Ön Raporlar Dizisi

Sayı 2 / Kasım 2021

HAYAT BOYU REHBERLİKTE DİJİTAL GEÇİŞLER: KARİYER REHBERLİĞİ VE DANIŞMANLIĞI MESLEĞİNİ YENİDEN DÜŞÜNMEK

CareersNet Uzman Derlemesi

İŞKUR

Co-funded by the European Union

euro | guidance

Avrupa Birliği'nin mesleki eğitim-öğretim ile beceri ve yeterlilikler gibi konularda başlıca başvuru merkezi olan **Avrupa Mesleki Eğitimi Geliştirme Merkezi** (Cedefop), AB üyesi devletlerde politika geliştirme bağlamında mesleki eğitim-öğretim, beceriler ve yeterliliklere ilişkin gerekli bilgi ve kanıtlar sağlamak suretiyle çeşitli analiz ve araştırmalar gerçekleştirmektedir.
Cedefop, 1975 yılında (AET) 337/75 sayılı Konsey Tüzüğü ile kurulmuştur. (AET) 337/75 sayılı Konsey Tüzüğü, 2019 yılında Cedefop'a AB Kurumu statüsü kazandırarak yeni yetki çerçevesini düzenleyen (AB) 2019/128 sayılı Tüzük ile yürürlükten kaldırılmıştır.

Europe 123, Selanik (Pylea), YUNANİSTAN
Posta Adresi: Cedefop service post, 570 01 Thermi, YUNANİSTAN Tel. +30 2310490111, Faks +30 2310490020
E-posta: info@cedefop.europa.eu www.cedefop.europa.eu

Jürgen Siebel, *İcra Direktörü*
Nadine Nerguisian, *Yönetim Kurulu Başkanı*

Lüksemburg: Avrupa Birliği Yayın Ofisi, 2021

© Cedefop, 2021.
Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0).

Bu yayın Avrupa Birliği Komisyonu ve Türkiye Cumhuriyeti'nin mali katkıları ile Türkçe'ye çevrilmiştir. Bu yayının telif hakkı Avrupa Mesleki Eğitimi Geliştirme Merkezi'ne (Cedefop) aittir. Bütün hakları Saklı olup kaynak gösterilmek kaydıyla alıntı yapılabilir. Bu kitap içeriğinden Avrupa Komisyonu ve Türkiye Cumhuriyeti sorumlu değildir.

Bu ön raporda yer verilen görüşler yazarların kendi değerlendirmeleri olup, Avrupa Mesleki Eğitimi Geliştirme Merkezi'nin (Cedefop) görüşlerini yansıttığı şeklinde değerlendirilemez.

ENDO TERCÜME
0312 442 63 70/71

Orijinal İngilizce Kaynak

ISBN 978-92-896-3276-8
ISSN 1831-2403
doi:10.2801/539512
ISBN 978-92-896-3276-8

Türkçe Çeviri Kaynak

ISBN 978-605-83752-9-1

Önsöz

Kariyer rehberliği ve danışmanlığı, bireylerin hayat boyu kariyer ve öğrenme süreçlerini kolaylaştırmayı amaçlamaktadır. 2020 yılında yaşanan pandemi ve ilintili krizin sonrasını düşünerek hazırlanan *Mesleki Eğitim Öğretimde Gelecek On Yıllık Süreçte Beklenen Zorluklar ve Fırsatlar* başlıklı Cedefop-ETF belgesiyle kariyer rehberlerinin ve danışmanlarının daha hazırlıklı ve donanımlı olmaları yönündeki ihtiyaca dikkat çekilmiştir.

Rehberlik çalışanlarının gerekli ön eğitim ve öğretim (meslek öncesi) süreçlerinden geçerek mesleki standartlar konusunda yetkinleşmesi bir öncelik olmakla birlikte bu konuda atılması gereken başkaca adımlar da söz konusudur. Sürekli mesleki gelişim, hizmet-içi ve iş yerinde eğitim ve iş yerinde çalışanların akranlarından öğrenmesi de eşit önemde görüldüğünden, danışmanlar da kendi eğitim, öğrenim ve kişisel gelişim süreçlerini mesleki çalışmaları paralelinde sürdürmelidir. Ancak, yaşanmakta olan dijital dönüşüm ve bundan doğan yeni eğitim ihtiyaçları dikkate alındığında danışmanların mesleki kabiliyetlerinin arttırılmasına yatırım yapılması gerekliliği daha sık dile getirilir olmakla birlikte, AB üyesi ülkelerin birçoğunda danışmanların bu dönüşüme hazırlanarak çağı yakalaması yönünde nasıl ilerlenmesi gerektiği konusunda yeterli kanıt temeli bulunmadığı ve bir belirsizlik yaşandığı görülmektedir.

Kariyer hizmetlerinin profesyonelleşmesinin yanı sıra gençler ve yetişkinlere yönelik kariyer eğitimlerinin 2008 tarihli İlke Kararı ve 2015 yılında Avrupa politika rehberlerindekine benzer biçimde daha yoğun olarak masaya yatırılmakta olduğu böyle bir dönemde CareersNet uzmanlarınca hazırlanmış makalelerden oluşan bu derlemenin de vaktinde gerçekleşmiş bir çalışma olduğu değerlendirilmektedir.

2020'de yaşanan salgının hemen öncesinde, Cedefop'a bağlı CareersNet yıllık toplantısının, 'dijital bağlamda kariyer danışmanlığında profesyonelliği yeniden tanımlamak' başlığında gerçekleştirilmesi kararlaştırılmıştır. Kısa bir süre sonra ise, hem çalışanlar ve hem de danışanları salgından korumak adına rehberlik hizmetleri askıya alınmıştır. Yazarların kendi bağımsız ve farklı bakış açılarından akademik araştırma, program yönetimi, çeşitli bakanlıklar ve kamu istihdam hizmetlerinin bakış açılarını yansıttığı, bu derlemede yer alan makaleler, Cedefop ve Cedefop uzman ağınca böyle bir dönemde kalem alınmıştır.

Hâlen yaşanmakta olan değişimler de dikkate alındığında, kariyer rehberliği sisteminin önümüzdeki on yılda nasıl şekilleneceğini şimdiden ön görebilmek mümkün değildir. Bununla beraber, kariyer danışmanlarının beceri düzeyleri ile hizmet süreçlerinin netleştirilerek güncellenmesi ile çeşitli ortak ve paydaşlar arasında danışanlara doğrudan yarar sağlayacak özgün işbirliklerinin geliştirilmesi yönünde bir gereksinim her zaman var olacaktır.

Jürgen Siebel
İcra Direktörü

Antonio Ranieri
ME ve Beceriler Daire Başkanı

Teşekkür

Bu makalelerin derlenmesinde birçok kişinin değerli desteğinden yararlanılmıştır. İçerik ve uzmanlık açısından, öncelikli olarak 2020 Ekim ayında gerçekleştirilen sanal yıllık ağ toplantısında sunum yapan CareersNet uzmanları ve diğer katılımcıların girdileri esas alınmıştır. Sahadaki meslektaşlarıyla birlikte ilave bölümlerin hazırlanmasına katkıda bulunmuş olan, değerlendirme süreçlerinde yanımızda yer alan diğer CareersNet uzmanlarına da değerli katkılarından ötürü teşekkür ederiz. Bu makalelerin derlenmesi esnasında bizi destekleyen ME ve Beceriler Daire Başkanı Antonio Ranieri'ye ve değerlendirme süreci esnasında geri bildirim yapan ME ve Yeterlilikler Daire Başkanı Loukas Zahilas'a teşekkürü borç biliriz.

Son dönem kursiyerlerden, tamamen çevrim içi çalışmasına rağmen format ve diğer konularda desteğini esirgemeyen Benedetta Trignani'ye ve Bölüm 2 kapsamında yer alan rehber ve danışmanlara ilişkin standartlara katkılarından ötürü bir diğer Cedefop kursiyeri, Nikolas Mouratoglou'ya teşekkür ederiz. Ulusal yeterlilikler çerçeveleri gibi uçsuz bucaksız bir alanda sağlamış oldukları uzman görüşü için Anastasia Pouliou ve Slava Pevec Grm'e (Mesleki Eğitim ve Öğretim ve Yeterlilikler Dairesi) teşekkür ederiz.

Elinizdeki derlemenin yazım ve imla kontrolü Cedefop CareersNet ekibi tarafından ME ve Beceriler Dairesinden Cynthia Harrison ve Ernesto Villalba eş güdümünde gerçekleştirilmiştir.

Hazırlanan içerikle ilgili olarak sağlamış oldukları destek ve geri bildirimler için Finlandiya Eğitim Araştırmaları Enstitüsü'nden CareersNet rehberlik uzmanları, Jaana Kettunen ve Raimo Vuorinen'e teşekkürü bir borç biliriz.

2021 Temmuz ayında sona eren görev süreleri içerisinde tüm CareersNet uzmanları katkı sağlayamamış olmakla birlikte kendilerine 2020 Ekim ayında gerçekleştirilen toplantıdaki katkı ve paylaşımları için müteşekkiriz. Alanında uzman kimselerden oluşan CareersNet, kurulmuş olduğu 2017 yılından bugüne Cedefop'un hayat boyu rehberlik hususunda politika geliştirme çalışmalarına katkı vermektedir.

İçindekiler

Ön söz 1

1. Giriş 4

1. KISIM 14

2. Kariyer rehberliği meslek standartlarının belirlenmesi 15
3. Yunanistan'da bir meslek olarak kariyer rehberliği: mevcut ve gelecekteki zorluklar 29
4. Estonya mesleki yeterlilikler alt-çerçevesinin kariyer rehberliği alanı açısından uygunluğu 44
5. İtalya'da kariyer danışman ve rehberlerinin beceri düzeyini doğrulayıcı dijital rozet uygulaması 56
6. İşsizlere yönelik aktif destek: dijitalleşmenin bir meslek olarak kariyer rehberliğine etkileri 74

2. KISIM 90

7. Kariyer Sohbeti: kariyer gelişimi açısından Yapay Zekâ-insan etkileşimi 91
8. Giderek giriftleşen bir çerçevede kariyer danışman ve rehberlerinin iş piyasasında sahip olması gereken yönetim becerileri 102
9. Sürekli kariyer rehberliği mesleğine yönelik bağlama duyarlı bir kalite çerçevesi: Norveç örneği 117

3. KISIM 126

10. Kariyer rehberliğinde sosyal ve duygusal beceriler: okul danışmanları rehberi - Romanya örneği 127
11. Rehber ve danışmanların kapasitelerini geliştirmede uluslararası boyut 142
12. Bilgi ve İletişim Teknolojilerinin (BİT) hayat boyu rehberlikte stratejik önemi ve dönüştürücü rolü 157

4. KISIM 166

13. Kariyer rehber ve danışmanlarının beceri düzeylerinin dijital ortamda çalışmaya uygun hale gelecek yönde geliştirilmesi 167
14. Portekiz'de kariyer uygulamalarına dair eğitim ve öğretim: Pandemi sürecinde karşılaşılan zorluklar 176
15. Dijital bağlamda kariyer rehberliği: Almanya'dan gelişmeler 188

1. BÖLÜM

Giriş

Cynthia M. Harrison, Cedefop ([1]).

1.1. Kariyer rehberliğinde profesyonelleşmeyi destekleyen bulgular ve AB politikaları

Hem bağlamsal hem de profesyonelleşme yaklaşımı konusunda yaşanan diğer sorunlar, AB Üyesi Devletlerin daha kapsamlı hayat boyu rehberlik sistemleri geliştirme yönündeki girişimlerini engelleyebilmektedir (Barnes ve ark., 2020). Avrupa genelinde ve ulusal düzeyde Bilgi ve İletişim Teknolojilerine bağlı ekosistemlerin hayata geçirilmesinde karşılaşılan yeni dinamikler eğitim politikaları ve ve yetkinlik profillerinin şekillendirilmesinde önemli rol oynamaktadır. Kariyer rehberliğinin meslekleşmesi, rehberlik hizmetlerinin kalite güvencesinin sağlanmasının temel ilkelerindendir (Barnes ve ark., 2020; Cedefop, 2009, 2020; Ertelt ve Kraatz, 2011; ETF,2020). Profesyonellik düzeyi giderek artan bir iş gücü, ön ve sürekli mesleki eğitim öğretim de dahil olmak üzere, eğitim öğretim sistemlerinin işleyişini kolaylaştıracaktır ([2]) (Cedefop ve ETF, 2020). Kaliteli rehberlik hizmetleri sayesinde bireyler kendi yetkinlik ve kabiliyetlerine olduğu kadar aynı zamanda çeşitli plan, beklenti ve potansiyellerine de uygun işlerde istihdam edilebilir. Kariyer oluşturmada karşılaşılan kimi güçlükler, kariyer ve öğrenme odaklı destekler ve teşvikler sayesinde aşılabilmektedir.

Hayat boyu rehberlik hakkında Avrupa Birliği Konseyi İlke Kararı (AB Konseyi, 2008) ile rehberlik hizmetlerine herkesin açık erişiminin sağlanması ve yerel, bölgesel ve ulusal düzeyde tüm sorumlu hizmet sağlayıcılar arasında kalite güvencesi sağlanmak suretiyle ortak bir kültür oluşturulması tüm ülkelerden talep edilmiştir. Bu bağlamda, mevcut AB politikası da hükûmetlere tüm bireylerin kariyer rehberliği gibi kaliteli hizmetlere erişiminin sağlanması yönündeki ihtiyacı anımsatıcı mahiyettedir (Avrupa Komisyonu, 2020a). Bununla birlikte, rehberlik uzmanlarının da görevlerinin gereğini yerine getirebilmeleri açısından halkın her geçen gün değişerek dönüşen yüksek taleplerini karşılayarak danışanların kişisel becerilerini en üst seviyede geliştirebilmelerini destekleyecek şekilde donanımlı olmaları gerekmektedir (Osnabrück Deklarasyonu, 2020). Kariyer rehberliğine yönelik ulusal kalite güvence sistemleri, danışmanların dinamik rolleri kapsamında her türlü görevi yerine getirebilecek yetkinlikte olmalarını sağlayacak politikalar içermelidir. Bu durum, günümüzde, ön veya sürekli eğitim ve öğretim yoluyla kazanılan temel alan yetkinliklerine ek olarak, danışmanların aynı zamanda iş gücü piyasasına ilişkin gerçek zamanlı ve doğru bilgiler kadar beceri istihbaratı, danışanlar için bu verilere aracılık etmeye uygun düzeyde bir eğitim geçmişi ve dijital rehberlik platformlarıyla çalışma becerisine sahip olmaları gerektiği anlamı taşımaktadır. Danışmanların iş dünyası, dijital dönüşüm

[1] Proje yöneticisi, hayat boyu rehberlik ve CareersNet koordinatörü.
[2] Sürekli Mesleki Eğitim ve Öğretimin (CVET) teşvik edilmesi, birbiriyle uyumlu yaklaşımların yanı sıra rehberlik, doğrulama, finansman, destek politikaları ve rehberlik danışmanların mesleki gelişimi de dahil olmak üzere birbirini tamamlayıcı önlemleri de içeren, karmaşık olabildiği gibi aynı zamanda çok boyutlu da bir süreçtir.

geçiren meslekler, teknolojik değişimden en çok etkilenen alanlar ve işler ile danışanların gelecekte hangi becerilerini geliştirmeleri gerekeceği hususunda bilgili olmaları gerekmektedir. Geleneksel yetkinliklerin güncel tutulması ve yeni yetkinliklerin tespiti ve sürekli geliştirilmesi gerekecektir. Ayrıca, danışmanların da çoklu hizmet ve alt-sistemleri hem danışan ihtiyaçları hem de toplumsal gerçeklikler dikkate alınmak suretiyle stratejik bir yaklaşımla ele alması gerekmektedir. İhtiyaçları giderek daha ayrıntılı ve karmaşık bir hal alan, her yaştan ve çok geniş bir yelpazede faydalanıcı gruplarıyla çalışmak hassasiyet ve anlayışlı olmayı gerektirmektedir. Okullardaysa hem eğitim hayatlarında hem de sonrasında gençlere kariyer eğitim ve rehberlik hizmetleri sunabilecek düzeyde doğru bilgi ve becerilerle donanımlı danışmanlara ihtiyaç vardır.

Rehberlik alanında spesifik ön eğitim ve öğretim yöntemleriyle profesyonelleşme öncelikli bir ihtiyaç olmakla birlikte bunun da tek başına yeterli olduğu söylenemez. Sürekli mesleki gelişim, hizmet içi ve iş yerinde öğrenme, iş dışındaki öğrenme fırsatları ve akranlar arasında bilgi paylaşımı da aynı derecede önemlidir. Kamu istihdam hizmetleri sektöründe, tam olarak ihtiyaca özel ve veriye dayalı kariyer rehberliği hizmetleri sunmak için insan kaynaklarına daha fazla yatırım yapılması gerekmektedir (Avrupa Kamu İstihdam Hizmetleri Ağı, 2021). Ancak, kariyer danışman adaylarına yönelik sürekli ve sistematik kariyer gelişim imkânlarının bulunduğuna dair elde yeterli kanıt bulunmamasından hareketle (Kettunen, 2021), değişim emareleri görülmekle birlikte bu durumun profesyonelleşme üzerinde daha çok yoğunlaşılması gerektiği yönündeki genel kabule tezat teşkil ettiği söylenebilir (Barnes ve ark., 2020; Cedefop, 2009; Avrupa Komisyonu ve Sienkiewicz, 2012; Avrupa Kamu İstihdam Hizmetleri Ağı, 2021; OECD, 2010, 2021; McCarthy, 2001). Örneğin, 2019 yılına ait pandemi öncesi verilere dayalı olan Kettunen'in çalışması ([3]) rehberliğin profesyonelleştirilmesinde ulusal ve yerel faaliyetlerde bir artış olduğunu göstererek, kariyer danışmanı adaylarının eğitimi hususundaki politikalarla ilgili önemli sonuçlar ortaya koymuştur. Bulgulara göre bu artış/ivmenin arkasında bölgesel düzeyde tabandan tavana yenilikçiliği destekleyen ve kariyer danışmanlarının eğitim ve yeterliliklerine odaklı tavandan tabana bir yaklaşım yatmaktadır. Eldeki bulgular, mesleki yetkinlikler ve standartların pek çok ülkede hal-i hazırda belirli düzenlemelere tabi olduğu veya olacağına işaret etmektedir.

Bu derlemede yer alan makaleler, alanda profesyonelleşmeyi yeniden düşünme ihtiyacına dikkat çekmekte olup, karma, tamamen çevrim içi ve özel amaçlı veya önceden planlanmış mesleki gelişim programları sayesinde profesyonelleşme düzeyini arttırıcı yenilikçi geçişlere ilişkin kanıt temeline de katkı sağlamaktadır. Danışmanların gelecekte hizmet sunum süreçlerini gereğince güncellemek ve yönetebilmek açısından hangi yetkinlik ve becerilere ihtiyaç duyabileceklerine dair bulgu ve görüşlere de yer verilmektedir.

Yetişkinlere yönelik sürekli ve mesleki eğitimde karşılaşılan parçalı yapıya benzer şekilde (Cedefop ve ETF, 2020), kariyer öğrenimi ve kariyer rehberliği hizmetleri de çok ve çeşitli ortamlarda sunulmaktadır. Bu, hizmet sunumunun esnek, bağlama duyarlı ve hedef grup ve topluluklara uyarlanabilir konumlandırıldığı şeklinde anlaşılabileceği gibi, öte yandan özellikle bütüncül politik düzenlemelerle ilgili olarak politika geliştirme ve uygulama

[3] Veriler, dünya genelinde 33 farklı ülkenin katılımıyla9'ncusu düzenlenen Uluslararası Kariyer Gelişimi ve Kamu Politikaları Sempozyumu'nun (ICCDPP) hem kamu hem de STKlardan geniş bir yelpazede katılım gösteren katılımcılarından elde edilmiştir.

süreçleri açısından engel de teşkil edebilmektedir. Ağ tabanlı ve birbirinden ayrı sistemler, kariyer rehberliği alanında uzmanlaşan danışmanların bu sistemleri ayakta tutma ve kaynak sağlama becerileri ilave bir talep yükü getirmekte ve çeşitliliğe dayalı bir iş gücünün oluşumu açısından yine çok çeşitli ve farklı eğitim fırsatları gerektirmektedir (Cedefop, 2009, s. 92). Danışmanlar arasında el güdüm, ilgili mesleki ağ bağlantıları veya başkaca stratejik yetkinlikler olmaması durumunda (Kettunen ve Vuorinen, elinizdeki derleme, Bölüm 12) bu parçalılık, karşılıklı (çapraz) mesleki iş birliği, kesintisiz hizmet sunumu ve bütüncül destek politikalarının yürütülmesi ve izlenmesi açılarından engel teşkil edebilmektedir. Bu anlamda bir tutarsızlık ise, kamu hizmetlerine erişimde güçlük yaşayan faydalanıcılarda kafa karışıklığına neden olabilmektedir. Eğitim, öğretim ve istihdam politikalarının hayat boyu öğrenmenin yatay ve kesişen niteliklerini dikkate alması gerekmekte; bu bağlamda hizmet sunumunda belirli sektörel ve diğer ihtiyaçların karşılanabileceği gibi hizmet sunumunda uyumsuzluk ve eş güdümsüzlük durumunda ise hizmet boşlukları oluşabileceği unutulmamalıdır. Hizmet içi eğitimdeyse finansal desteğe erişim konusunda yaşanan rekabet de bir diğer sorun alanı olarak değerlendirilebilir.

1.2. Kalite güvencesi ve profesyonelleşmeye ilişkin Avrupa'da kanıt temelinin oluşturulması

Cedefop, 20 yılı aşkın bir süredir kariyer rehberliği sistemlerinin kalite güvencesi ve izleme süreçlerini yürütmektedir. Bu yayın ise Cedefop tarafından 2009 yılında yayınlanmış olan *Profesyonelleşen Kariyer Rehberliği: Avrupa'da Danışman Yetkinlikleri ve Yetkinlik Edinimi adlı çalışmadan sonra, daha geniş bir çerçevede kariyer rehberliğinin profesyonelleşmesi alanında mevcut bilgi dağarcığının güncellenmesi yolunda atılan ilk adımdır.* Bu çalışmada, kariyer rehberliği hakkında genel bilgi, ilgili döneme ait öne çıkan konular ve Cedefop'un kariyer danışmanı adaylarına yönelik yetkinlik çerçevesine yer verilmiştir.

2020 Şubat ayında hayata geçirilen Cedefop'un Hayat Boyu Rehberlik Sistemleri ve Uygulamaları Envanteri, yüksek kaliteli hizmet sunumuna ilişkin uluslararası politika ve mevzuatın yanı sıra kalite güvence yaklaşımlarıyla ilgili çeşitli sistem girdileri ve uygulamaları hakkında da kanıtlar ortaya koymaktadır. Cedefop'un CareersNet üyelerince ([4]) sunulan bilgiler ışığındaysa, hayat boyu rehberliğe ilişkin Konsey İlke Kararı (Avrupa Birliği Konseyi, 2008) ve hayat boyu rehberliğe dair *politika ve sistemlerin geliştirilmesine hakkında Avrupa kılavuzlarında* (ELGPN, 2015) belirtilen hedeflere yönelik politikalara ilişkin kaydedilen ilerlemenin izlenmesi ve belgelenmesi amaçlanmaktadır. AB, AEA, EFTA ülkelerinde ve AB'ye üyelik sürecinde olan ülkelerdeki kariyer rehberliği, kariyer eğitimi, kariyer gelişimi ile ilgili ulusal/bölgesel politikalarda yaşanan gelişmeler ve bu ülkelerdeki sistemlerin yapısına ilişkin sistem verileri envanterde yer alan ülke kayıtlarından elde edilmektedir. Yeterlilikler, eğitim ve kalite güvencesi konuları ayrı bir bölümde ele alınmış olmakla birlikte, envanterde aynı zamanda erişim, iş birliği, ortak çalışma ile BİT ve özel gruplar ve farklı bağlamlarda rehberlik sunumu ile sosyal kapsayıcılıkla ilgili kimi göstergeler gibi politikalarla ilgili kısımlar da yer almaktadır.

[4] CareersNet, Cedefop'un hayat boyu rehberlik ve kariyer gelişimi alanında bağımsız uzmanlardan oluşan ağıdır.

Kariyer rehberliği ve kariyer öğrenimi gibi kritik bir hizmet sektöründe profesyonelleşmeye ilişkin süregelen müzakere süreçlerinde dijitalleşme, teknoloji alanında yaşanan ilerlemeler ve profesyonelleşme özelinde yaşanan dijital inovasyon süreçleri gibi teknolojinin alan üzerindeki çok yönlü etkisi asla göz ardı edilmemelidir. Kalite kontrolü de bundan ayrı düşünülmemelidir. Büyük veri, rehberlik alan danışanların ihtiyaçlarına yönelik talep gören becerilerin anlaşılmasını kolaylaştırıcı gerçek zamanlı bilgi sağlamakla birlikte kariyer hizmetleri ve danışmanların bundan nasıl etkileneceğine dair daha fazla bulguya ihtiyaç vardır. Kariyer rehberliği hizmetleri ve ilgili faaliyetler farklı sektörlerin kesişiminde yer almakta olup, eldeki veriler değerlendirildiğinde, rehberlik çalışmalarının, esasen COVID-19 salgın dönemi başında hayata geçirilen önlemlerin de itici etkisiyle, evrimleşmiş olduğu görülmektedir. Hizmet sağlayıcıların yeni görevleri nelerdir? İş piyasasında teknolojiden etkilenen/etkilenmeyen meslekler hangileridir?

Hizmet sağlayıcı ve danışanlar için ne tür yeni öğrenim süreçlerine ihtiyaç vardır? Danışmanlar şimdiden uyum sağlayabiliyor mu? Kişisel gelişim platformları ve yeni teknolojilerin kullanımı ile insan müdahalesi arasındaki ilişki ne durumdadır? Mahremiyet, tarafsızlık ve daha geniş çerçevede etik konularla ilgili gelişmeler nelerdir? Kariyer danışmanları için hedeflenmiş yetkinlik geliştirme süreçleri artık güçlendirilmek istenen danışanların ve öğrenicilerin beceri edinimlerine paralel tartışılmaktadır. Örneğin, kamu istihdam hizmetlerinde çalışanların da, diğer sektörlerde çalışanlar gibi sahip oldukları bilgi ve becerilerinin düzenli olarak güncellenmesi gerekmektedir (European PES Network, 2021, s.9). Kariyer rehberliği politikaları konusunda yeni bir tartışma konusu olmamakla birlikte hizmetlerin dijital dönüşümü ve hem danışmanların hem de danışanların temel ve gelişmiş seviyedeki dijital becerilerinin neler olduğu hususu, daha geniş kapsamlı diğer politika önceliklerleyle de örtüşmektedir.

Güncellenmiş Dijital Eğitim Eylem Planı (2020), Dijital Hizmetler Yasası (2020), Dijital Beceriler ve İş Koalisyonu ([5]), Dijital Avrupa girişimi ve dijital kariyer fırsatları arayanlar için kişisel gelişime yönelik çevrim içi rehberlik araçları ve kaynakları sunan Dijital Beceriler ve İş Platformu gibi AB'nin pek çok politika, öncelik ve diğer uygulamaları incelendiğinde, 2020'li yıllara Avrupa iş gücünü dijital çağa hazırlayacak olan 'dijital on yıl' olarak atıfta bulunulduğu görülmektedir. Çok amaçlı yeni bir platform olan Europass de bu yeni oluşum içerisinde yer almaktadır. Son olarak, Avrupa Beceriler Paktı ve kapsamında yer alan Beceriler Şartı ile, kamu, özel sektör ve sivil toplum aktörleri birbiriyle ilişkili tüm bu girişimleri desteklemeye ve iş birliği yapmaya çağrılmaktadır (Avrupa Komisyonu, 2020b).

Diğer yandan, daha fazla kullanıcıya ulaşmayı hedefleyen bu gelişmeler paralelinde, herkese fayda sağlayacak kaynak ve fırsatların önündeki engelleri tespit ederek, iş gücü piyasası ve sürekli öğrenim hakkına erişim ayrıntılarını ortaya koyan Avrupa Sosyal Haklar Sütunu da sosyal kapsayıcılıkla ilgili olarak dikkatlerden kaçırılmamalıdır. Sistem değişikliği kapsamında tüm kullanıcıların kendi tercihleri doğrultusunda istedikleri kanallara erişebileceklerine dair bir farkındalık da yer almaktadır. Kariyer danışman adaylarının yanı sıra, yönetici ve karar vericilerin de mevcut ve gelecekteki teknolojilerin daha da geliştirilerek, başarılı bir şekilde hayata geçirilmesinde etkili unsurların neler olduğuna karar

[5] Hem iş gücündeki dört grubun dijital becerileri ele alınmakta hem de kariyer tavsiyesi ve rehberliğine yönelik eylemlere yer verilmektedir.

vermeleri gerekmektedir (Kettunen ve Sampson, 2019).

1.3. Makaleler Derlemesi ve Yıllık CareersNet Toplantısı, Ekim 2020

Pandeminin hüküm sürdüğü bu ortamda, CareersNet uzmanları ile toplantı ortaklarından Federal Almanya İstihdam Ajansı ve Uygulamalı İşgücü Çalışmaları Üniversitesi katılımcılarına çeşitli konuları masaya yatırarak istişarelerde bulunma imkânı tanıyan CareersNet yıllık toplantısı 2020 Ekim ayında *Hayat boyu rehberlikte dijital dönüşüm: dijital bağlamda kariyer danışmanların profesyonelleşmesine yeni bir bakış* teması etrafında gerçekleştirilmiş, böylelikle, küresel salgın ilanından kısa bir süre sonra, istisnai bir tarihsel dönemde birlikte düşünmek, akranlar arasında karşılıklı öğrenme ve politikalarda yaşanan gelişmeler ve çeşitli uygulamalarla ilgili fikir alışverişinde bulunmak için önemli bir fırsat elde edilmiştir. Çeşitli makalelerden oluşan bu derleme içeriğinde aynı zamanda çalışmalarda yer alan CareersNet uzmanlarının katkılarıyla zengin içerikli sunumlar da yer almaktadır.

Bu derlemede bir yandan kariyer rehberliği alanında iş gücünün profesyonelleşmesi konusu ana ekseni ortaya koyarken diğer taraftan dijitalleşme ve daha geniş sosyal bağlama uygun düşecek yeterliklere de odaklanılmaktadır. Derlemede yer alan makaleler arasında doğrudan teknoloji odaklı çalışmaların yanı sıra COVID-19 salgınına veya salgınla tetiklenen diğer değişiklikleri masaya yatıran çalışmalara da yer verildiği gibi, teorik/kavramsal bakış açısı ortaya koyan çalışmalar ile ulusal/bölgesel sistem incelemeleri veya hizmetlere ilişkin özel gelişmeleri ele alan çalışmalara da yer verilmiştir.

1. Kısım'da ilk olarak Rumo Vuorinen, Jaana Kettunen, Ernesto Villalba-Garcia ve Cynthia Harrison ortak çalışması olan *Kariyer rehberliği meslek standartlarının belirlenmesi* adlı makalede profesyonelleşmeyi destekleyici ve rehberlik hizmetlerinin kalitesini arttırıcı birbiriyle ilişkili beş farklı ilkeye bir giriş yapılmaktadır. Rehberlik sistemlerinin bu özellikleri açısından son yıllarda geçirmiş olduğu deneyime ışık tutacak şekilde Cedefop üyesi ülkelere yönelik hayat boyu rehberlik sistem ve uygulamalar envanterinden faydalanılmıştır.

Bunu takiben, (Fotini Vlachaki tarafından yazılan) *Yunanistan'da kariyer rehberliğinin profesyonelleşmesi: mevcut ve gelecekteki zorluklar* başlıklı makale gelmekte olup, sektörler arası kalite güvencesi ve halihazırda yürürlükte olan politika hükümlerinin yanı sıra 2020'de başlatılan yeterlilikler ve sürekli eğitim programlarının pilot uygulamasına ilişkin yeni mevzuatı ele almaktadır. Kariyer rehberliği ve danışmanlık hizmetlerinde yeni dijital araçlar ve uzaktan destek süreçlerinden yaygın olarak istifade edildiği görülmektedir. *Estonya mesleki yeterlilikler alt-çerçevesinin kariyer rehberliği alanı açısından uygunluğu* (Margit Rammo) makalesinde odak bir nebze ulusal sistemin kariyer uzmanlığına ilişkin yeterlilikleri belgelendirmesi hususuna kaymaktadır. Yazar, bu makalede sektörler arası paydaşların; sistemin avantajları, yeterliliğe ilişkin içerikler ve daha da geliştirilebilecek alanların belirlenmesi hususlarındaki görüşlerini ele almaktadır. Danışmanların dijital becerileri, sertifikaların taşınabilirliği, yeterliliklerin kapasite geliştirme ve iş gücü piyasası için uygunluğu ve teknolojinin belgelendirme sürecindeki rolü paydaşların değindiği kilit sorulardır. *İtalya'da kariyer danışman ve rehberlerinin beceri düzeyini doğrulayıcı dijital*

rozet uygulaması (Giulio Iannis) başlıklı makale İtalya'nın bir bölgesinde kariyer danışmanların yetkinliklerini doğrulamak ve anlamak için kullanılan açık dijital rozet sistemine değinmektedir. Bu yeni süreç tamamen çevrim içi yürütülebilmekte, çeşitli rozetlerin alınmasını sağlamaktadır. Danışmanların beceri ve yetkinliklerini doğrulamalarına ilişkin bu sisteminin tasarımı, ülkedeki sektörler arası rehberlik hizmetleri için ulusal standartlara ve İtalya'daki kariyer uygulamaları için bölgelere uyarlanmış yetkinlik standartlarına dayanmaktadır.

İşsizlere yönelik aktif destek: dijitalleşmenin *kariyer rehberliğinin profesyonelleşmesi üzerindeki etkileri* (Susanne Kraatz) başlıklı bu makale ise kamu istihdam hizmeti bağlamında aktif iş gücü piyasası politikalarının değişimini ele almaktadır. Bu makale, kamu istihdam hizmeti (KİH) danışmanlarının profesyonelliğini yeniden düşünme ihtiyacının Avrupa Kamu İstihdam Hizmetleri Ağı (KİH Ağı) için geliştirilen mevcut araçlar tarafından ne ölçüde karşılandığını değerlendirmektedir. KİH ağından ve KİH ile EURES danışmanları için Avrupa yetkinlik çerçevesinden alınan belgeler kısaca incelenmiş ve üzerine konuşulmuştur. İşsizlere, özellikle de en savunmasız veya karmaşık ihtiyaçları olanlara yönelik kariyer rehberliğinin dijital geleceğe uygun hale getirilmesi üzerine düşünceler paylaşılmıştır.

2. Kısım'da ise hızlı gelişim, teknolojinin ilerlemesi ve BİT'in kariyer rehberliği ile bütünleşmesi başlıkları profesyonelleşme temelinde ele alınmaktadır. Öz yönetimli öğrenme ve kişiselleştirilmiş kariyer desteği hususlarında büyük veri, yapay zekâ ve yenilikçi araçların (sohbet/rehber botları gibi) dinamik, taşınabilir ve esnek bir yaklaşım sağladığının öne sürüldüğü bu kısıma *Kariyer Sohbeti: kariyer gelişimi açısından Yapay Zekâ - insan etkileşimi* (Füsun Akkök ve Deirdre Hughes) başlıklı makale ile giriş yapılmaktadır. Kariyer rehberlik hizmetlerinin bütüncül sunumunda ilgili personel ve danışmanların üstün beceri seviyesinde olması ve yeni teknolojilere açık bir yaklaşım benimsemiş olmaları önemlidir. Teknolojinin rehberlik alanına etkilerini derinlemesine inceleyen *Giderek giriftleşen bir çerçevede kariyer danışman ve rehberlerinin iş piyasasında sahip olması gereken yönetim becerileri* (Tibor Bors Borbély - Pecze) başlıklı makale, kariyer danışmanı adaylarının becerilerinin gelişimine ilişkin tartışmaların yanı sıra iş piyasasına ilişkin bilgilerin yönetimini de ele almaktadır. Yeni beceriler ve bilgiler arasında iş gücü piyasası istatistiklerinin, büyük verilerin ve veri tabanlarının analizi ile yorumlanması, bu bilgilerin sürekli olarak uygulamaya dahil edilmesi yer almaktadır. Bu kapasiteye erişilemeyen durumlarda, danışmanların tüm danışanlarına verdikleri hizmetin merkezinde bulunan, kariyer rehberliğinin iş gücü piyasası ile olan özel bağlantısına ilişkin kontrolü kaybetme riski ortaya çıkmaktadır.

Kalite çerçeveleri ile kariyer rehberlik hizmetlerinin ilişkisi sürekli kariyer rehberliği mesleğine yönelik bağlama duyarlı bir kalite çerçevesi: *Norveç örneği* başlıklı makalede ele alınmıştır. Yazar, bağlamın ne kadar mühim olduğunu Norveç'te yakın zamanda kurulan tüm yaşları kapsayan ve sektörler arası ulusal dijital kariyer rehberliği hizmetini örnek göstererek ortaya koymaktadır. Sunum için farklı yöntemleri bir araya getiren 'bütünleşik rehberliğe' geçişin öneminin yanı sıra kariyer öğrenimi ile çerçevenin sahiplenilmesi, paydaş katılımı ve hizmet geliştirmenin merkeziliği de istişare edilmiştir.

3. Kısımda yazarlar, danışmanların yetkinlik gelişimine yönelik diğer alanları, rehberlikte dijital beceriler ve teknolojiye olan mevcut ilginin muhtemelen gölgesinde kalan, araştırmaktadır. Pandemi ile birlikte, profesyonelliğin farklı yönleri yeniden ortaya çıkmıştır.

Kariyer rehberliğinde sosyal ve duygusal beceriler: okul danışmanları rehberi Romanya örneği (Angela Andrei) makalesinde sosyal ve duygusal öğrenme (SDÖ) yaklaşımlarının kriz sürecinde meydana gelen değişimlerle başa çıkma ve gençlerin dayanıklılığını arttırma hususlarında günden güne daha etkili olduğu vurgulanmıştır. Yetkinlik haritalama çalışmalarına artan ilgiyi ele alan makale, Romanya'daki okul danışmanlara yönelik kapsamlı bir rehberin oluşturulmasında SDÖ kavramlarının nasıl kullanıldığını göstermektedir. Bu rehber öğrencilerin becerilerini geliştirecek, rehberlik danışmanlarını eğitecektir. Kabul görmüş farklı bir yetkinlik alanına dikkat çekilmesi gerektiğini vurgulayan *Rehber ve danışmanların kapasitelerini geliştirmede uluslararası boyut* (Nina Ahlroos, Graziana Boscato ve Margit Rammo) başlıklı makalede, AB 2020+ politika ve programlarında uluslararası hareketliliğin yeniden üzerinde durulduğu vurgulanmaktadır. Bu makale, kariyer danışmanların eğitim ve öğretiminde küresel yetkinliklere ve kültürler arası anlayışa henüz yeterince önem verilmediğini savunmaktadır. Estonya, Fransa ve İsveç'teki rehberlik danışmanları için üç çevrim içi eğitim programı iyi uygulama örneği olarak gösterilmiştir.

Bilgi ve İletişim Teknolojilerinin (BİT) hayat boyu rehberlikte stratejik önemi ve dönüştürücü rolü (Jaana Kettunen ve Raimo Vuorinen) başlıklı makale üçüncü kısmın sonunda bulunmakta olup, hem farklı ortamlar ile hizmet arayüzlerinin içinde ve arasında hem de çoklu profesyonel ağların içinde, yeni rollerin ve görevlerin tanımlanmasına yardımcı olmak için danışmanların stratejik yetkinliklere daha fazla önem atfedilmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Bu değişimler, danışmanların hayat boyu ve kesintisiz hizmet sunmak üzere stratejik iş birliği için ihtiyaç duydukları beceri türleri üzerinde etkili olan BİT, veri odaklı değişimler ve yenilikler yoluyla gerçekleştirilebilir. Günümüzde ortaklıklara ve kesişen ekosistemlere olan ilginin yeniden arttığı düşünüldüğünde bu çalışma gerçekten de zamanın ruhuna uygun düşmektedir.

4. Kısım dijital bağlamda eğitimlerin şekillendirilmesine ilişkin makaleleri kapsamaktadır. Bu kısım, mevcut eğitimler ve kariyer danışmanı adaylarının profesyonel gelişimlerindeki açıklıklara değinen *Kariyer rehber ve danışmanlarının beceri düzeylerinin dijital ortamda çalışmaya uygun hale gelecek yönde geliştirilmesi* (Jaana Kettunen) başlıklı makale ile başlamaktadır. İlgili makale, kariyer rehber ve danışmanları için uluslararası düzeyde ortaklaşa geliştirilen bir BİT eğitim programının tasarımını ve içeriğini açıklamaktadır. Danışmanların sosyal medya mefhumlarını ve kariyer hizmetlerinde sosyal medya yetkinliklerini analiz yaklaşımı gösterilmekte; belirli konuların daha ayrıntılı anlaşılması için nasıl yollar sunduğu anlatılmaktadır. *Portekiz'de kariyer uygulamalarına dair eğitim ve öğretim: Pandemi sürecindeki zorluklar* (Maria do Céu Taveira, Helia Moura ve Sofia Ramalho) başlıklı makalede ortaya konduğu üzere, pandemi bağlamı eğitime ilişkin bulguların güncellenmesi için bir itici güç olmuştur.

Yazarlarca, başlangıçtaki psikoloji eğitiminin, gelecekteki ve mevcut danışmanları işlerini uzaktan yapabilmelerine yönelik hızlı bir geçişe hazırlayıp hazırlamadığı sorgulanmaktadır. BİT ile bağlantılı mevcut eğitimleri ve katılımcıların görüşlerini anlamak için muhtelif yöntemlere başvurulmuştur. Ön hazırlık ve dijital beceri hususlarındaki eksikliklerine karşın farklı sektörlerde çalışan kariyer danışmanları çoklu müdahale yöntemlerine uyum sağlamış, yine de ilave profesyonel gelişimin gerekliliğini vurgulamışlardır. Son makale Almanya'daki yeni gelişmeleri ve bazı engelleri ülkeye

yönelik genel bir bakış ile ele almaktadır. *Dijital bağlamda kariyer rehberliği: Almanya'dan gelişmeler* (Susanne Kraatz, Matthias Rübner, Peter Matthias) başlıklı makale, dijital dönüşüm sürecinde kariyer rehberliğine yönelik eğitim yollarına dair eğilimler ve değişen iş profillerine ilişkin genel bir bakış mahiyetindedir. Federal İstihdam Ajansı, geniş bir yelpazedeki self-servis aracını kullanıma açarak kariyer portalını sürece yönelik, sorun çözme odaklı ve bilgi veri tabanlarını bütünleştirecek şekilde yenilemiştir (Cedefop, 2020). 2021 yılında odaklanılacak hususlar rehberlik, değerlendirme ve video danışmanlığının tanıtılarak hayata geçirilmesidir. Dijital beceriler, yeni eğitimler kapsamında farklı alanlara aktarılabilecek yetkinlikler olarak değerlendirilmektedir. Yaptıkları işlerin self-servis araçları (ve git gide yapay zekâ) tarafından ifa edilmesinden ötürü, danışmanların dijitalleşmeye yönelik isteksiz tutumlarına dair zorlukları aşmak için ileriye dönük tutumları öne çıkaracak koşullar oluşturulması da gerekecektir.

Kaynakça

[erişim 12.8.2021]

Barnes, S.A. ve ark. (2020). *Lifelong guidance policy and practice in the EU: trends, challenges and opportunities: final report.* Lüksemburg: Avrupa Birliği Yayın Ofisi. https://doi.org/10.2767/91185

Cedefop (2009). *Professionalising career guidance: practitioner competences and qualification routes in Europe.* Cedefop inceleme dizisi, Sayı 164, Lüksemburg: Avrupa Birliği Yayın Ofisi. https://www.cedefop.europa.eu/files/5193_en.pdf

Cedefop (2020). Empowering people to cope with change. *Cedefop briefing note,* Aralık 2020. https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/9153

Cedefop ve ETF (2020). *The importance of being vocational: challenges and opportunities for VET in the next decade: Cedefop and ETF discussion paper.* Lüksemburg: Avrupa Birliği Yayın Ofisi.https://doi.org/10.2801/009305

Avrupa Birliği Konseyi (2004). *Draft resolution of the Council and of the representatives of the Member States meeting within the Council on strengthening policies, systems and practices in the field of guidance throughout life in Europe, Brüksel, 18 Mayıs 2004, No 8448/04, EDUC 89, SOC 179.*
http://register.consilium.europa.eu/doc/srv?l=EN&f=ST%209286%202004% 20INIT

Avrupa Birliği Konseyi (2008.) *Council resolution on better integrating lifelong guidance into lifelong learning strategies: 2905th Education, Youth and Culture Council meeting, Brüksel, 21 Kasım 2008.*

https://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_Data/docs/pressdata/en/educ/ 104236.pdf

ELGPN (2015). *The guidelines for policies and systems development for lifelong guidance: a reference framework for the EU and for the Commission.* ELGPN Araçları, No 6. Saarijärvi, Finlandiya: Jyväskylä Üniversitesi, Finlandiya Eğitim Araştırmaları Enstitüsü. http://www.elgpn.eu/publications/elgpn- tools-no-6-guidelines-for-policies-and-systems-development-for-lifelong- guidance

Ertelt, B. ve Kraatz, S. (ed.) (2011). *Professionalisation of career guidance in Europe: training guidance research service organisation and mobility*. Tübingen, Almanya:

Dgvt Verlag.
https://www.fachportal-paedagogik.de/literatur/vollanzeige.html?FId=938535 ETF (2020). *International trends and innovation in career guidance* – Thematic chapters, 1. Cilt https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2020-11/innovation_in_career_guidance_vol._1.pdf

Avrupa Komisyonu (2020a). *European skills agenda for sustainable competitiveness, social fairness and resilience.* https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=22832&langId=en

Avrupa Komisyonu (2020b). *Pact for skills: Charter.* https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=23158&langId=en

Avrupa Komisyonu ve Sienkiewicz, Ł. (2012). *Job profiles and training for employment counsellors: analytical paper.* PES to PS dialogue. https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=14102&langId=en

Avrupa Kamu İstihdam Hizmetleri Ağı (2021). *The power of PES partnerships: PES network stakeholder conference, 20-22 Nisan 2021, sentez belgesi.* Lüksemburg: Yayın Ofisi.file:///C:/Users/SWE/Downloads/PES%20Network%20-%20Conference%20synthesis%20paper%20-%20The%20power%20of%20PES%20partnerships.pdf

Kettunen, J. (2021). Career experts' conceptions of innovation in career development. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*. Online first. https://doi.org/10.1007/s10775-021-09509-9

Kettunen, J. ve Sampson, J. P. (2019). Challenges in implementing ICT in career services: perspectives from career development experts. *International journal for educational and vocational guidance,19.* Cilt, 1. Sayı, s. 1-18. https://doi.org/10.1007/s10775-018-9365-6

Üye Devletlerin mesleki eğitim ve öğretimden sorumlu bakanları ve ark. (2020). *Osnabrück Declaration on vocational education and training as an enabler of recovery and just transitions to digital and green economies.* https://www.cedefop.europa.eu/files/osnabrueck_declaration_eu2020.pdf

OECD (2010). *Learning for jobs.* Paris: OECD. https://doi.org/10.1787/20777736 OECD (2021). *Career guidance for adults in a changing world of work: getting skills right.* Paris: OECD. https://doi.org/10.1787/25206125

1. KISIM

2. BÖLÜM

Kariyer rehberliği meslek standartlarının belirlenmesi

Raimo Vuorinen, CareersNet, Finlandiya ([6]); Jaana Kettunen, CareersNet, Finlandiya ([7]); Ernesto Villalba-Garcia, Cedefop; Cynthia Harrison, Cedefop

2.1. Giriş

Cedefop'un, profesyonellik standartları ve bu standartların tekabül ettiği yetkinlik çerçeveleri konulu çalışmasının 2009 yılında yayımlanmasıdan bu yana, kariyer danışmanlara yönelik, yetkinlik kazanımı ve profesyonel gelişime ([8]) dönük politika yaklaşımları mesafe katetmiştir. Ancak genel görüntü itibariyle hâlen bazı pürüzler mevcuttur. 'Hayat boyu erişilebilir, bütüncül ve tutarlı bir sistemin temin edilmesinin rehberlik danışmanların yeterlilikleri, yetkinlikleri ve sürekli mesleki gelişimleri üzerinde bariz bir etkisi vardır (Cedefop, 2009). Kapsamlı çerçevelerin oluşturulması, benzer ilkelerin kullanılması ve farklı bağlamlarda uygulanması ile uluslararası kuruluşlar, mesleki oluşumlar ve ağlar da alanda ilerleme katetmiştir (ELGPN, 2015b; IAEVG,, 2018; Schiersmann ve ark., 2012).

Dijitalleşme ve kamu hizmetleri ile kariyer rehberliğine ilişkin politika ve uygulamalar üzerindeki etkisi bağlamında dinamik bir durum baş göstermektedir. Bu durum, kariyer danışmanların profesyonelliği de dahil olmak üzere kaliteli hizmetlerin sağlanmasına yönelik yönetişim ve stratejilerle ilgili rehberlik sistemlerinin farklı unsurlarına tesir etmektedir. Üye Devletler, kariyer rehberliği konusundaki yönetişim yapılarını ve politikalarını daha geniş eğilimlere göre hizalamakta ve yeniden gözden geçirmektedir. Mevzuat, stratejiler, standartlar, izleme, teknik destek ve kalite arttırımı gibi hususlar da çok seviyeli, sürdürülebilir, hayat boyu rehberlik hizmetleri yapısının kapsamı altındadır. Yönetişimin, Üye Devletler için büyük önem teşkil eden bu özellikleri, kamuya yönelik hizmetlere daha iyi erişimi ve hizmetlerin tutarlığını sağlayarak hem rehberliğin hem de Avrupa'da bu alandaki iş gücünün profesyonelleşerek aşama katetmesi açısından elzemdir. Ülkeler arasındaki tarihi ve yapısal farklılıklardan ötürü hayat boyu rehberlik ve kariyer danışmanların mesleki profiline ilişkin yönetişim hem bölgesel olarak hem de ülkelere göre ciddi farklılıklar gösterebilmektedir (Barnes ve ark. 2020).

Barnes ve ark. (2020) göre çeşitli ülkelerde danışmanlık mesleğinin statüsünün yükseltilmesine ilişkin artan bir talep mevcuttur ancak politikalardan ya da hizmetlerin koordinasyonundan ötürü etkili faaliyetlerin sayısı düşüktür. Üye Devletlerdeki ulusal rehberlik politikaları kapsamında, kariyer danışmanların yetkinliklerini ve profesyonellik düzeyini geliştirmeye ilişkin çeşitli somut yöntemlerin belirlenmesi mümkün kılınmıştır. Bu yöntemlerden bazıları; mevzuat, kalite standartları, lisans düzenlemeleri, danışman

[6] Raimo Vuorinen, Proje Yöneticisi , Finlandiya Eğitim Araştırmaları Enstitüsü, Jyväskylä Üniversitesi, Finlandiya.
[7] Jaana Kettunen, PhD, Doçent Doktor, Finlandiya Eğitim Araştırma Enstitüsü, Jyväskylä Üniversitesi, Finlandiya
[8] Bu bölüm boyunca 'kariyer danışmanı/rehberi' ifadesi farklı özelliklere sahip kariyer rehber ve danışmanları belirtecek şekilde kullanılmaktadır.

kayıtları ve akreditasyondur (ELGPN, 2015a; Vuorinen ve Kettunen, 2017). Bu önlemlerin bazı özelliklerinin bazı noktalarda örtüşen müşterek unsurları mevcuttur ancak bu özellikler farklı amaçlara yöneliktir. Kariyer danışmanlarına ilişkin mevzuat, lisans verme ve kayıtlar doğal olarak normatiftir ve genellikle kariyer hizmetlerinin finansmanıyla bağlantılıdır. Kalite standartları ve akreditasyon kamu fonlarından faydalanmak için zorunlu bir koşul olabilse de ihtiyari de olabilmektedir (OECD, 2021). Kalitenin arttırılmasına fayda sağlayan kalite standartları aynı zamanda kariyer danışmanların gerekli yetkinlikleri nasıl edindikleri veya mevcut yetkinliklerini nasıl geliştirdiklerine dair mesleki uygulama ayrıntılarına da odaklanabilmektedir. Özel kariyer danışmanlığı hizmeti veren kuruluşlar, ihtiyari standartları potansiyel müşteri gruplarına hizmet kalitelerini gösteren bir araç olarak değerlendirebilmektedir (OECD, 2021).Bu makalenin kapsamı temelde danışmanların ön eğitime ilişkin yetkinlikleri olsa da hem profesyonelliği korumaya ve yenilemeye hem de hizmet kalitesini arttırmaya yönelik kilit önlemler olmalarından ötürü eşli öğrenmeyi de kapsayacak şekilde hizmet içi eğitim ve sürekli mesleki gelişim (SMG) konularını da kapsamaktadır (Cedefop, 2009). Üye Devletler arasında SMG'nin nasıl düzenlendiği noktasında farklılıklar mevcuttur. Hizmet içi eğitim birçok durumda, ortaya çıkan ihtiyaçlara yanıt verebilme maksadıyla geçici olarak sunulmaktadır. Yerel veya ulusal makamlar (örneğin İrlanda'da NCGE) tarafından veya akreditasyon programlarının bir parçası olarak düzenlenen yeni bilgi veya yöntemlere ilişkin düzenli ve kısa tazeleme kursları, profesyonelliğe yönelik daha somut bir adım niteliğindedir. Bazı ülkeler (örneğin Skills Development Scotland), belirlenen eğitim ihtiyaçlarına, politikaya ve uygulamaya yönelik ulusal önceliklere dayalı olarak devamlı SMG programları sunmaktadır (Kettunen, 2021).

Farklı bulgulardan ve özellikle de Cedefop'un hayat boyu rehberlik sistem ve uygulamalarındaki ülkelere ilişkin kayıtlardan faydalanan (Barnes ve ark., 2020; OECD, 2021) bu çalışma Avrupa ülkeleri genelinde kariyer danışmanlarının yetkinliklerinin tespit edilmesine katkı sağlayan, birbiri ile bağlantılı unsurlara dair kısa bir değerlendirme niteliğindedir.

Ayrıca, bu derleme kapsamındaki bazı farklı makalelerde daha ayrıntılı olarak değerlendirilen, rehberliğin profesyonelleştirilmesinin önemli yönleri de özetlemektedir. Bununla birlikte, bu makalede sunulan profesyonellik unsurlarına ilişkin inceleme yapılmadan önce,yazarların her bir AB ülkesindeki en güncel reform ve değişiklikler etraflıca incelemedikleri akılda tutulmalıdır. İşbu makalede, standartlarla kariyer rehberliğinde kalite artırımının nasıl hedeflendiği ve standartların seçilen unsurlar bağlamında nasıl tanımlanabileceği hususlarında birçok örnek ve görsel kullanılmıştır. Söz konusu unsurlar değişen standartlara ilişkin gelişimleri takip edebilme yönünden faydalıdır. Profesyonelleşmeye yönelik ve birbiriyle örtüşen unsurlar diğer çalışmalar kapsamında ele alınmıştır (Sultana, 2018).

2.2. Mevzuat ve Kılavuz İlkeler

Ertelt ve Kraatz'a (2011) göre üst düzey profesyonelleşme yönündeki en etkili araç mevzuattır. Barnes ve ark. (2020) çalışmasında, 17 Avrupa ülkesinde (AT, BG, CH, CZ, CY, DK, EE, FI, FR, IS, LV, MT, PL, PT, RO, SE ve TR) kariyer uzmanlarına ilişkin

yeterliliklerin hukuken tanımlandığı belirtilmiştir. Ancak, hayat boyu rehberliğe ilişkin mevzuat örnekleri hizmet sunumunu yeterince ayrıntılı olarak kapsamamakta; aralarında tutarsızlıklar da barındırmaktadır (Hughes, 2012; Cedefop, 2011). Burada incelenen bulgulara göre, sadece birkaç ülke gerekli yeterlilik seviyeleri ve yıllık mesleki gelişim faaliyetleri konusunda düzenleme veya mevzuat oluşturmuştur. Bu durum, kariyer rehberliği ve danışmanlığı alanında çalışmak için belirli yeterliliklere sahip olmanın yasal bir gereklilik olduğu Finlandiya, İzlanda, İrlanda ve Sırbistan'da görülebilmektedir. Kariyer danışmanlığına dair hukuki olarak tanımlanmış yeterliliklerin daha ziyade sadece eğitim ve istihdam gibi belirli alanlarla sınırlı kariyer hizmetlerini düzenleyen mevzuata iliştirildiği veya eklendiği göze çarpmaktadır. Örneğin, Lüksemburg (Cedefop, 2020m) ve Malta'da (Cedefop, 2020n), kariyer danışmanlarının hizmet içi eğitimi için asgari gereklilikler, okul ortamlarındaki kariyer hizmetlerinin içeriğini tanımlayan mevzuata dahil edilmiştir. Polonya'da ise (Cedefop, 2020p) eğitim sektöründeki danışmanların yüksek öğrenim diplomasına ve pedagojik yeterliliklere sahip olması gerekmektedir.

Bilgi Kutusu 1. **Sırbistan'ın Ulusal İstihdam Hizmetlerinde kariyer danışmanlarına ilişkin mevzuatı**

Sırbistan: Ulusal İstihdam Hizmetlerinde *(Nacionalna služba za zapošljavanje*) çalışan tüm kariyer danışmanları psikoloji ve danışmanlık alanlarında gerekli yeterlilikleri karşılamak durumundadır. Bu durum, istihdam bürolarının çalışmasına ilişkin özel ve teknik koşullar, çalışanların mesleki yetkinliklerine ilişkin koşullar ve ruhsat alma programı ve yöntemlerine ilişkin yönetmelik ile uyumludur (*Pravilnik o prostornim i tehničkim uslovima za rad agencije za zapošljavanje, uslovima stručne osposobljenosti zaposlenih, programu, sadržini i načinu polaganja ispita za rad u zapošljavanju)*, RS98/2009 sayılı*Resmi Gazete*, istihdam kurumlarında çalışanların mesleki yetkinliklerine ilişkin koşulları tanımlamaktadır.

Kaynak: Cedefop (2020s)

Bilgi Kutusu 2. **Finlandiya'da kapsamlı ve üst orta düzey eğitimde rehberlik danışmanlarına ilişkin hukuki olarak tanımlanmış yeterlilikler**

Finlandiya: kapsamlı ve üst orta eğitimdeki rehberlik danışmanlarına ve aynı zamanda mesleki psikologlara ilişkin yeterlilikler (628/1998 sayılı, *Asetus opetustoimen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista* mevzuatında tanımlanmıştır. Öğretmenler için gerekli yeterliliğe (yüksek lisans derecesi veya meslek okulu öğretmenleri için özel bir yeterlilik) ilaveten, tüm rehberlik danışmanlarının, rehberlik ve danışmanlık alanında bir uzmanlık yüksek lisans diploması (60 AKTS) tamamlama sertifikasına sahip olması gerekir. Diğer bir seçenek ise rehberlik ve danışmanlık alanında yüksek lisans programına katılmaktır (60 AKTS ile eşdeğer pedagojik eğitimi içeren 300 AKTS).

Kaynak: Cedefop (2020g)

Kariyer danışmanlarına yönelik özel bir yeterlilik mevzuatı yerine ülkeler bölgesel veya yerel hizmet sunumuna yönelik stratejiler veya kılavuzlar gibi diğer normatif belge türlerini gerekli yetkinliklerin tanımlarını kapsayacak şekilde hazırlayarak rehberlik hizmetlerinin statüsünü güçlendirebilir. OECD'ye (2021) göre, yeterlilik gereklilikleri

bağlama göre değişmektedir ancak genellikle yükseköğretim mezunu olunması gerekmektedir. İskoçya'da, yeni ulusal strateji (İskoç Hükûmeti, 2020), danışmanlara yönelik mesleki gelişimin, Skills Development Scotland (SDS) öncülüğünde kariyer sistemi genelinde daha yaygın bir şekilde paylaşılacağını açıkça belirtmektedir: 'Ulusal aktif bir sürekli mesleki gelişim (CPD) programı, belirtilen hususlara net bir şekilde odaklanılmasını sağlayacaktır: kariyer bilgisi, tavsiye ve rehberliğe ilişkin (CIAG) liderlik, yönetim ve danışman öğrenme ve gelişimi için çıraklıktan doktora çalışma programlarına kadar hem çevrim içi hem de çevrim dışı çoklu yollar' (Cedefop 2020x'ten alıntılanmıştır). Avusturya'da ise hayat boyu rehberliğe dair 2006 yılında geliştirilen Ulusal stratejinin hedeflerinden biri de kariyer danışmanlarına ilişkin zorunlu standartlar vasıtasıyla danışmanlar ile eğitimcilerin profesyonelleştirilmesidir. Ülkedeki, yetişkinlere yönelik ücretsiz eğitim rehberliği programlarının sağlayıcıları, Beratung und Orientierung für Bildung und Beruf (IBOBB, eğitim ve kariyer için danışmanlık, yönlendirme ve bilgilendirme) tarafından tasdik edilmelidir (Cedefop, 2020b; OECD, 2021). Finlandiya'da, yakın geçmişte, mutabık kalınan hayat boyu rehberlik stratejisi 2020-23 kapsamında (Valtioneuvosto, 2020) kariyer danışmanlarının mevcut eğitimlerinin değerlendirilmesi ve danışmanlara yönelik bir yetkinlik çerçevesinin tanımlanmasına dair bir öneri mevcuttur. Tüm sektörlere yönelik başarılı hizmetler sunabilmek amacıyla rehberlik alanında faaliyet gösteren çalışanların gerekli becerilere sahip olduğunu temin etmek için eğitime ihtiyaç görülen alanlar değerlendirilecek ve böylelikle hizmet kalitesi arttırılacaktır (Valtioneuvosto, 2020).

Belçika'da, *Cité des Métiers* ağı çatısı altında bulunan rehberlik merkezleri, bir profesyonelleşme politikasının yanı sıra etik kurallar ve mesleki gizlilik de dahil olmak üzere her çalışana yıllık bir mesleki gelişim planı hususunda güvence vermelidir (Cedefop, 2020c, OECD, 2021). Danimarka (*Bekendtgørelse*) (Cedefop, 2020e), Fransa (*cahier des charges*) (Cedefop 2020j) ve Yunanistan'daki kararnameler veya kılavuz ilkeler, okullarda, kamu istihdam hizmetlerinde (KİH) veya bölgesel rehberlik merkezlerinde çalışan kariyer danışmanlarının eğitim gereksinimlerini ve yeterliliklerini tanımlamaktadır (Cedefop, 2020j). İsveç'te ise kılavuz ilkeler aynı zamanda rehberlik çalışmalarını yönetme ve yönlendirme (okul sahipleri ve okul müdürleri), rehberlik personelinin kalitesini ve ihtiyaç duyulan yeterliliği sağlama, hem okullar arasında hem eğitimde hem de çalışma hayatında öğretim ve iş birliğini ele almaktadır (Cedefop, 2020t). Almanya'da ise eğitim veya kamu istihdam hizmetlerinde çalışanların yetkinliklerine yönelik, Federal Eğitim Ajansı Mannheim Uygulamalı Bilimler Üniversitesi'nin ön eğitimi ile uyumlu bazı kurallar koyulmuştur (Cedefop,2020i).

Profesyonelliğin teşvik edilmesine yönelik normatif tedbirlerin önemli bir örneği İrlanda'da rehberlik ve danışmanlık için Program tanımlama çerçevesidir (Department of education and skills, 2016). Eğitim ve iş gücü piyasası sektörlerinde merkezi hükûmet makamlarının yetki alanına dahil rehberlik hizmetlerinde çalışma amacındaki mezunları hedefleyen bir başlangıç eğitim programına yönelik kriterler ve kılavuzlar bu çerçeve vasıtasıyla ortaya koyulmaktadır (Cedefop, 2020l).

2.3. Kariyer danışmanlarının yetkinliklerine yönelik kalite standartları

Kariyer danışmanlığının bir meslek haline getirilmesini şart koşan yeterli sayıda normatif belgeye sahip olmayan ülkelerde yetkinlikler uygulamaya yönelik ulusal kalite standartlarına dahil edilmektedir. Bu kalite standartları zorunlu veya ihtiyari olabilmektedir (Dodd ve ark., 2019a; OECD, 2021). Envantere göre (Cedefop, 2020s) Avusturya, Fransa, Norveç, Karadağ, Portekiz, Türkiye ve Birleşik Krallık'ta kariyer danışmanlarına yönelik farklı şekillerde düzenlenmiş kalite standartları mevcuttur. Belçika'da ulusal makamlar, yetkilendirilen merkezlerin gereklilikleri yerine getirip getirmediğini denetleyerek kalite seviyesini düzenli olarak izlemektedir (OECD, 2021). Macaristan (Cedefop, 2020k), Almanya (Cedefop, 2020i) ve Sırbistan'da (Cedefop, 2020s) rehberlik alanında profesyonellik hususu, daha geniş ulusal kalite standartlarına dahil edilmiştir. Almanya'da, ulusal hayat boyu rehberlik forumu vasıtasıyla, bir yetkinlik profili ile özel ve kamu sektörü kuruluşlarında kalite arttırımına ilişkin bir çerçeveden oluşan, ihtiyari rehberliğe ilişkin kalite kavramı (BeQu, *Beratungsqualität*) ortaya çıkmıştır ([9]). BeQu kalite etiketini edinebilmek için, hizmet sağlayıcılar Ulusal Rehberlik forumuna resmî başvuruda bulunup, etiketi edinme doğrultusunda gerekli çalışmaları yapmalı ve zorunlu çalıştaylardan birine katılım göstermiş olmak durumundadır (OECD, 2021).

Sırbistan, kariyer danışmanlarının kendi planlamalarını yönlendirebilmeleri ve mesleki gelişimlerini izleyebilmelerine dönük standartları öz değerlendirme kılavuzları haline getirmiş olup, kariyer danışmanlarına yönelik eğitim ve öğretim programları sağlayıcılarına daha kaliteli programlar için rehberlik etmektedir (Cedefop, 2020s). Romanya ise kariyer danışmanlarına dair etik kurallarının ulusal kalite standartları kapsamında olduğu ülkelerden bir tanesidir (Cedefop, 2020r). Estonya'da kariyer danışmanlarının mesleki yetkinlikleri ulusal mesleki yeterlilik standartlarının bir parçası konumundadır. Hayat boyu rehberliğe ilişkin mesleki yeterlilik standartları, Avrupa yeterlilikler çerçevesi olan EQF'in 6. ve 7. seviyelerinde kariyer danışmanlığı da dahil olmak üzere iki seviyede mevcuttur (Cedefop, 2020f) ([10]).

2.4. Lisanslama ve Kayıtlar

Kariyer danışmanlarının bir derneğe katılması veya belirli bir sertifika alması gereken bazı ülkelerde kariyer danışmanlarının yetkinlikleri lisanslama düzenlemeleri ile ilişkilendirilmektedir. Polonya'da 2012 yılında farklı lisansların mesleklere yönelik düzenlemelerin ortadan kaldırılmasına ilişkin ulusal bir reform ile yürürlükten kaldırılmasına kadar kamu istihdam kuruluşlarında çalışan kariyer danışmanları için lisans almış olma gerekliliği mevcuttu (Cedefop, 2020p.) Avusturya Kamu İstihdam Hizmeti'nde (AMS) okul bitirme sınavını geçmiş olmayı veya mesleki eğitimlerini tamamlamayı ve birkaç yıllık

[9] Bkz. bu derlemede Kraatz, Rübner ve Weber (2021).
[10] Bkz. bu derlemede Rammo (2021).

mesleki deneyime sahip olmayı danışmanlık ve yerleştirme hizmetlerinde çalışan personele şart koşmaktadır. Ayrıca katılımcıları danışmanlık mesleğine hazırlayan bir çıraklık programı da (personel hizmeti) mevcuttur. Temel eğitim, iş odaklı öğrenme aşamalarıyla dönüşümlü olarak 40 hafta sürmekte olup bir final sınavı ile sonlanmaktadır (Cedefop, 2020b). Estonya Kariyer Danışmanları Derneği, ülke genelinde kariyer uzmanlarının mesleki yeterliliklerini onaylamak ve yeniden belgelendirmekten sorumlu kuruluştur (Cedefop, 2020f).

Bazı ülkelerde ise mesleki oluşumlar profesyonelliğin geliştirilmesi ve yeterlilikler ile mesleki standartların yönlendirilmesi bakımından önemli bir görev üstlenmektedir. Örneğin, Avusturyalı kariyer danışmanları, 2015 yılında kurulan Avusturya Eğitim ve Kariyer Rehberliği Danışmanları Birliği (VÖBB) gibi daha fazla eğitim programı sunan ve birbirleri arasında fikir alışverişi yapan kariyer rehberliği danışmanlarının profesyonelleşmesini teşvik eden mesleki oluşumlar altında örgütlenmiştir. (Cedefop, 2020b). Malta'da, kariyer rehber ve danışmanları, üyeleri için eğitim etkinlikleri düzenleyen ve kariyer rehberliği danışmanlarının yetkinliklerini arttırma amacıyla diğer kuruluşlar ile iş birliği yapan Malta Kariyer Rehberliği Derneğine (MCGA) üye olmaya teşvik edilmektedir (Cedefop, 2020n). Yunanistan'da, kariyer rehberlik danışmanlarının yeterliliklerinin belgelendirilmesi ve sertifikalı kariyer rehberlik danışmanlarının resmî bir kaydının oluşturulmasına ilişkin kurumsal çerçeveyi Ulusal Yeterlilik Belgelendirme ve Mesleki Rehberlik Organizasyonu (EOPPEP), hazırlamaktadır (Cedefop, 2020j) ([11]). Almanya (Cedefop, 2020i), Hollanda (Cedefop, 2020o) ve Birleşik Krallık'taki (Cedefop, 2020v; 2020w; 2020x) ulusal kayıtlar, tüm sektörde kariyer danışmanlarının mesleki statülerini güvence altına alan ve teşvik eden tekil ulusal referans noktalarının örnekleridir. Kayıtlar, meslek mensuplarına, danışanlara ve işverenlerine, politika yapıcılara ve diğer paydaşlara bilgi aktarımını sağlamaktadır. Birleşik Krallık-İngiltere'de kayıtlar, Kariyer Gelişim Enstitüsü adlı mesleki bir oluşum tarafından tutulmaktadır. Kariyer danışmanlarının, kariyer rehberlik hizmetlerini verebilmelerine yönelik becerileri kazanmak ve yeterlilikleri sağlamak yönünden önlerinde iki farklı seçenek mevcuttur; bunlardan biri lisansüstü akademik çalışmalar yapmış olmak diğeri ise yetkinliğe dayalı iş yeri akreditasyonu almaktır. Diploma veya sertifika almak isteyenler, kariyer rehberliği yeterliliklerinin edinilmesini sağlayan, yükseköğretim ile eşdeğer eğitimlere katılma hakkına sahiptir. Gerekli yeterlilikleri karşılamanın yanı sıra danışmanlardan her yıl asgari 25 saat mesleki gelişim göstermeleri (ve bunu kaydetmeleri) beklenmektedir (OECD, 2021). Portekiz'in ulusal kayıt kabul şartları arasında yüksek lisans derecesine ve bir yıllık staj deneyimine sahip olmak bulunmaktadır (Cedefop, 2020q).

[11] Bkz bu derlemede Vlachki (2021)

Bilgi Kutusu 3. **UK Register of career development professionals**

The UK Register of career development professionals, farklı sektörlerdeki kariyer danışmanlarının mesleki statülerini güvence altına almaya ve teşvik etmeye yönelik ulusal kapsamdaki tek referans noktasıdır. Kaydını yaptıran profesyoneller yeterliliklerini gösterebilir, kendilerini kayıtlı profesyoneller olarak adlandırabilir ve RCDP (Registered Career Development Professional) logosunu kullanabilir. Potansiyel danışanlar, işverenler, okullar, üniversiteler ve kendi bölgelerinde kayıtlı profesyoneller arayan eğitim sağlayıcıları için kayıtlara çevrim içi olarak da erişilebilmektedir.

Kaynak: Career Development Institute (2021)

2.5. Akreditasyon ve yetkinlik çerçeveleri

Başvurulabilecek bir mevzuat veya diğer normatif belgelerin bulunmadığı bazı ülkelerde profesyonelliğin teşviki uluslararası akreditasyon çerçevesi veya profesyonel belgelendirme vasıtasıyla gerçekleştirilmektedir. Kariyer danışmanlarının etik bir şekilde kaliteli hizmet sunabilmeleri için gerekli yeterliliklere, deneyime, becerilere ve bilgiye sahip oldukları bu belgelendirme ile ispat edilebilmektedir. Asgari yeterlilikleri karşılamanın yanı sıra danışmanların mesleki gelişimlerini de sürdürmeleri gerekmektedir (OECD, 2021). Avrupa Sertifikalı Danışmanlar Kurulu'nun Küresel Kariyer Geliştirme Kolaylaştırıcısı (GCDF) çerçevesi Bulgaristan, Yunanistan, Romanya, Portekiz ve Almanya'da kullanılmaktadır (Barnes ve ark., 2020). Bulgaristan'da kariyer danışmanlığına yönelik esas eğitim programı olan GCDF lisans çerçevesi (hem başlangıç hem de sürekli) ilgili yüksek lisans programlarına da eklenmiştir (Cedefop, 2020d). Romanya'da 450 profesyonel, şirketlerde insan kaynakları departmanlarında, okul danışmanlık ofislerinde, üniversite danışmanlık merkezlerinde ve özel uygulamalarda çalışan GCDF'ler olarak eğitilmiş ve sertifika almıştır (Cedefop, 2020r).

Özellikle de kariyer danışmanı yetkinliklerinin, ulusal veya yerel rehberlik politikalarına ayrıntılı ve açık bir şekilde dahil edilemediği ülkelerde, profesyonelliği teşvik etmeye ilişkin bir diğer yaygın yöntem ise yetkinlik çerçevelerinin (veya bir eşdeğerinin) kullanılmasıdır. Envanterden elde edilen bulgular (Cedefop, 2020a) bu işleyişin Avusturya, Danimarka, Estonya, Almanya, Yunanistan, Macaristan, İrlanda, Litvanya, Malta, Hollanda, Norveç, Portekiz, Slovenya, Birleşik Krallık'ta ulusal, Belçika ve İtalya'da ise bölgesel düzeyde geçerli olduğunu göstermiştir. Kariyer danışmanların sahip olması gereken yetkinliklerin, becerilerin ve bilginin yanı sıra kariyer danışmanlarının mesleki profillerinin, farklı kariyer hizmetlerine yönelik çalışan kariyer rehberlik danışmanlarının görevleri ile sorumluluklarının ve ilgili eğitim alanlarının tanımları Yunanistan'daki mevcut çerçeve dâhilindedir. Bu durum özel koşullara bağlı çalışan tüm kariyer danışmanları için de geçerlidir (Cedefop, 2020j).

Kariyer danışmanları Avrupa genelinde öğretmenler, kariyer koçları, rehberler, okullarda çalışan kariyer danışmanları, gençlik hizmet uzmanları, işletme danışmanları ve kamu, hem özel hem de gönüllü toplum sektörlerindeki işverenler ve çalışanlar gibi birçok aracı ile birlikte faaliyet göstermektedir. Hollanda farklı alanlardaki kariyer danışmanlarına yönelik ayrıntılı bir çerçeve oluşturmuştur. Bu çerçeveler vasıtasıyla, vizyon ve politika, uyum ve rehberlik, organizasyon ve iş birliği olarak dörde ayrılan odak alanlarına ilişkin farklı eğitim düzeylerinde beklenen mesleki bilgi, beceri ve yetkinlikler hakkında bilgi sağlanmaktadır (Cedefop, 2020o). Malta (Cedefop, 2020n) ve Avusturya, hem tam zamanlı kariyer danışmanları hem de meslekleri gereği rehberlik hizmeti sunan öğretmenler için mesleki profilleri sınıflara ayırmaktadır (Vuorinen ve Kettunen, 2019).

AB, Erasmus+ gibi programları vasıtasıyla kariyer danışmanlarının yetkinliklerine yönelik çeşitli gelişim projelerine fon ayırmaktadır. Avrupa kariyer rehberliği sertifikası (ECGC) 2007-09 yıllarında, yedi Üye Devletten ortaklarla birlikte, kariyer danışmanlarının resmî veya gayri resmî olarak edindikleri bilgi, beceri ve yetkinliklerini tasdik etme maksadıyla, önceki iki benzer projenin sonuçlarını standartlaştırılmış bir sertifika sistemi altında bir araya getirmiştir. 2012 yılında, Avrupa'da Kariyer Rehberliği ve Danışmanlığında Yenilik Ağı (NICE), bu alanda lisans programlarının oluşturulmasını destekleyebilecek ve müfredat tasarımını bilgilendirebilecek ortak referans noktalarını belirlediği bir el kitabı yayınlamıştır (Schiersmann ve ark., 2016). Mesleki görev ve sorumlulukları yerine getirmek için bu referans noktaları, kariyer rehberliği ve danışmanlığına ilişkin farklı danışmanlık türleri (kariyer danışmanları, profesyoneller, uzmanlar) tarafından gereken asgari yetkinlik düzeyine ilişkin ortak bir anlaşma ve gönüllü bir çerçeve olarak Avrupa yetkinlik standartlarına yönelik bir teklif haline getirilmiştir. NICE, uygulamanın türüne bağlı olarak, esasen kariyer danışmanları için, Avrupa Yeterlilik Çerçevesi'nin 6. veya 7. seviyesine dahil edilecek uzmanlık programlarını (a.g.e.) tanımlarına göre, doktora eğitimini içeren 8. seviyedeki yeterlilikleri sağlam bir temel olarak değerlendirmektedir. Estonya'da ulusal mesleki yeterlilikler sistemi, Estonya ulusal yeterlilikler çerçevesine (EstQF) ([12]) atıfta bulunulan, kariyer uzmanlarına yönelik ulusal meslek standardını ve yeterliliğini de kapsamaktadır (Cedefop, 2020f). Bu durum aynı zamanda kariyer rehberliğine ilişkin yeterliliklere daha fazla ağırlık vermenin bir yolu olarak değerlendirilebilir.

Avrupa projeleri tarafından desteklenerek oluşturulan bu çerçeveler bütün ülkelerdeki kariyer danışmanlarının sorumlu olduğu temel görevler üzerine kurulmuştur. Üye Devletler bu çerçeveleri sınır ötesi veya daha geniş Avrupa ağlarında pilot uygulama olarak kullanabilir, doğrulayabilir ve farklı projelerdeki işbirlikleri yoluyla geliştirebilirler (Vuorinen ve Kettunen, 2017).

2.6. Ulusal Kuruluşlar ve Profesyonellik

Eş güdüm ve yapısallık açısından daha gelişmiş hizmetler sunan ülkelerde profesyonelleşmenin teşviki ulusal mesleki oluşumlar ile sürdürülebilir iş birliği vasıtasıyla gerçekleştirilebilmektedir (Dodd ve ark., 2019b) Örneğin Norveç, yeni programın hem alandaki hem de toplumdaki son gelişmelerle uyumlu olmasını teminen kariyer danışmanlarına yönelik bir yüksek lisans programı oluştururken paydaşlarla geniş çaplı

[12] Bkz. bu derlemede Rammo (2021).

istişarelerde bulunmuştur (Cedefop, 2020y). Finlandiya ise derneklerle iş birliği halinde, hedefe yönelik hizmet içi eğitim veren bölgesel 'tek noktada hizmet sunan' rehberlik merkezlerinin kurulmasına destek vermiştir. İskoçya'da profesyonelleşme, yükseköğretim enstitüleri ile iş birliği halindeki ulusal Beceriler Akademisi vasıtasıyla verilen bireyselleştirilmiş öğrenim programları ile desteklenmektedir (Barnes ve ark., 2020; Vuorinen ve Kettunen, 2019).

Ayrıca etik kuralların da, profesyonel rehberlik yetkinliklerini belirleme hususunda önemli bir rolü vardır. Ulusal bir derneğe üyelik başvurusu yapan kariyer danışmanlarının dernekçe benimsenen etik ilkelerine ve standartlara bağlı kalması gerekmektedir. Envanter (Cedefop, 2020a), Avrupa genelinde etik standartların tanımlandığı; Belçika, Finlandiya, Almanya, Danimarka, Yunanistan, İrlanda, İtalya, Litvanya, Malta, Hollanda, Portekiz, Romanya, Sırbistan, İsveç ve Birleşik Krallık gibi örnekler sunmaktadır. Bazı durumlarda, etik standartlar uluslararası (örneğin IAEVG, 2019) veya ulusal meslek kuruluşlarıyla bağlantılıdır. Portekiz'de etik kurallara uyum, Ulusal Psikologlar Birliği (Ordem dos psicólogos portugueses) tarafından denetlenmektedir (Cedefop, 2020q). Çekya'da, Üniversite Rehberlik Danışmanları Derneği'nin (Asociace vysokoškolských poradců, Avsp) çoğu üyesi bir etik kurallar bütününe uyum sağlamakta olup (Barnes ve ark., 2020) Danimarka'da ise mesleğin rehberlik etik ilkelerine uygun şekilde icra edilmesini sağlamak Danimarka Kariyer Rehberlik Danışmanları Derneği'nin (Danmarks Vejlederforening) sekiz hedefinden bir tanesi konumundadır (Cedefop, 2020e). Romanya Danışmanlar Derneği (Asociația Consilierilor Români, (ACROM), hizmetin nerede verildiğine bakılmaksızın, farklı hizmet sağlayıcılarını kapsayan bir etik kurallar bütünü hazırlamıştır (Cedefop, 2020r). Diğer ülkelerde etik ilkeler resmî kurumlarca tayin edilmektedir. Yunanistan'da etik kuralların oluşturulmasından EOPPEP sorumludur (Cedefopi 2020j), İtalya'da ise bu husus Çalışma ve Bölgeler Bakanlığı tarafından yayınlanan kalite standartları belgesinde yer almaktadır (Ministro del lavoro e delle politiche sociale, 2018).

2.7. Sonuç

Hayat boyu rehberlik politikalarına son dönemde yapılan vurgular; kısmen iş dünyasının değişen doğasından ve kısmen de bundan kaynaklı yeni ve sıklaşan dönüşümler, doğrusal olmayan çalışma modelleri ve alışılmamış çalışma düzenlemeleri arasında yolunu bulmaya çalışan bireylerin kariyer geliştirmede yaşadıkları zorluklardan kaynaklanmaktadır. Buna ilaveten; istihdam, eğitim ve öğretim alanındaki Avrupa düzeyindeki en güncel politikalar ve önceliklerin de gösterdiği üzere yetişkinlerde hayat boyu öğrenme ve okul çağındaki gençler açısından hayat boyu rehberlik ve de tüm sektörlerdeki danışmanların eğitimi ve profesyonelleşmeleri hayati önem taşımaktadır. Bağlantı kurma, iş birliği ve yardımlaşma gibi ilkelerin yanı sıra kalite güvencesi de hayat boyu rehberliğe ilişkin 2004 ve 2008 İlke kararlarında belirlenen önceliklerden biri olarak bir kez daha önem kazanmıştır.

Ortaya çıkan zorluklarla etkili bir şekilde baş edebilmek için kariyer danışmanları mutlaka gerekli bilgi ve becerilere sahip olmalıdır (Niles, Vuorinen ve Siwiec, 2019). Danışmanların bilgi ve beceri düzeylerini arttırmak için profesyonelleşmeyi teşvik edecek

farklı unsurlardan faydalanılmalıdır. Bununla birlikte kariyer danışmanları Avrupa genelinde kamu, özel ve gönüllülük esasındaki alanlarda diğer birçok aracı ile birlikte faaliyet göstermektedir. Profesyonellik, uzmanlık seviyesinde bilgi ve anlayışı da kapsayacak şekilde belirli standartların korunması ve hatta daha da ileri taşınmasını gerektirmektedir (Barnes ve ark., 2020). Bu doğrultuda, eğitim programları ve yetkinlik çerçeveleri sürekli olarak güncellenmeli ve buna uygun şekilde ayarlanmalıdır. Çerçeve içeriğinin, hangi danışman yetkinliklerinin dijital gelişmelere ve iş gücü piyasasına yönelik istihbarata ayak uydurabildiğine ve de danışanların ihtiyaçlarına ilişkin bilgilerin üzerine eğilmesi gerekmektedir (ELGPN, 2015a).

Mevcut çerçeve ve profillerin çok çeşitli olması, politika yapıcıların kariyer rehberliğinde profesyonelliği teşvik etmeye yönelik, uygun politika önlemleri oluşturması yönünde bir engel teşkil edebilir (ELGPN, 2015b). Barnes ve meslektaşlarına göre (Barnes ve ark., 2020), profesyonelliğin ve profesyonelleşmenin, Hayat Boyu Öğrenme ağlarınca yapılandırılmış karşılıklı politika öğrenimi ile bütünleştirilmesi hayat boyu rehberlik hizmetlerinin yüksek kalitede sunulmasına ilişkin ilerlemeleri azami seviyeye çıkarmanın bir yöntemi olabilir. Kariyer danışmanlarına yönelik Cedefop (2009) yetkinlik çerçevesi ve KİH ile EURES danışmanlarına ilişkin Avrupa referans yetkinlik profili (Sienkiewicz, 2013), Avrupa genelinde politika uygulamasını ve yetkinlik gelişimini desteklemeyi amaçlayan çerçevelerin örnekleridir. Her ikisi de teorik referanslar ve vaka çalışması analizleri ile mevcut ulusal yetkinlik çerçevelerinin derinlemesine incelenmesine dayanmakta olup, ulusal politika ve uygulama temsilcileri tarafından doğrulanmaktadır. Hizmet öncesi, işe başlama ve sürekli eğitimin yanı sıra farklı çalışma bağlamlarında danışmanların kendine özgü görevlerini ele alırlar.

