

T.C
ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
TÜRKİYE İŞ KURUMU GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

**TÜRKİYE’DE VE SEÇİLMİŞ ÜLKELERDE
KARİYER DANIŞMANLIĞI ARAÇ VE
YÖNTEMLERİ İLE İŞKUR İÇİN ÖNERİLER**

Aybars CAN

İstihdam Uzman Yardımcısı

Ankara 2017

T.C

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI

TÜRKİYE İŞ KURUMU GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

**TÜRKİYE’DE VE SEÇİLMİŞ ÜLKELERDE
KARİYER DANIŞMANLIĞI ARAÇ VE
YÖNTEMLERİ İLE İŞKUR İÇİN ÖNERİLER**

(Uzmanlık Tezi)

Aybars CAN

İstihdam Uzman Yardımcısı

Tez Danışmanı: Canan CAN

İstihdam Uzmanı

TÜRKİYE İŞ KURUMU GENEL MÜDÜRLÜĞÜNE

İstihdam Uzman Yardımcısı Aybars CAN'a ait, "Türkiye'de ve Seçilmiş Ülkelerde Kariyer Danışmanlığı Araç ve Yöntemleri ile İŞKUR için Öneriler" adlı bu tez, Yeterlik Sınav Kurulu tarafından UZMANLIK TEZİ olarak kabul edilmiştir.

	Unvanı	Adı Soyadı	İmzası
Başkan:			
Üye:			
Üye:			
Üye:			
Üye:			

Tez Savunma Tarihi:/...../20.....

TEZDEN YARARLANMA

Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü İstihdam Uzman Yardımcısı Aybars CAN tarafından hazırlanan bu Uzmanlık Tezinden yararlanma koşulları aşağıdaki şekildedir:

1. Bu Tez fotokopi ile çoğaltılabilir.
2. Bu Tez, PDF formatında internet ortamında yayınlanabilir.
3. Bu Tezden yararlanılırken kaynak gösterilmesi zorunludur.

Aybars CAN

İstihdam Uzman Yrd.

...../...../2017

İmza

ÖNSÖZ

Türkiye İş Kurumu’nda verilen kariyer danışmanlığı hizmetlerinin, daha etkin ve verimli olmasına katkı sunması dileğiyle hazırlanan “Türkiye’de ve Seçilmiş Ülkelerde Kariyer Danışmanlığı Araç ve Yöntemleri ile İŞKUR için Öneriler” adlı bu çalışmanın hazırlanma aşamasında, engin hoşgörüsüyle desteklerini esirgemeyip, büyük anlayış gösteren başta Daire Başkanım Sayın Sinan TEMUR olmak üzere tüm yöneticilerimize şükranlarımı sunuyorum.

Çalışmanın hazırlanma sürecinde yardımlarını esirgemeyen Tez Danışmanım Canan CAN’a, bu zorlu süreç boyunca destek olan, tecrübelerini paylaşan ve büyük sabır gösteren Zeynep ÖZ’e ve Ezgi YÜCE’ye, yazım aşamasında her türlü desteği gösteren Elif YİĞİT’e, çalışmaktan büyük mutluluk duyduğum çalışma arkadaşlarıma, çalışma hayatının enformel kuralları konusunda üzerimde büyük emeği olan Murat YAVUZ, Hülya ÇİÇEK ve Ufuk ÖZÜGÜL’e, son olarak da büyük fedakarlıklar göstererek hayatımın her alanında bana destek olan aileme teşekkürü bir borç bilirim.

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	I
İÇİNDEKİLER	II
ŞEKİLLER LİSTESİ	VI
KISALTMALAR.....	VII
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1 KARIYER DANIŞMANLIĞI İLE İLGİLİ KAVRAMLAR	5
1.1.1 Çalışma.....	5
1.1.2 Meslek	5
1.1.3 İş.....	7
1.1.4 Kariyer	7
1.1.5 Mesleki Rehberlik	8
1.1.6 Kariyer Danışmanlığı.....	8
1.1.7 Yetenek.....	9
1.1.8 İlgi.....	9
1.1.9 Mesleki Değerler.....	10
1.2 KARIYER DANIŞMANLIĞI ALANINDAKİ KURAMLAR.....	11
1.2.1 Özellik-Faktör Uyumlu Kuramlar	11
1.2.1.1 Özellik-Faktör Kuramı	11
1.2.1.2 İş Uyumlu Kuramı.....	11
1.2.1.3 Holland'ın Kişilik Tipolojileri Kuramı	12
1.2.2 Psikodinamik Yaklaşımlar	12
1.2.2.1 Psikanalitik Yaklaşım.....	12
1.2.2.2 Adler'in Yaklaşımı	12
1.2.2.3 Roe'nun Kişilik Gelişimi Kuramı	13
1.2.3 Gelişimsel Yaklaşımlar	13
1.2.3.1 Ginzberg ve Arkadaşlarının Mesleki Gelişim Kuramı	14

1.2.3.2	Super'in Yaşam Boyu-Yaşam Alanı Yaklaşımı.....	14
1.2.3.3	Gottfredson'un Daraltma-Uzlaşma Kuramı	15
1.2.4	Sosyal-Bilişsel Yaklaşımlar	15
1.2.4.1	Sosyal Öğrenme Kuramı	15
1.2.4.2	Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı.....	16
1.2.4.3	Bilgi İşleme Yaklaşımı.....	16
1.3	KARİYER DANIŞMANLIĞINDA ÖLÇME VE DEĞERLENDİRME.....	18
1.3.1	Formal (Nicel-Objektif) Değerlendirme.....	18
1.3.1.1	Yetenek Testleri	18
1.3.1.2	İlgi Envanterleri	19
1.3.1.3	Mesleki Değerler Envanterleri	19
1.3.1.4	Kişilik Testleri.....	20
1.3.2	İnformal (Nitel) Değerlendirme	20

İKİNCİ BÖLÜM

DÜNYADA VE TÜRKİYE'DE KARİYER DANIŞMANLIĞI HİZMETLERİ

2.1	DÜNYADA KARİYER DANIŞMANLIĞI HİZMETLERİNİN GELİŞİMİ	22
2.2	TÜRKİYE'DE KARİYER DANIŞMANLIĞI HİZMETLERİNİN GELİŞİMİ .	24
2.3	TÜRKİYE'DE KARİYER DANIŞMANLIĞI HİZMETLERİNDE MEVCUT DURUM	29
2.3.1	Türkiye İş Kurumu Tarafından Verilen Kariyer Danışmanlığı Hizmetleri	29
2.3.1.1	Bireysel Görüşme.....	30
2.3.1.2	Grup Görüşmesi	30
2.3.1.3	Sınıf Görüşmesi.....	31
2.3.1.4	Mesleki Yönelim Test Bataryası.....	31
2.3.1.5	Meslek Seçimine Destek Dergisi	31
2.3.1.6	Meslek Tanıtım Günleri	32
2.3.1.7	Meslek Bilgi Merkezi.....	32
2.3.1.8	Üniversite İrtibat Noktası	33

2.3.2 Milli Eğitim Bakanlığı Tarafından Verilen Kariyer Danışmanlığı Hizmetleri..	33
2.3.3 Üniversiteler Tarafından Verilen Kariyer Danışmanlığı Hizmetleri	35
2.3.4 Özel İstihdam Büroları Tarafından Verilen Kariyer Danışmanlığı Hizmetleri	36
2.3.5 Sivil Toplum Kuruluşları Tarafından Verilen Kariyer Danışmanlığı Hizmetleri	36

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

SEÇİLMİŞ ÜLKELERDE KARIYER DANIŞMANLIĞI ARAÇ VE YÖNTEMLERİ

3.1 ALMANYA	38
3.1.1 Eğitim Alanında Kariyer Danışmanlığı Hizmetleri	40
3.1.1.1 Ortaöğretimde Kariyer Danışmanlığı Hizmetleri	40
3.1.1.2 Kamu İstihdam Kurumunun Ortaöğretimde Sunduğu Kariyer Danışmanlığı Hizmetleri	41
3.1.1.3 Yükseköğretimde Eğitsel Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı Hizmetleri	42
3.1.2 İstihdamda ve Sürekli Eğitimde Kariyer Danışmanlığı Hizmetleri	44
3.1.2.1 Kamu İstihdam Kurumu Tarafından Verilen Kariyer Danışmanlığı Hizmetleri..	44
3.1.2.2 Belediyeler Tarafından Sürekli Eğitimde Verilen Kariyer Danışmanlığı Hizmetleri..	48
3.1.2.3 Federal Hükümet Programları Tarafından Verilen Yükseköğretim Rehberliği	48
3.1.2.4 Endüstriyel Örgütler ve Sosyal Ortaklar Tarafından Verilen Kariyer Danışmanlığı Hizmetleri	49
3.1.2.5 Özel Sektör Tarafından Verilen Kariyer Danışmanlığı Hizmetleri	49
3.1.3 Özel Hedef Gruplar İçin Kariyer Danışmanlığı Hizmetleri	50
3.1.3.1 Engelliler İçin Kariyer Danışmanlığı Hizmetleri	50
3.1.3.2 Gençler İçin Rehberlik Hizmetleri	51
3.1.3.3 Göçmenler için Danışmanlık Hizmetleri	55
3.1.4 İnternet Aracılığıyla Bilgilendirme ve Rehberlik Hizmetleri	56

3.2	HOLLANDA.....	58
3.2.1	Eğitim Alanında Kariyer Danışmanlığı Hizmetleri	60
3.2.2	İstihdamda Kariyer Danışmanlığı Hizmetleri	62
3.3	ÇEKYA	70
3.3.1	Eğitim Alanında Kariyer Danışmanlığı Hizmetleri	73
3.3.2	İstihdam Alanında Kariyer Danışmanlığı Hizmetleri	76
3.3.3	İnternet ve Telefon Aracılığıyla Bilgilendirme ve Rehberlik Hizmetleri	78
3.4	DİĞER ÜLKE ÖRNEKLERİ.....	80
3.4.1	Amerika Birleşik Devletleri.....	80
3.4.2	Belçika	84
3.4.3	Fransa.....	86
3.4.4	Litvanya	87

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

KARİYER DANIŞMANLIĞI ALANINDA İŞKUR İÇİN ÖNERİLER.....	88
4.1 İŞ VE MESLEK DANIŞMANLARININ HEDEF KİTLE BAZ ALINARAK SERVİS İÇİ BÖLÜMLERE AYRILMASI	88
4.2 E-DANIŞMANLIK HİZMETLERİNİN GELİŞTİRİLMESİ	90
4.3 KARİYER DANIŞMANLIĞI HİZMETİNİN SİVİL TOPLUM KURULUŞLARINCA YAYGINLAŞTIRILMASININ SAĞLANMASI	93
4.4 PROFİL TEMELLİ DANIŞMANLIK SİSTEMİ	95
4.5 ÇALIŞMA VE İŞ KURUMU İL MÜDÜRLÜKLERİ VE HİZMET MERKEZLERİNDE SELF-SERVİS ALANLARININ OLUŞTURULMASI....	96
SONUÇ VE DEĞERLENDİRME	97
EKLER	99
KAYNAKÇA.....	107
ÖZGEÇMİŞ	114

TABLÖLER LİSTESİ

Tablo 1: Almanya Temel İşgücü Göstergeleri.....	38
Tablo 2: Almanya Eğitim Sektöründeki Web Tabanlı Kariyer Danışmanlığı Hizmetleri	57
Tablo 3: Almanya Kamu İstihdam Kurumunun Sunduğu Web Tabanlı Kariyer Danışmanlığı Hizmetleri.....	57
Tablo 4: Hollanda Temel İşgücü Göstergeleri.....	59
Tablo 5: Çekya Temel İşgücü Göstergeleri	71

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Karar Piramidi	17
Şekil 2: İASDU Döngüsü	17
Şekil 3: 06-74 Yaş Grubu İnternet ve Bilgisayar Kullanım Oranları	90
Şekil 4: 06-15 Yaş Grubu Çocuklarda Bilişim Teknolojileri Kullanımı	91

KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
a.g.e.	: adı geçen eser
AİPP	: Aktif İşgücü Piyasası Programları
a.g.m.	: adı geçen makale
BA	: Bundesagentur Für Arbeit
C.	: Cilt
Ed.	: Editör
Euroguidance:	Avrupa Rehberlik Merkezi
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
İASDU Döngüsü:	İletişim, Analiz, Sentez, Değerlendirme, Uygulama Döngüsü
İİBK	: İş ve İşçi Bulma Kurumu
İKDAM	: İnsan Kaynakları Yönetimi ve Kariyer Danışmanlığı Araştırma ve Uygulama Merkezi
KARDER	: Kariyer Danışmanlığı ve İnsan Kaynaklarını Geliştirme Derneği
KİK	: Kamu İstihdam Kurumu
KYYD	: Kariyer ve Yetenek Yönetimi Derneği
İŞKUR	: Türkiye İş Kurumu
MBM	: Meslek Bilgi Merkezi
MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
MEDAK	: Meslek Danışma Komisyonu
MYK	: Mesleki Yeterlilik Kurumu

No.	: Numara
NPF	: Çekya Ulusal Rehberlik Forumu
PERYÖN	: Türkiye Personel Yönetimi Derneği
S.	: Sayı
s.	: sayfa
STK	: Sivil Toplum Kuruluşu
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
ÚP	: Çekya Çalışma Bürosu
vb.	: ve benzeri
vd.	: ve diğerleri
vs.	: vesaire
WAPES	: Dünya Kamu İstihdam Kurumları Birliği

GİRİŞ

Toplumsal yaşama ve ekonomik gelişmelere yön veren teknoloji, sermaye birikimi, doğal kaynaklar, fikir hareketleri gibi birçok unsur bulunmaktadır. Ancak bazı faktörler diğerlerine göre daha belirleyicidir. Bunlardan birisi olan “emek” yani bir bakıma “insan” faktörü, kalkınmada oldukça önemli bir rol oynamaktadır. Ekonomik kalkınmada emeğin rolünü ortaya koymaya yönelik yapılan bir çalışmada doğal kaynaklar, sermaye ve emeğin milli gelire olan nispi katkısı ölçülmeye çalışılmış ve yapılan hesaplamalara göre emeğin doğal kaynaklar ve birikmiş sermayeden 3/5 oranında daha verimli olduğu sonucuna ulaşılmıştır.¹ Ortaçağdan günümüze kadar birçok anlayış ve iktisat teorisi, insan kaynaklarının verimli kullanımına vurgu yapmaktadır. İnsan kaynağını verimli kullanma politikaları, bir yandan işsizliği önlemeyi amaçlarken bir yandan da bireylerin niteliklerine göre işlerde çalışmasını sağlayarak verimliliklerini artırmayı hedeflemektedir. Literatürde beşeri sermayenin kalkınmaya olan etkisini ortaya koyan birçok çalışma bulunmaktadır. İşgücünü verimli kullanabilmenin en önemli unsurlarından birisi de vatandaşların kendi niteliklerine uygun meslekler seçmesi ve mesleğinde kariyer haritası çizerek iş verimliliğini maksimum düzeyde gerçekleştirmesidir.

Çalışma olgusunu birey açısından değerlendirecek olursak işin ve mesleğin bireyin hayatındaki önemi yadsınamaz. Freud, çalışma olgusunun önemini “sağlıklı insan sevebilen ve çalışabilen kişidir” diyerek ortaya koymuştur. Meslek ve iş, gelir elde etmenin yanında birçok psiko-sosyal ihtiyacı da tatmin etmektedir. Bazı kaynaklara göre meslek ve iş, bireyin fizyolojik, psikolojik ve toplumsal ihtiyaçlarını karşılarken yaşama anlam veren ve yaşam doyumunu etkileyen en önemli değişken olma vasfını sürdürmektedir.² İnsan hayatında bu kadar önemli bir yer tutan kariyer seçimlerinin bilinçli yapılması gerekmektedir. Kişinin meslek ve iş seçimi, hayat tarzını etkilemektedir. Seçtiği bu kariyer yolunda da birey, başarı kazanmaya ve kendini ispatlamaya çalışmaktadır. Bireyler mesleklerine göre giyinmekte, beslenmekte, sosyal çevre edinmekte ve ihtiyaçlarını tatmin etmektedir. Bu ihtiyaçlar tatmin edilmediği

¹ Johnson E.A.J.; “The Place of Learning, Science, Vocational Training and Art in Pre-Smithian Economic Thought” **Readings in the Economics of Education**, UNESCO, Fransa, 1968; aktaran Doğan Seyhun, Bahar Şanlı; “İktisadi Kalkınmada Beşeri Sermaye”, **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt 8, Sayı 1, 2003, s. 175

² Herr E.L., S. H. Cramer, S. G. Niles; **Career Guidance and Counselling: Through the Lifespan (6th. Ed.)**, Boston: Pearson Education

takdirde de fizyolojik, psikolojik ve sosyolojik birtakım sorunlarla karşılaşmaktadır. Bireyin ihtiyaçlarının tatmin edildiği doğrultuda mutlu olduğu da göz önünde alındığında meslek ve iş seçimi, toplumsal yaşamı da doğrudan etkilemektedir.

İnsan hayatında bu kadar önemli bir yer tutan meslek kavramı, dünyanın ve insanların değişimine paralel olarak dönüşüm geçirmiştir. Küreselleşme ve beraberinde getirdiği hızlı teknolojik gelişmeler, temel unsuru “insan” olan işgücü piyasasının dinamik yapısını daha da değişken hale getirmiştir. Bilişim çağı olarak da ifade edilen bu yeni düzende, çalışma hayatının dinamikleri yeniden belirlenmiştir. Artık bireyler, çalışma yaşamları boyunca tek bir işte çalışmaktansa, şartları doğrultusunda iş değiştirebilmekte, hatta aynı anda birden fazla işle uğraşabilmektedir. İşyeri kavramı da bu doğrultuda değişmiş ve insanlar sabit bir yerde çalışmanın yanında bulundukları her yerden çalışma fırsatına erişmişlerdir. İşgücü piyasası dinamiklerinde yaşanan değişimi Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) Özel Eğitim ve Rehberlik Hizmetleri Genel Müdürü Celil GÜNGÜR şu şekilde ifade etmektedir³:

“(...) Şimdi meslek deyince bir meslek konusunda bir defa kuşaklar arasında büyük bir çelişki ve uçurum bulunmaktadır. Babanın meslek algısıyla çocuğun meslek algısı çok farklıdır. Babanın tanıdığı meslekle çocuğun tanıdığı meslek çok farklıdır. Bu, bizim için de böyledir bizden sonraki kuşaklar için de böyledir. Özellikle günümüzde artık sanayi toplumundan da öte dijital toplumda meslekler bir süreklilik arz etmiyor, insan hayatında çizgisel hatta doğrusal bir yeri yok mesleklerin. Her gün insanlar yepyeni işler öğreniyor, her gün insanlar yepyeni davranış biçimleri keşfediyorlar ve bunların bir kısmıyla da hayatlarını kazanabiliyorlar. Yani meslek artık tarım toplumlarındaki gibi doğuyorsun köyde, sabanı tutuyorsun, ölene kadar çiftçi oluyorsun ya da sanayi toplumunda şehre geliyorsun, bir fabrikaya işçi olarak giriyorsun ya da atölyeye teknisyen olarak giriyorsun, sonuna kadar hayatının o atölyede ve o fabrikada bir meslek sahibi oluyorsun. Artık bu tür çizgisel, doğrusal nitelikli meslekler gittikçe önemini kaybetmeye başlıyor.(...)”

Gençlerin ve özellikle yetişkinlerin değişen çalışma dinamiklerine ayak uydurabilmeleri için bilinçli bir kariyer danışmanlığı hizmeti sunulması oldukça önemlidir. Bu konuda da kariyer danışmanlığı alanında faaliyet gösteren, başta Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) ve MEB olmak üzere, kurum ve kuruluşlara büyük görevler düşmektedir.

Tezin amacı, Türkiye’de ve dünyada uygulanan kariyer danışmanlığı araç ve yöntemlerinin incelenerek ülkemizde nispeten yeni sayılabilecek bu alanda daha etkin

³ Milli Eğitim Bakanlığı, “2. Panel Mesleki Rehberlik ve Kariyer”, 2. Eğitim Kongresi Eğitimden Üretime Sektörle İşbirliğine, 24-25 Ekim 2016, Antalya, Ankara, s.67

ve verimli danışmanlık hizmeti sunmak için öneriler geliştirmektir. Öneriler sonucunda İŞKUR'un hizmet sunduğu hedef grup yelpazesinin genişletilmesi, daha çok bireye ulaşılması ve hedef kitleye yönelik danışmanlık hizmetleri ile bireylerin kendilerini daha özel hissetmesinin sağlanması ve danışmanlık araçlarının geliştirilmesiyle de İŞKUR'un hizmet sunduğu vatandaşlar ile daha yakın temas halinde bulunması hedeflenmektedir.

Konu hakkında literatür taraması yapılmış olup çalışmaların genel anlamda bireyin kariyer yönetimi, kişilik özelliklerinin bireyin kariyerine olan yansıması ya da öğrencilere sunulan mesleki rehberlik hizmetlerine odaklandığı görülmüştür. Ayrıca yurtdışında sunulan kariyer danışmanlığı hizmetleriyle ilgili çalışmalar kısıtlı olup genellikle proje kapsamında gerçekleştirilen bu çalışmalar, belirli konulara odaklanarak yapılmıştır. Konu ile ilgili İŞKUR'daki uzmanlık tezleri incelendiğinde ise seçilmiş ülkelerdeki danışmanlık hizmetlerinin detaylarının irdelenmemesi ve Türkiye'de uygulanabilirliği konusuna değinilmemesi, çalışmanın gerekliliğini ortaya koymaktadır. Bu anlamda çalışmanın, hem literatüre hem de Kurumun sunmuş olduğu kariyer danışmanlığı hizmetlerine katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Tez çalışmasında yöntem olarak, konu hakkındaki ulusal ve uluslararası literatürden ve istatistiksel verilerden gerekli tarama ve araştırmalar yapılmış, diğer ülke uygulamaları hakkında bilgi edinebilmek için Avrupa Rehberlik Merkezi (Euroguidance), Dünya Kamu İstihdam Kurumları Birliği (WAPES) ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) gibi uluslararası kuruluşların kaynaklarından faydalanılmıştır.

Çalışmanın birinci bölümünde; kariyer danışmanlığı alanındaki kavramlara ana hatlarıyla yer verilmiş ve çalışmanın ikinci, üçüncü ve dördüncü kısımlarında incelenen uygulamalara temel olması amacıyla kariyer danışmanlığında geçmişte ve günümüzde sık kullanılan kuramlara yer verilmiştir.

İkinci bölümde; dünyada ve Türkiye'de kariyer danışmanlığı hizmetlerinin gelişimine ve günümüzde çeşitli kurum ve kuruluşların sunmuş olduğu kariyer danışmanlığı uygulamalarına kısaca yer verilmiştir.

Üçüncü bölümde ise; seçilmiş ülkelerde uygulanan kariyer danışmanlığı araç ve yöntemleri incelenmiştir. Ülke örnekleri seçilirken ülkedeki işsizlik oranları, kamu istihdam kurumlarının hizmet sunum yapısının ülkemize uygunluğu ve ülkelerin bu alandaki tecrübeleri dikkate alınmıştır. Bununla birlikte çeşitli ülkelerin farklı uygulamalarına da yer verilmiştir.

Sonuç bölümünde ise; seçilmiş ülkelerin kariyer danışmanlığı alanında yaptığı çalışmalar incelenmiş ve İŞKUR için alana ilişkin öneriler ortaya konulmuştur.

BİRİNCİ BÖLÜM

KARİYER DANIŞMANLIĞI

1.1 KARİYER DANIŞMANLIĞI İLE İLGİLİ KAVRAMLAR

Kariyer danışmanlığı ile ilgili kuramlara geçmeden önce alanda kullanılan kavramlara kısaca değinmekte fayda görülmektedir. Bu bölümde, çalışmanın temel noktalarına işaret eden çalışma, meslek, iş, kariyer, mesleki rehberlik, kariyer danışmanlığı, yetenek, ilgi ve değer kavramlarına ilişkin genel bilgiler verilmektedir.

1.1.1 Çalışma

“Çalışma, bir kişinin kendisi, diğerleri ya da her ikisi için ücretli ya da ücret almadan değerli bir ürün ya da hizmet üretmeyi amaçlayarak sistemli etkinlikler yürütmesi” şeklinde tanımlanabilir.⁴ Çalışma kavramı, son yıllarda halk arasında büyük oranda ücretli çalışma ile eş tutulmasına karşın çalışmanın birçok farklı şekli bulunmaktadır. Gönüllü çalışmalar ve ücretsiz aile işçiliği gibi faaliyetler de çalışma sayılmaktadır. Bu doğrultuda çalışma kavramı Budd tarafından da “ekonomik ve sembolik değeri olan ve sadece zevk için üstlenilmeyen fiziksel ve zihinsel çaba içeren amaçlı insan aktivitesi” olarak tanımlanmıştır.⁵ Bir anlamda çalışmanın hobiden ayrılan yönü de hobinin yalnızca kişisel zevkler için yapılmasıdır.

1.1.2 Meslek

Meslek genel anlamda, para kazanma amacıyla yapılan ve karşılığında insanlık için yararlı mal ve/veya hizmet üretilen, eğitimle kazanılan sistemli bilgi ve beceriye dayalı faaliyetler bütünü olarak tanımlanabilir.⁶ Bu tanımdan yola çıkarak bir faaliyetin meslek sayılabilmesi için ücret karşılığı yapılması, üretimin söz konusu olması ve belirli bir bilgi ve beceriye dayanması gerekmektedir.

⁴ Brown D., Srebalus D.; **An Introduction to the Counselling Profession**, NJ: Prentice Hall, 1988; aktaran Özyürek, Ragıp; **Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Uygulamaları, Çocuk ve Ergenler için Kariyer Rehberliği Uygulamaları**, Nobel Yayınları, 1. Baskı, Ankara 2013, s.5

⁵ Doğan, Elif Tuğba; Kitap İncelemesi: Çalışma Düşüncesi, **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, Cilt 71, Sayı 4, Ankara 2016, s.1300

⁶ Kuzgun, Yıldız; **Meslek Rehberliği ve Danışmanlığına Giriş**, Nobel Yayınları, Ankara 2003, s.3

Örneğin Fen Bilgisi Öğretmenliği mesleği ele alındığında, meslek mensuplarının⁷;

- Sayısal düşünme yeteneği gelişmiş,
- Fen bilimlerine ilgi duyan,
- Gözlemci, ayrıntıları algılama gücü gelişmiş,
- Araştırma yapmaktan hoşlanan,
- Düşüncelerini başkalarına açık bir biçimde aktarabilen,
- İyi bir öğrenme ortamı sağlayabilen;
- Dikkatli, işine özen gösteren,
- Mesleğin sorunları ile ilgilenen ve çözüm yolları bulmaya çalışan,
- İnsanlarla iyi iletişim kurabilen, sabırlı,
- Öğrencilerin duygu ve düşüncelerini anlayabilen,
- Kendini geliştirmeye istekli kimseler olması gerekir.

Bununla birlikte mesleği icra etmek için gerekli birtakım faaliyetler bulunmaktadır⁸:

- Eğitim vereceği grubun düzeyine uygun bir çalışma planı hazırlar.
- Kendisine ayrılan ders saatlerinde bu planı uygulayarak öğrencilere alanı ile ilgili bilgi ve beceri kazandırır.
- Öğrencilerin başarılarını değerlendirir, başarıyı artırıcı önlemler alır.
- Eğitici kol çalışmalarında görev alarak öğrencilerin yeteneklerini geliştirici etkinlikler düzenler.
- Öğrencilerin gelişimlerini izler, sorunlarının çözümüne yardımcı olur.
- Alanı ile ilgili gelişmeleri izler, bunların öğretim programlarına yansıtılması için ilgililere önerilerde bulunur.
- Nöbetçi olduğu günlerde, okulun düzen ve disiplinini sağlamak üzere görev yapar.
- Sınıf öğretmeni olarak, öğrencilerin alan ve ders seçmelerine yardımcı olur, yönetimle ilişkilerini sağlamaya çalışır.

⁷İŞKUR; Meslek Bilgi Dosyaları, **Fen Bilgisi Öğretmenliği**, <http://e-ogrenme.iskur.gov.tr/oyscontent/Courses/Course162/pdf/f/4.pdf> (18.05.2017)

⁸ <http://e-ogrenme.iskur.gov.tr/oyscontent/Courses/Course162/pdf/f/4.pdf>

Meslek mensupları çeşitli üniversitelerin Fen Bilgisi Öğretmenliği bölümünden mezun olmaktadır. Görüldüğü üzere ücret karşılığı yapılması, belirli bir eğitim ve beceri gerektirmesi ve belirli faaliyetlerden oluşan kurallarının bulunması bu işi bir meslek haline getirmektedir.

1.1.3 İş

İş, belirli bir meslekte yürütülen benzer etkinlikler bütünüdür.⁹ İş kavramı, bireyin mesleğini icra etmesi olarak da düşünülebilmektedir. İş ve meslek genellikle karıştırılan kavramlar olmakla birlikte aynı anlama gelmemektedir. Örneğin eğitimi tamamlayıp mühendis olan bir birey işsiz kalabilmektedir. Veyahut daha iyi çalışma şartlarına sahip olmak isteyen bir öğretmen dersane veya okulda müdürlük yapabilmektedir. Bu durumda “Ne iş yapıyorsunuz?” sorusuna kişinin vereceği cevap “... okulunda müdürüm.” şeklinde olacaktır.

1.1.4 Kariyer

Kariyer sözcüğü Türk Dil Kurumu (TDK) sözlüğünde “Bir meslekte zaman ve çalışmayla elde edilen aşama, başarı ve uzmanlık” olarak tanımlanmıştır.¹⁰ M. B. Arthur, Hall ve Lawrence(1989) da kariyeri “bireyin zaman içindeki iş deneyimlerinin zaman içindeki gelişimi” olarak tanımlamıştır.¹¹ Bu tanımlar kariyer kavramının iş yaşamına odaklanan tanımlarıdır. Buna karşın Super(1976) kariyeri daha geniş bir anlam kazandırmış ve “Bireyin iş hayatından önceki, iş hayatındaki ve iş hayatından sonraki yaşamı boyunca, öğrenci, işçi ve emekli gibi işle ilgili rollerinin yanı sıra bireyin iş hayatını tamamlayan ailevi ve sivil rollerini de içeren ana uğraşlarının bileşimi” olarak tanımlamıştır.¹² Bu tanıma göre kariyer kavramı yalnızca iş yaşamını değil iş yaşamını etkileyen çevre rollerini de kapsamaktadır. Kariyer kavramı için literatürde tartışmalar devam ederken üzerinde fikir birliğine varılan unsurlar “zaman içinde” gelişim göstermesi ve bireyin “iş yaşamını” etkilemesidir. Kariyer, bireyin hayatı boyunca devam eden bir süreçtir.

⁹ Yeşilyaprak, Binnur (Ed.); **Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı Kuramdan Uygulamaya**, Pegem Akademi, 5. Baskı, Ankara 2014, s.6

¹⁰ http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.591eae57296b52.85922527 (19.05.2017)

¹¹ Patton Wendy, Mary McMahon; **Career Development and Systems Theory Connecting Theory and Practice**, Sense Publishers, s.4

¹² Patton, McMahon; **a.g.e**, s.4

1.1.5 Mesleki Rehberlik

Mesleki rehberlik kavramı ilk defa Frank Parsons tarafından “meslek hazırlığı, mesleğe giriş yolları, meslek seçimi ve meslekte başarılı olma konularında bireylere yönelik yardım süreci” olarak tanımlanmıştır.¹³ Meslek sayısının artışına paralel olarak mesleki rehberlik kavramının da önemi artmıştır. Mesleki rehberlik, bireyin doğru mesleği seçerek yaşam kalitesini artırmasının yanı sıra ülkenin insan kaynaklarının daha verimli kullanılmasını sağlayarak toplumun refahını da artırmaktadır. Bu kapsamda zaman içinde mesleki rehberlik için farklı tanımlar da yapılmıştır. Tan (1969) mesleki rehberlik için “ferdin mesleklere ve meslek seçimine ait problemlerini ele alan rehberlik faaliyeti” tanımını kullanmıştır.¹⁴ Ayrıca Millî Eğitim Bakanlığı Rehberlik Ve Psikolojik Danışma Hizmetleri Yönetmeliğinin 8. maddesinde, “Eğitim sürecinde her öğrenciye; meslekî tercih yapması, kendine uygun mesleğe yönelmesi, iş yaşamına ve mesleğe hazırlanması için gerekli rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri verilir.” ifadesi bulunmaktadır.¹⁵

1.1.6 Kariyer Danışmanlığı

Niles (2003), kariyer danışmanlığını “psikolojik danışmanların bireylere kendilerini anlamaları ve günlük yaşamlarındaki amaçlarını bulmaları, potansiyellerini yerine getirebilmelerine izin verecek mesleki kararlarını belirgin hale getirmesine yardım etmeleri” biçiminde tanımlanmaktadır.¹⁶ Bir başka tanıma göre de kariyer danışmanlığı, bireylerin kendi kariyerlerine yönelik farkındalıklarını artırmalarını ve planlama yapmalarını, ilgi, yetenek ve değerlerinin farkına varmalarını ve mesleğe ilişkin kararlarını bu yönde vermelerini, belirsizlik, değişim ve geçişlerle başa çıkma tekniklerini geliştirmelerini amaçlayan bir danışma sürecidir.¹⁷

¹³ Kepçeoğlu, Muharrem; **Psikolojik Danışma ve Rehberlik**, Kadioğlu Mat., Ankara, 1985; aktaran Tuzcuoğlu, Semai; “Meslek Seçimi ve Önemi”, **M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi**, Sayı:6, 1994, s.267

¹⁴ Tuzcuoğlu, a.g.m., s.267

¹⁵ **Milli Eğitim Bakanlığı Rehberlik ve Psikolojik Danışma Hizmetleri Yönetmeliği**, RG. 17.04.2001-24376

¹⁶ Niles, S.G.; **Career counselors confront a critical crossroad: A vision of the future**, The Career Development Quarterly, 2003; aktaran Korkut Fidan; “Psikolojik Danışmanların Mesleki Rehberlik Ve Psikolojik Danışmanlık İle İlgili Düşünceleri Ve Uygulamaları”, **Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, Sayı 32, Ankara 2007, s.188

¹⁷ <http://kariyer.istanbul.edu.tr/?p=6533>

Kariyer danışmanlığı ve mesleki rehberlik kavramları sık sık birbirinin yerine kullanılabilir. Ancak mesleki rehberlik “bireyin meslek seçimi ve meslekte verdiği kararlara yardım” iken kariyer danışmanlığından, “bireyin hayat boyu kariyer gelişimine yardım süreci” anlaşılmaktadır.¹⁸ Kariyer danışmanlığının temellerinin atıldığı Amerika’da “mesleki rehberlik” kavramının yerini “kariyer danışmanlığı”na bıraktığı görülmektedir. Literatürde ve uygulamada iki kavram da sıklıkla yer aldığından bu çalışmada her iki kavram da kullanılmıştır.

1.1.7 Yetenek

Bireyin mesleki gelişimini etkileyen en önemli faktör yetenektir. “Yetenek, herhangi bir davranışı (bilgiyi veya beceriyi) öğrenebilme gücüdür.”¹⁹ TDK resmi web sitesinde yer alan güncel sözlüğe göre de bir şeyi anlama ve yapabilme niteliği ve kapasitesi olarak yer almıştır.²⁰ Görüldüğü üzere yeteneği tanımlayan esas unsur “kapasite”dir. Yetenek ile beceri kavramları da sık karıştırılmaktadır. Yetenek kavramı kapasiteyi ifade ederken beceri, şu anki işi yapabilme durumunu ifade etmektedir. Örneğin tıp fakültesine yeni giren bir öğrenci, tıp alanında yetenekli olabilmekte ancak öğrencinin o anki beceri düzeyi düşük seviyede bulunmaktadır. Öğrenci, yeteneği kapsamında işi öğrenecek ve zamanla tıp becerilerini geliştirecektir.

Yetenek, bireyde kendiliğinden var olmasının yanında sonradan da geliştirilebilen bir özelliktir. Ayrıca çevresel faktörler de yeteneği etkilemektedir.

1.1.8 İlgi

İlgi, bir faaliyeti gerçekleştirirken hoşlanma, hoşlanmama veya kayıtsız kalmayı ifade etmektedir.²¹ Roe’ye(1957) göre de ilgi, “bireyin özel bir gayret sarf etmeden dikkat ettiği, gözlemlediği, üzerinde durup düşündüğü ve zevk alarak yaptığı işlerdir.”²² İlgilerin meslek seçiminde büyük önemi vardır. Birey, sevdiği işi yaptığı takdirde mesleki gelişimi için büyük bir iç motivasyona kavuşmuş olmaktadır. Henüz meslek seçmemiş bireylerin “Öğretmen olmak istiyorum” ya da “Futbol oynamayı seviyorum”

¹⁸ Yeşilyaprak (ed.); **a.g.e**, s.8

¹⁹ Kuzgun, Yıldız; **Meslek Gelişimi ve Danışmanlığı**, Nobel Yayınevi, 4. Baskı, Ankara 2014, s.23

²⁰ www.tdk.gov.tr

²¹ Özyürek, Ragıp; **Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Uygulamaları, Çocuk ve Ergenler için Kariyer Rehberliği Uygulamaları**, Nobel Yayınları, 1. Baskı, Ankara 2013, s.13

²² Roe, A.; “Early Determinants of Vocational Choice”, **Journal of Counselling Psychology**, 1957; aktaran Kuzgun, Yıldız; **Meslek Gelişimi ve Danışmanlığı**, Nobel Yayınevi, 4. Baskı, Ankara 2014, s.45

şeklindeki ifadeleri ilgilerini göstermektedir. Burada önemli olan husus ilginin kalıcı olmasıdır. Geçici hevesler ilginin yerini tutmamaktadır.

İlgi konusunda önemli çalışmalar yapan Super'e göre ilgileri tanımanın başlıca dört yöntemi bulunmaktadır²³:

- 1) İfade Edilen İlgiler: Bireyin sözcüklerle ifade ettiği ilgiler.
- 2) Gözlenen İlgiler: Bireyin davranışlarından anlaşılabilecek ilgiler.
- 3) Envanterlerle Ölçülen İlgiler: Bireyin hangi faaliyetlerden hoşlandığını veya hoşlanmadığını anlamak için geliştirilmiş bir dizi maddeden oluşan envanterlerle ölçülen ilgiler.
- 4) Testlerle Ölçülen İlgiler: Yetenek testlerinden çıkan sonuçlardan elde edilen ilgiler.

