

# KARİYER REHBERLİĞİNDE ULUSLARARASI TRENDLER VE İNNOVASYON

## 2. Cilt Ülke vaka çalışmaları

Raporun orijinal adı: *International trends and innovation in career guidance – Volume II, Country case studies*

Bu tercüme ETF tarafından bilgi amaçlı olarak hazırlanmıştır. Bilgilerin doğruluğuna ilişkin herhangi bir çelişki durumunda lütfen orijinal İngilizce versiyonu temel alınız.

Bu raporun içeriğinden yalnızca yazarlar sorumludur ve ETF veya AB kurumlarının görüşlerini yansıttığı şekilde yorumlanamaz.

© Avrupa Eğitim Vakfı, 2020

Kaynak belirtilerek kullanılabilir.

## TEŞEKKÜR

Bu rapor, 2019 yılında Avrupa Eğitim Vakfı'nın Kariyer Rehberliğinde İnovasyon çalışmaları kapsamında hazırlanmıştır. Bölüm 1–3 ve 5, Sayın Angela Andrei tarafından hazırlanmış ve Bölüm 4 ise Sayın Füsun Akkök, Sayın Almira Zakiyeva ve Sayın Hanna Voronina tarafından hazırlanmıştır. Raporun koordinasyonu ve gözetimi, ETF Uzmanları Sayın Helmut Zelloth ve Sayın Florian Kadletz tarafından gerçekleştirilmiştir. Ayrıca ETF Operasyonlar Daire Başkanı Sayın Anastasia Fetsi tarafından rapor gözden geçirilmiştir.

# İÇİNDEKİLER

TEŞEKKÜR	3
GİRİŞ	8
<b>1. KARIYER REHBERLİĞİ SİSTEMLERİNDE BİLGİ VE İLETİŞİM TEKNOLOJİLERİNİN KULLANIMI</b>	<b>9</b>
Kamu kariyer rehberliği merkezlerinde karma bilgiler, İsviçre	9
Kariyer Sohbeti (Career Chat), Birleşik Krallık	9
Kariyer Seçimi (Career Choice), Hırvatistan	10
Yapay sinir ağları kullanarak üniversiteye kabul prosedürleri aracılığıyla kariyer rehberliği, Nijerya	10
Kariyer Yardımı (Careerhelp), Güney Afrika	11
CareerMe app, Avustralya	12
eRehberlik (eVejledning), Danimarka	12
E-rehberlik ve hizmet entegrasyonu, Estonya	13
iAdvice, Sri Lanka	14
Geleceğe İlham (Inspiring the Future), Birleşik Krallık	14
Mentor Aplikasyonu (Mentor app), Belçika	15
GöçmenApp (MigApp), BM Üye Devletleri	16
Mindler, Hindistan	17
Geleceğim (Myfuture), Avustralya	18
MySkillsFuture ve MyCareerFuture, Singapur	19
O*NET, ABD	20
Meslek Bilgi Elkitabı, ABD	21
Kurs seçimi için Pondicherry Üniversitesi uzman sistemi, Hindistan	23
Beceriler-OVATE, Avrupa Birliği	23
Beceri Panoraması (Skills Panorama), Avrupa Birliği	24
Yeni Europass, Avrupa Birliği	25
Gerçek Oyun (The Real Game), Kanada	26
Kişilerle işleri eşleştirmek için dijital parmak izleri kullanılması, Avustralya	28
<b>2. KARIYER YÖNETİM BECERİLERİNİN GELİŞTİRİLMESİ</b>	<b>29</b>
Akademik ve Kariyer Planlama, Wisconsin, ABD	29
Kariyer Yönetim Becerileri Çerçevesi, İskoçya	30

Ulusal çekirdek müfredatın bir parçası olarak KYB, Finlandiya	32
Romanya'da ortaokul müfredatında Danışmanlık ve Kişisel Gelişim (DKG)	32
Eğitimde Rehberlik Ulusal Merkezi (NCGE) Okul Rehberlik Çerçevesi, İrlanda	33
Yetkinlik Klasörüm, Danimarka	34
<b>3. KOORDİNASYON VE İŞBİRLİĞİ MEKANİZMALARI</b>	<b>35</b>
Eğitim ve İşverenler, Birleşik Krallık	35
Khetha radyo programı, Güney Afrika	36
Ulusal Rehberlik Forumu, Avusturya	36
Ulusal Rehberlik Forumu, Hırvatistan	37
Tek Durak (One-stop-shop) Rehberlik Merkezleri (Ohjaamo), Finlandiya	38
Eğitim ve İş için Hizmet Merkezleri (Leerwerkloketten), Hollanda	40
<b>4. GENÇLERİN KARIYER TERCİHLERİNDE EBEVEYNLERİN ROLÜ</b>	<b>41</b>
Çocukların kariyer danışmanlığı ve rehberliği için diyalog köprüsü, Pakistan	41
Ebeveynlerin orta öğretimde kariyer çalışmasına dahil edilmesi, Hollanda	42
Ebevenyler ve Bakım Verenler Araştırması: Skills Development İskoçya ve İskoç Hükümetine Rapor (2018), İskoçya	42
Ebeveyn danışmanlık programı, Romanya	43
Öğrenci kariyer seçimlerine etki eden faktörler araştırması, İrlanda	43
Öğrencilerin kariyer tercihlerinde ebeveynlerin etkisi üzerine araştırma, Birleşik Krallık	44
Kariyer eğitimi ve rehberliğinde ebeveynlerin rolü ve nasıl desteklenebilecekleri konulu uluslararası araştırma, Birleşik Krallık	45
İskoçya Beceri Geliştirme Kurumu, İskoçya	46
<b>5. DİĞER KİLİT KONULAR</b>	<b>48</b>
Toplumsal Adalet İçin Kariyer Rehberliği	48
Topluluklarda Kariyer Rehberliği	48
Ortak kariyer geliştirme yaklaşımı	51
Kariyer Danışmanlarına Yönelik Ortak Kariyer Geliştirme	52
İstihdam Radarı (Työelämätutka), Finlandiya	52
<b>6. KAZAKİSTAN'DA UYGULANAN YENİLİKÇİ ÖRNEKLER</b>	<b>54</b>
<b>6.1 KARIYER REHBERLİĞİ SİSTEMLERİNDE BİT KULLANIMI</b>	<b>54</b>
Yeni Meslekler Atlası	54
Elektronik İş ve İşçi Bulma (E-Exchange)	55
Bilgi kaynağı Bagdar.kz	56

6.2	KARİYER YÖNETİMİ BECERİLERİNİN GELİŞTİRİLMESİ	59
	Nazarbayev Üniversitesi Kariyer ve Danışmanlık Merkezi	59
	Atıray bölgesi 'Zangar' projesi	62
6.3	İŞBİRLİĞİ VE KOORDİNASYON MEKANİZMALARI	63
	Mobil İstihdam Merkezleri ve devlet ve kamu kuruluşları arasındaki işbirliği mekanizması	63
6.4	EBEVEYNLERİN GENÇLERİN KARİYER SEÇİMLERİNDEKİ ROLÜ	65
	Nazarbayev Entelektüel Okulları	65
<b>7.</b>	<b>TÜRKİYE'DE UYGULANAN YENİLİKÇİ ÖRNEKLER</b>	<b>68</b>
7.1	KARİYER REHBERLİĞİ SİSTEMLERİNDE BİT KULLANIMI	68
	E-porfolyo ve e-rehberlik sistemleri	68
	Hayat Boyu Rehberliğe ilişkin çevrimiçi eğitim programı	69
	Profil oluşturmaya dayalı danışmanlık sistemi ve danışmanların görev ve sorumluluklarının dağılımı	69
	'Mesleğim Hayatım' MEÖ Portalı	71
7.2	KARİYER YÖNETİMİ BECERİLERİNİN GELİŞTİRİLMESİ	72
	Kariyer bilinci ve yeterliliğine ilişkin müfredat yaklaşımı	72
	Yetenek avcıları ile mülakat serüveni	73
7.3	İŞBİRLİĞİ VE KOORDİNASYON MEKANİZMALARI	75
	Göçmenler ve ev sahibi topluluk için entegre kariyer ve istihdam hizmetleri sağlanması	75
	İŞKUR Kariyer Kampüsü	76
	Göçmen Hizmetleri Merkezleri	77
7.4	EBEVEYNLERİN GENÇLERİN KARİYER SEÇİMLERİNDEKİ ROLÜ	77
	İlkokullarda ebeveyn katılım programı	77
<b>8.</b>	<b>UKRAYNA'DA UYGULANAN YENİLİKÇİ ÖRNEKLER</b>	<b>79</b>
8.1	KARİYER REHBERLİĞİ SİSTEMLERİNDE BİT KULLANIMI	79
	Career Hub Ukrayna	79
	SmartJob – PES entegre edilmiş kaynak aracı	81
	(Devlet İstihdam Hizmetleri tarafından sağlanan) Kariyer rehberliği videoları	83
8.2	KARİYER YÖNETİMİ BECERİLERİNİN GELİŞTİRİLMESİ	84
	Eğitim ve Sürekli Eğitim Araştırma Enstitüsü	84
	Ukrayna Gençler için Bilimler Akademisi	86
	Kiev Gençlik Merkezi	88

8.3	KARİYER REHBERLİĞİNDE İŞBİRLİĞİ VE KOORDİNASYON	91
	Ukrayna Kariyer Rehberliği ve Eğitim Danışmanlığı Derneği	93
8.4	EBEVEYNLERİN ÇOCUKLARIN KARİYER SEÇİMİ SÜREÇLERİNE KATILIMI	94
	Meslekler Şehri	94
	<b>KISALTMALAR</b>	<b>96</b>
	<b>KAYNAKLAR</b>	<b>97</b>

# GİRİŞ

Raporun 2. Cildinde, kariyer rehberliğinin tüm dünyada nasıl değiştiğine ilişkin yenilikçi ve umut vadeden örneklerden seçkiler sunulmaktadır. Rapor, bu örneklerden ders almayı kolaylaştırmayı, kariyer rehberliğinde politika ve uygulamaya yönelik farkındalığı ve anlayışı artırmayı ve ETF ortak ülkeleri ile uluslararası topluluğa politika konusunda ilham vermeyi amaçlamaktadır. Ayrıca, tüm dünyadaki uygulayıcılar ve politika yapıcılara geleceğin getireceği risk ve fırsatları ele almaları ve bu fikirleri kariyer rehberliği alanındaki politika ve uygulamalara entegre etmeleri konusunda yönlendirmeyi amaçlamaktadır.

Bu cilt içindeki örneklerin çoğu Avrupa Birliği ve ETF ortak ülkelerinden seçilmiş olmakla birlikte bu yenilikçi ve gelecek vaat eden politika ve uygulama örnekleri, 1. Ciltte açıklanan kariyer rehberliğindeki mevcut mega trendlerle bağlantılıdır ve uluslararası bir kapsama sahiptir.

Raporda yer alan örnekler, mega eğilimler (BİT kullanımı, KYB geliştirme, işbirliği, ebeveynlerin rolü), olumlu etkinin kanıtı ve başarılı uygulama ile ilgili inovasyon derecesine ve diğer bağlamlara aktarılabirlik ve uyarlanabilirlik potansiyeline göre seçilmiştir. Bununla birlikte, kariyer rehberlik sistemlerinin farklı gelenek ve zorluklara sahip olması ve farklı gelişim aşamalarında olması nedeniyle inovasyon ülke / bölge bağlamında görülmelidir. Örnekler, tüm hayat boyu öğrenme yelpazesini ve kamu istihdam hizmetleri (KİH), okullar, üniversiteler ve sivil toplum kuruluşları (STK'lar) dahil olmak üzere tüm tedarikçi türlerini kapsayan mesleki eğitim ve öğretimin (MEÖ) ötesine geçmektedir.

Yenilikçi örnekler, mümkün olduğunca aşağıdaki yapıya göre sunulmuştur: bağlam ve giriş, girişimin içeriği, etki, etkililik ve başarı faktörleri, zorluklar ve gelecekteki gelişmeler. Bununla birlikte, bazı örnekler araştırma projeleri ya da pilot planlar oldukları için veya yetersiz bilgi mevcut olduğu için bu yapıya uymamaktadır.



# 1. KARIYER REHBERLİĞİ SİSTEMLERİNDE BİLGİ VE İLETİŞİM TEKNOLOJİLERİNİN KULLANIMI

## Kamu kariyer rehberliği merkezlerinde karma bilgiler, İsviçre

### Giriş ve bağlam

Bern Kantonu, mesleki danışmanlık, kolej ve kariyer danışmanlığını kolaylaştırmak için otomasyon ve dijitalleştirme unsurlarını bir araya getiren sekiz bilgi merkezi için bir konsept geliştirdi.

Amaç, gençlere, eğitim açısından dezavantajlı gruplara ve sınırlı BT becerilerine sahip kişilere destek sunmak ve bilgi merkezinde web tabanlı bilgileri kullanmalarını sağlamaktır. Bu şekilde, kaliteli bilgileri hedefli ve basit bir şekilde almayı öğrenmekte ve bilgilerini bağımsız olarak derinleştirebilmektedirler.

Diğer bir amaç ise, bilgi merkezlerinde kariyer geliştirme konularının sürdürülebilir bir şekilde incelenmesini teşvik etmek ve merkezi ziyaret ettikten sonra derinleştirilebilecek yerinde ve kişisel tartışmalarda web tabanlı bilgilere yönlendirmeyi hedeflemektir.

### İçerik

"Karma bilgi" anahtar kelimesinin altında, sitede toplanan kişisel bilgiler ile çevrimiçi bilgilerin sistematik bir kombinasyonunu içerir. Bu amaçla deneyim odaklı tema adaları oluşturulmuştur. Danışanlar, eğitim ve mesleğe ilişkin bilgilerin yanı sıra kişisel kariyer yönetimi ile ilgili konuları inceleme fırsatı bulur: Kişinin kendi kariyerinin proaktif yönetimi, ileri eğitim, aile ve kariyer uyumluluğu, iş arama, kariyer kararları, ileri eğitimin finansmanı, emeklilik gibi her tema adasında üç bilgi seviyesi bulunmaktadır: birinci seviyede, dikkat çekici ve eğlenceli unsurlar konuya sezgisel ve duygusal bir yaklaşımı kolaylaştırır; ikinci seviyede analog bilgi sunulmaktadır; üçüncü seviyede ise ayrıntılı bilgi için ilgili web sitelerine yönlendiren kısa bilgiler ve QR (hızlı yanıt) kodları içeren kartpostallar bulunur.

Danışanlara bilgi sağlayan bu merkezler ayrıca yüz yüze danışma seansları sırasında veya grup danışma amacıyla da kullanılabilir.

### Gelecekteki gelişmeler

Bern Kantonundaki ilk yeni bilgi merkezi pilot proje olarak 2019 sonbaharında açıldı. Pilot aşamada konsepti gözden geçirip optimize ettikten sonra, diğer yedi bilgi merkezi 2020 ve 2021'de yeniden tasarlanacaktır (Schreiber ve Reumiller, 2020).

<https://rb.gy/9wwthb>

## Kariyer Sohbeti (Career Chat), Birleşik Krallık

### Giriş ve bağlam

Kariyer Sohbeti, risk altındaki sektörlerde (ör. perakende, lojistik, imalat) veya düşük vasıflı bir işte çalışan 24-65 yaş arası yetişkinler için kişiselleştirilmiş bir kariyer yolculuğu deneyimi sunan son derece yenilikçi bir sohbet robotudur. 2020 yılında Bristol, Derby ve Newcastle olmak üzere üç şehirde pilot çalışması yapılacaktır.

### İçerik

Kariyer Sohbeti, yerel ve ulusal düzeyde kaliteli işgücü piyasası bilgilerine (İPB) kolay ve esnek erişim sağlamayı amaçlayan bir Yapay Zekâ teknolojisi içermektedir. Bu sohbet robotu, kullanıcıların mevcut

durumlarını keşfetmelerine, motivasyonları, becerileri ve ilgi alanları hakkında düşünmelerine, farklı işlerde aranan nitelikler, maaşlar, işler için rekabet, arz ve talep hakkında bilgi edinmelerine olanak tanıyacaktır. Yeni sektörlere geçiş yapan insanların başarı hikâyelerini içerecek olan bu sistem bilgisayarlardan, cep telefonlarından ve cihazlardan erişilebilecek şekilde tasarlanmıştır. Kariyer Sohbetinin temelini oluşturan işgücü piyasası bilgileri ve temel bilgiler, Eğitim Bakanlığı, Herkes için İPB girişimi (Warwick Üniversitesi), Ulusal İstatistik Ofisi ve şehirlerden alınan yerel veriler tarafından sağlanmaktadır.

<https://rb.gy/dwvloe>

## Kariyer Seçimi (Career Choice), Hırvatistan

### Giriş ve bağlam

Kariyer Seçimi, Hırvatistan'da geliştirilen ücretsiz, bilgisayar destekli bir kariyer rehberlik sistemidir. Eğitim geçişlerine hazırlanan, kariyerlerini gözden geçiren veya kariyer değişikliği düşünen bireylere rehberlik ve danışmanlık için tasarlanmıştır.

### İçerik

Kariyer Seçimi, kişi-çevre uyumu ilkesine dayanır ve müşterilerin tercihlerine uygun mesleklerin bir listesini e-tavsiye olarak sunar. Sistem, bir mesleği tanımlayan 31 boyutu dikkate alır: ör. iletişim, yazı yazma, başkalarına bakım verme, çalışma koşulları, bağımsızlık, kazanç vb. Veri tabanı, her yönüyle uzmanlar tarafından değerlendirilen 225 meslekten oluşmaktadır. Sistem, Beklenen Faydalı Model (EUM) temelli bir algoritmaya dayalı olarak danışan için en uygun mesleği seçer.

### Etki, etkililik ve başarı unsurları

Kariyer Seçimi danışmanlığı sistemi, ilk aşamada 229 lise öğrencisi, 625 üniversite öğrencisi ve 130 çalışanın katılımıyla, ikinci aşamada 208 lise öğrencisinin katılımıyla iki aşamada değerlendirildi. Değerlendirmenin ilk aşamasında, e-tavsiye listesi önerilen beş meslekten oluşuyordu ve sistem değerlendirmesinin ikinci aşamasında yedi mesleği içerecek şekilde genişletildi.

Danışanların web sayfalarının yönergeler, web organizasyonu ve ergonomi konusundaki memnuniyeti yüksekti, bu da istemci-bilgisayar ara yüzünün iyi çalıştığını gösteriyordu. Öte yandan danışanlar, kariyer seçimi sayfalarını doldurmanın zorlu, yorucu ve çok da ilginç olmadığını bildirdi. Bunun sebebi kısmen değerlendirme amacıyla web sayfasına dahil edilen anketler (ilgi alanları envanteri) olabileceğinden bu anketler son versiyonda yer almayacaktır. Ancak, danışanların çoğu bu anketleri doldurarak kendileri ve mesleki ilgi alanları hakkında bir şeyler öğrendiklerini düşünmektedir. Danışanlar, e-tavsiye aldıktan sonra tercihlerini yapılandırarak sistemden faydalanabilirler (Babarović ve ark., 2020).

<https://rb.gy/9wwthb>

## Yapay sinir ağları kullanarak üniversiteye kabul prosedürleri aracılığıyla kariyer rehberliği, Nijerya

### Giriş ve bağlam

Nijerya'da üniversite adaylarının sayısı, üniversitelerde mevcut yerlerin sayısından daha yüksektir. Mevcut üniversite kabul sistemi yetersiz olduğundan genellikle uygun adayların herhangi bir bölüm kazanamamasıyla sonuçlanmaktadır. Bu araştırma projesi, öğrencilere üniversiteye kabul prosedürü boyunca rehberlik etmek için Yapay Sinir Ağı (YSA) kullanarak bir çözüm sunmayı amaçlamıştır.

## İçerik

2015 yılında öğrencilere kariyer danışmanlığı ve rehberlik sağlamak için Yapay Sinir Ağı (YSA) kullanılarak bağımsız, danışman odaklı bir model geliştirilmiştir. Bu model, danışmanın, yüksek talep gören belirli Nijerya üniversiteleri için öğrencilere uygun ders seçimi önerileri sunmasını sağlar. Aşağıdaki unsurların öğrenci performansını etkilediği bulunmuştur: yükseköğrenim sınavı, matrikülasyon ve ardından daha yüksek ortaöğretim seviyeleri, yer, katıldığı yükseköğretim kurumlarının türleri, yaş, cinsiyet, aile geçmişi, normal seviyedeki derslerin puanı ve konu kombinasyonu. Bu unsurlar, YSA modeli için girdi parametrelerini oluşturdu.

## Etki, etkililik ve başarı unsurları

Çalışmada sınav dışı birçok faktörün öğrencilerin performansını olumlu veya olumsuz olarak etkilediği bulunmuştur. 'Öğrencilere zengin rehberlik ve danışmanlık hizmetlerinin sağlanması gerektiği, böylece sadece mezun olmak için değil [...] daha iyi bir performansla mezun olma şansını edinebilecekleri dersleri keşfedebilmeleri gerektiği' sonucuna varılmıştır (Kolajo ve Kolajo, 2015).

<https://rb.gy/uwoy5k>

## Kariyer Yardımı (Careerhelp), Güney Afrika

### Giril ve bağlam

Güney Afrika'nın Kariyer Geliştirme Hizmetleri (KGH), yöneticisi Letshego Mokeki'nin de belirttiği gibi "herkesin ihtiyaçlarını karşılamaya çalışmanın zorluklarıyla" karşı karşıyadır (Mokeki, 2019). Politika değişiklikleri, devlet daireleri arasında bölünme, tüm yaşlara hizmet sağlanması ve çeşitli ortamlarda çok çeşitli müşteri grupları ile çalışan kariyer geliştirme uygulayıcıları (KGU) arasında değişen beceri ve bilgi seviyeleri bu zorluklar arasındadır. KGH, entegre ve kapsamlı bir kariyer rehberliği hizmeti sağlamak için Yüksek Eğitim ve Öğretim Bakanlığı bünyesinde 2010 yılında kurulmuştur. Tüm sosyoekonomik ve eğitim düzeylerinde halkı bilgilendirmenin yanı sıra, paydaşlar arasında koordinasyon sağlamayı ve bilgi ve kaynak paylaşımı yoluyla kariyer geliştirme uygulayıcılarının potansiyelini geliştirmeyi amaçlamaktadır. Misyonu doğrultusunda KGH, kariyer geliştirme uygulayıcıları için özel bir bölüm içeren danışan merkezli tek bir web portalını tercih etmiştir.

## İçerik

Kariyer yardımı web sitesinde tüm bilgiler halka açtık ve sunduğu hizmetler açık bir şekilde web sitesinde gösterilmektedir. Ana sayfadaki simgeler hedef grupları tanımlamaktadır (öğrenci, öğrenci, işsiz genç, çalışan, iş arayan, girişimci, ebeveyn, kariyer uygulayıcı) ve kullanıcılar web sitesinde zaman kaybetmeden kendilerine uygun bilgilere bir tıkla ulaşabilmektedir. Portal, yetkinlikleri, işe uygunluğu veya eğitim rotalarını tanımlamak için öz değerlendirme testleri içeren Ulusal Kariyer Danışma Portalına ve kariyer gelişiminde çalışan herkes için ücretsiz erişilebilen bir kaynak olan Bilgi Merkezine ev sahipliği yapmaktadır. KGU'lar için kariyer geliştirme bilgileri, uygulayıcı kılavuzları ve araçları, tavsiye, rehberlik ve danışmanlık sağlamaya yönelik adım adım bir yaklaşım, video sunumları ve fikirleri paylaşmak ve birbirini güçlendirmek için bir "uygulama topluluğu" forumu içerir. Çeşitli iletişim seçenekleri (telefon, SMS, e-posta veya yüz yüze) web sitesinde net bir biçimde belirtilmektedir.

## Etki, etkililik ve başarı unsurları

Web sitesi, çok kanallı bir sosyal yardım hizmetinin bir parçasını oluşturmaktadır (ayrıca bakınız aşağıdaki Khetha radyo programı). Sürdürülebilir bir şekilde haberlerin, tavsiyelerin ve en iyi uygulamaların paylaşılmasını sağlar. Web sitesinin gücü, kapsayıcılığı ve erişilebilirliğindedir:

kullanıcılardan "oturum açma" veya bir şifre oluşturmaları talep edilmemektedir. Kariyer geliştirme uygulayıcılarının da çeşitli düzeylerde çalıştığı dikkate alınacak Bilgi Merkezi kısmında da aynı şekilde oturum açma gerekmemektedir.

Bununla birlikte, katılımcıların forumda paylaşımda bulunmasını sağlamak (bir hesap oluşturmayı içerir) zor olmuştur.

<https://rb.gy/oa6dne>

## CareerMe app, Avustralya

### İçerik

CareerMe uygulaması, daha önceki adıyla Kariyer Avcısı, Queensland Avustralya'da geliştirilmiş Apple ve Android cihazlar için ücretsiz bir akıllı telefon uygulamasıdır. Gençlerin kariyer yollarını planlamalarına ve iş fırsatları bulmalarına yardımcı olmayı amaçlamaktadır. Uygulama, gençlerin okuldan iş dünyasına somut bağlantılar kurmasına olanak tanıyan güncel bilgiler sağlamak ve becerilere en çok ihtiyaç duyulan alanları vurgulamaktadır. CareerMe uygulamasında, iş tanımları, eğitim gereksinimleri, her alanda en çok rağbet gören iş ve beceri açıkları ve mevcut işler gibi farklı sektör ve mesleklere ilişkin bilgiler yer almaktadır.

<https://rb.gy/eu6iyn>

## eRehberlik (eVejledning), Danimarka

### Giriş ve bağlam

eRehberlik, kariyer rehberliği kurumlarında danışanlarla çalışmak için yeni yaklaşımlar ve yöntemler sağlar. İlk olarak 2011 yılında Çocuk ve Eğitim Bakanlığı'nın bir bölümü olan Ulusal Bilişim ve Öğrenme Ajansı tarafından uygulanan bu uygulama, çeşitli dijital yollarla eğitim ve iş gücü hakkında güvenilir ve güncel bilgiler sağlar. Eğitim ve mesleki kararlarını desteklemek amacıyla ülke çapındaki vatandaşların eğitim ve işler hakkındaki bilgilere ulaşmaları için rehberlik araçları sağlar. Hedef grup, öğrenciler, yetişkinler, ebeveynler, rehberlik uygulayıcıları, öğretmenler ve iş merkezi çalışanlarından oluşmaktadır. Sabahtan akşama kadar haftanın yedi günü tüm vatandaşların kullanımına açıktır.

### İçerik

eRehberlik, çeşitli iletişim kanalları (yardım hattı, sohbet, e-posta, SMS mesajlaşma, web seminerleri ve Facebook) aracılığıyla rehberlik sağlayan 40 deneyimli danışman (25 tam zamanlı ve 15 yarı zamanlı) tarafından yönetilmektedir. Yeni uygulayıcılara uyarlanmış eğitimlerinin ardından iş başında eğitim verilmektedir.

Girişimin temel bir unsuru, hedef gruba uygun bir eğitim yolunun nasıl seçileceği, hangi istihdam olanaklarının mevcut olduğu ve işlere nasıl başvurulacağı konusunda rehberlik etmek için kullanılan işgücü piyasası bilgisidir (İPB).

Girişimde ayrıca JobCity ve 'Yetkinlik portfolyom' uygulamaları yer almaktadır (bakınız aşağıda). JobCity, kullanıcıların içinde yürüyebilecekleri ve farklı iş ve işyerlerinde eğitim ve öğretimin nasıl uygulanabileceğini görebilecekleri sanal bir şehirdir.

### Etki, etkililik ve başarı unsurları

Oturumları sırasında kullanıcılardan alınan geri bildirimler, bir takip anketi, yıllık memnuniyet anketi, kullanıcılar ve paydaşlar için eşzamanlı olmayan bir iletişim kanalı, konferanslarda diğer rehberlik

uygulayıcıları ve müşterilerle etkileşimler ve paydaş temsilcileri ile odak grupları ve görüşmeler aracılığıyla etki ölçülmektedir.

2015 verilerine göre kullanıcı sayısının 110.000'den fazla olduğu görülmektedir. Çevrimiçi sohbet özellikle öğrenciler arasında popüler oldu: Bir önceki yıla göre %30 artış ile 2012 yılında 28.000 öğrenci çevrimiçi sohbet uygulamasını kullandı. Başarı unsurları aşağıda sıralanmıştır:

- Yeterli rehberlik modeli ve araçları kullanılması;
- Nitelikli ve kalifiye personel içermesi;
- Kullanıcı ve paydaşlarla görüş alışverişinde bulunma ve geribildirim alma konusunda açıklık;
- İPB için kilit bir kaynak olan, eğitim ve kariyer bilgilerine ayrılmış ulusal bir web portalının olması (UG.dk);
- Danimarka'da dijital okuryazarlık seviyesinin yüksek olması.

### Zorluklar ve geleceğe yönelik gelişmeler

eRehberlik, mali kaynaklar ve insan kaynakları ile ICT ve ICT dışı unsurlar için özel gereksinimlere sahiptir. Programın yöneticisi, "[...] tutarlı bir rehberlik teklifi sağlamak için e-Rehberliği mevcut rehberlik faaliyetleriyle entegre etmeyi" bir zorluk olarak tanımlamaktadır. Grup rehberliği faaliyetleri daha da geliştirilmektedir.

<https://rb.gy/Ojixbh>

## E-rehberlik ve hizmet entegrasyonu, Estonya

### Giriş ve bağlam

Estonya stratejik bir seçim yaparak e-yönetişime yatırım yapmıştır. Her vatandaşın elektronik bir kimlik numarası bulunmakta olup kamu hizmetlerinin %99'u e-hizmet olarak vatandaşlara verilmektedir. E-hizmetler ekosisteminin esnekliği aynı zamanda farklı parçaların kolayca entegre edilebileceği ve kamu ve özel sektör bilgi sistemlerinin birbirine bağlanabileceği anlamına gelir. Eğitimde olanlara yönelik Rajaleidja ('Pathfinder') merkezlerinin ve kamu istihdam hizmeti kurumu (PES) Eesti Töötukassa'nın, NEETS'i hedefleyen ek bir girişimle birlikte, örtüşen hedef gruplara sahip olduğu görüldü. Dolayısıyla 2019 yılında yeni dijital araçların geliştirilmesiyle tüm kariyer bilgi ve danışmanlık hizmetleri kamu istihdam kurumu çatısı altında birleştirildi (Euroguidance, 2019).

### İçerik

Estonya'da kariyer rehberliği uygulayıcıları, BİT çözümlerini kullanmalarından dolayı BİT kullanıcıları hem de yeni değerlerin yaratıcıları olarak algılanmaktadır. Kariyer uygulayıcıları, kişilik testleri, kariyer seçimi testleri ve yetenek testleri dahil olmak üzere elektronik olarak uygulanan çeşitli testler ve değerlendirme araçları kullanır. Çevrimiçi testler, öğrenciler ve yetişkinlerden oluşan norm gruplarında standartlaştırılmıştır ve özel şirketler ve üniversiteler tarafından geliştirilmiştir.

Eğitim ve Araştırma Bakanlığı tarafından edu.ee adında (eğitim için kısaltma olarak kullanılan edu aynı zamanda "başarı" anlamına gelmektedir) büyük bir eğitim bilgi portalı geliştirilmekte olup bu web portalının amacı eğitim sistemi, eğitim seçenekleri, işgücü piyasası bilgileri gibi konularda genel hatlarıyla bilgi vermek ve bireylerin kariyer planlamasına destek olmaktır.

Minukarjäär.ee (Estonyaca kariyerim anlamına gelir), kendi kendini analiz ve kariyer tasarımı için araç sağlamak üzere kamu istihdam hizmetleri tarafından geliştirilmektedir. Web sitesi üç bölümden oluşmaktadır: Bugün Ben, Fırsatlarım ve Gelecekte Ben. Portalda, kişinin niteliklerini keşfetmesine ve

kariyerini tasarlamasına yardımcı olacak anketler, makaleler, videolar ve kendi kendine analiz araçları bulunmaktadır.

Mesleklerin sanal gerçeklik videoları, mesleki eğitim kurumlarının sanal turları ve kariyer uygulayıcıları için e-kurslar diğer yeniliklerdir.

### **Etki, etkililik ve başarı unsurları**

Kaynakların en verimli şekilde kullanılması doğrultusunda, kariyer rehberliği sistemi reformu aynı zamanda işgücü piyasası ve eğitim hakkındaki uzman bilgilerini bir araya getirmektedir.

Kamu İstihdam Hizmetleri, müşteri memnuniyet değerlendirmesi için elektronik danışan geribildirimini uygulamaktadır. Oturumu takip eden iki hafta içinde danışanlardan aldıkları hizmeti tavsiye edip etmeyecekleri sorularak aldıkları rehberlik hizmetini ne kadar faydalı bulduklarını belli bir ölçek üzerinden değerlendirmeleri istenmektedir. Ayrıca danışanlara sistemde en çok neyi sevdikleri ve değişiklik önerileri de sorulmaktadır. Raporun hazırlandığı tarihte niceliksel sonuçlar mevcut olmamakla birlikte hizmeti iyileştirmeye yönelik açık uçlu yorumlar kullanılmaktaydı.

<https://rb.gy/ofyqvr>

## **iAdvice, Sri Lanka**

### **Giriş ve bağlam**

Sri Lanka'da Moratuwa Üniversitesinden bir uzman ekibi iAdvice (iTavsiye) isminde bir kariyer danışmanlık uzman sistemi (CAES) tasarladı. Sistem, öğrencilerin kariyer yollarını belirlemelerine ve kariyer hedefleriyle eşleşen ders konularını seçmelerine yardımcı olmayı amaçlamaktadır..

### **İçerik**

Bu uzman sistem (US), muhakeme yeteneği, açıklamalar ve alternatif çözümler sağlama, belirsizlik ve olasılık ölçüleri, sorgulama yeteneği gibi özelliklere sahiptir. CAES tasarlanırken bir insan uzman tarafından kariyer rehberliği sağlamada dikkate alınan ana faktörler olan geçmiş sınav performansı, öğrenci tercihleri ve becerileri ve konularla sektör uyumu gibi faktörler dikkate alınmıştır.

### **Etki, etkililik ve başarı unsurları**

Değerlendirmenin sonuçları, modelin performansı tahmin etmede yaklaşık% 70 doğruluğa sahip olduğunu, sağlanan tavsiyenin yaklaşık% 85 alakalı olduğunu ve verilen tavsiyelerin yaklaşık% 87'sinin bilgilendirici ve yararlı olduğunu gösterdi. iAdvice, kariyer seçimleri konusunda kararsız kalan öğrencilere, tercihlerine ve geçmiş başarılarına dayalı olarak seçebilecekleri yollar ve ayrıca öğrencilerin ilgili konuları seçmelerine rağmen belirli kariyer rotasındaki riskleri azaltmak için uygulayabilecekleri alternatifler ve seçenekler hakkında öneride bulunabilir. (Hendahewa ve ark., 2006).

<https://rb.gy/tw6xdh>

## **Geleceğe İlham (Inspiring the Future), Birleşik Krallık**

### **Giriş ve bağlam**

2012 yılında Birleşik Krallık'ta başlatılan Inspiring the Future, bir yardım kuruluşu olan *Eğitim ve İşverenler* tarafından işverenler, sendikalar, eğitim, hükümet, üçüncü sektör ve aracılar gibi çeşitli paydaşlarla ortaklaşa geliştirildi.

Gençlere farklı alanlardan profesyonellerle tanışma şansı vererek okulları iş dünyası ile eşleştirmeyi amaçlamaktadır. Bu sistemde gençlerin ufuklarını genişletmesi, isteklerini yükseltmeleri, çıraklık ve yükseköğretim gibi çeşitli kariyer rotalarının gösterilmesi gibi hedefler bulunmaktadır. Hedef grup ise gençler, iş dünyasından gönüllüler, okullar ve kolejlerdir.

## İçerik

Inspiring the Future, iş dünyasından gönüllüleri, okulları ve kolejleri bir web sitesi aracılığıyla birbirine bağlayan yenilikçi, çevrimiçi bir eşleştirme aracıdır. Okullar ve iş dünyası arasında güvenli, güvenilir, zamanında ve maliyetsiz etkileşimler sağlar. İşverenler ile okulları birbirine daha iyi bağlamanın önündeki engellerin neler olduğunu belirlemek için yukarı yönde araştırma yapıldı.

Çeşitli profesyoneller, bir devlet okulunda veya üniversitede yılda bir saatini gençlerle işler ve kariyer rotaları hakkında konuşmak için ayırmaya gönüllü olmaktadır. Ek olarak, gönüllüler matematiğin işte nasıl kullanıldığı, finansal okuryazarlık, diller veya mühendislik ve teknoloji gibi öğrencilerin ilgisini çekebilecek bir dizi uzmanlık alanı seçebilirler. Öğretmenler, öğrencilerinin ihtiyaçlarını en iyi şekilde karşılayan çeşitli sektör ve mesleklerden gönüllüler seçer ve davet eder.

Ardı ardına iki kampanya başlatıldı: Primary Futures, kariyer beklentilerini artırmak ve genişletmek amacıyla ilkokullardaki öğrencileri hedeflerken, Inspiring Women, çalışan kadın rol modelleri aracılığıyla kızları ve genç kadınları toplumda kadınlara yönelik fırsatlar hakkında bilgilendirmeyi amaçlamaktadır.

## Etki, etkililik ve başarı unsurları

Inspiring the Future web sitesinden 1 Eylül 2020 tarihinde alınan verilere göre:

- 13 236 kayıtlı öğretmen;
- 55 282 kayıtlı gönüllü;
- 386 895 gönderilen davetiye bulunmaktadır.

## Zorluklar ve geleceğe yönelik gelişmeler

Programın finansal, insan kaynakları ve BİT şartları bulunmaktadır.

2019/20 öğretim yılında, Primary Futures, 330 ilkokul ve 3.000 öğrenciyle çalışmıştır.

<https://rb.gy/ja7v8x>

## Mentor Aplikasyonu (Mentor app), Belçika

### Giriş ve bağlam

Mentor uygulaması Ocak 2015 ile Temmuz 2017 tarihleri arasında Flanders kamu istihdam hizmetleri kurumu olan VDAB tarafından pilot proje olarak uygulandı. Genç iş arayanları, mentorluk yapabilecek deneyimli profesyonellerle buluşturan bir mobil uygulamadan oluşur. Mentorlar, onlara iş bulma şanslarını nasıl artıracakları ve iş aramalarında en iyi kararları nasıl alacakları konusunda tavsiyeler verir. VDAB, iş aramalarında yeni teknolojileri kabul eden ve kullanmayı bekleyen bir hedef grup olarak, genç iş arayanların daha kişiselleştirilmiş ve erişilebilir hizmetlerle desteklenebileceğini belirledi.



## İçerik

Konsept, IBM'de staj yapan uluslararası bir öğrenci grubuyla birlikte VDAB tarafından geliştirilmiştir. Öğrenciler, grafik tasarımı da dahil olmak üzere uygulamanın bir prototipini oluşturdu. Öğrencilerin fikrine dayanarak, VDAB pilot projeyi başlattı ve aşağıdaki adımlarla tam işlevli uygulamayı oluşturdu:

- potansiyel mentorlar LinkedIn hesapları üzerinden oturum açarlar ve mentor olabilecekleri uzmanlık alanlarını belirtirler;
- mentee (danışan), uygulamayı bir mobil cihaza (cep telefonu, tablet) indirir ve kullanıcı olarak kaydolar;
- mentee, destek almak istediği ilgilendiği sektörü araştırır (bir anahtar kelime listesi ile);
- Mentee bir mentor istediğini onayladıktan sonra, önerilen mentorların bir listesini alır ve birini seçebilir (mentee, uygulama tarafından önerilen profesyonellerin LinkedIn profillerine erişebilir);
- Seçilen mentor talebi alır, onaylar veya reddeder.

## Etki, etkililik ve başarı unsurları

Mentor uygulaması danışana uygun etkili ve etkin hizmet sunmak için yeni teknolojileri, iletişim kanallarını ve BT araçlarını kullanmaktadır. İlk iletişim kampanyaları düzenlendikten sonra, yaklaşık 1.350 iş arayan uygulamayı indirerek kaydoldu. Yaklaşık 780 deneyimli profesyonel mentor olarak kaydedildi.

Başarı unsurları aşağıda verilmektedir:

- işgücü piyasasının farklı aktörlerini (öğrenciler, iş arayanlar, işverenler, işveren dernekleri, kamu kuruluşları) birbirine bağlama kapasitesinin geliştirilmesi;
- Genç iş arayanlara, esnek ve kişiselleştirilmiş bir uygulama aracılığıyla akıllı telefonlarından veya tabletlerinden her zaman ve her yerde erişilebilen etkili hizmetler sunması;
- Mentor Uygulaması tarafından sağlanan hizmetleri VDAB personeli tarafından yürütülen danışmanlık faaliyetleriyle entegre etmesi.

## Zorluklar ve geleceğe yönelik gelişmeler

Yeni iş arayanlara sürekli ulaşmak ve Mentor Uygulaması tarafından sunulan hizmetler hakkında onları bilgilendirmek için dönemsel kampanyalar gereklidir.

Uygulamanın sağlanan diğer hizmetlerle entegrasyonu baştan planlanmalıdır.

Uygulamanın kurulumuna katılmalarını sağlamak için tüm aktörlerle daha erken bir aşamada temas kurmak önemlidir. (Avrupa Komisyonu, tarih belli değil).