Ulusal veya bölgesel olarak tutarlı rehberlik hizmetleri sunabilmek için gerekli tüm faaliyetleri içeren genel bir tanım sunan yetkinlik çerçeveleri, değişkenliği azaltmayı amaçlamaktadır. Böylelikle, farklı hizmetlere yönelik rehberlik süreçlerinin hem tutarlılığı hem de ulusal, bölgesel veya yerel hedeflerle uyumluluğu sağlanarak adilane bir hizmet sunumu daha olası bir hale getirilebilir. Kalite süreçlerine gereken dikkatin gösterilmesiyle, bireylere ve topluma ilişkin sonuçların izlenmesinin yanı sıra rehberlik müdahalelerinin sonuçlarının değerlendirilmesi de daha kolay olabilir. Bahse konu çerçeveler, hem resmî yeterliliklere (örneğin, ileri eğitim ve öğretim) hem de danışmanlar için tanımlanmış yetkinliklerin kazanılması hususunda faydalanılabilecek çeşitli çalışma esnasında öğrenme modellerine yönelik bir ön koşul olarak asgari düzeyde eğitime dönük bir esas olarak değerlendirilebilir. Ülkeler kendi kariyer sistemlerini ve politikalarını tasarlarken, çerçevelerin mevcut kaynakları, hem kültürel ve sektörel koşulları hem de geçerli standartları ve kuralları yansıtması icap etmekte olup aynı zamanda uygulamaların da bu hususlara sadık kalması gerekmektedir (Vuorinen ve Kettunen, 2017).

Kaynakça

Barnes, S.-A. ve ark. (2020). *Lifelong guidance policy and practice in the EU: trends, challenges and opportunities: final report.* Lüksemburg: Avrupa Birliği Yayın Ofisi. https://doi.org/10.2767/91185

Career Development Institute (2021). *UK register of career development professionals*. https://www.thecdi.net/Professional-Register-

Cedefop (2009). *Professionalising career guidance: practitioner competences and qualification routes in Europe.* Lüksemburg: Avrupa Birliği Yayın Ofisi. Cedefop panorama dizisi, Sayı 164. https://www.cedefop.europa.eu/files/5193_en.pdf

Cedefop (2011). *Lifelong guidance across Europe: reviewing policy progress and future prospect.* Lüksemburg: Yayın Ofisi Cedefop ön raporu, Sayı 11. https://www.cedefop.europa.eu/files/6111_en.pdf

Cedefop (2020a). *Inventory of lifelong guidance systems and practices*. https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country-reports/inventory-lifelong-guidance-systems-and-practices

Cedefop (2020b). *Inventory of lifelong guidance systems and practices – Austria. CareersNet national records.* https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country- reports/inventory-lifelong-guidance-systems-and-practices-austria

Cedefop (2020c). *Inventory of lifelong guidance systems and practices – Belçika (FL). CareersNet national records.* https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country- reports/inventory-lifelong-guidance-systems-and-practices-belgium-fl

Cedefop (2020d). *Inventory of lifelong guidance systems and practices – Bulgaristan. CareersNet national records.* https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country- reports/inventory-lifelong-guidance-systems-and-practices-bulgaria

Cedefop (2020e). *Inventory of lifelong guidance systems and practices – Danimarka. CareersNet national records.* https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country- reports/inventory-lifelong-guidance-systems-and-practices-denmark

Cedefop (2020f). *Inventory of lifelong guidance systems and practices – Estonya. CareersNet national records.* https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country- reports/inventory-lifelong-guidance-systems-and-practices-estonia

Cedefop (2020g). *Inventory of lifelong guidance systems and practices – Finlandiya. CareersNet national records.* https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country- reports/inventory-lifelong-guidance-systems-and-practices-finland

Cedefop (2020h). *Inventory of lifelong guidance systems and practices – Fransa. CareersNet national records.* https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country- reports/inventory-lifelong-guidance-systems-and-practices-france

Cedefop (2020i). *Inventory of lifelong guidance systems and practices – Almanya. CareersNet national records.* https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country- reports/inventory-lifelong-guidance-systems-and-practices-germany

Cedefop (2020j). *Inventory of lifelong guidance systems and practices – Yunanistan. CareersNet national records.* https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country- reports/inventory-lifelong-guidance-systems-and-practices-greece

Cedefop (2020k). *Inventory of lifelong guidance systems and practices – Macaristan. CareersNet national records.* https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country- reports/inventory-lifelong-guidance-systems-and-practices-hungary

Cedefop (2020l). *Inventory of lifelong guidance systems and practices – İrlanda. CareersNet national records.* https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-

resources/country- reports/inventory-lifelong-guidance-systems-and-practices-ireland

Cedefop (2020m). *Inventory of lifelong guidance systems and practices – Lüksemburg. CareersNet national records.* https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country- reports/inventory-lifelong-guidance-systems-and-practices-luxembourg

Cedefop (2020n). *Inventory of lifelong guidance systems and practices – Malta. CareersNet national records*.

https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country- reports/inventory-lifelong-guidance-systems-and-practices-malta

Cedefop (2020o). *Inventory of lifelong guidance systems and practices – Hollanda. CareersNet national records.* https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country- reports/inventory-lifelong-guidance-systems-and-practices-netherlands

Cedefop (2020p). *Inventory of lifelong guidance systems and practices – Polonya. CareersNet national records.* https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country- reports/inventory-lifelong-guidance-systems-and-practices-poland

Cedefop (2020q). *Inventory of lifelong guidance systems and practices – Portekiz. CareersNet national records.* https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country- reports/inventory-lifelong-guidance-systems-and-practices-portugal

Cedefop (2020r). *Inventory of lifelong guidance systems and practices – Romanya. CareersNet national records.* https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country- reports/inventory-lifelong-guidance-systems-and-practices-romania

Cedefop (2020s). *Inventory of lifelong guidance systems and practices – Sırbistan. CareersNet national records.* https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country- reports/inventory-lifelong-guidance-systems-and-practices-serbia

Cedefop (2020t). *Inventory of lifelong guidance systems and practices – İsveç. CareersNet national records.* https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country- reports/inventory-lifelong-guidance-systems-and-practices-sweden

Cedefop (2020u). *Inventory of lifelong guidance systems and practices – BK/Kuzey İrlanda. CareersNet national records.* https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country- reports/inventory-lifelong-guidance-systems-and-practices-uk-northern- ireland

Cedefop (2020v). *Inventory of lifelong guidance systems and practices – BK/Galler. CareersNet national records.* https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country- reports/inventory-lifelong-guidance-systems-and-practices-uk-wales

Cedefop (2020w). *Inventory of lifelong guidance systems and practices – BK/İngiltere. CareersNet national records.* https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country- reports/inventory-lifelong-guidance-systems-and-practices-england

Cedefop (2020x). *Inventory of lifelong guidance systems and practices – BK/İskoçya. CareersNet national records.* https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country- reports/inventory-lifelong-guidance-systems-and-practices-uk-scotland

Cedefop (2020y). *Inventory of lifelong guidance systems and practices – Norveç*. CareersNet national records. https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country- reports/inventory-lifelong-guidance-systems-and-practices-norway

Department of education and skills (2016). *Programme recognition framework: guidance counselling: criteria and guidelines for programme providers.* Dublin: Department of Education and Skills. https://assets.gov.ie/25003/f6b754be708443469ae7d569da311a81.pdf

Dodd, V. ve ark. (2019a). *Quality assurance standards: a synthesis of quality standards across partner countries: summary report.* Derby: University of Derby. http://hdl.handle.net/10545/623861

Dodd, V. ve ark. (2019b). *Quality assurance standards: a synthesis of quality standards across partner countries.* Derby: University of Derby. http://hdl.handle.net/10545/623860

ELGPN (2015a). *The guidelines for policies and systems development for lifelong guidance: a reference framework for the EU and for the Commission.* ELGPN Araçları, No 6. Saarijärvi, Finlandiya: ELGPN – University of Jyväskylä – Finnish Institute for Educational Research. http://www.elgpn.eu/publications/browse-by-language/english/elgpn-tools- no-6-guidelines-for-policies-and-systems-development-for-lifelong- guidance/at_download/file

ELGPN (2015b). *Strengthening the quality assurance and evidence-base of lifelong guidance.* ELGPN Araçları, No 5. Saarijarvi, Finlandiya: ELGPN – University of Jyväskylä – Finnish Institute for Educational Research. http://www.elgpn.eu/publications/browse-by-language/english/elgpn-tools- no-5-strengthening-the-quality-assurance-and-evidence-base-for-lifelong- guidance-brief-summary/

Ertelt, B. ve Kraatz, S. (2011). Professionalisation of career guidance: changes, chances and challenges. In Ertelt, B. ve Kraatz, S. (ed.). *Professionalisation of career guidance in Europe: training guidance research service organisation and mobility.* Tübingen, Almanya: Dgvt Verlag, syf. 11-46.

Hughes, D. (2006). *Improving lifelong career guidance and ICT support project: legislation on career guidance in EU Member States. EU-funded project on behalf of the Croatian Public Employment Service and Tribal Education Ltd.*

IAEVG (2018). *International competencies for educational and vocational guidance practitioners*. https://iaevg.com/Framework

IAEVG (2019). *Career guidance for inclusive society: 43rd IAEVG international conference*. https://iaevgconference2019.sk/

Kettunen, J. (2021). Career experts' conceptions of innovation in career development. *International Journal for Educational and Vocational Guidance.* https://doi.org/10.1007/s10775-021-09509-9

Ministro del lavoro e delle politiche sociale (2018). *Decreto n. 4 dell'11 gennaio 2018 relativo alle linee di indirizzo triennali dell'azione in materia di politiche attive (2018-2020)* [Decree No 4 of 11 Kasım 2018 concerning the triennial line of action in political and active matters, 2018-20]. https://www.assolavoro.eu/sites/default/files/article/Decreto-del-Ministro- del-lavoro-e-delle-politiche-sociali-n4-11-1-2018-attuativ.pdf

Niles, S. G.; Vuorinen, R. ve Siwiec, A. K. (2019). Training career practitioners for current context. In: Athanasou, J.A. ve Perera, H.N. (eds). *Second international handbook of career guidance.* Cham, İsviçre: Springer,
syf. 529-553. https://doi.org/doi.org.10.1007/978-3-030-25153-6_25

OECD (2021). *Career guidance for adults in a changing world of work: getting skills right.* Paris: OECD Publishing. https://doi.org/10.1787/25206125

Schiersmann, C. ve ark. (2016). *European competence standards for the academic training of career practitioners.* NICE handbook, 2. Cilt. Berlin: Verlag Barbara Budrich. https://doi.org/10.3224/84740504

Schiersmann, C. ve ark. (eds.) (2012). *NICE handbook for the academic training of career guidance and counselling professionals*. Heidelberg: Heidelberg University.
http://www.nice- network.eu/.cm4all/uproc.php/0/Publications/Inhalt%20Vollversion%20NICE%20Handbook.pdf?_=16b2c601775&cdp=a [erişim tarihi 31.1.2021].

Scottish Government (2020). *Scotland's careers strategy: moving forward.*
Edinburgh: Scottish Government. https://www.gov.scot/publications/scotlands-careers-strategy-moving- forward/pages/11/

Sienkiewicz, L. (2013). *Core competences in PES, entrance requirements and ongoing professional development: the current position.* Brüksel: Avrupa Komisyonu. PES to PES Dialogue, discussion paper, Haziran 2014. http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=10136&langId=en

Sultana, R. (2018). *Enhancing the quality of career guidance in secondary schools: a handbook. My future – Erasmus + project*. https://www.euroguidance.eu/handbook-on-enhancing-the-quality-of- career-guidance

Valtioneuvosto (2020). *Elinikäisen ohjauksen ohjauksen startegia 2020-2023.* [Strategy for lifelong guidance 2020-23]. Governement publication, Sayı 2020:34. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/162576

Vuorinen, R. ve Kettunen, J. (2017). The European status for career service provider credentialing: professionalism in European Union guidance policies. In: Yoon, H.ve ark. (eds). *International practices of career services, credentials, and training.* Broken Arrow, OK: National Career Development Association. https://www.ncda.org/aws/NCDA/asset_manager/get_file/156343?ver=68

Vuorinen, R. ve Kettunen, J. (2019). *Synthesis – Theme 4: leading innovative change for the future – ICCDPP International symposium, Norway, 2019.* https://www.kompetansenorge.no/globalassets/iccdpp/theme-4-final.pdf

3. BÖLÜM

Yunanistan'da kariyer rehberliğinin profesyonelleşmesi: mevcut ve gelecekteki sorunlar

Fotini Vlachaki ([13]), CareersNet, Yunanistan

3.1. Giriş

Yunanistan'da uzun zamandır süregelen ekonomik durgunluk, iş gücü piyasasındaki istikrarsızlık, göç dalgalarının yoğunlaşması ve COVID-19 kaynaklı sosyoekonomik etkiler kariyer rehberliği ve danışmanlığı (KRD) hizmetlerine yönelik ihtiyacın artmasına neden olmuştur. Yunanistan'da, Kariyer Rehberliği ve Danışmanlığı hizmetlerinin kurumsallaştırılmasında katedilen tüm gelişmelere rağmen hayat boyu kariyer rehberliğini destekleyecek uyumlu bir çerçeve eksikliği kronikleşmiştir (Cedefop, 2020a; Kassotakis, 2017; Papadaki; Mirogiannis ve Viky, 2012; Vlachaki, 2015). Bu süreçte, Kariyer Rehberliği ve Danışmanlığı hizmetlerinde yeni dijital araçların ve uzaktan destek süreçlerinin yaygın bir şekilde benimsendiği gözlemlenmektedir (Cedefop, 2020a, b). Danışmanlar, gitgide yükselen profesyonellik standartlarına ve karmaşık görevleri yerine getirebilmek için gerekli yeni bilgi, beceri ve yetkinliklere sahip olmayı gerekli kılan gündelik zorluklarla karşılaşmaktadır (Barnes ve ark., 2020; Cedefop, 2009; Schiersmann ve ark., 2016).

Bu bölüm, Yunanistan'da kariyer rehberliği ve danışmanlığını profesyonelleştiren temel hususlara ve müdahalelere yönelik kısa bir genel bakış niteliğindedir. Bu çerçevede danışman eğitim ve yeterliliklerine ilişkin mevcut gidişat ele alınmaktadır. İnceleme, danışman yetkinliklerini geliştirmek için kariyer rehberlik danışmanlarının mesleki profiline odaklanmıştır. Son olarak, Kariyer Rehberliği ve Danışmanlığı'nın dijital dönüşümle değişen bağlamını vurgulanmış; donanımlı profesyoneller için gelecekteki politika ve uygulama zorlukları hakkında faydalı sonuçlar çıkararak geliştirilmesi gereken alanlar belirlenmiştir.

3.2. Yunanistan'da kariyer rehberliği danışmanlığına ilişkin eğitim ve yeterlilikler

3.2.1. Geçmiş deneyimler, gidişat ve eksiklikler

Yunanistan'daki Kariyer rehberliği ve danışmanlık hizmetleri, eğitim, öğretim, istihdam ve toplumsal kapsayıcılık alanlarında geniş bir kamu ve özel kuruluş ağı tarafından verilmektedir (Cedefop, 2020a). Danışmanlar 1950'li yıllardan bu yana, resmî yeterlilikleri, bilgi, beceri ve yetkinlikleri açısından oldukça farklı bireyleri kapsayan bir meslek grubudur. Kariyerlerle bağlantılı kuruluşlara lisans verilmesi belirli yasal hükümlerle düzenlenmiş

[13] Hayat boyu rehberlik uzmanı, araştırmacı, yetişkinlere yönelik eğitmenlik, Atina Ulusal ve Kapodistrian Üniversitesi Psikoloji Bölümü'nde yüksek lisans, doktora, Cedefop CareersNet Üyesi, Yunanistan Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı Sosyal Dayanışma ve Yoksullukla Mücadele Genel Sekreterliği'nde Memur.

olmakla beraber Kariyer Rehberliği ve Danışmanlığı alanındaki profesyoneller için özel bir çalışma izni mevcut değildir. Dolayısıyla, bilimsel açıdan farklı geçmişlere ve mesleki kapasitelere sahip birçok kişi kariyer rehberliği ve danışmanlığı hizmetlerini alanında çalışmaktadır. Bu kişilerin birçoğu ya üniversitelerin farklı branşlarından (psikologlar, sosyologlar, eğitimciler, işletme danışmanları, ekonomistler, araştırmacılar) mezun olmuş ya da hizmet içi eğitim almış kimselerdir (EOPPEP, 2015; Kassotakis, 2017; Kettunen, 2017; Schiersmann ve ark., 2016). Resmî verilere tam olarak ulaşılamamakla birlikte kariyer rehberliği ve danışmanlık ile ilgili mesleki faaliyet yürütenlerin sayısının toplamda 5.000'in üzerinde olduğu tahmin edilmektedir (EOPPEP, 2015). Bunların içinde yalnızca çok küçük bir kesim kariyer rehberliği ve danışmanlığı üzerine üniversite eğitimi almıştır ([14]). 1990'ların başından bu yana, iki ila dört dönem (60-120 AKTS/ AYÇ 7, 8) arasında değişen, üniversite düzeyinde, kariyer rehberliği ve danışmanlığına yönelik çeşitli programlar (çoğunlukla yüksek lisans) mevcuttur. Birkaç lisans dersi/programı (AYÇ 6) müfredatlarında kariyer rehberliği ve danışmanlığına yönelik ders ve uzmanlıkları barındırırken, sürekli mesleki eğitim ve öğretime (CVET) ilişkin dersler de yaygındır (Cedefop, 2020a; Vlachaki; Tetradakou ve Toumpas, 2007). 2020 yılında kamu tarafından finanse edilen kariyer hizmet ve programları altında istihdam edilebilmek için kariyer rehberlik ve danışmanlık alanında üniversite düzeyinde yeterlilik sahibi olmak resmî bir zorunluluk haline getirilmiştir ([15]).

3.2.2. Yunanistan'da rehberlik danışmanlarının mesleki profili ve danışmanların yetkinliklerini geliştirmeye ilişkin çalışmalar

Etik ve kalite standartlarının yükseltilmesi de dahil olmak üzere, danışmanların yetkinlikleri ile kariyer rehberliği ve danışmanlığının meslekleşmesi EOPPEP'in (Ulusal Yeterlilik ve Mesleki Rehberlik Belgelendirme Kuruluşu) sistematik müdahalelerindeki merkezi unsurlarıdır (Cedefop, 2020a; IEKEP, 2007; Vlachaki ve Gaitanis, 2011, 2012a, 2012b, 2014). Ancak, resmî akreditasyona ilişkin en kayda değer müdahale, 2014 yılında kariyer rehber ve danışmanlarının mesleki profilinin geliştirilmesidir (Vlachaki ve Gaitanis, 2014).

Yunanistan Genel İstihdam Konfederasyonu (GSEE) ve Helenik Girişim Federasyonuna (SEV) bağlı Eğitim Politikaları Gelişim Merkezini (KANEP) temsil eden bir grup paydaş projenin yürütülmesi ile görevlendirilmiştir ([16]). Bu süreç dâhilinde masa başı

[14] EOPPEP'e (2021) göre, şu ana kadar 184 kişi A seviyesi (üst/uzman düzey) kariyer rehberlik danışmanı olarak kaydedilmiştir.
[15] Kamu mesleki eğitim ve (yetişkin) hayat boyu öğrenme yapılarında istihdam edilen danışmanlara yönelik zorunlu kariyer rehberliği ve danışmanlığı yeterliliği AYÇ 7,8'e yönelik resmî hükümler yeni 4763/2020 sayılı Kanun ile oluşturulmuştur (*Resmî Gazete* 254 A '). 4547/2018 sayılı Kanun (*Resmî Gazete 102 A'*) uyarınca, kariyer rehberliği ve danışmanlığı alanında uzmanlaşmış orta okul öğretmenleri, Ağustos 2021'e kadar kariyer rehberliği ve danışmanlık hizmetleri veren eğitim ve danışmanlık destek merkezlerinde (KESY'ler) görevlendirilmiştir. 4823 sayılı yeni bir kanunla (Resmî Gazete 136A' 3.8.2021) KESY'lerin adı Disiplinler arası Değerlendirme, Danışmanlık ve Destek Merkezleri (KEDASY) olarak değiştirilmiştir ve bu merkezler artık öğrencilere kariyer rehberliği hizmeti vermemektedir (Madde 11). Yeni yasaya göre, kariyer rehberliği konularında okullara destek olmak üzere, ilgili Bölge Eğitim Müdürlüklerine bağlı olarak faaliyet gösteren Ortaöğretim Müdürlüklerinde ve Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bürolarında kariyer rehberliği ve danışmanlığı alanında uzmanlaşmış ortaöğretim öğretmenleri görevlendirilecektir. Komşu okullar grubu başına düşen (GRASYP'ler) (Madde 27, 48). Benzer şekilde, ortaöğretim öğretmenleri, öğrencilerin iş gücü piyasasına entegrasyonunu kolaylaştırmak için özel ihtiyaçlara yönelik mesleki orta okullarda ve liselerde (ENEEGy-L) Çıraklık İrtibat Görevlisi olarak çalışacaktır (Madde 94). Buna ilaveten, ilgili yetkinlik gereksinimleri 2017 yılından itibaren Yunanistan Kamu İstihdam Hizmetleri (OAED) işe alım görüşmeleri (*Resmî Gazete* A.S.E.P. 34/15K 2017) ile Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı tarafından uygulanan ve ESF tarafından finanse edilen mesleki eğitim çekleri kapsamındaki programlarına dahil edilmiştir.
[16] 3369/2005 sayılı Kanun (171 A' sayılı *Resmî Gazete*) ve 110998/19.4.2006 sayılı Ortak Bakanlar Kararı (566/8.5.06 sayılı ve tarihili *Resmî Gazete*), kariyer rehberliği danışmanlığı mesleğini icra edenlerin ve bu alandaki işverenleri temsil eden sosyal tarafların mesleki profillerin geliştirilmesine katılım hakkı olduğunu öngörmektedir.

çalışmalar yürütülmüş olup, kariyer rehberliği ve danışmanlığı alanındaki profesyoneller ve işverenler ile yapılan yarı yapılandırılmış görüşmeler ile Delphi metodu kullanılmıştır. Kariyer rehberliği ve danışmanlığı, birçok farklı sektör ve alanı içeren, yatay bir faaliyet ([17]) olarak tanımlanmıştır (Bilgi Kutusu 1).

Bilgi Kutusu 1. **Yatay bir faaliyet olarak kariyer rehberliği danışmanlığının tanımı**

Kariyer rehberliği danışmanı, ilgili kariyer gelişim teorilerine, eğitim politikalarına, sosyoekonomik bağlama ve hedef kitlenin özellik ve ihtiyaçlarına göre kariyer rehberliği ve danışmanlığına ilişkin eylemlerini planlayarak, organize ederek, hazırlayarak ve uygulayarak çeşitli düzeylerde faaliyet gösterir. Bunlara ilaveten hayat boyu kariyer gelişimine yönelik çeşitli destek amaçlı eylemleri kapsayan ilgili kariyer eğitim programları oluştururken, mesleki uygulamaları tespit eder, değerlendirir ve yeniden tasarlar. Bu bağlamda, hem hiyerarşinin farklı düzeylerinde hem de çeşitli sektörlerde (eğitim, öğretim ve istihdam) uygulanabilmesinden ötürü kariyer rehberlik danışmanlığı mesleği yatay bir faaliyettir, bununla beraber çeşitli görev ve öğrenme kazanımlarının harmanlanması ile ortaya çıkan bir meslek olduğu için yerel, ulusal ve Avrupa düzeyinde genel sosyoekonomik bağlama ilişkin zengin bir bilgi haznesine sahip olmayı gerektirmektedir.

Kaynak: EOPPEP (2015) Tercüme yazar tarafından yapılmıştır.

Kullanılan işlevsel analiz vasıtasıyla her biri farklı görevlere ve bilgi, beceri ile yetkinliklere göre ayrılmış bağımsız bireysel faaliyet kümelerinden oluşan ana mesleki işlevler belirlenmiştir (Dimoulas; Varvitsioti ve Spilioti, 2007). Profil, hem iki farklı hiyerarşi seviyesine hem de kariyer rehberlik danışmanlığı hizmet sunumunun kurumsal bağlamına göre paralel veya tamamlayıcı olarak gerçekleştirilebilecek müteakip işlev ve görevlere sahiptir. Eğitim geçmişlerine, öğrenme kazanımlarının değerlendirilmesine dair yöntemlere ve tüm eğitim seviyelerinin belgelendirilmesine ilişkin ön koşullara yönelik alternatifler de tanımlanmıştır (Tablo 1).

[17] 110998 sayılı Ortak Bakanlar Kararı (B' 566/8.5.06 sayılı ve tarihli *Resmî Gazete*) ve 3879/2010 sayılı Kanunun 30. Maddesi (A' 163) ve 4115/2013 sayılı Kanunun 19. Maddesi (24 A ' sayılı *Resmî Gazete*) ile değiştirilen 3369/2005 sayılı Kanunun 3. Maddesi (171 A' sayılı *Resmî Gazete*) hükümleri uyarınca.

Tablo 1. **Hiyerarşi düzeyine göre kariyer rehberliği danışmanlarının temel mesleki işlevleri**

Uygulama Düzeyi	Uygulama Alanları	Temel Mesleki İşlevler (Mpf)	AYÇ Düzey	Eğitim geçmişi / Akreditasyona ilişkin gereklilikler
B DÜZEYİ (TEMEL) MPF 1,2,3)	Tüm temel mesleki işlevleri ve farklı hedef grupların (öğrenciler,gençler, yetişkinler, işsizlerin ve savunmasız sosyal gruplar) ihtiyaçlarını karşılayabilmek için eğitim, öğretim ve istihdam alanındaki hizmet sunumuna ilişkin görevleri yerine getirir (MPF 1,2,3);	MPF 1 (Düzey B+A): kariyer rehberliği danışmanlığı hizmetlerinin sunulmasına yönelik çerçeveyi organize eder ve hazırlar.	AYÇ 6	Herhangi bir alanda üniversite diplomasına sahip olmak + Kariyer rehberliği danışmanlığında en az 250 saatlik sürekli mesleki eğitim ve öğretim Deneyimi + Kariyer rehberliği ve danışmanlığı kamu veya özel hizmetlerinde 2 yıllık mesleki deneyim veya 200 saatlik staj + örnek bir danışmanlık görüşmesinin değerlendirilmesini kapsayacak bir yazılı sınav
		MPF 2 (Düzey B+A): Kariyer rehberliği ve danışmanlığına dair hizmet verir		
		MPF 3 (Düzey B+A): Kariyer rehberlik danışmanlığına ilişkin hizmetlerin değerlendirmesini ve yeniden tasarımını yapar.		

A DÜZEYİ (UZMAN) MPF 1,2,3,4,5,6	Kariyer rehberliği eğitim programlarının planlanması, yürütülmesi ve değerlendirilmesi, kariyer rehberliği değerlendirme araçlarının denetlenmesi, tasarlanması ve geliştirilmesi, bilimsel araştırma vb. gibi sorumluluk gerektiren ve daha yüksek bilimsel uzmanlığa sahip ileri mesleki işlevlerin yanı sıra B düzeyindeki mesleki işlevleri ve görevleri yerine getirir. (MPF 1,2,3,4,5,6)	MPF 4 (A Düzeyi): Denetimler ile kariyer rehberliği danışmanlığı hizmetlerinin kaliteli olmasını sağlar MPF 5 (A Düzeyi): Kariyer rehberliği danışmanlığı üzerine eğitimler verir ve araştırmalar yapar MPF 6 (A Düzeyi): Kariyer rehberliği ve danışmanlığı araçlarının gelişimini teşvik eder	AYÇ 6,7,8	Kariyer rehberliği danışmanlığı alanında Lisans, yüksek lisans veya doktora Belgelendirme için herhangi bir sınav yapılmamaktadır.

Kaynak: EOPPEP (2015) Tercüme yazar tarafından yapılmıştır. Bkz. Cedefop ve ReferNet Greece (2020)

Temel seviye belgelendirme (B) için ilgili eğitimin geliştirilmesi ve değerlendirilmesine yönelik bir temel olarak kariyer rehberliği danışmanlığı alanında modüler bir sürekli mesleki eğitim programı da öngörülmüştür. Paydaş bakanlıklar, kurumlar ve sosyal ortakların temsilcilerinden oluşan, EOPPEP tarafından bir araya getirilmiş bir uzmanlar kurulu ([18]) bu profili tasdik etmiştir (EOPPEP, 2015; Gaitanis, 2019; Vlachaki ve Gaitanis, 2014).
Yunanistan'daki bilimsel ve mesleki kariyer rehberliği danışmanlığı camiası, hem uzun süreli iş deneyimine sahip danışmanları hem de kariyer rehberliği danışmanlığı alanında üniversite düzeyinde yeterliliklere sahip son derece uzmanlaşmış danışmanları kapsayan iki farklı mesleki düzey belirlemeyi uygun görmüştür (AYÇ 6,7,8). Bu bütünleşik yaklaşım, farklı mesleki görevler üstlenen tüm kariyer rehberliği danışmanlarına yönelik ortak bir mesleki kimlik oluşturmaya katkı sağlamaktadır. Aynı zamanda bu yaklaşım ile alandaki farklı uzmanlaşma yolları belirlenerek yetkinlik temelli öğrenme ve meslekler arası hareketlilik vasıtasıyla önceki öğrenimlerin akreditasyonunu kolaylaştırmaktadır (Cedefop, 2009; EOPPEP, 2015; Kettunen, 2017; McCarthy, 2004; Schiersmann ve ark., 2016).

Mesleki profilin gelişimi Yunanistan'da şüphesiz çok önemli bir dönüm noktası olmakla beraber yakın zamanda oluşturulan yasal hükümler bu alandaki gelişmelerin hızlanmasına zemin hazırlamıştır. Hem kariyer rehberliği danışmanlarının yeterliliklerinin belgelendirilmesi hem de bu yeterliliklerin A' ve B' düzeyinde sınıflandırılması ve EOPPEP tarafından tutulacak ilgili kayıtlara geçirilmesi için bir sistem geliştirilmesini öngören yeni bir kanun mevcuttur ([19]). Kariyer rehberliği danışmanları için A1 Seviye kaydı, kariyer rehberlik ve danışmanlığı alanında (AYÇ 6,7,8) üniversite mezunlarına yönelik açık bir çağrının

[18] 4115/30.1.2013 sayılı Kanunun 19. Maddesinin 5. Fıkrası (3879/2010 sayılı Kanunun 30. Maddesi ile değiştirilen 3369/2005 (A' 171) sayılı Kanunun 3. Maddesinde yapılan değişiklik), 110998/2006 sayılı Ortak Bakanlar Kararı ve DA/6962-100/7.2.2014 sayılı ve tarihli EOPPEP Yönetim Kurulu Kararı ile düzenlendiği üzere.
[19] 4763/21-12-2020 sayılı Kanunun 155. Maddesine göre (254 A' sayılı *Resmî Gazete*) Ulusal mesleki eğitim, öğretim ve hayat boyu öğrenme sistemi.

ardından 2019 yılında oluşturulmuştur ([20]). Bakanlık tarafından alınacak bir kararla, B' Düzeyindeki danışmanların akreditasyonu için gerekli koşullar ve sınav süreci belirlenecek olup, bu danışmanlar daha sonra B' Düzeyi Sertifikalı Kariyer Rehberliği Danışmanları arasına kaydedilecektir. EOPPEP, kariyer rehberliği ve danışmanlığı alanındakiler de dahil olmak üzere hayat boyu öğrenme merkezleri (yetişkin sürekli ve mesleki eğitimi) tarafından sağlanan CVET programlarını içerik, eğitim müfredatı, materyali ve beklenen öğrenme çıktıları açısından doğrulamakla görevlendirilmiştir ([21]). Pilot uygulamalar 2020 yılında, B Düzeyindeki danışmanlara yönelik gereklilikler doğrultusunda başlatılmıştır. Mevcut durumda CVET müfredatı ve uygun eğitim materyalleri Yunanistan Genel Çalışma Konfederasyonuna bağlı (GSEE) Çalışma Enstitüsü (INE) tarafından geliştirilmektedir. ESF tarafından kısmen finanse edilen bu proje kapsamında, ilgili öğrenme çıktılarının hem öz değerlendirmesini hem de resmî değerlendirmesini kolaylaştırmaya yönelik bir kavram dizini hazırlanmasına ek olarak bir pilot eğitim uygulaması da yer almaktadır (Sidiropoulou - Dimakakou ve ark., 2021; Varvitsioti ve ark., 2021). 2020 yılının başında Atina Ulusal ve Kapodistrian Üniversitesi Hayat Boyu Öğrenme Merkezi (EKPA), kariyer rehberliği ve danışmanlığı alanında daha önceden hiçbir eğitim veya tecrübeye sahip olmayan 18 katılımcıyı, 450 saatlik örnek bir CVET eğitim kursuna dahil etmiştir.

3.3. Kariyer rehberliğinin değişen bağlamı: çıkarımlar ve gelecekte karşılaşılabilecek zorluklar

Gelişen iş gücü piyasasındaki dijital dönüşümler bağlamında, kariyer rehberliği danışmanlığının uygulanış şekli de büyük veri, yapay zekâ (AI), makine öğrenimi, blok zincir teknolojisi ve yaygın ve ulaşılabilir bilişim gibi yeni ezber bozan teknolojilerce dünya çapında dönüştürülmektedir. Yunanistan'da, kariyer rehberliği ve danışmanlığı süreçlerinde Bilgi ve İletişim Teknolojisi destekli çözümler kullanılmaya başlanmış olup, bu çözümler temel olarak kişisel kariyer yönetimi, bilgi sağlama, karar alma ve uzaktan danışmanlığı kolaylaştırmaktadır (Cedefop, 2018, 2020a, 2020b). COVID-19 salgını ile hızlanan bu dijital değişim, farklılaştırılmış, kişiselleştirilmiş ve daha erişilebilir kariyer rehberliği danışmanlığı müdahalelerine olanak tanıyan Bilgi ve İletişim teknolojilerine yönelik yenilikler açısından sayısız olasılık sunmaktadır. Bununla birlikte, dijital değişim kariyer rehberliği danışmanları ve hizmet sağlayıcılarına yönelik yeni zorluk ve becerileri içeren yeni bir 'ekosistem' oluşturmaktadır. (Bakke; Haug ve Hooley, 2018; Brown ve ark, 2019; Cedefop, 2016, 2018, 2019, 2020c; Kettunen, 2017; Mezzanzanica ve Mercorio, 2019; Nikolaou; Georgiou ve Kotsasarlidou, 2019; Polychronaki ve ark., 2019).

Giderek dijitalleşen hizmetler, mesleki profilin ve mevcut kariyer rehberliği danışmanlığına ilişkin eğitim ve öğretim müfredatının ulusal düzeyde gözden geçirilmesi ihtiyacını doğuracaktır. Kariyer rehberliği ve danışmanlarına dönük ortaya çıkan yeni işlevleri, görevleri, bilgi, beceri ve yetkinlikleri karşılayabilmek amacıyla, aşağıdaki hususlar dikkate alınmalıdır.

[20] 4115/2013 sayılı Kanunun 21. Maddesi ve DS/64529/27-1-2017 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı hükümlerine göre, B' 317/6.2.2018 sayılı ve tarihli *Resmî Gazete*

[21] 4763/21.12.2020 sayılı Kanunun 57. Maddesine göre (254 A sayılı *Resmî Gazete*) Ulusal mesleki eğitim, öğretim ve hayat boyu öğrenme sistemi.

(a) Yeni mesleki işlevler, faaliyetler ve görevler, müşteri yönetimi ve planlaması, arşivleme, danışan verilerinin toplanması ve işlenmesi, bilgi toplama, verilerin işlenmesi ve sunumu, danışan izleme ve ağ oluşturma gibi kariyer rehberliği danışmanlığının geleneksel idari görevleri, otomasyona yatkın olabilir. Sonuç olarak, kariyer rehberliği danışmanlığının hizmet sunumu tasarımı ve organizasyonu ile ilgili tüm faaliyetlerin yakında gözden geçirilmesi gerekebilir.

(b) Yeni bilgi alanları. Dördüncü sanayi devrimi (Endüstri 4.0) ([22]) iş yerlerinde emsalsiz sorun ve fırsatlar yaratmakta; bireylerin kariyer yollarının sıklıkla öngörülemez, istikrarsız ve doğrusal olmayan şekilde gelişimi göze çarpmaktadır. Kariyer rehberik danışmanlığının odağı, bu husus doğrultusundaki beklentilerden ötürü kariyere ilişkin kararların yönetiminden, değişimin yönetimine ve kariyer uyumluluğu ile esnekliğinin sağlanmasına kaymıştır. Bilgi ve İletişim Teknolojilerinin sınır tanımayan dönüşümü de bu odak kaymasına eşlik etmektedir bu da Career guidance 4.0 isimli yeni kariyer rehberliği danışmanlığı girişimlerinin ortaya çıkmasına katkı sağlamaktadır (Euroguidance, 2017; Vlachaki, 2018). Bu girişim, dijital değişim çağında hem eğitimde hem de iş dünyasında meydana gelen köklü değişim ve dönüşümler esnasında, hayat boyu kariyer gelişimini desteklemek için değişen kariyer rehberliği bağlamındaki dijital dönüşümünü ifade etmektedir. Dolayısıyla, çalışma psikolojisi teorisi (PWT), iş birliğine dayalı kariyer keşfi ve ortaklaşa kariyer gibi geçiş döneminde olan, dijitalleşmiş ve güvencesiz çalışma koşullarında kariyer gelişimini ele almaya uygun teorik yaklaşımlar ve modeller kariyer rehberlik danışmanlığı mesleğine ilişkin eğitim ve öğretimlere dahil edilmelidir (Duffy ve ark., 2016; Hirschi, 2017; Oakley, 2019). Hem dijital medyaya hem de Bilgi ve İletişim Teknolojilerine ilişkin her yeni uygulamanın eleştirel ve yansıtmalı düşünerek yönetilebilmesi açısından dijital pedagoji ve modern medya okuryazarlığı önem arz etmektedir. Yunanistan'da, ön eğitim ve kariyer rehberlik danışmanlarına yönelik hazırlanan CVET'de, dijitalleşmeye açık olmaya ve hem kariyer danışmanlığına ilişkin karma bir yaklaşıma hem de dijital varlıklar ile Avrupa'daki mevcut araçlar konusunda daha kapsamlı bir bakış açısı kazanımına yeterince değinilmemektedir (Bakke; Haug ve Hooley, 2018; Cedefop 2018). Güncel iş gücü piyasası, ileri düzey iş gücü piyasası sistemleri ve veri yorumlama (meslekler, beceriler ve yeterliliklerle ilgili dinamikler) konusunda bilgi ve istihbarat (LMI) sahibi olmak son derece mühimdir. Dijital ortamda iş aramak, sosyal medya kullanımı, dijital ortamda mesleki bir profil oluşturmak ve güncellemek, aynı anda birkaç iş yapabilmek, uzaktan çalışmak, kitle kaynak ve iş bölümü gibi dijital kariyer yönetim becerilerine yönelik bilgi ve deneyimin daha da geliştirilmesi gerekecektir (Kettunen, 2017; Moore, 2016). Tüm bunların yanı sıra, kariyer rehberlik danışmanlığı ile Bilgi ve İletişim Teknolojileri hususundaki dönüşüm uygulamalarına ilişkin bulgu temelli yaklaşım ile etik ve kalite kontrole yönelik konular hem dikkate alınmalı hem de kariyer rehberliği danışmanlığı ön eğitimi, CVET ve hizmet içi eğitim vasıtasıyla geliştirilmelidir (Barnes ve ark., 2020; Cedefop, 2019; Hooley, 2014).

(c) Yeni beceri ve yetkinlikler kariyer rehberliği danışmanlarının, ileri düzey dijital beceri

[22] Bkz Davies (2015). Yenilikçi teknolojik gelişmelerin bir sonucu olarak sistemlerin, ürünlerin, süreçlerin ve hizmetlerin tasarımına, üretimine ve işletilmesine yönelik köklü dönüşümler olarak tanımlanır. Fiziksel, dijital ve biyolojik alanlar arasındaki sınırları bulanıklaştıran, değer zinciri boyunca birbirleriyle özerk bir şekilde iletişim kuran teknoloji ve cihazlara dayanan üretim, yönetim ve yönetişim sistemlerinde bir dizi değişikliğe yol açan teknolojilerin bir araya gelmesi olarak nitelendirilir (Davies, 2015; Schwab, 2016).

yetkinlik edinimi hızlandırılmalıdır. Bilgi ve İletişim Teknolojilerinin güncel yöntemlerini belirlemek, eleştirel bir yaklaşımla seçmek, bütünleştirmek, uyarlamak, yapılandırmak ve geliştirilmesine katkıda bulunmak bu becerilerden bazılarıdır. Dijital ortamda iletişim kurma, iş birliği, ağ oluşturma ve hedef kitlelere ulaşabilen yaklaşımlar geliştirmeyi de kapsayacak şekilde karma hizmet sunumu bağlamında çalışabilmek gibi bilgi ve dijital medya okuryazarlığı becerilerine odaklanılmalıdır. (Avrupa Komisyonu Ortak Araştırma Merkezi; Vuorikari ve Punie, 2017; Kettunen ve Sampson, 2019; Moore, 2017; Moore ve Czerwinska, 2019; Dünya Ekonomik Forumu, 2016). Kariyer rehberliği danışmanları, meydana gelen değişikler ile baş edebilmek için esneklik, uyum sağlama ve değişime hazır olma gibi önemli, teknik olmayan becerilerini geliştirilmelidir.

Danışanlar ile etkileşim esnasında gereken ve otomatik hale getirilmesi son derece zor olan yetkinlikler, danışmanların istihdam edilebilirliğini artıracak ve insansız koşullara rağmen danışmanların faydalanıcılarıyla olan bağlantılarını sürdürülebilir kılacaktır (Bughin ve ark., 2018; Frey ve Osbourne, 2013; Kergroach 2017; Martin, 2018; OECD; Hanushek ve Woesmann, 2015).

3.4. Sonuç

AB genelinde mesleki yetkinlikleri karşılayan kariyer rehberliği danışmanlığı ve kaliteli destek sunumuna dönük ihtiyaç gün geçtikçe artmaktadır. AB'de profesyonelleşmeyi geliştirmek adına; özel amaçlı ve politik çerçeve dışında kalan; akreditasyon kriterleri ile yeterlilik standartlarını belirleyen ulusal politikalar ve eylemler bulunduğu gibi üst düzey düzenlemeye tabi 'kayıt' ve 'lisans' tanzimleri de mevcuttur (INEK-PEO ve ark., 2015; Kettunen, 2017). Ancak, tıpkı Yunanistan örneğinde de görüldüğü üzere asgari yeterlilikler ve akreditasyon prosedürlerinin belirlenmesine ilişkin süregelen eksiklikler ve çok zaman alan süreçler hâlen mevcuttur (Barnes ve ark., 2020; Cedefop, 2009; INEK-PEO ve ark., 2015; Kettunen, 2017; McCarthy, 2004; Schiersmann ve ark., 2016). Bununla birlikte, kariyer rehberliği danışmanlığına yönelik yeterli düzeydeki eğitimlerin temininin ve sürekli kişisel ve mesleki gelişimin, öz-düzenlemenin, yansıtıcı ve faal araştırmalara ilişkin uygulamaların önemi de vurgulanmaktadır (Barnes ve ark., 2020; Bimrose; Hughes ve Collin, 2006; Cedefop, 2009; Gough, 2017; Kettunen, 2017; Kosmidou ve Usher, 1991; Lewin, 1946; Schiersmann ve ark., 2016; Schon, 1983; Sultana, 2018).

Bu bağlamda, Yunanistan'ın mesleki düzenlemeler gerçekleştirmek ve kaliteli hizmet sunumunu sağlamak amacıyla kariyer rehberlik danışmanlarının yetkinliğini artırmaya yönelik kurumsal girişimlerde bulunduğu söylenebilir. Son yasal düzenlemeler ile uzun zamandır beklenen, kariyer rehberliği danışmanlarına yönelik asgari meslek standartları ve akreditasyonun tanımlanmasının önündeki engeller kaldırılmıştır (Barnes ve ark., 2020; Cedefop, 2009; ELGPN, 2015; Plant, 2001; Vlachaki; Tetradakou ve Toumpas 2007; Vuorinen ve Watts, 2012). Bununla birlikte, sürekli değişen zorlukları ve yeni dijitalleştirilmiş kariyer rehberlik danışmanlığı uygulamalarını yansıtan güncellenmiş yetkinlik temelli yüksek öğrenim ve CVET programlarına duyulan ihtiyaca da öncelik verilmelidir. Bu hedefe ancak mesleki profilde belirtilen standartlara uyularak ulaşılması

mümkündür. Ayrıca, danışmanlara yönelik eğitimde ihtiyaç duyulan hususların erkenden tespiti, artan dijitalleşme ve otomasyon bağlamında yeterli kaynağın bulunması da sağlanmalıdır. Yukarıda söz edilen tüm unsurlar, kariyer rehberliği danışmanlık hizmetlerinin kaliteli bir şekilde dijitalleşmesini, tüm son kullanıcıların erişiminin arttırılması ve dijital eşitsizlik gerçeği doğrultusunda dezavantajlı gruplara özel olarak odaklanılmasını sağlayacaktır.

Kaynakça

[erişim 12.8.2021]

Bakke, I. B.; Haug, E. H. ve Hooley, T. (2018). Moving from information provision to co-careering: integrated guidance as a new approach to e- guidance in Norway. *Journal of the National Institute for Career Education and Counselling, 14. Cilt*, 1. Sayı, s. 48-55. https://doi.org/10.20856/jnicec.4108

Barnes, S.-A. ve ark. (2020). *Lifelong guidance policy and practice in the EU: trends, challenges and opportunities: final report.* Lüksemburg: Avrupa Birliği Yayın Ofisi. https://doi.org/10.2767/91185

Bimrose, J.; Hughes, D. ve Collin, A. (2006). *Quality assurance mechanisms for information, advice and guidance: a critical review.* Birleşik Krallık: University of Warwick. https://warwick.ac.uk/fac/soc/ier/publications/2006/qacr.pdf

Brown, J-L. ve ark. (2019). Connectedness learning in the life sciences: LinkedIn as an assessment task for employability and career exploration. Ruth, B. ve Neil, T. (eds). *Higher education and the future of graduate employability.* Cheltenham, Birleşik Krallık: Edward Elgar Publishing, s. 91-99. https://doi.org/10.4337/9781788972611

Bughin, J. ve ark. (2018). *Skill shift: automation and the future of the workforce.* McKinsey Global Institute, discussion paper. https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/skill-shift- automation-and-the-future-of-the-workforce#

Cedefop (2009). *Professionalising career guidance: practitioner competences and qualification routes in Europe*. https://www.cedefop.europa.eu/en/news-and-press/news/professionalising- career-guidance-practitioner-competences-and-qualification

Cedefop (2016). *Labour market information and guidance: executive summary.* Lüksemburg: Avrupa Birliği Yayın Ofisi. Cedefop araştırma makalesi, 55. sayı https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and- resources/publications/5555

Cedefop (2018). *Handbook of ICT practices for guidance and career development.* Lüksemburg: Avrupa Birliği Yayın Ofisi.https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and- resources/publications/4164

Cedefop (2019). Not just new jobs: digital innovation supports careers. *Brifing note,* Ekim 2019. https://doi.org/10.2801/907856

Cedefop (2020a). *Inventory of lifelong guidance systems and practices – Greece*. CareersNet national records. https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country- reports/inventory-lifelong-guidance-systems-and-practices-greece

Cedefop (2020b). *Note on lifelong guidance and the COVID-19 pandemic: responses from Cedefop's CareersNet*. https://www.cedefop.europa.eu/files/2020_05_27_llg_and_pandemic_cnet_b.pdf

Cedefop and ReferNet Greece (2020c). *National news on VET – Yunanistan: certification of career guidance counsellors.* https://www.cedefop.europa.eu/en/news-and-press/news/greece- certification-career-guidance-counsellors

Davies, R. (2015). Industry 4.0 Digitalisation for productivity and growth. *EPRS briefing*, Eylül 2015. https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2015/568337/EPRS_BRI(2015)568337_EN.pdf

Dimoulas, K.; Varvitsioti, R. ve Spilioti, C. (2007). *Οδηγός ανάπτυξης επαγγελματικών περιγραμμάτων* [A guide to career guidance]. Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε [Labour Institute of the General Confederation of Greek Workers (GSEE)]. https://docplayer.gr/1326314-Odigos-anaptyxis-epaggelmatikon- perigrammaton.html

Duffy, R. D. ve ark. (2016). The psychology of working theory. *Journal of Counseling Psychology, 63. Cilt*, s. 127-148. http://www.drryanduffy.com/uploads/3/1/7/2/31724447/duffy_et_al. 2016 pwt.pdf

ELGPN (2015). *Strengthening the quality assurance and evidence-base of lifelong guidance: kısa özet* ELGPN Araçları, No 5. Jyväskylä, Finlandiya: ELGPN - Jyväskylä Üniversitesi - Finlandiya Eğitim Araştırmaları Enstitüsü. http://www.elgpn.eu/publications/browse-by-language/english/elgpn-tools- no-5-strengthening-the-quality-assurance-and-evidence-base-for-lifelong- guidance-brief-summary/

EOPPEP (2015). *Επαγγελματικό περίγραμμα του συμβούλου σταδιοδρομίας / επαγγελματικού προσανατολισμού* [Occupational profile of career guidance counsellor]. Athens: EOPPEP (National Organisation for the Certification of Qualifications and Vocational Guidance). https://www.eoppep.gr/images/EP/EPSYEP.pdf

EOPPEP (2020). *Μητρώο Στελεχών Συμβουλευτικής Επαγγελματικού Προσανατολισμού – Υπομητρώο Στελεχών Συμβουλευτικής Επαγγελματικού Προσανατολισμού Επιπέδου Α1 (Ανωτέρου Επιπέδου – Αξιολογητών)* [Register of career guidance counsellors Level A1 (Expert Level)]. EOPPEP (National Organisation for the Certification of Qualifications and Vocational Guidance). https://www.eoppep.gr/images/SYEP/syep-a1.pdf

Euroguidance (2017). *Guidance 4.0: Innovative practices for new skills: Euroguidance cross-border seminar, Belgrade, October 2017: compedium of articles.* https://www.euroguidance.sk/document/publikacie/5.pdf

Frey, C. ve Osborne, M. (2013). The future of employment: how susceptible are jobs to computerisation? *Technological forecasting and social change, .* 114. Cilt, s. 254-280. https://doi.org/10.1016/j.techfore.2016.08.019

Gaitanis, D. (2019). Certification of career guidance counsellors: a long-awaited development in raising the quality of guidance provision in Greece. *Euroguidance Insight*, s. 7-8. https://www.euroguidance.eu/resources/publications/insight-newsletter/insights-autumn-2019

Gough, J. (2017). Educating career guidance practitioners in the 21st century.

British Journal of Guidance & Counselling, . 45. Cilt, 2. Sayı, s. 199-207. https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/03069885.2016.1263932

Hirschi, A. (2017). The fourth industrial revolution: issues and implications for career research and practice. *The Career Development Quarterly, .* 66. Cilt, 3. Sayı, s. 192-204. https://www.researchgate.net/publication/320716464_The_Fourth_Industrial_Revolution_Issues_and_Implications_for_Career_Research_and_Practice

Hooley, T. (2014). *The evidence base on lifelong guidance: a guide to key findings for effective policy and practice.* ELGPN Araçları, No 3. Saarijärvi: Finlandiya:ELGPN - Jyväskylä Üniversitesi, Finlandiya Eğitim Araştırmaları Enstitüsü. http://www.elgpn.eu/publications/browse-by-language/english/elgpn-tools- no-3.-the-evidence-base-on-lifelong-guidance/

IEKEP (2002). *Μελέτη για την πιστοποίηση της επάρκειας των προσόντων των λειτουργών συμβουλευτικής και επαγγελματικού προσανατολισμού και τον καθορισμό των προϋποθέσεων λειτουργείας των σχετικών φορέων [Study for the qualifications' accreditation of career guidance and vocational guidance practitioners and for determining the operational requirements of the relevant bodies].* Athens: IEKEP. https://www.eoppep.gr/images/SYEP/Meleti_Pistopoiisis_Eparkeias_Prosont on.pdf

IEKEP (2007). *Διεθνή συστήματα διασφάλισης και διαχείρισης ποιότητας των υπηρεσιών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού* [Danışmanlık ve mesleki hizmetler için uluslararası kalite güvence ve yönetim sistemleri]. https://www.eoppep.gr/images/SYEP/Diethni_Sys_Poiotitas.pdf

INEK-PEO ve ark. (2015). Identification, evaluation and selection of the most appropriate existing innovative training systems and methods of career guidance counsellors: analytical synthetic report. *IOSR Journal of Business and Management, .* 5. Cilt, 2. Sayı , s. 16-22.

INNO-CAREER (2015). *Develop prototype training system of career guidance counsellors.* https://www.eoppep.gr/index.php/en/contacts-en/2-uncategorised/556-inno- career

Avrupa Komisyonu Ortak Araştırma Merkezi; Vuorikari, R. ve Punie, Y. (2017). *DigComp 2.1: the digital competence framework for citizens with eight proficiency levels and examples of use.* Lüksemburg Avrupa Birliği Yayın Ofisi https://doi.org/10.2760/38842

M. (2018). Career counselling and guidance in Greece. In: Sultana, R. (ed.). *Career guidance and livelihood planning across the Mediterranean.* Rotterdam: Springer, s. 303-322. https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-94-6300-992-8_19

Kergroach, S. (2018). Industry 4.0: New challenges and opportunities for the labour market. *Foresight and STI Governance, 11. Cilt*, 4. Sayı, s. 6-8. https://doi.org/10.17323/2500-2597.2017.4.6.8

Kettunen, J. (2017). *The rise of social media in career guidance.* https://www.schooleducationgateway.eu/en/pub/viewpoints/experts/the-rise- of-social-media-in-ca.htm

Kettunen, J. ve Sampson, J. P. (2019). Challenges in implementing ICT in career services: perspectives from career development experts. *International journal for educational and vocational guidance,19.* Cilt, 1. Sayı, s. 1-18. https://doi.org/10.1007/s10775-018-9365-6

Kosmidou, C. ve Usher, R. (1991). Facilitation in action research. *Interchange, 22. Cilt*, 4. Sayı, s. 24. https://link.springer.com/article/10.1007/BF01806964

Lewin, K. (1946). Action research and minority problems. *Journal of social issues, 2. Cilt*, 4. Sayı , s. 34-46. https://spssi.onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1540- 4560.1946.tb02295.x

Martin J. (2018). *Skills for the 21st century: findings and policy lessons from the OECD survey of adult skills.* OECD eğitim çalışma belgeleri, 166. Sayı Paris: OECD Yayınları. https://doi.org/10.1787/96e69229-en

McCarthy, J. (2004). The skills, training and qualifications of guidance workers. *International journal for educational and vocational guidance, .* 4. Cilt, 2-3. Sayı s. 159-178. https://doi.org/10.1007/s10775-005-1024-z

Mezzanzanica, M. ve Mercorio, F. (2019). *Big data for labour market intelligence: an introductory guide.* Torino, İtalya: Avrupa Eğitim Vakfı. www.etf.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/big-data- labour-market-intelligence-introductory-guide

Moore, N. (2016). *Digital Career Management Skills – Career Matters 4.4.* Derby: International Centre for Guidance Studies – University of Derby. https://www.derby.ac.uk/research/centres-groups/icegs/publications/

Moore, N. (2017). Competences of a careers adviser in a digital age. Košolová, H. (ed.). *The diverse world of career guidance.* Prague: Evropská Kontakní Skupina (EKS), syf. 10-12. https://derby.openrepository.com/handle/10545/621731

Moore, N. ve Czerwinska, K. (2019). *Understanding the use of digital technology in the career development sector.* Derby: International Centre for Guidance Studies – University of Derby. https://derby.openrepository.com/handle/10545/624311

Nikolaou, I.; Georgiou, K. ve Kotsasarlidou, V. (2019). Exploring the relationship of a gamified assessment with performance. *The Spanish Journal of Psychology, .* 22. Cilt https://www.researchgate.net/publication/331436326_Exploring_the_Relationship_of_a_Gamified_Assessment_with_Performance

Oakley, O. (2019). The role of career services professionals in the fourth industrial revolution. *NCDA Career convergence web magazine*. https://www.ncda.org/aws/NCDA/pt/sd/news_article/249393/_PARENT/CC_layout_details/false

OECD; Hanushek, A. ve Woessmann, L. (2015). *Universal basic skills: what countries stand to gain.* Paris: OECD Yayınları. https://doi.org/10.1787/9789264234833-en

Papadaki, N.; Mirogiannis, G. ve Viky, A. (2012). Η έννοια της ποιότητας [The concept of quality]. In: EOPPEP – Greek Ministry of Education and Religious Affairs (ed.). *Προπαρασκευαστική μελέτη-Έρευνα για την τήρηση κριτηρίων ποιότητας στις δομές συμβουλευτικής και επαγγελματικού προσανατολισμού της εκπαίδευσης και αρχικής κατάρτισης [Preparatory study for quality criteria in the counseling and vocational guidance services in education and initial training].* Athens: EOPPEP, s. 18-40. https://www.eoppep.gr/images/SYEP/EOPPEP_meleti_poiotitas_domon_sy ep.pdf

Plant, P. (2001). *Quality in careers guidance: a paper prepared for an OECD review of policies for information, guidance and counselling services, commissioned jointly by the European Commission and the OECD.* Paris: OECD. https://www.oecd.org/education/innovation-education/2698228.pdf

Polychronaki, M. ve ark. (2019). (Demystifying) blockchain development: the BLER use case. *Cutter Business Technology Journal, .* 32. Cilt, 10. Sayı, s. 26-31. https://www.cutter.com/article/demystifying-blockchain-development-bler- use-case-505691

SCAS (ed.) (2016). *Self-guidance and modern media literacy: quality of youth career guidance and nowadays media literacy: a manual prepared in the context of the QYC guidance project.* Sofia, Bulgaristan: SCAS. http://qycguidance.org/images/pdfs/manual_en.pdf

Schiersmann, C. ve ark. (2016). *European competence standards for the academic training of career practitioners.* NICE handbook, 2. Cilt. Berlin: Barbara Budrich International. https://doi.org/10.3224/84740504

Schon, D. A. (1983). *The reflective practitioner: how professionals think in action.* ABD: Basic Books. https://www.academia.edu/36335079/Donald_A_Sch%C3%B6n_The_Reflective_Practitioner_How_Professionals_Think_In_Action_Basic_Books_1984_ pdf

Schwab, K. (2016). *The fourth industrial revolution.* Cologny/Geneva, İsviçre: Dünya Ekonomik Forumu https://law.unimelb.edu.au/ data/assets/pdf_file/0005/3385454/Schwab-The_Fourth_Industrial_Revolution_Klaus_S.pdf

Sidiropoulou – Dimakakou, ve ark. (2021). *Σύμβουλος Σταδιοδρομίας/ Επαγγελματικού Προσανατολισμού (επίπεδο β') Εκπαιδευτικό Υλικό/Κείμενο Αναφοράς [Career Guidance counselor (Level B/ basic) – Training material/ reference document].* Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Ανταγωνιστικότητα, Επιχειρηματικότητα και Καινοτομία» [Operational Programme 'Competitiveness, entrepreneurship and innovation']. Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε [Labour Institute of the General Confederation of Greek Workers (INE GSEE)].

Sultana, R. (2018). *Enhancing the quality of career guidance in secondary schools: a handbook.* My future – Erasmus + project. https://www.euroguidance.eu/handbook-on-enhancing-the-quality-of-career- guidance

Varvitsioti, R. ve ark. (2021). *Οδηγός εκπαίδευσης προγράμματος συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης «Συμβουλευτική σταδιοδρομίας/επαγγελματικού προσανατολισμού» [Training guide of the CVET programme 'Career counselling and guidance'].* Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Ανταγωνιστικότητα, Επιχειρηματικότητα και Καινοτομία» [Operational Programme 'Competitiveness, entrepreneurship and innovation']. Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε [Labour Institute of the General Confederation of Greek Workers (INE GSEE)].

Vlachaki, F. (2015). *Σχολείο, επαγγελματικός προσανατολισμός και απασχόληση. Εκπαιδευτικό υλικό στο πλαίσιο υλοποίησης των Πράξεων «Δράσεις Ευαισθητοποίησης και Επαγγελματικής Ανάπτυξης Εκπαιδευτικών- Α.Π.1,2 – Ε.Π. «Εκπαίδευση και Δια Βίου Μάθηση [School, career guidance and employment: educational material in the context of the implementation of the acts 'Teacher awareness and professional development actions' – Operational programme 'Education and lifelong learning'].* Educational Policy Development Center of the General Confederation of Greek Workers.

Vlachaki, F. (2018). The 4th industrial revolution: new challenges for work and career development. *Euroguidance Cyprus seminar: the 4th industrial revolution: the future of work and career guidance, Nicosia, 7 December 2018*. http://www.euroguidance.gov.cy/mlsi/dl/euroguidance/euroguidance.nsf/All/2DE5CF0F10D65B53C225833C0041E2A5?OpenDocument

Vlachaki, F. ve Gaitanis, D. (2011). Ευρωπαϊκό δίκτυο για την πολιτική στην διά βίου συμβουλευτική και τον επαγγελματικό προσανατολισμό – παρουσίαση των πορισμάτων των εργασιών του δικτύου από το 2007 ως το 2010 και προοπτικές για τη

ανάπτυξη του θεσμού Συ.Ε.Π. σε Ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο [European Lifelong Guidance Policy Network: work report from 2007 to 2010 and the prospects for the institutionalisation of CGC at European and national level]. *Review of Counselling and Guidance, .* 94- 95. Cilt, s. 94-107.

Vlachaki, F. ve Gaitanis, D. (2012a). Το Πρότυπο Σύστημα Διασφάλισης και Διαχείρισης Ποιότητας Υπηρεσιών Συ.Ε.Π. του Ε.Κ.Ε.Π. Στο ΕΟΠΠΕΠ (Επιμ.), Προπαρασκευαστική μελέτη-Έρευνα για την τήρηση κριτηρίων ποιότητας στις δομές συμβουλευτικής και επαγγελματικού προσανατολισμού της εκπαίδευσης και αρχικής κατάρτισης (σελ. 41-52). Οριζόντια πράξη στους άξονες προτεραιότητας 4,5,6 του επιχειρησιακού προγράμματος
«Εκπαίδευση και Δια Βίου Μάθηση» [The quality assurance standard and management system of CGC services of EKEP]. EOPPEP (ed.). *Preparatory study-research for the observance of quality criteria in the counseling and vocational guidance structures of education and initial training, horizontal act on the priority axes 4, 5, 6 of the operational program Education and lifelong learning.* Athens: EOPPEP, s. 41-52.

Vlachaki, F. ve Gaitanis, D. (2012b). Εγχειρίδιο για τη διερεύνηση της τήρησης κριτήριων ποιοτητας στις Υπηρεσιες Συ.Ε.Π. Στο ΕΟΠΠΕΠ (Επιμ.), Προπαρασκευαστική μελέτη-Έρευνα για την τήρηση κριτηρίων ποιότητας στις δομές συμβουλευτικής και επαγγελματικού προσανατολισμού της εκπαίδευσης και αρχικής κατάρτισης (σελ. 59-98). Οριζόντια πράξη στους άξονες προτεραιότητας 4,5,6 του επιχειρησιακού προγράμματος
«Εκπαίδευση και Δια Βίου Μάθηση» [Quality Manual for investigating compliance with quality criteriain CGCServices]. EOPPEP (ed.). *Preparatory study-research for meeting quality criteria in the counseling and career guidance structures of education and initial training: horizontal act on the priority axes 4, 5, 6 of the operational program Education and lifelong learning.* Athens: EOPPEP, s. 59-98.

Vlachaki, F. ve Gaitanis, D. (2014). Παρέχοντας πιο επαγγελματικές υπηρεσίες: οι συστημικές παρεμβάσεις του ΕΟΠΠΕΠ στο πλαίσιο του θεσμικού του ρόλου για την ποιοτική αναβάθμιση των υπηρεσιών δια βίου συμβουλευτικής σταδιοδρομίας [Providing more professional services: EOPPEP's systemic interventions under its institutional role for improving the quality of lifelong guidance services]. *Review of Counselling and Guidance, .* 103. Cilt, s. 144- 157.

Vlachaki, F.;Tetradakou, S. ve Toumpas, L. (2007). Το προφίλ των λειτουργών Συ.Ε.Π. στην εκπαίδευση και την απασχόληση και η αναγκαιότητα για τη διασφάλιση ποιότητας και την πιστοποίηση των επαγγελματιών και των υπηρεσιών Συ.Ε.Π. στην Ελλάδα [The profile of career guidance counsellors in education and employment and the necessity for quality assurance and certification of professionals and services in Greece. EKEP (ed.). *Guide for employment, counselling and vocational guidance.* National Center for Vocational Guidance. s. 147-149. https://www.eoppep.gr/images/SYEP/ODIGOS_APASXOLISIS.pdf

Vuorinen, R. ve Kettunen, J. (2017). The European status for career service provider credentialing: professionalism in European Union guidance policies. In: Yoon, H.ve ark. (eds). *International practices of career services, credentials and training.* Broken Arrow, OK, ABD: National Career Development Association. https://www.researchgate.net/publication/317504302_The_European_Status_for_Career_Service_Provider_Credentialing_Professionalism_in_European_Union_EU_Guidance_Policies

Vuorinen, R. ve Watts, A. G. (eds) (2012). *Lifelong guidance policy development: a European resource kit*. ELGPN Araçları, No 1. Jyväskylä, Finlandiya: ELGPN - Jyväskylä Üniversitesi - Finlandiya Eğitim Araştırmaları Enstitüsü. http://www.elgpn.eu/publications/browse-by-language/english/ELGPN_resource_kit_2011-12_web.pdf/

Dünya Ekonomik Forumu (2016). *The future of jobs: employment, skills and workforce strategy for the fourth industrial revolution, global challenge insight report: global challenge insight report.* Geneva: WEF. http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf

4. BÖLÜM

Estonya mesleki yeterlilikler alt-çerçevesinin kariyer rehberliği alanı açısından uygunluğu

Margit Rammo ([23]), CareersNet, Estonya

4.1. Giriş

Estonya mesleki yeterlilikler alt-çerçevesi (EstQF) kapasite geliştirme ve mesleki gelişimin teşvik edilmesi açısından büyük bir potansiyel arz etmektedir. Kariyer rehberliğinin profesyonelleştirilmesi bağlamında, mesleki yeterlilik sistemi ile EstQF, hem mesleğe yeni adım atanlara ve bu alanda iş arayanlara hem de halihazırda bu mesleği icra edenlere mesleki gelişimlerini daha da ileri taşıma yönünde anlamlı, güncel fırsatlar sunmaktadır. Ayrıca bu sistem, sürekli gelişim ve tüm sektörler genelindeki paydaş katılım ilkeleri doğrultusunda kariyer rehberliğinde kalite güvencesini güçlendirmektedir.

Tüm unsurları ile EstQF ve mesleki yeterlilik sistemini ele alan bu bölümde aynı zamanda EstQF ve mesleki yeterlilik sisteminin kariyer rehberliği danışmanlarının mesleki gelişimlerindeki rolüne değinilmektedir. Güncel mesleki yeterlilik sisteminin verimliliği ve değerine ilişkin paydaş görüşleri de bu bölüm kapsamında yer bulmaktadır. Gelişme kaydedilmesi gereken alanlara dair öneriler paylaşılmıştır. Bu hususa yönelik içerik, kariyer uzmanlığı alanında yetkili makam olan Estonya Kariyer Danışmanları Derneği ve Estonya Euroguidance merkezi tarafından yürütülen yakın tarihli bir odak grup çalışmasından (Psience, 2020) ([24]) elde edilen bulgulara dayanmaktadır.

4.2. Mesleki yeterlilik sistemi ve yeterlilik çerçevesi

Hayat boyu öğrenmeye yönelik yeterlilik çerçeveleri, 'becerilerin ve yeterlilik belgelerinin farklı bağlamlarda geçerli olmasını kolaylaştıran araçlar' olarak kabul görmektedir (Cedefop, 2020b). Yetkinlikler yönündeki hızlı değişime duyulan ihtiyaç göz önünde bulundurulduğunda, mesleki yeterlilik çerçevesi kapasite gelişiminin ve mesleki gelişimin teşviki açısından ciddi bir potansiyele sahiptir.

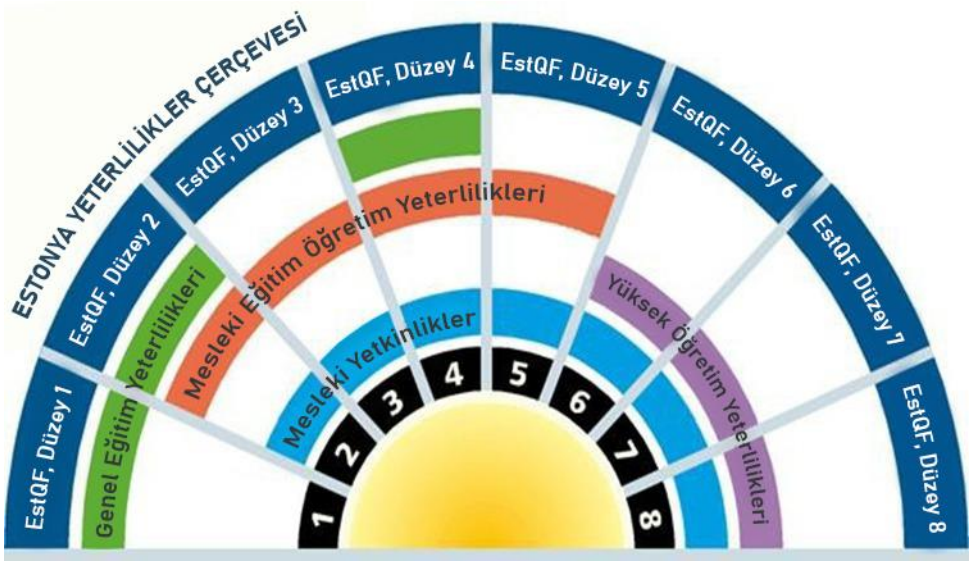
Sekiz kademeli Estonya mesleki çerçevesi (EstQF), ulusal ekonomide rekabeti arttırmak, iş gücüne yönelik ihtiyaçların takibi ve öngörülmesinin yanı sıra bireysel yetkinliklerin gelişimi, değerlendirilmesi, onaylanması ve mukayesesi gibi temel amaçlar doğrultusunda 2008 yılında oluşturulmuştur (Estonya Parlamentosu, 2008). Şekil 1'de görüldüğü üzere, EstQF dört alt-çerçeveden oluşan kapsamlı bir çerçevedir (Estonya Yeterlilikler Kurulu ve Aarna, 2016). Aşağıdaki hususlar söz konusu çerçevenin kapsamındadır:

(a) Genel eğitime ilişkin yeterlilikler;
(b) Mesleki eğitim ve öğretime ilişkin yeterlilikler;

[23] Euroguidance Yöneticisi, Estonya Erasmus+ Ajansı ve Avrupa Dayanışma Birliği, Eğitim ve Gençlik Kurulu.
[24] Rapor Estonca hazırlanmış olup içinde İngilizce bir özet de mevcuttur.

(c) Yükseköğretime ilişkin yeterlilikler;
(d) Mesleki yeterlilikler

Şekil 1. **Estonya yeterlilikler çerçevesi: alt-çerçeveler ve seviyeler**



Kaynak: Estonya Yeterlilikler Kurulu ve Aarna, 2016

Estonya'da kariyer rehberliğine yönelik özel bir yükseköğretim yeterliliği mevcut olmadığından dolayı kariyer uzmanlığı mesleğini icra edebilmek için mesleki yeterlilik belgesi almak yeterlidir ([25]).

Ulusal mesleki yeterlilik sisteminin üç temel öğesi aşağıda belirtilmiştir:

(a) Mesleki yeterlilik standartı ([26]) (bundan sonra mesleki standart; *kutsestandard* olarak anılacaktır) mesleki faaliyetleri tanımlamaktadır ve bir meslek icra edebilmek için gerekli yetkinlik ([27]) seviyelerini açıklamaktadır;

(b) Mesleki yeterliliklerin (*kutseandmine*) verildiği sistem, mesleki bir sertifika, meslek kayıtlarına (*kutseregister*) elektronik bir giriş yapılması ve başvuru sahibinin yetkinliğinin mesleki standardın gerekliliklerine uygunluğunu onaylayan bir belge alınması temelinde çalışmaktadır;

(c) Meslek kayıtları (*kutseregister*), sektör beceri konseyleri ([28]) (*kutsenõukogu*), geçerli mesleki yeterlilikler, mesleki standartlar, yeterlilik belgesi veren kuruluşlar (*kutseandja*) ve mesleki sertifikalar hakkında bilgi içeren kamusal bir veri tabanıdır.

EstQF ve bunun Avrupa yeterlilikler çerçevesine atıfta bulunması hem Estonya'da hayat boyu öğrenme sisteminin geliştirilmesi hem de ulusal mesleki yeterlilikler sisteminin ve hayat boyu öğrenmeye yönelik bir kalite güvence sisteminin geliştirilmesi için önemli bir

[25] Cedefop, Ulusal Yeterlilik Çerçevesinin aksine 'meslek' kelimesi yerine, bu makalede 'mesleki yeterlilik' ifadesine yer verilmesi yönünde karar almıştır. Estonya'da, 2008 tarihli Meslekler Yasası'nın 3. maddesinin çevirisinde 'meslek', mesleki bir sınavı geçtikten sonra edinilen ve seviyesi belirlenmiş olan yeterlilik olarak tanımlanmaktadır. İlgili mesleki standartta belirlenmiştir (Estonya Parlamentosu, 2008)

[26] Uzmanlar hem 'mesleki yeterlilik standardı' hem de 'mesleki standart' terimlerini kullanmaktadır; Meslekler Yasasının resmî İngilizce çevirisinde bu terimlerden ikincisi kullanılmaktadır.

[27] Mesleki yeterlilik standartları web sayfasının çevirisinde 'yetkinlik gerekliliği terimi kullanılmıştır.

[28] Estonya mesleki yeterlilik sisteminde iş gücü piyasası 14 sektöre ayrılmıştır (ekonomik faaliyet alanlarının istatistiksel sınıflandırmasına göre) ve her sektör bir sektör beceri konseyi tarafından yönetilmektedir (Estonya Parlamentosu, 2008, madde 8).

teşvik sağlamıştır (Estonya Yeterlilikler Kurumu ve Aarna, 2016).

4.3. Estonya'da kariyer uzmanlığı mesleği

4.3.1. Kariyer uzmanlarına yönelik mesleki standart

Estonya'da kariyer rehberliği, eğitim ve istihdam sistemleri dâhilinde sağlanan kariyer eğitimi, kariyer danışmanlığı ve kariyerlere ilişkin bilgi sunumu olmak üzere üç temele dayanmaktadır. Kariyer eğitimi farklı eğitim düzeylerinde müfredatlara eklenmiş olup, köklü bir geçmişe sahiptir. Bununla birlikte, okulda veya okul haricî ortamlarda kariyerlere ilişkin bilgi verilmesi ve kariyer danışmanlığı, yıllar içinde farklı şekillerde organize edilmiş ve genellikle belirli bir zamana ait olan kaynaklardan etkilenmiştir ([29]). 2018 yılında Estonya hükûmeti, hem kariyer hizmetlerine erişim ve kalite hem de kamu istihdam kuruluşlarında (KİH) öncelikli olarak herkes için rehberlik hizmeti sunma ihtiyacı konularında iyileştirmeler yapılması gerektiğini kabul etmiştir. Ülke genelinde kamu istihdam kuruluşu olan (KİH) Estonya İşsizlik Sigorta Fonu, 2019 yılının Ocak ayında kariyer hizmetleri sistemini yenide şekillendirmiş ve gençlere yönelik hizmetlerini de bütünleştirmiştir (Cedefop, 2020a; Pullman ve Rammo, 2021). Kariyerlere ilişkin bilgilerinin ve kariyer danışmanlığının herkes için erişilebilir hale gelmesinden sorumlu hale gelmiş olup, eğitim sektöründeki gençlere yönelik rehberlik merkezleri olan Foundation Innove *Rajaleidja*'daki (İngilizce'de 'Pathfinder') kariyer rehberliği uzmanları kamu istihdam kuruluşlarına tayin edilmiştir. Eğitim kurumlarının görevi, öğrencilerinin kariyer rehberliğine erişimini sağlamak ve müfredatta belirlenen öğrenme çıktılarına ulaşmalarında onlara destek olmaktır. Eğitim Yasası, çocuklar ve gençlere yönelik kariyer rehberliğini yerel yönetimlerin sorumluluğuna bırakmayı öngörmektedir. Bununla birlikte, okullar büyük ölçüde özerk bir yapıdadır. Örneğin, genel eğitim verilen okullar kariyerlere ilişkin hizmetlerin mevcudiyetini sağlamakla yükümlüdür. Ulusal müfredat, belirlenen hedeflere ulaşmak için hangi eylemlerin gerçekleştirileceğini belirtmemektedir, yani okullar bu amaç doğrultusunda en uygun yöntem ve araçları kendileri seçebilirler. Temel konular arasında yalnızca hayat boyu öğrenme ve kariyer planlamasının takip edilmesi zorunlu tutulmaktadır. Bu noktada, genellikle farklı yaklaşımların harmanlandığı çözümler göze çarpmaktadır; bazı okullar kendi personellerinin verdiği seçmeli dersleri müfredata eklerken bazıları ise okul dışından uzmanlar (KİH uzmanları gibi) ile iş birliği yapma yoluna gitmektedir (Puulmann ve Rammo, 2021).

Danışmanların (kariyer danışmanları) mesleki gelişimlerinin sağlanmasında mesleki yeterlilikler sistemi kilit bir role sahiptir. Bu sistem, 2006 yılında Estonya Yeterlilik Kurulu'nun kamuya açık bir yarışmanın ardından, Estonya Kariyer Danışmanları Derneği'ni (bundan sonra dernek olarak anılacaktır) mesleki yeterlilik belgelerinin verilmesi ve yenilenmesi hususlarında yetkilendirmesi sonrasında devreye girmiştir. Bu yetkilendirme yalnızca beş yıllık bir süreç için geçerlidir ve dernek düzenli olarak gerekliliklere uyum sağlandığını temin etmekle yükümlüdür. Bu, ilgili mesleki faaliyetlerin geliştirilmesine odaklanıldığının yanı sıra derneğin yeterliliklerin verilmesini düzenlemek için gerekli

[29] Estonya'da hayat boyu kariyer rehberliğine ilişkin daha fazla bilgi için bkz. (Cedefop, 2020a).

kaynaklara ve uzmanlığa sahip olduğunu göstermeyi de kapsamaktadır.

Kariyer rehberliği mesleğini icra edebilmek için gerekli yetkinlikler, mesleki faaliyetler, beceriler, bilgi birikimi ve başarı sağlamak için elzem tutumlar kariyer uzmanı mesleki standartları kapsamında tanımlanmaktadır (Tablo 1). Mevcut mesleki standartlar 2022 yılının Kasım ayına kadar geçerlidir.

Mesleki standartlar ilk olarak, Estonya kariyer hizmetleri kapsamında onaylanan (kariyer eğitim, kariyer danışmanlık ve kariyere ilişkin bilgi sunumu) tüm hizmetlere yönelik olarak geliştirilmiştir. 2017 yılından bu yana, kariyer uzmanlarına yönelik EstQF 6. ve 7. seviyelerinde, lisans derecesine, mesleki yüksek öğrenim sertifikasına (seviye 6) ve yüksek lisans derecesine (seviye 7) eşdeğer geçerlilikte bir yeterlilik temelli standart bulunmaktadır. Hizmet sunumuna ilaveten, yedinci düzeydeki danışmanların ulusal veya uluslararası alandaki yeni araçlar, müfredatlar, araştırmalar ve eğitimlere ilişkin daha kapsamlı deneyim ve yetkinliklere sahip olması düzeyler arasındaki temel farktır.

2017 yılında EstQF'e yönelik olarak öne sürülen öğrenme kazanımları temelli yaklaşım bilgi birikimi ve beceri kazanımları açısından mesleki yeterlilik ve yetkinliklerin değerlendirilmesini tanımlamaktadır. Mesleki standartlara ilişkin olarak bu yaklaşımın geliştirilmesi kariyer uzmanlığı mesleğindeki geçerli tüm rehberlik hizmetlerinde gerekli olan müşterek yetkinliklerin (ve yeterliliklerin) belirlenmesi ile sonuçlanmıştır. 2017'de sürece dahil olan paydaşlar, eğitim ve istihdamın yanı sıra özel hizmetler de dahil olmak üzere tüm sektörlerdeki danışmanları kapsam altına almayı amaçlamıştır (Kinkar ve Rammo, 2020).

Standardın A Bölümü, işin doğası, ana alanları, gerekli araçlar ve özellikleri de dahil olmak üzere çalışma ortamı, kişisel özellikler ve beceri geliştirici mesleki faaliyetler hakkında genel bir bakış sağlamaktadır. İş tanımı, hem bireylere hem de gruplara yönelik kariyer danışmanlığı ve eğitim, iş gücü piyasası ve meslekler hakkında bilgi sağlama gibi faaliyetleri içermektedir. Esas vazifeler ve seçmeli çalışma alanları da belirlenmiştir.

Yetkinliklere ilişkin gereklilikler B bölümünde sunulmuştur. Dört zorunlu yetkinlik ve 'tekrardan kazanılan yetkinlik' ([30]) olarak adlandırılan yetkinliğe sahip olunmalıdır. Yetkinlik tanımlarının tamamında performans göstergelerine yer verilmiştir. Tekrardan kazanılan yetkinlik kavramı, kendi üzerine düşünme, sürekli kapasite geliştirme, müşteri odaklılık, mesleki etiğe bağlılık, hedef belirleme, sonuç analizi, dil yeterliği, ekip oluşturma ve teknoloji kullanımı gibi performans göstergeleri vasıtasıyla tanımlanmıştır. Buna ek olarak, seçmeli yetkinliklerden en az birine sahip olunmalıdır: kariyerlere ilişkin bilgi sunumu veya kariyer danışmanlığı (Mesleki yeterlilikler kaydı/sicili).

[30] Tekrardan kazanılan yetkinlikler esasen Cedefop'un (2009) belirttiği yetkinliklerle ilgilidir.

Tablo 1. **Kariyer uzmanı standartı: iş ve yetkinlik gereksinimleri**

Bölüm A: iş tanımı	Bölüm B: yetkinliklerin tanımı
GÖREVLER Hizmetlerin teşviki, hizmet sağlamak için ağ oluşturma, hizmet gelişimi Talimat ve eğitimler SEÇMELİ ÇALIŞMA ALANLARI Kariyer danışmanlığı Kariyerlere ilişkin bilgi sunumu	ZORUNLU YETKİNLİKLER Hizmetlerin teşviki, hizmet sağlamak için ağ oluşturma, hizmetlerin geliştirilmesi Talimat ve eğitimlerin verilmesi YETKİNLİK SEÇENEKLERİ Kariyer danışmanlığı Kariyerlere ilişkin bilgi sunumu TEKRARDAN KAZANILAN YETKİNLİKLER

Kaynak Mesleki yeterlilik kayıtları, tercüme ve özet yazara aittir.

Uygulamada rehberlik meslek standartları; iş gücü piyasasının gerekliliklerini karşılayan müfredat ve eğitim programlarının bir araya getirilmesi ve yeterliliklerin değerlendirilmesine temel teşkil ettiği gibi aynı zamanda işverenlerin çeşitli meslekleri tanımlayarak yeni meslekler oluşturmasına destek verilmesi, çalışanların istihdam edilmesi, iş tanımları ve mesleki gerekliliklerin tanımlanması ve çalışanların kendi beceri açıklarını ya da kendi kariyer gelişimlerini değerlendirmesinde de kullanılır. Aynı zamanda uluslararası sertifikaların kıyaslanması açısından da bir temel teşkil etmektedir. Prensipte danışmanlar için bir mesleki yeterlilik belgesine sahip olmak zorunlu değildir ve bir işte çalışmak için ön koşul niteliği taşımamaktadır ancak KİH'ler bu sertifikaya son derece önem vermektedir (Psience, 2020). Neticede, mesleki standartların içeriği ilgili iş tanımlarına dahil edilmiştir ve yeterlilik belgesine sahip uzmanların maaşları genellikle daha yüksektir. Rehberlik mesleğini özel sektörde icra edenler, alana ilişkin projelere başvururken yeterlilikleri karşılıyor olmanın avantajına sahiptir.

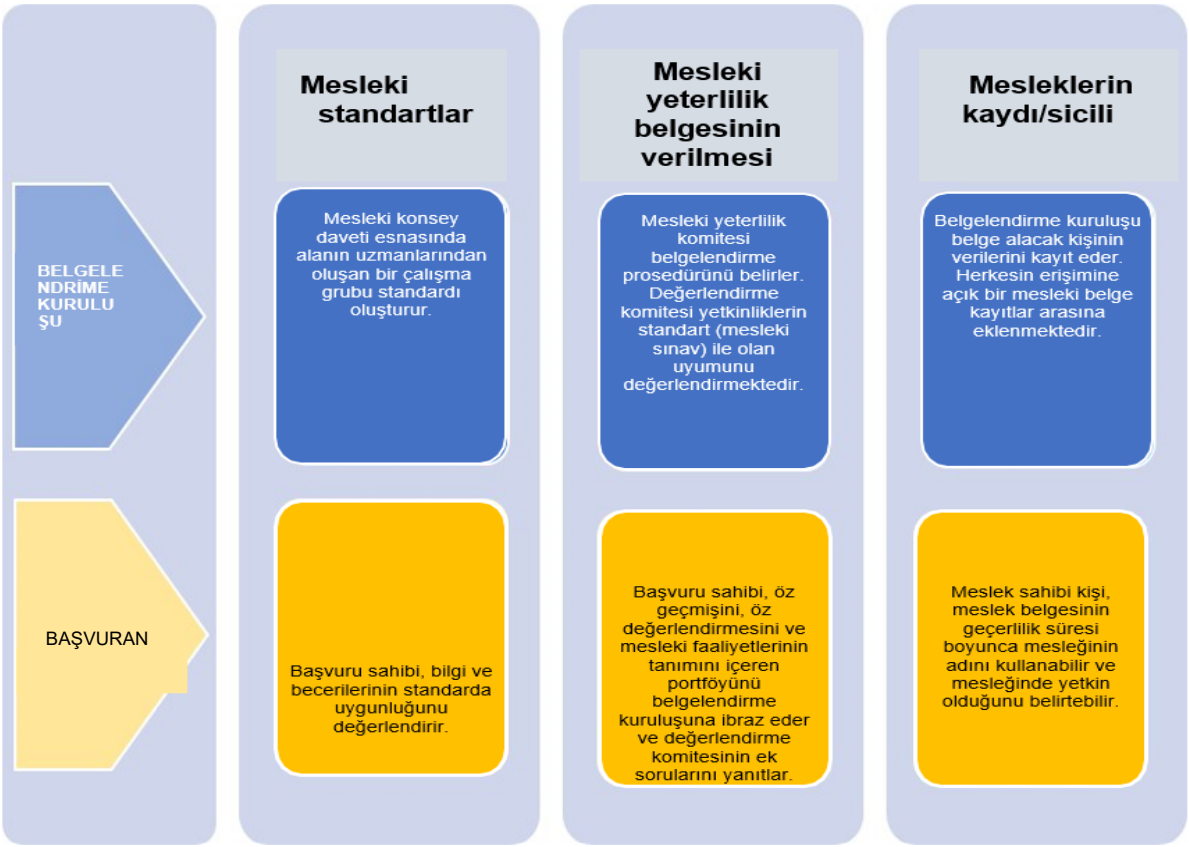
4.3.2. Mesleki yeterlilik belgesinin verilmesi

Mesleki yeterlilik belgesi verme hakkı beş yıllık bir süre ile sınırlı olduğundan düzenli güncellemeler yapılması da sistemin bir parçasıdır. Buna göre, yasal olarak belirlenmiş belge verme kurumu olan dernek, süreçte tarafsızlığı sağlamaktan ve bir mesleki yeterlilik komitesi oluşturmaktan mesuldür. Meslekler Yasasına göre (Estonya Parlamentosu, 2008, madde 18), komite, belgelendirme sistemi ile ilgili paydaşları olan uzmanlar (kariyer uzmanları), işverenler (KİH) ve , açıkça belirtilmemiş temsilcilerin çalışanları, eğitmenler (üniversite veya ulusal ajans), meslek birliklerinin temsilcileri ve gerekirse rehberlik hizmet faydalanıcılarının temsilcileri ve diğer ilgili paydaşları da kapsamaktadır.

