

KARİYER REHBERLİĞİNDE ULUSLARARASI TRENDLER VE İNOVASYON

Cilt I. Tematik bölümler

Raporun orijinal adı: *International trends and innovation in career guidance – Volume I. Thematic chapters*

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 şeklinde yorumlanamaz.

Avrupa Eğitim Vakfı (ETF), 2020

Kaynak belirtilerek kullanılabilir.

ETF Kıdemli Uzmanı Helmut Zelloth'ın anısına ithafen

Meslek kariyerimizde nadiren, insanlara içinden gelen ve içgüdüsel bir ilgi ve fark yaratma arzusu ile işine bu kadar tutkuyla bağlı bir uzmanla çalışma ayrıcalığına sahip oluruz. Helmut'un nezaketi ve açıklığı sayesinde onunla her etkileşimimiz unutulmaz ve zenginleştirici bir deneyim oldu. Her durumda gösterdiği mizah anlayışı ve uzmanlığını paylaşmaya her zaman hazır oluşuyla Helmut, birçok farklı ülkede yıllar boyunca biriktirdiği muazzam deneyiminden örnekler ve hikâyelerle bu çalışmaya katkılarını zenginleştirdi. Kendisiyle çıktığımız iş gezileri, tüm bu hikâyeleri dinlemek ve yaptığı işin ötesindeki tutkularını, dağlardan kış sporlarına, memleketine ve hepsinin merkezinde ailesine duyduğu tutku hakkında konuşmak için iyi bir fırsat oldu. Helmut, Avrupa Eğitim Vakfı'nda ve düzenli olarak fikir ve ilham kaynağı olduğu Avrupa Birliği çevrelerinde ve ortak ülkelerde özlemle hatırlanacaktır. Kariyer rehberliği Helmut'un özel ilgi alanıydı ve bu yayın ile Helmut'un mirasını yaşatmayı ve çalışmalarımıza ilham vermeye devam etmesini umuyoruz.

Cesare Onestini
ETF Direktörü

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 Fusun 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	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.
1. GİRİŞ.....	6
1.1 Bağlam	6
1.2 Raporun amacı ve yapısı	6
1.3 Metodoloji	8
2. EĞİTİM VE ÖĞRETİM SİSTEMLERİ, İSTİHDAM POLİTİKALARI VE SOSYAL POLİTİKALARA YÖNELİK KÜRESEL MÜCADELE ALANLARI – DEĞİŞİM UNSURLARI	9
2.1 Küresel zorluklara yanıt olarak eğitim ve öğretim reformları.....	9
2.2 Küresel zorluklara yanıt olarak istihdam politikası ve sosyal politika	10
2.3 Kariyer rehberliğinin rolü – yenilikçi yaklaşım ihtiyaçları	12
3. KARIYER REHBERLİĞİNDE MEGA-TRENDLER VE AB VE DİĞER ÜLKELERDEN YENİLİKÇİ ÖRNEKLER.....	19
3.1 Kariyer rehberliği sistemlerinde BİT kullanımı.....	19
3.2 Kariyer yönetim becerilerinin geliştirilmesi	26
3.3 Kariyer rehberliğinde işbirliği ve koordinasyon	31
3.4 Gençlerin kariyer tercihlerinde ebeveynlerin rolü.....	34
3.5 Diğer kilit konular ve yeni trendler	36
4. KARIYER REHBERLİĞİNDE MEGA-TRENDLER VE SEÇİLEN ETF ORTAK ÜLKELERİNDEN YENİLİKÇİ ÖRNEKLER	39
4.1 Kazakistan.....	39
4.2 Türkiye.....	47
4.3 Ukrayna.....	54
5. SONUÇ VE TAVSİYELER.....	62
KISALTMALAR.....	65
KAYNAKLAR	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.

1. GİRİŞ

1.1 Bağlam

Küreselleşme, yeni ve hızla gelişen teknolojiler, demografik değişiklikler ve çevresel bozulma gibi gelişmeler, eğitim, öğretim ve işgücü piyasası sistemleri için giderek daha fazla mücadele alanı yaratmaktadır. Tüm bu gelişmeler, hem bireylerin hem de toplumun üzerinde derin etkiler oluşturmaktadır.