<https://rb.gy/cklkry>

## GöçmenApp (MigApp), BM Üye Devletleri

### Giriş ve bağlam

MigApp, Uluslararası Göç Örgütü (IOM) tarafından geliştirilen, göçmenlere yönelik bir araçtır. Güvenilir bilgi sağlayarak, havale transfer maliyetlerini düşürerek ve aileleri bir araya getirmeye yardımcı olarak göçmenlerin güvenliğine ve refahına katkıda bulunmayı ve hükümetlerin göç profillerini ve eğilimlerini anlamasına, insan kaçakçılığıyla mücadelesine ve anonim kayıt verilerini analiz etmesine yardımcı olmayı amaçlamaktadır. Uygulama aracılığıyla, hükümet mesajları ve bildirimleri ile IOM programları hakkındaki bilgiler daha fazla göçmen topluluğuna ulaşabilmektedir.



## İçerik

MigApp aşağıdakileri sunar: tematik alanlara ve konuma göre organize edilmiş güvenilir göç bilgilerine erişim (ör. Sağlık aşısı gereksinimleri, çatışma veya doğal afet gibi küresel olaylar, vize gereksinimleri, işgücü piyasası bilgileri, vb.); güvenli göç için yardım; düşük maliyetli para transferi; göçmenlerin bilinçli kararlar almalarına yardımcı olacak bilgiler (ör. göç riskleri, vize düzenlemeleri, sağlık yönergeleri, göçmen hakları ve hükümetlerin göç politikaları); göç hizmetlerine ve programlarına erişim; göçmenlerin iletişim kurmaları ve hikayeler anlatmaları için güvenli bir alan.

## Etki, etkililik ve başarı unsurları

MigApp, 17 Aralık 2017'de dört dilde (İngilizce, Arapça, Fransızca ve İspanyolca) başlatıldı. Uygulamanın daha kullanıcı dostu özelliklere ve dört ek dile (Çince, İtalyanca, Rusça ve Portekizce) sahip yeniden tasarlanmış bir sürümü 13 Kasım 2018'de çıkarıldı. Uygulama, Haziran 2020 itibarıyla 30.000'den fazla iOS ve Android cihaza indirildi.

Bir akıllı telefon uygulaması, doğası gereği sürekli hareket halindeki göçmenlere ulaşmanın ideal bir yoludur. Hükümetler göçmenleri doğrudan bilgilendirmek için platformlar geliştirdi.

IOM ve ortakları açısından uygulamanın faydaları şu şekildedir: programlara daha fazla göçmenin erişimini sağlayarak kapsamın genişletilmesi; profillerden ve göç trendlerinden istatistiklerin toplanması ve raporlanması; hizmetlerini yayınlamaları, anketler yapmaları ve veri toplamaları için IOM ve ortakları için bir platform geliştirilmesi; göçmenlerle temas halinde kalınması – projelerle bağlantılı çift taraflı iletişim; bağışçılara fonlarının nasıl ve nerede kullanıldığının raporlanması.

## Zorluklar ve geleceğe yönelik gelişmeler

MigApp uygulamasının zorlukları, içerik sağlayan ortakların sahiplenmesi; sürekli bilgi güncellemesi; uygulama güvenliği, veri koruma ve gizlilik; kullanıcıların uygulamayı indirmesini ve kullanmaya devam etmesini sağlama ile ilgilidir.

<https://rb.gy/nztj7t>

## Mindler, Hindistan

### Giriş ve bağlam

Hindistan'da halen okullar için yapılandırılmış ve sağlam bir kariyer rehberliği sistemi bulunmamaktadır. Gönüllü kuruluş IC3 Hareketi (2017) tarafından yapılan araştırmada, öğrenciler için en büyük zorluğun uygun danışmanlık eksikliği olduğu belirlenmiştir. Öğrencilerin çoğu sadece başlıca kariyer rotalarını tanımakta (mühendislik, tıp, vb.) ve ebeveyn ve akran baskısıyla, bunun üstesinden gelmek için yeterli aracın olmadığı rekabetçi bir sistemle karşı karşıya kalmaktadır.

Mindler, çevrimiçi kariyer rehberlik hizmetleri sunan birçok özel şirket arasında liderdir. Öğrencilere, kurumlara ve kariyer uzmanlarına hitap eden bu uygulama, "Hindistan'da çevrimiçi kariyer değerlendirmesi, kariyer rehberliği ve kariyer danışmanlığı için en gelişmiş web sitesi" olarak adlandırdığı hizmeti sunmak için BT inovasyonunu kariyer ve psikoloji uzmanlarından oluşan bir ekibin girdileriyle birleştirmektedir.

### İçerik

Mindler Kariyer Değerlendirme özellikle Hint nüfusu için tasarlanmış olup güçlü yanlar, yetenekler ve becerileri belirleyerek buna göre kariyer tavsiyesinde bulunmayı amaçlamaktadır. Bireyi kişilik, yetenek, ilgi, duygusal zekâ ve yönelim tarzı olmak üzere beş tema ve 56 parametre üzerinden

değerlendirerek ve kişiselleştirilmiş kariyer seçenekleri öneren çevrimiçi bir kariyer testi kullanmaktadır. Bu teknolojik araçtan elde edilen bulgulara dayanarak, danışmanlar telefon, sohbet ve e-posta yoluyla uçtan uca uzman danışmanlığı alırlar (yüz yüze danışmanlık, Delhi'de de mevcuttur).

Şirket bireylerle çalışmakta ve kariyer danışmanlığı ile üniversite başvuru programları sunmaktadır. 8. ve 9. Sınıftaki öğrencilere akış ve konu seçimi desteği verilmektedir. 10-12. Sınıf öğrencilerine kariyer seçimi ve planlama desteği sunulmaktadır. Mezunlara ise kariyer seçimi ve kariyer geliştirme konusunda ileri değerlendirme desteği verilmekte olup bu hizmet beş boyutta değerlendirme, uzman rehberliği ve kişisel rehberlik içermektedir.

Mindler, kurumlar için kariyer geliştirme programları (öğrencilerin kariyerlerini keşfetmelerine yardımcı olmak için değerlendirme dahil olmak üzere okul içi kariyer rehberliği) ve kariyer ilerletme programları (eğitim programı ve alanlarında başarıya ulaşmış profesyonellerle Mindler Talks) sunmaktadır.

Mindler, kariyer koçlarını okullarda bilimsel kariyer rehberliği sağlamaları için sertifikalandırır, eğitim verir ve güçlendirir ve Hindistan'da 150 milyondan fazla öğrenciye danışmanlık ve mentorluk yapmaları için 1,5 milyon eğitilmiş kariyer koçunun yetiştirilmesine yardımcı olmaktadır. Uluslararası Sertifikalı Kariyer Koçu (ICCC), son teknoloji araçlar, deneysel öğrenme ve iyi uygulamaları kullanarak Hindistan ve Dubai'deki kariyer koçlarını belirlemek, yetiştirmek ve sertifikalandırmak için çok seviyeli bir sertifika programıdır (Bagga ve ark., 2020). 2 günlük bir yüz yüze inisiyasyon oturumu ardından, ICCC kursunda web seminerleri ve vaka görevlendirmeleri uygulanarak % 100 çevrimiçi eğitim verilmektedir. Mindler, kariyer profesyonelleri için uzmanlar tarafından kariyer trendleri hakkında yazılmış makaleler içeren bloglara ve kariyer kütüphanesine erişim sağlar.

### **Etki, etkililik ve başarı unsurları**

Mindler, Ulusal Kariyer Geliştirme Derneği, Asya Pasifik Kariyer Geliştirme Derneği ve Hindistan Bilim ve Teknoloji Bakanlığı tarafından tanınmaktadır. Hint okullarındaki 120.000'den fazla öğrenci Mindler'in kariyer rehberliğinden yararlandı. Program 2018 yılında başladığı tarihten beri 200'den fazla eğitimci ve uzman ICCC akreditasyonu aldı.

Başarı unsurları:

- Hindistan için tasarlanmış kariyer değerlendirme
- Çapraz becerilere odaklanma (kişilik, duygusal zekâ...)
- Yetenek ve ilgi eşleşmediğinde uyarı
- Ayrıntılı bir analiz raporu oluşturmak için motivasyonların, başarıların ve tercihlerin otomatik olarak eşleştirilmesi
- Kapsamlı bir kariyer rehberliği ekosistemi oluşturmak için gelişmiş analiz ve öğrencilerin sonuçlarının sistematik olarak izlenmesi

<https://rb.gy/soagse>

## **Geleceğim (Myfuture), Avustralya**

### **Giriş ve bağlam**

Myfuture, Avustralya'nın Ulusal Kariyer Bilgi Merkezinin marka adıdır. Avustralya Eğitim Hizmetleri (ESA) tarafından yönetilir ve hem federal hem de eyalet düzeyinde endüstri ve hükümetler tarafından desteklenir. 2002 yılında geliştirilen Myfuture web sitesi 2015 yılında yeniden açıldı. İnsanları kariyer kararları vermeleri, kariyer yollarını planlamaları ve iş geçişlerini yönetmeleri için desteklemeyi

amaçlamaktadır. Hedef grup; öğrenciler, veliler, okul personeli, öğretmenler ve kariyer rehberliği uygulayıcılarından oluşmaktadır.

### **İçerik**

Kariyer uzmanları ve profesyonelleri tarafından geliştirilen bilgi ve kaynakları içeren Myfuture'ün teorik temeli, DOTS kariyer eğitimi modelinden esinlenmiştir (Law ve Watts, 1977). Bu çerçevede, kariyer eğitimi için temel olan dört bileşeni içerir: Kişisel farkındalık, Fırsat bilinci, Kararla öğrenme ve Geçiş öğrenimi.

Myfuture şunları içerir: bir kariyer geliştirme aracı, kullanıcı katılım etkinlikleri, meslek profilleri, mesleki eğitim profil tanımlayıcıları ve kariyer yolları.

Her öğrenme alanı için meslekler, 10. Yılın tamamlanmasından (Sertifika 1 veya 2) lisans derecesi ya da daha üst eğitime kadar dört eğitim düzeyi ve gereksinimlerine göre sunulur.

Kullanıcılardan bir profil oluşturmaları bazı küçük testleri tamamlamaları istenir. Ardından, bir kariyer profili oluşturma, meslekleri keşfetme, kurslara göz atma, vaka çalışmalarını ve kariyer öngörülerini keşfetme ve başkalarının kariyer yollarını planlamalarına ve iş dünyasını keşfetmelerine yardımcı olma fırsatına sahip olurlar.

### **Etki, etkililik ve başarı unsurları**

Bu hizmet, Avustralya'nın tüm eyalet ve bölgelerinde yaklaşık bir milyon öğretmen ve öğrenci tarafından kullanılmaktadır ve 500.000'den fazla kayıtlı kullanıcı bulunmaktadır. Ayrıca her yıl yüzlerce kariyer uygulayıcısına ve öğretmene mesleki gelişim hizmet sunmaktadır.

Hizmetin geliştirilmesi ve sürekli iyileştirilmesi için kullanıcılara danışılır ve geri bildirim alınır. Hizmetin öğrenciler, öğretmenler ve kariyer uygulayıcıları için faydası kanıta dayalı verilerle kanıtlanmıştır.

### **Zorluklar ve geleceğe yönelik gelişmeler**

Myfuture için yeterli finansal kaynak, eğitim ve BİT kaynakları gerekmektedir. Myfuture ekibi tarafından koordine edilen ulusal Stratejik Referans Grubu, hizmetin geliştirilmesinden ve sürekli iyileştirilmesinden sorumludur.

<https://rb.gy/1all6n>

## **MySkillsFuture ve MyCareerFuture, Singapur**

### **Giriş ve bağlam**

Singapur'da devam eden dijital devrim, kariyer geliştirme programları ve hizmetlerinin verilmesinde BİT kullanılmasını içermektedir. Öz farkındalığı, kariyer araştırmalarını ve iş uygulamalarını geliştirmek ve kariyer rehberliği profesyonellerini eğitmek için yapay zekâ, veri girişimleri ve çevrimiçi teknolojiler kullanılmaktadır. Bu gelişmeler arasında, öz farkındalığı teşvik etmek için My Skills Future ve iş aramayı kolaylaştırmak için My Career Future olmak üzere kariyer planlama ve geliştirme ihtiyaçları için iki ulusal çevrimiçi portal mevcuttur. (ICCDPP, 2019c).

### **İçerik**

MySkillsFuture, yetişkinlere ve üniversite öğrencilerine, işverenlere ve eğitim tedarikçilerine yöneliktir. Keşif Aracı, üç kriter üzerinden öz değerlendirme sunar: kariyer ilgi alanları, beceri güveni ve iş değerleri. Danışanlar buradan sektörleri ve meslekleri araştırabilir, eğitim kursları bulabilir, kariyer

planlaması hakkında ipuçları ve tavsiyeler alabilir, işverenlerin model özgeçmişlerini ve niyet mektuplarını bulması için kişisel bir profil oluşturabilirler.

MySkillsFuture'daki bir iş arama simgesi onları doğrudan MyCareerFuture sitesine yönlendirir ve burada iş türüne, istihdam türüne (tam veya yarı zamanlı, sözleşmeli veya esnek, staj) ve maaşına göre iş listelerinde arama yapabilirler. "İş Arayanlar Araç Seti" becerilerinizi pazarlamak ve kariyerinizi geliştirmek gibi konularda öneriler ve makaleler sunar.

### **Etki, etkililik ve başarı unsurları**

Bu rapor hazırlandığı tarihler MyCareerFuture web sitesinde 34 880 iş ilanı bulunmaktaydı.

Sistemin güçlü yanlarından biri de iki web sitesinin kendi kendini değerlendirmeden gerçek bir iş aramaya veya bir iş bulmaktan özgeçmiş yazmaya kadar kolayca geçiş yapılabilecek birleşik bir yapıda olmasıdır.

<https://rb.gy/otkypy>

<https://rb.gy/hwgrlg>

## **O\*NET, ABD**

### **Giriş ve bağlam**

İşin hızla değişen doğasını ve bunun iş gücünü ve ABD ekonomisini nasıl etkilediğini anlamak için geçerli verilere ihtiyaç duyulmaktadır. Mesleki Bilgi Ağı (O \* NET) programı, ülkenin birincil mesleki bilgi kaynağıdır. ABD Çalışma / İstihdam ve Eğitim İdaresi (USDOL / ETA) sponsorluğunda, Kuzey Carolina Ticaret Departmanına verilen bir hibe ile geliştirilmiştir. O \* NET veri tabanı, ABD ekonomisinin tamamını kapsayan yaklaşık 1.000 meslek hakkında yüzlerce standartlaştırılmış ve mesleğe özgü tanımlayıcılar içerir. Halka ücretsiz olarak sunulan veri tabanı her meslekte geniş bir işçi yelpazesini sunduğu girdilere göre sürekli olarak güncellenir. O \* NET'in hedef grubu iş arayanlar, işverenler, öğrenciler, insan kaynakları uzmanları, kariyer rehberliği uygulayıcıları ve geliştiricilerden oluşmaktadır.

### **İçerik**

O \* NET İçerik Modeli, işle ilgili en önemli bilgi türlerini tanımlayan bir çerçeve sağlar. Mesleklerin (işe yönelik tanımlayıcılar aracılığıyla) ve insanların (işçi odaklı tanımlayıcılar aracılığıyla) karakterini yansıtır. İçerik Modeli ayrıca mesleki bilgilerin iş, sektörler veya endüstri (meslekler arası tanımlayıcılar) ve mesleklere (mesleğe özgü tanımlayıcılar) uygulanmasını mümkün kılar. Bu tanımlayıcılar altı alanda düzenlenir:

- İşçi özellikleri (beceriler, mesleki ilgi alanları, iş değerleri, iş tarzları);
- İşçilerde aranan şartlar (temel beceriler, çapraz-işlevsel beceriler, eğitim, bilgi);
- Deneyim şartları (deneyim ve beceriler, temel beceriler – giriş şartı, çapraz işlevsel beceriler – giriş şartı, sertifika);
- Mesleki şartlar (genel iş faaliyetleri, ara iş faaliyetleri, detaylı iş faaliyetleri, kurumsal bağlam, iş bağlamı);
- İşgücü özellikleri (işgücü piyasası bilgisi, mesleki çerçeve);
- Mesleğe özgü bilgi (unvan, diğer unvan, tanım, görevler, teknoloji becerileri, araçlar).

Hedeflenen mesleklerde işçi çalıştırması beklenen işletmelerin istatistiksel olarak rastgele bir örneğinin tanımlandığı ve bu işletmelerdeki bu mesleklerden rastgele bir işçi örneğinin seçildiği iki aşamalı bir

tasarım kullanılarak bilgi toplanır. İşte çalışanlar arasında standart anketler yapılarak yeni veriler toplanmaktadır.

Veri tabanındaki bilgilere O \* NET Online veya My Next Move (çevrimiçi iş arama), My Next Move for Veterans ve İspanyolca sürüm Mi Próximo Paso aracılığıyla erişilebilir. Geliştiriciler verilere O \* NET Web Hizmetleri üzerinden erişebilir. O \* NET 25.0 veri tabanı, Creative Commons lisansı altında mevcuttur.

O \* NET Programı ayrıca, çalışanların kariyer seçeneklerini, hazırlıklarını ve geçiş süreçlerini daha etkili bir şekilde ele almalarına ve planlamalarına yardımcı olmak için bir dizi kendi kendine kariyer araştırma / değerlendirme aracı geliştirmiştir. Ayrıca, okuldan işe geçiş konusunda bilgi almak isteyen öğrenciler ve danışanlarla çalışan kariyer rehberliği uygulayıcıları tarafından kullanılmak üzere tasarlanmıştır.

### **Etki, etkililik ve başarı unsurları**

O \* NET'in başarı unsurları arasında veri tabanının genişliği, verilerin ve işletim sisteminin sürekli güncellenmesi, erişim kolaylığı ve uygulama programlama ara yüzünün (API) geliştiricilere ücretsiz olarak sunulması yer alır.

### **Zorluklar ve geleceğe yönelik gelişmeler**

O \* NET, yeterli mali kaynaklara ve işletmelerin ve çalışanların ankete yanıt verme istekliliğine bağlıdır.

Haziran 2020'de 850'den fazla kariyer videosu eklenmiştir.

<https://rb.gy/z3knei>

## **Meslek Bilgi Elkitabı, ABD**

### **Giriş ve bağlam**

ABD Çalışma İstatistikleri Bürosu (BLS) tarafından 1948'den beri yayınlanan Mesleki Bilgi El Kitabı (OOH), hükümetin birincil işgücü piyasası bilgi kaynağıdır. El kitabının 2010/11 tarihinde son kez basılı yayınlanmış olup bu tarihten beri ücretsiz ve telifsiz olarak çevrimiçi yayınlanmaktadır. OOH, iş arayanlar, öğrenciler, öğretmenler ve kariyer rehberliği uygulayıcıları tarafından iş-kişî uyumuna ve kariyer planlamasına yardımcı olarak kullanılabilir. Ekim 2019'da büro, iOS ve Android cihazlarda OOH veri tabanının aranmasını kolaylaştıran CareerInfo uygulamasının yayınlandığını duyurmuştur.

### **İçerik**

OOH, Amerika Birleşik Devletleri'ndeki binlerce meslek hakkında bilgi ve istatistik içeren çevrimiçi bir yayındır. Meslekler, gruplar halinde alfabetik olarak sunulmaktadır, örneğin: mimarlık ve mühendislik, sanat ve tasarım vb. Ayrıca beş kriter üzerinden de arama yapılabilir: ortalama ücret, giriş seviyesi eğitim, iş başında eğitim, yeni iş sayısı (tahmini) ve büyüme oranı (tahmini).

Kullanıcılar OOH ile mesleklerin farklı yönlerini keşfedebilirler, örneğin: işçilerin işte ne yaptığı; çalışma alanı; mesleğe girmek için gereken eğitim, öğretim ve diğer nitelikler; ödemek; öngörülen istihdam değişikliği ve iş beklentileri; eyalet ve bölge verileri; benzer meslekler; daha fazla bilgi için iletişim. Siteye her girişte ayrıca O \* Net veri tabanına bağlanılır (bakınız yukarıdaki bölüm).

Ek kaynaklar çevrimiçi olarak mevcuttur: Sözlük, Öğretmen Kılavuzu, Kariyer Görünümü. Kariyer Görünümü, çeşitli kariyer konuları, sıra dışı meslekler, bir çalışanla Soru-Cevap görüşmesi ve istihdam ve kariyerlerle ilgili verilerin grafiksel sunumuna ilişkin makaleler içeren bir dergi ekidir.

<https://rb.gy/ddd2uh>

## Kurs seçimi için Pondicherry Üniversitesi uzman sistemi, Hindistan

### Giriş ve bağlam

Hindistan'da üniversiteye giriş sistemi karmaşık ve rekabetçidir. Öğrencilerin hem niteliklerine hem de kariyer hedeflerine uyan ve en güçlü seçim olasılığını sunan kursu bulmaları gerekmektedir. Farklı bilgi kaynakları vardır ve insan danışmanlar önyargılı olabilir veya eksik bilgilere sahip olabilir. 2014 yılında Pondicherry Engineering College'daki araştırmacı ekibi, öğrencilerin Pondicherry Üniversitesi'ne bağlı çeşitli kolejlerin sağladığı bilgiler ışığında kendi fakültelerini ve ana dallarını seçmelerine yardımcı olmak için bir uzman sistemi (US) geliştirdi.

### İçerik

Kolejlerin web sayfalarından elde edilen bilgiler kullanılarak oluşturulan bilgi tabanı sistemin öne çıkan bir özelliğidir. Pattern eşleştirme ve jSoup ayrıştırma tekniği kullanılarak bilgi elde edildi. Bir dizi kural temelinde bir bilgi tabanı oluşturuldu. If-Then (eğer-öyleyse) kuralları iki kategoriye ayrılabilir: (1) Üniversite Kabul Koşulları Kuralları ve (2) Öğrenci Tercihleri. Birinci kural kategorisinde, lise puanları, belirli derslerdeki notlar, lise mezuniyet yılı vb. gibi üniversitelerin çeşitli branşlardaki öğrencileri kabul etmek için uyguladıkları akademik koşullarla ilgilidir. İkinci kural kategorisinde ise öğrencilerin tercihleri sorulur. Öğrenciden gelen detaylar ve bilgi tabanı temelinde öğrenciye kolej ve kurslar hakkında bilgi verilir. (Saraswathi ve ark., 2014).

### Etki, etkililik ve başarı unsurları

Uzman Sisteminin performansını analiz etmek için kullanıcılarla bir anket düzenlendi. 1-5 arası puan sistemi üzerinden öğrencilerin %35'i 5 puan, %25'i 4 puan, %20'si 3 puan, %15'i 2 puan ve %5'i 1 puan verdi. Beş tür test sorgusu üzerinden sistemin doğruluk seviyesi %81 ila %95 arası değişiklik gösterdi.

Araştırmacılar şu sonuca vardı: 'Önerilen sistem güven verici sonuçlar ortaya çıkarmakta ve bilgi üretilmesinde insan çabasını büyük ölçüde azaltmakta, öğrencilere doğru yolu seçmelerinde yardımcı olan doğru bilgileri sunmaktadır [...]. Bilgi tabanının güncel olmayan içeriğinin otomatik olarak çıkarılması ve yeni değerlerin güncellenmesi, sistemin doğruluk ve güvenilirliğini güçlendiren önemli özelliklerdendir. Gelecekte sistemi daha da iyileştirmek için lisans dersleri dışında olası tüm bilgilerin de sisteme eklenerek sistem sorgusunun daha kapsamlı bir yapıda genişletilmesi düşünülebilir (Saraswathi ve ark., 2014).

<https://rb.gy/2dcthg>

## Beceriler-OVATE, Avrupa Birliği

### Giriş ve bağlam

Avrupa Mesleki Eğitim Geliştirme Merkezi (Cedefop), çevrimiçi açık iş analizi için bir pan-Avrupa sistemi geliştirdi. Cedefop, Mart 2019 tarihinde gerçek zamanlı işgücü piyasası bilgileri projesinin ilk sonuçlarını duyurdu. Proje, açık iş pozisyonlarının yayınlandığı çevrimiçi platformlardan toplanan gerçek zamanlı işgücü piyasası bilgilerini analiz etmek için büyük veri toplama ve işlemedeki gelişmelerden yararlandı. İşverenlerin iş arayanlardan hangi becerileri talep ettiği konusunda bilgi sunarak vatandaşlara kariyer ve eğitim seçimleri yapma konusunda destek olmayı amaçlamaktadır. Hedef grup vatandaşlar, iş arayanlar, işverenler ve istihdam hizmetleri, rehberlik danışmanları ve eğitim sağlayıcılardan oluşmaktadır.



## İçerik

Bu yeni İPB türü, 2018'in ikinci yarısında Çek Cumhuriyeti, Almanya, İspanya, Fransa, İrlanda, İtalya ve Birleşik Krallık'ta 30 milyondan fazla açık iş pozisyonundan toplanan bilgilere dayanmaktadır.

Açık işlerden becerilere ilişkin bilgi elde etmek amacıyla Avrupa Beceriler, Yetkinlikler, Yeterlilikler ve Meslekler Sınıflandırması (ESCO) ve karmaşık büyük veri analiz teknikleri kullanıldı. Sonuçlar, Avrupa için Beceriler Online Açık İş Analiz Aracı (Skills-OVATE) içerisinde sunulmuştur.

Böylece, istihdam hizmetleri ve rehberlik danışmanları işverenlerin gereksinimlerini daha iyi anlayabilmektedir. Eğitim sağlayıcıları, müfredatı ve eğitim programlarını işgücü piyasası taleplerine uygun becerileri sağlayacak şekilde uyarlayabilir. Politika yapıcılar, ileriye dönük istihdam ve beceri politikalarını şekillendirmede onlara kendilerine yardımcı olabilecek, mevcut ve ortaya çıkan beceri ihtiyaçları ve yaratılan yeni işler hakkında güncel iç görüşlerden yararlanır.

## Etki, etkililik ve başarı unsurları

Skills-OVATE, Cedefop'un Avrupa Beceri Tahmini, Avrupa Beceriler Endeksi, ve Avrupa Beceriler ve İşler Araştırmasını içeren İPB kaynakları araç setini tamamlar. Bu kaynaklar, AB ve Üye Devlet düzeyindeki politika yapıcılar tarafından eğitim ve öğretim ve istihdam politikalarını bilgilendirmek için kullanılır - ülkelerin eğitim ve öğretim sistemlerini çalışma dünyasındaki hızlı değişikliklerle uyumlu tutmalarına yardımcı olurlar.

## Zorluklar ve geleceğe yönelik gelişmeler

İş arama ve işe alma için çevrimiçi platformların kullanımı AB genelinde büyük farklılıklar gösterdiğinden, bu görev oldukça karmaşık ve zordur. Ayrıca, bazı Üye Devletlerdeki çok dilli iş ilanı bildirimleri, 24 resmi AB dilinden daha fazlasını yakalama ve analiz etme kapasitesi gerektirmektedir.

Skills-OVATE'de yer alan veriler zaten yüksek kalitede olsa da, beceriler ve kariyer gelişimi hakkında karar vermeye yönelik sağlam kanıtlar sağlamak için sonuçların temizlenmesi, sınıflandırılması ve test edilmesi açısından daha fazla çalışma yapılacaktır. Cedefop, sistemi daha da geliştirmeyi ve daha fazla Avrupa ülkesini kapsamayı planlamaktadır. Daha fazla analiz seçeneğine sahip tam teşekküllü bir sistem 2020'nin sonunda piyasaya sürülecektir.

<https://rb.gy/ev7aer>

## Beceri Panoraması (Skills Panorama), Avrupa Birliği

### Giriş ve bağlam

Skills Panorama, AB düzeyinde ülkelerdeki, mesleklerdeki ve sektörlerdeki beceri ihtiyaçlarına ilişkin veri, bilgi ve istihbarat için çevrimiçi bir merkezi erişim noktasıdır. AB'nin beceri ihtiyaçlarını değerlendirme ve öngörme kapasitesini artırmayı, eğitim ve öğretim sistemlerinin işgücü piyasası ihtiyaçlarına daha duyarlı hale gelmesine ve AB genelinde beceri arz ve talebini daha iyi eşleştirmesine yardımcı olmayı amaçlayan Avrupa Komisyonu'nun bir girişimidir. Skills Panorama, Avrupa Mesleki Eğitimi Geliştirme Merkezi (Cedefop) tarafından, Avrupa Komisyonu İstihdam, Sosyal İşler ve İçerme Genel Müdürlüğü (DG EMPL) ile işbirliği içinde geliştirilmiştir.

## İçerik

Çevrim içi platform, politika yapıcılar, istihdam bürolarında ve rehberlik hizmetlerinde çalışanlar veya beceri ihtiyacı analizi uzmanları gibi farklı kullanıcıların ihtiyaçlarına yanıt veren kapsamlı, güncel



veriler ve özellikler sunmaktadır. Kullanıcılar sektör, meslek, ülke ve politika konularında araştırma yapabilmektedir.

Skills Panorama, temel eğilimlere genel bakış sağlamanın yanı sıra ayrıntılı haritalama ve tahminler de sunmaktadır. Site interaktiftir ve kullanıcı, sitede yer alan haritaları ve çeşitli grafikleri kolayca indirebilir. Bilgiler önceden tanımlanmış gösterge tablolarında düzenlenir ve kullanıcı her göstergiyi ayrıntılı olarak inceleyebilir.

İlk olarak politika yapıcılara hizmet vermek için oluşturulan Skills Panorama, Ocak 2019'da kariyer rehberliği uygulayıcıları için değerli bilgiler sağlayan sekiz gösterge ekledi. Bunlar, gelecekteki iş olanakları, aylık brüt gelir, eğitim alanına göre istihdam ve mesleklerdeki görevler gibi alanları kapsamaktadır.

### **Etki, etkililik ve başarı unsurları**

Sürekli gelişen işgücü piyasaları ve beceri ihtiyaçları bağlamında Skills Panorama, politika yapıcılar, politika uzmanları, araştırmacılar ve rehberlik uygulayıcılarına en son gelişmeleri takip etmeleri, önceki eğilimlerle karşılaştırma yapmaları veya beklenen değişiklikleri belirlemeleri için yardımcı olur.

<https://rb.gy/c1wevg>

## **Yeni Europass, Avrupa Birliği**

### **Giriş ve bağlam**

1998 yılında, Avrupa Komisyonu ve Cedefop, mesleki yeterliliklerin şeffaflığı üzerine bir Avrupa forumu kurdu. Böylece, Üye Devletler arasındaki hareketliliğin önündeki engelleri kaldırmak için tasarlanmış beş belgeden oluşan Europass ortaya çıktı. Europass orijinal olarak aşağıdakilerden oluşuyordu:

- Avrupa Özgeçmişi,
- Mesleki Yeterlilikler için Ulusal Referans Noktaları ağı,
- Diploma Eki,
- Avrupa Dil Pasaportu,
- Europass hareketlilik dokümanı (yurt dışında çalışılan işler ve yürütülen akademik çalışmaların kaydedildiği bir doküman).

Avrupa için Yeni Beceriler Gündemi'nin (2016) 10 tavsiyesinden biri, kullanıcıların mevcut ve gelecekteki ihtiyaçlarına yanıt verecek şekilde Europass çerçevesinin güncellenmesiydi. Özellikle beceri ve yeterliliklerin sunumu için yeni dijital araçlar ve öz-değerlendirme; dijital güvenlik ve birlikte çalışabilirlik (interoperability); ve Avrupa Birliği'ne gelen ve burada ikamet eden üçüncü ülke vatandaşlarının entegrasyonun desteklenmesi gibi konuların dikkate alınması tavsiye edildi (Avrupa Birliği Resmi Gazetesi, 2018).

Yeni Europass platformu, 1 Temmuz 2020 tarihinde açıldı.

### **İçerik**

Yeni Europass, öğrenimlerini ve kariyerlerini yönetmek için yaşamlarının her aşamasında her yaşta insana çeşitli çevrimiçi "e-Portföy" araçları ve bilgiler sunmaktadır. Bunlar aşağıda verilmektedir:

- Becerilerini, yeterliliklerini ve deneyimlerini kaydetmeleri için kişisel bir profil

- ilgi alanlarına ve becerilerine göre Europass kullanıcıları için özel iş önerileri (EURES aracılığıyla) ve kurslar
- Özgeçmiş ve niyet mektubu hazırlamak için güncellenmiş araçlar
- Avrupa'da eğitim ve çalışma hakkında bilgiler.

Yeni Europass'ın bir parçası olarak Komisyon, otantik, kurcalamaya karşı korumalı dijital kimlik bilgileri olan Europass Dijital Kimlik Bilgilerinin pilot uygulamasını yapmak için 18 ülke ile birlikte çalıştı. Bunlar sadece yeterlilik, diplomaları ve sertifikaları değil, aynı zamanda faaliyetleri (ör. katıldığı kurslar), değerlendirmeleri (ör. projeler) ve başarıları (ör. geliştirilen beceriler) içerebilir. Europass Dijital Kimlik Bilgileri, AB genelinde 'kağıtsız' süreçleri ve yeterliliklerin daha kolay tanınmasını ve anlaşılmasını destekleyebilir.

### Etki, etkililik ve başarı unsurları

1 Temmuz 2020 tarihinde Europass web sitesini 95.514 kişi ziyaret etti ve 13.600 kayıtlı kullanıcı Europass profillerini oluşturdu.

Etkililik ve başarı unsurlarına ilişkin veriler henüz mevcut değildir.

### Zorluklar ve geleceğe yönelik gelişmeler

Öz değerlendirme araçları yakın gelecekte yeni Europass e-Portföyüne dahil edilecektir. Bu amaçla Komisyon, Europass'ın 2. Aşama gelişiminin (2020-22) bir parçası olarak mevcut öz değerlendirme sistemini uyarlamak ve öz değerlendirme için yeni araçlar geliştirmek için Üye Devletler ve paydaşlarla birlikte çalışacaktır.

Komisyon, Europass'ı geleceğe uygun tutmak ve Europass Dijital Kimlik Bilgilerinin yaygınlaştırılması da dahil olmak üzere özelliklerini geliştirmek için Üye Devletler, katılımcı ülkeler, işgücü piyasası paydaşları ve eğitim öğretim paydaşlarıyla birlikte çalışmaya devam edecektir.

<https://rb.gv/zsheqi>

## Gerçek Oyun (The Real Game), Kanada

### Giriş ve bağlam

Kanada'da 2008'de başlatılan Real Game, okullardaki öğrencilerin, gençlerin ve yetişkinlerin kariyer yönetimi ve yaşam becerilerini geliştirmelerine yardımcı olmak için dijital rol oynama ve gelişmiş yapay zeka teknolojisini kullanan bir dizi dijital kariyer rehberlik programından oluşmaktadır. Kariyer keşif, planlama ve yönetim becerilerini geliştirmeyi, çeşitli mesleklerle ilgili farkındalığı artırmayı, eğitim kazanım ve yaşam tarzı seçenekleri arasındaki ilişkileri belirlemeyi ve değişen iş dünyasını etkileyen sosyal, ekonomik ve teknolojik eğilimlerin doğasını anlamayı amaçlamaktadır. Geliştirdiği beceriler, Kanada'nın Blueprint4Life ulusal öğrenme çıktıları çerçevesine dayanmaktadır.

### İçerik

Real Game programının merkezinde canlandırma (role-playing) yer almaktadır. Her öğrenci, Kanada'daki birçok endüstri sektörünü kapsayan çağdaş iş rollerinden birinde yetişkin bir karakter rolü oynar. Roller genellikle isteğe bağlı olarak atanır. Öğrenciler, rollerini birkaç gün, hafta veya ay boyunca oynadıkça kendileri ve yetişkin yaşamı hakkında değerli ve kalıcı bilgiler edinirler. Oyun dört birime ayrılmaktadır: Hayatını kazanma, Yaşam Kalitesi, Değişiklikler ve Seçimler ve Kişisel Yolculuk. Gerçek Oyun'a rehberlik danışmanları veya kariyer uygulayıcıları da katılabilmektedir ve program takım eğitimi yaklaşımına uygundur.

### **Etki, etkililik ve başarı unsurları**

Gerçek Oyun, etkinlik odaklı, deneysel, keşifsel ve yansıtıcıdır. Bir karakteri oynamak, öğrenenler için kendilerini oynamaktan daha güvenli bir deneyim sağlar ve gençlerin yetişkin olmadan önce karşılaşacakları durumlarda nasıl hissedeceklerini ve nasıl tepki vereceklerini hayal etmelerine ve görselleştirmelerine olanak tanır.

<https://rb.gy/kqgbcd>

# Kişilerle işleri eşleştirmek için dijital parmak izleri kullanılması, Avustralya

## Giriş ve bağlam

Akademisyenler ve uygulayıcılar, kişi ve meslek arasında uyum olduğunda çalışmanın daha zevkli ve bireyler ve toplum için daha faydalı olduğunu uzun öne sürmektedir. Melbourne Üniversitesi'ndeki bir araştırma ekibi (Kern ve ark., 2019), mesleklerin sosyal medya aracılığıyla toplanan linguistik bilgilerden başarılı bir şekilde tahmin edilebilecek, kendine özgü psikolojik profilleri olduğuna dair büyük ölçekli kanıt sunmaktadır. Bu araştırma ekibi, Twitter profilleri aracılığıyla ortaya çıkan psikolojik izlere dayanarak bireyi uygun bir meslekle eşleştirmek için veriye dayalı bir yaklaşım geliştirdiler.

## İçerik

Araştırmaya 100.000'den fazla Twitter kullanıcısı dahil edildi ve her birinin kullanıcı profilinde 3.513 iş unvanından biri vardı. Bir sonraki adımda, IBM'in bulut tabanlı yapay zekâ motoru Watson ve bunun Personality Insights hizmeti ile kullanılabilen bir aracın desteği ile her profile gönderilerinin diline dayanarak kişiliğe ilişkin 10 özellik (özellikler ve değerler) üzerinden puan verildi. Bulgular, bir kişiyi uygun bir işle eşleştirmek için sosyal medyada paylaşılan verilerin kullanılabilirliğini gösterdi. 1.227 meslekte 101.152 Twitter kullanıcısının tahmin edilen kişiliğine dayanan kümelerden oluşan bir Meslek Haritası oluşturuldu. Araştırmacılar ayrıca veriye dayalı bir meslek pusulası oluşturma fikrini araştırdılar.

## Etki, etkililik ve başarı unsurları

Çalışmada yalnızca beş kişilik özelliği ve beş değer değerlendirmeye alındı. Bu koşullar altında %70 doğruluk oranıyla kişinin kişilik özelliklerine uygun bir meslek tavsiye edilebileceği bulundu.

## Zorluklar ve geleceğe yönelik gelişmeler

Araştırma sonuçları, bilişsel olmayan kişilik özelliklerine ve değerlerine dayalı bir kariyer yetenek atlası oluşturulabileceğini göstermektedir. Araştırmacılar, bunun yeni mezunlar, işten ayrılan çalışanlar, kariyer değiştirenler ve işsizler için kariyer rehberliğinde önemli uygulamaları olabileceğini tahmin ediyor.

Kümelenen meslekler, 21. yüzyıl işyerinde önemli bir rol oynayabilecek gelecek vaat eden işlerin bir göstergesi olabilir. Otomasyon nedeniyle geçerliliğini yitiren işler için ise, veri odaklı bir atlas, bireyin kişiliğine bağlı olarak yeni mesleklerin hangilerinin geçerliliğini yitiren mesleklerle uyumlu olduğunu ortaya çıkarabilir.

<https://rb.gy/hhjdje>

## 2. KARIYER YÖNETİM BECERİLERİNİN GELİŞTİRİLMESİ

### Akademik ve Kariyer Planlama, Wisconsin, ABD

#### Giriş ve bağlam

Akademik ve Kariyer Planlama, öğrencileri üniversite, kariyer ve hayata hazırlamayı amaçlayan kişiselleştirilmiş bir programdır. Bu program, Halk Eğitimi Departmanının (DPI), liseden mezun olan her öğrencinin koleje ve kariyere hazır olması vizyonunun bir parçasıdır.

2017'den beri Wisconsin'deki okul kurulları, "okul bölgesinde 6 ila 12. sınıflara kaydolmuş öğrencilere akademik ve kariyer planlama hizmetleri sağlamak" yükümlü taşımaktadır (Wisconsin DPI, 2016). Her ilçe düzeyinde kurulmuş olan Akademik ve Kariyer Planlama Komitesi, faaliyetlerin hazırlanması, uygulanması ve değerlendirilmesinden sorumludur.

#### İçerik

Akademik ve Kariyer Planlama modeli, kendini keşfetme, kariyer araştırması ve kariyer planlama ve yönetim için kariyer gelişimini K12 kapsamına dahil etmeye yönelik araştırma önerilerine dayalı olarak oluşturuldu. Her birinde uygun faaliyetlerin yer aldığı dört aşamadan oluşmaktadır:

1. Öze farkındalık – Bilgi: ilgi alanlarının ve güçlü yanların kendi kendine değerlendirilmesi; üzerinde düşünme ve hedef belirleme; finansal bilgi ve kaynakların anlaşılması; akademik dersler ve beceri hazırlığı; davranışsal ve istihdam edilebilirlik beceri hazırlığı, vb.;
2. Kariyer keşfi – İnceleme: orta okullar için kariyer keşif faaliyetleri ve fırsatları; liseler için kariyer keşif faaliyetleri ve fırsatları; iş dünyası ve işgücü piyasası ihtiyaçları; farklı orta öğrenim sonrası eğitim ve öğretim rotalarının anlaşılması ve karşılaştırılması;
3. Kariyer Planlama – Planlama: Planlama becerileri ve ortaokul/lise planının geliştirilmesi;
4. Kariyer Yönetimi – Harekete Geçme: planın uygulanması yeni bilgilerle güncellenmesi; konferans ve rehberlik.