Aynı zamanda mesleki sertifikaların uluslararası karşılaştırmaları için de bir temel oluşturmaktadır. Değerlendirme standardı, süreci, değerlendirme düzenlemelerini, kriterleri, değerlendirici için değerlendirme kılavuzunu açıklayan ve başvuru sahibi için formlar içeren herkesçe erişilebilir bir belgedir (Estonya Kariyer Danışmanları Derneği, 2020).

Değerlendirme birbirini takip eden üç aşamada gerçekleştirilmiştir Şekil 1, mesleki yeterlilikler sisteminin üç ana unsuruna ilişkin olarak belgelendirme makamı ve başvuru sahibinin bakış açısından aşamaları göstermektedir.

Şekil 2. **Mesleki yeterlilik sistemi ve belgelendirme sürecinin unsurları**



Kaynak: Yazar

4.4. Kariyer rehberliğine ilişkin mesleki yeterlilik sisteminde odak grup çalışmasına ait bulgular

4.4.1. Arka plan ve metodoloji

Kariyer rehberliği hizmet sunumu sürekli değişmekte olduğundan hem kariyer rehberleri hem de sistemin tamamına yönelik yeni zorluklar baş göstermektedir. Ulusal düzeyde ise kariyer rehberliği, rehberlik merkezlerindeki (Rajaleidja) kariyer danışmanlarının ve kariyerlere ilişkin bilgi veren personelin KİH yapısı ile bütünleştirildiği 2019 yılında meydana gelen değişikliklere hâlen ayak uydurmaya çalışmaktadır. COVID-19 salgını nedeniyle görüşmelerin çevrim içi ortama taşındığı ve ortaya dijital çözümlerin atıldığı kariyer hizmetlerinde yaşanan ekstra aksaklıklar, danışman yetkinliklerine yönelik yeni talepler oluşması ve yetkinliklerin geliştirilmesi yönünde hem bir engel hem de fırsat niteliğindedir. Böylelikle, nitelikli bir kariyer rehberlik uzmanı olabilmek için takip edilebilecek rotaların incelenmesi ve standartların güncellenmesi vasıtasıyla hizmet kalitesinin nasıl yükseltilebileceği üzerine düşünmeye uygun bir zemin hazırlanmaktadır. Bu çabanın desteklenmesine yönelik olarak ulusal Euroguidance merkezi, rehberlik uzmanlarından ve paydaşlardan gelen toplu geri dönüşler temelinde bir çalışma başlatmıştır. Psience'de (2020) belirtilen sonuçlar, kariyer rehberliğinde mesleki yeterlilik

sisteminin mevcut durumuna genel bir bakış sağlamakta ve hizmetlerin kalitesini artırma amacıyla sistemi daha esnek ve modern hale getirmeye yönelik fikirler sunmaktadır.

Estonya Ulusal Rehberlik Kaynak Merkezi aynı zamanda ulusal Euroguidance merkezidir. Bu merkez vasıtasıyla hem Estonya'daki hem de yurt dışındaki danışmanlar, araştırmacılar, eğitimciler ve politika yapıcılar da dahil olmak üzere rehberlik alanında çalışanlara bir dizi hizmet sunulmaktadır. Avrupa Euroguidance Merkezleri Ağı'na bağlı olan merkezin maksadı rehberlik camiasının, Avrupa'da hayat boyu rehberlik hususundaki gelişimini desteklemektir. Kariyer uzmanlarına yönelik belgelendirme kuruluşu konumundaki Estonya Kariyer Danışmanları Deneği, kariyer rehberliğine ilişkin mesleki yeterlilik sisteminin en kilit parçasıdır. Kariyer rehberlik camiasının mesleki gelişimini desteklemek Euroguidance ve Estonya Kariyer Danışmanları Derneğinin ortak amacıdır. Mevcut yeterlilik sisteminin işlevselliğini değerlendirmek, sistemin hem verimliliğini hem de kariyer rehberliği alanındaki etkisini arttırmak için gelişme katedilmesi gereken alanları tespit etme maksadıyla, ortaklaşa çalışan bu iki kuruluş sürece uzmanları, kariyer rehberlik uzmanlarını ve diğer paydaşları da dahil etmiştir.

Çalışma, paydaşlardan alınan yanıtları çevrim içi odak grup görüşmeleri yoluyla toplamıştır. Bu gruplarda hedef grup başına üç ila yedi katılımcı yer almış ve toplamda sekiz odak grubu ve ortak kurumlar tarafından seçilen 50 kişi yer almıştır. Katılımcılar aşağıda belirtilmiştir:

(a) Mesleki yeterlilik belgesi olan veya olmayan kariyer danışmanları ve kariyer bilgilendirme uzmanları

(b) Sürece doğrudan dahil olan uzmanlar, örneğin; mesleki komitenin veya değerlendirme komitesinin üyeleri

(c) Eğitim bakanlığı, ulusal ajanslar, üçüncü taraf ve özel sektör temsilcileri gibi sürece dahil olmamış uzmanlar;

(d) Kariyer eğitmenleri, okul müdürleri ve kariyer yönetimi becerilerinin geliştirilmesinde rol alan diğer kişiler de dahil olmak üzere okul personeli.

Odak grup tartışmalarını teşvik etmeye yönelik derecelendirme ölçeğinin yanıtlarını içeren yapılandırılmış bir anket (Bilgi Kutusu 1) kullanılmıştır. Ankette açık uçlu sorular ve mesleki yeterlilikler sisteminin farklı yönlerine odaklanan yedi adet derecelendirme ölçeği kullanılmıştır. Görüşmeler öncesinde katılımcılara süreç, mesleki standartlar ve mevcut değerlendirme standartlarına ilişkin talimat ve genel bilgiler temin edilmiştir.

Bilgi Kutusu 2. **Seçilen Odak Grup Konuları**

Paydaş görüşleri aşağıdaki konular üzerinden ele alınmıştır:

Mesleki yeterlilik sisteminin kariyer rehberliği alanına (kariyer uzmanı yeterlilikler gibi) olan faydaları ve farklı bakış açılarından en önemli değişiklikler

Sistemin alanda profesyonelleşmeyi ve ilgili eğitimlerin verilmesini ne ölçekte desteklediği

Akreditasyon sürecinde dijitalleşme, BİT kullanımı ve COVID-19'un etkisi, mevcut rehberlik uzmanları arasında BİT yetkinliklerin değerlendirilmesi

Eğitimin içeriğinin ve kalitesinin iş gücü piyasasının ihtiyaçlarını karşılayıp karşılamadığı, mevcut mesleki standart dâhilindeki yeterliliklerin uygunluğu ve açıklığı, yeterlilik seçeneklerindeki son değişikliklere ilişkin görüşler

Değerlendirme standardının, başvuru sürecindeki yeterlilikleri tanımlama noktasında ne kadar anlaşılabilir olduğu

Kariyer hizmetlerine yönelik mesleki yeterlilik sisteminin verimli ve etkin bir şekilde işleyişinde gerekli değişiklikler ve gelişimler

Kaynak: Konulara ilişkin yazar tarafından çıkarılan özetler

4.4.2. Sistemin güçlü yönleri ve geliştirilmesi gereken alanlarına dair bulgular

Hedef grup görüşmelerinin sonuçlarına dayanarak, Estonya'daki mesleki yeterlilikler sisteminin, kariyer gelişimini destekleyen personelin mesleki eğitimine odaklanarak, kalite güvencesinin önemli ve faydalı bir bileşeni olduğu sonucuna varılabilir. Hem işverene hem de hizmet faydalanıcısına güvence veren bu sisteme ciddi bir önem atfedilmektedir. Yine de yeterlilik sisteminin genel anlamda daha modern bir hale getirilmesi ve belgelendirme sürecinin gelişimine yönelik alanlarda iyileştirilmeler yapılması gerekliliği tespit edilmiştir. Yapılan gözlemlerden bazılarına aşağıda yer verilmektedir:

4.4.2.1. *Dijitalleşme ve BİT araçlarının kullanımı*

Odak gruplar dâhilindeki rehberlik paydaşlarından, danışmanların BİT konusundaki yetkinlikleri ve dijitalleşme hakkındaki fikirlerini paylaşmaları istenmiştir. Hem deneyim düzeyleri hem de kuşak farklılıklarına rağmen, danışmanların BİT yetkinliklerinin çok değerli olduğu anlaşılmıştır. Danışmanların bir kısmı çok bağımsız ve yenilikçi BİT kullanıcıları olarak tanımlanırken, daha düşük beceri seviyelerine sahip olanlar ise rehberlik sunumuna yönelik teknolojilerin tüm potansiyelinden yararlanamamaktadırlar. 2020 yılının ilkbaharında, COVID-19 ile bağlantılı olarak, bu alanda ciddi bir atılım görülmüştür. Uzaktan hizmet sunumuna yönelik çeşitli çevrim içi platformlar yaygınlaşmış, bu nedenle danışmanlar becerilerini buna göre geliştirmeye teşvik edilmiştir (Psience, 2020). Örneğin, iş ve işçi bulma kurumlarında uzaktan hizmetlere katılım önemli ölçüde artmıştır ve çevrim içi kariyer fuarlarının değeri ortaya çıkmıştır (Holland ve Mann, 2020). Katılımcılar, günümüzde iyi düzeyde BİT yetkinlikleri olmadan kariyer uzmanı olarak çalışmanın mümkün olmadığını kabul etmiş ve standartların buna göre güncellenmesi gerektiği konusunda hemfikir olmuştur (Psience, 2020).

Bu konuya ilişkin daha önceden yapılan çalışmalar da BİT'in hızlı gelişiminin rehberliğe ilişkin hizmetlerin sunumuna ciddi bir etkisi olduğunu ortaya koymuştur (Psience, 2017). BİT ve dijital araçlar hem bir fırsat hem de bir zorluk olarak değerlendirilmiştir. Bu

unsurların sağladığı temel avantaj ise bilgi paylaşımının son derece hızlı şekilde sağlanması ve iletişimin mümkün kılınmasıdır. Bu duruma hizmet sunumu açısından bakıldığında, çevrim içi hizmetler (örneğin sohbet hizmeti) yoluyla hizmetin daha erişilebilir hale getirilmesi ve ülke çapında kaliteli hizmet sağlanması gibi konularda fayda sağlandığı görülmektedir. BİT genel duruma dair daha kapsamlı bilgi edinilmesini (örneğin toplanan istatistikler sayesinde), dijital araçlar ise hizmetlerin farklı hedef gruplara hitap ederken daha ilgi çekici ve etkileşimli olmasını sağlamaktadır (a.g.e.).

Dijital ortamdaki işlerin ve kendini analiz etmeye yönelik araçların (gençler için oyunlar ve diğer yardımcı araçlar dahil) tanıtılması gibi, dijital araçlara ilişkin hususlar kariyer danışmanlığı mesleğini icra edenlerin dijital yetkinlikler açısından kendilerini geliştirmesi gereken temel noktadır. Katılımcılar, değerlendirme sürecinin modern hale getirilmesi gerektiğini belirtmiştir. Belgeleri elektronik olarak gönderme imkânı mevcut olmakla birlikte, başvuru sisteminde çevrim içi formlar, testler veya video danışmanlığı kullanılmamaktadır. Örneğin; eğitici videolar içeren daha etkileşimli bir nihai sınav yapılması katılımcılara göre daha uygun olacaktır. Ayrıca hedef grubu dâhilindeki katılımcılar, başvuru sahiplerinin dijital yetkinliklerinin değerlendirilmesinde karşılaşılan zorluklara da dikkat çekmiştir. Bu zorluklardan bir tanesi de sistemin söz konusu yetkinliklerin anlamlı bir şekilde gösterilmesini gerektirmiyor olmasıdır.

4.4.2.2. *Mesleki standartların uluslararası boyuta odaklanılarak yenilenmesi*

Çalışma sonucu elde edilen bulgular, profesyonellerin uluslararası boyuta daha güçlü bir şekilde odaklanılması gerektiğine ilişkin görüşlerini ortaya koymaktadır. Küreselleşen eğitim ve iş gücü piyasası bağlamında, katılımcılar vatandaşların ülke içinde ve dışında hem öğrenim hem de iş gereği daha hareketli olmasına ve uluslararası fırsatlar ile çok kültürlü konulara yönelik olarak danışman yetkinliklerinin yeterince kapsanmamasına ilişkin konuları istişare etmiştir. Mesleki standartlarda tanımlanan yetkinlikler bir bütün olarak konu ile ilişkili olmasına rağmen işin uluslararası yönüne daha çok özen gösterilmesi gerekmektedir, dolayısıyla bu da gerekli yetkinliklerin tamamına sahip olunması ve buna bağlı olarak hem mesleki standartların hem de yeterlilik belgelerinin verilmesine ilişkin prosedürün yenilenmesine yol açabilir. Katılımcıların görüşü, çoklu kültürlü alanlara yönelik hizmet sunumuna dönük yetkinliklerin güncellenmesi gerektiği yönündedir (Psience, 2020). Danışmanların daha karmaşık türlerde ve daha büyük miktarlarda bilgiyi ele alma ve farklı kültürel arka planlara sahip danışanlarla ilgilenme becerilerinin öneminin artmasına, daha önceki araştırmalarda da yer verilmiştir (Rosenblad; Sõmer ve Tilk, 2018).

Yeterlilikler sisteminin amaçlarından bir tanesi de mesleki yeterlilikleri uluslararası düzeyde karşılaştırılabilir hale getirmektir; hedef grup mesleki yeterlilik sisteminin Avrupa çapında tanınması konusunu ele almıştır. Rehberlik camiasının, Estonya sistem ve standartlarını, uluslararası standartlar ile karşılaştırılabilecek kadar açık bulmadığı görülmektedir. Bununla birlikte, farklı uzmanlık alanlarında (kariyer koçluğu gibi) Avrupa genelinde yabancı ülkelere ait yeterliliklerin tanınmadığı tespit edilmiş olup, Estonya'nın mesleki yeterliliklerinin değerinin artış potansiyelini taşınabilir olması hususunda değerlendirmiştir. Katılımcılar, yeterliliklerinin farklı ülkelerde tanınmasına önem verdiklerini ve mesleki yeterlilik belgelerinin geçerli olduğu diğer ortamlar hakkında bilgi almak istediklerini belirtmişlerdir. Ayrıca, yeterlilikler sisteminin hedeflerinden birinin, uluslararası

düzeyde birleşik bir mesleki sisteme bağlanması olabileceği de öne sürülmüştür (Psience, 2020).

4.4.2.3. *Mesleki yeterlilik sisteminin çalışanlar ve kurumlar için değeri*

Katılımcılar genel olarak, kariyer rehberliğinde akademik bir derece olan yüksek öğrenim yeterliliğinin yokluğunda, mesleki yeterlilikler sisteminin mesleki standardın gerekliliklerinin karşılandığını gösterme açısından çok yararlı olduğunu doğrulamaktadır. Bununla birlikte, düzenli gelişim mevzuat tarafından desteklemektedir; örneğin, kurumlar belirli bir süre için belgelendirme yetkisine sahiptir ve mesleki standartların belirli bir geçerlilik süresi mevcuttur.

Paydaşlar, sistemin çalışanlara kendi kendilerini analiz etme ve mesleki gelişim hedeflerini bilinçli bir şekilde belirleme fırsatı sunduğu, mesleki yeterlilik belgesinin ise çalışanların öz güvenine olumlu şekilde tesir ettiği hususlarında hemfikirdir (Psience, 2020). En büyük çaplı işveren konumundaki KİH, yeterlilik konusuna değer vermekte, maaş sistemini buna göre kurgulamaktadır. Ayrıca, sonuç odaklı öğrenimin uygulamaya dökülmesini de önemli bir adım olarak değerlendiren paydaşlar, yetkinlik seçeneklerine ilişkin mevcut yaklaşımın ağırlıkla KİH'de hazırlanan hizmet sunumuna yönelik olduğunun da altını çizmektedir. Örneğin, seçmeli çalışma alanlarıyla ilgili olarak, katılımcılar danışmanlık ve bilgi sağlamanın yakından bağlantılı olduğunu belirtmişlerdir. Hizmet faydalanıcılarını merkezde konumlandıran bir yaklaşım, hem bir kariyer danışmanının hem de bir bilgi uzmanının yetkinliklerine ve bu yetkinlikleri farklı danışanlara göre uygulama becerisine sahip danışmanlar tarafından ihtiyaç temelli karmaşık hizmetlerin verilmesini gerektirecektir (a.g.e.).

Ancak katılımcılara göre, yeterlilikler sisteminin eğitim sektörlerinde sistematik olarak uygulanmasında hâlen gelişime açık alanlar bulunmaktadır. 2019 yılında kariyer rehberlik alanında gerçekleştirilen yeniliklerin, okullarda verilen kariyer rehberlik hizmetleri de dahil olmak üzere hizmet sunumuna yönelik ciddi bir etkisi olmuştur (Puulmann ve Rammo, 2021). Müfredat dışındaki paydaşlarla yapılan işbirlikleri de dahil olmak üzere okulların, kariyer eğitimlerinin düzenlenmesindeki sorumluluğu ciddi ölçüde artmıştır. Katılımcılar, bu artan sorumluluğa rağmen, mevcut yeterlilik sisteminin okul kariyer koordinatörlerinin ve rehberlikte yer alan öğretmenlerin özelliklerini dikkate almadığını belirtmiştir. İşin içeriğinin yanı sıra yürütülen faaliyetlerin, mesleki ve değerlendirme standartlarında belirtilen performans göstergeleri ile uyuşmamasından ötürü okullarda kariyer eğitimi veren personel için kariyer uzmanlığı alanında mesleki yeterlilik belgesi almaya yönelik başvuru yapmak zorlu bir durumdur (Psience, 2020). Dolayısıyla, bu gözlemler doğrultusunda 2005 yılının 12. ayında geçerli olan 'kariyer koordinatörü' mesleki standartının tekrardan yürürlüğe girmesi üzerine düşünmek gereklidir.

4.4.2.4. *Kapasite geliştirme*

Çalışmadan elde edilen sonuçlara göre kariyer rehberliği danışmanlarına yönelik kapasite gelişimleri daha iyi hale getirilebilir. Bir kariyer uzmanının gerekli yeterlilikleri akademik eğitim yoluyla karşılaması mümkün olmasa da, gerekli bilgi ve beceriler yüksek öğrenim yoluyla veya kamu kurumları ve özel şirketler tarafından yaygın olarak sunulan kurslar yoluyla elde edilebilir.

Hedef grup katılımcılarına göre kariyer rehberliği alanında verilen eğitim nispeten

kısıtlıdır. KİH'lerde çalışan danışmanların ihtiyaçları gayet yeterli bir şekilde karşılanabilirken, eğitim kurumları ve özel sektörde çalışan danışmanlara yönelik sınırlı sayıda eğitim imkânı mevcuttur. Eğitim sunumları konusunda bazen iletişim kopuklukları yaşanmakta olup, ayrıca karşılıklı öğrenme ve uygulama da dahil olmak üzere uluslararası düzeyde temel ve ileri eğitim eksikliği söz konusudur. (Psience, 2020). Ancak çalışma, verilen kursların iyi tasarlandığını, mesleki yeterlilik sistemiyle bağlantılı olduğunu ve mesleki standartta tanımlanan yeterlilik gerekliliklerine dayandığını doğrulamaktadır.

4.5. Sonuç ve öneriler

Estonya mesleki yeterlilik sistemi, farklı sektörlerde görev yapan kariyer rehberlik danışmanlarının mesleki kimliğini oluşturmak ve güvence altına almak açısından önemli bir araçtır. Estonya mesleki yeterlilikler sistemi, ulusal yeterlilikler otoritesi ve bir meslek oluşumu öncülüğünde dönemsel olarak güncellenmesi ve paydaşların sistematik katılımı nedeniyle, uygulayıcıların mesleki gelişimini destekleme açısından eğitim sağlayıcıları ve diğer paydaşlar tarafından kabul görmüş bir temel niteliğindedir. Hizmet faydalanıcılarını öğrenme ve iş yönetimi konusunda desteklemenin yanı sıra bireylerin kendi belirledikleri eğitim süreçlerinden geçebilecekleri, sürekli evrilen bir geleceğe doğru ilerlemek için danışmanların profesyonelliğini temin etmek son derece önemlidir. Çalışmanın sonuçlarına dayanarak iki ana öneride bulunulabilir:

(a) Dijitalleşme ve uluslararasılaşma, insanlari etkileyen ve hızla gelişen alanlardır, bu nedenle kariyer rehberliği uzmanlarinin yetkinliklerinin geliştirilmesine ihtiyaç duyulmaktadir. Mesleki gelişimleri için danışmanlara azami destek sağlamak amacıyla, mevcut ve gelecekteki eğitim ihtiyaçları konusunda çalışmalar yapılmalı ve ardından uygun eğitim fırsatları sunulmalıdır;
(b) Toplumdaki değişimler, beceri geliştirme ve kariyer rehberliğine ilişkin bireysel ihtiyaçları da değiştirmektedir. Kariyer rehberliği hizmet sunumu sürekli değişmekte olduğundan hem kariyer rehberleri hem de sistemin tamamına yönelik yeni zorluklar baş göstermektedir. İşgücü piyasasını ihtiyaçlarını karşılayabilmek için paydaşların, yetkinlik gereksinimlerinin güncellenmesi, belgelendirme prosedürünün modernleştirilmesi ve alanda çalışan herkese yönelik kapasite gelişimini desteklenmesi konularına odaklanarak sıkı bir iş birliği içerisinde olması gerekmektedir.

Kaynakça

[erişim 13.8.2021]

Association of Estonian Career Counsellors (2020). *Hindamisstandard. Kutsenimetus: Karjäärispetsialist, tase 6. Karjäärispetsialist, tase 7.* [Assessment standard. Profession: career specialist, level 6. Career specialist, level 7]. http://kny.ee/wp-content/uploads/2020/09/Hindamisstandard_2020.pdf

Cedefop (2009). *Professionalising career guidance: Practitioner competences and qualification routes in Europe.* Lüksemburg Avrupa Birliği Yayın Ofisi Cedefop panorama series, 164. sayı https://www.cedefop.europa.eu/files/5193_en.pdf

Cedefop (2020a). *Inventory of lifelong guidance systems and practices – Estonia. CareersNet national records.* https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country- reports/inventory-lifelong-guidance-systems-and-practices-estonia

Cedefop (2020b). *National qualifications frameworks developments in Europe 2019. Qualifications frameworks: transparency and added value for end users.* Lüksemburg Avrupa Birliği Yayın Ofisi. https://www.cedefop.europa.eu/files/4190_en.pdf

Estonian Parliament (2008). Professions Act (occupational qualifications) - RT I 2008-24-156. *Resmî Gazete,* 22 Mayıs 2008. https://www.riigiteataja.ee/en/eli/ee/521032019015/consolide/current

Estonian Qualifications Authority (2020). *Occupational qualification standards: career specialist, EstQF Level 7* [data set]. https://www.kutseregister.ee/ctrl/en/Standardid/vaata/10667672 [erişim 17.6.2021].

Estonian Qualifications Authority ve Aarna, O. (2016). *Referencing of the Estonian qualifications and qualifications framework to the European qualifications framework.* https://europa.eu/europass/en/reports-referencing- national-qualifications-frameworks-eqf

Holland, K. ve Mann, A. (2020). How Estonia is delivering online career guidance during the coronavirus crisis. *OECD blog Education and Skills Today.* https://oecdedutoday.com/estonia-online-career-guidance-during- coronavirus-crisis/

Kinkar, V. ve Rammo, M. (2020). *Uuringu abil pilt selge: karjäärispetsialisti kutsesüsteemi väärtustatakse kõrgelt, kuid on ka arenguruumi* [With the help of the study, the picture is clear: the occupational qualification system of a career specialist is highly valued, but there is also room for development]. https://www.personaliuudised.ee/sisuturundus/2020/11/25/uuringu-abil-pilt- selge-karjaarispetsialisti-kutsesusteemi-vaartustatakse-korgelt-kuid-on-ka- arenguruumi

Psience (2017). *Rajaleidja keskuse töötajate IKT vahendite kasutamise kogemus [User experience of ICT tools among Rajaleidja guidance centres staff]*. Foundation Innove.

Psience (2020). *Karjääriteenuste valdkonna kutsesüsteemi fookusgrupiuuring [Occupational qualification system in the field of career guidance: focus group study].* Archimedes Foundation, Euroguidance Estonia. http://haridus.archimedes.ee/sites/default/files/Dokumendid/Karj%C3%A4%C3%A4riteenuste_uuring_1811.pdf

Puulmann, A. ve Rammo, M. (eds) (2021). *Lifelong guidance in Estonia 2021.* Euroguidance Estonia 2021. https://www.euroguidance.eu/resources/publications/other- publications/lifelong-guidance-in-estonia-2021

Rosenblad, Y.; Sõmer, K. ve Tilk, R. (2018). *OSKA study of human resources, administrative and business consultation occupations: key findings.* Estonian Qualifications Authority. https://oska.kutsekoda.ee/wp-content/uploads/2017/05/HR_EN.pdf

5. BÖLÜM

İtalya'da kariyer danışman ve rehberlerinin beceri düzeyini doğrulayıcı dijital rozet uygulaması

Giulio Iannis ([31]), CareersNet, İtalya

5.1. Giriş

Rehberlik danışmanlarının dijital bağlamda profesyonelleştirilmesi ulusal ve bölgesel kariyer rehberlik sistemleri için en temel hususlardan bir tanesidir. Farklı eğitim geçmişleri ve iş deneyimleri sahip olmaları gibi danışmanların birçoğu farklı noktalardan başlayarak kendilerine mesleki bir arka plan oluşturmuşlardır. Kariyer rehberlik danışmanları, sahip oldukları becerileri hem resmî hem de resmî olmayan bağlamlarda edinmiştir. Uygulamaların daha profesyonel hale getirilmesi, rehberlik danışmanlarının kariyer uyumuna yönelik ihtiyaca ilişkin farkındalık geliştirmesini gerektirecektir. Bu da kariyer danışmanlarının yalnızca resmî yeterlilikleri (ileri düzey eğitim ve öğretim gibi) değil, aynı zamanda kariyer uyum becerilerini (mesleki ağlarda öğrenim, iş esnasında öğrenmek, mesleki değişim ve zorluklardan öğrenmek) pekiştiren, çalışma esnasında edinilen yetkinlikleri de teşvik etmesi ve vurgulaması gerektiği anlamına gelmektedir. (Barnes ve ark., 2020, syf.43). Rehberlik alanında yaşanan hızlı değişiklikler ve kullanılmaya başlanan yeni teknolojiler göz önünde bulundurulduğunda kariyer uyumu tüm danışmanların sahip olması gereken temel bir yetkinlik haline gelmelidir.

İtalya'nın da dahil olduğu, kariyer rehberlik danışmanlarına ilişkin ulusal yeterlilik gereksinimlerinin henüz kanunen tanımlanmadığı, birkaç ülkede kariyer danışmanlarına yönelik resmî beceri ve yeterlilikler sistemi hâlen yapılandırılmaktadır (Cedefop, 2020). Söz konusu farklı arka planlar ile resmî olmayan deneyimler danışmanların CV'lerine yansımaktadır ve hem kamu hem de özel sektördeki kariyer danışmanlık hizmeti sağlayıcıları için kariyer danışmanlarının istihdamını zorlaştırmaktadır. Bu alanda çalışmayı doğrudan mümkün kılacak resmî bir eğitim yolu veya üniversite diploması İtalya'da mevcut değildir. Kamu istihdam kuruluşlarında istihdam edilen danışmanların çoğu (%68) ortaokul veya daha düşük seviyede bir yeterliliğe sahipken, bu danışmanların yalnızca %28,7'si üniversite mezunudur (ANPAL, 2017). Öğretmenler kariyer rehberliği konusunda resmî bir yeterliliğe veya özel bir deneyime sahip olmadan, eğitim sistemi içerisinde kariyer rehberliği faaliyetlerinden sorumlu olabilmektedir. Özel sektörde faaliyet gösteren rehberlik hizmeti sağlayıcıları tarafından istihdam edilen danışmanlar farklı geçmişlere ve yeterliliklere (psikoloji, eğitim bilimleri, sosyoloji, siyaset bilimleri, hukuk veya ekonomi dereceleri gibi) sahiptir. Farklı branş ve örgün eğitim yollarını takip etmiş kişilerin de istihdam edilmesi mümkündür ve kariyer rehberliği alanında edinilen resmî olmayan öğrenme ve iş deneyiminin değerlendirilmesine yönelik prosedürler de mevcuttur.

Ulusal doğrulama sistemi düzenlemesine rağmen hâlen geliştirilme aşamasındadır. 13/2013 sayılı kanun hükmünde kararname yeterliliklerin belgelendirilmesi için tek çerçeve

[31] Centro Studi Pluriversum.

olan 'Ulusal eğitim, öğretim ve mesleki yeterlilikler repertuarını' tesis etmektedir. Söz konusu repertuar, bölgesel makamların veya 'yetkilendirme kurumlarının' sorumluluğu altındaki ulusal, bölgesel ve sektörel repertuarların kapsamlı bir derlemesi niteliğindedir (daha fazla bilgi için bkz. Cedefop, 2020).

2016 yılında, yeni ulusal yeterlilikler repertuarı - *Atlante del lavoro e delle qualificazioni* (INAPP, 2016) tüm bölgesel yeterliliklere ilişkin ulusal bir referans olarak oluşturulmuştur (bölgesel repertuarların yeterlilikleri aktif ve yasal olarak geçerli olmaya devam etmektedir). Ulusal repertuar: sektörlerin tanımları, mesleki süreçler ve alt-süreçler, mesleki faaliyetler ve beklenen sonuçların temeline dayanmaktadır. Repertuar kariyer danışmanlığına ilişkin çeşitli mesleki faaliyetleri de içermektedir. Danışmanların temel faaliyetleri ve üretmeleri beklenen çıktıları (kariyerlere ilişkin görüşmeler yapılması ve tüm kariyerlere yönelik bilgi verilmesi gibi) tanımlayan repertuar kapsamında mesleki faaliyetlere ilişkin yetkinliklere yönelik bir tanım ise mevcut değildir. Bu nedenle, danışmanlar becerilerini belgelendirmek için hem bölgesel hem de ulusal çerçeve ve prosedürleri izleyerek bölgesel hizmetlere başvurmak zorundadır ([32]). Ancak, bu hizmet İtalya'nın birçok bölgesinde tam olarak verilemediği gibi hizmete ilişkin geliştirme süreci de bütünüyle tamamlanmamıştır. Mevcut kriz bağlamında ve geniş iş gücü piyasası ile sosyal alandaki değişiklikler karşısında, İtalya'daki öğretim ve yeterlilik yolları göz önünde bulundurulduğunda kariyer danışmanlık hizmeti sağlayıcıları mesleklerinde profesyonelleşmesini sağlayabilecek bir yöntem bulma konusunda baskı altındadır. Kamu istihdam hizmetleri (KİH), hizmet faydalanıcıları için sundukları hizmeti hem nitelik hem de nicelik anlamında geliştirme maksadıyla iş gücünü modernleştiren ve genişleten hizmet sağlayıcıları arasındadır. 2021 yılında ve önümüzdeki birkaç yıl boyunca, KİH'lere yönelik yeni ulusal plan (İtalya Çalışma Bakanlığı, 2020) sistemi sağlamlaştıracak ve bölgesel KİH'ler tarafından yaklaşık 4.000 yeni danışman istihdam edilecektir.

İtalya'da KİH sistemi, ulusal mevzuat ve bölgeler genelindeki benzer finansman programlarını takip eden bölgelerce düzenlenip yönetilmektedir. Yaklaşık 8.000 danışman, bölgesel ajanslar ve özel hizmet sağlayıcıların kapsamlı desteği ile 20 farklı bölgesel KİH sistemi bulunmaktadır. Her danışman başına ortalama, idari çalışanlar da dahil olmak üzere, 380 hizmet faydalanıcısı düşmektedir (ANPAL, 2017).

İstihdam hizmetlerine ilişkin kalite standartları Çalışma ve Bölgeler Bakanlığınca belirlenmiştir (İtalya Çalışma ve Bölgeler Bakanlığı 2018). Belge, İtalya'daki tüm kamu istihdam ofisleri ve ayrıca özel iş bulma merkezleri ile istihdam bürolarına yönelik bir hizmet listesi ve metodolojik referanslar sunmaktadır. Her bir hizmetin iş süreci ve bu süreçlerin beklenen sonuçlarıyla birlikte bilgi ve kariyer rehberliği hizmetlerinin tanımlarını içerir. Buna ilaveten ilgili standartlar, hizmet faydalanıcılarına yönelik etik muamele, kariyerlere ilişkin bilgilerin erişilebilirliği ve yine hizmet faydalanıcılarına uygun işlerin tespit edilmesine yönelik yükümlülüğü de kapsamaktadır (Cedefop, 2020). Ancak, kalite standartlarına ilişkin belgede danışmanların beceri ve yeterliliklerine ilişkin bir açıklama yer almamaktadır.

[32] Ulusal kılavuzlar (2013) ve hayat boyu rehberliğe ilişkin Ulusal standartlar (2014), Devlet ve Bölgeler Konferansı kapsamında imzalanan anlaşmalardır. Bunlar, kanunen bölgesel Mesleki Eğitim ve Öğretim, SPI (ikincil mesleki eğitim programları), rehberlik sistemleri, belgelendirme ve belgelendirme hizmetlerini düzenleme yetkisine sahip olan bölgelere yönelik politika kılavuzlarıdır. Farklı geliştirme düzeylerinde olan farklı bölgesel sistemler mevcuttur. Atlas, mevcut her bir bölgesel yeterliliği ulusal bir standartla ilişkilendirmek için tüm bölgesel mercilerin başvurabileceği ulusal bir envanterdir.

5.2. Dijital rozet sistemi ile profesyonelleşmenin desteklenmesi

Dijital rozetler gibi kariyer danışmanlarının profesyonellik düzeyini arttırmayı teşvik etmek ve desteklemek için etkili bir doğrulama sistemi ve aktarılabilir bir model oluşturmak yaygın öğrenime değer verilmesine dair ulusal ve bölgesel girişimler arasında umut verici bir alternatiftir. Dijital açık rozet, "başarı, beceri, kalite veya konuya yönelik bilginin doğrulandığının bir göstergesidir" (MacArthur Vakfı, 2011) ve rozeti edinmek için tamamlanan belirli (önceki) öğrenimi veya iş deneyimini de tanımlamaktadır. Dijital rozetler blok zincir teknolojisi temeline dayanmakta olduğundan LinkedIn gibi istihdama ilişkin büyük uluslararası sosyal ağlar ile kolayca bütünleştirilmiştir. Rozetin geçerliliğini, özgünlüğünü, kaynağını ve değerini belirlemek için gerekli bilgiler bir rozetin temel bileşenleridir.

Şekil 1. **Dijital rozetler – yetkinlik alanlarına örnekler, kamu istihdam hizmetinde çalışan danışmanlar**

Kaynak: Pluriversum – Open Badges.

Bilgiler dâhilinde; alıcı (rozeti alan kişi), rozeti veren (rozeti verme sorumluluğunu üstlenen kişi veya kuruluş), rozetin kriterleri ve tanımı (alıcının rozeti edinmek için yapması veya göstermesi gerekenler), kanıt (rozeti kazanmak için yapılan temel çalışma veya katkı ile ilgili gerçek bir bulgu veya bağlantı), tarih (rozetin verildiği zaman), geçerlilik süresi (rozetin geçerliliğinin sona erdiği zaman) ve bir sertifika veya bildiri de (ödülün geçerliliğini doğrular nitelikte resmî bir form) mevcuttur (Finkelstein; Knight ve Manning, 2013).

Kariyer rehberliği danışmanlarına yönelik yenilikçi bir dijital rozet sistemi olan *Competenze Servizi Lavoro* (İstihdam hizmetleri yetkinlikleri) yakın zamanda Toskana'da geliştirilmiş ve test edilmiştir. Bu yeni sistem, bölgesel kamu istihdam hizmetinde (KİH) istihdam edilen danışmanların kariyer gelişimini desteklemek amacıyla İtalya'daki en büyük ([33]) kariyer rehberliği hizmeti sağlayıcılarından biri tarafından oluşturulmuştur. Dijital rozet sistemi KİH danışmanlarının temel yeterliliklerinin (ayrıca kariyer gelişim ve hareketliliğinin de) açık ve şeffaf bir sistem üzerinden doğrulanması maksadıyla *Atlante del lavoro e delle qualificazioni*'ye (INAPP, 2016) dayanmaktadır ([34]). Aynı zamanda okullarda, üniversitelerin kariyer hizmetlerinde ve mesleki eğitim kurumlarında çalışan danışmanlara yönelik yetkinlikler de kapsam dâhilindedir. INAPP uzmanları Atlas'ı geliştirirken, 2014 Hayat Boyu Rehberlik Standartlarından, bölgesel yeterliliklerden ve hem uzmanlar hem de danışmanlarla yapılan görüşmeler dahil birçok farklı kaynaktan yararlanmıştır.

Dijital rozetler, çevrim içi görünürlük sağlayarak sahtecilik ve tahrifattan korunma hususunda faydalı olmaktadır. UNI-ISO 17024 standartlarına uyum sağlayan ve değerlendirme odaklı haricî bir ekibin bulunduğu bu sistem objektif ve tarafsız değerlendirme esasına dayalıdır ([35]). Dijital rozetlerin doğrulanmasına ilişkin sürece katılım göstermek gönüllülük esasındadır. Her aşamada uzman eğitmen desteği de içeren doğrulama süreci aynı zamanda eğitmen ve eğitilene video konferans ve kendilerine ayrılmış özel ağ platform imkânı da sunacak şekilde tamamen çevrim-içi olarak yönetilebilir.

Dijital rozet sistemi, danışmanlara rozetlerini paylaştıkları başlıca sosyal ağlar üzerinde hazırlayacakları e-portföylerle öğrenim ve profesyonel kazanımlarını kanıta dayalı olarak gösterme imkânı yaratmaktadır.

5.3. Dijital rozetler ve KİH bünyesindeki kariyer danışmanlarının yetkinlikleri

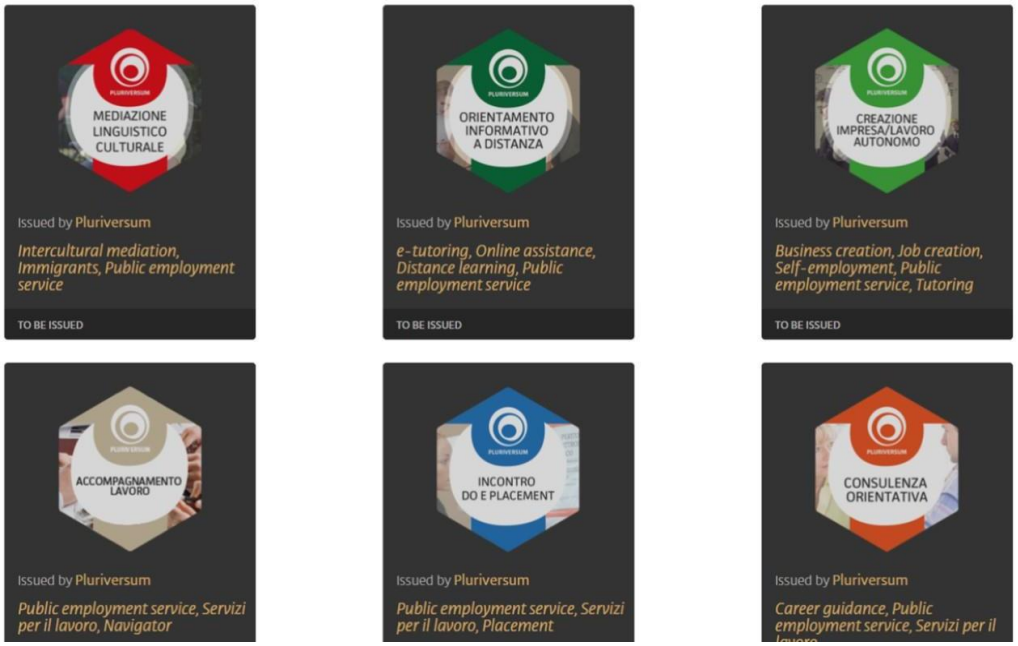
Rozetler, İtalya'daki uzman ve danışmanlardan oluşan bir ekip tarafından, KİH'de kariyer rehberliği hizmetlerinin sağlanmasındaki günlük deneyimlerden ve ulusal repertuarın açıklamalarından yola çıkarak, aynı zamanda ilgili yeterlilikleri de göz önünde tutarak geliştirilmiştir. Bu modeldeki her bir dijital rozet, kariyer hizmeti sunumunda gerekli olan ve danışman-alıcının edinildiğini kanıtlaması gereken belirli bir yetkinlik alanınını göstermektedir (Şekil 1) (İngilizce çeviri yazar tarafından yapılmıştır):

(a) kullanıcıların ihtiyaçlarına yönelik analizler ve hizmet anlaşmasının tanımı (*analisi bisogni e patto servizio*);
(b) kariyer rehberliği (*consulenza orientativa*);
(c) kariyer hizmetlerinin koordinasyonu (*coordinamento servizi occupabilità*);
(d) serbest meslek ve yeni girişimlere ilişkin tavsiyeler (*creazione impresa/lavoro autonomo*);
(e) kariyer eğitimi (*educazione all'orientamento*);
(f) istihdam hizmetlerinde kültürler arası aracılık (*mediazione linguistico culturale*);

[33] Pluriversum 150'ye yakın danışman istihdam eden bir kariyer hizmet sağlayıcısıdır.
[34] Sisteme ilişkin bilgiler bu kısımda mevcuttur.
[35] Değerlendirme birliği mensupları haricî ekip dâhilindedir.

(g) kariyerlere ilişkin bilgiler (*orientamento informativo*);
(h) e-kariyer rehberliği (*orientamento formative a distanza*);
(i) dezavantajlı kullanıcılara yönelik kariyer hizmetleri (*orientamento lavorativo svantaggio*);
(j) yerleştirme hizmeti(*incontro DO e placement*);
(k) örgün ve yaygın ögrenimlerin tespiti ve doğrulanmasına yönelik hizmet (*individuazione competenze*);
(l) işe yerleştirme desteği (*accompagnamento transizioni*).

Şekil 2. **Altı farklı yetkinlik alanındaki dijital rozetler (kamu istihdam hizmetleri sektörü)**



Kaynak: Pluriversum – Open Badges

Her bir rozet, rehberlik danışmanlarından uzmanlara kadar, ilgili tüm tarafların aşağıdan yukarıya katılım gösterdiği süreçlerden sonra tasarlanmıştır. Belirli tüm faaliyet alanlarına ilişkin spesifik becerilerin tespit edilmesi için uzmanlardan oluşan bir ekip, danışmanlarla birlikte çalışmıştır İlgili tüm tarafların katılım gösterdiği bu süreç sayesinde rozetlerin, ilgili beceri ve araçların yanı sıra temel rehberlik hizmetleri kapsamında yürütülen faaliyetlerin de tanımlanmasında daha etkin olması sağlanmıştır. Böylece hem Ulusal repertuar dâhilindeki hem de kamu istihdam hizmetlerinde çalışan danışmanların faaliyetlerine ilişkin bir sınava dayalı olarak edinilen ilave yetkinlik ve beceriler rozetlerin kapsamına dahil edilmiştir.

Bilgi Kutusu 1, e-kariyer rehberliği için verilen rozetin içeriği üzerinden tüm rozetlerin ortak formatını göstermektedir (C-Bilgi Kutusu yetkinlikler, t.y.).

Bilgi Kutusu 1. **Dijital rozetlerin içeriği, E-Kariyer rehberliği yetkinlikleri**

Alıcı (rozet edinmeye hak kazanan): Danışmanın ismi

Rozeti veren (rozetin verilmesinden sorumlu kuruluş): *Pluriversum* (kariyer rehberliği veren kurum).

Rozetin kriterleri ve tanımı (alıcının rozeti edinmek için yapması veya göstermesi gerekenler):

Rozet almaya hak kazanan kişinin, yapılan beceri ve bilgi değerlendirmesi sonucunda aşağıda beklenen sonuçlara (ER) ulaşmak için gerekli beceri ve bilgiye sahip olduğu anlaşılmıştır.

Bilgi

(a) kullanıcıların ihtiyaç ve türüne göre veri işlenmesi ve geri dönüşüne ilişkin iş düzenleme konseptleri
(b) uygunsuz kullanım durumunda müşteri / kullanıcı ile görüşmeyi yönetmeye yönelik müşteri hizmetleri;
(c) hizmete erişim ve ilk kullanım aşamasına dair bilgilendirmeleri bizzat (grup veya bireysel) veya uzaktan yönetme yöntemleri;
(d) uzmanlık alanında verilen eğitimlere dönük bilgilendirme;
(e) Belirlenen zamanlara, öğrenim hedeflerine ve değerlendirme yöntemlerine uyum sağlanarak doğrulamaların planlanması,
(f) dijital kaynaklar, rehberlik yazılımları ve e-rehberlik sistemleri;
(g) ilk kullanım aşamasına ilişkin teknikler;
(h) hizmet kullanıcılarının özelliklerinin ve ne tür bilgiler almak istediklerinin analizine ilişkin teknikler
(i) Kendinden emin ve sözel olmayan iletişim teknikleri;
(j) Nitel ve nicel veri toplama araçlarının (danışan değerlendirmeleri dahil) uygulanmasına yönelik teknikler;
(k) eğitim teknikleri;
(l) bilgisayar ve multi-medya sistemlerinin etkin kullanımı için gerekli terminoloji bilgisi.

Beceriler

(a) kullanıcıyı karşılamak, tavsiye ve rehberlik vermenin yanı sıra yardım etmek için, kullanıcıyla doğrudan ve/veya sanal iletişim yoluyla bilgi aktarımını sağlamak;
(b) danışana; araştırma süreçlerinde, kendilerine danışmalarında ve eğitim ve meslek konusundaki fırsatlara, dijital araçlara ve e-rehberlik sistemine ilişkin bilgilerin eleştirel okumasının yapılması noktasında aracılık yaparak destek olmak;
(c) eğitim önerileri ve iş fırsatlarına özel bütünleştirilmiş bilgi sistemlerinin güncellenmesine, araştırmaya ve kataloglamaya dönük prosedürü uygulamak;

(d) Bilgilendirme ve eğitim faaliyetlerine farklı kapasitelerde müdahale eden taraflar için ara buluculuk ve iletişimi kolaylaştırma tekniklerini uygulamak. Kritik önem teşkil eden konuların ve katılımcıların ihtiyaçlarının tespit edilmesi;

(e) iletişim araçlarının arızalanması durumundaki aracılık yöntemleri ve ihtiyaçlarına dair kullanıcılara bilgi vermek; işlevsellik konusunda yaşanabilecek sorunlara ilişkin çözümler üretmek ve teknik destek hizmetleri ile iletişime geçmek

(f) öğrenime ilişkin sorunların tespit edilmesi ile yeni kullanıcılara bilgisayar okuryazarlığı bağlamında bilgi teknolojilerine ilişkin araçların kullanımı ve hizmetlere erişimde destek olmak, sanal topluluk animasyon faaliyetleri aracılığıyla da tele-matik hizmetlere erişimi kolaylaştırmaya yönelik yeni teknolojilerin bilgi, araç ve tekniklerine aracılık etmek ve yaygınlaştırmak;

(g) Bilgi toplamaya dönük araçları kullanmak; uygun taslak hazırlama tekniklerini kullanarak irtibat kişisine periyodik olarak raporlar göndermek.

Bulgu (rozeti kazanmak için yapılan temel çalışma veya katkı ile ilgili özel bir temsil veya bağlantı)

Tarih (rozetin verildiği tarih)

Geçerlilik süresi (eğer varsa, rozetin geçerliliğini yitirdiği zaman)

Sertifika veya tasdik eder nitelikte belge (verilen rozetin geçerliliğini tasdik eden resmi onay formuyla ilişkili bir unsur)

Bu rozete sahip olanların mesleki becerileri, Pluriversum ve istihdam hizmetleri sektöründe faaliyet gösteren onay kurumu niteliğindeki diğer kuruluşlar tarafından tanınır

Kaynak: Pluriversum. Tercüme yazar tarafından yapılmıştır.

5.4. Zorluklar ve geliştirilmesi gereken alanlar

Bu dijital rozet çerçevesi, yeni teknolojileri kullanan geniş kapsamlı bir kariyer danışmanları topluluğunun becerilerini daha da sağlamlaştırmak için bölgesel olarak teşvik edilen yenilikçi, deneysel bir uygulama niteliğindedir. Hâlen geliştirilmesi ve denenmesi gerekiyor olmakla beraber dijital rozetler daha şimdiden, bölgesel hizmet veren kariyer rehberlik danışmanlığı firmalarının organizasyon şemalarını tasarlaması ve yönetmesine dönük bir yenilik getirmiştir.

Dijital rozetlerin daha da yaygınlaşması; becerileri, becerilerin örtüştüğü noktaları ve stratejik bilgileri de kapsayan bir danışman beceri haritasının oluşmasını sağlayacaktır ve böylece tüm KİH ofislerindeki çalışma performansı azami seviyeye çekilecektir. Böylece personelin organize edilmesi, mentor ve koordinatörlerin yer değiştirmesi ve yeni personelin eğitimi ile işe alımı gibi konuların yönetimi kolaylaşacaktır.

E-kariyer rehberliği alanındaki yeni teknolojiler ve e-rehberlik kaynakları ile araçlarına daha kapsamlı bir erişimi destekleme temelinde, yeni geliştirilen uzaktan hizmetlerin bütünüyle uygulanabilmesi ve haritalanabilmesini teşvik edebilmek için danışmanların BİT becerilerine ilişkin yeni dijital rozetlerin oluşturulmasına ihtiyaç vardır.

Başa çıkılması gereken bir diğer zorluk ise dijital rozetlere erişebilirlik konusudur. Rozet edinim süreci, birçok uygulayıcı ve genel olarak, bazı rehberlik faaliyetlerine yalnızca asgari düzeyde dahil olan okul öğretmenleri için zorlu ve stresli olabilir. Çoğu danışmanın ve öğretmenin rozet edinmek için gereken yeterliliklerin sadece bir kısmına sahip olması

muhtemel olduğundan, başarısızlık riskinin yüksek olduğu durumlarda birçok danışman ve öğretmen rozet edinimi için başvurmaktan vazgeçecektir.

Bu sebepten ötürü aşağıda açıklanan şekilde iki farklı rozet türünün tasarlanması faydalı olacaktır: kariyer danışmanlarının (becerilerine dair kanıt sunmak durumunda olanlar) mesleki ilerlemesine ilişkin becerilere ilişkin 'büyük rozetler' ve temel bilgi, belirli faaliyetler veya görevlere ilişkin 'küçük rozetler'. Danışmanlar ve öğretmenler 'küçük rozetleri' daha kolay şekilde edinebilirler ve böylece kariyer rehberlik faaliyetlerine katılmaya özendirilerek, 'büyük rozetleri' kazanmaya teşvik edilebilirler.

Eğitim sunumları, adayların her bir rozetle ilgili bilgi ve becerileri edinmelerini destekleyecek, aynı zamanda başvuru yapanları daha fazla dijital rozet kazanmaya hazırlayacak şekilde yeniden tasarlanabilir.

5.5. Sonuçlar ve politikalara yönelik çıkarımlar

İş yeri öğreniminin ve yetkinliklerinin tanınması ve belgelendirilmesi kariyer danışmanlarının profesyonellik düzeyini arttırmaya yönelik yöntemlerden bir tanesidir. Bunun, özellikle artan eğitim talebinin karşılanması, becerilerin görünür kılınması ve sağlayıcılar arasında kalite güvencesi açısından birçok politik sonucu vardır.

Faaliyet ve beceri alanlarını ayrıntılı olarak gösteren bir harita ile dijital rozet sistemi aynı zamanda danışmanları kendi seçecekleri uzmanlıklar doğrultusunda teşvik etmektedir ve danışmanların henüz rozet almadıkları alanlarda yönelik eğitim kursları ve diğer öğrenme fırsatlarına talep göstermesini sağlamaktadır. Örneğin, e-kariyer rehberliği hizmetlerinde hızlı ve büyük gelişmeler kariyer rehberliği alanında yeni, spesifik dijital becerilere ilişkin talebi de arttırmaktadır. Bu becerilere halihazırda sahip olan danışmanlar, ilgili rozetleri edinmek için başvuruda bulunarak, becerilerini kanıtlamak suretiyle bölgesinde bulunan tüm kariyer rehberliği hizmet sunucuları bünyesinde e-eğitmen veya e-rehber olarak çalışmaya başlayabilmektedir.

Buna ilaveten rozetler daha ayrıntılı, son derece spesifik beceriler veya başarılar da dahil olmak üzere farklı çalışma ve katılım düzeylerini de temsil edebilmektedir. Rozetler, eğitim ve yeterlilikleri kapsayan resmî bir sistemin henüz mevcut olmadığı bu alanda, danışmanların becerilerini doğrulatması ve görünür hale getirebilmesi açısından son derece önemli araçlardır. Her rozet özel ve belirgin bir icraatı ve beceri grubunu temsil ettiğinden ve aynı zamanda tüm gerekli evrak ve bulguları da kapsadığından, danışmanların bir bölgeden veya kurumdan bir diğerine geçmesini bölgesel sistemler arasında kolay ve hızlı bir doğrulama süreci (veya aynı zamanda resmî bir belgelendirme) ile desteklemektedir.

Bölgedeki tüm beceri gruplarının haritalanmasını, beceri boşluklarını, türlerini ve eksikliklerinin de daha etkin bir eğitim planı çerçevesinde ele alınarak sağlamlaştırılması için tespitini sağladığından dijital rozet sistemi danışmanlar için olduğu kadar kariyer rehberliği hizmeti sunan kurumlar için de son derece değerlidir ve stratejik anlamda faydalıdır.

Dijital rozet sistemi ve kamu istihdam hizmetlerinde verilen kariyer rehberlik hizmetine dönük yetkinlikler odak noktası haline gelmiş olmasına rağmen eğitim ve öğretim

sektöründe çalışan danışmanlar da söz konusu rozet sisteminden ciddi anlamda fayda sağlayabilir.

Beceri ve resmî sistemlerin dışında edinilen yetkinliklerin doğrulanmasının yanı sıra danışmanların iş yerinde becerilerini geliştirmesi açısından da rozetler son derece değerlidir. Ancak, İtalya'da bütün sektörler genelinde kariyer rehberliğinin tamamiyle profesyonelleşmesi için ön eğitimde ve belirli mesleki yeterliliklere ilişkin eğitimlerde kapsamlı yolların geliştirilmesi gerekmekte olup, bu düzenlemelerin gerçekleştirilebilmesi için ise kariyer gelişim kuramı hakkında bilgi sahibi olmak elzemdir.

Bu çalışma kapsamında atıfta bulunulan, İtalya'da 2018 ve 2020 ([36]) yılında gerçekleştirilen düzenlemeler tüm kariyer danışmanlarını kapsayan sistemin güncellenmesi, örgün eğitimi teşvik eden bir yapı kurulması ve gerekli yeterliliklere sahip kariyer danışmanlarının süreçlerinin ulusal kariyer sisteminde ivedilikle başlatılması konularını içeren asli bir çerçevenin oturtulması gerekliliğine dikkat çekmektedir.

Kaynakça

[erişim 12.8.2021]

ANPAL (2017). *Monitoraggio sulla struttura e il funzionamento dei servizi per il lavoro 2017.* Rome: Anpal Servizi. https://www.anpalservizi.it/documents/20181/21651/30_05_MOnitSpi2017_Rapporto+_corretto.pdf/d25e62c9-e442-4255-b240-c4a186c20e4d

Barnes, S.-A. ve ark. (2020). *Lifelong guidance policy and practice in the EU: trends, challenges and opportunities : final report.* Lüksemburg: Avrupa Birliği Yayın Ofisi. https://doi.org/10.2767/91185

C-Box competences (n.d.). *Digital badge online (e-guidance)*. Pluriversum. https://www.iqcbox.com/BadgePreview.aspx?IDBadge=OHSaH292nlmeKceEwfl8Fg%3d%3d

Cedefop (2020). *Inventory of lifelong guidance systems and practices – İtalya – CareersNet national records*. https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country-reports/inventory-lifelong-guidance-systems-and-practices-italy#training-and-qualifications

Finkelstein, J.; Knight, E. ve Manning, S. (2013). *The potential and value of using badges for adult learners: final report.* Washington DC. ABD: American Institute for Research. https://lincs.ed.gov/publications/pdf/AIR_Digital_Badge_Report_508.pdf

INAPP (2016). *Atlante del lavoro e delle qualificazioni* [National register of qualifications]. https://atlantelavoro.inapp.org/repertorio_nazionale_qualificazioni.php

Italian Ministry of Labor (2018). Degreto 11 gennaio 2018 – Criteri per la definizione dei sistemi di accreditamento dei servizi per il lavoro. [Decree of 11 January 2018 on quality standards for employment services]. http://www.lavoro.gov.it/documenti-e-norme/normative/Documents/2018/DM- 11-gennaio-2018.pdf

Italian Ministry of Labor (2020). Modifiche al Piano straordinario di potenziamento dei centri per l' impiego e delle politiche attive del lavoro. [Decree on upgrading of

[36] Decree No 4 of 11.1.2018 ve Decree No 59 of 22.5.2020.

employment centers and active labor policies]. https://www.lavoro.gov.it/documenti-e-norme/normative/Documents/2020/DM-n-59-del-22052020-Piano- straordinario-potenziamento-Centri-Impiego-e-politiche-attive-lavoro.pdf

MacArthur foundation (2011). *DML competition and badges for lifelong learning: an open conversation* [video]. https://www.macfound.org/videos/330/

6. BÖLÜM

İşsizlere yönelik aktif destek: dijitalleşmenin kariyer rehberliğinin profesyonelleşmesi üzerindeki etkileri

Susanne Kraatz ([37]), CareersNet, Almanya

6.1. Giriş

Kamu İstihdam Hizmetleri kapsamında sunulan kariyer rehberlik hizmetleri özellikle işsiz kesime odaklanmaktadır. İstihdam danışmanları, iş bulma süreçlerine ilişkin mesleki bütünleştirme stratejilerinin hazırlanmasından staj, eğitim veyahut sosyal hizmet sunucusu diğer kurum/kuruluşlarla ortaklıkları da içeren daha karmaşık süreçlere ilişkin olarak da iş arama desteği sunmaktadır Bu, eğitim ve mesleğe ilişkin rehberliğin uyum sağlamayı ve karar vermeyi kolaylaştırmasından farklıdır (Rübner, 2017). Kimi zaman 'iş görüşmesi' şeklinde hatalı ifade edilen istihdam danışmanlığı, yeni bir iş bulma yolundaki en etkili aktif desteği sunan tedbirlerden bir tanesi olarak görülmektedir (ELGPN, 2015).
Kariyer rehberliği ve dijital dönüşümün farklı yönlerine dair halihazırda birçok araştırma mevcuttur (Bakke; Haug ve Hooley, 2018; Barnes ve ark., 2020; Goss ve Hooley, 2015; Sampson; Kettunen ve Vuorinen, 2020). Ancak hâlen, sayısız kariyer danışmanının çalıştığı bu alanda dijital dönüşüm ve iş gücü piyasasına yönelik kariyer danışmanlığı bağlamında göze çarpan eksiklikler söz konusudur.

Bu makalede dijital dönüşümün, işsiz bireylere hizmet sunan kariyer danışmanlarının mesleki profilleri üzerindeki etkisi mercek altına alınmaktadır. Bu amaç doğrultusunda, makale birkaç aşama üzerinde ilerlemektedir: öncelikle aktif iş gücü piyasası politikalarında değişen kavramlar bağlamında işsiz bireylere yönelik kariyer danışmanlığının özellikleri betimlenmektedir. Bunu takiben, Avrupa Kamu İstihdam Hizmetleri (KİH) Ağı'nın kullandığı işsiz bireylere yönelik kariyer rehberliği konsepti ve profesyonellik konuları ele alınmaktadır. Daha sonra, dijital dönüşümün istihdam danışmanlarının mesleki profilleri üzerindeki etkisi değerlendirilmektedir. Makalenin dördüncü aşamasında ise, KİH danışmanlarının profesyonellik düzeyinin etraflıca düşünülmesine dönük ihtiyacın, Avrupa KİH Ağı için geliştirilmiş olan mevcut araçlarca ne ölçekte karşılandığına değinilmektedir. Makalenin son kısmında ise, KİH bünyesindeki işsiz bireylere yönelik kariyer danışmanlık hizmet sunumunun dijitalleşen gelecekteki eksene ne şekilde uyarlanabileceğine dair tespitler mevcuttur. Bu makale, hem Avrupa Kamu İstihdam Hizmetleri Ağı için veya bu ağ tarafından hazırlanmış stratejik ve analitik belgelere dayanmaktadır.

[37] Kamu İstihdam Hizmetleri, Almanya, makalenin yazıldığı zaman, Avrupa Parlamentosunda Politika Analisti (geçici olarak görevlendirilmiş ulusal uzman)

6.2. Aktif destekten etkinleştirmeye (aktivasyon)

İşsiz bireylere yönelik kariyer danışmanlığı, aktif iş gücü piyasası politikalarının (ALMP), politik bağlamında kendine yer bulmaktadır. Sözde etkinleştirme politikalarının yirmi yıl boyunca uygulanmasından sonra, COVID-19 salgınının etkisiyle Avrupa düzeyindeki politik yaklaşımlarda kavramsal bir dönüşüm yaşandığına dair işaretler göze çarpmaktadır.

Sözde aktivasyon paradigmasının temelinde, işsiz bireylere yönelik desteğin 'pasif' ödemelerle sınırlandırılmasından ziyade, kariyer rehberliği, eğitim, iş deneyimi veya yeni bir iş bulma gibi hususlarda sağlanacak destek dahil olmak üzere ALMP'ler aracılığıyla bu bireylerin motive edilmesi ve desteklenmesi amacı yatmaktadır.

'From welfare to workfare' isimli iş gücü aktivasyon paradigması, Avrupa'daki tüm kurumlarca teşvik edilmiş olup, Avrupa Birliği genelinde de benimsenmiştir. Etkinleştirme politikaları, Avrupa'daki farklı refah rejimlerinde, kurumsal gelenekler ve ideolojik faktörlere göre değişken şekillerde etkilerini göstermektedir. Moreno'ya (2012) göre bu politikalar refah modellerinin iki ayrı ucunu temsil eden, liberal Anglosakson modeli ve Kuzey'deki esnek güvence modeli arasındaki bir noktadır: "Anglosakson modelinde, sosyal politikalar çok daha kısıtlı bir işleve sahipti ve kısa döneme ilişkin en mühim mesele ise bireyleri aktif bir şekilde iş aramaya yönlendirmekti [...]. Kuzey ülkelerinde ise etkinleştirme kavramı, uzun vadeye odaklanan bir bakış ile bireylerin ve toplumların ihtiyaçları arasında bir denge oluşturma maksadıyla sosyal hizmetlerin sunumu anlamını taşımaya başlamıştır (Moreno, 2012).

KİH'lerin stratejik yönetim öncelikleri ile birlikte devlet eliyle yürütülen spesifik aktivasyon politikasının, kariyer rehberliği ve istihdam danışmanlığı konseptine ilişkin hizmetler bağlamında bir etkiye sahiptir. Kariyer rehberliği, esnek güvence modeline daha yakın bir tutum ile ifa edildiğinde, esnek iş gücü piyasalarındaki geçişlerin güvence altına alınmasına odaklanırken, liberal bir model üzerinden hizmet veriliyorsa sosyal yardımlara yönelik bağımlılık riski, idari izleme ve uygulamalar daha ön plana çıkmaktadır (Tablo 1).

Tablo 1. **İki refah modelinin etkinleştirme politikaları**

Güvenceli esneklik modeli	Liberal refah modeli
Etkinleştirme - esnek iş gücü piyasalarındaki (esnek güvence) geçişlerin daha pürüzsüz olmasına yönelik etkin güvenceler, sosyal vatandaşlık *İnsan davranışları konsepti*: bağımsız bireyler, kaynakların ve ekonomik koşullar ile uyumlu becerilerin refah rejimlerince güvence altına alınması	Etkinleştirme - istihdam edilebilirlik + hak kazanma kriterlerinin uygulanması *İnsan davranışlarını konsepti*: Edilgen bireyler, refah seviyesi yüksek devletler birey davranışlarını yönlendirmektedir - ahlaki sözleşme: sosyal haklara sahip olmak / davranışlara göre hak kazanımı
Politika yaklaşımı Etkin güvence (mali): 6-9 ay süresince cömert ödemeler Kariyer - gelişim ve etkin güvenceye (destek) ilişkin söz hakkı: mevcut işten ziyade istihdamın korunması, toplumsal adalete ilişkin değerlendirmeler Güçlendirme - bireylerin iş değiştirmesini kolaylaştırmak, profesyonelleşmiş istihdam hizmetleri ve vaka yönetimi	*Politika yaklaşımı* İstihdam dışı elde edilen sosyal yardımlar iş aramaya veya bir işe girmeye ilişkin motivasyonun azalmasına sebep olabilir İstihdam fırsatlarının arttırılması (işverenlere işe alıma yönelik teşvikler, iş hareketliliği) İşgücü piyasası kuruluşlarının ve politikalarının etkililiği
KİH danışmanları: Empati + işsiz bireyleri daha da çaba göstermeye zorlamak + riskli geçişleri yönetmeye dönük teşvikler	KİH danışmanları: Başvuranların beceri açısından istihdama hazır olmalarını sağlamanın yanı sıra motivasyonlarını da arttırmaktadır (destek ve idari takip, yaptırım uygulanması)

Kaynak: Moreno, 2012, s. 141-143 (modeller); Schmid, 2010; OECD, 2018; Grubb, 2012'ye dayanan kendi derlememiz.

Rehberlik ve danışmanlık açısından bakıldığında, insan davranışlarının altında yatan kavramların belirlenmesi de son derece önemlidir (Moreno, 2012): empati ve mücadeleye teşvik etme (esnek güvence) yöntemlerinin harmanlanması vasıtasıyla motivasyonu arttırılması gereken bağımsız bireyler ve destek, kontrol ve yaptırım yöntemlerinin harmanlanması, bir başka deyişle ödül-ceza yöntemi, vasıtasıyla harekete geçirilmesi gereken edilgen bireyler liberal refah modelinin doğal yapısında mevcuttur.

Avrupa genelinde ve uluslararası düzeyde aktivasyonun yeniden ele alınmasına ilişkin, son zamanlarda oluşan emareler dikkate alınmalıdır.

Avrupa Konseyi, Avrupa Parlamentosu ve Avrupa Konseyi tarafından, 2017 yılının Kasım ayında oluşturulan Avrupa Sosyal Haklar Sütunu, ana akım aktivasyon paradigmasını gelecekte dönüştürebilecek esaslı değişikliklerin önünü açmıştır. 'İstihdama yönelik etkin destek' başlıklı 4.İlke "herkesin istihdam veya serbest mesleğe ilişkin fırsatlarını iyileştirmek için zamanında ve kişiye özel yardımlara erişme hakkına sahip" olduğunu ortaya koymaktadır. Benzer şekilde, Avrupa Sosyal Sütununun bir parçasını oluşturan COVID-19 kaynaklı krizin ardından istihdamın etkin şeklide desteklenmesine ilişkin Tavsiye Kararı (EASE) (Avrupa Komisyonu, 2021), işe alım ile geçiş teşvikleri ve iş geçişlerine yönelik istihdam hizmetleri tarafından sağlanan gelişmiş destek, beceri kazandırma, yeniden beceri kazandırma, beceri geliştirme, beceri yenileme ve destek tedbirlerini içeren etkin bir desteğe odaklanmaktadır. OECD, COVID-19 salgını bağlamında, etkinleştirme yaklaşımını sürdürürken, bu tür kriz zamanlarında sınırlı sayıda

açık pozisyon olması nedeniyle iş arayanlara getirilen normal gerekliliklerin hafifletilmesine dönük farklı tedbirler öne sürmüştür (OECD, 2020).

6.3. İstihdam danışmanlığı alanında profesyonelleşme: KİH Ağı'nda performans ölçümü

KİHler arasında yürütülen iş birliğinin temel etmeni olan Avrupa düzeyinde etkili ve sürdürülebilir aktivasyonu güvence altına almak için 2014 yılında, Avrupa Parlamentosu ve Avrupa Konseyi tarafından alınan bir Karar doğrultusundaki (bkz. 2020'de değiştirilen 2014 KİH Kararı) AB yasal düzenlemesiyle Kamu İstihdam Hizmetleri Başkanlarından (HoPES) oluşan ve şimdiye kadar gayri resmî olan Avrupa uzman grubunun, statü ve eylem kapsamı bakımından ölçeği genişletilmiştir.

KİH Ağı, hizmet ve danışan odaklılığın yanı sıra kariyer rehberliği ve istihdam danışmanlığına kilit bir rol atfeden stratejik bir vizyon geliştirmiştir. Kuzey ülkelerindeki aktivasyon modelinden esinlenerek ve geçici iş gücü piyasası teorisi (TLM) (Schmid, 2010) üzerinde çalışılarak Avrupa'daki KİH'ler kariyer yönetim becerilerini pekiştiren geçiş yönetim ajansları haline gelme çabasındadır. KİH'ler bütüncül bir anlayış ile köprüler kurmalıdır. Kariyer geçişlerini desteklemek esasında sistemin genel olarak güçlendirilmesine ilişkin bir meseledir: iş arayanların ve iş değiştirenlerin, rehberlik, ileri dijital teknoloji ve beceri geliştirme ile desteklenerek, kendi kariyerlerinin kontrolünü ellerine almaları için ilişkilerini güçlendirmelerine olanak tanınmalıdır. KİH'ler sundukları hizmetleri yeni zorluklara, değişen danışan gruplarına ve ihtiyaçlara göre güncellemelidir: '"Bürokratik kurumlardan daha esnek, piyasa ve ağ odaklı yapılara doğru dönüşüm zihinsel ve kültürel bir değişim ile [gerektirerek] devam etmelidir.' KİH, yetkinliklerin geliştirilmesini ve yeterliliklerin edinilmesini teşvik ederek personelin güçlendirilmesine de aynı oranda yatırım yapmalıdır (KİH Ağı, 2018). Bu yaklaşım, Avrupa Hayat Boyu Rehberlik Politikası Ağı'nda belirtilen hayat boyu rehberliğe ilişkin temel ilkeler ile genel olarak uyumludur (ELGPN, 2015).

Uygulamada hizmet sunumuna yönelik KİH kapasitelerini güçlendirmek için KİH Ağı, Avrupa Komisyonu'nun desteğiyle 'Benchlearning' (kıyaslama yoluyla öğrenme) olarak adlandırılan sistemi kurmuştur. Avrupa Kalite Yönetim Vakfı tarafından oluşturulan modeli temel alan Benchlearning çerçevesi nicel performans verileriyle birlikte nitel performans değerlendirmesine ilişkin faaliyet standartlarını tanımlamaktadır. Benchlearning uygulamalarına katılım Avrupa Ağının KİH üyeleri için bağlayıcı bir durum olmakla birlikte hizmet tasarım yetkisi Üye Devletlerde ve KİH'lerde kalmaktadır. Niteliksel performans değerlendirmesinin genel yapısı, belirli bir KİH tarafından yapılan bir öz değerlendirme ve bunu takip eden haricî bir değerlendirmeden oluşmaktadır. Tüm değerlendirmeler, güçlü ve zayıf yanlar, eylemlere ilişkin öncelikler, öğrenilmesi gerekenler konulara yönelik hangi diğer KİH'lerle iletişime geçilebileceği ve hangi KİH'lerden öğrenilebileceği konularında tavsiyeler içeren bir özet raporla sona ermektedir. (ICON Institute Public Sector; Fertig ve Ziminiene, 2017; genel bakış: bkz. Kraatz, 2019)

Benchlearning çerçevesi sürdürülebilir etkinleştirme, geçiş süreçlerinin yönetimi ve

KİH danışmanlarınca sunulan kariyer rehberliği hizmetlerini KİH Ağı'nın stratejik vizyonu ile uyumlu olacak şekilde, merkezi bir noktada konumlandırmaktadır: istihdam danışmanları, işsiz bir bireyin istihdam potansiyelini ve ihtiyaçlarını iş birliğine dayalı bir süreçte belirlemekle görevlidir ve bunun sonucunda iş gücü piyasası ile bütünleşmeye yönelik bireysel bir eylem planı üzerinde anlaşmaya varılmaktadır. Hak ve sorumlulukları tanımlayan karşılıklı yükümlülük ilkesini takip eden bu plan, iş arama veya eğitim gibi destekleyici tedbirler açısından KİH taahhüdünü ortaya koyarken, danışan da etkinleştirmeye ilişkin gerekliliklerine (başvuru sayısı, eğitime katılım) aktif olarak katılmayı ve bunlara uymayı taahhüt etmektedir.

Bilgi Kutusu 1. **Avrupa KİH Ağı: Benchlearning**

Niteliksel performans değerlendirmeye yönelik çerçeve, 'kolaylaştırıcılar' olarak adlandırılan yedi alandan oluşmaktadır. Alanların her biri, bir dizi faaliyet standartı ve KİH'lerin 'olgunluğunu' ölçme amaçlı bir anketteki maddeler ile desteklenmektedir:

(a) stratejik KİH yönetimi
(b) operasyonel süreçlerin tasarımı + bilginin kullanımı (dijitalleşme dahil olmak üzere);
(c) sürdürülebilir etkinleştirme + geçişin yönetimi (rehberlik, bireysel eylem planı - karşılıklı yükümlülük/şartlılık temelinde yasal olarak mümkünse);
(d) işverenlerle olan ilişki;
(e) kanıta dayalı tasarım ve hizmetlerin uygulanması;
(f) ortaklıkların ve paydaşların etkili yönetimi;
(g) kaynakların paylaştırılması (İK ve eğitim dahil)

Kaynak: ICON Institute Public Sector; Fertig ve Ziminiene, 2017.

KİH Ağı'nın vizyonundan farklı olan, Benchlearning çerçevesinin, desteği (yasal olarak mümkünse) yardım ödemesini şarta bağlayan, yaptırım ve yaptırımı ima eden karma bir yaklaşım sunmasıdır: liberal refah modelinde yaygın olan 'ödül ve ceza yaklaşımı'. Sonuç olarak, istihdam danışmanları işsiz bireylere imkân tanımak ile iş profillerinin bir parçası olması durumunda yaptırım kararları da dahil olmak üzere etkinleştirmeye yönelik ulusal kuralları uygulamak arasında denge kurmalıdır. Benchlearning çerçevesinde ortaya koyulduğu üzere, KİH danışmanları 'bir danışmanın, aracının ve idari görevler dahil olmak üzere sosyal hizmet çalışanının üzerine düşen görevleri birleştiren bir mesleki profile sahiptir' (Avrupa Komisyonu, 2014). Çelişen hedeflerin mevcut olduğu bir ortamda faaliyet gösteren danışmanlar, somut bir danışmanlık durumunda danışan odaklı danışmanlık ve idari izleme arasındaki geçişleri yönetmek zorundadır (Avrupa Komisyonu, 2014).

Benchlearning çerçevesinde KİH personelinin profesyonellik düzeyi nasıl tasavvur edilmektedir? Kamuya açık Benchlearning kılavuzunda açıklanan mükemmellik modeli, tüm KİH personeline yönelik yeterlilik gereklilikleri ve yetkinlik profillerinin varlığını gerektiren değerlendirme için geniş standartlar belirler. Her KİH'in yetkinlik temelli bir eğitim ve kariyer gelişim planı olmalıdır (Kutu 2). KİH'lerin ortak standartlar üzerinde mutabakata varmış olması katedilmiş bir aşama olarak değerlendirilebilmektedir. Bununla birlikte, her istihdam danışmanının sahip olması ve eğitimin temelini oluşturması gereken bir dizi temel yeterlilik üzerinde anlaşmaya varılıp varılmadığı kamuya açık bilgilerde açık olarak belirtilmemektedir.

Bilgi Kutusu 2. **Benchlearning kılavuzu - İnsan kaynaklarına ilişkin standartlar**

KİH'lerin etkinleştirme ve geçişlerin kolaylaştırılması gibi alanlardaki görevlerinin değişimi, istihdam danışmanlarının iş alanı dâhilinde bulununan danışmanlık ve rehberlikle ilgili unsurların güçlenmesini sağlamıştır. [...] Görevlerin birbirinden ayrıştırılabilmesi için disiplinler arası geniş bir bilgi birikimi, teknik ve teknik olmayan becerilerin yeterli seviyede olması ve idari hizmetler ile müşteri hizmetleri konularındaki yetkinlik düzeyinin beklenen seviyede olması gerekmektedir.

Aşağıdakiler KİH'lerin İK stratejilerine dahil edilmelidir:

(a) yeterlilik ve yetkinlik profillerinin tanımları;

(b) yeni işe alınan çalışanların yeterlilik ve yetkinliklerine göre özel olarak ayarlanmış bir ön eğitim planı;

(c) mentorluk ve koçluk programları;

(d) hayat boyu devam edecek bir yaklaşım dâhilinde tasarlanmış yetkinlik temelli bir eğitim ve kariyer gelişim planının harmanlanmış hizmetlerin uygulanmasının yanı sıra teşvik ve eğitimlerle birleştirilmesi insan kaynakları

Kaynak: Avrupa Komisyonu, 2014.

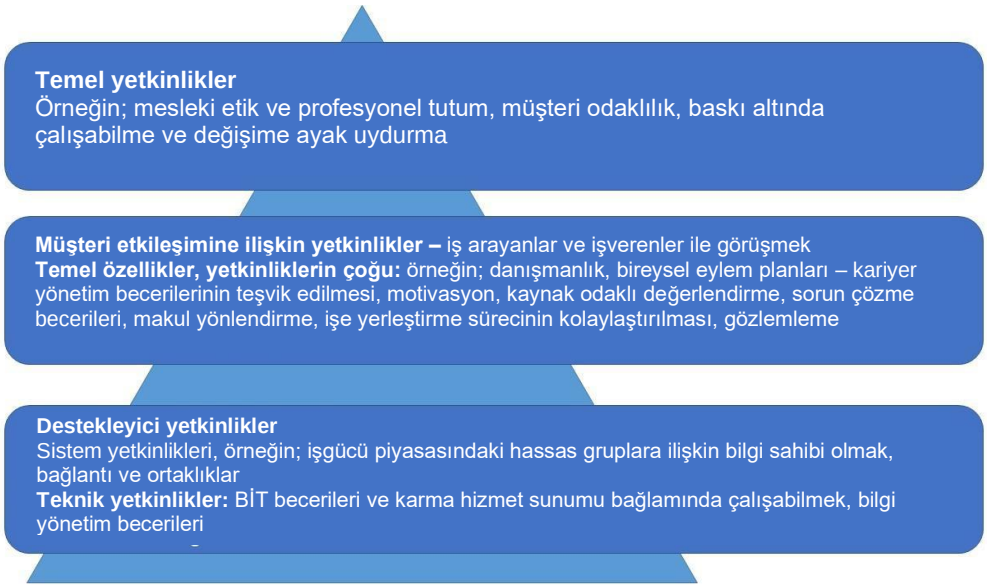
6.4. Avrupa düzeyinde KİH ve EURES danışmanlarına yönelik Avrupa referans yetkinlik profili

KİH danışmanlarının ve ayrıca AB içerisinde farklı ülkelerde iş arayanlara rehberlik hizmeti sunan EURES danışmanlarının yetkinliklerini tanımlayan bir araç mevcuttur: Avrupa düzeyinde KİH ve EURES danışmanlarına yönelik Avrupa referans yetkinlik profili (Avrupa Komisyonu, 2017a). KİH Başkanları Ağı'nın talebinden hareketle, bir KİH çalışma grubu ile iş birliği içinde bir uzman tarafından hazırlanmıştır. Kanıta dayalı olmasının yanı sıra işbu çerçeve 2012 yılında KİH Ağı üyeleri arasında yapılan bir ankete dayalıdır. Bu durum istihdam danışmanlarının yerine getirmesi gereken temel görevler konusunda genel kabul gören unsurlarla KİH giriş şartları ve eğitim konseptlerinin çeşitliliği arasında çarpıcı bir tutarsızlık olduğunu ortaya koymuştur. Referans yetkinlik profili, diğer Avrupa ve ulusal girişimler tarafından geliştirilen hayat boyu rehberlik kavramlarını ve yetkinlik çerçevelerini bir araya getirmektedir (Kraatz, 2020). 2009 yılına ait Cedefop çerçevesini takip eden KİH ve EURES referans profili üç kısımdan oluşmaktadır:

(a) Temel yetkinlikler;

(b) Danışan etkileşim yetkinlikleri;

(c) Sisteme ilişkin ve teknik yetkinlikler dahil olmak üzere yetkinliklerin desteklenmesi.



Şekil 1. **KİH danışmanlarına yönelik Avrupa Referans Yetkinlik Profili (2014)**

Kaynak: Yazar, Avrupa Komisyonu'na (2014) istinaden

Çoğunlukla danışan etkileşimi ve istihdam danışmanlığı (25) alanlarında olmak üzere 44 yetkinlikten oluşan bu profil her alana yönelik bir standart belirlemektense, tıpkı bir menü gibi içindeki bulunanlar arasında seçim yapılması esasında işlev görmektedir bu da profili herhangi bir KİH'in işe alım stratejisinde kullanılabilir kılmaktadır. Danışan ve kaynak odaklı bir etkinleştirme yaklaşımına odaklanan bu program, hem bireysel eylem planlarıyla çalışma hem de danışanları etkinleştirmenin yanı sıra yaptırımlara yönelik etkinleştirme kurallarını uygulama gibi ikili rolleri yönetme modüllerini içerdiğinden, farklı etkinleştirme yaklaşımlarıyla uyumludur. Her bir modül için yetkinliklerin genel bir tanımı yapıldığında, bu profil eğitim modüllerinin tasarlanmasına yönelik kullanılabilir. Benchlearning el kitabı, kendisinden dört yıl önce yayımlanmış olan bu yetkinlik profiline değinmemektedir.

6.5. KİH'lerin dijital dönüşümü ve danışmanlığın iş kapsamının genişletilmesi

Geride bıraktığımız on yıl içinde, KİH'lerin dijital dönüşümü konusunda kayda değer biçimde mesafe katedilmiştir (bkz. Avrupa Komisyonu, 2017a); insanları evlerine kilitleyen COVID-19 pandemisi bu dönüşümü ciddi biçimde hızlandırmıştır. AB KİH Ağı tarafından web üzerinden gerçekleştirilen seminerin 250 katılımcısı arasında yapılan bir ankete göre, COVID-19 krizinden sonra toparlanmayı desteklemek için KİH stratejileri, çoğu KİH'in uzaktan randevu ve yeni dijital hizmetler oluşturduğunu ortaya koymuştur. Her 10 KİH temsilcisinden dördü değişikliklerin çoğunun kalıcı hale geleceğini; her 10 kişiden üçü ise en azından birkaç değişikliğin kalıcı olacağını düşünmektedir (Cedefop, 2019). Yedi kuruluş ile kariyer rehberliği uzmanlarınca ortaklaşa hazırlanan ve Cedefop tarafından

dünya çapındaki kariyer rehberliği hizmeti sunan kurumlar arasında yayınlanan ortak uluslararası bir anket, hizmetlerin dijital dönüşümüne yönelik bu gelişmeyi doğrulamaktadır (Kraatz, 2018).