Teknoloji, bireylerin öğrenme ve çalışma şekillerini değiştirmektedir. Yaşam boyu tek bir işte çalışma fikrinin yerini sürekli değişiklik ve belirsizlik almıştır. Dijital dünyada bazı meslekler güncelliğini yitirirken bazı yeni meslekler de ortaya çıkmakta ve ayrıca alternatif ve geleneksel olmayan istihdam modelleri de görülmektedir. Buna, istihdam ortamında kırılganlık ve çalışanlar için daha fazla kırılganlık da eşlik etmektedir. Yaygın otomasyon ve yapay zekâ, verimlilik ve ekonomik büyüme için faydalı olsa da, birçok insanın istihdamda kalabilmek için becerilerini geliştirmesi ve hatta işini değiştirmesi gerektiği anlamına gelmektedir.

Hızla gelişen bu dünya ve değişen işgücü piyasası, bireylerin yaşam boyu öğrenmeyi ilke edinmelerini, değişimle başa çıkmak için yeni beceriler edinmelerini ve mevcut becerilerini adapte edip geliştirmelerini gerektirmektedir. Ayrıca, işgücü piyasasındaki gelişmeler ve gelecekteki beklentilere ilişkin geçerli bilgilere yönelik talep de artmaktadır. Sonuç olarak, gerek eğitim ve iş hayatında gerekse eğitimden iş hayatına geçişte yaşanan sıklık ve karmaşıklık yönetebilmeleri için bireylere daha fazla destek verilmesi gerekmektedir.

Avrupa Eğitim Vakfı (ETF) gibi birçok uluslararası kuruluş, geleceğin işleri konusunda yoğun çalışmalar yürütmekte olup beceri ihtiyaçlarının nasıl değiştiğini incelemektedir. Gerekli yeni beceriler arasında, bireylerin istihdam edilebilirlik beklentilerini, refah ve yaşam doyumlarını iyileştirmeleri için dijital ve sosyal-duygusal becerilerin gerekli olduğu yönünde artan bir fikir birliği vardır. Dolayısıyla, yeni stratejik düşünme şekillerine ihtiyaç artarken eğitim, öğretim sistemleri, istihdam ve sosyal politikalar da bireylerin geleceğe yönelik yeni becerilerini geliştirmeleri için yeniden tasarlanmalıdır.

Bu bağlamda kariyer rehberliğine her zamankinden daha fazla ihtiyaç duyulmaktadır. Ancak bir yandan da kariyer rehberliği yeni koşullara uyum sağlamada zorluklarla karşılaşmaktadır. Etkliliği artırmak ve bireyleri kendi kariyer yollarını yönetme konusunda güçlendirmek için kariyer rehberliği hizmet sunumunda değişiklikler ve inovasyon kapasitesinin geliştirilmesi gereklidir. Teknoloji hali hazırda geleneksel kariyer rehberliği hizmetleri üzerinde bir etki yaratmaktadır ve kariyer yönetim becerileri kavramı da yalnızca Avrupa'da değil, diğer kıtalarda da gittikçe önem kazanmaktadır.

1.2 Raporun amacı ve yapısı

Bu rapor, ETF tarafından gerçekleştirilen “İşin Geleceği” (ETF, 2018) ve “Beceri ve Nitelikler: İnsanlar için faydaları – öğrenme ve rehberlik uzmanları nasıl başarıyor” (ETF, 2019) konulu uluslararası konferansların sonuçları üzerine hazırlanmıştır¹. Her iki konferansta, hem gençlerin hem de yetişkinlerin yeni işgücü piyasası zorluklarıyla baş edebilmeleri için güçlendirilmeleri gerektiği vurgulanmıştır. Kariyer

¹ ‘İşin ve Becerilerin Geleceği’, 2018 ETF araştırması ETF ortak ülkelerine odaklanmış olup toplam 564 katılımcıyla gerçekleştirilmiştir. Anketi yanıtlayanların çoğunluğu (324) ETF ortak ülkelerindendir. 239'u ise AB Üye Ülkeleri dahil diğer ülkelerdendir. ETF ortak ülkelerinin yanıtları ayrı incelenerek diğer ülkelerle karşılaştırma yapılmıştır.

rehberliği bireylerin geçiş aşamalarını destekleyen bir mekanizma olmaya devam edecektir. Bununla birlikte, hızla değişen dünyada öğrenen bireylerin ve iş arayanların ihtiyaçlarını karşılamada daha hızlı ve etkili olması ve bazı hizmet metotlarının uyarlanması gerekmektedir.