1.1.9 Mesleki Değerler

Değer kavramı temel anlamda bireylerin ne istedikleri, neyi önemli ya da iyi buldukları ile ilgilidir. Kariyer danışmanlığı alanında kullanılan değer kavramı ise bireylerin meslekten beklentileri yahut mesleğin önemli gördüğü yönlerini ifade etmektedir.²⁴ Bu beklentiler, saygınlık, becerileri kullanabilme, ücret, yetki gibi değerler ile alakalı olabilmektedir. Bireyin değerleri genellikle 18 yaşına kadar değişebilmekte, 18 yaşından sonra nispeten kalıcı hale gelmektedir. Ancak yine de çevresel faktörler sonucu bireyin değerleri değişim gösterebilmektedir.

²³ Herr E.L., S. H. Cramer, S. G. Niles; **Career Guidance and Counselling: Through the Lifespan (6th. Ed.)**, Boston: Pearson Education; aktaran Yeşilyaprak, Binnur (Ed.); **Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı Kuramdan Uygulamaya**, Pegem Akademi, 5. Baskı, Ankara 2014, s.55

²⁴ Özyürek; **a.g.e**, s.29

1.2 KARIYER DANIŞMANLIĞI ALANINDAKİ KURAMLAR

Bu bölümde, bu çalışmaya temel sağlayan ve kariyer danışmanlığı alanında kabul edilmiş bazı kuramlar kısaca incelenmiştir.

1.2.1 Özellik-Faktör Uyumlu Kuramlar

Bu başlık altındaki kuramların ortak noktası, bireyin ve mesleğin niteliklerinin birbirine uyumlu olmasının, bireye iş hayatında başarıyı getireceği görüşünün hâkim olmasıdır.

1.2.1.1 Özellik-Faktör Kuramı

Kuram meslek üzerine yapılan ilk çalışmalar sonucu ortaya çıkmış olup insanların bireysel özelliklerine uygun işler aradığı varsayılmaktadır. Ayrıca iş arayan-meslek eşleştirmesini bilimsel boyutta ele almakta olup kuramın bazı varsayımları şunlardır²⁵:

- Bireylerin kendine özgü, güvenilir ve geçerli bir şekilde ölçülebilen özellikleri bulunmaktadır.
- Bireylerin meslekte başarılı olabilmesi için belirli niteliklere sahip olması gerekmektedir.
- Kariyer seçiminde birey-meslek eşleştirmesi yapmak mümkündür.
- Bireylerin nitelikleriyle işin gerekleri ne kadar birbiri ile uyumlu ise mesleki başarı o kadar artar.

1.2.1.2 İş Uyumu Kuramı

Kuram, Özellik-Faktör Kuramına yöneltilen eleştirilere yönelik geliştirilmiştir. Bireyin seçtiği meslek ve iş çevresine uyumuna odaklanan kuram, bireyin temel amacının iş çevrelerine uyum sağlamak ve bu uyumu devam ettirmek olduğunu öne sürmektedir. Kıdem, iş doyumu gibi kavramlar bireyin iş çevresine uyumuyla yakından ilişkilidir.²⁶

²⁵ Erdoğan, Nihat; **Kariyer Geliştirme**, Nobel Yayın Dağıtım, 1. Baskı, Ankara 2003; aktaran Karagülle, Başak; **Türkiye’de İşsizliğe Bir Çözüm Önerisi Olarak Türkiye İş Kurumu’nun İş Danışmanlığı Hizmetleri**, Uzmanlık Tezi, Ankara 2007, s.19

²⁶ Karagülle; **a.g.e.**, s.19

1.2.1.3 Holland'ın Kişilik Tipolojileri Kuramı

Holland insanların, kendi tanımladığı altı kişilik tipinden birine sahip olduğunu öne sürmektedir. Mesleki doyum, bireyin özellikleri ve iş çevresine uyumu ile pozitif ilişkilidir.²⁷ Holland kuramının dört temel varsayımı bulunmaktadır²⁸:

- Birçok insan, benzerlikler göz önüne alındığında altı kişilik tipinden birinde yer almaktadır: Gerçekçi, Araştırmacı, Üretken, Sosyal, Girişimci ve Düzenli.
- Her kişilik tipine karşılık olarak altı mesleki çevre bulunmaktadır.
- Bireyler, kendi beceri, yetenek, tutum ve değerleri kullanmalarına imkân verecek mesleki çevreleri aramaktadır.
- Bireyin mesleki kararlarını, kişilik tipi ve çevrenin özellikleri arasındaki etkileşim belirlemektedir.

1.2.2 Psikodinamik Yaklaşımlar

Bu bölümde incelenen kuramlar, bireyin erken çocukluk tecrübelerinin mesleki kararları üzerinde etkisi olduğunu öne sürmektedir.

1.2.2.1 Psikanalitik Yaklaşım

Psikanalitik yaklaşımın temsilcilerinden olan Bordin, bireyin biyolojik ihtiyaçları ve dürtüleri ile aile arasındaki ilişki ve bu örüntüler sonucu ortaya çıkan kişilik tipi üzerinde durmaktadır. Bordin, mesleğin kişiliğin bir yansıması olduğunu ifade etmektedir.²⁹ Kişilik kavramı dinamik bir kavram olup zaman içinde değişebileceğinden kişinin kariyeri de zaman içinde değişiklik gösterecektir.

1.2.2.2 Adler'in Yaklaşımı

Adler, Freud'la dokuz yıl boyunca çalıştıktan sonra “bireysel psikoloji” adını verdiği kendi kuramını geliştirmiştir. Bu kuramda “bireysel” ifadesi bireyin

²⁷ Holland, J.L.; Making Vocational Choices: A Theory of Careers, New Jersey, Prentice-Hall Inc.; aktaran Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Derneği, **Kariyer Yolculuğu**, 1. Baskı, Ankara 2008, s.83

²⁸ Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Derneği; **Kariyer Yolculuğu**, 1. Baskı, Ankara 2008, s.

²⁹ Erdoğan, Nihat; **Kariyer Geliştirme**, Nobel Yayın Dağıtım, 1. Baskı, Ankara 2003, s.49

bölünmeden bir bütün olarak ele alınmasını vurgulamaktadır. Teorinin dört temel yaklaşımı bulunmaktadır³⁰:

- Teoriye bireysellik görüşü hâkimdir.
- İnsan davranışlarına anlam verebilmek için insanların amacını anlamak gerekmektedir.
- Tüm insanlar sosyal varlıktır.
- İnsan davranışlarını anlayabilmek için davranışların sosyal olarak önemini bilmek gerekmektedir.

1.2.2.3 Roe'nun Kişilik Gelişimi Kuramı

Roe'nun yaklaşımı, bireyin çocukluğunun geçtiği çevre, ihtiyaçlar ve kariyer seçimi arasında bir ilişki olduğunu ileri sürmektedir.³¹ Roe, kariyer seçimi konusunda psikolojik ihtiyaçların önemine dikkat çekmektedir. Bireylerin çocukluklarındaki deneyimleri ve anne baba ilişkilerindeki doyumu, iç uyarıcıları oluşturarak ihtiyaçların doyurulması için kullanılan yollar, ilgi, tutum ve yeteneklerinden hangilerini geliştireceğini belirlemektedir. Doyurulmayan ya da ihtiyaçtan az doyurulan ihtiyaçlar zaman içinde birer güdü haline gelmekte ve bu güdüler mesleki kararları etkilemektedir.³²

1.2.3 Gelişimsel Yaklaşımlar

Gelişimsel kariyer kuramları, bireylerde meslek fikrinin doğması ve gelişmesi, kariyer seçimleri, kariyer değişimleri, mesleğe uyum sağlama ve kariyere son verme davranışları üzerinde etkili olan psikolojik, sosyolojik ve kültürel faktörlere odaklanmaktadır.³³ Gelişimsel yaklaşımları benimseyen kuramcılara göre³⁴:

- Kariyer, yavaş gelişen bir süreçtir ve değişiklikler yaşanabilmektedir.
- Geçmiş davranışlar, gelecek davranışları etkilemektedir.

³⁰ Yeşilyaprak; **a.g.e.**, s.140

³¹ Anne R.; “Early Determinants of Vocational Choice”, **Journal of Vocational Psychology**; aktaran İş ve Meslek Danışmanları Derneği, **İş ve Meslek Danışmanlığı**, 1. Baskı, Ankara 2011

³² İş ve Meslek Danışmanları Derneği, **İş ve Meslek Danışmanlığı**, 1. Baskı, Ankara 2011, s.226

³³ Zunker, V. G.; **Career Counseling: Applied Concepts of Life Planning**, USA: Brooks/Cole, 2002; aktaran Yeşilyaprak, Binnur (Ed.); **Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı Kuramdan Uygulamaya**, Pegem Akademi, 5. Baskı, Ankara 2014, s.172

³⁴ Yeşilyaprak, **a.g.e.**, s.172

- Bireyin hayatındaki farklı dönemlerde, kariyerle ilgili farklı problemler yaşanmaktadır.
- Yaşanan farklı problemlere yönelik farklı müdahale teknikleri uygulanmalıdır.

1.2.3.1 Ginzberg ve Arkadaşlarının Mesleki Gelişim Kuramı

Ginzberg ve arkadaşlarının geliştirmiş olduğu kuramda temel olarak üç varsayım bulunmaktadır³⁵:

- 1) Meslek seçimi bir süreçtir.
- 2) Bu süreç büyük oranda geri dönülemez bir süreçtir.
- 3) Seçim süreci bir uzlaşmayı gerektirmektedir.

Ginzberg, mesleki karar verme sürecini “Fantezi (Çocukluk 7-12 yaş)”, “Geçici Seçimler (13-17 yaş)” ve “Gerçekçi Seçimler (18-22 yaş)” olmak üzere üç ana döneme ayırmaktadır. Disiplinler arası bir yaklaşıma sahip olması kuramın güçlü yönlerindendir.³⁶

1.2.3.2 Super’in Yaşam Boyu-Yaşam Alanı Yaklaşımı

Bir başka gelişimsel kuramcı olan Super, kuramının odak noktasını “benlik” olarak belirlemiştir. Benlik kavramı, bireyin yaşam alanı içerisinde doğumdan başlayıp edindiği rollere, ilgilerine, yeteneklerine ve değerlerine ilişkin bir “öz” oluşturmalarını ifade etmektedir. Bu noktadan hareketle birey, oluşturmuş olduğu benliğe uygun olarak kariyer tercihini yapmaktadır.³⁷

³⁵ Peters, H. J. and Hansen, J. C; **Vocational Guidance and Career Development**, The Mac Millan Company, Newyork, 1971; aktaran Ayas Tuncay, Metin Deniz, Mücahit Kağan; “Ginzberg ve arkadaşlarının gelişim kuramına dayalı örnek bir mesleki grup rehberliği çalışması”, **Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi**, Cilt 7 Sayı 2, 2010, s.1099

³⁶ Ayas Tuncay, Metin Deniz, Mücahit Kağan; “Ginzberg ve arkadaşlarının gelişim kuramına dayalı örnek bir mesleki grup rehberliği çalışması”, **Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi**, Cilt 7 Sayı 2, 2010, s.1105

³⁷ Super, D.E., Sverko B.E; **Life Roles, Values and Careers: International Findings of the Work Importance Study**, 1995; aktaran Kağan Mücahit, Fikret Gülaçtı, Murat Ağırkan; “Super’in Mesleki Gelişim (Yaşam Boyu-Yaşam Alanı) Kuramına Dayalı Örnek Bir Mesleki Grup Rehberliği Çalışması”, **2. Uluslararası Türk Kültür Coğrafyasında Eğitim ve Sosyal Bilimler Sempozyumu**, 5-7 Mayıs 2016, s.23

1.2.3.3 Gottfredson'un Daraltma-Uzlaşma Kuramı

Gottfredson, geleneksel kuramlarda eksik bulduğu zekâ, sosyo-ekonomik statü, ırk ve cinsiyet gibi etkenlerin kariyer kararlarına etkisi gibi alanlarda çalışmalar yapmıştır (aktaran Erdoğan, 2011:265).

Gottfredson'a göre meslek seçimi, bireyin kendini sosyal düzen içerisinde bir yere yerleştirme girişimi ve çabasıdır. Kurama göre psikolojik özellikler önemli olmasına karşın bireyler, bir engelle karşılaştıklarında sosyal kimliklerini korumak uğruna fedakârlık yapabilmektedir. Meslek seçimi bir uzlaşma işlemidir. Bu işlem, seçeneklerin daraltılması yani istenmeyen seçeneklerin listeden çıkarılması ve en çok istenen seçeneklerle dış gerçeklerin uyumunun sağlanmasıdır (http://mesbil.meb.gov.tr/mesleki_rehberlik/ogretmenler/Meslek_Rehberligi_ve_Danisma_Kuramlari.pdf).

1.2.4 Sosyal-Bilişsel Yaklaşımlar

Bu bölümde yer alan kuramlar, bireylerin kariyer seçim sürecinin genetik özellikler ve özel yetenekler, çevresel faktörlerden edinilen tecrübeler, öğrenim geçmişi ve öğrenilmiş mesleki becerileri kapsayan birçok faktör tarafından etkilendiğini öne sürmektedir. Bu noktada anahtar beceriler, problem çözme ve karar verme becerileridir. “Öğrenme”, bu bölümdeki kuramların temelini oluşturmaktadır.³⁸

1.2.4.1 Sosyal Öğrenme Kuramı

Sosyal Öğrenme Kuramı, bireylerin kişiliğinin ve davranışlarının önceden var olan gelişimsel veya psikolojik süreçlerin aksine bireyin yaşadığı öğrenme deneyimlerinden ileri geldiğini iddia etmektedir.³⁹ Bu kapsamda “birey-içi psikolojik faktörler ile sosyal ve ekonomik faktörlerin etkileşimi, bireyin kariyer seçimini, seçimdeki değişikliklerini ve tercihlerini etkiler.”⁴⁰

³⁸ Yeşilyaprak; **a.g.e**, s.220

³⁹ İş ve Meslek Danışmanları Derneği, **a.g.e**, s.227

⁴⁰ İş ve Meslek Danışmanları Derneği, **a.g.e**, s.227

1.2.4.2 Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı

Kariyer danışmanlığı kuramlarında bilişsel yaklaşımların kullanımı gittikçe artmaktadır. Lent, bireyin kalıcı özelliklerinin kariyer kararlarının açıklanmasında gerekli olduğunu ve kariyer danışmanlığında yararlı bir şekilde kullanıldığını öne sürmüştür.⁴¹ Kariyer danışmanının başarısı, kısmen bireylerin hangi kariyer tipine girdiklerini (Holland'ın kuramındaki kişilik tipleri) ve başarı sağlayabileceklerini tahmin etmeye bağlıdır.

Kuram iki temel düzeyde açıklanmıştır. Birinci düzey, bilişsel-birey değişkenleridir. Bunlar yetkinlik beklentisi, sonuç beklentisi ve hedefler gibi değişkenlerdir. İkinci düzeyde ise bireyin kontrolü dışındaki çevresel faktörlere odaklanılmaktadır. Bunlar fiziksel özellikler, çevre özellikleri ve öğrenme yaşantılarıdır.⁴²

1.2.4.3 Bilgi İşleme Yaklaşımı

Bilgi İşleme Yaklaşımının temel amacı, bireylerin iş hayatındaki mevcut problemlerini çözmelerine ve karar vermelerine yönelik beceri kazandırmak ve bu becerileri hayatı boyunca karşılaşılabileceği sorunların çözümüne uyarlamalarında yardımcı olmaktır.⁴³ Yaklaşımın temel kavramları şunlardır⁴⁴:

- Problem
- Problem çözme
- Karar verme
- Bilgi İşleme Alanları Piramidi
- İASDU Döngüsü (İletişim, Analiz, Sentez, Değerlendirme, Uygulama Döngüsü)

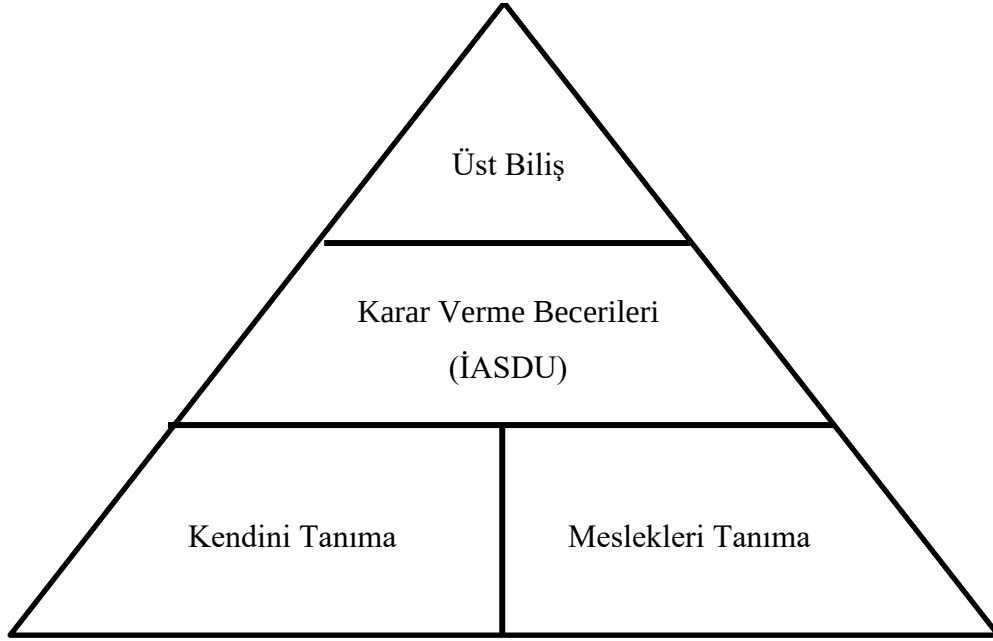
⁴¹ Lent R.W.; **Career Development and Counselling: Putting Theory and Research to Work**, New York: Wiley 2005; aktaran Yeşilyaprak, Binnur (Ed.); **Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı Kuramdan Uygulamaya**, Pegem Akademi, 5. Baskı, Ankara 2014, s.237

⁴² Yeşilyaprak; **a.g.e.**, s.237

⁴³ Yeşilyaprak; **a.g.e.**, s.259

⁴⁴ Brown D. & Associates, **Career Choice and Development**, 4. Baskı, aktaran Yeşilyaprak, Binnur (Ed.); **Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı Kuramdan Uygulamaya**, Pegem Akademi, 5. Baskı, Ankara 2014, s.271

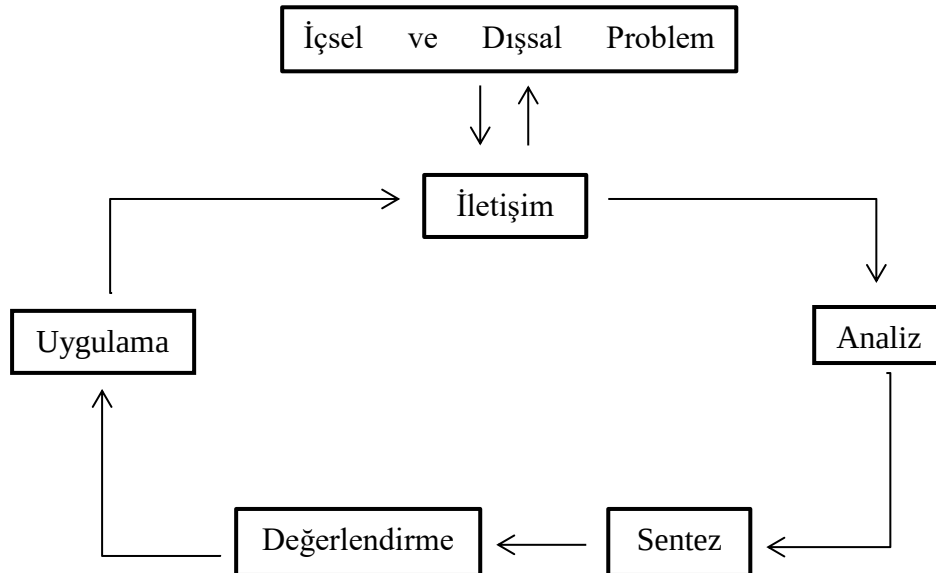
Şekil 1: Karar Piramidi



Kaynak: Yeşilyaprak, Binnur (Ed.); **Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı Kuramdan Uygulamaya**

Şekil 1’de yer alan Bilgi İşleme Alanları Piramidinde yer alan ilk üç boyut genellikle geleneksel olarak kariyer kuramlarında yer alan bilgileri içermektedir. Piramidin ortasında yer alan İASDU Döngüsüne ait alt bölümler ise Şekil 2’de yer almaktadır.

Şekil 2: İASDU Döngüsü



Kaynak: Yeşilyaprak, Binnur (Ed.); **Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı Kuramdan Uygulamaya**

1.3 KARIYER DANIŞMANLIĞINDA ÖLÇME VE DEĞERLENDİRME

Eğitimde, psikolojide, endüstri ve çalışma yaşamında ölçme ve değerlendirme araçları yaygın olarak kullanılmaktadır. Kariyer danışmanlığının temelini atan Frank Parsons'ın geliştirdiği Özellik-Faktör Kuramından itibaren bireyin yetenekleri, ilgileri, değerleri, kişilik özellikleri ve ihtiyaçları gibi psikolojik niteliklerinin ölçülmesi ve değerlendirilmesi, kariyer danışmanlığı alanında önemli bir yer tutmuştur.⁴⁵ Yine de bu envanter ve testlerin yalnızca birer araç olarak kullanılması gerektiği, danışanın kariyeri konusundaki nihai kararı danışmanın rehberliğinde danışanın kendisinin vermesi gerektiği unutulmamalıdır. Bu bölümde ölçme ve değerlendirme yaklaşımları, yaygın olarak kullanılan test ve envanterler hakkında kısaca bilgi verilecektir.

1.3.1 Formal (Nicel-Objektif) Değerlendirme

Formal yaklaşımı savunan kuramcılar, bireysel özelliklerin objektif ölçme araçlarıyla ölçülebileceğini, ölçme sonucunda elde edilen sayısal değerlerin çeşitli normlar kullanılarak değerlendirilebileceğini savunmaktadır. Bu değerlendirme tekniğinin avantajlarının başında objektiflik, ekonomiklik ve güvenilirlik ve geçerliliklerinin yüksek olması gelmektedir. Bu yaklaşım altında incelenecek teknikler, meslek danışmanlığında en çok kullanılan teknikler olan yetenek, ilgi, değer ve kişilik testleridir.⁴⁶

1.3.1.1 Yetenek Testleri

Yetenek testleri, bireylerin zihinsel, akademik ve özel yetenekleri hakkında bilgi edinmek için kullanılan ölçüm araçlarıdır. Yetenek kavramı, öğrenebilme gücünü ifade ettiğinden yetenek testleri, mevcut durumdan çok bireylerin en iyi neleri yapabileceğini tespit etmekte kullanılmaktadır.⁴⁷ Dünyada en yaygın kullanılan yetenek testlerinden bazıları sonradan Yetenek Profili Testi 1 ve 2 haline getirilen Genel Yetenek Test Bataryası, dünyadaki en gelişmiş ve sofistike test bataryası olduğu öne sürülen Silahlı Kuvvetler Mesleki Yetenek Bataryası, 7-12. Sınıf öğrencileri ve yetişkinlerin eğitsel ve mesleki planlamaları için geliştirilen Farklı Yetenek Testidir.⁴⁸

⁴⁵ Yeşilyaprak(ed.); **a.g.e.**, s.430

⁴⁶ Yeşilyaprak(ed.); **a.g.e.**, s.430

⁴⁷ İş ve Meslek Danışmanları Derneği, **a.g.e.**, s.363

⁴⁸ Yeşilyaprak (ed.); **a.g.e.**, s.441

1.3.1.2 İlgi Envanterleri

“İlgi envanterleri, bireylerin hoşlandıkları ve hoşlanmadıkları yönlerini daha iyi tanıyarak ileride doyum sağlayacağı alanları seçmelerine yardımcı olan ölçme araçlarıdır.”⁴⁹ İlgi envanterleri, mesleki rehberlikte öğrencileri ilgi duydukları alana, programa, derslere veya kurslara yönlendirmede kullanılan bir araçtır. Öğrenciler, ilgi duydukları alanda öğrenmeye daha istekli olup hem daha kolay hem de daha kalıcı öğrenme gerçekleşmektedir. Bireylerin ilgilerinin tespit edilmesi, öğrenme ve çalışma hayatlarını daha zevkli hale getirerek kolaylaştırması yönünde eğitsel ve mesleki kararlarını verebilmelerinde büyük önem taşımaktadır. İlgi envanterleri uygulanırken ilgilerin yaşa göre değişebileceği (en çok değişim 15-20 yaş arasında olmaktadır) ve belirli bir noktadan sonra kararlılık göstereceği de göz önünde bulundurulmalıdır.⁵⁰

En çok kullanılan ilgi envanterlerinden bazıları, ilk defa 1927 yılında geliştirilen Strong İlgi Envanteri, Holland’ın tipoloji kuramına dayanan Kendini Keşfetme Ölçeği, Türkiye’de yaygın olarak kullanılan Kuder İlgi Alanları Tercihi Envanteri, Prof. Dr. Yıldız Kuzgun tarafından geliştirilen ve bireylerin ilgi, yetenek ve değerlerini kendi algısına göre ölçen Kendini Değerlendirme Envanteri, Thurstone İlgi Envanteri ve Prof. Dr. Muharrem Kepçeoğlu tarafından geliştirilen Mesleki Yönelim Envanteridir.

1.3.1.3 Mesleki Değerler Envanterleri

Değerler, düşüncelerin ve duyguların ifade edilmesinden ziyade başarmak istenen amaçları, desteklenen idealleri ve ulaşılmak istenen davranış biçimlerini ifade etmektedir. İhtiyaç, bireysel eğilimleri harekete geçiren istekleri ifade etmektedir. Örneğin saygınlık ihtiyacı, bireyin sosyal statü değerini gerçekleştirmek artırmak amacıyla doktorluk, mühendislik ve avukatlık gibi saygınlığı yüksek mesleklere ilgisinin artmasına neden olabilmektedir.⁵¹ İlgiler, bir mesleği icra ederken sağlanan doyumunu, değerler ise o mesleği icra etmiş olmaktan sağlanan doyumunu ifade etmektedir.⁵²

Sıklıkla kullanılan mesleki değerler envanterleri arasında altı meslek değeri (başarı, rahatlık, statü, özgecilik, güvenlik ve otonomi) etrafında geliştirilen Minnesota

⁴⁹ İş ve Meslek Danışmanları Derneği, **a.g.e**, s.365

⁵⁰ Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Derneği; **a.g.e**, s.197

⁵¹ Yeşilyaprak; **a.g.e**, s.451

⁵² Kuzgun; **2003**

Değer Ölçeği, 1957 yılında Super ve arkadaşları tarafından geliştirilen Meslek Değerleri Ölçeği, yirmi bir mesleki değeri ölçen Değerler Ölçeği, Kuzgun tarafından Türkçeye kazandırılan Edwards Kişisel Tercih Envanteri⁵³ bulunmaktadır.

1.3.1.4 Kişilik Testleri

Kişiliğin ölçülmesi, danışanların özellikleri, tutumları ve motivasyonlarını açığa çıkardığından kariyer danışmanlığı alanında önemli bir yere sahiptir. Birçok kariyer kuramında kişilik gelişiminin, kariyer gelişiminin temel unsurlarından birisi olduğu belirtilmektedir. Kişilik testleri de davranış ölçeği özelliği göstermekle birlikte bireylerin bireysel ve sosyal nitelikleri ile uyum düzeylerini ölçmek için geliştirilmiştir. Pek çok kişilik testi öncelikle psikoloji alanında kullanılmasına karşın kariyer danışmanlığı alanında da her geçen gün kullanımları artmaktadır.

Kariyer danışmanlığı alanında kullanılan bazı testler, kişiliği ölçen en eski araçlardan olan 16 Kişilik Faktörü Ölçeği, alanda en yaygın kullanılan testlerden olan Myers-Briggs Tip İndikatörüdür.

1.3.2 İnfomal (Nitel) Değerlendirme

Formal değerlendirme yöntemlerinin kariyer gelişimi ve karar verme sürecini açıklamada yetersiz kalması, nitel değerlendirme tekniklerinin gelişmesine yol açmıştır. Bireyin kariyer gelişimi ve karar verme süreçleri oldukça karmaşık bir yapıda olup formal değerlendirme tekniklerinin aksine infomal değerlendirme teknikleri, bireyi daha bütüncül ele almakta ve bireyi araştırma ve keşfetme sürecine daha çok dâhil etmektedir.⁵⁴

⁵³ Kuzgun Yıldız; “Edwards Kişisel Tercih Envanterinin Türkiye’de Güvenilirliği ve Geçerliliği”, **Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi**, Cilt 17, s. 69-94

⁵⁴ Yeşilyaprak (ed.); **a.g.e**, s.459

Nitel değerlendirme tekniklerinde katı parametreler kullanılmamakta ve – yapıldığı takdirde- puanlamalar subjektif olmaktadır. İnfomal değerlendirmenin genel özellikleri şöyledir⁵⁵:

- İnfomal araçlar bilimsel incelemelere tabi tutulamaz.
- Bireyler arasında karşılaştırma yapılamaz.
- Sonuçlar ve meslekler arasında standart bir ilişki yoktur.
- Sonuçları değerlendirmenin standardı bulunmamaktadır.

⁵⁵ Niles S. G., J. Harris-Bowlsbey; Career Development Interventions in the 21st Century, 3. Baskı, Columbus; aktaran Yeşilyaprak, Binnur (Ed.); **Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı Kuramdan Uygulamaya**, Pegem Akademi, 5. Baskı, Ankara 2014, s.459

İKİNCİ BÖLÜM

DÜNYADA VE TÜRKİYE’DE KARIYER DANIŞMANLIĞI HİZMETLERİ

Günümüzde, geçmişe oranla çok daha fazla önem verilen kariyer danışmanlığı alanındaki eğilimi kestirebilmek ve gelişmeleri yorumlayabilmek için öncelikle dünyadaki ve Türkiye’deki tarihsel gelişimine değinmekte yarar görülmektedir. Bu bölümde dünyada ve Türkiye’de kariyer danışmanlığı alanında atılan ilk adımlar, yapılan faaliyetler ve günümüzde yapılan çalışmalar hakkında kısaca bilgi verilecektir.

2.1 DÜNYADA KARIYER DANIŞMANLIĞI HİZMETLERİNİN GELİŞİMİ

Kariyer danışmanlığı hizmetlerinin gelişimine bakıldığında bu konuda ilk adımların Amerika Birleşik Devletleri’nde (ABD) atıldığı görülmektedir. Bütün dünyayı etkisi altına alan küreselleşme ve rekabet olgusu, tüm çalışma hayatını etkilediği gibi mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı hizmetlerinin de değişiminin temel etmenlerinden birisi olmuştur.

Mesleki rehberlik hizmetleri, eğitim ve endüstri alanında eşzamanlı bir gelişme göstermiştir. 1895 yılında San Francisco kentinde bulunan bir okulda öğrencilere iş olanaklarının tanıtılması ile ilgili yapılan bir çalışma eğitim alanındaki rehberlik hizmetlerinin başlangıcına dair önemli bir dönüm noktası olmuştur.⁵⁶

Endüstri alanında ise Frank Parsons isimli bir mühendis, mesleki rehberliğin ilk temellerini atmıştır. 1905 yılında kendi kurduğu kolejde rehberlik hizmetleri vermeye başlayan Parsons, 1906 yılında verdiği bir konferansta gençlere yönelik rehberlik hizmetlerinin önemine dikkat çekmiştir. 1908 yılında göçmenlere yönelik ücretsiz rehberlik hizmeti sunan ilk Mesleki Rehberlik Bürosu’nu hizmete sunmuştur. Ayrıca ölümünden bir yıl sonra yayınlanan “Meslek Seçimi” (Choosing a Vocation) kitabı ile birlikte tüm bu çalışmaları, mesleki rehberlik alanında çalışmaların başlamasına ve hızlanmasına neden olmuştur.

Bu gelişmelere paralel olarak Fransa, İtalya, Belçika ve İngiltere gibi ülkelerde de meslek büroları kurulmuştur. Ancak bu bürolarda yerleştirme işleminin dışında

⁵⁶ Kuzgun; 2014, s.3

Amerika'daki gelişmelerden farklı olarak eğitim kurumları ile yapılan sıkı iş birliği dikkat çekmektedir.

1940'lara dek mesleki rehberlik alanında yapılan bu ilk çalışmaların temel amacı “yöneltme” (bireyin doğru mesleği seçmesine yardım) ve “uyum” (bireyin çevre koşullarına uyum sağlamasına yardım) olmuştur.⁵⁷ Bu süreçte gelişen psikoloji bilimi de bu alana önemli katkılarda bulunmuştur. Alana yönelik ilk çalışmalarda “eşleştirme” modeli esas alınmış ve mesleki rehberliğin temel amacının kişinin sahip olduğu yetenekler ile mesleğin gerektirdiği niteliklerin doğru bir şekilde eşleştirilmesi olduğu vurgulanmıştır.

1940'lı yıllardan itibaren mesleki rehberlik alanına psikolojik süreçler katılmaya başlamıştır. Bu durum mesleki rehberlik hizmetlerine yeni yaklaşım ve kuramların katılmasına neden olmuştur. 1950'li yıllarda mesleki rehberliğe eşleştirmeden ziyade bir gelişim süreci olarak yaklaşan kuramlar gündeme gelmeye başlamıştır. İnsanların kendilerini ve meslekleri tanıması için yapılan yardımların iş arama süreci ile sınırlı kalmasını geç ve yetersiz bir müdahale olarak gören bazı sosyal bilimciler, mesleki rehberliğin çok küçük yaşlardan itibaren sistematik bir biçimde yapılması gerekliliğini öne sürmüşlerdir.

Bu bütüncül yaklaşımların hız kazanması sonucu 1970'lerde “Mesleki Rehberlik” kavramı yerini “Kariyer Rehberliği” kavramına bırakmıştır. Böylece mesleki rehberlik hizmetlerinin bireye yalnızca meslek seçme aşamasında değil yaşamı boyunca verilmesi gerekliliği alanda yapılan çalışmalarda önemle vurgulanmıştır. Bu yaklaşımın sonucu olarak gelişen “Gelişimsel Yaklaşım” kuramcıları, meslek seçiminin zihinsel ve sosyal gelişim ile yakından ilişkili olduğu ve çok küçük yaşlardan itibaren bireylere olumlu ve zengin bir öz kavramı kazandırması gerektiği sonucuna varmışlardır.⁵⁸ Günümüzde birçok ülkede eğitim sisteminin müfredatında bulunan ve anaokulundan itibaren uygulanan kariyer danışmanlığı programları, bu yaklaşımın bir ürünü olarak karşımıza çıkmaktadır.

⁵⁷ Yeşilyaprak; **a.g.e**, s.19

⁵⁸ Kuzgun; **2014**, s.7

80’li yıllarda “kariyer rehberliği” kavramı yerini kısmen “kariyer danışmanlığı”na bırakmıştır.⁵⁹ Böylece bireye verilen kariyer danışmanlığı desteğinin anaokulundan başlayan ve yaşamının sonuna dek devam eden sistemli bir süreç haline getirilmesi amaçlanmıştır. Öte yandan teknolojiye yaşanan gelişmeler, bu hizmetlerin kalitesinin artmasına ve yaygınlaştırılmasına katkıda bulunmuştur.

Aynı dönemde ABD gibi çok uluslu ülkelerde, sosyal ve ekonomik dezavantajlara sahip bireyler için farklılaştırılmış kariyer danışmanlığı programları geliştirilmiştir. “Sosyal Öğrenme Kuramı” çerçevesinde geliştirilen bu programlar temelde bireyin bilişsel engellerini ortadan kaldırarak çevresel engelleri aşabilmesini amaçlamaktadır.⁶⁰

1990’larda işgücü piyasasında yaşanan dönüşüme paralel olarak kariyer danışmanlığı kavramı da dönüşüme uğramış, yeni kuram ve modeller ortaya konmuştur. 2000’li yıllarda ise kültürel farklara vurgu yapan, bireyin kendini yapılandırmasını geliştirmesini ön plana çıkaran postmodern yaklaşımlar gündemdedir.⁶¹

Bireyin doğru meslek seçimine yönelik çalışmalar ile temeli atılan kariyer danışmanlığı, gerek ihtiyaçlardan gerekse yeni akımlardan etkilenerek günümüzde çok daha kapsamlı ve etkin bir duruma gelmiştir. ABD’de ve dünyada yaşanan bu gelişmeler, Türkiye’deki kariyer danışmanlığı sürecini de yakından etkilemiştir.

2.2 TÜRKİYE’DE KARIYER DANIŞMANLIĞI HİZMETLERİNİN GELİŞİMİ

Dünyadaki trende paralel olarak Türkiye’de de kariyer danışmanlığı ilk çalışmalardan itibaren çok yol kat edilmiştir. Ancak kariyer danışmanlığının öneminin 1900’lü yıllardan itibaren Amerika’da, 1910’lu yıllardan itibaren Avrupa’da anlaşılmasına karşın Türkiye’de öneminin anlaşılması uzun yıllar almıştır. Bu nedenle Türkiye’de bu alanda yapılan çalışmalar geç başlamıştır.

⁵⁹ Yeşilyaprak; **a.g.e.**, s.20

⁶⁰ Yeşilyaprak; **a.g.e.**, s.21

⁶¹ Amundson, N.E., J. Harris-Bowlsbey, S.G. Niles; **Essential Elements of Carrier Counselling: Processes and Techniques**, New Jersey: Pearson Education; aktaran Yeşilyaprak, Binnur (Ed.); **Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı Kuramdan Uygulamaya**, Pegem Akademi, 5. Baskı, Ankara 2014, s.21

Türkiye’de mesleki danışmanlık hizmetlerinin geçmişi 1950’lere dayanmaktadır. Bu süreçte Amerika’dan konunun uzmanları Türkiye’ye gelirken bir yandan Amerika’ya eğitim için giden Türk uzmanlar yavaş yavaş ülkeye dönmeye başlamışlardır.

Dünyadaki gelişime paralel olarak danışmanlık hizmetlerinin ülkemizdeki fonksiyonu başlangıçta “meslek seçimine destek” ile sınırlı kalmıştır. ILO’nun 87 sayılı “Mesleğe Yönelme Tavsiyenamesine” esaslarına dayanarak 1951 yılında faaliyetlerine başlayan İş ve İşçi Bulma Kurumu (İİBK), mesleğe yönelme hizmeti verirken 1953 yılında MEB bünyesinde kurulan Test-Araştırma Bürosu ve 1954 yılında kurulan Rehberlik Merkezleri, öğrencilerin ilgi, yetenek ve değerlerini ölçerek doğru meslek seçmelerine yardımcı olmayı hedeflemekte idi.⁶²

Bu süreçte profesyonel kariyer danışmanı yetiştirmeye yönelik 1965 yılında Ankara Üniversitesi bünyesinde ilk lisans programı, 1966 yılında Hacettepe Üniversitesinde ise ilk yüksek lisans programı açılmıştır.

