eğitimi veren üniversiteler düşünsel öğrenmeye yönelik olarak ve değerlendelerde dijital portföylerden yararlanmaktadırlar. Finlandiya altı yüz rehberlik danışmanına yol gösterilmesi amacıyla BİT kullanılan asgari bir haftalık bir eğitimin verileceği bir eğitim programını da 2008 itibarıyla başlatmıştır. Ayrıca, bu eğitimin içeriği ilk eğitim programlarına entegre edilmiştir.

Maynooth'da bulunan İrlanda Ulusal Üniversitesi'ndeki lisansüstü diplomalarına yönelik kurs materyalleri artık büyük oranda internet tabanlıdır ve birbirleriyle bağlantıları yüksek düzeydedir; yani bir modülde bir konu ortaya çıktığında, kurs içeriğinde o konunun çıktığı başka yerlere otomatik bağlantılar verilmektedir. Eğitimlerin internet üzerinden verilmesi eğitim materyallerinin uzaktan öğrenimde serbestçe kullanılabilirdiği anlamına da gelmektedir.

İrlanda'da Ulusal Öğrenim Rehberliği Merkezi (NCGE) de (ikinci seviye okullarda çalışan) rehberlik danışmanları için tam okul rehberliği planlaması hakkında sürekli mesleki eğitim (SMG) programı düzenlemektedir. Söz konusu program üç modülden oluşmakta olup, her modül üç aylık bir dönem boyunca sunulmakta ve bir eylem araştırma yaklaşımı kullanılarak verilmektedir. Programda karma bir öğrenme yaklaşımı, yani çalıştaylardan ve elektronik öğrenmeden oluşan bir birleşim kullanılmaktadır.

Her üç modülü de başarıyla tamamlayan rehberlik danışmanları 10 seviyeli İrlanda ulusal nitelik belirleme çerçevesinin (NFQ) 8. seviyesinde birer özel amaçlı diploma almaktadırlar.

Polonya Multimedia Workshop Centre (Çoklu Ortam Çalıştay Merkezi) adını taşıyan ve kariyer rehberliği danışmanlarına niteliklerini geliştirmede yardımcı olmayı amaçlayan, mesleki danışmanlara yönelik bir elektronik öğrenme platformu oluşturmuştur.

Elektronik rehberlik ise ana odak noktası elektronik danışmanlık olan yüksek lisans kursunda önemli bir rol oynamaktadır. Almanya'da Grundig Akademie Nuremberg'in katkılarıyla Georg-Simon-Ohm-Hochschule tarafından kaydedilen bu gelişme uluslararası standartlara odaklanmakta olup, Almanca konuşulan ülkeler için geliştirilmiştir. İçerdiği konular çok çeşitli olup, rehberlik bağlamında elektronik medya öğrenimini içermektedir.

3.3. Uygulamalı Staj

Burada kullanılan 'uygulamalı staj' terimi genel amaçlı olup, istihdam sırasında eğitim alanlara yönelik olarak istihdam sırasında işyerlerinde edindikleri tecrübelerin yanı sıra, tam zamanlı öğrenciler için kurs düzenleyicileri tarafından düzenlenebilecek kısa süreli iş tecrübesi edinmeye yönelik çalışma ve stajları kapsamaktadır. İş tecrübesi edinmeye yönelik çalışmalar gevşek ya da gözlemsel yapıda olabilirler veya pratik uygulama yapmak için bir araç, bunun sonrasında da ya düşünsel öğrenmeye (örneğin, belki de belirli örnek olay etütleriyle) ya da nitelik belirleme ile ilgili fiili değerlendirme görevlerine yönelik bir temel olabilirler. Bu tür görevler gözlemlenen ve değerlendirilen mülakatlar veya grup çalışması oturumları, öğrencinin edindiği tecrübenin ayrıntılı ve düşünsel örnek olay etütleri veya örneğin mesleklerle (iş incelemelerine) ve işgücü piyasası bilgilerine yönelik örnek olay etütleri olabilir.

Uygulamalı staj akademik öğrenim ile yeterliliktemelli akreditasyonun örtüştüğü yerde bir yer işgal eder, bu yüzden bu çalışmanın her iki yönüyle de ilgilidir. Katkıcular çalışmanın kullanıldığına ilişkin birçok farklı örnek bildirmiş olmakla birlikte, katkıcıların önemli bir kısmının da teorik çalışmayla, özetledikleri uygulamalı eğitim verme tecrübesi arasında özel herhangi bir bağlantı olmadığını belirttiklerini de söylemek gerekir.

Teorik öğrenme ile uygulamalı staj birleşmesinin en gelişmiş örneği Almanya Mannheim'da bulunan *Bundesagentur für Arbeit* (BA) Uygulamalı Bilimler Üniversitesi'ndedir. Bu şu şekilde tarif edilmektedir: 'Teori ile pratiği birbirlerine mümkün olduğu kadar yakın şekilde bağlamak amacıyla, öğrenim kursunun ikili bir yapısı vardır. Üniversite öğreniminin beş çeyrek yıllık dönemi, üniversitenin gözetimi altındaki (proje çalışması) dört çeyrek yıllık stajla tamamlanmaktadır. Bunlar şirketlerde veya başka kuruluşlarda *Bundesagentur für Arbeit* (BA) bölümleri içinde üstlenilmektedir. Yurtdışında işe yerleştirme yapılması da mümkündür.'

İrlanda'da, (Maynooth'daki İrlanda Ulusal Üniversitesi'ndeki) bazı kurslar düşünsel pratiğe büyük önem vermektedir. Yetişkin rehberliği diplomasına yönelik değerlemenin anahtar unsurlarından biri dört surettir ve gerçek istemcilerle gerçekten yapılan mülakatların sonuçlarını yansıtmaktadır. Bir eylem araştırma yaklaşımı (3.2. Bölümüne bakınız) kullanılan NCGE'nin SMG programı özellikle düşünsel pratik uygulama geliştirilmesine yöneliktir.

İsveçli bir üniversite temelli eğitmen pratik eğitimle akademik öğrenim arasındaki dengede fayda olduğunu bildirmektedir. İlgili derece kursunda üç yıllık eğitime yayılmış ve öğrencilerin farklı görevlerde ilerleme taahhüt ettiği yaklaşık 20 haftalık uygulamalı staj bulunmaktadır.

Bunlar İsveçli halk ve göçmenlerle mülakatlar içermektedir. Bu mülakatlar daha sonra üniversitede analiz edilmekte ve sunulmaktadır. Ayrıca, grup ve birey müdahalelerinin video görüntüleri kaydedilmekte ve seminerlerde sunulmaktadır. Okutmanlar da öğrencinin işyerini en az iki kez ziyaret etmekte ve öğrencinin yaptığı bir mülakatı gözlemleyerek değerlemesini yapmaktadır (onay vermekte veya vermemektedir).

Fransa'da *Conseiller d'orientation psychologue* (COP) rolüne yönelik eğitim 16 hafta boyunca rehberlik merkezine (CIO) ve altı ila sekiz hafta da bir işletmeye yerleştirilmeyi içermektedir. Her iki yerleştirme de nihai değerlendirme için kanıt oluşturmak üzere kullanılmaktadır.

Letonya'da son dönemde geliştirilmiş olan yüksek lisans kursu geniş bir uluslararası istişarenin sonucudur. Pratik eğitimi her bir modüle entegre etmekte ve bunun amacını çok açık olarak dile getirmektedir: 'Pratik eğitimin amacı öğrenci kariyer danışmanının istemcilerle profesyonel ve yaratıcı şekilde çalışma becerisiyle karakterize edilen profesyonel yeterlilik gelişimini kolaylaştırmak ve danışmanın çıkardığı işe yönelik analitik-değerlendirici bir tutuma sahip olma'dır' (4.5. Bölümündeki Letonya örnek olay etüdüne bakınız).

Bulgaristan'da, yüksek lisans derecesi, değerlemeli örnek olay etüdü içeren uygulamalı staj sağlamak amacıyla, yeterliliktemelli küresel kariyer geliştirme kolaylaştırıcısı (KKGK) içermektedir (4.2. Bölümündeki Bulgaristan örnek olay etüdüne bakınız).

Finlandiya istihdam ofislerinde çalışan mesleki rehberlik psikologlarından psikolojideki mümkün olan en yüksek puanı taşıyan yüksek lisans derecesi sahibi olmaları istenmektedir. Toplumda ve işgücü piyasalarında meydana gelen değişimlerle ilgili bilgiler içeren işe başlangıç programları gereği, kendilerinden bir de istihdam kurumu dışında yerleştirildikleri bir yerde bir ila iki hafta çalışma süresi geçirmeleri istenmektedir.

İskoçya'da, pratik uygulamaya dayalı öğrenmeye vurgu yapan yeni bir lisansüstü mesleki nitelik geliştirilmiştir. Kursu veren üç üniversitenin bütün öğrencilerine ulusal kariyer rehberliği kuruluğu Careers Scotland tarafında pratik uygulama okutmanı atanmaktadır. Pratik uygulama okutmanları kurs boyunca akıl hocası ve uzman görevi görmek ve öğrencinin bireysel öğrenme planlarına ve mesleki gelişimine katkı yapmaktadırlar (4.7. Bölümündeki İskoçya örnek olay etüdüne bakınız).

Uygulamalı stajın aktif şekilde kullanıldığı veya gözden geçirilmekte olduğu birkaç başka örnek hakkında daha az ayrıntı kayıtlıdır:

- Hollanda'daki kariyer danışmanlığı seçenekli insan kaynağı geliştirme derece kurslarında değerlendirme süreci bulunmakta olup, bu süreç bant dökümleri ve 'yeterliliktesti' içermektedir. Bu kurslar dört yıllık kursun üçüncü yılının yerleşilen işte geçirileceği şekilde yapılandırılmıştır;
- Polonya'da, bazı derecelerde yaklaşık sekiz haftalık işe yerleşme bulunmaktadır;
- İzlanda'da, pratik eğitim ögesi, kurs lisansüstü diploma kursu olmaktan yüksek lisans derecesi haline geldikçe geliştirilmektedir.

3.4. İşgücü Piyasası ve Meslekler Hakkındaki Bilgi Birikimi

Vatandaşların bireysel olarak önlerindeki fırsatları bilmelerinin sağlanması, kendi gelecekleri ile ilgili seçimlerinde onlara yardımcı olmak bakımından, kariyer rehberliği hizmetlerinin yaşamsal bir unsurudur.

İşgücü piyasasını ve belirli meslekleri anlamak bunun önemli bir unsuru olmakla birlikte, çoğu kez eğitim kurslarında gereken derinlikte ele alınmamaktadır:

'İşgücü piyasasının artan esnekliğinden ve kuruma gelen istemciye mümkün olan en iyi yardımı sunmak için piyasaya aşına olmak gerektiğinden birçok kişi haberdardır. Buna karşın, iş imkanları ve açılacak iş pozisyonları hakkında yeterli bilgiye çok az kişi sahiptir.' (Cedefop, Chioussé and Werquin, 1999, s. 58).

Watts (1992) 'bilgi yönetimini' dört geniş alanı kapsayacak şekilde tanımlamaktadır:

- Öğretim ve eğitim fırsatları;
- Kariyer ve meslekler;
- İşgücü piyasası;
- Destek hizmetleri (mali destek, çocuk bakımı ve yardım ajansları gibi).

'Bilgi yönetimi' terimi biraz dikkate alınmayı hak ediyor. Bilginin toplanması ve saklanması işi, özellikle de bu bilgilerin internet temelli imkanlarla yoğun şekilde kullanıldığı durumlarda, çoğunlukla uzmanlık isteyen bir iş haline gelmektedir. Ancak, istemcilerle çalışan kariyer rehberliği uygulamacısının üç farklı kabiliyete ihtiyacı vardır: Birincisi öğretim, eğitim ve istihdam sayesinde oluşan ve bunlar arasındaki çerçevelerin ve geniş ilerleme rotalarının sağlam bir şekilde kavranmasıdır; ikincisi, tespit edilen ihtiyaçları karşılamaya yönelik bu tür fırsatlar hakkında amaca uygun ayrıntılı bilgilerin yerini bulma ve bunlara erişme kabiliyetidir; üçüncüsü ise, bireysel ihtiyaçlara uygun olacak ve istemcinin gelecekte bilgiye kendi başına ulaşma kabiliyetini arttıracak şekilde bu bilgileri istemcileri ile paylaşma kabiliyetidir.

Mesleklerle ve işgücü piyasasına ilişkin bilgilerin yeterli derecede elde edilememesine neden olan birçok faktör vardır. Kariyer rehberliğinin çoğu eğitim sistemi içinde - yani okullarda, mesleki eğitim kurumlarında, yüksek öğrenimde ve yetişkin öğretiminde - çoğunlukla kendi kariyerleri başka işgücü piyasası sektörleri hakkında pek bir tecrübeleri olmadan öğrencilikten öğretmenliğe geçmekten ibaret olan kişiler tarafından yapılmaktadır. Kamu istihdam kurumlarında kariyer rehberliği hizmeti veren kişiler ise, istihdamın çoğunun yer aldığı ticari ve endüstriyel sektörlerle genellikle maruz kalmadan, öğretimden doğrudan devlet memurluğuna geçmişlerdir. Hemen her kariyer rehberlik hizmeti sağlayıcısı Avrupa ekonomisinin önemli bir unsurunu oluşturan küçük ve orta büyüklükteki işletmelerden (KOBİ'lerden) oldukça farklı olan büyük kuruluşlarda çalışmaktadır. Özel sektörde kariyer geliştirme hizmeti veren az sayıdaki kişi ise bu sektörle ilgili daha fazla bilgi birikimine sahip olabilmekle birlikte, bunların hizmetlerinden de genelde sadece sınırlı gruplar faydalanabilmekte, bu kişilerin kamu kariyer rehberliği hizmetleri ile etkileşimleri kapsamlı olmayabilmektedir.

Kamu istihdam kurumları iş arayanların yanı sıra işverenlere de hizmet vermektedir; dolayısıyla, bunların açılan iş pozisyonları için işlem yapan personelinin üstlendiği rol personelin meslekle ilgili bilgi birikimi oluşturmaya ve iş pozisyonu açılan kuruluşlarla ilgili anlayış geliştirmesine yarayabilmektedir. Az sayıdaki örnekte, bu tür bilgi birikiminin bilinçli olarak geliştirildiği görülmüştür. Uygulamalı Bilimler BA Üniversitesi'nin (Almanya) derece programları önemli ölçüde işgücü piyasası öğrenim imkanları içermektedir. Çek Cumhuriyeti'nde, Çalışma Ofisi danışmanları hem istihdam aracılığından, hem de mesleki eğitime girişten özellikle sorumlu kılınmışlardır; birçok başka örnekte ise danışmanlık ve işe yerleştirme rolleri birbirlerinden ayrılmış durumdadır. Belçika'da (gereken Flaman gerekse Fransız toplumlarında), bu hizmetler kamu istihdam kurumu içindeki farklı bölümler tarafından verilmektedir.

Finlandiya'da, kamu istihdam kurumu içinde farklı giriş nitelikleri ve eğitimler gerektiren iki rol bulunmaktadır.

Bazı eğitim kursları işgücü piyasası konularına yönelik dikkati güçlendirecek adımlar atmışlardır. Letonya'da, yeni yüksek lisans derecesi işgücü piyasası, meslekler ve işveren kuruluş kültürü konularını azımsanmayacak ölçüde kapsamakta, hem gözlem hem de araştırma içeren pratik eğitim de içermektedir. Gerek Danimarka gerekse Malta'da, yeni eğitim ve çalışma düzenlemeleriyle öğretim hizmetleri ve işgücü piyasasıyla uğraşanlar birbirlerine yaklaştırılmıştır. Romanya'da, Dünya Bankası'nın finanse ettiği bilgilendirme ve kariyer danışmanlığı projesi 2005-08 döneminde 100 yeni mesleki profil yaratmıştır (yine de bu rakam, örneğin Birleşik Krallık'ın Learndirect kariyer danışmanlık hizmeti ile çevrimiçi sunulmuş 700'den fazla iş profiliyle karşılaştırılabilir).

Ancak, bazı ülkelerde işgücü piyasası ve mesleklerle ilgili bilgi toplanıp analiz edilmesine yönelik ulusal bir sistem yoktur. Özellikle AB'ye yeni üye olmuş ülkeler olmak üzere, çeşitli ülkeler, uzun bir görev olabilmekle birlikte, meslek ve sanat sınıflandırmaları yaptıklarını bildirmektedirler. Hem Yunanistan hem de İzlanda, işgücü piyasası bilgileri toplayıp analiz edecek ulusal sistemleri olmayışını, eğitmenlerin kariyer rehberliği uygulamalarını eğitirken kullanabilecekleri işgücü piyasası bilgi birikiminin yaratılması önündeki engellerden biri olarak değerlendirmektedir.

3.5. Mesleki Kimlik

İş rolleri ile kariyer rehberliği görevleri arasındaki karşılıklı ilişkiler daha önce araştırılmış (2.1. Bölümü), kariyer rehberliğinin bir başka ana iş rolü altında bir alt uzmanlık olarak verilmesi durumunda sorun çıkabileceğine dikkat çekilmişti. Başlıca sorunlar; kariyer rehberliğine diğer işlerin yanında düşük öncelik verilmesi, muhtemel kullanıcıların kariyer rehberliği hizmeti verildiğini fark etmemeleri ve politika yapıcıların kariyer rehberliği hizmetlerinin kapsam ve etkisini tespit ve takip etmede güçlük çekmeleridir.

Arthur (2008) da mesleki kimlik konusunu ele almıştır. Kariyer rehberliği uygulamacısı terimi farklı rehberlik toplulukları içinde farklı anlamlara gelebilir ve mesleki kimliğin temsilcisi olarak daha fazla veya az kabul görebilir. Kariyer rehberliği uygulamasının standartlarının geliştirilmesi konusunda karşılaşılan önemli zorluklardan biri bunun çok çeşitli uygulama ortamlarında çok çeşitli uygulamacılara uygulanabilirliği meselesidir. Örneğin, kariyer rehberliği uygulamacılarının yerine getirdiği rol ve görevlerin birbirlerinden farklı olması uygulamanın başlıca bileşenlerini tanımlamada güçlük çıkarmakta; uygulamanın müşterek standartlarının uygulamacıların tamamı için temel teşkil edecek şekilde tanımlanması gerekmektedir. Böylece, halkın herhangi bir kariyer geliştirme uygulama alanında çalışan uygulamacıların sağlayacakları temel nitelik standartları hakkında beklentileri olabilecektir.

Birkaç ülkede daha ayırt edilen bir kimliğe doğru gidildiğinin işaretleri mevcuttur. Danimarka'daki yeni *Ungdommens Uddannelsesvejledning* (UU) gençlik kariyer rehberliği merkezleri kariyer rehberliği için kendine özgü mekan ve personel kimliği sunmaktadır. UU'da çalışmak için zorunlu nitelik gerekliliklerini karşılamayı tercih eden kişiler önceki her türlü mesleki rollerini terk etmişler ve artık kendilerini tipik kariyer rehberliği uygulamacıları olarak tanımlamaktadırlar. Malta'da, kişiyi hem kamu istihdam kurumu hem de öğretim temelli işlere hazırlayan eğitim rotaları hizmetler arasındaki önceki bariyerleri azaltmaya ve ortak mesleki kimlik algısının güçlendirilmesine yarayacaktır. Norveç'te, okul tabanlı kariyer öğretimi ve kariyer danışmanlığının iki uzmanlık kolu halinde yeniden düzenlenmesi, böylece kariyer rehberliğinin sosyal/kişisel danışmanlıktan ayrılması, görünürlüğü arttıracak ve ayrı bir mesleki kimlik oluşturacaktır.

Durum Birleşik Krallık'ta daha karışıktır. İskoçya, Galler ve Kuzey İrlanda'daki kariyer rehberliği kurumları, Careers Scotland ve Careers Wales gibi kendine özgü markalar altında, her yaşa hizmet verecek şekilde yapılandırılmıştır. Diğer taraftan, İngiltere'de gençlerle yapılan kariyer rehberliği çalışmaları kendine özgü kimliğini kaybetme riski altında olup, yetişkinlerle yapılan çalışmalar ise muhtemelen hizmetlerin yeniden tasarlanmasına neden olacak yapısal değişimden geçmektedir.

Bu çalışmaya katkıda bulunan birçok kişi ulusal meslek sınıflandırmalarına dikkat çekmiş olup, bunlardan bazıları nispeten yeni gelişimlerdi. Bahsi geçen katkıda bulunanlar kariyer rehberliğinin kendi ülkelerindeki meslek sınıflandırmasında resmi bir meslek olarak tanınmadığını belirttiler; kariyer rehberliğinin bu tür sınıflandırmalara dahil edilmesi bunun o ülkelerde kendine özgü meslek olarak tanınması yolunda önemli bir adım olabilir.

Diğer faktörler ayrı ve kendine özgü mesleğe ilerleyiş karşısına ağır basabilir. Portekiz'de, öğretim sektörüne hizmet eden rehberlik ve danışmanlık psikolojisi mezunlarının çoğu, işleri için hayat boyu ve ömre yayılan bir yaklaşım benimsemişlerse de, şimdiye kadar okul temelli olmuşlardır. Şimdiye bu psikologların kendi kentleri içinde başka yerlerde bulunan okul harici merkezlere yerleştirilmeleri düşünülüyor. Bunların pek çoğu, kendilerini kendi istemci gruplarından uzaklaştıracığı ve okula giden nüfusun verdiklere hizmete erişimlerini güçleştireceği için bunun geriye doğru atılmış bir adım olacağını düşünüyor. Ayrıca, bunların daha önceki çalışma koşulları okul öğretmenlerinininkine benzerdi; bu şimdi değişti ve haftalık çalışma süreleri önemli oranda arttı. Benzer bir durum da Romanya'da ortaya çıkmış olup, okul temelli kariyer personelinin statülerinin değiştirilmesini öneren son öğretim yasası öğretmenlerin (bol miktardaki serbest zamanları ve izin hakları dahil olmak üzere) istihdam koşullarında kayba neden olacak ve bunun yerine haftalık 40 saatlik çalışma standardının getirilmesini ve ücretli izin haklarının azaltılmasını içerecektir. Bundan olumsuz etkilenen personel bu karara itiraz etmektedir. Kariyer rehberliği uygulamacılarının istihdam statüleri ile ilgili meseleler ile mesleki kimlikleri üyeleri adına hareket eden meslek birlikleri, istemcileri ve genel olarak meslek camiası olarak sıklıkla ele alınmaktadır. Bazı ülkelerde bu tür meslek birliklerinin uzun bir geçmişi varken, diğerlerinde ise kariyer rehberliği ile uğraşanların sayısı arttıkça yeni birlikler kurulmaktadır.

3.6. Kariyer Rehberliği Hizmetlerinde Karşılaşılan Zorluklar

Bu bölümde kariyer rehberliği hizmetlerinin geliştirilmesi hakkında, özellikle de hizmet içi verilen kariyer rehberliğinin yüksek kaliteli olması bakımından esas olan personel kaynağı ile ilgili bir takım sorular araştırılmıştır. Daha yüksek akademik seviyelerde verilen uzmanlaşma eğitiminin kapsamının genişletilmesine doğru giden, 2. Bölümde özetlenmiş, cesaret verici bir hareket vardır. Ancak, söz konusu cesaret verici hareket evrensel olmayıp, birkaç tane yavaşlama ve geri dönüş örneği bulunmaktadır. Kariyer rehberliği uygulamacılarına yönelik yeterli bir uzmanlaşma eğitimi standardı üzerinde Avrupa çapında geniş bir fikir birliği oluşturulması için daha yapılması gerekenler vardır.

Öğretme yöntemleri ve kurs içeriğinde işgücü piyasası ve meslekler hakkındaki bilgi birikimi, birinci elden tecrübe kazanmak (ve yansıtmak) ve beceri geliştirmek için pratik eğitimin etkili kullanımı ve çeşitli öğretme metodolojilerinin kullanımı konularında daha yapacak çok şey vardır.

Bu sonuncusu hem kampustaki öğrenmeyi arttırmak (örneğin Finlandiya'da olduğu gibi, dijital portföylerle), hem de uzaktan kullanılacak öğretim materyallerimi tasarlamak ve arttırmak için (İrlanda'da olduğu gibi) teknolojiyi kullanmayı içermektedir. Ancak, bunlar bu meseleleri ele almak üzere, OECD tarafından yapılmış çeşitli çalışmaların raporlarında önerilmiş veya OECD metodolojisi kullanılarak atılmakta olan fark edilebilir adımlardır (Watts ve Sultana, 2004). Yenilikçi uygulama örnekleri yukarıda belirtilen eğitimlerim tüm yönlerinde mevcut olup, sonuçta ortaya çıkan bulguların iyi bir şekilde değerlendirilip etkili şekilde yayılması Avrupa genelindeki kariyer rehberliği camiası için değerli olacaktır.

4. Örnek Olay Etütleri

4.1. Giriş

Bu bölümde belirli ülkelerdeki gelişmelerin daha ayrıntılı şekilde anlatıldığı altı tane örnek olay etüdü yer almaktadır. Bu örnekler farklı ülkelerin kariyer rehberliği hizmetleri ile ilgili konulara hangi yollardan yaklaştıklarını göstermek üzere seçilmiştir. Bunlardan hiçbirisi her yerde doğrudan uygulanması amacıyla verilmiş örnekler olmayıp, neyin nasıl başarıldığı çerçevesinde çok değerli bilgiler vermektedir.

Dört adet örnek olay etüdünde (Bulgaristan, Letonya, Polonya ve İskoçya) yeni eğitim kursları geliştirilmesi sonucu doğuran belirli eylemler yer almaktadır. Bunların hepsi aynı geniş yapıyı takip etmekte olup, bu raporun 3. Bölümünde araştırılan konuları yansıtan başlıklar kullanılmıştır.

Örnek olay etütlerinden bir tanesinde (Danimarka) hizmet verme sistemlerini etkileyen birtakım bütünsel eylemler ile kariyer rehberliği uygulamacılarına yönelik eğitimlerde bunlarla ilgili yapılan değişiklikler araştırılmıştır.

Kalan diğer örnek olay etüdünde ise (İrlanda), rehberlik uygulamacılarına yönelik olan ve kariyer rehberliği hizmetlerini kullananların görüşlerini ve bunların ihtiyaç duyduğu yeterliklerin analizlerini içeren bir dizi ilişkili etüt ve raporla bağlantılı bulunan, ulusal yeterlilikçerçevesi geliştirilmesine yönelik çalışmalar bildirilmektedir.

4.2. Bulgaristan

4.2.1. Özet

Bulgaristan'da kariyer rehberliği ile ilgili ilk yüksek lisans derecesi ABD tarafından desteklenen işgücü piyasası projesinden kaynaklanan gelişmeler kapsamında uygulamaya konmuştur. Artık başka Bulgar Üniversiteleri de bu tür kurslar geliştirmeyi planlamaktadır.

4.2.2. Politika ve Mevzuatla İlgili İnisiyatifler

Bulgaristan'daki kariyer rehberliği uygulamacılarına yönelik mesleki eğitimlerle ilgili gelişmeler Eğitim ve Bilim Bakanlığı'nın Ulusal Pedagoji Merkezi'nin himayesinde, işgücü piyasası projesi için ABD ile yapılan uluslararası düzenleme vasıtasıyla kaydedilmiştir. Bu proje, Bulgaristan'daki yaklaşık bin uygulamacıya küresel kariyer geliştirme kolaylaştırıcısı (KKGK) eğitimi verilerek kolaylaştırılmıştır. Anlaşmanın asli unsuru Bulgaristan'da kapasite oluşturmak için 'eğitmenlerin eğitilmesi' programının geliştirilmesi olmuştur.

Bulgaristan'daki proje personeli bu program kapsamında henüz eğitilmiş kişilere yönelik rotanın daha da ilerletilmesine ihtiyaç duyulduğunu tespit etmiş ve bununla ilgili seçenekleri araştırmak üzere bir takım üniversitelerle görüşmüştür. USAID işgücü piyasası projesi kapsamında, ülkenin küçük üniversitelerinden bir tanesi (Ruse Üniversitesi) KKGK programının gelecekteki lideri olması için bir kişiye yüksek lisans eğitimi vermeyi kabul etmiştir. Bu üniversite mevcut pedagoji, sosyal bilimler ve psikoloji programları ile uyumlu bir yüksek lisans programını hızla geliştirmek için gereken ilgi ve esnekliği göstermiştir. Bu program 2006 yılında başlamış olup, ülkenin en büyük üniversitelerinden ikisi olan Sofia Üniversitesi ile özel Yeni Bulgar Üniversitesi'nin şu anda benzer yüksek lisans programları planlamalarını sağlayacak kadar olumlu etki yapmıştır.