Bu raporda, 'her yaştan vatandaşın yaşamlarının herhangi bir noktasında kapasitelerini, yeterliliklerini ve ilgi alanlarını belirlemesini; anlamlı eğitim, öğretim ve meslek kararları vermesini; ve bu kapasite ve yeterliliklerin öğrenildiği ve/ya kullanıldığı öğrenme, iş ve diğer ortamlarda kendi yaşam rotalarını yönetebilmelerini sağlayan bir dizi faaliyet' olarak tanımlanan "kariyer rehberliği" terimini kullanıyoruz (Avrupa Birliği Konseyi, 2008).

Bu raporda, yukarıda belirtilen bağlamda, kariyer rehberliğinin dünya çapında nasıl değişmekte olduğuna ilişkin yenilikçi ve umut vadeden örnekler sunulması amaçlanmıştır. Rapor, bu örneklerden öğrenmeyi kolaylaştırmayı, kariyer rehberliğinde politika ve uygulamaya ilişkin farkındalığı ve anlayışı artırmayı ve ETF ortak ülkelerine ve uluslararası topluma politika konusunda ilham vermeyi amaçlamaktadır. Ayrıca, dünyanın dört bir yanındaki uygulayıcılar ve politika yapıcılar, geleceğin getireceği risk ve fırsatlar üzerinde düşünmeye teşvik etmeyi ve bu fikirleri kariyer rehberliğine yönelik politika ve uygulama perspektiflerine entegre etmeyi hedeflemektedir.

Seçilen yenilikçi ve umut vaat eden politika ve uygulama örnekleri, kariyer rehberliği alanındaki mevcut mega-trendlerle ilgilidir ve her ne kadar örneklerin çoğu Avrupa Birliği ve ETF ortak ülkelerinden seçilmiş olsa da uluslararası kapsamda ele alınmıştır. Her örnekte yenilikçilik ülke/bölge bağlamında ele alınmalıdır, zira kariyer rehberliği sistemlerinin farklı gelenek ve mücadele alanları bulunmakta olup gelişimleri de farklı aşamalarda. İşlevsel bir kariyer rehberliği hizmeti veya sunumu, bir ülkede stratejik bir hedefken başka bir ülkede yenilikçi bir uygulama olabilir -(Barnes ve ark. 2020) Guichard (2003), kariyer rehberliği metotlarının ve müdahale türlerinin ülkeye ve hatta ülkedeki eğitim sistemine bağlı olabileceğini göstermiştir (Whiston & Buck, 2008).

TABLO 1.1 ÇALIŞMANIN ANALİTİK ÇERÇEVESİ VE ARAŞTIRMA SORULARI

Kariyer rehberliğini etkileyebilecek mevcut küresel mücadele alanları nelerdir?	Bu küresel mücadele alanlarının, eğitim ve öğretim sistemleri, istihdam ve sosyal politikalar ve kariyer rehberliğinin rolü üzerindeki etkisi nedir?	Eğitim ve öğretim sistemlerinde, istihdam ve sosyal politikalarda ve kariyer rehberliğinde hangi değişikliklere ihtiyaç vardır?	Kariyer rehberliğinde mevcut mega trendler nelerdir?	Kariyer rehberliğinde hangi yenilikçi politika ve uygulama örnekleri gelecekteki gelişmeler için kanıt ve ilham sağlayabilir?
---	--	---	--	---

Rapor aşağıdaki şekilde yapılandırılmıştır:

- **Bölüm 1** raporun bağlamı, amacı ve metodolojisini açıklayarak analitik çerçeveye genel bir bakış sunmaktadır.
- **Bölüm 2** küresel mücadele alanlarına ve eğitim ve öğretim sistemleri, istihdam ve sosyal politikaların bunlara yanıtlarına odaklanmaktadır; daha sonra bu zorluklarla mücadelede kariyer rehberliği politika ve uygulamalarının rolünü açıklamaktadır.
- **Bölüm 3** kariyer rehberliğindeki dört mega-trende, yani bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanımı, kariyer yönetim becerilerinin (KYB) geliştirilmesi, kilit paydaşlar arasındaki işbirliği ve koordinasyon mekanizmalarının önemli ve gençlerin kariyer tercihlerinde ebeveynlerin rolünü (informal kariyer rehberliği) açıklamaktadır. Buna ek olarak, uluslararası kariyer rehberliği tartışmalarında trendler olarak ortaya çıkan diğer konu ve yaklaşımlar kısaca ele alınmaktadır. Her kısmın sonunda, AB ve

uluslararası alandan yenilikçi ve umut vadeden örnekler bir tablo halinde sunulmakta olup bu örnekler raporun ikinci cildinde detaylı bir şekilde ele alınmaktadır.