1970-1971 öğretim yılında Milli Eğitim Bakanlığı tarafından “Orta Dereceli Okullarda Rehberlik Servislerinin Kuruluşu ve Görevleriyle İlgili Esaslar” oluşturularak ilk etapta 24 genel, mesleki ve teknik orta öğretim okulunda rehberlik uygulamaları başlatılmıştır.⁶³ Bununla birlikte (İİBK) bünyesindeki mesleğe yönelme hizmetleri, 1972 yılında açılan ve iş ortamının bir kopyasını laboratuvar ortamına taşımayı amaçlayan psikoteknik laboratuvarı ile desteklenmiştir.⁶⁴ Bu laboratuvar da bireylerin mesleki yeterlilikleri için gerekli bedensel, psikomotor ve zihinsel nitelikleri testler aracılığıyla ölçülmüştür.

1970’li yıllara gelindiğinde alanda dünya çapında ilgi gören ölçme-değerlendirme araçları, ülkemizde de ilgi görmeye başlamıştır. Yabancı ülkelerde kabul gören ölçme araçlarının ülkemize uyarlamaları gerçekleştirilmiş, küçük çapta bilgisayar destekli danışmanlık sistemleri denenmiştir. 1982 yılına gelindiğinde “Eğitimde Rehberlik” uzmanlık alanı olarak değerlendirilirken çıkartılan 2547 sayılı

⁶² Yeşilyaprak; **a.g.e.**, s.22

⁶³ Milli Eğitim Bakanlığı; **Tebliğler Dergisi**, Sayı 1619, 1970; aktaran Doğan Süleyman; “Başlangıcından Bugüne Türk Resmi Dokümanlarında Rehberlik Kavramı ve Anlayışı: Bir İnceleme”, **Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi**, Cilt 1, Sayı 2, Eylül 1991

⁶⁴ Kartal, Deniz; “Dünden Bugüne İŞKUR’da İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetleri”, **İstihdamda 31 Dergisi**, Cilt 1, Sayı 4, Ankara 2012, S.42

Yükseköğretim Kanunu ile Eğitim Fakültelerinde açılan Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik bölümleri yaygınlaştırılmıştır.

İİBK'nın çalışma hayatında daha etkin ve çağdaş bir yapıya getirilmesinin hedeflendiği ve Alman Çalışma Kurumu (Bundesagentur Für Arbeit) ile ortaklaşa yürütülen “İstihdam ve Eğitim Projesi” kapsamındaki “İş ve İşçi Bulma Kurumu'nun Reorganizasyonu Bileşeni” çerçevesinde 1991 yılında Adana, Ankara, Bursa, İstanbul ve İzmir'de bulunan Şube Müdürlüklerinde “İş ve Meslek Danışmanlığı” servisi kurulmuştur.⁶⁵ Ayrıca bir dizi çalıştayın sonunda 1992 yılında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Milli Eğitim Bakanlığı arasında “Meslek Danışmanlığında İşbirliği Protokolü” imzalanmıştır.⁶⁶ Bu kapsamda Türkiye'de kariyer danışmanlığı hizmeti veren iki kamu kurumu ortak çalışmalar başlatmıştır. Bunlardan birisi de İŞKUR bünyesinde kurulan Meslek Bilgi Merkezlerinde (MBM) bulunan ve öğrencilere meslekleri tanıtmaya amacı ile oluşturulan Meslek Bilgi Dosyalarının, Meslek Danışma Komisyonu (MEDAK) tarafından onaylanarak okulların hizmetine sunulmasıdır. Günümüzde 46 Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'nde MBM bulunmakta olup öğrenciler istedikleri takdirde bu merkezleri ziyaret edebilmektedir.

1990'lı yıllara gelindiğinde gerek işgücü piyasalarının yapısının değişmesi gerekse ülkemizde Avrupa Birliği'ne adaylık sürecinin hızlanması sonucu daha sistematik gelişmeler yaşanmış ve “Mesleki Rehberlik” kavramından “Kariyer Danışmanlığı” kavramına geçiş başlamıştır. Bu kapsamda zorunlu eğitimin 8 yıla çıkarıldığı 1997 yılında, sekizinci yılın sonunda ortaöğretime geçişte yönlendirme hizmetlerinin okul rehberlik servisleri tarafından verileceği karara bağlanmış, bu amaçla ortaöğretim kurumlarında psikolojik danışman istihdam edilmeye başlanmıştır. Ancak mevzuatta yapılan değişiklik uygulamaya yansımamıştır. Okullardaki rehberlik servislerinin programlarının geliştirilmesi ve uygulamaya konması 2005-2006 öğretim yılını bulmuştur.

Eğitim alanında bu gelişmeler yaşanırken alanda yapılan çalışmalar da hız kazanmıştır. Bir yandan ölçek geliştirme çalışmaları devam ederken bir yandan da mesleki rehberliğe özgü “Eğitsel ve Mesleki Rehberlik” ve “Meslek Danışmanlığı: Kuramlar, Uygulamalar” gibi ders kitapları yayınlanmıştır.

⁶⁵ Kartal, Deniz; **a.g.m.**, S.43

⁶⁶ Yeşilyaprak; **a.g.e.**, s.24

İstihdam alanındaki gelişmelerde ise Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda (2000-2005) İİBK'nın işgücü piyasasının ihtiyaçlarına göre yeniden düzenlenmesi gerekliliği ve mesleki danışmanlık sistemi kurulacağı belirtilmiştir. Bu kapsamda 1999 yılında özellikle iş bulmada güçlük yaşayan yetişkinlere yönelik danışmanlık hizmetlerinin geliştirilmesi kapsamında 300 Kurum personeline sekiz aylık bir eğitim verilmiş ve bu personel işe yerleştirme servislerinde “İş Danışmanlığı” hizmetlerini yürütmek üzere görevlendirilmiştir.⁶⁷

Bu süreçte Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Çalışma Ekonomisi bölümüne bağlı olarak “İnsan Kaynakları ve Kariyer Danışmanlığı Yüksek Lisans Programı”, İnsan Kaynakları Yönetimi ve Kariyer Danışmanlığı Araştırma ve Uygulama Merkezi (İKDAM) ve Kariyer Danışmanlığı ve İnsan Kaynaklarını Geliştirme Derneği (KARDER) kurulmuştur.

Avrupa Rehberlik Merkezi (Euroguidance), Avrupa Birliği (AB) Komisyonu kararıyla 1992 yılında PETRA projesi kapsamında Ulusal Rehberlik Bilgi Merkezleri olarak faaliyete başlamış ve 1995 yılından itibaren “Euroguidance” adı altında çalışmalarına devam etmiştir. Ülkemizde ise 2005 yılından itibaren, o dönem Devlet Planlama Teşkilatı bünyesinde yer alan Avrupa Birliği Eğitim ve Gençlik Programları Merkezi Başkanlığı (Ulusal Ajans) tarafından 2008 yılına kadar yürütülmüştür. Dış İşleri Bakanlığı, AB Türkiye Temsilciliği ve Ulusal Ajans arasında 2008 yılında gerçekleştirilen müzakereler sonucunda, Avrupa Rehberlik Merkezi Türkiye birimi ulusal temsilciliği Türkiye İş Kurumu'na (İŞKUR) devredilmiştir. 2009 yılından bu yana, AB Komisyonu tarafından İŞKUR Euroguidance Türkiye ulusal temsilcisi olarak kabul edilmiştir. Bu çalışmalar kapsamında bir dizi çalıştay sonrası Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Milli Eğitim Bakanlığı, Devlet Planlama Teşkilatı, Yükseköğretim Kurulu, Türkiye İstatistik Kurumu, KOSGEB, Milli Prodüktivite Merkezi, Mesleki Yeterlilik Kurumu, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Türkiye Esnaf ve Sanatkarlar Odası Konfederasyonu ve Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu tarafından **Mesleki Bilgi, Rehberlik ve Danışmanlık Hizmetleri Mutabakat Belgesi** imzalanmıştır. Mutabakat Belgesinin yürütülmesinden Türkiye İş Kurumu sorumlu tutulmuştur.⁶⁸

⁶⁷ Kartal; **a.g.m.**, S.44

⁶⁸ **Mesleki Bilgi, Rehberlik ve Danışmanlık Hizmetleri Mutabakat Belgesi**

2004 yılından itibaren İŞKUR'un denetiminde açılan Özel İstihdam Büroları ve 2006 yılında kurulan Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) da kariyer danışmanlığının Türkiye'deki gelişimine dolaylı yönden katkı sağlamış ve sağlamaya devam etmektedir. Burada bahsedilmesi gereken bir diğer husus ise 2011 yılında İş ve Meslek Danışmanlığının profesyonelleştirilmesi sürecinde hazırlanan "İş ve Meslek Danışmanı" ulusal yeterliliğinin hazırlanmasıdır. Söz konusu yeterlilik Türkiye Personel Yönetimi Derneği (PERYÖN) tarafından hazırlanmış olup İŞKUR, görüş ve öneriyle yeterliliğin oluşturulmasına katkıda bulunmuştur. Ulusal yeterliliğin hazırlanması, kariyer danışmanlığının profesyonel bir meslek olarak işgücü piyasasında yer alması açısından oldukça önemli bir adımdır.

Türkiye'deki kariyer danışmanlığı sürecindeki en önemli gelişmelerden birisi de İŞKUR bünyesinde 4.000 İş ve Meslek Danışmanı istihdam edilerek Kurumun kariyer danışmanlığı hizmeti özelinde de güçlendirilmesidir. İş ve Meslek Danışmanları atanırken hizmetin daha nitelikli sunulmasına yardımcı olması amacıyla portföy yönetimi sistemi getirilmiştir. Portföy yönetim sistemi ile her işsiz, işveren ve okuldan sorumlu bir İş ve Meslek Danışmanı atanmıştır. Böylece Kuruma kayıtlı her işsizin bir İş ve Meslek Danışmanı bulunması sağlanmıştır.

Yine İŞKUR tarafından 2013 ve 2014 yıllarında Uluslararası İş ve Meslek Danışmanlığı kongreleri düzenlenmiştir. Bu kongrelerde, Türkiye'de kariyer danışmanlığı alanına yeni katkılar sunulması, uluslararası deneyim paylaşımı ve İŞKUR hizmetlerine yeni bir bakış açısı getirilmesi amaçlanmıştır. 2015 yılı Aralık ayında düzenlenen "İŞKUR-Üniversite İşbirliği Çalıştayı" ile İŞKUR ve üniversitelerin kariyer merkezlerinin işbirliğinin geliştirilmesi, 2016 yılı Aralık ayında düzenlenen "Eğitim-İstihdam İlişkisinin Kurulmasında Kariyer Yönetimi Çalıştayı" ile de özellikle öğrencilere eğitim hayatında etkin kariyer danışmanlığı hizmeti sunulması ile ilgili konular masaya yatırılmıştır.

Kariyer danışmanlığının Türkiye'deki gelişimine bakıldığında Amerikan temelli modeller ön plana çıkarken son yıllarda Avrupa Birliğine giriş politikasına bağlı olarak Avrupa Birliği ve ona bağlı kuruluşlarca ortak yürütülen projeler ile kariyer

danışmanlığı hizmetlerinin yapılandırılmaya çalışıldığı görülmektedir.⁶⁹ Dolayısıyla mevcut durumda sunulan kariyer danışmanlığı hizmetlerinin büyük oranda Amerika ve Avrupa'daki gelişmelerden etkilendiği söylenebilir. Bir sonraki kısımda Türkiye'de kariyer danışmanlığı alanında hizmet sunan başlıca kurumlara ve sundukları hizmetlere vurgu yapılacaktır.

2.3 TÜRKİYE'DE KARIYER DANIŞMANLIĞI HİZMETLERİNDE MEVCUT DURUM

1950'li yıllarda Marshall Planı ile ilk defa Türkiye'ye gelen kariyer danışmanlığı hizmetleri günümüzde önemli gelişmeler göstermiştir. Sistematik bir biçimde sunulan kariyer danışmanlığı hizmetleri ülkelerin insan gücü planlaması adına büyük öneme sahiptir. Bu nedenle ülkemizde farklı kurumlar, amaçları doğrultusunda kariyer danışmanlığı hizmetleri sunmaktadır. Birçok ülkede, kariyer rehberliği hizmetleri, 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 olmak üzere, üç alandan birinde veya birkaçında sunulmaktadır.⁷⁰ Bu bölümde işgücü piyasası adına Türkiye İş Kurumunun, bireylerin doğru mesleği seçebilmesi, bu yönde eğitim alması ve eğitimin etkinliğini artırmak adına Milli Eğitim Bakanlığının, öğrencilerin iş hayatında etkin bir şekilde yer alması adına üniversitelerin, sivil toplum kuruluşlarının, özel istihdam bürolarının kariyer danışmanlığı alanındaki faaliyetleri incelenecektir.

2.3.1 Türkiye İş Kurumu Tarafından Verilen Kariyer Danışmanlığı Hizmetleri

Türkiye'de kariyer danışmanlığı alanında faaliyet gösteren en önemli iki kamu kurumu İŞKUR ve MEB'dir. MEB'in görev alanının ilkökul, ortaokul ve lise öğrencileri ile sınırlı olduğu, ayrıca kariyer danışmanlığı faaliyetinin birey için hayat boyu devam ettiği göz önünde bulundurulduğunda bu kapsama girmeyen tüm vatandaşlara hizmet sunan başlıca kamu kurumu olarak İŞKUR faaliyet göstermektedir.

⁶⁹ Yeşilyaprak, Binnur; "Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığında Paradigma Değişimi ve Türkiye Açısından Sonuçlar: Geçmişten Geleceğe Yönelik Bir Değerlendirme", **Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri**, Cilt 11 Sayı 4, İstanbul 2011, s. 5-26

⁷⁰ Türkiye İş Kurumu Avrupa Rehberlik Merkezi, **Kariyer Rehberliğinin Profesyonelleştirilmesi**, Cedefop Panorama Serisi;164, Ankara 2017, s.18

Bu bölümde İŞKUR'un sunmuş olduğu kariyer danışmanlığı hizmetleri hakkında kısaca bilgi verilecektir.

2.3.1.1 Bireysel Görüşme

İŞKUR'da görevli İş ve Meslek Danışmanları, iş bulmada güçlük çekenler, mesleğini değiştirmek veya mesleğinde ilerlemek isteyenler, mesleğine uyum sağlamakta zorlananlar ve meslek seçme aşamasındaki öğrenciler veya bireyler ile bireysel görüşme yapmaktadır. İş ve Meslek Danışmanı gerek görürse ölçme ve değerlendirme araçlarını uygulamakta, test sonuçlarını danışanla birlikte değerlendirmektedir. Değerlendirme sonucunda kişiyi uygun işe, kursa veya eğitime yönlendirmektedir.⁷¹

İş Danışmanlığı boyutu ile bireysel görüşmede İş ve Meslek Danışmanı, özgeçmiş (CV) hazırlama, mülakat teknikleri, iş arama yöntemleri gibi konularda danışanını bilgilendirmekte, bireyi yeteneklerine, ilgilerine ve değerlerine uygun bir işe yönlendirmektedir. Danışan istediği takdirde mesleğinin işgücü piyasasındaki yeri, olanakları ve işgücü piyasası ile ilgili diğer konularda bilgi alabilir. İş ve meslek danışmanı, bireysel görüşmeyi danışanın ihtiyaçlarına göre yönlendirmektedir.

Bireysel görüşmenin meslek danışmanlığı boyutunda ise bireylerle kendilerini, meslekleri ve eğitim olanaklarını daha ayrıntılı tanımaları üzerine bir görüşme yapılmaktadır. Meslek danışmanlığı daha çok öğrencilerle gerçekleştirilmekle birlikte iş hayatına ilk defa atılacak bireylerle de iş danışmanlığı ile birlikte meslek danışmanlığını kapsayan bir bireysel görüşme gerçekleştirilebilir.

2.3.1.2 Grup Görüşmesi

İŞKUR tarafından meslek danışmanlığı amacıyla eğitim kurumlarında, iş arama becerilerinin artırılması amacıyla Kurumda, cezaevlerinde, askeri birlikler vb. kurumlarda, kurum hizmetlerinin tanıtılması için Meslek Odaları gibi mesleki birliklerde ve okullarda, meslek seçimi bilincinin geliştirilmesi amacıyla okullarda velilerle okullarda, okullarda yürütülen çalışmalarla ilgili bilgi vermek için rehber

⁷¹ İş ve Meslek Danışmanlığı İşlemler El Kitabı; S.15-16

öğretmenleri ile eğitim kurumlarında ve işsizlik sigortası alan kişilerle Kurumda grup görüşmesi yapılmaktadır.

Bu görüşmeler paydaş Kurum ve kuruluşlarla işbirliği içinde gerçekleştirilmektedir. Grup görüşmesi ilgili Kurumun talebi üzerine gerçekleştirilebileceği gibi Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri ilgili Kurumla irtibata geçerek de çalışmayı gerçekleştirebilmektedir.

2.3.1.3 Sınıf Görüşmesi

Alan seçme aşamasında bulunan öğrencilerle meslek seçme aşamasında bulunan 12. Sınıf öğrencileri ile yapılan grup görüşmesi yapılmaktadır. Bu görüşmelerde meslek seçiminin önemi, meslek seçiminde dikkat edilmesi gereken noktalar, örgün eğitim dışındaki mesleki eğitim olanakları hakkında bilgi verilmektedir.

2.3.1.4 Mesleki Yönelim Test Bataryası

Mesleki Yönelim Test Bataryası İŞKUR bünyesinde uygulanan bir ölçme değerlendirme aracıdır. Genel yetenek, mesleki eğilim ve kişilik testi olmak üzere üç bölümden oluşmaktadır. Test sonucu kişilere meslek önerisinde bulunmaktadır. Her ölçme değerlendirme aracı gibi test sonucu da kesinlik arz etmemekte ve danışman ve danışan test sonucunu beraber yorumlamaktadır.

Batarya, öncelikli olarak henüz bir meslek kararı verememiş iş arayanlara uygulansa da, alan ve meslek seçimi aşamasında olan öğrencilere de uygulanmaktadır.

2.3.1.5 Meslek Seçimine Destek Dergisi

Mesleki rehberlik ve danışmanlık hizmetlerinde kullanılmak üzere, meslek seçme aşamasındaki öğrencilere ve velilere destek sunmak amacıyla İŞKUR'un hazırladığı yardımcı bir materyaldir. İçeriğinde meslek seçiminin önemi, kendini ve meslekleri tanıma konusunda farkındalık kazandırma, öğrencilerin meslekler ile ilgili bilgi alabileceği kaynaklar ve birçok yararlı konuyu barındırmaktadır. Dergi, yıllık olarak hazırlanmakta olup başta meslek liseleri olmak üzere tüm lise öğrencileriyle paylaşılmaktadır.

2.3.1.6 Meslek Tanıtım Günleri

İŞKUR tarafından 2014 yılında başlatılan ve öğrencilerin meslekler hakkındaki bilgilerini artırmayı hedefleyen bir uygulamadır. Faaliyet kapsamında İl Milli Eğitim Müdürlükleri ile irtibata geçilerek lisans düzeyinde en çok tercih edilen dokuz meslek dâhil birçok meslek mensubu, seminer programında öğrenciler ile bir araya gelip meslekleri ve yaptıkları iş hakkında bilgi vermektedir. Bu seminerler özellikle yükseköğretime geçiş aşamasında olan 11. ve 12. sınıf öğrencilerine yönelik gerçekleştirilmektedir. Meslek Tanıtım Günleri ile temel olarak;

- Yanlış meslek seçiminin bireye ve topluma olumsuz etkilerinin önlenmesi,
- Kurumumuzun ve faaliyetlerinin gençler ve aileleri tarafından bilinirliğinin artırılması,
- Meslek Danışmanlığı hizmetlerine yeni bir yaklaşım getirilmesi amaçlanmaktadır.

Meslek tanıtım günleri ile uygulamanın başlangıcından itibaren 2017 yılı Mayıs ayı sonu itibariyle yaklaşık 55 bin öğrenciye bilgilendirme yapılmıştır.⁷²

2.3.1.7 Meslek Bilgi Merkezi

Mesleklere, mesleki eğitim yerlerine ve çalışma hayatına ilişkin bilgi kaynaklarının yer aldığı ve bu kaynakların ihtiyaç sahiplerinin kullanımına sunulduğu İl Müdürlüğü/Hizmet Merkezi bünyesinde faaliyet gösteren merkezlerdir. Bu bilgilere ihtiyaç duyan herkese açıktır. Ancak özellikle ortaokul ve lise öğrencileri bireysel olarak veya rehber öğretmen eşliğinde gruplar halinde gelip faydalanmaktadır.

MBM'ler, günümüz itibariyle 46 İl Müdürlüğü/Hizmet Merkezinde faaliyet göstermekte olup güncel listesi Ek-1'de yer almaktadır. MBM'ler, yaşanan uygun alan sıkıntısı nedeniyle tüm Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerinde faaliyete girememiştir.

⁷² Türkiye İş Kurumu; İş ve Meslek Danışmanlığı Dairesi Başkanlığı, **Yayınlanmamış Bilgi Notu**

2.3.1.8 Üniversite İrtibat Noktası

Rehberlik ve danışmanlık faaliyetlerinin etkinliğini artırmak ve üniversite öğrencilerinin İŞKUR'a ulaşılabilirliğini kolaylaştırmak amacıyla üniversite irtibat noktaları faaliyete geçmiştir. Bu irtibat noktalarında görev alan İş ve Meslek Danışmanları, bireysel/ grup halinde öğrencilere yüz yüze danışmanlık hizmeti vermekte ve öğrencilere işgücü piyasası, Kurum faaliyetleri, iş arama becerileri, işverenle mülakat/görüşme teknikleri, özgeçmiş hazırlama, AB düzleminde iş arama ile “europass cv oluşturma” gibi konularda bilgilendirme faaliyetlerinde bulunmaktadır.

Günümüzde toplam 87 üniversite irtibat noktası faaliyet göstermektedir. Üniversite İrtibat Noktalarının listesi Ek-2’de yer almaktadır.

2.3.2 Milli Eğitim Bakanlığı Tarafından Verilen Kariyer Danışmanlığı Hizmetleri

MEB’e bağlı okullarda farklı yaş gruplarından öğrencilerin farklı ihtiyaçları bulunmaktadır. Bazı öğrencilerin sosyal, bazı öğrencilerin eğitsel, bazı öğrencilerin ise karar almada desteğe ihtiyacı bulunabilmektedir. Bazı öğrenciler derslerde başarılı olurken kimi öğrenciler ise sosyal alanda daha başarılı olabilirler. Bunun sonucu olarak okullardaki rehberlik ve psikolojik danışmanlık hizmetleri öğrencilerin okul deneyiminin yanı sıra geleceğini inşa etme konusunda da büyük öneme sahiptir.

MEB, vermiş olduğu kariyer danışmanlığı hizmetlerini 17.04.2001 t. ve 24376 s. Resmi Gazete’de yayınlanan Milli Eğitim Bakanlığı Rehberlik ve Psikolojik Danışma Hizmetleri Yönetmeliği’ne göre yürütmektedir. Aynı yönetmeliğin 8. maddesinde mesleki rehberlik hizmetlerinin niteliği tanımlanmıştır. Buna göre her öğrenci mesleki rehberlik hizmetinden yararlanmalı, okul öncesi eğitim ve ilköğretimden itibaren hizmetler bir bütün olarak sunulmalı, her öğrenci bireysel özelliklerine ve gelişim dönemine göre değerlendirilmeli ve öğrencilere meslek seçimi konusunda baskı yapılmamalıdır.

Söz konusu yönetmeliğin 11. maddesine göre eğitsel ve mesleki rehberlik için öğrencilere grup rehberlik etkinlikleri düzenlenir. Bu etkinlikler bilimsel standartlara uygun olarak programlanır, uygulanır, değerlendirilir ve geliştirilir. Rehber öğretmen yetersizliği nedeniyle uzmanlık gerektirmeyen etkinliklerin sınıf öğretmenleri tarafından

da yapılması sağlanırken uzmanlık gerektiren etkinliklerin psikolojik danışman ve rehber öğretmenler tarafından yapılması öngörülmüştür.⁷³

Yönetmeliğin 13. maddesine göre mesleki rehberlik hizmetlerinde danışma birimlerinin karar ve önerileri öğrenci ve velisi için yol gösterici bir öneri niteliğinde olup öğrenci ve veli kararlarının sorumluluğunu üstlenmek durumundadır. Bu durumda bölüm ve meslek seçiminde son karar öğrenci ve velisine bırakılmıştır.⁷⁴

Yönetmeliğin 14. maddesinde ölçme değerlendirme araçlarına ve bunların uygulanmasına yer verilmiştir. Bu araçların sağlanması, kullanılması ve bilimsel standartların korunmasına ilişkin çalışmalar Bakanlığın sorumluluğundadır.⁷⁵

Mevzuatlarda ve çeşitli çalışmalarda rehberlik ve danışmanlık hizmetlerinin öneminin vurgulanmasına karşın Türkiye’de bu hizmetlerin verilmesinde birtakım eksiklikler bulunmaktadır. Bunlardan birincisi rehberlik saatlerinin ve kaynaklarının yetersiz oluşudur.⁷⁶ Amerikan Okul Psikolojik Danışmanları Derneğine göre sağlıklı bir danışmanlık hizmeti için bir danışmana 250 öğrenci düşmesi gerekirken⁷⁷ Türkiye’de rehber öğretmen başına yaklaşık 509 öğrenci düşmektedir.⁷⁸ Ayrıca Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumları Yönetici ve Öğretmenlerinin Norm Kadrolarına İlişkin Yönetmeliğin 21. maddesinde her 500 öğrenciye bir rehberlik alan öğretmeni norm kadrosu verileceğine dair bir hüküm bulunmaktadır. Bununla birlikte kalabalık öğrenci gruplarıyla karşılaşan rehber öğretmenler bütün öğrencilerle tek tek ilgilenememekte, yer sıkıntısından dolayı sağlıklı görüşme alanı bulamamakta ve kapsamlı raporlar hazırlama konusunda sıkıntı yaşayabilmektedirler. Böyle durumlar, mesleki rehberlik hizmetlerinin beklenen etkiyi göstermesini zorlaştırmaktadır.

⁷³ Milli Eğitim Bakanlığı Rehberlik ve Psikolojik Danışma Hizmetleri Yönetmeliği

⁷⁴ Milli Eğitim Bakanlığı Rehberlik ve Psikolojik Danışma Hizmetleri Yönetmeliği

⁷⁵ Milli Eğitim Bakanlığı Rehberlik ve Psikolojik Danışma Hizmetleri Yönetmeliği

⁷⁶ Eğitim Reformu Girişimi, Eğitim İzleme Raporu 2014-2015

⁷⁷ Pişkin Metin; “Türkiye’de psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerinin dünü, bugünü ve yarını”, M. Hesapçıoğlu ve A. Durmuş (ed.), *Türkiye’de eğitim bilimleri: Bir bilanço denemesi* içinde, Ankara 2006, Nobel; aktaran Eğitim Reformu Girişimi, Eğitim İzleme Raporu 2015-2016, Öğrenme Ortamları Arka Plan Raporu

⁷⁸ Eğitim Reformu Girişimi, Eğitim İzleme Raporu 2015-2016, Öğrenme Ortamları Arka Plan Raporu

2.3.3 Üniversiteler Tarafından Verilen Kariyer Danışmanlığı Hizmetleri

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) İşgücü İstatistikleri araştırmasına göre yükseköğretim mezunları arasındaki işsizlik oranı %12,7'dir.⁷⁹ İşsizlik oranının diğer öğretim durumlarına göre yüksek seyrettiği bir alanda üniversiteler harekete geçmiş ve mezunlarının iş bulması ve buldukları işlerde kalıcı olabilmesi için çeşitli faaliyetlere başlamışlardır. Bu faaliyetlerden bir tanesi de son yıllarda önemi giderek artan kariyer danışmanlığı hizmetleridir. Üniversiteler tarafından sunulan kariyer danışmanlığı hizmetleri büyük oranda kariyer merkezleri aracılığıyla verilmektedir. Bu merkezler, Kariyer Planlama Ve Mezunlarla İlişkiler Koordinatörlüğü, Kariyer Planlama Uygulama ve Araştırma Merkezi gibi farklı isimler altında kurulmaktadır. Kariyer Merkezleri genellikle Rektörlük bünyesinde Araştırma ve Uygulama Merkezleri (AUM) 'ne bağlı birimler olarak hizmet sunmaktadırlar. Kariyer Merkezlerinin özerk bütçeleri bulunmamaktadır. Rektörlükten ya da Sağlık Kültür ve Spor Daire Başkanlığından sınırlı olarak ödenek alabilmektedir.⁸⁰ 2015 Nisan ayı itibariyle üniversite uygulama ve araştırma merkezi statüsündeki kariyer merkezi sayısı 32'dir.⁸¹

Üniversite Kariyer Merkezlerinde yürütülen faaliyetler genellikle şu başlıklarda yoğunlaşmaktadır⁸²:

- Kariyer gelişimine yönelik seminerler,
- Kariyer günleri,
- Kariyer danışmanlığı,
- Kariyer gelişimine yönelik kaynaklar,
- İş ve staj olanakları,
- Etkili iletişim, kişisel gelişim ve Nöro-Linguistik Programlama (NLP) giriş semineri,
- Senaryo yazarlığı,
- Kariyerin anlamı,
- Özgeçmiş hazırlama ve özgeçmiş örnekleri,

⁷⁹ TÜİK, **İşgücü İstatistikleri**, Şubat 2017

⁸⁰ Türkiye İş Kurumu; **İŞKUR-Üniversite İşbirliği Çalıştay Raporu**, Aralık 2015

⁸¹ **İŞKUR-Üniversite İşbirliği Çalıştay Raporu**

⁸² Yoğun Ayşe Esmeray; **Genç İstihdamının Arttırılması Bağlamında Üniversiteler ve İŞKUR İşbirlikleri**, I. Uluslararası İş ve Meslek Danışmanlığı Kongresi, 28-29 Kasım 2013, Türkiye İş Kurumu, Ankara 2013, s.15-16

- Mülakat teknikleri,
- Diksiyon ve etkili beden dili,
- Kariyer merkezleri iletişim toplantısı,
- Atölye çalışmaları.

2.3.4 Özel İstihdam Büroları Tarafından Verilen Kariyer Danışmanlığı Hizmetleri

Özel istihdam büroları, iş arayanların elverişli oldukları işlere yerleştirilmesine ve çeşitli işler için uygun işçiler bulunmasına aracılık yapmak ve/veya geçici iş ilişkisi kurma faaliyeti yürütmek üzere İŞKUR tarafından izin verilen gerçek veya tüzel kişiler tarafından kurulan büroları ifade etmektedir.⁸³ Özel İstihdam Büroları Yönetmeliğinin 4. maddesinde “Özel istihdam büroları: işgücü piyasası ile istihdam ve insan kaynaklarına yönelik hizmetleri yürütebilir.” ifadesi yer almakta olup kariyer danışmanlığı faaliyetlerini bu maddeye dayanarak yürütmektedirler. Şu anda Türkiye’de 434 adet özel istihdam bürosu aktif olarak faaliyet göstermektedir.⁸⁴

Özel istihdam bürolarının sunmuş olduğu kariyer danışmanlığı hizmetleri daha çok elektronik ortamda işe yerleştirme şeklinde olmaktadır. Alanında başarılı işadamları ve çalışanlarla röportajlar yaparak bireylerin mesleki bilgilerini artırabilmekte, çeşitli makaleler, online eğitimler ve uygulamalar gibi araçlarla kişilere iş arama becerileri kazandırabilmektedirler.

2.3.5 Sivil Toplum Kuruluşları Tarafından Verilen Kariyer Danışmanlığı Hizmetleri

Türkiye’de sivil toplum alanında örgütlerin önemi her zaman vurgulanmakla birlikte devlet denetiminin dışına pek çıkamamıştır. Devlet alanı ve denetimi dışında sivil bir inisiyatifin oluşması, son dönemlerde ortaya çıkmaktadır. Aslında “örgütsel yaşam” Türkiye’de oldukça yeni bir olgudur. Kayda değer gelişmeler yaşansa bile bu gelişmelerin sınırlı kaldığını söylemek mümkündür.⁸⁵

⁸³ Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği, RG. 11.10.2016-29854

⁸⁴ Türkiye İş Kurumu 8. Genel Kurul Raporu

⁸⁵ Keyman E. Fuat; *Türkiye’de Sivil Toplumun Serüveni: İmkânsızlıklar İçinde Bir Vaha*, Kasım 2006, Ankara

Türkiye'de İnsan Yönetimi alanında kurulan ilk sivil toplum kuruluşu Türkiye İnsan Yönetimi Derneği'dir (PERYÖN).⁸⁶ Beş bölgede şubesi bulunan Derneğin faaliyetleri genel anlamda insan kaynakları yönetimine odaklanmıştır. PERYÖN ayrıca İŞKUR'la birlikte İş ve Meslek Danışmanı Ulusal Yeterliliğini hazırlamıştır.⁸⁷

Ülkemizde STK'ların kariyer danışmanlığı alanında sunduğu hizmetler arasında 2005 yılında kurulan KARDER'in çalışmalarının önemli bir yeri bulunmaktadır. Dernek, alana ilişkin projelerde yer almakta, seminer ve konferanslarda bilgilendirme yapmaktadır. Ayrıca çıkardığı Kariyer Gündemi dergisiyle alana ve gelişmekte olan sektörlerle ilişkin faydalı bilgiler vermektedir.⁸⁸

Alanda faaliyet gösteren bir diğer dernek ise 2009 yılında kurulan Kariyer ve Yetenek Yönetimi Derneğidir (KYYD). KYYD, tematik kariyer fuarları ve çalıştaylar düzenleyerek sektör bazında bilgilendirme yapılmasına katkıda bulunmaktadır. Dernek aynı zamanda kariyer danışmanlığı alanında sertifika programları düzenlemektedir.⁸⁹

Görüldüğü üzere gösteren sivil toplum kuruluşlarının faaliyetleri, genellikle alanda görev yapan profesyonellere yöneliktir. Çalışmalar kapsamında bireylere sunulan danışmanlık hizmetleri oldukça sınırlıdır.

⁸⁶ <https://www.peryon.org.tr/index.php/hakkimizda/>

⁸⁷ Mesleki Yeterlilik Kurumu, **İş ve Meslek Danışmanı Ulusal Yeterlilik Seviye 6**, Ankara 2016

⁸⁸ <http://www.kariyer.org.tr/>

⁸⁹ <http://www.kyyd.org.tr/>

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

SEÇİLMİŞ ÜLKELERDE KARIYER DANIŞMANLIĞI ARAÇ VE YÖNTEMLERİ

Bu bölümde kariyer danışmanlığı alanında farklı anlayışlara sahip, alanda dünyada önde gelen seçilmiş ülkelerin danışmanlık sistemleri incelenecektir. Birinci bölümde dünya ekonomisinin önde gelen ülkelerinden Almanya, ikinci bölümde farklı bir kariyer danışmanlığı anlayışı benimseyen Hollanda, üçüncü bölümde ise 1920'lerden beri kariyer danışmanlığı alanında uygulamaları bulunan ve OECD ülkeleri arasında en düşük işsizlik oranına sahip olan Çekya incelenmiştir. Bununla birlikte incelenmesinde fayda görülen farklı ülkelerin çeşitli uygulamalarına da yer verilmiştir.

3.1 ALMANYA

Almanya, Orta Avrupa'da yer almakta olup 80,9 milyonluk nüfusu ile AB ülkeleri arasında en çok nüfusa sahip ülke konumundadır.⁹⁰ Almanya işgücü piyasasına ilişkin temel veriler Tablo 1'de verilmiştir. Dünya Bankasının toplam gayrisafi yurtiçi hasılayı baz alarak açıkladığı verilere göre Almanya ABD, Çin ve Rusya'nın ardından dünyanın en büyük 4. Ekonomisi olarak gösterilmektedir.⁹¹

Tablo 1: Almanya Temel İşgücü Göstergeleri

Nüfus*	80,9 milyon
İşgücü**	42.140.400
İstihdam***	41.684.700
İşgücüne Katılma Oranı (15-64 Yaş)**	%77,6
İstihdam Oranı (15-64 Yaş)***	%75,1
İşsizlik Oranı (15-64 Yaş)***	%3,9
Genç İşsizlik Oranı (15-24 Yaş)***	%7,0
Ne Eğitimde Ne İstihdamda Olanların Oranı (15-24 Yaş)**	%11,8

* 2014

**2015

***2016

Kaynak: OECD verileri kullanılarak yazar tarafından derlenmiştir.

⁹⁰ OECD Data, <https://data.oecd.org/pop/population.htm>, (04.04.2017)

⁹¹ <http://data.worldbank.org/data-catalog/GDP-ranking-table> (04.04.2017)

Almanya Kamu İstihdam Kurumu (Bundesagentur für Arbeit - BA) Alman Çalışma Bakanlığına bağlı bir kurumdur.⁹² Bununla birlikte BA, Bakanlıktan farklı bir organizasyonel yapıya, Genel Müdürlüğe, bölgesel ve yerel ofislere sahiptir. İşe yerleştirme, aktif işgücü piyasası politikaları, işgücü piyasası bilgileri, işgücü hareketliliği, işsizlik sigortası ve diğer sosyal fonların yönetimi BA'nın görevleri arasında sayılmaktadır. Almanya'da BA'ya kayıt olmak, iş arayan ve işverenler için zorunlu değildir. Kurumun 900'ü Genel Müdürlükte, 5.300'ü bölge ofislerinde ve 87.700'ü yerel ofislerde olmak üzere toplamda 93.900 personeli bulunmaktadır.⁹³

İş ilanlarına, internet aracılığıyla ya da doğrudan yerel ofisler aracılığıyla ulaşılabilmektedir. Kayıtlı açık işleri ve iş arayanları eşleştiren bilgisayar tabanlı bir teknoloji kullanılmaktadır. İş arayanlar internetten kayıt olarak profillerini yönetebilmektedir. Profillemeye, yerleştirme görevlisinin teknik analizlerle desteklenen değerlendirme araçlarından birisidir ve görüşmenin bir parçasıdır.

Yerleştirme memurlarıyla gerçekleştirilen bireysel iş arama görüşmeleri kapsamında iş arama faaliyetleri ve hedefleri içeren kişiye özel bireysel eylem planları hazırlanmaktadır. İş arayanlar, internet üzerinden veya çağrı merkezi aracılığıyla danışmanlık hizmeti alabilmektedir. BA, özel problemleri veya ihtiyacı olan kişileri uzmanlaşmış kurumlara yönlendirebilmektedir.⁹⁴

Açık işler için çok yönlü bir yaklaşım uygulanmaktadır. İşverenler, kamu istihdam bürolarında veya internet aracılığıyla başvuru veri bankasına erişebilmektedir. İşverenler, iş arayanlarla doğrudan ya da kamu istihdam kurumu görevlisi aracılığıyla iletişime geçebilmektedir. Kurum, iş ilanlarını ve açık işleri listeleyen bilgisayar tabanlı bir veri tabanı kullanmaktadır. Bu bilgisayar tabanlı eşleştirme sistemi, spesifik işler için aday seçimi konusunda görevlilere destek olmaktadır. İşveren tarafından uygun adaylarla grup görüşmesi de yapılmaktadır. Özetle, hizmetlerin optimal dağılımı için, işverenler, farklı hizmet kategorilerine ayrılmıştır. Kamu istihdam hizmeti ile işverenler arasındaki iletişim, çeşitli kanallarla sağlanmakta olup istihdam fuarları, işyeri ziyaretleri ve şirketin krize girmesi durumunda verilen danışmanlık hizmeti standart uygulamalar arasında yer almaktadır.