4.2.3. Lizbon Stratejisi ve Bologna Süreci Karşısında Meydana Gelen Değişimler

Bulgaristan'ın yüksek öğrenim kurslarını Bologna sürecinin gerektirdiği prosedürlere dönüştürme amaçlı bir geliştirme programı bulunmaktadır. Ruse Üniversitesi'ndeki yüksek lisans programının AKTBS puanı 74 olup, daha ziyade teorik olan ilk iki sô mestirin her birinin 30 kredisi, pratik uygulamaya dayalı üçüncü sô mestirin ise 14 kredisi vardır. Üçüncü sô mestirde, AKTBS kredilerinin yedisi KKGK kursuna ayrılmıştır.

4.2.4. Giriş Koşulları ve Giriş ve Niteliklere Giden Alternatif Rotalar

Yüksek lisans programına normal giriş koşulu pedagoji, sosyal bilimler veya psikoloji gibi ilgili bir alanda birinci aşama yüksek öğrenim derecesine sahip olmaktır. Yüksek lisans programına öğrenci kaydedilmesi konusunda göz önünde tutulan hususlardan biri programın öğrenci sayısı bakımından sürdürülebilirliği olmuştur; dolayısıyla öğrenci çekmek için birtakım tedbirler alınmıştır:

- (a) Üniversitenin ilgili alanlardan birinci aşama mezunlarına yaklaşımda bulunulmuştur;
- (b) Hem öğretim hem de ticaret sahalarındaki kitleyi çekmek üzere, prestijli bir ulusal gazetede kapsamlı yayın yapılmıştır. Gazetede çalışan gazetecilerden biri İrlanda'ya yapılan çalışma ziyaretine katılmış ve kariyer gelişimi konusunda bir dizi makale yazmıştır;
- (c) Aynı gazetede kursun belirli sayıdaki sponsorlu yerleri için açılan yarışmanın reklamları verilmiştir. Girişler makale yarışması ile yapılmıştır;
- (d) İlgili olmayan konularda (örneğin, teknik konularda) derecesi olan adaylar öğretim danışmanlığı alanında amaca uygun çalışma tecrübelerine dayanarak başvuruda bulunmaya davet edilmişlerdir. Seçimler mülakat sonuçlarına ve adayların çalışma tecrübelerine ilişkin belgelere dayanılarak gerçekleştirilmiş, önceki tecrübelerin ve öğrenilenlerin akreditasyonunun (ÖTÖA) temel uygulaması yapılmıştır.

4.2.5. Kurs Uygulanan Öğretim Yöntemleri

Kurs üniversitede, kurum içinde gerçekleştirilmiştir. Bireysel danışmanlık ve grup oturumları yapma konusundaki pratik eğitimler KKGK çerçevesinin kullanımı yoluyla değerlemeye tabi tutulmuştur. Kariyer rehberliği hizmetlerinin gerçek kullanıcıları ile yapılan pratik uygulama çalışmaları da bu nedenle akademik sistemdeki değerlemeye ve akreditasyona katkıda bulunmaktadır.

4.2.6. İşgücü Piyasasının Kapsamı, Mesleki ve Diğer Fırsatlara İlişkin Bilgiler

Güdümlü ekonomiden serbest piyasa ekonomisine geçişten kaynaklanan işgücü piyasası değişimlerine yönelik araştırma temelli yaklaşımlara odaklanılması sayesinde, işgücü piyasası bilgi ve eğilimlerinin iyi bir kapsamı mevcuttur. İşverenlerin uygun adayları çekmek amaçlı staj programları gibi programlar geliştirmelerine yardımcı olan, gelecekteki beceri ihtiyaçlarının araştırılması dahil olmak üzere, işverenlerle arayüz sağlanması kapsamı da mevcuttur.

Meslek profilleri ve iş gereklilikleri üzerine çalışılması suretiyle, belirli mesleklerle ilgili bilgilere de bir ölçüde odaklanılmıştır. Bulgaristan ulusal bir meslekler sistemi geliştirmekte olup, bunun zaman içinde iş görevlerinin ayrıntılarını içermesi ve eğitim rotaları hakkındaki bilgilerle birleştirilmesi amaçlanmaktadır.

4.2.7. Mesleki Kimlik

Uzmanlık gerektiren bir meslek olarak kariyer rehberliği hakkındaki farkındalığın artmasına üç faktör katkıda bulunmuş olup, bunlardan biri ulusal meslekler sistemine dahil edilmesidir. İkincisi, gerek kamuoyundaki genel farkındalığın, gerekse ilgili meslek alanlarındaki farkındalığın ulusal gazetede ciddi ölçüde yayın yapılmasıyla artırılmış olmasıdır. Üçüncüsü ise Ulusal Kariyer Rehberleri Birliği adıyla yeni bir ulusal meslek birliği kurulmuş olması olup, bu Birliğe KKGK uygulama programına öncülük eden ekip tarafından önyak ve destek olunmuştur.

4.3. Danimarka

4.3.1. Özet

Son yıllarda, Danimarka kariyer rehberliği hizmetlerinin çoğunun verilmekte olduğu yapıyı değiştirmiştir. Sonraki değişikliklerle kariyer rehberliği uygulamacılarına yönelik akademik eğitimin kapsamını genişletilmiş ve daha kendine özgü bir kariyer rehberliği mesleki kimliği yaratılmıştır.

4.3.2. Politika ve Mevzuatla İlgili İnisiyatifler

Danimarka 'rehberlik reformu' 2004 yılında yapıldı. Okul temelli kariyer rehberliği öğretmenleri ilga edildi ve bunların yerine *Ungdommens Uddannelsesvejledning* (UU) olarak bilinen kent genelindeki gençlere rehberlik merkezlerinde ve *Studievalg* olarak bilinen yüksek öğrenim rehberlik merkezlerinde çalışan rehberlik uzmanları getirildi. Bu değişimlerin sonrasında 2000'lerin başlarında etkili ulusal ve uluslararası çalışmalar yapılmış olup, Danimarka'nın OECD'ye katılımı incelemesi (2004) ve kariyer rehberliğinin durumu hakkındaki ulusal rapor bunlar arasındadır. Rehberlik danışmanları arasında profesyonellik olmadığına ilişkin algı her ikisinde de eleştirilmiştir. Çoğu öğretim rehberliği alanındaki 20 farklı fakat paralel eğitim rotasının o zamanlar mükerrer ve koordinasyonsuz olduğu görüldü; bu da kaynak israfına neden oldu, zira bu eğitimlerin büyük bölümü (400 saate kadar, ama çoğu çok daha kısaydı) akrandan öğrenme şeklinde gerçekleştiriliyor ve kalite bakımından farklılık gösteriyordu. Bunun bir istisnası (şimdiki) Danimarka Öğretim Üniversitesi olup, bu üniversite kariyer rehberliği öğretmenlerini diploma seviyesinde ulusal kabul gören müfredat çerçevesinde eğitmiştir.

4.3.3. Diploma Seviyesi Eğitim

2004 yılından itibaren, bu farklı eğitim rotalarının hemen tümü sektörlerin çoğunu kapsayan rehberlik uygulamacılarına yönelik temel diploma seviyesinde tek bir kursla değiştirilmiştir (ilk başta 30 AKTBS puanı vardı, sonradan 60 AKTBS puanını çıktı, Şekil 1'e bakınız). Bu eğitim rotası artık yılda 200 öğrenci çekmekte, altı bölge üniversite yüksekokulunda verilmektedir; birbirinden biraz farklı kurslar sunmakla birlikte, aynı merkezden yayınlanan müfredat ana esaslarını takip etmektedirler.

Birkaç yıl lobi yapıldıktan sonra, bu yeterlilik seviyesi UU ve *Studievalg*'daki rehberlik uygulamacıların için yasayla zorunlu hale ancak getirilmiştir. Eğitimin geliştirilmesi ile ilgili başlıca oyuncular arasında Eğitim Bakanlığı, (eğitimleri veren) bölge üniversite yüksekokulları, Danimarka Öğretim ve Meslek Rehberliği Birlikleri Ortak Konseyi (FUE) ve Danimarka Öğretim Üniversitesi bulunmaktadır.

Bu kuruluşlardan gelen uzmanlar müfredatı hazırlayan görev gruplarını oluşturdular; bu müfredat bir yıllık tam zamanlı ğrenime (60 AKTBS puanı) denktir fakat genelde iki yıl içinde yarı zamanlı olarak alınır.

şekil 1. Temel Diploma Kursuna Yönelik Kariyer Rehberliği Müfredatı (altı adet bölge niversite yüksekokulunda verilmektedir)

Programda üç tane zorunlu modül bulunmaktadır (her birinin AKTBS puanı dokuzdur):

Kariyer rehberliği ve rehberlik uygulamacısı (rehberlik teorileri ve metodolojileri, etik, rehberlikte BİT v.s.). Öğrenci şunları edinecektir:

- (i) Seçim, rehberlik ve kariyer gelişimi ve rehberlik yöntemleri hakkındaki teorilerin anlaşılması;
- (ii) Rehberlik ihtiyaçları farklı olan çocuklar, genęler ve yetişkinlere yönelik rehberlik faaliyetlerinin geliştirilmesi, planlanması ve değerlendirilmesi yeterlikleri;
- (iii) Karmaşık rehberlik faaliyetleri ve rehberlikte etik ile ilgili bilgi birikimi.

Kariyer rehberliği ve birey (farklı hedef gruplar, insani gelişim, öğrenme teorileri v.s.). Öğrenci şunları edinecektir:

- (i) Belirli hedef gruplar dahil olmak üzere, psikoloji ve sosyal gelişimin, kariyer gelişimi ilgili kültürel ve bireysel farklılıkların anlaşılması;
- (ii) nceki öğrenilenlerin akreditasyonu ve kariyer hedefi belirleme ile ilgili yeterlikler;
- (iii) Kendi mesleki değerlerinin anlaşılması.

Kariyer rehberliği ve toplum (işgücü piyasası koşulları ve politikaları, ğretim sistemi ve ğretim politikaları, toplumun ve ticaretin gelişimi v.s.). Öğrenci şunları edinecektir:

- (i) Küresel eğilimler ve bunların toplumlar ve bireyler üzerinde kariyer gelişimi bakımından yaptığı etkiler hakkında bilgi birikimi;
- (ii) Rehberliğe odaklanılarak ulusal ğretim sisteminin anlaşılması;
- (iii) Rehberliğe, yenilikçiliğe ve girişimciliğe odaklanılarak özel sektör ve kamu sektörü işgücü piyasası eğilimlerinin anlaşılması.

Öğrencilerin aşağıdakine benzer birkaç konu içinden seğebileceği iki başka modül de içermektedir (her birinin AKTBS puanı dokuzdur):

- Teoride ve pratikte kariyer kararlarının alınması;
- Rehberlikte araştırma ve geliştirme, kalite güvence ve yönetim;
- Yenilikçilik ve girişimcilik;
- Yetişkinlere rehberlik;
- Özel ihtiyaçları olan genęlere rehberlik.

Son olarak, bir de yazılı final sınavı vardır (15 AKTBS).

Kaynak: Aşağıdaki bağlantıda yer alan bilgiler esas alınmış ve Peter Plant tarafından genişletilmiştir:
<http://eng.uvm.dk/guidance/Diploma%20programme.htm>

Lisans seviyesi bir derece getirilmesine yönelik girişimler 2008 yılında semeresini verdi ve üç üniversite yüksekokulunda kamu yönetimi programı (210 AKTBS) açıldı. Bu programda 20 AKTBS'li uygulamalı staj içeren 90 AKTBS'li kariyer rehberliği uzmanlığı bulunmaktadır. Programda kariyer rehberliği mesleğini amaçlamayan gençlere yönelik nitelik belirlene rotasının yanı sıra, insan kaynakları yönetimi, sosyal hizmetler ve istihdam yönetimi gibi birtakım olası diğer uzmanlık alanları da bulunmaktadır. Bu program, 2007 yılında beş üniversite yüksekokulunda başlatılan istihdam yönetimi lisansüstü diplomasının yansısı, kamu istihdam sektöründe çalışan kişiler için diğer kariyer meslek mensuplarının aldığı eğitimlere ilaveten başka bir nitelik belirleme rotasının kapısını aralamaktadır.

4.3.4. Kariyer Rehberliği Yüksek Lisans Derecesi, Aday ve Doktora Eğitimi

Rehberlik birimlerinin liderleri, araştırmacılar, geliştiriciler ve politika yapımcıların öğretim hiyerarşisinde bir adım yukarı çıkmasını sağlayan kariyer rehberliği yüksek lisans derecesi Danimarka Öğretim Üniversitesi'nde sunulmaktadır. Dört modüllü, 60 AKTBS puanlı, iki yıllık bir kurs olup kariyer rehberliğinde ve ilgili alanlarda uzun tecrübeye sahip yılda yaklaşık 30-50 olgun öğrenciyi çekmektedir. İçerdiği dört modül ise; kariyer rehberliği ve kariyer gelişimi teorileri, kariyer rehberliği, toplum ve rehberlik politikaları, kariyer rehberliği yöntemleri ve yüksek lisans tezidir.

Ayrıca, Bologna öncesi zamanlardan kalan ve Almanlardan ilham alınmış bir uygulama olarak, adayın derecesi (kariyer rehberliği uzmanlığı içeren Cand.Paed.) Danimarka Öğretim Üniversitesi'nde sunulur. 60 AKTBS puanlık bir kurs olup, rehberlik ile ilgili çok çeşitli alanlardan yılda yaklaşık 20-30 öğrenci çekmektedir.

Son olarak, Danimarka Öğretim Üniversitesi'nin Rehberlik Araştırma Biriminde doktora seviyesinde beş veya altı kariyer rehberliği öğrencisi öğrenim görmekte olup, bu şimdiye kadarki en yüksek sayıdır. Bu özenle seçilen öğrencilerin Danimarkalı rehberlik araştırmacılarının bir sonraki neslini oluşturması muhtemeldir.

Danimarka kariyer rehberliğinin çeşitli sektörlerinde rehberlik danışmanlarının profesyonelleşmesine finans ve zaman bakımından yapılan büyük yatırımlardan biri genel tablodur. Bunlar resmi eğitim rotaları olup, bir arada düşünüldüklerinde, temel diploma seviyesinde bile, rehberlik danışmanlarının yeterliklerinde büyük bir yükselişi temsil etmektedirler. OECD çalışmasının (2004) beş bölümlü eğitim rotaları tipolojisinde tanımlanmış olduğu 'uzmanlaşmış kariyer rehberliği niteliklerini' temsil etmektedirler.

4.3.5. Lizbon Stratejisi ve Bologna Süreci Karşısında Meydana Gelen Değişimler

Lizbon stratejisinin uluslararası bilgi birikimi ekonomisinde ekonomik büyüme ve rekabet gücüne vurgu yapan politika hedefleri Danimarka rehberlik politikalarının amaçlarında ve 2004 yılında rehberlik yapılarında yapılan reformda yansıtılmıştır. Öğretimi terk vakalarının önlenmesi, öğrenim rotalarının daha hızlı olması ve öğretimle serbest çalışma ve girişimcilik dahil olmak üzere istihdam arasında daha doğrudan bağlantılar oluşturulması konularına daha fazla önem verilmesi 2000'li yılların başlarından beri dile getirilmektedir. Özellikle, rehberlik meslek mensupları eğitiminin içerikleri bakımından, 60 AKTBS puanlık uzun eğitim rotasının yeni modüllerinden biri (2007 yılından itibaren) 'rehberlikte girişimcilik' hakkında olmuştur. Bu tesadüf değildir, zira modülün Eğitim Bakanlığı tarafından konmuştur. Ayrıca, istihdam edilebilirlik ve eğitim ve öğretimden çalışmaya geçiş kariyer rehberliği personelinin eğitiminde artık daha büyük öneme sahiptir.

Bologna süreci, kariyer rehberliği meslek mensuplarının eğitilmesi ile ilgili olarak, öğrenme hedef ve çıktıları (yukarıda Şekil 1'de verilen örneğe bakınız), kalite güvence sistemleri ve belirli kursların sürekli değerlendirmeye tabi tutulması bakımından yeniden yazılan müfredata yansıtılmıştır. Diğer genel Bologna süreci politika hedefleri ise, örneğin yeterliklerin ulusal sınırları aşacak şekilde hareketli ve transfer edilebilir nitelikte olması, coğrafi ve sektörel sınırları aşarak mesleklerini yarılarında götüren Danimarkalı rehberlik danışmanlarının sayısı az olduğu için daha az önemli olmuştur.

4.3.6. Giriş Koşulları ve Giriş ve Niteliklere Giden Alternatif Rotalar

Bu eğitim rotalarının adayları en azından yüksek öğrenimin birinci aşamasındaki niteliklere sahip olmalıdırlar. Daha yüksek seviyedeki kurslar için daha fazla niteliğe sahip olunmalıdır. Adayların tümünün en az iki yıllık mesleki tecrübesi olmalıdır, çoğunun mesleki tecrübesi ise bundan fazladır.

ÖTÖA yoluyla erişim giriş ve kursun öğeleri için 2007 yılından beri bir seçenektir ve tam kurs niteliğinin alınması için alternatif bir rotadır. İlginçtir ki, ÖTÖA rotası alternatif olarak görülmemektedir; rehberlik danışmanlarının yeterliklerinin sürekli yükseltilmesi sürecinin bütünsel bir parçasıdır. Bu durum, zaten istihdam edilmiş durumdaki rehberlik danışmanlarının bulundukları mevcut pozisyonun nitelik gerekliliklerini yerine getirmek amacıyla kendi kişisel ÖTÖA'larını düzenli şekilde yaptırdıklarına işaret etmektedir. Günlük işlerini yapmak için gereken kabiliyete sahip olmadıkları ve daha fazla eğitime ihtiyaç duyduklarını ima edebileceği için, bazıları bunu can sıkıcı bulmaktadır. Bu amaçla aynı uzman grubu tarafından oldukça ayrıntılı bir ÖTÖA prosedürü geliştirilmiştir. Bunun içinde portföy yöntemleri, kendi kendini değerlendirme, gözlemler, raporlar ve derinlemesine mülakatlar bulunmakta olup, bunların hepsinin amacı adayın amaca uygun kariyer danışmanlık ve rehberlik becerilerini göstermesi ve rehberlik alanı ve bunun yöntem, politika ve zorlukları genel bir fikir ve anlayış oluşturulmasıdır.

4.3.7. Kurs Uygulanan Öğretim Yöntemleri

E-posta alma verme, akışkan iletim, grup tartışmaları v.s.'ye imkan sağlayan Blackboard gibi BİT platformları ile sınırlı elektronik öğrenme yöntemleri az kullanılmaktadır. Daha gelişkin uzaktan eğitim şekilleri ise bu kursların birer parçası olarak henüz geliştirilmemiş olup, geliştirilmelerine yönelik herhangi bir plan da yoktur. Bu durum genelde ülkenin küçük olmasıyla açıklanmaktadır fakat bugünlerde uzaktan öğrenme artık sadece uzaklıkla ilgili değildir; esnek öğrenme şekilleriyle ilgilidir, bu görüş İskandinavya bölgesinde, özellikle de eğitimin, düşünsel alıştırmaların, makale yazmanın ve değerlemenin hepsinin bu araçlarla verilebileceğini gösteren ulusal ve Avrupa projelerinin değerlendirilmesi sırasında geliştirilmiştir.

Uygulamalı staj süreleri mevcut kurslara dahil edilmemiştir, zira yukarıda bahsi geçen lisans derecesi önerisi henüz hayata geçmemiş olup, her şey hesaba katıldığında akademik bir kayma olduğu görülür; soyut düşünme ve titiz akademik analiz seviyesi ile ilgili tez gerekliliği son yıllarda diploma seviyesinde bile yükselmektedir. Bu, profesyonellik düzeyinin artmasının sonuçlarından - muhtemelen kaçınılmaz - biridir. Çalışmaya dayalı tecrübelerin rehberlik personelinin yeterlilikdeğerlemesine esas olarak kullanıldığı birkaç yerden biri yukarıda değinilen ÖTÖA prosedürü kapsamındadır.

4.3.8. İşgücü Piyasasının Kapsamı, Mesleki ve Diğer Fırsatlara İlişkin Bilgiler

Bir dereceye kadar, tüm kurslar işgücü piyasasını ve rehberlik rolü ile ilgili daha geniş kapsamlı toplumsal meseleleri kapsarlar. Fırsat bilgilerine, dar anlamıyla, nadiren çok dikkat edilir, zira buna temel bilgi birikimi gözüyle bakılır ve bu bilgilere gelişmiş ve bu işe özel internet sitelerinden ve rehberlik arayanlara ve rehberlik meslek mensuplarına yönelik mesleki dergilerden erişilebilmektedir.

Diploma seviyesi kursun modüllerinden biri de girişimciliktir. Danimarka Kamu Yönetimi Okulunda verilen kurslarda daha idari nitelikte ve istihdam odaklı bir eğitim rotası sunulmaktadır. Şu anda, kamu istihdam kurumu verdiği hizmetlerin rehberlik bileşenine öncelik vermemektedir; bu yüzden, daha önceden iyi tasarlanmış olan hizmet içi KİK eğitiminin kariyer rehberliği, denetim, kişiler arası beceri eğitimi v.s. bakımından sunabileceği çok az şey vardır. Başlıca danışmanlık ve rehberlik becerileri eğitim bileşeni ve denetim sunulan önceki 20-30 haftalık sıkı hizmet içi KİK eğitimi ile çeliştiği için, bu durum talihsizdir.

Çelişkili biçimde ve bu sorulara kısmen bir cevap olacak şekilde, bazı özel sektör eğitim sağlayıcıları artık kendi hizmetlerini kamu istihdam kurumlarına, istihdam merkezlerinde ve bu sahadaki diğer aktörlere satmaktadır; bunların kısa kurslarında kariyer rehberliği ve danışmanlığının sistematik koçluk, anlayışlı sorgulama veya çözüm odaklı yaklaşımlar gibi belirli alanları tanıtılmaktadır.

4.3.9. Mesleki Kimlik

1970'lerden beri, öğretmenler kariyer rehberliği alanındaki başlıca meslek grubu olmuştur. Durum hala bir dereceye kadar böyle olmakla birlikte, bu gruptan uzaklaşmaya yönelik planlanmış bir politika bulunmaktadır. Bu politikayla, yukarıda gösterildiği üzere kendi uzmanlık eğitimi olan, yeni bir rehberlik uzmanları grubuna destek verilmektedir. Bu 'yeni' uzmanlardan birçoğu resmi niteliklerini yükseltmiş ve rehberlik alanında tam zamanlı kariyer yapmaya başlamış önceki rehberlik öğretmenleridir; buna karşın önceki ikili/yarı zamanlı meslek mensupları ise daha geniş öğretmenlik sorumlulukları yanında rehberlik sorumluluklarını da yerine getirmeye devam etmektedir. Psikometrik testlerin başlıca rehberlik yöntemi olduğu zamanlarda (1880'lerden 1960'lara kadar) profesyonellik psikologların ellerindeydi; rehberlik alanındaki öğretmenler ise rehberlik sürecindeki sıradan yardımcılardan ibaret olarak görülüyorlardı. Durum 1960'larda ve 1970'lerde kökünden değişti; kariyer rehberliği öğretmenleri birçok rehberlik sektöründe başlıca temel meslek grubu olarak yer almaya başladı. Danimarka görünüşe göre artık daha dengeli bir görünüme doğru yol almakta olup, bu yeni durumda hem kariyer rehberliği uzmanlarına hem de öğretmenlere ihtiyaç duyuluyor ve öğretmenlerin hayat boyu rehberliğin temeli olan kariyer öğretiminde özel bir rolü var.

4.4. İrlanda

4.4.1. Özet

İrlanda OECD (2004) incelemesi ve AB dönem başkanlığı sırasında politika odağı kariyer rehberliğine kayınca Ulusal Rehberlik Forumu'nu kurdu. Forumun çalışmalarında hizmetlerde kalite güvencesinin sağlanması ve kariyer rehberliği personelinin yeterliği konuları ele alındı. Forum, hem vatandaşların fikirlerini alarak hem de vatandaşların ihtiyaç duyduğu kariyer yeterliklerini tanımlamak için çalışma yaparak, vatandaşların sesine de kulak verilmiştir.

4.4.2. Ulusal Rehberlik Forumu

Eğitim ve Bilim Bakanı ile Girişim, Ticaret ve İstihdam Bakanının ortak inisiyatifi ile kurulan Ulusal Rehberlik Forumu'nun faaliyetleri İrlanda'nın Avrupa Birliği Dönem Başkanlığı sırasında 2004 Nisan ayında yapılan uluslararası rehberlik konferansında başlatıldı. OECD incelemesinde rehberlik hizmetlerinin önemli kamu politikası hedeflerine yol alınmasına nasıl yardımcı olabileceği zaten incelenmişti ve bu incelemede rehberliğin hayat boyu öğrenme, ekonomik kalkınma, işgücü piyasası verimliliği ve sosyal kaynaşmaya yaptığı katkılara özellikle odaklanılmıştı. OECD incelemesinin amaçları bakımından, kariyer rehberliği 'her yaştaki bireylere öğretim, eğitim ve meslek seçimleri yaparken ve kariyerlerini yönetirken hayatlarının herhangi bir noktasında yardımcı olma amaçlı hizmetler' olarak tanımlanmıştır (OECD, 2004, s. 19). Ancak, İrlanda'daki birincil seviye sonrası dahil olmak üzere bazı ülkelerde kariyer rehberliği ve kişisel danışmanlığın bütünsel bir hizmet oluşturduğunu belirtmek önemlidir.

İrlanda ulusal kalkınma planında (2000-06) sosyal ve ekonomik kalkınmanın dört kritik alanı tespit edilmiştir. Öğretim ve eğitim gelişimi ile ilgili alanda, ikinci seviye ve sonrasındaki öğretim ile yetişkin öğretiminde rehberliğin iyileştirilmesinden bahsediliyordu. 2001 yılında, OECD inceleme ziyareti sırasında yapılan ulusal seminer rehberlik alanındaki kilit oyuncuların ortak meselelerini ele almak üzere bir araya getirmenin değerini göstermiştir. İnceleme ekibinin tavsiyelerinden biri de büyük rehberlik sağlayıcıları arasındaki müşterek ve işbirliğine dayalı çalışmayı güçlendirmek amacıyla İrlanda rehberlik forumunun oluşturulması olmuştur.

2003 Ağustos ayında, Eğitim ve Bilim Dairesi (EBD) Ulusal Öğrenim Rehberliği Merkezi'nin ulusal rehberlik forumunun kuruluşunu koordine etmesini istemiştir. NCGE bir yönlendirme grubu kurmuş, bu grup EBD, FAS ve Rehberlik Danışmanları Enstitüsü temsilcilerinin yanı sıra Girişim, Ticaret ve İstihdam Dairesi'nin (GTİD) de bu gruba dahil olmasını gerekli görülmüştür Birleşik Personel ve Gelişim Enstitüsü de forum kurulduktan sonra yönlendirme grubuna katılmıştır.

Forumun üzerinde anlaşılan hedefleri şunlardır:

- (a) Rehberliğin öğretim, işgücü piyasası ve sosyal stratejilerle ilgili kamu politikasında ve planlama sürecinde esas olmasının sağlanması;
- (b) Kişisel hedeflerin gerçekleşmesi, adil toplum ve sürdürülebilir istihdam edilebilirlik vizyonuna dayanak oluşturan anlamlı rehberlik modelleri geliştirilmesi, anlatılması ve hayata geçirilmesi;
- (c) Mevcut rehberlik kaynaklarının bolluğundan acilen faydalanılması ve bunların proaktif şekilde yönetilmesi ve amaca uygun ve gerçekçi sonuçların ölçülmesine yönelik mekanizmalar hakkında anlaşmaya varılması;
- (d) Rehberliğin parçalı olarak verilmesinden, bireyin ve toplumun ihtiyaçlarına duyarlı, uyumlu, çok yönlü, profesyonel ve erişilebilir hizmete geçilmesi.

4.4.3. Çıktılar

Ulusal Rehberlik Forumu'nun çıktıları kapsamlı olmuştur:

- (a) Rehberliğin, yaşamlarının farklı zamanlarındaki bireyler arasında geliştirmeyi amaçladığı bilgi birikimi, beceriler ve yeterliklerin çerçevesini çizen ulusal bir hayat boyu rehberlik çerçevesi;
- (b) Öğretimde, işgücü piyasasında ve daha sınırlı olmak üzere toplumda mevcut olan rehberlik hizmetlerinin kapsamının belirlenmesi hakkında rapor;
- (c) Rehberlik uygulamalarına yönelik yeterlilik çerçevesi;

- (d) Rehberlik hizmetlerine yönelik kalite çerçevesi;
- (e) Koordineli ve kapsamlı bir hayat boyu rehberlik hizmeti vermeye yönelik uyumlu organizasyon yapıları çerçevesi;
- (f) Kamuoyu ile istişare raporu.