Akademik ve Kariyer Planlama müfredatı 6. – 12. sınıf öğrencileri için mevcuttur ve bir danışma döneminde tamamlanmalıdır. Danışmanlık süresi ve okul programına eklenme zamanı okuldan okula farklılık göstermektedir.

Öğrenciler bir danışman öğretmene atanır ve bu öğretmen iki yıl boyunca aynı öğrenci grubuyla çalışır. Okul personelinin profesyonel kaynaklara erişimi vardır ve Akademik ve Kariyer Planlama faaliyetlerini tartışmak için haftada bir toplanır. Öğretmenler, okul danışmanlarıyla ve kariyer ve akademik öğrenme danışmanlarıyla yakın işbirliği içindedir. Ebeveynlere mektup, haber bültenleri ve çocuklarının üstlendiği işleri izleyebilecekleri Mezunların Vizyonu ve Kariyer Gezisi / Xello web sitelerine bağlantılar yoluyla bilgi verilir. Okul bölgesi, yerel toplum temsilcileri ve öğrencilere rehberlik ve staj sağlayan işletmeler için her yıl bir kahvaltı toplantısı düzenler.

#### Etki, etkililik ve başarı unsurları

2018 yılında personele, ebeveynlere ve öğrencilere yönelik yapılan ankette son derece olumlu deneyimlerden söz edilmiştir (Hanover Research, 2018). Ebeveynler öğrencilerin ve ailesinin sırasıyla %86 ve %87 oranında akademik ve kariyer planlama sürecine dahil olduğunu bildirdi. Personel, ACP'nin ilçede neden bir öncelik olduğunu anladıklarını (%94) ve hedeflerine ulaşmalarına yardımcı

olmak için öğrencileri mevcut kurslara yönlendirme konusunda kendilerini rahat hissettiklerini belirtti (%73). Öğrenciler ilgilendikleri kariyer alanlarını belirleyebildiklerini (% 92) ve gelecek planları için gerekli olan becerilerini tanımlayabildiklerini (% 84) söylediler. Anket ayrıca, 2018'de (% 85) daha fazla öğrencinin akademik ve kariyer planlamayı geçmiş yıllara göre (hem 2016 hem de 2017'de % 79) daha iyi anladığını göstermektedir.

2018 uygulama yılına ait bir değerlendirme raporunda belirlenen en güçlü uygulamalar şunlardı: nihai projeler, staj (job shadowing), mülakat provaları, özgeçmiş oluşturma ve bire bir konferans / danışmanlık.

### Zorluklar ve geleceğe yönelik gelişmeler

Akademik ve Kariyer Planlama, okul ve ilçenin sürekli iyileştirme çabaları ile işbirliği içinde uygulanmalıdır. Akademik ve kariyer planlamanın başarıyla uygulanması için güçlü bir altyapı, güçlü ilişkiler ve öğrencilerin farkındalığı kilit unsurlardır (Wisconsin Kamu Eğitim Dairesi, 2016). Bölgeler ve okullar, akademik ve kariyer planlamanın etkili bir şekilde uygulanmasını desteklemek için uygun bir altyapıya ihtiyaç duyar, örneğin: liderlik ve kültür, politika ve planlama, profesyonel gelişim, kişiselleştirilmiş akademik ve kariyer planlama desteği, aile katılımı, topluluk ortaklıkları, tüm öğrenciler için erişim. İyi işleyen yanları belirlemek ve düzeltmeler yapmak için süreç sürekli olarak geliştirilmektedir.

<https://rb.gy/35t4ep>

## Kariyer Yönetim Becerileri Çerçevesi, İskoçya

### Giriş ve bağlam

Kariyer Yönetimi Becerileri Çerçevesi, İskoçya'da kariyer bilgilerinin planlanması, danışmanlık ve rehberlik hizmetlerinin verilmesi ve kariyerle ilgili öğrenim sağlayanların yönetiminden sorumlu kuruluşlarla altı haftalık bir istişarenin ardından 2012 yılında geliştirilmiştir.

Çerçeve, İskoçya'daki tüm kariyer bilgi, tavsiye ve rehberlik hizmetlerinin geliştirilmesi ve sunulmasında bilgi sağlamak üzere kullanılmaktadır. İskoçya'nın sosyal ve ekonomik kalkınmasına dayalı hayat boyu kariyer gelişimini desteklemek için aşağıdaki alanlarda bir odak noktası sağlamayı amaçlamaktadır:

- bireylerin becerilerini fark edip ifade edebilmesi için kariyer yönetimi becerilerinin tanımlanması ve açıklanması;
- uygun karar alınmasını kolaylaştırmak için bireyin öz-yansıtma sürecinin teşvik edilmesi;
- mevcut becerilerin, güçlü yönlerin ve gelişme alanlarının tanınması

Çerçeve, kariyer yönetim becerilerinin geliştirilmesini ve İskoçya'daki bireyler ve gruplar içinde dayanıklılık oluşturmayı destekler. Bu gruplar arasında okul sonrası fırsatlara hazırlanan ve giren gençler; öğrenmeye veya işgücü piyasasına erişmek isteyen işsizler; becerilerini geliştiren çalışan bireyler; işten ayrılmaya hazırlananlar ve seçenekleri üzerinde düşünenler bulunmaktadır.

### İçerik

Çerçeve, hayat boyunca ilgili ve kariyer gelişiminin herhangi bir aşamasında geçerli olan becerileri içerir. Dört tema altında kariyer yönetim becerilerinin tanımını ve açıklamasını içerir:

- bireylerin toplum içinde kendi benliklerini geliştirmelerini sağlayan öz-yetkinlikler;

- güçlü yönler - bireylerin güçlü yönlerini kazanmalarına ve geliştirmelerine ve ödüllendirici öğrenme ve çalışma fırsatlarına ulaşmak için çaba göstermelerine olanak tanıyan yetkinlikler;
- ufuklar - bireylerin yaşamları boyunca kariyer hedeflerini görselleştirmelerini, planlamalarını ve gerçekleştirmelerini sağlayan yetkinlikler;
- ağlar - bireylerin ilişkiler ve destek ağları geliştirmesini sağlayan yetkinlikler.

KYB, örgün ve yaygın öğrenme, yaşam deneyimleri yoluyla ve aynı zamanda profesyonel destek yoluyla geliştirilecektir. David Kolb'in deneysel öğrenme modeli tavsiye edilmektedir (Kolb, 1984):

- somut deneyim: kişisel deneyim;
- yansıtıcı gözlem: bu deneyimden ne öğrendim;
- kuramsallaştırma: bu öğrenme benim dünyaya bakışımı nasıl değiştirdi;
- aktif deneyimleme: öğrendiklerini uygulamaya koyma.

Mükemmeliyet için Müfredat, bu öğrenme modeli aracılığıyla dört kapasitenin geliştirilmesini desteklemektedir: başarılı öğrenciler, sorumlu vatandaşlar, etkili katılımcılar ve kendine güvenen bireyler (Skills Scotland, 2012).

### **Etki, etkililik ve başarı unsurları**

Bu çerçeve Skills Development İskoçya tarafından aşağıdaki amaçlarla kullanılmaktadır:

- farklı formatlarda kariyer hizmetleri verilmesini desteklemek amacıyla kaynakların tasarlanması ve geliştirilmesine bilgi sağlamak;
- personel eğitimi ve gelişimini planlamak ve uygulamak;
- kariyer gelişim planları gibi kişisel planlama dokümantasyonu ile becerileri ve öğrenme sonuçlarını birleştirmek;
- kariyer hizmetlerinin etkinliğini izlemek ve kalitesini sağlamak.

Çerçeve, bireyin kariyer yetkinliği geliştirmekte olduğunu/geliştirdiğini gösteren bir kanıt sağlar. Bu yetkinlikler, hayat boyu çeşitli bağlamlarda tanınabilir ve geliştirilebilir: işe başlamadan önce, eğitimden iş hayatına geçişte, iş yerinde, işten ayrılmaya veya çalışma saatlerini azaltmaya çalışırken.

Eğitim kurumlarında KYB'ler mevcut değerlendirme yapıları içinde ölçülür: Mükemmeliyet için Müfredat öğrenme becerileri, yaşam becerileri ve çalışma çerçevesine yönelik beceriler.

KYB ayrıca, öğrenmenin gözlenebilir sonuçlarını tanımlamanın mümkün olduğunu varsayan yetkinlik temelli bir yaklaşım ile de ölçülebilmektedir.

Sistemin başarı unsurları:

- KYB kavramının işler hale gelmesini üstlenmesi;
- Tüm ortaklar tarafından kullanılacak ortak bir dil oluşturması;
- İskoçya'da kariyer hizmetleri sunumunu desteklemesi;
- Bireylerin kariyer yönetim becerilerini ilerletmeye yönelik yeni yaklaşımların geliştirilmesini desteklemesi;
- Sektörler arası personel gelişimini ve iyi uygulama paylaşımını güçlendirmesi;
- Bireylerin kariyer yönetim becerileri hakkında düşünceleri ve kendi becerilerini değerlendirmeleri için metotlar geliştirmesi;

- Beceri kazanımı, beceri tanınması ve geliştirilmesine yönelik gelecekteki yaklaşımlara katkıda bulunması.

### Zorluklar ve geleceğe yönelik gelişmeler

Çerçeve, KYB konseptinin işler hale getirilmesini ve kariyer rehberliği hizmetlerinin sunumunu desteklemek için tüm paydaşlar tarafından ortak bir dil kullanılmasını gerektirmektedir.

<https://rb.gy/tgjzua>

## Ulusal çekirdek müfredatın bir parçası olarak KYB, Finlandiya

### İçerik

Kariyer Yönetim Becerilerinin geliştirilmesi, Finlandiya'da ulusal okul müfredatına ilkokuldan liseye kadar bir süreç olarak entegre edilmiştir. Kariyer eğitimi, yasal olarak tanımlanmış bir öğrenci hakkı olup çekirdek müfredatın zorunlu bir ögesidir ve 7-9. Sınıflar arasında öğrenci programlarında 76 saatlik planlanmış faaliyetler içerir. Sınıf temelli faaliyetler genellikle eğitimli okul danışmanları tarafından gerçekleştirilir. 1-6. Sınıflarda rehberlik, sınıf öğretmenlerinin çalışmalarına dahil edilmiştir. Ek olarak, bireysel rehberlik ve grup danışmanlığı ve iş-deneyim gibi haklar bulunmaktadır.

Okul danışmanlarının yeterlilik ve yetkinlikleri düzenlenmektedir. Okul danışmanları genellikle ya okul danışmanlığında yüksek lisans derecesine ya da danışmanlık alanında 60 AKTS yüksek lisans diplomasına sahiptir.

Ulusal çekirdek müfredatta kariyer eğitimi, genel bir strateji ve tüm personelin sorumluluğu olarak tanımlanır ve 76 saatin ve bireysel rehberliğin hedefleri ve içeriği ana hatlarıyla belirtilir. Kendini tanıma, eğitim ve öğretim seçenekleri ve iş dünyasına odaklanan bir süreklilik olarak hayat boyu kariyer yönetimi becerilerinin edinilmesine vurgu yapılmaktadır.

Okulların, farklı personele görev verilerek okul düzeyinde bir kariyer eğitimi planı ve rehberlik sağlaması gerekmektedir. Yerel müfredat, okul içinde yerel işgücü piyasası ve iş dünyası ile işbirliğinin nasıl uygulandığına dair bir açıklama içermelidir.

Okullardaki kariyer eğitimine ek olarak, ulusal eğitim ve istihdam yetkilileri, belediyeler, farklı bölgesel aktörler, gençlik bilgi merkezleri vb. tarafından, birincil danışan gruplarının bilgi, tavsiye ve rehberlik ihtiyaçlarına hizmet etmek için geliştirilen çeşitli internet portalları mevcuttur. Bu hizmetler çoğunlukla Fince ve İsveççe, bazen de İngilizce olarak mevcuttur (Cedefop, 2020).

<https://rb.gy/vpq8qx>

## Romanya'da ortaokul müfredatında Danışmanlık ve Kişisel Gelişim (DKG)

### Giriş ve bağlam

Şubat 2017'de Romanya Milli Eğitim Bakanlığı, Danışmanlık ve Kişisel Gelişimin orta öğretim müfredatında zorunlu ders olarak dahil edilmesini onayladı. Program, kariyer yönetimi becerilerinin erken aşamada geliştirilmesinin önemi ve okul müfredatına zorunlu unsurlar olarak dahil edilmesi gerektiğine ilişkin Avrupa Hayat Boyu Rehberlik Politika Ağının (2007-2015) tavsiyelerini dikkate almıştır. Uygulama Eylül 2017'de 5. sınıf öğrencileri (11 yaş) için başladı.



## İçerik

Okul müfredatına göre, 5-8. Sınıflar için Haftada bir saat Danışmanlık ve Kişisel Gelişim için ayrılmıştır. Danışmanlık ve Rehberlik müfredatı alanındaki seçmeli dersler için ek saat (0–2 saat / hafta) ayırma seçeneği de vardır.

DKG müfredatı aşağıdaki beş katmanlı yapıya dayalıdır:

- kendini tanıma - güçlü yönleri, kişisel kaynakları, ihtiyaçları, ilgileri, istekleri ve değerleri belirlemek ve keşfetmek, aynı zamanda akademik ve kişisel başarıya ulaşmada önemli bir faktör olarak öz saygıyı geliştirmek için;
- sosyal-duygusal gelişim - öğrencilerde etkili bir duygu ve stres yönetimi, iyi iletişim becerileri, işbirliği ve takım çalışması becerileri, başkalarıyla iyi ilişkiler kurma becerilerinin geliştirilmesi;
- öğrenme yönetimi - etkili öğrenme, öğrenme motivasyonunu artırma, akademik performansı geliştirme ve öğrenmeyi yansıtırma ve değerlendirme kapasitesini geliştirme becerisi;
- kariyer yönetimi - eğitim ve iş dünyasını keşfetme ve sürekli eğitim ve gelecekteki kariyer seçimi hakkında uygun kararlar verme;
- sağlıklı yaşam tarzı - kişinin kendi sağlığına karşı sorumlu bir tutum geliştirmesi ve sağlık için risk davranışlarının etkili bir şekilde yönetilmesi.

## Etki, etkililik ve başarı unsurları

Danışmanlık ve Kişisel Gelişim, genel olarak yaşam becerilerinin gelişimine önemli bir katkı sağlayarak öğrencilerin refahı için fayda sağlar.

Eğitim Bilimleri Enstitüsü'nden araştırmacılar tarafından öğretmenler için metodolojik bir kılavuz hazırlanmış ve Euroguidance Romanya'nın desteğiyle yayınlanmıştır. Bu kılavuz, kendini tanıma ve sağlıklı yaşam tarzı yetkinliklerinin geliştirilmesi için kanıta dayalı araştırma ve öğrenme etkinliklerinin örneklerini içerir; sosyal ve duygusal yetkinlikler; öğrenme yetkinlikleri; kariyer yönetimi yetkinlikleri. (Andrei ve ark., 2017).

## Zorluklar ve geleceğe yönelik gelişmeler

Strateji, uygulama sürecinde yeterli kaynakların olmasını gerektirmektedir: öğretmen eğitimi, öğrenciler için okul kılavuzları ve öğretmenler için metodolojik kılavuzlar hazırlama.

Öğretmen eğitimini desteklemek üzere, 2017-2021 döneminde Beşeri Sermaye Operasyonel Programı aracılığıyla AB finansmanlı stratejik bir proje uygulanmaktadır. 'Uygun Müfredat, Herkes İçin Açık Eğitim' projesi, yeni müfredatın uygulanması için 55.000 öğretmenin mesleki yeterliliklerinin geliştirilmesine ve okul terk riski altında olanlar dahil olmak üzere, öğrencilerin özel ihtiyaçlarına yönelik öğrenme faaliyetlerinin uyarlanmasına ve açık eğitim kaynaklarının geliştirilmesi ve kullanılması katkıda bulunmaktadır.

<https://rb.gy/y7ipg7>

<https://rb.gy/s5vnhz>

## Eğitimde Rehberlik Ulusal Merkezi (NCGE) Okul Rehberlik Çerçevesi, İrlanda

### Giriş ve bağlam

NCGE Tüm Okul Rehberlik Çerçevesi, öğrencinin rehberlik ihtiyacı düzeyinin sağlanan hizmet düzeyiyle (herkes için rehberlik, bazıları için rehberlik ve birkaç kişi için rehberlik) uyumlu olduğu bir destek modeli sürekliliği kullanarak tüm öğrencilerin rehberlik ihtiyaçlarını karşılamak için geliştirilmiştir

(Eğitimde Rehberlik Ulusal Merkezi, 2017). Florida Eyalet Üniversitesi'nde geliştirilen bilişsel bilgi işleme (CIP) yaklaşımından uyarlanmış bu hizmet sunumu modeli (Sampson ve diğerleri, 2004; Sampson, 2008), ihtiyaçları hizmet sunumu seviyeleriyle daha iyi eşleştirmek için karar almaya hazırlık ölçeği kullanmaktadır.

### İçerik

Karar almaya hazır olmak temelinde kariyer hizmetleri farklılaşmaktadır; kendi kendine yardım hizmetleri alan yüksek hazırlık düzeyindeki bireyler, basit ve personel destekli hizmet alan orta hazırlık düzeyindeki bireyler ve bireysel, vaka temelinde hizmet alan düşük hazırlık düzeyindeki bireyler.

Destek sürekliliği modelinin tüm seviyelerindeki ortak unsur, periyodik sınıf rehberliği müdahalelerinin sağlanmasıdır. Bu model kapsamında ortaokullardaki birinci, ikinci ve üçüncü sınıf öğrencileri, rehber öğretmen tarafından SPHE (sosyal, kişisel ve sağlık eğitimi) öğretmeni ve uygun hallerde diğer eğitim kadrosuyla ortaklaşa olarak verilen 'kendimi geliştirme', 'öğrenmemi geliştirme' ve 'kariyer rotamı geliştirme' gibi öğrenme birimleri vasıtasıyla rehberlik öğrenme deneyimine katılacaktır.

<https://rb.gy/pyehpi>

## Yetkinlik Klasörüm, Danimarka

### Giriş ve bağlam

"Yetkinlik klasörüm" 2007'de Danimarka Eğitim Bakanlığı tarafından başlatıldı. Bu girişim, bireylerin kendi yeterlilikleri üzerinde düşünmelerine ve yeterliliklerini sistematik olarak tanımlamalarına olanak tanıyan öz değerlendirme dokümanlarının kullanılmasını gerektirmektedir (Aagaard, tarih belirtilmemiş).

### İçerik

"Yetkinliklerim klasörü" girişimi, iş deneyimi ile örgün ve yaygın öğrenmeden kazanılan yeterliliklerin tanımlanmasını, belgelenmesini ve ölçülmesini kolaylaştıran ortak bir araçtır. Bireyin yeterliliklerini belgelemesine yardımcı olur. Bireyin belli bir yeterliliğin şartlarına uygun yetkinliklerini belirlemesini destekler. Hedef kitlesi gençler ve yetişkinlerdir.

"Yetkinlik klasörüm", bir bireyin nerede elde edildiğine bakılmaksızın tüm yetkinliklerinin belgelerini topladığı elektronik bir klasördür. Kişi klasörü kendisi günceller ve klasöre kimlerin erişebileceğine karar verir.

Bireyin deneyimini, bilgisini veya yetkinliklerini tipik olarak birden altıya kadar değişen bir ölçekte derecelendirdiği öz değerlendirme gerektirir. Genellikle bireyler yetkinliklerini kendileri tanımlar. Diğer durumlarda ise yetkinlikler önceden tarif edilebilir ve bireyin kendi yetkinliklerini belli bir ölçekte değerlendirmesi istenir.

### Etki, etkililik ve başarı unsurları

"Yetkinlik klasörüm", iş deneyimi, yaygın ve örgün öğrenmeden kazanılan yeterliliklerin tanımlanmasını, belgelenmesini ve ölçülmesini destekler. Kendi kendine değerlendirme belgeleri ile birey kendi yetkinlikleri üzerinde düşünür ve bunları sistematik olarak tarif eder.

### Zorluklar ve geleceğe yönelik gelişmeler

Yetkinliklerin güvenilir bir şekilde belgelendirilmesi için, çoktan seçmeli testler veya yazılı ödevler gibi diğer yöntemler öz değerlendirme sürecine eşlik etmelidir. <https://rb.gy/8ne2kk>

### 3. Koordinasyon ve İşbirliği Mekanizmaları

#### Eğitim ve İşverenler, Birleşik Krallık

##### Giriş ve bağlam

Eğitim ve İşverenler, 2009 yılında "çocuklara ve gençlere potansiyellerine ulaşmalarına yardımcı olmak için ihtiyaç duydukları ilham, motivasyon, bilgi, beceri ve fırsatları sağlama" vizyonu ile kurulan ulusal bir kuruluş ve Birleşik Krallık merkezli bağımsız bir yardım kuruluşudur. Okullar, işverenler, onları temsil eden ulusal organlarla ve kamu kurumları ile üçüncü sektör kuruluşları dahil olmak üzere çok çeşitli ortaklarla birlikte çalışır.

Eğitim ve İşverenler kuruluşunun hedef kitlesi şunlardır: çocuklar ve gençler; devlet okulları ve kolejleri; yerel bir ilk veya ortaokulda işleri ve kariyer rotaları hakkında gayri resmi sohbet etmek için gönüllü olan profesyoneller; işyeri ziyaretleri, staj ve rehberlik için okullarla bağlantı kuran işverenler.

##### İçerik

Yardım kuruluşu, Inspiring the Future (bkz. Sayfa 14) adında, sohbet ve mentorluk için gönüllülerle devlet okulları ve kolejleri eşleştiren yenilikçi bir eşleştirme teknolojisini kullandığı ücretsiz bir hizmet olan Inspiring the Future programını yürütmektedir.

Ulusal Yönetişim Derneği ile ortaklaşa olarak, ücretsiz okul yöneticisi işe alma ve destek hizmeti olan Inspiring Governance girişimini de yürütür. Eğitim Bakanlığı tarafından finanse edilen bu hizmet, İngiltere'deki en dezavantajlı okulların bazılarında idareci olarak hizmet etmek için kalifiye gönüllüler bulur ve bu şekilde eğitim başarısını artırmaya yardımcı olur.

##### Etki, etkililik ve başarı unsurları

Yardım kuruluşunun bir dizi hükümet politikasına bilgi veren ve etki eden araştırması, işveren katılımının sosyal hareketliliğini artırmaya yardımcı olduğunu, gençlerin NEET (ne istihdamda ne de eğitim öğretimde yer almayan bireyler) olma olasılığını azalttığını, yetişkin yaşamlarında kazanç miktarlarını artırdığını, daha iyi kariyer seçimleri yapmalarına yardımcı olduğunu ve eğitim düzeyinde iyileşmeyle sonuçlandığını göstermektedir.

Birleşik Krallık'ta çıraklıktan CEO'ya her düzeyde ve mobil uygulama tasarımcısından zoologlara kadar her sektörden 50.000'den fazla kişi mentor olmak için gönüllü oldu. İngiliz orta öğretim kurumlarının %80'inden fazlası da sisteme kayıt yaptırmıştır. Başarı unsurları şunlardır:

- okulları ve kolejleri ilgili gönüllülerle hızlı ve verimli bir şekilde eşleştirmek için yenilikçi bir çevrimiçi platform kullanması;
- okul idarecileri olarak fark yaratmak üzere insanlara ilham vermesi;
- gençlerin geleceği için olumlu bir fark yaratmak ve toplumun uzun vadede refahına katkıda bulunmak amacıyla kamu kurumları, eğitim kurumları, üçüncü sektör ve farklı sektörlerden farklı büyüklükteki işletmeleri bir araya getirmesi.

##### Zorluklar ve geleceğe yönelik gelişmeler

Yeterli insan ve finansal kaynaklara ihtiyaç bulunmaktadır.

<https://rb.gy/7kyrb>

## Khetha radyo programı, Güney Afrika

### Giriş ve bağlam

Güney Afrika'nın kamu istihdam hizmeti Kariyer Geliştirme Hizmetleri (Khetha), "coğrafi konum veya sosyoekonomik duruma bakılmaksızın tüm vatandaşlar için" kariyer rehberliği sağlamayı amaçlamaktadır. Mesajını en geniş kitleye ulaştırma ihtiyacının farkında olarak, İngilizcenin yanı sıra ülkenin 10 resmi dilinin hepsinde haftalık bir radyo programına ev sahipliği yapmak için Güney Afrika Yayın Kurumu (SABC) Eğitim ile ortaklık başlatmıştır.

### İçerik

Khetha radyo programı, okulda ders seçiminden aydınlatılmış kariyer kararları alınmasına kadar kariyerle ilgili çeşitli konuları içeren 30 dakikalık canlı radyo programıdır ve haftalık olarak yayınlanmaktadır. 12 SABC radyo istasyonu ile ortaklık vasıtasıyla kırsal alanda yaşayan her yaştan çok sayıda kişiye ulaşmaktadır. Radyo programının maliyetleri Yüksek Öğretim ve Eğitim Dairesi tarafından finanse edilmektedir.

### Etki, etkililik ve başarı unsurları

Radyo platformu, ana yaş grupları 18-34 yaş grubu olmak üzere, 15-65 yaş aralığında haftada 3,1 milyon dinleyiciye ulaşmaktadır. Kırsal kesimdeki nüfusa ulaşmanın, rehberlik sunmanın, güven oluşturmanın ve onları kariyer geliştirme hizmetlerinin ulusal kariyer yardım hattı hakkında bilgilendirmenin uygun maliyetli bir yoludur (telefon, SMS, 'lütfen beni arayın', Facebook ve e-posta yoluyla ulaşılabilir). Her yaştan hedef kitlenin ihtiyaçlarına yanıt vermek ve siyasi etkiden kaçınmak platformun zorluklarını oluşturmaktadır.

<https://rb.gy/3lsccl>

## Ulusal Rehberlik Forumu, Avusturya

### Giriş ve bağlam

Hayat Boyu Rehberlik Ulusal Yönlendirme Grubu 2005 yılında Eğitim Bakanlığında kuruldu ve 2011 yılında Ulusal Rehberlik Forumu oldu. Forum, Avusturya'da yaşa boyu rehberlik stratejisinin gelişimini desteklemeyi amaçlamaktadır. Forumun hedef grubu, kariyer rehberliği alanında faaliyet gösteren kuruluşlardan oluşmaktadır.

### İçerik

Forum, aşağıdaki beş temel önceliğe dayalı olarak, Avusturya'daki hayat boyu rehberlik stratejisinin ilerlemesini yıllık olarak izlemektedir:

- tüm müfredatlarda temel yetkinliklerin uygulanması, böylece öğrencilerin eğitim ve kariyer kararlarını özerk bir şekilde verebilmesi;
- kaliteli karar alma süreçlerini etkinleştirmek için süreç oryantasyonu ve izlemeye odaklanma;
- profesyonel danışman ve eğiticiler;
- hizmetlerin, süreç ve yapılan kalite güvencesi ve değerlendirilmesi;
- yeni hedef gruplara yönelik hizmetler oluşturarak erişimi genişletmek.

Ulusal Rehberlik Forumunun temsilcileri yılda bir kez toplanmaktadır. Güncel gelişmeler için ek toplantılar yapılmaktadır. Katılımcı sayısı yaklaşık 20 ortaktır.

İlk aşamada, toplantılara sadece farklı bakanlık departmanlarının temsilcileri (örneğin Eğitim Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı) katıldı. İkinci aşamada sosyal ortakların temsilcileri (örneğin Avusturya Ekonomi Odası, Federal Sanayi Derneği, İşçi Odası, Sendikalar Federasyonu, Ziraat Odası) ve diğer kuruluşlar (örneğin Euroguidance ve Europass Avusturya ile Ulusal Ajans Erasmus +, öğretmen yetiştiren eğitim kurumları, kariyer rehberliği için bölgesel ağlar, Federal Yetişkin Eğitimi Enstitüsü, Kamu İstihdam Servisi, araştırma enstitüleri) dahil olmuştur.

### **Etki, etkililik ve başarı unsurları**

Forum, kariyer rehberliği alanında aktif olan kuruluşlar arasında yeni işbirliği yolları sağlar. Başarı unsurları aşağıda özetlenmiştir:

- kariyer rehberliğinin ve ulusal stratejinin hedeflerinin daha iyi anlaşılması;
- zorlukların daha iyi anlaşılması;
- farklı aktörlerin projeleri ve girişimleri hakkında daha fazla bilgi ve şeffaflık;
- kariyer rehberliği alanında ortaklar arasında diğer alanlarda da işbirliği;
- mevcut kaynakların daha iyi kullanılması;
- geniş ağlar ve daha fazla geri bildirim yoluyla gelişmiş kalite güvencesi ve araç geliştirme;
- yeni projelere ilham verme veya teknik bilgi transferi.

### **Zorluklar ve geleceğe yönelik gelişmeler**

Ulusal rehberlik Forumu kariyer rehberlik faaliyetlerini aktif olarak koordine etmemektedir.

<https://rb.gy/szsfiv>

<https://rb.gy/6qceyw>

## **Ulusal Rehberlik Forumu, Hırvatistan**

### **Giriş ve bağlam**

Hırvatistan Cumhuriyeti Hayat Boyu Kariyer Rehberliği ve Kariyer Gelişimi Forumu, farklı paydaşlar arasında koordinasyonu ve işbirliğini teşvik etmektedir. Forum, 2014 yılında Çalışma ve Emeklilik Bakanlığı tarafından kariyer rehberliği politikalarının, tedbirlerin ve faaliyetlerin daha etkin geliştirilmesi ve çeşitli hedef gruplar için kariyer rehberlik hizmetlerinin daha tutarlı bir şekilde sunulması amacıyla kurulmuştur.

### **İçerik**

Forum, devlet kurumlarından (bakanlıklar), kamu kurumlarından (ajanslar), sosyal ortaklardan (odalar, işveren dernekleri, sendikalar) ve diğer paydaşlardan (üniversiteler, meslek birlikleri) temsilcileri bir araya getirir.

Ayrıca Hayat Boyu Rehberlik ve Kariyer Geliştirme Stratejisi 2016-2020'nin uygulanmasını bir Eylem Planı aracılığıyla izlemekten sorumludur. Strateji, kariyer gelişimi için aşağıdaki temel politika hedeflerini belirlemiştir: hayat boyu kariyer rehberlik sisteminin kurulması; işgücü piyasası ve ekonominin ihtiyaçlarına göre hayat boyu kariyer rehberliğini teşvik etmek; hayat boyu kariyer rehberliği hizmetlerinde kalitenin sağlanması; Hayat boyu kariyer rehberliği hizmetlerine duyulan ihtiyaç konusunda farkındalık yaratmak ve kariyer yönetimi becerilerinin geliştirilmesi (ICDPP, 2019b).

<https://rb.gy/f3feej>

## Tek Durak (One-stop-shop) Rehberlik Merkezleri (Ohjaamo), Finlandiya

### Giriş ve bağlam

Finlandiya'da, Youth Guarantee uygulamasının bir parçası olarak, gençler için ilk Tek Durak Rehberlik Merkezleri 2014 yılında açılmıştır. Bu merkezler 30 yaşın altındaki bireylere iş eğitim veya öğretim kararları hakkında bilgi, tavsiye ve rehberlik ve diğer hizmetler sunmaktadır. Bu yenilikçi işbirliği/koordinasyon modeli Finlandiya'da yayılmaktadır. ABD, Hırvatistan ve Almanya gibi diğer ülkelerde de benzer yaklaşımlar uygulanmaya başlanmıştır.

Tek Durak Rehberlik Merkezleri, 2015–18 için büyük oranda Avrupa Sosyal Fonu (ESF) tarafından finanse edilmiş olup ayrıca ek ulusal fon sağlanmıştır. Ohjaamo Helsinki'de 3,1 milyon EUR (finansmanın% 75'i) ESF tarafından, 1 milyon EUR (fonun% 25'i) ise Helsinki şehri tarafından sağlandı. ESF'den sağlanan finansman, Ekonomik İşler ve İstihdam Bakanlığı ile Eğitim ve Kültür Bakanlığı aracılığıyla yönlendirildi. Ayrıca belediyeler merkezler için finansman ve fiziksel alan sağladı. ESF finansmanı Mart 2018'de sona erdiğinde, Finlandiya Hükümeti, Tek Durak Rehberlik Merkezlerinin kalıcı bir uygulama haline gelmesi gerektiğine karar verdi. Sonuç olarak, Finlandiya Hükümeti 2021 yılına kadar Merkezler için yılda ek 5 milyon Euro finansman sağlamıştır.

### İçerik

One-Stop-Shop Rehberlik Merkezleri, tasarım ve uygulamalarını destekleme, ortak bir dijital platform ve rehberlik geliştirme ve sonuçları değerlendirme rolüne sahip ulusal bir makam olan "Kohtaamo" tarafından koordine edilmektedir. Kohraamo, ilgili üç bakanlık (Ekonomik İşler ve İstihdam Bakanlığı, Eğitim ve Kültür Bakanlığı ve Sosyal İşler ve Sağlık Bakanlığı) ve Tek Durak Rehberlik Merkezleri arasında arabulucu görevi görür.

Tek Durak Rehberlik Merkezleri özel, kamu ve üçüncü sektörden farklı hizmet sağlayıcıları tek bir yerde bir araya getirmektedir. Örneğin, Finlandiya'daki kamu istihdam kurumu istihdam hizmetleri verirken, belediyeler de sosyal ve sağlık hizmetleri sunmaktadır. Özel istihdam hizmetlerinden profesyoneller iş arayan gençlere yönelik hizmetler vermektedir. Üçüncü sektör kuruluşları ise gençler için hobi eğitimleri veya temizlik ve yemek pişirme eğitimleri vermektedir.

Tek noktadan hizmet veren rehberlik merkezlerindeki uygulayıcılar farklı sektörlerden çeşitli uzmanlık alanlarından gelmektedir, örn. gençlik danışmanları (PES), eğitim danışmanları, sosyal hizmet uzmanları, hemşireler, psikologlar, sosyal yardım çalışanları. Bu uzmanlara, çalışma şekillerini ve zihniyetlerini nasıl değiştirecekleri, çok kültürlü araçları nasıl kullanacakları ve göçmen nüfusla nasıl çalışacakları konusunda özel eğitim verilmektedir.

Hizmetler, yüz yüze, elektronik, çevrimiçi ve telefon gibi çok sayıda kanal aracılığıyla sağlanır. Gençler randevusuz olarak merkezleri ziyaret edebilir, ayrımcı olmayan ve samimi bir ortamdan yararlanabilirler. Tek Durak Rehberlik Merkezleri tarafından yürütülen faaliyetler şunları içerir: danışmanlara iş bulmaları veya eğitim almaları, kariyer yönetim becerilerini, sosyal becerilerini veya günlük yaşam becerilerini geliştirilmeleri için bireysel ve grup danışmanlığı verilmesi; iş bulma etkinlikleri düzenlenmesi; sosyal hizmet çalışanları ve hemşireler tarafından sağlık ve sosyal güvenlik konularında danışmanlık verilmesi; gençlere yönelik sosyal yardım faaliyetleri; bir uzman tarafından genç bireye uzun dönemli destek ve danışmanlık verilmesinin desteklenmesi; şirketlerle işbirliği yapılması ve bölgedeki genç istihdamının teşvik edilmesi.

### Etki, etkililik ve başarı unsurları

Merkezlerin faaliyetlerinin geliştirilmesi sürecine gençler aktif olarak dahil edilmiştir. Atölye çalışmalarının tasarlanması ve uygulanması kapsamında gençlerle görüşmeler yapılmıştır.

2018 yılında tüm ülkeden gençler tarafından merkezin hizmetleri 142.000 kez kullanıldı. Hizmet kullanıcılarının yarısından fazlası 18-24 yaş arası genç erkeklerden oluşuyordu. Çalışma prosedürleri ve modelleri ile işbirliği biçimleri, yerel bağlama bağlı olarak bir belediyeden diğerine farklılık göstermiştir. 2019'un başında, Finlandiya'da 70'in üzerinde Tek Durak Rehberlik Merkezi faaliyet gösteriyordu.

Yılda iki kez yapılan bir ankette gençlerden Finlandiya kamu istihdam kurumuna yönelik olumlu ve teşvik edici geribildirimler alındı. Gençler tarafından Tek Durak Rehberlik Merkezlerine ortalama 9,16 puan verilmiştir (4 en düşük, 10 en yüksek puan). Merkezlerde çalışan personel de olumlu geribildirimde bulundu.

Başarı unsurları:

- gençleri topluma, eğitime ve istihdama entegre etmek için bütünsel bir yaklaşım sağlaması;
- istihdam, sosyal hizmetler ve sağlık hizmetleri dahil olmak üzere parçalı hizmet sektörünün zorluklarını hafifletmesi ve hizmet tekrarını önlemesi;
- çok disiplinli ekipler vasıtasıyla farklı idari dallardan kaynakları verimli bir şekilde kullanması;
- gençleri iş bulmalarında desteklemek için yeni yollar geliştirmek;
- işverenlere ihtiyaç duydukları işgücünü sağlayarak ekonomik büyümenin hızlanmasına katkıda bulunmak.

### Zorluklar ve geleceğe yönelik gelişmeler

Tek Durak Rehberlik Merkezlerinin faaliyetleri, ortaklar arasında iş birliği şekilleri ve birlikte çalışma yolları konusunda anlaşmaya varılmasını gerektirir. Her zamanki çalışma şekillerinde değişiklik uygulandığında zorluklarla karşılaşılacağından personelin açık fikirli olması gerekmektedir. Merkezlerin hedeflerini ve bu hedeflere ulaşmanın finansal araçlarını desteklemeye yönelik siyasi isteklilik çok önemlidir. Merkezlerin tasarımına, günlük faaliyetlerine ve değerlendirilmesine gençler de dahil edilerek müşteri odaklı bir yaklaşım uygulanması gerekmektedir. Yerel ihtiyaç ve sorunlara çözüm bulmaları için merkez personeli teşvik edilmelidir.

Projeye yatırım yapan ana paydaşları ikna ederek bu projeyi kalıcı bir uygulamaya dönüştürmek ise bir mücadele alanıdır. Etkiye yönelik daha güçlü kanıtlara ihtiyaç vardır. Geleceğe yönelik öngörülen gelişmeler arasında bir web rehberlik hizmeti geliştirmek, uzak bölgelerdeki gençlere ulaşmak için e-hizmetleri kullanmak, daha doğru takip verileri oluşturmak için Finlandiya KİH'de bir izleme sistemi kurmak bulunmaktadır (Kettunen ve Felt, 2020; Avrupa Komisyonu, 2018a).

<https://rb.gy/4q5ebv>

<https://rb.gy/vwgy1z>



## Eğitim ve İş için Hizmet Merkezleri (Leerwerkloketten), Hollanda

### Giriş ve bağlam

Eğitim ve İş için Hizmet Merkezleri (Leerwerkloketten), 2010 yılında hükümet, eğitim kurumları ve girişimciler arasında bir ortaklık vasıtasıyla kurulmuştur. E-rehberlik ve erişim yöntemleri kullanılarak aşağıdaki faaliyetler hedeflenmektedir:

- eğitim ve işgücü piyasası arasındaki işbirliğinin güçlendirilmesi;
- personel istihdamı ve hareketliliği konularında eğitim ve işgücü piyasası uzmanlığından faydalanılması;
- iş arayanlara, çalışanlara ve öğrencilere eğitim ve kariyer danışmanlığı verilmesi.

Bu girişim, Sosyal İşler ve İstihdam Bakanlığı tarafından başlatılmış olup finansmanın %50'si bölgedeki ortaklar tarafından sağlanmaktadır.

### İçerik

Hizmet merkezleri aşağıdaki faaliyetleri gerçekleştirmektedir:

- atölye ve etkinlikler düzenlenmesi, örn. eğitim ve iş fuarları;
- kariyer alanında bilgi ve danışmanlık verilmesi;
- kariyer danışmanlığı için kayıt yaptırılmasına destek verilmesi;
- danışmanlık ve tavsiye verilmesi;
- çıraklık gibi öğrenme ve iş düzenlemeleri hazırlanması.

Hizmet Merkezlerinde çalışan profesyoneller tarafından belirli faaliyetler ve yöntemler gerçekleştirilebilmekte veya dışardan hizmet satın alınmaktadır.

### Etki, etkililik ve başarı unsurları

Hollanda'da 32 Eğitim ve İş Hizmet Merkezi faaliyet göstermektedir. Başarı unsurları şunlardır:

- Bağımsızlık: danışanlara bağımsız tavsiyeler verilmesi ve bölgesel ağda bağımsız bir rol oynamasının, farklı paydaşları birbirine bağlamak için önemli olduğu kabul edilmektedir;
- Katalizör; bölgede eğitim ve iş konularına dikkat çekmektedir.
- Bölgedeki farklı ortaklardan kaynakları bir araya getirerek kaynakların etkili kullanılması (finansal mühendislik);
- Ağ içindeki ortaklar ve danışanlar için uzun vadeli bir bakış açısına odaklanması

### Zorluklar ve geleceğe yönelik gelişmeler

Girişim aşağıdaki koşulların var olmasını gerektirmektedir: kariyer rehberliği için uzun vadeli bir ulusal strateji ve politika; hükümet, sosyal ortaklar, okullar, belediyeler, kamu ve özel ortaklar arasında yakın işbirliği; kariyer rehberlik hizmetlerinin kalitesini iyileştirme kapasitesi.