Dijitali öncelikli kullanmayı hedefleyen stratejiler, bu konuda lider olarak kabul edilen bazı KİH'lerin (VDAB-Belçika, Estonya, Fransa ve İsveç dahil) modelini takiben gelecekte önem kazanacaktır (bkz. Avrupa Komisyonu, 2017a; ICON Institute Public Sector ve Walsh, 2020)). Sonuç olarak, web platformu kurumun danışanlara dönük yüzü haline gelmektedir:

(a) Kariyer gelişimine yönelik çok işlevli platformlar ilk erişim noktası ve ağ geçidi olarak işlev görür. Giderek süreç odaklı bir şekilde tasarlanan bu programlar, danışan süreçlerinin kilit noktalarına göre yapılandırılmaktadır (örneğin; Federal Çalışma Ajansı Almanya, Pôle Emploi). Avrupa düzeyinde de Avrupa Komisyonu Europass platformunu benzer bir yaklaşımla yeniden şekillendirmektedir;

(b) iş arayanların becerileri doğrultusunda boş pozisyonlar ile eşleştirilmesi, beceri boşluklarının ve eğitim ihtiyaçlarının tespit edilmesine yönelik çevrim içi hizmetler sunmak üzere kişilerin hizmetlere kendi kendilerine erişebilecekleri araçların çeşitliliği artmaktadır. Bazı platformlar, büyük veri analizi ve yapay zekâ (AI) kullanarak iş ve öğrenmeye yönelik otomatik öneriler sunmaktadır. İstihdam danışmanlarının iş arayanları değerlendirdikleri aşamada, bazı KİH'ler 'istatistiksel profilleme' denilen yöntemi uygulamaktadır; yani iş arayanlar, büyük veri analizi kullanılarak sınırlı sayıda test edilmiş özellik (yaş, nitelik gibi) temelinde ihtiyaç duyulan desteğin yoğunluğuna veya uzun süreli işsizlik riskine göre gruplandırılmaktadır. İşe hazır ve yeterli dijital becerilere sahip olanlar ise çevrim içi kişisel gelişim araçları vasıtasıyla iş aramaya (Estonya ve İsveç'te olduğu gibi) devam etmeye yönlendirilmektedir (Cedefop, 2019; Eurostat, 2020);

(c) çevrim içi bilgi ve iletişim noktalarında daha kapsamlı bir destek sunulmaktadır:

bir danışanın belirli bir sorunu çözmeye yönelik daha kapsamlı bilgi veya danışmanlık alması gerekirse ek bağlantılar kişisel bir danışmanlarla iletişim kurmak da dahil olmak üzere çeşitli etkileşimli olanaklar sağlar;

(d) mobil uygulamalar bu hizmetlere erişimi daha rahat ve esnek hale getirmiştir.

Dijital devlet stratejilerinin geniş bağlamında giderek yaygınlaşan bu çalışma biçiminden bir sonuç çıkarmak gerekirse, birçok geleneksel danışmanlık görevi otomatik hale getirildiğinden veya getirileceğinden dolayı danışmanlık görüşmelerinin şekli de önemli ölçüde değişmektedir. Tüm bu gelişmelere rağmen, yüz yüze ve çeşitli dijital kanallar (e-posta, video ya da online görüşmeler vasıtasıyla sunulan bireysel veya grup halinde danışmanlık hizmetleri) kullanılarak bir insanla etkileşim halinde olmak önemini muhafaza etmektedir (bkz. bu derleme içerisinde Kraatz, Rübner ve Weber, 2021) Pieterson'un (2020) belirttiği gibi: "İnternetin gelişmiş ülkelerde danışmanlık hizmeti sunumunun (dijital) temeli haline gelmesi, geleneksel hizmet sunum yöntemlerinin ortadan kalktığı anlamına gelmiyor. Bunun tam aksine, farklı kanallar, genellikle çevrim içi kanallarla bağlantılı olarak çok özel işlevlere sahiptir".

İşsizlere yönelik temin edilen hizmetler bağlamında danışmanlarca verilen kariyer danışmanlık hizmetlerinin elzem olmasının iki sebebi vardır: birincisi dijital hizmetlere erişimdeki eşitsizlikler, ikincisi ise işsiz bireylerin bir kısmının karşılaştığı karmaşık sorunlardır.

Bu dijital eşitsizlik özellikle kırsal alanlarda yaşayanları, eğitim ve dijital beceri düzeyi düşük olanları ve bazı göçmen gruplarını etkilemektedir (ICON Institute Public Sector and Walsh, 2020; Kidwai ve Sarwar, 2015). 2019 yılında, her 10 AB vatandaşından sadece dördü (%44) son 12 ay içinde devlete ait web sitelerinden bilgi edinmiştir. Bunun yanı sıra internet ve uygulamalar üzerinden iş arayan Avrupalıların oranı ise daha düşüktür (Danimarka'da %36, Romanya'da ise %6). Atıfta bulunulan ortak uluslararası araştırma raporunda, telefon gibi gibi geleneksel kanallar ile ülkedeki hassas konumdaki danışanlara daha iyi erişilebildiğine dair bulgulara ulaşılmıştır (Kraatz, 2018). Dengeleyici önlemler alınmadığı takdirde dijital dönüşüm, mevcut dezavantajların ve eşitsizliklerin daha da kötüleşmesine sebep olacaktır. Hassas grupların daha iyi desteklenebilmesi, uzak ve kırsal alanlarda internet ve bilgisayarlara erişim sağlanabilmesi ve yeterli dijital becerilere sahip olmayan bireylere yönelik eğitim desteği sağlanabilmesi için çeşitli KİH'ler mobil iş kurumları ve diğer kamu binalarında (örneğin; kütüphaneler) ek hizmet birimleri oluşturmuştur (Kraatz, 2020). İşsizliğin yarattığı fiziksel ve ruhsal sağlık sorunlarının travmatik etkileri de dahil olmak üzere, iş arayışında olan bireylerin karşılaştıkları engellerin birçoğu danışanların çevrim içi olarak erişebilecekleri kişisel gelişim araçları vasıtasıyla çözüme ulaştırılamayacak kadar karmaşıktır (Gazier, 2020). Bahse donu danışanlar için sosyal hizmet yöntemleri temelinde yoğun istihdam danışmanlığı veya vaka yönetimi desteği sağlanmalı; bireysel durumları ve ihtiyaçları bütüncül ele alınarak diğer hizmet ağlarıyla ortaklaşa kişiselleştirilmiş ve bütünleşik bir plan üzerinden hareket edilmelidir.

Bu gelişmeler, istihdam (ve diğer) kariyer rehberliği danışmanların görevlerinin, yeni teknolojiler aracılığıyla artan dijitalleşme ile daha zorlu hale geldiğini ve çalışmaya hazır, dijital becerilere sahip işsiz bireylerin kendi kendilerine erişebildikleri hizmetlere giderek daha fazla itimat edebileceğini göstermektedir (ICON Institute Public Sector; Fertig ve Ziminiene, 2017; İstihdam Araştırmaları Enstitüsü ve Konle-Seidl,2020). Bu durum, yeni bilgi, beceri ve tutumlar gerektiren iş profillerinin genişlemesi anlamına gelmektedir:

(a) İş arayışındaki bir bireyi dijital alan ve kendi kendine erişebileceği araçlar hususlarında bilgilendirerek rehberlik etmek, ek sorularını yanıtlamak ve dijital hizmet teklifini tutarlı bir şekilde özel danışmanlık görüşmeleri ile bütünleştirerek danışanın süreci bağımsız olarak yönetmesini sağlamak;

(b) daha karmaşık sorun ve ihtiyaçları olan danışanların sayısının arttığı bir hizmet faydalanıcısı tabanıyla çalışmak.

Artan ihtiyaçlara dönük katkı sağlayan diğer gelişimler. Bazı KİH'ler erken müdahale (okul terk riski taşıyan gençler) ve önleme gibi konulara yönelerek (işten çıkarılmakla tehdit edilen veya çıkarılan işçiler) veya özellikle istihdam dışındaki engelli bireyler gibi yeni hedef gruplara odaklanarak, hizmetlerinin kapsamını genişletmiştir. (Avrupa Komisyonu, 2014, 2017b).

6.6. Yetkinliklere ve dijital bağlama yönelik eğitimlere yeni bir bakış

KİH'lerin dijital dönüşümü üzerine yapılan araştırmalar, personelin hem teknik uygulamaların hem de profesyonel içerik ve danışmanlık sürecinin bir parçası olarak yeni

araçları kullanma konusunda eğitilmesi gerektiğini vurgulamaktadır (Avrupa Komisyonu ve Pieterson, 2017, syf. 35, ayrıca bu derlemede bkz. Kraatz, Rübner ve Weber). Hem Benchlearning kılavuzu hem de Avrupa referans yetkinlik profili, dijital dönüşümü temel düzeyde içermekte ve personelin karma hizmet sunumu bağlamında çalışmak üzere eğitilmesi ihtiyacına atıfta bulunmaktadır:

Bilgi Kutusu 3. **Dijital bağlamda karma hizmet sunumuna ilişkin yetkinlikler**

Benchlearning çerçevesi:
'Bir KİH'in farklı kanallar üzerinden hizmet sunması (karma hizmet) ve danışanların ihtiyaçlarının ve geçmişlerinin farklılığına göre doğru kanallar üzerinden kaliteli bir hizmet sunabilmek için bütünleşmiş çok kanallı bir yönetim şeklini icra etmesi ideal olarak kabul edilir. [...] Tüm personelin karma hizmet sunabilecek düzeyde eğitim almış olması gerekmektedir'.
Avrupa referans yetkinlik profili: BİT becerileri ve karma hizmet sunumu bağlamında çalışma becerisi:
(a) Temel seviyede BİT donanım ve yazılımlarını kullanmayı öğrenmek; hizmet alanı ve kurumlara özel BİT donanım ve yazılımlarını kullanabilmek ;
(b) danışanlara yönelik işe yerleştirme teklifleri ve iş arama süreçlerinin yönetiminde internet ve çevrim içi kaynakların kullanımı
(c) hem danışanlara hem de iş başvurusu yapacak olanlara yönelik karma hizmet sunabilmek için gerekli bilgi ve becerilerin kazanılmasının yanı sıra şirket içinden personel teminine ve çevrim içi işe alıma ilişkin sistemlerin etkili bir biçimde kullanılması ve bu alanda sürekli yeni beceriler kazanılması;
(d) iş arayanlar arasında kaydı olanlar ve işverenlerle iletişimi sürdürmek,

Kaynak: Cedefop, 2018.

Yetkinlik profili, KİH'deki istihdam danışmanları ve diğer danışmanlara yönelik bir dizi temel dijital yetkinliği belirtmektedir. Kullanılan dijital araç ve hizmetlerin artması ile birlikte bu referans profilinin hizmetler üzerindeki etkisinin söz konusu araçların kullanımının ötesine geçtiği göz önünde bulundurulduğunda, referans profili üzerinde bir güncelleme yapılmasının faydalı olabileceği sonucuna varılmaktadır.

Ancak, KİH bünyesindeki insan kaynaklarının gelişiminin önünde daha temel nitelikte bir zorluk durmaktadır. İdari görevler ile işe yerleştirme süreçlerinin gün geçtikçe daha otomatik bir hale gelmesi göz önünde bulundurulduğunda, fiziksel bağlamda KİH'lerin faaliyet göstermeye devam etmesinin sebebi, profesyonelliğin yanı sıra empati, imkân tanıma ve kolaylaştırma ve danışmanlık konularında istihdam danışmanlarının kattığı ek değerlerdir.

KİH Bilgi Merkezi'nden edinilen bulgulara göre şimdiye kadar iş verimini arttırmaya yönelik bu alan diğerlerine göre daha az ilgi görmüştür. KİH araç setlerinden Kariyer rehberliği ve hayat boyu öğrenimin geliştirilmesi (Kraatz, 2017) içerisinde kapasite geliştirmeye ilişkin bir bölüm bulundurmakla beraber ilgili kaynaklar istihdam danışmanlarının belirli iş profiline değinmemektedir.

İstihdam danışmanlarına yönelik insan kaynakları gelişimi konusunda dijital dönüşüme ilişkin KİH tarafından gelecekte hazırlanacak olan çalışmalar, çeşitli Avrupa kaynaklarını ve uluslararası araştırmaları dikkate alabilir. Bunlar çalışmalar arasında, Europass platformunun bir parçası olarak 2021'de faal hale gelecek olan dijital yetkinliklere dönük

Avrupa öz değerlendirme aracı DigCompSaT, rehberlik ve kariyer gelişimi için BİT uygulamaları Cedefop El Kitabı (Hughes vd., 2016) ve dijital dönüşüm zamanlarında değişen danışman kimliklerini yönetmeye ilişkin EmployID projesinden elde edilen sonuçlar yer almaktadır.

Araştırmalar, rehberlik ve kadrolamanın önemini vurgulayan bulgular ortaya koymuştur. İşgücü piyasasının bütünleştirilmesine yönelik kariyer rehberliği ve koçluğu, işe yerleştirme faaliyetlerinin sürdürülebilirliği ve sosyal bağlamda dezavantajlı grupların bakış açısının genişletilmesi hususlarına katkı sağlamaktadır (Behncke; Frölich ve Lechner, 2010; Caliende; Schmidl ve Uhlendorff, 2011). Resmî olmayan sosyal ağların sistematik olarak etkinleştirilmesinin iş bulma konusunda önem teşkil ediyor olması, işsizlere yönelik yürütülen çalışmalarda bazen göz ardı edilen bir husustur (Behncke; Frölich ve Lechner, 2010); ayrıca, yapılan araştırmalar istihdam danışmanının etkisinin, işsiz birey ile aynı sosyal gruba dahil olması durumlarında daha da arttığını ortaya koymaktadır (Behncke; Frölich ve Lechner, 2010).

6.7. Sonuçlar

KİH Ağı geride bıraktığımız on yıl içerisinde, KİH'lerde sunulan kariyer rehberliği ve istihdam danışmanlığına dair değerli bir bilgi tabanı oluşturmuştur. Hem ortak bir stratejik PES Ağı vizyonunun hem de istihdam danışmanlarının görevleri, dijital değişim ve personel profesyonelliği de dahil olmak üzere ortak bir Benchlearning çerçevesinin benimsenmesi, dünya genelinde bu konuda mesafe katedildiğini göstermektedir. Ortak olarak benimsenen hususların ikisi de 2021 yılında iş gücü piyasaları, teknolojiler ve KİH stratejik yansımaları ile ilgili gelişmeleri dikkate alacak şekilde revize edilecektir. Dijital dönüşüme ilişkin analizler, dijital bölünme ve değişen rollere rağmen yüz yüze rehberliği sürdürme ihtiyacı gibi hususları da kapsayacak kadar ilerlemiştir.

Bu makale, Avrupa Birliği sınırları içersindeki KİH'ler tarafından gelecekte sunulacak olan kariyer rehberlik hizmeti konseptlerinin iki kez dönüşüm geçirebileceği sonucuna varmaktadır. Sağladığı desteği yaptırım tehdidiyle harmanlayan liberal iki yollu etkinleştirme örneğinden, aktif desteğe odaklanan tek yollu politikalara dönük bir değişimin olduğunu gösteren emareler mevcuttur. Dijital yönetişimin yükselişi ile birlikte dijital öncelikli stratejileri ve danışanların kendi kendilerine hizmetlere erişebildikleri araçları ön plana çıkaran stratejilere dönük bir değişim gerçekleşmektedir.

Söz konusu değişimlerin işsiz bireylere yönelik kariyer rehberlik danışmanlığı hizmetleri üzerinde iki katmanlı bir etkisi mevcuttur: danışmanların kariyer rehberliğine özgü danışan odaklı destekleyici tutum ile idari izleme/yaptırım arasında geçiş yapmaları gerekmediğinden, aktif destek politikaları tek başına KİH bünyesinde profesyonel kariyer rehberliğini daha kolay hale getirmektedir. Böylelikle, KİH'lerin danışmanlarını, danışmanlık süreçlerinde dijital teknolojilerin bütünleşmesi için gerekli ek yetkinliklerle donatmasının yanı sıra farklı ihtiyaçları olan bir müşteri tabanının ve zorluklarla karşılaşan dezavantajlı gruplar dâhilindeki danışanların üzerine eğilmesine de imkân tanınmaktadır.

Bu çerçevede, aşağıdaki konular üzerinde daha fazla düşünülmesi ve araştırma yapılması gerekmektedir:

(a) aktif iş gücü piyasasına ilişkin yapılan araştırmalarda işsiz bireylere yönelik yüz yüze gerçekleştirilen kariyer danışmanlık hizmetlerine etkisine dair hangi bulgular elde edilmiştir?

(b) dijital dönüşüm çağında kaliteli istihdam danışmanlık hizmetinin artan önemi göz önünde bulundurulduğunda, KİH bünyesinde çalışan tüm istihdam danışmanları için hangi temel yetkinlikler elzem olarak değerlendirilmelidir?

(c) üzerinde anlaşılmış yetkinliklere dayanan, karma istihdam danışmanlığına yönelik bir dizi açık kaynaklı Avrupa eğitim modülü, geliştirme maliyetlerinden tasarruf ederek verimlilik yönünden kazanım sağlayabilir mi?

Kaliteli kariyer danışmanlık hizmetlerinin, bireylerin bakış açılarını genişletmek suretiyle sosyal bağlamdaki dezavantajları ortadan kaldırdığına ve mevcut durumları hakkında karamsar düşüncelere sahip olan işsiz bireylerin büyük bir kısmının bile böylece çalışmaya niyetli olduğuna dair bulgular mevcuttur. Bu, gelecekteki KİH önceliklerinin ve stratejilerinin tartışılmasına yönelik bir etki yaratabilir.

Kaynakça

[erişim 13.8.2021]

Bakke, I. B.; Haug, E. H. ve Hooley, T. (2018). Moving from information provision to co-careering: integrated guidance as a new approach to e- guidance in Norway. *Journal of the National Institute for Career Education and Counselling, 14. Cilt*, 1. Sayı, s. 48-55. https://doi.org/10.20856/jnicec.4108

Barnes, S.-A. ve ark. (2020). *Lifelong guidance policy and practice in the EU: trends, challenges and opportunities: final report.* Lüksemburg: Avrupa Birliği Yayın Ofisi. https://doi.org/10.2767/91185

Behncke, S.; Frölich, M. ve Lechner, M. (2010). A caseworker like me: does the similarity between the unemployed and their caseworkers increase job placements? *The Economic Journal, 120. Cilt*, 549. Sayı, s. 1430-1459. https://doi.org/10.1111/j.1468-0297.2010.02382.x

Caliendo, M.; Schmidl, R. ve Uhlendorff, A. (2011). Social networks, job search methods and reservation wages: evidence for Germany. *International Journal of Manpower, 32. Cilt*, 7. Sayı, s. 796-824. https://doi.org/10.1108/01437721111174767

Cedefop (2018). *Handbook of ICT practices for guidance and career development.* Lüksemburg: Avrupa Birliği Yayın Ofisi.https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and- resources/publications/4164

Cedefop (2019). Not just new jobs: digital innovation supports careers. *Brifing note,* Ekim 2019. https://doi.org/10.2801/907856

Cedefop ve ark. (2020). *Career guidance policy and practice in the pandemic: results of a joint international survey: Haziran - Ağustos 2020.* Lüksemburg Avrupa Birliği Yayın Ofisi. https://doi.org/10.2801/318103

ELGPN (2015). *The guidelines for policies and systems development for lifelong guidance: a reference framework for the EU and for the Commission.* ELGPN tools, No 6. Saarijärvi, Finlandiya: ELGPN – University of Jyväskylä – Finnish Institute for Educational Research. http://www.elgpn.eu/publications/browse-by-

language/english/elgpn-tools- no-6-guidelines-for-policies-and-systems-development-for-lifelong- guidance/at_download/file

Avrupa Komisyonu (2014). *PES to PES dialogue: European reference competence profile for PES and EURES counsellors.* Discussion paper, Temmuz 2014. http://www.iccdpp.org/wp-content/uploads/2015/01/Analytical- paper-European-reference-competence-profile-for-PES-and-EURES- counsellors-2014-6.pdf

Avrupa Komisyonu (2017a). *Multichannel management in PES: from blending to omni-channelling: analytical paper.* Lüksemburg Avrupa Birliği Yayın Ofisi. https://doi.org/10.2767/73549

European Commission (2017b). *Practitioner's toolkit for PES building career guidance and lifelong learning.* Lüksemburg Avrupa Birliği Yayın Ofisi. https://doi.org/10.2767/776182

Avrupa Komisyonu (2021). *Commission recommendation 2021/402 of 4 March 2021 on an effective active support to employment following the COVID-19 crisis (EASE)*. https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/30b737c3-7faf-11eb- 9ac9-01aa75ed71a1/language-en

Avrupa Komisyonu ve Pieterson, W. (2017). *Multichannel management in PES: from blending to omni-channelling: analytical paper* Lüksemburg Avrupa Birliği Yayın Ofisi. https://doi.org/10.2767/73549

European Parliament and Council of the European Union (2014). Decision No 573/2014/EU of the European Parliament and of the Council of 15 May 2014 on enhanced cooperation between public employment services (PES). https://eur-lex.europa.eu/legal- content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A02014D0573-20210101&qid=1610558038144

Eurostat (2020). *Digital economy and digital society statistics at regional level*. EUROSTAT. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Digital_economy_and_digital_society_statistics_at_regional_level#Internet_activities

Gazier, B. (2020). *The roles of PES in supporting structural changes: thematic paper.* Lüksemburg Avrupa Birliği Yayın Ofisi. https://doi.org/10.2767/325737

Goss, S. ve Hooley, T. (2015). Symposium on online practice in counselling and guidance. *British Journal of Guidance and Counselling,* 43. Cilt, 1. Sayı, s. 1-7. https://doi.org/10.1080/03069885.2015.995471

Grubb, D. (2006). Key features of successful activation strategies. *PES to PES dialogue conference: activation and integration: working with individual action plans, Brussels, 8 to 9 March 2012*. http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7526&langId=en

Hughes, D. ve ark. (2016). *Careers education: international literature review.* Bank of America – Merrill Lynch / Education Endowment Foundation. https://warwick.ac.uk/fac/soc/ier/publications/2016/hughes_et_al_2016_eef_lit_review.pdf

ICON Institute Public Sector ve Walsh, K. (2020). *European Network of Public Employment Services: dematerialisation of services in EU PES: assuring full access to the PES services for people with limited opportunities.* Lüksemburg Avrupa Birliği Yayın Ofisi. https://doi.org/10.2767/910221

ICON Institute Public Sector; Fertig, M. ve Ziminiene, N. (2017). *PES network benchlearning manual.* Lüksemburg Avrupa Birliği Yayın Ofisi. https://doi.org/10.2767/254654

Institute for Employment and Research ve Konle-Seidl, R. (2020). *European Network of Public Employment Services: activation of the inactive: PES initiatives to support the activation of inactive groups: thematic paper.* Thematic paper. Lüksemburg Avrupa Birliği Yayın Ofisi. https://doi.org/10.2767/02512

Kidwai, A. ve Sarwar, Z. (2015). Psychological impact of unemployment: evidence from literature. *Review of Integrative Business and Economics, 4.* Cilt, 3. Sayı, s. 141ff. https://www.researchgate.net/publication/281998852_Psychological_Impacts_of_Unemployment_-_Evidence_from_the_Literature

Kraatz, S. (2017). *Skills development and employment: the role of career management skills.* European Parliament briefing, PE 607.359. http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2017/607359/IPOL_BRI(2017)607359_EN.pdf

Kraatz, S. (2018). *Digital technology in the delivery of services of PES*. http://Wapes.org/en/system/files/kraatz_workshop_report_digital_pes_servic es_1.pdf

Kraatz, S. (2019). *European Network of Public Employment Services: setup, achievements, lessons.* European Parliament briefing. https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2019/642366/IPOL_BRI(2019)642366_EN.pdf

Kraatz, S. (2019). PES strategies to support the recovery after the COVID-19 crisis: summary report. *PES mutual learning webinar, 8.9.2020*. http://wapes.org/en/news/webinar-pes-strategies-support-recovery-after- covid-19-crisis-080920

Moreno, L. (2012). Social policy in the European Union: a common welfare? In: Anastasio, P. And Bossu, C. (eds). *Facciamo l'Europa. Aspetti dell'integrazione culturale europea, 1957-2007. Atti del convegno nel cinquantesimo aniversario dei Trattati di Roma, Roma, 25-27 Ottobre 2007* [The making of Europe: aspects of European cultural integration, 1957-2007. Proceedings of the 50th anniversary conference of the Treaties of Rome; Rome, 25-27 Ekim 2007]. Rome: International Union of the Institutes of Archaeological, Historical and Artistic Studies of Rome, syf. 131-152. http://www.unioneinternazionale.it/facciamoleuropa/index.html

OECD (2018). *Connecting people with good jobs: strengthening job readiness, motivation and job opportunities.* http://www.oecd.org/els/emp/Flyer- Connecting-People-With-Good-Jobs_October%202018.pdf

OECD (2020). *OECD policy responses to coronavirus (COVID-19): public employment services in the frontline for employees, jobseekers and employers*. https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/public- employment-services-in-the-frontline-for-employees-jobseekers-and- employers-c986ff92/

PES Network (2018). *European Network of Public Employment Services: strategy to 2020 and beyond.* European Network of Public Employment Services. http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=20662&langId=en

Rübner, M. (2018). Zwischen Berufswahl und beruflicher Eingliederung. Themenschwerpunkte und Gesprächstypen in der Berufsberatung [Between career choice and occupational integration. Main topics and types of discussions in vocational guidance]. *ZBW Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik,* 113. Cilt, 3.Sayı, s. 461-489. https://www.ingentaconnect.com/contentone/fsv/zbw/2017/00000113/00000003/ art00005

Sampson, J. P.; Kettunen, J. ve Vuorinen, R. (2020). The role of practitioners in helping persons make effective use of information and communication technology in career

interventions. *International Journal for Educational Vocational Guidance,* 20*.* Cilt, 1. Sayı, s. 191-208. https://www.researchgate.net/publication/334096445_The_role_of_practitioners_in_helping_persons_make_effective_use_of_information_and_communication_technology_in_career_interventions

Schmid, G. (2010). Non-standard employment and labour force participation: a comparative view of the recent development in Europe. *IZA Discussion Paper*, 5087. Sayı https://ssrn.com/abstract=1651712

2. KISIM

7. BÖLÜM

Kariyer Sohbeti: kariyer gelişimi açısından yapay zekâ-insan etkileşimi

Füsun Akkök ([38]), CareersNet, Türkiye and Deirdre Hughes ([39]), CareersNet, Birleşik Krallık

7.1. Giriş

Geride bıraktığımız yıl içinde dünya dikkate değer bir değişim geçirmiştir. Yaşanan küresel pandemi ile birlikte, dünyanın farklı yerlerinde bulunan tüm toplumlar daha önceden tahayyül dahi edemeyecekleri koşullara uyum sağlamak durumunda kalmıştır. Maskeler, video konferanslar, sevdiklerimizle iletişime geçebilmek, bir araya gelip birbirimize destek olmak veya mesleki uygulamalarımızı yeniden şekillendirmek için yalnızca Facebook ve Zoom'u kullanmak gibi, 'evlere kapanmadan' önce çoğumuzun uzak olduğu kavramlara aşina olundu. Teknoloji artık hayatımızın her alanında bulunur hale geldi. Dijital gelişmeler, otomasyonun ve yapay zekânın (AI) hızla yükselmesi bireylerin hayat boyu öğrenimi benimsemesini (ETF, 2020), aktarılabilir becerileri hakkında düşünmesini, mevcut becerilerini geliştirmesini veya mevcudiyeti risk altındaki sektörlerden farklı sektörlere geçiş yaparak istihdam durumlarını muhafaza etmesini gerektirmektedir. Kariyer destek hizmetleri, gittikçe daha da yaygın bir şekilde, farklı türde danışanlara hem dijital hem de fiziksel olarak kariyerler konusunda bilgi, tavsiye ve rehberlik hizmeti sunmaktadır. Mevcut bulgular dijital ve sosyal medyanın kullanımının arttığına işaret ediyor olmasına rağmen dünya nüfusunun yarısının internete erişimi yoktur (UNICEF, 2017). Dolayısıyla erişimi olmayan bireyler iş bulmaya, beceriler edinmeye, para biriktirmeye ve önemli diğer hizmetlerden faydalanmaya ilişkin fırsatlardan istifade edememektedir. Halihazırda birçok birey yalnızlık, yoksulluk ve işsizlik gibi sorunlarla başa çıkmaya çalışmaktadır.

COVID-19 salgınından, yüksek kazanç sahiplerinden ziyade düşük ücretlerle çalışan bireylerin etkilenmesi, pandeminin eşitsizlik düzeyindeki artışı ciddileştirdiğini göstermektedir. (Joyce ve Xu, 2020). Yakın zamanda 37 ülkede gerçekleştirilen bir anketin sonuçlarına göre pandeminin başlangıcından itibaren her 4 hanenin 3'ünde gelir düşüşü olduğu kaydedilmiş olup, genel bağlamda ise nispeten daha yoksul olan hanelerin %82'sinin pandemiden olumsuz yönde etkilendiği kaydedilmiştir (Save the Children, 2020). Küresel bulgular, ekonomik çöküşten en ağır şekilde gençlerin etkilendiğini ortaya koymaktadır (Fleming, 2020). Buradan hareketle, pandeminin insanlara, mesleklere, üretkenliğe ve gelişime ilişkin hem ekonomik hem de sosyal olumsuz etkilerinden kaçınmak için sarf edilen çaba iki katına çıkartılmalıdır. Mevcut bulgular, refah ve sağlık durumunun kötüleşmesiyle sosyoekonomik dezavantaj artışının bağlantılı olduğunu göstermektedir (UNICEF, 2020). Pandemiden en çok etkilenen kilit sektörlerde işlerinden olanlar ve vardiyalı çalışanların yanı sıra değişken, muğlak, karmaşık ve belirsiz bir iş piyasasına yeni dahil olacaklar için kariyerlere ilişkin güvenilir bilgilere, tavsiyelere ve

[38] Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Ankara, Türkiye, Emeritus Profesör.
[39] DMH Üyesi ve CareerChat, İngiltere Birleşik Krallık, Direktörü

rehberliğe istedikleri her anda erişebilmek hayati bir önem kazanmıştır. Bireylerin yeni duruma adapte olmaya ve refah seviyelerini yükseltmeye ilişkin istekleri göz önünde bulundurulduğunda ilerleyen yıllarda kariyer destek hizmetlerine ilişkin talebin daha da artacağı öngörülmektedir.

Bu bölümde, kariyer destek hizmetlerinin yeni dijital türlerine ve destek sürecinde insan etkileşiminin devam etmesine odaklanılacaktır. Bölümün başlangıç kısmında kariyer destek hizmetlerinin tasarımı ve sunumunda hâlen merkezi bir konumdaki yaklaşım ve uygulamalara değinilmektedir. Süre giden 'robotlaşma' tartışmaları dikkate alındığında, kariyer danışmanlarının da bu ortamda yaşanacak teknolojik gelişmeleri takip ederek benimsemeleri ve bu tür gelişmeleri paylaşarak çalışmalarının bir parçası haline getirebilmeleri gerekmektedir. İkinci bölümde büyük veri, yapay zekâ (AI), makine öğrenimi, iş gücü piyasası istihbaratı (LMI) ve chatbot'lardan faydalanan 'kariyer sohbeti' meselesi ele alınmaktadır. Bu hem karmaşık hem de zorlu bir durumdur. Danışanlara kolaylık sağlaması için dijital teknolojiler ile üretilen kariyerlere dair küçük boyutlardaki bilgi ve tavsiyelerin, danışmanlık hizmeti veren profesyonellerce tamamlanması konusunun daha fazla üzerine gidilmesi gerektiği vurgulanmaktadır. Bu bölüm ayrıca kariyer rehberlik danışmanlarının, bireylerin istedikleri her an kendilerine uygun kariyer destek hizmetlerine erişim sağlayabilmesine yönelik yeni yaklaşım ve anlayışları nasıl geliştirebileceğini de incelemektedir. Ön yargı, etik ve işlevsel bağlamların dikkate alınması konularına dikkat edilmesi gerekliliği de kısaca ele alınmaktadır. Bunu, kariyer rehberliği uzmanlarıyla ortaklaşa bir çalışma vasıtasıyla oluşturulurken, teorik bilgiler ile donatılmış, yeni bir dijital karma yaklaşım biçimine ilişkin bir anlayış sunan kariyer sohbet robotu prototipinin gösterimi takip etmektedir. Üçüncü bölümde, sohbet robotu ve insan arayüzü sunum şeklinin mesleki gelişim ve eğitime nasıl dahil edilmesi gerektiği özetlenmektedir. Mesleki becerilerini ve bilgilerini aktarmayı öğrenen kariyer danışmanlarının yapay zekânın gelişimi ile uyum içinde çalışmasının hayati önem taşıdığı görüşündeyiz. Bunun sağlanabilmesi için yeni bir zihniyet, uyum becerisi ve farklı yöntemlerle hizmet sunabilme esnekliği gerekmektedir. Özellikle de dijital yetkinlikler, oluşan fırsatlara yönelik farkındalık ve etik değerlendirmeler bağlamında becerilerin geliştirilmesi ve yenilenmesi son derece önemlidir. Şimdiye kadar, kariyer danışmanlarının yapay zekâ odaklı kariyer desteği icrasındaki eğitim ve yetkinlikleri, kariyer sektöründeki karar vericiler ve liderler tarafından göz ardı edilmiştir. Kariyer sohbet robotlarının hem danışanlar hem de kariyer sektöründeki çalışanlar için eşit derecede umut vaat ettiğine dair kısıtlı sayıda bulgu olmakla beraber kariyer geliştirme topluluğunun elinde dönüşüm hızını yakalama yönünde heyecan verici bir fırsat mevcuttur.

7.2. Kariyer destek hizmetleri

Pandemi kaynaklı sosyal ve ekonomik etkilerle başa çıkabilmek için kariyer hizmet çalışanları hizmet sunum ve tasarımlarına ilişkin düzenlemeleri ivedilikle gerçekleştirip, uyum sağlamak zorunda kalmıştır. Kariyer alanındaki çalışanlar, teknolojiyi kullanarak olumlu sonuç sonuç alabilecekleri daha kapsayıcı ve yenilikçi yöntemler keşfetmiştir (Cedefop, 2020). Uzaktan, internet üzerinden ya da telefon gibi araçlarla, bire bir ya da

toplu halde gerçekleştirilecek görüşmeler, webinarlar, oyunlar, sanal kariyer fuarları, iş deneyimleri ve stajlar gibi çevrim içi olarak verilecek kariyer eğitimlerine ilişkin politika ve uygulamalar da konu hakkındaki belli başlı örneklerden bazılarıdır. Örneklerde de belirtilen uygulamaların her biri, sıklıkla 'karma yaklaşım' olarak da tabir edilen daha kişiselleştirilmiş ve etkileşimli dijital ve fiziksel destek hizmetleri sunmak üzere tasarlanmıştır. Böylece, insanların hayatlarını değiştirme potansiyeli olan kendi kendine öğrenmede artış ihtimali doğmaktadır. Kariyer hizmetleri; özellikle de mültecileri, etnik azınlık, düşük beceri grubundaki çalışanlar, eğitim veya öğretim ve istihdam gibi hiçbir alan dâhilinde olmayan (NEET) ya da son zamanlarda oluşan farklı tür işlerde çalışanlar (platform temelli işler, tek seferlik işler ve serbest meslek) gibi her yaştan, gerekli önemin atfedilmediği danışanlara yönelik erişilebilir ve kişiselleştirilmiş hizmet sunumu noktasında birçok sorunla karşılaşmaktadır.

Dolayısıyla, gençlere ve yetişkinlere yönelik geleneksel eğitim ve kariyer desteği modelleri arasındaki sınırlar belirsizleşmektedir. Zelloth (2014), kariyer rehberliği tasarımı ve sunumuna yönelik farklı ve açıkça tanımlanmış yaklaşımları ortaya koyan bir kariyer destek modelleri taksonomisi oluşturmuştur: 'müfredat modeli' ('okul içi yaklaşım'), 'merkez modeli', 'bireysel model (uzman veya yarı uzman)' (her ikisi de 'okul içi ve okul dışı' yaklaşımlarla ilişkilidir) ve 'sanal model' (kişilerin kendi başlarına hizmetlere erişebilmesi ve web sitelerinin ve web tabanlı etkileşimli programların kullanımı). 2021 yılında dijital teknolojiler hayatımızın vazgeçilmez bir parçası haline gelmiştir. Öğretimin dijital platformlar üzerinden ve uzaktan gerçekleştirildiği e-eğitimdeki kayda değer gelişmeler ile eğitim alanında ciddi değişimler yaşanmıştır. Ancak her halükârda aşılması gereken engeller hâlen mevcuttur. Yeterli düzeyde teknoloji ve/veya internet erişimine sahip olmayan öğrenciler ise e-eğitime katılımda sorun yaşamaktadır. Li ve Lalani'ye göre (2020), "belirli bir seviyede bilgiye sahip olmadan, yetersiz bant genişliği ve çok az hazırlıkla plansız ve hızlı bir şekilde çevrim içi öğretime geçiş kimilerine göre sürdürülebilir büyümeye elverişli olmayan kötü bir kullanıcı deneyimiyle sonuçlanacak olmakla birlikte kimileri ise yeni bir hibrit eğitim modelinin ortaya çıkacağına inanmaktadır". Bunula beraber kariyer destek faaliyetleri de yeni çalışma ortamları ile birlikte farklılaşmaktadır. Günümüzde, dijital teknolojiler insan faaliyetleri ile iç içe geçmiş durumdadır. Bu teknolojiler insan faaliyetlerinin sonu veya gerçekleşmesi için gerekli objeler olarak değerlendirilmemelidir. Aksine, dijital ortamlar insanlar ve sanal varlıklar arasındaki etkileşimin sürekli kılınmasına yönelik fırsatlar yaratmaktadır.

7.3. Yapay zekâ sanatının uygulanması

Akıllı telefonlar, uygulamalar, tabletler ve giyilebilir ürünler (akıllı saatler gibi) gibi teknolojik cihazların hızlı bir şekilde yaygınlaşması, kariyerlere ilişkin bilgilerin edinilmesi için farklı yöntemlerin kullanılmasına olanak tanımıştır (Attwell ve Hughes, 2019). Bin yıl önce Çinliler insanların daha hızlı düşünmesine ve tek başına beyin tarafından kolayca yapılamayan karmaşık işlemleri yapmasına yardımcı bir araç olan hesap makinesinin ilkel bir formu olan Suanpan'ı icat ettiklerinde, insanlık bilişsel güçlendirmenin doğuşuna tanık oldu (Abbass, 2019). Günümüzde makine öğrenimi, verilere erişebilen ve bunları kendi

kendilerine öğrenmek için kullanabilen bilgisayar programlarının geliştirilmesine odaklanmaktadır. Makine öğrenimi, sistemleri otomatik öğrenme becerisi ile donatan ve özel olarak programlama yapılmasına ihtiyaç duyulmadan, kendi kendine gelişim göstermesini sağlayan bir tür yapay zekâ uygulamasıdır. Ancak, çoğu yeni yapay zekâ ve makine öğrenim sistemi içerisinde eşitsizlik oluşturabilecek yanlılık kodları mevcuttur.

Crawford (2017), yapay zekâ yanlılığından kaynaklanan iki tür soruna değinmektedir. Bu sorunlardan ilki fırsatların veya kaynakların sistem tarafından belirli gruplara tahsis edilmesi veya bir grubun bunlardan mahrum bırakılmasından kaynaklanan 'dağıtıma ilişkin sorunlardır'. Kadın veya engelliler tarafından yapılan iş başvurularının sürekli olarak reddedilmesi yapay zekâ yanlılığından kaynaklanan bu soruna bir örnektir. 'Dağıtıma ilişkin sorunlar' ufak ama belirgin sistematik muamele farklılıklarından, belirli bir hizmetten tamamen mahrum bırakmaya kadar uzanabilmektedir. Meydana gelebilecek sorunlardan diğeri olan 'temsiliyet sorunları', söz konusu sistemler kimi gruplara karşı ırk, sınıf veya inançlar gibi kimliksel işaretler nedeniyle ayrım yaptığında ortaya çıkmaktadır. Bu sorunların yaratabileceği etkileri azaltmak için, ahlaki kuralların ve kasten zarar vermeme ilkesinin kariyer gelişim çalışanlarının eğitiminde ve bilakis sohbet robotlarının tasarlanmasında öne çıkartılması gerekmektedir.

İnternet bankacılığı veya sigorta sistemlerine yerleştirilmiş müşteri hizmetleri sohbet robotlarından, bireylerin sağlık ve refahları konusunda yardımcı olan botlara kadar birçok alanda yapay zekâ destekli diyalogların var olduğu bir çağda yaşamaktayız. Esasında bu durum yeni diyalog arayüzlerinin günlük hayatımızın bir parçası haline geldiği anlamını taşımaktadır. Küresel olarak kariyer destek hizmetlerinde sohbet robotlarının kullanımı şu ana kadar yeterince gelişmemiştir. Ancak, yaşanan toplumsal ve teknolojik değişimler, gençlere ve yetişkinlere erişebilmek için dijital yaklaşımlardan istifade etmeyi gerektirmektedir. Bu bağlamda, gelişen iş gücü piyasası eğilimlerini ve kariyer güzergahlarını yakalamak adına açık veri setlerinin en iyi nasıl kullanılacağını anlamak kariyer destek hizmetleri için hayati önem taşımaktadır.

Ulusal ve yerel iş gücü piyasası eğilimleri, maaşlar ve iş beklentileri de dahil olmak üzere büyük açık veri setlerinin kullanımı birçok ülkede zor bir süreç olmuştur (Řihová, 2016). Bu durum, salgının kilit sektörlerde yarattığı büyük etkiyle birlikte daha da çok dikkat çekmiştir, bu da yalnızca geçmiş verileri kullanan geleneksel tahmin yöntemlerine gereğinden fazla güvenilemeyeceğini göstermektedir. Bilakis, artık yapay zekâ ve iş gücü piyasası istihbaratına ilişkin verilerin kullanımında yenilikçi yaklaşımlar ve şeffaf kalite standartlarına gerek duyulmaktadır. Böylelikle, önümüzdeki yıllarda hızla değişmesi öngörülen iş gücü piyasası ve fırsatların yapısına ilişkin bilgi ve anlayış yenilenebilecektir. Bu bağlamda hükûmetler önemli rol oynayabilirler. Yakın zamanda, ilgili yerel, bölgesel ve ulusal verilerin (örneğin; Birleşik Krallık'taki merkezi yönetim finansmanlı "Herkes için İşgücü Piyasası İstihbaratı" girişimi kapsamındaki kurs verileri) telefon veya diğer taşınabilir cihazlara aktarımını kolaylaştırma amacıyla yeni uygulama programlama arayüzleri ortaya çıkmaya başlamıştır. Buna ilaveten, yerel topluluklardaki danışmanlardan iş gücü piyasasına ilişkin verilerin kitle kaynak çalışması ile edinilmesine ilişkin bir fırsat da mevcuttur. Son kullanıcıya en doğru yanıtı verebilmesi ve daha da akıllı hale gelebilmesi için yapay zekâ tabanlı sistemler kaliteli verilere ihtiyaç duymaktadır. Ancak, kariyer destek

hizmetlerinde yapay zekâ ve iş gücü piyasası istihbaratına ilişkin araştırmalar hâlen yetersiz düzeydedir. Ulusal sistemler ise farklı finansman mekanizmalarına sahip olmalarından ötürü değişik şekillerde işlev göstermekte olup, bu bağlamda gerçekleştirilen yenilikçi çalışmalardan birçok şey öğrenilmesi mümkündür.

İnternet tabanlı etkileşimli sistemler, kullanıcılara veya diğer bilgi sistemlerine/uygulamalarına bilgi ve hizmet sunabilmek için internet teknolojilerinden faydalanmaktadır. Bu sistemler kişisel beceri ve tutumların değerlendirmesini yapmanın yanı sıra meslekler ve öğrenim fırsatlarına ilişkin de bilgi sağlamaktadır. Birçoğu, becerileri, yeterlilikleri, deneyimleri ve istekleri detaylandıran kişisel portföyler oluşturma olasılığını içerir. Sistemlerin bünyesinde, kişisel özellik ve becerileri iş ilanları ile eşleştiren ve böylelikle insanların CV gönderme suretiyle iş başvurusu yapabilmesini sağlayan eşleştirme motorları mevcuttur. Bununla beraber, dijital becerilerden yoksun olan bireylerin bu imkânlardan faydalanamayacağına dair meşru endişelerin yanı sıra, kariyer geliştirme uzmanlığı bilgisi yeterli düzeyde olmadan bot tasarlayan teknoloji uzmanlarının faaliyet göstermesi gibi, algoritmaların uygulanmasına ilişkin dâhilî tehlikeler de mevcuttur (Hughes ve ark., 2021).

Kariyer geliştirme uzmanları, kariyer sohbet robotlarının programlamasına ilişkin ortak çalışmada ve bunun profesyonel uygulama 'araç setlerine' yerleştirilmesinde son derece önemli bir görev üstlenmektedir. Makine öğrenimi teknolojisi ile desteklenen sohbet robotları, dahil olduğu süreç ve konuya ilişkin bilgiler vasıtasıyla bir sorunu nasıl çözeceğini belirleyerek müşteri hizmetlerini otomatikleşmiş bir hale getirebilmektedir. Gelen bir soruna çözüm bulamaması/cevap vermemesi durumunda yapay zekâ temelli robotlar müşteri hizmetleri bünyesindeki bir personele uyarı gönderecek ve müşteri ile personel arasındaki diyaloğu incelemek suretiyle benzer durumlarla karşılaştığında nasıl cevap vermesi gerektiğini öğrenecektir. Müşteri hizmetleri kapsamında sohbet robotlarının kullanılması şirketlere; toplantıların planlanması, satış personelinin müşteri ilişkileri yönetimine ilişkin bilgilere erişmesi, yapılacaklar listesini yönetmesi ve genel finansal performans ölçütlerinin belirlenmesine dönük raporlamalar gibi çeşitli görevlerin yerine getirilmesinde yardımcı olabilmektedir. Sohbet robotlarının kullanılmasının hem güçlü hem de zayıf yönleri mevcuttur. Örneğin, verilerin toplanması, analiz edilmesi ve kullanılmasına ilişkin açık gizlilik politikaları düzenlenmelidir. Sohbet robotları şu anda müşteri hizmetlerinde çalışan kişilerin işlerinden olmasına sebep verebilir. Yapay zekâ güdümlü programlar, dili bağlamsal olarak daha iyi anlayabildikleri takdirde büyük bir potansiyele sahiptir. Sohbet robotlarına bağlı diyaloglar ile tüm hizmetler sunulamamaktadır. Sohbet robotları sorunları daha net şekilde çözüme ulaştırabilir, iş gücü piyasasına daha çabuk erişebilir ve kullanıcı deneyimini daha iyi hale getirebilir. Örneğin Joy (2016) isimli bir sohbet robotu, günde bir kez size nasıl olduğunuzu sorduktan sonra verdiğiniz cevap doğrultusunda sonuçları analiz ederek ruh sağlığınızı takip etmekte ve stresle baş etmeye yönelik ipuçları sunmaktadır. Acebot ise iş yerindeki harcamaları yönetmek, yapılacaklar listesini takip etmek, iş arkadaşlarını hızlı bir şekilde yoklamak ve bir dizi başka dijital ofis görevini yönetmek açısından kullanışlıdır (Dredge, 2016).

Kariyer rehberliği alanında da sohbet robotlarından faydalanılabilecek durumlar mevcuttur. Sohbet robotları üzerine kurulu bir sistem, tekrarlayan sorulara yanıt verebilir ve

danışmanların hizmet faydalanıcılarına kapsamlı bir hizmet vermeye odaklanmasına olanak tanıyarak kariyer rehberliği hizmetinin verimliliğini artırabilir. 2019 yılında Güney Kore'de kamu istihdam hizmetlerine ilişkin bir sohbet robotu sistemi geliştirilmiştir (ICCDPP, 2019). İngiltere'de teknolojik buluşlara ilişkin bir kuruluş olan NESTA (2020) ve İngiltere Eğitim Bakanlığı (DfE) kariyerlere ilişkin bilgileri, tavsiyeleri ve/veya rehberliği daha kaliteli hale getirmeye yönelik olarak iş gücü piyasası bilgilerinin yenilikçi kullanımlarına ilişkin ödüllü bir yarışma vasıtasıyla ulusal kapsamda 'CareerTech Challenge' programını oluşturmuştur. Asıl amaç, özellikle pandemi öncesinde otomasyon nedeniyle işini kaybetme riski altında olan yetişkinlere yönelik kariyer destek hizmetlerine ilişkin bir yeniliği teşvik etmekti.

Profesyonel eğitim almış kariyer ve istihdam edilebilirlik danışmanlarının katkılarıyla tasarlanan 20 ulusal finalistten biri olan 'CiCi - kariyerinizi destekleyen güç merkezi™' buna bir örnektir ([40]). Teorik bilgiler ile donatılmış ve uygulaması denenmekte olan bu prototip sohbet robotu, yapay zekâ ve NLP'yi birleştirerek üç büyük şehirdeki yetişkinlere gece gündüz erişilebilen, küçük boyutlu kariyer bilgilerini ve tavsiyelerini aktarmaktadır. Bu gelişme, nitelikli kariyer ve istihdam edilebilirlik uzmanları tarafından yerel olarak sunulan profesyonel kariyer rehberliği ve çevrim içi kariyer bilgileri ve tavsiyeleri ile arasındaki sınırları test etmektedir. Özellikle, bir bot kendi sınırlamalarını öğrenmek ve kullanıcıyı kariyer uzmanlarına ne zaman sevk etmesi gerektiğini anlamak için yapay zekâ vasıtasıyla eğitilebilir mi? Kullanıcı tarafından izin verilmesi halinde iş görüşmeleri öncesinde sohbet robotları bilgi paylaşabilir mi? Böylece kullanıcının iş aradığı süreçte yapmış olduğu şeyleri tekrarlama gerekliliği ortadan kalkmaz mı?

Böyle bir yaklaşımın, insanların çevrim içi kariyer bilgi ve tavsiyelerine erişmeye ve bunları daha iyi kullanmayı öğrenmeye yönelik yöntemlerini sağlamlaştırması muhtemeldir. Bireysel kullanıcılara, ihtiyaç duymaları halinde yerel profesyonel desteğin mevcut olduğu güvencesi de verilmektedir. Bunlara ilaveten, sohbet robotu danışmanların hizmet faydalanıcılarıyla etkili bir şekilde çalışmak ve uzmanlıklarını en çok ihtiyaç duyanlara yoğunlaştırmak için ek bir araca sahip olmalarını sağlamaktadır.

7.4. Kariyer gelişiminde insan arayüzü

Yeni gelişmeler danışanlara özel ve hedefledikleri kariyer yönünde bilgi ile tavsiye sunma açısından ümit vadetmesine rağmen bütüncül kariyer rehberliği ve kişiselleştirilmiş destek için konu hakkında becerisi olan bir insanın sürece müdahil olması gerekmektedir. Cedefop (2019) bu durumun danışmanlık gibi kompleks ve son derece sosyal faaliyetlerde geçerli olduğunu vurgulamaktadır. Yardım aldıkları esnada bir insanın varlığı, bireylerin sinir sistemindeki nörotransmiter dopamin düzeyini olumlu yönde etkileyebilmektedir (Hambly ve Bomford, 2019). Böylece, motivasyon ve enerjinin artmasının yanı sıra birçok beynin üst bölgesindeki işlevlerin eş güdümünün sağlanmasına katkıda bulunulmakta ve ilgili sisteminin etkinleştirilmesi yoluyla kronik anksiyete azaltılmaktadır. Dahası, iletişimin büyük bir kısmı sözsüzdür; duygu ve tutumlara ilişkin iletişimin %55'inin yüz ifadeleriyle (%7'si sesli olarak, %38'i ise söylenenlerle) aktarıldığı araştırmalarla belgelenmiştir (Hanley

[40] Dr Hughes CiCi'nin geliştirilmesine yönelik bir ekibi yönetmektedir – https://careerchat.uk/

ve ark., 2017).

Yüz yüze temas gibi farklı yöntemler kullanılarak oluşturulan yardım ilişkisi, bir bağın oluşmasına olanak tanır. Kariyer rehberliği ve danışmanlık hizmetlerinin öne çıkan özelliklerinden biri, 'iyileştirici' mevcudiyet sergilemektir. Danışmanlar fiziksel ve zihinsel bağlamlar başta olmak üzere birçok açıdan doğru zamanda ve doğru yerde destek sunmalıdır. Bir profesyonelin (bir kariyer rehberliği veya kariyer danışmanlığı uzmanı) yardım etme amacıyla fiziksel mevcudiyeti, müşteri deneyimine değer katabilmektedir. Örneğin, Geller ve ark. (2002) iyileştirici etmenlerin etkisini değerlendirdiği çalışmasında, yüz yüze temas yoluyla eş güdümlü, karşılıklı ritmik hareket örüntülerinin, seslendirmenin ve jestlerin ayrılmaz rolüne değinmektedir. Çalışma genelinde bu durumun danışmanların, danışanlara kinestetik ve duygusal hissetme bağlamında hızlı ve uyumlu çözümler üretebilmesine imkân tandığı ele alınmaktadır. Ayrıca bu şekilde kişinin kendi önsezilerini, becerilerini ve bu ikisi arasındaki ilişkiyi güçlendirmesi desteklenmektedir (a.g.e). Telefon üzerinden ve yüz yüze gerçekleştirilen psikolojik müdahaleler arasındaki etkileşime ilişkin farklılıklar üzerine yapılan karşılaştırmalı çalışmaların sistematik bir incelemesi (Irvine ve ark., 2020), uygulamaların etkili olabilmesi için karma bir yaklaşımın gerekli olduğunu doğrulamaktadır. Farklılaştırılmış kariyer hizmetlerinin sunumu göz önünde bulundurulduğunda, bireylerin kariyerlerine ilişkin kararlar vermeye hazır olma düzeylerine bağlı olarak, bireylerin çeşitliliğini ve kendilerine özgü koşullarını dikkate alan dinamik yaklaşımlar gereklidir. Örneğin; karar verme noktasında daha hazır olan bireyler genellikle kendileri erişebildikleri hizmetlerden (özel eğitim alanları, internet siteleri, sosyal medya ve ağlar) azami düzeyde fayda sağlayabilirken, orta düzeyde hazır olan bireyler personel yardımına ihtiyaç duyabilmekte, düşük hazırlık düzeyindekiler ise çoğunlukla kişiye özel yönetilen hizmetlerden faydalanmaktadır (Sampson ve ark. 2000). Bazı durumlarda bireylerin dijital becerileri internet platformlarına erişmek veya bunları kullanmak için yetersiz kalabilir veya iş gücü piyasası bilgilerine erişmek ve bu bilgileri yorumlamak da zor olabildiği gibi kullanıcıların mevcut içerik ile yanıtlanmayan soruları olabilir. Bütüncül bir hizmet sunabilmek için bireyin ve koşullarının dikkate alınması ve hizmetin çok kanallı mekanizmalarla desteklenmesi ve hizmetin kişiselleştirilmiş olması gerekmektedir (Barnes ve ark., 2020).

Kullanıcının yönetebildiği çevrim içi hizmetlerden, nispeten düşük bilgi ve beceri grubundaki kişiler daha az istifade edebilmektedir. Düşük beceri ve bilgi grubu dâhilindeki bireylerin dijital becerileri internet platformlarına erişmek veya bunları kullanmak için yetersiz olabilir, iş gücü piyasası bilgilerini bulmak ve yorumlamak zor olabilir ve kullanıcıların mevcut içerik ile yanıtlanmayan soruları olabilir. Söz konusu dijital araçlardan faydalanabilmek için birçok bireyin bir danışmanın yardımına ihtiyacı vardır. Temin edilen desteğin dijital ve dijital olmayan kanallar ile karma bir şekilde sunulması izlenen ortak stratejilerden bir tanesidir (Amar ve ark., 2020). Bu kanallar, genellikle alınan desteği ayarlamak için aşamalı olarak değerlendirilen kullanıcıların ihtiyaçları doğrultusunda uygun bir şekilde bir araya getirilmektedir. Ayrıca, iş gücünün dijital becerilerine yatırım yapmak ve danışanlarla hem çevrim içi hem de çevrim dışı olarak en iyi nasıl bağlantı kurulabileceğini düşünmek, dünyanın dört bir yanındaki kariyer destek hizmetlerinin yenilikçi dijital yaklaşımları benimsemesini gerektirmektedir.

7.5. Profesyonelleşme önemlidir

COVID-19 salgınının başlangıcından itibaren dijital yaklaşımlardan daha fazla istifade edilmesi ile hizmet teminin hızı ciddi şekilde artmış; bundan dolayı nitelikli kariyer rehberlik danışmanlarının görevleri de değişim göstermiştir. Rehberlik alanındaki tüm çalışanların yaptığı iş farklılaşmış olup, bu alandaki çalışanların birçoğu farklı bir tutum ve yaklaşım benimsemektedir. Teknoloji yoğun yöntemlerin uygulanması ve bütüncül bir hizmet sunmak için karma yöntemlerle kariyerlere aracılık etmeye yönelik beceriler hem birçok fırsat hem de birçok zorluk teşkil etmektedir. Kariyer danışmanları; ruh sağlığı uzmanları, kamu istihdam hizmetleri bünyesindeki kariyer koçları ve gençlik çalışanları gibi diğer beşeri destek hizmetlerinin yanı sıra, çok kültürlü bağlamlar da dahil olmak üzere çok çeşitli ortamlarda farklı hedef gruplara hizmet verebilecek yeni beceriler geliştirebilecek bir konumdadır. Alandaki çalışanlar, beraberce kariyer ve sağlık hizmetlerini yeniden şekillendirme ve ilgili hizmetleri kişiselleştirerek en uygun hale nasıl getirebileceklerini öğrenme noktasında bir fırsata sahiptir. Büyük veri gruplarının paylaşılmasının yanı sıra yerel ihtiyaç ve eğilimlerin tespit edilmesi başlıca hedeflerdir. Bu yaklaşım vasıtasıyla, sosyal bağlamın yanı sıra hem hedef grupların spesifik ihtiyaçlarına yanıt verebilmek hem de istihdam edilebilirliğe yönelik yerel ihtiyaçlar için desteğin kişiselleştirilmesinin önemi vurgulanmaktadır.

COVID-19 pandemisi işsizlik, iş değiştirme, yapılan işin tanımının farklılaşması ve akıl sağlığına ilişkin sorunlar gibi belli konularda ani yükselişlere sebep olmuştur. Böylesi durumlarda, kariyer rehberlerinin üzerine düşen görev, bireylerin bu modern buhranlardan kurtulmasına yardımcı olmaktır. Buna ek olarak, iyi eğitilmiş ve nitelikli kariyer rehberliği danışmanları gerektiğinde, danışanları akıl sağlığına ilişkin ve genel sağlık desteği alabilecekleri kurumlar gibi farklı hizmetlere kolaylıkla yönlendirebilmelidir.

Okullar danışmanlık ve rehberlik merkezleri, kamu istihdam hizmetleri (KİH) ve üniversiteler ortaklaşa olarak sanal çözümlere yönelik araştırılmalar yapmalı, sanal çözümler geliştirilmeli ve benimsenmelidir. Yapay zekâ ve farklı öğrenme analitiği tekniklerine dayalı dijital eğitim çözümleri yakın gelecekte tasarlanmalı ve uygulanmalıdır.

Yalnızca pandemi gibi durumlar sırasında hizmetlerin devam etmesini sağlayan bir çözüm olarak değil, ayrıca öğrenmenin/kariyer rehberliğinin kişiselleştirilmesine yönelik olarak da dijital teknolojinin eğitim, öğretim, istihdam ve kariyer rehberliğinin geleceğinde nasıl bir rol oynaması gerektiğini düşünmenin tam zamanıdır. Daha erişilebilir ve kullanıma hazır olsalardı, yapay zekâ temelli sistemler öğretmenlere, öğrencilere, ebeveynlere, iş verenlere ve dijital öğrenim kaynaklarını araştıran işsiz bireylere yardımcı olabilirlerdi. Pandemi, okul ve KİH bünyelerinde istihdam edilen tüm danışmanların, işlerini çevrim içi bir şekilde yapabilmelerini sağlamalarının ne kadar önemli olduğunu göstermiştir.

Danışmanların kullandıkları stratejileri değiştirmeleri ve teknoloji yoğun yöntemlerin geliştirilmesine yardımcı olması gerekmektedir (Cedefop, 2019). Danışmanların, danışanların itibarını ve umutlarını koruma (Herr, 1997) kapsamındaki: gençlerin,

kariyerlere ilişkin kafa karışıklıklarını giderme ([41]), farklı tipte danışanlara (dezavantajlı gruplara dahil gençler, ileri yaştaki işçiler, mülteciler, yeni türde işlerde çalışan yetişkinler) hizmet vermek, danışana uygun şekilde kişiselleştirilmiş bir hizmet sunmak, sürdürülebilirliği sağlamak, danışanların geleceğe yönelik çok yönlü becerilerini geliştirmek veya kariyer rehberliğinde yeni teknolojileri daha sık kullanmak gibi görevlere hazırlıklı olması gerekmektedir. Kariyer rehberliği ve danışmanlığı hizmetlerinin bütüncül olarak sunulabilmesi için alanda çalışan personelin becerilerinin yüksek düzeyde olması gerekmektedir bu da kariyer danışmanlarının profesyonelleşmesi gerektiği anlamını taşımaktadır. Farklı tür ve koşullardaki danışanların çok çeşitli ihtiyacını karşılayabilmek için çok sayıda dinamik ve esnek yaklaşım ve araç gerekmektedir. Tıpkı sohbet robotlarının kullanımının artıyor olması gibi, iş gücü piyasası istihbaratına yönelik kaynak bulunmasına ve kariyer rehberliği konusunda danışanlarla yürütülen ikili konuşmalara yardımcı olmaya ilişkin yeni yaklaşımlar da kariyer alanında çalışanların benimsemesi gereken yeniliklerdir.

Kariyer alanındaki iş gücünün profesyonelleşmesi, ortak tasarıma dair yeni yöntemler geliştirilmesinin yanı sıra sohbet robotlarının kullanılmasını da kapsamakta olup bu özellikler danışmanların destek hizmetlerine yönelik uzman repertuvarına eklenmelidir. Kariyer sohbet robotlarının hem danışanlar hem de kariyer sektöründeki çalışanlar için eşit derecede umut vadettiğine dair kısıtlı sayıda bulgu olmakla beraber kariyer geliştirme topluluğunun elinde dönüşüm hızını yakalama yönünde heyecan verici bir fırsat mevcuttur.

Kaynakça

[Erişim tarihi 12.8.2001]

Abbass, H. A. (2019). Social integration of artificial intelligence: functions, automation allocation logic and human-autonomy trust. *Cognitive Computation,* 11*.* Cilt, 2. Sayı, s. 159-171. https://doi.org/10.1007/s12559-018-9619-0

Akkok, F.; Beliaridis, G. ve Hughes, D. (2020). *The art of AI and the human interface in career development*. https://careerchat.uk/the-art-of-ai-and-the- human-interface-in-career-development/

Amar, J. ve ark (2020). Redefine the omnichannel approach: focus on what truly matters. *McKinsey & Company insights, June 2020*. https://www.mckinsey.com/business-functions/operations/our- insights/redefine-the-omnichannel-approach-focus-on-what-truly-matters

Arthur, M. (2021). *Building a bot to beat the bots: an award-winning approach from across the pond*, Forbes US online, Mart 2021. https://www.forbes.com/sites/michaelbarthur/2021/03/29/building-a-bot-to- beat-the-bots-an-award-winning-approach-from-across-the- pond/?sh=6cac76df2a6a

Attwell, G. ve Hughes, D. (2019). Aprendizaje sobre carreras: datos abiertos e inteligencia del mercado laboral [Career learning: open data and labour market intelligence].

[41] Kariyere ilişkin kafa karışıklığı, bireyin öz farkındalığının düşük olması, fırsatları fark edememesi, kariyer gelişimine yönelik kararlar alma noktasında yeterli öz güveni ve/veya bilgisi olmaması şeklinde tanımlanabilir.

Revista Iberoamericana de Educación a Distancia (RIED), Cilt. 22, 1.Sayı https://doi.org/10.5944/ried.22.1.22289

Barnes, S. A. ve ark. (2020). *Lifelong guidance policy and practice in the EU: trends, challenges and opportunities: final report*. Lüksemburg: Avrupa Birliği Yayın Ofisi. https://doi.org/10.2767/91185

Bright, J. E. H. (2015). If you go down to the woods today you are in for a big surprise: seeing the wood for the trees in online delivery of career guidance. *British Journal of Guidance & Counselling,* Cilt. 43, 1.Sayı, syf. 24-35. https://doi.org/10.1080/03069885.2014.979760

Cedefop (2019). Not just new jobs: digital innovation supports careers. *Briefing note,* Ekim 2019. https://doi.org/10.2801/907856

Cedefop ve CareersNet (2020). *Note on lifelong guidance and the COVID-19 pandemic: responses from Cedefop's CareersNet*. https://www.cedefop.europa.eu/files/2020_05_27_llg_and_pandemic_cnet_b.pdf

Crawford, K. (2017). The trouble with AI Bias. *Socializing AI blog.* https://www.socializingai.com/trouble-ai-bias-kate-crawford/

Dredge, S. (2016). Why Facebook and Microsoft say chatbots are the talk of the town. *The Guardian,* Cilt. 18, syf. 2016. https://www.theguardian.com/technology/2016/sep/18/chatbots-talk-town- interact-humans-technology-silicon-valley

ETF (2020). *International trends and innovation in career guidance: Vol. 1 – Thematic chapters.* Turin: European Training Foundation. https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2020-11/innovation_in_career_guidance_vol._1.pdf

Fleming, S. (2020). *How Covid-19 is changing the economy and what we can do about it, according to Christine Lagarde*. World Economic Forum. https://www.weforum.org/agenda/2020/11/covid-19-economic-challenges- christine-lagarde/

Geller, S. M. ve Greenberg, L. (2002). Therapeutic presence: therapists' experience of presence in the psychotherapy encounter. *Person-Centered & Experiential Psychotherapies,* Cilt. 1, syf. 71-86. https://doi.org/10.1080/14779757.2002.9688279

Hambly, L. ve Bomford, C. (2019). *Creative career coaching: theory into practice*. Routledge. https://www.routledge.com/Creative-Career-Coaching- Theory-into-Practice/Hambly-Bomford/p/book/9781138543591

Hanley, T. ve ark. (2017). Comparing online and face-to-face student counselling: what therapeutic goals are identified and what are the implications for educational providers? *Australian journal of guidance and counselling,* Cilt. 27, 1. Sayı, syf. 37. https://doi.org/10.1017/jgc.2016.20

Herr, E. (1997). Perspectives on career guidance and counselling in the 21st century. *Educational Vocational Guidance Bulletin,* Cilt. 60, syf. 1-15.

Hughes, D. ve ark. (2021). CiCi: the little chatbot that supports your career. *Career Matters Journal, Stourbridge*, syf. 38-39.

ICCDPP (2019). Leading career development services into an uncertain future: ensuring access, integration and innovation. *ICCDPP International Symposium, Tromso, 17-20 Haziran 2019.* https://www.iccdpp.org/2019-international-symposium-career-development- public-policy-norway/

Irvine, A. ve ark. (2020). Are there interactional differences between telephone and face-to-

face psychological therapy? A systematic review of comparative studies. *Journal of Affective Disorders,* Cilt. 265, syf. 120-131. https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jad.2020.01.057

Johnson, K. (2016). The professional mental health tracker Joy wants to get more people professional help. *VentureBeat*. https://venturebeat.com/2016/07/19/the-mental-health-tracker-joy-wants-to- get-more-people-professional-help/#:~:text=The%20chatbot%20Joy%20made%20its,their%20emotional%20state%20over%20time

Joyce, R. ve Xu, X. (2020). *Sector shutdowns during the coronavirus crisis: which workers are most exposed*. Institute for Fiscal Studies. IFS Briefing note, 278. sayı https://www.ifs.org.uk/publications/14791

Li, C. ve Lalani, F. (2020). *The COVID-19 pandemic has changed education forever: this is how*. World Economic Forum. https://www.weforum.org/agenda/2020/04/coronavirus-education-global- covid19-online-digital-learning/

NESTA Challenges and the Department for Education (2020). *Finalists: meet the 20 teams who have been shortlisted*. https://careertechprize.challenges.org/finalists/

Řihová, H. (2016). *Using labour market information: guide to anticipating and matching skills and jobs*. Lüksemburg Avrupa Birliği Yayın Ofisi. https://www.etf.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/using- labour-market-information-guide-anticipating-and

Sampson, J. P., Jr. ve ark. (2000). Using readiness assessment to improve career services: a cognitive information-processing approach. *The Career Development Quarterly,* Cilt. 49, Sayı 2, s. 146. https://www.researchgate.net/publication/232569877_Using_Readiness_Assessment_to_Improve_Career_Services_A_Cognitive_Information-Processing_Approach

Save the Children (2020). *Protect a generation: the impact of Covid-19 on children's lives*. https://www.savethechildren.org.za/sci-za/files/21/211c29cd- 81f6-479b-b8f7-13e6d3916b6d.pdf

UNICEF (2017). *Access to the internet and digital literacy.* Discussion paper series: Children's rights and business in a digital world. https://www.unicef.org/csr/css/UNICEF_CRB_Digital_World_Series_ACCES S.pdf

UNICEF (2020). *Worlds of influence: understanding what shapes child wellbeing in rich countries*. UNICEF. Innocenti Report Card, 16.sayı https://www.unicef- irc.org/child-well-being-report-card-16

Zelloth, H. (2014). Career guidance for Vocational Education and Training (VET). *Journal of the National Institute for Career Education Counselling,* Cilt. 33, 1 sayı, s. 49-55. https://www.ingentaconnect.com/content/nicec/jnicec/2014/00000033/00000001/art00008

8. BÖLÜM

Giderek giriftleşen bir çerçevede kariyer danışman ve rehberlerinin iş piyasasında sahip olması gereken yönetim becerileri

Tibor Bors Borbély-Pecze ([42]), CareersNet, Macaristan

8.1. Giriş ([43])

Kinaye içeren bir mizah anlayışına sahip olan Winston S. Churchill "Yalnızca kendi lehime tahrif ettiğim istatistiklere itimat ederim" sözünü sarf ederek; iş gücü istatistikleri, rakamlar ve veri setleri arasındaki bağlantıların pek çok kişi tarafından bilinmediğine yönelik, birçok kişi tarafından benimsenen bir fikri ifade etmiştir. Yaygın olarak kullanılan sosyal medya platformları gibi mecralarda, elde edilen bilgileri yorumlamayı zorlaştıran, çelişkili istatistiki ayrıntılarla sıkça karşılaşılmaktadır. Kariyer danışmanlık sistem ve hizmetleri bu kaynakları danışanları desteklemek için kullandığından ötürü, hayat boyu kariyer rehberlik danışmanları iş gücü piyasasına ilişkin bilgi ve istatistiklerin oluşturulması, anlaşılması ve yorumlanması konularında gerekli yeterliliklere sahip kişiler arasından seçilmektedir. Karşılaşılan mevcut zorluklara daha fazla odaklanılması gerektiğine değinen bu bölüm esasen, iş gücü piyasası bilgileri ve özellikle de ilgili istatistik ve veri tabanlarını çevreleyen ilgili yeterliliklerin kariyer rehberliğinde kritik öneme sahip olduğunu ele almaktadır. Kariyer rehberliği sistemlerinin ve hizmetlerinin geliştirilmesinin yanı sıra rehberlik danışmanlarının uygulamaya ilişkin bilgiler kapsamına dahil edebileceği iş gücü piyasasına dair faydalı istatistiklere de değinilmiştir. Modern iş gücü piyasalarının doğası ve iş gücü piyasasının veri tabanlarını incelemeye yönelik yeni yöntemler başlıklarında iki ana konu ele alınmaktadır. Ayrıca, kariyer rehberliği, bu alanda hizmet verilmesi ve alan bünyesindeki genel uygulamaları çevreleyen bağlamın yanı sıra eğitimli kariyer danışmanlarının hem iş gücü piyasası hem de danışanlar hususundaki önemli görevine de vurgu yapılmaktadır.

8.2. Modern iş gücü piyasaları, geniş ölçekli veri tabanları ve çağdaş hayat boyu rehberlik

Hizmet temininin tasarımı ve uygulanmasının yanı sıra modern iş gücü piyasalarının ve veri tabanlarını analiz etme yöntemlerinin, hayat boyu rehberlik uygulamalarının kaliteli hale getirilmesindeki etkisi son derece büyüktür. Hayat boyu rehberlik politikalarının, sistemlerinin ve hizmetlerinin tasarımı ve geliştirilmesinde, hizmet sunumunun ötesinde bu hususların da dikkate alınması gerekmektedir. İlk başlık kapsamında, modern iş gücü piyasalarının tabiatına ilişkin birçok sorun göze çarpmaktadır. İkinci başlık altında ise

[42] WJLF John Wesley İlahiyat Fakültesi, Eğitim Bilimleri Departmanı

[43] Yazar, ICCDPP direktörü John McCarthy'e makalede kullanılan dil ve imlaya ilişkin yaptığı kontrollerden ve bu makalenin ilk taslaklarına sağladığı girdilerden ötürü bir teşekkürü borç bilir.

günümüzde 'büyük veri devrimi' olarak da tabir edilen ve milyarlarca kişisel veriyi bünyesinde barındıran küresel internet ağları vasıtasıyla imkân kılınmış, geniş istatistiki veri tabanlarının incelenmesine yönelik, emsalsiz bir gelişme teşkil eden yeni yöntemler ele alınmaktadır. Bu hem nitel hem de nicel bilgilerle ilgilidir.

Çevrim içi market alışverişlerinden ve seyahat alışkanlıklarından iş gücü piyasasıyla ilgili verilere kadar çeşitli alanlardaki danışan profillerine erişim sağlayan veri madenciliği vasıtasıyla söz konusu büyük veri tabanlarında gezinilmektedir. Bu aynı zamanda, kurumlar ve hükûmet gibi tüzel kişilerin kapsamlı bireysel, ailevi ve topluluk bilgilerine erişebilmesi anlamına gelmektedir (Harari, 2018) ([44]). Veri açısından son derece zengin şartlar ile çevrelenmiş olmanın olumlu yanı ise istihdam ve eğitim kurumları bünyesinde sunulan kariyer rehberlik hizmetlerinin bireylerin hayat boyunca kariyerlerine ilişkin verdikleri kararları, hiç olmadığı kadar iyi destekleyebilmesi ve takip edebilmesidir. 21.yüzyılın hiçbir döneminde kariyer bilgileri toplumsal olarak günümüzdeki kadar erişilebilir olmasa da kasten veya yanlışlıkla manipüle edilmiş bilgiler (yalan haberler) de bu kadar hızlı yayılmıyordu. Bilgi yönetimi için güçlü bir araç olan sosyal medya, aynı zamanda 'kabile veya kültürel bilişi' de sürdürmektedir (Kahan, 2015), genellikle mesleki olarak denetlenmemiş kariyerlere ilişkin bölük pörçük bilgiler içeren bu platformlarda, bazı kapalı gruplar kariyerler hakkında kendi çıkarımlarını yapmaktadır. Tıpkı ilkel dönemdeki kabileler gibi kapalı gruplar da bilimsel olarak geçerli olgulardan çok duygular ekseninde var olmaktadır. Herhangi birinin kendini yayınevi olarak gösterebildiği veya bir YouTube kanalı açabildiği internet çağında çevrim içi olarak edinilebilecek kariyerlere ilişkin bilgilerin doğruluğu da tartışılır hale gelebilir. Kimi tarihçiler (Finchelstein, 2020) tek tip görüşün hakim olduğu kapalı gruplarda, demokratik ve düşünsel şekillerde sorgulanması mümkün olmayan yeni alternatif gerçeklikler oluşturulduğunu savunmaktadır.

8.3. Kaliteli hizmet sunumu için kariyer danışmanlarının temel yetkinliklerinin güncellenmesi

İnternete serbestçe yüklenebildiği gibi kullanıcılar/bireyler tarafından hızlıca yayılabilen kariyerlere ilişkin bilgiler çoğu zaman eksik olmakla birlikte hiçbir mesleki kontrolden de geçmemektedir. Mesleki rehberlikten yaşam koçluğuna kadar uzanan bir alan dâhilindeki kariyer danışmanlığının mesleki toplulukları hangi ülkede olursa olsun, sosyal hizmet uzmanları, öğretmenler veya insani gelişime dair farklı mesleklerin mesleki topluluklarına göre ufak kalmaktadır. Hayat boyu rehberlikte aktif olan tek grup eğitimli kariyer uzmanları değildir; öğretmenler, psikologlar, mentorlar ve sosyal hizmet uzmanları gibi diğer bazı meslekler de kariyer rehberliği hizmetlerinin belirli unsurlarını sunmaktadır. Ancak, kariyer rehberliği danışmanlarını özgün kılan husus iş gücü piyasası ve mesleki bilgiler de dahil olmak üzere kariyer bilgilerinin tamamına ve bunların yönetilmesine ilişkin özel bağlarıdır. Yapıcı bir yaklaşım benimseyen Bassot (2012), kariyer rehberliğinin toplum ve bireyler arasında bir köprü işlevi gördüğünü belirtmiştir: kariyer rehberliğinin çocukluk ile yetişkinlik, okul ile iş gücü piyasası ve işler arasındaki 'köprü işlevi'. Bu da çalışma ekonomisiyle ilgili istihbaratın hem pratik hem de mesleki olarak derinlemesine bilinmesini

[44] Harari, verilere kapsamlı erişim sağlanmasını 'bilgisayar korsanlığı' olarak ifade etmektedir.

ve uygulanmasını gerektirir. Ancak, bahsedilen bilgi ve beceriler genellikle kariyer rehberliği uzmanlarının başlangıç, sürekli eğitim ve mesleki gelişimlerinin zayıf noktalarını oluşturmaktadır. Danışanlarının bilgilerinin, modern eğitim, öğretim ve iş gücü fırsatlarının pazarlanması vasıtasıyla ele geçirilmesini engelleyebilme doğrultusunda kariyer danışmanları için iş gücü piyasası ve iş gücü piyasası analizlerinin sürekli değişen yapısını anlamak bilhassa önemlidir. Örneğin, öğrencilerin alımlarında, kullanıcıların ihtiyaçlarının değerlendirilmesine dayanan bir kariyer rehberliği hizmetinden ziyade eğitim kurumlarının ekonomik çıkarları esas alınmaktadır. *Kariyer rehberliğinin bir meslek haline gelmesi* (Cedefop, 2009), rehberlik uygulamaları için iş gücü piyasasına ilişkin bilgilerin ve mesleki birikimin elzem olduğunu vurgulamaktadır ancak çalışma bünyesinde yalnızca bu iki husus altındaki unsurlar belirtilmiştir. Bu durumda sosyal hizmet görevlileri ve kariyer danışmanları tüm dikkatlerini, rehberlik süreci (a.g.e., 2009:43) dâhilindeki iş gücü piyasası bilgilerinin anlaşılması ve uygulanmasına ilişkin yeterliliklerini ayrıntılı biçimde belirtmemiş olan kamu istihdam hizmetleri (KİH) çalışanlarına çevirmiştir. Kariyer rehberliği uzmanlarının iş gücü piyasasını ilişkin kısıtlılıkların farkında olması ve iş gücü piyasasının statikten ziyade sürekli ilerleyen bir yapısı olduğunu anlamak da buna dahildir. Modern kariyer rehberliğine yönelik teoriler (Leung, 2008) ve uygulamalar da iş gücü piyasasının ortamı dahil olmak üzere çevresel etmenlerin önemini tasdik etmektedir ancak rehberlik sürecini temel bir yetkinlik olarak tanımlarken, ekonomik sorunları ve çalışma ekonomisini göz önünde bulundurmamaktadır. Kullanıcıların rehberlik sürecinden faydalanabilmesi için kariyer danışmanlarının, mesleki veri tabanlarını kullanarak danışanlara iş gücü piyasası bilgilerini aktarmaktan daha fazlasını yapması gerekmektedir. Danışmanlar, söz konusu veri setlerini açıklayabilecek uzmanlık düzeyinde olmalıdır.

Modern iş gücü piyasalarının yapısı ve iş gücü piyasalarına ilişkin istatistiki veritabanlarına dair bu yoğun tartışmalar temelinde, kariyer rehberliği sürecinde iş gücü piyasası bilgilerinin sağlanmasına dair, rehberlik uygulayıcılarının çalışmalarına bilgi aktarması gereken ve rehberlik danışmanları ile hizmet yöneticilerinin daha fazla önem atfetmesini gerektiren çeşitli konular mevcuttur (Moreno da Fonseca, 2016).

8.4. Modern ve geçişken iş gücü piyasalarının değişken yapısı

İşgücü piyasalarının karmaşık, dinamik ve değişken yapıları hakkında net bir anlayışa sahip olmadan kariyer rehberliği hizmeti vermek mümkün değildir. İşgücü piyasaları statik sistem olmaktan ziyade sürekli bir ilerleyiş içindedir. Üretimin etmenlerinden biri olan insanlar ise iş gücü arzını temsil etmektedir (Black, 1997). Karmaşık ve değişken olgular arasında hayat boyu ilerleyebilmek için kariyer rehberliği hizmetleri, bilgi ve hayat boyu rehberlik sistemleri gibi destekleyici sistemlerin bireyleri güçlendirecek şekilde tasarlanması ve tesis edilmesi gerekmektedir. Oxford Ekonomi Sözlüğü'ne göre 'iş gücü piyasaları işçilerin ve işverenlerin irtibat kurduğu ve maaşlar ile şartların kararlaştırıldığı bir süreçtir' (Black, 1997). Çalışma saatleri ve şartlarının yanı sıra işe alım ile işten çıkartma hususlarına ilişkin kurallar da yasal düzenlemelere tabidir. Ancak, iş gücü piyasasının büyük bir kısmında resmî kurumlar veya pazarlık yapma gibi olgular mevcut değildir. Hayat

boyu rehberlik açısından bakıldığında, iş gücü piyasasının en mühim özelliği bireylerin yaşam tarzlarıyla da bağlantılı olan işleri ve meslekleridir. Bireylerin iş akdi imzalama veya kariyerlere ilişkin yaptıkları tercihleri aynı zamanda belli bir yaşam tarzını benimsemeye ve hayatında değişiklik yapmaya yöneliktir. Gerek kişisel bir karar olarak gerekse yerel veya bölgesel iş fırsatlarının olmaması gibi karar verme fırsatının bulunmadığı durumlarda, bu her zaman değer odaklı bir konudur. Bu karar, hem geçmişteki (A. Smith, F. Hayek) hem de günümüzdeki (neo-liberal) serbest piyasa ekonomistlerinin (M. Friedman) belirttiği üzere kişisel dengeye (iş ve serbest zaman arasındaki denge) dayalı rasyonel bir karar değildir. İşgücü piyasaları yapısal olarak, sermaye veya emtia piyasalarından farklıdır. Büyüyen iş göçü dalgası ve uzaktan çalışanların sayısı dikkate alınmaksızın bireyler genel olarak yerel piyasalardaki fırsatlardan istifade etme isteğindedir.

Sonuç olarak, meslekler, öğrenme yolları, eğilimler ve öngörüler, ücretler ve yaşam standartları hakkındaki genel iş gücü piyasası bilgileri, yerel ortamlardaki danışmanlık/kariyer eğitimi sürecinde nispeten sınırlı bir değere sahiptir. Bundan dolayı kariyer rehberlik alanındaki yazarların birçoğu bu tür bilgilerin kişiselleştirilmesini önermektedir (Sultana ve Watts, 2006). Peki bu nasıl gerçekleştirilebilir?

Bir ücret karşılığında çalışmak (istihdam) (Greer, 1985) 19. yüzyılın başından itibaren kapitalizmin temel modeli haline gelmiştir. İşgücü piyasası bilgileri de dahil olmak üzere kariyerlere ilişkin bilgiler, kariyer rehberliği ve eğitiminin belirleyici bir unsuru haline gelmiştir. 'İşgücü piyasası bilgisi (LMI), kariyer geliştirme girişimleri için gerekli olan bilgilerin temel bir bileşenini temsil etmektedir. Bu da kariyer gelişim danışmanlarının yaptığı işi diğer türlerdeki mesleki yardım sunan işlerden ayıran noktadır (Bimrose, 2020). Cedefop'un LMI araç setine göre, iş gücü piyasası bilgi ve istihbaratı, iş yeri veya iş gücü piyasası hakkında bilgi vermekle birlikte geçmiş ve şimdiki durumunun yanı sıra gelecek öngörülerini de açıklar. Araç kiti ayrıca, istihdam olanaklarının nerede arttığı veya azaldığı, hangi mesleklere ihtiyaç olduğu, meslekleri edinmek için takip edilmesi gereken güzergahlar ve diğer şartlar, nasıl iş bulunabileceği veya değiştirileceği ya da bir kariyerde nasıl ilerleneceği konularına da açıklık getirmektedir ([45]). Kariyer rehberliği teori ve uygulamalarda iş gücü piyasasına yönelik araştırmalarının çıktılarından faydalanılıyor olmakla beraber bu türdeş alanlar (psikoloji, pedagoji ve ekonomi arasında) arasındaki bağlantı güçlendirilebilir böylelikle iş gücü piyasası hakkındaki bilgiler politikla, teori ve uygulamalar ile tamamen bütünleştirilebilir. Kariyer rehberliğinin 100 yıllık tarihi boyunca, alana ilişkin teorilerin her daim psikologlarca oluşturulmuş olması da kariyer rehberliğinin esasında türdeş ve disiplinler arası bir çalışma alanı olduğuna işaret etmektedir. Kariyerlere ilişkin karar verme, davranış ve gelişim anlayışımız; pedagoji, psikoloji, sosyoloji, hukuk, tarih ve ekonomi gibi alanlarda yapılan araştırmalar ve edinilen bilgiler entegre edilmediği sürece sınırlı bir düzeyde kalacaktır.

İşgücü piyasası ve mesleki bilgileri de kapsayan 'kariyer bilgilerinin' şekillendirilmesi, sanayileşmenin ilk dönemlerine kadar uzanan bir geçmişe sahiptir. Bu bilgiler mesleki standartlar doğrultusunda şekillendirilmiş olup, mesleki standartlar da sanayi devrimleri nedeniyle düzenli olarak güncellenmelidir. Birbirini tetikleyen devrimsel gelişmeler, tarih boyunca insanlar ve meslekleri arasındaki ilişkiyi yeniden şekillendirmiştir (Borbély-Pecze,

[45] Bkz. Cedefop internet sitesi resources for guidance

2020). İkinci sanayi devrimi olarak da bilinen, Teknolojik Devrim (1870-1914) değiştirilebilir parçaların üretimini sağlayacak gelişmelerin önünü açmıştır ve böylece birlik sistemleri yıkılmış olup iş gücü profesyonelleşmeye başlamıştır. İnsan tarihinde ilk kez, toplumda dâhilinde yetkinlik gerektiren bir işleve sahip olmak için elzem olduğu düşünülentemel beceriler (okuma, yazma, temel matematik becerileri gibi) (APA çevrim içi sözlüğü) hem bir işte çalışabilmek hem de dolaylı yoldan geçim sağlayabilmek için zaruri hale geldi. İkinci sanayi devrimi sırasında temeli atılan modern mesleki eğitim ve öğretim, yetişkin eğitimi ve kariyer rehberliği/eğitimi bu değişimlere dayanmaktadır.