Birinci çıktı bireysel gelişmenin ayrı kol ve aşamalarını tanımlayan bir belgeyle sonuçlandırıldı. İrlanda ulusal hayat boyu rehberlik çerçevesinde, dört kişisel çıktı grubu olması, her birinin bilgi birikimi, beceriler ve yeterlikler hakkında daha ayrıntılı ifadelerle anlatılması önerilmekte olup ⁽⁶⁾; bu dört grup duygusal gelişim, sosyal gelişim, öğrenme gelişimi ve kariyer gelişimidir.

Yukarıdaki üçüncü çıktı kariyer rehberliği ve kişisel danışmanlığı kapsayan bir yeterlilikçerçevesi ile sonuçlandırılmış olup, bu rapordaki yeterlilikçerçevesinin geliştirilmesi için gereken bilgileri sağlayan birkaç tanesinden birisidir. Bu çerçeve beş ana alandan bir tanesini içeriyordu ve bu ana alan işgücü piyasası öğretim ve eğitimi ve diğer bazılarındaki istihdam edilebilirliğe yönelik yerleşik hazırlığı kapsıyordu. Eğitim merkezleri daha önce işgücü piyasası bilgi birikimine her zaman önem vermemişti, bunun bir nedeni de böyle sürekli değişen bir alanın sürekli mesleki gelişim ile (SMG) daha iyi kapsandığı beklentisinde olunmasıydı. İşgücü piyasası bilgi birikiminin Ulusal Rehberlik Formu'nun yeterlilikçerçevesine dahil olması ve en azından bir örnekte lisansüstü eğitim kursuna yeni bir modül getirilmesi artık olumlu bir gelişme olarak görülmektedir. İrlanda'daki lisansüstü kurslara yönelik koordinasyon grubu işgücü piyasası ve meslek farkındalığına eğitim kursları içindeki önemli bir unsur olarak dikkat etmektedir.

4.4.4. Vatandaşın Sesi

İrlanda yaptığı rehberlik hizmetleri stratejik incelemesinde vatandaşın sesine öncelik verme konusunda alışılmışın dışındadır. Ulusal Rehberlik Forumu rehberlik hizmetleri hakkındaki tecrübe, görüş ve tavsiyelerini almak için kamuoyu nezdinde araştırma ve istişare çalışması yürütmüştür. Bu araştırmanın kritik çıktılarından bir tanesi de kamuoyu ve politika yapıcılarının hayat boyu öğrenmenin önemini nasıl gördükleri hakkında dikkat çekici bir benzerlik bulunması olmuştur ⁽⁷⁾.

4.5. Letonya

4.5.1. Politika ve Mevzuatla İlgili İnisiyatifler

Letonya'daki kariyer danışmanlığı yüksek lisans programı daha geniş ve yoğun bir kariyer öğretim ve danışmanlık geliştirme çalışmasının bir parçası olarak geliştirilmiştir.

(6) Bakınız İrlanda - Rehberlik Uygulamacılarına Yönelik Yeterlikler Çerçevesi <http://www.nationalguidanceforum.ie/>

(7) Kamuoyu ile yapılan istişarenin ayrıntılarına, Ulusal Rehberlik Forumu'nun 2004 ve 2006 arasında yaptığı çalışmaların diğer çıktıları ile beraber şu adresten erişilebilir: www.nationalguidanceforum.ie/publications.htm

2006 yılında, üç başka Bakanlıkla (Eğitim ve Bilim Bakanlığı, Ekonomi Bakanlığı ve Bölgesel Kalkınma Bakanlığı), Yerel Yönetimler Birliği, sosyal paydaşların kuruluşları ve rehberlik uygulamacıları ile işbirliği yapan Sosyal Yardımlaşma Bakanlığı 2006 yılında rehberlik ve danışmanlık hakkında bir tanıtım belgesi hazırladı ve bu belge Bakanlar Kurulu tarafından onaylandı. Söz konusu belge, rehberlik ve danışmanlığın farklı seviyelerinde yer alan kritik oyuncular arasındaki işbirliği ve koordinasyonun daha iyi olmasını sağlamaya yönelik mekanizma dahil olmak üzere, hayat boyu rehberliğin tüm yönlerini kapsamaktadır.

Rehberlik ve Danışmanlık Sistemi İşbirliği Konseyi (*Karjeras attistibas atbalsta Sadarbības padome*) 2007 yılı Eylül ayında kurulmuş olup, rehberlik ve danışmanlık alanındaki tüm paydaşları içermektedir. Devlet Öğretim İstihdam Kurumu (VIAA) bünyesindeki Kariyer Rehberliği Dairesi konseyin sekreteryasını üstlenmiştir. Kamu İstihdam Kurumu ve Devlet Profesyonel Kariyer Danışmanlığı Kurumu 'hedefe yönelik kariyer rehberliği ve işe yerleştirme sağlamak' üzere 1 Eylül 2007 tarihinde birleştiler.

VIAA tarafından öncülük edilmiş ve 2008 Eylül ayında sona ermiş olan bir ESF projesinde öğretim içindeki rehberlik hizmetine erişimin iyileştirilmesi amaçlanmıştır. Projenin ortakları toplamda 38 okul yönetim kurulu ve altı yüksek öğrenim kurumundan oluşuyordu; söz konusu proje hayat boyu öğrenmenin ve her seviyedeki sistematik kariyer öğretiminin yanı sıra bilgi ve metodoloji kaynakları hakkında okullara destek verilmesinin ana unsuru olarak rehberlik uygulamacısının kabul edilmesini teşvik ediyordu.

Söz konusu proje aşağıdakilerin geliştirilmesini sağlamıştır:

- (a) Kendi kendine gelişim, kariyer araştırması ve kariyer yönetiminden oluşan kariyer öğretim modeli;
- (b) Rehberlik danışmanlarına yönelik yüksek lisans programı ('kariyer danışman' programına yönelik e-platform ve iki adet teorik materyal ve yayın örneği dahil);
- (c) Metodolojik materyaller (zorunlu ve ikincil okulların 7-9 ve 10-12. sınıf öğrencileri ve mesleki ikincil okullar için kariyer öğretime yönelik yedi broşür ve üç CD);
- (d) Bilgi kaynakları, şunlar dahil; öğretim ve kariyer fırsatları hakkında üç katalog; farklı hedef gruplara yönelik olarak yaygın şekilde erişilebilir elektronik bilgilendirme aracı olması gereken ve Avrupa Komisyonu'nun *Ploteus II* portalına 2009 yılında bağlanacak olan ulusal öğrenme fırsatları veritabanı; e-rehberliğe yönelik kendi kendine değerlendirme testleri; seçilen beş ekonomik sektördeki kariyer fırsatları hakkında beş DVD.

Bu durum hayat boyu rehberlik stratejisinin Letonya'da oturmuş olduğunu ve yüksek lisans programının bunun kilit ögesi olduğunu göstermektedir. Gelecekteki gelişmeler arasında nitelikli rehberlik danışmanları tarafından idare edilen okul kariyer rehberliği merkezleri bulunmaktadır. Okul temelli rehberlik danışmanları da kariyer çalışmalarını koordine edecek, öğretmenleri destekleyecek ve amaca uygun bilgilendirme ve yüz yüze danışmanlık yapacaktır.

Kariyer danışmanlığı yüksek lisans programı Danimarka, Estonya, Finlandiya, Almanya, Macaristan, İrlanda, Litvanya ve Polonya'daki tecrübelerden faydalanılarak ve bu ülkelerin bazılarındaki uzmanlardan kayda değer yardım alınarak geliştirilmiştir.

4.5.2. Lizbon Stratejisi ve Bologna Süreci Karşısında Meydana Gelen Değişimler

Söz konusu program Avrupa Birliği Lizbon Stratejisi'nin (2005) 2010 yılı için belirlediği amacı esas almaktadır.

2006 Tanıtım Belgesi ile çerçevesi çizildiği şekliyle Letonya hayat boyu öğrenme stratejisi açık ve net bir şekilde Lizbon stratejisi ve Avrupa Birliği Konseyi'nin politikaların güçlendirilmesi hakkındaki 2004 kararı dahil olmak üzere bu strateji sonrasındaki bütün politika belge ve inisiyatifleri ile Avrupa'daki hayat boyu rehberlik sistem ve uygulamaları kapsamında geliştirilmiştir. Kariyer danışmanlığı konusundaki ikinci aşama yüksek lisans programı Letonya stratejisinin kilit öğelerinden biridir.

Letonya diğer Üye Ülkelerden getirilen niteliklerin tanınmasına yönelik bir eylem planına sahiptir ve özellikle de Estonya ve Litvanya ile yapılmış olan ve Baltık öğretim alanı olarak adlandırılan bir anlaşması, bir tane de Almanya ile yapılmış bir anlaşması bulunmaktadır. Her ikisi de Letonya Lizbon tanıma anlaşmasını imzaladıktan sonra 2001 yılında imzalanmıştır ⁽⁸⁾.

Kariyer danışmanlığı yüksek lisans programı Bologna sürecine göre tasarlanmış olup, 120 AKTBS kredisi içermektedir.

4.5.3. Giriş Koşulları ve Giriş ve Niteliklere Giden Alternatif Rotalar

İki yıllık yüksek lisans programına giriş ya öğretim, sosyal bilimler veya psikoloji dalında birinci aşama lisans derecesine ya da profesyonel psikolog niteliklerine veya öğretmen niteliklerine sahip olunmasına bağlıdır. Bunun yerine, bir başka dalda lisans derecesi ve en az iki yıllık kariyer danışmanlığı tecrübesi bu kursa başvurmak için yeterli olacaktır. Ayrıca, 2,5 yılda biten yarı zamanlı bir rota da mevcuttur.

4.5.4. Kurs Uygulanan Öğretim Yöntemleri

Programın içeriği dört modül halinde düzenlenmiş olup, bunlar; kariyer teorileri, sosyal ortam ve işgücü piyasası, mesleki faaliyetlerin metodolojisi ve araştırmadır. Öğrencilerin danışmanlık metodolojisi konusunda hem bilgi birikimi hem de pratik çalışma tecrübesi kazanması ve yüksek lisans tezine ilişkin konuları ele almasını sağlamak amacıyla, her modüle hem teorik kurs hem de pratik eğitim dahil edilmiştir.

Program modüllerinin tamamında bir takım etüt kursları olup, her birinin kendi bağımsız içeriği vardır. Her kursun çıktısı öğrencilerin Letonya meslek (kariyer danışmanı) standartlarında istenen şekilde yeterlilik kazanmasıdır. Değerleme özel ders saatleri, testler, seminer sunumları, projeler, pratik uygulama ve her kurs ve pratik eğitim döneminin sonunda yapılan sınavlar ve testler şeklinde gerçekleşir.

Pratik eğitim beş bölüme ayrılmıştır:

- (a) Rehberlik veren bir kurumun performansının araştırılması;
- (b) Bir rehberlik danışmanın nasıl çalıştığına gözlemlenmesi;
- (c) Bir meslek mensubunun gözetiminde danışmanlık uygulaması yapılması;
- (d) Yüksek lisans tezi ile ilgili araştırma ve teorik ve pratik bilgi birikiminin uygulamaya geçirilmesi;
- (e) Araştırma ve danışmanlığın tamamlanması.

(8) Bakınız: http://www.coe.int/t/dg4/highereducation/Recognition/LRC_en.asp [28.11.2008 tarihinde alıntılanmıştır].

4.5.5. İşgücü Piyasasının Kapsamı, Mesleki ve Diğer Fırsatlara İlişkin Bilgiler

İşgücü piyasası ve istihdam modülünün amacı işgücü piyasasının yapısı ve kritik özellikleri hakkında bilgi birikimi oluşturmalarında öğrencilere yardımcı olmaktır. Öğrenciler işgücü piyasasının nasıl geliştiği konusunda anlayış edinirler ve sosyoekonomik ve psikolojik bir sorun olarak işsizliğin içyüzünü anlarlar. Son olarak, öğrenciler özel sektör ve kamu sektöründeki emek ilişkilerine ilişkin meseleleri anlayacaklar ve istihdam meseleleri ile ilişkili istihdam ve vergi konularına ilişkin Letonya Cumhuriyeti mevzuatında gerekli bilgileri bulma becerisine sahip olacaklardır.

Modülün içinde, öğrenciler Letonya ve diğer AB Üye Ülkelerindeki işgücü piyasası gelişmeleri ve mevcut meseleler hakkında bilgi sahibi olurlar. İşgücü piyasası eğilimlerini tahmin etme pratiği yapma fırsatları olur. Ayrıca, fırsat bilgilerinin edinilmesi ile ilgili konuların ve bu bilgilerin kariyer öğretim pratiğinde nasıl analiz edileceğini çalışırlar; bu kapsamda sahip olduğu bireysel yetenek ve becerileri muhtemel mesleklerde istenilen yeterliklerle karşılaştırmasında istemciye destek verilmesi konusunu da incelerler.

4.5.6. Mesleki Kimlik

Başarılı öğrencilere Öğretim Yüksek Lisans derecesi ve kariyer danışmanı mesleki niteliği verilir (Letonya Cumhuriyeti meslek katalogunda kod 241213). Kariyer danışmanlığı niteliğinin uygulama lisansı haline gelip gelmeyeceği halen tartışılmaktadır.

4.6. Polonya

4.6.1. Özet

Polonya kariyer rehberliği alanındaki ilk lisansüstü kursunu on yıldan uzun bir süre önce Lodz Üniversitesi'nde başlatmıştır. Bundan sonra meydana gelen değişimler ve Polonya'da kursların yaygın şekilde geliştirilmesi burada özetlenmiştir.

4.6.2. Politika ve Mevzuatla İlgili İnisiyatifler

Polonya'da kariyer rehberliği konusunda lisansüstü eğitimin başlatılmasının başlangıçtaki başlıca nedeni toplumun istihdamda 'tahsisattan' 'seçime' geçmesine yardımcı olmaktır. 1993 yılında, Ulusal Çalışma Ofisi kariyer danışmanı eğitmek üzere üniversitelerde mesleki kurslar olana değin, sadece yüksek lisans derecesi, tercihen de psikoloji, pedagoji veya sosyoloji dallarında yüksek lisans derecesi olanların kariyer danışmanı olarak istihdam edilebileceğine hükmetti.

1994 yılında, kariyer rehberliği alanındaki ilk lisansüstü kurs Lodz Üniversitesi tarafından, Çalışma ve Sosyal Politika Bakanı'nın inisiyatifi ile, Dünya Bankası'nın TOR 8 projesi kapsamında geliştirildi. Üniversite söz konusu programı Birleşik Krallık (Manchester) ve İrlanda'da (Dublin) bulunan uzmanların yardımıyla tasarladı. Kariyer danışmanlığına yönelik üniversite müfredatı 1997 yılında çıkarıldı ve bu müfredatta Lodz Üniversitesi'nde geliştirilen program esas alındı. O zamandan beri başka kurumlarda lisansüstü program geliştirme üniversite personelinin yardım talep etmektedirler. Bu üniversite müfredatı şu anda en az 10 üniversitede uygulanmaktadır.

Polonya'da lisansüstü kursların sonraki dönemde hızla artması öğretim, istihdam ve gençlik hizmetleri mevzuatının temelini oluşturduğu mesleki danışmanlık hizmetlerindeki büyük artışı karşılamak için daha fazla kariyer danışmanı eğitime ihtiyacından kaynaklanmıştır. 2003 yılında, Ulusal Eğitim ve Spor Bakanlığı kamuya ait anaokulları, okullar ve öğretim kurumlarında psikolojik ve öğretimsel destek düzenlemelerinin tabi olduğu ve okulları kariyer rehberliğini getiren yönetmeliği çıkardı. 2004/05 yıllarında ise, Eğitim Bakanlığı okullara yönelik bir kariyer rehberliği programı geliştirdi ve kariyer rehberliği yapacak öğretmenlerin bu programda eğitim görmelerini şart koştu. Bunu desteklemek amacıyla, Eğitim Bakanlığı lisansüstü öğrenime yönelik bir çerçeve hazırladı ve lisansüstü program geliştirilmesini desteklemek amacıyla Avrupa Sosyal Fonu (ESF) tarafından eş finansman sağlanan hibeler çıkarttı. Kariyer danışmanları 12 ila 18 aylık yarı zamanlı eğitim almak üzere aşamalı olarak okullara yerleştirildiler.

Yasanın tüm kariyer danışmanlarının yüksek öğrenim (üniversite) mezunu olmasını gerektirmesinden dolayı, kariyer rehberliği danışmanlığı konusundaki lisansüstü programları yaklaşık 30 üniversitede yakın zamanda geliştirilmiştir. Bu programların çoğu üç semestirde (1,5 yılda) sona ermektedir. Polonya'daki özel üniversitelerin neredeyse yarısı bunun yükselen bir piyasa olduğunu görmesinden dolayı bu kursları geliştirmişlerdir. Birçok üniversite Avrupa Sosyal Fonu kapsamında sağlanan AB eş finansman olanakları sayesinde kariyer rehberliği danışmanlarına ücretsiz lisansüstü öğrenim imkanı sunmaktadır.

Programlar farklılık göstermektedir. Çoğu durumda, Üniversiteler Çalışma Bakanlığı ve Eğitim Bakanlığı'nın mevcut model ve müfredatlarını esas alarak programları kendileri geliştirmişlerdir. Diğer durumlarda ise, bu süreci desteklemek için harici uzman kullanılmıştır. Kariyer rehberliğinde engelli istemcilerle çalışılmasına yönelik olan ve tıbbi bir yönü de olacak kurs gibi birtakım uzmanlık kursları tasarlanmaktadır.

4.6.3. Lizbon Stratejisi ve Bologna Süreci Karşısında Meydana Gelen Değişimler

Şimdiye dek, ne Bologna süreci ne de Lizbon stratejisi Lodz Üniversitesi'nde lisansüstü kurs verilmesine bir etkide bulunmuştur. Söz konusu kurs modülleri değil, konuları esas almaktadır. Üniversitede halen bir kredi transfer sistemi olup, bu sistem şu an itibarıyla lisans programlarında okuyanları ve Socrates programı kapsamındaki değişim öğrencilerini kapsamaktadır.

4.6.4. Giriş Koşulları ve Giriş ve Niteliklere Giden Alternatif Rotalar

Lodz Üniversitesi'nde lisansüstü kursuna girenlerin sosyoloji, psikoloji veya pedagoji gibi sosyal bilimlerde yüksek lisans derecesi ve normalde bir veya iki yıllık çalışma tecrübesi olması gerekmektedir. Lisans öğrenimi kariyer rehberliğinde uzmanlaşmak için yeterli akademik temeli vermekle birlikte, yüksek lisans niteliği istenmesi beklenmemektedir. Ancak, çalışma tecrübesi olmayan son derece hevesli başvuru sahiplerini dahil edecek şekilde bu kapsamın genişletilmesine karar verildi; bu kişiler çalışma ofisi veya özel sektör kariyer şirketi gibi kariyer rehberliği sunan bir kuruluşta bir aylık işlere yerleştirilmektedir. Program giriş için herhangi bir önceki öğrenme veya önceki deneysel öğrenme akreditasyonu veya bir kez girdikten sonra herhangi bir öğrenim konusundan muafiyet bulunmamaktadır.

Diğer kurumlar kendi giriş gerekliliklerini tespit etmiş olup, bu gereklilikler bunlardan farklı olabilir.

4.6.5. Kurs Uygulanan Öğretme Yöntemleri

Lodz Üniversitesi'nde e-öğrenme bu kurs için kullanılmamaktadır. Öğrenciler kurs materyallerini değerlemek ve çevrimiçi tartışma forumlarına katılmak amacıyla okutman ve öğrencilerle e-posta yoluyla iletişim kurarlar, ancak herhangi bir sanal öğrenme ortamı bulunmamaktadır.

Lodz Üniversitesi'nin lisansüstü kursunda bir aylık iş tecrübesi amaçlı işe yerleştirme bulunmakta olup, genellikle ikinci ve üçüncü sömestirler arasındaki tatil döneminde gerçekleştirilir. Aşağıdakiler dahil olmak üzere çeşitli konumlarda olabilir:

- Kariyer danışmanının istihdam edildiği bir okul;
- Bir şirketin insan kaynakları (İK) bölümü;
- Kariyer merkezi;
- Çalışma ofisi.

Söz konusu noktada bulunan ve işe yerleştirmeyi organize eden irtibat kişisi, ki bu genelde işverendir veya okuldaki kariyer danışmanıdır - öğrenci için bir değerlendirme yazısı yazacaktır. Her öğrenci edindiği tecrübeyi her gün günlüğüne kaydeder ve bu günlük daha sonra okutman tarafından okunur ve öğrenciyle tartışılır. 'Okullarda kariyer rehberliğinin teşvik edilmesine yönelik politika geliştirilmesi' gibi bir pratik tema etrafına oturtulabilecek 30/40 sayfalık final tezinin yazımında yerleştirilen işte kazanılan tecrübe kullanılabilir.

4.6.6. İşgücü Piyasasının Kapsamı, Mesleki ve Diğer Fırsatlara İlişkin Bilgiler

Lodz Üniversitesi'ndeki lisansüstü kursu birtakım konulara bölünmüş olup, bunlar kısmen dersler kısmen de çalıştaylar vasıtasıyla verilmektedir. İşgücü piyasası bilgileri mesleklere ve çalışma dünyasına ilişkin bilgi birikimi ve mesleki bilgi yönetimi kapsamında işlenmektedir. Öğrenciler istihdam piyasası hakkında sunum da yapmaktadırlar.

Yeni zorluklar dikkate alınmak suretiyle ders programı düzenli olarak güncellenir. Yaşlıların işgücü piyasasında karşılaştığı ayrımcılıkla mücadele edilmesi amacıyla 'yaşlı nüfusla çalışma' konusu da yakın zamanda eklenmiştir. Benzer şekilde, işgücü piyasasına girişle ilgili meseleler çok kültürlülük konusu üzerinden araştırılmaktadır.

Öğrencilere aşağıdakiler dahil olmak üzere elektronik veya kağıt üzerinde olan çeşitli bilgi kaynakları gösterilir:

- Amaca uygun internet siteleri;
- Çalışma Bakanlığı tarafından sağlanan bilgiler, her yıl güncellenen kapsamlı meslek bilgileri veritabanı başta olmak üzere.

Öğrenciler tezlerinde İPB kaynaklarından yararlanma ve gruplarla veya bireylerle çalışmaya yönelik materyaller hazırlama ihtiyacı duyabilirler.

4.6.7. Mesleki Kimlik

Lodz Üniversitesi'ndeki lisansüstü kursunun öğrencileri pedagoji gibi belirli bir disiplinde yüksek lisans programına katılacaklardır, ancak program sona erdikten sonra her biri kendini daha bir kariyer uzmanı görecektir. Kariyer danışmanları meslek birliğine katılmak ve başka ortamlardan gelen başka uzmanlarla tanışmak, Polonya'da nispeten yeni bir meslek olan kariyer danışmanlık uzmanlığının kendi ayrı mesleki kimliğini güçlendirir.

4.7. İskoçya

4.7.1. Özet

İskoçya'da kariyer rehberliği hizmetlerinin verilmesine yönelik düzenlemeler İngiltere'de olduğundan farklı şekilde gelişmiş, bu da İskoçya'daki kariyer rehberliği uygulamacılarının başlıca işverenin, kariyer rehberliği ve kariyer geliştirme niteliği olarak yeni bir eğitim kursu geliştirmek amacıyla, devredilmiş hükümetin daireleri ve yerel üniversiteler ile birlikte çalışmasına yol açmıştır.

4.7.2. Politika ve Mevzuatla İlgili İnisiyatifler

Kariyer rehberliği hizmetler Birleşik Krallık'ı oluşturan dört ülkede farklı evrildi. İskoçya'da her yaş için kariyer rehberliği ve istihdam edilebilirlik hizmetleri sağlayan ulusal kuruluş Careers Scotland kuruldu ve İskoç Hükümeti tarafından finanse edildi. Careers Scotland ülkenin ihtiyaçlarını Birleşik Krallık genelindeki mevcut niteliklerden daha iyi karşılayan ve aşağıdaki hususları özellikle ele alan bir mesleki nitelik belirlemesine ihtiyaç olduğunu tespit etti:

- (a) İhtiyaçlara dayalı, her yaşa yönelik kariyer rehberliği hizmeti verilmesi;
- (b) İşletme ve motivasyon verici 'kaynaştırma' faaliyetleri gibi hizmetler geliştirilmesi;
- (c) Okul öğrencilerine kazandırılacak ve hayat boyu geliştirilecek kritik bir beceri olarak 'kariyer planlamasına' yeni bir vurgu yapılması; hayat boyu öğrenmenin temelini oluşturan hayat boyu kariyer planlaması;
- (d) Daha çeşitli istemci grupları (örneğin ihtiyaç fazlası durumuna düşen yetişkinler) ile çalışılması;

Fizibilite etüdü kapsamında yapılan geniş çaplı istişare statükonun seçenek olmadığını ve lisansüstü seviyede iki yıllık bir niteliğe ihtiyaç olduğunu gösterdi. Ülkedeki büyük işveren olan Careers Scotland şunlardan emin olmak istedi:

- Verilen eğitimlerin değişen bağlama uygun olması;
- Eğitimleri alanların çalışma ortamına girmek için daha hazırlıklı hale gelmeleri;
- Orta İskoçya'nın dışında kalanların uzaktan eğitim yoluyla eğitilmesi; bu konu dağlık bölgeler ve adalar (Highlands and Islands) gibi ülkenin uzak yerleri için özellikle önemlidir (bu bölgelerdeki eğitim eksikliği personel işe alımını ve muhafaza edilmesini olumsuz etkilemekteydi; şirket başvuruçuların arka planlarının daha çeşitli olmasını da istedi, zira ülkenin bütün topluluklarına hizmet götürmesi gerekiyordu).

Yönlendirme grubu yeni nitelikten elde edilecek öğrenme sonuçları hakkında açık ve net olmanın önemli olduğuna karar verdi; bu nedenle, Careers Scotland 2005 ile 2007 yılları arasında istişare sürecini bütünüyle yansıtan bir konu kıyaslama bildirimi hazırladı ve İskoçya'da kariyer rehberliğinin başlangıç mesleki eğitim kurslarını tamamlayanlardan istenecek yeterliklerin ana hatlarını bu bildirim kapsamında çizdi. Bu bildirim mesleki birlik ve Scottish Executive tarafından uygun bulundu ve Kalite Güvence Kurumu (QAA) yüksek öğrenime yönelik olarak yayınlandı. Daha sonra kariyer rehberliği ve kariyer geliştirme alanındaki yeni lisansüstü niteliğin geliştirilmesinde bilgi kaynağı olarak kullanıldı.

Niteliğin geliştirilmesine yönelik ihale İskoçya'nın Batısı Üniversitesi (lider kurum), Napier Üniversitesi ve Strathclyde Üniversitesi'nden oluşan üç üniversitelik konsorsiyuma verildi. Söz konusu kıyaslama bildirimi bir yıl alan bir sürecin sonucunda niteliğin geliştirilmesi için kullanıldı. Bu süreci desteklemek üzere bir uzman referans grubu oluşturuldu:

- Niteliğin içeriği ve kapsamı hakkında öneride bulunulması;
- Esnekliği ve modüllerin sürekli mesleki gelişim (SMG) için kullanılmasının sağlamak amacıyla niteliğin yapısının göz önünde bulundurulması;
- Öğrenme çıktılarının ve birbiriyle kesişen temaların modüllere nasıl entegre edileceğine ilişkin öneride bulunulması;
- Pratiğe dayalı öğrenmenin niteliğin ayrılmaz bir parçası olarak geliştirilmesine katkıda bulunulması;
- Kariyer rehberliği nitelik gerekliliklerinin (kariyer uygulamacılarına yönelik mevcut Birleşik Krallık yeterliği) dahil edilmesinin sağlanması.

Üniversitelerdeki doğrulama komiteleri yeni nitelik hakkında alışılmadık şekilde olumlu düşünüyorlardı, bu da sektördeki büyük işverenin oynadığı rolü yansıttığı gibi, aynı zamanda uzaktan ve çalışma temelli öğrenme ile ilgili geniş işbirliğini ve yenilikçi faktörleri de gösteriyordu. İstihdamın ikinci yılında iki yıllık bir program olmasına karar verildi (birinci yılın sonunda lisansüstü diploma (60 AKTBS); ikinci yılın sonunda yüksek lisans (bir 30 AKTBS daha)). Modüllerin hiçbirisi isteğe bağlı olmamakla birlikte, programda bireyselleştirilmiş öğrenmeye kuvvetli bir vurgu vardır; her öğrenci bir öğrenme planı, bir pratik uygulama okutmanı ve işe yerleşme seçiminde esnekliği vardır, bu da ona biraz kişiselleştirme imkanı verir. İkinci yıldaki istihdam ortamının yanı sıra, yüksek lisans programının de esnek olması uzmanlaşma ve bağlamsallaştırmanın daha fazla olmasına olanak sağlar.