Zorluklar, sınırlı personel kapasitesi; daha kişisel temas / tavsiyeye ihtiyaç duyan danışanlar; hizmetlerin daha iyi tanıtımı gibi konularla ilgilidir.

Hayat boyu öğrenme için daha güçlü bir bölgesel altyapı sağlamak üzere 2018 yılından beri "23 +" kayıt planı pilot olarak uygulanmaktadır. Haziran 2019'dan bu yana, üç yıl boyunca sürececek ek finansman ile (1,4 milyon) her biri farklı bir odağa sahip üç yeni pilot 23+ Hizmet Merkezi kaydedildi. Kapasite artırılması, uzmanlık, hizmet ve işbirliği gerekmektedir.

<https://rb.gy/qhe44r>

<https://rb.gy/vyzc9p>



## 4. GENÇLERİN KARIYER TERCİHLERİNDE EBEVEYNLERİN ROLÜ

### Çocukların kariyer danışmanlığı ve rehberliği için diyalog köprüsü, Pakistan

#### Giriş ve bağlam

Genel olarak Pakistan'da kariyer eğitimi verilmemektedir. Kariyer alanında çalışanlar ve meslek danışmanları yeterli nitelik ve eğitime sahip değildir. Mevcut kariyer reformu projelerinin sürdürülmesinin önünde bazı mali kısıtlamalar bulunmaktadır. Bu projelerin sürdürülebilir ve uzun vadeli girişimlere dönüşmesi gerekmektedir.

Raza Abbas tarafından Mart 2020 tarihinde Asya Pasifik Kariyer Geliştirme Derneği Uluslararası Konferansı'nda sunulan bu programın amacı, kariyer alanlarının önemi hakkında ebeveynlerin ve çocukların farkındalığını artırmak ve gelecekteki kariyerler hakkında bilgi vermektir. Pakistan'daki devlet okulları ve kolejlerde okuyan çocuklar (8-11. Sınıflar) ve 300 ebeveyn katılmıştır. 8. sınıftaki öğrenciler genellikle yüksek öğrenim için bilim, ticaret veya tıp alanına mı odaklanacaklarına karar verme sürecindedirler. 11. sınıftaki öğrenciler genellikle yüksek öğrenime devam edip etmeyeceklerini planlamaktadır.

#### İçerik

Ebeveynler ve çocukları, Asya bağlamına göre standart hale getirilmiş bir kariyer seçimi anketini doldurdu. Daha sonra bir araştırmacı katılımcılarla kariyer alanlarının araştırılması ve seçilmesi hakkında görüşme gerçekleştirdi. Görüşme sonrasında katılımcılar bir geribildirim formu doldurdu. Program ebeveynlere ücretsiz olarak sunuldu ve kamu ile özel sektör sponsorluğunda uygulandı.

Ayrıca ortaokul ve liselerde kurumsallaşmış ebeveyn kariyer rehberliği atölyeleri başlatıldı ve uygulandı. Meslek eğitimi ve gelişimi alanında yürütülen faaliyetler hakkında velileri ve öğrencileri düzenli olarak bilgilendirmek için Öğrenci ve Ebeveyn Kariyer Rehberliği Derneği kuruldu. Kurumsal sektör kuruluşları ve hayırseverler bu ebeveyn kariyer rehberliği programlarını destekledi.

#### Etki, etkililik ve başarı unsurları

Kariyer rehberliği atölyelerine katılımın bir sonucu olarak, ebeveynlerin davranışları giderek değişti. Çocuklarının ilgi alanlarına, yeteneklerine ve mizacına göre çocuklarına kariyer eğitiminde rehberlik etmeye daha açık hale geldiler. Ebeveynlerden olumlu geribildirimler alındı. Örneğin, 'Hiç bilmediğimiz yeni kariyer alanları hakkında bilgi almak harikaydı! Ailemize faydalı olacak bu çalıştaylara katıldığımız için çok memnunuz' (Ms S.). Çocuklardan da olumlu geribildirim alındı: 'Zor ve önemli mesajları iletmede iletişimin çok önemli olduğunu öğrendim. Daha önce aileme karşı tepkiliydim ama şimdi karşılıklı saygı ile onlarla nasıl iletişim kuracağımı biliyorum' (D.).

#### Zorluklar ve geleceğe yönelik gelişmeler

'Ebeveyn rehberliği ve kariyer danışmanlığını günlük ve haftalık' olarak uygulamak için sürekli savunuculuğa ihtiyaç duyulmaktadır. Ayrıca ebeveynlere ve çocuklarına daha iyi ve anlamlı bir yaşam için bilinçli kariyer kararları almalarına destek vermek üzere bir ebeveyn kariyer rehberliği forumuna ihtiyaç vardır.

Program az sayıda devlet okulunda gerçekleştirildi ve pilot çalışmanın özel okullar ve kolejler dahil olmak üzere daha fazla eğitim kurumunda yaygınlaştırılması için öneriler geliştirildi. Diğer bir öneri ise, yenilikçi ebeveyn kariyer rehberliği programının, ebeveynlerin çocukları için kariyer seçiminde anahtar karar vericiler olduğu dünyanın diğer gelişmekte olan veya az gelişmiş ülkelerinde de yaygınlaştırılmasıdır.

<https://rb.gy/jfh22r>

## Ebeveynlerin orta öğretimde kariyer çalışmasına dahil edilmesi, Hollanda

### Giriş ve bağlam

Araştırma bulgularına dayanarak Annemarie Oomen (2019), kariyer eğitimi ve rehberliğine ebeveyn katılımının bir eğitim yeniliği olarak ele alınması gerektiğini belirtmektedir.

### İçerik

2012 yılında Hollanda Eğitim Bakanlığı, kariyer eğitimi rehberliğinde ebeveyn katılımına yönelik bir araştırma ve geliştirme projesini finanse etti. Bu nitel çalışmaya Hollandalı altı kariyer öğretmeni katıldı. Bu öğretmenler okullarında ebeveynlerin katıldığı bir kariyer müdahalesi tasarladı ve uyguladı. Araştırmaya katılmak için kariyer öğretmeni / lideri olarak en az iki yıllık deneyime sahip olunması şartı arandı. Hollanda'da kariyer öğretmenleri akademik konuları öğretir ancak bir yandan da zorunlu kariyer eğitimi ve rehberliği verilmesinde öğrencileri desteklemek gibi ek bir görevleri vardır.

Kariyer müdahalesi, çocuklarıyla etkileşime giren ebeveynler için bir öğrenme etkinliği olarak kariyer öğretmenleri ile birlikte tasarlanmıştır. Hem ebeveynlerin hem de çocuğun fiziksel katılımı, ailenin birlikte öğrenme sürecini kolaylaştırdı. Kariyer öğretmenleri, mevcut uygulamaları ile ebeveynler ve öğrenciler için birlikte düzenledikleri 'yeni' dört kariyer oturumlarını karşılaştırma görevini üstlendi.

### Bulgular

Bulgulardan biri, kariyer öğretmenlerinin, çocukları eğitim/kariyer tercihi yaparken ebeveynlerin sordukları sorulara tam bir yanıt veremedikleri yönündedir. Diğer bir bulgu ise, hem kariyer öğretmenlerinin hem de ebeveynlerin dahil olduğu kariyer müdahalelerinin tasarlanması ve verilmesinde görev alan diğer okul personelinin ek yetkinliklere sahip olması gerektiğidir. Bu çalışmadan elde edilen bulgular, on saatlik müdahalenin hem kariyer öğretmenlerinin yetkinlikleri açısından hem de okul açısından zorlayıcı olduğunu göstermiştir (Oomen, 2019).

<https://rb.gy/zfj56u>

## Ebeveynler ve Bakım Verenler Araştırması: Skills Development İskoçya ve İskoç Hükümetine Rapor (2018), İskoçya

### İçerik

Rapor, gençlerin kariyer seçimlerini tanımlama ve desteklemede ebeveynlerin rolü üzerine yapılan araştırmanın ardından Progressive Partnership (2018) tarafından hazırlanmıştır. Araştırmanın genel amacı, aşağıdaki alanlarda ebeveynlerin / bakım verenlerin görüşlerini almaktır:

- çocukların bilinçli seçimler yapmalarına yardımcı olma konusunda güven;
- gençlere yönelik çeşitli seçenekler hakkında farkındalık;
- hakkında tavsiye ve rehberlik sağlamaları istenen alanlar;
- çocukları için istekleri ve bunun cinsiyete göre değişip değişmediği;

- çocuklarını desteklemek ve bilgilendirmek için bilgi kaynakları;
- eğitim, istihdam ve eğitimle ilgili mevcut ürün ve hizmetlere yönelik farkındalık ve algı;
- bu hizmetlerin değeri/faydasına ilişkin görüşleri;
- ortakların hizmetlerinin (DYW ortak kurumları dahil):
  - ebeveyn/bakım verenlerin katılımını nasıl daha iyi hale getirebileceği ve kendileriyle nasıl temasa geçilmesini istedikleri;
  - çocuklarının kariyer seçimlerini desteklemek üzere ebeveynlere/bakım verenlere nasıl yardımcı olabilecekleri;
  - eğitim, öğretim ve istihdam konularında tavsiye ve destek alabilecekleri yerler konusunda ebeveynlerin/bakım verenlerin bilgi ve farkındalığını artırmaya nasıl yardımcı olabilecekleri.

## Bulgular

'Çocuklarını desteklemek ve bilgilendirmek için ebeveynlerin danıştığı bilgi kaynakları' konusunda aşağıdaki geri bildirimler bu raporun konusuyla ilgilidir:

- Ankete katılanlar arasında en yüksek farkındalık okul kariyer danışmanları, öğretmenler, üniversite tanıtımları ve Üniversiteler ve Kolejer Kabul Hizmeti ile ilgili olmuştur; My World of Work (İş Dünyam) ve diğer web siteleri, ebeveyn broşürleri vb. hakkında farkındalık daha düşüktü. Bilgi kaynaklarından haberdar olanlar arasında bile kullanım oldukça sınırlıydı - on kişiden dördü herhangi bir bilgi kaynağı kullanmamıştı.
- Odak gruplarındaki ebeveynlerin çok azı aktif olarak bilgi aradıklarını belirtti ve okulların da çocuklara bu rehberliği sağlayacağına dair bir beklenti vardı.

<https://rb.gy/wu36vg>

## Ebeveyn danışmanlık programı, Romanya

### Giriş ve bağlam

2010-13 döneminde Romanya'daki 200 okulda okul-aile ortaklığının uygulanması için özel bir program yürütülmüştür. Program, "Okula gelin" kampanyası ve "Ebeveyn danışmanlığı" bileşeni altında Unicef'in desteğinden yararlandı.

### İçerik

Hedef grupta, çocukları devamsızlık ve okulu bırakma riski yüksek olan sosyoekonomik açıdan dezavantajlı bölgelerde yaşayan ebeveynler bulunuyordu. Ebeveynler deneysel faaliyetlere dahil oldu, ör. rol oynama, metafor kullanımı, vaka çalışmaları, haritaların / yaşam alanının kullanımı.

Ebeveynlerle tartışmak için önerilen konular arasında kendini tanıma, okul ve ebeveynler arasındaki iletişim, eğitimin rolü, öğrenmenin önemi, okul başarısı gibi konular yer aldı. Program, okul danışmanlarının ve 'çoğaltıcıların' (öğretmenler, sosyal hizmet uzmanları, okul arabulucuları) desteğiyle uygulandı.

<https://rb.gy/ty3pgh>

## Öğrenci kariyer seçimlerine etki eden faktörler araştırması, İrlanda

### İçerik

İrlanda'da öğrencilerin kariyer seçimleri üzerindeki etkilere ilişkin bulgular, Eğitim ve Beceriler Bakanlığı tarafından yaptırılan kariyer rehberliği incelemesiyle bağlantılı araştırmada ortaya çıktı

(Indecon, 2019). Aile ve arkadaşların etkisinin önemini vurgulayan kanıtlar elde edildi. Çalışma, bu etkinin sosyoekonomik gruba göre değiştiğini gösterdi. En düşük gelirlilerden gelen öğrencilerin, kariyer seçimlerinde ebeveynleri ile istişare etme oranları yüksek gelirlilerden gelen öğrencilere göre daha düşüktür. Genel olarak, düşük gelirlilerdeki bireyler ailelerden daha az tavsiye alma eğilimindedir ve bu nedenle profesyonel rehberlik danışmanlarına daha çok ihtiyaç duyuyor olabilir. Bu, kuşaklar arası dezavantaj döngüsünü kırmada rehberliğin potansiyel önemine dikkat çekmektedir.

<https://rb.gy/7ko1pk>

## Öğrencilerin kariyer tercihlerinde ebeveynlerin etkisi üzerine araştırma, Birleşik Krallık

### Giriş ve bağlam

Araştırma, targetjobs.co.uk'nin ana şirketi olan GTI Media tarafından Mezun Kariyer Danışmanlık Hizmetleri Derneği (Association of Graduate Careers Advisory Services) ve profesyonel hizmetler firması EY ile birlikte 2014 yılında gerçekleştirildi. (Phillips, 2015). Çalışmaya 3.000'den fazla öğrenci ve 800'den fazla ebeveyn katıldı.

### Bulgular

Çalışmada ulaşılan bulgular aşağıda özetlenmiştir:

- öğrencilerin çoğu, kariyer ve eğitimle ilgili kararlarında ebeveynlerinin önemli bir rol oynadığını söyledi;
- çalışmaya katılan öğrencilerin yarısından fazlası (%54), kariyer seçimlerinde ebeveynlerinin aşırı etkilemeye çalıştıklarını belirtirken, %60'u ebeveynlerinin üniversite tercihlerini etkilemeye çalıştığını belirtti;
- Ankete katılan öğrencilerin% 27'si ebeveynlerinin kendileriyle üniversite alternatiflerini tartıştığını söylerken, ebeveynlerin% 76'sı üniversiteye alternatifler hakkında çevrimiçi bilgileri nerede bulacaklarını bilmediklerini söyledi.
- Ebeveynlerin% 70'i çocuklarını üniversiteye gitmeye teşvik ettiklerini söyledi ve bunların% 43'ü, bir diplomanın çocuklarının uzun vadeli kariyer olasılıklarını çiraklık, okuldan ayrılma programı veya kolejden veya liseden (6. Form kolej adıyla anılmaktadır) sonra iş piyasasına katılmaktan daha fazla geliştireceğini düşündüğünü söyledi;
- öğrenciler, ebeveynlerin kendilerini etkileme girişimlerine itiraz etmedi; % 66'sı ebeveynlerin yapması gereken doğru şeyin bu olduğunu düşünürken, yalnızca% 7'si bunun yanlış olduğunu düşündüğünü belirtti.

Çalışmada elde edilen bulgular ebeveynlerin çocuklarının kariyer seçimlerini yönlendirmede rol oynadığını göstermektedir. Ayrıca, elde edilen bulgular, ebeveynlerin mesleki eğitim ve ücretli istihdamın birlikte sunulduğu okuldan ayrılma programları gibi üniversite eğitime alternatiflere ilişkin farkındalığının da düşük olduğunu göstermiştir. Üniversitelerin ve işverenlerin, öğrencilere ebeveynleriyle etkileşim kurarak ulaşmak için yenilikçi stratejiler geliştirmeleri önemlidir.

<https://rb.gy/3efyfn>

# Kariyer eğitimi ve rehberliğinde ebeveynlerin rolü ve nasıl desteklenebilecekleri konulu uluslararası araştırma, Birleşik Krallık

## Giriş ve bağlam

Birleşik Krallık'taki Warwick Üniversitesi İstihdam Araştırmaları Enstitüsü'nden bir araştırma ekibi tarafından 2019-20'de ebeveynlerin kariyer eğitimi ve rehberliği sağlamadaki rolüne ilişkin bir araştırma projesi gerçekleştirildi. Çalışma, ebeveynlerin ve bakım verenlerin kariyer eğitimi ve rehberliği sürecinde gençlere nasıl destek olabileceklerini ve ebeveynlerin çocuklarına tavsiye verirken okul ve kolejler tarafından nasıl daha iyi desteklenebileceklerini anlamayı amaçlamaktadır. Çalışmanın metodolojisi, uygulamada neler yapıldığını, işe yarayan yöntemleri ve ebeveynlerle bakım verenlerin katılımının önündeki engel ve zorlukları ortaya çıkarmayı amaçlayan bir literatür taramasının yanı sıra Birleşik Krallık ve uluslararası alandan uygulayıcılar, kilit paydaşlar ve uzmanlarla görüşmeleri içermektedir (Barnes ver ark., 2020a).

## Bulgular

Literatür taraması ve uygulayıcılar ve uzmanlarla görüşmelerden elde edilen kanıtlar, ebeveyn katılımının sistematik veya zorunlu olmaktan çok isteğe bağlı olduğunu göstermiştir. Bazı ülkelerde ebeveynleri gençlerin kariyer kararları alma sürecine dahil etmeye yönelik bir politika bulunmaktadır ancak bu, kariyer eğitimi ve rehberliğine tek başına odaklanmak yerine daha geniş bir stratejinin bir parçası olarak ele alınmaktadır (örneğin, eğitim sonuçlarının iyileştirilmesi, okul terkinin önlenmesi, sosyal olarak dezavantajlı çocukların desteklenmesi gibi). Ulusal politika ve stratejiler, kariyer eğitimi ve rehberliğini zorunlu kılmaktan çok kolaylaştırmayı amaçlamaktadır.

Ebeveyn katılım politikaları ve kariyer eğitimi ve rehberliği müdahalelerinin etkisi hakkında ulusal veya uluslararası değerlendirmeye dair güçlü bir kanıt yoktur. Çalışmada, okullarda kariyer müdahalelerini ve ebeveynleri dahil eden etkinlikleri test etmek için pilot çalışmalar yapılması gerektiği vurgulanmaktadır. Bu pilot çalışmaların değerlendirilmesiyle kariyer uygulaması ve ebeveynlere için desteklere yönelik kanıt temeli sağlanacaktır.

Ebeveynleri destekleyen ve dahil eden mevcut kariyer eğitimi ve rehberlik uygulamasına ilişkin örnekler çalışmada sunulmuştur: ebeveyn akşam toplantıları, kariyer fuarları, kahvaltı ve kahve kulüpleri, müfredat aktiviteleri, kişisel rehberlik oturumları, açık kariyer günleri, işveren/sektörel etkinlikler, diğer okul ve kolejlerle işbirliği etkinlikleri, işgücü piyasasının geleceği, istihdam edilebilirlik becerileri, çiraklık gibi konularda uzman sunumları, ebeveynler için kariyer rehberliği oturumları (Barnes ver ark., 2020b).

Çalışmada, okulların ve kolejlerin ebeveynleri ve gençleri kariyer eğitimine dahil etmek için neler yapabileceği de tartışılmaktadır. Örneğin:

- kariyer eğitimi ve rehberlik aktivitelerinin okul müfredatında teşvik edilmesi ve yer alması;
- ebeveyn dostu bir ortam ve aktiviteler geliştirilmesi;
- kariyer eğitimi ve rehberliği hizmetlerinin sunumuna ve kariyer stratejisinin geliştirilmesine ebeveynlerin dahil edilmesi;
- ebeveynlerin katılımını sağlamak üzere teknolojiye yararlanılması; hedefe yönelik aktiviteler hazırlanması ve iletişim kurulması;
- ebeveynlerin katılımı için mevcut aktivitelerin yeniden tasarlanması;
- ebeveynler, işverenler ve yerel halkın katılımını hedefleyen yeni aktiviteler tasarlanması;
- eğitim ve kişisel gelişimi kapsayan motive edici etkinlikler düzenlenmesi;
- kariyer programını oluşturmak için ebeveynlerin uzmanlığından yararlanılması;

- öğrencilerin dahil edilmesi ve ebeveynlerini katılmaya ikna etmeleri için öğrencilerin teşvik edilmesi.

Ebeveyn katılımına yönelik bir strateji, ebeveynlerin okul tarafından sunulan tavsiyeleri pekiştirmeleri ve / veya tamamlamaları için destekleyici olmalıdır. BK'da yürütülen bir araştırmaya, ebeveynlerin dahil olduğu etkili kariyer eğitimi ve rehberlik faaliyetlerinin tasarlanması ve uygulanması için ebeveynlere yönelik bir ihtiyaç analizi yapılmıştır.

Uluslararası araştırmalar, eğitim bağlamının ve öğrenci popülasyonunun ebeveynlerin kariyer eğitimi ve rehberliğine katılımı için anahtar konular olduğunu göstermektedir. Ebeveynlerin katılımını artırmak için hem ulusal bir stratejiye hem de bireysel bir okul yaklaşımına odaklanmak çözüm olabilir. Ebeveyn katılımının uluslararası örnekleri arasında, eğitim kurumlarıyla ilişki kurmak için ebeveynlerin entegrasyonu; ebeveynlerin bilgilerinin geliştirilmesi; eğitim yolları, eğitim ve iş hakkında güncel bilgilerin iletilmesi yer almaktadır.

Okulda ebeveynlerin dahil olduğu kariyerle ilgili etkinlik ve programların tasarımı, geliştirilmesi ve sunulmasına yönelik temel fikirler şunları içerir:

- İçerik ve ebeveynlerle iletişimin zamanlaması açısından hedefli, kişiselleştirilmiş ve uygun hale getirilmesi;
- eğitim kurumu içinde ebeveyn dostu bir ortam;
- karma sunum yöntemleri (yüz yüze ve çevrimiçi);
- ebeveynleri ve gençleri içeren atölye çalışmaları ve kariyerlerle ilgili aile sohbetlerini teşvik eden etkinlikler;
- kariyer uygulayıcılarının okullarda ebeveynler ve çocuklarla kariyer sohbetlerine zaman ayırması;
- ebeveynlerle etkili iletişim kurmaları için uygulayıcılara yönelik sürekli profesyonel gelişim (Barnes ve ark., 2020a).

<https://rb.gy/vm6tou>

## İskoçya Beceri Geliştirme Kurumu, İskoçya

### Giriş ve bağlam

İskoçya'nın ulusal beceri ajansı olan Skills Development Scotland (SDS), gençlerin kariyer seçimlerine ebeveynlerin katılımının önemini kabul etmektedir. Yüz yüze verilen hizmetlerinde ve My World of Work (İş Dünyam) ile My Kid's Career (Çocuğumun Kariyeri) web sitelerindeki çevrimiçi kaynaklarda kurumun bu vizyonu yansıtılmaktadır.

### İçerik

Kurumun Okul Hizmetleri, ebeveynlere ve bakım verenlere okul dersleri seçimi konusunda birebir danışmanlık verir. Bu danışmanlık oturumlarına genç bireyin katılımı mecburi değildir. Kurum ayrıca çocukların evde, okulda ve toplumda öğrenme süreçlerini ele alarak ebeveynlere ve bakım verenlere yönelik aktiviteler düzenlemektedir. Ebeveyn katılımı, ebeveynler ve kariyer rehberliği uygulayıcıları arasındaki tartışmayla desteklenir ve ailelerin, çocuklarının öğrenmesine yardımcı olmak ve evde destekleyici bir öğrenim ortamı sağlamak için hâlihazırda yaptıklarını nasıl geliştirebileceklerine odaklanır. Bu iki tür hizmet ebeveynlere nitelikli kariyer personeli tarafından profesyonel olarak sunulmaktadır.

Ebeveynler ve bakım verenler, İş Dünyam ve Çocuğumun Kariyeri web sitelerindeki kaynaklara erişebilirler.

İş Dünyam web sitesinde ebeveynler, Hakkımda, Güçler ve Beceriler Gezgini gibi öz değerlendirme araçlarıyla çocuklarına rehberlik edebilir ve sitedeki 600 iş profilini keşfedebilir.

Çocuğumun Kariyeri web sitesi, okuldaki ders seçimlerinden sınav sonuçlarına, başvuru ve mülakatlara kadar çeşitli konularda ebeveynler / bakım verenler ile çocuklar arasındaki "kariyer sohbetleri" için rehberlik sunar. Web sitesinde ayrıca, 2025 yılına kadar hangi iş alanlarında büyüme olacağına dair tahminlerle birlikte "geleceğin işleri" ne yönelik incelemeler de mevcuttur.

<https://rb.gy/leay90>

## 5. DİĞER KİLİT KONULAR

### Toplumsal Adalet İçin Kariyer Rehberliği

#### Giriş ve bağlam

Hooley, Sultana ve Thomsen'in (2018) makalelerinin düzenlenmiş koleksiyonunda, kariyer rehberliği neo-liberal bir bağlamda değerlendirilmiş ve kariyer rehberliğine ilişkin özgürleştirici teorilere yer verilmiştir. Kariyer rehberliğine toplumsal adalet, eşitsizlik, toplum ve neo-liberalizm ile ilişkili bir kavram olarak yaklaşmıştır. Neo-liberalizm, varlığın nasıl üretilmesi ve dağıtılması gerektiğine dair bir dizi inanç olarak tanımlanmaktadır. Neo-liberalizmin iş dünyasında ve kariyer rehberliğinin tasarlanma ve uygulanma şekli üzerinde büyük bir etkisi bulunmaktadır.

#### İçerik

Hooley ve Sultana (2016), bireye yönelik kariyer rehberliği ile topluma yönelik toplumsal adalet anlayışları arasındaki potansiyel çelişkileri vurgulamışlardır. Kariyer rehberliğinde çeşitli teorik geleneklerin kullanılmasını ve toplumsal adaletsizliğe anlamlı bir çözüm bulunabilmesi için yeni uygulama biçimlerinin teşvik edilmesini önermişlerdir.

Kariyer rehberliği uygulayıcılarına öneri niteliğinde olan beş stratejiye aşağıda yer verilmiştir:

- vicdanileştirme – insanları mevcut durumu anlamaları ve hükümetler, işletmeler ve diğer aktörler tarafından alınan önlemlerle ilgili kendi fikirlerini oluşturmaları için desteklemek;
- baskının adlandırılması – toplumdaki hassas kişileri belirleme (işsizler, yaşlı işçiler, vb.), özel ihtiyaçlarını öğrenmek ve yardım etmek;
- normları sorunsallaştırma – salgın gibi bir kriz sırasında neyin normal olduğunu sorgulamak;
- dayanışma ve kolektif eylem oluşturma – bireyleri yaş, ırk, milliyet, vb. gözetmeden ortak deneyimler yaşayarak ve karşılıklı yardım grupları oluşturarak birlikte çalışmaya teşvik etmek;
- bireyselden küresele kadar farklı düzeylerde ve ölçeklerde çalışma – bireylerin kariyerlerini anlamlı bir şekilde oluşturabilmeleri için desteklemek.

Kariyer rehberliğinde toplumsal adalete ilişkin tartışmalarda sosyal içerme ve uyumun, dayanışmanın, güvenlik ve yeterli maaş gibi vatandaşlık haklarının önemi vurgulanmıştır. Toplumsal adalet yaklaşımı kapsamında, toplumsal adalete yönelik yeni uygulamalar geliştirebilecek kariyer rehberliği alanı hakkında yeni düşünme yolları önerilmektedir.

<https://rb.gy/u4usyf>

### Toplumlarda Kariyer Rehberliği

#### Giriş ve bağlam

Rie Thomsen, *Toplumlarda Kariyer Rehberliği* (2012) kitabında, rehberliği genellikle bir ofis ortamında gerçekleşen bireyselleştirilmiş bir faaliyet olarak görmek yerine topluluklar çerçevesinde uygulama olasılığı ele alınmıştır. Bu yaklaşım ile kariyer rehberliği, başvuranların kendi özel durumlarını analiz etmek için kariyer rehberliği uygulayıcıları ile işbirliği yapabildikleri kolektif bir uygulama olarak kabul edilmektedir. Bu şekilde, başvuranların gelecekte eğitim veya mesleki faaliyetlere katılımı için yeni fırsatlar yaratılmaktadır (Thomsen, 2012).



Bu model, kariyer rehberliği uygulayıcılarının eleştirel analizlerinin desteklenmesi için dönüşlü uygulamaların geliştirilmesine ve kolektif ve bağlama duyarlı faaliyetlerin geliştirilmesine katkıda bulunmaktadır (Thomsen ve ark., 2013; Thomsen, 2017). Hedef grup, gençler, öğrenciler, çalışan yetişkinler, işsiz yetişkinler ve dezavantajlı topluluklarda bulunan bireyleri kapsamaktadır.

## İçerik

Dönüşlü uygulama modeli, kariyer rehberliği uygulayıcılarının çalışmalarına ilişkin yedi unsuru kapsamaktadır (Thomsen, 2017):

- fırsat, yapı ve erişim oluşturma – toplulukları belirleme, bağlantılar kurma ve işbirliği yapıları oluşturma yoluyla;
- bir topluluğa girmek ve görünürlüğü artırma – kariyer rehberliği faydalanıcıları uygulayıcıyı tanıyabilmeli ve hangi desteği sunacağını bilmelidir;
- topluluklara rehberlik hizmeti sunma – mevcut topluluklarla diyalogları teşvik etme ve diyaloglarda bulunma, başvuranların kaynaklarını, sorunlarını, engellerini ve eylem fırsatlarını birbirleriyle paylaşmasını sağlama ve böylece birbirlerini destekleme fırsatı yaratma yoluyla;
- sunulacak olası rehberlik alanlarını keşfetme – açık diyaloglar başlatma, topluluklardan katılımcıları dinleme, topluluğun özelliklerini inceleme, rehberlik faaliyetleri uygulanabilecek temaları tartışma ve başvuranların rehberlik ihtiyacı ile gerçekleştirilebilecek uygulamaları karşılaştırma yoluyla;
- rehberlik faaliyetlerini belirleme – organizasyon biçimleri, faaliyetler, yöntemler, işbirlikçi ortaklar;
- geliştirme, planlama ve uygulama – faaliyetler hakkında konuşma ve faaliyetlerin içeriğini, zamanlamasını, yerini, gereken malzemeleri ve diğer ilgili uzmanlarla gerekli anlaşmaları belirleme yoluyla;
- belgeleme ve değerlendirme – faaliyetleri günlük olarak tanımlama (ör. katılımcılar, amaç, sonuç) ve yazılı değerlendirmeler yoluyla.

Topluluklarda Kariyer Rehberliği (Thomsen, 2012) kitabında sunulan görüşlere ilişkin olarak kariyer rehberliği uzmanları, kariyer eğitimi öğretmenleri ve yöneticileri ile görüşmeler yapılmış ve olumlu geri bildirimler alınmıştır.

*Topluluklarda Kariyer Rehberliğinde* incelenen yaklaşımın değerini ortaya koyan bazı dikkat çeken vaka çalışmaları seçilmiş ve Euroguidance Danimarka tarafından İngilizce diline çevrilmiştir (Thomsen ve ark., 2017):

- Üretimi durdurmak zorunda kalan bir şirkette kariyer rehberlik duvarı oluşturulmuştur. Şirket, çalışanların yeni işler veya eğitim fırsatları bulmalarına destek olmak amacıyla bir kariyer rehberliği uygulayıcısını işe almıştır. Başlangıçta, kariyer rehberliği faaliyetleri bir kariyer rehberliği köşesi olarak yapılandırılmış ve uygulayıcı, üretim alanının hemen yakınında bir ofise yerleştirilmiştir. Ancak, çalışanlar herhangi bir ilgi göstermemiştir. Bunun üzerine uygulayıcı üretim alanında diğer çalışanların yanına yerleştirilmiş ve yemekhaneye reklamlar asılmıştır. Uygulayıcı, bir süre sonra, diğer çalışanlar tarafından kabul edilmiştir.  
⇒ Kariyer rehberliği köşesi kariyer rehberliği duvarına dönüşmüş ve faaliyetler daha kolektif hale gelmiştir. Gelecekteki fırsatlara ilişkin kolektif diyaloglar başlamıştır.
- Copenhagen Teknik Lisesi'nde (CTL) uygulamalı kariyer rehberliği hizmetleri sunulmuştur. Kariyer rehberliği uygulayıcısını hareketli ve öğrenciler için kolay erişilebilir hale getirilerek kariyer rehberliğinin görünürlüğünün artırılması ve hizmet sunulması amaçlanmıştır. Kariyer rehberliği uygulayıcısı haftada bir kez atölyelerde, sınıflarda veya yemekhanelerde öğrenci topluluklarını ziyaret etmiştir. Ayrıca, hem 'sıradan' hem de 'risk altındaki genç bireylere yönelik uygulayıcının

ofisinde gerçekleştirilen kariyer rehberliği video kayıtları ve kariyer rehberliği uygulamaları öğrencilerin beden diline ve konuşma sürelerine dikkat edilerek incelenmiştir.

⇒ Bu uygulamanın değerlendirilmesinde, kariyer rehberliğinin bir topluluk çerçevesinde uygulandığı sınıflarda okulu bırakma oranının daha düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Görüşmeler analiz edildiğinde ise sıradan gençlerin ihtiyaç duyduklarında kariyer rehberliğine başvurdukları, risk altındaki gençlerin ise uygulayıcı tarafından ziyaret etmelerinden memnuniyet duydukları görülmüştür (Koch, 2012 alıntı Thomsen ve ark., 2017).

- Danimarka'nın nüfusun büyük bir bölümünü azınlık etnik grupların oluşturduğu Vapnagaard bölgesinde yaşayan 18-25 yaş arası gençlere hitap eden bir kariyer rehberliği kafesi oluşturulmuştur. Bu kafenin amacı eğitimi tamamlamamış veya kaydolmamış gençlerle iletişim kurmak ve kariyer rehberliği sağlamak olarak belirlenmiştir. Kariyer rehberliği kafesi ile gençlerin eğitimleri ve eğitim sistemleri hakkında konuştukları ve başvurularını tamamlama, öğrenci burslarına başvurma ve gençlere özel tren kartı gibi öğrenciler için düzenlenen indirimler konusunda destek aldıkları grup ve bireysel danışmanlık hizmeti ortamı sunulmuştur.

Bu uygulama kapsamında, kariyer rehberliği uygulayıcısı açısından ise gençleri yakın çevrelerinde etkileyebilme ve eğitimi bırakmanın ne anlama geldiğine dair toplum algısını değiştirme çıkarılan dersler arasında yer almaktadır. Eğitimi bırakma başarısızlık olarak değil, eğitimin sonraki adımlarında kullanılabilecek bir öğrenme deneyimi olarak ifade edilmiştir. Kariyer rehberliği uygulayıcısı, gençlerin planlarını birlikte desteklemek amacıyla diğer uzmanlar ve gönüllülerle bağlantılar kurmuştur.

Kariyer rehberliği uzmanları, sosyal hizmetler uzmanları, toplum çalışanları ve gönüllüler, toplum temelli kariyer rehberliği faaliyetlerinin gerçekleştirilmesinde yer alan ana aktörlerdir. Rehberlik hizmeti sınıflarda veya okullarda, mesleki eğitim ve öğretimde, işyerlerinde, üniversitelerdeki kantinlerde ve diğer eğitim kurumlarında sendikalar tarafından organize edilen veya yerel kütüphanelerin dahil olduğu çalıştaylarda sunulmaktadır. Kariyer hizmetleri, genç ebeveyn gruplarına, sokaklarda yaşayan topluluklara, yaşam alanlarına, sığınaklara, kafelere, spor kulüplerine veya gençlik kulüplerine yönelik olarak düzenlenebilmektedir (Thomsen, 2017).

## Bulgular

Bu modele yönelik araştırma bulgularında 'kariyer rehberliğinin, katılımcılar ve kariyer rehberliği uygulayıcılarının analiz etmek, sorunsallaştırmak, yeni ve paylaşılan fırsatlar oluşturmak amacıyla işbirliği halinde faaliyete geçtikleri bir bağlam oluşturabildiği' görülmüştür (Thomsen, 2017).

*Topluluklarda Kariyer Rehberliği* ile eleştirel dönüşlü ve demokratik kariyer rehberliği uygulamalarının geliştirilmesine yönelik bir model sunulmuştur. Kariyer rehberliği, farklı bölgelerden ve topluluklardan bireylerin yaşamlarında belirgin bir faaliyet haline gelmiştir. Kariyer rehberliği uygulayıcıları yemek yapma dersleri, yoğun öğrenme dersleri, kişisel gelişim faaliyetleri gibi kariyer rehberliği sunma nihai hedefiyle bazı topluluklar oluşturmuşlardır.

Uygulayıcılar, topluluklarla ilişki kurmak için çaba sarf ederek, kariyer rehberliği uygulamalarında ve topluluklarda yer alan bireylerin yaşamlarında önemli değişiklikler sağlayabilmektedir (Thomsen, 2017).

## Zorluklar ve geleceğe yönelik gelişmeler

Kariyer rehberliği uygulamaları, uygulayıcıların topluluklara kariyer rehberliği sunmaları için topluluğun potansiyelini keşfederek, hizmet sunmak için esnek yollar yaratarak ve uygulamaları topluluk üyelerinin ihtiyaçlarına yönelik olarak hazırlayarak uygun koşulların sağlanmasını gerektirmektedir.

<https://rb.gy/7cbrku>

## Ortak kariyer geliştirme yaklaşımı

### Giriş ve bağlam

Finlandiya Jyväskylä Üniversitesi'nde Jaana Kettunen tarafından yürütülen fenomenografik bir çalışmada, kariyer uygulayıcılarının sosyal medya yeterliliği kavramı incelenmiştir. Şubat ve Mayıs 2012 tarihleri arasında, biri Danimarkalı kariyer uygulayıcılarıyla İngilizce dilinde ve diğer ikisi ise Finlandyalı kariyer uygulayıcılarıyla Fince dilinde olmak üzere toplamda üç odak grubu uygulaması gerçekleştirilmiştir.

### İçerik

Uygulayıcılar için sosyal medya kullanımına yönelik dört farklı algı belirlenmiştir:

- Sosyal medyayı uzman bilgileri sunmak için kullanmak (bilgi yaklaşımı);
- Sosyal medyayı dönüşlü bire bir diyaloglar için kullanmak (iletişim yaklaşımı);
- Sosyal medyayı bireylerin oluşturduğu gruplar arasındaki etkileşimi kolaylaştırmak için kullanmak (işbirliği yaklaşımı);
- Sosyal medyayı bireylerin oluşturduğu toplulukların kariyer konularına aktif bir şekilde katılımını sağlamak için kullanmak.

Sonucu madde, sosyal medyayı kullanarak 'topluluk üyeleri arasında uzmanlığın paylaşılması ve anlamlı ortak kariyer geliştirilmesini' ifade eden 'ortak kariyer geliştirme' yaklaşımı olarak tanımlanabilir (Kettunen, 2017). Ortak kariyer geliştirmede sosyal medya kullanımı en karmaşık kategori olarak nitelendirilebilir. Bu kategori, kariyer hizmetlerinde, uzmanların etik boyut ve yenilik kapasitesi de dahil olmak üzere çevrimiçi varlığa ve uzmanlık yeterliliğine sahip olmasını gerektiren paradigma değişikliklerini ve reformları teşvik eden sistematik bir yaklaşımı kapsamaktadır. Uygun bir şekilde yönetilen ve izlenen çevrimiçi varlık ve ilgili uzman topluluklarına katılımın oluşturulması ve sürdürülmesi ile ilişkilidir.

### Bulgular

Bu yaklaşım, kariyer uygulayıcılarının rollerindeki değişiklikleri ve kariyer rehberliği süreçlerinde kontrolün yeri ve doğasının evrimini göstermektedir. Buna göre, uygulayıcılar, pedagojik bir kariyer öğrenimi yaklaşımı belirleyerek topluma hizmet etmekte ve başvuruların ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde destek sunmaktadır (Bårdsdatter Bakke ve ark., 2018).

Bu yaklaşımda, sistematik olarak sosyal medyaya ağırlık verilmekte ve sosyal medya, paradigma değişiklikleri ve reformlar için itici bir güç haline gelmektedir. Kariyer hizmetlerinde sosyal medya yeterliliğinin yalnızca belirli bir dizi yeni becerilerden ibaret olmadığı, bilişsel, sosyal, duygusal ve etik faktörlerin dinamik bir kombinasyonu olduğu savunulmaktadır. Bu araştırmanın bulguları, kariyer uygulayıcılarının hizmet öncesi ve hizmet içi eğitimlerinin geliştirilmesi ve sosyal medya yetkinliklerinin artırılmasına destek sağlamak amacıyla kullanılabilir (Kettunen, 2017).

<https://rb.gy/zkvhb>

<https://rb.gy/cjxczx> (orijinal kaynak)

## Kariyer Danışmanlarına Yönelik Ortak Kariyer Geliştirme

### Giriş ve bağlam

Birleşik Krallık'ta yer alan Warwick Üniversitesi'nden Jenny Bimrose ve çeşitli Avrupalı meslektaşları tarafından, uluslararası kariyer rehberliği topluluğunda bulunan uzmanların katılımıyla gerçekleştirilen nitel bir çalışmada, çevrimiçi katılımcıların, gelecek beklentileri hakkında ortak bir tartışma ortamında bulunmaya oldukça değer verdikleri ortaya konmuştur (Bimrose ve ark., 2019).