Ancak, iş dünyasının sınıflandırılması (mesleki standartlar) 20. yüzyılın başlarından bu yana giderek daha karmaşık hale gelmiştir. Örneğin, ikinci Kondratieff dalgaları esnasında çelik endüstrisi iş dünyasını baştan şekillendirmiştir (Kondratieff ve Stolper, 1935). Buna ilaveten, ortalama yaşam süresi ve çalışma hayatının süresi 20. yüzyılda daha önce olduğundan daha hızlı bir şekilde artmıştır. Bu bakımdan, 21. yüzyılda insanlar ve işleri arasındaki bağlar durağan olmaktan ziyade dinamik ve hatta değişkendir. İşgücü piyasasındaki dalgalanmalar insanları (boş) zamanlarını daha da verimli geçirmeye yöneltmektedir. "Kendi üzerimize düşen görevler doğrultusunda yorulmadan çalışarak sonuca varabileceğimiz bir hedef olan (iş) güvensizliği azaltmaktan kişisel olarak sorumluyuz" (Frayne, 2015). Beceri öncelikli teknolojik gelişmeler, geleneksel mesleki eğitim öğretim vasıtasıyla edinilen beceri setlerinin ve önemli işlevler görebilen mikro-becerilerin yerini almıştır (Yazar; Levy ve Murnane, 2003). Bunlar, danışmanların bildiği ve danışanlarıyla paylaşabileceği son zamanlarda yaygın olarak kullanılan laflardır.

8.4.1. Geçişken iş gücü piyasası kavramı ve gerçekleri

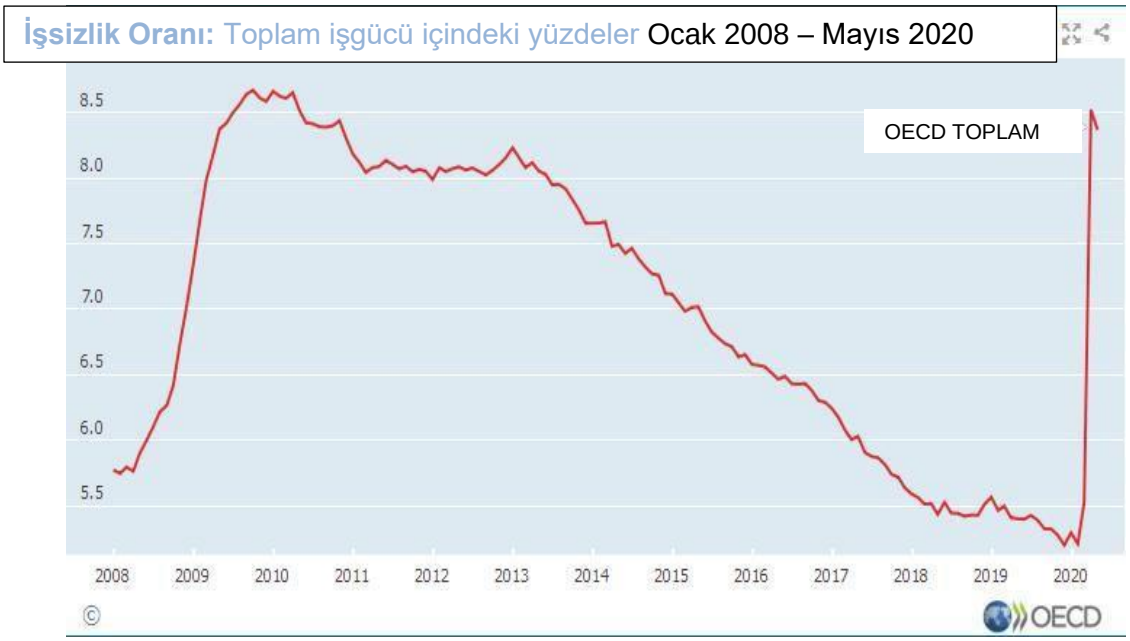
Kariyer danışmanlarının dikkatini çeken bir diğer konu da, şu sıralar oldukça yaygın bir şekilde kullanılan 'iş gücü piyasasına geçiş' kavramıdır. Bu durum, hayat boyu çalışılacak işlerin/istihdamın artık iş gücü piyasasında mevcut olmadığı anlamına gelmektedir. Uzun süre aynı mesleği icra eden bireylerin işverenler, istihdam biçimleri veya proje bazlı, sabit süreli işler arasında geçişler yapması gerekir. EUROSTAT-LFS'e göre (Avrupa İstatistik Ofisi, İş gücü Anketi) iş gücü piyasası geçişleri "bireylerin istihdam, işsizlik ve ekonomik hareketsizlik gibi iş gücü piyasası statüleri arasındaki hareketlerini göstermektedir". Geçişken iş gücü piyasası (TLM) kavramı (Brzinsky-Fay, 2010) esasen 1970'li yıllardaki petrol krizi sonrasında gençlerin iş gücü piyasasına girişini ifade etmek için kullanılmaktaydı ancak daha sonra bu kavramın ölçeği hayat süresinin tamamını kapsayacak şekilde genişletildi. Artık, gençlerin iş gücü piyasasına girişi okuldan işe (STW) geçiş olarak adlandırılmaktadır (Bradley ve Nguyen, 2003) ve bu da günümüz iş gücü piyasasında hayat boyu istikrarlı istihdam veya işverenlerin sayısının sınırlılığını göstermektedir. ABD Çalışma İstatistikleri Bürosu, yürüttüğü uzun vadeli bir çalışmada, ortalama bir çalışanın yaşamı boyunca 12 kez iş/kariyer değişikliğine gideceğini tespit etmiştir (US Bureau of Labour Statistics, 2017). Geçişken iş gücü piyasası, insanların iş ve meslek değiştirmekle birlikte (Avrupa Komisyonu, 2019) geçmişe göre daha uzun yaşadığı fikrine dayanmaktadır. Bu olgu genellikle kariyer geliştirmekte olan bireylerin ihtiyaç duyduğu bir durum olarak tanımlanmaktadır ve literatür bunu genellikle Y kuşağının (1981-1996 yılları arasında doğanlar) veya Z kuşağının (1997-2012 yılları arasında doğanlar) psikolojik ihtiyaçlarıyla ilişkilendirmektedir (Howe ve Strauss, 2000). İşgücü piyasasının

talep tarafının değişen doğası ve çok sayıda mikro, küçük ve orta ölçekli işletme de dahil olmak üzere şirketlerin azalan ömürleri de buna dahildir. "ABD'nin önde gelen şirketlerinden oluşan S&P 500 endeksinde yer alan bir şirketin ortalama ömrü son yüzyılda 50 yıldan fazla azaldı; 1920'lerde 67 yıl iken bugün sadece 15 yıl. (INNOSIGHT, 2018). Bu nedenle, geçişken iş gücü piyasası kavramının birlikte çalışması yeni nesillerin psikolojik ihtiyaçlarına ve aynı zamanda şirketlerin ekonomik gerçekliğine dayandırılmaktadır.

8.4.2. İşgücü piyasası eğilimleri her zaman döngülere dayanır

Danışanlara hizmet veren danışmanlar için faydalı olan iş gücü piyasası bilgisi aynı zamanda iş gücü piyasasını etkileyen döngülere ilişkin bilgidir. İlk kez, Schumpeter (1939) ve Kondratieff (1935), modern kapitalizmin ticari ve ekonomik döngüler (Kuznets salınımı veya döngüsü olarak adlandırılır) içinde işlediğini açıklamıştır. Bu da modern ekonomilerde ortalama her 15 ila 20 yılda bir büyük yükselişler ve derin buhranlar yaşandığı anlamına gelmektedir. Örneğin, 2008-2009 yıllarında yaşanan kriz esnasındaki işsizlik oranlarını tekrardan gözden geçirip 2020-2021'de COVID-19 sürecindeki oranlarla karşılaştırmak faydalı olacaktır. Borsalarda olduğu gibi verilerin görselleştirilmesi, on yıllık bir süreç içinde gözlemlenebilen zirveleri (bu durumda negatif) anlamamıza yardımcı olur.

Şekil 1. **OECD ülkelerindeki toplam işsizlik oranı**



Kaynak: OECD (2020).

Kariyerlerini ve yaşamlarını şekillendirmekten sorumlu olmalarına karşın, aileler ve bireyler toplumdan uzaklaşarak izole bir hayat sürmedikleri sürece hem sosyoekonomik yapının hem de genel iş gücü piyasasının bir parçasıdır. Hane halkı gelirlerindeki eşitsiz büyüme bir yana, 21. yüzyıl boyunca ortalama çalışma ömrü, her birimizin üç ila beş ekonomik buhran göreceği ve denk sayıda ekonomik/iş gücü piyasası yükselişinden faydalanabileceği anlamına gelmektedir. Bu nedenle, iş gücü piyasası ile bütünleşmenin zayıf olması (PINE) kısmen bireylerin veya hane halklarının kararlarına dayanmakla birlikte, aynı zamanda genel iş gücü piyasası durumunun da bir sonucudur. Kariyer uzmanlarının bakış açısından, modern iş gücü piyasalarının iş döngülerini ve ne zaman zirve yapılacağını veya buhran yaşanacağını anlamak son derece önemlidir. Ekonomik zirveler süresince hayat boyu sürecek bir kariyer yatırımı hakkında yapılan bir öngörü tıpkı buhran sırasında yapılan bir öngörü kadar hatalı olabilir.

8.4.3. Otomasyon ve robotlaşma istihdamın mutlak olarak azalması anlamına gelmez

Sınai robotlar halihazırda üretim hatlarında kullanılıyor olmakla birlikte kamuoyunda bu robotların insan iş gücünü sonlandıracağı ve bireylerin çalışmadığı bir topluma geçişi başlatacağına yönelik tartışmalar mevcuttur. Tarihi açıdan bakıldığı zaman, bu tartışmanın 19. yüzyılda İngiltere'deki Luddite hareketi ile duygusal yoğunluk açısından dahi son derece benzer olduğu görünmektedir. Söz konusu hareketin temel maksadı, yüksek işsizlik oranından sorumlu tuttukları buhar ile çalışan makineleri yok etmekti (Kirkpatrick, 1995). Bütün sınai devrimler esnasında benzer korku ve endişeler görülmekle beraber insanlar, mesleki alanların değişimlerine her daim ayak uydurmayı ve böylelikle hayatta kalmayı başarmıştır.

Avrupa Birliği Ortak Araştırma Merkezi'nin yakın zamanda otomasyona ilişkin yürüttüğü araştırmalara göre değerlendirme kapsamına alınan yıllarda (1995-2015) düşük beceri grubuna dahil işçilerin sayısında bir azalma tespit edilmiş olmakla beraber sınai robotların bu eğilime herhangi bir katkısı olduğuna ilişkin bir bulguya rastlanmamıştır. [...] Sınai robotların kullanılması ile toplam istihdam arasında pozitif bir korelasyon mevcuttur [...] robotlar tüm işlerin ikamesi olmaktan ziyade yalnızca belli başlı görevleri yerine getirmektedir (Klenert; Fernandez-Macias ve Anton, 2020). Cedefop (2020) çalışması kapsamında, bahsi geçen 2008-2018 yılları arasında istihdam oranındaki düşüşün yalnızca %2'lik bir diliminin otomasyon kaynaklı olduğu tespit edilmiştir.

Kariyer uzmanlarının açısından bakıldığında, bu noktada alınması gereken en önemli mesaj, insan-makine ortak görevlerinin yerine getirilmesi mesleklerin içeriğini yeniden şekillendireceğinden dâhili meslek standartların ve iş ilanlarının sürekli değişime uğrayacağıdır. Örneğin, çeviri ve imla düzenlemelerini bir robotun yapması kitap editörlüğü mesleğinin ortadan kalkacağı anlamına gelmemektedir. Bu sadece, yaygın olarak kullanılan kariyer rehberliği araçlarının (örneğin Holland-hexagon) ([46]), geleceğin meslekleri için gerekli beceriler, tutumlar ve ilgili profili değiştikçe yeni mesleki koşullara uyarlanması gerektiği anlamına gelebilir (Ratcheva; Leopold ve Zahidi, 2020).

[46] Amerikalı psikolog John L. Holland (1919-2018) kişilik türleri ve ortamlar arasındaki bağı gösterebilmek için altıgen bir model oluşturmuştur. Holland kodları veya Holland mesleki temaları (RIASEC), ilk olarak Holland tarafından geliştirilen bir kariyer ve meslek seçimi teorisine (kişilik tiplerine bağlı) atıfta bulunmaktadır.

8.5. Mevcut verilerin değiştirilmesi ve yönetimi

8.5.1. Geleneksel anket temelli çalışmalar ile edinilen iş gücü piyasası bilgileri

Yapay zekâ ve büyük veri konularına ilişkin tartışmalar mevcut olmakla birlikte rehberlik uzmanları tarafından mevcut iş gücü piyasası veri setlerinin çoğu geleneksel anket temelli çalışma yöntemleri vasıtasıyla oluşturulmuştur. Bu olgu doğrultusunda, söz konusu veri setlerinin ilerlemeye yönelik olarak kullanılabilirliği ve kalitesi açısından önemli çıkarımlar yapılabilmektedir. İnsan Performansını Artırmaya Yönelik Teknik Komite tarafından yirmi yıl kadar önce belirtildiği üzere "Geriye dönük bir sistemden, karar vericilere iş yapılarının tasarlanması hususunda yardımcı olabilecek ileri dönük bir sisteme geçilmesi için mesleki analiz uzmanlarının insan kaynaklarını ve alternatif iş yapılandırma yöntemlerini destekler nitelikteki kurumsal uygulamaları değerlendirmesi gerekmektedir" (National Research Council, 1999). Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından gerçekleştirilen iş gücü çalışması (LFS) geleneksel anket temelli çalışmalar vasıtasıyla veri toplama yöntemlerinin iyi bir örneğidir. Haberlerde görülen veya Avrupa İstatistik Ofisi bünyesinde hesaplanan istihdam ve işsizlik istatistikleri, iş gücü çalışması verilerini kaynak alan Cedefop'un beceri öngörüleri kapsamında kullanılmıştır. Çalışma ekonomistleri iş gücü çalışmalarından elde edilen verilerin kısıtlı yönlerinin farkında olsalar da rehberlik uzmanlarının çoğu bu husus hakkında yeterince bilinç sahibi olmayabilir. Henüz ülkelerin birçoğunda kapsamlı idari veriler mevcut değilken oluşturulan iş gücü çalışmaları hâlen uluslararası veri setlerinin kıyaslanması için öncelikli olarak kullanılmaktadır. İşgücü piyasası araştırmaları temsili örneklere dayandığı için genellikle bazı bölgesel düzeylerde inceleme yapmak için yeterli bilgi elde edilememektedir: İşgücü piyasası araştırmaları sıklıkla NUTS 2.seviyeye yönelik istatistikleri temin etmektedir. Bu istatistikler de yerel iş gücü piyasası öngörülerinde kullanılmaya uygun değildir (NUTS 3/ülke düzeyi ve 4/bölgesel düzey).

Bazı ülkelerde kamu istihdam hizmetleri işverenlere yönelik anket temelli çalışmalar gerçekleştiriyor olmakla birlikte bu çalışmalar çoğunlukla temsili olmayan örneklemleri kullanmaktadır. Dolayısıyla, örneklem yöntemleri hakkında bilgi sahibi olmayanlar için bu çalışmalardan elde edilen sonuçlar yanıltıcı ve güvenilmez olabilir.

İşgücü piyasasına ilişkin bilgi toplada kullanılan bu anket temelli çalışmaların kısıtlarından biri de elde edilen bilgilerin doğruluk düzeyidir. Veriler birey ve hane halklarından veya şirketlerden görüşme veyahut anket formları vasıtasıyla toplanılmakta olduğundan verilen cevapların doğrulanması güçtür. Katılımcılar veriler toplanırken, doğru veya yanlış olduklarına inandıkları cevapları vermektedir. Örneğin, hane halkından bir kişi, doğru olup olmadığını bilmeden kendi ailesi dâhilinde iş arayan biri olmadığını söyleyebilmektedir. Şirketlere ise daha çok geleceğe dönük işe alım planları hakkında sorular yöneltilmektedir ancak bu planlar değişebilir, ertelenebilir veya yeniden yazılabilir. Şimdiki zaman veya geleceğin aksine geçmişteki bir döneme dayanan bu tür araştırmaların sonuçları her daim geçmişe dönük olduğundan bu sonuçlar üzerinden ne kadar ileri dönük bakılırsa o kadar fazla belirsizlik ortaya çıkmaktadır. Bir meslek dalına veya toplu

alanlardan elde edilen verilerin aksine tek bir mesleğe dayanan mesleki veriler de daha fazla istikrarsızlık gösterme eğilimindedir. Tek bir mesleğe yönelik analizler ise daha da küçük bir örneklem grubuna dayandığından elde edilen sonuçlar güvenilir değildir. LFS gibi ankete dayalı veri setlerinde örneklem sayısının genellikle düşük olmasından ötürü, işücü piyasası öngörü sistemlerinin çoğu, ISCO-08'de belirlenmiş olan birkaç yüz mesleği değil, toplu ISCO (Uluslararası Standart Meslek Sınıflaması) verilerini kullanmaktadır. Böylelikle konuya yönelik gerçekleştirilen az sayıdaki gözlem daha büyük meslek grupları altında toplanarak analizin güvenilirliğini artırmaktadır. Danışanlarla belirli mesleklere dönük genel görünümleri ele alan rehberlik uzmanları veyahut danışanlar kariyerlere yönelik genel bir görüş sağlayan çevrim içi kendi kendine yardım araçlarını kullandıklarında, yalnızca bir mesleğe yönelik genel bir görünüşten ziyade bütünyle bir meslek dalına ilişkin öngörülere erişmektedirler. Sınıflandırmaların bir araya getirilmesi aşağıda ayrıntılı şekilde ele alınmaktadır.

Ankete dayalı verilerin söz konusu yöntemsel özellikleri rehberlik uzmanlarının uygulama sırasında dikkat etmesi gereken önemli hususlardır. Verilerin görselleştirilmesi etkileyici görünse de arka plandaki içeriklerin kısıtlamalar göz önünde bulundurularak dikkatle incelenmesi gerekmektedir.

8.5.2. İşgücü piyasası sınıflandırmalarının ağırlıklandırılması

Mesleki standartlar iş gücü piyasası eşleştirmesi veya kariyer rehberliğinden ziyade ulusal veya uluslararası iş gücü piyasası istatistiklerine yönelik maksatlar doğrultusunda oluşturulmuştur. AB'de, ESCO'nun (Avrupa'da becerilerin, yeterliliklerin, niteliklerin ve mesleklerin çok dilli sınıflandırması) yürürlüğe girmesi hem meslekleri hem de yetkinlikleri tek tek kapsadığı için önümüzdeki yıllarda bu durumu değiştirebilir.

Günümüzde kariyer danışmanlığı/kariyer eğitimi süreçlerinde çoğu kariyer danışmanı ISCO ve bunun ulusal/bölgesel versiyonları gibi mesleki sınıflandırmaları kullanmaktadır. Hâlen iş gücü piyasasındaki darboğazları veya fazlalıkları tespit etmek için temel bir araç olan ISCO aynı zamanda iş gücü piyasası öngörülerine yönelik net bir istatistiki yapı sunmaktadır. ISCO temelli rapor ve veriler de kariyer uzmanlarınca sıklıkla kullanılmaktadır. Kariyer danışmanları söz konusu verileri kullanıyor olmakla birlikte Dünya Çalışma Örgütü ISCO'yu 1940 ve 1950'li yıllarda, iş gücü piyasası aracılığı veya kariyer rehberlik amaçları doğrultusunda değil, uluslararası iş gücünün karşılaştırmalı istatistiklerine yönelik olarak tasarlamıştır. Her gruplandırma içerisinde tamamlayıcı unsur olarak daha büyük meslek kollarını bir araya getirmesinden ötürü ISCO'da önemli farklılıklar görünmediği gibi aynı zamanda yatay-istatistiksel bir genel yaklaşım da benimsenmiştir. Bu, 1. ve 2. ana gruplar (sırasıyla, yöneticiler ve profesyoneller) için görece yararlı olmakla beraber 4-haneli meslek kodları arasındaki farklılıkların büyük farklılıklar olmaması veya bu farklılıkların iş piyasası veya öğrenim yolları açısından bir karşılığı olmamasından ötürü 3. ve 4. ([47]) gruplar için o denli kullanışlı değildir.

8.5.3. Yapay zekâ ve büyük veri farklı bir bakış açısı sunuyor

Günümüzde insanlar anlamsal Ağ 3.0 ortamını geride bırakarak Ağ 4.0'a geçiş

[47] III. Büyük grup teknisyen ve uzman yardımcılarını kapsamakta olup IV. Büyük grup ise masa başı çalışan işçileri kapsamaktadır (ILO, 2012). İki grup dâhilinde de çalışanların istikrarlı olarak tanımlanamadığı belirlili meslekler mevcuttur.

yapmaktadır. (Web 4.0) hizmetleri, tamamen gelişmiş anlam ve muhakeme teknolojilerinin yanı sıra yapay zekâya dayalı otonom, proaktif, içerik keşfeden, kendi kendine öğrenen, iş birliği yapabilen ve içerik üreten unsurlar olacaktır' (Murugesan, 2010). Farklı veri setlerinin tek bir veri pazarı haline getirilebildiği veri göllerini kullanma fırsatı, yakında ankete dayalı, önceden tanımlanmış araştırmaların modasının geçeceği bir ortamın oluşmasını sağlayacaktır. Örneğin, Cedefop'un (2019) çevrim içi açık pozisyon (OVATE) portal analizleri bu doğrultuda ilerlemektedir. Ancak, hâlen yapay zekâya dayanan iş gücü piyasası bilgilere ilişkin faaliyetlerin mevcut iş gücü piyasası/mesleki sınıflandırmalar temelinde olacağını ve makine öğrenimi temelindeki yeni sınıflandırmaların geliştirilmesinin bir sonraki adım olacağını dikkate almak gerekmektedir (Mezzanzanica ve Mercorio, 2019). En küçük yapı taşları olarak beceri, tutum ve yetkinliklere dayanan Avrupa beceriler, yeterlilikler, nitelikler ve meslekler (ESCO) sınıflandırması bile büyük veri ve yapay zekâ ile geliştirilme potansiyeline sahiptir. 2030 yılı itibariyle ESCO sınıflandırmasının söz konusu gelişmeler sonrası nasıl şekilleneceği belirsizliğini korumaktadır. Henüz yaygın kullanılan bir yaklaşım olmaktan uzak olmakla birlikte yapay zekâ ve büyük verinin kullanımı iş gücü piyasası bilgileri alanında git gide artmaktadır ve şimdiden piyasanın belirli kesimlerinde benimsenmiştir. Kariyer uzmanlığı uygulamaları açısından bakıldığında, yapısal sınıflandırmalar ve yapay zekâ vasıtasıyla bir araya getirilen veri setleri arasındaki ayrımın yapılması son derece önemlidir.

Avrupa Komisyonu (Barnes ve ark., 2020) tarafından rehberlik uzmanları ile gerçekleştirilen görüşmelere yönelik yayınlanan yeni bir rapor yapay zekânın gelecekteki kariyer rehberliği ve hizmet sunumu hususlarında belirgin derecede önemi olacağını göstermekle beraber yapay zekânın geliştirilmesi ve uygulamasının ortaklaşa gerçekleştirilmesinin de hayati olduğunu vurgulamaktadır.

"BİT ve yapay zekâ (AI) rehberlikte etkin bir şekilde kullanılacaksa, rehberlik sektörü bu teknolojilerin nasıl geliştirildiği ve kullanıldığıyla ilgilenmelidir ". (p.50). İşgücü piyasası bilgilerine ilişkin uygulamaların seviyesini yükselten ve uzmanlarca önceden tanımlanmış statik sınıflandırmalardan uzaklaştıran bazı güncel umut verici gelişmeler (İsveç KİH ve VDAB ve Flaman KİH (Avrupa Komisyonu, 2018) gibi) kaydedilmiştir. Söz konusu gelişmeler dâhilinde veri göllerinin geliştirilmesinin yanı sıra insan kaynaklarının, iş gücü piyasası aracılığının ve kariyer rehberlik hizmetlerinin geliştirilmesine yönelik yapay zekâ temelli yetkinlik çerçevelerinin oluşturulması da mevcuttur. Veri gölleri ile birleştirildiğinde yapay zekâ, insanların tespit edemediği şablonları tespit edebilmektedir. Fransızlar tarafından geliştirilen, bilgilerin bilgisayar ortamında değil kağıtlarda olduğu *Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois* (ROME) isimli sınıflandırma aracı, internet ve yapay zekâdan çok daha önce bu hedefe odaklanmıştır. ROME'un sınıflandırmaları son derece ayrıntılıdır. Faaliyet ve iş ortamı gibi birçok ilave kavramı kapsayan ROME aynı

zamanda sınıflandırmanın beceri/yetkinlik boyutunda da son derece kapsamlıdır ve ISCO temeline dayanmamaktadır. Bu bağlamda ROME, ESCO'nun öncüsü olarak değerlendirilebilir. Bununla beraber ROME, sınıflandırmasının temel taşı mesleklerden ziyade yetkinlikler olduğundan rehberlik uzmanlarına yönelik son derce faydalı bir araçtır. Yetkinlik temelli sınıflandırmalar, geçişken iş gücü piyasasında meslekler ve bireyler arasında daha iyi (geçici) bir bağlantı kurulmasına olanak tanımaktadır. Bu da yetkinlik temelli sınıflandırmayı, geleceğe dönük güçlü bir rehberlik aracı konumlandırmaktadır.

8.5.4. Anket verileri: ne idari ne de büyük veri

Rehberlik uygulamalarında bir arada kullanılmalarından ötürü anket temelli veriler, büyük veri ve idari veri arasındaki farklılıkları vurgulamak önem teşkil etmektedir. Zaman ve uygulama maliyetlerinden ötürü anket temelli verilerin kullanımı ile eksiksiz bir şablon ortaya çıkartılması son derece zor olduğundan rehberlik ve karar verme süreçlerinde, bu yöntemin kullanımı ve kısıtları hem danışan hem de danışman için bariz olmalıdır.

Birçok ülkede halihazırda nüfus sayımının yerini almış olan ve genel itibariyle daha kapsamlı bir görüntü sunabilen idari verilerin geçerli ulusal düzenlemeler veya veri depolama kapasiteleri açısından kendi kısıtları mevcuttur. Büyük veri ise farklı türlerdeki birçok kaynaktan yüksek hızda üretilen büyük miktarda veriyi ifade etmektedir. Büyük veriye yönelik analizler, geniş bir kapsam dâhilindeki sektör ve meslekler üzerinde uygulanabilir etkilerin tanımlanmasına yönelik olup, yenilikçi ürün ve hizmetler ile daha büyük bir rekabeti, dolayısıyla ekonomik büyümeyi beraberinde getirmektedir (Cedefop, 2018).

Büyük veri kullanımı ile birlikte (Genel Veri Koruma Tüzüğü gibi gizliliğe ilişkin konuların düzenlenmesi) kariyer rehberliği/öğretimi mevcut durumdan çok daha farklı bir hale gelecektir. Örneğin, Google kullanıcılarını Google maps üzerinden takip edebildiği gibi, günümüzde ve gelecekte kariyerler de takip edilebilecektir. Microsoft ve Cisco LinkedIn kullanıcılarının profillerinde bulunan mikro-yeterliliklere dönük genel ihtiyacı tespit edebilme amacıyla LinkedIn verileri üzerinde çalışmaktadır (iki taraftaki birey ve şirketlerden alınan veriler ile). Çevrim içi iş arama faaliyetleri, internet sitelerine girilen şirketler ve gönderilen CV'lere dayanarak bireylerin işe hazırlık durumu veya iş değiştirme eğilimi, bireyin yakın çevresinden (meslektaşlar veya üstler) bile önce büyük veri üzerinden anlaşılabilmektedir. Bu durum, sağlık hizmetleri ve sigortacılıkta akıllı sağlık saatlerinin popülaritesinin artmasına veya COVID-19 sürecindeki karantina esnasında salgının yayılmasını haftalar öncesinden modelleme amacıyla büyük veri ve yapay zekânın kullanılmasına benzemektedir. Kariyer danışmanlık hizmetinin belirli bir bölümü artık yapay zekâ ikame edilebileceğinden, kariyer danışmanlarının etik kural ve uygulamalarında yeni bir sayfa açılmıştır.

8.6. Sonuç

Gerçekleşmekte olan teknolojik devrimler toplumları ve iş gücü piyasalarını olduğu kadar günlük hayatımızı da yeniden şekillendirmektedir. Devrimler; hızla biriken, çok sayıda ve toplumun ciddi biçimde ayak uydurması gereken değişimleri meydana

getirmektedir. Hayat boyu rehberlik ve genel rehberlik alanındaki uzmanlar da söz konusu değişimlere ayak uydurmak durumundadır. Meslek var olmaya devam ettiği sürece, kariyer uzmanları ve teorisyenler kişisel esneklik ile bireysel güçlendirmenin önemini tartışmaya devam edecektir.

Statik bir yapıdan daha çok bir süreç şeklinde ilerleyen iş gücü piyasalarında herhangi bir kariyer rehberlik faaliyetinin anlamlı olabilmesi için öncelikle iş gücü piyasası üzerinde bir etkisi olmalıdır. İş gücü piyasası üzerindeki etkiler bireysel veya hane düzeyinde gözlemlenebilir (iş değişiklikleri, yeni bir eğitim almak, iş yerinde daha huzurlu olmak, kariyerinden memnun olmak) olmakla birlikte düzenli bir değişim içinde olan bireyler/aileler/topluluklar sürekli değişim halindeki iş gücü piyasası ile bütünleştiğinde hareketlilik hiçbir zaman sona ermemektedir. Bundan böyle hem bir sistem hem de bir hizmet olarak hayat boyu rehberliği, iş gücü piyasası ile daha önce hiç olmadığı kadar düzenli bir etkileşim içinde olmalıdır. Mesleki statü 20. yüzyıl boyunca bireyler için değişmez bir özellik konumunda olmakla beraber bu durum günümüzde git gide geçerliliğini yitirmektedir ve gelecekte ise şu anda olduğundan bile daha nadir bir durum haline gelecektir.

Toplumdaki hareketliliği ve kariyerlerin yeni tabiatını kavrayamamak, hem bir branş hem de bir meslek olarak hayat boyu kariyer rehberliği için bir risk teşkil etmektedir. İşgücü piyasalarındaki eğilimler ve değişimler de dahil olmak üzere topluma yönelik daha derin ve oturaklı bir anlayış geliştirme ve böylece danışanlara hayat boyu kariyerlere ilişkin karar alma noktasında destek verebilmek için rehberlik uzmanlarının önünde ciddi bir fırsat bulunmaktadır.

İşgücü piyasası veri setlerinin ve analizinin detaylı bir şekilde anlaşılması, kariyer rehberliği uzmanlarının eğitiminin ve sürekli mesleki gelişiminin temel, ek bir bileşenidir. Bu, çoğu Avrupa kariyer rehberliği eğitim müfredatında gelişme kaydedilmesi gereken bir çalışma ve yeterlilik alanıdır. Cedefop'un kariyer danışmanlarının yetkinliklerine ilişkin son yayınladığı çalışmasından itibaren (2009), Avrupa'da Kariyer Rehberliği ve Danışmanlığında Yenilik Ağı (NICE) (Schiersmann, ve ark., 2012) akademik kariyer rehberliği ve danışmanlığı çalışma kursları ve programları hakkında Avrupa çapında somut deliller toplamıştır. Bu çalışma incelendiğinde, iş gücü piyasası becerilerinin hayat boyu rehberlikte bütünleştirici bir rol oynadığı görülmektedir. Rehberlik danışmanlarına yönelik Uluslararası Eğitsel ve Mesleki Rehberlik Derneği küresel yeterlilik çerçevesi de gözden geçirilmiştir (IAEVG, 2018), ancak kariyer danışmanı eğitim müfredatının çalışma ekonomisi ve veri bilimi bölümlerinde bu gelişmelerin hiçbirinden açıkça bahsedilmemiştir. Hem son kullanıcıları (danışanlar) hem de rehberlik uzmanlarını hazırlamak ve korumak için bu konuya acilen dikkat çekilmesi gerekmektedir.

Kaynakça

[erişim 12.8.2021]

Yazar:, D. H.; Levy, F. ve Murnane, R. J. (2003). The skill content of recent technological change: an empirical exploration. *The Quarterly Journal of Economics,* Cilt. 118,

4.Sayı, 1279-1333.s https://doi.org/10.1162/003355303322552801

Barnes, S.-A. ve ark. (2020). *Lifelong guidance policy and practice in the EU: trends, challenges and opportunities: final report.* Lüksemburg: Avrupa Birliği Yayın Ofisi. https://www.houseofskillsregioamsterdam.nl/wp-content/uploads/2020/04/RapportEU.pdf

Bassot, B. (2012). Career learning and development: a social constructivist model for the twenty-first century. *International journal for educational and vocational guidance,* Cilt. 12, 1. Sayı, 31-42.s https://doi.org/10.1007/s10775-012-9219-6

Bimrose, J. (2020). Labour market information for career development: pivotal or peripheral? Robertson, P.; Hooley, T. ve McCash, P. (eds). *The Oxford Handbook of Career Development.* Oxford handbooks online: scholarly research reviews. https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780190069704.013.21

Black, J. (1997). *A dictionary of economics.* Oxford: Oxford University Press. https://doi.org/0.1093/acref/9780199237043.001.0001

Borbély-Pecze, T. B. (2020). The changing relationship between people and their job: the validity of career information. *British Journal of Guidance & Counselling,* Cilt. 48, 3 Sayı, 1-8 s. https://doi.org/10.1080/03069885.2019.1621264

Bradley, S. ve Nguyen, A. N. (2003). The school-to-work transition. Johnes, G. ve Johnes, J. (eds). *International handbook on the economics of education.* Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing Limited, 484-521 s.. https://www.researchgate.net/publication/5161835_The_school-to- work_transition

Brzinsky-Fay, C. (2010). *The concept of transitional labour markets: a theoretical and methodological inventory.* Berlin: Wissenschaftszentrum für Sozialforschung gGmbH. https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/25898/ssoar-2010- brzinsky-fay- the_concept_of_transitional_labour.pdf?sequence=1&isAllowed=y&lnkname =ssoar-2010-brzinsky-fay-the_concept_of_transitional_labour.pdf

Cedefop (2009). *Professionalising career guidance: practitioner competences and qualification routes in Europe.* Lüksemburg Avrupa Birliği Yayın Ofisi. https://www.cedefop.europa.eu/en/news-and-press/news/professionalising- career-guidance-practitioner-competences-and-qualification

Cedefop (2018). Big data and bigger job opportunities: from Sherlock Holmes to data science. *Skills Panorama blog*. https://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/blog/big-data-and-bigger-job- opportunities-sherlock-holmes-data-science

Cedefop (2019). *Online job vacancies and skills analysis: a Cedefop pan- European approach.* Lüksemburg Avrupa Birliği Yayın Ofisi.. https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/191bf3cb-59ac-11e9- a8ed-01aa75ed71a1/language-en

Cedefop (2020). *Assessing the employment impact of technological change and automation: the role of employers' practices.* Lüksemburg: Avrupa Birliği Yayın Ofisi. Cedefop research paper, 79s . https://doi.org/10.2801/173340

data.gouv.fr (tarih yok) *Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois (ROME) [data set]* https://www.data.gouv.fr/en/datasets/repertoire-operationnel-des- metiers-et-des-emplois-rome/

Avrupa Komisyonu (2018). *The future of work: implications and responses by the PES Network.* PES Network working paper. Lüksemburg Avrupa Birliği Yayın Ofisi. https://doi.org/10.2767/328956

Avrupa Komisyonu (2019). *The changing nature of work and skills in the digital age.* Lüksemburg Avrupa Birliği Yayın Ofisi. https://doi.org/10.2760/679150

Eurostat (tarih yok). *European Union labour force survey (EU LFS)*. https://ec.europa.eu/eurostat/web/microdata/european-union-labour-force- survey

Finchelstein, F. (2020). *A brief history of fascist lies.* Berkeley: University of California Press. https://doi.org/10.2307/j.ctvw1d5z9

Frayne, D. (2015). *Refusal of work: rethinking post-work theory and practice.* London: Zed Books. https://sabrinasoyer.files.wordpress.com/2016/05/the-refusal-of-work.pdf

Greer, A. (1985). Wage labour and the transition to capitalism: a critique of Pentland. *Labour/Le Travail, Clit* 15,. 7-22. s https://www.jstor.org/stable/25140551?seq=1

Harari, Y. N. (2018). *21 lessons for the 21st century.* İsrail: Spiegel & Grau, Jonathan Cape. https://www.ynharari.com/book/21-lessons-book/

Howe, N. ve Strauss, W. (2000). *Millennials rising: the next great generation.* New York: Vintage Books / Random House, Inc.

IAEVG (2018). *International competencies for educational and vocational guidance practitioners*. https://iaevg.com/Framework

ILO (2012). *International Standard Classification of Occupations.* Geneva: ILO. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_172572.pdf

Kahan, D. M. (2015). The expressive rationality of inaccurate perceptions. *Behavioral Brain Sciences,* Cilt. 40,. 26-28 s https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2670981

Kirkpatrick, S. (1995). *Rebels against the future: the Luddites and their war on the industrial revolution: lessons for the computer age.* Cambridge, Massachusetts, USA: Perseus.

Klenert, D.; Fernandez-Macias, E. ve Anton, J.-I. (2020). *Do robots really destroy jobs? Evidence from Europe: JRC technical report.* JRC working papers series on labour, education and technology, Cilt. 2020/01. Seville: European Commission. https://ec.europa.eu/jrc/sites/jrcsh/files/jrc118393.pdf

Kondratieff, N. ve Stolper, W. (1935). The long waves in economic life. *Review of Economics and Statistics,* Cilt. 17, Sayı 6, 105-115 s. https://doi.org/doi:10.2307/1928486

Leung, A. S. (2008). The Big Five Career Theories. Athanasou J.A. ve Van Esbroeck R. (eds). *International handbook of career guidance*. Dordrecht: Springer. https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-1-4020-6230-8_6

Mezzanzanica, M. ve Mercorio, F. (2019). *Big data for labour market intelligence: an introductory guide.* Torino: European Training Foundation. www.etf.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/big-data- labour-market-intelligence-introductory-guide

Moreno da Fonseca, P. (2016). Are skills forecasts useful for guidance and careers education? *Revista de Pedagogie/Journal of Pedagogie*, Cilt. LXIV, No 1. https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2019- 06/Big%20data%20for%20LMI.pdf

Murugesan, S. (2010). *Handbook of research on Web 2.0, 3.0, and X. 0: technologies, business, and social applications: technologies, business, and social applications.* IGI Global. https://www.researchgate.net/publication/200772313_Handbook_of_Research_on_Web_20_30_and_X0_Technologies_Business_and_Social_Applicati ons

National Research Council (1999). *The changing nature of work: implications for*

occupational analysis. National Academies Press. OECD (2020). *İşsizlik oranı (parametre)* https://data.oecd.org/unemp/unemployment-rate.htm [erişim Mayıs 2020].

Ratcheva, V.; Leopold, T. A. ve Zahidi, S. (2020). *Jobs of tomorrow: mapping opportunity in the new economy.* Geneva, Switzerland: World Economic Forum. http://www3.weforum.org/docs/WEF_Jobs_of_Tomorrow_2020.pdf

Schiersmann, C. ve ark. (2012). *NICE handbook for the academic training of career guidance and counselling professionals.* Heidelberg: Heidelberg University. http://www.nicenetwork.eu/.cm4all/uproc.php/0/Publications/Inhalt%20Vollversion%20NICE%20Handbook.pdf?_=16b2c601775&cdp=a [erişim tarihi 31.1.2021].

Schellenberg, C. ve ark. (2016). Occupational career patterns over 30 years: predictors and outcomes. *Empirical research in vocational education and training,* Cilt. 8, 1.sayı, 1-22.s https://doi.org/10.1186/s40461-016-0042-z

Schumpeter, J. A. (1939). *Business cycles: a theoretical, historical, and statistical analysis of the capitalist process.* McGraw-Hill. https://discoversocialsciences.com/wp-content/uploads/2018/03/schumpeter_businesscycles_fels.pdf

Sultana, R. G. ve Watts, A. G. (2006). Career guidance in public employment services across Europe. *International Journal for Educational and Vocational Guidance,* Cilt. 6, 29-46.s https://doi.org/10.1007/s10775-006-0001-5

US Bureau of Labor Statistics (2017). *Number of jobs, labor market experience, and earnings growth: results from a national longitudinal survey summary*. https://www.bls.gov/news.release/nlsoy.nr0.htm

Viguerie, S. P.; Schwartz, E. I. and Van Landeghem, J. (2018). *2018 corporate longevity forecast: as S&P 500 lifespans continue to decline, fast-shaping 'hybrid industries' create new risks and opportunities*. https://www.innosight.com/wp-content/uploads/2017/11/Innosight-Corporate- Longevity-2018.pdf

9. BÖLÜM

Sürekli kariyer rehberliği mesleğine yönelik bağlama duyarlı bir kalite çerçevesi: Norveç örneği

Erik Hagaseth Haug ([48]), CareersNet, Norveç

9.1. Giriş

Hızla değişen istihdam piyasasında ve eğitim veya istihdam alanında geçiş arayışında olan bireyleri desteklemede, kariyer rehberliği hayati bir görev üstlenmektedir. Yakın dönemde Norveç'te yayınlanan resmî bir raporda "Norveç toplumunun gelecek yıllarda kayda değer zorluklarla karşı karşıya geleceği ve değişimin gerekli olduğu ve geçişlerin yaşandığı dönemlerde, kaliteli kariyer rehberliği hizmetlerine erişim son derece mühimdir" ifade edilmiştir (Norveç Eğitim ve Araştırma Bakanlığı, 2016).

Norveç, kariyer rehberlik sistemlerini geliştirmeye yönelik uzun vadeli ve sistematik bir proje yürütmeye başlamıştır. Projenin kapsamı dâhilinde hayat boyu kariyer rehberliğine yönelik ulusal bir çerçeve oluşturulması, dijital kariyer rehberliği hizmetlerinin geliştirilmesi ve yetişkinlere ve ülkeye yeni giriş yapmış mültecilere yönelik kariyer rehberliği mevzuatı bulunmaktadır. Söz konusu kariyer rehberliği sisteminin gelişimine, 2014 yılında OECD'in beceri eylem raporu yayınlandıktan sonra odaklanılmıştır. İlgili raporda, Norveç'in hayat boyu öğrenim ve kaliteli hizmet sunumunun tüm aşamalarını kapsayan bir rehberlik sistemi oluşturmak için hükûmet yaklaşımının tamamını uygulaması gerektiği belirtilmektedir.

Bu bölümde ulusal kalite çerçevesi ile dijital kariyer rehberliği hizmetinin daha da geliştirilmesi arasındaki karşılıklı ilişkinin önemine değinilmektedir.

Kalite çerçevesine yönelik bu iyileştirme başka ülkelerin uygulamalarından yapılan çıkarımlardan faydalanarak yapılmaktadır ([49]) (Hooley, 2019). Bu çerçeve aynı zamanda kariyer rehberliğine yönelik kalite ve kalite güvencesi araştırma ve incelemelerinden de yararlanmaktadır (Hooley ve Rice, 2018). Kalite çerçevesinin temel amacı, kariyer rehberliğinde kalitenin ve profesyonelliğin arttırılmasıdır. Bu da ancak, hem uygulama alanında hem de ulusal ve bölgesel düzeylerde yönetişimde faydalı olan, kalite geliştirme ve yönetimine yönelik sektörler arası ve çapraz bir araç aracılığıyla gerçekleştirilecektir. İlgili çerçeve kalite güvence ve kariyer rehberliğinin kaliteli bir şekilde geliştirilmesine ilişkin aşağıda belirtilen dört temel öneriyi kapsamaktadır: (i) iyi ve etik uygulamaların tanımı, (ii) kariyer danışmanlarının ihtiyaç duyduğu yetkinlikler nelerdir, (iii) hayat boyu rehberliğin kazanımları neler olmalıdır, (iv) icra edilen bir faaliyetin kaliteli olduğu nasıl anlaşılır (Haug ve ark., 2019). Bağlantılı kaynakların (kalite hakkındaki farklı konulara dair araştırma makaleleri, danışmanların etik uygulamalar gerçekleştirebilmesi için önerilen araçlar ve önerilen yetkinlik standartlarıyla bağlantılı olarak hizmet sağlayıcıları ve bireyler için öz değerlendirme araçları) ve çerçeve dâhilindeki bahsi geçen dört alana ilişkin bileşenlerin

[48] Inland Norveç Üniversitesi Uygulamalı Bilimler, Rehberlik alanında Doçent

[49] Bu çalışma, Avustralya, İngiltere, Almanya, Hollanda, İskoçya ve Güney Kore'de kariyer rehberliğinde kaliteye ilişkin altı vaka çalışmasına dayanmaktadır.

tanımlarını da kapsayan dijital bir platform 2020 yılının Ekim ayında kullanıma açılmıştır. Sistematik kalite güvencesine ilişkin bir öz değerlendirme aracının 2021 yılının Ocak ayında piyasaya sürülmesi beklenmektedir.

Bununla paralel olarak, 2020 yılının sonbaharında kapsamlı Ulusal bir dijital kariyer rehberlik hizmeti de faaliyete geçirilmiştir (Kompetanse Norge, 2021). Söz konusu hizmetin bünyesinde dijital rehberlik, danışanların yönetebildiği hizmetlerin yanı sıra öğrenim ve mesleki fırsatlara dair bilgilendirmeler de bulunmaktadır. Tıpkı geliştirilen çerçeve gibi bu hizmet de daha önceki deneyimlerden (örnek Jochumsen, 2020) ve farklı ülkelerin önerilerinden faydalanmaktadır. Norveç beceri politikaları müdürlüğü, Skills Norway hem dijital kariyer rehberliği hem de konu hakkındaki ulusal çerçeve üzerinde yürütülen çalışmaları yönlendirmektedir.

Bu bölümde, kaliteli kariyer rehberliğinin sağlanabilmesine yönelik bağlamla uyumlu bir kalite çerçevesinin oluşturulmasına dönük ihtiyaç, dijital rehberlik hizmetlerinin tesis edilmesi üzerinden örneklerle gösterilmiştir. Ayrıca, ulusal kapsamda dijital kariyer rehberliği hizmetlerine yönelik bağlama uygun kalite çerçevesinin nasıl kullanılacağına odaklanılmaktadır. Kalite çerçevesinin dijital hizmetin kalitesini ve tutarlılığını nasıl artırabileceğine dair iki örnek olan dijital etkileşim yoluyla entegre rehberlik ve kariyer öğrenimi kavramı açıklanacaktır. Sonuç bölümünde ise olasılıklar, zorluklar ve Norveç'te bir meslek olarak kariyer rehberliğinin gelişimine dönük kullanılabilecek vasıtalar ele alınmaktadır.

9.2. Ulusal dijital rehberlik hizmeti

Rehberlik ve öğrenme faaliyetleri gün geçtikçe daha farklı alanlarda da gerçekleşmeye başlamıştır. Bu alanlarda her geçen gün daha da bütünleşen BİT (Barnes ve ark., 2020) dünyanın her yerinde kariyer rehberliği ve danışmanlığı alanında git gide daha fazla kullanılmaktadır (Jochumsen, 2020). Rehberlik ve danışmanlık alanındaki faaliyetler internetin tamamında veya belirli kısımlarında gerçekleştirilmekte olup, (Avrupa Komisyonu, 2020) pandemi koşulları da dijital alanda daha fazla yoğunlaşılmasına sebep olmaktadır (Hooley, 2020). Norveç'in resmî, ulusal kariyer ve eğitim portalı olan utdanning.no, 2020 yılına kadar Norveç'deki ana dijital kariyer rehberlik kaynağı konumundaydı. Bu kaynak Norveç'te mevcut eğitime genel bir bakışın yanı sıra kariyerlere ilişkin 600 civarında tanımı kapsamaktadır. Eğitim ve kariyerlere ilişkin bilgiler, meslek birlikleri ve eğitim sağlayıcıları gibi ilgili kuruluşlar ile iş birliği yürütülerek oluşturulmuştur. Bunun yanı sıra Utdanning.no'da profesyoneller ve öğrencilerle yapılan röportajlar, mesleki kurslara ilişkin açıklama ve makaleler yer almakta olup, tüm bunlar aday öğrencilerin eğitim ve kariyer seçimlerine yardımcı olmak üzere tasarlanmıştır.

Geliştirilen yeni Ulusal dijital kariyer rehberliği hizmetinin temel amacı, tüm yetişkin vatandaşlar için erişilebilir, kalite güvenceli, kamu tarafından finanse edilen rehberliğe katkıda bulunmaktır (Skills Norway, 2020). Proje, 2020 yılı sonuna kadar tamamlanacak olan dört önemli faaliyet alanını ele almaktadır:

(a) Udanning.no'nun eğitim ve kariyer bilgilerine yönelik ulusal bir portal olarak daha da geliştirilmesi;

(b) Yazışma veya telefon görüşmesi ile sağlanan rehberlik hizmetlerine ilişkin teknik

çözümlerin tesis edilmesi (Kompetanse Norge, tarih yok);

(c) Ulusal rehberlik hizmetlerinin yazışma ve telefon görüşmesi üzerinden verilebilmesine yönelik işlevsel bir organizasyonun tesis edilmesi;

(d) Hizmetlerin teşvikine yönelik olarak danışmanların yetkinliklerinin geliştirilmesi, mesleki desteğin arttırılması ve hizmet hususunda kalite güvencesi verilmesi.

9.3. Kalite tanımında bağlamın önemi

Oxford sözlüğü kaliteyi 'bir şeyin benzer türdeki diğer şeylere göre ölçülen standardı; bir şeyin mükemmellik derecesi' olarak tanımlamaktadır. Hooley ve Rice (2018) kariyer gelişimi bağlamında kalite güvencesini "faaliyetlerin ele alınış biçiminde tutarlılığı sağlamaya yönelik kullanılabilecek ve uygulamanın politikaya uygunluğunu sağlamak için de kullanılabilecek bir dizi teknik" olarak tanımlamaktadır (s.2). Ancak, kalite ve kalite güvencesi kariyer rehberliği bağlamında tartışmaya tamamen kapalı terimler değildir. Sultana (2020, s.10) tarafından aktarıldığı gibi: 'Sosyal bir uygulama olan kariyer rehberliğinin anlamı ve uygunluğu üzerine düşünüldüğünde bağlam önemlidir'. Bir kavram olarak bağlam, hem coğrafi hem de siyasi, kültürel ve toplumsal özelliklerle ilgilidir. Ayrıca, tarihteki belirli bir zamanla ve o zamanın belirli özellikleriyle de bağlantılıdır. Son olarak, bağlam kariyer gelişiminden ne anladığımızı da değiştirmektedir (Hooley ve Rice, 2018). Çoğunlukla, özellikle de kriz dönemlerinde, kariyer rehberliği söz konusu olduğunda da 'neyin işe yaradığı' sorusuna yanıt bulmaya yönelik bir çaba söz konusudur (Hooley, 2020). Aslında bu, mevcut durumla ilgili en iyi ve en kolay erişilebilir uygulama örneklerini bulma gayreti anlamına gelmekte olup, toplumlarımızın karmaşıklıklarını ve çeşitliliklerini dikkate alan sistem ve yöntemler geliştirme arzusundan kaynaklanmaktadır. Kariyer rehberliği alanına ilişkin kalite konularının kavramsallaştırılma ve ele alınma biçimi ülkeler, politikalar ve uygulama bağlamları arasında farklılık göstermektedir (Hooley ve Rice, 2018).

Kariyer rehberliği yaklaşımlarını ekonomik, sosyal ve kültürel gerçekliklerin özelliklerine dayandırma ihtiyacına dair bir farkındalık, alınan önlemin belirli bir bağlamdaki belirli konularla uyumluluğunu sağlamak için gereklidir (Sultana, 2020). Bu, bir kalite çerçevesinin, mevcut durumda dijital rehberlik hizmetinin oluşturulması için bir kaynak olarak tamamen kullanılmadan önce, belirli ayarlara göre değiştirilmesi ve özelleştirilmesi gerektiği anlamına gelmektedir. Dolayısıyla, kariyer rehberliği alanında kalitenin tanımının uygun bir bağlama yerleştirilmesi gerekmektedir. Bu gereklilik de en uygun bağlam belirlenerek yerine getirilebilir (McMahon; Watson ve Patton, 2014). Karmaşıklığı dikkate alan ve toplumsal yapı ile yöntemlerin faydasını azaltabilecek aşırı basitleştirmeden kaçınan bir çerçevenin benimsenmesini gerektirmektedir.

9.4. Bağlama duyarlı kalite çerçevesinin geliştirilmesi

"Bağlamın önemi" ile ilgili tartışmalar göz önünde bulundurulduğunda, yeni bir çerçeve oluşturmaya yönelik uygun bir yaklaşım seçebilmek için önemli bir karar verilmelidir (Bimrose; Hughes ve Collin, 2006). Hooley ve Rice (2018) kalite güvencesine ilişkin aşağıda belirtilen dört farklı yaklaşımı önermektedir:

(a) Kalitenin artmasına yönelik sağlayıcılara dayatılan yasal gerekliliklere ilişkin

düzenleyici yaklaşımlar;

(b) Hizmet sağlayıcılarının kalite ve takip edilmesi gereken iyi uygulama örnekleri hakkındaki görüşlerinin tasvirini kapsayacak istişâri bir yaklaşım;

(c) Kaliteyi hizmet sağlayıcısı ve uzmanlar tarafından tanımlanan bir olgu olarak değerlendiren yapısal yaklaşımlar;

(d) Kalitenin danışanlardan alınan geri bildirimler ile arttırılabileceğini savunan rekabetçi yaklaşımlar.

Yakın zamanda yayınlanan bir çalışmaya göre (Haug vd., 2020), bazen Kuzey modeli olarak da adlandırılan modelin ideolojik benzerlikleri: karma ekonomiler, sosyal demokrat politikalar, yüksek düzeyde vergilendirme, refah sağlama, toplumsal cinsiyet eşitliğine bağlılık, sosyal uyum ve gelir eşitsizliği ile sosyal sınıflar arasındaki farklılıkların sınırlandırılmasıdır (Marklund, 2017). Haug ve diğerleri (2020), Kuzey ülkelerindeki kariyer rehberliğini bağlam, topluluk, ortak çalışma ve iş birliği başlıkları altında çerçevelenen kapsayıcı bir kavram olarak tanımlamaktadır. Bu dört başlık Kuzey ülkelerinde kariyer rehberliğini destekleyen temel değerleri ve yaklaşımları tanımlamaktadır. Söz konusu dört başlık aşağıda belirtilen meseleleri ele almaktadır:

(a) Kariyer ve kariyer rehberliğinin bağlam içinde yerleşik olarak kabul edilmesi;

(b) İçinde bulunulan topluluğun kariyer rehberliği için önemli bir kaynak olması;

(c) Ortak çalışmanın, kariyer rehberliğine yönelik temel yaklaşım haline gelmesi;

(d) Kuzey ülkeleri genelinde, kariyer rehberliğinin geliştirildiği ve yönetildiği yaygın bir yöntem olarak politikalar, araştırmalar ve uygulamalar arasındaki iş birliğinin sağlanması.

Kuzey ülkeleri arasında farklılıklar mevcut olmakla beraber bu tanımlamalar Norveç'teki bağlam için de geçerlidir.

Norveç çerçevesinin oluşturulması ve yayınlanan versiyonu, farklı çerçevelerin incelenmesi ışığında tavsiye niteliğinde değerlendirilebilir. Norveç çerçevesi farklı paydaş bakış açılarının dahil edilmesinin yanı sıra politika, araştırma ve uygulamanın bir araya getirilmesiyle oluşturulmuştur. Çerçevenin yayımlanan versiyonu düzenlemelerden ziyade uygulama ve politika önerilerinden oluşmaktadır. Ancak, çerçeve dâhilinde etik kurallar, yetkinlikler ve sonuçlara dair odak noktalarına ilişkin çeşitli tavsiyeler mevcuttur, bununla birlikte çeşitli uyarlamalar ve uyum sağlamaya dönük konular hakkındaki hususlar farklı sektörlerin kararına bırakılmıştır. Yakın zamana kadar Norveç'te kariyer rehberliği, insanları kariyer kararlarında desteklemeye odaklanmıştır. Bununla birlikte, toplumun kariyer rehberliği ve kariyer eğitimine dahil edilerek, bu bağlamda edindikleri bilgilere yönelik odak git gide arttırılmaktadır. Bu odak değişimi ile, kariyer yetkinliklerini öğrenimi, çerçeve kapsamındaki hedeflenen sonuçların temel esaslarından bir tanesi haline gelmiştir.

9.5. Çerçevenin ulusal dijital rehberlik hizmetlerine kattıkları

Bu bölümde, Ulusal dijital kariyer rehberlik hizmetlerinin tesis edilmesinde bağlama en uygun çerçevenin nasıl kullanıldığı ele alınmaktadır. Ayrıca bütüncül rehberlik ve dijital etkileşim vasıtasıyla kariyer öğrenimi kavramları tanımlanmaktadır. Bu kavramlar, kalite çerçevesinin dijital hizmetin kalitesini ve tutarlılığını nasıl artırabileceğini gösteren iki örnek üzerinden açıklanmıştır.

9.5.1. Bütüncül rehberlik kavramı

Kariyer rehberliği danışmanlarının mesleki kimliğinin, teknolojik gelişmeler ile uyumlu hale getirilecek şekilde dönüştürülmesi gerektiği savunulmaktadır (Bimrose ve Brown, 2019). Benzer şekilde, Vigurs ve meslektaşları da (Vigurs; Everitt ve Staunton, 2017) kullanılacağı bağlama odaklanıldığında ve kullanımının hem yüz yüze hem de profesyonel müdahalelerle desteklendiği durumlarda dijital kariyer desteğinin en etkili yöntem olduğunu savunmaktadır. Bu bulgu mevcut tartışmayı, çevrim içi kariyer hizmeti sunumunu yüz yüze hizmet sunumuyla karşı karşıya getiren steril bir tartışmadan, farklı sunum biçimleri arasında gerekli bütünleşmeyi nasıl sağlanabileceğine dair bir tartışmaya taşımaktadır. Norveç örneğine yönelik olarak, bütünleşmiş rehberliğinin kapsamlı bir şekilde sağlanabilmesi için resmî bir rapor (Norveç Eğitim ve Araştırma Bakanlığı, 2016) hazırlanmıştır. Bu kavramın, kalite çerçevesinde ve Ulusal dijital rehberlik hizmetinde destekleyici bir ilke olarak kullanımı devam etmektedir.

Bütünleşmiş rehberlik, farklı yordamlar (yüz yüze, telefon görüşmesi ile, çevrim içi) ile sunulan kariyer rehberliği hizmetlerinin bir bütün halinde tüm yordamlardan daha etkili olacak şekilde birleştirilmesi amacını gütmektedir. Oldukça modüler ve çeşitlilik arz eden, ancak herhalükarda birbiriyle bağlantılı bir dizi müdahaleden oluşan yapısıyla kariyer rehberliği yeni bir kavram olmamakla birlikte (OECD, 2004) Norveç'te kariyer rehberliğine verilen mevcut politika desteği ve bu desteğin yanında dijital kullanımının da ne derece yaygın olduğuna bakıldığında, bunun bütüncül rehberlik gibi yeni fikir ve yaklaşımların hayata geçirilebilmesi için de önemli bir imkân sağladığı anlaşılmaktadır (Bakke; Haug ve Hooley, 2018) Bu nedenle, "kapsamlı bir sistemde dijital rehberliğin görevi ne olmalıdır" ve "dijital ile yüz yüze hizmetler ne şekilde iş birliği yapabilir" gibi sorular ulusal dijital kariyer rehberliğine yönelik sektöre özgü bir kalite güvence sisteminin ortaklaşa oluşturulmasında büyük önem arz etmektedir. Bütüncül rehberlik kavramı, hizmetin hem geliştirilmesi hem de sunulmasında sektörler arası iş birliğine duyulan ihtiyacı da vurgulamaktadır.

9.5.2. Hedeflenen esas sonuç: Kariyer öğrenimi

Kariyer öğrenimine odaklanılması, Norveç'teki kariyer rehberliğini son yıllarda ciddi biçimde etkilemiştir. Bu da esasen, Law (1996) ve diğer uluslararası teorisyenlerin çalışmalarına dayanmaktadır. Kariyer öğrenimini Norveç'in kariyer rehberliğine yönelik temel yaklaşımı olarak konumlandıran Norveç literatüründe bu bakış açısının geliştirilmesine devam edilmiştir. Kariyer öğrenimi, ulusal kalite çerçevesi bünyesinde, temel bir özellik olarak bağlam dâhilindeki kariyer öğrenim modeli üzerinden açıklanmaktadır. Bu model çeşitli ilkeler üzerine kuruludur (örneğin; Haug ve ark., 2019):

(a) Kariyer öğrenimini etkileyen farklı bağlamsal koşulları saptamak ve bu koşulları üzerine düşünmek;

(b) Profesyonel 'kariyer öğrenicilerinin' rolünü ele almak;

(c) Kariyer öğrenme sürecindeki bir katılımcının (danışan) ihtiyaç duyduğu veya istediği yeterliliklerin açık bir şekilde anlaşılması;

(d) Rehberlik sürecinde hangi yöntem ve yaklaşımların kullanılacağını seçme konusunda rehberlik danışmanlarına özgürlük tanınması;

(e) Matris modelleri aracılığıyla kariyer yetkinliklerinin (veya kariyer yönetimi becerilerinin) daha olağan temsilinden farklı olarak beş keşif ve öğrenme alanını tanımlamaktadır

(Hooley ve ark., 2013).

Bireylerin, yetkinlik alanlarındaki kendi öğrenim ve araştırmalarına dayanarak, kendi durumlarında ihtiyaç duydukları mühim kariyer yetkinliklerini geliştirmeleri mümkündür. Yetkinlik alanları, nihai yetkinlikleri veya özel öğrenim alanlarını ifade etmez. Aksine, kariyer yeterliliklerinin geliştirilmesine yönelik açık ve genel konular olup, bu konu başlıkları arasındaki farklılık/zıtlıklar da her birinden elde edilebilecek kazanımları engellemeyerek, değişim ve geçiş dönemlerinde ilgililerin, hayat, öğrenme ve çalışma becerilerini geliştirmek suretiyle aynı amaç doğrultusunda ortak fayda sağlayabilir. Araştırma ve öğrenim alanları geniş bir yelpazede uygulanabilmektedir. Yetkinlik alanlarının arasındaki farklılıklar veya zıtlıklardan hareketle, 'değişim ve durgunluğun' da, özellikle mevcut pandemi koşullarına son derece uygun düştüğü belirtilmelidir. Diğer bir ifadeyle, böyle bir ortam aslında insanı hayatında veya çevresinde yaşadığı/yaşayacağı değişikliklerin kendi tercihlerini, geçmişte yaşanmış olan değişimleri yorumlayışı ve o değişimler karşısında tepkilerini yeniden düşünmeye teşvik etmez mi? Ayrıca kişiyi yaşamındaki ve çevresindeki durağan unsurları aramaya teşvik etmektedir. Danışmanlar, tıpkı danışanlarla yüz yüze konuştuklarında olduğu gibi, kariyer öğrenme odağının dijital bir kariyer rehberliği hizmetine nasıl dahil edilebileceğini düşünmeye yönlendirilmektedir. Dolayısıyla bu durum, kariyer rehberliğini salt bir iş gücü piyasası bilgi hizmetinden ortak bir yaratıcı sürece dönüştürme fikriyle de uyumludur (Kettunen ve Sampson, 2019). Ayrıca, dijital hizmetlerin genelleştirilmiş içerik üzerine kurulma eğiliminde olması ve bu durumun bireyler için hem öğrenme faydaları hem de aracın kullanımında olası olumsuz bir etkilerine yönelik potansiyel tuzağa ilişkin farkındalık da mevcuttur. Tüm pozisyonlar ve bireysel geçmişler için yeterli olmayan CV şablonlarının yayınlanması bunun bir örneğidir. Karmaşık sorunların basite indirgenmesinde, aşırı basitleştirme ve önem kaybettirme riski her daim mevcuttur (Jochumsen, 2020).

9.6. İleri dönük yöntemler: düşünceleri bir sonuca bağlamak

Hooley'e (2019) göre, kalite sistemleri başlangıçtan itibaren tasarlanmak yerine zaman içinde gelişim göstermektedir. Gelişebilen ve çoklu paydaş katılımını içeren sistemler, daha zengin ve daha sürdürülebilir kalite sistemlerinin oluşmasına olanak tanımaktadır. Çerçevenin uygun ve kolay kullanılabilir hale gelmesi için farklı sektörler ve ortamlar için ek dokümantasyon ve çeviri gerekebilmektedir. Norveç, hem dijital hem de yüz yüze yaklaşımların bütünleştirilmesi ile kariyer rehberliği için kapsamlı bir sisteme yönelik ilk adımları atmıştır. Son zamanlarda yapılan uluslararası araştırmalar, herkes için kariyer hizmetlerinde BİT'in uygulanmasındaki zorlukların, BİT'e yetersiz erişim, yetersiz beceri ve yetkinliklerle birlikte bilgiye yetersiz erişim ve yetersiz entegrasyon gibi çeşitli konuları içerdiğini ortaya koymaktadır (Kettunen ve Sampson, 2019). Norveç'in iş gücü piyasası ve eğitim bilgilerine yönelik kalite güvenceli güçlü sistem ve platformlara sahip olduğu söylenebilir. Bununla birlikte, meslekleşme, özellikle de tercih edilen bir sonuç olarak kariyer öğrenimi ile dijital rehberlik hâlâ başlangıç aşamasındadır. Ayrıca, danışmanların teknolojiye ilişkin algı ve önyargılarının rehberlik durumlarında dijital araçların kullanımını sınırladığı da bilinmektedir. Bu da danışmanların, teknoloji ile bütünleşmiş kendi yaratıcı planlarını oluşturmasına mâni olmaktadır (Sampson; Kettunen ve Vuorinen 2019).

Ancak yazılı bir çerçeve kendi başına tüm kalite sistemini oluşturamaz (Hooley, 2019). Eğer gerçekten bir etki yaratılmak isteniyorsa bu hem bireysel hem de toplumsal düzeyde olmalıdır:

(a) Özenle yönetilmeli ve uygulanmalıdır;

(b) Farklı ülkelerdeki örneklerden öğrenilenlerden ve kalite kavramının karmaşıklığına ilişkin teorilerden de faydalanılmalıdır;

(c) Ulusal, bölgesel ve yerel özelliklere uygun bağlamlarda olması gerektiğine dair sürekli bir farkındalıkla birleştirilmelidir;

(d) İlave gelişimler, tedbirlerin ortaklaşa bir şekilde oluşturulmasına dayanmalıdır.

Bu hususların dikkate alınması, Norveç kariyer rehberliğinde kalitenin geleceğe dönük gelişimi için çok önemlidir. Bunun büyük bir kısmı, bu bölümde de ele alındığı üzere, Skills Norway tarafından eş güdümü sağlanan paralel geliştirme ve uygulama sürecinin yanı sıra ulusal çerçeve ile dijital hizmet arasındaki bağlantı sayesinde yapısal veya sistem düzeyinde halihazırda gerçekleştirilmektedir. Buna ilaveten, kurumsal gelişim konusunda ünlü bir teorisyen olan Peter Senge'nin "insanlar değişime direnmezler, değiştirilmeye direnirler" sözüne atıfta bulunulmaktadır. Dolayısıyla, değişikliklerden etkilenen bireylerin katılım ve sahiplenmesi olmadan kariyer rehberliği hizmetlerinin değiştirilmesi ve ilave gelişimin sağlanması zor, hatta imkânsızdır.

Kaynakça

[erişim 12.8.2021]

Bakke, I. B.; Haug, H. E. ve Hooley, T. (2018). Moving from information provision to co-careering: integrated guidance as a new approach to e- guidance in Norway. *Journal of the National Institute for Career Education and Counselling*, Cilt. 41, 1.Sayı https://doi.org/10.20856/jnicec.4108

Barnes, S-A. ve ark. (2020). *Lifelong guidance policy and practice in the EU: trends, challenges and opportunities: final report.* Lüksemburg: Avrupa Birliği Yayın Ofisi. https://doi.org/10.2767/91185

Bimrose, J. ve Brown, A. (2019). Professional identity transformation: supporting career and employment practitioners at a distance. *British Journal of Guidance & Counselling,* Cilt. 47, 6.sayı, 757-769.s https://doi.org/10.1080/03069885.2019.1698008

Bimrose, J.; Hughes, D. ve Collin, A. (2006). *Quality assurance mechanisms for information, advice and guidance: a critical review.* Warwick: Institute for Employment Research. https://www.researchgate.net/publication/51901004_Quality_assurance_of_qualitative_research_A_review_of_the_discourse

Cedefop (2018). *Handbook of ICT practices for guidance and career development.* Lüksemburg: Avrupa Birliği Yayın Ofisi.https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and- resources/publications/4164

Avrupa Komisyonu (2020). *Digital economy and society index*. https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/digital-economy-and-society- index-desi

Haug, E. H. (2018). *Karrierekompetanser, karrierelæring og karriereundervisning: hva,*

hvorfor, hvordan, for hvem og hvor? [Career competences, career learning and career education: what, why, how, for whom and where?]. Bergen: Fagbokforlaget.

Haug, E. H. ve ark. (2019). *Nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning. Fagligforslag til områdene etikk, karrierekompetanse og kompetansestandarder* [National Quality Framework for career guidance. Professional suggestion for ethics, career competence and competence standards]. Oslo: Kompetanse Norge. https://www.kompetansenorge.no/globalassets/karriere/rapport-nasjonalt-kvalitetsrammeverk-for-karriereveiledning.pdf

Haug, E. H. ve ark. (2020). Setting Nordic career guidance in context. Haug, E. H. ve ark. (eds). *Career and career guidance in the Nordic Countries.* Brill/Sense, 1-20.s https://doi.org/10.1163/9789004428096_001

Hooley, T. (2019). *International approaches to quality in career guidance.* Oslo: Competence Norway. http://hdl.handle.net/10545/624084

Hooley, T. (2020). The coronavirus is a time when career guidance is desperately needed. *Educaweb Blog*. https://www.educaweb.com/noticia/2020/04/21/the-coronavirus-is-time- when-career-guidance-is-desperately-needed-19153/

Hooley, T. ve Rice, S. (2018). Ensuring quality in career guidance: a critical review. *British Journal of Guidance and Counselling,* Cilt. 47, 4. sayı, 472-486. s https://doi.org/10.1080/03069885.2018.1480012

Hooley, T. ve ark. (2013). The 'blueprint' framework for career management skills: A critical exploration. *British Journal of Guidance and Counselling,* Cilt. 41, 2. sayı, 117-131.s https://doi.org/https://doi.org/10.1080/03069885.2012.713908

Jochumsen, A. (2020). Online self-help for young Danes. In: Haug, E.H.ve ark. (eds). *Career and career guidance in the Nordic Countries.* Brill/Sense, 281-292.s https://doi.org/10.1163/9789004428096_019

Kettunen, J. ve Sampson, J. P. (2019). Challenges in implementing ICT in career services: perspectives from career development experts. *International journal for educational and vocational guidance,* Cilt. 19, 1.sayı, 1-18.s https://doi.org/10.1007/s10775-018-9365-6

Kompetanse Norge (2021). *Karriereveiledning.no* https://www.kompetansenorge.no/Karriereveiledning/nasjonal-digital-karriereveiledningstjeneste/

Kompetanse Norge (tarih yok). *Contact career supervisor: frequently asked questions and answers*. www.karriereveiledning.no

Marklund, C. (2017). The Nordic model on the global market of ideas: the welfare State as Scandinavia's best brand. *Geopolitics,* Cilt. 22, 3.sayı, 623-639.s https://doi.org/10.1080/14650045.2016.1251906

McMahon, M.; Watson, M. ve Patton, W. (2014). Context-resonant systems perspectives in career theory. Arulmani, G.ve ark. (eds). *Handbook of career development.* New York: Springer. https://doi.org/10.1007/978-1- 4614-9460-7_3

Ministry of Education and Research of Norway (2016). Norge i omstilling-karriereveiledning for individ og samfunn, NOU 2016/7 [Norway in transition: career guidance for individuals and society]. https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2016-7/id2485246/

OECD (2004). *Career guidance and public policy: bridging the gap.* Paris: OECD Publishing.

https://www.oecd.org/education/innovation-education/34050171.pdf

OECD (2014). *OECD skills strategy diagnostic report: Norway 2014.* OECD Skills studies. Paris: OECD Publishing. https://doi.org/10.1787/9789264298781-en

Sampson, J. P.; Kettunen, J. ve Vuorinen, R. (2019). The role of practitioners in helping persons make effective use of information and communication technology in career interventions. *International Journal for Educational and Vocational Guidance,* 20.. Cilt, 1. sayı, s. 191-208. https://doi.org/10.1007/s10775-019-09399-y

Skills Norway (2020). *About national digital career guidance*. https://www.kompetansenorge.no/Karriereveiledning/nasjonal-digital-karriereveiledningstjeneste/

Sultana, R. G. (2020). For a postcolonial turn in career guidance: the dialectic between universalisms and localisms [Research article]. *British Journal of Guidance & Counselling*. https://doi.org/10.1080/03069885.2020.1837727

Vigurs, K.; Everitt, J. ve Staunton, T. (2017). *The evidence base for careers websites: what works?* London: Careers and Enterprise Company. http://hdl.handle.net/10545/622043

3. KISIM

10. BÖLÜM

Kariyer rehberliğinde sosyal ve duygusal beceriler: Okul danışmanları rehberi - Romanya örneği

Angela Andrei, CareersNet, Romania ([50])

10.1. 21. yüzyılda sosyal ve duygusal becerilerin önemi

Bu bölümün temel argümanı sosyal ve duygusal becerilerin (SDÖ) okul temelli kariyer rehberliği ve danışmanlığı ile yakın ilişkisini ortaya koymaktır. Bölüm içerisinde 2020 yılında Romanya'da hayata geçirilen ve SDÖ yaklaşımı temelinde okul danışmanları için geliştirilen ilk ve ortaöğretim okul rehberlik kılavuzunu içeren bir girişimin sonuçları sunulacaktır.

Sosyal ve duygusal beceriler disiplinler arası araştırmaların konusu olup, bahse konu becerilerin ve daha genel kavramsal çerçevelerinin tanımlanmasında çok sayıda terim kullanılmaktadır. Alan terminolojisi; ayrıca; ülkeden ülkeye, dönemler arası ve de araştırma ve toplumsal bağlamlara göre farklılık göstermektedir (Kankaraš ve Suarez-Alvarez, 2019). Sosyal ve toplumsal öğrenme (SDÖ) ilk olarak Fetzer Grubu tarafından, 1994 yılında, gençlerin sosyal, duygusal ve akademik yetkinliklerini geliştirmek ve ilgili eğitsel amaçların gerçekleştirilmesinde okul-aile-toplum programlama süreçlerinin koordinasyonunu sağlamak maksatlarıyla geliştirilen bir kavramsal çerçevedir (Weissberg ve ark., 2017). Akademik, Sosyal ve Duygusal Öğrenme için İşbirliği (CASEL) SDÖ kavramını şu şekilde tanımlamaktadır: "Gençlerin ve yetişkinlerin sağlıklı kimlikler oluşturmak, duygularını yönetmek, bireysel ve kolektif hedefler koymak ve elde etmek, başkaları için duygudaşlık kurmak ve göstermek, olumlu ilişkiler kurmak ve sorumlu kararlar almak için gerekli olan bilgi, tutum ve becerileri edinme ve etkili bir şekilde uygulama süreçleri" (Niemi, 2020).

Sosyal ve duygusal beceriler 21. yüzyıla özgü beceriler ve istihdam edilebilirlik becerileri bağlamında da kritik bileşenler olarak görülmektedir (De Fruyt; Wille ve John, 2015; Trilling ve Fadel, 2009) zira bireylerin kişisel ve kariyer gelişimleri ve topluma olumlu katkı sağlayabilmeleri açılarından önem taşımaktadırlar (Kankaraš ve Suarez-Alvarez, 2019; Ulusal Bilimler Akademisi, 2012).

Kişisel ve mesleki değerleriyle uyumlu kariyerler seçen kişilerin daha yüksek düzeyde mutlu oldukları, yaşamlarından ve kariyerlerinden daha fazla tatmin duydukları ve de iş performanslarının daha yüksek olduğu yapılan araştırmalarca ortaya konmuştur (Hartung ve Taber, 2008; O'Brien, 2003). Konuya dair diğer araştırmalarda ise (Proyer, 2012) John

[50] Bu vesileyle rehberde yer alan SDÖ programlarını ve faaliyetlerini uyguladıkları ve paylaştıkları için Rumen okul danışmanlarına; okul danışmanlarına yönelik rehberin hazırlanmasındaki destekleri için de Eğitsel Kaynaklar ve Destek Ülke Merkezinin Rumen direktörlerine teşekkürü borç biliriz. Sürecin tamamındaki değerli katkıları, derin yorumları ve tavsiyeleri için aşağıda anılan şahıs ve kurumlara da bizzat teşekkür etmek isteriz: Delia Goia, Speranța Țibu, Petre Botnariuc, Andreea Scoda, Alina Craciunescu, Oana Iftode, Marius Lazar, Manuela Manu, Eğitimde Araştırma Birimi araştırmacıları ve de Romanya - Bükreş Eğitimde Politika ve Değerlendirme Ulusal Merkezi (eski adıyla Eğitsel Bilimler Enstitüsü).

Holland ([51]) tarafından önerilen mesleki kişiliklerin belirli pozitif karakter özellikleriyle bağlantılı oldukları ortaya konmuştur. Pozitif psikolojiye göre yukarıda anılan eşleşme önemli olup; kişinin güçlü taraflarını, becerilerini ve ilgi alanlarını ön plana çıkarabildiği kariyer seçimlerinin kişinin refahı ve iş performansı üzerinde olumlu etkileri mevcuttur. Farklı politika alanlarında ve toplumsal bağlamlarda kullanılan diğer beceriler ve yetkinlikler birbirleriyle bağlantılı olup; sosyal ve duygusal becerilerle - bilişsel olmayan beceriler, teknik olmayan (soft) beceriler, kesişimsel beceriler (UNESCO Uluslararası Eğitim Bürosu, 2013), yaşam becerileri (Sala ve ark., 2020), temel yetkinlikler ve kariyer yönetim becerileri (ELGPN, 2012) - ortak özellikler taşımaktadırlar. Terminoloji kullanımı hususunda uzlaşılmamıştır ve terimler bağlama göre farklı kullanılmaktadır. Bu alanda gereken sistematik değerlendirmeler henüz yapılmamış olup, SDÖ etkisine dair daha büyük ölçekli uluslararası araştırmalara ve etki değerlendirme çalışmalarına ihtiyaç duyulmaktadır (Kankaraš ve Suarez-Alvarez, 2019). Politika belirleyiciler, araştırmacılar ve farklı meslek kategorileri arasında bahse konu niteliklere ve becerilere ilginin giderek arttığı göze çarpmaktadır. Kankaraš ve Suarez- Alvarez, yürüttükleri çalışmada, bireysel sosyal ve duygusal becerilerin tahmini değerlerini incelemiş, bahse konu becerilerin değerleriyle eğitim, davranış, sağlık ve kişisel refah gibi genel yaşamsal sonuçlar arasında anlamlı ilişkiler saptamışlardır.

Bahse konu yetkinliklerin bazıları Avrupa politika belgelerinde; söz gelimi Avrupa Konseyi'nin 22 Mayıs 2018 tarihli hayat boyu öğrenme için anahtar yetkinlikler konulu tavsiye kararı; temel bir öneme sahiptir. Bu kararda sekiz anahtar yetkinlikten üç tanesi için bir dizi bilişsel olmayan becerinin önemi tasdik edilmiştir: kişisel ve sosyal beceriler, öğrenmeyi öğrenme yetkinliği, vatandaş yetkinlikleri ve girişimcilik yetkinlikleri (Avrupa Birliği Konseyi, 2018). Kişisel, sosyal ve öğrenmeyi öğrenme yetkinliği; kişinin kendini derinlemesine düşünme, zaman ve bilgiyi etkin yönetme, yapıcı bir yolla diğerleriyle çalışma, esnek/dirençli olma ve kendi eğitimini ve kariyerini yönetme yeteneğidir. Belirsizlik ve karmaşıklıkla başa çıkma, öğrenmeyi öğrenme, kendi fiziksel ve duygusal refahını destekleme, fiziksel ve ruhsal sağlığını sürdürme ve sağlık bilinçli, geleceğe dönük bir yaşam sürebilme, kapsayıcı ve destekleyici ortamda çatışma nedenlerini ve çatışmayı yönetme yeteneğini içerir (age). Avrupa Girişimcilik Yetkinlik Çerçevesi'nde (EntreComp) yaratıcılık, inisiyatif alma, motivasyon ve azim ve başkalarıyla çalışabilme gibi bilişsel olmayan beceriler yer almaktadır (Chernyshenko, 2018; Bacigalupo ve ark., 2016).

Bu bölümde ilk olarak sosyal ve duygusal becerilerle SDÖ öğrenme alanlarına genel bir giriş yapılacak; akabinde SDÖ çerçevesine ve ilgili faaliyetlere odaklanılacaktır. Bahse konu fikirler, daha sonrasında, Romanya'daki bir girişim üzerinden uygulamalı gösterilecek, bu kapsamda okul danışmanları için SDÖ programları ve faaliyetlerini de içeren yenilikçi okul rehberine değinilecektir.

10.2. Yaşam yetkinlikleri ve sosyal duygusal beceriler

Kişisel, sosyal ve öğrenmeyi öğrenme anahtar yetkinlikleri için Avrupa Çerçevesi'nde hayatın her alanında uygulanabilecek ve de örgün, sargın ve yaygın eğitimle kazanılabilecek yetkinliklere vurgu yapılmaktadır. Yaşam Yetkinlikleri Çerçevesi'nin

[51] John Holland (1919-2008) bahse konu mesleki tipleri şu şekilde sınıflandırmıştır: gerçekçi, araştırıcı, yaratıcı, sosyal, girişimci, ve geleneksel (RIASEC).

(LifeComp) amacı yukarıda değinilen üç bağlantılı yetkinlik alanında ortak bir anlayış ve dil geliştirmektir. Anahtar yetkinliklerin her birinde üçer yetkinlik yer almaktadır: öz düzenleme, esneklik, bütünsel iyi oluş (refah) (kişisel); empati, iletişim, sosyal iş birliği (sosyal); gelişim odaklı zihin yapısı, eleştirel düşünme ve öğrenmeyi yönetme (öğrenmeyi öğrenme) (Sala ve ark., 2020).

Chernyshenko, Kankaraš ve Drasgow (2018), yürüttükleri analizde, sosyal ve duygusal becerilerin doğasını ve yapısını, gelişimlerini, uyumlanma özelliklerini, etkilendikleri faktörleri, kültürler arası karşılaştırma boyutunu ve de çok çeşitli eğitsel, ekonomik ve yaşamsal sonuçlarla bağıntılarını incelemişlerdir. Analiz sonuçları sosyal ve duygusal becerilerle çok çeşitli eğitsel, işsel ve yaşamsal sonuçlar arasında kanıtlanabilir ve anlamlı aşağıdaki bağlantıların olduğunu ortaya koymuştur: eğitimsel kazanım ve başarı; gelir ve iş performansı gibi istihdam sonuçları; yaşamdan tatmin, mutluluk ve sağlık gibi yaşamsal sonuçlar; toplumsal hayata katılım, toplumsal uyum, suç ve emniyet ve de çevresel farkındalık gibi toplumsal bağlantılar (Chernyshenko; Kankaraš ve Drasgow, 2018).

Konu üzerine yürütülen diğer çalışmalarda ise politika belirleyiciler, eğitimciler, ebeveynler, öğrenciler ve iş dünyası gibi gruplara sosyal ve duygusal becerilerle bugünün işverenlerinin aradıkları beceriler arasındaki ilişkiyi göstermenin önemine vurgu yapılmıştır (Yoder ve ark., 2020a). Bu noktada yazarların da hatırlattıkları üzere eğitim sisteminde geliştirilen sosyal ve duygusal becerilerle iş gücü becerileri arasında açık ve doğrudan bir uyum söz konusu değildir (age).

Bireylerin istihdam edilebilir hale gelmeleri için gereken yetkinliklerin kazanılmasında sosyal ve duygusal becerilerin önemi giderek artmaktadır. AB iş gücü piyasasında daha fazla bilişsel olmayan beceri ve dijital beceriye, özellikle de ikisinin kombinasyonuna, olan talep halihazırda yükselmektedir. Son yıllarda gelişen mesleklerin neredeyse tamamına bakıldığında, ister profesyoneller isterse hizmet veya ticaret yöneticileri olsun, BİT kullanım becerisinin yanı sıra danışanlarla ve ekiplerle ilişkiler gibi bilişsel olmayan becerilerin ikisine de sahip olma zorunluluğu göze çarpmaktadır (Gonzalez Vazquez ve ark., 2019).

Dijital beceriler ile sosyal ve duygusal/bilişsel ve teknik olmayan becerilerin kombinasyonunu gerektiren işlerin daha iyi maaşlı olduğunu gösteren kanıtlar mevcuttur (Gonzalez Vazquez ve ark., 2019). Avrupalı girişimcilerin en çok aradığı nitelik "değişime ayak uydurabilme becerisi" olup, 30 milyonu aşkın iş ilanından oluşan bir örneklemde her dört ilandan üçünde bu niteliğe değinilmiştir (Cedefop, 2019). Amerika Birleşik Devletlerinde işverenlerin aradığı becerilere dair yürütülen anketin sonuçlarının da gösterdiği üzere iletişim ve kişiler arası ilişkiler, öz yönetim becerileri, iş birliği veya ekip çalışmasına yatkınlık, problem çözme becerileri ve dürüstlük ya da etik kararlar verebilme becerisi gibi nitelikler giderek revaç bulmaktadır. Cappelli ve Tavis de (2018) ileri düzey teknik becerilerin, sosyal duygusal öğrenmenin (SDÖ) ve kariyer yönetim becerilerinin (KYB) önemine dikkat çekmişlerdir. Bireylerin SDÖ becerilerini kullanarak iş hayatına ve iş hayatı içerisindeki gelişmelere nasıl hazırlandıklarını anlamak da önem taşımaktadır. Pandemi deneyiminin de gösterdiği üzere artık önceliklerimizi tamamen yenilemek ve sınırlara saygı göstermek zorundayız: bireylerden sosyal ve duygusal yetkinliklerini hiç olmadığı kadar çok kullanmalarının talep edildiği bir dönemdeyiz (Yoder ve ark., 2020b).