4.7.3. Bologna Süreci ve Lizbon Stratejisi Karşısında Meydana Gelen Değişimler

Söz konusu nitelik Bologna sürecindeki gelişmelere uymaktadır çünkü öğrenme çıktılarını esas almakta ve kredi puanları verilmektedir. İskoçya'nın Batısı Üniversitesi kredi birikimi olayına zaten güçlü bir şekilde bağlıydı ve 1999 tarihli Bologna bildirisinden ⁽⁹⁾ önce kredi transfer sistemi geliştiren ilk üniversitelerden biriydi. 2007 yılında bu üniversite programlarını tekrar doğrulamak suretiyle her programının kredisini 20 kredili modüller çerçevesinde belirledi, böylece Avrupa kredi transfer ve birikim sistemine de uyum sağlamış oldu.

4.7.4. Giriş Koşulları ve Giriş ve Niteliklere Giden Alternatif Rotalar

Programa girmek için yerine getirilmesi gereken standart koşul birinci aşama derecesini başarılı şekilde tamamlamış olmaktır. Ancak, örneğin başvuru sahibinin lisansüstü niteliği almak için gereken beceri, bilgi birikimi, olgunluk ve yeterli akademik kazanıma sahip olduğunu ispatlayabildiği durumlarda, esneklik uygulanır. İskoçya'nın Batısı Üniversitesi'nde başvuru sahiplerinin tümüne mülakat yapılıyor, bu mülakatta amaca uygun olarak daha önce öğrenilenler ve edinilen tecrübeler araştırılıyor, tespit edilen önceki öğrenme ve tecrübeler için kredi veriliyor. Amaca uygun tecrübesi olup, derecesi olmayanların her biri ayrı ayrı değerlendirilir ve başvuru sahibinin lisansüstü nitelik alabileceğine dair kanıt varsa kabul edilebilir. Bazılarından daha yüksek bir öğretim seviyesinde öğrenim görebileceklerini göstermeleri için programa giriş öncesinde sosyal bilimler alanında kısa süreli bir birinci alama programını tamamlamaları istenebilir.

⁽⁹⁾ Bakınız: http://www.bologna-bergen2005.no/Docs/00-Main_doc/990719B0L0GNA_DECLARATION.PDF [28.11.2008 tarihinde alıntılanmıştır].

4.7.5. Kurs Uygulanan Öğretme Yöntemleri

Üniversitelerin sanal öğrenme ortamları (SÖO) (Blackboard) e-öğrenme hizmeti verilmesinde kullanılmaktadır. Geliştirme aşaması sırasında, yeni programdaki öğrencilerin ihtiyaçlarını karşılamak üzere e-öğrenme hizmetini uyarlamak amacıyla finansmanın bir kısmı bir e-geliştirici istihdam edilmesi için kullanılmıştır. Bütün öğrenciler SÖO'ya bağlantılı bir dizi modüle kaydedilirler ve bunları şu amaçla kullanmaları istenir:

- Kurs materyallerine erişmek;
- Referansları ve kütüphane bağlantılarını takip etmek (örneğin, elektronik dergileri);
- Tartışma forumlarına katılmak (böylece, uzaktan öğrenme seçeneğini seçmiş olanlar dahil olmak üzere, öğrencilerin tümünün daha zengin tecrübe kazanması sağlanmış olur).

Uzaktan öğrenciler çevrimiçi tartışmalar yoluyla katılım sağlarlar ve üniversitedeki kişisel okutmanları ve işyeri pratik eğitim okutmanları ile telefonla görüşürler.

E-öğrenme kişisel gelişim planlamasıyla (KGP) da desteklenir. Bundaki amaç ise kişisel yansıtmanın daha fazla olması ve istihdam edilebilirlik becerilerinin göz önüne alınmasıdır. Kariyer rehberliği ve kariyer gelişimi lisansüstü nitelik öğrenimi gören her öğrenci parola korumalı bir e-portföy kullanır ve tecrübelerinden elde ettiği düşüncelerini buraya kaydeder; böylece düşünsel uygulamacı olarak gelişim sağlamaları teşvik edilmiş olur. Düşünsel rehberlik uygulamasına yönelik özel bir modül de mevcuttur.

Verilen eğitimlerin başlangıç incelemesinde öğrencinin işyerini daha iyi anlaması ve işyerinde daha fazla tecrübe kazanması ihtiyacı tespit edilmiştir. Bu konu lisansüstü programında aşağıdakiler vasıtasıyla irdelenmiştir.

- Öğrencilere akıl hocalığı yaparak kursun pratik uygulamaya dayalı öğesini desteklemek amacıyla pratik uygulama okutmanları olarak hareket etmeye gönüllü olan Careers Scotland genelindeki 60 personelin tespit edilmesi;
- Farklı çalışma ortamlarında çalışma tecrübesi edinilen dönemler.

Pratik uygulama okutmanları 'sahadaki uzman olarak' hareket ederler ve işyeri bakış açısı sunarak öğrencileri destekleyebilirler. Kursun ilk pilot yılında, pratik uygulama okutmanlarının tümü Careers Scotland kurumunun personelidirler. E-postayla, telefonla veya yüz yüze kurulan temaslar öğrencinin ödev ayrıntılarını görüşmesine, pratik uygulama okutmanının da öğrenciyi doğru yöne yöneltmesine imkan verir, ancak bu bağımlılıktan çok özgüveni teşvik edecek şekilde gerçekleşir. Belirli bazı durumlarda ve öğrenciyle istişare etmek suretiyle, pratik uygulama okutmanları işyerindeki değerlendirme sürecine dahil olabilirler; fakat bunun öğrenciyle olan ilişkinin dinamiklerini değiştirdiği kabul görmüştür. Careers Scotland personelinin bu sürece dahil olmasının mesleki söylem geliştirilmesini ve şirketin kendi içinde daha düşünsel bir pratik uygulama olmasını kolaylaştıracağı umulmaktadır; zira, personel yeni fikirlere muhatap olacak, mevcut yaklaşımlar da sorgulanacaktır.

Tam zamanlı öğrenciler öğrenimlerinin ilk yılında çalışma tecrübesi kazanmaları için kariyer rehberliği yapılan ortamlara altı haftalık sürelerle yerleştirilirler. İskoçya'nın Batısı Üniversitesi'nde öğrencinin yerleştirildiği işte yaptığı çalışma klasik usullerle değerlendirmez; bunun yerine, okutmanlar işyerindeki irtibat kişisinden öğrencinin yaptığı katkıyla ilgili geri bildirim alır, öğrenci de çalışmasıyla ilgili rapor hazırlar; okutman ile öğrenci arasında işe yerleştirilme sonrası görüşmede bunlar esas alınır. İşe yerleştirme uygulamaları istemcilerle birebir ve grup halinde yapılan çalışmalarda bazı kritik becerilerin pratik uygulamasının yapılacağı ortamlar da sağlarlar.

4.7.6. İşgücü Piyasasının Kapsamı, Mesleki ve Diğer Fırsatlara İlişkin Bilgiler

Kıyaslama bildirimindeki kariyerle ilgili bilgiler maddesi 'bilgiyi yorumlama ve istemci, ortak ve anahtar etki unsurlarının ihtiyaçlarına uyarlama' beceri ve yeteneğini içermektedir. Uzman referans grubu işgücü piyasası bilgilerinin (IPB) kariyer rehberliği bağlamında nasıl kullanılacağına ilişkin kapsanmasına yönelik ihtiyacı özellikle göz önüne almıştır.

İşgücü piyasasının özellikleri kıyaslama bildirimine ve ilişkili modüllere dahil edilmiş olup, söz konusu modüllerin arasında işgücü piyasa çalışmalarına yönelik özel bir modül de bulunmaktadır. Ayrıca, mesleki uygulama modüllerinden bir tanesi de kariyerle ilgili bilgiler hakkında bir birime sahip olup, bu birim öğrencilerin hem kağıt üzerindeki hem de elektronik kaynakları araştırmalarına imkan sağlamaktadır. Okutmanlar öğrencilerin okul öğrencileri ile mülakat yaparken IPB kaynaklarına erişebilmesini sağlar; okutmanlar artık öğrencilerden mülakatlarda yapılan kariyer seçenekleri hakkında daha derinlemesine araştırma yapmalarını istemeyi planlamaktadır. Öğrenciler ayrıca seyahat ve turizm gibi belirli mesleki sektörleri araştırmakta ve bunlar hakkında rapor hazırlamaktalar.

4.7.7. Mesleki Kimlik

Kariyer rehberliği ve kariyer gelişimi niteliği öğrenimi farklı bölümlerde (öğretim, sosyal bilimler, sağlık araştırmalar) verilmekte olup, bu disiplinlerden bu öğrenim konusunda önemli ölçüde faydalanılmaktadır. Ancak, kariyer meslek mensuplarının ısmarlama bir lisansüstü kursta ayrıca eğitilmeleri muhtemelen kariyer rehberliğinin ayrı bir meslek olarak düşünülmesine yardımcı olacaktır. Ayrıca, lisansüstü seviyedeki araştırmalara katkısı olan düşünsel uygulamacıların yaratılmasına verilen önem, kariyer rehberliğinin kamuoyunda bir 'iş' veya öğretmenlik veya psikoloji gibi bir başka meslek içindeki bir uzmanlık alanı olarak değil de, ayrı bir 'meslek' olarak algılanmasına katkıda bulunması gerekir.

5. Yeterlilik Çerçevesinin Geliştirilmesi

5.1. Yeterlilik Kavramı

Yeterlilik çerçevesini kullanmanın ön hazırlığı olarak, temel yeterlilik kavramını araştırmak gerekir. Sultana (yakında çıkacak) (10) 'yeterlik' ve 'yeterlilik çerçeveleri' kavramlarının kariyer rehberliği aşanında kullanılmasına ilişkin konuları gözden geçirmiştir. Sultana yeterlilik kavramı ve uygulamalarının zaman içindeki gelişimini farklı sosyokültürel bağlamlar, özellikle de ABD'deki sosyokültürel bağlamlar ve Avrupa ülkelerindeki farklı gelenekler bakımından takip etmiştir.

Sultana öğrenmede yeterlilik tabanlı yaklaşımların avantaj ve dezavantajları hakkındaki tartışmaları araştırmıştır. Çalışma performansının iyi olmasıyla nedensel olarak ilgili olabilecek belirli beceri ve kişisel özelliklerin tespit edilmesinde, sonrasında da bu öğelerde ustalık kazanılmasına eğitimle yapılacak katkılara odaklanılmasında fayda vardır. Öte yandan, bilgi birikimi ve anlayışın etkili performansa katkısını önemsememe ve 'yaratıcı ve hayal gücüne dayalı öğrenmenin' bastırılması tehlikesi vardır. Hem Avrupa nitelikler çerçevesi (EQF) hem de Bologna süreci kapsamında benimsenmiş olan yüksek öğrenim aşamaları kapsamındaki referans seviyelerine ilişkin Avrupa tanımlayıcıları bağlamında ('Dublin tanımlayıcıları' olarak adlandırılır) yansıtıldığı üzere, bilgi birikimi çok yönlü bir kavram olarak kabul edilir.

Bilgi birikimi üç unsura ayrılabilir (daha fazla unsura ayrılabilceğini önerenler de vardır: bakınız Reid, 2007):

- (a) Önmeli bilgi birikimi: Bir şeyi bilmek (*savoir*);
- (b) Pratik bilgi birikimi: Nasıl olduğunu bilmek (*savoir faire*);
- (c) Yöntemsel bilgi birikim: Nasıl olacağını bilmek (*savoir etre*).

Bilgi birikimin tüm bu unsurlarının mesleki bir rol için ihtiyaç duyulan yeterliklerin araştırılması amacına hizmet edecek bir tanım içinde tutulması, böylece söz konusu tanımın hizmet kullanıcılarının değişik bireysel ihtiyaçlarına cevap verilmesi konusunda kayda değer ölçüde mesleki özerkliğe ve etik uygulamaya temel teşkil eden bir tanım olarak yaygın şekilde kabul görmesinin sağlanması gereklidir.

Avrupa Birliği 'yeterlik' konusunun tanımlanması sorununu Avrupa nitelikler çerçevesinin geliştirilmesi bağlamında ele almıştır. Avrupa Nitelikler Çerçevesi'nin 2008 Nisan ayında resmi olarak benimsenmesiyle, şu tanım geçerlik kazanmıştır:

'Yeterlik' bilgi birikiminin, becerilerin ve kişisel, sosyal ve/veya metodolojik yeteneklerin işte veya öğrenimde ve mesleki ve kişisel gelişimde kullanılabildiğine ilişkin kanıtlanmış yetenek anlamına gelir. Avrupa nitelikler çerçevesi bağlamında, yeterlilik kavramı sorumluluk ve özerklik açısından tanımlanır' (Avrupa Parlamentosu, 2008, s. 4).

(10) Yeterlilik kavramına ve yeterlilik çerçevelerinin kariyer rehberliğinde uygulanması sırasında çıkan belirli sorunlara yönelik bu ayrıntılı inceleme, bu proje raporunda mümkün olanın çok ötesindedir. Bu konulardaki anlayışlarını geliştirmek ve burada önerilen yeterlilik çerçevesini kendi ülkelerine veya çalışma ortamlarına uygulamak isteyenlerin bu incelemeyi okumaları şiddetle tavsiye edilir.

Bu araştırma çalışmasının başlangıç aşamasında resmi olarak benimsenmiş bir AB tanımının olmaması nedeniyle, bu yeterlilikçerçevesinin geliştirilmesinde Avrupa nitelikler çerçevesine ilişkin bir Komisyon personeli çalışma dokümanında yer alan tanım (Avrupa Komisyonu, 2005c, s. 11) kullanılmıştır. Söz konusu tanım karma bir tanımdır ve daha önce belirtilen bilgi birikimi öğelerini yansıtmaktadır:

'Yeterlilikşunları içerir: (i) Teori ve kavramların kullanımını içeren bilişsel yeterlilikve deneysel olarak kazanılan kayıt dışı örtük bilgi birikimi; (ii) İşlevsel yeterlilik(beceriler ve yapabilme bilgisi), kişinin belirli bir çalışma, öğrenme veya sosyal faaliyet alanında işlev görürken yapabilmesi gereken şeyler; (iii) Kişinin belirli bir durumda kendisini nasıl idare edeceğini bilmesini içeren kişisel yeterlik; (iv) Belirli kişisel ve mesleki değerlere sahip olunmasını içeren etik yeterlilik.'

Bu tanımlar bu yeterlilikçerçevesinin temelini oluşturan ve kökenini görevlerin mikro becerilere ve farklı mesleki görevlerden oluşan izole yapıtaşlarına mekanik şekilde ayrılmasından almayan kavramsallaştırmanın üzerinde durmaktadır. Acemilikten zaman içinde uzmanlığa ulaşacak şekilde mesleki gelişim gösterme kabiliyeti dahil olmak üzere, kendi kendini yönlendirme ve düşünsel uygulama yapma yönlerinin tanımlanmasına izin veren bütüncül yeterlilikmodelini temsil eder. 2.2. Bölümünde ele alınmış olan eğitim geleneklerinin hepsiyle, farklı yollarla, karşılıklı ilişkili olduğu görülebilir.

5.2. Yeterlilik Çerçevesinin Tasarlanması

5.2.1. Mevcut Çerçeveler

Çeşitli uluslararası işbirlikleri, ulusaşırı projeler ve ulusal inisiyatifler yoluyla geliştirilmiş olan birtakım uluslararası ve ulusal çerçeveler halihazırda mevcuttur. İlgili internet sitelerinin listesi Ek 3'te verilmiştir. Bu çerçevelerin en önemlileri şunlardır:

- (a) Uluslararası Öğrenim ve Meslek Rehberliği Birliği (IAEVG): 1999-2003 döneminde gerçekleştirilmiş uluslararası bir araştırma projesinde geliştirilmiş yeterlilikçerçevesi olup, 11 çekirdek yeterlikten oluşan bir küme ile 10 adet uzmanlaşma yeterlikleri kümesinden oluşur; söz konusu uzmanlaşma yeterlikleri kümelerinin her biri de beş ila 11 adet daha detaylı yeterlilikbildirimi içerir;
- (b) Avrupa Akreditasyon Planı (AAP): Avrupa ülkeleri için müşterek bir akreditasyon şeması geliştirmek amacıyla IAEVG yeterliklerinden faydalanmayı amaçlayan Leonardo da Vinci finansmanlı bir AB projesidir; bu projeye önerilen akreditasyon prosedürlerinin temelini oluşturan istemciye dönük beş ana görev yine bu projeye geliştirilmiştir.
- (c) Uluslararası Kariyer Sertifikasyon Enstitüsü (ICCi): Beş adet çekirdek yeterliğe ve beş adet uzmanlaşma yeterlikleri kümesine ilişkin önceki çerçeve, 12 çekirdek yeterliğe ve 19 seçilmiş yeterliğe ilişkin çerçeve ile 2008 yılında ikame edilmiştir;
- (d) MEVOC: Öğrenim ve meslek danışmanlığı nitelik kılavuzu: Dört yeterlilikkategorisi için 35 yeterlilikstandartı ve 12 gruptan oluşan standart setinin geliştirildiği, Avusturya öncülüğünde gerçekleştirilen Leonardo da Vinci finansmanlı Avrupa projesidir. Bu standartların temel alındığı sertifikasyon sisteminin geliştirilmesi Avrupa Kariyer Rehberliği Sertifikası (AKRS) adlı devam projesi kapsamında sürmektedir.

- (e) Kariyer geliştirme uygulamacılarına yönelik Kanada standartları ve kuralları: Bu standart grubu oldukça ayrıntılıdır; bir adet çekirdek kümesi (beş alan) ve altı uzmanlaşma alanı vardır; her bir alan birtakım işlevlere ayrılmıştır, bu işlevler de yeterliklere ayrılmıştır;
- (f) Avustralya kariyer geliştirme uygulamacılarına yönelik mesleki standartlar: Yedi adet geniş kapsamlı kategori bulunur, her biri 10 adete kadar alt gruba bölünür, genelde bunlardan birinde o alana yönelik uzmanlaşmalar araştırılır;
- (g) İrlanda, rehberlik uygulamacılarına yönelik yeterlikler çerçevesi: Bu çerçeve beş ana alandan oluşur, bu alanların bazıları da alt gruplara ayrılır, daha sonra bu alanların her biri bilgi birikimi ve anlayış bildirimleri ve uygulamacının neyi yapabileceği ile desteklenir;
- (h) Birleşik Krallık ulusal mesleki nitelikleri (UMN): Tavsiye ve rehberliğe yönelik meslek standartları Birleşik Krallık UMN sistemine uzun süredir dahildir. Bu standartlar ilk çıkarıldıkları 1990'ların başlarından beri birkaç revizyon geçirmiştir; halen 30 adet yeterlilik içermektedir, bunların birkaç tanesi akreditasyon için zorunludur (bunların tam tanımlaması aranan ödülün seviyesine bağlıdır);
- (i) Estonya Nitelik Belirleme Kurumu: Kariyer danışmanı, kariyer bilgilendirme uzmanı ve okul kariyer koordinatörüne yönelik mesleki standartlar 2005 yılının Aralık ayında onaylanmıştır. Kariyer danışmanlarına yönelik standart önceki 2001 standardı esas alınarak güncellenmişti, diğer iki standart ise 2005 yılında yeni çıkmıştır.

Başka standartlar da mevcuttur veya geliştirilmektedir, ancak bu projenin yapıldığı zaman itibarıyla bunların hiçbirisi yeterli ölçüde tamamlanmamış ya da erişilebilir bir dilde yazılmamıştı.

Her yeterlilikçerçevesi, tasarımının ve kullanımının altında yatan ilkelerin tespit edilmesi amacıyla, bu projenin başında gözden geçirildi. Proje marifetiyle çerçevenin taslak hali tamamlandığında, başka bir yerde önemli görülmüş herhangi bir yeterlilik alanının atlanmamış olduğundan emin olunması amacıyla, detaylı şekilde kontrol edildi.

5.2.2. YeterlilikÇerçevesinin Kapsamı

Önceki çalışmalarda (McCarthy, 2004; OECD, 2004; Sultana, 2003) kariyer rehberliği uygulamacısı olarak çalışan kişilerin üstlendiği görevler ve roller arasındaki ilişki araştırılmıştır. Belirtildiği üzere (2.1. Bölüm), kariyer rehberliği çoğunlukla farklı bir ana uzmanlık rolüne sahip kişiler tarafından üstlenilen birtakım görevlerden oluşmakta olup, bu görevler söz konusu kişilerin ana işleriyle beraber yürütülür veya bazı ülkelerde uzmanlaşmış bir mesleki rol oluşturulmasının alternatifi olarak kullanılır. Burada sunulan yeterlilikçerçevesinde, uzmanlık veya alt uzmanlık olduklarına bakılmaksızın, sadece kariyer rehberliği hizmeti verilmesine ilişkin görevlere odaklanılmaktadır. Roller arasındaki ayrım çoğunlukla bulanıktır: Öğrencileri ile sohbet eden öğretmen kişisel, öğretim ve kariyer konularını tek bir zaman diliminde kapsayabilir ve kişisel endişeler genellikle bu tür düzenli kategori ayrımlarının üzerinden geçer.

Bu yeterlilikçerçevesinin kapsayacağı görevler arasındaki sınırları belirlemek amacıyla, kariyer rehberliğinin OECD incelemesinde (2004, s. 19) geliştirilmiş ve başka her yerde de yaygın kabul görmüş faal tanımının kullanılmasına karar verildi. Bu projenin amaçları bakımından kullanışlı bir tanımdır.

Kariyer rehberliği, her yaştan bireye öğretim, eğitim ve meslek seçimleri yaparken ve kariyerini yönetirken hayatının herhangi bir noktasında verilen yardımcı olma amaçlı hizmetleri ifade etmektedir. Kariyer rehberliği tutkuları, ilgi alanları, nitelikleri ve yetenekleri hakkında kafa yoran insanlara yardımcı olur. Onlara işgücü piyasasını ve öğretim sistemlerini anlamak ve bu bunları kendileri ile ilgili ne biliyorlarsa onunla ilişkilendirmek konusunda yardım eder. Kapsamlı kariyer rehberliği insanlara çalışma ve öğrenme hakkında plan yapmayı ve karar almayı öğretmeye çalışır. Kariyer rehberliği işgücü piyasası ve öğrenim imkanları hakkındaki bilgileri, bunları düzene sokmak, sistematik hale getirmek ve insanların ihtiyaç duyduğu yer ve zamanda kullanılır kılmak suretiyle, daha erişilir yapar.'

Bu tanım kariyer rehberliği ile diğer mesleki görevler arasına ayırt edici çizgiler çekilmesine yardımcı olmaktadır fakat projede dikey ve hiyerarşik sınırların da göz önüne alınması gerekmektedir. Yönetim yeterliklerini araştırmak amacıyla başka bağlamlarda kapsamlı çalışmalar yapılmıştır; bu tür yeterlikler bu çerçeveye dahil edilmemiştir. Uygulamacı görevleri ile yönetim görevleri arasındaki ayrımları (özellikle bu ikisinin aynı iş rolü altında birleştirildiği durumlarda) her zaman çok net olmamakla birlikte, mesleki ve destekleyici veya meslek dış roller arasındaki ayrımcı çizgileri çizmekten genelde daha kolaydır. Ayrımlara yukarıda verilen rehberlik tanımı ile kılavuzluk edilebilir; bunlar aşağıdaki bölümlerin bazılarında daha ayrıntılı ele alınacaktır. Genelde, bir görev veya faaliyet yukarıda tanımlandığı şekliyle kariyer rehberliğine katkıda bulunuyorsa, bu yeterlilikçerçevesine dahil edilmiştir. Yeterlilikçerçevesinin personel yeterliğinin değerlendirilmesine ve akreditasyonuna temel teşkil etmesi için kullanılacak olması durumunda, hangi iş rollerinin 'kapsam içinde' olduğu konularının ele alınması gerekir, ancak o durumda da bu husus o durumda göz önünde bulundurulacak birçok şeyden sadece bir tanesidir. Bu değerlendirmelerin bazıları 7. Bölümde özetlenmiştir.

5.2.3. İstemci Yeterlikleri

Kariyer rehberliği uygulamacısının göstereceği yeterlilikperformansının istenilen çıktılarından bir tanesi de istemcisinin davranış ve yeterliklerinin, yani kariyer yönetimi becerilerinin geliştirilmesi gerektiğidir. Birkaç ölkede halihazırda işgücü piyasasında bulunan veya girmekte olan insanların kendi kariyerlerini etkili şekilde yönetmeleri için ihtiyaç duydukları yeterlikleri tanımlamak amacıyla çalışma yapmıştır. Daha önce ABD'de yapılmış bir çalışma, yaşam/çalışma tasarımlarının şablonunu çıkarmak için Kanada'yı da içine alacak şekilde genişletilmiş, bundan sonra Avustralya Kariyer Gelişimi Programını (AKGP) meydana getirmek üzere geliştirilmiştir. İrlanda'da, Ulusal Rehberlik Forumu tarafından yönetilen bir dizi entegre geliştirme projeleri sayesinde, yukarıda sıralanan rehberlik uygulamacılarına yönelik yeterliklerin çerçevesi ile ulusal bir hayat boyu rehberlik çerçevesi (Ulusal Rehberlik Forumu, 2007) hazırlanmış, erken çocukluktan yetişkinliğe kadar ihtiyaç duyulan kariyer yeterlikleri detaylandırılmıştır. Rehberliğe yönelik kalite güvence çerçevesi olarak, kamuoyunun rehberlik hizmetleri ve rehberlikte kalite hakkındaki algılarının incelendiği iştışari bir çalışma da yapılmıştır (bu istemci yeterlilikstandartlarının internet adresi Ek 3'de verilmiştir).

Öğrenci ve vatandaşın kendi kariyer gelişimini yönetmek için ihtiyaç duyduğu yeterliği çerçevelemeye yönelik bu girişimlerin, kariyer rehberliği meslek mensuplarının ihtiyaç duyduğu yeterliklerin tanımlanması sürecine de önemli katkıları vardır. Paralel öğretimlik meslek alanı ile ilgili olarak, Roelofs ve Sanders (2007) 'öğretmen yeterliğinin öğrenciler için en önemli varlık olan öğretmenin eylemlerinin sonuçlarına yansıdığını' ileri sürer (s. 127).

İstemciler için istenen çıktıların açık şekilde kavramsallaştırması, uygulamacının görev ve yeterliklerini tanımlarken ortaya çıkan birçok ikilem hakkında yargıda bulunulacak bir ölçüt görevi görür. Mesleki faaliyetin istenilen sonucunun tanımlanması, söz konusu faaliyet için gereken biçim ve standart konusunda kullanışlı fikirler sağlayabilir. Böyle bir ölçüt kullanılması kariyer rehberliği yeterlilikçerçevesi geliştirme çalışmasının bu erken aşamasında kullanışlı olmuştur ve bunu temel alarak başka eylemlerin geliştirilmesi için yola çıkanlar için de aynı derece değerli olması muhtemeldir.

5.2.4. YeterlilikÇerçevesinin Yapısı

Mevcut çerçeveler her zaman olmasa da çoğunlukla 'çekirdek' veya zorunlu öğeleri olduğu kadar, uzmanlaşma öğelerini ve isteğe bağlı öğeleri de içerirler. Bu ayrım nadiren açıklanır. Bazen bu zorunlu öğeler, tüm uygulamacıların her türlü çalışma ortamında yapmaları gerektiği varsayılan 'çekirdek' faaliyetleri yansıtır gibi görünürler; başka zamanlarda ise yeterliğin başka seviyelerine ilerlemenin temelini oluşturabilecek ana gereklilikleri yansıtır gibi görünürler. Avrupa genelindeki kariyer rehberliği uygulamacıları için geçerli olan ortam ve hizmet verme şekillerinin çeşitliliği göz önünde alındığında, herhangi bir belirli faaliyetin herhangi bir belirli birey tarafından üstlenilebilecek görevlerin asli bileşeni olduğunu varsaymak makul görünmemektedir. Buna karşın, bazı yeterliklerin 'çapraz' olduğu, zira bunların istemcilerin kendi kariyerlerini yönetmeleri için gelişmelerinin ve öğrenmelerinin desteklenebileceği belirli faaliyetlerin tümünü kapsayan yeterlilikve anlayışı içine aldığı şeklindeki fikir daha inandırıcıdır.