⁹² WAPES, **The World of Public Employment Services**, 2015, s.210

⁹³ WAPES, **a.g.e.**, s.210

⁹⁴ WAPES, **a.g.e.**, s.210

Bir sonraki bölümde Almanya’da sunulan kariyer danışmanlığı hizmetleri eğitim ve istihdam boyutuyla ele alınmıştır.

3.1.1 Eğitim Alanında Kariyer Danışmanlığı Hizmetleri

3.1.1.1 Ortaöğretimde Kariyer Danışmanlığı Hizmetleri

Almanya’da tüm eyaletlerde genel eğitim kurumlarının yasal sorumluluğunda olan rehberlik hizmetleri, üzerinde önemle durulan konular arasında yer almaktadır.⁹⁵ Öğrencilere, okul hayatları boyunca çeşitli biçimlerde rehberlik hizmetleri sunulmaktadır. Bunlara öğrenme güçlükleri, psikolojik danışma, eğitim danışmanlığı ve okul psikoloji servisinin belirlediği diğer aktiviteler örnek gösterilmektedir. Okullarda rehberlik hizmetleri, okul psikologları, sosyal hizmet uzmanları, özel eğitilmiş öğretmenler ve BA’da çalışmakta olan kariyer danışmanları tarafından verilmektedir.

Okullarda sunulan rehberlik hizmetleri okul türü, okul seviyesi ve konulara göre değişiklik göstermektedir. Bu hizmetler okul seçme kararı ile başlamakta ve özellikle verilen bu hizmet, öğrencilerin okul değiştirmeleri noktasında büyük rol oynamaktadır. Ortaöğretim süresince öğrencilere bireysel ilgiler ve beceriler, ders seçimleri ve akademik fırsatlar konularında danışmanlık verilmeye devam etmektedir. Danışmanlık hizmetleri, öğrencilerle birlikte velileri de bilgilendirmeyi amaçlamaktadır. Bazı belediyeler de öğrencilere yönelik eğitsel rehberlik hizmetleri sunmak için özel merkezler ya da kurumları faaliyete geçirmişlerdir.

Yerel düzeyde okullar arasında Okul Psikolojik Servisleri (Schulpsychologischer Dienst) teşkilatlanmıştır.⁹⁶ Bu servisler psikolojik danışma, psikolojik teşhis ve değerlendirme, öğrenme ve davranış bozuklukları ile çatışma yönetimine odaklanmakta olup ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarının yanı sıra, her yaştan öğrenciye, velilere, öğretmenlere ve diğer okul çalışanlarına hizmet sunmaktadır. Danışmanlık hizmetleri, profesyonel psikologlar tarafından sunulmaktadır.

Kariyer eğitimi veya mesleki yönlendirme faaliyetleri (Berufswahlunterricht, Berufsorientierung), tüm eyaletlerde okul müfredatının ayrılmaz bir parçasıdır ve çoğu ortaöğretim okullarının ortak bir rehberlik faaliyetidir. Bu faaliyetlerde öğrencilerin

⁹⁵Jenschke Bernhard, Karen Schober, Judith Langner; **Career Guidance in the Life Course Structures and Services in Germany**, 2. Baskı, 2014, s.6

⁹⁶ ⁹⁶Jenschke; **a.g.e.**, s.6

kariyer yönetimi becerileri ve bilgiyi arama, kullanma ve karar verme yetenekleri geliştirilerek öğrencilerin çalışma dünyasına hazırlanması hedeflenmektedir. Bazı eyaletlerde, çalışma hayatına hazırlık başlı başına bir ders olmasına karşın kariyer eğitimi, çoğunlukla şirketlerle işbirliği içinde müfredat dışı etkinlikler yapılarak, ekonomi, sosyal bilimler ve hukuk gibi diğer derslerin önemli bir parçası haline gelmiştir. Kariyer eğitimi müfredatı, yerel BA’da bulunan Kariyer Bilgi Merkezi’ne (Berufsinformationszentrum BIZ) ziyaretin yanı sıra staj ve işletmeleri ziyaret gibi aktiviteleri içermektedir. İşletmelerde veya özel şirketlerde iki veya üç haftalık bir iş deneyimi, öğrencilere iş dünyasındaki beceri gereksinimleri için güçlü bir fikir vermektedir. Bunun yanı sıra öğrenciler bu iş deneyimlerini kariyer seçimi pasaportlarına (portföy yaklaşımı) işlemektedir. Ayrıca, ülke çapında faaliyet gösteren güçlü bir ağa sahip bir oluşum (Arbeitskreise Schule-Wirtschaft), sanayi ve okullar arasındaki işbirliklerini koordine etmektedir. Bir işletme çalıştırmayı öğrenmesi konusunda öğrencilere yardımcı olur ve öğrencilerin deneyim kazanması için okullar ve belirli şirketler arasındaki eşleştirme düzenlemelerini teşvik eder.⁹⁷

3.1.1.2 Kamu İstihdam Kurumunun Ortaöğretimde Sunduğu Kariyer Danışmanlığı Hizmetleri

Gençlerin ve yetişkinlerin kariyer seçimi ve kariyer gelişimiyle ilgili eğitsel ve mesleki rehberlik hizmeti vermek, ilgili kanunlarda BA’nın görevleri arasında sayılmaktadır. Bir önceki bölümde bahsedildiği üzere ortaöğretim kurumlarındaki kariyer eğitimi genel olarak BA’da çalışan kariyer danışmanları tarafından desteklenmektedir. Diğer ülkelerde görülmeyen Almanya’daki bu uygulama, çıraklık eğitimi sisteminde okuldan mezun olanların mesleki niteliklerinin tespiti noktasında oldukça önemli görülmektedir. Kariyer veya mesleki alan seçiminde şirket içi eğitimin yanı sıra işgücü piyasası konusunda deneyim sahibi, işverenler ve eğitim firmalarıyla yakın bağlantıları bulunan bir kariyer danışmanı tarafından da desteklendiği takdirde daha etkili sonuçlar vermektedir. Özetle, BA, rehberlik, bireysel danışmanlık ve çıraklık eğitim alanlarına yerleştirme hizmetlerini bir arada yürütmektedir. Bu yapı, sadece gençlere değil aynı zamanda işe alımlarını kolaylaştırdığı için çırak çalıştıran işverenlere de fayda sağlamaktadır.

⁹⁷Jenschke; a.g.e, s.8

BA'da çalışan kariyer danışmanları, gerek Kurumda gerekse okulda bireysel danışmanlık hizmeti vermektedir. Ayrıca mesleki yönlendirme, atölye çalışmaları ve seminerler şeklinde sınıf görüşmeleri yapmakta ve Kariyer Bilgi Merkezine (BIZ) sınıf ziyareti düzenlemektedir. Kariyer Bilgi Merkezlerinde fuarlar, konferanslar ve seminerler düzenlenmektedir. Kariyer, eğitim olanakları, çalışma programları ve işgücü piyasası bilgileri ile BA tarafından sağlanan öz değerlendirme araçlarıyla ilgili birçok basılı ve online materyal Kariyer Bilgi Merkezi'nde mevcuttur. Bunlara ek olarak, kariyer eğitimi ve mesleki rehberlik ile ilgili tüm konularda okul rehberlik öğretmenlerini de desteklemektedir.

BA, kariyer danışmanlığı hizmetlerini sunarken eğitim kurumlarının yanı sıra ticaret ve zanaat odaları, işveren örgütleri, sendikalar ve diğer kamu kurumlarıyla da yakın işbirliği içinde çalışmaktadır. Ayrıca dezavantajlı gruplara yönelik olarak sunduğu hizmetlerde bu gruplarla çalışan kamu kurumları ve organizasyonlarla da işbirliğine gitmektedir.

BA birimlerinde, ihtiyaç halinde, profesyonel psikologlar tarafından psikolojik testlerin ve değerlendirmelerin yapıldığı, bazı meslekler ve eğitimler için bireyin fiziksel ve zihinsel uygunluğunu tıbbi olarak inceleyen Psikolojik ve Tıbbi Servisler bulunmaktadır. Bu özel hizmetler danışmanların tavsiyesi üzerine, özellikle de özel ihtiyaçları olan hedef grupların (örneğin engelliler ve/veya dezavantajlı kişiler) kariyer seçeneklerini ve kariyer gelişimlerini desteklemek için kullanılmaktadır.

BA tarafından sunulan hizmet, gençler ve çıraklara verilen tüm bu desteklere ek olarak bir de özel ihtiyaçları olan hedef gruplar için mali destek planlarını (rehabilitasyon, iş deneyimi, staj ve mesleğe hazırlık kursları vb.) kapsamaktadır.

3.1.1.3 Yükseköğretimde Eğitsel Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı Hizmetleri

Yükseköğretim kurumlarının hemen hepsinde öğrencilere öğrenimle ilgili tüm sorularla ilgili yönlendirme ve bilgi sağlayan merkezi bir rehberlik hizmeti verilmektedir. Bu hizmetler arasında sınav hazırlığı, stres ve zaman yönetimi gibi konularda özel kurslar da bulunmaktadır. Bireysel görüşmeye ek olarak, öğrenci danışmanlık servislerinin çoğu öğrencilerin kendi işlemlerini yapabileceği alanlar kurmuş ve lise öğrencileri için bilgilendirme etkinlikleri ve birinci sınıf öğrencilere

yönelik tanıtım etkinlikleri organize etmektedir. Bu noktada eğitim kurumları, BA, işveren örgütleri ve akademik kurumlar arasındaki işbirliği büyük önem teşkil etmektedir.

Alman Yükseköğretim kurumlarının birçoğunda, özel eğitim kursları, kariyer fuarları ve işgücü piyasasıyla ilgili etkinlikler yoluyla eğitimden işgücü piyasasına geçişi destekleyen Kariyer Merkezleri kurulmuştur. Kariyer Merkezleri genellikle yerel kamu istihdam kurumları, işveren örgütleri, ticaret ve zanaat odaları ile ulusal veya uluslararası işletmelerin uzmanlarıyla işbirliği yapmaktadır. Kariyer Merkezleri son zamanlarda mezunlarının işgücü piyasasının gereksinimlerini daha iyi karşılayabilmeleri için ders seçim programlarını düzenleme ve temel yetkinliklerin geliştirilmesi konularında çalışmalara yönelmişlerdir.⁹⁸

Bununla birlikte öğrenci sayısı diğerlerine göre daha yüksek olan yükseköğretim kurumlarında BA birimi kurulmuştur. Bu birimlerde ilgili kurumlardan mezun olan gençler ve diğer üniversite mezunu işsizlere verilen işe yerleştirme hizmetlerinin yanı sıra öğrenciler ve mezunlar için özel bir danışmanlık hizmeti de verilmektedir. Bu hizmetler üniversitede sunulabileceği gibi BA yerel birimlerinde de sunulabilmektedir.

Ortaöğretimde, yükseköğretim kurumlarında ve istihdam bürolarında yer alan kariyer danışmanlığı hizmetlerine ek olarak, bu alanda birçok özel ve yarı özel kariyer danışmanı ve kariyer danışmanlığı firması hizmet vermektedir. Bu firmalar hizmet sundukları bireylerden ücret talep ederken bu bölümde bahsedilen diğer danışmanlık hizmetleri ise devlet tarafından finanse edilmektedir ve vatandaşlardan ücret talep edilmemektedir.

⁹⁸ Jenschke; **a.g.e.**, s.9

3.1.2 İstihdamda ve Sürekli Eğitimde Kariyer Danışmanlığı Hizmetleri

3.1.2.1 Kamu İstihdam Kurumu Tarafından Verilen Kariyer Danışmanlığı Hizmetleri

BA, işe yerleştirme hizmetleri ve işsizlik sigortası ödemelerine ek olarak, bireylere yaşına, eğitim durumuna, iş deneyimlerine ve yaşam koşullarına bakmaksızın kariyer danışmanlığı hizmeti vermekle yükümlüdür. Bu yükümlülük kanunda da yer almaktadır.⁹⁹

Kariyer rehberliği ve danışmanlığı, algılanandan farklı olarak, eğitim ve meslek seçiminden iş değişikliğine, işsizliğin herhangi bir aşamasından emekliliğe kadar eğitim ve çalışma hayatı boyunca devam eden bir süreçtir.

Bu kapsamda BA, finansal destek ve işgücü piyasası bilgilerinin yanında staj ve eğitim türleri, meslek değişimi ve mobilite, yükseköğretim ve yeniden eğitim, istihdam ve serbest meslekler konularında bilgilendirme ve rehberlik hizmeti sağlamaktadır. Kamu istihdam kurumu hizmetleri, öğrenciler ve mezunlar için çok kapsamlı ve çok iyi düzenlenmiş olmasına karşın yetişkinler için hizmetler, uygulamada uzun bir süredir kayıtlı işsizler ve işsiz kalma riski olan bireylere yoğunlaşmıştır. Çalışan yetişkinlere yönelik rehberlik, "sürekli eğitim danışmanları" adı verilen sürekli eğitim rehberliğinin yaygınlaştırılması yoluyla güçlendirilecektir.

Kariyer danışmanlığı ve işe yerleştirme hizmetlerinin geliştirilmesi amacıyla çeşitli basılı ve online araçlar geliştirilmiştir. Mesleklere ve sürekli eğitimlere ilişkin bilgilendirme portallarına ek olarak işverenler ve iş arayanlar için elektronik eşleştirme sistemi ve online uygulama hizmetleri sunulmaktadır.

BA'da işsizler ve iş arayanlara sunulan danışmanlık hizmetleri, çoğunlukla danışmanlık eğitimini başarıyla tamamlamış yerleştirme görevlileri tarafından sunulmaktadır. Görevliler, bireylerin güçlü ve zayıf yanlarını analiz ederek (profilleme) mevcut açık işler için gerekli olan becerilerini, yeteneklerini ve yatkınlıklarını kontrol etmekle birlikte iş arama sürecinde bir sonraki adımı ve iş arayan ve yerleştirme görevlisinin sorumluluklarının tanımlandığı bir eylem planı hazırlanmaktadır. Eğer

⁹⁹ Jenschke; a.g.e, s.9

bireyin istihdam edilebilirliğini artırmak için eğitim veya başka faaliyetler gerekiyorsa bunlar da eylem planında yer almakta ve uygulamaya konmaktadır.

2005'ten bu yana uzun süreli işsizlerin mesleki entegrasyonları konusunda, kanunda işsizlik yardımları ve sosyal destekleri bütünleştiren önemli değişiklikler yapılmıştır. Bu destekler 12 aydan uzun süreli işsizleri ve daha önce güvenceli çalışmayan tüm bireyleri kapsamaktadır. Bu bağlamda mesleki rehberlik zorunlu tutulmuştur. Yani işsizlik yardımları, mesleki rehberlik de dâhil olmak üzere destek seçenekleri kabul edildiği takdirde verilmektedir.¹⁰⁰

Kanunda kariyer danışmanlığı ve destekler çoğunlukla, BA ve belediyeler, ya da yalnızca belediyeler tarafından kurulan ve Job Center olarak adlandırılan “tek elden” yardım amaçlı merkezler altında düzenlenmektedir. Bu noktada kanuna istinaden işsizlik yardımlarına başvuran talep sahipleri, vaka yönetimi gereği yoğun bir danışmanlık hizmeti almaktadırlar. Bu mesleki rehberlik süreci, işe yerleştirme, meslek seçimi ve mesleki eğitimle ilgili danışmanlığın yanında yardımları ve diğer finansal destekleri de kapsamaktadır.

Job Center bünyesinde 25 yaşın altındaki genç işsizler için uzmanlaşmış ekipler (Team U25) oluşturulmuştur ve ihtiyaç halinde daha yoğun danışmanlık hizmeti verilmektedir (Yasal olarak bir danışmana 75 genç düşmesi gerekmektedir).¹⁰¹ Bu servisler genç işsizlere en kısa zamanda hizmet verecek şekilde tasarlanmıştır.

İstihdam edilebilirliklerini artırmak amacıyla daha fazla eğitim almak veya yeniden eğitim almak isteyen işsiz veya çalışan bireyler, BA'dan mali yardım kuponu talep edebilmektedir. Kupon, başvuranın ihtiyaç duyduğu eğitim ve staj türünün yanında bireysel yetenek, motivasyon ve kişisel durum gibi konuların görüşüldüğü bireysel görüşme sonrası BA tarafından verilmektedir. Bununla birlikte, BA, belirli bir eğitim kurumu, eğitim sağlayıcısı ya da kurs tavsiyesinde bulunmamaktadır. Kupon yararlanıcılarının onaylı ve akredite edilmiş eğitim sağlayıcıları ve kursları bulmasının kolaylaştırılması amacıyla hem ülke çapındaki eğitim sağlayıcılarının hem de BA

¹⁰⁰ Jenschke; a.g.e, s.10

¹⁰¹ Jenschke; a.g.e, s.10

dışındaki rehberlik ve danışmanlık hizmeti veren işletmelerin desteklediği KURSNET adında bir portal oluşturulmuştur.¹⁰²

BA'da danışmanlık hizmetleri “The 4-Phase Model (4PM)” adı verilen 4 fazlı bir model üzerinden yürütülmektedir. Uygulamanın temel amacı bireysel hizmet sunumunda yüksek kalitenin sağlanmasıdır. Uygulama, bir yandan danışanların daha danışan-odaklı, problemlerini tanımlayabileceği ve buna göre çözüm üretebileceği bir yapı kurarken bir yandan da kariyer danışmanlarına yerleştirme ve danışmanlık sürecinde hedefleri ile uyumlu olarak daha kaliteli, sistematik ve ekonomik hizmet sunumunda yardımcı olmaktadır. Yöneticiler de uygulamanın şeffaflığı sayesinde daha doğru kararlar alabilmektedir.¹⁰³

Uygulama iş arayanlara yönelik hizmetleri düzenleyen dört fazdan oluşmaktadır:

- 1) Profilleme
- 2) Hedef belirleme
- 3) Strateji belirleme
- 4) Eylem ve kontrol

Profilleme, tüm iş arayanlara bireysel hizmet sunumunun başlangıç noktasıdır. Kariyer danışmanları tarafından iş arayanlara profil oluşturulduktan sonra iş arayanların işgücü piyasasına yakınlığı/uzaklığı (altı ay içinde tekrar işgücü piyasasında yer alabilecekler yakın, altı ay içinde tekrar işgücü piyasasında yer alması mümkün görünmeyenler uzak olarak nitelendirilmiştir) tahmin edilebilmektedir. Danışmanlar, profile sınırlı olmak üzere geniş bir hizmet ve önlem paketinden yararlanabilmektedir. Özel danışanlar için ise özel hizmet paketleri seçilmektedir. Bu özel hizmet paketi tavsiyeleri, farklı stratejiler için en uygun Aktif İşgücü Piyasası Programları (AİPP) ve uygulama alternatiflerini (eylem stratejileri) içeren ve hizmet rehberi adı verilen bir sistem tarafından desteklenmektedir. Özel danışanlar destek için hangi ofise başvurduklarına bakılmaksızın adil ve eşit muamele görmektedir.¹⁰⁴ Profilleme sürecinde bilgi işlem altyapısının katkısı oldukça önemli olmakla birlikte iş ve meslek

¹⁰² Jenschke; **a.g.e**, s.10

¹⁰³ European Commision; “**The 4-Phase Model (4PM) for activation and the management of transitions**”, <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=17550&langId=en> (08.05.2017)

¹⁰⁴ <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=17550&langId=en>

danışmanları, mesleki bilgilerine dayanarak karar verme konusunda yeterli özgürlüğe sahip olmalıdır.

BA bünyesinde kariyer danışmanlığı hizmetleri çerçevesinde, 2011 yılından itibaren “INA! Sustain Integration” Projesi hayata geçirilmiştir. 2011 yılında 2 yerel birimde pilot olarak uygulamaya geçen proje, olumlu sonuçların ardından 2013-2014 yıllarında toplam 27 yerel birimde pilot uygulamasına devam etmiştir. Proje, kariyer danışmanlarının erken bir aşamada bireyin istihdam risklerini tespit etmesini ve iş arayanın istihdam edilmesini sağladıktan sonra danışmanlığın devam etmesini içermektedir. Danışmanlar, ortaya çıkan zorlukları çözmek için işverenler ve diğer yerel aktörlerle işbirliği yapmaktadır. Proje sonucunda işe yerleştikten sonra danışmanlık hizmeti almaya devam eden çalışanların almayanlara göre altı aylık süre içinde işte kalma süresinin daha uzun olduğu tespit edilmiştir.¹⁰⁵ Bunun sonucunda 2016 yılında uygulamanın yasal altyapısı hazırlanmıştır.

İşe yerleşme sonrasında verilen kariyer danışmanlığı desteğinin temel amacı kişinin istihdamda kalıcı olmasını sağlamaktır. Pilot uygulama deneyiminden yola çıkarak işe yeni başlayan kişinin yeni istihdam riskleriyle karşı karşıya kalması mümkündür. Bu nedenle uygulama içerisinde kişiye işe girdikten sonra altı ay daha danışmanlık hizmeti verilmektedir. Bu kapsamda;

- İstihdamın ilk haftalarında danışmanlık hizmeti devam etmektedir. Gerekli görüldüğü takdirde işverenin ihtiyacı olan ek yeterlilikler de düzenlenmektedir.
- İş ve aile yaşamını uzlaştırmak amacıyla farklı kurum ve kuruluşlara yönlendirme (örn. çocuk bakımı için yerel birimlere yönlendirme) yapılmaktadır.
- İşbaşı eğitim programını desteklemek amacıyla işverenlere daha fazla danışmanlık hizmeti sunulmaktadır.
- Mobilite desteklenmektedir (örneğin işe yerleşen danışanın nakliye masraflarının bir kısmını karşılamak için araç paylaşımı veya işveren desteği konularında bilgilendirme).
- Belirli süreli iş sözleşmelerini uzatma konusunda danışmanlık desteği sunulmakta ve bu kapsamda işverenle görüşmeler yapılmaktadır.

¹⁰⁵European Commission, “INA! Sustain Integration”, <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=17306&langId=en> (07.05.2017)

- Yeni kazanılan beceri ve nitelikler de göz önüne alınarak iş geçişleri desteklenmektedir.¹⁰⁶

3.1.2.2 Belediyeler Tarafından Sürekli Eğitimde Verilen Kariyer Danışmanlığı Hizmetleri

BA dışındaki kariyer danışmanlığı hizmetleri genellikle yetişkinlerin genel eğitimine ve devam eden mesleki eğitim ve stajlar üzerine yoğunlaşmaktadır. Birçok belediye, hem genel eğitim hem de mesleki eğitim veren Yetişkin Eğitim Merkezi (Volkshochschulen) kurmuştur. Eğitim programlarıyla ilgili bilgilendirme, tavsiye ve bireysel öğrenme zorluğu çeken bireylere destek, danışmanlık yeterliliğine sahip öğretmenler tarafından eğitim görevlerine ek olarak düzenli bir şekilde yürütülmektedir.

Buna ek olarak, Federal Hükümet ve Eyaletler tarafından başlatılan ve finanse edilen bağımsız Belediyelerin Eğitim Rehberlik Servislerinin sayısı gün geçtikte artmaktadır. Tüm vatandaşlar bu hizmetlerden yararlanabilmektedirler.¹⁰⁷

3.1.2.3 Federal Hükümet Programları Tarafından Verilen Yükseköğretim Rehberliği

Federal Hükümet, Hayat Boyu Öğrenme Stratejisi çerçevesinde sürekli mesleki eğitim ve bu programla ilişkili rehberlik faaliyetlerini destekleyen çeşitli programlar başlatmıştır. “Learning Regions – Supporting Networks” (Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken 2001–2007) ve “Local Learning” (Lernen vor Ort 2009–2012) programları, belediyelerdeki eğitsel rehberlik hizmetlerinin kurulması ve profesyonelleşmesini teşvik etmiştir.¹⁰⁸

Hayat boyu öğrenmeyi güçlendirmek için Eğitim ve Araştırma Bakanlığı tarafından başlatılan bir başka program ise çalışan kişilerin sürekli eğitimini teşvik etmek üzere tasarlanan bir mali yardım programı olan Eğitim Bursu’dur (Brettungsprämie). Verilen bu finansal desteğin koşulu olan, eğitim hedefleri ve kurs seçimi gibi konularla ilgili yapılan bireysel görüşme sonrasında kişiye bu kapsamda 500 Avroya kadar bir kupon verilmektedir. Bu bağlamda rehberlik hizmetleri yetkili özel

¹⁰⁶ <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=17306&langId=en>

¹⁰⁷ Jenschke; **a.g.e.**, s.10

¹⁰⁸ Jenschke; **a.g.e.**, s.10

kuruluşlar (çoğunlukla yetişkin eğitim merkezleri, ticaret ve sanayi odaları, sendikalar veya özel eğitim kurumları) tarafından sunulmaktadır.

3.1.2.4 Endüstriyel Örgütler ve Sosyal Ortaklar Tarafından Verilen Kariyer Danışmanlığı Hizmetleri

Ticaret ve sanayi odaları, endüstriyel örgütler ve sosyal ortaklar, okullara, üniversitelere ve işletmelere yönelik olarak mesleki eğitim ile ilgili bilgilendirme ve rehberlik hizmetleri sunarken aynı zamanda çıraklara, işsizlere ve çalışanlara da rehberlik hizmeti vermektedir.

Yasal düzenlemelere göre ticaret ve sanayi odaları, işverenlere ve çıraklara ikili eğitim sistemi (dual sistem) ile ilgili her türlü bilgi ve rehberlik hizmeti vermekle yükümlüdürler. Odalarda çalışan kariyer danışmanları, ikili eğitim sisteminde çıraklık ile ilgili sorular hakkında mesleki okullarda, işletmelerde ve çalışma konseylerinde, çıraklara, velilere ve öğretmenlere rehberlik hizmeti sunmaktadır. Ayrıca çıraklar, meslek okullarında veya işletmelerde zorluk yaşamaları durumunda odalarda çalışan kariyer danışmanlarından rehberlik hizmeti talep edebilmektedir.¹⁰⁹

Ticaret ve sanayi odaları ayrıca yükseköğretim ve serbest çalışacak olan yetişkinler için de birtakım rehberlik hizmetleri sağlamaktadır. Buna ek olarak odalar üye işletmelerine, çalışanlarına beceri kazandırmak ve kalifiye personel seçimi gibi konularda rehberlik hizmeti sunmaktadır.

Sendikalar, yükseköğretimle ilgili sorular hakkında üyelerine (çalışanlar ve işsizler için) kariyer danışmanlığı hizmeti sunmaktadır. Bu hizmet genellikle işçi konseyi ve sendika temsilcileri tarafından sağlanır. Bu bağlamda işçi konseyinde, “Eğitsel Danışman” veya “Öğrenme Mentörü” yeterliliğine sahip çalışanların bulunması için bazı pilot projeler uygulanmıştır. Bu projelerin bir kısmı Eğitim ve Araştırma Bakanlığı tarafından finanse edilmiştir.

3.1.2.5 Özel Sektör Tarafından Verilen Kariyer Danışmanlığı Hizmetleri

Özellikle 1998'de BA'nın danışmanlık tekelinin kaldırılmasından bu yana özel sektörün payı artmaktadır. Yönetim danışmanlarına ve özel kariyer danışmanlarına ek

¹⁰⁹ Jenschke; a.g.e, s.11

olarak, rehberlik hizmetleri sunan kar amacı gütmeyen kuruluşların sayısı önemli derecede artmıştır. Bunun önemli nedenlerinden bir tanesi, Federal ve Eyalet hükümetinin eğitim ve işgücü piyasası ile ilgili bazı programlarının içeriğinde rehberlik faaliyetlerinin bulunmasıdır.¹¹⁰

3.1.3 Özel Hedef Gruplar İçin Kariyer Danışmanlığı Hizmetleri

Rehberlik ihtiyaçları genellikle kişilerin bireysel özelliklerine (küçük çocuğu olan veya işe geri dönen ebeveynler, risk altındaki gençler, dezavantajlı kişiler, yaşlılar, göçmenler, yüksek vasıflara sahip kişiler vb.) göre değişmektedir. Çeşitli federal veya eyalet kurumları, belediyeler veya kar amacı gütmeyen kuruluşlar tarafından sağlanan rehberlik hizmetleri büyük ölçüde bu ihtiyacı karşılamakta olup bu başlık altında yalnızca en önemli hizmetlere yer verilmiştir.

3.1.3.1 Engelliler İçin Kariyer Danışmanlığı Hizmetleri

Almanya, aktif önlemler aracılığıyla engelli bireylerin haklarını düzenleyen Birleşmiş Milletler Sözleşmesi'nin uygulanması konusunda kararlı adımlar atmaktadır. Kariyer danışmanlığı hizmetleri de bu hakların sağlanması konusunda önemli bir role sahiptir.

Özel okullarda kariyer eğitimi, çalışma dünyası için hazırlık ve kariyer kararları, genellikle uygulama dersleri ve iş deneyimleri ile bağlantılı olarak verilmektedir. Bu süreçte öğretmenler, sosyal hizmet uzmanları, Sağlık Hizmetlerinden rehabilitasyon uzmanları ve BA işbirliği içinde çalışmaktadır.

Genç engelli bireyler, ikili mesleki eğitim sistemini takiben şirketlerde ve meslek okullarında eğitime düzenli olarak devam etmektedirler, bununla birlikte ihtiyaç halinde ek destekler de sağlanabilmektedir. Genç engelli bireyler, engelin türü ve ciddiyeti gerektirdiği takdirde özel mesleki eğitim merkezlerine veya BA tarafından finanse edilen benzer uzmanlaşmış merkezlere başvurabilmektedir. Ayrıca BA'da bulunan özel rehabilitasyon ekibi danışmanlarından kariyer oryantasyonunun yanında eğitsel rehberlik ve kariyer seçimleri konusunda danışmanlık alabilmektedir. Eğitim

¹¹⁰ Jenschke; a.g.e, s.11

süresince bireysel danışmanlık, kariyer danışmanları ve sosyal, psikolojik ve tıbbi destek sağlayan özel eğitim merkezleri tarafından sağlanmaktadır.

Yerel BA birimleri, engelli genç ve yetişkin insanlar için mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı hizmetlerini Kurumda “Rehabilitasyon Ekibi” adı verilen ayrı bir serviste sunmaktadır. Ayrıca engelli kişilere kolay erişim sağlamak için, özel okullar ve rehabilitasyon merkezlerinde de hizmet sunmaktadır.

Buna ek olarak, bazı durumlarda, Sağlık Sigortası, Emeklilik Sigortası ve Kaza Sigortası bireylerin mesleki rehabilitasyonlarını da kapsamakta ve sigorta şirketleri engellilere mesleki danışmanlık hizmetleri sunmaktadır.

Yükseköğretim kurumlarında engellilere yönelik çalışan temsilciler, öğrencilere, başvuru sahiplerine, engelli ve kronik hastalıklara sahip çalışanlara dersler ve sosyal konular hakkında bilgilendirme ve rehberlik hizmeti vermektedir. Ayrıca Öğrenci Destek Servisi (Studentenwerk) öncelikli olarak sosyal ve finansal konularda engelli öğrencilere özel bir rehberlik hizmeti de vermektedir.

Yasal mevzuata göre entegrasyon kurumları ve rehabilitasyondan sorumlu organlar tarafından görevlendirilen Özel Entegrasyon Servisleri’nde (Integrationsfachdienste), engellilere yönelik mesleki rehberlik ve kariyer rehberliği hizmeti sunmaktadır. Bu hizmet, yoğun desteğe ihtiyaç duyan ağır engelli yetişkinlere ve onların işverenlerine odaklanmaktadır. Bilgilendirme, rehberlik, işe yerleştirme faaliyetlerine ek olarak Entegrasyon Servisinin önemli yükümlülüklerinden birisi de başvuran engelli bireylerin beceri, yetenek ve ilgilerini ölçmektir. Bu süreçte mesleki rehabilitasyon hizmetleri sunan çeşitli kurumlarla (rehabilitasyon kurumları, BA, işverenler, ticaret ve sanayi odaları vb.) işbirliği yapılmaktadır.¹¹¹

3.1.3.2 Gençler İçin Rehberlik Hizmetleri

Sosyal olarak dezavantajlı gruplardan gelen gençler, genellikle staj veya işgücü piyasasına girmek veya eğitimlerine devam etmek için ilave desteğe ihtiyaç duymaktadır. Eğitimini yarıda bırakma riski olan gençlerin, hiç beceri kazanmadan ya da çok az beceri kazanarak mezun olan gençlerin, ailevi ya da sosyal problemleri olan

¹¹¹ Jenschke; a.g.e, s.11

gençlerin ve suça sürüklenen gençlerin, sosyal ve mesleki entegrasyon konusunda özel desteğe ihtiyacı bulunmaktadır.

Bu ihtiyaçları karşılamak için ülke, eyalet ve belediye seviyesinde çeşitli programlar ve geçici projeler bulunmaktadır. Rehberlik hizmetleri, geniş bir yelpazede hizmet sunan bütünsel bir yaklaşımı takip eden bu programların ayrılmaz bir parçasıdır. Birçok proje ve program, gençlerin düzenli bir şirket içi mesleki eğitime girme şansını artırmak için mesleki becerilerini ve yeteneklerini geliştirmeyi hedeflemektedir. Dolayısıyla bu müdahalelerin başında becerilerin, yeteneklerin ve ilgilerin ölçme ve değerlendirilmesi oldukça önemlidir. Bu müdahaleler, gençlerin işgücü piyasasına uyum sağlamasını desteklemek ve kendilerine güvenini artırmak amacı ile pratikler ve staj dönemlerini kapsamaktadır. Bu yapılarda danışmanlık hizmetleri, genellikle kariyer yönetimi becerilerini geliştirmeye odaklanmakta, gençlerin beceri geliştirmesine, hedef koymasına ve sorumluluk almalarına yardımcı olmayı hedeflemektedir. Bu programların ve projelerin tümü, genç bireyin yaşamının tüm yönlerini içeren, konu odaklı ve kapsamlıdır. Bu nedenle, bu programlar ve projeler, öncelikli olarak okullar ve Kamu İstihdam Kurumu olmak üzere geniş bir işbirliği gerektirmektedir.

Ancak okuldan işgücü piyasasına geçişi destekleyen ve “geçiş sistemi” olarak adlandırılan birçok program alanda giderek daha fazla karışıklığa neden olmuştur. Bu nedenle çok sayıda aktör arasındaki koordinasyonun iyileştirilmesi ve şeffaflığın artırılması için önlemler alınmaya başlanmıştır.

“Eğitimden İşgücü Piyasasına Geçişte Koçluk” programı, 2008 yılında Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı tarafından başlatılan bir programdır. Programın hedefi, okulda başarısı düşük olan ya da sosyal riskler nedeniyle işgücü piyasasına girişte zorluk yaşayan gençlerin eğitimden staja geçişini kolaylaştırmaktır. 7. sınıftan başlayarak öğrenciler, kariyer tercihleri ve başvuru süreçlerinde bir eğitim koçu (Berufseinstiegsbegleiter) tarafından desteklenebilmektedir. Koçlar gerekirse bu desteği mesleki eğitim kursu başladıktan sonra 6 aya kadar verebilmektedir. Koçlar, bu süreçte gönüllü mentörler ve işverenler gibi yerel aktörlerle işbirliği içinde çalışmaktadır.¹¹²

Eğitim ve Araştırma Bakanlığı 2010 yılında Eğitim Zincirleri programını başlatmıştır. Program, Eğitim Koçluğu programının gelişmiş bir halidir. Programın

¹¹² Jenschke; a.g.e, s.12

amacı, okuldan ayrılmaları engellemek ve genel eğitimden ikili mesleki eğitime geçişi geliştirerek beceri yetersizliğinin önüne geçmektir. Bu amaç doğrultusunda yeni araçlar kullanılmaktadır. Program 7. sınıfta öğrencinin okul dışı veya boş zamandaki ilgileri ve yeteneklerini de göz önünde bulundurarak potansiyelinin analiz edilmesiyle başlamaktadır. Alınacak önlemler bu analizin sonuçlarına dayanır ve bireysel müfredat ya da ders dışı önlemleri içermektedir. Özel desteğe ihtiyacı olan öğrencilere okuldaki son seneleri boyunca ve mesleki eğitimlerinin başlangıcında eğitim koçları eşlik etmektedir.¹¹³

Mesleki eğitime girmek için şartları yerine getiremeyen veya orta dereceli bir okuldan mezun olmayan gençler, hemen hemen tüm Eyaletlerde meslek okullarında bir yıl mesleki hazırlık (Berufsvorbereitungsjahr) eğitimi alabilmekte veya BA tarafından başlatılan ve finanse edilen, özel eğitim kurumları ya da kar amacı gütmeyen kuruluşlar tarafından yürütülen diğer mesleki hazırlık kurslarına da katılabilmektedir. Bu kurslar, öğrencilerin mesleki beceri ve yeteneklerini geliştirmesine yardımcı olması için iş deneyimi ve uygulama pratikleri içerirken sosyal pedagojik yardım ve kariyer oryantasyonu ve danışmanlık hizmetlerini de içermektedir.

Bir işletmedeki çıraklık eğitimi süresince BA, telafi dersleri, sosyal pedagojik rehberlik ve yardımlar yoluyla mesleki eğitim ve öğretim sürecini desteklemek için eğitim yardımları da verebilir.

BA'nın ayrıca, düşük performans ya da devamsızlık nedeniyle temel ortaöğretim diploması alamama riski bulunan öğrencilere yönelik Kariyer Giriş Denetimi (ya da Kariyer Giriş Destek Programı) uygulaması bulunmaktadır. Uygulama, ortaöğretim diplomasız ve genç işsiz çalışan sayısının artması üzerine, ortaokul eğitiminde terk oranlarını düşürmeyi ve okuldan ayrılma riski yüksek öğrencilerin kariyer planlamasını kolaylaştırmayı amaçlayan özel bir program olarak tasarlanmıştır. Uygulamanın amacı, okuldan ayrılma riskiyle karşı karşıya olan öğrencileri desteklemek ve öğrenciye uygun mesleklerde çıraklık yapma şansını artırmaktır. Katılımcıların çıraklık eğitimlerinin başlangıç aşamalarını da kapsayan bu uygulama, çıraklık eğitiminin başlangıcından

¹¹³ Jenschke; a.g.e, s.13

sonra iş yerlerine uyum sağlamaları için destek olmakta ve genellikle bu destek altı ay sürmektedir.¹¹⁴

Gençler, ortaöğretim eğitiminin son yılı boyunca genellikle sosyal hizmet uzmanlarından danışmanlık hizmeti almaktadır. Amaç, katılımcıları okuldan işe geçiş için motive etmek, hazırlamak ve onlara kılavuzluk yapmaktır. Uygulamanın tanıtımı öğretmenler tarafından yapılmış olup göçmenlerin yoğun biçimde yaşadığı bölgelerdeki okullara öncelik verilmiştir. Uygulama öncesinde katılımcıların bireysel problem çözme ve sosyal becerileri değerlendirilmektedir. Bu değerlendirme sonucu atanan kariyer giriş danışmanları, katılımcıların öğretmenleri ve aileleri ile yakın işbirliği içinde ana beceri noksanlarını belirlemektedir. Daha sonra, kariyer giriş danışmanları katılımcılar ile birlikte, katılımcıların beceri düzeylerini, iyileştirmek için ortak bir strateji geliştirmektedir.¹¹⁵ Böylece gençler okuldan ayrılırlar bile gerçekçi bir eylem planı ile işgücü piyasasına katılmaktadır.