10.3. SDÖ kavramları ve çerçevesi

CASEL (2020) ([52]) tanımına göre SDÖ beş temel ve birbiriyle bağlantılı bilişsel, duygusal ve davranışsal beceri setlerinden oluşmaktadır: öz farkındalık, öz yönetim, sosyal farkındalık, ilişki becerileri ve sorumlu karar alabilme. Bu beceriler bir araya gelerek bir çerçeve oluşturmaktadır.

Öğrencilerin okulda SDÖ becerilerini geliştirebilmesi üniversiteye ve kariyere hazırlıklı olma becerilerini kazanmada genellikle kritik bir ölçüttür. Örnek vermek gerekirse; öz yönetim ve sorumlu karar alabilme becerileri eleştirel düşünme ve problem çözme gibi ileri düzey düşünme süreçleri için temel önem taşımaktadır. Ekip çalışmasına yatkınlık, iş birliği ve etkili iletişim gibi istihdam edilebilirlik becerilerinin gelişiminde sosyal farkındalık ve ilişki becerileri önemli birer öncüldür (Dymnicki; Sambolt ve Kidron, 2013). Bahse konu beş beceri çok çeşitli yollarla ve farklı mekanlarda (her bir sınıfa ve/veya okul bağlamına uyarlanmak suretiyle) öğretilebilir. Bu beceriler "daha iyi bir uyum ve akademik performans için temel teşkil etmeli; daha olumlu sosyal davranışlar, tutum ve davranış sorunlarının ve duygusal sıkıntıların azalması ve de sınav sonuçları ve notlarda iyileşme gibi yansımalara yol açmalıdır" (Greenberg ve ark., 2003).

Öz yönetim becerileri iyi olan öğrenciler akademik öğrenme süreçlerinde dürtülerini kontrol etmekte ve kendilerine hedefler koymaktadır. İlişki becerileri açısından bakıldığında ise akademik ortamda iletişim ve ilişki kurmanın önemi ortaya çıkmaktadır. Farklı yöneticilerle etkileşim ve iş ortamları bağlamında tüm bireylerin sosyal becerilere ve sosyal farkındalığa ihtiyacı olduğu gibi hayat boyu öğrenmenin gerçekleşebilmesi için de öz yönetim becerilerine ihtiyaç vardır. İş yeri bağlamında öz yönetimden kastedilenler arasında stratejik planlama ve güvenilirlik gelmektedir. Dinleme ve uyuşmazlık çözüm becerileri de bir o kadar önemlidir. Okullarda SDÖ için kolaylaştırıcı bir eğitim ve sınıf ortamının sağlanması, okul genelinde bu kültürün, ilgili uygulama ve politikaların içselleştirilmesi, özgün ortaklıklar ile uyumlu öğrenim fırsatlarının yaratılması önem taşımaktadır. Okullardaki, üniversitelerdeki, kamu istihdam hizmetlerindeki, şirketlerdeki ve diğer kurumsal ortamlardaki kariyer rehberlik faaliyetlerinin SDÖ becerilerinin geliştirilmesine odaklanması gerekmektedir.

10.4. SDÖ programları ve faaliyetleri

Kariyer rehberlik programları ve hizmetlerinin odak noktasını değiştirmeli; hem genç hem de çalışma çağındaki bireylere uygun kariyer kararları vermede destek olmanın ötesinde karar verme, proaktif olma ve esneklik/dirençlilik becerilerinin kazandırılmasına odaklanılmalıdır (Solberg, 2017). Bahse konu odak değişimi için bazı mevcut uygulamaları yeniden düşünmek, kariyer geliştirme profesyonellerinin çalışmalarında yenilikçi ve gelişime açık olmalarını teminen ilgili eğitim ve destek faaliyetlerini yenilikçi ve sürdürülebilir biçimde sunmanın yollarını araştırmak gerekmektedir (ICCDPP, 2019).

SDÖ gençleri "kariyerlerine hazırlamada" bir yol olarak değerlendirilebilir, ancak SDÖ kavramının daha da iyi anlaşılmasıyla hem üniversiteye hem de kariyere daha iyi

[52] Beş beceri setinin her birinin ve de çerçevenin ayrıntılı tanımları için bkz. https//:casel.org

hazırlanmaları sağlanabilir. Üniversite ve kariyer geliştirme ajandası ([53]) ile uyumlu bir çerçeve ABD Ulusal Lise Merkezi tarafından geliştirilmiştir (Dymnicki; Sambolt ve Kidron, 2013; Ulusal Bilimler Akademisi, 2012). COVID-19 salgınının da gösterdiği üzere ülkelerin yerelde ve okullarda SDÖ gelişimini destekleyecek uygun koşulları yaratması elzemdir. Çocukların ve gençlerin gelişimlerinin ve refahlarının kriz dönemlerinde zarar görme riski artmaktadır ve ihtiyaç duydukları kritik desteklerden faydalanamama ihtimalleri de durumu kötüleştirmektedir. Salgın döneminde günlük hayatı temelden sarsan değişikliklere, sosyal mesafe ve eve kapanma gibi, uyum sağlamak zorunda kalan çocukların ve gençlerin aileleri de onların temel fiziki ve duygusal ihtiyaçlarını karşılamakta kimi sıkıntılar yaşamıştır. Yoksulluk oranları, işsizlik, ebeveynlerde akıl sağlığı sorunları ve madde kullanımı, çocuk istismarı ve ihmali ve de aile içi şiddet gibi sorunların afetler esnasında artma eğiliminde olduğu bilinmektedir (Bartlett ve Vivrette, 2020).

Kamu politikalarında sosyal duygusal öğrenmenin rolü ve okul temelli kariyer rehberliğinde farklı bağlamlar için hangi yaklaşımların daha etkili olduğu hususlarında çeşitli inceleme çalışmaları yapılmıştır. Bunlardan biri de CASEL-Çocuk Komitesi tarafından gerçekleştirilen; ABD'nin 50 eyaletinin COVID-19 müdahale planlarının incelendiği çalışmadır. Bu eyaletlerden 38'inin planları içerisinde SDÖ veya öğrenci refahına atıfta bulunduğu saptanmıştır. Bahse konu eyaletlerin bazılarının SDÖ kavramını net bir şekilde tanımladığı (akıl sağlığı ile farkını ortaya koymak) ve COVID-19 müdahale planları kapsamında sosyal ve duygusal becerilerin geliştirilmesine vurgu yaptıkları gözlemlenmiştir (Yoder ve ark., 2020c).

Eyaletlerin müdahale planlarına bakılarak aşağıdaki altı öneri tespit edilmiştir: SDÖ kavramının okuldaki tüm öğrenciler ve toplumdaki tüm yetişkinler için ne kadar önemli olduğu mesajını iletmek;SDÖ ve akıl sağlığı alanlarında destek programları tanımlamak ve eş güdümünü sağlamak; SDÖ uygulamalarını yaygınlaştırmak; yetişkin SDÖ yetkinlikleri, kapasiteleri ve sağlığı konusunda profesyonel öğrenim ve destek hizmetleri sunmak; sürekli gelişim için veri toplamak ve de finansal kaynakların bu alanlarda kullanımını teşvik etmek (Yoder ve ark., 2020c).

Durlak ve ark. (2011) tarafından yürütülen çalışmada en etkili SDÖ programlarının SAFE (güvenli anlamına gelmektedir) kısaltmasıyla temsil edilen aşağıdaki dört unsuru içerdiği saptanmıştır:

(a) Eş güdümlü ve bağlantılı şekilde beceri edinimine giden ardışık faaliyetler;
(b) Aktif öğrenme biçimleri;
(c) Bir veya daha fazla sosyal ve duygusal becerinin geliştirilmesine odaklanmak;
(d) Özel becerilerin açıkça hedeflenmesi.

324.303 ilköğretim öğrencisini içeren 317 çalışmanın sonuçlarını değerlendiren Cefai ve Cavioni (2013), öğretmenlerce uygulanan SDÖ programlarının çocukların davranışlarını, tutumlarını ve akademik başarılarını iyileştirdiğini saptamıştır.

Etkinin ölçülebilmesi, politika yapımında ve kariyer rehberleri ve danışmanları için değerli içgörü sunumu ve de kanıta dayalı programlar ve faaliyetler geliştirmek adına yeni

[53] Üniversite ve kariyer geliştirme ajandasını hazırlayan ABD Ulusal Lise Merkezinin amacı üniversiteye ve kariyer fırsatlarına hazırlık girişimlerini sentezleyecek ve düzenleyecek bir araç ortaya koymaktı. Bu ajanda ile Kamu Eğitim kurumlarının ve Yerel Eğitim kurumlarının, ayrıca diğer araştırma ve üniversiteye ve kariyer fırsatlarına hazırlık kurumlarının çalışmalarını haritalandırmak mümkündür.

fırsatların yaratılması için SDÖ konusunda daha fazla araştırmaya ve daha iyi değerlendirme araçlarına ve yaklaşımlarına ihtiyaç vardır.

10.5. Kariyer rehberliği mesleğinde SDÖ becerilerinin gelişimini desteklemek

Küresel zorluklar neticesinde kariyer rehberliği hizmetlerinin ve faaliyetlerinin yeniden tasarlanması için yeni düşünce yöntemleri ve yenilikçi yaklaşımlar üretme gerekliliği ortaya çıkmıştır. Bu bağlamda; kişiselleştirilmiş hizmet sunumu, danışanlarının sosyal ve duygusal becerilerini geliştirme ve yeni teknolojilerden yararlanma konularında kariyer rehberlerinin ve danışmanlarının kendilerini daha iyi hazırlamaları gerekmektedir. Pandeminin de gösterdiği üzere SDÖ öğretimi ve geliştirme konularında eğitim ve okul temelli kariyer rehberliği hazırlıklarının yapılması gerekmektedir. Örnek vermek gerekirse; okul danışmanlarının kendilerini daha iyi hazırlamak suretiyle artan yoksulluk oranı, işsizlik, ebeveynlerde akıl sağlığı sorunları ve madde kullanımı, çocuk istismarı ve ihmali gibi koşullara maruz kalan öğrencilere destek sunabilmesi gerekmektedir (Bartlett ve Vivrette, 2020). Amerika'nın önde gelen kar amacı gütmeyen kuruluşlarından Aspen Enstitüsü (2020) tarafından okul personeline yönelik, etkileşimli ve çevrim içi olmak kaydıyla aşağıdaki konu başlıklarını da içerecek eğitim programları önerilmektedir:

(a) Öğrenciler ve öğretmenler nezdinde stres ve travma durumlarının değerlendirilmesi ve çözüm üretilmesi;

(b) Destekleyici ve koruyucu ilişkiler içeren; erken çocukluk, ilköğretim ve ortaöğretim öğrencileri ve bağlamları için ayrı derslerden oluşan sağlıklı öğrenme ortamlarının oluşturulması;

(c) İyileştirici uygulamaların okulların ve derslerin günlük rutinlerinin bir parçası haline getirilmesi;

(d) Akademik içerik ve sosyal-duygusal desteğin beraber sunumu.

Okul temelli kariyer rehberliği bağlamında uygulanabilecek SDÖ konusunda da Enstitü'nün çeşitli tavsiyeleri mevcuttur (Aspen Institute, 2020):

(a) Psikoloji alanında çalışan pratisyenlerin, okulların ve iş yerlerinin kapandığı dönemde öğrencilerin ve gençlerin deneyimlediği stres ve travmayı tespit edebilmesi ve çözüm üretebilmesi gerekmektedir;

(b) Umut verici uygulamalar ön plana çıkarılmalı, finansman ve diğer kaynaklarla desteklenmelidir;

(c) Rehber ve danışmanlar kaynak geliştirme ve şablonlar oluşturma süreçlerine yardımcı olmalı, böylece uzaktan öğrenim süresince öğrenci katılımının takibi yapılmalıdır (oturum açma, öğretmenlerle ve/veya danışmanlarla iletişim, sınıf faaliyetlerine katılım, ödevler);

(d) Pratisyenlerin tüm gençler için koruyucu ilişkiler, güvende olma hali, aidiyet yaratma ve grupla iyileşme içerecek desteği sunmaya hazır olmaları; ihtiyaç duyulan hallerde amaçlı müdahalelerde bulunmaları ve de halk sağlığı ve akıl sağlığı hizmetlerine sevk süreçlerini yönetmeleri gerekmektedir.

10.6. Okul danışmanları için Romanya'da geliştirilen SDÖ Rehberi

Romanya'da, 2020 yılında, Eğitim ve Araştırma Bakanlığı'nın talebi üzerine, ilk ve ortaöğretim seviyesindeki öğrenciler için SDÖ faaliyetleri ve programlarından örnekler de içeren bir Okul Danışmanları Rehberi hazırlanmıştır. Bakanlık, Mayıs ayında, Ulusal Eğitim Politikaları ve Değerlendirme Merkezine (NCPEE) ve Eğitim Araştırmaları Birimine çağrıda bulunmuş; pandemi döneminde rehber ve danışmanların ve öğrencilerin uzaktan öğrenimi yönetebilmelerine yardımcı olacak bir enstrüman hazırlanmasını talep etmiştir. Hazırlanan bu rehber kariyer rehberlik hizmetlerinin yeniden tasarımında ve uygulama topluluklarının gelişiminde ihtiyaç duyulan yenilikçi yaklaşımları içeren bir çalışma olmuştur.

2020 Haziran ayında, NCPEE tarafından 42 yerel eğitsel kaynak ve destek merkezine (CERA) gönderilen bir çağrıyla merkezlerin, kendi SDÖ anlayışlarına göre, SDÖ faaliyet ve program örnekleri hazırlayıp paylaşmaları istenmiştir. Haziran ayı sonu itibariyle 268 adet SDÖ program ve faaliyet örneği toplanmış; bunlardan 132 tanesi rehberde kullanılmak üzere seçilmiştir (Tablo 1). Rehberde, seçilen örneklerin yanı sıra, teorik bölümler de bulunmaktadır. Aynı yılın Eylül ayına gelindiğinde ise Eğitim ve Araştırma Bakanlığı web sitesinde ilköğretim, ortaöğretim ve de lise ve mesleki ve teknik eğitim için üç farklı cilt yayınlanmıştır .

Yukarıda anılan girişim öncesinde, Bakanlığın çağrı yaptığı 42 merkezin Euroguidance ve Eğitim Bilimleri Enstitüsü tarafından 2019 yılında düzenlenen SDÖ kavramları ve yöntemleri konulu bir konferansa katılmış olduklarını da hatırlatmakta fayda vardır. Danışmanlara, bu bağlamda, programlarının seçiminde yardımcı olmak üzere SDÖ modeli ve kavramsal arka planı konularında bilgiler verilmiştir. Konferanstaki çalıştaylar CASEL çerçevesinin beş boyutuna göre yapılandırılmıştı: öz farkındalık, öz yönetim, sosyal farkındalık, ilişki becerileri ve sorumlu karar verme. Konferans sonrasında, Rumen okul danışmanları ve kariyer rehberlik uzmanlarının SDÖ üzerine düşüncelerinden örnekler içeren bir yayın hazırlanmıştır (Andrei, 2021).

Yukarıda değinilen süreç neticesinde ortaya çıkan, üç ciltten ve 665 sayfadan oluşan rehber Romanya'da okul danışmanları için hazırlanan ilk koleksiyon niteliği taşımaktadır. Rehber uluslararası kabul görmüş CASEL çerçevesi temelinde sistematik olarak hazırlanmıştır. Rehberde bulunan tüm programlar ve faaliyetler iki ortak şablona göre sunulmaktadır: birincisi program sunumunda diğeri ise faaliyet sunumunda kullanılmıştır. Rehberde, öğrenciler için çalışma sayfaları gibi pratik araçlar yer almaktadır. Rehberde önerilen faaliyetlerin/programların neredeyse tamamı okul danışmanlarınca hazırlanmış ve uygulanmış olup; Romanya bağlamına uyumlu ve yerel kaynaklar kullanılarak geliştirilmiştir (Andrei, 2020).

Tablo 1. **Okul danışmanları için rehberde yer alan programlar ve faaliyetler**

	Toplam sayı	Programlar	Etkinlikler
Toplam sayı	132	37	95
İlkokul	26	8	18
Ortaokul	58	14	44
Lise/Mesleki ve Teknik Eğitim	48	15	33

Kaynak: Yazar.

10.7. Danışman rehberinin analizi

Rehberdeki üç farklı okul düzeyine yönelik programlar ve faaliyetler (Tablo 1) okul temelli kariyer rehberliği bağlamında SDÖ çerçevesi ve kavramları üzerinden analiz edilmiştir. İşbu analizin sonuçları aşağıda, ilgili okul düzeyine/türüne göre (ayrıca, üç ciltle uyumlu olarak), kısaca özetlenmektedir. Analiz sonuçları içerisinde öğrencilerin SDÖ yaklaşımıyla ilişkili edinmeleri gereken beceriler, eğitim ve öğretim yöntem ve faaliyetleri, öğretim program temaları ve amaçları yer almaktadır. Faaliyetlerin değerlendirilmesine yönelik kısa bir bilgi notu da eklenmiştir ([54]).

Her bir ciltte uygulanan programlara ve faaliyetlere ilişkin tüm içerik analiz için seçilmiştir. İçerik iki şablonun bölümlerine göre (program ve faaliyet sunumu) kodlanmıştır.

SDÖ program ve faaliyet sunum şablonlarında hem ortak hem de program veya faaliyetlere özgü farklı bölümler mevcuttur: başlık, program veya faaliyetin yöneticisi (okul danışmanı, okul danışmanı ve öğretmeni/rehber öğretmen/diğer öğretmenlerden oluşan ekipler), ele alınan SDÖ alanları, amaç ve hedefler, uygulama yöntemi (yüz yüze, çevrim içi, karma), süre, değerlendirme yöntemleri, kaynak ihtiyaçları (beşeri, mali), yazar/yazarlar ekibi, iletişim bilgileri, kaynakça vb.

Elinizdeki bu eserde ise rehberde analiz edilen bölümlerden sadece bir kısmı sunulmaktadır: ilgili beceriler/yetkinlikler, işlenen temalar, programların veya faaliyetlerin amaçları, farklı eğitim düzeylerinde kullanılan yöntemler, değerlendirme yöntemleri ve etki.

Rehberde, normal şartlarda yüz yüze gerçekleşebilecek faaliyetlere ilaveten, sağlık krizi süresince okul danışmanlarını ve öğretmenleri desteklemek amacıyla çevrim içi veya karma gerçekleştirilen faaliyetler de yer almaktadır. İlkokul düzeyinde iki SDÖ faaliyeti çevrim içi, altı tanesi ise karma şekilde sunulabilmektedir. Faaliyetlerde stres yönetimi, empati, iletişim ve ilişki becerileri ve sağlıklı davranışlar konuları ele alınmaktadır.

Ortaokul düzeyinde ise 4 SDÖ programı çevrim içi bileşene sahip olup; 23 faaliyet çevrim içi de sunulabilmekte ve üç tanesi ise karma şekilde sunulabilmektedir. Bahse konu programlar ve faaliyetler duygu yönetimi, iletişim ve ilişki becerileri, karar alma, öz farkındalık, kişisel yönetim, stres yönetimi, sosyal farkındalık, ilişki ve iletişim becerileri ve de girişkenlik konularını işlemektedir.

Lise ve Mesleki/Teknik Eğitim düzeyinde üç SDÖ programının çevrim içi bileşeni

[54] İlave bilgiler ve okul danışmanları için rehberin orijinali Rumence mevcuttur.

mevcuttur ve 12 faaliyet çevrim içi ve üçü ise karma şekilde sunulabilmektedir. Bu programlar ve faaliyetlerde öz farkındalık, duygu yönetimi, karar alma, kişisel yönetim, kriz yönetimi, nezaket kültürü, kişiler arası ilişkilerde zorluklarla başa çıkma, iletişim ve ilişki becerileri, zorbalığın önlenmesi ve karar alma gibi konular işlenmektedir.

10.7.1. İlköğretim öğrencileri için (6-10 yaş arası) programlar ve faaliyetler

İlköğretim için önerilen faaliyetlerde, CASEL boyutları bağlamında, aşağıdaki becerilere odaklanılmıştır (Goia, 2020):

(a) Öz farkındalık: farklı durumlarda kendisinin ve başkalarının duygularını tanıma ve isimlendirme; duyguların davranışı nasıl etkilediğinin anlaşılması; kişinin kendi kaynaklarını ve güçlü yanlarını bilmesi; olumlu tutumların teşvik edilmesi;

(b) Kişisel yönetim: duygu yönetimi, stres yönetimi, sorun çözme, öfke yönetimi, gelişim odaklı zihniyet, kendi kaderini tayin etme, zorlukları fırsata dönüştürebilme;

(c) Sosyal farkındalık: empati kurma; başkalarına saygı ve öz güven geliştirme, çeşitliliğin kabulü ve takdiri, iş birliği;

(d) İlişki ve iletişim becerileri: iletişim, kişiler arası bilgi, başkalarıyla uygun ilişkiler kurma becerisi, arkadaşlık, zorbalıkla mücadele ve önleme, uyuşmazlık önleme ve çözümü;

(e) Karar alma: problem çözme becerisi, sağlıklı davranışlar.

İlköğretim öğrencilerine yönelik SDÖ faaliyetlerinde kullanılan yöntemlerden bazıları şunlardır: oyunlar, yarışmalar, rol yapma, vaka incelemeleri, hikaye, çizgi roman veya film kesitlerinin analizi, sanatsal-yaratıcı yöntemler (çizim, kolaj, dans), bulmacalar ve bilmeceler, farklı tabloların kullanımı, farkındalık egzersizleri, hikaye anlatıcılığı, ebeveynlerle uygulamalı faaliyetler ve ev ödevleri, forum ve tiyatro, münazara, yorumlama, beyin fırtınası ve egzersizler (rahatlama, problem çözme).

SDÖ faaliyetleri çeşitli yöntemler kullanılarak değerlendirilmiştir: anket, paydaş görüşmeleri (öğrenciler/öğretmenler/ebeveynler), sistematik gözlem, portföy kullanımı, meslektaş/akran değerlendirmesi, düşünüm soruları ve öz değerlendirme.

İlköğretim öğrencileri için SDÖ faaliyetlerinin etkisi öğretmenlerle yapılan görüşmeler ve öğrenci davranışlarının gözlemlenmesiyle ölçülmüştür.

10.7.2. Ortaokul öğrencileri için programlar ve faaliyetler (11-14 yaş)

Ortaöğretim öğrencileri için sunulan SDÖ programlarının ana temaları şu şekildedir (Andrei ve Scoda, 2020):

(a) COVID-19 salgını bağlamında öğrencilerin kendi duygu durumlarına dair farkındalıkları ve başa çıkma mekanizmaları;

(b) Stres yönetimi ve sınavlara hazırlık;

(c) Okul ortamında zorbalıkla mücadele ve önleme (öğrenciler için: saygı ve öz güven geliştirme, girişken iletişim, zorbalık yönetimi, duyguların ve ihtiyaçların yapıcı şekilde ifadesi, uyuşmazlıkların çözümü, olumlu ve olumsuz grup etkilerinin tespiti, sorumlu davranma; sınıftaki şiddet içeren durumların idaresi için öğretmenlere psikolojik ve pedagojik destek; mağdur öğrenciler/failler ve ebeveynler için de danışmanlık hizmetlerinin sunumu);

(d) Toplum yanlısı davranışların ve kişiler arası sağlıklı ilişkilerin teşvik edilmesiyle okul

ortamındaki çatışmaların/uyuşmazlıkların çözümü ve önlenmesi;

(e) Aileleri yurt dışında çalışan ve yaşayan öğrencilerin bağımsız yaşama becerileri geliştirmeleri için desteklenmesi, bu öğrencileri duygusal destek gruplarına (üst sınıflardan öğrenciler, öğretmenler, okul danışmanlarından oluşan) dahil ederek, seyahat, tiyatro, resim ve edebiyat gibi müfredat haricî sosyal faaliyetler düzenleyerek ailelerinin göç etmeleriyle alakalı olumsuz sonuçların yumuşatılması;

(f) Aşağıdaki SDÖ becerilerini kullanarak özel eğitim ihtiyacı olan öğrencilerin genel eğitim ortamına ve faaliyetlerine entegrasyonunun kolaylaştırılması: kişisel yönetim (kişinin kendi duygularını kontrol edebilmesi gibi), sosyal farkındalık (hoşgörü, ayrımcılık yapmama ve farklılıkları kabullenme), ilişki ve iletişim becerileri (iş birliğini teşvik etmek). Bu kapsamda öğrenciler için uygulanan faaliyetler arasında faal olarak bir işte çalışan ve özel ihtiyaç sahibi yetişkinlerle sınıfta görüşmeler ve öğrenilen bilgileri kullanarak akranlarla mektuplaşmak da bulunmaktadır.

Ortaöğretim öğrencilerine yönelik faaliyetlerde kullanılan yöntemlerden bazıları şu şekildedir:

(a) Deneysel öğrenme: alıştırma, rol yapma, vaka incelemesi, proje, sanatsal ve yaratıcı yöntemler (resim yapma, kolaj ve posterler);

(b) Sosyal ve iletişimsel öğrenme: hikaye anlatma, tartışma, panel tartışması, sohbet, eleştirel münazara;

(c) Yansıtıcı öğrenme: içe bakış, düşünüm, sorunsallaştırma, portföy yaklaşımı;

(d) bilgisayar destekli öğrenme: alıştırma, simülasyon, eğitsel oyunlar. Etki ölçümünde ise aşağıdaki göstergeler kullanılmaktadır:

(a) Öğrencilerin programa kaç defa katıldığı;

(b) Öğrenciler arasındaki uyuşmazlık vakalarında azalma;

(c) Zorbalık olaylarında azalma;

(d) Öğrencilerin duygularının ve davranışlarının daha iyi yönetimi;

(e) Daha iyi akademik sonuçlarla okulun olumlu yönde değişimi.

10.7.3. Lise öğrencileri (15-18 yaş) öğrencileri için programlar ve faaliyetler

Lise öğrencilerine yönelik SDÖ programlarının amaçları şu şekildedir (Tibu, 2020):

(a) Riskli davranışların önlenmesi, duyguları kontrol etmede daha etkili yolların öğrenilmesi ve ergenlikte kaygının azaltılması;

(b) Sosyo-duygusal becerilerin geliştirilmesi (duygu yönetimi, empati, sağlıklı ilişkiler);

(c) Akıl sağlığını güçlendirme;

(d) Mesleki ve teknik eğitim öğrencileri arasındaki okul terkleri önlemek (öz farkındalık, kişinin kendi güçlü ve zayıf yanlarını bilmesi; duygu yönetimi, stres yönetimi, girişkenlik, grup baskısı karşısında uygun tutumların sergilenmesi);

(e) Lisede ilk yılına giren öğrencilerin okula uyumunun kolaylaştırılması;

(f) öğrencilerde liderlik kapasitesinin geliştirilmesi.

Lise öğrencilerine yönelik SDÖ faaliyetlerinde ayrıca aşağıdaki hususlar hedeflenmektedir (Botnariuc, 2020):

(a) Kendini bilme, gerçekçi bir kendilik imajı oluşturma;

(b) Düşünceler ve duygular arasındaki ilişkilerin farkında olmak;

(c) Kişisel potansiyelini ve potansiyeli hayata geçirme sorumluluğunu bilmek;
(d) Toplumsal modellere atıfta bulunarak kişinin öz saygısının iyileştirilmesi;
(e) Stresli durumlarda ve krizlerde kişisel yönetim;
(f) Fiziksel ve akıl sağlığının kişinin kendisi tarafından desteklenmesine ilişkin tutum ve davranışların geliştirilmesi;
(g) Öğrenciler arasında nezaket kültürünün desteklenmesi

10.8. Sonuç ve Öneriler

Okul danışmanları için rehberde öğrencilerin sosyal ve duygusal becerilerini geliştirmenin önemi vurgulanmakta; bu sayede hem öğrencilerin refahının güvence altına alınacağı hem de okul performansı ve okul sonrası sosyal ve mesleki başarının iyileştirileceği savunulmaktadır. Bu faktörler öğrencilerin kariyerleriyle genel manada ilişkilidir. Rehberde sunulan SDÖ uygulamaları aktif öğrenme pratikleri, okul dışı faaliyetler, aile ve toplumun katılımı, sosyal ve duygusal becerinin ders müfredatına eklenmesi ve öğrencilerin öğrenme süreçlerinin değerlendirilmesi gibi konuları içermektedir. Rehberde gösterilen uygulamalar öğrencilerin aktif öğrenmeye katılımlarını sağlamak, eğitsel materyalin anlamı ve önemi üzerinde derinlemesine düşünmelerini teşvik etmek, öğrenci ve öğretmen arası etkileşimi sağlamak ve de içerikle alakalı gerçek hayattan örnekleri ele almak amaçlarıyla tasarlanmıştır. Uygulamalar okul danışmanlarınca tek başlarına veya öğretmenlerle ekip kurarak hayata geçirilmektedir. Önerilen faaliyetlerin bazıları çevrim içi oturumlara uygun tasarlanmıştır.

Ülkenin her yanından, çok kısa sürede gelen katkıların da (268) gösterdiği üzere okul danışmanları SDÖ programları ve faaliyetlerine, aralarında sosyo-ekonomik açıdan dezavantajlı arka plandan gelen öğrencilere yönelik tasarlananlar da dahil, büyük ilgi göstermişlerdir. Sürecin bir diğer olumlu tarafı da programların ve faaliyetlerin çoğunun ebeveynlerin ve yöre halkının katılımını sağlamasıdır. SDÖ becerileri, belirsizliğin hüküm sürdüğü ve öğrencilerin hayatları ve okullarda önemli değişimlerin yaşandığı kriz dönemlerinde daha da kritik önem taşımaktadır. Hazırlanan rehber, danışmanlık programlarının ve faaliyetlerinin tasarımında, uygulanmasında ve değerlendirilmesinde okul danışmanlarına destek ve fikir sunan bir kaynak niteliğindedir. Rehber vasıtasıyla Romanya'daki okul danışmanları, öğretmenler ve diğer temel aktörler arasında iletişim, karşılıklı öğrenme, fikir ve iyi uygulama paylaşımı kolaylaştırılmakta ve de toplumun diğer kesimleriyle ortaklıklar önerilmektedir. Rehber sayesinde okul danışmanlarının SDÖ uygulamalarını daha iyi anlamaları mümkün olmuş; Romanya eğitim sisteminin iyileştirilmesi ve yenilenmesi için ihtiyaçlar tespit edilmiştir.

Rehber hazırlama deneyiminden, okullardaki kariyer rehberliğinin kalitesini yükseltmek adına, çok sayıda politika önerisi türetmek mümkündür. Önerilerden ilki dijital danışmanlık konusundadır. Romanya'da, bazıları açık erişimli diğerleri ise belirli erişim sınırlamaları barındıracak şekilde, değerli bir dijital danışmanlık birikimi mevcut olmasına karşın bu araçların çeşitliliğini ve kalitesini geliştirmek gerekmektedir. Okul danışmanlık hizmetinin daha da geliştirilmesiyle bu alandaki eksikler giderilebilir. Dijital araçlarla rehberlik süreçlerinin desteklenebilmesi için okul danışmanlarına ve öğretmenlere SDÖ konusunda meslek öncesi ve meslek içi sürekli olarak eğitim verilmeli, mevcut uygulamaların

yenilenmesi sağlanmalıdır.

Romanya eğitim sisteminde öncelikli stratejik politika tedbiri olarak dikkate alınması gereken bir diğer husus ise öğrencilerin sosyal ve duygusal becerilerini geliştirmeye yönelik sistematik programların ve faaliyetlerin yapılandırılmasıdır. Uygun kaynak aktarımı temin edilerek her seviyedeki öğrenciler için beceri geliştirme programları bağlamında pilot uygulamalar, genel uygulama, titiz değerlendirme çalışmaları ve etki ölçüm faaliyetleri desteklenmelidir. Gelecekte yapılacak eğitim reformlarının SDÖ alanındaki güncel gelişmeleri dikkate alması esastır. Üzerinde durulması gereken bir diğer husus da daha fazla araştırma ihtiyacıdır. Olumlu sosyal ve duygusal becerilerin geliştirilmesinde hangi uygulamalar daha iyi sonuç verir ve bu uygulamalar hangi koşullarda hayata geçirilerek öğrenciler için en iyi sonuçlar elde edilebilir gibi konularda araştırma sayısının artması gerekmektedir.

SDÖ programlarının ve faaliyetlerinin amaçları daha açık ve net ifade edilmeli, uygulama süreci daha yakından izlenmeli ve de sonuçların gerektiği gibi ölçümü temin edilmelidir. Okul danışmanları için SDÖ rehberi politika yapıcılara, okul danışmanlarına, eğitim alanında çalışan pratisyenlere ve araştırmacılara daha kapsamlı bir bilgi tabanı sağlamış; sistemlerin, politikaların ve uygulamaların nerede ve nasıl iyileştirilebileceği ve de öğrencilere sosyal ve duygusal becerileri edinmede nasıl daha iyi destek olunacağı ortaya konmuştur.

Kaynakça

[erişim 13.8.2021]

Andrei, A. (ed.) (2020). *Programmes and activities of counselling for the development of students' socio-emotional skills: guide for school counsellors*. 2. Cilt: Primary education, 2. Cilt: Lower secondary education, 3. Cilt: Upper secondary education. Bükreş: Editura Didactica si Pedagogica. https://educatiacontinua.edu.ro/ghid-de-consiliere.html

Andrei, A. (ed.) (2021). *Social and emotional competences: collection of good practices for school counsellors and teachers.* Bükreş: Editura Universitara. https://doi.org/10.5682/9786062812485

Andrei, A. ve Scoda, A. (2020). Programmes and activities of counselling for the development of students' socio-emotional skills in middle school. In: Andrei, A. (ed.). *Programmes and activities of counselling for the development of students' socio-emotional skills: guide for school counsellors. 2. Cilt: Lower secondary education*. Bükreş: Editura Didactica si Pedagogica. https://educatiacontinua.edu.ro/ghid-de-consiliere.html

Aspen Institute (2020). *State actions to support social, emotional, and academic development: Fostering connectedness in the pandemic era*. https://www.aspeninstitute.org/wp-content/uploads/2020/05/AESP-State- SEAD-Actions-for-COVID-19.pdf

Bacigalupo, M. ve ark. (2016). *EntreComp: the entrepreneurship competence framework.* Lüksemburg: Avrupa Birliği Yayın Ofisi. https://doi.org/10.2791/593884

Bartlett, J. D. ve Vivrette, R. (2020). *Ways to promote children's resilience to the COVID-19 pandemic.* https://www.childtrends.org/publications/ways-to- promote-childrens-resilience-to-the-covid-19-pandemic

Botnariuc, P. (2020). Programmes and activities of counselling for the development of students' socio-emotional skills in high school and VET school. In: Andrei, A. (ed.). *Programmes and activities of counselling for the development of students' socio-emotional skills: guide for school counsellors, III. Cilt: Upper secondary education*. Bükreş: Editura Didactica si Pedagogica.https://educatiacontinua.edu.ro/ghid-de- consiliere.html

Cappelli, P. ve Travis, A. (2018). HR goes agile: agile isn't just for tech anymore. *Harvard business review*, Mart-Nisan 2018. https://hbr.org/2018/03/hr-goes-agile

CASEL (2020). *SEL framework: what are the core competence areas and where are they promoted?* https://casel.org/sel-framework/

Cedefop (2019). Artificial or human intelligence: digitalisation and the future of jobs and skills: opportunities and risks. *Briefing note*, Haziran 2019. https://www.cedefop.europa.eu/files/9140_en.pdf

Cefai, C. ve Cavioni, V. (2013). *Social and emotional education in primary school: integrating theory and research into practice*. Almanya: Springer Science & Business Media.

Chernyshenko, O.; Kankaraš, M. ve Drasgow, F. (2018). *Social and emotional skills for student success and well-being: conceptual framework for the OECD study on social and emotional skills.* OECD Education Working Papers, No 173. https://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=EDU/WKP(2018)9&docLanguage=En

Avrupa Birliği Konseyi (2018). 22 Mayıs 2018 tarihli hayat boyu öğrenme için anahtar yetkinliklere ilişkin Konsey tavsiyesi. *Avrupa Birliği Resmî Gazetesi*, C 189, 4.6.2018, s. 1-3. https://ec.europa.eu/education/education- in-the-eu/council-recommendation-on-key-competences-for-lifelong- learning_en

De Fruyt, F.; Wille, B. ve John, O. (2015). Employability in the 21st century: complex (interactive) problem solving and other essential skills. *Industrial and Organizational Psychology,* 8. Cilt, 2. Sayı, s. 276-281. https://doi.org/10.1017/iop.2015.33

Durlak, J. A. ve ark. (2011). The impact of enhancing students' social and emotional learning: a meta-analysis of school-based universal interventions. *Child development,* 82. Cilt, 1. Sayı, s. 405-432. https://www.researchgate.net/publication/49807966_The_Impact_of_Enhancing_Students%27_Social_and_Emotional_Learning_A_Meta- Analysis_of_School-Based_Universal_Interventions

Dymnicki, A.; Sambolt, M. ve Kidron, Y. (2013). Improving college and career readiness by incorporating social and emotional learning. Washington DC: American Institutes for Research. https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED555695.pdf

ELGPN (2012). *Lifelong guidance policy development: a European resource kit*. ELGPN Araçları, No 1. Saarijärvi, Finland: ELGPN – Finnish Institute for Educational Research. http://www.elgpn.eu/publications/browse-by-language/english/ELGPN_resource_kit_2011-12_web.pdf/

Goia, D. (2020). Programmes and activities of counselling for the development of students' socio-emotional skills in elementary school. In: Andrei, A. (ed.). *Programmes and activities of counselling for the development of students' socio-emotional skills: guide*

for school counsellors, III. Cilt: Primary education. Bükreş: Editura Didactica si Pedagogica. https://educatiacontinua.edu.ro/ghid-de-consiliere.html

Goia, D.; Botnariuc, P. and Andrei, A. (2020). Sonuçlar and recommendations. In: Andrei, A. (ed.). *Programmes and activities of counselling for the development of students' socio-emotional skills: guide for school counsellors, III. Cilt: Upper secondary education*. Bükreş: Editura Didactica si Pedagogica.https://educatiacontinua.edu.ro/ghid-de- consiliere.html

Gonzalez Vazquez, I. ve ark. (2019). *The changing nature of work and skills in the digital age*. Lüksemburg Avrupa Birliği Yayın Ofisi. https://doi.org/10.2760/679150

Greenberg, M. T. ve ark. (2003). Enhancing school-based prevention and youth development through coordinated social, emotional, and academic learning. *The American psychologist,* 58. Cilt, 6-7. Sayı, s. 466. https://www.researchgate.net/publication/5261862_Enhancing_School-Based_Prevention_and_Youth_Development_Through_Coordinated_Social_Emotional_and_Academic_Learning

Hartung, P. J. ve Taber, B. J. (2008). Career construction and subjective well- being. *Journal of Career Assessment*, 16. Cilt, 1. Sayı, s. 75-85. https://www.researchgate.net/publication/247729146_Career_Construction_and_Subjective_Well-Being

ICCDPP (2019). *Communiqué 2019: leading career development services into an uncertain future: ensuring access, integration and innovation. ICCDPP International Symposium, Tromsø, Norway, 17 - 20 Haziran 2019.* https://www.kompetansenorge.no/iccdpp2019/key-outcomes/Communique- 2019/

Kankaraš, M. ve Suarez-Alvarez, J. (2019). *Assessment framework of the OECD study on social and emotional skills*. OECD Eğitim Raporları, Sayı 207. Paris: OECD Publishing. https://doi.org/10.1787/5007adef- en

National Academy of Sciences (2012). *Education for life and work: developing transferable knowledge and skills in the 21st century*. Washington DC: National Academic Press.

https://hewlett.org/wp- content/uploads/2016/08/Education_for_Life_and_Work.pdf

Niemi, K. (2020*). CASEL is updating the most widely recognized definition of social-emotional learning: here's why*. https://www.the74million.org/article/niemi-casel-is-updating-the-most-widely- recognized-definition-of-social-emotional-learning-heres-why/

O'Brien, K. M. (2003). Measuring career self-efficacy: promoting confidence and happiness at work. In: Lopez, S.J. ve Snyder, C.R. (eds). *Positive psychological assessment: a handbook of models and measures*. Washington: American Psychological Association. https://doi.org/10.1037/10612-007

Proyer, R. T. (2012). Development and initial assessment of a short measure for adult playfulness: the SMAP. *Personality and Individual Differences*, 53. Cilt, 8. Sayı, s. 989-994. https://doi.org/10.1016/j.paid.2012.07.018

Sala, A. ve ark. (2020). *LifeComp: the European framework for personal, social and learning to learn key competence*. Lüksemburg Avrupa Birliği Yayın Ofisi. https://doi.org/10.2760/302967

Solberg, V. S. H. (2017). Career and workforce development and its role in maintaining a competitive global economy. In: Solberg, V. S. H. ve Ali, S.R. (eds). *The handbook of career and workforce development: research, practice, and policy*. New York: Routledge/Taylor & Francis Group, s. 15-

38. https://psycnet.apa.org/doi/10.4324/9781315714769-2

Tibu, S. (2020*).* Programmes and activities of counselling for the development of students' socio-emotional skills in high school and VET school. In: Andrei, A. (ed.). *Programmes and activities of counselling for the development of students' socio-emotional skills: guide for school counsellors, III. Cilt: Upper secondary education*. Bükreş: Editura Didactica si Pedagogica. https://educatiacontinua.edu.ro/ghid-de-consiliere.html

Trilling, B. ve Fadel, C. (2009). *21st century skills: learning for life in our times*. New York: Jossey-Bass/Wiley. https://doi.org/10.5860/choice.47-5788 UNESCO International Bureau of Education (2013). *Glossary of curriculum terminology.* Cenevre: UNESCO Uluslararası Eğitim Bürosu http://www.ibe.unesco.org/fileadmin/user_upload/Publications/IBE_Glossary CurriculumTerminology2013_eng.pdf

Weissberg, R. P. ve ark. (2017). Social and emotional learning: past, present and future. In: Weissberg ve ark. (eds). *Handbook of social and emotional learning: research and practice*. New York, London: The Guilford Press, 1. Bölüm https://www.researchgate.net/publication/302991262_Social_and_emotional _learning_Past_present_and_future

Yoder, N. ve ark. (2020a). *Preparing youth for the workforce of tomorrow: cultivating the social and emotional skills employers demand.* CASEL' s Collaborative States Initiative*.* https://casel.org/wp-content/uploads/2020/06/Preparing-Youth-for-the-Workforce-of-Tomorrow-Final.pdf

Yoder, N. ve ark. (2020b). *From insights to action: redefining State efforts to support social and emotional learning.* CASEL Emerging insights. https://casel.org/wp-content/uploads/2020/04/CASEL-CSI-Emerging- Insights-Brief-2020.pdf

Yoder, N. ve ark. (2020c). *From response to reopening: State efforts to elevate social and emotional learning during the pandemic*. CASEL Committee for Children. https://casel.org/wp-content/uploads/2020/08/CASEL-CFC-final.pdf

11. BÖLÜM

Rehber ve danışmanların kapasitelerini geliştirmede uluslararası boyut

Nina Ahlroos ([55]), CareersNet, İsveç; Graziana Boscato ([56]), CareersNet, Fransa; Margit Rammo ([57]), CareersNet, Estonya

11.1. Giriş

Küreselleşme, dijital teknolojilerin yaygınlaşması ve demografik değişiklikler neticesinde dünyamız giderek artan bir çeşitlilikle herkesin birbirine bağlandığı bir yer haline gelmektedir. Mevcut pandeminin de kanıtladığı üzere insanlar hiç olmadığı kadar birbirlerine bağımlı hale gelmişlerdir. Değişen dünyamızda bireylere kendilerini uluslararası bağlamda tanıma, uluslararası karşılaştırmalar yapma ve böylece gelecekleri adına anlamlı öğrenme deneyimleri yaşama fırsatı tanımak önem taşımaktadır. İşte tam bu noktada kariyer rehberlik desteği vasıtasıyla bireylerin yurt dışında öğrenim fırsatlarını yakalamalarını teşvik etmek gerekmektedir.

Bu bölümde kariyer rehberleri ve danışmanlarının yetkinliklerini güncellemek ve eğitim almaları bağlamında uluslararası boyutun önemi anlatılacaktır. Bölümde iki temel husus hedeflenmektedir; kariyer rehberlerinin danışanlarına iş gücü hareketliliği konusunda rehberlik sunum kapasitelerini geliştirmek ve uluslararası paylaşım ve iş birliği marifetiyle rehberlerin kendi yetkinlik gelişimlerini desteklemek. İşgücü piyasalarındaki hızlı değişim ve insanların giderek artan oranda sınır aşan serbest dolaşımı dikkate alındığında, gerek bireysel gerekse topluluk düzeyinde ihtiyaç duyulan beceri setlerinin temel bileşenleri olarak, küresel yetkinlikler ve kültürler arası iletişim ön plana çıkmaktadır. Keza Avrupa düzeyinde de, uzun süredir, beceri geliştirmede uluslararası paylaşımların ve öğrenim hareketliliğinin önemine vurgu yapılmaktadır (Avrupa Birliği Konseyi, 2011; Avrupa Parlamentosu, 2018). Rehberlik danışanlarının hareketliliği ve anlamını öğrenmeleri, kariyer gelişimindeki değerini anlamaları noktasında kariyer rehberleri, her ne kadar bizzat rehberlerin Üye Devletler arasında serbest dolaşımı her zaman mümkün olmasa da, kritik bir rol taşımaktadır (Cedefop, 2009).

Bu bölümde kullanılan temel kavramlar rehberlikte uluslararası boyut, öğrenme hareketliliği ve hareketlilik rehberliği olacaktır.

(a) Kariyer rehberliğinde uluslararası boyuttan kastedilen rehber ve danışmanların danışanlarına anlamlı ve nitelikli uluslararası öğrenme hareketliliği için yardımcı olmalarıdır. Hayat boyu rehberlik ve rehberlik araştırmaları, politikaları ve uygulamaları alanlarında paydaşlar arası paylaşım da uluslararası boyut başlığı altında yer almaktadır.

(b) Öğrenim hareketliliğinden kastedilen ise yaygın ve örgün eğitim bağlamında eğitim ve yetkinlik geliştirme amacıyla düzenlenen ve katılımcıların bizzat dahil oldukları uluslararası hareketlilik süreçleridir. Bu alandaki uygulamalara bakıldığında hareketliliğin daha da fazla

[55] Kıdemli Danışman, İsveç Yükseköğretim Konseyi ve Euroguidance Ulusal Koordinatörü.
[56] Euroguidance, Fransa temsilcisi.
[57] Euroguidance Yöneticisi, Estonya Erasmus + Ajansı ve Avrupa Dayanışma Programı, Eğitim ve Gençlik Kurulu.

potansiyel barındırdığı, kişinin evinden bile uluslararası paylaşımlara dahil olabileceği artık çok iyi bilinmektedir.

(c) Hareketlilik rehberliği ise rehberlerin; danışanlarının sınır aşan hareketlilik dönemleri öncesinde, süresince ve sonrasında, sundukları destek anlamı taşımaktadır.

Bu bölümde yukarıda anılan fikirler ve kavramlar tartışılacak, akabinde kariyer rehberlerinin ihtiyaç duyduğu yetkinliklerin geliştirilmesi için bir mesleki gelişim ve eğitim örneği incelenecektir. Eğitim ve öğretim sunumu ve rehberlik politikaları bağlamında Estonya, Fransa ve İsveç arasındaki benzerliklere ve farklılıklara özellikle odaklanılacaktır. Bu bağlamda üç Euroguidance eğitim programı arasında karşılaştırma yapılacaktır.

11.2. Beceri geliştirme için öğrenme hareketliliği

Eğitim ve istihdam alanlarında sürekli yeni talepler ortaya çıkmakta, yarının işlerinin/mesleklerinin ne olacağı bilinmemekte ve bazı işlerin de ilk defa yakın zamanda ortaya çıktığı görülmektedir. Kuşkusuz belirli temel ihtiyaçlar değişmemiştir, ancak bu ihtiyaçların teknolojik yenilikler, toplumsal değişim ve çevresel kısıtlar bağlamında artık daha farklı karşılandığı göze çarpmaktadır. Söz konusu yeni ortama uyum becerilerinin, dolayısıyla da eğitimin ve hayat boyu öğrenme açısından sürekli öğretimin ne kadar önemli olduğu aşikardır (Estonya Eğitim ve Araştırma Bakanlığı, 2020).

Bugünün dünyasında yapılan her iş uluslararası bir boyut taşımaktadır. Kimi rollerin kapsamı hâlen yerelle sınırlı da olsa, içinde yaşadığımız çok kültürlü toplumlar, uluslararası tedarik zincirleri ve küresel ekonomik bağlantılar herkesin temel uluslararası yetkinlikler kazanmasını gerektirmektedir. Bahse konu yetkinlikler arasında farklı kültürel arka plana sahip kişilerle etkileşim, farklı çevre ve ortamlara uyum sağlama ve onlardan öğrenebilme ve de 21. yüzyıl iş yerlerinde başarı için öz güven sayılabilir (Potts, 2020). OECD tarafından önerilen küresel yetkinliklerle uluslararası boyut konusu arasında bağlantılar kurulmuş; yerel, küresel ve kültürler arası meseleleri sorgulama, başkalarının bakış açılarını ve dünya görüşlerini anlama ve saygı duyma, farklı kültürlerden insanlarla açık, anlamlı ve etkili etkileşime girebilmek ve de kolektif esenlik ve sürdürülebilir kalkınma yolunda harekete geçmek olarak tanımlanmıştır (OECD, 2018). Tüm ekonomik sektörlerin daha da rekabetçi hale gelmesinde, uluslararası ve küresel yetkinliklere ilaveten, bilgi ve iletişim teknolojilerinin akıllı kullanımı da temel başarı etmenlerden biri olarak dikkate alınmalıdır. BİT, değişimin itici gücü olarak, kişisel refah ve rehberlik hizmetlerine erişim ve uluslararası paylaşımlara katılım imkânları üzerinde güçlü bir etkiye sahiptir (Estonya Cumhuriyeti Hükûmeti, 2018).

Araştırma bulgularının da gösterdiği üzere yurt dışında eğitim ve öğretim ilgili yetkinliklerin gelişimine önemli katkılar sağlamaktadır. Öğrenme hareketliliği sadece "kültürler arası beceri ediniminden" ibaret olmayıp,yaratıcılık, bağımsızlık, esneklik ve girişimcilik gibi kişisel yetkinliklerin gelişimine de katkı sunmaktadır (Simons ve ark., 2013). Üstelik bazı araştırmalara göre uluslararası deneyim sahibi kişilerde, deneyim sahibi olmayanlara kıyasla, uzun süreli işsizlik yaşama riski azalmakta; genelde daha yüksek maaşlar kazanılmakta ve iş yaşamında daha fazla sorumluluk alınmaktadır (Brandenburg; Berghoff ve Taboadela, 2014; CSN, 2017; Avrupa Komisyonu, 2019).

Finlandiya'da yürütülen araştırma sonuçlarına göre uluslararası deneyime önem veren

işverenlerin tipik olarak aradıkları dil becerisi, kültür bilgisi ve hoşgörülü olma niteliklerinin yanı sıra değer verdikleri sözde gizli ama aslında son derece önemli üç yetkinlik daha mevcuttur. Bunlar verimlilik, intibak ve merak etme olarak sıralanabilir (CIMO, 2014).

Küreselleşmeyle birlikte birçok ülkede popülizm ve milliyetçiliğin de yükselişte olduğu unutulmamalıdır (İsveç Sendikalar Konfederasyonu, 2018). Söz konusu eğilimleri dengelemek için sınır aşan öğrenim hareketliliği programlarıyla insanların kariyer ve kendini gerçekleştirme seçeneklerini genişletmek mümkün olmaktadır. Bu programlarla kalıp yargıların olumsuz etkileri azaltılmakta, dünyaya daha geniş bir pencereden bakılması sağlanmaktadır (Gramberg ve Rammo, 2020; Pérez-Karlsson, 2014). Başka bir ülkede farklı bir hayatın deneyimlenmesi bireylerin kişisel ve mesleki gelişim yolculuklarında önemli katkılar sağlayabilir (Launikari, 2019). Bu durum hem rehber ve danışmanlar hem de danışanları için geçerlidir.

11.3. Hareketlilik için rehberlik sunumunun etkileri

Hareketlilik için proaktif rehberlik sunumu sayesinde bireylerin belirli dönemlerde sunulan yurt dışında eğitim fırsatlarını yakalamaları teşvik edilebilir (İsveç Yükseköğretim Konseyi, 2018). Hareketlilik amacıyla rehberlik sunumu kişinin hayatını değiştirme, farklılıklara maruz kalarak görme ve öğrenme becerilerini geliştirme potansiyeli barındırmaktadır. (Kristensen, 2014). Hareketlilik amacıyla rehberlik sunumunun üç boyutu Avrupa'daki mevcut gelişmelerle bağlantılı olarak şu şekilde sıralanabilir:

(a) Öğrenme hareketliliğini hacmen büyütmek. Avrupa Konseyi Almanya Dönem Başkanlığı ve Avrupa Parlamentosu müzakere ekibi 2021-2027 dönemi Erasmus+ programı için geçici bir anlaşmaya varmışlardır. Anlaşmayla bütçe artışı temin edilmiş olup, mevcut programa kıyasla daha fazla sayıda bireye hareketlilik fırsatları sağlanması beklenmektedir (Avrupa Konseyi, 2018). Kariyer rehberlik desteği sayesinde daha fazla insanın yurt dışında eğitim alma imkânına erişimi sağlanacak, böylece nüfusun küresel vatandaşlık becerileri artırılacaktır.

(b) Öğrenim sürecinin kalitesini iyileştirmek. Örneğin; yurt dışında öğrenim görenlerin alacakları rehberlikle içe bakışlı öğrenme kazanımları artırılabilir. Yurt dışı deneyimi öncesinde, esnasında ve sonrasında sunulacak rehberlik aşamalarıyla öğrenme deneyimini daha da etkili kılacak kavrayış döngüleri yaratılabilir (Kristensen, 2014);

(c) Eşitsizlikleri telafi edici unsurlar. Daha az fırsata sahip kişilerin gelecek için temel önemdeki bu eşsiz öğrenim deneyimine dahil olmalarını nasıl sağlayabiliriz? Burada bahsedilen öğrenimin herkese eşit sunumu gerekmektedir. Yurt dışında öğrenim görmeyi bir kariyer sermayesi oluşturma şeklinde değerlendirdiğimizde dezavantajlı gruplar için şartları eşitlemek daha da önem kazanmaktadır (Avrupa Komisyonu, 2018; İsveç Yükseköğretim Konseyi, 2019).

Öğrenme hareketliliğinin istenen etkiyi yaratabilmesi için iyi ve anlamlı biçimde hazırlanması gerekir. Bilgi ve beceri gelişimi için uluslararası fırsatları kullanma; öğrenim hareketliliği dönemi için plan yapabilme; güvenilir bilgi kaynaklarına ve kurumlarına erişim ve öğrenme kazanımlarının bilinçli olarak meslek yaşantısına ve kendini gerçekleştirme süreçlerine yansıtılması gibi konularda hem eğitim kurumları hem de kariyer danışmanları ve rehberleri önemli katkılar sağlayabilir.

11.4. Hareketlilik rehberliği için Avrupa bağlamı ve ulusal bağlamlar

Hareketlilik danışmanlığı sunumunda rehber ve danışmanların gerçekten bir rolleri var mıdır? Avrupa Birliği Konseyinin 2008 tarihli Hayat Boyu Rehberliğin Hayat Boyu Öğrenme Stratejilerine Entegrasyonu hakkındaki Tavsiye Kararı aşağıdaki sonuç ifadesini içermektedir: "Avrupa Birliği'nin genişleme politikaları neticesinde gerek eğitim ve öğrenme gerekse iş gücü hareketliliği için daha güçlü bir potansiyel oluşmuş olup; Birlik vatandaşlarının öğrenme ve kariyer yapma yolunda daha geniş bir coğrafi bağlama hazır hale getirilmeleri önem kazanmıştır" (Avrupa Birliği Konseyi, 2008). Cedefop tarafından 2009 yılında mesleki standartlara ilişkin yürütülen bir çalışmada hareketliliğin eğitimde giderek rağbet gören bir araç olduğu vurgulanmış, kurumun yetkinlik çerçevesinde danışanla etkileşim başlığı altında ayrı bir kalem olarak belirlenmiştir (Cedefop, 2009). Kariyer rehberliği ve hareketlilik arasındaki bağlantıyı resmîleştiren bir diğer belge ise Europass'in son kararıdır. Söz konusu kararla tüm Avrupa'da kariyer yönetimi ve beceri geliştirmeyi desteklemek için "öğrenme hareketliliğinde rehberlik sunumu" çağrısı yapılmaktadır (Avrupa Parlamentosu, 2018).

Kariyer rehberliği meslek oluşumlarınca hazırlanan yetkinlik çerçevelerinde de rehberliğin uluslararası boyutu ve hareketlilik rehberliği için uygulamalar konuları danışman profiliyle ilişkili olarak yer almaktadır. Örneğin; NICE ağı tarafından yapılan saptamaya göre "danışmanlar, öğrencilerin kariyer seçeneklerini uluslararası boyutta düşünmelerine yardımcı olmalıdır" (Schiersmann ve ark., 2012). IAEVG danışman yeterlilikleri çerçevesinde ise yurt dışına gidecek olanlara sunulacak bilgiler "özel yeterlilikler" arasında sayılmaktadır (IAEVG, 2018).

Estonya, Fransa ve İsveç'in ulusal bağlamları incelendiğinde kariyer rehberliği ve hareketlilik arasındaki ilişkinin farklı şekillerde vurgulandığı göze çarpmaktadır. Bu ilişki danışmanların ya doğrudan görevi ya da ulusal eğitim ve beceri sunumu çerçevelerine göre dolaylı görevi olarak kurgulanmıştır. Örnek vermek gerekirse; İsveç'te, ilgili mevzuat uyarınca, kariyer rehberliği ve danışmanlığı lisans programlarının amaçlarından biri de "lisans öğrencisinin eğitim, iş hayatı ve toplumsal gelişmelere dair ulusal ve uluslararası gündemi izlemeyi ve yorumlamayı öğrenmesidir" (SFS 1993:100). Estonya'daki kariyer yönetim becerileri modelinde "danışanların kariyerlerini etkileyen iş dünyasındaki hem küresel trend ve değişimleri hem de Estonya'nın ekonomik ortamını anlamlandırması" özel bir yetkinlik olarak tanımlanmaktadır (Innove, 2017). Fransa'da ise danışmanların belirli bir düzenleyici çerçeve uyarınca çalışmaları gerekmektedir. Söz konusu düzenlemede öğrencilerin Avrupa ve Dünya genelinde hareketliliğinin temel yetkinliklerin kazanımı, istihdam edilebilirlik, kişisel gelişim ve toplumsal kapsayıcılık, öz değerliliğin ve hoşgörü ve karşılıklı anlayış gibi medeni değerlerin güçlenmesi açılarından etkili sonuçlar doğuran bir eğitim yatırımı olduğu belirtilmektedir (MENESR; DGESCO and DEI, 2016).

11.5. Üç ülkede eğitim yöntemleri ve mesleki gelişim

Hepimizin karşısına çıkan hızlı değişimler kariyer rehberlik uzmanları ve danışmanları üzerinde ciddi baskılar yaratmaktadır. AB'nin hayat boyu rehberlik konusunda yaptığı çalışmaya göre vatandaşların ve çalışanların yeni ekonomik sektörlere, yeni iş imkânlarına ve faaliyetlere ve de beceri yenileme fırsatlarına dair farkındalıklarını artırmak danışanların temel rolleri arasındadır (Barnes ve ark., 2020).

Bunun için de sunulan hizmetlerin kalitesinin yükseltilmesi amacıyla danışmanların yetkinlikleri sürekli geliştirilmelidir. Eğitsel tercihleri, beceri ihtiyaçlarını ve kariyer fırsatlarını yönetmek giderek zorlaşmaktadır. Rehberlerin ve danışmanların değişime hızlı uyum sağlamaları, yeni beceriler edinerek rollerini yeniden tanımlamaları gerekmektedir zira, örneğin, farklı kültürel arka planlardan gelen danışanlarla çalışabilmek giderek önem kazanmaktadır. Dijitalleşme nedeniyle uzmanların işlerini yaparken çok daha fazla ve karmaşık nitelikte bilgileri yönetmeleri de beklenmektedir (Estonya Yeterlilikler Kurulu, 2018).

Cedefop hayat boyu rehberlik sistemleri ve uygulamaları envanterinde (2020a, 2020b, 2020c) ([58]) Estonya, Fransa ve İsveç gibi Avrupa ülkelerinde eğitim yöntemleri, yeterlilikler ve rehberlik için kapasite geliştirme alanlarındaki farklı uygulamalara dair bilgiler yer almaktadır. Estonya'da danışmanların çoğu psikolog, öğretmen, gençlik veya sosyal çalışmalar uzmanı gibi arka planlara sahiptir ve kariyer rehberliği alanında tam teşekküllü bir akademik yeterlilik tanımlanmamış durumdadır. Tartu Üniversitesi, Psikoloji Enstitüsünde bu alanda bir mastır dersi (60 ECTS), ayrıca özel amaçlı sürekli mesleki gelişim imkânları sunulmaktadır. Ülkedeki ulusal mesleki yeterlilik sistemi uyarınca kariyer rehberlik danışmanları mesleki yetkinlikleri geliştirme, değerlendirme ve resmen tanıma süreçlerine destek sunabilmektedir (Euroguidance Estonya 2020) (ayrıca bkz. bu koleksiyonda yer alan, Rammo). Fransa'ya geçtiğimizde Eğitim Bakanlığı bünyesinde çalışan rehberlik danışmanlarının psikolojide mastır diploması olması zorunluluğu göze çarpmaktadır. Sekiz farklı üniversitenin birisinden, zorunlu olarak, ilave lisans üstü eğitim almaları gerekmektedir (MENESR, 2017). İsveç ise rehberlik danışmanlarını lisans düzeyinde eğitmekte, bu bölümden kariyer rehberliği alanında diploma alınmaktadır. Lisansa ilaveten mastır programları da mevcuttur.

Bu üç ülkedeki danışmanlara yönelik ilave eğitim fırsatlarının benzer düzeyde olduğu görülmektedir. Bahse konu fırsatlar belirli bir düzen olmaksızın, sıklıkla belirli projeler özelinde veya kamu istihdam hizmetleri, diğer ulusal kurumlar, sendikalar ve mesleki oluşumların kurumsal bakış açılarına göre sunulmaktadır. İsveç Ulusal Öğretmenler Birliğinin yakın tarihli raporundan çıkan sonuçlara göre "danışanlarına ilgili çalışmalar ve meslekler hakkında rehberlik sunacak uzmanların iş gücü piyasasındaki son gelişmeler ve alan çalışmalarının izlediği yön konusunda güncel bilgilere sahip olması gerekir". Raporda belirtildiği üzere danışmanlara düzenli olarak yetkinlik geliştirme fırsatları sunulmalıdır. Raporun yayın tarihinde düzenli fırsatların sunulmadığını, danışmanların sadece yüzde 37'sinin yeterli mesleki gelişim desteği aldıklarını beyan ettikleri de unutulmamalıdır (İsveç Ulusal Öğretmenler Birliği, 2020). Estonya'daki rehberlik camiası paydaşları da benzer bir sonuca ulaşmış, kariyer rehberliğinde kapasite geliştirme alanında daha fazlasının

[58] Bkz.: https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country- reports/inventory-lifelong-guidance-systems-and-practices

yapılması gerektiğini belirtmişlerdir. Kamu istihdam hizmetlerinde ilerleme görülmekle birlikte, gerek eğitim kurumlarında gerekse özel sektörde sunulan, danışmanlar için yetkinlik geliştirme faaliyetleri ilgiye muhtaçtır (Psience, 2020). Fransa'da kariyer rehberleri ve danışmanları 2017 yılından itibaren eğitim alma bireysel hakkını kazanmışlardır ki bu durum yetkinlik geliştirme süreçlerini kolaylaştırmaktadır. Bölgelerde ve sendikalar nezdinde danışmanların beceri setlerini güçlendirmeye ve güncellemeye yönelik yeni fırsatlar oluşturulmaktadır, ancak sürekli eğitim ve öğretimin sunumu noktasında hâlen sıkıntılar mevcuttur (*Bulletin officiel* No 44, 1.12.2011).

11.6. Rehberlik danışmanlarının uluslararası öğrenmeye ve hareketlilik danışmanlığına ilgileri

Kariyer rehber ve danışmanlarının açıkça ihtiyaç duydukları yetkinlik geliştirme alanı rehberlikte uluslararası boyut konusu olup; bu boyutun doğrudan danışanlara hareketlilik konusunda verilen rehberlikle bağlantısı unutulmamalıdır. Rehberlerin ve danışmanların ihtiyaçlarının tespiti konusunda, örneğin, İsveç'te 2016 yılında bir anket düzenlenmiş ve danışmanlardan ihtiyaçlarını derecelendirmeleri talep edilmiştir. Uzun bir liste oluşturan ihtiyaç alanları arasında "başka ülkelerde eğitim ve çalışma" konusu ikinci sırayı almıştır (Ungdomsbarometern, 2016). Estonya'daki araştırmaların sonuçları ise uluslararası iş birliğinin danışmanların mesleki gelişimini desteklediğini, başka ülkelere ait iyi uygulama örneklerini görme fırsatı sunduğunu ortaya koymuştur (Tamm ve Vaade, 2019). Avrupa genelinde Euroguidance paydaşları arasında yürütülen anketin sonuçları da yukarıda verilen örnekleri teyit etmektedir. Anket sonuçlarına göre katılımcıların neredeyse yarısı için eğitmenler ve danışmanlara yönelik uluslararası öğrenme hareketliliği konusu gelecekteki yetkinlik geliştirme alanlarından en önemlisi olarak saptanmıştır (Goia ve Tibu, 2020).

Ulusal eğitim programları bahsi geçen ihtiyaçları karşılıyor mu diye bakıldığında Fransa'da, örneğin, hizmet öncesi eğitim mevzuatında uluslararası boyuta hiç atıf yapılmadığı göze çarpmaktadır (MENESR, 2017). Bu eksikliğe rağmen rehberlik danışmanları, hedef kitlelerinin ihtiyaçlarına binaen, hareketlilik sorunlarına farklı cevaplar üretebilecek yetkinlikte eğitim almış durumdadır. Fransa Euroguidance ağı tarafından hem meslek öncesi hem de hizmet içi eğitim programlarıyla meslek uzmanları desteklenmektedir. İsveç'e bakıldığında rehberlikte uluslararası boyut konusunun meslek öncesi akademik eğitim programlarına genellikle işlenmediği anlaşılmaktadır. Yine de Fransa'ya benzer biçimde, İsveç Euroguidance ağı tarafından hem meslek öncesi hem de hizmet içi eğitim programlarıyla meslek uzmanları öğrenme hareketliliği konusunda desteklenmektedir (Euroguidance Sweden, 2015). Estonya Euroguidance da ülkeler arası yenilikçi uygulama paylaşım programları, çok kültürlülük ve uluslararası hareketlilik alanlarında, sunmakta ve danışmanların yetkinlik geliştirmelerine katkı sağlamaktadır (Euroguidance Estonya, 2020) (daha fazla bilgi için bkz. aşağıdaki e-dersler).

Hareketlilik alanında rehberlik sunumu konusunda Kuzey ülkelerinin Euroguidance koordinatörleri tarafından "öğrenme hareketliliğinin kalitesini iyileştirmek amacıyla rehberlik danışmanının uluslararası sermayesi" başlıklı bir sistem kurulmuştur (Launikari ve ark., 2020). Uluslararası sermaye şu unsurları içermektedir:

(a) Bireyler ve toplumun uluslararası hareketliliğinin faydaları ve katma değeri hususlarında farkındalık ve inanç;
(b) Hareketliliği sosyal sermaye olarak ön plana çıkartmak;
(c) Danışanın hareketlilik sürecindeki müteakip adımları atması için gereken farklı hazırlıkları bilmek ve uygulamak;
(d) Danışanların arka planları kaynaklı eşitsizlikleri telafi etme ihtiyacının farkında olmak;
(e) Hareketlilik ve kariyer yönetim becerilerinin geliştirilmesi arasında bağlantılar kurmak.

11.7. Uluslararası boyutlu eğitim programları

Öğrenme hareketliliği için, uluslararası paylaşımlar ve iş birliği marifetiyle, yetkinliklerin geliştirilmesinde ve rehberlik camiasındaki (başta danışmanlar olmak üzere uzmanlar ve karar vericiler) genel yetkinlik gelişiminin desteklenmesinde Ulusal Euroguidance Merkezlerinin özel bir rolü mevcuttur. Bu bağlamda yürütülen faaliyetlerin başında kapasite geliştirme inisiyatifleri gelmekte; böylece eğitim programları, seminerler, akranlı öğrenme etkinlikleri, çalışma ziyaretleri ve konferanslar düzenlenmektedir. Pandemi döneminde oluşan mevcut şartları dikkate alan ülkelerin yaklaşımlarını dijital içeriğe uyarladıkları görülmektedir. Bu duruma bağlı olarak, raporun bu kısmında hareketlilik rehberliği ve danışmanlar için uluslararası akranlı öğrenme çalışmalarında çevrim içi kurslara odaklanılacaktır.

11.7.1. Çevrim içi kurslar ([59])

Estonya, Fransa ve İsveç'teki Euroguidance merkezleri, birkaç yıldan beri, danışmanlara çevrim içi yetkinlik geliştirme kursları sunmaktadır. Bu kurslarda rehberlik sunumunun uluslararası boyutuna ilişkin eğitim verilmektedir. İsveç kursları 2016 yılında başlatmış (Hareketlilik rehberliğinde Euroguidance kursu (*Euroguidance kurs i Ivägledning*)) ([60]), Estonya 2017 yılında (Çok kültürlülük, öğrenme ve iş hareketliliği (*Multikultuursus, õpi- ja töörränne*)), Fransa ise 2018 yılnda kursları hayata geçirmiştir (Dinamo (*Découvrir INformer Accompagner la Mobilité en Orientation*)). Anılan kursların hepsi sürekli gelişim ilkesine dayalı olup, öğrencilerin ve/veya uzmanların geri bildirimleri düzenli izlenmekte ve gerektiğinde güncellemeler yapılmaktadır. Müfredatın ilk geliştirilme aşamasında yürütülen ihtiyaç analizinin de teyit ettiği üzere kişisel kariyer gelişiminde hareketliliğin potansiyel önemindeki artışla kıyaslandığında rehberlik danışmanları, danışanlarına bu konuda destek verecek, hareket rehberliği deneyimi aktaracak yeterli güvene, bilgiye ve birikime sahip değillerdir. Bu şartlar altında danışmanların kolay ve esnek erişimlerini teminen üç ülkenin de doğal çözümü çevrim içi kurslar olmuştur. Bahse konu kurslar ulusal ihtiyaçlar temelinde kurgulandığından amaçlar, genel yapı, yoğunluk, öğrenme kazanımları ve spesifik hedef gruplar açısından benzerlikler ve farklılıklar barındırmaktadır.

Her üç kursun da ana amacı aktif hareketlilik rehberliğini teşvik etmek, hem uluslararası kazanımları hem de iş gücü hareketliliğini içermektir (bkz. Ek 1). Estonya

[59] Üç kursun genel çerçevesi için bkz. Ek 1.
[60] https://www.uhr.se/syv/infor-en-utlandsvistelse/aktuellt-inom-det-internationella- vagledningsomradet/distanskurs-i-ivagledning-varen-2021/

örneği, daha geniş kapsamlı ortaklıklar barındırması nedeniyle diğerlerinden ayrılmakta olup, daha kapsamlı bir yaklaşımla çok kültürlülüğü de içermektedir. Kursların yoğunluğu da bu farkı doğrulamaktadır. Fransa'daki kurs katılımcılarından herhangi bir katı ders saati olmaksızın sekiz saatlik katılım beklenmekte; İsveç'te altı hafta boyunca 21 saat kurs verilmekte ve Estonya'da ise kurs dört ay sürmekte ve 104 akademik saat (4 ECTS) içermektedir.

İsveç kurslarında rehberler ve danışmanlar daha genel ortaöğretim ve lise bağlamında sürece dahil edilmekte, Fransa ise hem eğitim hem de istihdam sektörleri bağlamında danışmanları hedeflemektedir. Estonya özelinde yurt dışında çalışmak veya okumak isteyen bireysel danışanlarıyla ya da Estonya'ya okumak veya çalışmak için yeni gelenlerle çalışmak isteyen her danışman kurslara katılabilmektedir. Estonya'daki kurslarda temel danışmanlık becerileri aranmakta, ancak meslek öncesi eğitim alan üniversite öğrencileri de kurslara kabul edilmektedir. Kabul konusundaki esnekliğe rağmen katılımcıların çoğunlukla kamu ve özel sektörde çalışan danışmanlar olduğu göze çarpmaktadır. İsveç ve Fransa'da katılımcıların danışman, uluslararası koordinatör olarak iş deneyimi taşımaları veya ilgili bir akademik derece sahibi olma şartı aranmaktadır.

Tüm kurslarda eğitim-öğretim yöntemlerinin bir karışımı kullanılmakta; bu bağlamda hem bireysel hem grup alıştırmaları, teorik ve pratik unsurlar, görsellerle desteklenen eğitim materyalleri, videolar, somut vaka incelemeleri ve çeşitli kaynaklardan yararlanılmaktadır. Şimdiye kadar tüm ülkelerde kurslar sadece çevrim içi düzenlenmiştir; ancak 2020 yılında katılımcıların talebi üzerine Estonya'da karma moda geçilmiştir.

Uzaktan öğrenme sadece hareketlilik konusunda bilgi edinimi sağlamamakta, aynı zamanda katılımcıların dijital araçları bizzat kullanma deneyimi kazanmalarına da yardımcı olmaktadır. Kurs bilgilerinin çoğunlukla çevrim içi, genellikle de farklı kurumlar ve web çözümleri üzerinden oldukça parçalı sunulduğu dikkate alındığında ilgili dijital kaynaklar hakkında bilgili danışmanların önemi ortaya çıkmaktadır.

Kurslara sağlanan geri bildirimler kurslara ne kadar çok değer verildiğini, katılımcıların çevrim içi araçların faydasını gördüklerini göstermektedir. Kurs öncesi ve sonrasında danışmanların öğrenim kazanımlarına dair öz değerlendirmelerinde, her üç ülkenin katılımcılarının da bilgi ve yetkinlik anlamında ilerleme gösterdikleri ortaya çıkmıştır. İsveç özelindeki sonuçlara bakıldığında tüm kurslarda, kurs öncesine kıyasla, üç alanda da (beceri geliştirme için hareketlilik, mevcut uluslararası fırsatlar ve hareketlilik için rehberlik içeriği) bilgi düzeylerinin yükseldiği anlaşılmaktadır. Fransa'daki kurslara katılanlar arasından seçilen örneklemle yürütülen birer saatlik telefon görüşmeleri neticesinde platform kullanıcılarının deneyimleri değerlendirilmiş, içeriğin anlamlılığı ve bilgisel ilerleme düzeyi kontrol edilmiştir. Fransız katılımcıların hepsi memnuniyetlerini ifade etmiş, edindikleri bilgilerin danışanlarının faydasına olacağını doğrulamıştır. Estonya'daki sonuçlar da yetkinlik gelişiminde önemli bir artışa işaret etmekte; katılımcıların uluslararası öğrenme ve iş gücü hareketliliği ve de genel anlamda çok kültürlülüğe dair anlayışlarını genişlettiklerini ortaya koymaktadır. Estonya'daki katılımcılar ülkeye gelen ve ülkeden giden danışanlarla beraber çalışma konusunda daha bilgili hale geldiklerini belirtmişlerdir. Her üç ülkedeki katılımcılar, ayrıca, rehberlik camiasının diğer paydaşlarının da kursları almasını önermiş ve ortaklar da bunu gelecekteki eğitim sunumlarında dikkate almaya

karar vermiştir. Katılımcıların genel olarak kurs içeriğine çok değer verdikleri saptanmıştır. Paylaşım ve çalışmalarını derinlemesine inceleme fırsatı da kursların en beğenilen yanlarından olmuştur. Fransa'daki kursu tamamlayanlara Euroguidance Fransa tarafından çevrim içi rozet verilmiş, Estonya'da ya Tartu ya da Tallinn Üniversitesinden dijital sertfika verilmiş ve İsveç'teki katılımcılar ise Euroguidance İsveç imzalı İsveç Yükseköğretim Konseyi dijital sertifikasını almışlardır.

Fransa menşeli DINAMO hareketlilik eğitim modülü Eğitim Bakanlığınca doğrulanmış olup; ulusal bir eğitim platformu M@gistère üzerinden rehberlik alanında çalışan tüm öğretmenlerin ve eğitim personelinin erişimine açılacaktır. Bahse konu platformda bakanlık personeli için (öğretmenler, rehberler ve danışmanlar, müdürler) çevrim içi eğitim kursları sunulacaktır. Estonya'daki e-kurslar ulusal e-kurs kalite etiketini kazanmış, yakın zamanda da Taru Üniversitesi'nde seçmeli ders olarak akademik programa dahil edilmiştir.

İsveç'teki hareketlilik rehberliği kursunu tamamlayanların çoğu sertifikalarını iş başvurularında kullandıklarını belirtmiştir. Buna rağmen mevzu bahis danışmanların yıllık bireysel gelişimleri veya ücret pazarlıklarında bu sürecin etkilerine dair herhangi bir sistematik değerlendirme henüz yapılmamıştır. Katılımcılar, ayrıca, kursun bitmesini takiben öz değerlendirme yapmaktadır.

11.7.2. Danışmanlar için akranlı öğrenme ve hareketlilik

Danışmanların günlük çalışmaları üzerine düşünmeleri, yeni çözümler üretmeleri ve mesleki gelişimleri açısından uluslararası iş birliği ilave kaynaklar sunmaktadır. Akranlı öğrenmenin, bu bağlamda, güçlendirilmesi gerekmektedir: "Diğer ülkelerdeki rehberlik yöntemleri ve uygulamalarını inceleme fırsatları sunması ve rehberlik hizmetleri arasında proje iş birliği imkânları sağlaması nedeniyle rehberlik danışmanları arasındaki uluslararası paylaşım ve iş birliği önem taşımaktadır" (Barnes ve ark., 2020). Akranlı süreçler hareketlilik rehberliği hizmetlerinin sunumunda daha motive ve daha iyi olmayı da beraberinde getirmektedir (Ahlroos ve Eensalu, 2014).

Akranlı öğrenme, akranlar veya "akran ikizleri" arasındaki aktif yardımlaşma ve destek marifetiyle bilgi ve beceri kazanımı olarak tanımlanabilir (Topping, 2005). Akranlı öğrenme, gerek yüz yüze gerekse sanal öğrenim ortamlarında hem meslek öncesi hem de sürekli eğitim için ve de uluslararası öğrenme hareketliliği açısından temel bir role sahiptir.

Euroguidance ağı, yıllardan beri, uluslararası konferanslar, seminerler ve çalışma ziyaretleri düzenlemek suretiyle rehberlik danışmanları arasındaki uluslararası paylaşım ve iş birliğini kolaylaştıracak çalışmalar yürütmektedir. Academia, örneğin, rehberlik danışmanları tarafından 1995 yılında kurulan bir Avrupa değişim projesidir. Bahse konu paylaşım projesine 2000'den fazla danışman katılarak deneyimlerini paylaşmış, iyi uygulamalara dair farkındalık kazanmış ve böylece Avrupa hareketlilik hibeleriyle desteklenen yeni ağlar oluşturulmuştur. Katılımcıların öğrenme kazanımları mesleki uygulamaları üzerinde olumlu etkiler yaratacaktır. Estonyalı araştırmacılara göre yurt dışında uluslararası öğrenme hareketliliği programlarına katılan rehberlik danışmanlarının çoğunluğu öğrendikleri yeni yöntemleri gündelik kullanmaya başlamışlardır (Tamm ve Vaade, 2019). Salgının başlangıcından itibaren sanal ve karma öğretim programlarının denendiği Estonya'da, ilk e-Akademi sanal hareketlilik etkinliği örneğinde görüldüğü üzere, yeni teknolojilere öncelik verilmiştir.

11.8. Sonuçlar

Sürekli değişen toplumda rehberlik danışmanlarının, gerek meslek öncesi gerekse meslek içi, kapasite geliştirme ihtiyaçlarının sistematik değerlendirilmesi daha da önem kazanmaktadır. Maalesef ki mevcut eğitim sistemleri düzenli yetkinlik geliştirme ihtiyacını karşılayamamakta, rehberliğin uluslararası boyutu gözden kaçmaktadır.

Bu bölümde uluslararası yetkinliklerin bireylerin kariyer gelişiminde ne kadar önemli olduğu gösterilmiş, rehberlik danışmanlarının bu yetkinlikler konusunda danışanlarına destek sunabilmelerinin önemi vurgulanmıştır. Aktif hareketlilik rehberliğinin sunumu hareketli bireylerin sayısını muhtemelen önemi oranda artıracak, bu bireylerin öğrenim süreçlerini daha kaliteli hale getirecektir.

Rehberlik meslek kuruluşlarınca hazırlanan yetkinlik çerçevelerinde rehberlik danışman profilinin bütünleşik bir unsuru olacak rehberliğin uluslararası boyutuna dikkat çekilmekte; ulusal çerçevelerde ve eğitim mevzuatında rehberlik ve hareketlilik arasındaki bağlantılar vurgulanmaktadır. Tüm bunlara rağmen birçok rehberlik danışmanının hareketlilik rehberliğine günlük işlerinde nasıl yaklaşacaklarını bilmedikleri, dolayısıyla da bu alanda yetkinlik geliştirme ihtiyacı olduğu ortaya çıkmaktadır. Hızla değişen ve küreselleşen toplumda kariyer rehberlik danışmanları için daha modern kapasite geliştirme çalışmalarının mutlaka gündemde olması gerekmektedir. Bu zorunluluğu, bölüm boyunca, alana dair bilgi, ilham ve paylaşım deneyimi sunan üç çevrim içi kursu karşılaştırmak suretiyle göstermiş durumdayız.

Bununla yetinilmemeli, ulusal yetkinlik çerçevelerinin ve rehberlik danışmanlarının meslek öncesi eğitimlerinin uluslararası boyutu da içerecek şekilde nasıl ileriye götürülebileceği alanlarında yeni araştırmalar yapılmalıdır. Bahse konu araştırmalarla uluslararası öğrenme ve çalışma hareketliliği bağlamında rehberlik hizmeti sunumu, uluslararası paylaşımlarla rehberlerin kendi yetkinliklerinin artırılması gibi konulara odaklanılmalıdır. Bu sayede rehberlik hizmetlerinin kalitesi güçlendirilecek, meslek grubunun toplumdaki gelişme ve beklentilere uyumlu eğitimi sağlanacaktır.

Kaynakça

[erişim 13.8.2021]

Ahlroos, N. ve Eensalu, K. (2014). Mobile counsellors are the best ambassadors. In: Euroguidance Network (ed.). *Open the door to the world: views on mobility guidance from up North,* s. 26-27. https://euroguidance.ie/sites/default/files/Open%20the%20door%20to%20the%20world.pdf

Barnes, S.-A. ve ark. (2020). *Lifelong guidance policy and practice in the EU: trends, challenges and opportunities: final report.* Lüksemburg: Avrupa Birliği Yayın Ofisi. https://doi.org/10.2767/91185

Brandenburg, U.; Berghoff, S. ve Taboadela, O. (2014). *The Erasmus impact study: effects*

of mobility on the skills and employability of students and the internationalisation of higher education institutions. Lüksemburg Avrupa Birliği Yayın Ofisi. https://doi.org/10.2766/75430

Cedefop (2009). *Professionalising career guidance: practitioner competences and qualification routes in Europe.* Lüksemburg: Avrupa Birliği Yayın Ofisi. Cedefop panorama series, No 164.https://www.cedefop.europa.eu/en/news-and-press/news/professionalising- career-guidance-practitioner-competences-and-qualification

Cedefop (2020a). *Inventory of lifelong guidance systems and practices - France. CareersNet national records*. https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country- reports/inventory-lifelong-guidance-systems-and-practices-france

Cedefop (2020b). *Inventory of lifelong guidance systems and practices: Estonya. CareersNet national records*. https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country- reports/inventory-lifelong-guidance-systems-and-practices-estonia

Cedefop (2020c). *Inventory of lifelong guidance systems and practices – İsveç. CareersNet national records*. https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country- reports/inventory-lifelong-guidance-systems-and-practices-sweden

CIMO (2014). *Hidden competences, facts and figures.* Helsinki: Centre of International Mobility (CIMO). https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/32427_faktaa_1_2014_hidden_competences.pdf

Avrupa Birliği Konseyi (2008.) *Council resolution on better integrating lifelong guidance into lifelong learning strategies: 2905th Education, Youth and Culture Council meeting, Brussels, 21 Kasım 2008.* https://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_Data/docs/pressdata/en/educ/104236.pdf

Avrupa Birliği Konseyi (2011). Council recommendation of 28 June 2011 'Youth on the move', promoting the learning mobility of young people. *Avrupa Birliği Resmî Gazetesi,* C 199, 7.7.2011, s. 1-5. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32011H0707(01)

CSN (2017). *Utlandsstudier – vad händer sedan? [Studies abroad, what happens next?].* Sweden: Centrala studiestödsnämnden (CSN). https://www.scb.se/contentassets/65b08c46f77e4cd4a5c8b25ded26ee4e/uf0549_2015a01_br_a40br1706.pdf

Estonya Eğitim ve Araştırma Bakanlığı (2020). *Haridusvaldkonna arengukava 2021 – 2035 [Estonian education strategy, 2021-35: general objective and strategic goals*]. https://www.hm.ee/sites/default/files/haridusvaldkonna_arengukava_2035_29.10.2020_riigikogusse.pdf

Estonya Yeterlilikler Kurulu (2018). *OSKA study of human resources, administrative and business consultation occupations: key findings.* https://oska.kutsekoda.ee/wp-content/uploads/2017/05/HR_EN.pdf

Euroguidance (2020). *Euroguidance highlights 2019*. https://www.euroguidance.eu/euroguidance-highlights-2019

Euroguidance Estonya (2020). *Lifelong guidance in Estonya 2020.* Tallinn: Archimedes Foundation.http://haridus.archimedes.ee/sites/default/files/Dokumendid/veebi_LifelongG uidance_2020.pdf

Euroguidance İsveç (2015). *Career guidance in Sweden.* Stockholm: Swedish Council for

Higher Education. https://www.euroguidance.eu/career- guidance-in-sweden/download/career-guidance-in-sweden

Avrupa Komisyonu (2018). *Proposal for a regulation of the EU Parliament of of the Council establishing 'Erasmus': the Union programme for education, training, youth and sport and repealing Regulation (EU) No 1288/2013.* COM/2018/367 final – 2018/0191 (COD). https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM%3A2018%3A367%3AFIN

Avrupa Komisyonu (2019). *Erasmus+ higher education impact study: final report.* Lüksemburg Avrupa Birliği Yayın Ofisi. https://doi.org/10.2766/184038

Avrupa Parlamentosu (2018). Decision (EU) 2018/646 of the European Parliament and of the Council of 18 April 2018 on a common framework for the provision of better services for skills and qualifications (Europass) and repealing Decision No 2241/2004/EC. *Avrupa Birliği Resmî Gazete,* L 112, 2.5.2018, s. 42-50. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?toc=OJ%3AL%3A2018%3A112%3AFULL&uri=uriserv%3AOJ.L_.2018.112.01.0042.01.ENG

Goia, D. ve Țibu, S. (2020). *Euroguidance stakeholder survey 2019-20: unpublished raw data*. Euroguidance network.