Bu kavramın daha fazla değerlendirilmesi, genelde her yerde görülmesi, izolasyon olan hiçbir yerde görülmemesi gereken çapraz yeterliklerin önerilmesi sonucunu doğurur. Örneğin, etik davranış yaygın olarak 'iyi' kabul edilir fakat kariyer rehberliği uygulamacıları izolasyon ve hareketsizlik içindeyken 'etik' değillerdir; ister bir istemci bireyle konuşmak olsun, ister bir grup oturumuna liderlik yapmak olsun, isterse kurumunda kullanılmak üzere bilgilendirme materyalleri yazmak olsun, üstlendikleri her mesleki görevde etik performans göstermek durumundadırlar. Bu önerme, temel yeterlikler olarak adlandırılan çapraz yeterliklerin başka yeterliklerle ve mesleki uygulama ile ilişkisini yansıtmak amacıyla, bu yeterliklerin sayısının tespit edilmesi sonucunu doğurur. Bunların hepsinin tipik özelliği kendi içlerinde iş görevleri olmayıp, iş görevlerinin tamamının temelini oluşturan ve bunlarla kesişen yeterlikleri olmasıdır.

Dikkati kariyer rehberliği uygulamasının belirgin faaliyetler olarak görülebilecek söz konusu öğelerine yönelten yeterlilikçerçevesi AAP projesi (Reid, 2007) ve Vuorinen ve diğerleri (2006) tarafından yapılan bir ayrımı kullanır. Bu ayrım başlangıçta öne çıkan ve kariyer rehberliği hizmetleri kullanıcılarının görebildiği görevleri tanımlar, zira bunlar normalde bir istemciyi veya istemci grubunu doğrudan içeren faaliyetler olarak gerçekleşirler. Bu tür altı yeterliliktanımlanmış ve istemciyle etkileşim yeterlikleri olarak adlandırılmıştır. Bu faaliyetler gerçekleştikleri zaman kullanıcılar tarafından kolaylıkla görülebilir nitelikte olurlarken, kariyer rehberliği uygulamacıları tarafından her zaman mutlaka ihtiyaç duyulmazlar, buna rağmen bütün uygulamacıların bunların bazılarını yapması muhtemeldir.

Son olarak, iş rollerine verilen görevlerin tam kapsamının ne olduğuna bağlı olmak üzere, istemcileri ile yaptıkları çalışmanın kaynaklarını ve bağlamını desteklemek ve güçlendirmek amacıyla çoğunlukla kariyer rehberliği uygulamacıları tarafından yapılan bir takım yan faaliyetler de yeterlilikçerçevesi içinde bulunur. Bunlar destekleme yeterlikleri olarak adlandırılır.

'Ön ofis' hizmetleri (istemcilere görünür olan hizmetler) ile 'arka ofis' hizmetleri (stratejik tasarım ve politika ve hizmet teşkilatının tasarımı) arasındaki ayrım, özellikle yüksek öğrenim kariyer hizmetiyle ilgili olarak ama muhtemelen çok daha geniş bir uygulama alanı olacak şekilde, Vuorinen ve diğerleri (2006) tarafından geliştirildi. Burada üzerinde durulan konu her istemci birey için farklı aşamalarda farklı hizmetlere ve istemcilerin kariyer gelişimi ile görünüşte aynı zamanda istemcinin bireysel ihtiyacına göre farklılaştırılmış hizmetlere duyulan ihtiyaçtır. İstemcilerine yüksek kaliteli hizmet sunma amaçlı esas yeterlilikle iç içe geçen konu, istemci ihtiyaçlarının çeşitliliğini karşılamak için herhangi bir noktada uygun olan belirli hizmet ve metodolojilerin ne olduğu ve bunların bu daha geniş rehberlik paradigması içinde nasıl teşvik edileceği konusunda hüküm verme kabiliyetidir.

Bu raporun 6. Bölümünde burada açıklanan yeterlilikçerçevesinin genel bir değerlendirmesi ve ayrıntılı bir açıklaması yer almaktadır. Hem istemciyle etkileşim becerilerini hem de destekleme yeterliklerini, her biri mutlaka temel yeterliklerle kuşatılarak gerçekleştirilmesi gereken ayrı ve değerli birer işlev şeklinde bir bütün olarak görülebilecek eylem alanları olarak görmek önemlidir.

5.3. YeterlilikÇerçevesinin Anlaşılması

5.3.1. Kelimeler ve Dil

Birçok AB Üye Ülkesinin dili ve kültüründe kullanılmak üzere tek bir araç hazırlarken dil, çeviri ve yorum önemli konular haline gelir. Özellikle kariyer rehberliğinde durum böyledir, zira 'rehberlik' gibi teknik terim olarak kullanılan birçok kelimenin İngilizcede ve çeviri yapılan başka dillerde günlük konuşma içinde çok çeşitli anlamları vardır.

Yorumlama da başka sorunlar yaratmaktadır. Bir başka dile herhangi bir zorluk olmadan doğru tercüme edilmiş bir kelime yorumlanabilir veya kastedilen anlamı o kültürde farklı bir şekilde anlaşılabilir. Yorumda ince farklar olması yaygındır ve bu durum Avrupa'nın farklı kültürlerini yansıtır. Bunun bir örneği işgücü piyasalarında çok değişik gelenekler olmasıdır. Bu proje 'girişimci' ve 'girişimcilik' terimlerinin özellikle daha önce güdümlü ekonomilere sahip ülkelerde, özel sektörde iş yapmaya ilgi duyulması ile eşanlamı olacak şekilde ve sık kullanılmasına dikkat çekmektedir. Buna karşın, bunun İngilizcede bugünkü kullanım şekli, maddi getiri umuduyla serbest çalışma veya şirket kurmak gibi kişisel riskler alma ögesi içeren Fransızca kökenindeki anlamı hala yansıtmaktadır.

Sorunlar sadece diller arasında değil, her dilin kendi içinde de çıkabilmektedir. Genç insanlar belirli kelimeleri ülkelerindeki daha yaşlı nüfusun genelde anladığı anlamlardan ince farklarla kullanmayı benimseyebilmektedir; buradaki 'genç' kelimesi bu bağlamda kronolojik yaştan çok sosyal tutumlarla bağlantılı olarak daha iyi yorumlanabilir, bu da burada üzerinde durulan noktanın bir başka örneğidir. Kelime anlamındaki bu tür kaymalar çoğunlukla temelde yatan değerleri yansıtır. Yeterlilikçerçevesinin her çeviri ve yorumunda yeterlilikkonusundaki her ifadenin kastedilen anlamı ile tutarlı kalmakla çerçevenin ulusal ve sektörel koşullara uyarlanması arasındaki denge kurulması gerekir.

5.3.2. Kültür, Bağlam ve Kişisel Değerler

Kariyer rehberliği hizmetlerinin tasarlanması ve verilmesi değerlerden bağımsız değildir. Hem bu hizmetlerin kullanıcısı hem de kariyer rehberliği uygulamacısının kendi bağlamsal ve kültürel arka planlarını ve kişisel değerleri işin içine girer. Uygulamacı tarafından veriliş kullanıcı tarafından erişilecek hizmetler normalde ulusal ve örgütsel politikanın bir ürünüdür. Örneğin, Lizbon stratejisinin büyümeye ve istihdama yönelik bütünleşik kurallarında (Avrupa Komisyonu, 2005b) ve çoğu  ye ülkenin ulusal istihdam stratejilerinde ücretli istihdam (tam istihdam) karşılığı verilen ücretlerin azami düzeye çıkarılması ana politika hedefi olarak teşvik edilir fakat vatandaş bu politika hedefine uymak istemeyecektir. Bu ve diğer açılardan, bazı kariyer rehberliği uygulamacılarının politika hedeflerinin yaptıkları işe uygulanış şekli hakkında çekinceleri olabilir. Ücretli veya gönüllü veya kayıtlı ekonominin dışında çalışan kişiye kariyerine yön veren  ğretim, eğitim ve meslek seçimlerini yapmasında yardım etme sürecinde birçok sosyal, kültürel, ekonomik ve kişisel durum rol oynar. Kişi çalışmayı içsel haz ve  d llenme duygusunu yaşamak veya dışsal (başta maddi) olarak ödüllendirilmek için isteyebilir, ya da hiç istemeyebilir.

Bu yeterlilikçerçevesinin yapabileceği gerek kariyer rehberliği uygulamacısının gerekse hizmet kullanıcısının kişisel felsefe ve dünya görüşlerinin önemine işaret etmekten ibarettir. Her kariyer rehberliği uygulamacısının yüksek seviyede kişisel derin düşünme yeteneği geliştirmesi gerekir; istemcilerin çeşitli ihtiyaçları hakkındaki temel yeterliklerde bu duruma işaret edilmiştir. Yeterlilikçerçevesi tarifinin kısa ve  zl  oluşu bu meselelerin kapsamlı şekilde araştırılmasına imkan vermemekle birlikte, bunlar söz konusu çerçevenin kariyer rehberliği içindeki belirli durumlara uygulanmasında son derece önemlidir.

5.4. Yeterlilikçerçevesinin  zel öğelerinin Anlaşılması

Bu bölümde, değerleme yapılması ve yaptırılması ve bilgiye erişim sağlanması olmak üzere, istemciyle etkileşim yeterliklerinden iki tanesiyle özellikle ilgili olan yorumlar bulunmaktadır.

5.4.1. İstemci Etkileşimi  ğesi: Değerleme Yapılması ve Yaptırılması

Değerleme terimi bir yabancıyla ilk tanışmada edinilen ilk izlenimle yapılan en genel değerlemeden psikolog veya sağlık çalışanlarının zihinsel ve/veya bedensel kabiliyetler üzerinde yapabileceği ayrıntılı ve resmileştirilmiş değerlemelere kadar çok çeşitli eylemleri kapsamaktadır. Bu projeye kılavuzluk eden kariyer rehberliği tanımı ise 'tutkuları, ilgi alanları, nitelikleri ve yetenekleri hakkında düşünmelerinde insanlara yardım etmeyi' içermekte olup, kayıt dışı veya resmileştirilmiş yöntemlerle yapılan kendi kendini değerlemeye işaret etmektedir. Kariyer rehberliği farklı ihtiyaçlara cevap vermek için birçok değerleme yönteminden faydalanır. Bunların çeşitliliğine yeterlilikçerçevesinin bu öğesi içinde işaret edilmekte, bu suretle bu tür faaliyetlerin tamamının dahil olması amaçlanmaktadır, ancak bunların tümünün veya herhangi birinin herhangi bir belirli istemciye uygulanması gerektiği ima edilmemektedir. Bu bakımdan, bu öğe nitelik bakımından diğer tüm öğelerden farklıdır, zira 'ana görevlerin' (sol taraftaki sütün) tümünün, her kariyer rehberliği uygulamacısının kendi çalışma durumunun 'bağlamları ve koşullarının' (sağ taraftaki sütün) yönlendirdiği yollarla da olsa, uygulanacağı varsayılır.

Çerçevenin bu unsurunun altında yatan şey istemcilerin değerlemenin amacına, sürecine ve yorumuna tamamıyla katılmasına ve her türlü değerlendirme biçiminin istemcinin kendi kendini anlama düzeyinin artmasına katkıda bulunmadığı takdirde kullanımının sınırlı olacağına ilişkin inançtır. Bu tür kendi kendini anlamamanın teşvik edilmesi kariyer rehberliği uygulamacısının istemcinin kişisel kariyerini yönetme becerilerini geliştirme konusundaki yeterliğinin başlıca çıktısıdır.

Değerleme ve kendi kendini değerlendirme konusu önceki tecrübelerin ve öğrenilenlerin akreditasyonunda (ÖTÖA) rol oynar. ÖTÖA sürecinin başlıca iki aşamadan meydana geldiği düşünülebilir: Bunlardan birincisi bireyin öğrenme ve becerinin var olduğunu anlamasıdır; ikincisi ise söz konusu öğrenme ve becerilerin bir akreditasyon çerçevesine göre resmi olarak doğrulanması veya normal nitelik gerekliliklerinden istisna yapılmasıdır. Bu sürecin ilk aşaması, yani önceki resmi olmayan öğrenmelerin ve mevcut becerilerin tespit edilmesi aşaması kariyer rehberliğinin kapsamına girmektedir. Genellikle tercih edilen gelecek seçeneğinin tespit edilmesi süreciyle de yakından ilişkilidir ve özgüvenini yükseltmek ve öğrenme ve tecrübesinin doğrulanmasını sağlamaya yönelik gerekli adımları tespit etmek konularında bireyin desteklenmesini gerektirebilir.

5.4.2. İstemci Etkileşimi Unsuru: Bilgiye Erişim Sağlanması

Kariyer rehberliği uygulamacısının çeşitli formatlardaki çok çeşitli bilgilendirme materyallerinin yeterli kullanıcısı olması gerekir. İstemcinin ihtiyacı olan ilgili ve uygun bilgileri belirlemesi, bunlara erişmesi ve bunların yorumlaması yeteneğini geliştirmek yolunda uygulamacının gösterdiği gayret bu uygulamanın merkezinde yer almaktadır.

Öğrenci veya vatandaş birey tarafından geliştirilecek olan kariyer yönetim yeterliğinin açık bir şekilde anlaşılması durumunda, bu öğrenin daha önce ele alınan değerlendirme ögesi ile birlikte yorumlanmasında odaklanılacak hususlar daha net belirlenebilir (yukarıda 5.2. Bölümünde istemci yeterlikleri ile ilgili alt bölüme bakınız).

5.5. Bütün Yeterlikler 'Öğrenilebilir' midir?

Sultana (yakında çıkacak) bütün yeterliklerin öğretilir ve öğrenilebilir nitelikte mi olduğu, yoksa bunlardan bazılarının görevlerin yerine getirilmesi sırasında ortaya çıkan kişisel özellikler mi olduğu sorusunu araştırmıştır. Bu konu personel seçim, işe alım ve geliştirme işlevleri olduğu kadar hizmet sunumunun da temelini teşkil eden kavramlar hakkında esasa yönelik sorular ortaya gelmesine neden olmaktadır.

Eğer bazı yeterlikler, özü itibarıyla, kişilik özellikleriyse, bunlar değişime ve gelişime müsait midirler? Bu sorunun kuruluşun istihdam politikasına da uygulanması gerekmekte olup, istemcilerle çalışma yaklaşımının temelini oluşturan felsefenin de bir parçası olacaktır. Bu sorunun cevabına bağlı olmak üzere, istihdam yapan bir kuruluş (veya ilişkili bir eğitim kurumu) işe alım veya mesleki eğitim noktasında kişide tespit etmesi gereken belirli beceri, değer ve tutumlar olup olmadığını dikkate almayı isteyebilir. Bu raporun önceki bölümlerinde yer alan mevcut eğitim rotaları çalışmasında aşağıdaki örnekler bulunmaktadır:

- mevcut değer ve tutumlara çok dikkat edildiği, onlar olmadan eğitime girilmesine izin verilmediği, dolayısıyla bu tür tutumların 'öğrenilebilir' olmadığına inanıldığını gösteren eğitime giriş örnekleri;
- işe alımın ilan verilerek ve işe alım öncesindeki nitelik seviyesine bakılarak yapıldığı, bireysel özelliklere pek bakılmadığı, yeterli akademik kabiliyeti olan herkese gerekli kişisel değer, beceri ve tutumların öğretililebileceği düşünülen tersine örnekler.

5.6. İstişare Sürecine Verilen Tepkiler

Yeterlilikçerçevesi yanında bir anketle birlikte muhataplar tarafından yorumlanması için 30 ülkeye dağıtıldı (Ek 4'e bakınız). Yeterlilikçerçevesinin genel yapısı hakkında son derece olumlu yorumlar alındı ve yaklaşımı anlaşılması kolay bulundu. Muhataplardan biri (Polonya) 'açık ve sade, ... kariyer rehberliği uygulamacılarının kendilerine has işlerini anlamalarına imkan vermek amacıyla ... bölgesel ve ulusal seviyedeki karar alıcılar tarafından da kullanılabileceği' yorumunda bulundu.

Bazı muhataplar ise yeterliklerin bir bütün olarak 'çok fazla' olduğu yorumunda bulundular; ancak, bu muhataplar yeterliklerin tümünün kendi ülkeleri için uygulanabilir ve arzu edilir olduğunu da genel olarak teyit ettiler. Bazılarıysa rehberlik uygulamacılarının ihtiyaç duyacakları kapsamlı denetim ve destek üzerinde durdular. Bu yorum eğitim ve işyeri altyapısının halen daha sınırlı olduğu başta Bulgaristan (KKGK eğitmeni), Romanya ve Slovakya gibi ülkelerden geldi. Alınan diğer cevaplar ise kariyer rehberliği uygulamasının kendi ülkelerindeki mevcut gelişimini yansıtıyordu; 'yeni bakış açılarının araştırılması, strateji ve planlar oluşturulması' gibi kariyer geliştirme faaliyetlerinin arzu edilir oldukları halde 'gereksiz' görüldükleri Çek Cumhuriyeti'nde değerlendirme ve işe yerleştirme üzerinde durulması buna örnektir.

İstişare sürecinde kullanılan dilin kolaylıkla yorumlanamadığı az sayıda alan tespit edildi; bu tür sorunlar revizyon sırasında ele alındı. Yeterlilikçerçevesinin kullanımı ile ilgili cevaplar ayrıntılı olarak 7. Bölümde ele alınmıştır.

6. Yeterlilik Çerçevesi

6.1. Yeterlilik Çerçevesine Genel Bakış

6.1.1. Amaç

Kariyer rehberliği uygulamacılarına yönelik bu yeterlilik çerçevesi kariyer rehberliğini OECD'nin kariyer rehberliği ve kamu politikası incelemesinde (OECD, 2004) tanımlandığı şekliyle vermek için gerekli olan faaliyetlerin tamamını içeren genel bir tarif sunmayı hedeflemektedir. Yeterlilik çerçevesinin amacı rehberlik uygulamacılarını ve politika yapıcılarını ulusal ve sektörel çerçeveler, kalite güvence araçları ve meslek standartları geliştirmede desteklemeye yönelik işleyen bir araç sunmaktır. Üye Ülkelerde geliştirme ve deneyimleme için başlangıç noktası teşkil etmekte olup, geçerliliğini daha da sınama ve kullanımına yönelik yöntemleri tasarlama amaçlı işbirliğine dayalı projeler vasıtasıyla iyileştirilebilir. Yeterlilik çerçevesinin olası kullanımlarına ilişkin daha ayrıntılı bir açıklama 7. Bölümde bulunmaktadır.

6.1.2. Kavramsal Arka Plan ve Potansiyel Kullanımlar

Çerçeve birbiriyle bağlantılı üç dizi yeterlilik fidesinden oluşmaktadır. Kariyer rehberliği uygulamacısının bilgi birikimi, becerileri ve kişisel değerlerinden nasıl faydalandıkları dahil olmak üzere, bunların ardındaki kavramlar belirli bir ölçüde 5. Kısımda ele alınmıştır. Yeterlilik çerçevesinin potansiyel kullanımları 7. Bölümde ele alınmıştır.

6.1.3. Dil, Yorumlama ve Tanımlar

Hem tercüme hem de yorumlama konuları 5.3. bölümünde detaylı olarak ele alınmıştır. Yeterliliğin ve kariyer rehberliğinin faal tanımları bu bölümde çerçevenin hemen öncesinde referans kolaylığı açısından tekrarlanmıştır.

6.1.4. Bağlamlar ve Koşullar

Hayat boyu öğrenme ve hayat boyu rehberlik ile ilgili politikalarda AB genelinde bir yakınlaşmaya doğru gidilmekle birlikte, kariyer rehberliği hizmetlerinin verildiği koşullar Üye Ülkeler arasında önemli ölçüde farklılık göstermektedir, bu durumda bu ülkelerin kendi kültürel ve ekonomik geleneklerini ve mirasını yansıtmaktadır. Ülkeler ekonomik durumları ve işgücü piyasası koşulları bakımından zamanın herhangi bir noktasında da değişiklik göstermekte olup, bu şartlar her bir ülkede zaman içinde farklılaşmaktadır. Bu tür farklılıklar kariyer rehberliğini sunma yollarına önemli ölçüde etki etmektedir.

Yeterlilik çerçevesinin her bir ögesi çerçeve kullanıcılarının kendi durumları için tanımlamaları gereken 'bağlamlar ve koşullar' hakkında göstergeler verir. Bağlamsal konular kullanılabilecek ulusal kaynakları ve mevcut işgücü piyasası koşullarını yansıtan ulusal ve bölgesel seviyede ve ayrıca sektörel seviyede geçerli olacaktır. 'Sektörler', kariyer rehberliği hizmetlerine yönelik olarak, okullar, MOE kurumları, kamu istihdam kurumları, yüksek öğrenim, yetişkin eğitimi, toplum projeleri veya istihdam yapan kuruluşlar gibi kariyer rehberliği hizmetleri veren kuruluşlarla en sıklıkla ilgilidir. Bunların her birinin kendi politikaları ve uygulamaları olacak, gerekli kaynaklar kariyer rehberliği hizmetini kullananların ihtiyaçlarını yansıtacak şekilde farklı olacaktır.

Ancak, 'sektör' kariyer rehberliği uygulamacıları ve bunların istemcilerine yönelik bir dizi belirli etkileri yansıtan herhangi bir yolla da tanımlanabilir.

6.2. YeterlilikÇerçevesinin Yapısı

Kariyer rehberliği uygulamacılarına yönelik yeterlilikçerçevesi temel yeterlikler, istemciyle etkileşim yeterlikleri ve destekleme yeterlikleri olarak üç kısımdan oluşur.

6.2.1. Temel Yeterlikler

Yeterlilikçerçevesinin ilk kısmında, kariyer rehberliği uygulamacılarının tüm mesleki faaliyetlerine yayılması gereken yetenekler, beceriler ve bilgi birikimi tarif edilmektedir. Bu ifadeler bağımsız faaliyetleri yansıtmazlar fakat kariyer rehberliği hizmetlerinin kullanıcılarıyla birlikte veya kullanıcıları için yapılan faaliyetlerin tümünde sergilenmesi gereken kişisel beceriler, değerler ve etik yaklaşımların asli temelidirler. Temel yeterlikler bu çerçevenin geliştirilmesinde kullanılan yeterliliktanımının en çok (c) ve (d) alt bölümleri ile ilgilidirler ve bu tanım aşağıda yer almaktadır.

6.2.2. İstemciyle Etkileşim Yeterlikleri

İstemciyle etkileşim yeterlikleri hizmet kullanıcıları için belirgin ve görünür olan faaliyetleri kapsar. Özellikle, iletişim teknolojilerini kullanarak veya başka hizmet veya imkanlara destekli erişim sağlayarak sohbet veya gruplara katılmak yoluyla istemcilerin kendilerinin doğrudan dahil olmalarının mümkün olduğu faaliyetleri kapsar. İstemci faaliyetleri her zaman yüz yüze durumlarda meydana gelmez ve bu bölüme giriş hizmetlerin çeşitli medya üzerinden uzaktan verildiğinde ortaya çıkan farklara dikkat edilmesini teşvik eder.

6.2.3. Destekleme Yeterlikleri

Destekleme yeterlikleri, hizmet kullanıcıları ile yaptıkları çalışmalarda kariyer rehberliği uygulamacılarını desteklemek için gereken bir dizi ilave faaliyeti tarif eder. Sunulan hizmetin geliştirilmesi, kariyer rehberliği uygulamacısının kendi rolünü yönetmesi ve uygulamacının coğrafi ve mesleki nitelikli topluluklara ulaşma yoluyla ilgilidir.

6.3. Yeterlilikve Kariyer Rehberliği Tanımı

Bu raporun önceki kısımlarında (5.1. Bölümü) verilmiş aşağıdaki tanımlar, yeterlilikçerçevesini anlama ve kullanmaya yönelik bağlamın önemli yönleri olarak burada tekrarlanmıştır.

6.3.1. YeterlilikTanımı

Bu çalışmada yeterliğin aşağıdaki dört kısımlı tanımı benimsenmiştir:

- Teori ve kavramların kullanımını ve deneysel olarak kazanılan kayıt dışı örtük bilgi birikimi içeren bilişsel yeterlik;
- Kişinin belirli bir çalışma, öğrenme veya sosyal faaliyet alanında işlev görürken yapabilmesi gereken şeyleri içeren işlevsel yeterlilik(beceriler ve yapabilme bilgisi);

- (c) Kişinin belirli bir durumda kendisini nasıl idare edeceğini bilmesini içeren kişisel yeterlik;
(d) Belirli kişisel ve mesleki değerlere sahip olunmasını içeren etik yeterlik.

6.3.2. Kariyer Rehberliği Tanımı

Bu çalışmada kariyer rehberliğinin OECD'nin kariyer rehberliği ve kamu politikası incelemesinde faal tanımı benimsenmiştir.

Kariyer rehberliği, her yaştan bireye öğretim, eğitim ve meslek seçimleri yaparken ve kariyerini yönetirken hayatının herhangi bir noktasında verilen yardımcı olma amaçlı hizmetleri ifade etmektedir. Kariyer rehberliği tutkuları, ilgi alanları, nitelikleri ve yetenekleri hakkında kafa yoran insanlara yardımcı olur. Onlara işgücü piyasasını ve öğretim sistemlerini anlamak ve bu bunları kendileri ile ilgili ne biliyorlarsa onunla ilişkilendirmek konusunda yardım eder. Kapsamlı kariyer rehberliği insanlara çalışma ve öğrenme hakkında plan yapmayı ve karar almayı öğretmeye çalışır. Kariyer rehberliği işgücü piyasası ve öğrenim imkanları hakkındaki bilgileri, bunları düzene sokmak, sistematik hale getirmek ve insanların ihtiyaç duyduğu yer ve zamanda kullanılır kılmak suretiyle, daha erişilir yapar.' (OECD, 2004, s. 19).

Şekil 2. Yeterlilik Çerçevesi

UYGULAMACININ BECERİ VE DEĞERLERİ	1	TEMEL YETERLİKLER
	1.1	Etik uygulama
	1.2	İstemcinin çeşit çeşit ihtiyaçlarının fark edilmesi ve karşılanması
	1.3	Teori ve araştırmanın pratikle bütünleştirilmesi
	1.4	Kişinin kendi kabiliyetlerini geliştirilmesi ve her türlü sınırını anlaması
	1.5	İletişim ve kolaylaştırma becerileri
	1.6	Bilişim ve bilgisayar teknolojileri
İSTEMCİLERLE BİRLİKTE ÇALIŞMA	2	İSTEMCİYLE ETKİLEŞİM YETERLİKLERİ
	2.1	Kariyer geliştirme faaliyetleri yapılması
	2.2	Bilgiye erişim sağlanması
	2.3	Değerleme yapılması ve yaptırılması
	2.4	Kariyer öğrenme programları geliştirilmesi ve uygulanması
	2.5	Yönlendirme yapılması ve savunuculuk sağlanması
	2.6	Öğrenmeye ve işe girişin kolaylaştırılması
SİSTEMLER VE AĞLAR	3	DESTEKLEME YETERLİKLERİ
	3.1	Fırsat bilgilendirme hizmetlerinin yönetilmesi
	3.2	Ağlar içinde çalışılması ve ortaklıklar oluşturulması
	3.3	Kendi dosya yükünün yönetilmesi ve kullanıcı kayıtlarının tutulması
	3.4	Kariyer gelişimine yönelik stratejiler tasarlanması
	3.5	Paydaşlarla muhatap olunması
	3.6	Araştırma ve değerlendirme yapılması
	3.7	Kendi becerilerinin ve bilgi birikiminin güncellenmesi

6.4. Temel Yeterlikler

Aşağıda sıralanan temel yeterlikler iş görevleri yapan kişinin kişisel becerileri, değerleri ve etik yaklaşımı ile ilgilidir ama bu ifadeler bağımsız iş görevlerini yansıtmazlar. Temel yeterliklerin her biri, işbu yeterlilik çerçevesinde yer alan istemciyle etkileşim ve destekleme yeterliklerinin kapsadığı faaliyetlerin tümünde, yerel bağlam ve koşullara uygun olacak şekilde, ortaya konmalıdır.

Temel yeterlikler genel yeterlilik tanımının üçüncü ve dördüncü yönleri bakımından özellikle önemli olup; bunlar, kişisel yeterlilik (kişinin belirli bir durumda kendi nasıl idare edeceğini bilmesi) ve etik yeterlik (belirli kişisel ve mesleki değerlere sahip olunması).

6.4.1. Bağlamlar ve Koşullar

Etik uygulama ile ilgili anahtar konular bu başlığın altında toplanmıştır. Ayrıca, etik uygulamanın kariyer rehberliği uygulamacısının içinde çalıştığı durumu yansıtmaması gerekir. İstemciler katılmaya zorunlu tutulduklarında (örneğin, sosyal yardım almanın koşulu olarak) veya üçüncü bir tarafın çoğunluk hissesine sahip olduğu durumlarda (örneğin, finansman yoluyla) farklı sorunlar ortaya çıkmaktadır. Temelde yatan sorunlar farklılık gösterecektir fakat şunları içermelidir:

- Kariyer rehberliği uygulamacılarının işlerindeki kısıtları farkında olmaları ve bunları kendi kişisel değerleri ile ilişkili olarak görmeleri;
- Koşulları ve kısıtların, nerede geçerlilerse, istemcileri için şeffaf olmasının sağlanması. Her istemcinin çeşit çeşit ihtiyacı vardır, bunların bazıları dezavantaj veya ayrımcılık ile sonuçlanabilir.