- **Bölüm 4** seçilen üç ETF ortak ülkeden – Kazakistan, Türkiye ve Ukrayna –politikalara genel bir bakışın yanı sıra bu ülkelerde iyileştirme alanları ve uluslararası trendlere yönelik kanıtlar sunmaktadır; her mega-trendle ilgili olarak bu üç ortak ülkeden yenilikçi ve umut vaden örnekler tablo içinde verilmektedir. Bu örnekler detaylı olarak raporun ikinci cildinde ele alınmaktadır.
- **Bölüm 5** ortak ülkeler ve uluslararası topluluk için politika önerileri ve sonuçları sunmaktadır.

1.3 Metodoloji

Bu çalışmanın metodolojisinde masa başı araştırması ve analizin yanı sıra mülakatlar ve saha ziyaretleri birlikte yer almaktadır. Masa başı araştırma ve analiz yoluyla toplanan bilgiler kullanılarak AB'den ve uluslararası alandan yenilikçi örnekler geliştirilirken, her saha ziyaretinden önce mülakata dayalı saha çalışması ve hedefe yönelik masa başı araştırması yoluyla Kazakistan, Türkiye ve Ukrayna'dan örnekler ulusal uzmanlar tarafından belirlendi².

Literatür, raporun amacına uygunluğuna ve güncelliğine göre seçilmiştir. Bu çalışmada uygulanan analizle ilgili olan güncel çalışmaları, yayınları ve politika belgelerini AB'den ve uluslararası kaynaklardan temin etmek için ilgili araştırma ve seçim kriterleri kullanılmıştır. Raporda yer alan örnekler, mega trendlere (BIT kullanımı, KYB'lerin geliştirilmesi, işbirliği ve koordinasyon, ebeveynlerin rolü) ilişkin yenilik derecesine, olumlu etki ve başarılı uygulamaya ilişkin kanıtlara ve başka bir bağlama aktarılabilirlik ve uyarlanabilirlik potansiyeline göre seçilmiştir. Örnekler, yaşam boyu öğrenme (YBÖ) spektrumunun tamamını ve kamu istihdam hizmetleri, okullar, üniversiteler ve STK'lar dahil olmak üzere tüm tedarikçileri ele almasıyla mesleki eğitim ve öğretim (MEÖ) alanının ötesine geçmektedir.

Kazakistan, Türkiye ve Ukrayna ile ilgili bölüm, seçilen ortak ülkelerde benzer girişimlerin olup olmadığını, bunlardan ne öğrenebileceğimizi ve uluslararası eğilimler ışığında potansiyel iyileştirme alanlarının neler olduğunu belirlemeye yöneliktir. Okuyucunun ülke bağlamını anlamasını kolaylaştırmak için, kariyer rehberliğine ilişkin ülke genel bakışları sunulmaktadır ardından üç ortak ülkede uluslararası eğilimlerin ortaya çıkıp çıkmadığına dair kısa bir değerlendirme yapılmaktadır.

Cilt 2'de, AB'den, seçilmiş üç ETF ortak ülkesinden (Kazakistan, Türkiye ve Ukrayna) ve uluslararası alandan yenilikçi örnekler, mümkün olduğunca aşağıdaki yapıda sunulmaktadır: bağlam ve giriş, girişimin içeriği, etki, verimlilik ve başarı faktörleri, mücadele alanları ve geleceğe yönelik gelişmeler. Bununla birlikte, bazı örnekler araştırma projesi olmalarından, pilot aşamada olduklarından veya yeterli bilgi olmadığından bu yapıya uymamaktadır.

ETF, kariyer rehberliği alanında inovasyonu desteklemek için farklı ülkelerin başlattığı girişimleri bu raporda sunarak, bilgi alışverişini kolaylaştırmayı ve başarı faktörleri, engeller, başka bir bağlama transfer potansiyelinin yanı sıra uygulamalar hakkında ulusal ve uluslararası tartışmayı teşvik etmeyi amaçlamaktadır.