Estonya Cumhuriyeti Hükûmeti (2018). *Digital Agenda 2020 for Estonia*. https://www.mkm.ee/sites/default/files/digitalagenda2020_final.pdf

Gramberg, A. ve Rammo, M. (2020). *Õpiränne toetab kooli avatust (Learning mobility supports openness in Estonian schools).* Tallin: Archimedes Foundation. https://archimedes.ee/wp- content/uploads/2015/12/%c3%b5pir%c3%a4nne_A4.pdf

IAEVG (2018). International competencies for educational and vocational guidance practitioners: an IAEVG trans-national study. *International journal for educational and vocational guidance,* 8.. Cilt, 3. Sayı, s. 135-195. https://link.springer.com/article/10.1007/s10775-008-9144-x

Innove (2017). *Support for the development of career management skills.* Estonya: Foundation Innove Center for Career Services. https://www.innove.ee/wp-content/uploads/2018/04/KOM_kirjeldus_29_12_2017_EN_kodukale-2.pdf

Kristensen, S. (2014). Mobility counselling: from information provision to motivation and quality assurance. In: Euroguidance Network (ed.). *Open the door to the world,* s. 20-23. https://euroguidance.ie/sites/default/files/Open%20the%20door%20to%20the%20world.pdf

Launikari, M. (2019). *Homo interculturalis: identity, interculturality and career learning within European Union institutions.* [Thesis, Helsinki University].https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/300012/homointe.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Launikari, M. ve ark. (2020). Developing guidance competences for learning mobility. In: *Career and career guidance in the Nordic countries.* Leiden, Netherlands: Brill, s. 191-205. https://doi.org/10.1163/9789004428096_013

MENESR (2015). Le socle commun de connaissances, de compétences et de culture [Common basis for knowledge, skills and culture]. Decree No 2015- 372 of 31.3.2015. *Journal Officiel,* 2.4.2015. https://www.education.gouv.fr/bo/15/Hebdo17/MENE1506516D.htm

MENESR (2017). Arrêté du 23 août 2017 fixant les modalités de stage, d'évaluation et de

titularisation des psychologues de l'éducation nationale stagiaires [Decree of 23 August 2017 setting the terms of internship, evaluation and tenure of ulusal eğitim psychologist]. NOR: MENH1720102A. *Journal Officiel,* No 0203, 31.8.2017. https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/LEGITEXT000035481615/

MENESR; DGESCO ve DEI (2016). Ouverture européenne et internationale des établissements scolaires du second degré [European and international opening of secondary schools]. *Bulletin Officiel,* Circulaire n° 2016-091, 15.6.2016. www.education.gouv.fr/bo/16/Hebdo24/MENE1615925C.htm

İsveç Eğitim ve Araştırma Bakanlığı (1993). Swedish Higher Education Ordinance: goals for career guidance degree, SFS1993:100 (Högskoleförordningen, Studie- och yrkesvägledarexamen). https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/hogskoleforordning-1993100_sfs-1993-100

OECD (2018). *Preparing our youth for an inclusive and sustainable world: the OECD PISA global competence framework.* Paris: OECD. https://www.oecd.org/pisa/Handbook-PISA-2018-Global-Competence.pdf

Pérez-Karlsson, Å. (2014). *Meeting the other and oneself: experience and learning in international, upper secondary sojourns* [Thesis Umeå University]. http://umu.diva-portal.org/smash/get/diva2:745667/FULLTEXT01.pdf

Potts, D. (2020). *Career outcomes of learning abroad: national report.* International Education Association of Australia (IEAA). https://www.ieaa.org.au/documents/item/1787

Psience (2020). *Occupational qualification framework survey in the field of career guidance.* Estonya: Archimedes Foundation, Euroguidance Estonia. http://haridus.archimedes.ee/sites/default/files/Dokumendid/Karj%C3%A4%C3%A4riteenuste_uuring_1811.pdf

Rammo, M. (2020). *Õpirändesse panustamine on kasulik nii inimesele kui riigile [Contributing to learning mobility is beneficial for both the individual and the state].* Estonya: Archimedes Foundation, Euroguidance Estonia.http://haridus.archimedes.ee/opirandesse-panustamine-kasulik-nii- inimesele-kui-riigile

Schiersmann, C. ve ark. (eds.) (2012). *NICE Handbook for the academic training of career guidance and counselling professionals*. Heidelberg: Heidelberg University. file:///C:/Users/SWE/Downloads/Inhalt%20Vollversion%20NICE%20Handbook% 20(2).pdf [accessed 31.1.2021].

Simons, J. ve ark. (2013). *Study abroad: an experience for every student or the result of a prior selection*. http://www.internationalecompetenties.be/files/1106ENGLISH%20T1%20research%20.pdf

Swedish Council for Higher Education (2018). *The academic value of mobility.* Swedish Council for Higher Education, Report 2018:10. https://www.euroguidance.eu/the-academic-value-of-mobility#:~:text=The%20Academic%20Value%20of%20Mobility%20is%20a%20report,Ministry%20of%20Education%20and%20Research%20as%20its%20principal

Swedish Council for Higher Education (2019). *Svenska studenter i Erasmus+ - Livsbanor och sociala strukturer [Swedish students in Erasmus+: life courses and social structures].* Swedish Council for Higher Education, Report 2019:6.

https://www.uhr.se/globalassets/_uhr.se/publikationer/2019/uhr-svenska- studenter-i-erasmus-plus.pdf

Swedish National Union of Teachers (2020). *Studie- och yrkesvägledares arbetsmiljö 2020 [The work environment of guidance professionals 2020]*. https://www.lr.se/opinion--debatt/undersokningar/2020/2020-10-21-studie-- och-yrkesvagledares-arbetsmiljo-2020

Swedish Trade Union Confederation (2018). *Globaliseringen måste gynna alla [Globalisation must benefit everyone]*. https://lo.se/start/tal_och_artiklar/globaliseringen_maste_gynna_alla

Tamm, A. ve Vaade, V. (2019). *Rahvusvaheline koostöö karjäärispetsialistide pilgu läbi [International cooperation through the eyes of career guidance professionals].* Estonia: Archimedes Foundation, Euroguidance Estonia. http://haridus.archimedes.ee/sites/default/files/RVkoost%C3%B6%C3%B6_Euroguidance%20report2019_2.pdf

Topping, K. J. (2005). Trends in peer learning. *Educational psychology,* 25.l. Cilt, Sayı 6, s. 631-645. https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/01443410500345172?journalCode=cedp20

Ungdomsbarometern (2016). *Ungdomsbarometern [Guidance barometer]*. www.ungdomsbarometern.se

Ek 1. **Estonya, Fransa ve İsveç'teki Euroguidance e-kurslarının karşılaştırması**

ÜLKE	Estonya	Fransa	İsveç
İSİM VE CİLT	Çok kültürlülük, öğrenme ve iş hareketliliği (*Multikultuursus, õpi- ja töörännе*), 104 akademik saat (4 ECTS)	Dinamo (***Découvrir INformer Accompagner la Mobilité en Orientation)***, 12 saat (*)	Euroguidance course in mobility guidance (*Euroguidance kurs i Ivägledning*), 21 saat (**)
AMAÇ	Kursun sunduğu fırsatlarla uluslararası hareketlilik ve çok kültürlülük konularını daha iyi anlamak, yurt dışında okumak veya çalışmak isteyen insanlarla beraber çalışmayı öğrenmek ve de Estonya'ya dışarıdan gelmiş olan ve burada kariyer rehberliğine ihtiyaç duyanlara yardımcı olmak mümkün olacaktır.	Dinamo, rehberlik danışmanlarının becerilerini pekiştirmekte, hayat boyu hareketliliğin gelişimi ve tercih edilmesine katkı sağlamaktadır.	Kursun amacı uluslararası hareketlilik hususunda proaktif rehberlik sağlamak, daha fazla sayıda öğrencinin fırsatlardan yararlanmasını temin etmek ve de katılımcıların hareketlilik deneyimlerinin kalitesini yükseltmektir.
ÖĞRENME KAZANIMLARI	Mezunlar aşağıdaki kazanımları elde edecektir: • öğrenme ve çalışma hareketliliğinin değerini ve kariyer gelişimi açısından barındırdığı potansiyeli kavramak; • uluslararası hareketlilik fırsatlarının farkında olma, konu hakkında rehberlik desteği sunmaya hazırlıklı olmak; • başta motivasyon, hazırlık ve hareketlilik öncesi ve sonrası olmak üzere bireylere sürece dair destek sunmak; • çok kültürlülüğün farkında olmak, dolayısıyla farklı kültürlerin alışılmamış yanları ve değer çeşitliliğine aşinalık ve farklı kültürel arka planlardan gelen danışanlara Estonya'da okuma ve çalışma konularında danışmanlık yapabilmek.	Platform kullanıcılarının kazanımları: • mesleki entegrasyon ve kariyer gelişimi bağlamında hareketliliğin katma değerine dair farkındalık; • farklı hareketlilik türlerine dair farkındalık (öğrencilik, istihdam, boş yıl vs.); • Avrupa hareketlilik araçları hakkında bilgi almak; • engelliler veya çıraklar gibi özel grupların hareketliliğine dair bilgilenmek; • Euroguidance web sitesindeki kaynakların nasıl kullanılacağını öğrenmek; • hareketlilik rehberliği mülakatlarında önem taşıyan konuları anlamak.	Katılımcıların kazanımları: • uluslararası hareketlilik ve faydalarına dair genel bilgiler; • diğer ülkelerdeki eğitim, uygulamalı eğitim ve çalışma gibi alanlarda özel bilgiler; • hareketlilik sürecinin bütününe dair muhtemel rehberlik müdahalelerini anlamak; • işi kolaylaştıracak farklı araçlara ve bilgi kaynaklarına dair farkındalık; • hareketlilik rehberliğinin nasıl rutin rehberlik hizmetlerinin parçası olabileceğini anlamak.

(*) www.euroguidance-formation.org
(**) https://www.uhr.se/syv/infor-en-utlandsvistelse/aktuellt-inom-det-internationella-vagledningsomradet/distanskurs-i-ivagledning-varen-2021/

12. BÖLÜM

Bilgi ve İletişim Teknolojilerinin (BİT) hayat boyu rehberlikte stratejik önemi ve dönüştürücü rolü

Raimo Vuorinen ([61]), CareersNet, Finland and Jaana Kettunen ([62]), CareersNet, Finland

12.1. Giriş

Avrupa Birliği genelinde hayat boyu rehberlik kavramı eğitim, öğretim, gençlik, istihdam ve diğer sosyal konuların kesişim noktasındaki bir ortak politika sorumluluğu olarak kabul edilmektedir. Avrupa'da yürütülen vaka inceleme ve değerlendirmelerinin de gösterdiği üzere rehberlik talebi hizmet arzının kat be kat fazlası boyuttadır ve vatandaşların ihtiyaçlarını sadece geleneksel yöntemlerle karşılamak mümkün gözükmemektedir (örneğin: Barns ve ark., 2020; ELGPN, 2010; Zelloth, 2009). Giderek çeşitlilik kazanan danışan gruplarına hiçbir hizmet sağlayıcısı, meslek grubu veya kuruluşu tek başına destek sağlayamayacaktır. Bu nedenlerden ötürü; artan sayıda ülkede hayat boyu rehberlik ve hayat boyu öğrenmenin, farklı sektörlerde gerek politika geliştirme gerekse hizmet sunumunda, arasındaki bağlantılar ve uyum güçlendirilmektedir. Estonya AB Dönem Başkanlığı dönemindeki, 2017, hayat boyu rehberlik araştırmalarının sonuçlarına göre uyumlu hizmetlere erişimi etkili biçimde artırmak için politikalar arası uyumluluk, ortaklıklar, iş gücü piyasası bilgileri ve istihbaratı, hizmet sunumunda profesyonelleşme ve hizmetlerin entegrasyonu gibi şartların yerine getirilmesi lazımdır.

Teknolojik gelişmeler sebebiyle yaşanan karmaşa rehberlik sunumunu derinden etkilemekte olup, yeni ve mevcut ortaklar ve hizmetler arasında ittifaklara yol açmaktadır. Birçok ülkede gerçekten de BİT temelli kariyer hizmetleri daha fazla kullanılmaktadır, ancak hizmet sunumunda başarının ülkeden ülkeye ciddi farklılıklar barındırdığı unutulmamalıdır (örnek: Barns ve ark., 2020; Kettunen & Sampson, 2019; Kettunen, Vuorinen & Ruusuvirta, 2016). Danışmanların ve politika yapıcıların, ulusal kariyer bilgi merkezleri ve kaynakları geliştirme aşamasında, mevcut boşlukları saptaması ve böylece BİT kullanılarak rehberlik hizmetlerinin nasıl iyileştirilebileceğine dair fikirler üretmesi gerekmektedir. Bahse konu ihtiyaçların saptanması ve fikir üretimiyle mevcut ve gelişmekte olan teknolojilerin rehberlik hizmetlerinde başarıyla uygulanması mümkün olacaktır. BİT sadece bir bilgi aktarım kanalı olarak görülmemelidir. Çeşitlilik barındıran gruplarla çalışılırken bütünleşik hizmet sunumu ve hayat boyu rehberlik politikalarının doğru kurgulanması için teknolojinin bütün nimetlerinden yararlanmalı, bütüncül bir yaklaşım izlenmelidir (Kettunen ve ark., 2016). Rehberlik hizmetlerinde mevcut ve gelişmekte olan teknolojilerin başarıyla uygulanabilmesi için ulusal, bölgesel ve yerel seviyelerde aktörler ve paydaşlar arasındaki sinerji güçlendirilmeli; böylece ortak bir vizyon ve liderlik desteğiyle teknoloji kullanım stratejileri geliştirilmelidir (Kettunen & Sampson, 2019).

Kariyer rehberliği ve danışmanlığının önemi ve faydası tüm dünya toplumlarınca bilinmektedir, ancak danışmanların kıt kaynaklarla çok şey başarmalarının beklendiği

[61] Proje Yöneticisi, Finlandiya Eğitim Araştırmaları Enstitüsü, University of Jyväskylä, Finland.
[62] Associate professor, Finnish Institute for Educational Research, University of Jyväskylä

ortamlarda hizmet sunum kalitesini korumak giderek zorlaşmaktadır (Barnes ve ark., 2020). İdarenin ademi merkeziyetçi yapılandırıldığı veya kariyer rehberliğinin mevzuatla düzenlenmediği bağlamlarda hizmet sağlayıcıların hayat boyu rehberlik hizmetlerini çok daha özerk şekilde kurguladıkları ve sundukları görülmektedir. Bu da danışmanlara, deneyimlerini paylaşmak ve akıl hocalığı yapabilmek için, fırsat sağlanması gerekliliğini ortaya koymaktadır. Danışmanlara yönelik ulusal yetkinlik çerçeveleri sayesinde merkezi olmayan idari yapılarda profesyonelliğin geliştirilmesi adına ortak modeller kurgulanmaktadır (Barnes ve ark., 2020). Avrupa Birliği, bu bağlamda, danışmanlar için yetkinlik çerçevelerinin (Cedefop 2009 gibi), meslek profillerinin (örneğin: Avrupa Komisyonu, 2014) ve standartlarının (Schiersmann ve ark., 2016) oluşturulmasını destekleyen birçok projeye kaynak aktarmıştır. Uluslararası meslek oluşumları da (IAEVG, 2018; NCDA, 2009) ulusal veya bölgesel düzeylerde kullanılabilecek yetkinlik çerçeveleri sunmaktadır. Bahse konu çerçevelerin çoğunda farklı kariyer danışman türlerine dair mesleki tanımlar, danışmanların belirli ortamlarda ve özel kullanıcı gruplarıyla çalışırken rolleri ve ana görevlerine dair temel bilgiler gibi unsurlar yer almaktadır. Bu çerçeveler, aynı zamanda, bilgi, değerler, tutumlar ve beceriler gibi kavramlara dair teorileri ve bu teorilerle danışman performansı arasındaki bağlantıları ortaya koymaktadır (Niles, Vuorinen & Siwiec, 2019).

Birçok uluslararası yetkinlik çerçevesinin ana fikri vatandaşların bireysel olarak hangi desteklere ihtiyaç duyduğu sorusuna dayanmaktadır. Rehberlik hizmetlerinin eş güdümü gibi daha geniş kapsamlı görevler kariyer rehberlerinin yapmaları beklenen işlerin bir parçası olarak görülmemekte, onların uzağında algılanmaktadır (ör. Schiersmann ve ark., 2016). Oysaki hayat boyu rehberliğin kolektif ve grup temelli faaliyetlere dönüştürülebilmesi için birçok aktörü, farklı ilgi alanlarını ve çoklu katmanları bir araya getiren bir sürece ihtiyaç vardır (Nykänen, Saukkonen & Vuorinen, 2012). Kariyer danışmanları daha karmaşık durumlarla başa çıkabilmeli, çelişkiler barındırabilecek rolleri layıkıyla üstlenmelidir. AB Üye Devletlerinin birçoğunda bağlayıcı mevzuat veya ulusal rehberlik kalite çerçevesi gibi düzenlemelerin olmadığı göz önünde tutulduğunda, danışmanların sadece danışanlarla çalışmayı içeren yetkinliklerle yetinmemeleri (Barnes ve ark., 2020), kurum içi veya hizmet sağlayıcı arayüzleri bağlamında farklı meslek gruplarının kesiştiği ağlarda kendilerine yeni roller ve görevler tanımlayabilecekleri stratejik yetkinlikler de kazanmaları gerekmektedir (Vuorinen & Kettunen, 2017).

Özetlemek gerekirse, mevzuat ve artan özerklik arasındaki tutarsızlıklar dikkate alındığında, danışmanların, rehberlik hizmetlerinin tasarımında ve sunumunda hangi ulusal ve yerel aktörlerle ve hangi yöntemlerle çalışabileceklerine dair yetkinlikler kazanmaları gerekmektedir. Mintzberg (1995) yukarıda anılan stratejik düşünme sürecini 'görmek', yani önünü ve arkasını, yukarısını ve aşağısını, yanını, ötesini ve içini görmek olarak tanımlar.

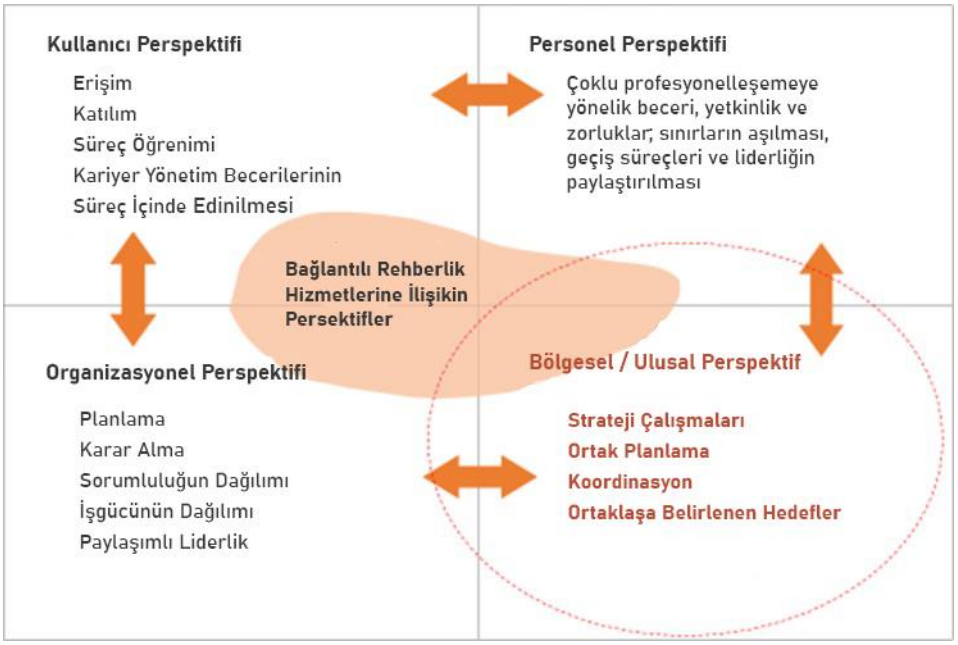
Stratejik düşünmeyle kariyer rehberliği ve danışmanlığına daha geniş ve derinden bakmak mümkündür. Üç zıt ve bir kapsayıcı bakış açısı kullanılarak stratejik düşünme formüle edilebilir (Mintzberg, 1995). 'Önünü' görmekten kastedilen tüm rehberlik süreçlerini gelecek odaklı bir bakış açısı ile incelemektir. Kariyer rehberlik hizmetlerinin geçmişten bugüne evrimini bilmek, böylece stratejik bakışı koruyabilmek adına 'arkayı' da görmek gerekmektedir. Farklı sektörler arasında kariyer hizmetlerinin yörüngesini anlamak için

'yukarıdan' bakabilmek, altta yatan ilkeleri kavramak içinse 'aşağıdan' bakabilmek gerekir. Kariyer hizmetlerinin tasarım ve sunumunda sektörler arası ortaklıklar kurabilmek için 'yanına' bakmalı ve iş birliği yapılacak aktörler görülmeli; 'öteye' bakarak da mevcut hizmet sunumu yenilikçilikle aşılmalıdır. Bu üç farklı bakış açısını uzun uzadıya düşünmeli, sonrasında duvarın 'içini' görebilecek kıvama gelinmelidir. Bu sayede kariyer rehberlik sisteminin temeli ve kilit özelliklerini anlamak, tutarlı ve uyumlu hizmet sunumu için gereken ön koşulları tanımlamak mümkün olacaktır.

12.2. Stratejik yetkinliklere dair dört bakış açısı

Kariyer danışmanlarının stratejik yetkinlerini geliştirmek suretiyle temel paydaşlarıyla ortaklaşmalarını sağlamak, bu ilişki üzerinde ademi merkeziyetçi bağlamlarda kariyer rehberlik hizmetini sürdürebilir kılmak için yukarıda anılan 'görmek' kavramı gibi stratejik düşünmek ve aşağıda tanımlanacak, çoklu meslek grupları içeren rehberlik hizmet sunumuyla ilintili, dört bakış açısına dikkat etmek gerekir (Şekil 1). Danışmanların kendi uygulamalarının ötesinde bakış açıları kazanmalarıyla rehberlik hizmetini ve kendilerini farklı sektörler ve disiplinlerin arayüzünde konumlandırmaları mümkün olacaktır. Kariyer hizmetlerinin sistematik doğasının daha geniş bir açıdan anlaşılmasıyla rehberlik ve danışmanlıkta BİT'in daha etkili ve etkin kullanımı sağlanacaktır (Kettunen & Sampson, 2019).

Şekil 1. **Farklı profesyonellikleri içeren ve ağ tabanlı rehberlik hizmetine dair farklı bakış açıları**



Kaynak: Nykänen Karjalainen, M., Vuorinen, R., & Pöyliö, 2007.

Kullanıcı bakış açısı

Kariyer profesyonelleri bireylerin öğrenme yolculuğunu bir süreç, eğitim ve iş hayatı arasındaki arayüzler zinciri olarak algılamaktadır. Bireyler, farklı geçiş dönemlerinde, farklı kurumlardan değişik kariyer hizmetleri kullanmaktadır. Bireysel açıdan bakıldığında kariyer hizmetleri kurumsal sınırları aşan, hatta düzensiz ve parçalı da olabilen bir faaliyet olarak

algılanmaktadır. Uzmanlar kariyer hizmetlerini planlarken kullanıcılara danışılmamaktadır. Kariyer hizmeti kullanıcıların hakkı olarak görüldüğünde ise bireylerin mevcut hizmetlere dair farkındalığı gelişecek, hizmetlerden beklentileri daha gerçekçi olacaktır. Kariyer hizmeti almanın bir hak olarak tanımlanmasıyla hizmet sağlayıcılar konuya bir tedarikçi olarak değil de bir kullanıcı bakış açısıyla yaklaşabilecek, böylece hizmet odağına yardım yerine kolaylaştırma/yol açma geçecektir. Bunun için de hizmet sağlayıcıların 'öteyi görebilmeleri', farklı grupların ihtiyaçlarını ve kariyer gelişim potansiyellerini daha iyi anlamak adına yeni yöntemler yaratmaları gerekmektedir. Bu sayede rehberlik kurumlarının operasyonel sınırları değişecek, 'hemen yanı başındakini' görmeleri ve beraber bilgilenerek bölgesel ve kurumsal öğrenmeye geçmeleri mümkün olacaktır (Nykänen ve ark., 2007, 2012).

Personel bakış açısı

Farklı sektörlerin kesiştiği ağlarda rehberlik hizmetleri, diğer meslekleri, danışmanları veya kurumları içeren arayüzlerde, bir öğrenme ortamı olarak sunulmaktadır ve bu sayede mevcudiyetlerini, bilgi birikimlerini ve hukuki konumlarını gerekçelendirmeleri mümkün olabilmektedir (Nykänen ve ark., 2012; Nykänen, 2011). Farklı profesyonellikleri içeren ağ tabanlı yaklaşım bir eş güdüm, organizasyon ve iş birliği mekanizmasıdır. Hizmetlere sevk, hizmetlerin mevcudiyeti ve ihtiyaca uyumu bağlamında farklı organizasyonlardaki personelin diğer kurumların hangi hizmetleri sunduğunu bilmeleri gerekir. Danışmanlar, beraberce, sorunları çözecek; bilgi ve yenilik üretecek ve de kaynakları geliştirecektir.

Bu sayede hem ağlarının eş güdümüne hem de yönetim görevlerine aktif katılım sağlayacaklardır (Nykänen, 2011). Yukarıda anılan iş dağıtımı ve eş güdümü yaklaşımı dağıtımlı liderlik kavramına fikren en yakın yapıdır (Gronn, 2008).

Kurumsal bakış açısı

Kurumsal bakış açısı ile kastedilen bir kurum içerisindeki rehberlik hizmetlerinin planlanması, eş güdümü ve uygulanmasıdır. Kariyer hizmetlerinden sorumlu bir kurumda farklı iş profillerine sahip danışmanların farklı meslek gruplarını içeren ekiplerle; toplum merkezleri, tek noktadan hizmet sunum merkezleri, ortak veya dağınık hizmet noktaları veya çevrim içi platformlar gibi; iş birliği yapmaları gerekir. Farklı mesleklerin iş birliğiyle karşılıklı güven inşaası mümkün olmakta, tecrit ve danışanlar ve kaynaklar için gereksiz rekabet riskinin önüne geçilmektedir. İşbirliği kapsamını daha da genişleterek iş bölümünün planlanması, görevlerde çakışmaların giderilmesi, hizmetlerin ana faaliyetlerine ortak karar verilmesi, ortak rehberlik materyallerinin geliştirilmesi ve hizmet sunum faaliyetlerini iyileştirecek adımların beraberce atılması mümkündür. İş bölümü ve sorumluluk paylaşımı dendiğinde kurum içi ve kurumlar arasında ve de ulusal, bölgesel ve kurumlar düzeyinde rehberlik hizmetlerinin nasıl uygulanacağı, planlanacağı, eş güdümünün nasıl olacağına dair kararlar kastedilmektedir.

Bölgesel/ulusal bakış açısı

Bölgesel/ulusal bakış açısı ile kastedilen rehberlik hizmeti sunan kurumlar arasındaki resmî veya gayri resmî ağlardır. Bu ağ içerisinde farklı kamu sektörlerinden; eğitim, öğretim, gençlik, istihdam ve sosyal politikalar alanlarından uzmanlar bulunmaktadır.

Cedefop (2020) raporlarında profesyoneller arasında iş birliğini artıran ve rehberlik sunumunda yeni aktörleri de resme dahil eden başarılı çalışmalar belgelenmiştir. Barnes ve ark. (2020), araştırmalarında, hayat boyu rehberlik hizmetlerinden azami faydayı sağlama ve liderlikle iş birliğini kolaylaştırma adına etkili ve çok yönlü iletişimi güçlendirmenin önemini vurgulamışlardır. Ağların yenilik üretme kapasiteleri 'işin iç yüzünü görebilme' becerisine bağlı olup; doğru yapıların ve ilişkilerin inşaasını, liderlik, uzmanlık ve süreçleri öngörmeyi gerektirmektedir. Teknoloji sayesinde farklı alanlardan ortaklar bir araya gelerek bireylerin hayat boyu ihtiyaç duyacağı eş güdümlü ve kesintisiz ihtisas hizmetlerini sunabilecektir.

Bölgesel ve yerel düzeylerde yerel koşullara ve bağlama uygun iş birliği yapılarının kurgulanması gerekmektedir. Bu sürece dikkat edilmesi önem taşımaktadır zira çoklu kurumları içeren yerel ağlarda sıklıkla kurumsal kültürler, görev alanları ve kurum içi idari düzenlemeler nedeniyle birbirleriyle çelişen amaçlar ve hedefler ortaya çıkmaktadır. Bu yapılarda kariyer rehberliğinin temel kavramları, özellikleri ve ilkelerine dair algıların farklılaştığı görülmektedir. Kariyer hizmetlerinin sunumunda farklı sektörlerden kurumların sınırlı kaynaklar için rekabet ettikleri durumlar da ortaya çıkabilmektedir (ELGPN, 2010).

Rehberlik paydaşlarının eş güdümünde belediyelerin ve yerel kamu istihdam hizmetlerinin önemi giderek artmakta; danışmanların çok katmanlı ve farklı idareleri içeren bölgesel strateji çalışmalarına katılımları önem kazanmaktadır. Ortak bilgi üretimi ve karmaşık sorunlara çözüm geliştirmek için danışmanların 'öteyi görebilmeleri', farklı sektörleri ayıran sınırları aşarak iş birliği yapmaları gerekmektedir. İşbirliği, örneğin, yerinde erişim stratejileri, becerilerin doğrulanması, işletme temelli kariyer öğrenme faaliyetleri ve yeterlilik kazandıracak esnek eğitim programları gibi süreçlerde hayati önem taşımaktadır. Danışmanların, bireylerle çalışırken, kariyer meselelerini daha genel yaşamsal bağlamla ilişkilendirmeleri lazımdır. 'Öteyi görebilmek' danışanların öğrenmeyi nasıl finanse edebileceklerini anlamak, finansal veya finansal olmayan öğrenme desteği için hangi programlar mevcut veya hangi programlar geliştirilmeli sorusuna cevap verebilmektir. Bu şekilde ortaklaşa üretilen bilgiyle sektörel korumacılık aşılabilir, yatırımların verimliliği artırılabilir ve tek tek bireylerin ya da meslek gruplarının çözemeyecekleri sorunlara çözüm üretilebilir (Engeström, 2004; Kettunen, 2021; McGuire, 2006; Nykänen, 2011).

Bahse konu stratejik yetkinlik bağlamında en önemli alanlardan biri de rehberlik danışmanlarının kendi faaliyetleri üzerinde sorgulayıcı düşünebilmeleri ve hizmetlerin buna binaen değerlendirilmesidir (Nykänen, 2010). Danışmanların kariyer gelişimine dair temel teorileri kullanacak donanımda olmaları; danışanlarıyla ilişkilerinin doğasını ve niteliğini ve de kariyer gelişim ön koşullarını yorumlama becerisini taşımaları gerekmektedir. Odak noktası biraz daha genişletildiğinde kariyer hizmetleri ve eğitim sisteminin içeriği ön plana çıkmakta; iş hayatı ve toplumsal hayat kariyer hizmetleri bağlamına girmektedir. Stratejik düşünme danışmanları güçlendirir; pilot uygulamalar ve yeni projelerle iş yapma şekillerini değiştirmelerini sağlar; uygun bağlam ve ortamlarda BİT kullanarak sinerji oluşturmalarına ve hizmetleri stratejik planlamalarına yardımcı olur ve rehberlik uzmanlığının hangi iç ve dış ağlarda kullanılabileceğini anlamalarını sağlar. Unutulmamalıdır ki ancak iş yapma şeklimizi değiştirerek görme şeklimizi değiştirebiliriz. Yukarıda anılan iki yaklaşım iç içe geçmiş ve ilişkili niteliktedir ve eş zamanlı önem kazanmaktadır.

12.3. Sonuçlar

Mevcut uluslararası yetkinlik çerçeveleri, danışmanların sosyal sistemlere ve genel toplumsal gelişime ne şekilde müdahil olmaları gerektiğine dair referanslar içermektedir. Bahse konu referanslarla müdahalelerin tasarım, uygulama ve değerlendirme süreçleri hayata geçirilerek kullanıcı grupların ihtiyaçlarına yanıt verilmekte; doğrudan rehberlik hizmetlerinin stratejik dönüşümü hedeflenmemektedir (ör. IAEVG, 2018; Schiersmann ve ark., 2016). Danışmanlar paydaşlarla temasa geçmeye, mevcut ağlarla iletişim kurmaya ve yeni ağlar oluşturmaya teşvik edilmektedir. Danışmanların kariyer rehberliğinin ve danışmanlığının amaçlarına dair toplumsal tartışmalara katkı sağlayabilecek yetkinlikte olmaları; kariyer konularında destek arayan bireyler adına savunuculuk yapabilecek kapasitede olmaları beklenmektedir (Schiersmann ve ark., 2016).

IAEVG (2018) ve Cedefop (2009) yetkinlik çerçevelerinde toplumdaki ortaklar arasında iş birliğini teşvik ederek kariyer hizmetlerinde stratejik düşünmeyi geliştirmeye dair bölümler yer almaktadır. Söz konusu özel yetkinliği sergileyebilmek için danışmanların yerel toplumla çalışması, böylece beşerî ve maddi kaynakları değerlendirerek toplumsal ihtiyaç analizi doğrultusunda verimli kullanması teşvik edilmektedir. Kamu istihdam hizmetleri ve Avrupa İstihdam Hizmetlerinde (EURES) çalışan danışmanlar için Avrupa referans yetkinlik profilleri (Avrupa Komisyonu, 2014) Cedefop yetkinlik alanlarıyla uyumludur ve ayrıca hizmet sunumunda BİT kullanımına dair stratejik düşünme konusunu da içermektedir.

Toplumdaki sürekli değişimlere bağlı olarak erişimi artırmak ve sosyal eşitliği sağlamak amacıyla kariyer rehberlik hizmetlerini dönüştürmek; tüm sektörlerde proaktif hayat boyu rehberlik hizmetlerini geliştirmek için daha sistematik yaklaşımlar uygulamak gerekmektedir (ELGPN, 2015). Disiplinler ötesi iş birliği neticesinde geleneksel uzman hizmetleri ve mevcut ağların ötesine geçilebilecek, bağımsız ve ortak çalışma yolları içeren dinamik yöntemler geliştirilecektir (Kettunen ve Felt, 2020). Toplumun ekonomik, sosyal, eğitsel ve istihdam hedeflerini gerçekleştirmek için politikalar ve eylem planları geliştirmek, uygulamak ve değerlendirmek gerekmektedir. Tüm bunları yapabilmek için de danışmanların stratejik yetkinliklerine ihtiyaç vardır (IAEVG, 2018).

Hem mevcut teknolojilerin hem de geliştirilmekte olan teknolojilerin tam anlamıyla potansiyellerine ulaşabilmelerini sağlamak için danışmanların, hem kariyer hizmetlerinin genel maksat ve bağlamını anlaması gerekmekte olup, hem de danışmanlar ve ortaklarının, hizmetlerin tasarlanması, sunumu ve değerlendirilmesi aşamalarında sistem geliştiriciler ve politika yapıcılar ile beraber çalışması gerekmektedir. Çok taraflı iş birliği süreçlerine ilk aşamada kamu idarelerinde, farklı kurumların üyeleri arasında ve özel ortaklar arasında başlanmalıdır. Bu süreci işletebilmek için mevcut BİT temelli kariyer hizmetlerine dair ortak vizyonun teorik çerçevelerle nasıl desteklenebileceği belirlenmeli; hizmetlerin tasarım ve entegrasyonunda bu çerçevelerin nasıl kullanılabileceği netleştirilmelidir (Kettunen & Sampson, 2019). Ağ tabanlı ve farklı mesleki rehberlik hizmetlerine dair, bu bölümde anlatılan, çeşitli bakış açıları anılan ihtiyaçlara cevap vermektedir.

Bahse konu yeni stratejik yetkinliklerin hizmet öncesi danışman eğitimlerinin ve sürekli mesleki gelişimin parçası olması gerekmektedir. Bu yetkinlikler bilhassa liberal rejimler doğrultusunda piyasa temelli hizmet sunum çözümleri geliştiren ülkeler için çok daha değerlidir (Moreno da Fonseca, 2015). Barnes ve ark. (2020), çalışmalarında stratejik yetkinliğin özellikle ademi merkeziyetçi bağlamlarda önem kazandığını, danışmanların kendi başlarına ve kurumsal destek olmaksızın çalıştıkları bu durumlarda kritik faydalar sağladığını ortaya koymuşlardır.

Kaynakça

[erişim 12.8.2021]

Barnes, S-A. ve ark. (2020). *Lifelong guidance policy and practice in the EU: trends, challenges and opportunities*: final report. Lüksemburg: Avrupa Birliği Yayın Ofisi. https://doi.org/10.2767/91185

Cedefop (2020). *Note on lifelong guidance and the COVID-19 pandemic: responses from Cedefop's CareersNet*. https://www.cedefop.europa.eu/files/2020_05_27_llg_and_pandemic_cnet_ b.pdf

Cedefop (2009). *Professionalising career guidance: practitioner competences and qualification routes in Europe*. Lüksemburg: Avrupa Birliği Yayın Ofisi. Cedefop panorama dizisi, Sayı 164. https://www.cedefop.europa.eu/files/5193_en.pdf

Estonya AB Dönem Başkanlığı (2017). *Communiqué: conclusions of the EU Presidency conference, Estonia, on lifelong guidance policy and practice.* https://www.cedefop.europa.eu/files/7th_european_conference_on_llg_policies_communique_tallinn_27-28_sept_2017_final_endorsed.pdf

ELGPN (2010). *Lifelong guidance policies: work in progress: a report on the work of the European Lifelong Guidance Policy Network, 2008-10. Short report.* http://www.elgpn.eu/publications/browse-by-language/english/EN_ELGPN%20Short%20Report%202009_2010.pdf/

ELGPN (2015). *The guidelines for policies and systems development for lifelong guidance: a reference framework for the EU and for the Commission.* ELGPN Araçları, No 6. Saarijärvi, Finland: ELGPN – University of Jyväskylä – Finnish Institute for Educational Research. http://www.elgpn.eu/publications/browse-by-language/english/elgpn-tools- no-6-guidelines-for-policies-and-systems-development-for-lifelong- guidance/

Engeström, Y. (2004). The new generation of expertise: seven theses. In H. Rainird, H.; Fuller, A. and Munro, A. (eds). *Workplace learning in context* (s. 145-165). London: Routledge.

Ertelt, B., ve Kraatz, S. (2011). Introduction: professionalisation of career guidance: changes, chances and challenges. In Kraatz, S. ve Ertelt, B. (eds). *Professionalisation of career guidance in Europe.* Tübingen, Almanya: Dgvt Verlag, s. 11-43.

Avrupa Komisyonu (2014a). *European reference competence profile for PES and EURES counsellors.* Discussion paper, Temmuz 2014. http://www.iccdpp.org/wp-content/uploads/2015/01/Analytical-paper- European-reference-competence-profile-for-PES-and-EURES-counsellors- 2014-6.pdf

Gronn, P. (2008). The future of distributed leadership. *Journal of Educational Administration*, 46 Cilt, Sayı 2, s. 141-158.

IAEVG (2018). *International competencies for educational and vocational guidance practitioners*. https://iaevg.com/Framework

Kettunen, J. ve Felt, T. (2020). One-stop guidance centres in Finland. In Haug, E. ve ark. (eds). *Career and career guidance in the Nordic countries,* s. 293-306. Career development series, 9. Sayı. Leiden: Brill. https://doi.org/10.1163/9789004428096_020

Kettunen, J. ve Sampson, J.P. Jr. (2019). Challenges in implementing ICT in career services: perspectives from career development experts. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, Cilt 19, s. 1-18. http://doi.org/10.1007/s10775-018-9365-6

Kettunen, J.; Vuorinen, R. ve Ruusuvirta, O. (2016). European Lifelong Guidance Policy Network representatives' conceptions of the role of information and communication technologies related to national guidance policies. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 6. Cilt, s. 327-342. http://dx.doi.org/10.1007/s10775-015-9313-7

McGuire, M. (2006). Intergovernmental management: a view from the bottom. *Public Administration Review, 66.* Cilt, Sayı 5, s. 677-679.

Mintzberg, H. (1995). Strategic thinking as 'seeing'. In Garrett, B. (ed.). *Developing strategic thought: rediscovering the art of direction-giving.* London: Falmer Press.

Moreno da Fonseca, P. (2015) Guidance systems across Europe: heritage, change and the art of becoming. *British Journal of Guidance & Counselling*, 43. Cilt, s. 351-366. https://doi.org/10.1080/03069885.2015.1028887

NCDA (2009). *Career counselling competencies*. National Career Development Association. https://www.ncda.org/aws/NCDA/pt/sd/news_article/37798/_self/layout_cc msearch/true

Niles, S.G.; Vuorinen, R. and Siwiec, A.K. (2019). Training career practitioners for current context. In Athanasou, J. A. ve Perera H. N. (eds). *Second international handbook of career guidance*. Cham: Springer, s. 529-553. https://dx.doi.org.10.1007/978-3-030-25153-6_25

Nykänen S.; Saukkonen S. ve Vuorinen R. (2012). Transformations in lifelong guidance provision. In Tynjälä, P; Stenström, M-L. and Saarnivaara, M. (eds) *Transitions and transformations in learning and education.* Dordrecht: Springer, s.187-202. https://dx.oi.org/10.1007/978-94-007-2312-2_12

Nykänen, S. (2011). *Towards leadership and management in guidance and counselling networks in Finland*. Jyväskylä: University of Jyväskylä – Institute for Educational Research. https://ktl.jyu.fi/vanhat/julkaisut/julkaisuluettelo/julkaisut/2011/D096.pdf

Nykänen, S. ve ark. (2007). *Ohjauksen alueellisen verkoston kehittäminen – monihallinnollinen ja moniammatillinen yhteistyö voimavarana* [The development of a regional guidance network: cross-sectoral and multi- professional cooperation as a resource. *Tutkimusselosteita*, Sayı 34. Jyväskylä: University of Jyväskylä – Institute for Educational Research. https://jyx.jyu.fi/handle/123456789/37599

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

OECD (2019). Getting skills right: future-ready adult learning systems. Paris: OECD Publishing.

Schiersmann, C., ve ark. (eds) (2016). *European competence standards for the academic training of career practitioners*. NICE handbook, 2. Cilt. Opladen: Barbara Budrich Publishers. https://nice-network.eu/pub/

Vuorinen, R., and Kettunen, J. (2017). The European status for career service provider credentialing: professionalism in European Union (EU) guidance policies. In Yoon H. ve ark. (eds). *International practices of career services, credentials and training*. Broken Arrow, OK, USLA: National Career Development Association. https://www.ncda.org/aws/NCDA/asset_manager/get_file/156343?ver=14

Zelloth, H. (2009). *In demand: career guidance in EU neighbouring countries*. Lüksemburg Avrupa Birliği Yayın Ofisi. https://www.etf.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/demand-career-guidance-eu-neighbouring-countries

4. KISIM

13. BÖLÜM

Kariyer rehber ve danışmanlarının beceri düzeylerinin dijital ortamda çalışmaya uygun hale gelecek yönde geliştirilmesi

Jaana Kettunen ([63]), CareersNet, Finland

13.1. Giriş

Dijital teknolojilerin üstlenebileceği roller COVID-19 salgını döneminde dikkatlerin çevrildiği bir alan olmuştur. Salgın öncesinde dahi dijital teknolojilerin kullanımı gelişmekte, alan için stratejik öncelik haline gelmekteydi. Bilgi ve iletişim teknolojilerinin (BİT) kariyer hizmetleri sektöründeki artan ve önemi herkes tarafından kabul edilen hayati rolünü belgeleyen birkaç politika belgesi, vaka incelemesi ve değerlendirme çalışması mevcuttur (Cedefop, 2011; Cedefop ve ark., 2020; Avrupa Birliği Konseyi, 2004, 2008; Data Europa, 2014; OECD, 2004a, 2004b). Hizmetlere talep büyüdükçe, hizmet sunum model ve mekanizmalarını maliyet etkin şekilde sürekli gözden geçirme ihtiyacı ortaya çıkmaktadır. Teknolojinin sunduğu fırsatlarla hizmet sunabilmek, bilhassa ücra yerlerde yaşayanlar ya da engellerinden dolayı evde yaşamak durumunda olanlar için, mümkün olmaktadır. Sözel iletişim yerine yazılı iletişimi tercih eden veya sınırlayıcı engellere sahip bireyler de bahse konu çevrim içi hizmetlerden yararlanabilir. Anılan fırsatların artırılması; dijital becerileri sınırlı veya dijital rehberlik hizmetinde deneyimsiz bireylerin desteklenebilmesi için kariyer danışmanlarının gerekli BİT yetkinliklerini taşımaları gerekmektedir.

Mevcut ve gelişmekte olan dijital teknolojilerin benimsenmesiyle tüm sektörlerde yaşanan dijital dönüşüm "dijitalleşme" kavramıyla açıklanmaktadır. Dijital teknolojilerin sunduğu araçlarla dijitalleşme vücut bulmaktadır (Randall ve Berlina, 2019). Bu teknolojilerin bazıları halihazırda mevcut ve farklı düzeylerde kullanılır durumdadır; kimi teknolojiler ise mevcut olmakla birlikte henüz geniş ölçekte yaygınlaşmamıştır. Bu makalede BİT kavramından kastedilen hayat boyu rehberlik politikasını ve hizmet sunumunu desteklemek için kullanılan ürünler, altyapı ve elektronik içerik bütünüdür. Bu etkileşimli hizmetler, kaynaklar ve araçlar vatandaşlar için tasarlanıp geliştirilmekte, kullanıcı deneyimleri de tasarımlarına girdi sağlamaktadır. BİT, aynı zamanda, kariyer gelişim bağlamında teknolojiyi kullanma dijital yetkinliğine karşılık gelmektedir (ELGPN, 2015). COVID-19 salgını öncesinde rehberlikte BİT kullanımı için gereken beceriler ve yetkinlikler (sosyal medya dahil) tali önemde görülmekte; hizmet öncesi ve hizmet içi eğitimde gerektiği gibi ele alınmamaktaydı (Barnes ve ark., 2020 Kettunen, & Vuorinen, 2020; Cedefop, 2009, 2018; Avrupa Komisyonu, 2014). Mesleki eğitim programları bağlamında rehberlik ve danışmanlık özelinde BİT'in kullanımının ve rolünün daha farklı değerlendirildiği ortaya çıkmıştır. Meseleye daha yakından bakıldığında programların çoğunda BİT kullanımının mesleki bağlamda hiç işlenmediği anlaşılmaktadır.

Alanda süregelen tartışmalara katkı sağlamak, kariyer rehberlerinin ve

[63] Associate professor, Finnish Institute for Educational Research, University of Jyväskylä

danışmanlarının eğitimlerini iyileştirmek için bu bölümde meslek erbabına yönelik hazırlanmış uluslararası ve ortak geliştirilmiş bir BİT eğitim programının tasarım ve içeriği anlatılacaktır. Eğitim programının içeriği geliştirilirken, sosyal medya ve kariyer hizmetlerinde sosyal medya 'yetkinliği' ([64]) mevhumlarının kariyer danışmanlarınca nasıl anlaşıldığına dair en son fenomenografik araştırma sonuçlarından yararlanılmıştır (Kettunen, 2017).). Fenomenografik çalışmalar rehberlik uygulamalarını iyileştirmeyi hedefleyen; ilgili fenomenin katılımcılar tarafından deneyimlenme farklılıklarını inceleyen ve böylece sapma dereceleri üzerinden algılama farklarını ortaya koyan süreçlerdir (Akerlind, 2008). Eğitimsel açıdan bakıldığında bu tarz çalışmaların ilgili konuyu daha kapsamlı anlamaya dair ilave ihtiyaçları da ortaya çıkardığı söylenebilir.

Bu bölümde anlatılan eğitim programı Finlandiya Eğitsel Araştırmalar Enstitüsü (FI), Malmö Üniversitesi (SE), eVejledning (DK) (Danimarka) ve İzlanda Üniversitesi (IS) tarafından ortaklaşa tasarlanmıştır. Program sunumu da ortaklaşa gerçekleşmektedir. Sürecin ortakları, rehberlik ve danışmanlıkta BİT kullanımına dair eğitim ve araştırmalarda yoğun deneyim sahibi ve de gerek Kuzey ülkelerinde gerekse uluslararası alanda meslek erbaplarını destekleyen kurumlardır. Bu kurumların tamamlayıcı yetkinliklerine, deneyim alanlarına, bilgi ve beceri birikimlerine bakıldığında kariyer danışmanlığı bağlamında eğitim (SE/IS), pratik uygulamalar (DK), araştırma (FI) ve özel hizmet sunumu (SE) konuları ön plana çıkmaktadır. Ortak kurs farklı çevrelerden diploma almak isteyen öğrenciler ve deneyimli danışmanlara açık olup; kariyer danışmanlığı ve rehberliğinde teknolojinin muhtemel kullanım alanlarına dair zorlukları ve farklı yaklaşımları anlatan bir içeriğe sahiptir. Kursu *başarıyla tamamlayanlara* beş ECTS kredisi verilmektedir.

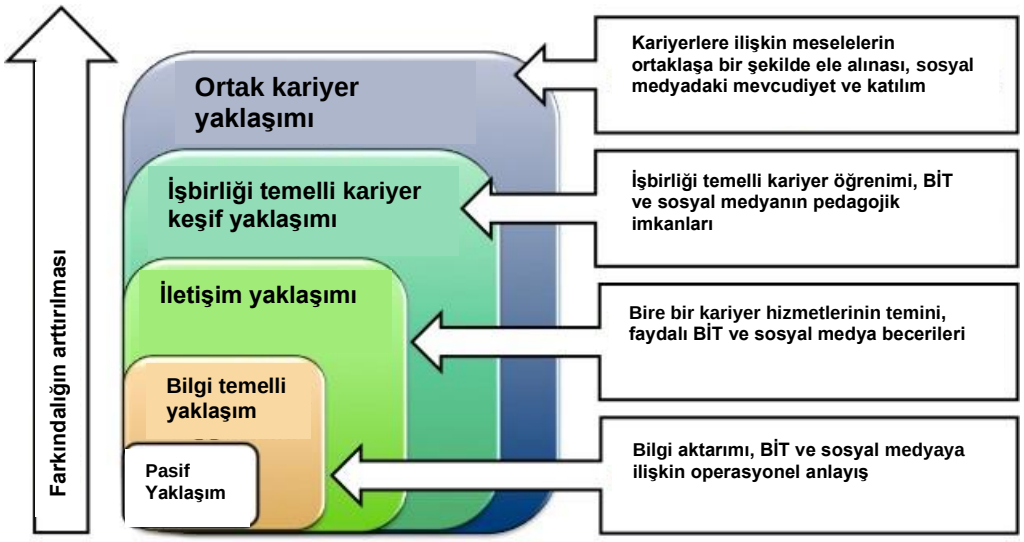
13.2. Bilgi sunumundan ortak kariyere

Kettunen 2017 tarihli çalışmasında rehberler ve danışmanlar için uluslararası eğitim programları geliştirmek için gerekli, kanıta dayalı temel unsurları tanımlamıştır. Buna göre; BİT hem kişisel gelişim şeklinde (ör: kariyer kaynaklarını ve hizmetini kişinin kendi için kullanması) hem de fiziki mekanlarda ve BİT kanalıyla uzaktan hizmet sunumunda yüz yüze hizmet şeklinde kullanılabilmektedir. Çalışmanın sonuçlarına göre sosyal medya ve sosyal medya yetkinliği konularında beş genel yaklaşım mevcuttur (çalışmaya dair ayrıntılar için bkz. Kettunen, 2017). Beş yaklaşım pasif, bilgi temelli, iletişim merkezli, iş birliğiyle kariyer arama ve ortaklaşa kariyer geliştirme yaklaşımlarıdır (bkz. Şekil 1). Ortaklaşa kariyer geliştirmeden kastedilen topluluk mensupları arasında, kariyer konularında, ortak deneyim ve anlamlı yapılar oluşturma sürecidir (Kettunen, 2017, s. 41). Bu temelde üzerinde çalışmaya devam edilebilecek bir süreç oluşturulmakta, BİT ve sosyal medya konularında daha geniş kapsamlı deney ve uygulamalara imkân veren eğitim ve fırsatlar sunulmaktadır. Kursta ele alınan belirli danışman yetkinlikleri arasında doğru kaynakları bulma yetkinliği, çevrim içi içeriği değerlendirme ve kullanma becerisi, çok yönlü ve anlayışlı yazarlık, merak uyandıran ve yapıcı çevrim içi tartışmalar başlatabilme ve

[64] Yetkinlik belirli bir işi layıkıyla yapmak demektir. Yetkinlik, bir bireyin farklı koşullar altında iyi performans sergilemesinin temelinde yatan niteliklere karşılık gelmektedir (ör. Trotter & Ellison, 2001, s. 36). İşbu metin boyunca yetkinlik teriminden kastedilen başarılı mesleki performansın temelini teşkil eden ilgili nitelikler ve nitelikler kombinasyonudur (Moore, Cheng, & Dainty, 2002; Woodruffe, 1991).

sürdürme ve de çevrim içi görünür ve güvenilir mevcudiyet sergileme becerisi gelmektedir (Kettunen ve ark., 2020; Kettunen; Sampson ve Vuorinen, 2015).

Şekil 1. **Rehberlikte BİT ve sosyal medya için beş genel yaklaşım**



Kaynak: Based on J. Kettunen ve ark., 2017, s.48.

Kariyer öğretimi ve geliştirmeyi desteklemek için akran grup üyeleri arasında iş birliğine dayalı öğrenmeyi besleyen müdahalelere de odaklanılmıştır (Kettunen; Sampson ve Vuorinen, 2015). Kursta rehberlik ve danışmanlıkta BİT kullanımı ile etik meseleler arasındaki bağlantıya dikkat çekilmiştir (kaynakların doğruluğu ve geçerliliği, gizlilik ve kullanıcı mahremiyeti gibi). Peterson ve meslekdaşlarının (2008) bilişsel bilgi işleme yaklaşımı kullanılarak BİT temelli rehberlik ve danışmanlık alanında teoriden pratiğe nasıl geçilebileceği gösterilmiştir.

Kursun eğitim ve öğretim felsefesi toplumsal yapısalcılık (Brown; Collins ve Duguid, 1989) ve sosyo-kültürel teorilere dayanmaktadır (Säljö, 1975). Öğrenci merkezli yaklaşımın ve mesleki eğitimde problem/vaka temelli 21. yüzyıla uygun öğrenme ilkelerinin nasıl kurgulanacağı ve kullanılacağı yukarıda anılan kavramlardan alınan girdilerle kararlaştırılmıştır. Buna göre öğrenme, birbirlerini destekleyen öğrenenler topluluğunda gerçekleşen durumsal bir süreçken; araştırmaya dayalı bilgi ise eğitmenlerin ve katılımcıların sunduğu pratik eğitim ve ampirik örnekler neticesinde elde edilmektedir. Kurstaki etkileşimli atölye çalışmalarında deney ve iş birliğine büyük önem verilmiş; sekans kuramı/uygulamayı tartışma temelinde hedef yönelimli bir yaklaşım benimsenmiştir. Bu fikir temelinde öğretim sürecinde yapısalcılığın merkezi fikri kullanılmış; öğrenciler anlam inşacıları olarak değerlendirilmiştir (Mason ve Watson, 2005).

Söz konusu yaklaşımların hepsi, kursun bilgi sunumundan ortaklaşa kariyer geliştirmeye kadar olan süreçte nasıl uygulandığını göstermek adına, müteakip bölümlerde anlatılmıştır. Modeldeki daha proaktif diğer tutumlarla kıyaslandığında "pasif yaklaşımdan" kastedilen BİT'in rehberlik hizmetlerine entegrasyonunun sadece mevcut becerilere ve

teknik donatılara bağlı olmadığı, aynı zamanda rehberlerin hizmet sunumunda yeni teknolojiden kaynaklanabilecek değişimi de kabul etmeleri gerekliliğidir.

13.3. Bilgi sunumu

Rehberlikte bilgi ve iletişim teknolojilerinin en yaygın kullanımı kariyer bilgisinin yaygınlaştırılmasıyla alakalıdır. Bu kursta amaçlanan öğrencilerin çevrim içi kariyer bilgisini ve kaynaklarını saptama ve değerlendirme becerisini artırmak; danışanların ihtiyaçlarına cevap vermek için söz konusu araçları nasıl yaratıcılıkla kullanabileceklerini öğretmektir. Öğretim programı, bilgi sunabilme becerisini geliştirmek maksadıyla, medya ve bilgi okur yazarlığına odaklanmış olup; çevrim içi içeriği doğru adreste saptama, değerlendirme ve kullanma becerilerini içermektedir. Katılımcılar kariyer bilgisini ve çevrim içi kaynakları paylaşmış, bunların mesleki uygulamalarda nasıl kullanıldığını (veya en iyi nasıl kullanılabileceğini) tanımlamışlardır. Bu alıştırmalarda, gerçek hayattan alınan örneklerle, mevcut farklı bilgi türlerinin ve kaynaklarının kariyer hizmetlerini geliştirmek üzere nasıl kullanılabilecekleri gösterilmiştir. Katılımcılar, ayrıca, sosyal medya temelli kariyer bilgilerinde geçersiz olması muhtemel kaynaklara dair farkındalık geliştirmek üzere vaka incelemeleri gerçekleştirmiştir. Bu bağlamda geçersiz bilgi yayan kullanıcıların eğitim, öğretim ve istihdam alanlarında bu bilgileri nasıl oluşturdukları ve yaydıkları üzerinde durulmuştur (Sampson ve ark., 2018). Geçersizliği muhtemel kaynaklar aşağıdaki özellikleri içermektedir: kasıtlı yanlılık (kar amacı güderek veya gütmeden); kasıtsız yanlılık; sınırlı deneyim aralığı; güncelliğini - yitirmiş - bilgiler; popülerlik yanlılığı; benzerlik ön yargısı ve bağlam yetersizliği (daha fazla bilgi için bkz. Sampson ve ark., 2018). Yazılım değerlendirme kriterlerine (NCDA, 1991) dair örnekler küçük gruplarda incelenmiş ve tartışılmıştır. Katılımcılar, aşağıdaki konu başlıklarında, kendilerine verilen kısımları gözden geçirmiş ve gözlemlerini grup içerisinde paylaşmıştır: program bilgisi, kariyer geliştirme süreci, etkileşim, yazılım ve eğitim materyalinin teknik unsurları ve de destek konusu. Bu faaliyetlerle katılımcıların mevcut kriterlere dair farkındalıklarını artırmak; çevrim içi kariyer bilgilerini ve kaynaklarını saptama ve değerlendirme becerilerini geliştirmek hedeflenmiştir.

13.4. Bire bir iletişim

Bu kursta ise öğrencilerin, bire bir iletişim kurabilmek amacıyla, BİT kullanım becerilerini geliştirmek amaçlanmıştır. Bire bir iletişim eş zamanlı (gerçek zamanda) veya zaman uyumsuz (gecikmeli olarak) gerçekleşebilmektedir. Bu alandaki eğitim, rehberlik hizmeti sunumunda en yaygın iletişim türleri olan e-posta ve sohbet gibi, metin tabanlı iletişim formunda verilmiştir. Eğitimde çevrim içi yazma becerisine odaklanılmış; öğrencilere otantik ve anonim metin tabanlı e-posta örnekleri dağıtılarak gruplar halinde incelemeleri istenmiş, yazılı materyalde ifade edilen duyguları tartışmaları ve konuya ilişkin soru sormaları talep edilmiştir. Her bir örnek etraflıca tartışılmış, sonrasında yazılı bir cevap formüle edilmiştir. Bu alıştırmada yazılı bağlamda empatik yanıt verme ve özetleme potansiyeline odaklanılmıştır. Katılımcılar, ayrıca, yazılı olarak rehberlik ve danışmanlık sunumunda temel kavramları ve becerileri geliştirme fırsatı bulmuşlardır. Örnek vermek

gerekirse; danışanlara niyetlerini açıkça aktarmak ve onların katılımını sağlamak amacıyla danışmanların aşağıdaki rehberlik ve danışmanlık becerilerini kullanabilmeleri gerekmektedir: başka sözcüklerle anlatma, netleştirme, özetleme, empati geliştirme, gözlemlerin paylaşımı, destek sunumu, açık uçlu soru kullanımı ve güvence vermek ve rahatlatmak (Amundson, 2003).

Danışman adaylarının sohbet (yazılı ve eş zamanlı iletişim) yöntemine dair bilgi ve kullanım becerilerini geliştirmek amacıyla, kurs programında Danimarka eRehberlik (Danish eGuidance) ve bağlı 4C iletişim modeline genel bir giriş yapılmıştır. 4C modeli dört safhadan oluşmaktadır; temas kurma, anlaşma, iletişim ve sonuç (contact, contract, communication ve conclusion). Temas kurma aşaması danışanla iyi bir ilişki kurma ve idame ettirmekle ilgilidir. Anlaşma aşamasında danışanla birlikte sanal rehberlik oturumunun odak noktası ve hedefi hususunda mutabakat sağlanır. İletişim aşamasında danışandan aldığı bilgileri inceleyen danışman elindeki vakayı ve bilgilerini anlamdırmaya başlar. Sonuç aşamasında ise danışman, anlaşma aşamasında belirlenen odak noktasına dair, derlediği bilgileri ve/veya talimatları danışanla paylaşır; danışanın bu doğrultuda eyleme geçmeye hazır olup olmadığı değerlendirilir.

Kursta sunulan faaliyetler vasıtasıyla katılımcıların sohbeti, bir rehberlik ve danışmanlık aracı olarak düşünmeleri ve farklı ülkelerde sohbet uygulamalarının hangi değişik şekillerde kullanıldığını anlamaları sağlanmıştır. Otantik ve anonim sohbet örnekleri 4C modeliyle ele alınmış; yukarıdaki aşamalar buna göre incelenmiş, hangi kısımların daha verimli hangilerinin daha az verimli olduğu incelenmiş ve sohbetin rehberlik ve danışmanlık bağlamındaki işlevi ele alınmıştır. Katılımcılar, ayrıca, sohbet oluşturma ve sürdürme, çiftler halinde çalışma ve kişisel bir açmaz yaşayan danışan ve danışılan olarak rol yapma alıştırmaları yaparak bu konularda doğrudan deneyim kazanmışlardır. Her aşamada 4C modeli kullanılarak eGuidance danışmanının somut sorular ve cümlelerle donatılması sağlanmıştır. Rol yapma alıştırmasında rol değişikliği yaparak sohbet ortamında hem danışman hem de danışan olarak mesleki bağlamda deneyim kazanılmıştır.

13.5. İşbirliğine dayalı kariyer arama

İşbirliğine dayalı kariyer arama sürecinde bireyler ve danışmanlar arasında, özel olarak tasarlanmış çevrim içi ortamlarda, bilgi paylaşımı gerçekleştirilerek ortak öğrenme amaçları belirlenir. Eldeki mesele veya sorunların nasıl çözüleceği gibi konular bu ortaklıkla ele alınır. Bu öğretim programında, çevrim içi görüşme ve müzakereler vasıtasıyla, iş birliğine dayalı kariyer arama sürecinde danışman adaylarının bilgi ve becerilerinin geliştirilmesi hedeflenmektedir. Kurs süresince danışmanların aşağıdaki becerilerine odaklanılmıştır: çevrim içi sohbet ve müzakerede katılım ve etkileşimi iyileştirmeye dönük yöntem, teknik ve faaliyet bilgisi; etkileşimli iletişime imkân verecek şekilde danışmanın kendi materyallerini kullanarak bir çalışma alanı yaratma becerisi ve kariyer öğrenmede akranlı grup iş birliğini geliştirme becerisi (Kettunen, 2017). Etkileşimi ve katılımı sağlamak amacıyla beş aşamalı bir modelden oluşan yapılandırılmış öğretim faaliyetlerinden (Salmon, 2011) yararlanılmıştır. Bahse konu model sosyal etkileşim, motivasyon ve dijital araçları kullanarak öğrenmeden oluşmaktadır. Salmon'un modelinin ilk iki aşamasında öğrencinin çevrim içi ortama intibakı ve destekleyici sosyal bağlamın geliştirilmesi

hedeflenmektedir. Üçüncü aşamada (bilgi paylaşımı) öğrencinin kurs materyalleri ve çevrim içi faaliyetlerle etkileşime geçmesi sağlanmakta, ilave kaynaklara dair paylaşımlar yapılmaktadır. Dördüncü aşamada (bilgi oluşturma) öğrenciler iş birliği yapmayı, fikir paylaşımını, problemleri tanımlamayı ve sorgulayıcı şekilde birbirlerini zorlayarak geliştirmeyi öğrenmektedir. Bu aşamada danışman sürekli öğrenme sürecini soru sorarak, tartışmayı ilerleterek ve öğrencileri cesaretlendirip motive ederek kolaylaştırmaktadır. Son aşamada ise (geliştirme) katılımcılardan sorumluluk almaları, kendi öğrenme süreçleri üzerinde ayrıntılı düşünmeleri istenmektedir.

Kurs boyunca öğrenciler söz konusu modele göre hazırlanan bir çevrim içi öğretim platformunu kullanmış; böylece iş birliğine dayalı kariyer arama deneyimi ve çevrim içi ortamlarda katılım ve etkileşimi geliştirme becerisini kazanmışlardır. Çevrim içi görüşmeler hem öğretmen tarafından hem de akranlar arasında kolaylaştırılan faaliyetlerle katılımcıların doğrudan deneyim kazanması sağlanmıştır. Bahse konu faaliyetler arasında sanal toplantılar, etik bir çıkmaza dair temel meselelerin ele alınacağı örnek çalışmalar, ideal çözüm ve karar oluşturma egzersizleri ve de küçük gruplarda beyin fırtınası yoluyla pratik stratejilerin geliştirilmesi yer almaktadır. Tartışmalar ve grup süreçleri hem sesli hem görüntülü kayıt altına alınmış ve katılımcılarla paylaşılmıştır; böylece herkesin kendi ve akran grup düşüncelerine erişimleri sağlanarak grup genelinde açık tartışma teşvik edilmiştir. Sözü geçen alıştırma, iş birliğine dayalı niteliklerinin yanı sıra, katılımcıların günümüzde giderek yeni normal haline gelen video konferans/iletişim becerilerini de deneyimlemelerini sağlamıştır.

13.6. Ortaklaşa kariyer geliştirme

Kariyer profesyonellerinin birçoğu için ortaklaşa kariyer geliştirme süreçlerinde sosyal medya kullanımı rutin bir hal almıştır. Ortaklaşa kariyer geliştirmeden kastedilen rehberlik camiası içerisinde kariyer meselelerinin ortak deneyimlerle ve anlamlı yorumlarla ele alınmasıdır. Ortaklaşa kariyer geliştirme becerilerinin ve anlayışının geliştirilmesi amacıyla eğitim süresince görünür ve güvenilir çevrim içi mevcudiyet oluşturma ve ifade etme yollarına; sosyal medyada kaynakların doğruluğu ve geçerliliği, profesyonel sınırlar ve de gizlilik ve mahremiyet gibi etik konulara odaklanılmıştır. Eğitimin başlangıcında ortaklaşa kariyer geliştirme kavramı tanıtılmış; farklı danışan gruplarının sosyal medya üzerinden diğer insanlarla mesleki, eğitimsel ve istihdama dair konuları nasıl keşfedebileceklerine dair örnekler sunulmuştur. Danışanların bu keşif sürecinde arkadaşları, şahsen tanıdıkları bireyler ve hatta hiç ilişkilerinin olmadığı diğer bireylerle iletişime geçebilecekleri gösterilmiştir. Katılımcılar örnekleri incelemiş; ortaklaşa süreçlerin hangi aşamalarda gerçekleştiğini tespit etmiştir. Anlam ve kavramların ortaklaşa inşaa edildiği; mesleki uygulamalarda görünür ve güvenilir mevcudiyet sergilemeye dair gerçek örnekler üzerinden stratejilerin geliştirildiği ve çevrim içi topluluklara bilinçli katılımın vurgulandığı bir eğitim sunulmuştur.

Sosyal medyada başarının sırrı hedeflerin açıkça belirlenmesi ve eylemlerin hedefleri gerçekleştirebilecek şekilde tanımlanıp uygulanmasıdır (Rutledge, 2010). İlgili çevrim içi topluluklar içerisinde güvenilir ve otantik bir kimlik/imaj yaratabilmek için çevrim içi

mevcudiyetin dikkatlice kurgulanması, kişi profillerinin düzenli izlenmesi ve güncellenmesi ve sergilenen kimliğin başkalarına nasıl aktarıldığının anlaşılması gerekmektedir. Eğitim süresince güvenilir ve görülür bir çevrim içi kimlik oluşturma stratejileri (Sampson, Kettunen, ve Vuorinen, 2020) araştırılmış, danışmanların kurumlarıyla alakalı sosyal medya paylaşımlarını neden izlemeleri gerektiği aşağıdaki bağlamda çalışılmıştır:

(a) Bilgi ve hizmet taleplerine yanıt vermek;

(b) Bireysel niteliklere ve ihtiyaçlara uygun kaynakları ve hizmetleri tavsiye etmek, bireysel başvuruları takip etmek;

(c) Danışmanlık kurumunun hizmet sunduğu topluluk içerisinde ortak kariyer geliştirme fırsatlarını araştırmak, öğrenme açısından kritik anları saptamak ve katkı sağlamak;

(d) Danışmanlık kurumunun sosyal medya hesaplarına/sitelerine gelen soruları ve talepleri yanıtlamak, uygun kaynakları ve hizmetleri önermek, kurumu ve diğer yardım kaynaklarını tanıtmak ve de her fırsatta ortak kariyer geliştirme süreçleri başlatmak suretiyle aktif katılım sağlanmalıdır.

Sosyal medyaya katılım taktikleri, bu bağlamda, araştırılmış ve katılımcıların etkileşimi teşvik edecek sosyal medya paylaşımları hazırlamaları sağlanmıştır. Bu sayede ortaklaşa kariyer geliştirmenin nasıl yürütüleceği gösterilmiş, katılımcıların gelecekteki mesleki uygulamalarını bu bağlamda düşünme becerileri geliştirilmiştir.

13.7. Tartışma

COVID_19 salgını hem yeni dijital hizmet ihtiyaçları doğurmuş hem de mevcut hizmetlere olan talebi artırmıştır. Rehberlik hizmetlerine yeni erişim yöntemleriyle insanların ihtiyaçlarına ve beklentilerine cevap verebilecek fırsatlar sunulmaktadır. Tüm bu gelişmelere rağmen, rehberlik hizmetlerinin/merkezlerinin danışmanlarının ve idarecilerinin ilgili becerileri ve yetkinliklerini de aynı hızda geliştirmek politika yapıcıların önündeki zorluklardan biri haline gelmiştir. Bilgi ve iletişim teknolojilerinin kariyer uygulamalarına başarıyla entegrasyonu için kariyer danışmanlarının kapasitelerinin geliştirilmesi hayati önem taşımakta olup; BİT konusunu içeren hizmet öncesi ve hizmet içi eğitim müfredatının hızla güncellenmesi gerekmektedir. Bu bölümde işlenen ortak geliştirilmiş uluslararası kurs da tam bunu hedeflemekte, kariyer danışmanlarının hizmet öncesi eğitimleriyle hizmet içi sürekli eğitimleri arasında, BİT yetkinliği alanında, köprü kuracak somut bir modeli araştırma temelli bir çerçevede (Kettunen, 2017) sunmaktadır. Sunulan bu eğitimle kariyer danışmanlarının ve danışmanlık sürecine dahil diğer personelin mesleki profilleri ve standartları yükseltilmekte, böylece hem vatandaşların hem de politika yapıcıların ihtiyaçlarına ve beklentilerine daha iyi yanıt vermeleri mümkün olmaktadır (Avrupa Birliği Konseyi, 2008). Eğitim sonucunda hayat boyu rehberlik ve bilgiye, çeşitlilik ve yenilikçilik barındıran hizmet sunumu marifetiyle, erişimde yeni ve gelişen teknolojilerin kullanımında paydaşlar arasındaki eş güdüm ve iş birliği iyileştirilmiş olacaktır.

Kaynakça

[erişim 13.8.2021]

Akerlind, G. S. (2008). A phenomenographic approach to developing academics' understanding of the nature of teaching and learning. *Teaching in higher education,* 13.. Cilt, 6. sayı, s. 633. https://doi.org/10.1080/13562510802452350

Amundson, N. E. (2003). *Active engagement: enhancing the career counselling process.* Richmond, BC: Ergon Communications.

Barnes, S.A. ve ark. (2020). *Lifelong guidance policy and practice in the EU: trends, challenges and opportunities: final report.* Lüksemburg: Avrupa Birliği Yayın Ofisi. https://doi.org/10.2767/91185

Brown, J. S.; Collins, A. ve Duguid, P. (1989). Situated cognition and the culture of learning. *Educational Researcher,* 18.. Cilt, 1. sayı, s. 32-42. https://doi.org/https://dx.doi.org/10.3102/0013189X018001032

Cedefop (2009). *Professionalising career guidance: practitioner competences and qualification routes in Europe.* Lüksemburg Avrupa Birliği Yayın Ofisi. https://www.cedefop.europa.eu/en/news-and-press/news/professionalising- career-guidance-practitioner-competences-and-qualification

Cedefop (2011). *Lifelong guidance across Europe: reviewing policy progress and future prospects.* Lüksemburg Avrupa Birliği Yayın Ofisi. https://doi.org/10.2801/92019

Cedefop (2018). *Handbook of ICT practices for guidance and career development.* Lüksemburg: Avrupa Birliği Yayın Ofisi.https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and- resources/publications/4164

Cedefop ve ark. (2020). *Career guidance policy and practice in the pandemic: results of a joint international survey, Haziran-Ağustos 2020.* Lüksemburg Avrupa Birliği Yayın Ofisi. https://doi.org/10.2801/318103

Avrupa Birliği Konseyi (2004). *Draft resolution of the Council and of the representatives of the governments of the Member States meeting within the Council on strengthening policies, systems and practices in the field of guidance throughout life in Europe, Brussels, 18 May 2004, 9286/04.* https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST%209286%202004%20IN IT/EN/pdf

Avrupa Birliği Konseyi (2008.) Resolution of the Council and of the representatives of the government of the Member States, meeting within the Council on 21 November 2008 on better integrating lifelong guidance into lifelong learning strategies. *Avrupa Birliği Resmî Gazetesi,* C 319, 13.12.2008, s. 4-7. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A42008X1213%2802%29

Data Europa (2014). *Special Eurobarometer 417: European area of skills and qualifications* [data set]. https://data.europa.eu/euodp/en/data/dataset/S2015_81_3_417

ELGPN (2015). *Strengthening the quality assurance and evidence-base of lifelong guidance.* ELGPN Araçları, No 5. Saarijarvi, Finland: ELGPN and Finnish Institute for Educational Research (FIER). http://www.elgpn.eu/publications/browse-by-language/english/elgpn-tools- no-5-strengthening-the-quality-assurance-and-evidence-base-for-lifelong- guidance-brief-summary/

Avrupa Komisyonu (2014). *European reference competence profile for PES and EURES counsellors, PES to PES dialogue analytical paper*. Retrieved from http://www.iccdpp.org/wp-content/uploads/2015/01/Analytical-paper- European-reference-competence-profile-for-PES-and-EURES-counsellors- 2014-6.pdf

Kettunen, J. (2017). *Career practitioners´ conceptions of social media and competency for social media in career services* [Academic disertation, University of Jyväskylä, Finnish Institute for Education Research]. https://jyx.jyu.fi/handle/123456789/55367

Kettunen, J. ve ark. (2020). Enhancing career practitioners' understanding and use of ICT in guidance and counselling. In: Haug, E.H.ve ark. (eds). *Career and career guidance in the nordic countries.* Leiden: BRILL. Career development series, 9. Cilt, s. 163-175. https://doi.org/10.1163/9789004428096_011

Kettunen, J.; Sampson, J. P. ve Vuorinen, R. (2015). Career practitioners' conceptions of competency for social media in career services. *British Journal of Guidance & Counselling,* 43.. Cilt, 1. sayı, s. 43-56. https://doi.org/10.1080/03069885.2014.939945

Mason, J. ve Watson, A. (2005). *Mathematics as a constructive activity: learners generating examples.* Mahwah: LEA. https://doi.org/10.1007/BF02655890

Moore, D.R.; Cheng, M-I.; Dainty, A.R.J. (2002). *Competence, competency and competencies: Performance assessment in organisations*. Work Study, 51. Cilt, s. 314-319.

NCDA (1991). *Software evaluation criteria.* https://ncda.org/aws/NCDA/asset_manager/get_file/3404/softwareevaluation criteria.pdf

OECD (2004a). *Career guidance and public policy: bridging the gap.* Paris: OECD Publishing. https://www.oecd.org/education/innovation-education/34050171.pdf

OECD (2004b). *Career guidance: a handbook for policy makers.* Paris: OECD Publishing. https://doi.org/10.1787/9789264015210-en

Peterson, G. W. ve ark. (2008). Cognitive information processing model. In: Leong, F. (ed.). *Encyclopedia of counseling.* 4. Cilt Thousand Oaks, CA: Sage Publications, s. 1504-1509.

Randall, L. ve Berlina, A. (2019). *Governing the digital transition in nordic regions: the human element.* Nordregio report, Sayı no. 2019:4. Stockholm: Nordregio. https://doi.org/doi.org/10.30689/R2019:4.1403-2503

Rutledge, P.-A. (2010). *Using LinkedIn.* London: Pearson Education. https://pdf.zlibcdn.com/dtoken/826d15a10f06bd976ce3001e8dce2ddc/Using_LinkedIn_by_Patrice-Anne_Rutledge)_1134835_(z-lib.org).pdf

Säljö, R. (1975). *Qualitative differences in learning as a function of the learner's conception of the task.* Gothenburg: Göteborgs Universitet. http://hdl.handle.net/2077/14502

Salmon, G. (2011). *E-moderating: the key to teaching and learning online.* New York: Routledge.

Sampson, J. P.; Kettunen, J. ve Vuorinen, R. (2020). The role of practitioners in helping persons make effective use of information and communication technology in career interventions. *International Journal for Educational and Vocational Guidance,* 20.. Cilt, 1. sayı, s. 191-208. https://doi.org/10.1007/s10775-019-09399-y

Sampson, J. P. ve ark. (2018). The validity of social media–based career information. *The Career Development Quarterly,* 66. Cilt, 2.sayı, s. 121-134. https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/cdq.12127

Trotter, A. ve Ellison, L. (2001). Understanding competence and competency. In B. Davies & L. Ellison (eds). *School leadership for the 21st century: a competency and knowledge approach,* s. 36-53. London, England: Routledge.

Woodrue, C. (1991). Competent by any other name. *Personnel Management*, 23. Cilt, 9. sayı, s. 30-33.

14. BÖLÜM

Portekiz'de kariyer uygulamalarına dair eğitim ve öğretim: Pandemi sürecindeki zorluklar

Helia Moura ([65]), CareersNet, Portekiz; Maria do Céu Taveira ([66]) ve Sofia Marques Ramalho ([67])

14.1. COVID-19 sonrası kariyerlere ilişkin uygulamalar; BİT'in kullanımı

2020 yılında tıpkı farklı ülkelerde de olduğu gibi, Portekiz'de de COVID-19 salgınına karşı 18 Mart ile Eylül ayı arasındaki tarihleri kapsayan bir olağanüstü hâl ilan edilmiştir. Okullar ve kamu istihdam hizmetlerinin de içinde bulunduğu benzer yapıdaki kurumların geçici olarak kapatılmasının yanı sıra yüz yüze gerçekleştirilen faaliyetlerin asgari düzeye indirilmesi gibi kamu sağlığının korunmasına yönelik bir dizi önlem hayata geçirilmiştir. Pandemi öncesinde kariyer destek hizmetleri ağırlıkla yüz yüze gerçekleştirilen faaliyetler ile sunuluyor olmakla beraber pandemi sonrasında bu mümkün olmadığından, kariyer hizmetlerini farklı sektörlerde temin eden tüm kurumlar bu yeni gerçekliğe ayak uydurabilme doğrultusunda yürüttükleri faaliyetleri yeniden düzenlemek durumunda kalmıştır. Bilgi ve iletişim teknolojileri (BİT), farklı alanlarda kriz müdahaleleri açısından mevcut bir alternatif kaynak olarak görülmektedir (Ribeiro ve ark., 2020). Telefon görüşmeleri, bilgisayar, internet teknolojileri ve sosyal medya ağlarının işin içine dahil edilmesiyle birlikte uzaktan temin edilen kariyer destek hizmetleri son yıllarda bir alternatif haline gelmiştir. Bu durumun en göze çarpan avantajlarından bir tanesi de kariyer destek hizmetlerine erişebilen bireylerin sayısındaki kayda değer artıştır (Kettunen; Sampson ve Vuorinen, 2017; Sampson; Kettunen ve Vuorinen, 2020). Bu ayrıca, coğrafi uzaklığı ortadan kaldırımanın veya pandemi sırasında yaşananlara benzer diğer kısıtlama türleriyle ilişkili faktörleri hafifletmenin bir yoludur (Sampson; Kettunen ve Vuorinen, 2020). Sözü edilen kazanımların yanı sıra öğrenciler için BİT temelli destek hizmetlerine uyum sağlanması yönünde bir motivasyon kaynağı olabilme kapasitesine sahip sosyal ağlar da gençlerle etkileşime geçebilme yönünden bir imkân sağlamaktadır (Vigurs; Everitt ve Staunton, 2017).

Geleceğin rehberlik uzmanlarına ve psikologlarına yönelik ön eğitimin onları kariyer rehberlik hizmetlerinde BİT kullanımına ne ölçekte hazırladığı üzerine düşünmekte fayda vardır. Bu bölüm, eğitim yolları ve mevcut müfredatın Portekiz'deki kariyer danışmanlarını ne şekilde hazırladığına dair bir değerlendirmeyi de bünyesinde barındıran, çalışmamız sonucunda elde edilen bulguları sunmaktadır. Bu konu, alandaki eğitim faaliyetlerinden mesul resmî kuruluşlar, istihdam edilen kariyer rehberlik danışmanları ve gelecekteki kariyerleri için dijital becerilerini geliştirmeyi hedefleyen psikoloji bölümü lisans öğrencileri gibi çeşitli ilgili gruplardan alınan cevaplar doğrultusunda ele alınmaktadır. Profesyonellerin

[65] Kariyer Gelişimi ve Mesleki Eğitim alanında İleri Düzey Uzman.
[66] Psikoloji Bölümü, Minho Üniversitesi, PhD.
[67] Portekiz Psikologlar Derneği Başkan Vekili; İş, sosyal ve mesleki psikoloji ve eğitim psikolojisi alanında uzman

pandemi sürecinde karşılaştıkları zorlukların, BİT ve uzmanların dijital becerilerinin işlevinin üzerinde durularak, araştırmanın hedefleri, kullanılan yöntemler ve sürece dair bilgi verilmektedir.

14.2. Kariyer danışmanlarına yönelik BİT eğitimi

COVID-19 pandemisi ile Portekiz'de okulların ve diğer kuruluşların faydalanıcılara yönelik destek hizmetlerini sürdürebilmesine olanak sağlar nitelikteki stratejilere dönük ihtiyaç ciddi biçimde artmıştır. Bilgisayar ve internet temelli hizmetlerin kullanımı ve uygulanması zorluklara başa çıkma yönünde bir seçenek olarak görülmektedir. Ancak, söz konusu stratejiler bilimsel ve etik kriterler, kariyer rehberliği hizmeti sunan psikologların BİT konusundaki mahareti ve uzaktan desteğe ilişkin teknik alanlardaki uzmanlık ekseninde biçimlendirilmeli ve uygulanmalıdır (Ordem dos Psicólogos Portugueses, 2016). Uzaktan hizmet sunumu kavramının pandemi ile yükselmiş olduğu kabul edilmekle birlikte, BİT temelli kariyer destek çalışmaları, lisans düzeyindeki psikoloji eğitim müfredatına dahil değildir (Cordeiro ve. ark., 2018). Bu da kariyer danışmanlarının, hizmet sunumuna ilişkin BİT kullanımı hususunda örgün bir eğitim almadıkları anlamına taşımaktadır. Peki bu konuda yeni ufuklar açmak için ne yapılmalıdır?