Bazı ihtiyaçlar başkaları tarafından fark edilir ve mevzuatın veya uygulama esaslarının konusu olabilir. Başka ihtiyaçlar ise saklı olabilir ve kendi kendini stereotipleştirme gibi sorunlar veya etnik miras ile ikamet edilmekte olan ülkenin kültürü arasında ikilemde kalma gibi karmaşık sorunlar içerebilir. Buna karşın, bazı istemciler istisnai kabiliyet ve yeteneklere sahip olabilirler. Bunların bilgi birikim ve anlayışlarını kendi çalışma durumlarında makul en geniş kapsama genişletmek ve kendi uygulamaları hakkında en yüksek derecede tefekkür etmelerini sağlamak için kariyer rehberliği uygulamacısına ihtiyaç duyulur.

Şekil 3. Yeterlilik Alanı 1: Temel Yeterlikler

1.1 Etik uygulama
Uygulama esaslarının ve etik kuralların bilinmesini, standartların her günkü davranışlara nasıl uygulanacağını düşünmeyi ve mevzuatı farkında olmayı kapsar.
1.2 İstemcinin çeşit çeşit ihtiyaçlarının fark edilmesi ve karşılanması
Bilgi birikimi kazanmayı ve kültürel farklılıklara, ayrımcılığa ve stereotipleştirmeye yönelik kendi tutumlarını farkında olmaya başlamayı kapsar. Fırsat eşitliği mevzuatı ve uygulama esasları hakkındaki bilgi birikimi önemlidir. Başkalarının farklı değer ve dünya görüşlerine saygıyı da kapsar.

1.3 Teori ve araştırmanın pratikle bütünleştirilmesi
Hayat boyu kariyer geliştirme süreçleri, kariyer rehberliği teorisi ve uygulaması ve iş rolünüzle ilgili olan başka teorik alanlar hakkındaki bilgi birikiminizi geliştirmek için olumlu eylemde bulunmayı kapsar. En son araştırmalara erişim ve bunların uygulamada hayata geçirilmesinin değerlendirilmesi buna dahildir.
1.4 Kişinin kendi kabiliyetlerini geliştirilmesi ve her türlü sınırını anlaması
Kendi kapasitesini ve sınırlarını değerlendirmeye, mesleki sınırları ve uygun yönlendirmeleri anlamaya ve yönetimden ve akran desteğinden yararlanmaya yönelik düşünsel yaklaşım gerektirir.
1.5 İletişim ve kolaylaştırma becerileri
İletişim farklı çalışma ortamlarına göre düzenlenmiş ve uyarlanmış bir dizi beceri gerektirir: Dinleme ve dikkat becerileri; sorgulama, irdeleme, destekleme ve meydan okuma; özetleme ve iki yönlü anlamayı sağlama; grup ve halka sunumları; yazma; bireylerarası uyum becerisi.
1.6 Bilgi ve İletişim Teknolojileri
Çeşitli medyaların yetkin şekilde kullanımını içerir: Telefon ve video iletişimi; e-posta ve mesajlaşma; kaynaklar için internete erişim; internetin etkileşimler için kullanılması.

6.5. İstemciyle Etkileşim Yeterlikleri

Altı adet istemciyle etkileşim yeterliği, kariyer rehberliği hizmetlerini kullananlarla doğrudan birlikte gerçekleştirilen faaliyetleri tarif eder. Bu durumların her birinde, yeterliliktarifi faaliyetin gerçekleştiriliş tarzından bağımsız olarak faaliyetle ilgili olup, faaliyetin birey veya gruplarla ve yüz yüze görüşerek veya uzaktan iletişime (örneğin telefon, internet veya e-posta kullanılarak) gerçekleştirilebilir.

Faaliyetin farklı gerçekleştiriliş şekilleri olması yeterlikleri uygulamanın çok farklı yollarının olmasını gerektirir:

- Hizmetlerin küçük veya büyük gruplara verilmesi becerilerin bireyle çalışıldığından farklı şekilde uygulanmasını gerektirir;
- Bilginin e-posta ile verilmesi dil ve iletişim becerilerinin yüz yüze çalışmada olduğundan farklı şekilde kullanılmasını gerektirir;
- Bir tartışmanın telefonla yapılması görsel işaretler olmadığı için ses tonuna daha fazla hassasiyet olmasını gerektirir.

Üye Ülkelerin çoğunda BİT becerileri başka ortamlarda, özellikle söz konusu becerilere yönelik öğretim ve eğitim kurumlarının himayesi altındayken, ayrı şekilde tarif edilirler. Bu yeterlilikçerçevesini kullanırken, BİT becerilerinin kariyer rehberliği becerilerine nasıl uygulanabileceği ve entegre edilebileceği değerlendirilmelidir. Bu tür bir değerlendirme ulusal ve sektörel seviyede gerçekleşmelidir (sektörlerin nasıl tanımlanabileceği ile ilgili 6.1. Bölümündeki daha önceki yorumları belirterek), zira BİT ekipmanları kullanılabilirliği ve uygun çevrimiçi kaynaklara erişim olanakları Üye Ülkeler ve sektörler arasında farklılık göstermekte olup, bu durum kariyer rehberliği uygulamacılarından istenen yeterliğe etki etmektedir.

Kariyer rehberliği hizmetlerinin BİT medyaları aracılığıyla verilmesi konusunun Finlandiya gibi kapsamlı şekilde çalışıldığı yerlerde, entegrasyon yöntemlerinin çok önemli olduğu tespit edilmiştir. Birçok formattaki BİT sistemlerinin yaygınlaşmasıyla, bunların hem birer kaynak hem de iletişim yöntemi olarak görülmesi giderek önemli hale gelmeye başlamıştır. Dolayısıyla, bunların kariyer rehberliği uygulamacı eğitimlerinin en baştaki aşamalarından başlanarak, yeni hizmetlerin geliştirilmesine yönelik tüm tasarım, sunum ve değerlendirme (değerlendirme yöntemleri dahil) aşamalarında entegre edilmeleri gereklidir. Burada odaklanılan konu BİT'i doğrudan istemcilerle birlikte kullanmaktan ibaret olmayıp, aynı zamanda işverenler, ebeveynler, öğretim kurumları ve diğer paydaşlarla da birlikte kullanılmasıdır.

BİT kullanımı istemcilerin çeşit çeşit ihtiyaçlarının bilinmesi ile ilişkili bir değişkeni de devreye sokar (temel yeterliklerle ilgili 6.4. Bölümüne bakınız). İstemciler BİT'i kullanma yetenekleri, kariyer rehberliği amacıyla BİT'i kullanmaya gönüllölükleri ve kendi tercihlerine uyan belirli yöntemler bakımından önemli ölçüde farklılık göstereceklerdir. Kariyer rehberliğinin öğretici bir rolü olup, bu rol BİT imkanlarını kariyer rehberliği amaçları için kullanma becerilerini geliştirmenin yollarını bulmada insanlara yardım etmeyi içerebilir fakat zorunlu olmamalıdır.

6.5.1. Bağımlar ve Koşullar

Aşağıdaki her bir ana yeterlilikifadesi, örneğin 'Kariyer geliştirme faaliyetleri yapılması' alt bölümlere (sol taraftaki sütun) ayrılmış olup, bunlar ana ifade ile ilgili aşamalar ya da isteğe bağlı faaliyetlerdir. Bunların bitişiğinde ise (sağ taraftaki sütun) örnek verme ve çerçevenin kullanılmasının planlandığı ülke veya sektörde bu yeterliliğin geçerli olması gereken belirli 'bağımlar ve koşullar' hakkında düşünmeyi tetiklemek amaçlı birtakım maddeler bulunmaktadır. Bunlar mutlak gereklilikler değillerdir; ancak, çerçevenin her kullanılışında, kullananların bu sütun için kendi yerel ve sektörel maddelerini oluşturmaları gerekir.

'Değerleme yapılması ve yaptırılması' şeklindeki yeterlilikifadesinin farklı sektörlerde farklı uygulamaları vardır (5.4. Bölümündeki tartışmaya bakınız). Bazı psikolojik değerleme seçenekleri mesleki düzenlemeye tabidirler; diğerleri ise, başta destekli kendi kendini değerleme olmak üzere, serbestçe kullanılabilir durumdadır. Kullanımdaki değerleme şekilleri her bir kariyer rehberliği hizmetinde benimsenmiş kariyer rehberliği felsefesini ve genellikle de her Üye Ülkedeki gelenekleri yansıtacaktır.

Şekil 4. YeterlilikAlanı 2: İstemciyle Etkileşim Yeterlikleri

2.1 Kariyer geliştirme faaliyetleri yapılması Bireylerle veya gruplarla, yüz yüze, telefonla veya çevrimiçi çalışılması	
<i>Ana görevler</i>	<i>Hakkında düşünebileceğiniz bağlamlar ve koşullar</i>
Kullanıcılarla ilişki kurma	Sözleşme yapma; sınırlar hakkında anlaşma sağlama Kullanıcı ihtiyaçları ile kullanılabilir hizmetleri eşleştirmek için tarama yapma Süreci ve zaman ölçeklerini oluşturma Beklentileri ve kaynakları aydınlığa kavuşturma
Kullanıcıların kendi kendilerini anlamalarını sağlama	Beceri ve yetenekler İlgili alanlarının gözden geçirilmesi Hayat hikayesi; başarıları ve başarısızları Zorlayıcı umutları ve korkuları Sağlık durumu ve kişisel koşulları
Kullanıcının kariyer yönetim kabiliyetini oluşturma	Koçluk teknikleri Performans artırma İstihdam edilebilirlik oluşturma Beceri geliştirme Motivasyon İnsanlara ve kaynaklara erişme kabiliyeti Akıl hocalığı ve rol modelliği
Yeni bakış açıları araştırma	Fırsatların tespit edilmesi ve fikir oluşturma Numune ve deneme tecrübeleri Değişime odaklanma İddialı beklentiler Numune alma ve geri bildirim isteme Bilgi ve prosedürleri araştırma
Strateji ve plan oluşturma	Eylem planlaması Strateji geliştirme ve hedef belirleme Engellerin tespit edilmesi ve üstesinden gelinmesi Daha fazla yardım için gereken kaynakların tespit edilmesi İstemcinin mevcut irtibat kişileri ve ağıları

2.2 Bilgiye erişim sağlanması

Bireylerle veya gruplarla, yüz yüze, telefonla veya çevrimiçi çalışılması

Ana görevler	Hakkında düşünebileceğiniz bağlamlar ve koşullar
Bilgi kaynaklarını tespit etme	Amaca uygun kaynaklar ve insanlar: • Kitaplar ve yayınlar • İnternet siteleri ve internet kaynakları • İşverenler ve uzmanlar • Çalışma arkadaşları, akranlar ve akıl hocaları Şunlar dahil: Öğretim, eğitim, işgücü piyasası bilgileri ve eğilimleri, sosyal sorunlar, yardımlar ve istihkaklar, dinlenme veya gönüllü Yerel, bölgesel, ulusal, Avrupa ve küresel; hareketliliğin dikkate alınması Kullanıcının kendi kaynakları ve irtibat kişileri
Kullanıcının bilgi işleme becerileri	Okuryazarlık, bilgisayar ve iletişim beceri becerileri Sınıflandırma sistemleri hakkında bilgi birikimi ve bunların kullanımı
Bilgiye erişimin kolaylaştırılması	Kaynak seçme ve önerme Arama desteği sunma Kaynakların nasıl kullanıldığını gösterme Bilgi işleme becerileri geliştirme
Bilgiyi yorumlama	Bilginin kalitesini değerlendirme Stereotiplerin üstesinden gelme
İstemcinin özerk bilgi yorumlamasını geliştirme	Bilgi ihtiyaçlarının kendi kendine değerlemesinin yapılmasına destek İstemcinin fırsat bilgileri karşısındaki kişisel motivasyonunu ve değerlerini değerlendirme kabiliyetini geliştirme

2.3 Değerleme yapılması ve yaptırılması

Bireylerle veya gruplarla, yüz yüze, telefonla veya çevrimiçi çalışılması

Ana görevler	Hakkında düşünebileceğiniz bağlamlar ve koşullar
Değerleme ihtiyacını netleştirme ve üzerinde anlaşma	Belirli değerlendirme ihtiyaçları; örneğin, ilgi alanları, dil yeteneği, beceri değerlemeleri Değerleme yöntemleri
Kendi kendine değerlendirme faaliyetlerinin kullanılmasına destek verme	Can damarları, kontrol listeleri ve envanterler
Resmi değerlendirme yapma	Psikolojik testler: • öğrenme güçlükleri; yatkınlık ve yetenek testleri • grup veya birey; standartlaştırılmış; kendi kendine raporlama Normlar, profiller ve raporlar Güvenilirlik ve geçerlilik değerlemesi Değerleme sonuçlarının anlaşılmasını sağlama Kullanıcının plan ve stratejilerine etkisi ve ilgililiği

Gayri resmi değerleme yapma ve seçenekleri araştırma	Önceki öğrenme ve tecrübeleri gözden geçirme Beceriler, bilgi birikimi ve diğer kazanımların tanınması Önceki tecrübelerin ve öğrenilenlerin akreditasyonuna (ÖTÖA) erişim yolu dahil olmak üzere, mevcut yeterliğin üzerine koyma yollarını tespit etme
--	--

2.4 Kariyer öğrenme programları geliştirilmesi ve uygulanması

Bireylerle veya gruplarla, yüz yüze, telefonla veya çevrimiçi çalışılması

Ana görevler	Hakkında düşünebileceğiniz bağlamlar ve koşullar
Tespit edilen ihtiyaçları karşılamaya yönelik programlar tasarlama	Kullanıcıların tasarıma katılımı üzerinde düşünme Yöntem ve materyalleri kullanıcıların özelliklerine ve durumlarına uyarılama Program içeriği
Oturumlar ve faaliyetler yapma	Öğrenme ve öğretme tarzları Ekipman ve kaynaklara erişme Katılım ve iletişim tarzları
Kariyer öğrenme programlarını gözden geçirme ve değerlendirme	İlerlemeyi takip etme ve değişiklik yapma Geri bildirim alma, analiz etme ve kullanma

2.5 Yönlendirme yapılması ve savunuculuk sağlanması

Bireylerle veya gruplarla, yüz yüze, telefonla veya çevrimiçi çalışılması

Ana görevler	Hakkında düşünebileceğiniz bağlamlar ve koşullar
Başkalarını dahil etme ihtiyacı üzerinde anlaşma sağlama	Yönlendirme ihtiyacını tespit etme Kendi uzmanlığının sınırlarını tanıma Olası akıl hocaları ve rol modeller
Yönlendirme almaya isteklilik ve yatkınlığı sağlama	Özgüven ve motivasyon Duygusal kabul ihtiyacı (örneğin, bağımlılık tedavisi) İletişim becerileri Kendi hakkında bilgi Harici irtibat kişisi hakkında bilgi
Başkaları ile teması kolaylaştırma	Güncel bilgi sağlama İhtiyaç olduğunda yeni yönlendirme irtibat kişileri oluşturma Tanıştırma
Savunuculuk sağlama ve destekleme	Kullanıcıları temsil etme ve onların adına müzakere etme Kendi kendini savunma hazırlığını destekleme

2.6 Öğrenmeye ve işe girişin kolaylaştırılması

Bireylerle veya gruplarla, yüz yüze, telefonla veya çevrimiçi çalışılması

Ana görevler	Hakkında düşünebileceğiniz bağlamlar ve koşullar
İşe yerleştirme seçenekleri üzerinde anlaşma	Fırsat aralığı: yerel, bölgesel, ulusal, Avrupa ve küresel: • istihdam • eğitim • gönüllü çalışma veya toplum hizmeti • çalışma tecrübesi ve gizlice izleme; numuneler ve geçici görevlendirmeler Karar stratejileri Ağlar Spekülatif uygulamalar Kayıt dışı ve resmi yaklaşımlar
Başvurular için kişisel bilgilerin hazırlanmasına danışmanlık	Formatlar: Özgeçmişler; başvuru formları; mektuplar Kağıt ve elektronik Tarzların belirli ortamlara uyarlanması
Başvuru sürecini destekleme	Mülakat tekniği Seçim prosedürlerini farkında olma Koçluk ve rol oynama Çalışma ve öğrenme ortamlarında uygun davranış
Tecrübelerden öğrenmeyi teşvik etme	Bilgilendirme ve yapıcı geribildirim Takip desteği

6.6. Destekleme Yeterlilikleri

Bu yedi yeterlilikistemci etkileşimlerinin yüksek standartta yapılması için gereken destekleyici eylemler grubunu tarif etmektedir. Bazı ülkelerde, faaliyetlerden herhangi biri büyük ölçüde merkezleştirilmiş olabilir (bunun bir örneği kariyer bilgi sistemleri ve materyallerinin hazırlanması ve dağıtılması olabilir). Bazı sektör veya hizmetlerde, herhangi bir faaliyet ekip adına gerçekleştirilmesi için ekip üyelerinden birine tahsis edilebilir. 'Kendi becerilerinin ve bilgi birikiminin güncellenmesi' gibi diğer faaliyetler ise mutlaka kişinin kendinden istenir.

Yine, bu bölümdeki her bir ana yeterlilikifadesi, örneğin 'Fırsat bilgilendirme hizmetlerinin yönetilmesi' alt bölümlere (sol taraftaki sütun) ayrılmış olup, bunlar ana ifade ile ilgili aşamalar ya da isteğe bağlı faaliyetlerdir. Bunların bitişiğinde ise (sağ taraftaki sütun) örnek verme ve yeterlilikçerçevesinin kullanılmasının planlandığı ülke veya sektörde bu yeterliliğin geçerli olması gereken belirli 'bağlamlar ve koşullar' hakkında düşünmeyi tetiklemek amaçlı birtakım maddeler bulunmaktadır. Önceki bölümde olduğu gibi, bunlar mutlak gereklilikler değildir; ancak, çerçevenin her kullanılışında, kullananların bu sütun için kendi yerel ve sektörel maddelerini oluşturmaları gerekir.

Kariyer rehberliği uygulamacıları istihdam eden kuruluşun politikaları ve uygulamaları destekleme yeterliliklerinin yorumlanmasına etki edecektir. Örnek:

- (a) Zaman yönetiminin boyutları ve istemci kayıtlarına ilişkin gereklilikler kuruluşun politikası ile emredilmiş olabilir;
- (b) Beceri ve bilgi birikiminin güncellenmesi büyük oranda kuruluşun personel geliştirme politikası ile uygulanmış olabilir;
- (c) Bilgilendirme uzmanları kuruluşun bilgilendirme hizmetlerini geliştirmiş ve yönetiyor olabilirler;
- (d) Bazı kariyer rehberliği uygulamacılarının 'araştırma ve değerlendirme yapmak' fırsatları sınırlı olabilir; kuruluştan veya zaman baskılarından kaynaklanabilecek kısıtlar buna imkan vermeyebilir.

Şekil 5. Yeterlilik Alanı 3 - Destekleme Yeterlikleri

3.1 Fırsat bilgilendirme hizmetlerinin yönetilmesi	
Ana görevler	Hakkında düşünebileceğiniz bağlamlar ve koşullar
Kariyer geliştirme faaliyetleri için gereken bilgilerin tanımlanması	Hem hizmet sağlayıcılarının hem de hizmet kullanıcılarının ihtiyaçları Yerel, ulusal ve uluslararası: • İstihdam ve işgücü piyasası • Girişimcilik • Öğretim ve eğitim • Gönüllü çalışma veya toplum hizmeti • Sosyal meseleler ve bakım • Seyahat • Finansman kaynakları • Yardımlar ve istihkaklar Formatlar ve kaynaklar.
Bilgilendirme materyalleri elde etme ve hazırlama	Ücretsiz ve ücretli yayın ve hizmetler Telif hakkı Kağıt, internet ve görüntüleme materyalleri Yerel ihtiyaçları karşılamak için bilgilendirme hazırlama ve yazma
Materyallerin sınıflandırılması ve saklanması	Erişim kolaylığı Uygun sınıflandırma sistemleri Depolama ve erişim medyası
Bilgileri gözden geçirme ve güncelleme	Geçerlilik ve amaca uygunluk kriterleri

3.2 Ağlar içinde çalışılması ve ortaklıklar oluşturulması

Ana görevler	Hakkında düşünebileceğiniz bağlamlar ve koşullar
İş rolüne uygun ağ grubunun tespit edilmesi	Mesleki ve istihdamla ilgili irtibat kişileri Eğitim ve öğretimle ilgili irtibat kişileri Sosyal ve kişisel meseleler için destek Muhtemel ortakları tespit etme
Ağ üyeleri ile bilgi alışverişinde bulunma	Ayrıntı seviyesi Bilginin doğruluğu ve geçerliliği Gizlilik

3.3 Kendi dosya yükünün yönetilmesi ve kullanıcı kayıtlarının tutulması

Ana görevler	Hakkında düşünebileceğiniz bağlamlar ve koşullar
Kullanıcı kayıtlarını oluşturma ve muhafaza etme	Formatlar ve tarzlar Kullanıcının kayıt tutulmasına katılması Yönlendirmede kayıtları kullanma Gizlilik Yasal gereklilikler
İlerlemeyi desteklemek için kayıtları kullanma	Mevcut kullanıcı bilgileri Eylem planları ve kişisel gelişim planları Dahili ve harici kayıtlara başvurma
Kendi zaman ve kaynaklarını kullanmayı önceleme	Zaman yönetimi Mali kaynaklar Yasal gereklilikler Örgütsel politikalar ve prosedürler

3.4 Kariyer gelişimine yönelik stratejiler tasarlanması ve uygulamaya konması

Ana görevler	Hakkında düşünebileceğiniz bağlamlar ve koşullar
Hedef kitlenin ihtiyaçlarını anlama	Demografik bilgiler Sosyal ve ekonomik özellikler ve durum Hizmet kullanıcıları ile muhatap olma yöntemleri
Kariyer geliştirme faaliyetlerine yönelik amaçları, hedefleri ve uygulama yöntemlerini belirleme	Hedefleri kesin şekilde ifade etme Zaman ölçekleri Finansman ve kaynaklar
Uygulamadaki rol ve sorumluluklar konusunda uzlaşma	Kendi katkısı Yerinde veya dış sahalarda Diğer meslek mensuplarının ve uygulamacıların rolleri Uzmanların kullanımı Sosyal yardım
Uygulamaya dahil olan kişiler için eğitim ve gelişme imkanları sağlama	Eğitim ihtiyaçlarını tespit etme Koçluk ve akıl hocalığı
Materyalleri temin etme ve ihtiyaca göre uyarılama	Kullanıcılara uygun formatlar Dil ve içeriğin erişilebilirliği Bilginin geçerliliği
Gözden geçirme, değerlendirme ve tadil etme	Geribildirim yöntemleri Geribildirim analizi İyileştirme yapma
Kalite güvence stratejisini uygulamaya geçirmeye destek	Kalite güvence modelleri İlgili kalite standartları

3.5 Paydaşlarla muhatap olunması

Ana görevler	Hakkında düşünebileceğiniz bağlamlar ve koşullar
Paydaşları belirleme	Hükümet ve politika kurumları Finansman kaynakları Kullanıcıları temsi eden gruplar İşverenler Öğrenme sağlayıcıları Öğretim kurumları
Paydaşlarla ilişki geliştirme ve sürdürme	İletişim ve raporlar Ortak ilgi alanları Paydaşlardan değerlendirme ve geribildirim alma

3.6 Araştırma ve değerlendirme yapılması

Ana görevler	Hakkında düşünebileceğiniz bağlamlar ve koşullar
Araştırma yöntemleri bilgi birikimi geliştirme	Metodolojileri ve yöntemleri araştırma Veri toplama teknikleri Nitel ve nicel bilgilerin analizi Araştırma literatürünün kullanımı Araştırma etiği
Araştırma ve değerlendirme projeleri uygulamaya koyma	Tüm tarafların anlaşması Hizmet kullanıcılarının görüşlerini alma Paydaşları dahil etme Finansman
Bulguları yorumlama, sunma ve kullanma	Sunum yöntemleri Yayma yöntemleri Sonuçların pratikle bütünleştirilmesi

3.7 Kendi becerilerinin ve bilgi birikiminin güncellenmesi

Ana görevler	Hakkında düşünebileceğiniz bağlamlar ve koşullar
Uygulama ve plan geliştirme faaliyetlerine kafa yorma	Bilgi birikimi, beceriler ve tutumlar Mevcut ve değişen iş rolleri Mevcut ve değişen ekonomik, sosyal ve siyasi ortam Çalışma arkadaşları ve diğer meslek mensupları ile etkileşimde bulunma Kendi kendini değerlendirme
Geliştirme faaliyetlerine katılma	Çalıştaylar ve konferanslar Resmi akredite kurslar Akrandan öğrenme Kendi kendine çalışma ve kendi kendine yönetilen öğrenme
İş rolüne yeni bilgi birikimini uyarlama	Yönetici ve çalışma arkadaşlarının desteği

7. YeterlilikÇerçevesinin Kullanılması

7.1. Çerçevenin Uyarlanması

Bu yeterlilikçerçevesi Avrupa seviyesinde geliştirilmiştir. Dolayısıyla, her bir ülkedeki kariyer rehberliği sisteminin birer parçası olarak sağlanması gereken kilit görevleri içermektedir. Kariyer rehberliği hizmetlerinin hangi kuruluşlar tarafından verileceğini dikte etmez; farklı modellerin avantaj ve dezavantajları başka yerde incelenmiştir (Cedefop, Sultana, 2004; Sultana, 2003, 2006; OECD, 2004; Sultana ve Watts, 2005). Ancak, herhangi bir Avrupa ülkesi halkının kariyer rehberliği ihtiyaçlarının, Avrupa Birliği Konseyinin kararında (2004) özetlendiği üzere, bu çerçeveyi oluşturan 19 yeterlilikfadesinin hepsine birden dikkat edilmeksizin karşılanabilmesi ihtimali azdır. Bazı yeterlikler uygulama yapan kuruluşların tamamında kuşkusuz gerekli olacaktır; 'Kariyer geliştirme faaliyetleri yapılması' adlı istemciyle etkileşim yeterliği buna bir örnektir. Buna karşın, 'Öğrenmeye ve işe girişin kolaylaştırılması' yeterliği ise her ortam için amaca uygun olmayabilir.

Çerçevenin 'hakkında düşünebileceğiniz bağlamlar ve koşullar' (her ifadenin sağ taraftaki sütunu) ile ilgili olarak daha da uyarlanması gereklidir. Buradaki girişler göz önüne alınması gerekebilecek bir dizi konuyu göstermektedir. Kullanılabilir kaynaklar, kültürel ve sektörel koşullar ve geçerli standart ve yönetmeliklerin tamamının önerilen kullanımın durum ve türüne göre burada yansıtılması gereklidir.

7.2. YeterlilikÇerçevesi ve Nitelik Belirleme Sistemleri

Bu raporun önceki bölümleri, hem tam zamanlı hem de yarı zamanlı kurslarla verilen lisansüstü ve yüksek lisans seviyesindeki kariyer rehberliği uzmanlaşma eğitiminin geliştirilmesine doğru önemli bir gidiş olduğunu göstermektedir. Eğitimler çoğu ülkede gerek kurum tabanlı tam zamanlı ve yarı zamanlı kurslarla, gerekse hizmet içi olarak ve işyerinde verilerek daha düşük seviyelerde de mevcuttur. Birçok ülkede, eğitimciler ve öğretmenler yüksek öğrenimin tüm aşamalarında (6 ila 8. EQF seviyeleri) ve bazı hizmet içi eğitimlerin daha düşük seviyelerinde faal durumdadırlar. 3.1. Bölümünde gerek eğitim içinde uzmanlaşmış müfredat kapsamı bulunması ihtiyacı hakkındaki yorumlar, gerekse uzmanlaşmış kariyer rehberliği uygulamacılarına yönelik yeterli akademik seviyede eğitime ilişkin argümanlar mevcuttur.

Bu yeterlilikçerçevesinin her seviyedeki eğitim kurslarının planlanmasında ve geliştirilmesinde birkaç olası kullanımı bulunmaktadır. Politika yapıcılar (kendi görev alanlarındaki kariyer rehberliğinin planlanması) ile öğretmenler (planlanan hizmetleri verecek olanlara yönelik uygun eğitim imkanlarını sunmakla görevlendirilmiş) arasındaki diyalog için ortak zemin sağlayabilecek bir çerçeve sunmaktadır. McCarthy (2004) böyle bir diyalog olmayışına, belirli durumlarda yeterlikli uygulama yapılmasına yönelik bağlam ve koşulları belirleyen kapsamda kariyer rehberliği uygulamaları için ortak bir çerçeveye olanak sağlanmasıyla bu diyalogun olabileceğine dikkat çekmektedir.