Genç işsizlerin işgücü piyasalarına entegrasyonuna destek veren bir diğer uygulama Gençlik İstihdam Ajansları (Youth Employment Agency)'dır. Bu ajanslar birçok paydaşın bir araya gelerek gençleri okuldan işgücü piyasasına geçiş konusunda destekleyen (genç istihdamı, kariyer danışmanlığı, sosyal hizmetler ve Kamu İstihdam Kurumu) kurumlardır. Ajans çalışanları, kesintisiz hizmet sunumu sağlamak ve tek elden hizmet sunmak için aynı ofiste çalışmaktadır. Bu ajanslarda, okuldan ayrılanların işgücü piyasasındaki ilk adımlarını sağlam atmaları amacıyla önleyici tedbirler alınmaktadır. Bir iş bulamayan veya çıraklık programına başlayamayanlar AİPP'lere yönlendirilmektedir. Paydaşlar arasındaki yakın işbirliği farklı paydaşların gençlere teklif sunmasını ve böylece dezavantajlı durumdaki gençlerin geride kalmamasını sağlamaktadır.¹¹⁶ Bu yolla eşzamanlı ve önleyici faaliyetlerin genç işsizlere özelleştirilmiş ve çeşitlendirilmiş hizmetlerin sunabileceği ve aynı zamanda kamu kaynaklarının verimli kullanılabileceği düşünülmektedir. Uygulama Hamburg'da pilot olarak başlamış ve ülke geneline yaygınlaştırılmıştır. Hamburg'daki değerlendirme

¹¹⁴European Commision, “Career entry supervision” <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=15263&langId=en>, (09.05.2017)

¹¹⁵ <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=15263&langId=en>

¹¹⁶ European Commision, “One-stop-shop agencies provide preventive guidance and employment services” <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=15311&langId=en> (09.05.2017)

sonuçları katılımcılar arasındaki memnuniyet oranlarının yüksek olduğunu göstermektedir.

3.1.3.3 Göçmenler için Danışmanlık Hizmetleri

Almanya nüfusunun yaklaşık %20'si göçmen kökenlidir. Bunların %11'i Alman vatandaşı olup %9'unun yabancı pasaportu bulunmaktadır (Statistisches Bundesamt (b), 2012). Göçmenlerin çoğunluğunun Alman işgücü piyasası ve eğitim sistemi hakkında daha fazla bilgiyi kapsayan bir rehberlik sürecine ihtiyacı bulunmaktadır. Dahası göçmenlerin yeterlilikleri çoğu kez Almanya işgücü piyasasında tanınmamaktadır. Birçok göçmen kısıtlı Almanca bilgisine sahiptir. Göçmen kökenli bireyler genellikle daha düşük yeterlilik düzeyine sahiptir ve düşük gelirli sektörlerde çalışırlar; bu nedenle işsiz kalma ihtimalleri daha fazladır.¹¹⁷

Göçmenler genel olarak tüm kariyer danışmanlığı hizmetlerine erişim sağlayabilmektedir. Fakat kültürel geçmişlerini daha iyi anlayabilmek ve ihtiyacı olan bilgilere kendi dillerinde erişimini sağlayabilmek için uzmanlaşmış servisler kurulmuştur.

Gençlik Göç Servisinden görevliler, 27 yaşın altında olan genç göçmenleri, eğitsel ve mesleki entegrasyonlarında kariyer danışmanlığı yoluyla desteklemektedir. Program, göçmenlere siyasi, mesleki, kültürel ve sosyal alanlarda fırsat eşitliği ve eşit katılımı sağlamaktadır. Kapsamlı bir vaka yönetimi yaklaşımı uygulayan Gençlik Göç Hizmetleri, genç bireylerle birlikte yapılan bireysel görüşmelerde ilgi, yetkinlik ve ihtiyaçlara dayalı bir bireysel eylem planı taslağı hazırlamaktadır. Ülke çapında 400'den fazla büroda çalışan sosyal hizmet uzmanları ve profesyonel pedagoglar da göçmen kökenlidir, böylece genç göçmenlerle ana dilinde konuşabilmekte ve onları daha iyi anlayabilmektedir. Gençlik Göç Servisi, Aile, Yaşlı, Kadın ve Çocuk Bakanlığı tarafından uygulamaya konulan Gençlik ve Çocuk Planı çerçevesinde finanse edilmektedir.

Ülke çapında, eyalet ve yerel seviyedeki bir dizi proje ve kar amacı gütmeyen kuruluş göçmen kökenli gençlerin ve yetişkinlerin kariyer danışmanlığı ihtiyacını ele almaktadır. Bu kuruluşlar genellikle daha çok göçmenin yer aldığı büyük şehirlerde

¹¹⁷ Jenschke; a.g.e, s.14

bulunmaktadır. Federal Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı (BMAS) tarafından 2005 yılında başlatılan IQ Ağında göçmen kökenli insanlar için rehberlik konusunda uzmanlaşmış çeşitli rehberlik projeleri ve organizasyonları birlikte çalışmaktadır. Bu kapsamda ülke çapında 6 merkez kurulmuştur. IQ Ağı, yetişkin göçmenlerin işgücü piyasasındaki durumunu, rehberlik ve danışmanlık, mesleki yeterlilik, beceri değerlendirmesi ve iş kurma desteği yoluyla iyileştirmeyi amaçlamaktadır.

Federal Hükümet tarafından 2012 yılında çıkarılan Profesyonel Yeterliliklerin Değerlendirilmesi Yasası gereği IQ Ağı, yeterliliklerinin tanınmasını talep eden göçmenler için temas ve bilgilendirme merkezi görevini üstlenmiştir. Yüz yüze danışmanlık hizmetlerini tamamlayan bir internet bilgi portalı¹¹⁸ ve bir telefon hattı Federal Göçmen ve Mülteci Ofisi tarafından sağlanmaktadır. Bu kanalla becerilerin tanınması süreci ve daha ileri rehberlik ve danışmanlığa erişim hakkında bilgi verilmektedir.

3.1.4 İnternet Aracılığıyla Bilgilendirme ve Rehberlik Hizmetleri

Bilgi ve iletişim teknolojilerinin gelişmesi ve buna paralel yeni kitle iletişim araçlarının kullanımının artması, eğitim, kariyer ve istihdamla ilgili internet aracılığıyla yapılan bilgilendirme faaliyetlerinin önemini artırmaktadır.

Bu kısımda yalnızca ülke çapında faaliyet gösteren önemli internet portallarına yer verilecektir. Bunlara ek olarak Eyaletlerin kendine özgü internet portalları da bulunmaktadır. Bazılarının araştırma fonksiyonları da bulunmakla birlikte genellikle rehberlik hizmetleri sunulmaktadır. Portalların yapısı ve fonksiyonlarıyla ilgili açıklamalar Tablo 2 ve Tablo 3'te yer almaktadır.

¹¹⁸ <https://www.anerkennung-in-deutschland.de/html/tr/index.php>, (10/04/2017)

Tablo 2: Almanya Eğitim Sektöründeki Web Tabanlı Kariyer Danışmanlığı Hizmetleri

Alman Eğitim Sunucusu (http://www.bildungsserver.de): Eğitsel ve okul tabanlı rehberlik hizmetlerini de kapsayan eğitim sistemi ve yapılarıyla ilgili en kapsamlı veri tabanıdır.
Sürekli Eğitim için InfoWeb (http://www.iwwb.de): Kurslar, yerel rehberlik hizmetleri ve finansal destek için araştırma araçları içermektedir.
Yükseköğrenim Pusulası (www.hochschulkompass.de): Akademik ileri eğitim ve diğer ülkelerdeki eğitim fırsatlarını da kapsayan akademik eğitimle ilgili kapsamlı bir online portaldır.
Ortaöğretim öğrencileri ve mezunları için Eğitim Fırsatları Portalı (www.studienwahl.de) (www.berufswahl.de): Ortaöğretim öğrencileri ve mezunları için eğitim ve kariyer seçiminde önemli olabilecek akademik ve akademik olmayan bilgileri içermektedir. Portalın içeriğine Eyaletlerin Eğitim ve Kültürel İşler Bakanlıklarının yanında Kamu İstihdam Kurumu da katkıda bulunmaktadır.
Almanya’da Yeterliliklerin Tanınması Portalı (https://www.anerkennung-in-deutschland.de/html/de/): Göçmen kökenli bireylerin mesleki yeterliliklerinin tanınması için, tanınma süreci hakkında birçok dilde bilgi vermekte ve konuyla ilgili telefonla ve yüz yüze danışmanlık hizmetleri sunmaktadır.

Tablo 3: Almanya Kamu İstihdam Kurumunun Sunduğu Web Tabanlı Kariyer Danışmanlığı Hizmetleri

Online İş Arama Portalı (http://jobboerse.arbeitsagentur.de/): Bireyin kendi yapabileceği ölçme ve değerlendirme araçları, online başvuru araçları ve başvuru ve açık işleri eşleştirme programı içeren bir portaldır.
E-Öğrenme Programları (https://www3.arbeitsagentur.de/web/content/DE/BuergerinnenUndBuerger/Weiterbildung/LERNBOERSE/index.htm): Kamu İstihdam Kurumuna başvuran vatandaşlar için e-öğrenme portalıdır.
BERUFENET (http://berufenet.arbeitsagentur.de) BERUFETV (http://berufe.tv): Meslek tanımları, mesleklerle ilgili eğitim, kariyer ve işgücü piyasası bilgileri, mesleklerle ilgili film, video ve fotoğrafları içeren kapsamlı bir veri tabanıdır.

KURSNET (http://kursnet-finden.arbeitsagentur.de/kurs/): Eğitim ve öğretim fırsatları, akademik konular ve rehabilitasyon önlemleri konusunda kapsamlı bir veri tabanıdır.
Kariyer Geliştirme Kılavuzu (https://ben.arbeitsagentur.de/ben/faces/index;jsessionid=DoJcOOdxqc_L6wmpXxhmBTmxlaoLxKtqpNWvLQma-fRS-Fe_nsza!-292513118?path=null): Yukarıda bahsedilen hizmetleri tek portalda birleştirmektedir.
“Planet-Beruf” (http://www.planet-beruf.de/): Ortaöğretim öğrencileri, okuldan ayrılanlar ve öğretmenler ile ebeveynler için bir kariyer seçimi programıdır.
“Abi.de” (http://www.abi.de): Yükseköğretime giriş yeterliliğine sahip ortaöğretim mezunları için mesleki eğitim ve akademik fırsatlarla ilgili bir internet portalıdır.

3.2 HOLLANDA

Hollanda, yaklaşık 17 milyonluk nüfusa sahip bir Orta Avrupa ülkesidir.¹¹⁹ Hollanda işgücü piyasasına ilişkin temel veriler Tablo 4’de verilmiştir. Dünya Bankası verilerine göre Hollanda, Türkiye’nin bir sıra üstünde dünyanın en büyük 17. ekonomisi olarak gösterilmektedir.¹²⁰ Ayrıca kişi başına düşen gayri safi yurtiçi hasılda 49 bin 570 \$ ile OECD ülkeleri arasında 7 inci sırada bulunmaktadır.¹²¹

Hollanda Kamu İstihdam Kurumu olan UVW, Çalışma Bakanlığına bağlı bir kurumdur. UWV Werkbedrijf ise UVW’ye bağlı iş ofisleridir. Bir Genel Müdürlük, Bölge Müdürlükleri ve hizmet sunumu için yerel birimlerden oluşmaktadır. Yönetim Kurulu üyeleri hükümet tarafından atanmaktadır. Kanuni olarak işe aracılık hizmetleri, işgücü piyasası araştırmaları, işgücü göçü ve işsizlik sigortası ve diğer sosyal yardımların yönetilmesi ile görevlidir. İş arayanların ilana başvuru yapmak için kaydolması zorunlu iken işverenlerin iş ilanı vermeleri için kayıt zorunluluğu bulunmamaktadır. Ülke çapında 12’si bölgesel 60’ı yerel olmak üzere toplam 72 ofisi bulunmaktadır. 430 personel Genel Müdürlükte, 75 personel Bölge Müdürlüklerinde ve 3.860 personel de yerel birimlerde görev yapmaktadır.¹²²

¹¹⁹ World Bank Data, <http://data.worldbank.org/indicator/SP.POP.TOTL>, (11.04.2017)

¹²⁰ <http://data.worldbank.org/data-catalog/GDP-ranking-table>

¹²¹ <https://data.oecd.org/gdp/gross-domestic-product-gdp.htm> (11.04.2017)

¹²² WAPES, **The World of Public Employment Services**, 2015, s.268

Tablo 4: Hollanda Temel İşgücü Göstergeleri

Nüfus**	16.936.52
İşgücü**	8.932.500
İstihdam***	8.483.900
İşgücüne Katılma Oranı (15-64 Yaş)**	%79,6
İstihdam Oranı (15-64 Yaş)***	%75,2
İşsizlik Oranı (15-64 Yaş)***	%5,40
Genç İşsizlik Oranı (15-24 Yaş)***	%10,8
Ne Eğitimde Ne İstihdamda Olanların Oranı (15-24 Yaş)**	%12,4

**2015

***2016

Kaynak: OECD verilerinden yazar tarafından derlenmiştir

Yerleştirme personeli, iş arayanlar ve iş ilanlarını listeleyen bir veri bankasını barındıran bilgisayar tabanlı bir eşleştirme sistemini kullanmaktadır. Teknik analizlerle desteklenen ve kariyer danışmanının değerlendirmesi esaslı bir profillemeye uygulanmaktadır. İş arayanlar, kamu istihdam bürolarında veya internet üzerinden kayıt olabilir, açık iş ilanlarına ulaşabilir ve profillerini yönetebilmektedir.

İş ilanları genellikle internet üzerinden verilmektedir. UWV Werkbedrijf görevlileri, iş arayanları, işverene sunmadan önce bilgisayarlı eşleştirme sistemi tabanlı bir ön elemeyi geçirmektedir. İşverenler, kamu istihdam bürolarında ve internette başvuru veri tabanına erişebilir. İşverenler, adayla direkt olarak bağlantıya geçebilmekte ya da Werk görevlisi aracılığıyla ulaşabilmektedir.

İşe alım kişiselleştirilmiş hizmetler, telefon, internet ya da e-posta aracılığıyla da sağlanabilmektedir. Ayrıca UWV Werkbedrijf, iş fuarlarını organize etmekte, hedefli saha ziyaretleri yapmakta (ör. belirli hizmet paketleri geliştirmek için) ve şirketlerin kriz yaşaması durumunda destek sağlamaktadır.

Hollanda, işe aracılık hizmetlerinin devlet tekeline çıkıp pazar rekabetine açıldığı ilk iki ülkeden bir tanesidir. Halen daha istihdam için yapılan harcamaların büyük bir kısmı hizmet sağlayıcılara yapılmaktadır.¹²³ Bu durumda Hollanda'da UVW'in temelde bir aktörden çok düzenleyici bir kurum gibi davrandığını söylemek

¹²³ European Job Mobility Laboratory, **Partnerships Along Employment Services**, Eylül 2011 (<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7122&langId=en>)

mümkündür. Yerel yönetimler, özel istihdam büroları ve hizmet sağlayıcıların hizmet sunumunda etkinlik ön plana çıkarken bu kurumların işbirliği ve koordinasyonunun sağlanması büyük önem arz etmektedir.

3.2.1 Eğitim Alanında Kariyer Danışmanlığı Hizmetleri

1997 yılında iki aşamalı sistem ortaöğretimde uygulanmaya başladığından bu yana, rehberlik hizmetleri için Hollanda eğitim sisteminde kullanılan terim, kelime anlamı kariyer araştırması ve rehberlik olan loopbeanoriëntatie en -begeleiding (LOB)'dur. Sistem okul danışmanının sorumluluğunda bulunmakta, ancak gerektiği takdirde mentörlerden yardım alabilmektedir. Rehberlik hizmetleri birincil ve ikincil olmak üzere iki aşamaya ayrılmıştır. Okul danışmanı öğrenci için ilk temas noktası olduğunda ve sistemle ilgili aktiviteleri kendi yürüttüğünde birincil rehberlik hizmeti sunulmuş olmaktadır. İkincil rehberlik hizmetinde rehberlik, mentörler tarafından sağlanmaktadır ve okul danışmanları yalnızca karmaşık konularda devreye girmektedir. Öğrenciler ve veliler kendi istekleriyle veya yönlendirme sonucu dışarıdan rehberlik hizmeti alabilmektedir. Buna da üçüncül rehberlik hizmeti adı verilmektedir ve maliyeti kullanıcı tarafından karşılanmaktadır.¹²⁴

Büyük çaplı mesleki ortaöğretim ve yükseköğretim kurumlarında, akademik veya öğrenci hizmet merkezi ya da proje ofisi gibi merkezi ve uzmanlaşmış servisler bulunmaktadır. Öğrenciler veya yetişkin kurs katılımcıları, bu merkezlere giderek özel destek ve tavsiye alabilmektedir. Ayrıca bu merkezler, kariyer danışmanlığı hizmeti de sağlamaktadır; örneğin LOB hizmeti sağlayan veya yetkinlik-tabanlı eğitim sunan kişilere yani koçlara, mentörlere ve birincil rehberlik hizmeti sunan öğretmenlere destek sağlamaktadır.

Ortaöğretim ve mesleki ortaöğretimde LOB için teşvik planları uygulamaya konmuştur. Hollanda Ortaöğretim Okulları Birliği (VO-raad), okulları rehberlik hizmetlerinin kalitesini iyileştirmeye teşvik etmek için LOB Teşvik Projesini (2009) başlatmıştır. Temel amaç, öğrencileri, geçmiş tecrübelerine ve kendi görüşlerine dayanarak, sürekli eğitim veya mesleğe karar vermeden önce dikkatlice düşünmeye zorlamaktır. Öğrenciler için rehberlik hizmetlerini yoğunlaştıran proje, yanlış bölüm seçtiği için okulu bırakan öğrenci sayısını azaltmayı ve öğrencilere becerileri,

¹²⁴ Oomen Annemarie vd.; **Career Development in the Netherlands State of Play**, 2012, s.21

yetenekleri ve potansiyelleri hakkında doğru bilgiler vererek eğitim veya kariyerleri için doğru kararlar almalarını sağlamayı hedeflemektedir.

Okuldan ayrılmaları önleme bağlamında, Eğitim ve Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı, ülkedeki birtakım iyi uygulamaları temel alarak ortaöğretimdeki danışmanlık sürecindeki başarı faktörlerini araştırmıştır. Bir dizi araştırma sonucu eğitimden ayrılmaların önüne geçmenin temel faktörünün öğrencilerin iyi ve gerçekçi seçimler yapması olduğu görülmüştür.

Mesleki eğitimde VM2 uygulaması, 2008 yılında başlatılmıştır. Uygulamanın temel amacı, özellikle kırılma grupta bulunan öğrenciler için mesleki eğitim öncesinde mesleki eğitime geçişteki zorlukları ortadan kaldırmaktır. Bu uygulamada, temel mesleki eğitimin (mesleki eğitim öncesi) üst sınıflarının müfredatı, mesleki ortaöğretimin 2 inci seviyesindeki bir program ile birleştirilmektedir. Bu noktada kariyer danışmanlığı program içinde özel bir öneme sahiptir; temel mesleki eğitim ve mesleki ortaöğretim öğretmenleri, sürekli bir eğitim hayatı oluşturmak için birlikte çalışmaktadır. Hükümet, yaptığı açıklamada VM2 programının eğitim sisteminde sürekli bir yere sahip olacağını belirtmiştir.¹²⁵

Yükseköğretimdeki kariyer danışmanlığı hizmetleri, daha iyi eşleştirme hizmetleri sunmaya, öğrenci geçiş oranını artırmaya ve ders seçimi konularında bireysel görüşmelere odaklanmaktadır. Her eğitim kurumu kendi yaklaşımını uygulamaktadır. Bu yaklaşımlardan birisi, yeni öğrencilerin gelişme potansiyeli hakkında yapılan bireysel görüşmeler öğrencileri, aday ile program arasındaki eşleştirmede yapılan anlık görüşmelerden daha fazla tatmin etmektedir. Dikkat çeken başka bir husus da yükseköğretimde öğrenciler, okul danışmanına veya öğrenci işleri bürosuna karar verme aşamasında değil genellikle akademik kariyerlerinde sıkıntı yaşadıklarında başvurumaktadır.

Üniversiteler, lisans düzeyinde öğrenci başarı ortalamasını artırmak için üniversite öncesi eğitimden üniversiteye geçiş sürecini iyileştirmeyi hedefleyen çalışmalar yürütmektedir. Üniversiteler henüz hizmetlerini, ürünlerini ve hizmet sunumunu kariyer yönetim becerilerini ilerletme açısından geliştirmemiştir.

¹²⁵ Oomen Annemarie vd.; **a.g.e**, s.22

Startmonitor (Yeni Öğrenci Anketi), yükseköğretim birinci sınıf öğrencilerini yıl boyunca izlemekte ve üç farklı zamanda anketler uygulayarak önceki okullarının eğitime devam etmeye karar verdiklerinde uygun rehberlik hizmeti sunup sunmadığını ve eğitim kurumu ve bölüm seçimlerini yazılı ve sözlü olarak isteyip istemediklerini sormaktadır.

Eğitim alanında çalışan kariyer danışmanlarının kullanmış oldukları bir diğer araç da Kariyer Pusulasıdır. Kariyer Pusulası, iş hayatında veya eğitim alanında görev yapan kariyer danışmanları için araştırmalara ve pratik tecrübelere dayanan bir araçtır. Bireyi beş ana kariyer becerisi üzerinden değerlendirmektedir. Bu beş boyut,

- Kariyer fikri (Ne yapabilirim?),
- Motivasyon (Ne yapmak istiyorum?),
- İş araştırma (Nerede yapabilirim?),
- Kariyer kontrolü (Nasıl yapabilirim?),
- Ağ kurmadır (Bana kimler yardımcı olabilir?).

Beş boyutta anket ve mülakat yoluyla çeşitli ölçümler yapılmakta ve bireyin kariyer becerilerine ilişkin bir diyagram çıkarılmaktadır.¹²⁶

3.2.2 İstihdamda Kariyer Danışmanlığı Hizmetleri

İstihdam alanında, hem özel hem de kamu tarafından sunulan, çok çeşitli kariyer rehberliği hizmetleri bulunmaktadır. Hizmetler, hedef grup, sektör ve/veya bölgeye göre oldukça farklılaşmaktadır¹²⁷:

- 1) Toplu sözleşmelere dayanan kişisel kariyer danışmanlığı,
- 2) Sendika üyeleri için kariyer danışmanlığı,
- 3) Bölgesel ve yerel kamu kurumları tarafından sağlanan kariyer danışmanlığı,
- 4) İş arayanlar ve diğer hedef gruplar için kariyer danışmanlığı,
- 5) Kariyer danışmanlığı ve eğitsel rehberlik soruları için bölgesel öğrenme-çalışma ofisleri,
- 6) Mobilite merkezleri,

¹²⁶ Van Deursen, Peter, Franka van de Wijdeven, “Career Compass A toolkit for career professionals”, http://www.euroguidance.nl/_images/user/publicaties/Career%20Compass_web.pdf (22.04.2017)

¹²⁷ Oomen Annemarie vd.; a.g.e., s.30

7) “Kalite işareti”ne dayalı, çeşitli amaçlar ve hedef grupları için kariyer danışmanlığı

Kariyer rehberliği alanında verilen bu hizmetlere kısaca değinilerek rehberliğin hizmet çeşitliliği ve önemini vurgulamakta yarar görülmektedir.

Öncelikle toplu sözleşmelere değinirsek, toplu sözleşmeler, genellikle kariyer danışmanlığı hizmetinin sağlanması ve kariyer görüşmeleri için düzenlemeler içermektedir. Bu düzenlemeler çoğunlukla bir endüstrinin ya da sektörün mesleki rehberlik politikasına bağlıdır. Örneğin sosyal konut sektöründe, online bir danışmanlık portalının oluşturulması bu kapsamda verilen hizmetlere bir örnektir.¹²⁸ Portalda bulunan kariyer rehberi uygulaması ile birey kendi becerileri, ilgileri ve kariyer hedefleri konusunda bir profil oluşturabilmektedir. Birey bu profile, kendi becerileri ile sektördeki kariyer olanaklarını eşleştirebilmektedir. Ayrıca profil oluşturduktan sonra bireyler sitede listelenen kariyer danışmanları ile iki defaya kadar ücretsiz bireysel görüşme gerçekleştirebilmektedir. Kariyer danışmanları, sitede oluşturulan kariyer profili doğrultusunda kişilere bir plan oluşturmaya yardımcı olmaktadır.

Kariyer danışmanlığı alanındaki bir diğer aktör de sendikalardır. Kariyer danışmanlığının öneminin artmasına paralel olarak bu hizmeti üyelerine sunan sendikaların sayısı da artmıştır. Sendikalar, bu hizmeti sunarken üyelerinin iş hayatlarını mümkün olduğunca keyifli hale getirmeyi ve işlerinde ilerlemelerini sağlamayı amaçlamaktadır. ABVAKABO/FNV Sendikasının üyelerine sunduğu kariyer danışmanlığı hizmetleri bu alanda verilen hizmetlere bir örnek oluşturmaktadır.¹²⁹ Sendika, “Kariyer Kliniği” adı verdiği bu merkezlerde haftanın belirli günleri ve saatlerinde randevu sistemi ile ücretsiz olarak hizmet sunmaktadır. Bu kapsamda bireysel görüşmeler yapılmakta, çalıştaylar ve eğitim kursları düzenlenmektedir.

Bölgesel ve yerel kamu kurumları da kariyer danışmanlığı alanına destek vermektedir. Bu kurumlarda kariyer danışmanlığı hizmetleri daha çok kendi çalışanlarına yöneliktir ve belirli prosedürler çerçevesinde ilerlemektedir. Bu prosedürler genellikle değerlendirme ve eğitim, bazen de yer değişikliğini kapsamaktadır.

¹²⁸ www.cnvvakmensen.nl (14.04.2017)

¹²⁹ <https://www.fnv.nl/lidmaatschap/voordelen/loopbaan-werkloosheid/> (17.04.2017)

UWV Werkbedrijf, iş arayanlar ve diğer hedef gruplar yararına işe yerleştirme hizmetlerini sunmaktadır. UWV, sunduğu online hizmetleri giderek artırmaktadır. İş arayanlar, beceri ve ilgilerini belirlemek için online testler uygulayabilmekte ve bu bilgileri doğru işi arama sürecinde kullanabilmektedir. Bunların dışında ağ toplantıları ve meslek tanıtımları gibi hizmetler sunulmakla birlikte sayıları giderek azalmaktadır. Çalışanlar ve iş arayanlar, kariyer danışmanlığı hizmetinden yararlanmak için bölgesel ofislere başvurabilmektedir.

Ayrıca kariyer danışmanlığı ve eğitsel danışmanlık hizmetleri için bölgesel eğitim-çalışma ofisleri bulunmaktadır. Bu ofislerde kariyer danışmanları, çalışanlar, iş arayanlar ve işverenler için eğitim ve kariyer danışmanlığı hizmetleri sunmaktadır. Bu ofisler, bölgenin kariyer, eğitim ve iş-eğitim kombinasyonları ile ilgili bilgilerin bulunduğu temel bir kaynak görevi görmektedir. Ayrıca ofis danışmanları, bireyin kendi bölgesinde veya çalıştığı şirkette dahi, istekleri ve yeteneklerine uygun bir eğitim rotası belirlemektedir. Bu merkezler randevu usulü ile çalışmamakta isteyen herkes dilediği an bu merkezlere başvurabilmektedir. Çalışma alanına bakılmaksızın, işverenlere, çalışanlara, iş arayanlara ve öğrencilere açıktır.¹³⁰

Çeşitli Kurum/Kuruluşlar da istihdamı kariyer danışmanlığı alanında desteklemektedir. Bu kapsamda birçok sektörde, büyük şirketlerde ve devlet kurumlarının bazılarında mobilite merkezleri kurulmuştur. Bu girişimin temel sebebi istihdamın değişen görünümü, yatay ve dikey mobilitenin yanında işten işe geçişleri desteklemektir. Bu kapsamda sunulan kariyer danışmanlığı hizmetleri büyük önem taşımaktadır. Örneğin Basım ve Yayımcılık Sektöründeki işveren ve sendika federasyonları 2009 yılında C3 Mobilite Merkezini kurmuştur. C3 Yaratıcı Kariyer Merkezi (Creative Career Center) anlamına gelmektedir. Merkezin ayrıca bir web sitesi bulunmaktadır (<https://eportfolio.c3werkt.nl/>). C3 Mobilite Merkezi hem işverenlere hem iş arayanlara¹³¹:

- Başka bir iş veya işgücü piyasasında daha iyi bir pozisyon için rehberlik,
- Kariyer danışmanlığı,
- İş ilanları, başvuru ve görüşme konusunda ipuçları,

¹³⁰ <http://www.opleidingenberoep.nl/ts/ob/> (17.04.2017)

¹³¹ Oomen Annemarie vd.; **a.g.e.**, s.33

- İşgücü piyasasından uzaklaşmayı önleyici tedbirler hakkında tavsiyeler konularında yardımcı olmaktadır.

Ayrıca işverenler için;

- İhtiyaç fazlası personel için yer değiştirme ve danışmanlık,
- Çalışanlar için eğitim ve danışmanlık,
- Mevcut çalışanları korumak veya personeli en verimli şekilde temin etmek,
- Avrupa ve ulusal fon başvurusunda bilgilendirme ve yardım hizmetleri sunulmaktadır.

Kariyer danışmanlığı alanına katkı sağlayan bir diğer kuruluş, Blik op Werk, uzun vadeli istihdam edilebilirliğe katkıda bulunan tüm hizmetlerde kalitenin artırılması için çalışan bağımsız bir kuruluştur. Kuruluş, danışmanlık hizmeti sunan işletmelere bir kalite simgesi vererek bu servisleri kullananlara, alacakları hizmetlerin kalitesi hakkında bilgilendirme yapmaktadır. Kalite simgesi, özel ve kamu sektörü işverenleri, sigortacılar, yerel konseyler, UWV Werkbedrijf, çalışanlar ve işsizler için bir kalite güvencesi anlamına gelmektedir. Kalite simgesini alan servis sağlayıcılar, kariyer danışmanlığı ve iş koçluğu, işe aracılık hizmetleri, işletmelere danışmanlık desteği, uzun süreli işsizlerin işgücü piyasasına entegrasyonu gibi konularda faaliyet göstermektedir. Organizasyon, herhangi bir endüstri kuruluşuna ya da menfaat sahiplerine finansal veya örgütsel olarak bağlı değildir. Gelirlerini kalite simgesi almak isteyen kuruluşlardan ve memnuniyet anketi için yapılan ücretlendirmelerden temin etmektedir.

İstihdam sektöründe kariyer rehberliği hizmetleri, kariyer tavsiyelerine ve koçluğa, eğitim ve kariyer keşif faaliyetlerine, bazen de online ya da online olmayan değerlendirmeler yardımıyla beceri ve yeteneklerin keşfedilmesine yönelik araçlara odaklanmaktadır. UWV Werkbedrijf, iş arayanlar ve açık işler arasında eşleştirme hizmetlerine devam etmekte ve bu hizmetlerin online sunumunu artırmayı planlamaktadır. Çalışan bireylerin – ve ihtiyaç fazlası personel olma riski olanların – becerilerini tanımlamayı ve yeni kariyer tercihleri hakkında fikir sahibi olabilecekleri birçok kariyer danışmanlığı fırsatları bulunmaktadır. Bu hizmetler, kişisel/mesleki gelişim, motivasyon ya da önlemlere yönelik olabilmektedir.

Kariyer danışmanlığı alanına katkı sağlayan özel bir kariyer danışmanlığı sistemi ilk olarak İnşaat ve Altyapı endüstrisinde kurulmuştur. Bu girişimden sonra işveren ve işçi sendikaları tarafından ilgili sektörlerde istihdam ve eğitimle ilgili yenilikçi faaliyetlerine yönelik hazırlanan birçok proje, İşgücü Piyasası Kalkınma Fonu tarafından finanse edilmiştir. Faaliyetlerin temel amacı hem organizasyonların hem de sektördeki çalışanların performansını artırmaktır.

BeroepeninBeeld.nl (<http://www.beropeninbeeld.nl/>), Hollanda'daki işgücü piyasası ve meslekler ile ilgili güncellenmiş bilgileri derlemeyi amaçlayan bir internet sitesidir. İnternet sitesi, Hollanda'daki mesleki ortaöğretim yeterliliği gerektiren 600'den fazla mesleğe ilişkin bilgileri barındırmaktadır. Meslekler için meslek tanımı,

tanıtım videoları ve eğitim bilgileri kullanıcıların hizmetine sunulmaktadır. Sitenin hedef kitlesi 16-21 yaş arası gençler iken ikinci hedef kitlesi de bireylere rehberlik eden okul danışmanları, öğretmenler ve mentörlerdir. Sitede iki seçenekli sorulardan oluşan bir test de yer almaktadır. Elde edilen puanlar mesleklerle eşleştirilebilmekte ve kullanıcı için bir fikir oluşturabilmektedir. Sitede yer alan her meslek için;

- Yeterlilik dosyalarından alınan bilgilere dayanarak oluşturulan meslek tanımı,
- Mesleğin ait olduğu alan,
- Meslek için gerekli eğitim düzeyi,
- Mesleğin kullanıcılara uygun olup olmadığını görmek için test,
- Meslek çalışanının da yer aldığı meslek tanıtım videosu,
- Öğrencilerin işgücü piyasasına girdiği zaman yer alacağı kuruluşlar veya sektör (bu bilgi de yeterlilik dosyalarından alınmaktadır),
- Brüt saat ücreti,
- Hollanda'daki bölgelere göre iş fırsatlarını gösteren bir harita (çoktan aza kadar beş seçenekli),
- Hollanda'daki bölgelere göre staj imkânlarını gösteren bir harita (çoktan aza kadar beş seçenekli),
- Meslekle ilgili daha ayrıntılı bilgi isteyenler için sektöre bağlı bir siteye bağlantı,
- MBO Stad web sitesine bağlantı yoluyla mesleğe yönelik eğitim veren okulların bir listesi,
- Stagemarkt.nl (<http://www.stagemarkt.nl>) bağlantısını kullanarak mesleğe ilişkin stajyerlik veya çıraklık kurslarının listesi,
- 2015-2016 yıllarından itibaren, 'Studie in Cijfers' (Rakamlarla Araştırma)'dan veri de alınmaya başlanmıştır. Bu yolla okulların mesleki eğitimleri hakkında öğrenci memnuniyeti, yükseköğretime geçiş, başlangıç maaşları gibi veriler edinilebilmektedir.¹³²

BeroepeninBeeld.nl sitesinin bir de kardeş sitesi bulunmaktadır (<https://www.mbstad.nl/>). MBO Stad, temelde aynı işlevi görmesine karşın hedef kitlesi 12-16 yaş arası gençlerdir. MBO Stad web sitesinde kullanıcı, farklı mesleklerle

¹³² CEDEFOP, **Labour Market Information in Lifelong Guidance - Case study visit focusing on 'Professions in the Picture' (Beroepeninbeeld.nl), the Netherlands,** https://www.cedefop.europa.eu/files/5555_en_case_study_netherlands.pdf

karşılaştığı sanal bir şehir animasyonunun içinde yer almaktadır. Şehirde gezdikçe meslekler hakkında kısa açıklamalar ve videolar hangi mesleğe hangi eğitimin verilmesi gerektiğini göstermektedir. BeroepeninBeeld, MBO Stad sitesinden daha derin bilgiler içermekte, iş ve stajlarla ilgili daha detaylı bilgiler sunmaktadır. Ancak birbirleri için yapılan referanslar ve ortak format nedeniyle ikisi arasında doğal bir bağlantı bulunduğunu belirtmek mümkündür.¹³³

UWV tarafından geliştirilen Özgeçmiş Kalite Kartları (Q-Card), iş arayanlar için bir hizmet, kariyer danışmanları içinse bir araç özelliği taşımaktadır. Hizmetin amacı, iş arayanların coğrafi arama ölçütlerine, meslek seçimlerine ve verilerin kapsamlılığına dayanarak özgeçmişin (CV) en iyi biçimde yayınlanmasını sağlamaktır. Yapılan araştırmalar sonucu Kamu İstihdam Kurumunun sitesi werk.nl'deki istihdam edilebilirlik ve erişilebilirliğe yönelik içeriğin çarpıtıldığı ve bu nedenle sunulan hizmetlerin etkinliğinin azaldığı tespit edilmiştir. Örneğin sitedeki özgeçmişlerin yarısından fazlası açık işlerle eşleşmemektedir. Bununla birlikte werk.nl'deki özgeçmişlerin yarısından fazlası iki aydan uzun süre işverenler tarafından görüntülenmediği anlaşılmıştır.¹³⁴ Kalite kartı özgeçmişlerden ve açık işlerden gelen anonim verileri derler ve özgeçmişin ne kadar iyi ve kapsamlı olduğunu ve bir işveren tarafından ne kadar okunabilir bulunabileceğini belirlemektedir. Kalite kartı iş arayanın özgeçmişindeki eksikliklerin bir özetini sunarak daha doğru sonuçlarla eşleşme ve daha iyi arama yapabilmesi için özgeçmişin okunabilirliğini artırarak önerilerde bulunmaktadır. Kalite kartı, “Arama kriterlerinizi genişletin”, “Eğitim tarihinizi verin”, “E-posta servisini kullanın” tarzı açıklayıcı notlarla iyileştirme önerilerinde bulunmaktadır. Ayrıca kalite kartının pdf versiyonu çıktı şeklinde alınabilmekte ve danışman ve iş arayan bunun üzerine görüş alışverişinde bulunabilmektedir.