### İçerik

2017 yılında, erişime açık çevrimiçi bir kursa yaklaşık 20 ülkeden 402 katılımcı kaydolmuştur. Araştırma, bir bölümü Avrupa Birliği tarafından finanse edilen (2014-18) dört yıllık bir Avrupa araştırma çalışmasının bir parçası olarak yürütülmüştür. Toplam 402 katılımcının 86'sını çoğunlukla kariyer veya istihdam danışmanları oluşturmuş ve kursa aktif olarak katılım göstererek tamamlamışlardır. Çalışma örneklemini, değişen iş dünyasına ilişkin çevrimiçi kurs almaya istekli olan ve ardından çevrimiçi tartışma ortamına katılmayı seçen katılımcıları kapsamaktadır.

### Bulgular

Çevrimiçi öğrenme programı, kariyer sohbetlerinin yapıldığı ve akranlar ile eğitimcilerle arasında etkileşim sağlanarak kişisel hikâyelerin ortaklaşa paylaşıldığı bir ortam sunmuştur. Çevrimiçi kurs ile katılımcılar, kariyerleri ve kimliklerine ilişkin ortaklaşa bir anlam oluşturma konusunda desteklenmişlerdir. Katılımcılar/kariyer danışmanları, başvuruların kendi bağlamları, becerileri ve kimlikleri etrafında ortaklaşa konuşmalar gerçekleştirerek destek sunmanın zorluğunu yaşamışlardır.

Ortak kariyer geliştirme süreci, roller ve bağlamlar değiştikçe, bir dereceye kadar kariyer uyarlanabilirliği elde etmek için dört alanda (ilişkisel, duygusal, pratik ve bilişsel gelişim) beceri geliştirmeye dayanmaktadır. Kariyer danışmanlığında, genellikle yaşam tarzı ve yaşam olaylarına daha iyi uyum sağlamak için kariyer değişikliğini içeren yaşam temalarına ağırlık verilmektedir. Bu bağlamda, kariyer danışmanı, duygusal destek, bilişsel, pratik ve ilişkisel gelişimle ilgili uzmanlık ve ortak kariyer geliştirme desteklenmesine yönelik bir çerçevede başvuran düşünümüllüğü için destek sunmaktadır (Bimrose ve ark., 2019). Araştırma ile, kariyer ve kimliklere ilişkin diyaloglar gerçekleştirildiğinde (çevrimiçi bir kariyer programında) profesyonel kimliklerin oluşturulması ve gözden geçirilmesinin sağlanabileceğini ortaya konmuştur.

<https://rb.gy/npek2k>

## İstihdam Radarı (Työelämäradat), Finlandiya

### Giriş ve bağlam

Finlandiya İstihdam ve Ekonomi Bakanlığı tarafından kariyer danışmanlığı sürecinde ölçülebilir sonuçlar elde edilip edilemeyeceğinin öğrenilmesi için bir araç geliştirilmesini ve böylece, kariyer rehberliği uygulamasına ilişkin kanıt ve hesap verilebilirlik sağlanmasını hedeflemiştir. Bu kapsamda, 2015 yılında İstihdam Radarı pilot olarak uygulanmış ve daha sonra Finlandiya'da KİH başvuranları, danışmanları ve yönetiminin erişimine açılmıştır.

### İçerik

İstihdam Radarı, başvuranların Radarın sekiz farklı boyutu için 1 ile 5 arasında puanlar vererek öz değerlendirme yapmalarına imkân sağlayan çevrimiçi, görsel ve etkileşimli bir araçtır. Radardaki sekiz farklı boyut şu şekildedir:

- Durumum (ekonomi, vb.) işe gitmemi mümkün kılıyor.
- Hedeflerim ve seçeneklerimi net olarak belirledim.
- Karşıma çıkan fırsatlara güvenirim.
- İş ve eğitimler ararken aktif olarak farklı yollar kullanıyorum.
- İş ve eğitim fırsatları konusunda esneğim.
- Yetkinliklerim çalışma hayatı için uygun düzeydedir.
- Çalışma kabiliyetim ve kaynaklarım çalışma hayatı için uygun düzeydedir.
- Meslektaşlarımdan destek alırım.

Başvuranlar, aynı zamanda, 'Radardaki kategoriler dışında durumumu etkileyen başka bir faktör bulunmaktadır' seçeneğini işaretleyerek bu konuda bilgi verebilmektedir.

Başvuranların öz değerlendirmesi ve gelişimi, hem başvuranların gösterdiği ilerlemeyi hem de hizmet kalitesini değerlendirmek için bir araç sağlamaktadır. İstihdam Radarı, KİH'in bireysel, grup, yerel, bölgesel ve ulusal düzeylerde kümülatif veri toplamasına olanak tanımaktadır (Avrupa Komisyonu, 2017b).

### **Etki, etkililik ve başarı unsurları**

Finlandiya İstihdam ve Ekonomi Bakanlığı raporunda (Shangar ve ark., 2013) aşağıdaki değerlendirmelere yer verilmiştir:

Radarı'nın önemli bir özelliği 'danışman ve danışmanların hem radarda açıkça bulunan noktaları hem de gözden kaçan noktaları keşfetmeye teşvik etmesidir. Bu şekilde, kariyer gelişimine ilişkin mevcut ve umut verici görüşlere erişilmektedir' (Peter Plant).

'İstihdam Radarı projesi, istihdam/kariyer kararları vermede göze çarpan çeşitli bireysel ve bağlamsal faktörleri belirleme konusunda önde gelen bir araştırma, uygulama ve politika geliştirme alanı sunmaktadır. Bireylerin genellikle eksik oldukları noktalarla meşgul oldukları bu dönemde, radar menüsündeki olası her konunun olumlu bir şekilde ifade edilmesiyle önemli olabilecek sorunlar normalleştirilmekte ve bu sorunlara yönelik çözümler bulma konusunda umut verilerek motive edici bir ortam sunulmaktadır. Diğer bir önemli husus ise, programın etkinliğini sürdürmede ön safhalarda bulunan çalışanlar ve kuruluşlar için değerli bir bilgi kaynağı sağlayacak olan yerleşik bir değerlendirme ve altyapı süreçleri sağlanmasıdır' (Bill Borgen).

### **Zorluklar ve geleceğe yönelik gelişmeler**

İstihdam Radarı, eğitim, gençlik ve istihdam hizmetlerinde ortak bir hesap verilebilirlik sistemi sağlamaya ilişkin politika geliştirilmesine için hem çevrimiçi platformlardan hem de yüz yüze görüşmelerden veri toplanmasına yönelik planlanan gelişmeler için bir model niteliğindedir. Göstergeler için ortak temalar belirlenmesi, ortak bir araç geliştirmede karşılaşılan zorluklardan biridir. Ancak, daha sonra indeksleme araçları farklı sektörler için mevcut çerçevelere eklenebilir.

<https://rb.gy/pziaop>

## 6. KAZAKİSTAN'DA UYGULANAN YENİLİKÇİ ÖRNEKLER

### 6.1 KARIYER REHBERLİĞİ SİSTEMLERİNDE BİT KULLANIMI

#### Yeni Meslekler Atlası

##### Giriş ve bağlam

'Yeni meslekler atlası' (Atlas), ekonominin çeşitli sektörlerinde gelecekte ortaya çıkacak beceri ihtiyaçlarını öngörmek amacıyla geliştirilen bir araçtır. Atlas, endüstrilerin yönelimleri ve yakın gelecekte (5-10 yıl sonrası) hangi meslek ve becerilerin talep göreceğine ışık tutacak şekilde tasarlanmıştır. Atlas'ın amaçlarından biri de kariyer rehberliği ve planlaması için bilgi sunmaktır.

Kazakistan'da uygulanan Atlas, 2014 yılında Rusya'da geliştirilmiş olan 'Yeni meslekler atlası' modelinin bir tekrarıdır. Atlas, belirli sektörler (endüstriler) için geliştirilmiştir ve Beceriler Teknoloji Öngörü yöntemini (STF) temel almaktadır.

Atlas için çalışmalara ilk olarak 2019 yılında başlanmıştır. Proje devlet tarafından desteklenmekte ve dokuzdan fazla sektörü kapsamı beklenmektedir. Bu sektörler arasında tarım, petrol ve gaz, madencilik, makine mühendisliği, eğitim, sağlık hizmetleri, inşaat, vb. bulunmaktadır. (Nurbek ve Moldakassimov, 2019).

##### İçerik

STF yöntemi ile sektöre dayalı bir yaklaşım kullanılmakta ve beceri-tahmin yaklaşımları ile teknoloji-öngörü yöntemi birleştirilmektedir. Dijitalleşme ve teknolojik yenilikler bağlamında gelecekteki beceri ihtiyaçlarının belirlenmesini sağlanmaktadır. Bu şekilde, çeşitli sektörlerden uzman grupları araştırma araçları ve diyalogları kullanarak gelecek kavramını inşa etmektedir.

STF, SKOLKOVO Eğitim Geliştirme Merkezi, Stratejik Girişimler Ajansı ve ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) tarafından geliştirilmiştir.

##### Zorluklar ve geleceğe yönelik gelişmeler

İlk pilot çalışma madencilik sektörü için uygulanmıştır ve nihai sonuçlara 2019 sonu/2020 başında ulaşılması beklenirken Covid-19 karantina önlemleri nedeniyle faaliyetlerin ertelenmiş ve bu tarih Ekim 2020 sonuna kadar uzatılmıştır. Elde edilen ön sonuçlar, endüstriyi dönüştürecek ve unutulmakta olan 13 meslek, değişen 14 meslek ve yeni 26 mesleğin oluşmasına yönelik genel trendleri ortaya koymaktadır.

Atlas, okul öğrencileri ve kariyer yollarını veya kariyer değişiklikleri planlayan yetişkinler tarafından kullanılabilir. Atlas ile elde edilen bulgular, masa üstü oyunları ve mobil uygulamaların geliştirilmesi sürecinde kullanılabilir.

<https://rb.gy/p5kuna>

## Elektronik İş ve İşçi Bulma (E-Exchange)

### Giriş ve bağlam

Devlet dijital bilgi sistemi olan 'Elektronik İş ve İşçi Bulma' (E-Exchange), 2018 yılında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın (ÇSGB) İşgücü Geliştirme Merkezi ortak yönlendirme komitesi (OYK) tarafından oluşturulmuştur. OYK, İstihdam Merkezlerine (İM) yöntemsel destek sağlamak ve işgücü piyasasına ilişkin analiz ve tahminlerin yürütülmesinden sorumludur. E-Exchange Kazakistan'da işlerle ilgili bilgi sağlayan tek merkezi bilgi kaynağıdır.

E-Exchange'in temel işlevi, halkın dilediğinde istihdam, iş pozisyonları, özgeçmiş veri tabanı ve işgücü piyasası bilgileri (İPB) ile ilgili mevcut bilgilere ulaşabileceği bir platform sağlamaktır. ÇSGB, bu şekilde istihdam ve kariyer hakkındaki bilgilerin hacim olarak arttığını ve tek bir merkeze bağlı kalmadığını onaylamıştır. Bilgiye erişimi iyileştirmek için modern BİT kullanmıştır. Bilgi sistemi, işgücü piyasasına ilişkin büyük veri toplayarak İM ve başvuruların istihdam fırsatları konusunda kendi araştırmalarını yapmalarını sağlamaktadır. Bu bilgiler kariyer seçimleri hakkında bilgi sunmak için kullanılabilir ve bu nedenle, kendi başına bir kariyer rehberliği aracı niteliğindedir.

E-Exchange iş arayanlar, öğrenciler, işverenler ve özel işe alım büroları tarafından kullanılabilir. Aynı zamanda, kamu İM'nin çalışma aracı görevini görmektedir.

### İçerik

E-Exchange [www.enbek.kz](http://www.enbek.kz) internet kaynağında sunulmakta ve aşağıdaki modüllerden oluşmaktadır:

- **İş bulma** – açık pozisyonları içeren bir iş bankası bölümü. Açık pozisyonlara ilişkin veriler çeşitli kaynaklardan toplanmaktadır (işverenler, İM, özel istihdam büroları, vb.).
- **İşçi bulma** – bu bölümde bir özgeçmiş veri tabanı sunulmaktadır.
- **İstihdam hizmetleri** – bu bölüm, istihdamı kolaylaştırmak için tüm İM, özel istihdam hizmetleri ve internet sitelerine ilişkin verileri içermektedir.
- **Kariyer rehberliği** – bu bölümde bir tanılama testine yer verilmektedir.
- **Analitik** – bu bölüm, personel gereksinimleri ve talep edilen uzmanlıklara ilişkin tahminler, bölgelere göre maaşlar ve açık pozisyonlar gibi işgücü piyasasına yönelik analitik verileri içermektedir.

Kazakistan genelindeki açık pozisyonlar ve iş arayanlar hakkındaki bilgiler çeşitli kaynaklardan sağlanarak günlük olarak güncellenmektedir. Örneğin, açık pozisyonlara ilişkin bilgiler işverenlerden özel istihdam hizmetlerinden, çevrimiçi iş sitelerinden ve İM'den toplanmaktadır. Bu sayede, açık pozisyonlar ve iş arayanlar hakkında geniş kapsamlı veriler biriktirilmektedir.

Her işveren ve iş arayan E-Exchange'e kaydolabilir, kişiselleştirilmiş bir profil oluşturabilir ve bilgi paylaşabilir. İM'ye girilen veriler doğrudan E-Exchange'e gönderilmekte ve kullanıcının kişisel hesabında görüntülenmektedir.

Mevcut mevzuata göre, işverenlerin devleti açık pozisyonlar, istihdam tahminleri, planlanan personel artışı veya olası işten çıkarmalar hakkında bilgilendirmesi gerekmektedir. E-Exchange yoluyla işverenler bu işlemi uzaktan yapabilmekte ve mevcut açık pozisyonlar hakkındaki bilgileri İM'yi ziyaret etmeden yayınlatabilmektedir. Ayrıca, işverenler iş arayanların veri tabanına erişebilir, iletişim bilgilerini görüntüleyebilir, iş ilanı verebilir ve açık pozisyonda belirtilen koşulları karşılayan iş arayanları seçebilir, görüşmeye davet edebilir ve açık pozisyonları bu şekilde doldurabilir. İşveren, personel seçimi yaptıktan sonra portaldaki bilgileri güncellemektedir.



İş arayanlar ise portala özgeçmişlerini yükleyebilir, bağımsız iş aramaları yapabilir, sistem tarafından seçilen açık pozisyonlara başvurabilir ve ayrıca, işverenlerden iş uyarıları alabilir.

İşe alım büroları açık pozisyonları internet sitesinde yayınlatabilir ve iş arayanlara ilişkin veriler yükleyebilir. İş arayanlar veya işverenler, E-Exchange aracılığıyla işe alım büroları bulabilir ve hizmet almak için bu bürolara başvurabilir.

Güncel durumda, internet sitesinde yalnızca bir değerlendirme testi yer almaktadır. İş arayanlar, portaldaki Kariyer Rehberliği testini (Jim Barrett testi) uyguladıktan sonra test sonuçlarına karşılık gelen açık pozisyonları bulabilir. Test, Eylül 2019 itibarıyla toplam 63 422 kez uygulanmıştır.

### **Etki, etkililik ve başarı unsurları**

Eylül 2019 tarihinde, 151 802 işveren ve 765 797 iş arayan kişi, 54 özel istihdam bürosu ve 7 çevrimiçi iş sitesi elektronik iş ve işçi bulma portalına kaydolmuştur. E-Exchange portalına, işverenler, istihdam merkezleri, özel istihdam büroları ve medya yoluyla toplamda 66 193 reklam ve 113 982'den fazla özgeçmiş yüklenmiştir. Bu rakamlar, kariyer seçeneklerini belirleme ve bilgilendirme ile kariyer kararları vermede kullanılabilir. Portalda, Kazakistan'daki her bölge için kısa ve orta vadeli işgücü gereksinimleri, istihdam eğilimleri ve beklentileri, maaş aralığı ve işgücü talebine ilişkin anlık olarak veriler sunulmaktadır.

2019 yılında, 195 938'i kalıcı ve 116 118'i geçici olmak üzere toplamda 312 056 vatandaş internet sitesi yoluyla iş bulmuştur.

### **Zorluklar ve geleceğe yönelik gelişmeler**

E-Exchange yeni bir kaynaktır ve kariyer rehberliği işlevi başlangıç aşamasında olup henüz pilot olarak uygulanmaktadır. Ancak, ÇSGB eğitim hizmeti sağlayıcılarından daha fazla miktarda veriyi portala yükleyerek ve yeni hizmetler ekleyerek bu aracın kapasitesini geliştirmeyi planlamaktadır.

<https://rb.gy/00psup>

## **Bilgi kaynağı Bagdar.kz**

### **Giriş ve bağlam**

Bilgi kaynağı Bagdar.kz, becerilerini ve ilgi alanlarını keşfetmek, olası kariyer yollarını belirlemek ve daha fazla çalışma ve eğitim için araştırma seçeneklerini belirlemek isteyen öğrenciler ve yetişkinler için tasarlanmıştır. Bilgi kaynağı, Kazakistan'daki işgücü piyasası, eğitim, öğretim ve işler hakkında geniş kapsamlı bilgileri bir araya getiren ve çeşitli kariyer rehberliği hizmetleri sunan bir tek durak noktası olarak planlanmıştır.

Kullanıcılar, kişiselleştirilmiş bir profil oluşturabilmekte ve ilgi alanlarını, değerlerini ve becerilerini olası mesleklerle eşleştirebilmektedirler. Badgar.kz özellikle ortaokul öğrencilerinin konu seçimi, eğitim yolları ve istihdam hakkında kararlar almasında faydalı olmasının yanı sıra, kariyer yönünü değiştirmeyi planlayan ve eğitimine devam etmek isteyen yetişkinlere de destek sağlamaktadır.

'Bagdar.kz', eğitime yönelik araştırma ve yenilikleri pazarlama konusunda uzmanlaşmış özel bir şirket olan 'Qazproftec' A.Ş. tarafından geliştirilmiştir.

### **İçerik**

Bilgi sisteminin (BS) oluşturulmasına 2017 yılında başlanmış ve kariyer ve mesleki danışmanlık/rehberliğe yönelik tek BS olarak hizmet verilmesi hedeflenmiştir. BS, Kazakistan'ın belirli



bölgelerinde kariyer rehberliği hizmetleri sunmak üzere 2019 yılında hükümetle yapılan sözleşmeyi takiben <https://bagdar.kz> adresinde bir internet sitesi olarak başlatılmıştır.

BS, aşağıdaki modülleri kapsamaktadır:

- **Test modülünde**, 5-8. ve 9-11. Sınıflardaki ortaokul öğrencileri ve ayrıca, kariyer değişikliği planlayan yetişkinler için kariyer rehberliği tanılama testleri sunulmaktadır. Kariyer rehberliği testleri 'Qazproftec' A.Ş. tarafından geliştirilmiş ve yerel işgücü piyasası ile ekonomik sektörlere uyarlanmıştır. Testler, yetenekleri, eğilimleri, motivasyonu, tıbbi koşulları, mesleki ilgileri, vb. içermektedir.
- **Meslekler/iş alanları modülünde**, 440 mesleğe ilişkin bilgiler sunulmaktadır. BS ile belirli meslekler hakkında genel bilgiler, işgücü piyasasına ilişkin analitik bilgiler, seçilen meslekler ile ilgili yönelik işgücü piyasası taleplerine yönelik orta vadeli tahminler (3 yıl), maaşlar, kariyer yolları, beceri gereksinimleri ve kısa tanıtım videoları sunulmaktadır.
- **Eğitim modülünde**, mesleklerle ilgili bilgilerle, MTEÖ'de eğitim olanakları, yüksek öğrenim ve sınırlı sayıda kısa süreli kurslar hakkındaki bilgiler ilişkilendirilmektedir. 2800'den fazla eğitim programı/kursuna yönelik bilgiler mevcuttur.
- **İstihdam modülünde**, iş aramaları için bilgiler sunulmaktadır. 1900'den fazla açık pozisyon mevcuttur ve bu pozisyonlar maaş aralığı ve endüstri sektörlerine göre filtrelenebilmektedir.
- **Özgeçmiş modülünde**, potansiyel adayların (400'den fazla) özgeçmişlerine yer verilmektedir. Özgeçmişler, maaş aralığı, bölgeler ve endüstri sektörlerine göre filtrelenebilmektedir.
- **Haber modülünde**, iş arama, kariyer geliştirme, eğitim fırsatları, vb. ile ilgili çok çeşitli bilgiler sunulmaktadır.
- **Mobil uygulamalar** (IOS ve Android), hizmetlerin erişilebilirliğini artırmak amacıyla geliştirilmiştir.
- **Canlı danışmanlık**, ticari bir hizmet olarak sunulmaktadır.

Bagdar.kz interaktif bir araç niteliğinde olup bu platform ile test sonuçları, kariyer ve eğitim fırsatlarına ilişkin olarak analiz edilerek ve bu yönde tavsiyeler verilerek başvuranlar için hizmet sunulmaktadır. İnternet sitesi aracılığıyla sağlanan bilgiler, başvuranların kişisel kariyer planlarını oluşturmalarına, mesleki yönde karar verebilmeleri için stratejiler belirlemelerine, kişilik özelliklerini, ilgi alanlarını, eğitimlerini ve bir mesleği seçme nedenlerini anlamalarını sağlamaktadır. Ayrıca, internet sitesiyle sağlanan bilgiler ile başvuranların işgücü piyasasının ihtiyaçlarını anlamaları ve buna uygun eğitim yollarını seçmelerine destek olunmaktadır.

### **Etki, etkililik ve başarı unsurları**

Sistemin işgücü taleplerini tahmin etme de dahil olmak üzere işgücü piyasasındaki trendleri değerlendirme özelliğine sahiptir. Yapılan tahminler, Kazakistan'daki sosyoekonomik gelişmelerle ilgili en son verilere ve araştırmalara dayanmaktadır.

Bilgi kaynağı, Eylül 2019 tarihinde, 421 özgeçmiş, 1574 açık pozisyon, 2480 eğitim sağlayıcısı ve eğitim kurumuna ilişkin bilgiler, 669 uzmanlık alanı ve 470'den fazla profesiyogram (beceriler ve yeterlilik gereksinimleri dahil olmak üzere belirli mesleklere yönelik açıklamalar) içermektedir. Bu rakamlar dinamik ve sürekli artış halindedir.

Bagdar.kz ile, 2018 tarihinde geliştirildiğinden bu yana 16 442 öğrenciye test uygulanmıştır. Örneğin, Bagdar.kz, 2018-2019 yılları için Nur-Sultan'daki İstihdam Merkezi'nin kariyer rehberliği hizmeti sağlayıcısı olarak işlev göstermiş ve 12.000'den fazla ortaokul öğrencisi için kariyer rehberliği tanılama testleri gerçekleştirilmiştir. Ayrıca, 2019 yılında, Bagdar.kz aracılığıyla ve EBB ile UGO 'Atameken'in' desteğiyle 11. Sınıf öğrencilerine ücretsiz kariyer rehberliği tanılama testleri uygulanmıştır. Kazakistan'ın tüm bölgelerinden toplamda 4232 öğrenci testlerden faydalanmıştır.

## Planlanan gelişmeler

Güncel durumda, Bagdar.kz geliştiricileri Enbek.kz ve Bağımsız Devlet Topluluğu (BDT) ülkelerindeki diğer bilgi sistemleriyle işbirliği yapma ve entegre etme mekanizmalarını değerlendirmektedir. Şirket ayrıca, işverenler ve iş arayanlar için çapraz beceri testleri, meslek testleri ve eşleştirme testleri geliştirmeyi ve platforma dahil etmeyi planlamaktadır.

<https://rb.gy/4llu0l>

## 6.2 KARIYER YÖNETİMİ BECERİLERİNİN GELİŞTİRİLMESİ

### Nazarbayev Üniversitesi Kariyer ve Danışmanlık Merkezi

#### Giriş ve bağlam

Kazakistan Cumhurbaşkanı'nın girişimiyle 2010 yılında kurulan Nazarbayev Üniversitesi (NÜ), küresel düzeyde bir araştırma üniversitesi olma arzusunu taşıyan ülkenin en önemli akademik kurumudur. Kazakistan'da özerklik ve akademik özgürlük ilkeleriyle yönetilen ilk üniversitedir.

Kariyer ve Danışmanlık Merkezi (KDM), 2012 yılında itibaren NÜ'de yenilikçi kariyer rehberliği uygulamaları sunmaktadır. Bu merkez ile, lisans ve lisansüstü öğrencilerin profesyonel ortamda yönlendirilmeleri ve başarılı olmaları sağlanmaktadır.

Merkez, öğrenciler için stajyerlik programına yerleştirme, lisansüstü çalışmalara geçerek eğitimde ilerleme, iş arama ve istihdam konularında destek sunmaktadır. Ayrıca, Mesleki Gelişim Programı (MGP), özellikle öğrencilerin istihdam edilebilirlik becerilerini geliştirmeyi hedefleyen kariyer çalıştaylarını ve diğer kariyer etkinliklerini içermektedir. MGP faaliyetleri, KDM personeli ve ortakları (çoğunlukla işverenler) tarafından yürütülmekte ve istihdam edilebilirliğin öngörüsü niteliğinde olan sosyo-davranışsal beceriler ve yaşam becerileri, yeterlilikler ve karakter özelliklerini geliştirmeye/ortaya çıkarmaya ağırlık verilmektedir.

2012'den bu yana, MGP çerçevesinde KDM tarafından yaklaşık 90 etkinlik (Eylül 2019 tarihi itibarıyla) ve çalıştaylar düzenlenmiştir. KDM, şu anda yaklaşık 5400 lisans ve lisansüstü öğrencisine yönelik olarak faaliyet göstermektedir.

#### İçerik

KDM'nin sağladığı hizmetler ile işverenlerle bağlantılar oluşturmanın yanı sıra uyarlanabilirliğin öngörüsü niteliğinde olan ve öz bilgi, öz yeterlilik, hedef belirleme, dayanıklılık, cesaret, hayat boyu öğrenme, vb. gibi tüm iş rolleri için hayati öneme sahip geniş beceri kombinasyonlarını ortaya çıkarma ve geliştirmeye ağırlık verilmektedir. KDM tarafından oluşturulan Mesleki Gelişim Programı üç aşamadan oluşmaktadır.

**1. Aşama: Ben kimim?** (öz değerlendirme/düşünüm) – becerisi oluşturma, 1. ve 2. Sınıf öğrencileri Merkez, öğrencilerin kariyerlerinde bilinçli olarak ilerleyebilmeleri ve kişiliklerini işverenlere açık bir şekilde ifade edebilmeleri için değerlerini ve becerilerini öğrenmeleri için araçlar sağlamaktadır. Değerlendirme, IBM Eğitim ve Kariyer Keşfi Sistemini temel alan ve kişilerin kendi kendilerini yönlendirdikleri bir çevrimiçi kariyer planlama sistemi olan Focus 2 aracılığıyla gerçekleştirilmektedir. Öğrenciler, ana dal seçmek, eşleşen meslekleri keşfetmek, kariyer yollarını çizmek ve bilinçli kariyer kararları vermek amacıyla öz değerlendirme sonuçlarından faydalanabilmektedir.

## 2. Aşama: Hedefim nedir? (araştırma/hedefler/kariyer keşfi) – 2. ve 3. Sınıf öğrencileri

Merkez, öğrencilerin farklı seçenekleri incelemelerine ve kariyer araştırmalarına destek olmaktadır. Öğrencilere, kariyer seçeneklerini araştırmak, kariyer fırsatları hakkında bilgi edinmek için dış kaynakları ele almak ve farklı kariyer alanlarını denemek için gereken bazı beceriler öğretilmektedir. Bu, şirket temsilcileri tarafından 'şirket günleri' kapsamında her hafta düzenlenen kampüs ziyaretleri, daha geniş kapsamlı 'meslek günleri', işbaşı eğitimler için işverenlere saha ziyaretleri, mezun bilgilendirme ve ağ oluşturma oturumları aracılığıyla sağlanmaktadır.

## 3. Aşama: Hedefime nasıl ulaşabilirim? (eylem planı) – 3. ve 4. Sınıf öğrencileri

Merkez, öğrencilerin iş bulmaları ve iş deneyimlerden en üst düzeyde faydalanmaları için gerekli araçlarla donatılmasına yardımcı olmaktadır. Merkez, bu aşama için çeşitli kariyer çalıştayları ve mesleki gelişim programları oluşturmuştur:

- **Kariyer çalıştayları**, iş arama planı geliştirme, reklamı yapılmayan iş fırsatlarını keşfetme, hedef şirketleri belirleme, iş aramalarında ağ kullanımı gibi iş arama becerilerinin öğretilmesi için düzenlenmektedir. Diğer çalıştaylar ise, kişisel bir marka geliştirme ve özgeçmişlerde güçlü yönleri ifade etme, özgeçmiş ve niyet mektubu hazırlama, deneme mülakatları oturumlarıyla iş görüşmelerine hazırlanma gibi işe alınma becerilerini kapsayacak şekilde tasarlanmıştır. Kariyer çalıştaylarında, aynı zamanda, kariyer seçeneklerini keşfetme, işverenler için değer belirleme, hem yatay hem dikey kariyer gelişimi için kariyer ilerleme stratejisi oluşturma gibi kariyer geliştirme becerileri de öğretilmektedir.
- **Deneme mülakatları** her akademik yılda toplam iki kez düzenlenmektedir. Deneme mülakatları oturumları yaklaşık 20 ortağın (işveren) katılımıyla yaklaşık bir hafta sürmektedir. Oturumlar sırasında şirketler mevcut açık pozisyonlar için mülakatlar gerçekleştirmektedir. Kayıt olan öğrenciler, şirket İK ve/veya faaliyet yöneticisi ile gerçek hayattaki bir iş görüşmesini deneyimleme fırsatına sahip olmaktadır. Öğrenciler, mülakat oturumlarından sonra performanslarıyla ilgili geri bildirimler ve mülakat tekniklerini geliştirebilmeleri için bazı ipuçları almaktadırlar.
- **Lisansüstü Başvuru Danışmanlığı** Merkez tarafından sağlanmaktadır. NÜ öğrencileri lisansüstü çalışmalarına devam etmeleri için teşvik edilmektedir ve NÜ lisans öğrencilerinin %40'ından fazlası Kazakistan ve yurtdışında yüksek lisans eğitimlerine devam etmektedir. Merkez, öğrencilere mezun olduktan sonraki aşamada ana dallar, üniversiteler, kariyer yolları, burslar ve yüksek lisans başvurularının taslağını hazırlama konularında destek olmaktadır.
- **Yerleştirmeler**: Merkez, öğrencilerin doğrudan deneyim kazanabilmeleri için stajlara, yarı zamanlı işlere, gönüllük esasına dayanan işlere ve başlangıç seviyesi işlere yerleştirilmesine destek olmaktadır. Çoğu NÜ programı için staj yapma zorunluluğu bulunmasa da KDM yardımıyla öğrencilerin yaklaşık %96'sı öğrencilik dönemlerinde yerel işverenler ve ortakların sağladığı staj imkanlarını değerlendirmektedir.

Bu üç aşama ile öğrenciler, kariyer danışmanlığı oturumlarına katılmaya teşvik edilmekte ve bu oturumlarda, daha ileri kariyer araştırmaları için öz değerlendirme sonuçlarını yorumlama konusunda yardım almaktadırlar. KDM personeli, daha ileri eğitim fırsatları, kariyer bilgi kaynakları ve en iyi iş veya staj arama taktikleri ve stratejilerine ilişkin önerilerde bulunmaktadır. Öğrenciler, oturumlar sırasında özgeçmişleri ve/veya niyet mektupları hakkında geri bildirimler alabilmekte ve mülakat tekniklerini geliştirebilmektedirler.

## Öğrenci İstihdam Edilebilirliği Yaklaşımı

Merkez, 2019 yılından itibaren, öğrenci kariyer yönetimine ilişkin yeni bir bütünsel yaklaşım olan Öğrenci İstihdam Edilebilirliği Yaklaşımını benimsemiştir. Bu yaklaşım, Öğrenci Mesleki Gelişim

Programında hali hazırda sunulan ve ek hizmetleri kapsamaktadır. Program aşağıdaki dokuz farklı alt programdan oluşmaktadır:

1. **İstihdam Programı**, işveren ilişkileri yönetimi, işveren veri tabanı, açık pozisyonlar veri tabanı, sektöre genel bakış, endüstrilerdeki işe alım sürecine genel bakış, deneme mülakatları, kampüs içi işe alımları içermektedir;
2. **Kariyer Geliştirme Kursu**, işverenlerin ihtiyaç duyduğu işgücü piyasası trendlerini ve becerileri araştırma ve anlama, öz değerlendirme, karar verme, kariyer hedefi belirleme, kişisel marka oluşturma, iş arama becerileri, özgeçmiş ve niyet mektubu hazırlama, mülakatlara hazırlanma, kişisel organizasyon ve ağ oluşturmayı içermektedir;
3. **Girişimci Geliştirme Programı**, çeşitli konulara ilişkin iş çalıştaylarını içermektedir. Bu konular, iş fikirleri geliştirme, pazar araştırması yapma, riskleri ve rekabeti değerlendirme, iş planı, hedef kitleyi keşfetme ve dahil etme, pazarlama ve markalaşma, finans ve vergiler, izin ve lisansların alınması, vb. kapsamaktadır;
4. **Geleceğin Becerilerine Hazırlanma Programı**, sosyal becerileri geliştirme eğitimi ve çalıştaylarını içermektedir. Bunlar, iş etiği, duygusal zeka, iletişim, işbirliği, takım çalışması, liderlik, sunum becerileri, özyönetim, eleştirel düşünme ve karar verme, yaratıcı ve yenilikçi düşünme, proje yönetimi vb. konuları kapsamaktadır.
5. **Kariyer Danışmanlığı Programı**, grup ve bireysel kariyer danışmanlığı oturumlarını içermektedir;
6. **Staj Programı**, staj sağlayıcıları veri tabanı, staj için açık pozisyon veri tabanı ve staja yerleştirme koordinasyonunu içermektedir;
7. **Kampüste Çalışma Programı**, süreci ve veri tabanını koordine etmeyi içermektedir;
8. **Lisansüstü Başvuru Danışmanlığı Programı**, başvuru çalıştayları ve danışmanlık oturumlarını içermektedir;
9. **Mezun Katılım Programı**, mezun veri tabanı, mezun ilişkileri, mezunların katılımıyla ortak etkinlikler, NÜ mezun profilleri, mentörlük programı, Mezunlar Derneği ile işbirliği ve Elçiler programını içermektedir.

### Etki, etkililik ve başarı unsurları

Merkez, 2016 yılında Symplicity tarafından özelleştirilmiş bir Kariyer Hizmeti Yöneticisi (KHY) bilgi sistemi kurmuştur (en iyi ABD üniversitelerinin kullandığı BS). Sisteme KİM hizmetleri entegre edilmiştir ve bu şekilde öğrenciler ve iş verenler KİM hizmetlerine kaydolabilmekte ve bu hizmetlerden faydalanabilmektedirler. BS ile Nisan 2016'dan bu yana istatistikler ayrıntılı olarak takip edilmektedir ve 2019 Eylül verilerine göre:

- Merkeze 4 575 öğrenci ve mezun kayıtlıdır.
- Merkeze 227 işveren kayıtlıdır.
- Merkezde 1 778 kariyer danışmanlığı randevusu düzenlenmiştir.
- 1 803 öğrenci Focus 2 çevrimiçi kariyer değerlendirme aracını kullanmıştır.
- 2 545 açık pozisyon ilan edilmiştir.

KİM, öğrencilerin istihdamının ötesine geçerek sunulan programlarla özellikle sürdürülebilir istihdam edilebilirlik ve kariyer yönetimi için gerekli becerileri hedeflemesi nedeniyle yenilikçi bir örnek olarak seçilmiştir. 2019'da yayınlanan (Universum tarafından yürütülen) bir öğrenci anketine göre, NÜ öğrencilerinin %88'inin KİM tarafından sağlanan bir veya birden fazla hizmetten yararlandığı ve memnuniyet oranınının 2019 yılında 7,8 (10 üzerinde) olduğu ve diğer üniversitelerde ise bu hizmetlerden faydalanan öğrencilerin %79'unun ortalama memnuniyet oranının 7,1 olduğu bulunmuştur.

## Planlanan gelişmeler

Merkez, deneyimlerini Kazakistan'daki diğer yüksek öğretim kurumları ile paylaşmaya ve böylece uygulamaları yaygınlaştırmaya açıktır.

<https://rb.gy/kt9nzk>

## Atırav bölgesi 'Zangar' projesi

### Giriş ve bağlam

Zangar projesi, Chevron'un Atyrau Gençlik Gelişim Girişimi'nin bir parçasıdır. Proje, 2015 yılında Uluslararası Gençlik Vakfı (UGV) tarafından, Atırav bölgesi Akimat ortaklığıyla gerçekleştirilmiştir. Projede, topluluklarla (işletmeler, STK'lar, kurumlar) yakın işbirliği halinde çalışılmaktadır ve proje, gençlerin istihdam edilebilirliğinin önündeki en büyük engellerden biri olan çapraz beceri eksikliğini ifade eden yerel işverenlerin ihtiyaçlarına yanıt olarak başlatılmıştır.

### İçerik

Proje kapsamında, 2015-2020 dönemi boyunca bilim, teknoloji, mühendislik ve matematik (STEM) becerileri ve işle ilişkili yaşam becerileri konusunda eğitim sunulmuştur. Projenin hedef kitlesini Atırav şehrinde ikamet eden 10-22 yaşları arasındaki gençler oluşturmaktadır. Atırav'da 11543 gençten 4900'den fazlası yaşam becerileri eğitimine katılmış ve 6550'si de STEM kursu almıştır (bazıları ise her ikisinden de faydalanmıştır).

STEM eğitimi, eğitim kurumları, kar amacı gütmeyen dernekler ve devlet kurumları dahil olmak üzere toplam 40 kuruluş ile işbirliği halinde verilmektedir. Projenin STEM bileşeni sürekli kursları kapsamaktadır ve çeşitli uygulamalı aktiviteler sunulmaktadır. Bu kapsamda, IYF tarafından 2016 yılında, Fab Lab Atyrau isimli Kazakistan'daki ilk dijital fabrikasyon laboratuvarını kurulmuştur ve böylece gençlerin dijital fabrikasyon ekipmanı, mikro denetleyiciler ve yazılımlar kullanarak projeler geliştirebileceği, tasarlayabileceği ve uygulayabileceği bir ortam oluşturulmuştur. Gençlerin yönettiği, görme ve işitme engelli kişilere yardımcı olmak için renk ve ses algılama cihazları ve tehlikeli ortamları keşfedebilmek için uzaktan kumandalı bir robot da dahil olmak üzere 86 başarılı proje gerçekleştirilmiştir.

Bunun yanı sıra, Zangar projesiyle IYF tarafından geliştirilen ve 2015-2020 yılları arasında uygulanan Passport to Success® (PTS) müfredatı kapsamında öğrencilere yaşam becerileri öğretilmiştir. PTS müfredatı, etkili çalışma alışkanlıkları, mesleki gelişim becerileri, kişisel yeterlilikler, problem çözme ve çatışma yönetimi gibi çeşitli kariyer yönetimi becerilerini içermektedir. 2015 yılından bu yana, Zangar ile PTS müfredatında bulunan 8 farklı alandaki 100'den fazla yaşam beceri dersinden 72'si sunulmuştur:

- Kişisel yeterlilikler (duygu yönetimi, sorumluluk, dinleme, değerler, hedef belirleme, çalışma ve öğrenme becerileri, stres yönetimi, kendi çıkarlarını koruma becerileri, vb.);
- Sorun çözme ve çatışma yönetimi;
- Sağlıklı davranışlar (aile planlaması, hayat tarzı, cinsel yolla bulaşan hastalıklar);
- Etkili çalışma alışkanlıkları (kariyer değerlendirmesi, iş seçimi, iş arama, özgeçmiş ve niyet mektubu, mülakat, mali yönetim, zaman yönetimi, işyerinde taciz ve kötüye kullanımla başa çıkma, etkili sunum becerileri, işyeri protokolü, ekip çalışması becerileri);
- Mesleki gelişim becerileri (işyerinde yaratıcı düşünme, kişisel liderlik ve liderlik gösterme, karar verme, müzakere, başarısızlıklarla başa çıkma, yapıcı geribildirim, vb.);
- Hizmet öğrenimi (toplum hizmetleri, gönüllülük, takım çalışması, vb.);

- Finansal eğitim (kişisel mali hedefler belirleme, harcama ve tasarruf alışkanlıkları, bütçe planlama, borçlanmaya karşı tasarruf, mobil para, vb.);
- Sonuca varma (yarım kalmış işleri sonlandırma).

PTS müfredatı esnek bir yapıdadır ve dersler program mezunları ve PTS eğitimcilerinin geri bildirimleriyle düzenli olarak güncellenmektedir.

Eğitmenleri yerel eğitim kuruluşlarından öğretmenler ve danışmanlar oluşturmaktadır. Eğitimciler, İYF tarafından düzenlenen, uzman eğitimcilerin koçluk yaptığı dört günlük özel eğitim programına katılım göstermişlerdir. Tüm eğitimciler İYF tarafından onaylanmıştır.

### **Etki, etkililik ve başarı unsurları**

Yapılan izleme ve değerlendirmelere göre, katılımcıların %82'si kişisel sorumluluk, karar verme, kendine ve başkalarına saygı duyma konularında kişisel gelişim göstermiştir.