Bu diyalog kariyer rehberliği uygulamacılarının mesleki birlikleri gibi başka kilit oyuncuların da olaya katılmasıyla daha ileri safhaya taşınabilir, böylece yeterlilikçerçevesi politika yapıcı elkitabında dile getirilen politika meselelerinin ele alınmasının yolunu açabilir (OECD ve Avrupa Komisyonu, 2004).

Bu yayın 'rehberlik işçilerinin uzman olunmayan statüden uzman statüsüne ilerlemelerine imkan tanıyan aşamalı ve entegre öğrenme yollarının' olmadığını kayda geçirmektedir (s. 45). Çoğu eğitim, uygulamacıları işleri için gereken bilgi birikimi ve becerilerle donatmak için yetersiz olduğu halde, bazı ülkelerde 'kullanıcıların sadece küçük bir bölümünün ihtiyaç duyduğu geniş kapsamlı kariyer müdahalesi ve psikolojik danışmanlığı sağlama becerilerini geliştiren' uzun eğitime çok fazla önem verilmekte olduğuna da dikkat çekmektedir. Yeterlilikçerçevesi, hizmet içi eğitimler ve SMG eğitimleri dahil olmak üzere, eğitimlerin her seviyede verilmesine yönelik ortak bir referans aracı görevi görebilir.

Çerçeve, kapsama odaklanmıştır ama seviyeye değinmemektedir. Yeni kurslar geliştirildiğine veya mevcutları gözden geçirildiğine göre, kurs kapsamını değerlendirirken esas alacak harici bir ölçütün olması faydalıdır. Kariyer rehberliği nitelikleri ve eğitimi hakkındaki çalışmanın muhataplarının Uluslararası Öğrenim ve Meslek Rehberliği Birliği (IAEVG) tarafından geliştirilmiş olan yeterlilikçerçevesi gibi başka yeterlilikçerçeveleri kullanmış olduklarını söyledikleri bu raporun önceki kısımlarında belirtilmişti. Müşterek bir Avrupa yeterlilikçerçevesi bu faaliyeti destekleyebilir; örneğin, bu tür eğitimlerin AB finansmanlı ulusaşırı projeler kapsamında geliştirildiği durumlarda ortak bir referans aracı yararlı olacaksa, müşterek bir Avrupa yeterlilikçerçevesi özellikle değerli olacaktır.

Normalde ekip ortamlarında belirlenen, sıklıkla daha geniş bir ağın birer parçası olan belirli iş rolleri ve görevlerinin gereklilikleri ile ilgili olarak seviyelerin ele alınması gereklidir. Uzman olmayan ve meslek dışı personelin kariyer rehberliği ekipleri içinde oynayacak rolleri bulunmakla birlikte, üstlenecekleri görevler için, isteyene ilerleme imkanı sağlayan bir çerçeve içinde, yeterli ölçüde eğitilmeleri gerekir. Avrupa nitelikler çerçevesi, Kopenhag süreci (MÖE) ve Bologna süreci (YÖ) her bir mesleki eğitim ve yüksek öğrenim aşamasına yönelik çerçeveleri ve genel tanımlayıcıları, öğrenme çıktıları ve yeterlikler temelinde oluşturmaktadır. Ulusal nitelikler çerçevesinin geliştirilmesi (2010 itibarıyla) 'entegre öğrenme yollarını' destekleyebilecek yapıları tamamlamaktadır. Gerek uzman kariyer rehberliği uygulamacılarının gerekse dağıtık ağların değeri 1.5. Bölümünde tartışılmıştı. Ulusal ihtiyaçlara ve koşullara en iyi uyan uygulama şablonlarının teyit edilmesi ve uygulamada başlıca kaynak olacak personelin eğitilmesine yönelik elverişli bir yapı kurulması için çalışılması her Üye Ülkenin kendi kararına kalmıştır.

7.3. YeterlilikÇerçevesinin Diğer Potansiyel Kullanımları

Çerçeve verilen eğitimlerin şekillendirilmesinde önemli bir rol oynayabilir fakat başka amaçlar için kullanılma potansiyeli de vardır. Burada özetlenen kullanımlar kullanımı başlatmış olabilecek kurum veya gruba göre düzenlenmiştir.

7.3.1. Kariyer Rehberliği Hizmetleri Veren Örgütler

Kariyer rehberliği hizmeti kamu kurumları (ulusal veya bölgesel), okullar ve diğer öğretim kurumları, bazı özel sektör kuruluşları, topluluklar ve yardım grupları gibi birçok farklı kuruluş tarafından verilir. Her kuruluşun kendi stratejik amaçları olacak, bunlar da hizmetlerin kullanımlarına sunulduğu potansiyel kullanıcı grupları üzerine etki edecektir. Söz konusu hizmeti veren bazı kuruluşlar kariyer rehberliğini ana işlevleri olarak alacaklar, diğerleri ise kariyer hizmetlerini daha geniş bir görev alanının küçük bir bölümü olarak sunacaklardır.

Bu farklar yeterlilikçerçevesi kullanımının kuruluşun kendine özgü hizmet sunumunun ilerlemesine nasıl katkıda bulunabileceğini her bir kuruluşun göz önünde bulundurması gerektiğinin altını çizmektedir.

Bu tür kuruluşlar genelde işverenler veya kariyer rehberliği uygulamacılarının yüklenicileridirler. Yeterlilikçerçevesi kullanım alanları arasında şunlar olabilir:

- (a) Çerçevenin çerçeve içindeki hangi öğelerin kuruluşları tarafından kullanıcılarına sunulması gerektiğine karar vermek için kullanılması; bunun bir sonucu da kendilerinin veremediği hizmetlere kullanıcılarının nasıl erişeceğini araştırmaktır;
- (b) Sunacakları hizmetin koşul ve standartlarına karar verilmesi ve bunların kaydedilmesi. Bunun hem hizmetlerin potansiyel kullanıcılara hangi yollarla açıklanacağı ve tanıtılacağı, hem de işe alım ve seçime etkileri olabilecek personel performansı için belirlenmiş standartlar bakımından sonuçları vardır 5.5. Bölümüne bakınız);
- (c) Bireysel personel rollerinin çeşitli işlevlerle eşleştirilmesi, hangi personeli hangi görevleri yerine getireceğinin açık olması;
- (d) Personel değerlendirmeleri, eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesi, sürekli mesleki gelişimin düzenlenmesi ve personel arasında akrandan öğrenme gruplarının teşvik edilmesi gibi birtakım personel geliştirme işlevlerinin temelini oluşturmak için belirlenen standartların kullanılması (yukarıdaki (b) faaliyetinde olduğu gibi);
- (e) Personeli için önceki tecrübelerin ve öğrenilenlerin akreditasyonuna (ÖTÖA) yönelik çerçeve geliştirilmesi (4.3. Bölümündeki Danimarka örnek olay etüdünü de bakınız);
- (f) Hizmet kullanıcılarından geribildirim istenmesine yönelik yöntemler dahil olmak üzere, hizmet değerlendirmesi için gereken bilgilerin sağlanması.

7.3.2. Kariyer Rehberliği Uygulamacılarının Meslek Birlikleri

Kariyer rehberliği uygulamacıları meslek birlikleri birçok ülkede mevcuttur; diğer ülkelerdeyse kariyer rehberliği profesyonel bir faaliyet alanı haline geldikçe yeni birlikler kurulmaktadır. Kariyer rehberlik faaliyetlerinde uzun geçmişleri olan birtakım ülkelerde, kariyer rehberliğinin verildiği farklı sektörlerden üyelere hizmet veren birkaç meslek birliği bulunmaktadır.

Meslek birlikleri yeterlilikçerçevesini hem kendi üyeleri ile ilgili olarak hem de birbirleri ile aşağıdaki konularda işbirliğinin bir yolu olarak kullanabilirler:

- (a) Kendi ülkelerinde veya sektörlerinde sunulması gereken hizmetlerle ilgili görüş oluşturmak ve bunları kamuoyu önünde ifade etmek;
- (b) Mesleki uygulamaya uygulanması gereken standartlar ve koşullar hakkında profesyonel görüşü oluşturmak;
- (c) Üyelerine amaca uygun eğitimler vermek veya bunlara erişmeleri için gereken düzenlemeleri yapmak;
- (d) Üyelik hakkı ve/veya uygulama tescilli sisteminin temelini oluşturmak üzere değerlendirme çerçevesi oluşturulması;
- (e) Kariyer rehberliği uygulamacılarının sektörler arasında birey olara hareket etmelerini kolaylaştırmak amacıyla nitelik gerekliliklerinin uyarlanması.

7.3.3. Kariyer Rehberliği Uygulamacıları

Çerçevede kariyer rehberliği uygulamacılarının kendi uygulamalarını geliştirmeleri gerektiği üzerinde ciddi ölçüde durulmaktadır. Yeterlilikçerçevesi şunları sağlayabilir:

- (a) Kendi kendine değerlendirme aracı olabilir;
- (b) Çalışma arkadaşlarıyla akran geliştirme faaliyetlerine temel teşkil edebilir.

7.3.4. Politika Yapıcılar

OECD incelemesinde (2004) ülkelerin kendi verdikleri kariyer rehberliği hizmetleriyle ele aldıkları bir takım farklı politika hedefleri olduğu tespit edilmiştir. Bu hedefler hayat boyu öğrenme politikalarına geniş destek sağlanmasından giderek bireyselleşen ve çeşitlenen öğretim programları vasıtasıyla insanlara yollarını bulmada yardım edilmesi gibi daha belirli hedeflere kadar uzanmaktadır. Bazı ülkeler nitelik ve beceri seviyeleri düşük kişilerden oluşan gruplara benzer belirli hedef gruplar belirlemişlerdir; buna karşın, her ülkenin işsizlerin kariyer rehberliği ihtiyaçlarına hitap eden birtakım hükümleri vardır. Kariyer rehberliği öğrenme programlarını terk etme oranını düşürmeye yönelik bir araç ve gerçekleşen öğrenme ile işgücü piyasası arasındaki arayüzün ve ilerleme yollarının iyileştirilmesine yönelik bir yol görülebilirler. Avrupa politika hedefleri doğrultusunda, bazı ülkeler kariyer rehberliği hizmetlerinin şu hareketlilik türlerini artırma potansiyelini görmüşlerdir: Coğrafi olarak bölgeler ve Üye Ülkeler arasında, yükselme ve hiyerarşide ilerleme yoluyla; veya yanlamasına, özellikle işgücü piyasasındaki yapısal değişimin becerilerin küçülen istihdam sektörlerden emek ihtiyacı olan sektörlerle doğru yeniden düzenlenmesi ihtiyacını yarattığında.

Politika yapımcılarının stratejik hedeflere ulaşılması için uygun kariyer rehberliği hizmetlerinin olmasını ve bunların uygun kaynak ve ağlara erişiminin olmasını sağlamaları gerekir. Politika yapımcıları yeterlilik çerçevesi kendi stratejik hedeflerini kovalarken şu amaçlarla kullanabilir:

- (a) Sunulan kariyer rehberliği faaliyetlerinin çeşitliliğini planlamak ve gözden geçirmek ve belirli stratejik hedeflere ulaşmak için uygun faaliyetlerin yapılmasını sağlamak için;
- (b) Mevcut hangi kariyer rehberliği kuruluşlarının hangi hizmetleri vereceği konusunda eşleştirme yapmak ve nüfusun belirli sektörlerinin ihtiyacını karşılama amacıyla kuruluşlar arasında ağ oluşturulmasını teşvik etmek için;
- (c) Hizmetlerin genel etkililiğini değerlemeye tabi tutmak amacıyla değerlendirme planlarını bir araya getirmek için;
- (d) Kariyer rehberliği uygulamacılarının eğitim rotalarını planlamak için;
- (e) Uygulamacının yeterliliğine yönelik ortak hedeflerin üzerinde anlaşma sağlamak üzere, kariyer rehberlik uygulamacılarının eğitimcileri, eğitmenleri ve işverenleri ile yapılan tartışmalarda faydalanmak için.

8. İleriye Gitmek

8.1. Eğitime Dikkat Etmek

OECD tarafından kariyer rehberliği ve kamu politikası üzerinde yapılan inceleme (2004) zorunlu öğretimden çalışma hayatına ve emeklilik dönemine kadar uzanan aşamaların her birindeki vatandaşlar için kariyer rehberliği hizmetleri tasarlanması ve verilmesi ile ilgili bir dizi soruyu politika yapımcılarının önüne koymaktadır. OECD raporu tek başına hiçbir sistemin ülkelerin hepsi için uygun olacak bir şablon sağlamayacağı üzerinde durmakta, ulusal hizmetlerin ulusal ihtiyaç ve öncelikleri karşılması için politika doğrultusunda tasarlanmasını savunmaktadır. Ancak, söz konusu incelemede her ülkenin kariyer rehberliği hizmetleri verilmesine yönelik sisteminde, uzmanlaşmış personel tarafından oynanabilecek bir bölüm olduğu sonucuna varılmaktadır:

'Kariyer rehberliğinin ayrı, uzmanlaşmış meslekler ve uzmanlaşmış kariyer rehberliği kurumları tarafından verilmesi lehindeki bu argümanlar, ... politika yapımcıların kariyer rehberliği kurumlarını arz ve talebi daha iyi belirleme süreci kapsamında daha şeffaf ve görünebilir yapmaya ihtiyaç duymaları nedeniyle pekişmiştir' (OECD, 2004, s. 146).

Bu rapor uzman personelin, destekleyici (meslek dışı) rollerde çalışanların ve bir başka ana mesleki rol içinde kariyer rehberliği görevleri yapanların ihtiyaç duydukları nitelik ve yeterlikleri tespit etme ihtiyacına yöneliktir. Yüksek kaliteli hizmetler vermek için, kariyer rehberliği ekibinde çalışan her bir kişinin özel ihtiyaçlarını ele alan ve her ikisi de personelin kariyerinde ilerlemesini teşvik eden ve yanal ve coğrafi hareketini kolaylaştıran Bologna ve Lizbon stratejilerini nitelik oluşturma yolları konusunda destekleyen eğitim ve nitelik belirleme sistemleri oluşturulması elzemdir. Uzmanlaşmış hizmetlerin yanı sıra ağ tabanlı ve dağıtık uygulama sistemlerinin değeri kabul edilmiştir. Bu tür sistemler uzman kariyer rehberliği uygulamacılarını desteklemek ve bunlara kaynak sağlamak için bunların becerilerine yönelik ilave talep yaratırlar ve türlü türlü çalışma ekipleri geliştirmek için türlü türlü eğitim imkanlarına ihtiyaç duyarlar.

Kariyer rehberlik hizmetlerinin kaliteli olmasını sağlamak için her seviyedeki personelin eğitilmiş, nitelikli ve yeterli olması elzemdir. Paralel bir mesleki alanda, eğitilmiş ve nitelikli olmanın öğretmenler için önemi *Öğretmen Yeterliği ve Nitelikleri Müşterek Avrupa İlkeleri*'nde (Avrupa Komisyonu, 2005a) tanınmıştır. Kariyer rehberliği mesleğine ilişkin benzer bir doküman, politika geliştirilmesini canlandırma şeklindeki aynı amaca hizmet edecektir. Aslında, öğretmenlerin başkalarıyla çalışma; bilgi birikimi, teknoloji ve bilgiyle çalışma; ve toplumla ve toplum içinde çalışma şeklinde tanımlanan kilit yeterliklerini yansıtabilir. Kariyer rehberliğinin kilit ilkelerinin *Avrupa'da yaşam boyunca rehberlik alanındaki politika, sistem ve uygulamaların güçlendirilmesi kararında* (Avrupa Birliği Konseyi, 2004) belirtilenlere yakından uyulanması gereklidir. Öğretmenlik mesleği ile ilgili olan dokümanla birlikte, ulusal ve bölgesel politika yapımcılara yönelik olarak politika uygulamalarını teşvik etmek için açık ve net tavsiyeler olmalıdır.

Bu raporda, eğitim ve niteliklerin bazı ülkelerde yürürlükte olan yegane önemli kalite prosedürü olduğuna dikkat çekilmiştir; buna rağmen birkaç örnekte eğitimle, özellikle de hizmet içi eğitim ve sürekli mesleki gelişim ile meşgul olunmasının nedeni, bunun işgücünün beceri ve yeterliğini muhafaza etmeye yönelik sistematik bir sürecin parçası olmasından ziyade işçinin kendi bireysel takdiri olabilir.

OECD incelemesinde (2004) politika yapıcıların 'başlangıç ve sonrasındaki öğretim ve eğitim niteliklerinin doğasını şekillendirmek için kariyer rehberliği uygulamacılarıyla daha yakından çalışmaları' tavsiye edilmektedir (s. 149). McCarthy (2004) eğitim sistemlerinin ve eğitim kursları içeriğinin kamu politikası öncelikleri ile uyumlu hale getirilmesinin sağlanması için politika yapıcılar ile eğitim kurumları arasındaki diyalogun artırılması gerektiğine dikkat çekmektedir.

Kariyer rehberliği personeline yönelik eğitimlerin kayda değer bir kısmı, gerek uzmanlık eğitimleri gerekse diğerleri, girişten sonra verilmektedir. Verilen eğitimler genellikle verildikleri sektöre özgü olmaktadır; dolayısıyla, sektörler arasındaki hareketliliği azaltmakta ve kariyer rehberliğinin kendine özgü mesleki kimliğinin geliştirilmesine destek vermemektedirler, ki bu kariyer rehberliği hizmetlerini potansiyel kullanıcılara görünür yapmanın en önemli unsurudur. Kariyer rehberliğine giriş öncesinde verilen eğitimler, belirli istihdam sektörlerine (örneğin öğretim, kamu istihdam kurumu, özel sektör) uyarlanmış uzmanlaşmış unsurların yanı sıra müşterek çekirdek öğelerini de sağlayacak şekilde tasarlanmaları halinde, arzu edilir bir seçenektir. Bu tür eğitimlere ait müşterek çekirdek öğelerinin eğitim verilen farklı sektörler arasındaki anlayış ve işbirliği seviyelerini yükseltmesi ve aynı zamanda personelin sektörler arasında hareket etmek suretiyle kendi kariyerini bireysel olarak geliştirme imkanlarını da artırması beklenebilir.

Tüm ilk, başlangıç ve hizmet içi eğitimlerin ortak çerçevesi olmasının değerine aşağıda 8.4. Bölümünde değinilmiştir.

8.2. Yeterlilik

Bu raporda gündeme gelen kritik bir konu da uzman kariyer rehberliği uygulamacıları olarak faaliyet gösterenler için eğitim ve yeterliğin yeterli seviyesinin ne olduğu hakkında hem ulusal olarak hem de Avrupa bağlamında fikir birliği sağlanmaya çalışılmasıdır. Bu da farklı ülkelerde tanımlandığı şekliyle kariyer rehberliği uygulamacısının rolü ile ilgili olarak uzmanlaşmanın hem seviyesine hem de derecesine ilişkin soruları gündeme getirmektedir. Birçok örnekte, kariyer rehberliği uygulamacısı olarak uzmanlaşmak ağ tabanlı ve dağıtık verilen hizmetlerin koordine edilmesinin yanı sıra istemciler ile ve istemciler için doğrudan çalışılması rolünü içerecektir.

Mevcut durumda, bir başka profesyonel rolün kapsamında meslek dışı bir kişi veya resmi olmayan hizmet verme ağlarına katkı sağlayan bir kişi olarak kariyer rehberliği hizmetleri verenlerin sahip oldukları eğitimin tür ve seviyeleri çok çeşitli olacaktır, hatta bunların bazen hiçbir eğitimleri olmayacaktır. Birkaç ülke bu tür hizmetlerin kalite güvencesine yönelik sistemleri olduğunu bildirmiştir.

8.3. Neyin İşe Yaradığının Kanıtı

Her ülkenin hedeflediği kendi politika çıktılarına ve AB hedeflerine ulaşmak için ihtiyaç duyulan istemci çıktılarını sağlayabilecek kariyer rehberlik uygulamalarının geliştirilmesinde hangi eğitim seviye ve biçimlerinin etkili olacağına dair kanıt aranması gereklidir. OECD incelemesi (2004) açık ve net bir kural içermektedir:

'Politikaların herkesin kariyer kararı alma ve kendi kariyerini kendi yönetme becerilerine ihtiyacı olduğunu ve herkesin yüksek kaliteli ve tarafsız kariyer bilgilerine erişmesi gerektiğini varsayması gerekir.

Dolayısıyla, her politika yapıcının ilk önceliği becerileri geliştiren sistemler ile bilgiyi sağlayan sistemler olmalıdır. Politikaların herkesin yoğun kişisel tavsiye ve rehberliğe ihtiyaç duyduğu varsayımına dayanmaması, bunun yerine kişisel yardımın kısıdan yoğunlaştıkça kadar uzanan seviyelerini kişisel ihtiyaç ve koşullarla eşleştirmeye çalışması gereklidir' (s. 139).

Vatandaşın birey olarak ihtiyaç duyduğu kariyer yönetim yeterliklerini göz önünde bulundurmuş olan ülkeler, kariyer rehberliğinin birey açısından çıktıların tanımlanmasında önemli bir adım atmışlardır; böylece istemcinin konumu (istihdama giriş, eğitim v.s.) açısından hizmet başarısının ölçümünün yanına bir diğer önemli boyut da eklenmiştir. Faaliyetler, kaynaklar ve personel eğitim ve yeterlikleri anlamındaki girdileri, istemcilerin kendi kariyer süreçlerini yönetmeleri anlamında elde edilen çıktılarla eşleştiren kanıtları toplamaya yönelik sistemin önemli bir yapıtaşı da bu tür istemci yeterlilik ifadeleri ile sağlanır.

Yaşı veya içinde bulunduğu aşama ne olursa olsun vatandaşın birey olarak ihtiyaç duyduğu kariyer yönetim becerilerinin daha iyi anlaşılması, türlü bireysel ihtiyaçların karşılanması için kullanılacak çeşitli hizmet tip ve yöntemlerinin maksatlı olarak tasarlanmasına yönelik adım atılmasına izin verir. Bu tür karmaşık hizmet sistemleri çeşit çeşit personel yapılarını gerektirir. İhtiyaç duyulan eğitimlerin yerine getirilecek personel rolüyle eşleştirilmesinde hizmet personelinin etkililiği üzerinde yapılan çalışmalardan elde edilen kanıtlar esas alınmalı, bunların başlangıçta aldıkları eğitimler ile devam eden eğitimleri ile gösterdikleri yeterlikler hesaba katılmalıdır. Birçok ülkenin birden fazla farklı eğitim şekli olup, AB Üye Ülkeleri genelindeki eğitimlerde kayda değer ölçüde çeşitlilik bulunmaktadır. Verilen kariyer rehberliği hizmetlerinin alınan personel eğitim girdileri karşısındaki etkililiğini ölçen ve mukayese eden gerek ulusal düzeydeki gerekse Avrupa düzeyindeki çalışmalar bu duruma esas teşkil edebilir.

Çeşitliliği yüksek personel yapısı içindeki çeşitli roller için gereken yeterlilik seviyesi ve biçiminin elde edilmesi bakımından en etkili eğitim yöntemleri hakkındaki kanıtlar zamanla bir araya getirilebilir. Bu rapor birtakım eğitim gelenek ve şablonları (2.2. Bölümü) ile uzaktan ve elektronik öğrenme, uygulamalı staj ve işgücü piyasası ve meslek bilgi birikimine açık olma (3. Bölüm) dahil olmak üzere çeşitli öğretim yöntemlerini değerlendirmiş olup, bunların her birinin farklı personel rolleri bakımından ve farklı eğitim bağlamlarında farklı değerleri olabilir.

8.4. Yeterlilik Çerçevesi ve Ulusal Nitelikler

Verilen çeşitli eğitimlerin müşterek çekirdek öğeleri ile ilişkilendirilmesi gereklidir, böylece kariyer rehberliği uygulamacılarının kendi kariyer ilerlemelerini desteklemek için bireysel fakat entegre öğrenme yolları oluşturmalarına imkan sağlanmış olacaktır. Her seviyedeki kariyer rehberliği görevlerinde kullanılabilecek öğrenme yollarını kapsayan çerçeveler geliştirmek için hemen her ülkede önemli ölçüde kapsam bulunmaktadır. Bu tür çerçevelerin gerek dikey gerek yanal personele ve kursiyerlere yönelik ilerleme rotalarının tespit edilmesinde Bologna ve Kopenhag stratejileri ilkelerini karşılaması ve ülkenin kendi ulusal nitelikler çerçevesi ile uyum içinde olması gerekli olup, Bologna sürecine göre bunun 2010 itibarıyla gerçekleşmesi gereklidir. Bir ilk adım olarak, mevcutta verilen eğitimlerden elde edilen öğrenme çıktıları üzerinde anlaşılan ve eğitimin hangi modüllerinde hangi yeterlilik alanlarının ele alınacağını gösteren bir yeterlilik çerçevesine göre eşleştirilebilir. Tercihen, bu tür bir eşleşmenin bu raporda önerilen Avrupa yeterlilik çerçevesi kullanılarak ulusal seviyede kabul edilmiş olması gerekir.

Çerçevesinin kendisi ulusal düzeyde geliştirilmeli, hem ulusal hem de sektörel durumların bağlam ve koşullarına göre de uyarlanmış olmalıdır.

McCarthy (2004) kariyer rehberliği uygulamacılarının hem işgücü piyasası ve öğretim sektörleri arasındaki hareketliliğini, hem de profesyonel olmayan statüden profesyonel statüye geçişlerinin önündeki engelleri kayda geçirmiştir. Burada önerilen eylem her ülkenin kendi engellerini netleştirecek ve meslek hareketliliğini iyileştirmeye yönelik tutarlı planlama yapılmasına izin verecektir.

8.5. Ulusal Koordinasyon

Yeterlilikçerçevesinin diğer kullanımları, uygulamacılar, meslek birlikleri, politika yapıcılar ve kariyer rehberliği uygulamacılarının işverenleri gibi farklı grupların oynayabileceği olası roller ile birlikte 7. Bölümde özetlenmiştir. Her birinin oynayacağı bir bölüm olmakla birlikte, birçok ülkedeki ortak ihtiyaç koordinasyonun iyileştirilmesi yönündedir; birkaç iyi uygulama örneği tespit edilmiştir. Başka ülkelere örnek teşkil edebilecek olanları örnek olay etüdü bölümünde araştırılmıştır (4. Bölüm): Bunlar, kamu istihdam kurumu haricinde tüm sektörler genelinde eğitim ve hizmet sistemlerini koordine etmiş olan Danimarka, birtakım başka hizmet verme inisiyatiflerinin desteğinde sektörler arası işbirliği yoluyla yeni bir yüksek lisans seviyesi eğitim programı tasarlamış olan Letonya ve tespit edilen hizmet ihtiyaçlarının karşılanması amacıyla yeni bir eğitim programı tasarlamak için devredilmiş hükümetin, üniversitelerin ve ana işverenin birlikte çalıştığı İskoçya'dır.

Hükümet bakanlıkları arasındaki uzlaşma, OECD incelmesinde (2004) savunulduğu üzere, bireyin kariyer yönetimi becerilerinin hayat boyu perspektifinden anlaşılması ve geliştirilmesi kariyer rehberliği uygulamacılarından istenen hizmet ve görevleri açıklığa kavuşturacaktır. Bu da, işe alım ve seçimden, ilk, başlangıç ve hizmet içi eğitimlere kadar personel gelişiminin temelini oluşturmak amacıyla ve değerlendirme ve kalite güvencesine yönelik bir ölçüt olarak Avrupa yeterlilikçerçevesinin ulusal düzeyde uyarlanmasına olanak sağlayacaktır.

8.6. Avrupa Seviyesinde Destek

Kariyer rehberlik hizmetlerinin kalite ve koordinasyonunu geliştirmek için kariyer rehberliği uygulamacılarının eğitilmiş ve yeterli olması elzemdir. Bu itibarla, Avrupa genelindeki kariyer rehberliği sistemlerinin Lizbon stratejisinin hedeflerine ulaşılmasında üzerlerine düşeni yapmalarının sağlanması için, kariyer rehberliği hizmetlerine Avrupa politikası seviyesinde gösterilen dikkatin artması gereklidir. Daha somut ifade etmek gerekirse, bu politika ilgisi büyük ölçekli uzun vadeli geliştirme projelerine ve karşılaştırmalı değerlendirme çalışmalarına finansman sağlanmasıyla ve bunlardan elde edilen bulguların gerek yayınlar gerekse akıldan öğrenme etkinlikleri vasıtasıyla yayılmasıyla ispat edilebilir. Bu, Cedefop'un politik ve stratejik olarak yenilikçi ve geniş kapsamlı olan rehberlik inisiyatiflerini gelecekte de almaya devam edebileceği bir alandır.