UWV Werkbedrijf, bazı bölgesel birimlerinin kapanmasının ardından iş arayanların kayıt sonrası yüksek standartta ve yapılandırılmış oryantasyon, danışmanlık ve destek hizmeti almaya devam etmesi için online hizmetleri kullanıma sunmaya başlamıştır. Bu kapsamda yapılan çalışmalardan ikisi de İş Profili ve Kişisel Çalışma Klasörünün geliştirilip uygulamaya sunulmasıdır. Bu çalışmaların bir diğer amacı da iş

¹³³ <https://www.mbstad.nl/> (23.04.2017)

¹³⁴ Scharle Ágota, Tina Weber, Isabelle Puchwein Roberts, **PES to PES Peer Review - Blended service delivery for jobseekers Toolkit**, <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=14074&langId=en> (24.04.2017)

arayanların işgücü piyasasına entegrasyonunu sorunsuz gerçekleştirmek amacıyla potansiyellerini mümkün olduğunca ortaya çıkarmaktır. Çalışmaların hedefi, iş arayanlar için mümkün olduğunca kullanışlı bir kayıt sistemi oluşturulması, sistematik ve bilimsel bir profillemeye sistemi ve profillemeye sonucuna göre bir stratejik hedef belirlenmesi ve uygulanmasıdır.

Kişisel Çalışma Klasörü, iş arama faaliyetlerine odaklanan her bir iş arayan için oluşturulan dijital bir iş planıdır. İş arayan ve kariyer danışmanı (iş koçu) arasındaki temel iletişim platformudur. Bileşenler arasında özgeçmiş hazırlama, eşleştirme faaliyetleri, e-öğrenme modüllerine erişim ve diğer iş arama faaliyetlerini içermektedir. Faaliyet verileri kariyer danışmanı tarafından bir gösterge tablosu aracılığıyla izlenebilmektedir. Bu gösterge tablosunda kariyer danışmanı, iş arayanın faaliyetlerinin bir sonzeti görebilmektedir. Kişisel bir iş planındaki tüm iş arama faaliyetlerinin bir son tarihi bulunmakta ve sistem tarafından bir renk atanmaktadır. Eğer iş arayan süresi içinde faaliyeti tamamlamazsa kariyer danışmanı tarafından bir hatırlatma gönderilmektedir. İş arayanın hatırlatmalara cevap vermediği durumlarda cezalar uygulanabilmektedir. UWV Werkbedrijf’de görev yapan kariyer danışmanları için gösterge tablosu, iş arayanın etkinliklerini izlemek için oldukça önemli bir araçtır.¹³⁵

İş Profili, işsizlik yardımı alan iş arayanlara uygulanan, beceri tanımlamaya ve seçim yapmaya yarayan 19 soruluk bir ankettir. Anket içeriğinde sağlık algısı, işe geri dönme konusundaki görüşü gibi sorular bulunmaktadır. 2016 yılında yüz yüze verilen hizmetlerin içeriği genişlemiş fakat aynı zamanda bu sürecin iş arayanın işsiz kaldıktan sonraki ilk üç ay kullanabileceği e-hizmetlerin geliştirilmesi ile uyumlu bir şekilde gerçekleştirilmiştir. İş Profili, iş arayan yüz yüze hizmet alsın ya da almasın iş arayanın tanımlanmasında en önemli araçtır.¹³⁶ Ayrıca diğer hizmetlerin de daha etkin sunulabilmesi için bir temel oluşturmaktadır.

İş arayanların %80’i ilk üç ay yalnızca internet üzerinden sunulan hizmetlerden faydalanmıştır. Sistem başarıyla uygulanmış ve kariyer danışmanları bireysel entegrasyon sürecine daha fazla odaklanma imkanı bulmuşlardır. Bu projelerin en önemli çıktılarından birisi de sisteme kaydolan iş arayanların %60’ı sadece e-

¹³⁵ European Commission, **The ‘Work Profiler’ and the ‘Personal Work Folder’ – A Digitalised Master Plan for Integration into the Labour Market**, <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=17555&langId=en> (25.04.2017)

¹³⁶ <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=17555&langId=en>

hizmetlerden faydalanarak üç ay içinde iş bulmuşlardır. Kalan %40 için bu süreç daha uzun sürmüştür. Ayrıca iş arayanların %40'ı iş arama faaliyetlerindeki e-hizmetlerden faydalanmada başarısız olmuş ve üç aydan kısa bir süre içinde yüz yüze görüşmeye davet edilmiştir.¹³⁷

Yukarıda sayılan birçok örnek, istihdam alanında hem kamu hem özel sektörde kariyer danışmanlığı hizmetlerine erişimin birçok farklı yolu olduğunu göstermektedir. Bu erişim kanalları genellikle çalışanın kendi sektörü, endüstrisi veya ilgili toplu sözleşmenin kapsamı ile ilgilidir. İş arayanlar için geçici istihdam büroları, işgücü yeniden bütünleştirme firmaları ve UWV Werkbedrijf bulunmaktadır. UWV Werkbedrijf'in sunduğu hizmetlerin içinde kariyer danışmanlığının yeri bölgeden bölgeye değişmekle birlikte tamamen odaklandığı konulardan birisi değildir. İş Merkezleri daha çok bireylerin iş bulmasına ve iş arayanlar ve açık işler arasındaki eşleştirmeye odaklanmıştır.

3.3 ÇEKYA

Çekya, 2016 yılı sonundaki %3,6'lük işsizlik oranı ile OECD ülkeleri arasında en düşük işsizlik oranına sahip ülkelerden birisidir.¹³⁸ Yaklaşık 10,5 milyonluk nüfusu ile Orta Avrupa'da yer alan Çekya, 2012 yılının son çeyreğinden 2016 yılının son çeyreğine kadar yalnızca bir dönem haricinde düşüş eğiliminde olan işsizlik oranı ile dikkat çekmektedir. Ayrıca 1 Mayıs 2004 tarihinde Avrupa Birliğine katılmıştır. Çekya'ya ait temel işgücü verileri Tablo 5'te sunulmaktadır.

¹³⁷ <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=17555&langId=en>

¹³⁸ <https://data.oecd.org/unemp/unemployment-rate.htm> (26.04.2017)

Tablo 5: Çekya Temel İşgücü Göstergeleri

Nüfus*	10.525.000
İşgücü**	5.309.900
İstihdam***	5.170.900
İşgücüne Katılma Oranı (15-64 Yaş)**	%74,0
İstihdam Oranı (15-64 Yaş)***	%72,8
İşsizlik Oranı (15-64 Yaş)***	%3,60
Genç İşsizlik Oranı (15-24 Yaş)***	%10,5
Ne Eğitimde Ne İstihdamda Olanların Oranı (15-24 Yaş)**	%14,82

*2014

**2015

***2016

Kaynak: OECD verilerinden yazar tarafından derlenmiştir

Çekya’da kamu istihdam hizmetleri, temel olarak Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı altındaki Çekya Çalışma Bürosu Genel Müdürlüğü (Úřad práce České republiky, ÚP) tarafından yönetilmektedir. Kamu istihdam kurumunun birimleri koordine eden bir Genel Müdürlüğü ile birlikte bölgesel ve yerel birimleri bulunmaktadır. ÚP’nin yasal görevleri arasında işe yerleştirme, aktif işgücü politikaları, sosyal yardımların yönetimi ve işgücü göçüne dair önlemler yer almaktadır. İş arayan ve işverenler için herhangi bir kayıt zorunluluğu bulunmamaktadır. 242’si yerelde 14’ü bölgesel düzeyde olmak üzere toplam 257 kamu istihdam kurumu ofisi bulunmaktadır. Toplam 9.020 tam zamanlı personel çalışmakta olup 8.815 personel yerel birimlerde çalışmaktadır.¹³⁹

ÚP tarafından verilen önemli hizmetlerden birisi de kariyer danışmanlığı hizmetidir. Kariyer danışmanları, kayıtlı iş arayanların ve iş ilanlarının bulunduğu, bilgisayar tabanlı bir eşleştirme teknolojisi kullanmaktadır. İş arayanların profillerinin oluşturulması, kariyer danışmanının değerlendirmesine ve teknik analizlere dayanmaktadır. İş arayanlar için açık işlere erişim, kamu istihdam kurumunda self-servis aracılığıyla veya kariyer danışmanı aracılığıyla ya da internetten sağlanabilmektedir. Ayrıca iş arayanlar kendileri internet üzerinden kayıt olabilmekte ve kendi profillerini yönetebilmektedir. Kariyer danışmanları, bireysel eylem planını da içeren bireysel görüşmeleri gerçekleştirmektedir. İş arayanlar için ek bilgi kanalları arasında internet ve çağrı merkezi de bulunmaktadır.

¹³⁹ WAPES, **The World of Public Employment Services**, 2015, s.194

İşverenler için sunulan hizmetler arasında kariyer fuarları, hedefli saha ziyaretleri ve finansal krizdeki işletmeler için danışmanlık hizmetleri bulunmaktadır. İşverenler kategorilere ayrılmışlardır. Kariyer danışmanı, işveren için bir ön eleme yapabilmekte ve grup görüşmesi planlayabilmektedir. İşveren, adaylarla görüşebilmek için kariyer danışmanı ile iletişime geçmek zorundadır. Kişiselleştirilmiş destek hizmetleri, telefon aracılığıyla, internet üzerinden ve kurum ofislerinde veya işverenin bulunduğu yerde sunulabilmektedir.

Çekya’da mesleki rehberlik hizmetleri sunan ilk merkez 1920 yılında kurulmuştur.¹⁴⁰ Aynı yıl yayınlanan “mesleki seçim” çalışması da ülke çapında konuyla ilgili ilk çalışmadır. İlk önemli mesleki rehberlik yayınlarından birisi de 1925 yılında yayınlanan meslek seçimine ilişkin bir makale dizisidir.¹⁴¹ Ülkede mesleki rehberlik çalışmaları Çekoslovakya döneminde başlamış olup bu konuda oldukça yüksek bir tecrübe birikimi bulunmaktadır.

Çekya’da mesleki rehberlik ve danışmanlıktan sorumlu iki ana organ bulunmaktadır: Eğitim, Gençlik ve Spor Bakanlığı (Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy) ve Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı (Ministerstvo práce a sociálních věcí). Öğrencilere yönelik kariyer rehberliği ve danışmanlık hizmetleri, doğrudan okullarda ve okul rehberlik birimleri vasıtasıyla sağlanmaktadır. Bu birimler aracılığıyla öğrencilerin, velilerin, okulların veya eğitim kurumlarının isteği üzerine ücretsiz standart rehberlik hizmetleri sunulmaktadır. Üniversiteler adayları, öğrencileri ve diğer bireyleri, fakülte bölümlerine ve fakülte bölümlerinin mezunlarının istihdam olanaklarına ilişkin bilgi ve danışmanlık hizmetleri sunmakla kanunen yükümlüdür. Çoğu devlet üniversitesi, bu hizmeti kendi bünyesinde kurmuş olduğu Kariyer Danışmanlık Merkezleri aracılığıyla yürütmektedir.

Çekya’da yetişkinlere yönelik mesleki rehberlik ve danışmanlık hizmetleri, ÚP ve özel istihdam büroları (acente Práce) tarafından sağlanmaktadır. Eğitim ve istihdam alanındaki rehberlik faaliyetleri, ilk ve orta dereceden okulu terk eden öğrencilere

¹⁴⁰ Brožek, Joseph, Jiri Hoskovec, “Vocational guidance in Czechoslovakia: Its beginnings”, <http://sfcbl1628de7748e1.jimcontent.com/download/version/1392198819/module/5971823211/name/06.%20BROZEK.pdf>, (06.05.2017)

¹⁴¹ <http://sfcbl1628de7748e1.jimcontent.com/download/version/1392198819/module/5971823211/name/06.%20BROZEK.pdf>

danışmanlık hizmeti vermek üzere bir araya getirilmektedir. Belirli bir noktaya kadar prosedürleri aynıdır ve aynı bilgi kaynakları kullanmaktadır.

ÚP'ye ek olarak sivil toplum kuruluşları, işveren örgütleri ve özel istihdam kurumları da yetişkinler için kariyer danışmanlığı hizmetleri sunmaktadır. Özellikle sivil toplum kuruluşları tarafından yapılan hedef grup odaklı projeler dış kaynaklı fonlar aracılığıyla finanse edilmektedir. Avrupa Birliği fonları kullanılarak yapılan projeler devlet kurumlarından bağımsız ilerlediği için parçalıdır ve birbirleriyle entegre değildir ancak yine de ülkede kariyer danışmanlığının gelişmesine katkıda bulunmuş ve kariyer danışmanlığının düzenlenmesi ihtiyacını doğurmuştur.

Çekya'da kariyer danışmanlığını ele alırken sunulan hizmetler, eğitim ve istihdam boyutuyla ele alınacaktır.

3.3.1 Eğitim Alanında Kariyer Danışmanlığı Hizmetleri

Çekya'da eğitim alanında sunulan rehberlik hizmetleri, okul öncesi dönemden başlayıp kişi mezun olana kadar eğitimin her aşamasında devam etmektedir.

Okul öncesi çocuklar için rehberlik hizmetleri, pedagojik ve psikolojik rehberlik servislerinden (pedagogicko-psikoloji poradna, PPP) oluşan okul rehberlik servisleri ve özel eğitim merkezleri tarafından sağlanmaktadır. Pedagojik ve psikolojik rehberlik servisleri, velilerin talebi üzerine çocukların okula devam edebilecek kadar olgun olup olmadıklarını değerlendirmekte ve eğitim ve çocuk bakımı ile ilgili özel taleplerle ilgilenmektedir. Özel eğitim merkezleri ise engelli okul öncesi çocuklara rehberlik hizmeti sunmaktadır. Okul öncesi eğitim müfredatı, Kariyer Yönetimi Becerilerinin (CMS) geliştirilmesi için bir temel oluşturmaktadır.¹⁴²

Rehberlik ve danışmanlık hizmetlerinin, tüm temel okullarda (základní škola), ortaokullarda (střední škola) ve meslek okullarında (vyšší odborná škola) verilmesi kanunen zorunludur. Temel eğitim ve ortaöğretimdeki rehberlik ve danışmanlık hizmetleri, hizmet içi eğitimle nitelikleri artırılan öğretmenlerden oluşan eğitim danışmanları (výchovný poradce) ile okul önleme uzmanları (školní metodik prevence)

¹⁴² Nürnbergerová Veronika (ed.), **Information on Lifelong Guidance System in the Czech Republic**, 2015, s.23

tarafından verilmektedir. Bazı okullarda psikologlar ve engelliler konusunda uzmanlaşmış pedagoglar kariyer danışmanlığı hizmetlerini yürütmektedir.

Tüm bu faaliyetler, öğrencilerin başarısızlıklarını engelleme, sosyal patolojik vakalarla mücadele etme, bireyleri ve özel ihtiyaçları olan öğrencileri destekleme ve kariyer danışmanlığı konularında yardım faaliyetlerini içermektedir.

İhtiyaç duyulduğu takdirde okullar, tüm bireyler için pedagojik ve psikolojik rehberlik servisleri (PPP) ile, engelli öğrenciler için özel eğitim merkezleri ile, davranış bozukluğu olan ve bu yaşama riski bulunan öğrenciler için eğitim bakım merkezleri ile daha yakın işbirliğine gidebilmektedir.

Eğitimde kariyer danışmanlığı konusunda en önemli kişilerden birisi eğitim danışmanıdır. Okul önleme uzmanı, okul psikoloğu, bireysel görüşme ya da grup görüşmesi yoluyla özel sorunları çözmekte ve ihtiyaç veya talep halinde kariyer danışmanlığı konusunda devreye girmektedir.

Eğitim danışmanlığı görevi okulda gerekli niteliklere sahip bir öğretmen tarafından yerine getirilmektedir. Branş derslerine ek olarak okuldaki öğrenci sayısına göre (150 öğrenci için 1 saat, 800 öğrenci için 5 saat) haftada bir ila beş saat arası eğitim danışmanlığı hizmeti vermektedir. Standart uygulamalar arasında ÚP Bilgilendirme ve Danışma ofisine ziyaret de bulunmaktadır. Bunun dışında yürütülen faaliyetler şunlardır:¹⁴³

- Okul başarısızlığının önlenmesi,
- Sosyo-patolojik vakaların ve riskli davranışların önlenmesi,
- Eğitimle entegre kariyer danışmanlığı; eğitim süreci ve sonrasında bilgilendirme ve destekleme,
- Özel eğitime ihtiyaç duyan öğrencilerin (farklı sosyo-kültürel geçmişe sahip öğrenciler ve dezavantajlı sosyo-ekonomik geçmişe sahip öğrenciler dâhil) entegrasyonu ve eğitimi konusunda uzman desteği,
- Üstün zekâlı ve yetenekli öğrencilerin izlenmesi,
- Akademik başarıları düşük öğrencilere sürekli ve uzun süreli destek ve akademik durumunun iyileştirilmesi için gerekli ortamın sağlanması,

¹⁴³ Nürnbergrová Veronika (ed.), **a.g.e.**, s.24

- Psikolojik ve özel eğitim bilgi ve becerilerinin okul eğitim faaliyetlerine uygulanmasında öğretmenlere yöntemsel destek sağlanması.

İlköğretim müfredatında kariyer yönetimi becerilerinin güçlendirilmesi becerileri öğrencilere, insan ve dünya, insan ve toplum, insan ve iş dünyası gibi dersler aracılığıyla kazandırılmaktadır. Ortaöğretim müfredatında ise “İş Yaşamına Giriş” ve “Kariyer Yolu Seçimi” dersleri bulunmaktadır. Bunlara ek olarak öğrenciler, okullarda düzenlenen eğitim ve kariyer fuarlarına ve çeşitli iş bulma etkinliklerine katılmaktadır.¹⁴⁴

Yükseköğretim kurumları bünyesinde kurulan öğrenim departmanları, bölümler hakkında bilgileri içeren ana bilgi kaynaklarıdır ve aynı zamanda öğrenim desteği de sağlamaktadır. Buna ek olarak, bazı yükseköğretim kurumlarında akademik rehberlik servis merkezleri kurulmuştur. Bu gibi yapılarla yükseköğretim kurumları, öğrencilere, velilere, üniversite öğrencisi adaylarına eğitsel rehberlik, psikolojik danışma ve kariyer danışmanlığının yanında yasal danışmanlık ve sosyal danışmanlık hizmetleri de sunmaktadır. Bu merkezlerde çoğunlukla psikolojik danışmanlık ve sonrasında kariyer ve eğitsel danışmanlık hizmeti verilmektedir.

Yükseköğretim kurumlarında eğitsel rehberlik hizmetleri, yükseköğretim hayatına başlayan öğrencilere eğitim-öğretim yılından önce ve başladıktan sonra bir ay içinde daha yoğun verilmektedir. Rehberlik ve danışmanlık merkezleri, öğrencilerin kendi ilgi ve yeteneklerine göre kendi alanlarını/dallarını seçmelerine ya da değiştirmelerine, çalışma planlarını yapmalarına, eksik becerilerini geliştirmelerine ve yurtdışı eğitim fırsatları vb. konularda yardımcı olmaktadır. Bu merkezlerde aynı zamanda çalışma becerilerini ya da diğer özel yetenekleri ölçen testler düzenlenebilmekte ve uygulanabilmektedir. Rehberlik merkezlerine ilaveten, yükseköğretim kurumları, öğrencilere, eğitim kurumları ve bölümler hakkında bilgilendirmelerin yapıldığı Bilgilendirme Günleri düzenlemektedir.¹⁴⁵

¹⁴⁴ Šímová, Zdeňka, Věra Czesaná (ed.), **CEDEFOP Czech Republic VET in Europe – Country report**, 2013

¹⁴⁵ Nürnbergerová Veronika (ed.), **a.g.e.**, s.26

Öğrenciler, Gaudeamus adı verilen, ortaöğretim sonrası eğitim fırsatlarını kapsayan ve yılda bir düzenlenen fuardan da faydalanmaktadır. Bununla birlikte yükseköğretim fırsatları ile ilgili bilgi sunan birçok online kaynak mevcuttur.¹⁴⁶

Ayrıca engellilerin eğitimi için öğretim yöntemleri ve özel malzemeler genellikle uzmanlaşmış akademik rehberlik merkezleri tarafından sağlanmaktadır. Bu merkezler farklı üniversiteler altında farklı isimlerle kurulabilmektedir. Merkezlerde, iletişim ve öğrenme güçlüğü çeken, görsel ya da işitme engeli bulunan, hareket ve davranış bozukluğu bulunan öğrencilere ve çalışanlara kompleks rehberlik, terapi amaçlı destek ve teknik destek sağlamaktadır. Bu destekler kişisel yardımlar, engelliler için ders materyalleri hazırlama, kariyer danışmanlığı hizmetleri ve finansal destek gibi konuları içermektedir.¹⁴⁷

3.3.2 İstihdam Alanında Kariyer Danışmanlığı Hizmetleri

Yetişkinler için kariyer danışmanlığı hizmetleri, ÚP, özel istihdam büroları, eğitim kurumları, meslek odaları ve dernekler, engelliler ve sosyal olarak dezavantajlı bireyler için farklı kurumlar tarafından sunulmaktadır.¹⁴⁸

ÚP geniş bir yelpazede kariyer rehberliği ve danışmanlık hizmetleri sunmaktadır. Kariyer danışmanları, iş arama konusunda yardıma ihtiyacı olanlara bireysel ve grup görüşmesi, beceri ve yetenekleri hakkında daha fazla bilgi sahibi olmak isteyenlere psikolojik destek, istihdam edilebilirliğini nasıl artıracak konusunda emin olamayanlara yeniden eğitim rehberliği, nasıl bir meslek edinebileceği konusunda bilgi talebinde bulunan engelli bireyler için çalışma rehabilitasyonu ve yurtdışında çalışmak isteyenler için EURES rehberliği aracılığıyla kariyer danışmanlığı hizmeti sunmaktadır. Ayrıca ÚP ve sosyal hizmet sunan kurumlar, çalışabilir durumdaki sosyal yardım alanlara kariyer danışmanlığı hizmeti sunmak için işbirliği yapmaktadır.

Gençlere temel eğitimin ve ortaöğretimin son yıllarında yükseköğretime veya istihdama geçmek üzere iken daha kapsamlı bir danışmanlık hizmeti sunulmaktadır. Kamu istihdam kurumu şubelerinde, okullarla ve okullardaki eğitim danışmanlarıyla

¹⁴⁶ Nürnbergrová Veronika (ed.), **a.g.e.**, s.26

¹⁴⁷https://webgate.ec.europa.eu/fpfis/mwikis/eurydice/index.php/Czech-Republic:Support_Measures_for_Learners_in_Higher_Education (12.06.2017)

¹⁴⁸https://webgate.ec.europa.eu/fpfis/mwikis/eurydice/index.php/Czech-Republic:Guidance_and_Counselling_in_a_Lifelong_Learning_Approach (04.05.2017)

yakın çalışan Bilgilendirme ve Danışmanlık Merkezleri bulunmaktadır. Bu merkezlerin esas görevi genç bireylere ve yetişkinlere kariyer seçimi konusunda yardımcı olmaktır. Bu merkezlerde işgücü piyasasına ilişkin iş tanımları, mesleklerle ilgili bilgilendirici videolar, bireyin meslek seçimi için ön plana çıkan özelliklerini niteliklerini ölçen uygulamalar, eğitim ve çalışma fırsatları ile ilgili bilgiler, psikodiagnostik testler vb. birçok bilgi kaynağı bulunmaktadır. Bu merkezlerde bireysel görüşme, grup görüşmesi, online ve telefon aracılığıyla danışmanlık hizmeti sunulmaktadır. Ayrıca temel okulların son sınıfları tarafından ziyaretler organize edilmektedir.

Kamunun sunmuş olduğu hizmetlere ek olarak birçok işletme ve kar amacı gütmeyen kuruluş da danışmanlık hizmeti sunmaktadır. Kayıtlı istihdam bürolarının %61'i, iş fırsatlarına ilişkin bilgilendirme ve rehberlik hizmetleri sunduğunu belirtmektedir ancak bunların küçük bir kısmını kariyer danışmanlığı oluşturmakta olup ana faaliyetleri çalışan seçimi, işe alım ve açık işlere uygun adayların bulunması gibi insan kaynakları faaliyetleridir.¹⁴⁹

Kariyer Rehberlik Merkezi, Ulusal Eğitim Enstitüsünün bir parçasıdır. Mezunların iş hayatındaki başarıları ile ilgili birtakım yayınlar yayınlamaktadır. Ulusal Eğitim Enstitüsü aynı zamanda Avrupa Fonu tarafından finanse edilen ve Eğitim, Gençlik ve Spor Bakanlığı tarafından desteklenen VIP Kariéra Projesi kapsamında hayata geçirilen www.infoabsolvent.cz internet portalının da yayınlayıcısı konumundadır. Portal aracılığıyla isteyen kişiler, ortaöğretim, konservatuar ve lisedeki kurslar, iş alanları, iş fırsatları, okullardaki özel kurslar ve bu kurslara ve okullara girmek için neler yapılacağı hakkında kısa bir açıklama bulabilmektedir. Sitede meslek bazında arama yapılabilmekte, mesleklerin özellikleri, mesleği icra etmek için gerekli nitelikleri kazandıracak kursların bir listesi, ortalama aylık gelirleri gibi bilgiler bulunmaktadır. Web sayfalarında ayrıca, meslek seçimleriyle ilgili tavsiyeler yer almaktadır ve çalışma zorlukları durumunda, pedagojik ve psikolojik danışma merkezlerinin, Kariyer Rehberlik Merkezlerinin, ÚP'un ve Gençlik merkezleri uzmanlarının iletişim bilgileri yer almaktadır.

Ulusal Rehberlik Forumu (Národní poradenské fórum, NPF), 13 Mayıs 2010'da Eğitim, Gençlik ve Spor Bakanı ile Çalışma ve Sosyal İşler Bakanı arasında karşılıklı

¹⁴⁹ Nürnbergrová Veronika (ed.), **a.g.e.**, s.27

mutabakata dayalı olarak kurulmuştur. NPF, hayat boyu sürecek mesleki rehberlik ve danışmanlık konularında her iki bakanlık için de danışma organı özelliğini taşımaktadır. NPF, hâlihazırda alanda faaliyet göstermekte olan rehberlik ve danışmanlık alanındaki yapıların yerini almamakta, üye örgütler, çalışma grupları ve proje ortakları aracılığıyla hedeflerini gerçekleştirmektedir. NPF aracılığıyla hayat boyu rehberlik alanında uygulanan etkinliklerin ve proje planlarının bakanlar arası koordinasyonunu sağlamak mümkündür.¹⁵⁰

Çekya’da ayrıca 2009 yılından itibaren Ulusal Kariyer Danışmanlığı Yarışması düzenlenmektedir. Yarışmanın temel amacı, iyi uygulama örneklerini göstermek ve ödüllendirmek, ayrıca farklı sektörlerdeki kariyer danışmanlığı hizmet sağlayıcıları arasındaki iletişimi güçlendirmektir. Yarışma yetişkinler için danışmanlık, çocuklar ve gençler için danışmanlık, üniversite danışmanlığı, kariyer danışmanlığı alanında kazanımlar ve çeşitli alanlarda özel ödüller gibi farklı kategorilerde yapılmaktadır. Ayrıca yarışma sayesinde ülke çapındaki kariyer danışmanlığına ilişkin farkındalık da artmıştır. Kazananlar, eğitim, öğrenim, iş, meslek ve rehberlik konularında bilgi vererek ilgili ülkelerde Avrupa boyutunun desteklenmesine katkıda bulunmayı amaçlayan Euroguidance’ın Çekya temsilcisinin sayfasında yayınlanmakta ve kazananlar yurtdışına bir çalışma ziyaretine katılmaya hak kazanmaktadır.¹⁵¹ Örneğin 2013 yılında yarışmayı, eski hükümlülerin kalıcı iş edinmesine ve topluma kazandırılmasına yardımcı olan “Yeni Başlangıç için Bir Şans” adlı program kazanmıştır.¹⁵² Programın amacı suçun önüne geçmek ve Çekya’da yüksek olan yeniden suç işleme oranlarının düşürülmesidir.

3.3.3 İnternet ve Telefon Aracılığıyla Bilgilendirme ve Rehberlik Hizmetleri

Ülke çapında ücretsiz iş ve eğitim fırsatları ile ilgili bilgi veren ve sık kullanılan 17 adet online kaynak bulunmaktadır. Öğrenciler, eğitim danışmanları ve kariyer danışmanları bu sitelerden yaygın biçimde faydalanmaktadır. Bu internet sitelerinin

¹⁵⁰ Nürnbergrová Veronika (ed.), a.g.e., s.19

¹⁵¹ Euroguidance, “The National Career Counselling Awards 2012, Bulgaria, Czech Republic, Slovakia”, http://www.naerasmusplus.cz/file/619/Euroguidance_compendium_final.pdf (06.05.2017)

¹⁵² Euroguidance, “The National Career Counselling Awards 2013, Bulgaria, Czech Republic, Lithuania, Slovakia” http://web.saaic.sk/nrcg_new/kniznica/2013/TheNationalCareerCounsellingAwards2013.pdf (06.05.2017)

kurucuları kamu ve kar amacı gütmeyen kuruluşlar olabileceği gibi bireyler tarafından kurulanlar da olabilmektedir.

- <https://portal.mpsv.cz> (Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı)
- www.atlasskolstvi.cz (Okul Atlası)
- www.budoucnostprofesi.cz (Geleceğin Becerileri - Ulusal Eğitim Fonu)
- www.eu-dat.cz (Özel Kurslar Veritabanı)
- www.gwo.cz (Meslekler Rehberi)
- www.infoabsolvent.cz (Ulusal Eğitim Enstitüsü)
- www.ispv.cz (Ortalama Kazanç Bilgi Sistemi)
- www.istp.cz (Çalışma hayatı ile ilgili entegre bir web sitesi)
- www.najdivs.cz (Üniversite Bilgi Platformu)
- www.narodnikvalifikace.cz (Ulusal Mesleki Yeterlilikler)
- www.nsp.cz (Meslek Bilgi Dosyaları)
- www.seznamskol.eu (Anaokulu-İlkokul-Ortaokul Bilgileri)
- www.stredniskoly.eu (Ortaokul seçimi - Michaela Košková)
- www.stredniskoly.cz (Ortaokul seçimi - Vojtěch Janda)
- www.vejaska.cz (Yüksek öğrenim fırsatlarına genel bakış)
- www.vysokeskoly.com (Yüksek öğrenim fırsatlarına genel bakış)
- www.vysokeskoly.cz (Yüksek öğrenim fırsatlarına genel bakış)

İstihdam alanında kariyer danışmanlığı hizmetleri bölümünde bahsedildiği üzere VIP Kariéra Projesi çerçevesinde yürütülen anketin bulguları, ilk ve orta dereceli okullarda eğitim danışmanları arasında en sık kullanılan portalın Okul Atlası olduğunu göstermektedir. İkinci sırada Ulusal Eğitim Enstitüsü ve üçüncü sırada www.stredniskoly.cz yer almaktadır. Ortaöğretim okullarındaki eğitim danışmanları en sık Ortaokul seçimi – Vojtech Janda adresini kullanmaktadır.¹⁵³

Danışmanlar, danışanlarının ilgilerini ve yeteneklerini saptamak için çeşitli envanterler uygulamaktadır. Bazı online ölçme değerlendirme araçları, tamamen kararsızlar, verdikleri karardan emin olamayanlar ve karar verip üst öğrenim hakkında bilgi edinmek isteyenler gibi farklı kariyer seçim dönemlerinde olan bireyler için oldukça yarar sağlamaktadır.

¹⁵³ Nürnbergerová (Ed.), a.g.e, s.21

Çekya ÚP Çağrı Merkezi, birçok konuda telefon aracılığıyla bilgilendirme hizmetleri sunmaktadır: ¹⁵⁴

- İşe aracılık hizmetleri,
- Engellilerin istihdamı,
- İşsizlik ve yeni eğitim yardımları,
- Yeni eğitim,
- İşgücü piyasası hakkında bilgilendirme,
- Aktif istihdam politikaları,
- İstihdamla ilgili programlar
- Özel istihdam bürolarının aracılık hizmetleri,
- Yabancı istihdamı ve Avrupa istihdam hizmetleri (EURES),
- Açık işler hakkında bilgilendirme,
- İşverenin iflas etmesi halinde ücret taleplerinin nasıl uygulanacağı konusunda tavsiyeler,
- İş hukuku danışmanlığı,
- Sosyal destekler hakkında genel bilgilendirme.

3.4 DİĞER ÜLKE ÖRNEKLERİ

Üçüncü bölümde bu kısma kadar ülkelerin genel anlamda kariyer danışmanlığı sistemlerinden bahsedilmiştir. Bu kısımda ise ülkelerin iyi uygulama örneklerine yer verilmiştir.

3.4.1 Amerika Birleşik Devletleri

O*NET programı, Amerika Birleşik Devletleri'nin birincil mesleki bilgi kaynağıdır. Projenin merkezi, yüzlerce mesleğe ait standardize edilmiş ve meslek-bazlı bilgiler içeren O*NET veri tabanıdır. Kamuya ücretsiz olarak sunulan veri tabanı, her meslekten geniş bir çalışan kitlesi arasında araştırma yapılarak sürekli güncellenmektedir. Bu veri tabanındaki bilgiler, meslekleri keşfetmek ve araştırmak için etkileşimli bir uygulama olan O*NET Online ve kariyer değişikliği talebinde bulunan

¹⁵⁴ https://portal.mpsv.cz/sz/call_centrum, (06.05.2017)

Çalışanlar ve kendilerine bir kariyer oluşturmak isteyen öğrenciler için önemli bir değerlendirme aracı olan Kariyer Keşif Araçları'na temel oluşturmaktadır.¹⁵⁵

Mesleki Bilgi Ağı (O*NET), ABD alışma ve İştihadam ve Eğitim Dairesi (USDOL / ETA) sponsorluğunda, O*NET Ulusal Merkezini işleten Kuzey Carolina Ticaret Bakanlığı'na verilen bir hibe aracılığıyla geliştirilmektedir.

O*Net Geliştirme Merkezi mesleki analiz ve lme değerlendirme alanlarında uzman personel istihdam etmektedir. Merkezin, Üçlü Araştırma Enstitüsü (RTI), İnsan Kaynakları Araştırma Kuruluşu (HumRRO), Kuzey Carolina Devlet Üniversitesi (NCSU), MCNC ve Maher & Maher'in de içinde bulunduğu kamu ve özel sektörden birçok paydaşı bulunmaktadır.¹⁵⁶

Her meslek farklı bilgi, beceri ve yeteneklerin bir kombinasyonunu gerektirmekte ve çeşitli faaliyetler ve görevler yoluyla gerçekleştirilmektedir. Mesleğin ayırt edici zellikleri O*NET İçerik Modeli aracılığıyla tanımlanmaktadır. Mesleğin anahtar özelliklerinin standartlaştırılmış, llebilir bir değişkenler kumesi olarak açıklanmasına “tanımlayıcı” adı verilmektedir. Bu hiyerarşik model, işin günlük safhasını, çalışanın niteliklerini ve ilgilerini açıklayan altı alanla başlamaktadır. İçerik Modeli, mesleklerin karakterini (iş odaklı bilgiler vasıtasıyla) ve insanları (alışan odaklı bilgiler yoluyla) bir bütün halinde yansıtmaktadır. O*NET İçerik Modeli aynı zamanda iş, sektör veya endüstri bazında kullanılabilecek mesleki bilgiler içermektedir. “Tanımlayıcı” ismiyle anılan bu bilgiler kullanıcıların, anahtar yeterliliklere, çalışanların niteliklerine ve mesleklere odaklanmasını sağlayan altı ana alana ayrılmıřtır¹⁵⁷:

- alışan Nitelikleri: İş performansını ve etkili iş performansı için gerekli bilgi ve becerileri edinme kapasitesini etkileyebilecek sürekli niteliklerdir. Bireylerin görevlere nasıl yaklaştıklarını ve işle ilgili bilgi ve beceri kazanımlarını etkileyebilecek kalıcı nitelikleri içermektedir. Geleneksel olarak yetenekleri analiz etme, işleri işçi özellikleri açısından karşılaştırmak için en yaygın tekniktir.

¹⁵⁵ <https://www.onetcenter.org/overview.html> (10.05.2017)

¹⁵⁶ <https://www.onetcenter.org/about.html> (10.05.2017)

¹⁵⁷ https://www.onetcenter.org/dl_files/ContentModel_Detailed.pdf (10.05.2017)

- Çalışan Gereksinimleri: Deneyim ve eğitim yoluyla edinilen ve/veya geliştirilen işle ilgili gereksinimlerdir. Bireyin işle ilgili bilgi ve beceri gibi iş performansıyla ilişkili olan, gelişmiş veya edinilmiş niteliklerini temsil etmektedir.
- Tecrübe Gereksinimleri: Geçmiş çalışma faaliyetleri ve belirli iş etkinlik türleriyle açıkça ilişkili gereksinimlerdir. Bu etki alanı, bir meslekte veya meslek grubunda, sertifikalandırma, belgelendirme ve eğitim verileri dâhil olmak üzere mesleklerin tipik deneyimsel arka planları hakkında bilgi içerir. Örneğin, bir mesleğe giriş ve ilerleme için gerekli mesleki veya kurumsal sertifikalar, tercih edilen eğitim ve çıraklık bilgileri modelin bu bölümünde yer almaktadır.
- Mesleğe Özgü Bilgiler: Mesleklerin değişkenleri veya diğer İçerik Modeline ilişkin öğelerdir. Mesleğe özel bilgiler, tek bir meslek ya da dar anlamıyla tanımlanmış bir iş ailesi için geçerli, kapsamlı birtakım unsurları ayrıntılı olarak açıklamaktadır.
- İşgücü Özellikleri: Mesleklerin gereksinimlerini etkileyen genel özellikleri açıklayan değişkenlerin tanımı ve açıklamasıdır. Bu değişkenlere tazminat ve ücret verileri, istihdam görünümü ve endüstrinin büyüklüğü bilgileri dâhildir.
- Mesleki Gereksinimler: Çeşitli mesleklerin gereksinimlerini tanımlayan kapsamlı değişkenler grubudur. Mesleklerde gerekli olan tipik faaliyetler hakkında bilgiler, birden fazla iş ortamında gerçekleştirilebilecek geniş, orta ve daha spesifik iş davranışları türleridir.

O*NET İçerik Modeli, tek bir meslek için bilgi yapısını tanımlarken, O*NET-SOC Sınıflandırması (O*NET-SOC Taxonomy), iş dünyasındaki meslek kümesini tanımlamaktadır. Amerikan Standart Mesleki Sınıflama sistemine dayanan O*NET-SOC sınıflandırması, şu anda meslek mensupları veya mesleki uzmanlardan toplanan verilere sahip 974 meslek alanını kapsamaktadır.