### **Zorluklar ve geleceğe yönelik gelişmeler**

Proje için sağlanan finansman 2020 akademik yılında sona ermektedir. Bununla birlikte, STEM Şampiyonları olarak bilinen üç eğitim kuruluşu, Zangar'ın STEM programını eğitim programlarına dahil etmiştir ve eğitimciler, 2019/20 akademik yılından bu yana finansal destek olmadan STEM kursları vermektedir. Ayrıca, İYF, üç Şampiyon kuruluşa beş yıl süreyle ücretsiz PTS Lisansları sağlamayı planlamaktadır. Bunun yanı sıra, sisteme dahil edilen eğitimciler, koçlar ve uzman eğitimciler bu bilgileri öğretim ve koçluk kariyerlerinde kullanmaktadır.

Zangar projesinde elde edilen deneyimler sürdürülebilirliğin sağlanması amacıyla yerel ortaklarla paylaşılmakta ve kapasitelerini geliştirmelerine destek olunmaktadır. Bugüne kadar (Mart 2020), 402 kişi PTS müfredatı ve STEM kurslarını vermek üzere eğitim görmüştür.

<https://rb.gy/vwlbif>

<https://rb.gy/9hcvwn>

## **6.3 İŞBİRLİĞİ VE KOORDİNASYON MEKANİZMALARI**

### **Mobil İstihdam Merkezleri ve devlet ve kamu kuruluşları arasındaki işbirliği mekanizması**

#### **Giriş ve bağlam**

Bu bölümde, genel koordinasyon ve işbirliği mekanizmasının yanı sıra, ÇGSB, UGO 'Atameken', BGO'lar, yerel valilikler ('akimats') ve İstihdam Merkezleri (İM) arasındaki spesifik ve uygulamalı işbirliği örneklerine yer verilmiştir (bkz. Cilt 1'de 'Sistemin anlık görüntüsü' sunulmuştur).

Temmuz 2019 tarihinde, ÇSGB ve UGO, yerel 'akimats' ve İM ile yakın işbirliği halinde Mobil İstihdam Merkezleri ağını ('Atameken Qoldau Ortalyghy') başlatmıştır. Bu girişim, istihdamı, girişimciliği ve eğitimi teşvik eden devlet programlarına ilişkin kamuoyunun bilinçsizliği üzerine gerçekleştirilmiştir. Girişim katılımcıları, birkaç hafta içinde kaynak sağlayarak mobil pilot merkezler kurmuş ve ilgili personel göreve başlamıştır.

Ulusal Girişimciler Odası (UGO) ve bünyesindeki Bölgesel Girişimciler Odaları (BGO) sisteme benzersiz bir şekilde dahil edilmiştir. Bu odalar, işgücü piyasası (talep tarafı) ile eğitim sağlayıcıları (arz tarafı) arasındaki kesişme noktasında sistem entegratörleri olarak hareket etmektedirler. UGO ve



BGO'lar, beceri gereksinimleri ve işgücü talepleri hakkında bilgi sunumuna yerel işletmeleri ve kuruluşları dahil etmektedirler.

BGO'lar, kariyer rehberliği faaliyetlerinin uygulanmasında yerel devlet daireleri ile işbirliği halinde çalışmaktadır. Örneğin, Nur-Sultan'da bulunan BGO, İstihdam Merkezleri, Akimat ve meslek sendikaları ile birlikte çalışmaktadır. Nur-Sultan BGO'su, zamanın yaklaşık %30'unu kariyer rehberliği oturumları düzenlemeye ayırmaktadır. BGO'lar, aynı zamanda, endüstri temsilcileriyle kariyer rehberliği toplantıları düzenlemek amacıyla doğrudan okullar ve MTEÖ kuruluşlarıyla birlikte çalışmaktadır. Bu toplantılar belirli meslekler, yerel işverenler ve endüstriler hakkında görüşmeler, saha ziyaretleri ve işverenler ile MTEÖ kuruluşları arasında sosyal ortaklıklar kurma gibi konuları kapsamaktadır.

## İçerik

Pilot Mobil İstihdam Merkezleri, Temmuz 2019 tarihinde, Nur-Sultan, Çimkent ve Almatı olmak üzere üç şehirde kurulmuştur. Merkezler pazarlar, marketler, tren istasyonları, alışveriş merkezleri gibi halka açık yerlere konumlandırılmıştır. Pilot dönemde (Temmuz-Aralık 2019), 8'i Nur-Sultan'da, 10'u Çimkent'te ve 12'si Almatı'da olmak üzere toplam 30 merkez açılmıştır. Pilot uygulamanın sonuçlarına göre, Mobil İstihdam Merkezleri Kazakistan'ın diğer bölgelerinde de yayılım gösterecektir.

Mobil İstihdam Merkezleri, iş arayanlar için kariyer danışmanlığı hizmetleri, eğitim ve mesleki bilgiler, işler ve açık pozisyonlar hakkında bilgiler (E-Exchange bilgi kaynağı ve diğer iş arama platformları kullanılarak), işverenlerden gelen talepler ve işverenlerle proaktif çalışma, hükümet tarafından desteklenen ek önlemler gibi konularda hizmet sunmaktadır.

Her merkezde 4 yönetici ve 1 kişisel gelişim danışmanı bulunmaktadır. Kişisel gelişim danışmanı eğitilmiş ve nitelikli bir psikologdur. Başvuranları değerlendirir, bir kariyer danışmanlığı oturumu düzenlemekte ve daha ileri eğitim ve/veya istihdam konusunda tavsiyelerde bulunmaktadır.

Kariyer danışmanlığı oturumları, Kazakistan Psikologlar Birliği tarafından geliştirilen değerlendirme testlerini, test sonuçlarının yorumlanmasını, tavsiyeler ve diğer önerileri içermektedir. Testler kağıt üzerinde veya elektronik ortamda sunulmaktadır. Test sonuçları elde edildikten sonra, kişisel gelişim danışmanı bir kişisel gelişim haritası hazırlamaktadır. Başvuranların becerilerinin ve niteliklerinin değerlendirilmesine ilişkin bulgulara dayanarak, mevcut devlet girişimleri (örneğin, devlet programı 'Enbek'<sup>1</sup>) çerçevesinde en uygun önlemler sunulmaktadır.

Oturumlarda, kariyer danışmanının iş arayanların mesleki yeteneklerini ve temel yeterlilik seviyelerini belirlemesini sağlayan 25-35 dakikalık bir Synaq Bilgi Sistemi çevrimiçi testi kullanılmaktadır:

- Mantıksal (bilişsel) yetenekler;
- Sosyal beceriler;
- Organizasyon becerileri;
- Azim, cesaret, hedef odaklılık (sonuçlara ve motivasyona odaklanma)
- Nöropsişik istikrar, disiplin ve çatışmasız davranışın bir ölçütü olarak dürtü kontrolü ve davranışsal özdenetim.

---

<sup>1</sup> Üretken İstihdam ve Kitlesele Girişimcilik Programı



### Etki, etkililik ve başarı unsurları

Mart 2020 itibarıyla, Nur-Sultan, Almatı ve Çimkent'te yaklaşık 140 600 vatandaş danışmanlık hizmeti almıştır (2019'da 81 100 ve 2020'de 59 500).

### Zorluklar ve geleceğe yönelik gelişmeler

Pilot merkezler başlangıçta belirlenmiş bir bütçe olmadan ve UGO ile İM'nin mevcut kaynaklarını kullanarak kurulmuştur. Pilot dönemin sona ermesini takiben Aralık 2019 tarihinde Mobil İstihdam Merkezlerinin çalışmaları olumlu olarak değerlendirilmiş ve sürekli finansman sağlanmıştır. Finansman devlet programı olan 'Enbek' ve UGO olmak üzere iki kaynak tarafından sağlanmaktadır.

Buna ek olarak, Halk Hizmetleri Merkezleri, alışveriş merkezleri ve yerel valilikler bünyesinde de Mobil İstihdam Merkezleri kurulmuştur. Zhambyl bölgesinde bulunan Korday ilçesindeki kırsal kesimlerde Mart 2020 tarihinde iki Merkez daha açılmıştır.

<https://rb.gy/a19lmc>

## 6.4 EBEVEYNLERİN GENÇLERİN KARIYER SEÇİMLERİNDEKİ ROLÜ

### Nazarbayev Entelektüel Okulları

#### Giriş ve bağlam

Nazarbayev Entelektüel Okulları (NIS), Kazakistan'ın her bölgesinden şehirlerde ve üç büyük şehirde bulunan toplamda 20 okuldan oluşan bir ağıdır. Kazakistan Cumhuriyeti'nin ilk Cumhurbaşkanı Nursultan Nazarbayev'in girişimiyle 2008 yılında kurulan NIS, çağdaş eğitim programları ve uygulamalarına yönelik araştırma ve geliştirme, pilot uygulama ve ölçeklendirme için deneysel bir platform olarak tasarlanmıştır. 19 Ocak 2011 tarihinde yürürlüğe giren yasa ile bu okullara, eğitim ve araştırmaya ilişkin yenilikçi yaklaşımlar geliştirme ve uygulama konusunda esneklik ve bir dereceye kadar akademik özgürlük sağlayan özel bir özerk statü verilmiştir. Söz konusu yenilikçi yaklaşımlar kapsamında, ebeveynlerle işbirliği de dahil olmak üzere hem resmi hem de gayri resmi kariyer rehberliği hizmetleri sunulmaktadır. Okullar ilkokuldan lise seviyesine kadar eğitim vermektedir.

#### İçerik

NIS kariyer rehberliğinin amacı, her öğrencinin kişisel ilgi alanlarına, akademik başarılarına ve iş piyasası talebine göre bilinçli kariyer ve/veya meslek seçimleri yapmaları için hazırlanmalarıdır. STEM konularına ağırlık verilerek, öğrencilerin Kazakistan ve yurtdışındaki en iyi üniversiteleri kazanmaları hedeflenmektedir. 7. Sınıftan 12. Sınıfa kadar sunulan kariyer rehberliği sistemi, sistematik planlama, kişiye özel yaklaşım ve süreklilik ilkelerine uygun olarak geliştirilmiştir. Öğrencinin yaşı, değerleri, planları ve akademik başarısına göre farklı yaklaşımlar benimsenmektedir. Bireysel ve grup yaklaşımları birleştirilmekte ve genel mesleki/kariyer rehberliği, mesleki bilgiler, psikolojik destek ve çeşitli etkinliklere yer verilmektedir. NIS, kariyer rehberliği uygulamaları için aşağıdaki personellerle yakın işbirliği halinde çalışmaktadır:

- **Kariyer rehberliği danışmanları**, NIS öğrencileri için kariyer rehberliği süreçlerini denetlemekten sorumlu olan NIS personelidir (öğretim veya idari). Daha spesifik olarak, danışmanların görevleri arasında Üniversiteye Giden Yolun geliştirilmesi, kariyer rehberliği danışmanlarının organizasyonu, öğrencilere ve ebeveynlerine/velilerine bilgi desteği bulunmaktadır;
- **Psikologlar**, her NIS okulunda, kariyer rehberliği danışmanları ve diğer öğretim kadrosu ile yakın işbirliği halinde tam zamanlı olarak çalışmaktadır;

- **Küratörler**, öğrencilerin kişisel bilgilerini alan ve böylece kariyer rehberliği danışmanın kariyer rehberliği sürecinde gerekli tüm verilere sahip olmasını sağlayan personeldir;
- **Kütüphaneciler**, Kariyer rehberliğiyle ilgili ilgili literatürü sağlayarak ve sergiler ile toplantılar düzenleyerek kariyer rehberliği sürecine aktif olarak katılmaktadır.

## İnformal kariyer rehberliği: Yaz Tatili Sosyal Uygulamaları

Yaz Tatili Sosyal Uygulamaları (bir diğer deyişle 'Sosyal Projeler'), gayri resmi kariyer rehberliğine yönelik ilginç bir örnek teşkil etmektedir ve ebeveynlerin aktif katılımıyla gerçekleştirilmektedir. Bu uygulamalar öğrencilerin yaz tatilinden en iyi şekilde yararlanmaları ('Yaz tatilinde öğrenme kaybının' önlenmesi) ve öğrencilerin gerçek hayattaki sosyal ve iş deneyimlerini kazanmaları amacıyla tasarlanmıştır. Aşağıda NIS tarafından tasarlanan sosyal uygulamalara yer verilmiştir:

- 'Dağ köylerinde 2 hafta' 7. ve 12. Sınıflara yönelik olarak düzenlenmekte ve ulusal kültür ve gelenekler ile kırsal alan ve köylerdeki yaşam hakkında bilgi sunulmaktadır. Aynı zamanda, öğrencilere kırsal alandaki işler ve meslekler hakkında bakış açısı kazandırılmaktadır. Örnek: <https://rb.gy/enro8t>;
- 'Ebeveynlerin iş yerlerinde 10 gün' 9-11. Sınıflara yönelik olarak düzenlenmekte ve öğrenciler ile ebeveynler arasındaki iletişimin güçlendirilmesi amaçlanmaktadır. Bu kapsamda, öğrenciler iş yerlerini ziyaret ederek ebeveynlerini görevlerini gerçekleştirirken gözlemlemekte ve bir dereceye kadar iş başı eğitim görmektedirler. Örnek: <https://rb.gy/y9dur5>;
- 'Çocuğunu iş yerine götür' uygulaması 7-8. Sınıflardaki öğrencilere yönelik olarak düzenlenmekte ve öğrencilerin çalışkanlık, işe değer verme, büyüklerine ve işe karşı dostane bir tutum sergileme gibi mesleki açıdan önemli nitelikler kazandırmayı amaçlamaktadır;
- 'EXPO-2017 Genç Dostları' (Kazakistan Cumhuriyeti'nin Bağımsızlığının 25. Yıldönümünün kutlandığı proje).

Yaz Tatili Sosyal Uygulamaları sırasında öğrenciler, izlenimlerini ve düşüncelerini yansıttıkları, faaliyetlerini değerlendirdikleri, bilişsel araştırma etkinliklerinin fotoğraflarını ve videolarını paylaştıkları çevrimiçi blog ve günlük yazıları yazmaktadırlar.

Bu tür projeler, anlık kariyer rehberliği ve kariyer yönetimi hedeflerinin ötesine geçerek öğrencilerin değerler, ulusal kimlik, vatandaşlık ve vatanseverlik, kamu çıkarlarına ve ihtiyaçlarına saygı bilinçlerinin geliştirilmesini hedeflemektedir.

### Planlanan gelişmeler

NIS, Kazakistan'daki diğer ortaokullarla deneyim paylaşımı, kapasite geliştirme ve en iyi kariyer rehberliği uygulamalarının yaygınlaştırılması konularında aktif olarak işbirliği halindedir. Örneğin, NIS, Ekim 2019 tarihinde, Nazarbayev Üniversitesi'nde uluslararası ortaklarla (Uluslararası Okullar Konseyleri, İsviçre Eğitim Grubu) kariyer rehberliği danışmanlarına yönelik bir seminer düzenlemiştir.

<https://rb.gy/w1tiho>

## 7. TÜRKİYE'DE UYGULANAN YENİLİKÇİ ÖRNEKLER

### 7.1 KARIYER REHBERLİĞİ SİSTEMLERİNDE BİT KULLANIMI

#### E-portfolyo ve e-rehberlik sistemleri

##### Giriş ve bağlam

**E-portfolyo sistemi**, MEB'in '2023 Eğitim Vizyonu' dokümanında (Türkiye Milli Eğitim Bakanlığı, 2018) belirtilen 'ilkokul ve ortaokullardaki çocukların izlenmesi ve değerlendirilmesi için e-portfolyoya dayalı bir gelişimsel izleme raporu oluşturulmasına' yönelik maddeyi kapsayan yenilikçi bir uygulamadır. Uygulamanın temel başlangıç noktası, öğrencilerin ilgi, yetenek ve becerilerini izleyerek bu yönde kariyer gelişimlerini desteklemektir. E-portfolyo ile okul öncesinden üniversiteye kadar öğrencilerin yaşamlarını kapsayan gelişimsel bir bakış açısını benimsenmiştir. E-portfolyo için içerik ve yazılımlar geliştirilmiş ve Ankara'daki 20 okulda pilot uygulamalar gerçekleştirilmiştir. Sistem tam anlamıyla Eylül 2019 tarihinde uygulamaya geçirilmiştir.

##### İçerik

E-portfolyo modülü üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde, akademik performans, kayıtlar ve gelişmelere yer verilmektedir. İkinci bölüm ise değerlendirme araçlarından alınan puanlar ve sonuçlar dahil olmak üzere çocukların kişisel, sosyal ve kariyer gelişimlerini içermektedir. Son olarak üçüncü bölümde, 'sosyal etkinlikler modülü' ve diğer ders dışı etkinlikler yer almaktadır. 2017 yılında, e-okul yönetimi bilgi sistemi ile ders dışı etkinlikleri (kültürel, sanatsal, spor, bilimsel ve topluma katılım) kaydetmek ve sisteme girişini yapmak için bir 'sosyal etkinlikler modülü'<sup>2</sup> oluşturulmuştur. Modül öğretmenlerin öğrencilerin etkinliklerini sisteme girme, izleme ve okul sistemine yüklemeleri için tasarlanmıştır. Bu veri tabanı, geleceğe yönelik planlamalar için de kullanılabilir.

E-portfolyonun önemli bir diğer boyutu ise öğrencilerin de kayıtlarını, belgelerini, ev ödevlerini ve portfolyosuna eklemek istedikleri diğer tüm etkinlikleri yükleyebilmesidir. Öğrenci, aynı zamanda, belirli dosyaları gizli tutma veya erişime izin vermeyi seçme özgürlüğüne sahiptir. Diğer bir deyişle, öğrenciler de sisteme ortak olmakta ve portfolyolarının içeriğini yönetebilmektedirler. Portfolyolar, öğrencilerin kariyer gelişimlerinin desteklenmesi ve kolaylaştırılması için geliştirilen bir öz düşünüm aracıdır ve öğrencilerin kariyer gelişiminin desteklenmesinde görevli danışmanlara önemli ve anlamlı veriler sağlamaktadır.

MEB'e bağlı okul ve kurumlarda rehberlik ortaklarının iletişim, koordinasyon ve işbirliğini kolaylaştırma amacıyla bir **e-rehberlik modülü** geliştirilmiş ve kullanımına ilişkin bir kılavuz hazırlanmıştır<sup>3</sup>. E-rehberlik modülü, ayrıca, sağlanan rehberlik hizmetlerinin daha iyi, etkili ve sistematik bir şekilde organize edilmesini hedeflemektedir. Bunun yanı sıra, kanıta dayalı politika oluşturma için de kullanılmaktadır. Modül, Haziran 2019'da hizmet içi eğitimi destekleme ve rehberlik-hizmet ortaklarının modülle tanışmasını sağlamak amacıyla çevrimiçi hale getirilmiştir.

Öğrencilere kendilerini keşfetme, kariyer keşfi/fırsat farkındalığı, karar verme ve harekete geçme konularında destek olmak amacıyla **E-okul, e-rehberlik, e-portfolyo ve EBA'dan (Eğitim BT ağı)**

<sup>2</sup> Sosyal Faaliyetler Yönetmeliği, 8 Haziran 2017, No 30090, MEB

<sup>3</sup> E-rehberlik kılavuzu (2019), <https://rb.gv/qns9so>

birlikte faydalanılmaktadır. E-rehberlik modülündeki formlar, anketler ve envanterler e-okul modülünde de yönetilebilecek ve e-portfolyo modülüne aktarılabilir şekilde tasarlanmıştır. Öğrencilerin ilgi, yetenek ve mesleki değerlerine ilişkin değerlendirme verileri de e-portfolyolarda yer almaktadır. EBA'da interaktif oyunlar ve simülasyonlar da dahil olmak üzere çeşitli etkinliklerle öğrencilerin kariyer ve fırsat farkındalığını destekleyen kariyer dosyaları yer almaktadır ve bu dosyalar, portfolyolara dahil edilmektedir.

<https://rb.gy/gaycv8>

## Hayat Boyu Rehberliğe ilişkin çevrimiçi eğitim programı

### İçerik

Türkiye Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü, hayat boyu rehberlik için çevrimiçi bir eğitim programı geliştirmiştir. Programa 18 yaş üstünde olan okullardaki rehberlik uygulayıcıları, Hayat Boyu Öğrenme GM okullarındaki öğretmenler/yöneticiler ve Hayat Boyu Öğrenme GM'deki lisans derecesine sahip personeller katılabilmektedir. Eğitimciler, okullarda ve üniversitelerdeki rehberlik uygulayıcıları arasından seçilmektedir. Programın içeriğini, çok çeşitli kavram ve perspektifler, ulusal ve uluslararası işgücü piyasası bilgi sistemleri ve bu sistemlerin hayat boyu rehberlik, değerlendirme ve ölçme, danışmanlar için nitelikler ve engelli bireyler için özel müdahaleler ile ilişkili yönlerini kapsamaktadır.

<https://rb.gy/gaycv8>

## Profil oluşturmaya dayalı danışmanlık sistemi ve danışmanların görev ve sorumluluklarının dağılımı

### Giriş ve bağlam

Türkiye İş Kurumu (İŞKUR), 2012 yılında yeniden yapılandırılmış ve 'iş ve meslek danışmanlık' hizmetleri sunulmaya başlanmıştır. Bu kapsamda, yaklaşık 5000 iş ve meslek danışmanı (İMD) iş arayanlara, çalışanlara ve öğrencilere hizmet etmektedir.

İMD'ler ağır iş yükleri nedeniyle iş arayanlar için bireysel eylem planları geliştirme konusunda sınırlamalarla karşılaşmışlardır. Bu bağlamda, İŞKUR tarafından, hizmetlerin kalitesinin ve etkinliğinin artırılması amacıyla profil oluşturmaya dayalı bir danışmanlık sistemi ve İMD'lerin farklı başvuran hedef gruplarına göre beş kategoriye ayrılması üzere iki farklı girişimde bulunmuştur.

### İçerik

#### *İMD'lerin görev ve sorumluluklarının dağılımı*

İnsan kaynakları uzmanları, özel istihdam büroları, iş arayanlar ve diğer paydaşlarla toplantılar ve görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Bu toplantılarda, hedefe yönelik ve daha etkili müdahaleler için İMD'lerin gruplara ayrılması kararlaştırılmıştır.

Bu sisteme göre, İMD'ler, hedefe yönelik ve bireysel danışmanlık sağlanması amacıyla aşağıdaki beş gruba ayrılmaktadır:

- İş Arayanlar için İMD;
- Bakım sağlayıcılar için İMD;

- İşverenler için İMD- işverenlerin özel ihtiyaçlarının analiz edilmesi ve bu ihtiyaçlara cevap verilmesi;
- İş Koçu – destekli istihdam modeli ile özel ihtiyaçları olan kişilere hizmet verilmesi;
- İş Kulübü Lideri – yüksek düzeyde desteğe ihtiyaç duyan müşterilere yardımcı olunması.

Bu yeni modelin amaçları aşağıdaki gibidir:

- İş arayanların sosyal ve demografik farklılıkları (özel ihtiyaçları olan kişiler, mahpus/hükümlüler, yaş, cinsiyet, eğitim geçmişi, iş deneyimi) dikkate alınmaktadır.
- Özel hükümlere ihtiyaç duyan dezavantajlı gruplara (kadınlar, gençler, özel ihtiyaçları olan bireyler ve yaşlı mahpuslar) bireysel olarak hizmet almaktadır.

Söz konusu geliştirilmiş nitelikli danışmanlık hizmetlerinin istihdam edilebilirliği artırırken, işsizliği azaltması beklenmektedir.

Yeni modelin pilot uygulaması ilk olarak Aralık 2017 tarihinde üç birimde başlatılmış ve 2018'de uygulanan birimlerin sayısı 21'e ulaşmıştır. Mevcut durumda, iş arayanlar için müdahaleleri içeren yeni model 45 birimde (25 il müdürlüğü/20 Hizmet Merkezi) uygulanmaktadır. Bu model için İMD'lerin güçlendirilmesi amacıyla kapsamlı ihtiyaç analizlerine dayalı olarak yeni eğitim programları tasarlanmış ve İMD'ler yoğun bir şekilde eğitim görmüştür. 2020 yılına kadar, söz konusu yeni sisteme ilişkin tüm standartlar ve modellemelerin tamamlanması öngörülmektedir.

#### *Profil oluşturmaya dayalı danışmanlık sistemi*

İMD'lerin sınıflandırılmasıyla, büyük veri ve BİT kullanılarak iş arayanların profillerinin çıkarılmasına dayalı yeni bir danışmanlık sistemi ortaya çıkmıştır. Bu sistem, iş arayanların işgücü piyasasındaki istihdam edilebilirliğini izlemek ve verilen hizmetlerin kalitesini artırmak amacıyla tasarlanmıştır.

Altı aydan fazla işsiz kalmaya ilişkin risk düzeyini hesaplamak için 14 değişkenlik bir set kullanılmakta ve veri tabanına göre her bir iş arayan için risk profilleri hazırlanmaktadır. Bir sonraki aşamada, iş arayanlar risk grupları arasından uygun olanına dahil edilmekte ve özel ihtiyaçlarına göre İMD'ler tarafından desteklenmektedirler. İlgili İMD'ler sistem üzerinden yönlendirilmektedir.

#### **Etki, etkililik ve başarı unsurları**

2012 yılından bu yana yaklaşık 22,7 milyon bireysel danışmanlık oturumu, 3,3 milyon iş yeri ziyareti ve 123 000 okul ziyareti gerçekleştirilmiştir.

Yeni İİD sınıflandırılması modelinin, öz düşünümün ve öz farkındalığın geliştirilmesi için İMD'lerin güçlendirilmesi ve farklı bireylerin özel ihtiyaçlarını destekleyerek kariyer yönetimi becerilerine ve istihdam edilebilirliklerine katkıda bulunulması olmak üzere organizasyon için iki yönlü etkisi olduğu görülmektedir.

## **'Mesleğim Hayatım' MEÖ Portalı**

### **Giriş ve bağlam**

MEÖ Portalı 'Mesleğim Hayatım', MEB '2023 Eğitim Vizyonunun' (Türkiye Milli Eğitim Bakanlığı, 2018) bir parçasını oluşturan diğer bir yenilikçi örnektir. Bu portal, mesleki teknik eğitim alan öğrencilere program seçimlerinde yardımcı olmak amacıyla tasarlanmıştır. Mesleki Eğitim ve Öğretim portalı, işverenlerin talep ettiği yüksek nitelikli işgücünün geliştirilmesine katkıda bulunmayı, MEÖ programlarının kalitesini artırmayı ve eğitim, istihdam ve üretim arasındaki bağlantıları desteklemeyi amaçlamaktadır.

### **İçerik**

Portalda 54 farklı kariyer alanı için 54 video ve farklı mesleklerde başarı hikâyeleri sunulmaktadır. Aynı zamanda, yurtdışında MEÖ eğitimi, kursiyerlerin eğitimi, kariyer fırsatları, mülakat teknikleri, geleceğin

meslekleri ve Türkiye’de MEÖ’ye genel bakış hakkında bilgi sunulmaktadır. Portal ile, MEÖ okulları mezunları ile işverenler arasında önemli bir bağlantı kaynağı ve iş fırsatları hakkında bilgi sağlanmaktadır.

‘Mesleğim Hayatım’ portalı, ayrıca, MEÖ öğrencileri, öğretmenleri, işverenler, iş arayanlar ve ilgili kuruluşlar için tüm sosyal medya platformlarından erişilebilir ortak bir platform ve araçtır. Öğretmenler portal üzerinden eğitim programlarına erişim sağlayabilmektedir. ‘Mesleğim Hayatım’, Türkiye’deki tüm Araştırma ve Geliştirme Merkezlerine ve Teknoloji Geliştirme Merkezlerine erişime sahip ve Türkiye’deki dijital gelişmeler ile MEÖ’nün yeniden yapılandırılmasında kullanılabilir bir Mesleki Eğitim Haritası içermektedir.

Öğrenciler tarafından en çok ziyaret edilen konu başlıkları ‘Farklı meslekler hakkında bilgi edinme’, ‘Geleceğin mesleki eğilimleri’, ‘Duyurular ve Haberler’, ‘Meslekler hakkında videolar’, ‘Rehberlik ve Oryantasyon’ ve ‘Belgelerdir’. Rehberlik ve Oryantasyon bölümünde öğrenciler, ilerlemeyi seçtikleri alanlar ve bu yönde geçiş yapmak için çalışma alanlarını nasıl değiştirecekleri hakkında bilgilendirilmektedirler.

### Planlanan gelişmeler

Yakın zamanda, portala, farklı uzmanlarla röportajlar, staj için bilgi ve fırsatlar, öğretmen ve öğrencilerinden makaleler, sosyal ve kültürel etkinlikler, MEÖ okulları hakkında bilgiler ve geçmişten günümüze MEÖ fotoğrafları eklenecektir.

<https://rb.gy/mbtidd>

## 7.2 KARIYER YÖNETİMİ BECERİLERİNİN GELİŞTİRİLMESİ

### Kariyer bilinci ve yeterliliğine ilişkin müfredat yaklaşımı

#### Giriş ve bağlam

MEB’in ‘2023 Eğitim Vizyonunu’ (Türkiye Milli Eğitim Bakanlığı, 2018) göz önüne alarak, öğrencilerin daha iyi ve gerçekçi kariyer planları oluşturmaları için öz farkındalıklarının güçlendirilmesini hedefleyen yeni bir sistem oluşturulmuş ve lise müfredatında önemli değişiklikler yapılmıştır. Bu sistem, 2020 yılında uygulanmaya başlanacaktır. Modelin ana felsefesi, bireylerin potansiyellerini ve ilgili alanlarını daha iyi anlayarak ve bu yönde karar verip hareket ederek bütünsel olarak gelişim göstermesine destek olmaktır.

#### İçerik

Akademik müfredat, bir Akademik Gelişim Programı ve Akademik Yeterlilikler Programı etrafında şekillendirilmiştir. İlk Programın, 9., 10. ve 11. Sınıf öğrencilerini, yeterlilik ve ilgi alanlarına göre becerilerini geliştirmeye teşvik etmesi öngörülmektedir. İkinci Program ise, öğrencileri, gelecekteki kariyer planlarının kolaylaştırılması için daha iyi fırsatlar ve kariyer farkındalığı konularında desteklemek amacıyla tasarlanmıştır. Bu bağlamda, öğrencilerin kendilerini ve kariyerlerini keşfetmelerine destek olmak için çalıştaylar ve etkinlikler düzenlenmesi planlanmaktadır. Ayrıca, ‘Hayal, Aktivite ve Yaşam’ teması kapsamında, sosyal ve toplumsal çalışmaları içeren projelerin yer aldığı faaliyetler için zaman aralıkları belirlenmiştir. Burada, Hayal, sanatı ve yaratıcı çalışmayı; Aktivite, fiziksel aktiviteleri ve Yaşam, topluluk katılımı ve çalışmayı ifade etmektedir. Akademik yılın son ayı, portfolyo, sunum ve öz düşünüm etkinliklerine ayrılmıştır.



Söz konusu yeni gelişmelerin bir parçası olarak, farklı sınıflar için rehberlik müfredatı, öğrencilerin kişisel, sosyal, eğitimsel ve kariyer gelişimlerini desteklemek amacıyla bütüncül bir bakış açısıyla revize edilmektedir. Bu yeni müfredat, okul öncesinden üniversiteye kadar olan yaş aralığını kapsayacaktır. Müfredat taslağı hazırlanmış olup, Talim ve Terbiye kurulu tarafından onaylanmasını takiben 2020/21 akademik yılından itibaren uygulanmaya başlanacaktır. 8. ve 12. Sınıf öğrencileri için 'Kariyer Farkındalığı Geliştirme psiko-eğitim programı' isimli bir diğer program da geliştirilme aşamasındadır. Bu programla, öğrencilerin kariyer konusundaki olgunluk düzeyleri ve karar verme ile harekete geçme becerileri artırılabilecektir.

#### *Okulu bırakanlar ve mezun olacaklar*

Öğrencileri üniversite giriş sınavlarına hazırlık dönemlerinde desteklemek amacıyla proje ve rehberlik faaliyetlerinde kariyer geliştirmeye ağırlık verilmesini kapsayan, 12. Sınıflara yönelik müfredat değişiklikleri planlanmıştır. Okullardaki kişisel rehberlik hizmeti, seçmeli dersler ve kariyer ofisleri, öğrencilerin daha iyi desteklenmesi ve yönlendirilmesi için tasarlanmıştır. Yeni revize edilmiş müfredatın önemli bir parçası olarak her okulda bir kariyer ofisi bulunması öngörülmektedir. Bu ofisler ile öğrenciler için, kendilerini daha iyi anlamaları, keşfetmeleri ve değerler, yeterlilikler ve ilgi alanlarına göre bir kariyer profili geliştirmeye yönelik farkındalık edinmeleri konularında 9. Sınıftan itibaren destek sağlanacaktır.

Öğrencilerin kariyer gelişimi/kişisel gelişimleri bu ofisler ile izlenecek ve lise rehberlik uygulayıcıları tarafından koordine edilecektir. Öğrencilerin rehberlik uygulayıcıları ve diğer öğretmenlerin desteğiyle yeterliliklerini, ilgi alanları ve değerlerini keşfetmeleri ve yansıtmaları için müfredat dahilinde ve müfredat dışı etkinlikler düzenlenecektir. Kariyer ofislerinin, ilgili tüm paydaşlar arasında ortak bir girişim olması bu modelin en önemli boyutudur.<sup>4</sup>

Okullardaki kariyer hizmetleriyle üniversiteye devam etmeyen lise mezunlarının işverenlerle bağlantı kurmalarına destek olunacaktır. Mezunların işverenlerin talep ettiği becerileri kazanmalarına yardımcı olmak üzere yaratıcı çalıştaylar, sertifika programları ve portfolyo geliştirme çalışmalarına yer verilecektir.

<https://rb.gy/mbtidd>

## Yetenek avcıları ile mülakat serüveni

### Giriş ve bağlam

İhsan Doğramacı Bilkent Üniversitesi, Ankara'da yer alan ve köklü bir Kariyer ve Mezunlar ofisine sahip özel bir üniversitedir. Bu üniversite, öğrencilerinin ve mezunlarının gelecek planlarını ve iş dünyasına geçişlerini kolaylaştırmak amacıyla iş dünyası/işverenler/şirketler ile önemli bağlantılar oluşturmuştur.

Kariyer ve Mezunlar ofisi, 2018 yılında, 3. ve 4. Sınıf öğrencilerinin öz farkındalıkları ve fırsat farkındalıklarının geliştirilmesi ve iş dünyasına ilişkin ilk deneyimlerini edinmeleri amacıyla 'yetenek avcıları ile mülakat serüveni' isimli yeni bir program başlatmıştır.

---

<sup>4</sup> <https://rb.gy/zditru>  
<https://rb.gy/n2xxrm>  
<https://rb.gy/quzpij>

## İçerik

Program, aşağıdaki aşamalardan oluşmaktadır:

- Önde gelen işverenler programa davet edilmektedir ve kaç mülakat için zaman ayırabilecekleri öğrenilmektedir. Şirketler arasında The Opsgenie, Yapı Kredi Bankası, Signify (Philips Lighting), PwC, Danone-Nutricia, Microsoft, ING Bankası, Oyak Renault, Garanti Bankası, Hillside Beach Club, Türk Traktör, Vestel, Fiba Group ve Ritz Carlton Hotel yer almaktadır.
- Katılmak isteyen öğrenciler, üniversitenin kariyer portalı işlevi gören veri tabanına özgeçmişlerini yüklemeli ve Kariyer ve Mezunlar ile randevu almalıdır.
- Öğrenciler, kariyer ofisi danışmanları ile görüşmelerinin ardından alınan geri bildirimlerine göre özgeçmişlerini güncelleyerek tekrar yüklemektedirler.
  - Öğrenciler özgeçmişleriyle ilgili olarak farklı şirketler hakkında bilgilendirilmekte ve tercihlerini belirtmektedirler.
  - Öğrenciler uygun şirketler ile eşleştirilmekte ve şirketler ile randevularını kendileri oluşturmaktadırlar. Öğrencilerin yaklaşık %85'i tercih ettikleri şirketlerle eşleşmektedir.
  - Şirketin insan kaynakları çalışanıyla yüz yüze, Skype, Hangout veya telefon aracılığıyla 30 dakikalık görüşmeler gerçekleştirilmekte ve 15 dakikalık bir geri bildirim oturumu yapılmaktadır.

## Etki, etkililik ve başarı unsurları

Programın en kritik ve önemli noktalarından biri geri bildirim oturumudur. Bu oturumlar ile öğrenciler, yetkinlikleri, becerileri, iyi oldukları ve kariyerlerini bu yönde devam ettirebilecekleri alanlar hakkında bilgi edinebilecekleri önemli ve değerli bir fırsat elde etmektedirler. Bu süreç, kariyer yönetimi becerilerinin geliştirilmesine yardımcı olmaktadır.

Görüşmelerin %70'i gerçekleştirilmekte ve geri bildirim sağlanmaktadır.

2019 yılında 200 öğrenci bu olanaktan yararlanmıştı ve 400 öğrencinin işveren/şirket ile görüşmeler gerçekleştirilmesi hedeflenmektedir. Bu programa yaklaşık 200 şirket katılım göstermektedir.

## Planlanan gelişmeler

Programın iyileştirilmesine yönelik gelecek planlar aşağıdaki maddeleri kapsamaktadır:

- Değerlendirme amacıyla kullanılmak üzere şirketlerin geri bildirim için iyi tanımlanmış bir format uygulanması. Öğrenci değerlendirmeleri istatistiksel veri kullanılmak üzere nicel ve nitel formatlarda olacaktır;
- Öğrencilerin mezun olduklarında ve iş dünyasına girdikten sonra kariyer yolculuklarının takip edilmesi için bir izleme sistemi kullanılması.

Bu programa ek olarak, kariyer ofisi, öğrencilerin mezunlarla ağ oluşturmaları ve iş dünyasını anlamaları için 'hızlı ağ oluşturma oturumları' geliştirmiştir. Ofis, modern çöpçatanlık dünyasında kullanılan 'hızlı buluşma' formatını uyarlamıştır. Bu kapsamda, 20 gönüllü öğrenci 20 mezun ile 3'er dakikalık oturumlarla dönüşümlü olarak görüşmeler gerçekleştirmekte ve ardından daha fazla ağ oluşturulması için ikramlar sunulmaktadır. Görüşmelerde öğrenciler kariyer planları için fırsatlar bulurken mezunlar ise kariyer yolculuklarını kolaylaştırmaktadır.

<https://rb.gy/z7v2dc>

## 7.3 İŞBİRLİĞİ VE KOORDİNASYON MEKANİZMALARI

### Göçmenler ve ev sahibi topluluk için entegre kariyer ve istihdam hizmetleri sağlanması

#### Giriş ve bağlam

Hareketliliğin arttığı bir çağda, hükümetlerin uluslararası işbirliğini teşvik etmesi ve işgücü piyasasının ihtiyaçlarına ve ekonomik fırsatlara yanıt veren işgücü hareketliliğini kolaylaştırmak için uygun politika ve programlar tasarlaması kritik önem taşımaktadır. Bu tür politika ve programlarla uluslararası göçmenler koruma altına alınırken toplumların da göçün faydalarından yararlanmaları sağlanmaktadır.

Türkiye hükümeti, Türkiye’de geçici koruma altındaki Suriyelilerin işgücü piyasasına dahil edilmesinin kolaylaştırılması amacıyla Uluslararası Göçmenler Örgütü (IOM) ile birlikte çalışmaktadır. IOM Türkiye ofisi, Uluslararası İşgücü Genel Müdürlüğü (UİGM) koordinasyonunda, başta İŞKUR ve Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) olmak üzere ilgili ulusal ve uluslararası paydaşlar ile, kuruluşlar arasında ortak bir anlayış için zemin oluşturulması amacıyla çeşitli istişarelerde bulunmuştur.

İstişareler sonucunda, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, UİGM, İŞKUR ve MYK arasında geçici koruma altındaki Suriyelilerin ve ev sahibi topluluğun işgücü piyasasına katılımının desteklenmesini içeren ilk dört taraflı anlaşma<sup>5</sup> imzalanmıştır. Bu anlaşma kapsamında, Türkiye’de kapsamlı bir işgücü göçü yönetim sistemi geliştirme girişimlerini desteklemeye yönelik faaliyetler yer almaktadır. Anlaşma ile aktif işgücü piyasası politikalarının yerel ölçekte ve doğrudan uygulanmasına ilişkin olarak kurumlar arası işbirliğini kolaylaştırmaya ağırlık verilmektedir. Protokol aşağıda belirtilen alt başlıklardan oluşmaktadır:

- Geçici koruma altındaki Suriyelilerin ve ev sahibi topluluğun mevcut işgücü piyasası politikalarına dahil edilmesi;
- Ekonomik büyüme/istihdam yaratma potansiyeli doğrultusunda stratejik yatırımlar yapmaya uygun görülen iller ve sektörler bazında işgücü piyasasının ihtiyaçlarına ağırlık verilmesi;
- Geçici koruma altındaki Suriyelilerin ve ev sahibi topluluk için aşağıdaki üç adımın uygulanması:
  - IOM tarafından sağlanacak istihdam öncesi destek programı;
  - İŞKUR tarafından sağlanacak iş başı eğitimleri;
  - MYK tarafından düzenlenecek testler ve sertifikalar.