² Masa başı araştırması ve Kazakistan, Türkiye ve Ukrayna'da Eylül-Kasım 2019 döneminde gerçekleştirilen ve bu çalışmaya katılan ulusal uzmanlar tarafından düzenlenen üç saha çalışması ziyaretiyle bilgi toplanmıştır. Kariyer rehberliği alanında faaliyet gösteren kuruluşlar ziyaret edilmiş ve bu kuruluşların temsilcileri (karar vericiler, uygulayıcılar, araştırmacılar, uzmanlar) ile görüşmeler yapılmıştır. Saha ziyaretleri, masa başı araştırma yoluyla toplanan verileri zenginleştirmek için çok iyi fırsat sunmuştur.

2. EĞİTİM VE ÖĞRETİM SİSTEMLERİ, İSTİHDAM VE SOSYAL POLİTİKALARA YÖNELİK KÜRESEL MÜCADELE ALANLARI – DEĞİŞİM UNSURLARI

Küreselleşme, teknoloji, demografik değişimler ve çevresel bozulma, ekonomiye katkıda bulunmak için gereken beceriler ve insanların çalışma şekillerinde büyük değişimler yaratarak iş dünyası ve öğrenmeyi dönüştürmüş ve eğitim, istihdam ve sosyal politika alanlarında büyük etkiler yaratmıştır. Bu konuda yayınlanmış birçok çalışma bulunmaktadır (Barnes ve ark. 2020, Cedefop 2019, AB Konseyi 2011, EEEP 2019a, ETF 2018a–b/2019a–c/2017a–e, Avrupa Komisyonu 2017/2019, Gardiner ve Goedhuys 2020, Guadagno 2020, Harasty ve Ostermeier 2020, Hirschi 2018, Hughes 2019, ILO 2018/2019b/2020, IOM 2019, IPCC 2018, Kose ve Ohnsorge 2019, Mamede ve ark. 2020, Mann 2020, Messenger 2019, Mokyr 2015, Nair 2020, OECD 2019, Schwab 2016, Dünya Bankası 2015/2019, Dünya Ekonomik Forumu 2020a, 2020b, 2020c, 2020d). Bu değişimlerden en fazla etkilenenler ise düşük nitelikli, genellikle sınırlı kariyer beklentisi olan ve işsizlik riski taşıyan kişilerdir (Cedefop, 2019). Öne çıkan yetkinlik ve kariyer geliştirme modellerinin ve çerçevelerinin çalışma dünyasında meydana gelen değişiklikleri ele almak için ne ölçüde uygun olduğu ve kariyer rehberliği uygulamalarının bu değişikliklerden nasıl etkilenebileceği konusunda eleştirel bir düşünceye ihtiyaç vardır (Hirschi, 2018).

2020 yılının başından itibaren, Covid-19 pandemisi ve etkileri şeklinde yeni bir küresel mücadele alanı ortaya çıkmış olup pandemi süresinde iş kayıpları yaşanarak eğitim sektöre uğramıştır. Aynı zamanda, Covid-19 pandemisi, iş yerlerinde, eğitim dünyasında ve evde teknolojik çözümleri gerekli kılarak 4. Sanayi Devrimi olarak adlandırılan değişimi de hızlandırmaktadır (Cedefop, 2020).

2.1 Küresel zorluklara yanıt olarak eğitim ve öğretim reformları

Eğitime, mesleki eğitim ve öğretime ve hayat boyu öğrenme sistemlerine yatırım, başarılı bir ekonomik kalkınma için gerekli bir ön koşuldur. Eğitim sistemlerini yenilemek ve müfredat, öğrenme ortamları, öğretmenlerin yeterlilikleri ve eğitim ile iş dünyası arasındaki geçişte müdahaleler vasıtasıyla gençleri gelecekteki işgücü piyasasına daha iyi hazırlamak için politikalara ihtiyaç vardır. Öğrenenlere gelecekteki istihdama uygun yetkinlikler sağlamak için eğitim sistemlerinin geleneksel öğretim tekniklerinin ötesine geçmesi ve bu sistemlerin, öğrenenlerin çapraz beceriler ile özellikle sosyo-duygusal becerilerin geliştirilmesi vasıtasıyla bu yetkinlikleri değişen durumlara uygulamada kişisel olarak etkin olma becerilerini geliştirmesi gerekecektir (Mann ve ark., 2020). Buna ek olarak, hızlı teknolojik değişimin ardından, yeniden beceri kazandırma ve becerilerin artırılması da dahil olmak üzere yetişkin öğreniminde daha hedefli yatırımlara ihtiyaç vardır. Özellikle de yaşlanmakta olan nüfusta ve göçmen nüfuslarında bu varsayım geçerlidir. Burada bahsedilen konularda yayınlanmış kapsamlı çalışmalar mevcuttur (ACVT, 2018; Barnes ve ark., 2020; Cedefop, 2019; EEEP, 2019a/c/e; ETF, 2018a–b/2019a–c/2017a–e; Avrupa Komisyonu, 2019; Avrupa Konseyi, 2018; Avrupa Eğitim ve Öğretim Uzman Paneli, 2019; Gouédard ve ark., 2020; Mann, 2020; OECD, 2019/2020a/ 2020b/2020c/2020; Schleicher, 2020; Stevenson, 2017; UNESCO, 2020; Voss, 2017; WEF, 2020; Dünya Bankası, 2019/2020).