O*NET-SOC Sınıflandırması meslekleri gruplamakta olup O*NET İçerik Modeli hangi bilginin toplandığını gösterir; veri toplama programı, çalışanlardan ve mesleki uzmanlardan alınan sonuçlarla, tüm bunları halktan alınan sonuçlarla hayata geçiren bir programdır. O*NET veri tabanı öncelikle meslek analistlerinden toplanan

verilerle doldurulmuştur ardından her mesleğin çalışanlarına ve meslek uzmanlarına uygulanan anketler ile güncellenmiştir.¹⁵⁸

Bunlarla birlikte O*NET sistemi içinde birtakım uygulamalar bulunmaktadır. Bunlardan birisi de iş arayanların, öğrencilerin ve diğer araştırmacılarının 900'den fazla mesleği araştırmalarına yardımcı olan My Next Move uygulamasıdır. My Next Move, iş arayanların ve öğrencilerin kariyer seçenekleri hakkında daha fazla bilgi edinmeleri için etkileşimli bir araç olup 900'den fazla meslek için görevler, beceriler, maaş bilgileri ve daha birçok bilgi içermektedir. Kullanıcılar meslekleri anahtar kelime ile bulabilmekte, farklı tipte çalışan istihdam eden endüstrilere göz atabilmekte ve O*Net Profil Oluşturucuyu kullanabilmektedir. O*NET Profil Oluşturucu Kısa Form (60 soruluk bir anket) bir kişinin ilgi alanlarına ve iş deneyimine uygun meslek önermektedir. Ayrıca iş arayanlar, maaş bilgisi, eğitim olanakları ve iş ilanlarını da ilgili raporda görebilmektedir.¹⁵⁹

O*NET içinde bir başka uygulama olan Kariyer Keşif Aracı, çalışanların ve öğrencilerin kariyer seçeneklerini keşfetmesini, kariyer hazırlıkları ve iş değişikliklerini daha etkin planlamasını sağlayan bir kariyer keşif ve değerlendirme aracıdır.

Değerlendirme araçları, bütünsel bir konseptte üç temel üzerine inşa edilmiştir:

- O*NET Yetenek Testi
- O*NET İlgi Testi
- O*NET İş Önemi Testi

Bu araçlar, bireylerin becerilerini, ilgilerini, değerlerini, işte önemli gördüklerini ve sonuç olarak yetenekleriyle en yakından ilgili olan meslekleri keşfetmelerine yardımcı olacaktır. Kullanıcılar, O*NET veri tabanı tarafından tanımlanan 900'den fazla mesleğe ve CareerOneStop'daki mesleki bilgilere bağlanabilmektedir. Uygulama, bireylerin ilgi alanlarını, değerlerini ve yeteneklerini değerlendirerek, mesleki becerilerini işgücü piyasasındaki meslek gereksinimleriyle eşleştirmelerine kadar etkin bir geçiş yapmalarını sağlamaktadır.

¹⁵⁸ <https://www.onetcenter.org/overview.html>

¹⁵⁹ <https://www.mynextmove.org/help/about/> (11.05.2017)

3.4.2 Belçika

Belçika’da 2013 yılının Ocak ayından itibaren Yüksek Nitelikli Genç İş Arayanlar için Online Rehberlik uygulaması hizmete girmiştir. Bahse konu uygulama, Kamu İstihdam Kurumu’na kaydolduktan sonraki dört ay içinde genç iş arayanlara özelleştirilmiş online hizmetler sunmayı amaçlamaktadır. Uygulama, yaklaşık 120 genç danışanla üç panel gerçekleştirilerek toplanan geribildirime dayalı katılımcı bir süreçte geliştirilmiştir. Uygulamanın pilot çalışması sonucunda kullanıcılara esnek ve kolay erişilir bir rehberlik sağladığı ve uygulamadan olumlu geri dönüşler alındığı ortaya çıkmıştır.¹⁶⁰

Uygulamanın amacı, emek piyasasına girmek konusunda zorluklarla karşılaşan, yükseköğrenim görmüş genç insanlara erken ve hızlı bir mesleki rehberlik hizmet sunulmasıdır. Alternatif online kanallar, Kamu İstihdam Kurumunun nispeten küçük bir ekiple çok sayıda kişiye ulaşmasını sağlamaktadır. Hizmetler, geleneksel yüz yüze danışma ve rehberliğe bir alternatif olarak sunulmaktadır. Hizmetlere erişebilmek için kullanıcı, şahsen veya online olarak kamu istihdam kurumuna kayıt yaptırmaktadır.

Daha sonra dört basamaktan oluşan bir eylem planı izlenir¹⁶¹:

- 1) Online danışmanlık sürecini açıklayan bir e-posta, genç danışana gönderilmektedir;
- 2) İlk randevu planlanmaktadır;
- 3) İlk bireysel görüşme yapılmaktadır ve
- 4) İş arama sürecinde kişisel danışmanlık sağlanmaktadır. Danışmanlık süreci için kullanılan kanallar, e-posta, telefon, görüntülü görüşme veya fiziksel bir toplantı arasında iş arayanlar tarafından tek tek seçilmektedir.

Uygulamada yaklaşık 15 kişiden oluşan bir online danışmanlık ekibi görev yapmaktadır. Bu danışmanlar, çalışmada gönüllü olan kamu istihdam kurumu çalışanlarıdır; bu çalışanlar “e-koçlar” olarak adlandırılmaktadır. Her “e-koç” belirli bir coğrafi bölgeden gelen iş arayanlardan sorumludur.

¹⁶⁰ European Commision, “Online guidance for highly qualified young jobseekers” <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=15312&langId=en> (11.05.2017)

¹⁶¹ <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=15312&langId=en>

Belçika’da başta işverenler ve işgücü piyasasının diğer aktörlerinden gelen geri dönüşler, eşleştirme sürecine becerilerin ve yeterliliklerin entegre edilmesinin sistemin başarısını artıracaklarını göstermiştir. Uygulamanın ana hedefi açık işler ve iş arayanlar arasında doğru bir eşleştirme sistemi geliştirmektir.¹⁶² Başarılı bir işgücü piyasası için farklı düzeylerdeki tüm paydaşlar, yakın işbirliği içinde, beceri uyumsuzluğu probleminde bütüncül bir çözüm üretmelidir. Bu noktada paydaşlar iş arayanlar, küçük ve büyük ölçekli işletmeler ve yerel ve ulusal düzeyde politika yapıcılarıdır.

Avrupa’daki girişimcilerin büyük çoğunluğu KOBİ (<50 çalışanı olan işletmeler) olduğundan ve gelişmiş bir insan kaynakları departmanına sahip olmadıklarından, kamu istihdam kurumunun eşleştirme hizmetleri, KOBİ’lerin işe alımlarını etkin bir şekilde yönetmelerine izin vermelidir (bu nedenle işletmedeki açık iş için gereken yeterlilikleri tanımlayabilmelidir). Bunun için işin günlük aktiviteleri ile ilgili bir yaklaşım ve dil geliştirilmesi gerekmektedir. Mesleki yeterliliklerin bu dili, işe özgü işgücü piyasası faaliyetlerinden ve bunları gerçekleştirebilmek için gereken teknik bilgilerden oluşmaktadır. Bu veriler, teknik olarak işlenebilir ve kullanılabilir yapılandırılmış veriler haline getirildiğinde Belçika Kamu İstihdam Kurumunun işverenler ve iş arayanlar için sunmuş olduğu hizmetlere yeni bir boyut katılmıştır. Böylece işgücü talebinin gerçek zamanlı bir geri dönüşü sağlanmakta ve işverenlere birtakım görevleri doğru olarak yerine getirebilecek potansiyel adaylar teklif edilmektedir. Bu yaklaşım işverenlere, açık bir işin özel gereksinimlerini tanımlaması noktasında yardımcı olur. Aynı zamanda iş arayanlar da iş ilanlarında aranan yeterliliklerden o işte çalışmak için hangi görevleri yerine getirmesi gerektiğini anlamaktadır.¹⁶³

Uygulama kapsamında yetkinlik temelli eşleştirmeye ilişkin, işverenler için elektronik açık iş ve iş arayanlar için bireysel portfolyo uygulamalarında kaliteyi iyileştirmek için online destek mekanizması geliştirilmiş ve bireysel eğitim/gelişim planı oluşturulmuştur.

İşgücü piyasasındaki diğer aktörler de kamu istihdam kurumu hizmetlerini şeffaf bir şekilde (kendi web sitelerinde kendi görünümleri ve anlayışları ile) kullanabilmekte

¹⁶²European Commision, “Competence Based Matching” <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=16616&langId=en> (13.05.2017)

¹⁶³ <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=16616&langId=en>

ve böylece iş ilanlarının belirli bir standartta kalması sağlanabilmektedir (Geçici istihdam faaliyetinde bulunan birtakım büyük işletmeler Aralık 2013'ten bu yana bu özelliği kullanmaktadır ve memnuniyet oranı oldukça yüksektir).

İlk olarak 1 Ocak 2013 tarihinde hayata geçen bu uygulama sonucunda 2014 yılında işverenlerin gönüllü olarak vermiş olduğu iş ilanlarının %63'ünde yeterlilikler yer almakta iken 2015 yılında bu oran %81'e yükselmiştir. Bununla birlikte yayınlanan özgeçmişlerin %65'inde yeterlilikler yer almıştır.¹⁶⁴

3.4.3 Fransa

Fransa'da giderek artan online danışmanlık talepleri üzerine kamu istihdam kurumu ile irtibat kurmayı kolaylaştırmak, ulaşım kaynaklı maliyet ve kısıtlamaları kaldırmak (zaman ve para tasarrufu sağlamak), esnekliği sağlamak ve kamu imajının iyileştirilmesi amacıyla 2014 yılında %100 Web projesi devreye alınmıştır. Proje kapsamında iletişim üç şekilde gerçekleşmektedir¹⁶⁵:

- Video Konferans: İş arayanlarla danışmanlar, web kamerası aracılığıyla görüntülü görüşebilmektedir (yüz yüze görüşmelerle aynı içerik).
- Eşzamanlı Sohbet: İş arayanlar, iş arama süreci ile ilgili sorular sorabilmekte ve hızlı cevaplar alabilmektedir.
- Web Bildirimi: İş arayanlar, danışmanlarla farklı konularda telefon görüşmesi talep edebilmektedir.

Bu seçeneklerin yanı sıra, iş arayanlar, özgeçmiş hazırlama, mülakat teknikleri, sosyal ağların kullanımı da aralarında bulunmak üzere e-öğrenme modüllerine giriş sağlayabilmekte, yeşil iş sektörleri hakkında da bilgi alabilmektedir. Her bir modül tamamlandıktan sonra iş arayanlar, danışman tarafından değerlendirilmek üzere kısa bir anket doldurmaktadır. İlk bireysel görüşmeden sonra bir yetkilendirme kontrolü yapılmakta ve bu irtibat araçları için iş arayanın kabulü gerekmektedir. %100 Web pilot çalışma süresince yerel ofislerde ve özel bir platform aracılığıyla uygulanmıştır.

¹⁶⁴ <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=16616&langId=en>

¹⁶⁵ European Commission, “%100 Web” <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=16619&langId=en> (11.05.2017)

Danışanlar her an bireysel görüşme talep ederek danışmanı ile yüz yüze de görüşebilmektedir.¹⁶⁶

Pilot çalışmanın değerlendirmesinde, iş ve meslek danışmanlarının yanı sıra iş arayanlar arasında yüksek düzeyde memnuniyet ölçülmüş ve kurumun imajının iyileştiği gözlemlenmiştir ancak istihdam üzerindeki etkilerinin ölçülmesi zordur bu nedenle daha fazla değerlendirme öngörülmektedir.

3.4.4 Litvanya

Litvanya Kamu İstihdam Kurumu da iş arayanlara ve işverenlere daha çok yüz yüze sunulan hizmetlerden sonra bilgi teknolojileri sistemini süreç otomasyonu doğrultusunda yenilemiştir. Projenin temel amacı iş arayanların kendi eylem planlarını yönetebilmeleri ve gerektiğinde güncelleyebilmeleri, böylece kamu istihdam kurumu personelinin işe yerleştirmesi daha zor danışanlara daha fazla vakit ayırabilmelerini sağlamaktır. Hedefler arasında iş arayanlara ve işverenlere yönelik tüm hizmetleri kapsayan, bütünsel bir veri tabanına sahip bir bilgi sistemi oluşturmak bulunmaktadır. Var olan arka planın modernize edilmesi, tüm geçmiş verilerin tek bir veri tabanına aktarılması, dış kullanıcılar için yeni ara yüz tasarlanması ve iç kullanıcılar için yazılım çözümlerinin geliştirilmesi ve bunlar için bilgisayar donanımlarının ve ağ bileşenlerinin yükseltilmesi planlanmıştır.

Bu kapsamda proje sonucunda elektronik hizmetler, iş arayanlar ve işverenler tarafından erişilebilir hale getirilmiştir. Yeni bir bilgi işlem altyapısı kurulmuştur ve en önemlisi yeni geliştirilen bilgi sistemi, yeni internet araçlarının geliştirilmesine olanak sağlamıştır.

Çevrimiçi anket formları aracılığıyla e-hizmetlerin kullanımı periyodik olarak değerlendirilmekte ve kullanıcı memnuniyet düzeyleri ölçülmektedir. Son birkaç yılda elde edilen bilgilere göre, kullanıcı memnuniyeti seviyesi 2014'te %45 iken 2015'de %63'e yükselmiştir. Ayrıca e-hizmet kullanıcılarının (iş arayanların ve işverenlerin) sayısı da artmıştır.¹⁶⁷

¹⁶⁶<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=16619&langId=en>

¹⁶⁷European Commision, “Integrated Self-Service ICT System” <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=16625&langId=en> (12.05.2017)

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

KARİYER DANIŞMANLIĞI ALANINDA İŞKUR İÇİN ÖNERİLER

Çalışma kapsamında kariyer danışmanlığı alanında genel olarak dünyada ve Türkiye’de yaşanan gelişmeler anlatıldıktan sonra seçilmiş ülkelerde sunulan kariyer danışmanlığı hizmetleri, KİK’ler, eğitim sistemi içindeki yeri ve STK’lar boyutunda incelenmiştir. Bu bölümde yurtdışında alanda sunulan hizmetlerin Türkiye’de uygulanabilirliği tartışılacak ve uygulanmasında fayda görülen önerilerin avantajları, dezavantajları ve uygulanabilmesi için gerekli faaliyetler ortaya konacaktır.

4.1 İŞ VE MESLEK DANIŞMANLARININ HEDEF KİTLE BAZ ALINARAK SERVİS İÇİ BÖLÜMLERE AYRILMASI

Türkiye’de kariyer danışmanlığı hizmetlerinin mevcut durumundan bahsederken ayrıntılı bir şekilde ele alındığı üzere İŞKUR, iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerini mesleğe yöneltme amacı ile 1970’li yıllarda başlatmıştır. 1991 yılında beş şehirde kurulan “İş ve Meslek Danışmanlığı” servislerinin kurulmasıyla yaşanan gelişmeler, 2011 yılında İş ve Meslek Danışmanlığı Şube Müdürlüğünün İşgücü Uyum Dairesinden ayrılarak daire başkanlığı düzeyinde örgütlenmesi ve hemen ardından 2012 yılından itibaren kademeli olarak 4.000 mesleki yeterlilik belgesi sahibi “İş ve Meslek Danışmanı” unvanlı personelin istihdam edilmesi ile yeni bir boyuta geçmiştir.

İş ve meslek danışmanlığı mesleki yeterlilik belgesi, MYK tarafından akredite edilen eğitim kurumları tarafından yazılı sınavı ve performans sınavını başarıyla geçen katılımcılara verilmektedir. İŞKUR’da istihdam edilen İş ve Meslek Danışmanlarının tamamı bu belgeye sahiptir ve yalnızca işe giriş şartı değildir. “İş ve Meslek Danışmanlarının Atanma ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik” 13. maddesi gereği İŞKUR’da çalışırken iş ve meslek danışmanlığı mesleki yeterlilik belgesini kaybedenlerden; 657 sayılı kanuna tabi personel, VHKİ kadrosuna atanmakta, sözleşmeli personelin ise sözleşmesi feshedilmektedir.¹⁶⁸

¹⁶⁸ İş ve Meslek Danışmanlarının Atanma ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, RG. 26.03.2015-29307

Almanya’da sunulan kariyer danışmanlığı hizmetleri incelendiğinde, hedef kitleye özel birtakım çalışma gruplarının oluşturulduğu görülmektedir. 25 yaşın altındaki gençler için “Team U25” adı verilen çalışma grupları, engelli bireylere bütüncül hizmet sunmak üzere kurulan “Rehabilitasyon Ekipleri”, göçmenler için kurulan ve kendileri de göçmen olan görevlilerin yer aldığı özel servisler, bunlara örnek olarak gösterilebilir. Böylece bu servislerde yer alan çalışanlar, hizmet verdiği alanlarda daha yetkin hale gelmektedir. Bu durum da danışmanlık hizmetlerinin daha etkin verilmesi sonucunu doğurmaktadır.

Burada kritik husus, bu servislerde çalışacak personelin teorik ve pratik yetkinliklerinin belirlenmesi olacaktır. İş ve Meslek Danışmanlarının 2012 yılından itibaren görev yaptığı göz önünde bulundurulduğunda önemli bir tecrübe kazandıklarını söylemek mümkündür. İŞKUR’un bu konudaki bir diğer avantajı ise İş ve Meslek Danışmanlarının farklı lisans mezuniyetlerine sahip olmasıdır. Örneğin pedagojik formasyona sahip eğitim fakültesi mezunlarının gençlere yönelik servislerde başarılı olma ihtimali artmaktadır. Hâlihazırda görev yapan İş ve Meslek Danışmanlarının yaklaşık %33’ü Eğitim Fakültesi mezunudur.¹⁶⁹ Yabancı dil bilen İş ve Meslek Danışmanlarının da göçmenlere yönelik servislerde görev alması, göçmenlerle iletişim konusunda oldukça avantaj sağlayacaktır. Ayrıca işaret dili eğitimi alan 360 İş ve Meslek Danışmanı ve Engelli Bireylerin İstihdam Edilebilirliğinin Artırılması Projesi kapsamında engelli bireylere yönelik “İşe Hazırlık” eğitici eğitimi alan 75 İş ve Meslek Danışmanının da engelli bireylere yönelik kurulacak olan servislerde değerlendirilmesi söz konusu olabilmektedir.

Bu kapsamda kurulacak olan hedef kitle odaklı servislerde görev yapacak personelin görev tanımlarının oluşturulması ve yeterliliklerinin belirlenmesi oldukça önem taşımaktadır. Bu yeterliliklere göre İş ve Meslek Danışmanı unvanlı personel ataması yapılmalı ya da mevcut personele hizmet içi eğitimlerle beceriler kazandırılmalıdır.

İŞKUR özelinde düşünürsek iş ve meslek danışmanlarının hedef kitle göz önüne alınarak servis içi bölümlere ayrılması özel politika gerektiren bu gruplarla özel olarak ilgilenebilme, detaylı envanter çalışması yapılarak kişilere daha etkin ve etkili danışmanlık hizmeti sunma imkanı sağlayacaktır.

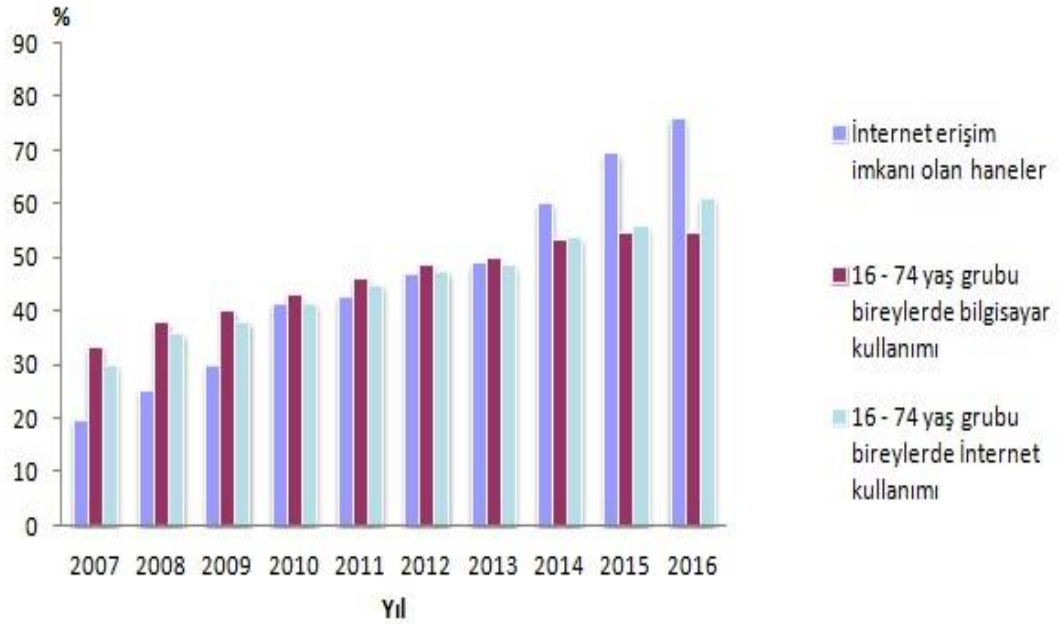
¹⁶⁹ Türkiye İş Kurumu; İş ve Meslek Danışmanlığı Dairesi Başkanlığı, **Yayınlanmamış Bilgi Notu.**

4.2 E-DANIŞMANLIK HİZMETLERİNİN GELİŞTİRİLMESİ

E-Danışmanlık hizmetleri, son yıllarda dünyanın önde gelen ülkelerinde, kamu istihdam kurumlarının geliştirme aşamasında olduğu ve önem verdiği konulardan birisidir.

TÜİK verilerine göre Türkiye’deki hanelerin %76,3’ü internet erişim imkânına sahiptir.¹⁷⁰ Ayrıca 16-74 yaş arası bireylerin %54,9’u bilgisayar, %61,2’si de internet kullanmaktadır. Şekil 3’te görüldüğü üzere ülkemizde internet kullanım oranları gün geçtikçe artmaktadır. Ayrıca internet kullanan bireylerin %61,8’i e-devlet hizmetlerini kullanmıştır. E-devlet hizmeti kullanan bireylerin arasında ise kamu kuruluşlarına ait web sitelerinden bilgi edinme amacıyla kullananlar %54,8 ile ilk sırayı almıştır.¹⁷¹

Şekil 3: 06-74 Yaş Grubu İnternet ve Bilgisayar Kullanım Oranları



Kaynak: TÜİK

06-15 yaş arası bireylerin bilgisayar ve internet kullanımı araştırıldığı zaman da yüksek kullanım oranları dikkat çekmektedir (Şekil 4). Hatta 11-15 yaş arası bireylerin bilgisayar ve internet kullanım oranları, 16-74 yaş arası bireylere göre daha yüksektir.¹⁷² Gerek bilgisayar ve internet kullanımının artmasından gerekse yeni neslin bilgisayar ve

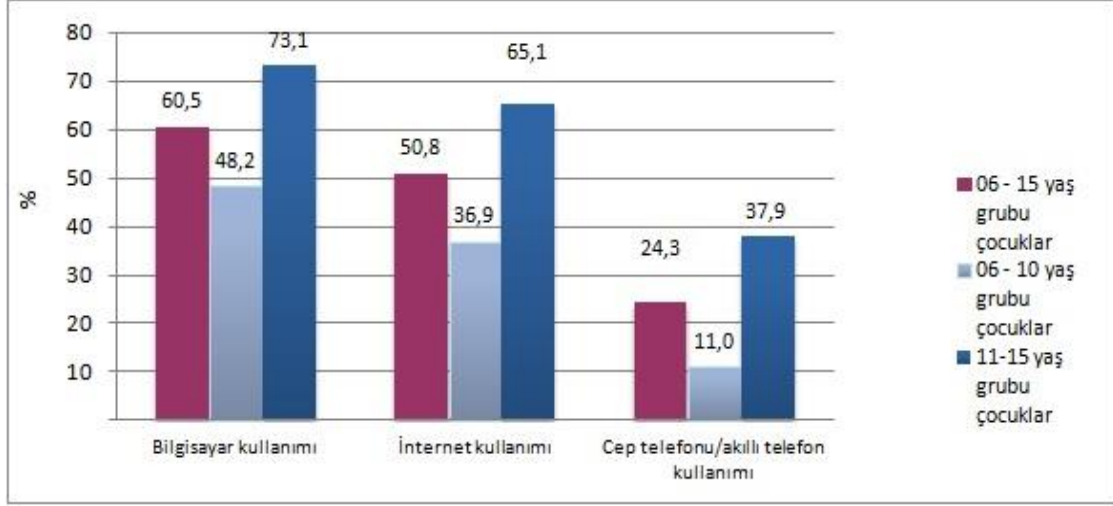
¹⁷⁰ TÜİK; Hanehalkı Bilişim Teknolojileri Kullanım Araştırması, 2016

¹⁷¹ TÜİK; Hanehalkı Bilişim Teknolojileri Kullanım Araştırması, 2016

¹⁷² TÜİK; 06-15 Yaş Grubu Çocuklarda Bilişim Teknolojileri Kullanımı Ve Medya, 2013

internet kullanımının artmasından bu oranların önümüzdeki senelerde artış göstereceğini söylemek mümkündür.

Şekil 4: 06-15 Yaş Grubu Çocuklarda Bilişim Teknolojileri Kullanımı



Kaynak: TÜİK

Bu hesaplamalara göre Türkiye’de 16-74 yaş arası bireylerin %38’i e-devlet hizmetlerinden yararlanmaktadır. E-devlet, kamu hizmetlerinin sunumunda kaliteyi artırırken vatandaşlara 7 gün 24 saat bilgi teknolojileri yoluyla hizmet sunmaktadır.¹⁷³ Kamu hizmetlerinin sunulmasında e-devlet sistemine geçilmesinin başlıca faydaları arasında yasa ve yönetmeliklere erişimin kolaylaşması, maliyetleri düşürme, sunulan hizmetlerde kalite ve hız faktörü, şeffaf kamu idaresi ve yolsuzluğun azaltılması gibi unsurlar bulunmaktadır.¹⁷⁴

Elektronik ortamda sunulan hizmetlerin en önemli faydalarından birisi hizmetlerin erişilebilirliğinin artmasıdır. İŞKUR’un taşrada hizmet sunan birimleri olan Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri ve Hizmet Merkezlerinin yer aldığı liste Ek-1’de yer almaktadır. Bu doğrultuda hizmet merkezlerinin bulunmadığı ilçelerdeki vatandaşlara Kurum tarafından iş ve meslek danışmanlığı hizmetinin sağlandığını söylemek güçtür. Bu bakımdan tüm vatandaşları kapsayıcı bir danışmanlık hizmeti e-danışmanlık sistemiyle mümkün olacaktır. E-Danışmanlık sisteminin faydalarından

¹⁷³ Çiçek Serdar, Hüseyin Güçlü Çiçek, Uğur Çiçek; **Kamu Hizmetlerinin Etkinliğinde E-Devlet Kullanımı ve Beklentileri**, s.1,

¹⁷⁴ Çiçek, Çiçek, Çiçek; **a.g.m.**, s.2

birisi de otoriter figürler nedeniyle bireysel görüşmeyi daha stresli bulan ve etkileşimin daha gayrişahsi olmasını tercih eden gençler için daha kullanışlı olmasıdır.¹⁷⁵

E-Danışmanlık hizmetleriyle ilgili bazı araçlar şu şekildedir:

- Rehberlik amaçlı hazırlanan web siteleri
- E-posta aracılığıyla sunulan danışmanlık hizmetleri
- Web-Chat (Çevrimiçi mesajlaşma) aracılığıyla sunulan danışmanlık hizmetleri
- Sosyal medya aracılığıyla sunulan danışmanlık hizmetleri
- Ölçme araçlarının uygulanması ve yorumlanması

Bazı ülkelerin kamu istihdam kurumlarında bu araçların tamamı kullanılırken bazı ülkelerde bir kısmı kullanılmaktadır. Türkiye’de ise rehberlik amaçlı hazırlanan web siteleri ve bilgisayar üzerinden uygulanan ölçme ve değerlendirme araçları oldukça kısıtlıyken diğer araçlar kullanılmamaktadır.

2016 yılı TÜİK verilerine göre üniversite mezunları arasında bilgisayar kullanım oranı %90,6, internet kullanım oranı ise %95,6’dır.¹⁷⁶ Ayrıca işverenlerin de bilgisayar kullanım oranı %81,3, internet kullanım oranı ise %89,6’dır.¹⁷⁷ Dolayısıyla, e-danışmanlık hizmetlerinin geliştirilmesi, üniversite öğrencilerinin ve işverenlerin İŞKUR’u daha fazla tercih etmelerine yol açacaktır.

2012’de İŞKUR’a yapılan başvuruların %8,4’ü¹⁷⁸ lisans ve üstü eğitim durumuna sahip bireyler tarafından yapılmışken üniversitelere açılan üniversite irtibat noktaları, liselerde düzenlenen meslek tanıtım günleri gibi gençlere yönelik faaliyetler neticesinde 2016 yılında lisans ve üstü eğitim durumuna sahip bireylerin toplam başvurular içindeki oranı %12’ye yükselirken söz konusu eğitim durumuna sahip bireylerin yapmış oldukları başvuru sayısı da 192.194’ten 396.659’a yükselmiştir.¹⁷⁹ E-danışmanlık hizmetlerinin geliştirilmesi ile İŞKUR, üniversite öğrencileri ve işverenler tarafından daha fazla tercih edilecektir.

¹⁷⁵ Kariyer Danışmanlığı ve İnsan Kaynaklarını Geliştirme Derneği; **Sanal Rehberlik Kariyer Danışmanlığında Bilgi ve İletişim Teknolojileri İyi Uygulama Örnekleri: Avrupa ve Türkiye**, Ankara 2011, s.61

¹⁷⁶ TÜİK; **Hanehalkı Bilişim Teknolojileri Kullanım Araştırması**, 2016

¹⁷⁷ TÜİK; **Hanehalkı Bilişim Teknolojileri Kullanım Araştırması**, 2016

¹⁷⁸ İŞKUR; **2012 İstatistik Yıllığı**

¹⁷⁹ İŞKUR; **2016 İstatistik Yıllığı**

E-danışmanlık hizmetinin İŞKUR bünyesinde faaliyete geçmesi durumunda daha geniş bir kitleye ulaşılabilecek olup bu hizmetin geliştirilmesinin bir diğer faydası ise İŞKUR’da görev yapan İş ve Meslek Danışmanlarının, danışmanlık ihtiyacı bulunan ve bilgisayar ve internet kullanma imkânı olmayan dezavantajlı bireylere daha çok vakit ayırabilmesi ve daha çok ilgilenebilmesi olacaktır. İnternet ve bilgisayar kullanabilen bireyler bu işlemi internet üzerinden gerçekleştirebilirken bu imkânı olmayan bireylere bireysel görüşme yoluyla danışmanlık hizmetleri verilebilecektir.

4.3 KARIYER DANIŞMANLIĞI HİZMETİNİN SİVİL TOPLUM KURULUŞLARINCA YAYGINLAŞTIRILMASININ SAĞLANMASI

Türkiye’de kariyer danışmanlığı hizmeti sunan kamu kurum ve kuruluşlarının sunduğu hizmetlerden bahsederken bu hizmetlerin çoğunun temel olarak İŞKUR ve MEB tarafından sunulduğu görülmektedir. Yine ülke örnekleri incelendiğinde, yerel yönetimler, sendika ve dernek gibi STK’lar ve özel istihdam büroları gibi kurum ve kuruluşların da bu iki Kurumu oldukça yoğun bir şekilde destekledikleri görülmüştür. Ancak ülkemizde, üniversitelerin imkânları ile sınırlı olmak üzere verdikleri hizmetler dışında yoğun ve kapsayıcı hizmet verdiklerini söylemek pek mümkün değildir. Bunun nedenlerinden bir tanesi de ülkemizde halen “örgütlenme” kavramının olumsuz bir algı oluşturmasıdır.

Bazı gelişmiş ülkelerde sendikalar, kariyer danışmanlığı hizmetleri konusunda önemli bir yere sahiptir. Sendikalar, bu hizmetleri asli görevlerinden birisi olarak görmekte, işverenlerle imzaladığı toplu sözleşmelerde kariyer danışmanlığı konusuna da yer vermekte ve bu konudaki taleplerini işverenlere kabul ettirmektedir. Bu programların en büyük avantajlarından biri, düşük niteliğe sahip ve kariyer danışmanlığı hizmeti sunan merkezlere gitmeyen işçilere sendika temsilcileri aracılığıyla bu hizmetlerin sunulmasıdır.¹⁸⁰

Kanada, Hollanda ve İspanya’nın da aralarında bulunduğu bazı ülkelerde sendikalar, üyeleri için doğrudan kariyer danışmanlığı hizmeti sağlarken Avusturya’da hem işveren örgütleri hem de sendikalar, üyelerine ve çalışanlarına kariyer danışmanlığı hizmeti vermektedir. Sendikalar, “İş Odaları” aracılığıyla işsizlere yönelik kariyer danışmanlığı hizmetleri sunma eğilimindedir. İşverenlerin kurmuş olduğu Ekonomi

¹⁸⁰ OECD; *Career Guidance and Public Policy Bridging the Gap*, OECD Publications, Paris, 2004, s.67-68

Odaları da devlet tarafından sübvansé edilmesine karşın ücret karşılığında bireysel kariyer danışmanlığı hizmetleri sunmaktadır. Tüm bunların yanında Ekonomi Odaları aynı zamanda kapsamlı Kariyer Bilgi Merkezleri kurmaktadır.¹⁸¹

Son zamanlarda yaşanan gelişmelerden birisi de STK'lar tarafından sunulan kariyer danışmanlığı hizmetlerinin nitelik ve nicelik açısından artmasıdır. Kanada ve Avustralya gibi ülkelerde bunu yaygınlaştırmak için danışmanlık hizmetleri bu türdeki kuruluşlara ihale edilmektedir. Bu kuruluşların çok çeşitli ve kapsamlı faaliyet alanları bulunmaktadır. Çeşitli dernek ve vakıfların sunmuş olduğu imkânlar, kariyer danışmanlığı konusunda daha bütüncül bir yaklaşım geliştirilmesini sağlayabilmektedir. Örneğin gençlere yönelik kurulan bir sivil toplum kuruluşu, kariyer danışmanlığını diğer faaliyetlerine entegre ederek daha etkin bir danışmanlık faaliyeti sunabilecektir.

STK'ların kariyer danışmanlığı hizmetleri sunma konusunda en büyük avantajı, sektörü veya hedef kitleyi çok yakından tanımasıdır. Türkiye'de sendikalar işkolu esasına göre kurulmaktadır.¹⁸² Sendikalar, faaliyet gösterdikleri işkolunda yer alan işverenlerle ve çalışanlarla devamlı temas halinde olduğu için sektörü çok iyi tanımaktadır. Bu durum, özellikle sektörde yaşanan işgücü piyasası gelişmelerini takip konusunda sendikalara büyük avantaj sağlamaktadır. Böylece sendikalar üyelerine ve potansiyel üyelerine etkin danışmanlık hizmeti sağlayabilecektir.

Dernek ve vakıf gibi sivil toplum kuruluşları da faaliyet gösterdikleri alana göre hedef kitleyi tanıma konusunda büyük avantaja sahiptir. Örneğin kadınlara yönelik kurulan bir dernek, kadınların çalışma alanları ya da sorunları konusunda oldukça tecrübe edinmektedir. Bu tecrübeler, kariyer danışmanlığı alanında büyük önem arz etmektedir.

Kariyer danışmanlığı konusunda sivil toplum kuruluşlarının İŞKUR ve MEB'e sağlayacağı destek, Türkiye'de sunulan bu hizmetleri hem nitelik hem de nicelik anlamında geliştirecektir. Bu kapsamda İŞKUR'un bu alanda tecrübesi bulunmayan sendikalara teknik desteğin yanında İşsizlik Sigortası Fonu aracılığıyla maddi destek sağlaması, hizmet sunumunun başlamasını ve geliştirilmesini kolaylaştırıcı bir işlev üstlenecektir. Ayrıca bu kuruluşların kuracağı kariyer danışmanlığı servislerinde MYK

¹⁸¹ OECD; a.g.e, s.68

¹⁸² 6356 Sayılı Sendikalar Ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, RG. 7.11.2012-28460

Ulusal Yeterlilik Sertifikasına sahip iş ve meslek danışmanlarının yer alması, nitelikli personelin alanda yer almasını sağlayacaktır.

4.4 PROFİL TEMELLİ DANIŞMANLIK SİSTEMİ

Hayat boyu rehberlik bağlamında kamu istihdam kurumları faaliyetlerindeki dört trendden birisi “e-hizmetler ve danışan profillemesi/segmentasyonu ile bağlantılı olarak self servis yaklaşımlarına geçiş” şeklinde ifade edilmektedir.¹⁸³ Böylece kamu istihdam kurumları bir yandan hizmet yelpazesini genişletirken bir yandan da danışmanlığa daha çok ihtiyaç duyan kesime daha yoğun hizmet sunma imkânını elde edecektir.

Profilleme sisteminde danışanlar, birtakım değişkenleri kullanarak (yaş, cinsiyet, meslek, işsiz kalınan süre vb.) profil gruplarına ayrılmaktadır. Örneğin Fransa kamu istihdam kurumu olan Pole Emploi danışanlarını izlenen refakat, yönlendiren refakat, desteklenen refakat ve integral refakat olmak üzere dört farklı profile değerlendirmektedir.¹⁸⁴

Buna göre ilk grup olan izlenen refakat grubundakiler çok fazla destek istemeyen, işgücü piyasasına diğer gruplardaki danışanlara göre görece daha yakın olan kişilerden oluşmaktadır. Son grup olan integral refakatte ise sosyal içerme ihtiyacı olan engelliler, bağımlılar, çalışmak istemesine karşın bakmakla yükümlü olduğu kişiler bulunan kişiler bulunmakta olup kişilerin bu gruba alınmalarına sosyal hizmet uzmanlarının da bulunduğu bir komisyon tarafından karar verilmektedir.¹⁸⁵ Kişiye sunulacak hizmet paketleri profile göre değişiklik göstermektedir. İlk grupta yer alan bir danışan için iş ilanları bakılırken son grupta yer alan danışanlara yoğun bir danışmanlık hizmeti ve AİPP hizmetleri sunulmaktadır. Almanya örneğinde de benzer bir yapının 2009 yılından bu yana uygulandığı görülmektedir. Danışanlara sunulacak hizmetler, danışanın yer aldığı profile göre farklılık göstermektedir.

Profil temelli danışmanlık hizmeti sunumunun bir diğer faydası ise hizmetlerde standardın sağlanmasıdır. İŞKUR’un sunduğu danışmanlık hizmetleri, İş ve Meslek Danışmanına göre değişebilmektedir. Benzer profile gelen bir danışan iş ilanları

¹⁸³Borbély-Peczé Tibor Bors, A.G. Watts; **European Public Employment Services and Lifelong Guidance Analytical Paper**, Mart 2011, s.5

¹⁸⁴Türkiye İş Kurumu; **Stratejik Planların Hazırlanmasına Yönelik İyi Uygulamaların Paylaşılması – Fransız Kamu İstihdam Kurumu Örneği- Eğitim Raporu**, 2015

¹⁸⁵Türkiye İş Kurumu; **Stratejik Planların Hazırlanmasına Yönelik İyi Uygulamaların Paylaşılması – Fransız Kamu İstihdam Kurumu Örneği- Eğitim Raporu**

araştırılırken başka bir danışan AİPP'lere yönlendirilebilmektedir. Bu durum da iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinde standardın sağlanmasını zorlaştırmaktadır.