Uygulayıcı Ortaklar, Anlaşmaya uygun olarak 1 Ekim 2018 tarihinde faaliyetlerine başlamış ve 28 Şubat 2018 tarihine kadar tamamlamışlardır.

Bu dört önemli ve kritik aktörün ortak girişimi olarak uygulanan **istihdam öncesi destek programı** ile iki hedef grubun (Suriyeliler ve ev sahibi topluluk arasından iş arayanlar) temel bilgi birikimi/bilgileri edinmelerinin ve belirli bir seviyeye kadar istihdam edilebilirliklerini kolaylaştırabilecek beceriler kazanmalarının desteklenmesi hedeflenmektedir. İstihdam öncesi destek programı, işverenler ve iş arayanların birbirlerini ve ihtiyaçlarını daha iyi anlamaları amacıyla hem işverenlerin hem de iş arayanların katıldığı beş günlük bir programdır. Bu kapsamda, iş arayanların iş yerlerini tanımaları kolaylaştırılmakta ve iş hayatı ile sosyal hayata uyumları desteklenmektedir.

<sup>5</sup>Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Uluslararası İşgücü Genel Müdürlüğü (UİGM), Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) ve Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) arasında Proje Uygulama Anlaşması. 2018.

Program, bilgi paylaşımı, interaktif/öğrenme alıştırmaları, tartışmalar, beyin fırtınası ve ardından işyerinde bilgilendirme ve iş başında öğrenmeyi içermektedir. Program katılımcıları başlangıçta Türk ve Suriyeliler olmak üzere ayrı ayrı gruplandırılmış ancak daha sonra bu gruplar birleştirilmiş ve Suriyelilerin entegrasyonunu, öz ve sosyal anlayışlarını destekleyen ortak faaliyetler gerçekleştirilmiştir.

Oryantasyon programını takiben İŞKUR tarafından KİPAŞ Holding bünyesinde yürütülen üç aylık işbaşı eğitim programları başlatılmış ve yararlanıcılar KİPAŞ Holding'te iplik eğitime operatörü olarak istihdam edilmişlerdir. Eğitime katılmaya devam eden Suriyeli ve Türk yararlanıcılar, Mart 2019'da MYK tarafından düzenlenen mesleki yeterlilik sınavına girerek yeterlilik belgelerini almışlardır.

### Planlanan gelişmeler

İleriye bakıldığında, IOM, Türkiye'nin işgücü göçünü yönetme ve küresel hareketliliğin faydalarından yararlanma becerisini desteklemeye devam etmek amacıyla bugüne kadar alınan dersleri geliştirmeyi amaçlamaktadır. IOM özellikle aşağıdaki maddeleri hedeflemektedir:

- Son yıllarda elde edilen başarıları yenilerini eklemek ve Türk Hükümetinin işgücü göçü yönetimi alanında kapasite geliştirmeye devam etmesi amacıyla geçici koruma altındaki Suriyeliler ve uluslararası öğrenciler de dahil olmak üzere vasıflı göçmenleri ülkeye çekmek, tutmak ve işgücü piyasasına dahil etmek üzere sistemlerin oluşturulmasına daha fazla ağırlık verilmesi;
- Büyüme potansiyeline sahip Türk ve Suriyeli işletmeleri destekleyerek istihdam fırsatları yaratılması ve ihracatın artırılması ve aynı zamanda, çalışma potansiyeli olan Türk ve Suriyeli kişilere eğitim sunarak Türkiye'de gelişen sektörlerde sürdürülebilir büyümenin desteklenmesi;
- Ülkenin ortaya çıkan sektörel ihtiyaçları doğrultusunda farklı statülere sahip göçmenler için saygın istihdam fırsatları oluşturulmasına katkıda bulunulması.

<https://rb.gy/ld9zn4>

## İŞKUR Kariyer Kampüsü

### Giriş ve bağlam

2013 yılından bu yana, Türkiye'nin 73 ilinde İŞKUR, 85 devlet ve 20 özel üniversitelerde yer alan kariyer planlama merkezleri ile ortak bir girişim gerçekleştirmiş ve bu kapsamda, 170 000 üniversite öğrencisi destek almıştır.

### İçerik

'İŞKUR kampüs/irtibat noktaları', üniversite öğrencilerinin kariyer gelişimini, iş arama süreçlerini ve yerleştirilmelerini desteklemek amacıyla üniversitelerdeki kariyer merkezleri ile birlikte çalışmaktadır. İşverenlerle bağlantılar kurularak öğrencilerin işgücü piyasası ve fırsat farkındalıklarının geliştirilmesi hedeflenmektedir. İstihdam edilebilirlik becerilerinin (özgeçmiş hazırlama, mülakat becerileri, vb.) desteklenmesine yönelik bireysel ve grup faaliyetleri yürütülmektedir. Üniversiteler ve İŞKUR arasındaki bu ortak girişim, aynı zamanda İŞKUR ve hizmetlerinin anlaşılmasını sağlamakta ve irtibat noktalarıyla öğrencilerin İŞKUR hizmetlerine erişimi kolaylaştırılmaktadır. Bu hedef kitleye ulaşırken İŞKUR, aynı zamanda, beyaz yakalı çalışanlara ulaşmayı ve bu hedef kitleye yardımcı olacak fırsatlar ve hizmetler geliştirmeyi de amaçlamaktadır.

## Göçmen Hizmetleri Merkezleri

### Giriş ve bağlam

Göçmen Hizmetleri Merkezleri, farklı paydaşlar arasındaki koordinasyon ve işbirliğine yönelik bir diğer örnektir. Bu merkezler, mülteciler ve göçmenler için entegre kamu hizmeti sunumunu kolaylaştırmak amacıyla IOM ve Ankara (Keçiören), Adana ve Şanlıurfa'daki ilgili belediye ortaklarının destekleriyle kurulmuştur.

### İçerik

Merkezler, danışmanlık ve işe yönlendirme hizmetleri sağlamakta, ev sahibi ve mülteci/göçmen topluluklar arasında sosyal uyumu teşvik etmekte ve mültecilerle göçmenlerin ihtiyaçlarına daha iyi hizmet verilebilmesi için yerel düzeyde kamu görevlilerin kapasitelerini güçlendirmektedir. Bu Merkezler tarafından sunulan danışmanlık ve yönlendirme hizmetleri, hukuk, sağlık, eğitim, mesleki, sosyal hizmetler/destek ve psiko-sosyal destek danışmanlığı ve tercümanlık hizmetlerini kapsamaktadır. Belediyeler, temel hak ve hizmetlere sistematik olarak erişim sağlamanın yanı sıra aşağıdan yukarıya yaklaşımla Türkiye idari sisteminde mülteciler ve göçmenler için istihdam edilebilirliği/işe yerleştirmeyi ve sosyal uyumu teşvik etmek için en uygun yerel yönetim kuruluşlarıdır.

<https://rb.gy/u6ki8q>

## 7.4 EBEVEYNLERİN GENÇLERİN KARIYER SEÇİMLERİNDEKİ ROLÜ

### İlkokullarda ebeveyn katılım programı

#### Giriş ve bağlam

Ebeveynlerin eğitim sistemine katılım, yirmi yılı aşkın süredir önemli bir boyut olarak kabul edilmektedir (Akkök ve ark., 1998). Türkiye ve uluslararası ölçekte yürütülen araştırmalar ile ebeveynlerin katılımının, okulda ve evde etkili öğrenme ve tutarlı beceri gelişimine sağladığı katkılar ortaya konmuştur (Comer ve ark., 1991). Ebeveynler gençler için eğitim ve kariyer yolları destekçileri ve bu konuda bilgi sağlayıcılar niteliğinde olup 'kariyer arzusu güden' ebeveynlerin katılımı gençlerin fırsatlara ulaşmasını kolaylaştırabilmekte ve/veya fırsatları artırabilmektedir.

Bu bağlamda, 2000'li yılların başlarında, öncelikle bir ilkokulda, akademik yıl boyunca ebeveyn katılım programı pilot olarak uygulanmış ve daha sonra bazı diğer ilkokullarda da gerçekleştirilmiştir. Bu program günümüzde de mevcuttur.

#### İçerik

Program, müfredatta bulunan etkinlikleri ve öğrencilerin kariyer keşiflerine yönelik diğer etkinlikleri içermektedir. Etkinlikler üç seviye halinde tasarlanmıştır.

- **Seviye 1 – bilgilendirme:** Bu etkinlikler, velilere okul ve sınıf hakkında bilgi verilmesini ve böylece velilerin sistemi daha iyi tanıması ve kendilerinden daha emin olmasını sağlayacak şekilde tasarlanmıştır. Ebeveynlere haftalık müfredat ve müfredat dışı etkinlikler bülteni gönderilmiş ve ebeveynler 'Açık Sınıf' günleri için bir dönem boyunca sınıflarda yer almışlardır.
- **Level 2 – katılımı sağlama:** Bu etkinlikler, ebeveynlerin müfredatın amaçları hakkında bilgilendirilmesi ve ev ortamında çocuklarıyla ilgili gözlemlerini ve değerlendirmelerini paylaşmalarını teşvik eden, ebeveynler ve öğretmenler arasında paylaşılan duyuru tahtaları,

mektuplar, iletişim defterleri, aylık müfredat notları ve ebeveynler ve çocukları için ev etkinlikleri gibi daha ayrıntılı etkinlikleri kapsamaktadır.

- **Seviye 3 – aktif katılım:** Bu kapsamda, ebeveynlerin sınıf içi etkinliklere katılmış ve bazı kariyer keşfi etkinlikleri gerçekleştirmişlerdir. Veliler, sınıf ortamında gönüllü olarak konuşmalar yapmak ve öğrencileri iş yerlerine götürmek üzere davet edilmiş ve aylık veli-öğretmen toplantıları gerçekleştirilmiştir.

### **Etki, etkililik ve başarı unsurları**

Bir yıl süren bu program, okul ve ev ortamı arasında bir bağ ve ilişki oluşturarak ebeveynlerin çocuklarını, ihtiyaçlarını, isteklerini ve ilgi alanlarını daha iyi anlamalarını sağlamıştır. Aynı zamanda, öğretmenler ve ebeveynler arasında daha tutarlı bir etkileşim ve iletişim modeli oluşturulmuştur.

Velilerle yapılan aylık toplantılar ve aylık bilgilendirme broşürleri gibi faaliyetler hali hazırda çeşitli okullarda uygulanmaktadır. Bazı okullarda, bu faaliyetlere ‘çocuk yetiştirme seminerleri’ de eklenmiştir. Bu toplantılar ile ebeveynler, ebeveynliğin farklı yönlerinin ele alınması ve öğrenci davranışları ile sonuçlarının daha derinden anlaşılması amacıyla okullara davet edilmişlerdir. Kullanılan metodoloji öğretici olmaktan çok yansıtıcıdır ve ebeveynler davranışlarını analiz etmeye ve yansıtmaya teşvik edilmektedir. Bu faaliyetler ile ebeveynlerin çocuklarını daha iyi ve gerçekçi olarak anlamaları, gözlemlmeleri ve bu sayede bütünsel gelişimlerini desteklemeleri beklenmektedir.

### **Planlanan gelişmeler**

Mevcut eğitim sisteminde ebeveynlerin çocukların gelişimindeki önemi kabul edilmektedir. Bu bağlamda, MEB ve Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü tarafından ebeveyn eğitim programları geliştirilmektedir. 0-18 yaş arası çocukların ebeveynlerinin yanı sıra anne adaylarına, bakıcılara ve ebeveyn olmayı planlayanlara yönelik olarak ebeveynleri güçlendirmek ve genel anlamda toplumun gelişimine katkıda bulunmak amacıyla çocuk gelişimi ve çocuklarla daha iyi iletişim hakkında bilgi sağlayan bir program oluşturulmuştur. Program, 0-3, 3-6 (erken çocukluk), 7-11 (okul çağı) ve 12-18 (ergenlik) olmak üzere yaş gruplarına göre modüllere ayrılmıştır. Eğitimler seminerler, uygulamalar ve ev etkinliklerini içermektedir.

‘Önce çocuklar’ isimli diğer bir ebeveyn rehberlik programı ise UNICEF<sup>6</sup> ile birlikte geliştirilmiş ve 7-19 yaşlarındaki çocukların ve ergenlerin ebeveynlerine yönelik olarak tasarlanmıştır. Modüller, ergen çocuklarınızı yakından tanıyın; etkili iletişim; birlikte büyümek; ebeveyn tutumları; risk yönetimi; olumlu davranışların kazanılmasında çocukları desteklemek; uzlaşma geleceği planlama konu başlıklarını içermektedir. Bu modüller, çocuklarla birlikte yürütülen faaliyetleri kapsamaktadır.

2023 Eğitim Vizyonu dokümanında (Türkiye Milli Eğitim Bakanlığı, 2018), ‘Çeşitli kurumlar ve halk eğitim merkezleri ile işbirliği halinde olarak ebeveynlere yönelik çocuk gelişimi ve psikoloji eğitimleri düzenlenmesine’ yönelik bir maddeye yer verilmiş ve ilave faaliyetlerin öngörüldüğü belirtilmiştir.

---

<sup>6</sup> Önce Çocuklar, MEB

## 8. UKRAYNA'DA UYGULANAN YENİLİKÇİ ÖRNEKLER

### 8.1 KARIYER REHBERLİĞİ SİSTEMLERİNDE BİT KULLANIMI

#### Career Hub Ukrayna

##### Giriş ve bağlam

Career Hub Ukrayna, STK CSR Ukrayna tarafından geliştirilmiş yenilikçi bir platformdur. Kariyer planlama ve istihdama yönelik olan bu e-platform aşağıdakileri kapsamaktadır:

- Kariyer bilgileri,
- Eğitim projeleri ve faaliyetleri,
- Kariyer programları ve yarışmalar,
- Faydalı kariyer makaleleri,
- Kariyer danışmanlığı hizmeti,
- Gençler için açık pozisyonlar.

Career Hub internet sitesi kullanıcı dostu olarak tasarlanmıştır ve kariyer öğrenimi ve gelişimine yönelik çeşitli bilgilere yer verilmektedir.

##### İçerik

**Kariyer Bilgileri**, tarım, bankacılık, bilgi teknolojileri, perakende satış, hukuk, metalürji ve madencilik sektörlerini kapsamaktadır. Kamu ve devlet sektörleri gelişim sürecindedir. Her bir kariyer vaka çalışması, uygun sektörlerdeki kariyer seçenekleri, Ukrayna'daki bu meslek sektörünün avantajları, işgücü piyasasındaki yenilikler ve perspektif trendleri hakkında genel bilgileri içermektedir. Her bir kariyer seçeneği ise ilgili temel çapraz beceriler, gerekli iş deneyimi, terfi seçenekleri, çalışma koşulları, mevcut maaş düzeyi, nereden başlanacağı ve gerekli diplomanın alınabilmesi için hangi eğitim kurumuna başvurulması gerektiği konularında tavsiyeler ve bu yolda başarılı olanların hikayelerine ilişkin bilgileri kapsamaktadır. Kariyer bilgileri, hem çevrimiçi olarak hem de okullar ve kariyer öğrenme ve geliştirme merkezlerinde dağıtılan (yaklaşık 40 sayfalık) kitapçıklarda sunulmaktadır.

**Eğitim projeleri ve faaliyetleri**, eğitim programları ve kursları (Ukrayna'nın farklı şehirlerindeki Beceri Laboratuvarları, enerji endüstrisinde eğitim artı istihdam, vb.), Mentorluk programları (STEM Kızları, Bankacılık Laboratuvarı, vb.), Eğitim kurumları (Ukrayna'daki önde gelen enstitüler, üniversiteler ve eğitim merkezleri), eğitimler ve çalıştaylar (Hayata Atılım, İyi Başlangıç, önde gelen uluslararası ortak şirketlerin sağladığı eğitimler, yaz okulları, vb.), uluslararası programlar ve eğitim hibelerine ilişkin bilgileri içermektedir.

**Kariyer fırsatlarına erişim**, okul ziyaretleri, yarışmalar (Ukrayna Kariyerim, Yılın Bisiklet Dostu İşvereni, Sağlıklı Zorluklar, Finansal Okuryazarlık, vb.), gönüllülük ve eğitim seçenekleri ve öğrenciler için mevcut açık pozisyonlar için ortak şirketleri içermektedir.

**Kariyere ilişkin faydalı makaleleri**, e-kütüphane (okul çağındaki çocuklar için Kariyer Haritaları), kariyerle ilgili kitap ve makaleler, kariyer başarı hikayeleri ve iş dünyasındaki belirli kariyer seçeneklerine yönelik 'Ben...olmak istiyorum' başlıklı makaleleri kapsamaktadır.



Kurumsal Sosyal Sorumluluk Geliştirme Merkezi (CSR Ukrayna), Career Hub Platformuna ev sahipli yapmakta ve aşağıdaki konularda karşılaşılan zorlukların aşılmasında 40 farklı iş dünyası ve kamu ortağı arasında bağlantı oluşturan kurumsal sosyal sorumluluk alanındaki önde gelen bağımsız uzman kuruluşlardan biridir:

- sürdürülebilir gelişim,
- gençlerin kariyer gelişimi,
- STEM'de cinsiyet eşitliği,
- sağlıklı yaşam tarzı.

#### *Career Hub projeleri*

**Kariyer haritası:** Projenin amacı, okul çağındaki çocukların ve öğrencilerin kariyer çeşitliliği hakkında daha fazla bilgi edinmesine, istihdam edilebilirlik becerilerinin geliştirilmesine ve okul döneminden itibaren kariyer planlamalarına başlamalarına destek olmaktır. Bu kapsamda, okul çağındaki çocuklar ile öğrenciler, öğretmenler ile psikologlar ve ebeveynler olmak üzere üç hedef grubu bulunmaktadır. Proje üç düzeyde uygulanmaktadır:

- mevcut iş dünyası, modern işgücü piyasasındaki kariyer seçenekleri ve gelecekte edinilecek başarılı kariyer için önemli istihdam edilebilirlik becerileri hakkında bilgilendirme materyalleri;
- okul derslerinde kullanılmak üzere kariyer öğrenimi ve danışmanlık materyalleri;
- Ukrayna'da bulunan 120'den fazla okulun oluşturduğu 'Rüya Kariyer' isimli okul topluluğu.

**Ukrayna'da kariyerim:** Projenin amacı, Ukrayna'daki gençlerin kendilerini geliştirebilmeleri için çok çeşitli kariyer seçenekleri ve fırsatları sunulmasına yönelik bir platform oluşturmaktır. Proje ile, okul çağındaki Ukraynalı çocukların geleceğin meslekleri hakkında kapsamlı bilgilere erişmesine ve kariyer hedeflerini okul çağından itibaren oluşturmaları için desteklenmelerine olanak tanınmaktadır. Projenin hedef kitesini Ukraynalı 10. Sınıf öğrencileri oluşturmaktadır. Proje faaliyetleri aşağıdaki gibidir:

- "Gelecekteki mesleğim" (kompozisyon yarışması);
- 'Ukrayna'da Kariyerim (6 bölgesel ve 1 ulusal konferans);
- 'Üst düzey bir yönetici ile bir gün' (çocuklar ve başarılı kişilerin gerçekleştirdiği görüşmeler).

**Başarılı bir kariyer için Beceri Laboratuvarı:** Programın amacı, 16-35 yaş arasındaki öğrenci ve mezunların oluşturduğu hedef kitleye yönelik olarak Ukraynalı gençlerin istihdam edilebilirlik becerilerinin geliştirilmesidir. Program aşağıdakileri içermektedir:

- Beceri gelişimine yönelik altı interaktif eğitim oturumu;
- Kariyer planlaması için benzersiz araçlar;
- Önde gelen şirketlerin sağladığı entegre video kursu ve en iyi İK birimleri tarafından gerçekleştirilen çalıştaylar;
- Deneme mülakatları ve özgeçmiş hazırlama.

**Bölgesel Career Hub (Dnipro Career Hub):** Ülkesinde Yerinden Edilmiş Kişilerin Mesleki Katılımları projesi kapsamında Uluslararası GIZ şirketinin desteğiyle kurulmuştur. Aşağıdakileri içermektedir

- Kariyer danışmanları için kurslar düzenlenmesi;
- Kariyer seçimi ve gelişimine yönelik düzenli olarak gerçekleştirilen çalıştaylar;



- Farklı nüfus grupları için ücretsiz danışmanlık;
- Önde gelen işverenlerin sunduğu açık pozisyonlar ve ilgili yarışmalar.

**Gençlik Paketi:** Ukrayna şirketleri ile kamu ve sivil toplum eğitim kuruluşları arasında 17 Mart 2016'da ilk kez bir 'Gençlik Paketi' imzalanmıştır.

2016–19 yılları arasında aşağıdakiler gerçekleştirilmiştir:

- 'İş dünyasındaki gençler (16 şehirde ve 1000 katılımcıyla, WOW effect işbirliğiyle gerçekleştirilen forumlar);
- 'Kariyer konuşmaları: başarıya ulaşmak için gerekli beceriler' ulusal konferansları (3 etkinlik ve 400 katılımcı);
- İşverenlerle toplantılar (Paktı imzalayan 146 uluslararası ve yerel işletme temsilcisi; gençlere yönelik seminerlere katılan 300 işveren);
- Gençlerin İstihdamına Yönelik Ulusal Eylem Planı (ülke çapında bilgilendirme kampanyası; UEP'nin hazırlanması için 7 etkinlik, devlet politikasına dahil edilmesi).

### **Etki, etkililik ve başarı unsurları**

Projenin başlangıcından bu yana, işverenler tarafından 42 482 işe yerleştirme, eğitim sektörüyle ortak olarak 667 işbirliği projesi ve 2 783 genç için kariyer danışmanlığı sağlanmıştır.

<https://rb.gy/dmd3lj>

## **SmartJob – PES entegre edilmiş kaynak aracı**

### **Giriş ve bağlam**

Ukrayna Devlet İstihdam Hizmetleri, kariyer bilgileri, kariyer danışmanlığı ve iş arama desteği ile kariyer rehberliği sağlamaktadır.

Dijital Dünyada Etkili İş Arama için Entegre Bir Kaynak olan SmartJob, Harkov Bölgesel ve Harkov İstihdam Merkezleriyle işbirliği halinde, Harkov Belediyesi Yatırım Geliştirme ve İmaj Projeleri Birimi'nin finansal desteğiyle, Özel Girişimlerin Desteklenmesi STK Harkov Kamu Merkezi tarafından yürütülen bir projedir. Proje, yaş, mesleki deneyim veya ikamet yeri gözetilmeksizin halkın başarılı istihdamını teşvik etmeyi amaçlamaktadır.

### **İçerik**

SmartJob, motive edici görüntülü kurslar, internet tabanlı seminerler, görüntülü danışmanlık ve görüntülü özgeçmiş oluşturma aracılığıyla ücretsiz olarak kariyer rehberliği sağlamaktadır. SmartJob, bireylerin modern teknolojiler dünyasında özgürce mesleki imaj oluşturmaya olanak tanıyan nitelikli kariyer tavsiyeleri ve danışmanlığı sunan yenilikçi bir e-araçtır.

- **Görüntülü kurslar** ile, iş arama, mülakat becerileri, mesleki gelişim için gerekli iş niteliklerinin geliştirilmesi, kariyer oluşturma, kendi işini kurma, rekabetçi bir özgeçmiş hazırlama için etkili tekniklere yer verilmektedir.
- **İnternet tabanlı seminerlerde**, stresin üstesinden gelme ve çatışmaları ortadan kaldırma yolları, kişisel ve kariyer gelişiminin planlanması, iş iletişiminin iyileştirilmesi, duygusal zekânın geliştirilmesi, zaman yönetimi ve kendi kendini motive etme konularında bilgi sunulmaktadır. İnternet tabanlı seminerler, kamu kuruluşları, yardım kuruluşları ve işveren temsilcileri tarafından

portal kullanıcılarının işgücü piyasasının mevcut ihtiyaçları hakkında bilgi edinmesi amacıyla düzenlenmektedir.

- **Görüntülü danışmanlık**, birçok alan hakkında (mevcut açık işler, kariyer danışmanlığı, istihdam mevzuatı, iş girişimleri desteği, çalışan eğitimi ve sigorta, iş bulma merkezlerine kayıt olma) bireysel olarak iletişim kurulmaktadır. Başvuranlar, kayıt olduktan sonra uygun bir zaman aralığından merkez bünyesindeki uzmanlardan çevrimiçi danışmanlık hizmeti almaktadır. Görüntülü danışmanlık hizmeti, kapsayıcı kariyer rehberliğine ilişkin önemli bir fırsat niteliğindedir.

- **Görüntülü özgeçmiş oluşturma** ile, başvuruların güçlü ve avantajlı yönlerinin vurgulanmasıyla kişisel niteliklerini ve mesleki başarılarını ortaya koymalarına olanak tanınmaktadır. Bu araç, iş arayanların güçlü yönlerini tanıtılmalarına destek olurken, işverenler için görüntülü özgeçmiş oluşturma, iş başvurusunda bulunanlar hakkında ilk izlenim edinmeleri ve mülakata davet edecekleri adayları belirlemelerine yardımcı olmaktadır. İstihdam hizmeti personeli, özgeçmiş hazırlamaya ilişkin hem çevrimiçi hem de çevrimdışı video kayıtları ile destek sunmaktadır.

SmartJob, gençler, iş arayanlar ve diğer iş sahibi olmayan kişiler tarafından son derece kullanıcı dostu olarak değerlendirilmektedir. Sunulan hizmetler tüm Ukraynalı vatandaşları kapsamaktadır ve kariyer başarısı elde etmek, sosyal ve teknik becerilerini geliştirmek isteyen, iş deneyimi olmayan uzmanlar ve başvurular için oldukça faydalıdır.

'**Profilim**' modülü, SmartJob'a kayıtlı iş arayan kişiler hakkında tüm bilgilerin sunulmasına yönelik olarak tasarlanmıştır. Bu kişilerin eğitim bilgileri ve becerileri, taranmış diploma belgeleri, çalışma geçmişi ve önceki işverenlerin referansları ile doğrulanmaktadır. İşveren veya uzaktan eğitim sağlayıcıları, iş arayanların profilindeki tüm bilgilere bir bağlantı ile erişebilmektedirler.

#### *Gaziler için destek*

2014 yılından bu yana, Devlet İstihdam Hizmetleri (SES) ile eski askeri subayları ve Terörle Mücadele Operasyonuna (ATO) katılanlara kariyer desteği sunulmaktadır. Kariyer uzmanları, söz konusu Ukrayna nüfusuna, sosyal ve psikolojik rehabilitasyon ile ileri kariyer rehberliği hizmetleri sağlamaktadır.

SES internet sitesi ile işgal altındaki topraklarda işini kaybeden ve kariyerine sıfırdan başlamak zorunda kalan kişilere istihdam fırsatları hakkında bilgi sağlanmaktadır. Aynı zamanda, çapraz becerilerin, kariyer öğrenimi ve gelişimine ilişkin öz değerlendirme için ücretsiz bir e-platform sunulmaktadır. Platforma kayıtlı kişiler (yetişkin veya ergen) kişisel zekâ, analitik yetenekler, mantıksal düşünme, strese karşı dayanıklılık ve adaptasyon, takım çalışması becerileri, duygusal zekâ, iletişim ve girişimcilik becerileri, vb. konularında testler uygulayabilmekte ve test sonuçları yerel istihdam hizmetlerinde yer alan uzmanlar ile tartışılarak uygun bir kariyer planı tasarlanabilmektedir.

<https://rb.gy/nrzw6l>

<https://rb.gy/m29jxm>

<https://rb.gy/brakix>

## (Devlet İstihdam Hizmetleri tarafından sağlanan) Kariyer rehberliği videoları

### Giriş ve bağlam

Mizah ve animasyon, etkili iletişim ve öğrenme araçları arasında yer almaktadır. Ukrayna Devlet İstihdam Hizmetleri (SES) tarafından, kariyer rehberliği alanında yenilikçi bir yaklaşımın parçası olarak, 2016 yılında 'İş Arama' çizgi film serisi geliştirmiş ve bu seri, özel olarak oluşturulmuş Toon UA Youtube kanalında erişime sunulmuştur. 'Farklı Nesillere Ait Meslekler' toplumsal projesi çerçevesinde geliştirilen çizgi filmler, danışmanlık oturumlarında veya ev ortamından bireysel olarak iş arayanlar tarafından kullanılmaktadır.

## İçerik

Her biri üç dakikayı biraz geçen 22 çizgi filmlik seride, komik animasyon karakterler iş arama sürecini nasıl yürüteceklerini ve bu süreç sonunda 'rüya işlerine' nasıl ulaşacaklarını göstermektedir.

Çizgi filmler iş seçme kriterleri, özgeçmiş ve niyet mektubu hazırlama, küresel ölçekte açık pozisyonlar, gizli açık pozisyonlar, iş aramada sosyal medya kullanımı, İstihdam Ofisi ve işe alım büroları, mülakatlara hazırlanma süreci, mülakatlarda yapılan yaygın hatalar ve hepsinden daha önemlisi 'mülakatlarda maaş hakkında nasıl konuşulacağı' konularını kapsamaktadır.

Buna ek olarak, SES adını taşıyan Youtube Kanalında (Державна служба зайнятості), gençlere yönelik 'kariyer yolu seçme süreci' hakkında 20 kısa video yayınlanmaktadır. Animasyonlar, genç oyuncular ve uluslararası düzeyde başarı öykülerini (Jamie Oliver, Zaha Hadid...) içeren videolar ile, gençlerin sınıf ortamında veya kariyer danışmanları yardımıyla kendilerine ilham veren yenilikçi veya bilinen kariyer alanlarını tanımlamalarına destek olunmaktadır.

<https://rb.gy/5vtiq7>

<https://rb.gy/rpah1s>

## 8.2 KARIYER YÖNETİMİ BECERİLERİNİN GELİŞTİRİLMESİ

### Eğitim ve Sürekli Eğitim Araştırma Enstitüsü

#### Giriş ve bağlam

Sürekli eğitim alanında önde gelen araştırma ve eğitim tesisleri arasında yer alan Ulusal Pedagojik Dragomanov Üniversitesi Eğitim ve Sürekli Eğitim Araştırma Enstitüsü, bireylerin kariyer gelişimlerine ve hayat boyu öğrenme alandaki teori ve uygulamaların ilerletilmesine katkıda bulunmaktadır. Enstitü bünyesinde, yetişkin eğitim, eğitimde yenilikler ve bilgi teknolojileri ve öğretim sanatı olmak üzere üç bölüm bulunmaktadır. Enstitünün temel amaçları aşağıdaki gibidir:

- Sürdürülebilir kalkınma bağlamında, orta ve yüksek öğretimde insan kaynaklarının eğitimi ve yeniden eğitimi;
- Yenilikçi teorik ve uygulamalı araştırmaların eğitim sürecinde uygulanması;
- Yeni nesil eğitimsel ve yönetsel literatürün oluşturulması;
- Uzmanlara yönelik yeniden eğitim ve mesleki gelişim içeriklerinin uluslararası düzeydeki geleceğin ihtiyaçlarına uygun hale getirilmesi;
- Çeşitlilik ve kapsayıcılık sağlanması için gelişme öğrenme araçlarının uygulanması.

#### İçerik

Enstitü, Ulusal Pedagojik Dragomanov Üniversitesi'nde akredite edilen tüm uzmanlık alanlarında ileri eğitim sunmaktadır. Bu eğitimler, okul eğitimi, yönetim, ekonomi ve girişimcilik, filoloji, psikoloji, sosyoloji, siyaset bilimi, hukuk, turizm, ekoloji, beden eğitimi ve spor, vb. alanları kapsamaktadır.

Enstitü'nün eğitim kadrosu, AB'nin Tempus Projeleri (Tempus-145029 'AB Standartları ile Uyumlu Eğitim Ölçütleri' 2009–2012, Tempus No 530417-Tempus-1-2-12-IDE [INOVEST], 'Kapsayıcı Eğitimde Pedagojik Yeniliklerde Doğu Ortaklığı', 2012–2016, Tempus-543873 'Eğitmcileri ve eğitim yöneticilerine yönelik farklı grup ve kuruluşlarla çalışma eğitimi', 2013–2017 ) ve devlet tarafından finanse edilen ulusal projeler ('Hayat boyu pedagojik eğitimde, eğitim personelinin mesleki eğitimine ilişkin akmeolojik ilkeler', 2014–2017, 'Geleceğin öğretmenlerinin eğitimi için bulut sistemi', 'Öğretmen

yetiştirme sisteminin Yeni Ukrayna Okulları Konseptine uygun olarak güncellenmesi', 2019-2021) gibi birçok ulusal ve uluslararası projede yer almaktadır.

Enstitü, 2017'den bu yana, Ukrayna Geneli Zihinsel Aritmetik Olimpiyatlarının düzenlenmesi ve öğretmen eğitimi programları kapsamında öğretmenlerin ve koçların eğitim görmesine yönelik olarak Indigo Mental Training Club ile işbirliği halinde çalışmaktadır. Öğrencilerin eğitimsel ve bilimsel tercihlerini belirlemeleri ve gelişimlerini sağlamak amacıyla Gençler için Bilimler Akademisi (aşağıda yer verilmiştir) ile aktif olarak etkileşimde bulunmaktadır. Enstitü'nün öğretim kadrosu, 'İlginç Bilimler', 'İş Fuarı', vb. etkinliklerde yer alarak Ulusal Pedagojik Dragomanov Üniversitesi tarafından sunulan kariyer rehberliğine aktif olarak dahil olmaktadır.

Enstitü, her yıl Açık Kapı Günleri düzenlemektedir. Bu etkinlik sırasında katılımcılar çalıştaylara, eğitimlere ve yuvarlak masalara katılabilmekte, eğitim ve yeniden eğitim kursları içerikleri hakkında sorular sorabilmekte ve eğitim enstitüsü öğretmenleriyle iletişim kurabilmektedir. Hayat Boyu Eğitim Enstitüsü'nde gelecekte eğitim görmek isteyen başvuranlar ile mülakatlar yapılabilmekte ve başvuranlar, gelecekteki meslekleri hakkında her zaman danışmanlık hizmeti alabilmektedirler. Enstitü yönetimi, İstihdam Merkezi ve eğitim birimleri ile sıklıkla konferanslara ve yuvarlak masa toplantılarına katılmaktadır.

### **Etki ve başarı faktörleri**

Enstitü, öğretmen yetiştirme yanı sıra, devlet memurlarının yeniden eğitimi konusunda Kiev Bölgesel İstihdam Merkezleri ile işbirliği gerçekleştirmiştir. Bu kapsamda, 2017'den bu yana, 70 Yüksek Mahkeme çalışanı ve hakimi, İç İşleri Bakanlığın 36 uygulamalı psikologlar, 979 memur, 71 Bakanlar Kurulu Sekterliği çalışanı, YÖ kurumlarından 335 öğretmen; 121 ortaokul öğretmeni, 157 'Eğitimde BİT' programı öğretmeni, 59 'Bilişsel Aritmetik' programında ilkökul öğretmeni, 20 anaokulu öğretmeni, İngilizce dil kurslarına katılan 96 katılımcı ve Kiev ve Kiev bölgesindeki 3 103 işsiz kişi eğitim görmüştür.

<https://rb.gy/kejtja>

## **Ukrayna Gençler için Bilimler Akademisi**

### **Giriş ve bağlam**

Ukrayna Gençler için Bilimler Akademisi, bilim alanında kariyer seçeneklerini araştıran ve okul eğitimi sırasında kariyer yollarını seçen, bilim alanındaki yetenekli gençler için oluşturulmuş başarılı bir destek topluluğudur. Akademi, okul çağındaki Ukraynalı çocukların kendi bilimsel araştırmalarını sürdürebilmeleri için organizasyon ve koordinasyon sağlayarak kendi mesleki yollarını çizmeleri, yaratıcı ve entelektüel gelişimleri için uygun koşulları oluşturmaktadır. Bu kapsamda, Ukraynalı gençlerin bilimsel ve entelektüel potansiyelinin geliştirilmesi amacıyla bilimsel kuruluşlar, yüksek öğretim kurumları ve işletmelerle verimli işbirlikleri gerçekleştirilmektedir. Akademi'nin Ulusal Merkezi, Ukrayna'nın tüm bölgelerindeki bağlı kuruluşları koordine etmektedir.

Akademi, 2018 yılında, yeni nesil araştırmacıların, bilim insanlarının ve girişimcilerin güçlendirilmesi için tasarlanmış AK destekli bir ağ olan Copernicus Akademisi statüsünü kazanmıştır.

### **İçerik**

Mevcut durumda, Ukrayna Gençler için Bilimler Akademisi personelini, yüksek akademik ve bilimsel başarıya sahip genç araştırmacıların eğitiminde kilit rol oynayan yaklaşık 6 500 bilim insanı ve öğretmen oluşturmaktadır.

Her yıl yaklaşık 100 000 Genç Akademi öğrencisi entelektüel ve yaratıcı yeteneklerini sergilemek üzere Ukrayna Geneli Araştırma Yarışmasına, entelektüel yarışmalara, turnuvalara ve Olimpiyatlara katılım göstermektedir.

#### *Akademi projeleri ve yarışmaları*

**Değişim Sağlayıcıları:** vatandaşlık ve gönüllülük esası. Bu proje, yerel toplulukların yaşam kalitesini iyileştirmeyi amaçlayan girişimlerde bulunmak isteyen 8. ve 10. Sınıf öğrencilerine yönelik olarak tasarlanmıştır. 'Değişim Sağlayıcıları' olabilmek için öğrenciler, toplumdaki rolleri, katılımları ve rollerini artırma fırsatlarına ilişkin farkındalık geliştirmek amacıyla okullarda gönüllülük hakkında bilgi edinmeye başlamaktadır. Tüm dersler, deneyimli öğretmenler ve misafir öğretim görevlileri tarafından gayri resmi interaktif yöntemler kullanılarak eğlenceli ve yaratıcı bir atmosferde gerçekleştirilmektedir. Eğitim sonunda öğrenciler, yerel topluluklarda uygulanan sosyal, kültürel ve sanatsal projelerini sunmaktadır.

**Yeşil Enerji.** Bu proje, 8-10. Sınıf öğrencilerinin kendi bölgelerinde (köy, şehir, bölge) alternatif enerji kullanımıyla ilgili deneyim kazanmaları amacıyla tasarlanmıştır. Proje çevreye karşı bilinçli bir tutum geliştirmeyi amaçlamaktadır ve ekoloji bilgisini teşvik etmek, sağlamak ve pratik uygulamalar için açık bir algoritma sunmak üzere geliştirilmiş bir eğitim programıyla başlamaktadır. Eğitim kursunu takiben, her katılımcı 'Bölgemdeki alternatif enerji' konulu bir araştırma özeti hazırlamakta ve 'Alternatif enerjinin geleceği nedir?' konulu bir makale yazmaktadır. Öğrenciler bu şekilde, modern koşullar dahilinde enerjiyi etkin bir şekilde kullanmayı ve tasarruf etmeyi öğrenmektedir.

**Eko Bakış Açısı.** 8-10. Sınıf öğrencileri için tasarlanan bu 3 aşamalı proje, ekoloji ve ilgili alanlardaki araştırmaları teşvik etmeyi hedeflemektedir. Proje katılımcıları, ekolojik projelere yönelik Genel Ukrayna yarışmasına davet edilmektedir. Projenin amacı, üstün yetenekli öğrencileri çevresel araştırma faaliyetlerine dahil ederek desteklemektir.

**Fikirler Müzayedesı.** Akademiye bulunan her bir araştırma departmanı, en iyi öğrenci fikirlerini ilgili deneylerin ayrıntılı açıklamalarıyla birlikte açık artırmaya sunmaktadır. Böylece, akademinin sosyal ve iş ortakları, herhangi bir araştırma fikrini veya start-up'ı yatırım yapmak üzere seçme fırsatını elde etmektedir.

**Akademının Genç Araştırmacıları\Genç Bilginler.** 7-11. Sınıf öğrencilerine yönelik olarak her yıl düzenlenen bu yarışma Tarih, Ekoloji, Teknoloji ve Astronomi olmak üzere dört alanda gerçekleştirilmektedir. Katılımcılar, uzaktan eğitim araçları sayesinde nerede yaşarlarsa yaşasınlar Akademi bünyesinde buluş ve bilimsel araştırmalara katılım fırsatı elde etmektedir. Yarışmalara katılım hakkı elde etmek için öğrencilerin okullarında veya bölge koordinatörlüğünde kayıt olmaları ve üç farklı zorluk seviyesindeki testleri geçmeleri gerekmektedir. Katılımcıların test sonuçları Akademi tarafından değerlendirilmektedir.

#### *Deneysel laboratuvarlar\okullar*

**Deney Laboratuvarı,** Ulusal Akademi Merkezi'nde yer alan ve gençlerin deneyler yoluyla yepyeni bilgilere erişimini sağlayan modern bir bilim laboratuvarı kompleksidir. Deney Laboratuvarı, önde gelen Ukraynalı bilim insanları ve genç bilim insanlarıyla yakın işbirliği halinde bilimsel eğitim alma fırsatları sunmaktadır. Bu laboratuvarlar, biyoloji ve kimya laboratuvarlarını birlikte sunan, uygulama ve teorinin birleştiği benzersiz araçlardır.

**Kimya Laboratuvarı,** öğrencilerin bilim insanlarıyla yakın işbirliği halinde kompleks deneyler yapma fırsatına sahip oldukları son teknoloji ile donatılmış bir laboratuvardır. Bu kapsamda öğrenciler, farklı

koloidal solüsyon türlerini sentezlemeyi, ince tabaka kromatografi yönteminde uzlaşmayı, kimyasal analiz yapmayı ve kompleks bileşiklerin özelliklerini test etmeyi öğrenmektedir.