Bu çalışma programı dahilinde, Cedefop gibi kilit aktörlerle işbirliği halinde kariyer rehberliği uygulamacı yeterlilik ve niteliklerine (8.1. Bölümüne bakınız) yönelik müşterek Avrupa ilkeleri hazırlanması konusu ELGPN tarafından dikkate alınabilir. İlave olarak, ELGPN ulusal rehberlik forumları ile sağladığı işbirliği üzerinden profesyonel nitelik ve eğitimlere yönelik müşterek bir çerçeve üzerinde çalışma başlatabilir. ELGPN, müşterek değerlendirme yöntemlerini araştırabilir, çeşitli rehberlik görevleri için hangi seviye ve biçimlerdeki eğitimlerin en etkili ve uygun maliyetli olacağına ilişkin anlayış geliştirilmesine katkıda bulunan kanıtları Avrupa seviyesinde birleştirme yönünde çalışma yapabilir.

Son olarak, hayat boyu rehberlik sağlamaya yönelik kalite güvence mekanizmalarının geliştirilmesi (kariyer rehberliği uygulamacılarının yeterlilikve nitelikleri dahil olmak üzere) ELGPN'nin 2009-10 çalışma programında halihazırda mevcuttur.

Kısaltmalar Listesi

AKGP	Avustralya Kariyer Gelişimi Programı
AMS	<i>Arbeitsmarktservice</i> (Avusturya Kamu İstihdam Kurumu)
ÖTÖA	Önceki Tecrübelerin ve Öğrenilenlerin Akreditasyonu
BA	<i>Bundesagentur fur Arbeit</i> (Almanya Kamu İstihdam Kurumu)
Cedefop	Avrupa Mesleki Eğitimi Geliştirme Merkezi
CIO	<i>Centres d'information et d'orientation</i> (Fransa)
CIRAE	Kaynaklar ve Eğitim Yardımı Merkezi (Romanya)
COP	<i>Conseillers d'orientation psychologue</i> (Fransa)
SMG	Sürekli Mesleki Gelişim
EBD	Eğitim ve Bilim Dairesi (İrlanda)
GTİD	Girişim, Ticaret ve İstihdam Dairesi (İrlanda)
AAP	Avrupa Akreditasyon Planı
AKRS	Avrupa Kariyer Rehberliği Sertifikası
AKTBS	Avrupa Kredi Transfer ve Birikim Sistemi
ELGPN	Avrupa Hayat boyu Rehberlik Politikası Ağı
EQF	Avrupa Nitelikler Çerçevesi
ESF	Avrupa Sosyal Fonu
ETF	Avrupa Eğitim Vakfı
AB	Avrupa Birliği
FAS	<i>Foras Aiseanna Saothair</i> (İrlanda Kamu İstihdam Kurumu)
FOREM	İstihdam ve Mesleki Eğitim Topluluğu ve Bölge Ajansı (Belçika: Fransızca Konuşulan Topluluk)
FUE	Öğrenim ve Meslek Rehberliği Birlikleri Ortak Konseyi (Danimarka)
KKGK	Küresel Kariyer Geliştirme Kolaylaştırıcısı
YÖ	Yüksek Öğrenim
İK	İnsan Kaynakları
İKG	İnsan Kaynakları Geliştirme
IAEVG	Uluslararası Öğrenim ve Meslek Rehberliği Birliği
ICCI	Uluslararası Kariyer Sertifikasyon Enstitüsü
BT	Bilgi ve İletişim Teknolojileri
KL	<i>Kommunernes Landsforening</i> (Danimarka Belediyeler Birliği)

İPB	İşgücü Piyasası Bilgileri
NCGE	Ulusal Öğrenim Rehberliği Merkezi (İrlanda)
NICEC	Ulusal Kariyer Öğrenimi ve Danışmanlığı Enstitüsü (Birleşik Krallık)
NUI	İrlanda Ulusal Üniversitesi
UMN	Ulusal Mesleki Nitelikler (Birleşik Krallık)
OECD	Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü
KGP	Kişisel Gelişim Planlaması
KİK	Kamu İstihdam Kurumu
QAA	Kalite Güvence Kurumu (Birleşik Krallık)
KRN	Kariyer Rehberliği Nitelikleri (Birleşik Krallık)
KOBİ'ler	Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler
BİPEDK	Bölgesel İşgücü Piyasası Eğitim ve Danışmanlık Hizmetleri (Litvanya)
USAID	Birleşik Devletler Uluslararası Kalkınma Yardımı
UU	<i>Ungdommens Uddannelsesvejledning</i> (Danimarka Gençlere Rehberlik Merkezleri)
VDAB	<i>De Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding</i> (Flaman Kamu İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurumu) (Belçika: Flandre)
MÖE	Mesleki Öğretim ve Eğitim
VIAA	<i>Valsts Izglītības Attīstības Agentūra</i> (Devlet Öğretim İstihdam Kurumu) (Letonya)

Kaynakça

Arthur, N. Qualification standards for career practitioners. In Athanason, J.A.; Van Esbroeck, R. (eds). *International handbook of career guidance*. Springer, 2008, s. 303-323. Cedefop. *Career development at work: a review of career guidance to support people in employment*. Lüksemburg: Publications Office, 2008(a). (Cedefop Panorama series; 151). İnternette alınılabileceği adres:

http://www.trainingvillage.gr/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/504/5183_en.pdf [8.12.2008 tarihinde alınıtladı].

Cedefop. *Establishing and developing national lifelong guidance forums: a manual for policymakers and stakeholders*. Lüksemburg: Publications Office, 2008(b). (Cedefop Panorama series; 153). İnternette alınılabileceği adres:

http://www.trainingvillage.gr/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/508/5188_en.pdf [8.12.2008 tarihinde alınıtladı].

Cedefop. *Future skill needs in Europe: medium-term forecast: synthesis report*. Lüksemburg: Publications Office, 2008(c). İnternette alınılabileceği adres:

http://www.trainingvillage.gr/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/485/4078_en.pdf [8.12.2008 tarihinde alınıtladı].

Cedefop; Chioussse, S.; Werquin, P. *Lifelong vocational guidance: European case studies*. Thessaloniki: Cedefop, 1999. (Cedefop Panorama series; 79). İnternette alınılabileceği adres:

<http://www2.trainingvillage.gr/etv/publication/download/panorama/5079-en2.pdf> [alınlıtladığı tarih: 8.12.2008]

Cedefop; Sultana, R.G. *Guidance policies in the knowledge society: trends, challenges and responses across Europe*. Lüksemburg: Publications Office, 2004. (Cedefop Panorama series; 85). İnternette alınılabileceği adres:

http://www.trainingvillage.gr/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/356/5152_en.pdf [8.12.2008 tarihinde alınıtladı].

Council of the European Union. *Resolution of the Council on strengthening policies, systems and practices in the field of guidance throughout life in Europe*. Brussels: Council of the European Union, 2004. İnternette alınılabileceği adres:

http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/resolution2004_en.pdf [alınlıtladığı tarih: 8.12.2008]

Council of the European Union. *Resolution on better integrating lifelong guidance into lifelong learning strategies*. Brussels: Council of the European Union, 2008. İnternette alınılabileceği adres:

http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_Data/docs/pressdata/en/educ/104236.pdf [8.12.2008 tarihinde alınıtladı].

European Commission. *Common European principles for teacher competence and qualifications*. Brussels: European Commission, 2005(a). İnternette alınılabileceği adres:

http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/principles_en.pdf [8.12.2008 tarihinde alınıtladı]. European Commission. *Integrated guidelines for growth and jobs 2005-2008*.

Brussels: European Commission, 12.4.2005(b); COM(2005) 141 final. İnternette alınılabileceği adres: http://ec.europa.eu/growthandjobs/pdf/COM2005_141_en.pdf [8.12.2008 tarihinde alınıtladı].

- European Commission. *Towards a European qualifications framework for lifelong learning. Commission staff working document*. Brussels: European Commission, 2005(c); SEC(2005) 957. İnternetten alınabileceği adres: http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/consultation_eqf_en.pdf [alıntılandığı tarih 8.12.2008]
- European Commission; Gelauff, G.M.M.; Lejour, A.M. *The new Lisbon strategy - An estimation of the economic impact of reaching five Lisbon targets. Industrial Policy and Economic Reforms Papers, No 1*. Brussels: European Commission, 2006. İnternetten alınabileceği adres: http://ec.europa.eu/enterprise/enterprise_policy/competitiveness/doc/industrial_policy_and_economic_reforms_papers_1.pdf [8.12.2008 tarihinde alıntlandı].
- European Ministers of Education. *London communique: towards the European higher education area: responding to challenges in a globalised world*. London: European Ministers of Education, 2007. İnternetten alınabileceği adres: <http://www.cicic.ca/docs/bologna/2007LondonCommunique.en.pdf> [8.12.2008 tarihinde alıntlandı].
- European Parliament. Recommendation of the European Parliament and of the Council of 23 April 2008 on the establishment of the European qualifications framework for lifelong learning. *Official Journal of the European Union*, C 111, s. 1-7. Lüksemburg: Publications Office, 2008. Available from Internet: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2008:111:0001:0007:EN:PDF> [alıntılandığı tarih: 8.12.2008]
- Lave, E; Wenger, E. *Situated learning: legitimate peripheral participation*. Cambridge: Cambridge University Press, 1991.
- McCarthy, J. The skills, training and qualification of guidance workers. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 2004, Vol. 4, No 2-3, p. 159-178.
- National Guidance Forum. *Guidance for life: an integrated framework for lifelong guidance in Ireland*. Dublin: NGF, 2007. İnternetten alınabileceği adres: http://www.nationalguidanceforum.ie/documents/NGF_Guidance_for_Life%20final.pdf [8.12.2008 tarihinde alıntlandı].
- Niedlich, F. et al. *Bestandsaufnahme in einer Bildungs-, Berufs- und Beschäftigungsberatung und Entwicklung grundlegender Qualitätsstandards: Abschlussbericht* [Stock-taking in educational, vocational and employment counselling and development of basic quality standards: Final report]. Bonn: BMBF, 2007. İnternetten alınabileceği adres: <http://www.bmbf.de/pub/berufsbildungsforschung.pdf> [8.12.2008 tarihinde alıntlandı].
- Nykanen, S. et al. Ohjauksen alueellisen verkoston kehittäminen [The development of a regional guidance network as a system]. In Kasurinen, H.; Launikari, M. (eds) *CHANCES - Opinto-ohjauksen kehittäminen nuorten syrjäytymisen ehkäisemiseksi [CHANCES - Developing career guidance to prevent social exclusion of young people]*. Opetushallitus, Finland, 2007, p. 26-47.
- OECD - Organisation for Economic Cooperation and Development; European Commission. *Career guidance: a handbook for policy makers*. Paris: OECD, 2004. İnternetten alınabileceği adres: <http://www.oecd.org/dataoecd/53/53/34060761.pdf> [8.12.2008 tarihinde alıntlandı].

- OECD - Organisation for Economic Cooperation and Development. *Career guidance and public policy: bridging the gap*. Paris: OECD, 2004.
- Reid, H. *Study on the accreditation schemes of OECD countries*. Turin: EAS project, 2007.
- Roelofs, E.; Sanders, P. Towards a framework for assessing teacher competence. *European Journal of Vocational Training*, 2007, No 40, Vol. 1, p. 123-139. İnternetten alınabileceği adres:
http://www.trainingvillage.gr/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/468/40_en_Roelofs.pdf [8.12.2008 tarihinde alıntlandı].
- Schon, D.A. *Educating the reflective practitioner: toward a new design for teaching and learning in the professions*. San Francisco: Jossey-Bass, 1987.
- Sultana, R.G. *Challenges for career guidance in small states*. Msida, (Malta): University of Malta, Euro-Mediterranean Centre for Educational Research, 2006.
- Sultana, R.G. Competence and competence frameworks in career guidance: complex and contested concepts. *International Journal for Educational and Vocational Guidance* [yakında çıkacak].
- Sultana, R.G. Developing a vision for teacher education programmes: a values-based approach. *European Journal of Teacher Education*, 1995, Vol. 18, No 2 & 3, p. 215229.
- Sultana, R.G. *Review of career guidance policies in 11 acceding and candidate countries: synthesis report*. Lüksemburg: Publications Office, 2003. İnternetten alınabileceği adres:
[http://www.etf.europa.eu/pubmgmt.nsf/\(getAttachment\)/43062485065B0E82C1257020002FEB25/\\$File/ENL-Career%20guidance-0703_EN.pdf](http://www.etf.europa.eu/pubmgmt.nsf/(getAttachment)/43062485065B0E82C1257020002FEB25/$File/ENL-Career%20guidance-0703_EN.pdf) [8.12.2008 tarihinde alıntlandı].
- Sultana, R.G.; Watts, A.G. *Career guidance in Europe's public employment services: trends and challenges*. Lüksemburg: Publications Office, 2005. İnternetten alınabileceği adres:
http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/pesguidancereport_en.pdf [8.12.2008 tarihinde alıntlandı].
- Sultana, R.G.; Watts, A.G. *Career guidance in the Mediterranean region*. Lüksemburg: Publications Office, 2007. İnternetten alınabileceği adres:
[http://www.etf.europa.eu/pubmgmt.nsf/\(getAttachment\)/BC49F43D3E17DA11C125735D0051273B/\\$File/NOTE785KJJ.pdf](http://www.etf.europa.eu/pubmgmt.nsf/(getAttachment)/BC49F43D3E17DA11C125735D0051273B/$File/NOTE785KJJ.pdf) [8.12.2008 tarihinde alıntlandı].
- Sweet, R. *Career guidance in the western Balkans region. ETF working document*. Turin: European Training Foundation, 2007.
- Vuorinen, R.; Kasurinen, H.; Sampson, J. Implementation strategies for guidance policy and practice in higher education. In Vuorinen, R.; Saukkonen, S. (eds). *Guidance services in higher education: strategies, design and implementation*. Jyväskylä: University of Jyväskylä, Institute for Educational Research, 2006.
- Watts, A.G. *Occupational profiles of vocational counsellors in the European Community*. Berlin: Cedefop, 1992.
- Watts, A.G. et al. *Educational and vocational guidance in the European Community*. Luxembourg: Publications Office, 1994.
- Watts, A.G.; Fretwell, D. *Public policies for career development: policy strategies for designing career information and guidance systems in middle-income and transition economies*. Washington, DC: World Bank, 2004. İnternetten alınabileceği adres:
<http://siteresources.worldbank.org/EDUCATION/Resources/278200->

1099079877269/547664-1099079984605/PublicPolicy_CareerDev.pdf [alıntılandığı tarih: 8.12.2008] .

Watts, A.G.; McCarthy, J. *Non-formal guidance for young people at risk*. Dublin: National Centre for Guidance in Education, 1996.

Watts, A.G.; McCarthy, J. *Training in community based guidance*. Dublin: National Centre for Guidance in Education, 1998.

Watts; A.G.; Sultana, R.G. Career guidance policies in 37 countries: contrasts and common themes. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 2004, Vol. 4, No. 2-3, p. 105-122.

Ek 1 Araştırma

Mevcut eğitim ve nitelik belirleme rotaları hakkındaki çalışma her ülkedeki belgesel kayıtların gözden geçirilmesi ile başladı, bu yapılırken Cedefop, OECD, Dünya Bankası ve ETF tarafından son yıllarda hazırlatılan bir dizi rapordan büyük ölçüde faydalandı. Bu ilk çalışmalarda, mevcut oldukları yerlerde anket cevapları ve ülke notları ile henüz yayınlanmamış ama proje ekibinin kullanımına sunulmuş mevcut Avrupa akreditasyon sisteminin (AAP) bilgileri özellikle kullanıldı. Her bir ülkedeki kariyer rehberliği ve eğitim verme yöntemlerine ilişkin genel resim ortaya çıkınca, her ülkede bir veya birkaç kişiyle irtibat kurularak bilginin geçerliği teyit edildi ve belirli eğitim rotaları hakkında daha derin ayrıntılara ulaşıldı. İlk irtibat kurulan kişiler irtibat kurulmak üzere başka kişiler önerdiler; araştırmaya katkıda bulunan herkesin kayıtlı oldu liste Ek 2'de verilmiştir.

İlk çalışmadan sonra yeterlilik tanımını netleştirmek amacıyla yeterlilik çerçevesi hazırlandı. Hem AB'deki ve hem de daha uzak yerlerdeki Mevcut yeterlilik çerçeveleri tespit edildi. AAP projesi tarafından İş paketi 1 ⁽¹¹⁾ raporu için geliştirilmiş olan toplam yeterlikler listesinden özellikle faydalandı. Herhangi bir önemli maddenin gözden kaçmadığından emin olmak amacıyla, yeterlilik çerçevesinin ilk taslağı mevcut her bir yeterlilik çerçevesine göre kontrolden geçirildi. Bundan sonra, yeterlilik çerçevesinin nihai taslağı bir cevap anketi ile birlikte, projenin diğer kolu ile bağlantılı olarak her ülkede irtibat kurulmuş her kişiye gönderildi. Bu istişareden alınan cevaplar analiz edildi ve yeterlilik çerçevesinin son hali bu rapora dahil edilmek üzere hazırlandı.

Araştırma 30 ülkeyi kapsamaktadır, bunlardan 27 tanesi Avrupa Birliği Üye Ülkesi olup, bunlara ilaveten bir de İzlanda, Lihtenştayn ve Norveç bulunmaktadır.

⁽¹¹⁾ İnternette alınabileceği adres: http://www.corep.it/eas/output/wp1/report_WP1_Hazel_Reid_sept_2008.pdf
[2.12.2008 tarihinde alıntlandı].

Ek 2: Katkıda Bulunanların Listesi

Ülke	Ad	Kurum
Avusturya	Peter Hartel	<i>Steirische Volkswirtschaftliche Gesellschaft</i>
Belçika	Simone Barthel Alain Bultot Raoul Van Esbroeck	EUNEC CEF <i>Vrije Universiteit Brussel</i>
Bulgaristan	Nevena Rakovska Vanya Traikova	Ticari Öğretim Vakfı Eğitim ve Bilim Bakanlığı
Kanada	Bryan Hiebert	Başkan, IAEVG
Kıbrıs	Terpsa Constandinidou	Eğitim ve Kültür Bakanlığı (EKB)
Çek Cumhuriyeti	Zuzana Freibergova Lenka Hlouskova Tereza Vicenikova	Rehberlik Hizmetleri Destek Birimi Masaryk Üniversitesi Ulusal Teknik ve Mesleki Öğretim Enstitüsü
Estonya	Kadri Eensalu Margit Rammo	Innove Vakfı, Ulusal Rehberlik Kaynak Merkezi Innove Vakfı, Ulusal Rehberlik Kaynak Merkezi
Finlandiya	Helena Kasurinen Raimo Vuorinen	Ulusal Öğretim Kurulu Jyväskylä Üniversitesi
Fransa	Jean-Marie Lenzi	Delegation Interministerielle a l'Orientation
Almanya	Margit Althoff Reinhard Derow Claudia Falter Bernhard Jenschke Susanne Kraatz Barbara Lampe Birgit Lohmann Karen Schober Peter Weber	<i>Projekte, Berufsbildungsstätte Westmunsterland GmbH</i> <i>Berufsverband Deutscher Psychologinnen und Psychologen</i> <i>Gesellschaft für angewandte Personalforschung mbh</i> <i>Nationales Forum Beratung nfb</i> Mannheim Üniversitesi <i>Zentrum für wissenschaftliche Weiterbildung der Johannes Gutenberg-Mainz University</i> Öğrenim ve Meslek Rehberliği Birliği <i>Bundesagentur für Arbeit</i> Heidelberg Üniversitesi
Yunanistan	Zoe Albani Mary Antoniadou Rania Kousta Rea Sgouraki Fotini Vlachaki	IEKEP Pedagoji Enstitüsü Pedagoji Enstitüsü EKEP - Ulusal Mesleki Yönelim Merkezi EKEP - Ulusal Mesleki Yönelim Merkezi
Macaristan	Tibor Bors Borbely Istvan Kistzer Laszlo Zachar	İstihdam ve Öğrenim Müdürlüğü NSZFI NSZFI
İzlanda	Sif Einarsdottir GuSbjorg Vilhjalmsdottir	İzlanda Üniversitesi İzlanda Üniversitesi
İrlanda	Eileen Fitzpatrick John Hannon Paul King Grace O'Grady Michael O'Rourke Mary Ryan	Ulusal Öğrenim Rehberliği Merkezi İrlanda Ulusal Üniversitesi, Galway Dublin Şehir Üniversitesi İrlanda Ulusal Üniversitesi, Maynooth Dublin Trinity Yüksekokulu İrlanda Ulusal Üniversitesi, Maynooth

Ülke	Ad	Kurum
	Ronny Swain	Universite Yüksekokulu, Cork
İtalya	Maria Teresa Amenta Leonardo Evangelista	CEFOP Sicilya Forcoop
Letonya	Brigita Mikelsona	Devlet Öğretim Geliştirme Kurumu
Lihtenştayn	Georg Kaufmann	Amt für Berufsbildung und Berufsberatung
Litvanya	Aleksandra Sokolova	Eğitim ve Bilim Bakanlığı
Lüksemburg	Jean-Jacques Ruppert	CPOS
Hollanda	Alice de Groot Annemarie Oomen Dr Wouter Reynaert	ECNO APS Fontys Hogenscholen
Norveç	Liv-Marie Bakka Roger Kjærgård	Başkan, Norveç Danışmanlar Birliği Başkan Yardımcısı, Radaiverforum-Norae
Polonya	Ewa Bodzinska-Guzik Hanna Batos Wojtek Kreft Grazyna Morys-Gieorgica Jakub Oniszczyk Anna Paszkowska-Rogacz Bartosz Sobotka Gertruda Wieczorek Bozena Wojtasik	Bölge Çalışma Ofisi, Krakow Gönüllü İşçi Birlikleri ECORYS Çalışma ve Sosyal Politika Bakanlığı Ulusal Sürekli ve Hayat boyu Öğrenimi Destekleme Merkezi Łódź Üniversitesi Sosyal Bilgiler Yüksekokulu, Lublin Jan Długosz Pedagoji Üniversitesi Aşağı Silesia Üniversitesi
Portekiz	Pedro Leao	Universidade Catolica Portuguesa
Romanya	Mihai Jigau Mihaela LaRoche Andreea Szilagyi Speranta Tibu	Öğretim Bilimleri Enstitüsü Bağımsız Danışman NBCC Öğretim Bilimleri Enstitüsü
Slovakya	Jozef Detko Stefan Grajcar	Avrupa Rehberlik Merkezi Çalışma Merkez Ofisi
Slovenya	Saša Niklanović Bojana Sever	Kariyer Rehberliği Danışmanı Ticari Eğitim Enstitüsü
İspanya	Paula Ferrer-Sama	Universidad Nacional de Educacion a Distancia
İsveç	Anders Lovén	Malmö Üniversitesi
Birleşik Krallık	Graham Allan Sue Holden Phil McCash Pat Pugh	İskoçya'nın Batısı Üniversitesi Kariyer Rehberliği Enstitüsü Reading Üniversitesi Careers Scotland

Ek 3: YeterlilikÇerçevesleri ve İstemci-Yeterlilik Çerçevesleri İle İlgili İnternet Siteleri

YeterlilikÇerçevesleri

Uluslararası Öğrenim ve Meslek Rehberliği Birliği (IAEVG) <http://www.iaevg.org>

Avrupa Akreditasyon Planı (AAP) <http://www.corep.it/eas/home.htm>

Uluslararası Kariyer Sertifikasyon Enstitüsü (ICCi) <http://www.careercertification.org/>

MEVOC - Öğrenim ve Meslek Danışmanlığı Nitelik Kılavuzu <http://www.ecgc.at/>

Kariyer Geliştirme Uygulamalarına Yönelik Kanada Standartları ve Kuralları
http://www.career-dev-guidelines.org/career_dev/

Avustralya Kariyer Geliştirme Uygulamalarına Yönelik Profesyonel Standartlar
<http://www.cica.org.au/index.pl?page=7>

İrlanda - Rehberlik Uygulamalarına Yönelik Yeterlilikler Çerçevesi
<http://www.nationalguidanceforum.ie/>

Birleşik Krallık Ulusal Mesleki Nitelikler (UMN'ler)
http://www.ento.co.uk/standards/advice_guidance/index.php

İstemci-YeterlilikÇerçevesleri

Avustralya Kariyer Gelişimi Programı (AKGP)
http://www.dest.gov.au/sectors/career_development/policy_issues_reviews/key_issues/australian_blueprint_for_career_dev/

Kanada: Yaşam/Çalışma Tasarımları Programı <http://www.blueprint4life.ca/>

İrlanda: Ulusal Rehberlik Forumu
<http://www.nationalguidanceforum.ie/> (istemci yeterlilikçerçevesi ana rapora dahil edildiğinde 'publications' butonuna tıklayın *Yaşam Rehberi*)

Ek 4: Kariyer Rehberliği Uygulamacılarına Yönelik Yeterlilik Çerçevesi - Anket

Adınız	Ülke
İşteki rolünüz (örneğin kariyer rehberliği verilmesi, eğitim) ve ortamınız (örneğin okul, kamu istihdam kurumu, üniversite) hakkında kısa bilgi veriniz)	
Bu taslak yeterlilikçerçevesinde tarif edilen yeterliklerin tamamı sizin ülkenizde geçerli midir?	
Evet / Hayır	
Lütfen yorum ekleyiniz	
Temel yeterlikler	
İstemciyle etkileşim yeterlikleri	
Destekleme yeterlikleri	
Ülkenizde ulusal düzeyde veya sektörler açısından önemli olan herhangi bir yeterliği atlamış mıyız?	
Evet / Hayır	
Lütfen yorum ekleyiniz	
Temel yeterlikler	
İstemciyle etkileşim yeterlikleri	
Destekleme yeterlikleri	
Taslak yeterlilikçerçevesinin yapısı ve düzeninde iyileşme sağlayabilecek herhangi bir yorumunuz var mı?	
Sizce ülkenizin kariyer rehberlik uygulamacılarına yönelik Avrupa yeterlilikçerçevesinde yararlanması mümkün müdür?	
Cevabınız evet ise, olası yararlanma şekillerini belirtiniz.	
Cevabınız hayırsa, nedenini belirtiniz.	
Kariyer rehberlik uygulamacılarına yönelik Avrupa yeterlilikçerçevesinin daha da geliştirilmesi ve kullanımı hakkındaki yorumlarınız bizim için değerlidir.	
Yardımanız için teşekkür ederiz. Cevaplarınız yeterlilikçerçevesine nihai halinin verilmesinde dikkatli bir şekilde göz önüne alınacaktır.	

Kariyer Rehberliğinin Profesyonelleştirilmesi

Avrupa'da Uygulamacı Yeterlikleri ve Nitelik Rotaları

Kariyer rehberliği personelinin yeterliği kariyer rehberlik hizmetlerinin kalitesine mutlak bir katkı yapar. Bu rapor söz konusu personele mevcut durumda verilen eğitimlerin Avrupa'daki ülkeler ve sektörler arasında son derece değişken olduğunu, ancak daha uzmanlaşmış eğitime doğru açık bir gidiş olduğunu teyit etmektedir. Personelin özellikle öğretim ve işgücü piyasası sektörleri arasındaki hareketlik ve meslek dışı rollerden meslek rollerine geçiş imkanları sınırlıdır. İncelemede eğitim verme konusundaki en son eğilimler, dikkat isteyen kritik konular ve politika yapıcılar, eğitmenler ve uygulamacıların olası eylemleri anlatılmaktadır. Ulusal meselelerini koordineli bir faaliyetle ele almış olan altı ülkenin ayrıntılı örnek olay etütleri rapor içinde mevcuttur. Raporda yeterlilik kavramı ele alınmakta ve kariyer rehberliği uygulamacılarının ihtiyaç duyduğu belirli yeterlikler tanımlanmaktadır. Uygulamacıların çalışma amaçlarına uygun bir yeterlilik çerçevesi önerilmekte, her bir personel için daha esnek ve tutarlı eğitim yolları oluşturulması dahil olmak üzere, bu yeterlilik çerçevesinin kullanılabileceği yollar araştırılmaktadır.



ISKUR



Erasmus+

Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü
İş ve Meslek Danışmanlığı Dairesi Başkanlığı
Avrupa Rehberlik Merkezi Türkiye Birimi

Emniyet Mahallesi Mevlana Bulvarı No:42 Yenimahalle/ANKARA

T: 0 312 216 35 82 - 216 35 85 **F:** 0 312 216 35 81

E-mail: euroguidance@iskur.gov.tr

4447587
 İletişim Hattı

www.iskur.gov.tr

ALO
 170
 Bilgi Danışma Hattı

[f](#) /TürkiyeİşKurumu [t](#) /TürkiyeİşKurumu

TI-AF-09-001-EN-C Bedelsiz - 5193 EN -



Publications Office

Publications.europa.eu