Bu düşünceden yola çıkılarak, 4 temel hedefe sahip bir çalışma gerçekleştirdik:

(a) Farklı sektörlerde çalışan kariyer danışmanlarının, kurumsal faaliyetlerinin pandemi sebebiyle durma noktasına gelmesi ve evden çalışma hususlarında karşılaştıkları zorluklarla nasıl başa çıktıklarını öğrenmek;

(b) Kariyer danışmanlarının yaptıkları işte dijital becerileri atfettikleri önemi görmek;

(c) Kariyer danışmanlarının aldıkları ön eğitimde dijital becerileri ne ölçekte yer verildiğini anlamak;

(d) Profesyonellerin ve eğitim sorumlularının alandaki eksiklikleri ne şekilde ele aldıklarını belirlemek;

İlgili hedeflere ulaşmak ve veri toplamak için çalışma kapsamında çeşitli yöntemlere başvurulmuştur. Psikoloji disiplinindeki ilgili yükseköğretim eğitim müfredatını analiz ettik ve ardından psikologların ön eğitiminden sorumlu kişilerle kısa yarı yapılandırılmış görüşmeler gerçekleştirdik. Ayrıca, hem kamu hem de özel sektörden eğitim ve istihdam alanındaki kariyer danışmanlarını hedefleyen çevrim içi bir anket ve yükseköğretim programlarındaki psikoloji öğrencileri için eşdeğer bir anket gerçekleştirdik. Bu çalışmaların sonuçlarını içeren özetler aşağıda verilmiştir.

14.3. Kariyer danışmanlarına yönelik eğitim yolları

Portekiz'de kariyer rehberliği ve danışmanlığı faaliyetleri psikologlar tarafından yürütülmektedir. Bunun sebebi, kariyer gelişimi kapsamında sağlanan destek ve etkinleştirme faaliyetlerinin, genel bir psikolojik gelişim bağlamında gerçekleştirilmesine dönük varsayımdır. (Campos, 1980; Pelletier; Noiseux ve Bujold, 1974; Vondracek; Ford ve Porfeli, 2014). Kariyer geliştirme desteği, danışanların hayatlarına dönük özenle hazırlanmış ve çok boyutlu bir projeyi gerçekleştirebilmeleri doğrultusunda geniş bir çerçevede tasarlanmıştır. Söz konusu destek süreci, danışanların kendilerine kimlik oluşturmalarından ve kariyerlerini düzenleme sürecine ilişkin kişiselleştirilmiş yardımdan oluşmaktadır. Süreç boyunca genel odak kariyerlere ilişkin verilen kararlar üzerinde olmakla birlikte bireylerin farklı bağlamlardaki görevlerini (okulda öğrencilik, evde ev işleri, iş hayatındaki görevler veya bir topluluk bünyesindeki gönüllü çalışmalar) yerine getirmelerine yönelik hazırlanması üzerine de yoğunlaşılmaktadır. Bu bağlamda bilgi sunumu ve rehberlik / danışmanlık veya eğitim ve mesleki rehberlik arasındaki ikilik bir anlam ifade etmemektedir. Kariyer desteğinin farklı yöntemleri - kendi kendine uygulanan faaliyetler, bilgilendirme, sınıf desteği, kariyer öz yönetimine dönük çalışmalar, bireysel danışmanlık veya grup danışmanlığı, kariyer geliştirme programları, ebeveynlerle, öğretmenlerle, işverenlerle istişareler - hepsi aynı psikolojik müdahale stratejisinin parçalarıdır. Profesyonellerin faaliyet gösterdiği bağlama, danışanın ihtiyaçlarına ve mevcut kaynaklara bağlı olarak psikolojik desteğin ölçeği, hedefler ve faaliyetler açısından bir miktar daha fazla veya az olabilmektedir. Duruma göre, psikolog bir, birden fazla hatta tüm destek türlerini bile kullanabilmektedir. Ayrıca kariyer danışmanlarının görevinin öğretmenlerden, eğitimcilerden, aile bireylerinden, meslektaşlardan, mentörlerden veya işverenlerden farklı olduğunu anlamak gereklidir. Kariyer danışmanlarının temel vazifesi tüm süreç boyunca aynı danışmanın varlığına dayanan özel bir yardım ilişkisi bağlamında danışanları mesleki kimliklerini oluşturmada desteklemek olduğundan, kendilerini eğitim, ilişki ve çalışma bağlamında farklı sorumluluklara sahip profillerden ayırmalıdır (Campos, 1980; Guichard, 2004; Savickas, 2019; Savickas ve ark., 2010). Ancak öğretmenler, eğitimciler, akrabalar, meslektaşlar, arkadaşlar, mentörler ve işverenler birden fazla olabilmekle beraber aynı zihinsel alanda bir arada var olabilmektedir. Tüm bireylerin kariyer gelişimine mahsus çevrelerin bilgilendirilmesi ve şekillendirilmesi yönünde önemli bir görev üstlendiklerinden dolayı, yukarıda belirtilen diğer mesleklerin önemi yadsınamaz ancak mesleki psikoloji ve kariyer gelişimi alanında uzmanlaşmış psikologlar hem danışanların, kariyerlerini kapsayan biçimlendirici eğitime ilişkin ve mesleki bağlamlardaki farklı ilişkilerini ve anlaşmazlıklarını yorumlamak hem de genel anlamda yardımcı olabilmek için gerekli tüm şartları karşılamaktadır. Bunula beraber psikologlar, bireylerin içinde hareket ettiği çeşitli eğitimsel, ilişkisel ve çalışma bağlamlarının yanı sıra kurumsal ve hükûmet politikaları arasındaki ilişkilere yardımcı olabilir ve kolaylaştırabilir. Buna ilaveten psikologlar tüm bireylerin kariyer gelişimine uygun koşullar yaratabilir veya mevcut koşulları iyileştirebilirler.

Bu kariyer hizmetleri anlayışıyla Portekizli kariyer danışmanları okullarda, üniversitelerde, istihdam merkezlerinde, mesleki eğitim kurumlarında, şirketlerde, insan

kaynakları ajanslarında, kliniklerde ve toplum projelerinde faaliyet göstermektedir ([68]). Daha yakın tarihsel gelişim incelendiğinde, kariyer rehberliği alanında çalışan psikologların eğitim yollarının iki ana güzergâh üzerinden ilerlediği görülmektedir ([69]). Bunlardan ilki, Portekiz yükseköğretiminde Bologna sürecinin (Bologna Süreci Komitesi, 1999) tesis edilmesinden ve 2008 yılında Portekiz Psikologlar Derneği'nin kurulmasından öncesinde dayanmaktadır. Bu alanda çalışan ve bu güzergâh üzerinde ilerleyen profesyoneller asgari düzeyde beş yıllık yüksek öğrenime karşılık gelen psikoloji diplomasına sahiptir. Psikoloji alanındaki bu mezuniyet dâhilinde bir öğretim görevlisi ve deneyimli bir psikolog gözetiminde profesyonel bağlamda gerçekleştirilen bir yıllık bir staj da mevcuttur. Kariyer danışmanlığına ilişkin işleri bünyesinde barındıran mesleklerde işe alımlarda, müfredat dâhilinde eğitim psikolojisi, danışmanlık ve kişisel gelişim veyahut iş ve kurumsal psikoloji alanında staj yapmış psikoloji bölümü mezunlarına öncelik verilmektedir. Bunun nedeni, diğer uygulamalı eğitim alanlarına kıyasla bu alanlarda kariyerlere yönelik sorunlara ve kariyer müdahale tekniklerine daha fazla önem verilmesidir (Presidência do Conselho de Ministros, 2020).

Yeni psikolog adayları için mevcut tek seçenek olan ikinci eğitim güzergahı ise 2010 yılında tüzüğünün yürürlüğe girmesiyle birlikte Portekiz Psikologlar Derneği'nin 57/2008 (4 Eylül) sayılı yasayı güncelleyen ve son olarak 138/2015 (7 Eylül) sayılı yasayla revize edilen düzenlemelerini takip etmektedir. Meslek yönetmeliği, psikolog adaylarının aşağıda belirtilen üç koşulu karşılamasını öngörmektedir:

(a) Psikoloji alanında 180 AKTS'ye eşdeğer bir yüksek öğrenim derecesine (lisans) sahip olmak;

(b) Psikoloji alanında 120 AKTS'ye eşdeğer bir yüksek öğrenim derecesine (yüksek lisans) sahip olmak;

(c) Klinik ve sağlık psikolojisi, eğitim psikolojisi veya iş, sosyal ve kurumsal psikoloji olmak üzere tanımlanmış üç uzmanlık alanından birinde 60 AKTS'ye karşılık gelen bir yıllık denetimli uygulamayı tamamlamak (Ordem dos Psicólogos Portugueses, 2016).

Bu düzenlemeler, Avrupa Psikoloji Sertifikası ile uyumlu olacak şekilde tanımlanmıştır böylelikle Bologna süreci ile getirilen müfredat düzenlemesiyle de uyumlu hale gelmiştir. Bu, psikoloji alanındaki ilk derecenin artık üç yıllık bir eğitime tekabül ettiği ve iki yıllık bir yüksek lisans programına doğrudan bağlanarak psikoloji alanında entegre bir yüksek lisansa önayak olabileceği anlamına gelmektedir. Buna bir alternatif olarak, öğrencinin psikoloji alanında entegre olmayan yeni bir yüksek lisans programına kaydolması gerekebilir.

14.4. Kariyer uygulamalarına ilişkin psikoloji müfredatı

Cordeiro ve arkadaşlarının da (2018) çalışmasında ortaya koyulduğu üzere, Portekiz'deki yaklaşık 90 yükseköğretim psikoloji müfredatına yönelik yapılan analiz, ülkedeki kariyer uygulamasına ilişkin eğitim ve öğretim ile benzerlik göstermektedir. Bizim bulgularımızda olduğu gibi bu çalışma kapsamındaki kariyer psikolojisi müfredat birimlerinin yaygınlığına ilişkin analizler de kariyer desteğine dönük müdahalelerde BİT

[68] Okul bağlamında, danışmanların tamamı alanlarında yetkin psikologlardır. KİH'de çalışan danışmanlar psikoloji veya sosyoloji alanında bir geçmişe sahip olabilir ve kariyer rehberliği alanında dokuz aylık bir kursu tamamlamış olabilirler.

[69] Ayrıca, Portekiz'deki hayat boyu rehberlik sistemleri ve uygulamaları envanterindeki kalite güvencesi, eğitim ve yeterlilikler bölümüne bakınız (Cedefop, 2020).

kullanımına odaklanan program içeriğinin eksikliğini ortaya koymuştur.

Cordeiro ve ark. (2018), ülke genelinde 31 kurumdan lisans, yüksek lisans ve doktora olmak üzere üç eğitim döngüsüne dağılmış 89 yükseköğretim psikoloji programı belirlemiştir. Söz konusu programlardan 26 tanesi (%29,2) lisans programı olmakla beraber, sekiz tanesi kamu yükseköğretim kurumlarınca ve 18 tanesi özel yükseköğretim kurumlarınca verilmekte olup, beş tanesi entegre yüksek lisans (%5,6), dört tanesi kamu kurumlarınca ve biri özel bir üniversite tarafından verilmektedir, geri kalan yüksek lisans programları (*n*=47; %52,8) entegre olmayan programlar olup 17 tanesi kamu kurumlarından ve 30 tanesi özel kurumlarca verilmektedir. Çalışmanın üçüncü aşamasında 11 adet (%12.4) doktora programı mevcut olup bunlardan 9 tanesi kamu kurumlarınca, 2 tanesi ise özel kurumlarca temin edilmektedir. Kariyer gelişimi ve danışmanlık konularıyla ilgili olarak Cordeiro ve arkadaşları (2018) aşağıdaki bulguları elde etmiştir: (i) psikoloji alanındaki 26 lisans programından sadece üçü kariyer psikolojisi müfredat birimleri sunmaktadır (ii) psikoloji alanındaki tüm entegre yüksek lisans programları kariyer psikolojisi müfredat birimleri içermektedir, (iii) psikoloji alanındaki 47 yüksek lisans programından sadece 12'si kariyer psikolojisi öğretimini içermektedir (iv) ve tespit edilen 11 doktora programından ise sadece biri kariyer psikolojisi müfredat birimlerini kapsamaktadır. Söz konusu programlarda BİT temelli kariyer destek müdahaleleri asgari düzeydedir veya mevcut değildir.

14.5. Ön eğitimde profesörlerden alınan yanıtlar

İkinci aşamada ise üç farklı devlet üniversitesinde (Lisbon, Evora ve Algarve) kariyer psikolojisi alanındaki programlardan sorumlu beş profesör ile kısa görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Kurumlarında, kariyer danışmanlarının eğitimine BİT kullanımının dahil olup olmadığı yönündeki soruya profesörlerce verilen yanıtlar Tablo 1'de gösterilmektedir. Üniversitelerde görüşülen kişilerden ikisi, psikolojik desteğe yönelik müdahaleler kapsamında BİT kullanımının bir öncelik olmadığını düşünmektedir. Görüşülen üçüncü kişi ise BİT'in kullanıldığı bir psikolojik değerlendirme ve danışmanlık biriminin varlığına işaret etmektedir.

Tablo 1. **Üç devlet üniversitesinin kariyer psikolojisi programları dahilinde BİT'in danışman eğitimine yönelik kullanımı (iki mülakat sorusu)**

	Soru 1: BİT program dâhilinde midir?	Soru 2: Bir sonraki aşamada ne yapmayı planlıyorsunuz?
Évora Üniversitesi	Dolaylı olarak - bu beceriler, program boyunca (lisans ve yüksek lisans), çeşitli müfredat birimleri kapsamında edinilir.	"Pandemi sebebi ile meydana gelen durum dijital ortamda yürütülen psikolojik destek faaliyetlerine ilişkin endişelerin artmasına yol açtı ve çeşitli müfredat birimleri bu konuları dersleri arasına dahil etmeye çalışmaktadır (Mart 2021'den beri)."
Lizbon Üniversitesi	Mevcut değil. Dijital yetkinlikler her bireyin kendi sorumluluğundadır ve bu yetkinliklere ilişkin eğitimler ve gelişimler müfredat yapısı dışında gerçekleştirilir (ör. müfredat dışı eğitim).	"Bana sorarsanız bu konular müfredatta yer almalı. Fakat dikkat edilmeli! Bunun karşımızdakini dinlemek ve rehberlik ile danışmanlığa faydalı bir anlam verme noktasında psikolojik ilişkinin özünü bozma riski mevcuttur".
Algavre Üniversitesi	"Evet, eğitim psikolojisi yüksek lisans programının bir parçası olarak isteğe bağlı bir derstir, internet psikolojisi ve psiko-pedagojik süreçler mevcuttur. Temel amacı, psikoloji ve sosyal yazılım teknolojilerinin kullanımı kapsamında yürütülen araştırmalara güncel ve kapsamlı bir yaklaşım tasarlamaktır."	"Bu temaları, psikolojik değerlendirme ve danışmanlık, çevrim içi psikolojik değerlendirme araçlarının kullanımı, daha geniş anlamda psikolojik müdahale biçimleri ve dijital teknoloji aracılığıyla izleme / terapi konularındaki sorunlara odaklamak zorlu bir süreçtir.

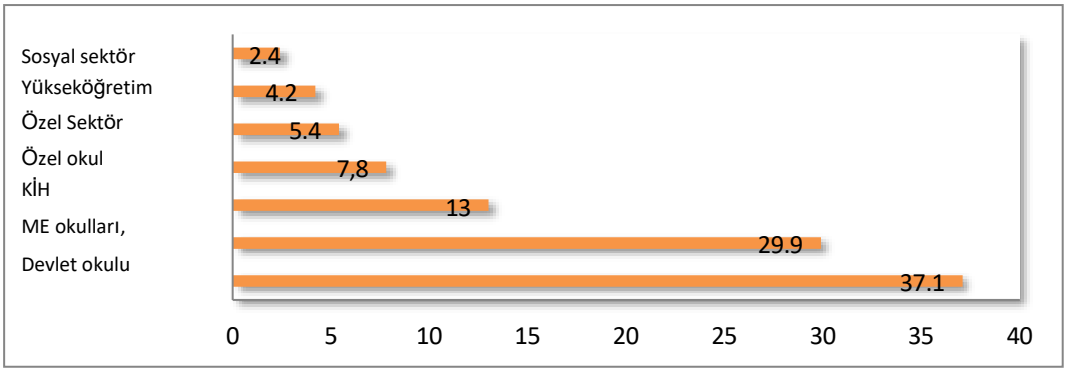
Kaynak: Yazarlar.

14.6. Kariyer danışmanları ve öğrencilerden alınan yanıtlar

Çalışmanın üçüncü aşamasında kamu, özel sektör ve sivil toplum kuruluşlarından 168 danışman ile görüşme gerçekleştirilmiştir. Çalışma kapsamında; (i) faaliyet gösterilen sektör, (ii) rehberlikte hizmet süresi ve kariyer gelişimi ve rehberlik (iii) birlikte çalıştıkları hedef kitlelerle faaliyeti sürdürmeye yönelik araç ve stratejiler, (iv) yaşanan zorluklar ve (v) mesleki gelişim için dijital becerilerin önemi konuları yer almaktadır.

Çalışma kapsamındaki danışmanların çoğunluğu devlet okullarında çalışmaktadır. Diğerleri ise çeşitli alanlarda (azalan sırayla) rehberlik hizmet sunumaktadır: mesleki eğitim okulları, kamu istihdam hizmetleri (KİH), özel okullar, şirketler (özel sektör), yükseköğretim ve sosyal sektör.

Şekil 1. **Katılımcıların (rehberlik danışmanları) mesleki faaliyet sektörü (%)**

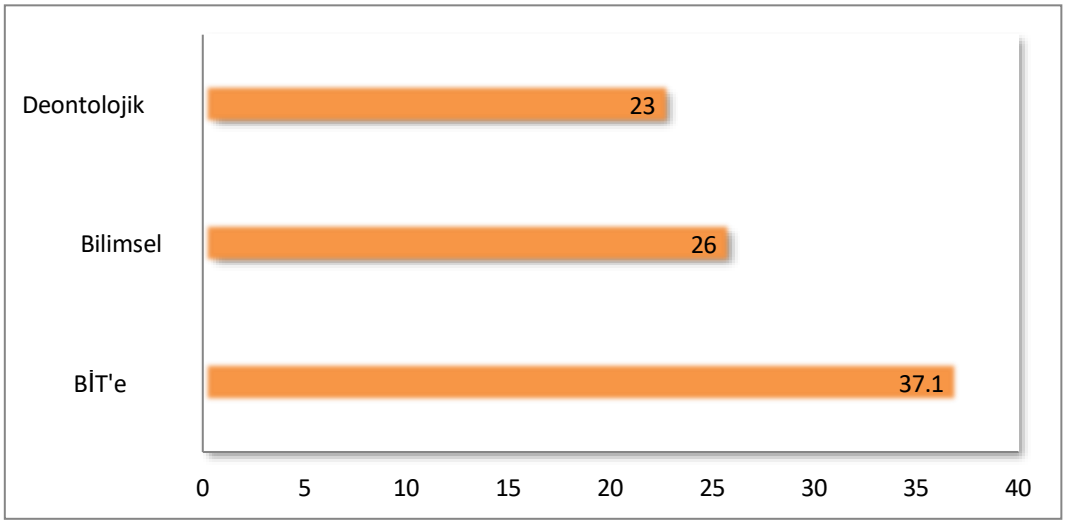


Kaynak: Yazarlar.

Danışmanların çoğu 10 yıldan uzun süredir (%66) bu mesleği icra etmektedir; daha küçük bir kısmı 6 ila 10 yıldır (%10,2), 1 ila 5 yıldır (%16,9) ve küçük bir grup da 1 yıldan az süredir (%6,6) kariyer danışmanlığı yapmaktadır.

Sokağa çıkma yasağı sırasında karşılaştıkları sorunlar sorulduğunda, katılımcılar azalan sırayla aşağıdaki durumları belirtmişlerdir: grup yönetimi gibi teknik-bilimsel konular, çevrim içi psikolojik değerlendirme ve uzaktan desteğe uyarlanmış kariyer önlemlerinin yetersizliği ve deontolojik (etik) konular.

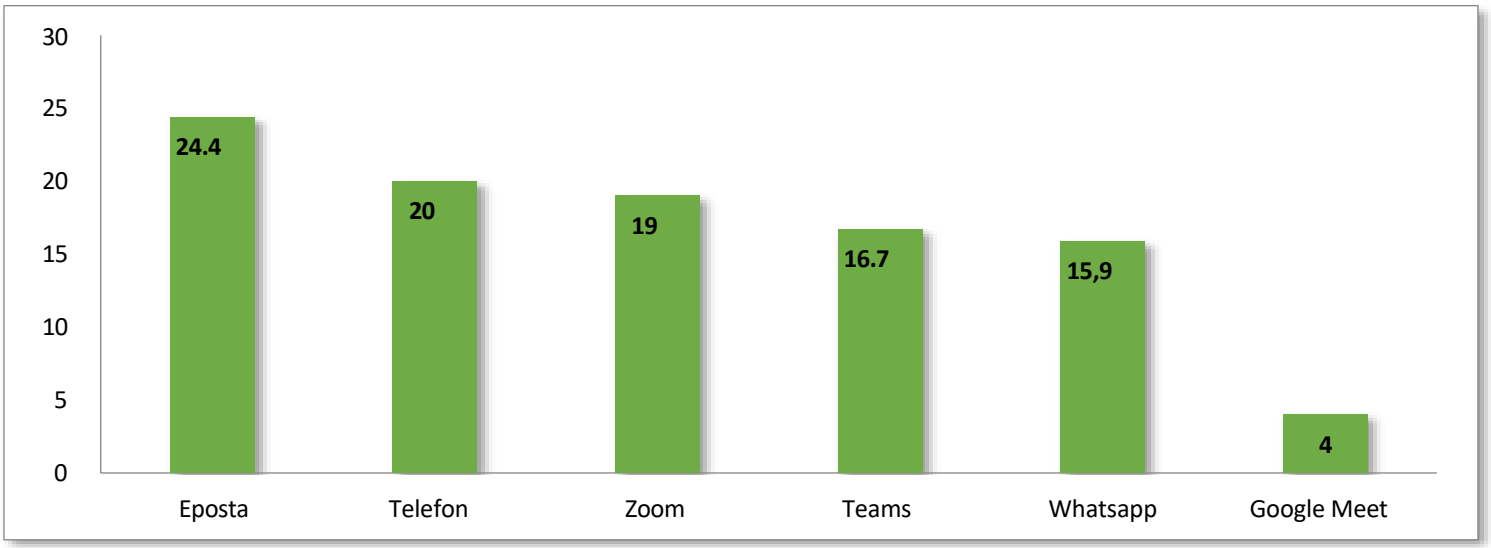
Şekil 2. **Sokağa çıkma yasağında danışmanların karşılaştıkları zorluklar (%)**



Kaynak: Yazarlar.

Katılımcılara göre, danışmanların hedef kitleleriyle iletişim kurmak için kullandıkları en yaygın dijital/uzaktan iletişim platformları e-posta, telefon ve Zoom'dur.

Şekil 3. **Danışmanların sokağa çıkma yasağı esnasında faydalı buldukları dijital araçlar**



Kaynak: Yazarlar.

Ayrıca görüşme yapılan kişilere, dijital becerilerin yapılan işler ve mesleki gelişim bakımından ne derecede faydalı olduğu da sorulmuştur. Çoğunlukla olumlu yönde yanıtlar alınmıştır. Görüşülen kişilerin %56.9'u dijital becerilen ciddi derecede faydalı olduğunu düşünmekteyken %34.7'si çok faydalı, %7.8'i ise faydalı bulmaktadır. Görüşülen kişilerin yalnızca çok ufak bir kısmı dijital becerilerin önemli olmadığı kanısındadır.

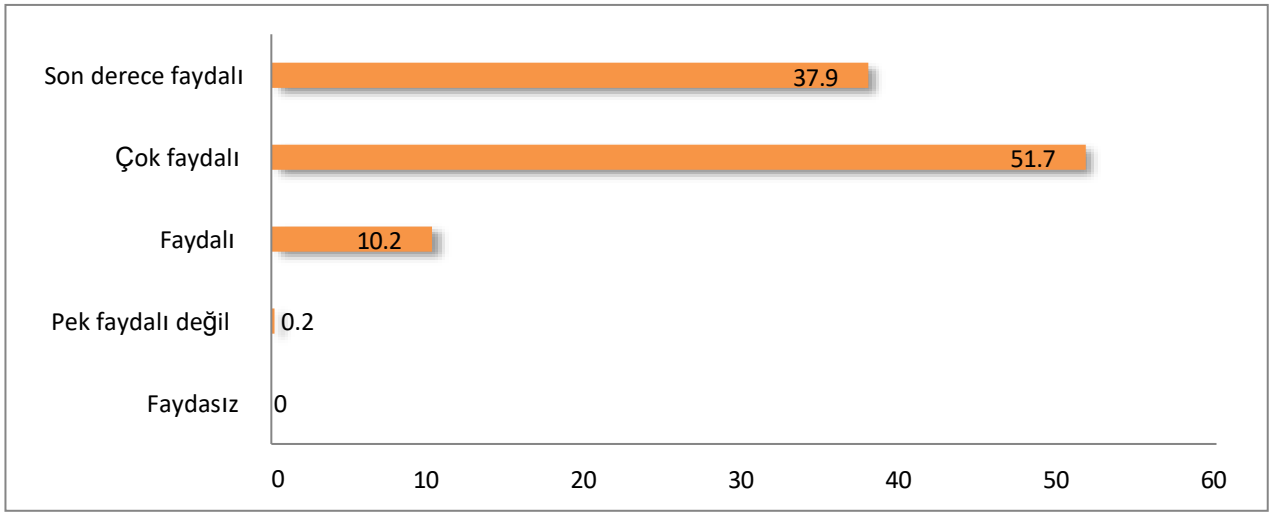
Psikoloji öğrencileri ile yürütülen çalışma kapsamında ilgili yüksek lisans ve doktora programlarından 29 öğrenci bulunmaktadır. Öğrencilere, eğitimleri ve gelecekteki meslekleri ile ilgili olarak üç benzer soru yöneltilmiştir: (i) "Eğitiminiz dâhilinde dijital becerilere yer veriliyor mu?" (evet/hayır), (ii) "Müfredatta dijital becerilere ilişkin ne tür içeriklerin yer almasını istiyorsunuz?", (iii) "Gelecekte yapacağınız iş esnasında dijital becerilerin ne ölçekte faydalı olacağını düşünüyorsunuz?".

Rehberlik sunumunda dijital becerilerin ve BİT'in kariyer rehberliği eğitim müfredatında ele alınıp alınmadığına ilişkin önceki bulgunun aksine, psikoloji öğrencilerinin %34'ü eğitimlerinin dijital becerileri (yükseköğretim programları/müfredatları dışında) ele aldığını ([70]), %66'sı ise bu becerilerin ele alınmadığını söylemiştir.

Şekil 2'de pandemideki sokağa çıkma yasakları sırasında, görüşme yapılan danışmanların karşılaştığı üç tür zorluğa (deontolojik, bilimsel ve BİT ile ilgili) yeniden bakıldığında, psikoloji öğrencileri eğitim müfredatına dahil edilmesi gereken dijital içeriklerden en çok tercih edilenin BİT'e ilşkin içerikler olduğu konusunda hemfikir olmakla birlikte BİT'e ilişkin içerikleri bilimsel (%34) ve deontolojik içerikler (%24) takip etmektedir. Danışmanların, dijital becerilerin kariyer danışmanlığı faaliyetleri üzerindeki etkisine yönelik değerlendirmelerine benzer şekilde, öğrencilerin çoğunluğu bunun çok (%37,9) veya çok faydalı (%51,7) olacağını söylerken, yalnızca %10'u faydalı olacağını düşünmektedir.

[70] Portekiz Psikologlar Derneği tarafından dijital beceriler konusunda eğitim kurslarının yanı sıra web seminerleri ve BİT'in aracılık ettiği psikoloji hizmetleri sunumuna yönelik kılavuzlar sağlanmıştır.

Şekil 4. **Dijital beceriler öğrencilerin gelecekteki mesleklerinde ne kadar faydalı olur (%)**



Kaynak: Yazarlar.

14.7. Sonuçlar ve çıkarımlar

Bu çalışma kapsamında, İş ve eğitimde dijital becerilere verdikleri önem ve eğitim yollarının BİT ve dijital becerilere ilişkin içerikleri ne ölçüde barındırdığı gibi bölümün başında vurgulanan sorulara, sokağa çıkma yasağı esnasında danışmanların karşılaştığı zorluklarla ilişkili olarak yanıt aranmıştır. Mevcut eğitimler ve eğitim verilmesi hususundaki noksanlıklara ilişkin sorular eğitim alanındaki profesyoneller tarafından yanıtlanmıştır.

Portekiz'de kariyer rehberlik ve danışmanlığı kapsamındaki faaliyetler çoğunlukla psikologlar tarafından gerçekleştirilmektedir. Bunun arkasındaki temel sebep, kariyer gelişimine yönelik etkinleştirme ve destek faaliyetlerinin, genel anlamda psikolojik gelişimin etkinleştirilmesi bağlamında yürütülmesi gerektiğine dönük varsayımdır. Pandemi destek ve müdahale faaliyetlerinin yönteminin ciddi şekilde değişime uğramasını mecbur kılmış olup, bu süreçte uzaktan destek ve müdahale faaliyetlerinde ciddi bir artış meydana gelmiştir. Dijital beceriler konusunda yeterli olmamalarına karşın, kariyer uzmanları evlere kapanılan bu sürece adapte olmaya çalışmış ve destek müdahalelerini mümkün kılmak için alternatif yollara başvurmuşlardır. Çalışma, kariyer rehberliği ve danışmanlığı alanında sıklıkla karşılaşılan bu sorunlarla başa çıkabilmek için Portekiz Psikologlar Derneği tarafından ortaya koyulan önerilerin hayata geçirmenin en yaygın strateji olduğunu ortaya koymuştur. Telefon görüşmeleri ve e-posta gibi daha geleneksel iletişim kanallarının yanı sıra Zoom ve Teams gibi platformlarda da söz konusu sorunlarla başa çıkmaya yönelik farklı yöntemlere başvurulmuştur.

Bu çalışma sırasında gerçekleştirilen mülakatlarda danışanların ilgi düzeyinin azalmadığı, hatta kimi durumlarda 'devamsızlık' oranlarının da azaldığı görülmüştür. Bu durum, KİH'leri için olduğu kadar okullar ile Mesleki Eğitim ve Öğretim kurumları için de geçerlidir. Çocuklarla veyahut 18 yaş altındaki gençler ile çalışan danışmanlar dahi, zorluklara karşı kullanılan yöntemler bağlamında, ebeveynler veya vasiler tarafından bir mukavemet ile karşılaşmadıklarını bildirmiştir. Danışmanların en sık karşılaştığı ana zorluk BİT kullanımı olmakla beraber bunu takiben grup yönetimi gibi teknik-bilimsel sorunlar,

çevrim içi psikolojik değerlendirme, uzaktan müdahaleye yeterince uyarlanmamış olan kariyer önlemleri ve deontolojik konular gelmektedir. Danışmanlar dijital becerilere değer vermekle beraber danışmanlık faaliyetleri ve farklı alanlardaki danışmanların mesleki gelişimi açısından dijital becerileri katma bir değer olarak da görmektedir. Çalışma kapsamında soruları yanıtlayan danışmanların birçoğu, yıllardır sektörde çalışmaktadır ve dijital teknolojilerin yaygın olduğu yıllarda dünyaya gelmemiş olmakla beraber konuya ilişkin yanıtları çoğunlukla olumludur. Çok ufak bir kesim dışında danışmanların çoğunluğu dijital becerilerin son derece önemli veya önemli olduğunu düşünmektedir. Nitekim öğrenciler ile yapılan çalışmada da benzer cevaplarla karşılaşılmıştır.

Öğrenciler ve eğitimden sorumlu personel, dijital becerilerin öğrencilerin kariyer rehberliği mesleğine adım atmalarını sağlayan müfredat içinde yer almadığı konusunda hemfikirdir. Tespit edilen 11 adet doktora programından yalnızca bir tanesinin kariyer psikolojisi alanında eğitim imkânı sunduğu belirlenmiştir. Çalışma kapsamında gerçekleştirilen görüşmelerden edinilen bilgilere göre, eğitim psikolojisi yüksek lisans programının bir parçası olarak isteğe bağlı bir derstir, internet psikolojisi ve psiko-pedagojik süreçler mevcuttur. Temel amacı, psikoloji ve sosyal yazılım teknolojilerinin kullanımı kapsamında yürütülen araştırmalara güncel ve kapsamlı bir yaklaşım tasarlamaktır.

Portekiz'de gereçli psikoloji müfredatında, BİT temelli kariyer müdahalelerine ilişkin öğretime asgari düzeyde veya hiç yer vermemektedir. Görüşme gerçekleştirilen, kariyer danışmanlarının eğitiminden sorumlu bireylerin bir kısmı, müfredat kapsamında dijital becerilere yer verilmesi yönündeki ihtiyacın farkında olmakla birlikte destek birimleri ile kurulan ilişkinin tamamen makineleşmesi riskini göz önünde bulundurarak, BİT temelli müdahalelerinin getireceği avantajlar konusunda şüphe ile yaklaşmaktadırlar.

Mevcut dijitalleşme bağlamı göz önünde bulundurulduğunda, kariyer rehberliği ve danışmanlığında BİT kullanımına yönelik araştırma ve uygulama alanındaki gelişmelerin yanı sıra bu bölümde kısaca değinilen çalışmanın neticeleri üç ana sonuç ortaya koymaktadır: (i) bundan böyle rehberlik hizmetlerinde sosyal medya ve BİT kullanımının önemi görmezden gelinemez, (ii) eğitim programlarında ilgili içeriklere yeterince yer verilmemekle beraber danışmanlar yeni gerçekliğin farkındadır, ve (iii) söz konusu eğitim içeriklerinin kariyer psikolojisi eğitim müfredatına eklenilmesine ilişkin değerlendirmeler yapılması son derece önemlidir.

Kaynakça

[erişim 13.8.2021]

Assembleia da República (2015). Cria a Ordem dos Psicólogos Portugueses e aprova o seu Estatuto (Dec. Lei n.º 57/2008, de 4 de Setembro, com a redação dada pela Lei n.º 138/2015, de 7 de setembro) [Law for the creation and the status of the Order of Portuguese Psychologists, modified by the law of 2015]. *Diário da República*. https://dre.pt/pesquisa/-/search/453992/details/maximized

Bologna Process Committee (1999). *Joint declaration of the European Ministers of Education: Bologna Declaration of 19 June 1999 on the European Higher Education Area.* https://www.eurashe.eu/library/modernising- phe/Bologna_1999_Bologna-

Declaration.pdf

Campos, B. P. (1976). *Educação sem selecção social* [Education without social selection]. Lisboa: Livros Horizonte.

Campos, B. P. (1980). *Orientação vocacional no unificado e formação de professores* [Unified Vocational guidance and teacher training]. Lisbon: Livros Horizonte. https://www.wook.pt/livro/orientacao-vocacional-no- unificado-e-formacao-de-professores-bartolo-paiva-campos/79615

Cedefop (2020). *Inventory of lifelong guidance systems and practices - Portugal.* CareersNet national records. https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country- reports/inventory-lifelong-guidance-systems-and-practices-portugal

Cordeiro, S. A. ve ark. (2018). Ensino da Psicologia em Portugal: Implicações na Psicologia Vocacional e do Desenvolvimento da Carreira [Teaching psychology in Portugal: Implications for vocational psychology and career development]. *Revista Psique,* Cilt. 14, 40-55.s https://doi.org/10.26619/2183-4806.14.3

Guichard, J. (2004). Se faire soi [Self-construction]. *L'orientation scolaire et professionnelle,* Cilt. 33, 4. sayı, 499-533.s https://doi.org/10.4000/osp.226

Kettunen, J.;Sampson, J. P. ve Vuorinen, R. (2017). Career practitioners' conceptions of competency for social media in career services. *British Journal of Guidance & Counselling,* Cilt . 43, 43-56.s https://doi.org/10.1080/03069885.2014.939945

Ordem dos Psicólogos Portugueses (2016). Regulamento geral de especialidades profissionais da ordem dos psicólogos portugueses, Regulamento no. 107-A/2016 [General regulation of professional specialties of the order of Portuguese psychologists]. *Diário da República, 2.ª série - N.º 20 - 29 de janeiro de 2016*. https://www.ordemdospsicologos.pt/ficheiros/documentos/regulamento_geral_de_especialidades_profissionais_publicado_no_diaario_da_repaoblica.pdf

Ordem dos Psicólogos Portugueses (2020). *Recomendações para a intervenção psicológica vocacional e de desenvolvimento de carreira* [Recommendations for vocational psychological intervention and career development]. https://www.ordemdospsicologos.pt/ficheiros/documentos/intervencaopsicologica_vocacional.pdf

Pelletier, D.; Noiseux, G. ve Bujold, C. (1974). *Développement vocationnel et croissance personnelle: approche opératoire* [Career and personal development: operational approach]. New York: McGraw-Hill.

Presidência do Conselho de Ministros (2020). Inquérito ao Emprego no Ensino Superior Público [Employment survey in public higher education]. https://www.dgeec.mec.pt/np4/IEESP2020/

Ribeiro, E. ve ark. (2020). Telephone-based psychological crisis intervention: the Portuguese experience with COVID-19. *Counselling Psychology Quarterly*, 1-15. s https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/09515070.2020.1772200

Sampson, J. P.; Kettunen, J. ve Vuorinen, R. (2020). The role of practitioners in helping persons make effective use of information and communication technology in career interventions. *International Journal for Educational and Vocational Guidance,* 20.. Cilt, 1. sayı, s. 191-208. https://doi.org/10.1007/s10775-019-09399-y

Savickas, M. L. (2019). *Career construction theory: life portraits of attachment, adaptability and identity.* http://www.vocopher.com/

Savickas, M. L. ve ark. (2010). Construire sa vie: un paradigme pour l'orientation au 21e siècle [Life designing: a paradigm for guidance in the 21st century]. *L'orientation scolaire et professionnelle,* Cilt. 39, 1. Sayı , 5-39.s https://www.semanticscholar.org/paper/Construire-sa-vie-(Life-designing)-%3A-un-paradigme-Savickas- Nota/145f15de6d5f3e40ded839e00ec4fac7b57f3b4c

Vigurs, K.;Everitt, J. ve Staunton, T. (2017). *The evidence base for careers websites. What works?* London: Careers and Enterprise Company. http://hdl.handle.net/10545/622043

Vondracek, F.; Ford, D. ve Porfeli, E. (2014). *A living systems theory of vocational behavior and development.* Leiden, Netherlands: Brill. https://library.oapen.org/handle/20.500.12657/37799

15. BÖLÜM

Dijital bağlamda kariyer rehberliği: Almanya'dan gelişmeler

Susanne Kraatz ([71]), CareersNet, Almanya; Matthias Rübner ([72]) ve Peter Weber ([73])

15.1. Giriş

Almanya'da kariyer rehberliği danışmanlarının eğitimi ve profesyonelleştirilmesi, Alman Kamu İstihdam Hizmeti (KİH) olan Bundesagentur für Arbeit'a (BA) (Federal İstihdam Ajansı) ciddi bir görev yükleyerek, kendine has ve kurumsal tarihe uygun bir şekilde gerçekleştirilmektedir. 1990'larda Federal İstihdam Kurumu'nun mesleki rehberlik ve işe yerleştirme tekelini sona erdiren yasal reformun ardından, eğitim ve mesleki seçimler, istihdam ve sosyal kapsayıcılık için kariyer rehberliği sağlama çevresi daha çeşitli hale gelmiştir. Eğitim rehberliğinin majör alanları bölgelerin (eyaletlerin) sorumluluğu altındayken, belediyeler yetişkinlerin öğrenimine yönelik hizmetler sunmaktadır bununla birlikte üniversiteler kendi kariyer rehberlik hizmetlerini kurmak durumunda olup, özel hizmet sağlayıcıları ise kariyer rehberliği ve koçluğu hizmetlerini temin etmektedir. Buna ilaveten sözleşme üzerinden çalışan hizmetler ise sosyal kapsayıcılığa yönelik derinlemesine rehberlik hizmetleri sunmak suretiyle savunmasız grupları desteklemektedir (Cedefop, 2020; Schiersmann ve Weber, 2013). İşgücü piyasasının bütünleştirilmesine ilişkin sorumlulukların belediyeler ile paylaşılması ve eğitim alanında federal bir sistemin varlığı dikkate alındığında, kariyer rehberliğine yönelik yeterlilikler hususunda ulusal kapsamda bağlayıcı yasal gereklilikler mevcut değildir. Avrupa düzeyinde dijital yönetim konusunda nispeten daha geriden gelen bir ülkede, COVID-19 salgını esnasındaki fiziksel görüşme ve temasın asgari düzeye indirilmesine dönük kısıtlamalar, hizmetlerin dijitalleşmesine sebep olarak hizmet sunumunu yeniden şekillendirmiştir (NFB, 2021).

Makalede belirtildiği üzere, giderek genişleyen dijital bağlam profesyonel rehberlik hizmeti kavramını 'kariyer rehberliği artı dijital' yönünde değiştirmekte ve Almanya'daki rehberlik danışmanlarının eğitiminde de değişikliklere yol açmaktadır. Bu makale, eğitim yollarındaki eğilimlere ilişkin genel bir bakışın ardından, dijital dönüşümün hızlandığı bir dönemde değişen iş profilleri ve eğitim müdahaleleri açısından Almanya'daki son gelişmeleri analiz etmektedir.

15.2. Farklılaştırma ve profesyonelliğin arttırılması

Almanya KİH'inin danışmanların ihtiyaçlarına uygun kariyer rehberliği sağlama (işveren danışmanlığı da dahil olmak üzere) konusundaki yasal zorunluluğunun aksine, Almanya'daki kariyer rehberliği danışmanlarının nitelikleri yasal olarak belirlenmemiş ve zorunlu tutulmamıştır. Dolayısıyla, bir kariyer rehberliği danışmanı olarak hizmete vermeye

[71] Kamu İstihdam Hizmetleri, Almanya, makalenin yazıldığı zaman, Avrupa Parlamentosunda Politika Analisti (geçici olarak görevlendirilmiş ulusal uzman)
[72] Mesleki Bütünleşme Profesörü, Uygulamalı İşgücü Çalışmaları Üniversitesi, Mannheim, Almanya.
[73] Kariyer Rehberliği ve Danışmanlığı Profesörü, Uygulamalı İşgücü Çalışmaları Üniversitesi, Mannheim, Almanya.

başlamak için çeşitli işe alım gereklilikleri, alanda çalışan birçok danışmanın her zaman belirli bir yeterliliğe sahip olmamasının yanı sıra sağlayıcıların geniş kapsamını yansıtmaktadır. Bununla beraber, profesyonelliğin arttırılmasına yönelik eğilimlerin teşviki, 2000'li yılların ortalarından itibaren gözlemlenmektedir.

Almanya KİH'teki mesleki rehberlik danışmanları genellikle kariyer rehberliğine yönelik danışmanlık alanında yoğun bir eğitim içeren üçüncül düzey bir yeterliliği edinmek zorundayken, istihdam danışmanları ise farklı kendilerine özel bir eğitim yolundan gitmiştir. İşsizlere yönelik aracılık ve rehberlik hizmeti sunan "işe yerleştirme danışmanları" ile gençlere yönelik kariyer danışmanlığı hizmeti sunan mesleki eğitim danışmanları olmak üzere Almanya KİH'inde faaliyet gösteren iki farklı rehberlik danışmanı türü mevcuttur. Yeni bir kamu yönetim anlayışına ilişkin yoğun odaklanmanın bir sonucu olarak Almanya KİH'i insan kaynakları yönetimini özel sektör yaklaşımları ile bütünleştirmiştir olup hizmet ve danışan odaklı bir kurum olma doğrultusunda kurumsal bir reform (2002) geçirerek genel görüntünün değişmesine sebep olmuştur. Almanya, Bologna sürecinin yeterlilikleri Avrupa çapında daha karşılaştırılabilir hale getirme hedefine uygun olarak 200 adet KİH uzman personeli için iki lisans programı oluşturarak yeterliliklerini düzenlemiştir. Buna mesleki rehberlik danışmanları, istihdam danışmanları ve diğer uzmanlar da dahildir. Aynı zamanda, KİH üniversitesinde (Uygulamalı Çalışma Bilimleri Üniversitesi, Alman Federal İstihdam Kurumu) açılan yeni lisans dersleri, sosyal kapsayıcılık için rehberlik danışmanlarına (birden fazla sorunu olan danışanlarla çalışan istihdam danışmanları gibi vaka yöneticileri) yönelik yeni bir alan ekleyerek istihdam danışmanlarına dönük mesleki rehberlik ve danışmanlığı güçlendirmiştir. İşe alım daha esnek ve tüm personele ilişkin erişim yolları daha çeşitli hale getirilmiştir. Örneğin, çok farklı arka planlara sahip mesleki rehberlik danışmanları ve istihdam danışmanları kurum dışından işe alınabildiği gibi kurum içi terfi ve ileri eğitim yoluyla da işe alınmaktadır (Kraatz, 2011). Geçtiğimiz on yıl boyunca, Almanya KİH'i tarafından sağlanan tüm kariyer rehberliği hizmetlerine yönelik eğitimler, danışanların bilinçli kararlar almalarını ve aldıkları kararları uygulamalarını sağlamak amacıyla danışan odaklı rehberlik ve danışmanlığı güçlendirecek şekilde düzenlenmiştir. Araştırma temelli bir danışmanlık konseptinin ortak şekilde yürütülmesi, hedefler, iş kapsamındaki vazifeler ve danışmanlık süreçleri açısından belirli ortak temel ilkelerin ve temel farklılıkların detaylandırılması yönünde temel teşkil etmektedir.

2010 yılında ortaya koyulan bu danışmanlık konsepti, farklı işe alım kanalları göz önüne alındığında tutarlı bir rehberlik hizmeti sunma yönünde katedilmiş bir aşama olarak görülebilmektedir. Bu konsept vasıtasıyla 30.000'den fazla danışman ve ekip lideri eğitilmiştir. Daha güncel bir versiyonu yakın zamanda yayınlanacaktır (Bilgi Kutusu 1):

Bilgi Kutusu 1. **Alman KİH'inin danışmanlık konsepti**

Güncellenmiş versiyon dâhilinde 5 adet temel hedef mevcuttur:

(a) Yaşamın farklı evre ve durumlarına ilişkin danışmanlığını, dinamik çalışma ortamlarında KİH'in temel bir hizmeti olarak tanımlanması;

(b) İç ve dış paydaşlar için KİH'de danışmanlığın temeline ilişkin şeffaflık oluşturmak;

(c) Danışmanlara, güncellenmiş ve sağlam temellere oturtulmuş bir çerçevenin yanı sıra danışmanlık yöntem ve tekniklerinin kolay erişilebilir bir envanterini sunmak;

(d) Danışmanlığın başarı kriterlerini ve kalite standartlarını daha da geliştirmek;

(e) Detaylı danışmanlık konseptlerinin ve eğitim birimlerinin geliştirilmesi için güncel bir mesleki temel oluşturmak.

Danışmanlığın temel özellikleri, özellikle danışan odaklılığa, yapıcı bir çalışma ilişkisine, süreç ve profesyonel bakış açılarının bütünleştirilmesine, uzmanlık ve çözüm üretebilmek için danışmanlık yeterliliği gibi temel unsurlara ve eylem ilkelerine dayanmaktadır. Danışmanlık yaklaşımı, saygı ve anlayış temelinde iletişim kurmaya ve sürdürmeye odaklanmaktadır. Kaynak ve çözüm odaklı olup, tüm süreç boyunca gözlem ve şeffaflık sağlama ilkeleri tarafından yönlendirilir.

Danışmanlık konsepti bir tanesi henüz geliştirme aşamasında olan, üç temel formata ayrılmaktadır:

(a) Gençlerin ve yetişkinlerin mesleki hedeflerini, ilgi alanlarını, niteliklerini ve yeteneklerini belirlemelerine yardımcı olan ve karar verme sürecini destekleyen yönlendirme ve karar verme odaklı danışmanlık;

(b) İş arayanlara, bütünleştirme stratejilerinin geliştirilmesinde ve uygulanmasında yardımcı olan bütünleştirmeye eşlik eden danışmanlık;

(c) Karmaşık yaşam koşullarındaki kişilerin iş gücü piyasasına geri dönmelerini ve bu bireylerin sosyal kapsama alınmalarını sağlamak için üçüncü bir danışmanlık formatı olarak bütünsel istihdam odaklı danışmanlık henüz geliştirilme aşamasındadır.

Kaynak: Rübner ve Weber (2021).

Bu kavram, Alman KİH'inde danışmanlık icra eden profesyoneller için tüm eğitimlerin temelini oluşturmakta olup, farklı ortamların belirli özelliklerini dikkate almaktadır (oryantasyon için mesleki rehberlik, vaka yönetimi ve iş gücü piyasasının bütünleştirilmesine yönelik istihdam danışmanlığı). Güncellenmiş ve revize edilmiş versiyon ayrıca dijital danışmanlığı da kuvvetlendirecektir.

Alman KİH'inin ötesine bakıldığında, kariyer rehberliğinde yükseköğretim düzeyinde yeterliliklerin ve sürekli eğitimin daha erişilebilir olmasına yönelik bir eğilim mevcuttur. Schiersmann ve Weber (2016) tarafından yapılan bir çalışmada, yukarıda açıklanan iki lisans programına ek olarak 21 yüksek lisans programı ve KİH üniversitesinde bir yüksek lisans programı tespit edilmiştir. Yasal olarak bağlayıcı olan bölgesel standartlar dâhiline eğitim kalitesine ilişkin standartlarda eklenmiştir. 2000'li yılların başından bu yana, RQZ (eğitsel rehberlik ve beceri geliştirme için bölgesel yeterlilik merkezleri) girişimi, danışmanlar için akademik bir yaklaşımla güçlü bir uygulama yönelimini birleştiren ve ileri düzey çalışmalar sertifikası ile sonuçlanan sürekli eğitim sağlamıştır: 15 AKTS (NQF 6).

Ancak, kalite standartlarının geliştirilmesi bağlamında rehberlik eğitiminin mevcudiyeti açısından bu olumlu eğilim, insan kaynaklarının eğitimine yatırım yapmak için her zaman elverişli olmayan bir dizi yapısal faktör tarafından engellenmektedir. Sürdürülebilirliği etkileyen proje bazlı finansmanın (ESF projeleri veya Devlet projeleri) yaygınlığı, düzenleme eksikliği, rehberlik sağlama ortamındaki kalite yönetimi ve kalite güvencesinin çeşitliliği ve belirli süreli sözleşmeler nedeniyle önemli personelin sürekli değişmesi

karşılaşılan zorluklara verilebilecek örneklerdir.

15.3. Kariyer rehberliğinin Alman KİH'indeki dijital dönüşümü

Ölçek ve tür bakımından kariyer rehberliğine ilişkin dijitalleşme stratejiler farklılık gösterebilmektedir. Alman KİH'inin bu süreçte nerede durduğunu ve hangi gelişim adımlarının planlandığını değerlendirebilmek için, kariyer rehberliğinin bir danışman müdahalesi ile mi yoksa danışman müdahalesi olmadan mı sağlandığı sorusu ışığında üç stratejik alan incelenebilir:

(a) Bilgi veritabanları, çevrim içi öz değerlendirmeler ve iş portalları gibi çok işlevli platformlara giderek daha fazla entegre edilen çeşitli araçlar da dahil olmak üzere, bir danışmanın müdahalesine gerek duymayan dijital self servis araçları. Hizmetlere ilişkin bu farklı teklifler, farklı konu ve kaygılara (kariyer yönlendirme, geri dönüş, daha fazla eğitim) yönelik süreç odaklı bir yaklaşımın içine yerleştirebilmektedir (Kraatz, 2021). Gelecekte, dijital hizmetlere ilişkin daha kapsamlı bir ayrımın yapılmasının önemi artacaktır: yapay zekâ temelli dijital hizmetler ve yapay zekâ temelli olmayan dijital hizmetlerin ayrımı

(b) Çevrim içi rehberlik ve danışmanlık, danışmanların danışanlar ile e-posta, yazışma veya video gibi dijital kanallar aracılığıyla etkileşime geçmesini ifade etmektedir. Bunlar zamansal yapılanmaları (eş zamanlı/eş zamansız), iletişim biçimleri (yazılı/sözlü) ve ilgilenilen danışanların (bireyler/gruplar) sayısına göre farklılık göstermektedir (Engelhardt, 2018). Sosyal medya, danışmanlar tarafından başlatılabilecek veya eşlik edilebilecek akran odaklı yaklaşımların önünü açmaktadır (Sampson, Kettunen ve Vuorinen, 2020);

(c) Dijital olarak zenginleştirilmiş yüz yüze danışmanlık, dijital self-servis araçlarını somut danışmanlık oturumuna giderek daha fazla entegre eden dijital stratejilerin bir bileşenidir. Örneğin, farklı yerlerde cep telefonu aracılığı ile yüz yüze danışmanlık yapabilmek için uygulayıcıların uygun donanıma ve yazılım ekipmanlarına (tabletler, dijital rehberlik araçları gibi) ihtiyacı vardır. Pratik uygulama için danışmanların dijital kaynakları danışmanlık uygulamalarına entegre etmeye yönelik yeterli fırsat ve yeterliliğe sahip olmaları çok önemlidir (bkz. Bölüm 4).

Bu üç stratejik alan temelinde, gençler (14-24 yaş) ve yetişkinler olmak üzere iki hedef grubu bulunan Alman KİH'inde dijital rehberlik ve danışmanlık hizmetlerinin durumunu ve planlanan gelişimini değerlendirmek mümkündür (bkz. Tablo 1).

Tablo 1. **Alman KİH'inde dijital rehberlik ve danışmanlık hizmetlerinin mevcut durumu ve planlanan gelişimi**

Stratejik alanlar	Özel yaklaşımlar	Gençler	Yetişkinler
Dijital self-servis	Bilgi	ulusal+	ulusal+
	Çevrim içi öz değerlendirme	ulusal+	deneme aşamasında*
	Arama	ulusal+	ulusal+
	Yönetim	Yok	ulusal+
Çevrim içi rehberlik ve danışmanlık	Video	deneme aşamasında*	deneme aşamasında*
	E-posta	Araştırılmakta(*)	Araştırılmakta(*)
	Sosyal medya	Araştırılmakta(*)	Araştırılmakta(*)
Dijital anlamda zenginleştirilmiş yüz yüze danışmanlık	Geliştirilmiş donanım	deneme aşamasında*	Yok
	Dijital araçlar	Araştırılmakta(*)	Yok

NB: Ulusal+ =Almanya'daki tüm*yaletlerde*erişime açık, Yok = erişilebilir değil, deneme aşamasında*= ulusal kapsamda denenmekte olan uygulamalar, Araştırılmakta (*)= ulusal düzeyde olmamakla birlikte bölgesel girişimler ve araştırma çalışmaları yapılmakta

Kaynak: Yazarlar.

Dijitalleşmede gelinen nokta göz önüne alındığında, Almanya KİH'inin çok çeşitli dijital self-servis araçlarını uygulamaya koyduğu görülmektedir. Ayrıca Alman KİH'i son yıllarda, kariyer portalını yenilemiş olup, süreç odaklı ve sorun çözmeye yönelik hizmet sunumunu güçlendirmiş olmakla birlikte ilgili bilgi ve veri tabanlarını bütünleştirmiştir (Cedefop, 2020). Gençler ve yetişkinlere yönelik kariyer yönlendirme platformlarının yanı sıra güçlendirilmiş e-idare ile birlikte iş arayanlar ve işsizlere dönük iş platformu da bunlara örnek olarak verilebilir.

Çevrim içi ve dijital olarak zenginleştirilmiş rehberlik ve danışmanlık olmak üzere diğer iki alanda, KİH şu anda COVID-19 salgını ve ilgili temas kısıtlamaları ile hızlanan yoğun bir gelişim aşamasındadır. Çeşitli alanlara (örneğin; video rehberlik, sınıflarda gerçekleştirilen etkinliklerde kullanılabilecek donanımlar) yönelik ulusal kapsamda kullanıma başlama kararları halihazırda benimsenmiş olmakla beraber farklı alanlardaki yeni yaklaşımlar hâlen bölgesel düzeyde deneme aşamasındadır ve uygulamaya ilişkin çalışmalar (akran danışmanlığı hizmeti sunmak için sosyal medya kullanımı gibi) vasıtasıyla desteklenmektedir. 2021 yılında Alman KİH'inin odak noktası, deneme aşamalarının başlatılması ve deneme aşaması tamamlandıktan sonra video danışmanlık uygulamasının hizmete başlaması olacaktır. Gençler, engelli bireyler ve uzun süredir işsiz olanlar mevcut deneme aşamalarının hedef kitlesi konumundaki üç grup konumundadır (Bundesagentur für Arbeit - BA, 2020). Danışanları desteklemek ve hizmet sunmak açısından Alman KİH'i sahada gerçekleştirilen yüz yüze danışmanlığı hâlen referans noktası olarak değerlendirmektedir. Dijitalleşme devrinde söz konusu destek ve hizmete, danışanlara ihtiyaçlarına uygun kaliteli BİT uygulamalarına yönelik seçim, erişim ve kullanım noktasında yardımcı olmak da dahildir. Bu da dijital hizmetlere ilişkin teklif ve araçların

danışmanlık seanslarına ne şekilde dahil edileceği sorusunu akıllara getirmektedir. 2015 yılında danışmanlık seanslarının içeriğine yönelik gerçekleştirilen analizlere göre, dijital self-servis araçları çoğunlukla daha sağlıklı bilgilere erişebilmek veya danışanları araç ve uygulamalar hakkında bilgilendirmek maksadıyla tüm danışmanlık seanslarının %60'ında kullanılmıştır. Ancak, bu çalışma danışmanların internet aramaları vasıtasıyla sistematik bir şekilde genç bireylerin deneyimlerini çok nadir örnekte incelediği sonucuna da ulaşmıştır. Bununla beraber çevrim içi araçlar da danışmanlık sürecini destekleme maksadıyla çok nadiren kullanılmıştır. (Bilgi Kutusu 2)

Bilgi Kutusu 2. **Danışmanlık seansının bir parçası olarak dijital araçların anlaşılması**

Gerçekleştirilen araştırmaya yönelik bir saha çalışması (Rübner ve Höft, 2019) kapsamında genç bireyler ile çalışan danışmanlara çevrim içi öz değerlendirme araçlarına erişebildikleri bir tablet bilgisayar temin edilmiştir. Bu araç, gençlerin referans gruplarına göre kariyer seçimine hazır olma durumlarını ölçmektedir. Danışanlardan, danışmanlık seansından kısa bir süre önce veya seans sırasında tablet üzerinden beş dakikalık öz değerlendirme yapmaları istenmiştir. Sonuçlar, kariyer hazırlığının (örneğin bilgi ve karar verme) farklı boyutlarını kapsayacak şekilde bu araç tarafından görselleştirilmiştir. Sonrasında, gerçekleştirilen toplantılarda bu sonuçlar istişare edilmiştir ve bu durum bazı soruların daha kapsamlı şekilde ele alınmasına yardımcı olmuştur. Kişisel danışmanlık, özellikle bilgi ve BİT kaynaklarını özerk bir şekilde seçme ve kullanma konusunda hazırlık düzeyi düşük olan danışanlara yardımcı olabilir (Sampson, Kettunen & Vuorinen, 2020). Yapılan bu saha çalışmasından elde edilen umut verici sonuçlar, ilave dijital araçların sadece bire bir değil grup ortamlarında da danışmanlık ve rehberlik hizmetlerine daha sistematik bir şekilde entegre edilmesi fikrini desteklemektedir.

Kaynak: Rübner ve Höft (2019).

Bu analizden elde edilen sonuçları dikkate alan Almanya KİH'i, güncellenmiş danışmanlık konseptine dijital danışmanlığı kesişen bir görev olarak dahil edecektir (Bilgi Kutusu 1).

15.4. Almanya'da kariyer rehberliği eğitiminin dijital boyutu

Yukarıda sunulan bulgular, kariyer danışmanlarına yönelik eğitimlerin düzenlenmesine ilişkin gerekliliği ortaya koymaktadır: geleneksel kariyer rehberliği yetkinlikleri işin dijital boyutu ile birleştirilmek suretiyle güncellenmelidir (Kraatz, 2021). Almanya KİH'indeki gelişimlerde görülebileceği üzere, kariyer rehberliği ve danışmanlığı kavramları üzerine yeniden düşünmek sürüncemede olan bir çalışmadır. Eğitim programlarını ağırlıkla, yapay zekâ temelli araçların ve yeni programların kullanımına yönelik daha teknik konuları kapsamakta olup, bu becerilerin sistematik bir şekilde danışmanlara dönük işler ile nasıl bütünleştirilebileceğine değinmemektedir.

Personel eğitimine ilişkin gerçekleştirilen analiz, Federal İş Ajansı'nın dâhilî öğrenme platformu World of learning'de (*BA-Lernwelt*) dijitalleşme konusunun ele alındığını göstermektedir. 'Dijitalleşme' anahtar kelimesi kullanılarak yapılan bir arama sonucunda 86 adet eğitim programı tespit edilmiştir. Ancak, bu eğitim programlarının hemen hemen hiçbiri dijital rehberlik hizmetlerinin sunumu veya dijital araçların danışmanlık

hizmet/seansları ile bütünleştirilmesini temel bir konu olarak kapsamamaktadır. 'Dijitalleşme' anahtar kelimesi ile yapılan aramada karşılaşılan eğitimlerin çoğunluğu (48), belirgin bir dijital bileşen olmaksızın hukuk veya yüz yüze iletişim gibi dijital olmayan konulara odaklanmaktadır. Programlardan on bir tanesi organizasyon veya liderlik hakkında bilgi içermekte olup, sekizi iş dünyasında dijitalleşmeyi kapsamaktadır. Altı tanesi dijital alanda 'öğrenmeye', dokuzu dijital yönetime (dijital programlar veya araçlar kullanarak), üçü rehberlik uygulayıcıları için yazılım ve dijital araçlara ve iki tanesi dijital medya kaynaklarıyla nasıl çalışılacağına odaklanmaktadır. Almanya'daki diğer kariyer rehberli hizmeti sağlayıcılarının eğitimlerine yönelik incelemeler de söz konusu bulguları doğrular niteliklerdir. Dijital yetkinliklere ilişkin eğitimlerin odağı genellikle bireysel araçların kullanımına yönelik olma eğilimindedir. Dijital pazarlama veya sosyal medyadaki dijital mevcudiyet veyahut hizmetlere yönelik dijital bir ortam oluşturulması (örneğin, grup rehberliği veya grup bilgilendirme esnasında dijital sınıfların kullanılması) gibi kariyer rehberliği danışmanlarınca şekillendirilecek olan dijital kaynaklar gelecekte ele alınacak ve derinleştirilecek meselelerdir. Bağımsız kariyer rehberliği danışmanlarının dijital kaynaklar oluşturması giderek daha önemli hale gelse de bunların kurumsal strateji ve prosedürlere nasıl entegre edileceği konusunda daha fazla araştırma yapılması gerekmektedir. Genel olarak, dijital dönüşümün rehberlik hizmetlerine, konseptlere ve eğitime tutarlı bir şekilde entegre edilmesi hâlen geleceğe yönelik bir hedeftir.

15.4.1. Dijital bağlamda danışmanlığa yönelik eğitimlere ilişkin yaklaşımların şekillendirilmesi

Dijitalleşme yönündeki tartışmalar yeni olmamakla beraber bu konu yalnızca kariyer rehberliği ile sınırlı da değildir. Bu konu, tüm bireyler için dijital becerilere odaklanan daha geniş bir çerçevede ele alınmalı (Avrupa Komisyonu, 2016; OECD, 2005) ve benzer mesleklerden edinilen bilgilerle bütünleştirilmelidir.

Örneğin, hizmetlerin dijitalleştirilmesi üzerine 20 yılı aşkın bir süredir devam eden tartışmaların dijital hizmetlere ilişkin yetkinlik ve kalite üzerine bir dizi yayınla sonuçlandığı psiko-sosyal danışmanlık da ders çıkarılması gereken alanlardan biridir (Chester ve Glass, 2006; Eichenberg ve Kühne, 2014; Reindl, 2018).

Bu araştırmadan elde edilen sonuca göre, kariyer rehberliği danışmanlarına ilişkin dijital yetkinlikler üç seviyeden oluşmaktadır:

(a) Temel seviyede dijital okuryazarlık*:* teknolojiyi kullanma, şekillendirme ve benimsemeye yönelik teknik beceriler, teknolojinin etkileşim yöntemlerini nasıl değiştirdiğini kavramak, teknolojinin daha kapsamlı hedeflere erişme yolunda ne şekilde kullanılabileceğini anlamak, çevre ile kurulan aktif diyaloga teknolojiyi de dahil etmek (Avrupa Komisyonu, 2016; ayrıca bkz. OECD,2005);

(b) Kariyer rehberliği bağlamında belirli dijital beceriler: örneğin, danışanların idare edilmesinde dijital uygulamaların kullanımı, dijital iletişim araçlarının kullanımı, platformlar, testler, dijital alanda çalışma (Avrupa Komisyonu, 2014; NICE vd., 2016);

(c) Sosyal medya için içerik oluşturma, yapay zekâ kullanımı gibi belirli rehberlik ortamları için gelişmiş dijital beceriler de dahil olmak üzere çok kanallı bir ortamda karma veya bütünleşmiş, danışan odaklı rehberlik hizmeti becerileri (Avrupa Komisyonu, 2014;

Kettunen; Sampson ve Vuorinen, 2015; Sampson, Kettunen ve Vuorinen, 2020). yönetim tarafından oluşturulan bütüncül bir hizmet modeli ve süreçleri, bu tür hizmetler için bir ön koşuldur (bkz. Kraatz, 2021, bu ciltte).

'Öğrenmeyi öğrenme' tutumu ve derin düşünme de dahil olmak üzere kesiştiren yetkinlikler ve tutumlar üzerinde çalışmak da gereklidir: kişinin zihniyetini, davranışlarını ve yeni durumlara uyum sağlama kapasitesini değerlendirmek için sürekli kendine dönük düşünme (OECD, 2005; Schiersmann vd., 2012). Eğitime ilaveten, kişisel rehberliğin yüz yüze veya dijital formlarına önem atfetmenin yanı sıra dijital bilgi yönetimi, donanım ve yazılım gibi gerekli kaynakları da sağlayan uygun bir yönetim gereklidir.

15.4.2. Dijital boyutun bütünleştirilmesi: HdBA sertifika programı

KİH üniversitesindeki araştırmacılar şu anda danışmanlık konseptini (Bilgi Kutusu 1), danışmanlık seanslarına odaklanarak dijital boyutu süreç odaklı bir bakış açısıyla sistematik olarak bütünleştirmek için gözden geçirmekte ve güncellemektedir (Rübner M. Ve Weber, yakında yayımlanacak) Dijital yetkinlikler, profesyonel hizmetin temeli olan kesiştiren yetkinlikler olarak değerlendirilecektir.

Ayrıca, KİH Üniversitesi bünyesinde bulunan bir ekip, Federal İstihdam Ajansı uzmanları ile iş birliği yaparak 2020 yılında, üzerinde anlaşmaya varılan bir yetkinlik çerçevesi temelinde 6000 kadar rehberlik danışmanına yönelik akademik bir eğitimin başlatılmasını sağladı (Weber, 2020a). Bu eğitime dahil olan tüm katılımcılar kariyer yönelimi konusunda gençlerle, yetişkinlerle veyahut engelli bireyler ile çalışan KİH personeli ve kariyer danışmanlarıdır. Öğrenim programı, iş esnasında karşılaşılan gündelik durumlar temelinde şekillendirilmiştir. Program dâhilinde, eğitim alan katılımcıların karma bir eğitim sürecinde teknoloji kullanımını ve mesleki gözetimi kendi kendilerine öğrenebilmelerini sağlayacak öğeler mevcuttur. Eğitimler, özellikle de mevcut yetkinliklerin öz değerlendirilmesi ve bireysel öğrenim sürecine ilişkin hedeflerin belirlenmesi gibi katılımcıların bireysel ihtiyaçlarına uygun olacak şekilde kişiselleştirilmektedir. (Weber, 2020b). Müfredatın bir parçası olan dijital yetkinlikler, öğrenim modüllerinin tamamında dijital öğelerin yoğun bir şekilde kullanılması suretiyle katılımcılara kazandırılmaktadır.

Eğitim modüllerinden bir tanesi özel olarak, aşağıda belirtilen temel eğitim kazanımlarını edinme yolunda danışmanlara imkân tanıyan dijital kariyer rehberlik ve danışmanlığına ilişkin yetkinliklere odaklanmaktadır: kariyer rehberlik danışmanı farklı format ve ortamlardaki kariyer rehberliği faaliyetlerini icra edebilmelidir (örnek; karma danışmanlık, dijital rehberlik, dijital ve sosyal medya destekli rehberlik). Aşağıdaki tablo, 2021 yılı sonuna kadar yayınlanacak olan eğitim modülünün temelini oluşturan bilgi, beceri ve tutumlara ilişkin kabaca genel bir bakış sunmaktadır.

Tablo 2. **Kariyer rehberlik danışmanlığına (CGC) yönelik dijital yetkinlikler modülü**

Bilgi	Kariyer rehberliği danışmanı aşağıdaki bilgilere vakıf olmalıdır: • Bir iş dünyası eğilimi ve zorluğu olarak dijitalleşme • dijital medya, dijital medya araçları ve kariyer rehberliği danışmanlığı hizmetlerine ilişkin olanaklar • bilgi ve bilgi yönetiminin dijital ve analog biçimleri, özellikle sosyal medyada (dâhilî ve haricî)
Beceri	Kariyer rehberliği danışmanları aşağıdaki becerilere sahip olmalıdır: • farklı kariyer rehberliği danışmanlığı formatlarında dijital medyayı yetkin bir şekilde kullanmak (çevrim içi iletişim, grup danışmanlık seansları, sosyal medya) • kariyer rehberlik ve danışmanlık hizmeti sunmak için farklı dijital araçları kullanmak (oluşturma, uygulama, danışanları teknik konularda destekleme)
Tutum	Kariyer rehberliği danışmanları aşağıdaki özelliklere sahip olmalıdır: • dijital dönüşüme açık olup, fırsatları ve riskleri eleştirel bir şekilde incelemek • kendi yöntemlerini farklı durum/şartlara uyarlayabilmek • sunduğu hizmet ve hizmetin farklı bağlamlardaki etkileri üzerine düşünmek

Kaynak: Yazarlar.

Sonuç olarak, Alman KİH'inde kariyer rehberliğine ilişkin dijital medya uygulanmaları gelişmektedir. COVID-19 süreci bu yöndeki girişimleri önemli ölçüde hızlandırmıştır (bkz. Kraatz, 2021, bu ciltte). Eğitim modülleri bu yöndeki gelişmeleri destekleyebilmektedir. Ancak bu tür hizmetlerin sunulabilmesi için öncelikle belirli zorlukların üstesinden gelinmesi gerekmektedir: Almanya'daki pek çok kariyer rehberliği danışmanı, genel vazifelerinin bir kısmının self-servis araçlarınca (ve giderek artan bir şekilde yapay zekânın) yerine getirilmesinden ötürü, özellikle de bilgi sağlama konusunda dijitalleşmeye sıcak bakmamaktadır. Danışmanların bu isteksizliklerini geleceğe yönelik bir yaklaşıma çevirebilmek gerekir. Ancak bu durumda herhangi bir dayatma/zorlamada bulunmaktan sakınmak gerekir (NICE ve diğ., 2016; OECD, 2005). Kaliteye ve rehberlik ile danışmanlık alanında yetkinliğe odaklanarak geleceğe dönük profesyonelliğe dayanak olmak, danışanların kariyer yönetim becerilerini geliştirmekle kalmayacak aynı zamanda sosyal bağlamda dezavantajlı gruplara ilişkin yeterli önlemlerin alınması durumunda genel anlamda daha kapsamlı ve adilane bir ortam oluşmasını sağlayacaktır. Rehberliğin bir meslek haline gelmesi, çevrim içi veya çevrim dışı veya her ikisinin de sunulduğu kanaldan bağımsız bir ön koşuldur.

15.5. Sonuçlar

Almanya'daki son gelişmelerden hangi dersler çıkarılabilir? İşsiz bireylere yönelik kariyer rehberliği de dahil olmak üzere son on yılda Almanya'da kariyer rehberliği gün geçtikçe daha da belirgin bir şekilde bir meslek haline gelmektedir. Almanya KİH'i, ortak temel ilke ve tekniklere dayalı bir danışmanlık konsepti geliştirmiş olup, birden fazla engeli

olan danışanlar da dahil olmak üzere oryantasyon/karar verme ve iş gücü piyasasına entegrasyon gibi belirli hedeflere yönelik içerikler belirlemiştir. Farklı ülke ve bağlamlarda bu konseptin temel unsurlarını tahlil edilmesi ilgi çekici bir durumdur. Üçüncü seviye kariyer rehberliği yeterliliklerini edinmeye yönelik eğitim imkânları 20'den fazla yüksek lisans programınca sunulmaktadır. KİH Almanya'da bünyesindeki dijital dönüşüm, dijital self-servis araçlarının ve giderek artan bir şekilde görüntülü danışmanlığın önemli ölçüde yaygınlaşmasını içermektedir.

Genel olarak, dijitalleşme Almanya'daki çeşitli rehberlik ortamlarında çalışan kariyer rehberliği danışmanları için yeni eğitim ihtiyaçları yaratmıştır. Araştırmalar sonucunda edinilen bulgular, çevrim içi deneyimin danışmanlık süreçleri ile daha tutarlı bir şekilde bütünleştirilmesi yönündeki gerekliliği ortaya koymuştur. Dolayısıyla, aşağıda belirtilen hususlar önerilmektedir;

(a) Dijital rehberliğin farklı şekillerinde ortaya çıkan teknik sorunların ötesine geçmek**:** rehberliğin yeni dijital türünün teknik sorunlar ve veri koruma dışındaki alanlara da odaklanması mühim olmakla beraber bu diğer alanların tasarım ve uygulama aşamasında değerlendirilmesi gerekmektedir: Rehberliğin yeni dijital şekli hangi konulara ve hangi danışanlara yöneliktir? Danışanlar ve danışmanların tepkisi ne şekilde? Hangi ilave yeterliliklere ihtiyaç duyulmaktadır? Yeni bir dijital aracın rehberlik hizmeti sunumuna ne ölçüde değer katmaktadır? Bu nedenle yeni teknolojilerin faaliyet süreçlere dahil edilmesi bilim ve araştırma ile desteklenmelidir;

(b) Dijital dönüşüm aşamasındaki iş dünyasının riskleri ile başa çıkmaya yönelik katkıları: yalnızca rehberlik değil iş dünyası tamamıyla dijitalleşmektedir ve bu bağlamda dijital rehberlik ile desteklenebilecek bir 'esnek' istihdam, iş biyografisi ve hayata ilişkin düzenleme bağlamları ortaya çıkmaktadır;

(c) Karma danışmanlık yaklaşımlarının güçlendirilmesi: dijital hizmetlerin bilgi sağlama ve belirli gruplara yönelik izole araçlarla sınırlı kalmaması önemlidir. BİT kullanımını sistematik olarak mevcut hayat boyu rehberlik hizmetleri ile bütünleştirmek ve aynı zamanda rehberlik hizmetlerini BİT'e uyarlamak daha umut verici olabilir (ELGPN, 2015). Kurumlar içinde ve farklı hayat boyu kariyer rehberliği sağlayıcıları arasında bölümler arası koordinasyon ve stratejiler gereklidir. Dijital KİH hizmetleri daha geniş ve tutarlı bir ulusal e-devlet stratejisinin parçası olmalıdır (NFB, 2021; Sampson, Kettunen ve Vuorinen, 2020);

(d) Eğitim alan öğrenciler ve rehberlik uzmanlarına yönelik eğitim programları tasarlamak: günümüzün ve geleceğin profesyonellerinin dijital medya ve BİT'e olan ilgi, bilgi ve deneyim açısından farklılık gösteren bir grup olduğu varsayılmaktadır. Dijital bağlamda kariyer rehberliğinin profesyonelleşmesini yeniden değerlendirilirken hem eğitim süreci devam eden öğrenciler için yeni eğitim programları tasarlanır hem de danışmanların mesleki gelişimlerini sürdürmelerine yönelik kavramlar geliştirilir. Ancak, bu süreçler için farklı bireysel ihtiyaçların nasıl karşılanacağına yönelik net bir anlayış oluşturulmalıdır. Bireysel öğrenme yollarına ilişkin hedeflerin belirlenmesi ve uygulamanın içinde yer alan ekipler içerisinde akran çalışması son derece önemlidir (Weber, 2020b). Eğitimden uygulamaya geçişte ortaya çıkabilecek beklenmedik durumların da önceden düşünüldüğü öğretici (didaktik) bir tasarım ile eğitim daha etkili olacağı gibi aynı zamanda katılımcılar açısından da daha çekici hale getirilebilir.

Kaynakça

[erişim 12.8.2021]

Bundesagentur für Arbeit (2020). *Videokommunikation. Materialien zum virtuellen Kick-off mit den Regionaldirektionen und Regionalleitungen Service Center* [Materials for the virtual kick-off with the Regional Directorates and Regional Management Service Center]. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.

Cedefop (2020). *Inventory for lifelong guidance systems and practices: Germany*. CareersNet national records. https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country- reports/inventory-lifelong-guidance-systems-and-practices-germany

Chester, A. ve Glass, C. A. (2006). Online counselling: a descriptive analysis of therapy services on the Internet. *British Journal of Guidance & Counselling,* Cilt. 34, 2. sayı, 145-160.s https://doi.org/10.1080%2F03069880600583170

Eichenberg, C. ve Kühne, S. (2014). *Einführung Onlineberatung und-therapie: Grundlagen, Interventionen und Effekte der Internetnutzung* [Introduction to online counselling and therapy: basics, interventions and effects]. Munchen: UTB.

ELGPN (2015). *The guidelines for policies and systems development for lifelong guidance: a reference framework for the EU and for the Commission.* ELGPN tools No 6 Saarijärvi, Finland: ELGPN - University of Jyväskylä - Finnish Institute for Educational Research. http://www.elgpn.eu/publications/browse-by-language/english/elgpn-tools-no-6-guidelines-for-policies-and-systems-development-for-lifelong-guidance/

Engelhardt, E. (2018) *Lehrbuch Onlineberatung* [Online counselling]. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.

Avrupa Komisyonu (2014). *European reference competence profile for PES and EURES counsellors.* http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=14100&langId=en

Avrupa Komisyonu (2016). *Dig.Comp 2.1.: the European digital competence framework for citizens.* Lüksemburg Avrupa Birliği Yayın Ofisi. https://ec.europa.eu/jrc/en/publication/eur-scientific-and-technical-research-reports/digcomp-21-digital-competence-framework-citizens-eight-proficiency- levels-and-examples-use

Avrupa Komisyonu (2019). *Digital Government: infographics 2019.* https://joinup.ec.europa.eu/sites/default/files/inline-files/Digital_Government_Infographics_2019_6.pdf [accessed 31.1.2021].

Hirschi, A. (2018). *Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (BSLB).* [Career, studies and career counseling]. Bern: Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI). https://static1.squarespace.com/static/559a865ae4b00d130d5f6e4f/t/5b88f38d1ae6cf59f99081c1/1535701906381/Hirschi_2018_Bericht_BSLB_BB2030.pdf

Kettunen, J.; Sampson, J. P. ve Vuorinen, R. (2015). Career practitioners' conceptions of competency for social media in career services. *British Journal of Guidance & Counselling,* 43.. Cilt, 1. sayı, s. 43-56. https://doi.org/10.1080/03069885.2014.939945

Kraatz, S. (2011). Academic training for career guidance in Germany: from roots in PES to increasing variety. Ertelt, B.J. ve Kraatz, S. (eds). *Professionalisation of career guidance in Europe.* Beratung; 12. sayı, 47- 64.s http://www.hdba.de/fileadmin/user_upload/Professionalisation_of Career_ Guidance_Krratz_Ertelt_.pdf

Kraatz, S. (2021). İşsizlere yönelik aktif destek: dijitalleşmenin kariyer rehberliğinin profesyonelleşmesi üzerindeki etkileri*.* Cedefop (ed.). In: *Digital transitions in lifelong guidance: rethinking careers practitioner professionalism: a CareersNet expert collection*. Lüksemburg: Avrupa Birliği Yayın Ofisi. Cedefop working paper; 2 sayı., 73-88.s http://data.europa.eu/doi/10.2801/539512

NFB (2021). *Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die BBB-Beratung Ergebnisse und erste Schlussfolgerungen einer Mitgliederbefragung des nfb. Nationales Forum Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung* [Impacts of the Corona pandemic on BBB consulting: results and first conclusions of a NFB survey]. Berlin: NFB. https://www.forum-beratung.de/wp- content/uploads/2021/02/MS_Endfassung-Auswertungsbericht_nfb- Coronaumfrage_20210201_.pdf

NICE ve diğ. (2016). *European competence standards for the academic training of career practitioners.* NICE handbook, 2. Cilt. Berlin: Barbara Budrich. https://www.jstor.org/stable/j.ctvd7w8vf

OECD (2005). *The definition and selection of key-competences: executive summary: OECD/DeSeCo project report.* https://www.oecd.org/pisa/35070367.pdf

Reindl, R. (2018). Zum Stand der Onlineberatung in Zeiten der Digitalisierung [Toward online counseling in times of digitalisation]. *e-beratungsjournal.net. Fachzeitschrift für Onlineberatung und computervermittelte Kommunikation,* Cilt*.* 14, 16-26.s https://www.e-beratungsjournal.net/wp-content/uploads/2018/03/reindl.pdf

Rübner, M. (2017). Zwischen Berufswahl und beruflicher Eingliederung. Themenschwerpunkte und Gesprächstypen in der Berufsberatung [Between career choice and professional integration: topics and types of discussion in career guidance]. *Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik,* Cilt*.* 113, 3.Sayı, 461-489.s https://elibrary.steiner-verlag.de/article/99.105010/zbw201703046101

Rübner, M. ve Höft, S. (2019). Webbasiertes Selbsteinschätzungstool in der Beratung junger Menschen. Eine explorative Feldstudie zu Anwendungsmöglichkeiten und Nutzen [Web-based self-assessment tool in counselling for young people: an exploratory field study on application possibilities and benefits]. *DVB forum.* https://doi.org/10.3278/DVB1901W050

Rübner M. ve Weber, P. (2021). *Grundlagenpapier zur Weiterentwicklung der Beratungskonzeption der Bundesagentur für Arbeit (BeKo).* [Basic paper for the further development of the counselling concept of the Federal Emloyment Agency] Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit. https://www.arbeitsagentur.de/datei/grundlagenpapier-zur-weiterentwicklung-der-beratungskonzeption-der-ba_ba147050.pdf

Sampson, J. P.; Kettunen, J. ve Vuorinen, R. (2020). The role of practitioners in helping

persons make effective use of information and communication technology in career interventions. *International Journal for Educational Vocational Guidance,* 20. Cilt, 1. Sayı, s. 191-208. https://www.researchgate.net/publication/334096445_The_role_of_practitioners_in_helping_persons_make_effective_use_of_information_and_communication_technology_in_career_interventions

Schiersmann, C. ve ark. (2012). *NICE handbook for the academic training of career guidance and counselling professionals.* Heidelberg: Heidelberg University. http://www.nice-network.eu/.cm4all/uproc.php/0/Publications/Inhalt%20Vollversion%20NICE%20Handbook.pdf?_=16b2c601775&cdp=a [erişim tarihi 31.1.2021].

Schiersmann, C. ve Weber, P. (eds) (2013). *Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung. Eckpunkte und Erprobung eines integrierten Qualitätskonzepts* [Counselling in education, work and employment: key points and testing of an integrated quality concept]. Bielefeld: WBV. https://doi.org/10.3278/6004331w

Schiersmann, C. ve Weber, P. (2016). Beratung als Bildungswissenschaftlicher und Interdisziplinärer Studiengang. In: Gieseke, W. ve D., N. (eds). *Handbuch Pädagogische Beratung über die Lebensspanne.* Weinheim: Belz/Juventa. https://www.beltz.de/fachmedien/paedagogik/produkte/produkt_produktdetails/3 2271-handbuch_paedagogische_beratung_ueber_die_lebensspanne.html

Weber, P. (2020a). *Kompetenzen für die professionelle Berufsberatung. Kompetenzrahmen für das Zertifikatsprogramm 'Professionelle Beratung'.* Mannheim: HdBA (internal work document).

Weber, P. (2020b). *Weiterbildungsmodul 'Erweiterte Beratungskompetenz' im Zertifikatsprogramm 'Professionelle Beratung'*. Mannheim: HdBA (internal work document).

HAYAT BOYU REHBERLİK ALANINDA YAŞANAN DİJİTAL DÖNÜŞÜM BAĞLAMINDA KARİYER REHBERLİĞİ VE DANIŞMANLIĞINI YENİDEN DÜŞÜNMEK

CareersNet uzman derlemesi

6202 EN - TI-BA-21-005-EN-N - doi:10.2801/539512

Bu yayın Cedefop tarafından 10 yıl önce yayınlanmış olan *Profesyonelleşen Kariyer Rehberliği: Avrupa'da Danışman Yetkinlikleri ve Yeterlilik Edinimi* başlıklı çalışmaya ilişkin güncelleme yapılması doğrultusunda atılmış bir adımdır. İlgili makaleler, çeşitli bağımsız CareersNet rehberlik uzmanları ve Cedefop 2020 CareersNet katılımcıları tarafından yazılmıştır. Yaygın iş gücü piyasası değişimlerine ve hizmetlerin dijital dönüşümüne bir yanıt olarak, kariyer rehberliği sunumu ve öğrenme bağlamları değişmiş, yeni zorluklar, gelişmeler ve fırsatlar meydana gelmiştir. Makaleler, kariyer rehberliği iş gücünün profesyonelleştirilmesinin yanı sıra dijital ve daha geniş toplumsal bağlama uygun özel yetkinlikler gibi geniş bir konu ekseninde şekillenmektedir. Yazarların tamamı makaleleri bütünüyle teknoloji odaklı bir şekilde yazmamıştır. Pandemi eksenindeki veya pandemi ile tetiklenen olayların yanı sıra pandemiden daha önce gerçekleşen gelişmeler de makaleler kapsamında dikkate alınmaktadır. Derleme dâhilinde teorik/kavramsal ve genel bakış sunan makaleler de mevcut olmakla beraber ulusal/bölgesel rehberlik sistemlerindeki standartlar veya belirli eğitim veya hizmet gelişmelerine ilişkin örnekler sunan birkaç makale de bulunmaktadır.

CEDEFOP | European Centre for the Development of Vocational Training

Europe 123, Selanik (Pylea), YUNANİSTAN
Posta Adresi: Cedefop service post, 570 01 Thermi, YUNANİSTAN Tel. +30 2310490111, Faks +30 2310490020
Email: info@cedefop.europa.eu
www.cedefop.europa.eu

Publications Office of the European Union

ISBN 978-92-896-3276-8