**Biyoloji Laboratuvarı**, öğrencilerin DNA molekülleri ile deney yapabilecekleri, hücre dizilerini geliştirebilecekleri ve yapılarını araştırabilecekleri ve bireysel genlerin yapısal ve fonksiyonel özelliklerini inceleyebilecekleri modern bir laboratuvarıdır. Laboratuvar dersleri sırasında öğrenciler, çevremizdeki genetiği değiştirilmiş organizmalar ve mikroorganizmalar ile tanışmaktadır.

**CA.LAB laboratuvarı**, 7-11. Sınıf öğrencilerinin düşünme becerileri ve değer-semantik yeterliliklerini geliştirmeye yönelik yöntemleri tanıtmayı amaçlamaktadır. Laboratuvar liderleri tarafından, Ukrayna kültürü, felsefesi ve kültürel diplomasisindeki güncel konulara yönelik farklı etkinlikler; eğitimler ve çalıştaylar; araştırma faaliyetleri için danışmanlık oturumları; Genç araştırmacıların faaliyetlerinin organize edilmesi için yenilikçi yaklaşımlara yönelik kurslar ve yaz okullarına yer verilmektedir.

**Barış Ortamı Oluşturma Okulu**, öğrenmek, ağ kurmak ve barış ortamı sağlamak için bir araya gelen farklı kişilerin oluşturduğu bir topluluktur. Bu proje, iletişim kurmayı, ilişkiler oluşturmayı ve çatışmaları çözmeye yaratıcı olmayı öğrenmek isteyen 8-10. Sınıf öğrencilerine yönelik olarak tasarlanmıştır. Proje kapsamında, çatışma durumlarıyla başa çıkma yöntemleri, duyguların kontrol edilmesi ve başkalarına çatışmaları çözmeye kendi kendilerine nasıl uzmanlaşabilecekleri konusunda eğitimler sunulmaktadır. Proje, Ulusal Akademi Merkezi tarafından 'Bir Avuç Kalp' gençlik girişimi, 'Ukrayna'da Şiddete Alternatifler' projesi ve 'Umut ve Sevgi Çocukları' yardım kuruluşu ile işbirliği halinde gerçekleştirilmektedir. Eğitimler sonrasında Okul katılımcıları, 'Şiddete Alternatifler' ana programı aracılığıyla okullarında, şehirlerinde veya bölgelerinde eğitimler tasarlamak ve yürütmek üzere üç veya dört kolaylaştırıcıdan oluşan bir ekibin üyesi olmaya davet edilmektedirler.

### **Etki, etkililik ve başarı unsurları**

Akademi bünyesindeki projeler, yarışmalar, laboratuvarlar ve okullar, yalnızca bilimsel değil aynı zamanda mesleki konulara da ağırlık vermektedir. Genç araştırmacılar, 'uygulama yoluyla öğrenirken' teknik ve çapraz becerilerini geliştirmektedir. Bu projenin katılımcıları, standart dışı ve yenilikçi çözümler arayışında hem entelektüel hem de yaratıcı potansiyeli geliştiren, gerçek hayattaki zorluklarla başa çıkmayı öğrenmektedir.

<https://rb.gy/mmgdp2>

## **Kiev Gençlik Merkezi**

### **Giriş ve bağlam**

Kariyer rehberliği, Ukrayna'da uygulanan zorunlu genel eğitimin bileşenleri arasında yer alsa da bu hizmet çoğu zaman, kağıt üzerinde kalmakta ve pratikte uygulanmamaktadır. Eğitim sisteminde, gençlerin kariyer farkındalığını geliştirmeye veya hayat boyu öğrenmeye karşı olumlu tutum kazanmalarının teşvik edilmesi için çok az sayıda girişim bulunmaktadır.

Kiev Gençlik Merkezi (KYC), kariyer öğrenimi ve danışmanlığı alanında yeni bir yaklaşım geliştirmek amacıyla birçok çalışma gerçekleştirmektedir. Merkez, yılda bir veya iki etkinlik düzenlemek yerine, sürekli olarak uygulanan ve hedef kitlenin ihtiyaçlarına göre uyarlanan bütünsel bir proje sunmaktadır. Gelişmiş ülkelerin deneyimlerini göz önüne alan KYC, okul çağındaki çocuklar ve öğrencilerin yanı sıra 35 yaşa kadar yetişkinleri de kapsamaktadır.

KYC kariyer rehberliği aşağıdakileri hedeflemektedir:



- Kamunun, geliştirilen kariyer rehberlik yönetimi ile sorumlu kariyer seçiminin önemi ve faydaları hakkında bilgilendirilmesi;
- Kompleks kariyer rehberliği yöntemlerinin kullanılmasının teşvik edilmesi ;
- Gençlerin güncel bilgilere dayalı olarak bilinçli kariyer seçimi yapmalarının sağlanması;
- Belirli bir meslek alanına veya mesleğe ilişkin basmakalıp görüşlerin yarattığı sonuçların ortadan kaldırılması;
- Gençlerin yeteneklerini ve ilgi alanlarını inceleyerek, kendi kariyer yollarını oluşturmaları ve gelişimleri için bir platform geliştirilmesi.

## İçerik

**Vaka çalışması: 'ProProfesii'** (Mesleklere İlişkin), öğrenciler için kapsamlı kariyer rehberliği hizmeti sunmayı amaçlayan bir KYC projesidir. Proje kapsamında, gelecekteki mesleğini belirlemek isteyen gençler için dersler, kurslar ve seminerler bir arada sunulmaktadır. Hedef kitle 13-17 yaş arası okul çağındaki çocuklardır.

Proje, aşağıdaki fırsatlara erişimi sağlamaktadır:

- 'ProProfesii Weekend', ilkbahar ve sonbahar dönemlerinde olmak üzere yılda iki kez düzenlenen bir forumdur. Forumda, psikologlar ve eğitim koçları bir gün boyunca katılımcıların mesleki ve kişisel gelişimi için aralıksız olarak faaliyetler sunmaktadır. Etkinliğin amacı, iyi düşünülmüş bir kariyer seçiminin başarılı bir kariyer oluşturmaya ve kişinin yetenekleri ile ilgi alanlarına göre bir uzmanlık seçmesine yardımcı olacağını göstermektir. Forum, bir konferans salonu, psikologlarla görüşme , çalıştaylar, gösteri oturumları için bir iletişim alanı, proje liderleri ve koçları ile görüşmeler için gayri resmi bir iletişim alanı ve ağ oluşturmaya yönelik bir salon alanından oluşmaktadır. Forum, aynı zamanda, uzman tavsiyesi olarak çocuklarını gelecekte kendi kariyer yollarını çizmeleri sürecinde nasıl etkileyebilecekleri öğrenmeleri açısından ebeveynler için de fayda sağlamaktadır (Forumlar yaklaşık 1000 kişilik kapasiteye sahiptir).
- Bilgisayarda bireysel olarak yapılan Magellano testine ücretsiz erişim sağlanmaktadır. Sonuçlar merkezde bulunan psikologlarla tartışılmaktadır (Ayda 15 kişi).
- Uzman psikologlarla danışmanlık hizmetleri sunulmaktadır. KYC, ergen bireylerle çalışma alanında uzmanlaşmış ve ergenlerin uygun bir kariyer yolu seçmeleri için yeteneklerinin ve ilgi alanlarının belirlenmesine yardımcı olan psikologları istihdam etmektedir. (Ayda 15 kişi).
- Kiev okullarında kariyer rehberliği hizmetleri sunulmaktadır. Bu kapsamda, katılımcıların güçlü ve zayıf yönlerinin belirlenmesi ve hayat misyonlarını bulmalarına yardımcı olunması amacıyla interaktif eğitimler sağlanmaktadır (Ayda dört okul).
- '...mesleği' konferansları, farklı sektörlerden uzmanların uzmanlık alanları, işlerinin özellikleri ve çeşitli işlere ilişkin içgörülerini hakkında konuştukları bir ortam sağlamaktadır (Ayda 200 kişi).
- Gençlere farklı mesleklere ilişkin gerçek hayattaki çalışma koşullarının gösterilmesi amacıyla ortak kuruluşlara ve şirketlere işyeri ziyaretleri düzenlenmektedir (Ayda 80 kişi).
- Çapraz becerilerin geliştirilmesi için çalıştaylar ile pratik eğitimler sunulmaktadır (ayda 240 kişi).

14-35 yaş arası gençlere yönelik olarak düzenlenen diğer KYC kariyer rehberliği projeleri aşağıdakileri kapsamaktadır:

- **Geleceğin işleri**, başvuruların birkaç saat içinde istihdam edilebilirlik becerilerini etkili bir şekilde geliştirmelerini sağlayan bir dizi çalıştayı kapsamaktadır. Kendini tanıtmaya, pozitif psikoloji ve topluluk önünde konuşmaya yönelik olarak sunulan temel teknikler, gençlerin yeni kariyer seçenekleri oluşturmalarındaki motivasyonlarını ve özgüvenlerini artırmalarına yardımcı olmaktadır. (Kurstaki ortalama katılımcı sayısı dört günde 500 kişidir);
- **Kariyer Günleri**, şirket temsilcilerinin potansiyel çalışanlarla bir araya geldiği geleneksel bir kariyer fuarı ile kişisel ve mesleki becerileri geliştirmek üzere bir eğitim girişimi ve çalıştayları kapsamaktadır;
- **Kariyer Sohbetleri**, kariyer rehberliğine ilişkin aciliyet taşıyan konuların belirlenmesi amacıyla devlet kurumları, kamu kuruluşları ve kariyer hizmetleri, eğitimciler ve işveren temsilcilerinin katılımıyla düzenlenen tartışma toplantılarını kapsamaktadır (katılım kapasitesi 60 kişidir);
- **İK Sohbetleri**, kariyer rehberliğinin bir parçası olarak kendini geliştirme ve kendini tanıtmaya üzerine gerçekleştirilen konferansları içermektedir (katılım kapasitesi 350 kişidir).

### Etki, etkililik ve başarı unsurları

KYC faaliyetlerine yılda toplamda yaklaşık 15 060 kişi katılım göstermektedir. Başarı faktörleri aşağıdakileri içermektedir:

- Kariyer rehberliğine yönelik farklı yöntemleri ve yaklaşımları tek bir mekanizmada birleştiren kapsamlı bir yaklaşım;
- Dönemsel projelerden ziyade yıl boyunca sürekli olarak uygulanan düzenli projeler;
- Tümünün ücretsiz olduğu erişilebilir faaliyetler;
- Bireysel yaklaşım ile kariyer kılavuzları oluşturulmasında kişisel özelliklerin göz önüne alındığı proje faaliyetleri;
- Esneklik sağlanarak kamu talepleri ile uyumlu projeler.

<https://rb.gy/gadzhr8.3>

## 8.3 KARIYER REHBERLİĞİNDE İŞBİRLİĞİ VE KOORDİNASYON

### Zhytomyr Bölgesel İstihdam Hizmetleri kapsamında kariyer rehberliği

#### Giriş ve bağlam

Zhytomyr Bölgesel İstihdam Merkezi (bir Bölgesel İstihdam Merkezi, dört İl İstihdam Merkezleri ve 17 bağlı kuruluş), başvuranlara kariyer danışmanlığı ve aktif destek hizmetleri sağlayan yüksek kaliteli kariyer rehberlik hizmetlerinin mükemmel bir örneğidir. İstihdam Merkezi kariyer danışmanları, farklı türlerdeki eğitim kurumlarındaki öğrenciler, gençler, özel ihtiyaçları olan kişiler, ülke içinde yerinden edilmiş kişiler, Ukrayna terörle mücadele operasyonuna katılanlar gibi farklı hedef gruplarına istihdam hizmetleri sunmaktadır.

Yakın zamanda yapılan yenileme çalışmalarıyla, Zhytomyr İl İstihdam Merkezi, Ukrayna genelinde özel ihtiyaçları olan kişilere yönelik bir kariyer rehberliği merkezine dönüştürülmüştür. Engelli kişiler için geliştirilen son teknolojik olanakların yanı sıra, merkez personeli, kapsayıcı ve müşteri odaklı bir yaklaşımla dünya çapındaki mevcut trendlerin uygulanmasına ağırlık vermektedir. Bazı merkez uzmanları, kapsayıcı kariyer danışmanlığı sertifikası almak üzere deneysel kariyer eğitimine katılmıştır.

#### İçerik

Zhytomyr Bölgesel İstihdam Hizmetleri, kariyer eğitimi ve rehberliğine yönelik çeşitli yenilikçi uygulamalar gerçekleştirmektedir.

**Kariyer Kulüpleri.** Gençler (11), kadınlar (4), iş arama teknikleri (7), girişimcilik geliştirme (3), yetimler ve ebeveyn bakımından yoksun çocuklar (2), öğretmenler(1) olmak üzere farklı başvuranların ihtiyaçlarına uygun olarak, her İstihdam Merkezi ve bağlı kuruluşlarda farklı kulüpler oluşturulmuştur.

**Lise Öğrencilerine Yönelik Kariyer Rehberliği.** Kariyer danışmanları ekibi, İl İstihdam Merkezlerindeki lise öğrencileri için düzenli olarak farklı kariyer etkinlikleri gerçekleştirmektedir. Devlet anlaşmaları ve ortak eylem planları temelinde orta öğretim kurumlarıyla işbirliği gerçekleştirilmektedir. Bu anlaşma ve planlar, tek bir merkeze bağlı kalınmaması için dahil edilen bölge topluluklarında da uygulanmaktadır. Zhytomyr Bölgesel İstihdam merkezi, 8. Sınıftan itibaren liselerdeki öğrenciler için kapsamlı bir kariyer rehberliği hizmeti sağlamaktadır.

- 8. Sınıflar için: işgücü piyasası, başarılı bir kariyer yolu oluşturma formülü ve kariyer seçiminde sık yapılan hatalar hakkında bilgi verilmesi için kariyer dersleri;
- 9. Sınıflar için: kendi kariyerlerini oluşturabilmeleri için psiko-teşhis testleri;
- 10-11. Sınıflar için: interaktif alıştırmalar, motivasyon sağlayıcı ve rekabetçi eğitim, entelektüel oyunlar, atölyeler özellikle enine becerilerin geliştirilmesine yönelik diğer faaliyetleri kapsayan kariyer rehberliği dersleri.

**Kampüs.** Zhytomyr Bölgesel İstihdam Merkezi gençler için düzenli olarak Kariyer Günleri gerçekleştirmektedir. Kasım 2019 tarihinde, yerel okullardaki öğrenciler, Zhytomyr bölgesindeki yüksek ve mesleki eğitim kurumlarını teşvik etmek üzere özel olarak düzenlenen Kampüs adlı bir kariyer etkinliğine davet edilmiştir. Etkinlik kapsamındaki toplantı, her eğitim kurumunun kendisini tanıtabileceği bir platforma sahip olduğu kampüs formatında gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda, bilgilendirici materyaller dağıtılmış ve çalıştaylar sırasında ziyaretçiler, ilgili mesleki alanlarda basit yaratıcı görevler gerçekleştirmişlerdir. Potansiyel öğrenciler de etkinliğe katılım gösterebilmişlerdir:

- Mesleki kabiliyet ve yeteneklerin belirlenmesi için hızlı testler;
- 'Kariyer yolu seçiminde dikkatli olun!' hakkında mini eğitim oturumları ve motivasyon sağlayıcı fotoğraf alanları;
- Öğrenci oylarıyla eğitim kurumlarının tanıtım platformlarının değerlendirilmesi;
- Eğitim fırsatları, kariyer seçimi yolları, yerel ve işgücü piyasalarının beceri talepleri hakkında kurum temsilcileriyle iletişim kurulması.

Girişte, fuarı ziyaret edenlere öğrenci kimlik kartı ve temsil edilen kurumların haritasının bulunduğu sahte bir kredi kartı verilmiştir. Öğrenciler bu kartlar ile, eğitim kurumlarına kabul edilmeye çalıştıkları bir simülasyon oyununa katılmışlardır. Kurumların okula kabul kurulları tarafından düzenlenen kısa bir çalıştayı takiben katılımcılar, bilgi düzeylerini veya uygulama becerilerini gösterdikleri 'sınava' ait test sonuçlarını almışlardır. Kampüs içinde gezdikten sonra, potansiyel öğrenciler emojilerle oy vererek en ilgi çekici eğitim kurumlarını seçmişlerdir. Oylama sonuçlarına göre en çok oyu alan kurum açıklanmıştır.

**Artırılmış gerçeklik ile Geleceğin İşleri Atlası.** Genç neslin dijital teknolojilerle son derece ilgili olması nedeniyle, İstihdam Merkezi uzmanları bu teknolojilerden, yeni gelişen mesleklere ilişkin bilgilerin yayılması amacıyla faydalanmışlardır. Artırılmış gerçeklik ile Geleceğin İşleri Atlası kapsamında, robotik mühendisi, sanal gerçeklik mimarı, akıllı şehir tasarımcısı, sağlık danışmanı, çevrimiçi koç, geri dönüşüm teknolojisi uzmanı, nanodoktor, şehir çiftçisi ve şehir ekolojisti gibi yeni işler hakkında bilgi verilmektedir. Her mesleğin, işgücü piyasasındaki değişikliklerin açıkça anlaşılmasını sağlayan ve gençlerin kariyer planlaması ve gelişimi için motivasyonlarını artıran kısa bir açıklamasına ve mesleki sorumluluklar listesine yer verilmektedir.

**Ebeveyn Danışmanlığı.** Zhytomyr Bölgesel İstihdam Merkezi, hem okul çağındaki çocuklar hem de ebeveynlerine yönelik bir danışmanlık hizmeti sunmaktadır. Merkez bünyesindeki uzmanlar, ebeveynlerin, çocukların kariyer seçimlerine karar vermelerinde büyük bir etkiye sahip olduklarını kabul etmektedir. Bu bağlamda, ebeveynler, işgücü piyasasındaki mevcut trendler ve ebeveynlerin aşına olmayabileceği yeni işlerin rekabet gücü hakkında tartışmaların yürütüldüğü düzenli olarak gerçekleştirilen özel toplantılara davet edilmektedir. Ebeveynlerin tercihleri ne olursa olsun, çocuklarının bağımsız bir şekilde kariyer yollarını belirlemelerine izin vermelerinin önemini özellikle vurgulanmaktadır.

**Aile Kariyer Ağacı**, okul çağındaki çocuklara yönelik olarak düzenlenen oldukça popüler bir eğitim projesidir. Proje, İstihdam Merkezi uzmanlarının, birçok çocuğun büyükanne ve büyükbabalarının kariyerleri ve nerede çalıştıkları hakkında hiçbir bilgisi olmadığını fark etmeleri üzerine geliştirilmiştir. Projeye katılan çocuklar, bir video sunumu veya poster ile tüm yakınlarının işlerini anlattıkları bir Aile Kariyer Ağacı oluşturmaktadır. Bu proje, aile köklerinin daha iyi anlaşılmasını sağlamaktadır ve bu, çocukların kendi kariyer yollarını oluşturmalarında çok önemli bir faktördür. Zhytomyr İstihdam Merkezleri uzmanları, yerel okul psikologlarıyla yakın işbirliği halinde çalışarak etkili kariyer rehberliği için ortak ve benzersiz uygulamaları paylaşmaktadır.

**'Kariyer seçimi' testleri**<sup>7</sup>. Çoğu insan hayatlarının üçte birini mesleki faaliyetlerle geçirmektedir. Sosyolojik araştırmalara göre, Ukraynalıların %50'si diplomalarından farklı alanlarda çalışmaktadır, sadece %10'u işlerinden memnundur ve memnun olmayanların yalnızca %4'ü başka bir meslek seçmeye hazırdır. Eğitimine devam etme veya kariyer yolu seçme aşamasında olan ve başarılı bir kariyer oluşturulmasına katkıda bulunacak kişisel yetenekler, karakter tipi, öz saygı, dikkat, hafıza, algı, düşünme ve diğer özellikler hakkında daha fazla bilgi edinmek isteyen başvuranlar için Ukrayna Devlet İstihdam Hizmetleri internet sitesi aracılığıyla ücretsiz bilgisayarlı psiko-teşhis teknikleri sunulmaktadır.

## Ukrayna Kariyer Rehberliği ve Eğitim Danışmanlığı Derneği

### Giriş ve bağlam

Okul çağındaki çocuklar, üniversiteye başlayanlar, mezunlar ve yetişkinler için kariyer rehberliği hizmetlerinin yetersiz kalması nedeniyle 2010 yılında Ukrayna Kariyer Rehberliği ve Eğitim Danışmanlığı Derneği (UACGEA) kurulmuştur. Dernek, kariyer öğrenimi ve danışmanlığı alanında uzmanlar için işbirliği ortamı yaratmayı, kariyer rehberliğinde bilimsel ve uygulama yaklaşımlarını araştırmada uluslararası işbirliğini güçlendirmeyi ve Ukrayna'daki mesleki rehberlik sistemini dönüştürmeyi amaçlayan bir STK'dır.

### İçerik

Dernek, aşağıda verilen faaliyetlerde uzmanlaşmıştır:

- Kariyer rehberliği faaliyetlerini **izlenmesi ve kaydedilmesi**(uzmanlar, kuruluşlar, projeler);
- Ukrayna'da kariyer rehberliğine bilimsel yaklaşımların **araştırılması** ve bir kariyer rehberliği sözlüğü oluşturulması;
- 'Ukrayna'da Kariyer Rehberliği Grubu' topluluğunun **oluşturulması ve geliştirilmesi** (<https://rb.gy/zinzcu>);
- Bir dizi Kariyer Yetkinliği ve Kişisel Gelişim Yönetimi Yeterliliğinin **geliştirilmesi** (<https://rb.gy/jiuhqc>, <https://rb.gy/tuqj4v>);
- Kariyer Yeterliliklerini ve Kişisel Gelişim Yönetimi Yeterliliklerinin eğitim programları kurslar, sertifika programları yoluyla **test edilmesi ve uygulanması** (<https://rb.gy/beoavh>).

Dernek, farklı yaş gruplarından öğrenciler için 'Öğrenme ve Kariyer Yolları', 'Bilinçli Hayat Yolu Seçimi', 'Ukrayna Kariyer Rehberliği Haritası' gibi çok çeşitli eğitim araçları sunmaktadır.

Dernek, bütünsel bir ulusal mesleki rehberlik sistemi oluşturulması ve bu sistemin gelişim sürecini olumlu yönde etkilemek amacıyla Sivil Toplum Kuruluşları ve Ticari Kuruluşlar İşbirliği ile birlikte

<sup>7</sup> <https://rb.gy/ckhnrp>

çalışmaktadır. İşbirliği kapsamındaki faaliyetler, sistemi, Avrupa entegrasyonu bağlamında gelişmiş ülkelerin çağdaş deneyimlerini göz önüne alarak dönüştürme ihtiyacı vizyonunu temel almaktadır. Belirli sağlayıcılar için kariyer rehberliğinin değerlendirilmesinde açık kriterler geliştirme ve uygulamanın önemli olması nedeniyle, İşbirliği ile yakın gelecekte Ukrayna'da gerçekçi bir şekilde uygulanabilecek ilgili vizyonlar, stratejiler, modeller ve yaklaşımlar geliştirilmektedir. Bu bağlamda, kariyer yönetimi yeterlilikleri de dahil olmak üzere güncellenmiş Avrupa temel yeterlilikler modelinin (Avrupa Birliği Resmi Gazetesi, 2018a) 2017 Ukrayna Eğitim Yasasında belirtilen temel yeterlilikler üzerinde uygulanması önerilmektedir.<sup>8</sup>

Önerilen yaklaşımın temel özellikleri şunlardır:

- Yönetilme eğiliminden sorumluluk bilincine geçiş,
- Bir kariyer rehberliği sisteminin uygulanması.

### Zorluklar ve geleceğe yönelik gelişmeler

Bu sistemin uygulanabilmesi için sistemi oluşturan temel kariyer yeterlilikleri ve nitelikler çerçevesinin etkinleştirilmesi gerekmektedir. Doğru bir şekilde uygulandığında, bu iki unsur gençlerin fırsatları etkili bir şekilde yapılandırılmalarına ve hayat tercihlerini oluşturmalarına olanak tanımaktadır. Aynı zamanda, Kişisel Gelişim Yönetimi Nitelikleri (PDMQ) Çerçevesi, vatandaşlarla iletişimin şeffaf bir şekilde sağlanması için eğitim ve kariyer hizmeti sağlayıcılarının sınıflandırılmasını kapsamaktadır.

Daha doğru bir esneklik göstergesi yapısı için çalışılmalıdır. Böyle bir gösterge ile kariyer rehberliğinin etkinliği yerel, bölgesel ve ulusal düzeylerde değerlendirilebilecektir.

## 8.4 EBEVEYNLERİN ÇOCUKLARIN KARIYER SEÇİMİ SÜREÇLERİNE KATILIMI

### Meslekler Şehri

#### Giriş ve bağlam

Avrupa'da eşdeğeri olmayan bu benzersiz proje, çocukların ve ebeveynlerin iş dünyası hakkında daha fazla bilgi edinmelerine yönelik olarak her yıl düzenlenen bir geniş kapsamlı ve mobil kariyer etkinliğidir. Söz konusu ulusal girişim, ilk olarak 2014 yılında, Ukrayna'da bulunan 12 şehirde 40 000'i aşkın katılımcıyla gerçekleştirilmiştir. Katılımcı sayısı 2015 yılında 98 000 ve 2016 yılında 350 000'e ulaşmış ve proje başlangıcından bu yana, Ukrayna'da bulunan 50 kasaba ve şehirden en az bir milyon çocuk ve ebeveynleri tarafından katılım gösterilmiştir.

#### İçerik

Projenin misyonu, çocuklara birçok meslek alanından temsilcilerin desteğiyle gerçek yaşam koşullarında farklı işleri deneme şansı vermektedir. Mesleklere ait liste bölgelere göre değişiklik göstermektedir ve her geçen yıl meslek alanlarında artış görülmektedir. 2019 yılında, ülke genelinde 160 farklı meslek temsil edilmiştir. Girişte, 2-15 yaş arasındaki her çocuğa bir pasaport, kısa bir kılavuz ve bir şehir haritası verilmektedir. Çocuklar, istedikleri işi seçtikten sonra işe alınmakta ve bir uzman ile gerçekleştirilen çalışmayı takiben gerçek görevlerini yerine getirmektedirler. İş geçmişleri pasaportlarına kaydedilmekte ve başarılı bir iş gününün sonunda katılımcılar ödemelerini, yerel bir pazarda kırtasiye ve şekerleme ürünlerinde kullanabilecekleri özel bir para birimi bazında almaktadır. Proje

<sup>8</sup> Eğitim Yasası 2017, <https://rb.gy/snlziq>

moderatörleri ve iş temsilcileri, ilk olumlu iş deneyiminin hayati derecede önemli olduğunu ve gelecekte seçilecek kariyer yolunu büyük ölçüde etkileyebileceğini belirtmektedir.

# KISALTMALAR



## KAYNAKLAR

- Aagaard, K. (t.b.). 'How informal and non-formal learning is recognised in Europe. Danimarka – ülke raporu', Bertelsmann Stiftung. Erişim tarihi 30 Ekim 2019: [www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/LL\\_Denmark\\_FINAL\\_32Seiter.pdf](http://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/LL_Denmark_FINAL_32Seiter.pdf)
- Abbas, R. (2020). Sunum 'Bridging the dialogue between parents and children for career counselling and guidance', Pakistan, Asya Pasifik Kariyer Rehberliği Konferansı. Erişim tarihi Kasım 2020: <https://asiapacificcda.org/event-3803422>
- Akkök, F., Öğütürk, B. ve Kökdemir, H. (1998). 'İlköğretimde Aile Katılımı. TED Ankara Koleji Eğitim Dergisi, 97–98', Ankara.
- Andrei, A., Botnariuc, P., Călineci, M., Făniță, A., Geană, I., Goia, D., Iacob, M. ve Țibu, S.L. (2017). *Consiliere și dezvoltare personală-clasa a V-a. Ghid pentru profesori*, Bucuresti: Editura Universitara.
- Babarović, T. ve ark. (2020). 'Career choice: The new online career guidance system in Croatia', *Conference Proceedings from the 2019 IAEVG Konferansı Sunumu*, 11–13 Eylül 2019, Bratislava, Slovakya.
- Bagga, E., Bhargava, P. ve Chadha, N.K. (2020). 'Uluslararası Sertifikalı Kariyer Koçluğu (ICCC) – Girişimler ve zorluklar' kapsamında sunulmuştur. Erişim tarihi Kasım 2020 at: <https://asiapacificcda.org/event-3803423>
- Bårdsdatter Bakke, I., 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*, Sayı 41, Ekim 2018.
- Barnes, S.-A., Bimrose, J., Brown, A., Gough, J. ve Wright, S. (2020a). 'The role of parents and carers in providing careers guidance and how they can be better supported', uluslararası kanıt raporu, Warwick Üniversitesi.
- Barnes, S.-A., Bimrose, J., Brown, A., Kettunen, J. ve Vuorinen, R. (2020b). 'Lifelong guidance policy and practice in the EU: Trends, challenges and opportunities', nihai rapor, Avrupa Komisyonu, İstihdam, Sosyal İşler ve İçerme Genel Müdürlüğü, E Müdürlüğü. Lüksemburg, Avrupa Birliği Yayın Ofisi. DOI:10.2767/91185
- Bimrose, J., Brown, A., Mulvey, R., Kieslinger, B. ve Dewanti, R.T. (2019). 'Transforming identities and co-constructing careers of career counsellors', *Journal of Vocational Behavior*, Cilt 111, Nisan 2019, s. 7–23.
- Chambers, N. ve ark. (2018). 'Drawing the future: Exploring the career aspirations of primary school children from around the world', *Education and Employers*, Ocak 2018.
- Cedefop (2016). 'Labour market information and guidance', Lüksemburg: Yayın Ofisi, Cedefop araştırma raporu; No 55. <http://dx.doi.org/10.2801/72440>
- Cedefop (2020). 'Inventory of lifelong guidance systems and practices – Finland', *CareersNet ulusal kayıtları*. Erişim tarihi Ekim 2020: [www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country-reports/inventory-lifelong-guidance-systems-and-practices-finland](http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country-reports/inventory-lifelong-guidance-systems-and-practices-finland)

Comer, J.P and Haynes, N.M (1991). 'Parent Involvement in Schools: An ecological approach', *Elementary School Journal*, 91/3, s. 271–277.

Avrupa Birliği Konseyi (2018). 'Avrupa Parlamentosunun 2241/2004 / EC sayılı Kararı yürürlükten kaldıran (AB) 2018/646 sayılı ve Konsey'in 18 Nisan 2018 tarihli, beceri ve yeterlilikler için daha iyi hizmetlerin sağlanması için ortak bir çerçeve (Europass) konulu kararı, Avrupa Birliği Resmi Yayını, L 112/42, 2.5.2018, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018D0646&rid=9>

Konseyin Euroguidance Kararı (2019). 'Lifelong Guidance in Estonia 2019', Archimedes Vakfı.

ELGPN (Avrupa Hayat Boyu Rehberlik Politika Ağı) (2014). 'Lifelong guidance policy development: Glossary', Jyvaskyla, Kirjapaino Kari, Finlandiya.

Avrupa Komisyonu (t.b.). 'Mobile Mentor Application ("Mentor App")'.

Avrupa Komisyonu (t.b.). 'PES practices'. Erişim tarihi Kasım 2020: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1206&langId=en>

Avrupa Komisyonu (2017a). 'Proposal for a structured cooperation between public employment services (PES) and the education sector for better school-to-work transitions,' görüş belgesi, European Network of Public Employment Services, Lüksemburg: Avrupa Birliği Yayın Ofisi

Avrupa Komisyonu (2017b). 'Practitioner's toolkit for PES building career guidance and lifelong learning,' Lüksemburg: Avrupa Birliği Yayın Ofisi.

Avrupa Komisyonu (2018a). 'One-stop-shop guidance centres for young people (Ohjaamo) Finland', Nisan 2018.

Hendahewa, C. ve ark. (2006). 'Artificial intelligence approach to effective career guidance', Sri Lanka Association for Artificial Intelligence, 3. Yıllık oturum sunumları, 15 Eylül 2006, Colombo.

Hooley, T. ve Sultana, R. (2016). 'Career guidance for social justice,' editörün kaleminden, içinde *Journal of the National Institute for Career Education and Counselling*, Sayı 36, Nisan 2016.

Hooley, T., Sultana, R. ve Thomsen, R. (2018). *Career guidance for social justice: Contesting neoliberalism*, Londra: Routledge.

ICCDPP (Uluslararası Kariyer Gelişim ve Kamu Politikaları Merkezi) (2019b). 'Leading career development services into an uncertain future: Ensuring access, integration and innovation. Country paper: Croatia', ICCDPP Uluslararası Sempozyumu, Norveç, 2019.

ICCDPP (2019c). 'Leading career development services into an uncertain future: Ensuring access, integration and innovation. Country paper: Singapore', ICCDPP Uluslararası Sempozyumu, Norveç, 2019.

IC3 Movement (2017). 'Survey report', Uluslararası Kariyer ve Kolej Danışmanlığı (IC3) Konferansı, 30–31 Ağustos 2017, Yeni Delhi, Hindistan.

Indecon (2019). 'Indecon review of career guidance', an independent review of aspects of career guidance in Ireland commissioned by the Minister of Education and Skills. Erişim tarihi Kasım 2020: [www.education.ie/en/Publications/Education-Reports/indecon-review-of-career-guidance.pdf](http://www.education.ie/en/Publications/Education-Reports/indecon-review-of-career-guidance.pdf)

Kern, M.L., McCarthy, P., Chakrabarty, D. ve Rizoiu, M-A. (2019). 'Social media-predicted personality traits and values can help match people to their ideal jobs', *Proceedings of the National Academy of Sciences and the United States of America*, 16 Aralık, 2019.

Kettunen, J. ve Felt, T. (2020). 'One-stop guidance centers in Finland', *Career and career guidance in the Nordic countries*, Brill | Sense, Leiden, Hollanda, 2020, s. 293–306.

Kettunen, J. (2017). 'Career practitioners' conceptions of social media and competency for social media in career services', PhD tezi, Jyväskylä Üniversitesi, Finlandiya Eğitim Araştırmaları Enstitüsü.

Kolajo, T. ve Kolajo, J.O. (2015). 'Career guidance through admission procedures in Nigerian universities using Artificial Neural Networks', *International Journal of Advanced Research in Computer Science and Software Engineering*, Cilt 5, Sayı 9, Eylül 2015.

Kolb, D (1984). *Experiential learning: Experience as a source of learning and development*, Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall, 1984.

Law, B. ve Watts, A.G. (1977). *Schools. Careers and community: A study of some approaches to careers education in schools*, Church Information Office, Londra, 1977, s. 8–10.

Ministry of Education Romania (2017). 'Annex No 2 to the Ministerial Order No 3393/28.02.2017. Curriculum for counselling and personal development. Grades 5–8', translated into English by Euroguidance Romania: [http://euroguidance.ise.ro/wp-content/uploads/2019/01/cdp\\_cls\\_5-8.pdf](http://euroguidance.ise.ro/wp-content/uploads/2019/01/cdp_cls_5-8.pdf)

T.C. Milli Eğitim Bakanlığı (2018). 'Türkiye Eğitim Vizyonu 2023'. Erişim tarihi Kasım 2020: [http://2023vizyonu.meb.gov.tr/doc/2023\\_VIZYON\\_ENG.pdf](http://2023vizyonu.meb.gov.tr/doc/2023_VIZYON_ENG.pdf)

Moeki, L. (2019). Presentations 'The National Career Advice Portal' ve '[The Challenges of Meeting Everyone's Needs](#)', ICCDPP Uluslararası Sempozyum bildirimleri, Norveç, Haziran 2019. Erişim tarihi Kasım 2020: [www.kompetansenorge.no/contentassets/18ec32b9efc049a2ae1c1dbcb2ae77f7/theme-2---catalyst-speech---letshego-moeki.pdf](http://www.kompetansenorge.no/contentassets/18ec32b9efc049a2ae1c1dbcb2ae77f7/theme-2---catalyst-speech---letshego-moeki.pdf)

National Centre for Guidance in Education (2017). 'NCGE: A whole school guidance framework', Dublin, İrlanda. Erişim tarihi Kasım 2020: [www.ncge.ie/school-guidance-handbook/ncge-wholeschool-guidance-framework](http://www.ncge.ie/school-guidance-handbook/ncge-wholeschool-guidance-framework)

Nurbek, S. ve Moldakassimov, Y. (2019). 'Atlas of New Professions in Kazakhstan: Regional case for changing workforce and labour market landscape', *Journal of Futures Studies*, dijital basım, 26 Aralık 2019.

Oomen, A. (2019). 'Involving parents in careers work in secondary education: an educational innovation'. Erişim tarihi Kasım 2020: [www.researchgate.net/publication/332013812\\_Involving\\_parents\\_in\\_careers\\_work\\_in\\_secondary\\_education\\_an\\_educational\\_innovation](http://www.researchgate.net/publication/332013812_Involving_parents_in_careers_work_in_secondary_education_an_educational_innovation)

Phillips, C. (2015). 'Parental Influence: The key role played by parents in their children's decisions about routes and pathways post-18', GTI Media, United Kingdom. Erişim tarihi Kasım 2020: [www.accesshe.ac.uk/yYdlx0u7/Parental-Influence-Report-2015-FINAL-1-JULY-00000003.pdf](http://www.accesshe.ac.uk/yYdlx0u7/Parental-Influence-Report-2015-FINAL-1-JULY-00000003.pdf)

Wolfgang Bliem, Cedefop CareersNet toplantısı sunumu, Avusturya. Erişim tarihi Kasım 2020: [www.cedefop.europa.eu/files/third\\_careersnet\\_austria\\_bliem.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/files/third_careersnet_austria_bliem.pdf)

Progressive Partnership (2018). 'Report to Skills Development and Scottish Government: Parents and Carers. Research findings – Final report'. Erişim tarihi Kasım 2020: <https://beta.gov.scot/publications/parents-and-carers-research-final-report-january-2018/>

Sampson, J.P., Reardon, R.C., Peterson, G.W. ve Lenz, J.G. (2004). *Career counseling and services: A cognitive information processing approach*, Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.

Sampson, J.P. (2008). *Designing and implementing career programs: A handbook for effective practice*, Broken Arrow, OK: National Career Development Association.

Sampson Jr., J.P., Vuorinen, R. ve Kettunen, J. (2018). 'Social media and the evolving role of the counsellor: Opportunities and challenges', IAEVG Konferansı Açılış Sunumu, 4 Ekim 2018, Gothenburg, İsveç.

Saraswathi, S., Reddy, M.H.K., Kumar, S.U., Suraj, M. ve Shafiet, S.K. (2014). 'Design of an online expert system for career guidance', *International Journal of Research in Engineering and Technology*, Cilt 3, Özel Sayı 7, Mayıs 2014.

Schreiber, M. ve Reumiller, D. (2020). 'Vocational, college and career counselling in Switzerland: Blended information and e-counselling in a digitised world', IAEVG 2019 Konferans bildirileri, 11–13 Eylül 2019, Bratislava, Slovakya.

Skills Scotland (2012). 'Career Management Skills Framework in Scotland'. Erişim tarihi Kasım 2020: [www.skillsdevelopmentscotland.co.uk/media/34749/career\\_management\\_skills\\_framework\\_scotland.pdf](http://www.skillsdevelopmentscotland.co.uk/media/34749/career_management_skills_framework_scotland.pdf)

Spangar, T., Arnkil, R., Keskinen, A., Vanhalakka-Ruoho, M., Heikkila, H. ve Pitkanen, S. (2013). 'Ohjauksen like näkyviin – Tutka ja TE-toimistojen ohjauspalvelut', İstihdam ve Ekonomi Bakanlığı, Finlandiya.

Thomsen, R. (2012). *Career guidance in communities: A model for reflexive practice*, Derby: Uluslararası Rehberlik Çalışmaları Merkezi, Derby Üniversitesi.

Thomsen, R., Skovhus, R. ve Buhl, R. (2017). 'Collection of cases: Career guidance in communities', çeviriyi hazırlayan Euroguidance Danimarka.

Țibu, S. ve Andrei, A. (2016). 'Counselling and guidance curricula in the context of the educational reform in Romania', IAEVG Konferans Bildirisi, 'Promoting equity through guidance: Reflection, action, impact', Madrid, İspanya.

Țibu, S. ve Andrei, A. (2017). 'Romanian experience in designing counselling curriculum framework for middle schools', *ICERI Uluslararası Konferans Bildirisi*, Sevil, 2017.

Wisconsin Kamu Eğitim Dairesi (2016). 'ACP in Wisconsin. implementing academic and career planning'. Erişim tarihi Ekim: <https://dpi.wi.gov/sites/default/files/imce/acp/DPI%20Guide%202016%20FINAL%20web.pdf>

Wisconsin Evaluation Collaborative (2019). 'Academic and career planning 2018–19. Değerlendirme Raporu. Yönetici Özeti. Erişim tarihi Ekim 2020: [https://dpi.wi.gov/sites/default/files/imce/acp/pdf/2019\\_10\\_11\\_ACP\\_Exec\\_Sum\\_1819\\_Final\\_Stand\\_Alone.pdf](https://dpi.wi.gov/sites/default/files/imce/acp/pdf/2019_10_11_ACP_Exec_Sum_1819_Final_Stand_Alone.pdf)