4.5 ÇALIŞMA VE İŞ KURUMU İL MÜDÜRLÜKLERİ VE HİZMET MERKEZLERİNDE SELF-SERVİS ALANLARININ OLUŞTURULMASI

Dünyanın önde gelen kamu istihdam kurumlarının uygulamalarından birisi de self-servis alanlarıdır. Bu self-servis alanlarında bilgisayar, yazıcı, tarayıcı gibi donanımlar bulunmakta, gelen vatandaşlar istedikleri takdirde bu araçlardan faydalanabilmektedir.

Hâlihazırda uygulanan hizmet sunumunda İŞKUR'a gelen vatandaşlar iş arama, kurs araştırma, danışmanlık hizmeti gibi işlemler için İş ve Meslek Danışmanı ile görüşmek zorundadır. Ancak bazı hizmet merkezlerinde nüfus yoğunluğu, personel yetersizliği gibi nedenlerden dolayı vatandaşlar, uzun süre bekleyebilmektedir. Oysaki bazı vatandaşlar yalnızca belirli işleri takip etmektedir. Bazı hizmet merkezleri iş ilanlarının çıktılarını alıp panoya asmakta ve vatandaşlar seçtikleri işlerin ilan numarası ile İş ve Meslek Danışmanına başvurmaktadır. Bu konuda yapılan bir diğer uygulama ise bekleme salonlarına konulan televizyon ekranlarında iş ilanlarının dönmesidir. Çanakkale Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'nün uygulamasında ise şehrin muhtelif yerlerinde elektronik ilan panoları bulunmaktadır. Bu elektronik ilan panoları, İŞKUR altyapısı ile entegre çalışmakta olup iş ilanları eşzamanlı olarak bu panolarda yer almaktadır. Ayrıca belediye ile yapılan görüşmeler neticesinde Belediyenin şehrin kalabalık yerlerine koymuş olduğu kiosklerde İŞKUR ilanlarının da yer alması sağlanmıştır.

Uzun bekleme süreleri, hizmet kalitesini ve İŞKUR'un imajını olumsuz etkilemektedir. İŞKUR'a gelen vatandaşlar, kayıt olma, iş ilanlarını gözden geçirme vb. basit işlemleri İş ve Meslek Danışmanı ile görüşmeden self servis alanında bulunan bilgisayarlardan gerçekleştirdiği takdirde İş ve Meslek Danışmanları, daha çok danışmanlığa ihtiyacı olan bireylerle yüz yüze görüşme yapabilecek ve daha etkin danışmanlık hizmeti sunulabilecektir.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

“Türkiye’de ve Seçilmiş Ülkelerde Kariyer Danışmanlığı Araç ve Yöntemleri ile İŞKUR için Öneriler” isimli bu tezde; çalışmanın daha iyi anlaşılabilmesi için alanda sık kullanılan kariyer danışmanlığı kuramlarına kısaca değinilmiştir. Kariyer danışmanlığının dünyada ve Türkiye’de gelişimine ve Türkiye’de kariyer danışmanlığı alanında, kamu kurumlarının, üniversitelerin ve STK’ların sundukları hizmetlere yer verilmiştir. Yurtdışı örnekleri seçilirken; dünyanın önde gelen ülkelerinden Almanya, farklı bir kariyer danışmanlığı anlayışına sahip olan Hollanda ve 1920’lerden itibaren kariyer danışmanlığı hizmetleri sunan ve alanda oldukça tecrübeli olan Çekya’nın kariyer danışmanlığı sistemleri ayrıntılı olarak incelenmiştir. Bununla birlikte Türkiye’de uygulanabilirliği yüksek ve İŞKUR’un önümüzdeki dönemde sunacağı kariyer danışmanlığı hizmetlerine ışık tutacağı düşünülen birtakım uygulamalar hakkında bilgi verilmiştir.

Kamu istihdam kurumları, işsizliğin mikro ve makro etkilerini en aza indirmek amacıyla işgücü piyasalarında bilgi akışının sağlanması ve iş arayanlar ve işverenler arasındaki eşleştirme faaliyetlerinin daha etkin sağlanması misyonundan hareketle kurulmuştur. 90’lı yıllardan itibaren kamu istihdam kurumları, farklı bir kimliğe bürünmüş, değişen işgücü piyasalarına uyum sağlayabilmek amacıyla hizmetlerini çeşitlendirmiş ve hizmetlerini daha etkin sunma adına girişimlerde bulunmuştur. İş arayanlara ve çalışanlara sunulan hizmetler, zaman içinde eşleştirme faaliyetlerinin çok ötesine geçmiştir.

İş arayanlara sunulan hizmetler arasında “kariyer danışmanlığı” önemli bir yere sahiptir. İşgücü piyasası alanında çalışan araştırmacılar, kariyer danışmanlığının işgücü piyasası veriminin iyileştirilmesine kayda değer bir katkıda bulunabileceğinin uzun süredir bilincindedir. Kariyer danışmanlığının kısa dönemli ve uzun dönemli, bireysel ve toplumsal birçok faydası bulunmaktadır.¹⁸⁶

Türkiye’de kamu istihdam hizmetlerinin sunulması, ilk defa 1946 yılında İş ve İşçi Bulma Kurumu’nun kurulmasıyla başlamıştır. İş ve İşçi Bulma Kurumu kurulduğunda işlevi, “işçilere vasıflarına uygun işler bulmak” ve “işverenlere aradıkları vasıflara uygun işçi bulmak” şeklinde belirtilmiştir. 1980’li yıllarla birlikte tüm dünyada

¹⁸⁶ OECD; a.g.e, s. 34

etkisini göstermeye başlayan küreselleşme ve teknolojik gelişmeler, kamu istihdam kurumlarının önemini artırmış ve fonksiyonlarını genişletmiştir. Bununla birlikte İİBK büyük bir değişim dönemine girmiş ve 2000’li yılların başında hem isim değişikliğine hem de fonksiyon değişikliğine gitmiştir.

İŞKUR’un yaşadığı bu dönüşüme paralel olarak iş arayanlara yönelik hizmetler de dönüşüm geçirmiştir. İŞKUR’un kuruluş amaçlarından birisi olan iş arayanlara yönelik aracılık hizmetleri, bireylere yönelik aktif ve pasif işgücü politikalarını içerecek şekilde genişlemiştir. Yeni anlayışta ise kariyer danışmanlığı hizmetleri, en önemli aktif işgücü politikalarından birisi olarak görülmektedir.

İŞKUR, her ne kadar 90’lı yıllardan itibaren kariyer danışmanlığı alanında hızlı bir gelişme kaydetse de uzun yıllardır bu hizmeti sunan gelişmiş ülkelerin kamu istihdam kurumlarına kıyasla alanda daha yenidir. Bu nedenle sık sık yurtdışı çalışma ziyaretleri düzenlenmekte ve alanda tecrübe sahibi kamu istihdam kurumu personeli ile görüş alışverişi yapılmaktadır. Alanda denenmiş ve başarılı olmuş çeşitli uygulamalar Türkiye’de faaliyete geçmektedir.

Tez kapsamında ulusal literatürde yapılan araştırmalar neticesinde kariyer danışmanlığı faaliyetlerini özellikle işgücü piyasası ve kamu istihdam kurumu faaliyetleri boyutuyla inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Çalışma kapsamında güncel literatür ve uluslararası raporlar taranmış, kariyer danışmanlığı alanında yürütülen birçok faaliyetin Türkiye’de uygulanabilirliği değerlendirilmiştir.

Konusu, kavramsal çerçevesi ve sunulan öneriler ile tezin öncelikle İŞKUR ve alandaki diğer aktörlerin kariyer danışmanlığı alanındaki uygulamalarına katkı sağlayacağı, yapılacak benzer kapsamdaki araştırmalar ve geliştirilecek hizmetler için de bir basamak oluşturacağı düşünülmektedir.

EKLER

EK 1: MESLEK BİLGİ MERKEZİ BULUNAN İL MÜDÜRLÜĞÜ/HİZMET MERKEZİ LİSTESİ

No	Birimi	No	Birimi	No	Birimi
1	Adana İl Müdürlüğü	17	Eskişehir İl Müdürlüğü	34	Manisa İl Müdürlüğü
	Adana Ceyhan Hizmet Merkezi	18	Gaziantep İl Müdürlüğü	35	Mersin İl Müdürlüğü
2	Afyonkarahisar İl Müdürlüğü	19	Giresun İl Müdürlüğü	36	Muğla İl Müdürlüğü
3	Ağrı İl Müdürlüğü	20	Gümüşhane İl Müdürlüğü	37	Muş İl Müdürlüğü
4	Amasya İl Müdürlüğü	21	Hatay İl Müdürlüğü	38	Osmaniye İl Müdürlüğü
5	Ankara Altındağ Hizmet Merkezi	22	Isparta İl Müdürlüğü	39	Rize İl Müdürlüğü
6	Antalya İl Müdürlüğü	23	Iğdır İl Müdürlüğü	40	Siirt İl Müdürlüğü
7	Aydın İl Müdürlüğü	24	İzmir İl Müdürlüğü.	41	Sinop İl Müdürlüğü
8	Balıkesir İl Müdürlüğü	25	Kırklareli Lüleburgaz Hizmet Merkezi	42	Şanlıurfa İl Müdürlüğü
	Balıkesir Bandırma Hizmet Merkezi	26	Kahramanmaraş İl Müdürlüğü	43	Tekirdağ İl Müdürlüğü
9	Bayburt İl Müdürlüğü	27	Karabük İl Müdürlüğü		Tekirdağ Çorlu Hizmet Merkezi
10	Burdur İl Müdürlüğü	28	Kastamonu İl Müdürlüğü		Tekirdağ Çerkezköy Hizmet Merkezi
11	Çorum İl Müdürlüğü	29	Kayseri İl Müdürlüğü	44	Tokat İl Müdürlüğü
12	Denizli İl Müdürlüğü	30	Kilis İl Müdürlüğü	45	Van İl Müdürlüğü
13	Edirne İl Müdürlüğü	31	Kırşehir İl Müdürlüğü	46	Yozgat İl Müdürlüğü
14	Elazığ İl Müdürlüğü	32	Kocaeli İl Müdürlüğü		
15	Erzincan İl Müdürlüğü		Kocaeli Gebze Hizmet Merkezi		
16	Erzurum İl Müdürlüğü	33	Konya İl Müdürlüğü		

EK 2: ÜNİVERSİTE İRTİBAT NOKTASI LİSTESİ

NO	İLLER	ÜNİVERSİTE
1	ADANA	Adana Bilim ve Teknoloji Üniversitesi/Ziyapaşa Yerleşkesi
2	ADANA	Çukurova Üniversitesi/İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
3	ADİYAMAN	Adıyaman Üniversitesi
4	AMASYA	Amasya Üniversitesi MYO
5	ANKARA	Atılım Üniversitesi
6	ANKARA	Gazi Üniversitesi/İİBF
7	ANKARA	Gazi Üniversitesi/Ostim Kampüsü-Ostim MYO
8	ANKARA	Gazi Üniversitesi/Teknoloji Fakültesi
9	ANKARA	Hacettepe Üniversitesi/ Rektörlük Binası
10	ANKARA	TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi
11	ANKARA	Yıldırım Beyazıt Üniversitesi/Mühendislik ve Doğa Bilimleri Fakültesi
12	ANTALYA	Akdeniz Üniversitesi/Sağlık Kültür ve Spor Dairesi Başkanlığı Binası
13	ARDAHAN	Ardahan Üniversitesi/İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
14	AYDIN	Adnan Menderes Üniversitesi
15	BALIKESİR	Balıkesir Üniversitesi/Çağış Kampüs Yemekhanesi
16	BARTIN	Bartın Üniversitesi MYO
17	BARTIN	Bartın Üniversitesi Orman Fakültesi
18	BATMAN	Batman Üniversitesi / Sağlık Meslek Yüksekokulu- Kütüphane Salonu
19	BAYBURT	Bayburt Üniversitesi/Merkez Kampüs
20	BİLECİK	Şeyh Edebali Üniversitesi/İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
21	BİNGÖL	Bingöl Üniversitesi/Rektörlük Binası
22	BİTLİS	Bitlis Eren Üniversitesi/Merkezi Derslikler
23	BOLU	Abant İzzet Baysal Üniversitesi/İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi- Sosyal Aktivite Merkezi
24	BURDUR	Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi
25	ÇANAKKALE	Çanakkale 18 Mart Üniversitesi
26	ÇORUM	Çorum Hitit Üniversitesi/Rektörlük Binası-İnsan Kaynakları Merkezi
27	DENİZLİ	Pamukkale Üniversitesi/İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
28	DİYARBAKIR	Dicle Üniversitesi/Yabancı Diller Yüksekokulu-Kariyer Planl. Uyg. ve Araşt. Merkezi
29	EDİRNE	Trakya Üniversitesi
30	ELAZIĞ	Fırat Üniversitesi/Teknik Bilimler MYO
31	ERZİNCAN	Erzincan Üniversitesi/Erzincan MYO
32	ERZURUM	Atatürk Üniversitesi/Öğrenci Kafeterya-Yemekhane Binası
33	ESKİŞEHİR	Anadolu Üniversitesi

34	ESKİŞEHİR	Osmangazi Üniversitesi
35	GAZİANTEP	Gaziantep Üniversitesi/Mühendislik Fakültesi
36	GİRESUN	Giresun Üniversitesi/Fen-Edebiyat Fakültesi
37	GÜMÜŞHANE	Gümüşhane Üniversitesi/İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
38	HATAY	İskenderun Teknik Üniversitesi
39	HATAY	Mustafa Kemal Üniversitesi/İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
40	IĞDIR	Iğdır Üniversitesi/İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
41	ISPARTA	Süleyman Demirel Üniversitesi
42	İSTANBUL	İstanbul Arel Üniversitesi
43	İSTANBUL	Ayvansaray Üniversitesi/Plato MYO
44	İSTANBUL	Biruni Üniversitesi
45	İSTANBUL	Gedik Üniversitesi/Gedik Üniversitesi MYO
46	İSTANBUL	Okan Üniversitesi/Merkez Kampüs
47	İZMİR	Katip Çelebi Üniversitesi/Doğa Bilimleri Mühendislik Fakültesi
48	İZMİR	Yaşar Üniversitesi
49	KAHRAMANMARAŞ	Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi/İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
50	KARABÜK	Karabük Üniversitesi/Teknoloji Fakültesi
51	KARAMAN	Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi/Yunus Emre Yerleşkesi/ İİBF Binası
52	KARS	Kafkas Üniversitesi/Sürekli Eğitim Merkezi (KAÜSEM)
53	KASTAMONU	Kastamonu Üniversitesi/Mühendislik Mimarlık Fakültesi
54	KAYSERİ	Erciyes Üniversitesi Kayseri Meslek Yüksekokulu
55	KIRIKKALE	Kırıkkale Üniversitesi
56	KIRKLARELİ	Kırklareli Üniversitesi Lüleburgaz MYO
57	KIRKLARELİ	Kırklareli Üniversitesi/Rektörlük Binası
58	KIRŞEHİR	Ahi Evran Üniversitesi/Teknik Bilimler MYO
59	KOCAELİ	Kocaeli Üniversitesi/ Sürekli Eğitim Merkezi- Merkez Kampüs
60	KONYA	KTO Karatay Üniversitesi
61	KONYA	Selçuk Üniversitesi/Erol Güngör Kütüphanesi
62	KÜTAHYA	Dumlupınar Üniversitesi/Mühendislik Fakültesi
63	MALATYA	İnönü Üniversitesi/Sağlık Kültür ve Spor Daire Başkanlığı
64	MANİSA	Celal Bayar Üniversitesi/Mühendislik Fakültesi
65	MARDİN	Artuklu Üniversitesi/İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
66	MERSİN	Mersin Üniversitesi/ Çiftlikköy Kampüsü
67	MERSİN	Özel Çağ Üniversitesi/ Bilim Sanat ve Kültür Merkezi
68	MERSİN	Özel Toros Üniversitesi/ 45 Evler Kampüsü
69	MUĞLA	Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi/İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
70	MUŞ	Muş Alparslan Üniversitesi/Öğrenci İşleri Dairesi Başkanlığı
71	NİĞDE	Ömer Halisdemir Üniversitesi
72	OSMANİYE	Korkut Ata Üniversitesi/Rektörlük Kütüphane Binası
73	RİZE	Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi/Fen-Edebiyat Fakültesi
74	SAKARYA	Sakarya Üniversitesi/Teknoloji Fakültesi

75	SAMSUN	Ondokuz Mayıs Üniversitesi/ OMÜ Yaşam Merkezi
76	SAMSUN	Ondokuz Mayıs Üniversitesi/ Yeşilyurt MYO
77	SİNOP	Sinop Üniversitesi/ Fen - Edebiyat Fakültesi
78	SİVAS	Cumhuriyet Üniversitesi/Merkezi Kafeterya
79	TEKİRDAĞ	Namık Kemal Üniversitesi/Ziraat Fakültesi
80	TOKAT	Gazi Osman Paşa Üniversitesi/Tokat Teknik Bilimler MYO
81	TRABZON	Karadeniz Teknik Üniversitesi/İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
82	TUNCELİ	Munzur Üniversitesi
83	UŞAK	Uşak Üniversitesi/1 Eylül Kampüsü
84	VAN	Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi/İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
85	YALOVA	Yalova Üniversitesi/İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi- Yalova MYO
86	YOZGAT	Bozok Üniversitesi/Merkez Yemekhanesi
87	ZONGULDAK	Bülent Ecevit Üniversitesi/Rektörlük Merkez Kampüs- Sağlık Kültür Spor Daire Başkanlığı

**EK 3: ÇALIŞMA VE İŞ KURUMU İL MÜDÜRLÜKLERİ VE HİZMET
MERKEZLERİ LİSTESİ**

ÇALIŞMA VE İŞ KURUMU İL MÜDÜRLÜKLERİ VE HİZMET MERKEZLERİ LİSTESİ		
No	İl	Birim
1	ADANA	Adana İl Müdürlüğü
		Ceyhan Hizmet Merkezi
2	ADİYAMAN	Adıyaman İl Müdürlüğü
3	AFYONKARAHİSAR	Afyonkarahisar İl Müdürlüğü
4	AĞRI	Ağrı İl Müdürlüğü
		Patnos Hizmet Merkezi
5	AMASYA	Amasya İl Müdürlüğü
6	ANKARA	Ankara İl Müdürlüğü
		Altındağ Hizmet Merkezi
		Çankaya Hizmet Merkezi
		Ostim Hizmet Merkezi
		Polatlı Hizmet Merkezi
		Sincan Hizmet Merkezi
7	ANTALYA	Antalya İl Müdürlüğü
		Alanya Hizmet Merkezi
		Manavgat Hizmet Merkezi
8	ARTVİN	Artvin İl Müdürlüğü
9	AYDIN	Aydın İl Müdürlüğü
		Nazilli Hizmet Merkezi
		Söke Hizmet Merkezi
10	BALIKESİR	Balıkesir İl Müdürlüğü
		Bandırma Hizmet Merkezi
		Edremit Hizmet Merkezi
11	BİLECİK	Bilecik İl Müdürlüğü
12	BİNGÖL	Bingöl İl Müdürlüğü
13	BİTLİS	Bitlis İl Müdürlüğü
14	BOLU	Bolu İl Müdürlüğü
15	BURDUR	Burdur İl Müdürlüğü
		Bucak Hizmet Merkezi
16	BURSA	Bursa İl Müdürlüğü
		Gemlik Hizmet Merkezi
		İnegöl Hizmet Merkezi
17	ÇANAKKALE	Çanakkale İl Müdürlüğü
		Biga Hizmet Merkezi
18	ÇANKIRI	Çankırı İl Müdürlüğü
19	ÇORUM	Çorum İl Müdürlüğü
20	DENİZLİ	Denizli İl Müdürlüğü
21	DİYARBAKIR	Diyarbakır İl Müdürlüğü

22	EDİRNE	Edirne İl Müdürlüğü
		Keşan Hizmet Merkezi
23	ELAZIĞ	Elazığ İl Müdürlüğü
24	ERZİNCAN	Erzincan İl Müdürlüğü
25	ERZURUM	Erzurum İl Müdürlüğü
26	ESKİŞEHİR	Eskişehir İl Müdürlüğü
27	GAZİANTEP	Gaziantep İl Müdürlüğü
28	GİRESUN	Giresun İl Müdürlüğü
29	GÜMÜŞHANE	Gümüşhane İl Müdürlüğü
30	HAKKARİ	Hakkari İl Müdürlüğü
31	HATAY	Hatay İl Müdürlüğü
		İskenderun Hizmet Merkezi
32	ISPARTA	Isparta İl Müdürlüğü
33	İÇEL (MERSİN)	Mersin İl Müdürlüğü
		Anamur Hizmet Merkezi
		Silifke Hizmet Merkezi
		Tarsus Hizmet Merkezi
		Erdemli Hizmet Merkezi
34	İSTANBUL	İstanbul İl Müdürlüğü
		Bahçelievler Hizmet Merkezi
		Başakşehir Hizmet Merkezi
		Bayrampaşa Hizmet Merkezi
		Beyoğlu Hizmet Merkezi
		Büyükkçekmece Hizmet Merkezi
		Kadıköy Hizmet Merkezi
		Pendik Hizmet Merkezi
		Sancaktepe Hizmet Merkezi
		Şişli Hizmet Merkezi
		Tuzla Hizmet Merkezi
		Ümraniye Hizmet Merkezi
35	İZMİR	İzmir İl Müdürlüğü
		Bornova Hizmet Merkezi
		Çiğli Hizmet Merkezi
		Karabağlar Hizmet Merkezi
		Konak Hizmet Merkezi
		Torbalı Hizmet Merkezi
36	KARS	Kars İl Müdürlüğü
37	KASTAMONU	Kastamonu İl Müdürlüğü
38	KAYSERİ	Kayseri İl Müdürlüğü
39	KIRKLARELİ	Kırklareli İl Müdürlüğü
		Lüleburgaz Hizmet Merkezi
40	KIRŞEHİR	Kırşehir İl Müdürlüğü
41	KOCAELİ	Kocaeli İl Müdürlüğü
		Gebze Hizmet Merkezi
		Gölcük Hizmet Merkezi

		Dilovası Hizmet Merkezi
42	KONYA	Konya İl Müdürlüğü
		Akşehir Hizmet Merkezi
		Beyşehir Hizmet Merkezi
		Ereğli Hizmet Merkezi
		Seydişehir Hizmet Merkezi
43	KÜTAHYA	Kütahya İl Müdürlüğü
		Tavşanlı Hizmet Merkezi
44	MALATYA	Malatya İl Müdürlüğü
45	MANİSA	Manisa İl Müdürlüğü
		Akhisar Hizmet Merkezi
		Salihli Hizmet Merkezi
		Soma Hizmet Merkezi
		Turgutlu Hizmet Merkezi
46	KAHRAMANMARAŞ	Kahramanmaraş İl Müdürlüğü
		Elbistan Hizmet Merkezi
47	MARDİN	Mardin İl Müdürlüğü
		Kızıltepe Hizmet Merkezi
48	MUĞLA	Muğla İl Müdürlüğü
		Fethiye Hizmet Merkezi
		Milas Hizmet Merkezi
49	MUŞ	Muş İl Müdürlüğü
50	NEVŞEHİR	Nevşehir İl Müdürlüğü
51	NİĞDE	Niğde İl Müdürlüğü
52	ORDU	Ordu İl Müdürlüğü
		Fatsa Hizmet Merkezi
		Ünye Hizmet Merkezi
53	RİZE	Rize İl Müdürlüğü
54	SAKARYA	Sakarya İl Müdürlüğü
55	SAMSUN	Samsun İl Müdürlüğü
		Bafra Hizmet Merkezi
56	SİİRT	Siirt İl Müdürlüğü
57	SİNOP	Sinop İl Müdürlüğü
58	SİVAS	Sivas İl Müdürlüğü
59	TEKİRDAĞ	Tekirdağ İl Müdürlüğü
		Çerkezköy Hizmet Merkezi
		Çorlu Hizmet Merkezi
60	TOKAT	Tokat İl Müdürlüğü
		Turhal Hizmet Merkezi
		Erbaa Hizmet Merkezi
61	TRABZON	Trabzon İl Müdürlüğü
		Sürmene Hizmet Merkezi
		Vakıfkebir Hizmet Merkezi
62	TUNCELİ	Tunceli İl Müdürlüğü
63	ŞANLIURFA	Şanlıurfa İl Müdürlüğü

		Siverek Hizmet Merkezi
		Viranşehir Hizmet Merkezi
		Akçakale Hizmet Merkezi
64	UŞAK	Uşak İl Müdürlüğü
65	VAN	Van İl Müdürlüğü
		Erciş Hizmet Merkezi
66	YOZGAT	Yozgat İl Müdürlüğü
67	ZONGULDAK	Zonguldak İl Müdürlüğü
		Karadeniz Ereğli Hizmet Merkezi
68	AKSARAY	Aksaray İl Müdürlüğü
69	BAYBURT	Bayburt İl Müdürlüğü
70	KARAMAN	Karaman İl Müdürlüğü
71	KIRIKKALE	Kırıkkale İl Müdürlüğü
72	BATMAN	Batman İl Müdürlüğü
73	ŞIRNAK	Şırnak İl Müdürlüğü
		Silopi Hizmet Merkezi
		Cizre Hizmet Merkezi
74	BARTIN	Bartın İl Müdürlüğü
75	ARDAHAN	Ardahan İl Müdürlüğü
76	IĞDIR	Iğdır İl Müdürlüğü
77	YALOVA	Yalova İl Müdürlüğü
78	KARABÜK	Karabük İl Müdürlüğü
79	KİLİS	Kilis İl Müdürlüğü
80	OSMANİYE	Osmaniye İl Müdürlüğü
		Kadirli Hizmet Merkezi
81	DÜZCE	Düzce İl Müdürlüğü

KAYNAKÇA

KİTAP VE MAKALELER

Ayas Tuncay, Metin Deniz, Mücahit Kağan; “Ginzberg ve Arkadaşlarının Gelişim Kuramına Dayalı Örnek bir Mesleki Grup Rehberliği Çalışması”, **Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi**, Cilt 7 Sayı 2, 2010

Borbély-Pecze Tibor Bors, A.G. Watts; **European Public Employment Services and Lifelong Guidance Analytical Paper**, Mart 2011

Brožek Joseph, Jiri Hoskovec; “**Vocational guidance in Czechoslovakia: Its beginnings**”, <http://sfcbl11628de7748e1.jimcontent.com/download/version/1392198819/module/5971823211/name/06.%20BROZEK.pdf>

CEDEFOP; **Labour Market Information in Lifelong Guidance - Case study visit focusing on ‘Professions in the Picture’ (Beroepeninbeeld.nl), the Netherlands**, https://www.cedefop.europa.eu/files/5555_en_case_study_netherlands.pdf

Çiçek Serdar, Hüseyin Güçlü Çiçek, Uğur Çiçek; **Kamu Hizmetlerinin Etkinliğinde E-Devlet Kullanımı ve Beklentileri**

Doğan, Elif Tuğba; Kitap İncelemesi: Çalışma Düşüncesi, **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, Cilt 71, Sayı 4, Ankara 2016

Doğan Seyhun, Bahar Şanlı; “İktisadi Kalkınmada Beşeri Sermaye”, **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt 8, Sayı 1, 2003

Doğan Süleyman; “Başlangıcından Bugüne Türk Resmi Dokümanlarında Rehberlik Kavramı ve Anlayışı: Bir İnceleme”, **Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi**, Cilt 1, Sayı 2, Eylül 1991

Erdoğan, Nihat; **Kariyer Geliştirme**, Nobel Yayın Dağıtım, 1. Baskı, Ankara 2003

Euroguidance; “**The National Career Counselling Awards 2012, Bulgaria, Czech Republic, Slovakia**”, http://www.naerasmusplus.cz/file/619/Euroguidance_compendium_final.pdf

Euroguidance; “**The National Career Counselling Awards 2013, Bulgaria, Czech Republic, Lithuania, Slovakia**”

http://web.saaic.sk/nrcg_new/kniznica/2013/TheNationalCareerCounsellingAwards2013.pdf

European Commision; **“%100 Web”**

<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=16619&langId=en>

European Commision; **“Career entry supervision”,**

<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=15263&langId=en>

European Commision; **“Competence Based Matching”**

<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=16616&langId=en>

European Commision; **“Integrated Self-Service ICT System”**

<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=16625&langId=en>

European Commision; **“INA! Sustain Integration”,**

<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=17306&langId=en>

European Commision; **“One-stop-shop agencies provide preventive guidance and employment services”,**

<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=15311&langId=en>

European Commision; **“Online guidance for highly qualified young jobseekers”**

<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=15312&langId=en>

European Commision; **“The 4-Phase Model (4PM) for Activation and the Management of Transitions”,** <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=17550&langId=en>

European Commision; **The ‘Work Profiler’ and the ‘Personal Work Folder’ – A Digitalised Master Plan for Integration into the Labour Market,**

<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=17555&langId=en>

European Job Mobility Laboratory; **Partnerships Along Employment Services,**

<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7122&langId=en>

Herr E.L., S. H. Cramer, S. G. Niles; **Career Guidance and Counselling: Through the Lifespan (6th. Ed.),** Boston: Pearson Education

İş ve Meslek Danışmanları Derneği; **İş ve Meslek Danışmanlığı,** 1. Baskı, Ankara 2011

- Jenschke Bernhard, Karen Schober, Judith Langner; **Career Guidance in the Life Course Structures and Services in Germany**, 2. Baskı, 2014
- Kağan Mücahit, Fikret Gülaçtı, Murat Ağırkan; “Super’in Mesleki Gelişim (Yaşam Boyu-Yaşam Alanı) Kuramına Dayalı Örnek Bir Mesleki Grup Rehberliği Çalışması”, **2. Uluslararası Türk Kültür Coğrafyasında Eğitim ve Sosyal Bilimler Sempozyumu**, 5-7 Mayıs 2016
- Karagülle, Başak; **Türkiye’de İşsizliğe Bir Çözüm Önerisi Olarak Türkiye İş Kurumu’nun İş Danışmanlığı Hizmetleri**, Uzmanlık Tezi, Ankara 2007
- Kariyer Danışmanlığı ve İnsan Kaynaklarını Geliştirme Derneği; **Sanal Rehberlik Kariyer Danışmanlığında Bilgi ve İletişim Teknolojileri İyi Uygulama Örnekleri: Avrupa ve Türkiye**, Ankara 2011
- Kartal, Deniz; “Dünden Bugüne İŞKUR’da İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetleri”, **İstihdamda 3İ Dergisi**, Cilt 1, Sayı 4, Ankara 2012
- Keyman E. Fuat; **Türkiye’de Sivil Toplumun Serüveni: İmkânsızlıklar İçinde Bir Vaha**, Kasım 2006, Ankara
- Korkut Fidan; “Psikolojik Danışmanların Mesleki Rehberlik Ve Psikolojik Danışmanlık İle İlgili Düşünceleri Ve Uygulamaları”, **Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, Sayı 32, Ankara 2007, s.188
- Kuzgun Yıldız; “Edwards Kişisel Tercih Envanterinin Türkiye’de Güvenilirliği ve Geçerliliği”, **Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi**, Cilt 17
- Kuzgun, Yıldız; **Meslek Gelişimi ve Danışmanlığı**, Nobel Yayınevi, 4. Baskı, Ankara 2014
- Kuzgun, Yıldız; **Meslek Rehberliği ve Danışmanlığına Giriş**, Nobel Yayınları, Ankara 2003
- Milli Eğitim Bakanlığı; “2. Panel Mesleki Rehberlik ve Kariyer”, **2. Eğitim Kongresi Eğitimden Üretime Sektörle İşbirliğine**, 24-25 Ekim 2016, Antalya, Ankara
- Nürnberggerová Veronika (ed.); **Information on Lifelong Guidance System in the Czech Republic**, 2015
- OECD; **Career Guidance and Public Policy Bridging the Gap**, OECD Publications, Paris, 2004

Oomen Annemarie vd.; **Career Development in the Netherlands State of Play**, 2012

Özyürek, Ragıp; **Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Uygulamaları, Çocuk ve Ergenler için Kariyer Rehberliği Uygulamaları**, Nobel Yayınları, 1. Baskı, Ankara 2013

Patton Wendy, Mary McMahon; **Career Development and Systems Theory Connecting Theory and Practice**, Sense Publishers

Scharle Ágota, Tina Weber, Isabelle Puchwein Roberts; **PES to PES Peer Review – Blended Service Delivery for Jobseekers Toolkit**,
<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=14074&langId=en>

Simons Jack D., Brian Hutchison, and Zuzana Baštecká; **“Counseling in the Czech Republic: History, Status, and Future”**,
https://www.academia.edu/2438236/Counseling_in_the_Czech_Republic_History_Status_and_Future

Tuzcuoğlu, Semai; “Meslek Seçimi ve Önemi”, **M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi**, Sayı:6, 1994

Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Derneği; **Kariyer Yolculuğu**, 1. Baskı, Ankara 2008

Türkiye İş Kurumu Avrupa Rehberlik Merkezi; **Kariyer Rehberliğinin Profesyonelleştirilmesi**, Cedefop Panorama Serisi;164, Ankara 2017

Van Deursen, Peter, Franka van de Wijdeven; **“Career Compass A toolkit for career professionals”**,
http://www.euroguidance.nl/_images/user/publicaties/Career%20Compass_web.pdf

WAPES; **The World of Public Employment Services**, 2015

Yeşilyaprak, Binnur; “Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığında Paradigma Değişimi ve Türkiye Açısından Sonuçlar: Geçmişten Geleceğe Yönelik Bir Değerlendirme”, **Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri**, Cilt 11 Sayı 4, İstanbul 2011

Yeşilyaprak, Binnur (Ed.); **Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı Kuramdan Uygulamaya**, Pegem Akademi, 5. Baskı, Ankara 2014

Yoğun Ayşe Esmeray; **Genç İstihdamının Arttırılması Bağlamında Üniversiteler ve İŞKUR İşbirlikleri**, I. Uluslararası İş ve Meslek Danışmanlığı Kongresi, 28-29 Kasım 2013, Türkiye İş Kurumu, Ankara 2013

Zörweg Brigitte, Johann Laister; **“Worklife Guidance – Development of Guidance and Counselling in the Workplace”**

MEVZUAT VE KURUMSAL RAPORLAR

4904 Sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu, RG. 5.7.2003-25159

Eğitim Reformu Girişimi; **Eğitim İzleme Raporu 2014-2015**

Eğitim Reformu Girişimi; **Eğitim İzleme Raporu 2015-2016, Öğrenme Ortamları Arka Plan Raporu**

İş ve Meslek Danışmanlarının Atanma ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, RG. 26.03.2015-29307

İş ve Meslek Danışmanlığı İşlemler El Kitabı

İŞKUR; **2012 İstatistik Yıllığı**

İŞKUR; **2016 İstatistik Yıllığı**

İŞKUR Meslek Bilgi Dosyaları; **Fen Bilgisi Öğretmenliği**, <http://e-ogrenme.iskur.gov.tr/oyscontent/Courses/Course162/pdf/f/4.pdf>

Mesleki Bilgi, Rehberlik ve Danışmanlık Hizmetleri Mutabakat Belgesi

Mesleki Yeterlilik Kurumu; **İş ve Meslek Danışmanı Ulusal Yeterlilik Seviye 6**, Ankara 2016

Milli Eğitim Bakanlığı Rehberlik ve Psikolojik Danışma Hizmetleri Yönetmeliği, RG. 17.04.2001-24376

Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumları Yönetici ve Öğretmenlerinin Kadrolarına İlişkin Yönetmelik, RG. 18.06.2014-29034 **Norm**

Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği, RG. 11.10.2016-29854

Sendikalar Ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, RG. 7.11.2012-28460

TÜİK; **Hanehalkı Bilişim Teknolojileri Kullanım Araştırması**, 2016

TÜİK, **İşgücü İstatistikleri**, Şubat 2017

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası

Türkiye İş Kurumu 8. Genel Kurul Raporu

Türkiye İş Kurumu; İş ve Meslek Danışmanlığı Dairesi Başkanlığı, **Yayınlanmamış Bilgi Notu**

Türkiye İş Kurumu; **İŞKUR-Üniversite İşbirliği Çalıştay Raporu**, Aralık 2015

Türkiye İş Kurumu; **Stratejik Planların Hazırlanmasına Yönelik İyi Uygulamaların Paylaşılması –Fransız Kamu İstihdam Kurumu Örneği- Eğitim Raporu**, 2015

Uzun Vadeli Strateji ve Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (2001 – 2005),
RG 5.7.2000-24100 (Mükerrer)

İNTERNET KAYNAKLARI

<http://kariyer.istanbul.edu.tr/?p=6533>

http://mesbil.meb.gov.tr/mesleki_rehberlik/ogretmenler/Meslek_Rehberligi_ve_Danisma_Kuramlari.pdf

http://portal.mpsv.cz/sz/call_centrum

http://webgate.ec.europa.eu/fpfis/mwikis/eurydice/index.php/Czech-Republic:Guidance_and_Counselling_in_a_Lifelong_Learning_Approach

http://webgate.ec.europa.eu/fpfis/mwikis/eurydice/index.php/Czech-Republic:Support_Measures_for_Learners_in_Higher_Education

<https://www.anerkennung-in-deutschland.de/html/tr/index.php>

<https://www.kariyer.org.tr/>

<https://www.kyyd.org.tr>

<https://www.onetcenter.org/about.html>

https://www.onetcenter.org/dl_files/ContentModel_Detailed.pdf

<https://www.onetcenter.org/overview.html>

<https://www.peryon.org.tr/index.php/hakkimizda/>

<http://www.tdk.gov.tr>

OECD Data; <https://data.oecd.org/>

World Bank GDP Ranking; <http://data.worldbank.org/data-catalog/GDP-ranking-table>

ÖZGEÇMİŞ

Aybars CAN, 26 Şubat 1986 tarihinde İzmir’de doğmuştur. İlkokulu Ordu Merkez, Ordu Gököy ve Uşak’ta olmak üzere üç farklı okulda, ortaokul ve liseyi Uşak Merkez’de yer alan Uşak Orhan Deniz Anadolu Lisesinde, üniversite eğitimini ise Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme bölümünde tamamlamıştır. Halen Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü’nde yüksek lisansına devam etmektedir.

İş hayatına 2010 yılında Ziraat Bankasında Servis Görevlisi olarak başlamış, 2011 yılında istifa ederek TCDD 3. Bölge Müdürlüğüne Memur olarak atanmıştır. 2014 yılından itibaren Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü İş ve Meslek Danışmanlığı Dairesi Başkanlığında İstihdam Uzman Yardımcısı olarak görev yapmaktadır.