Okulların ayrıca tüm öğrencilerin kariyer rehberliği müdahalelerine erişebileceği bir ortam yaratması gerekir. Az miktarda kariyer rehberliği almak bile, özellikle ortaya çıkan yeni meslek türleri hakkında bilgi sağlamasıyla büyük bir etki yaratabilir.

Mesleki eğitim ve öğretimin yeniden konumlandırılması

Mesleki eğitim ve öğretim (MEÖ), insanları yalnızca mevcut işlere değil gelecekteki istihdam ve iş yaratma için de hazırlamalıdır. Avrupa Mesleki Eğitim Danışma Kurulu'na göre (ACTV), MEÖ'nün kendisini yeniden konumlandırması gerekmektedir ve gelecekte temel beceriler, genel çapraz ve mesleki yeterliliklerin sağlam bir şekilde temellendirildiği karma bir sistem benimsenmelidir (ACVT, 2018). MEÖ sistemleri daha hızlı tepki vermeli, beceri ihtiyaçlarını önceden tahmin etmeli ve öğrenciler için yeni ve daha esnek yollar geliştirmelidir. MEÖ'de yönetişimin, ana paydaşların çeşitli düzeylerde (yani ulusal, bölgesel, yerel, sektörel) katılımıyla çok düzeyli bir modele doğru ilerlemesi beklenmektedir. ACTV'nin Avrupa'da Mesleki Eğitim ve Öğretimin geleceğine ilişkin vizyonu, MEÖ sistemlerinin "mükemmel, kapsayıcı ve ömür boyu" olması gerektiğini vurgular ve üç temel unsur tanımlar: (i) istihdam edilebilirlik, uyum sağlama, kişisel gelişim ve aktif vatandaşlık sağlamak için becerilerin edinilmesi; (ii) erişilebilir, çekici, değerli, yenilikçi ve kalite garantili hizmet sunumu; ve (iii) yönetişim, finansman ve rehberlikle desteklenen entegre, duyarlı ve çeşitlendirilmiş MEÖ. Öğrencilere ve ailelere MEÖ yollarının tanıtımında kariyer rehberliğine önemli bir rol atanmıştır. Potansiyel öğrenciler, eğitim teklifi hakkında net ve kullanıcı dostu bilgilere sahip olmalıdır.

2.2 Küresel zorluklara yanıt olarak istihdam politikaları ve sosyal politikalar

Küresel işgücü piyasasındaki değişikliklerin işgücünün korunması, kamu politikası ve kariyer rehberliği için önemli etkileri vardır.

Hedefe dönük istihdam programları

Kapsayıcı ve sürdürülebilir uzun vadeli büyümeyi ve yoksulluğu azaltmayı teşvik etmek için beceri gelişimini ve sosyal içermeyi teşvik eden hedefe dönük programlara ihtiyaç vardır. Birçok ülkede, kariyer bilgilendirme, iş tercihi, iş arama ve işe devam, beceri geliştirme aktiviteleri, yaşam becerisi geliştirme aktiviteleri ve destek hizmetlerini bir araya getiren hedef gruba yönelik istihdam programları mevcuttur. Bu programlar grupların özel durumlarına göre uyarlanmıştır (OECD, 2019). Profil oluşturma araçları, kamu istihdam hizmetlerinin (KİH) uzun süreli işsizlik riski en yüksek olan iş arayanlara yoğun hizmetleri hedeflemesine, hizmetleri iş arayanların bireysel ihtiyaçlarına göre uyarlamasına ve istatistiksel modeller kullanarak iş arayanların iş bulma beklentilerini değerlendirmesine yardımcı olabilir. (OECD, 2018).

Uzun dönemli işsizlere destek vermeye yönelik bireyselleştirilmiş yaklaşımlar arasında şunlar yer almaktadır: finansal tavsiye ve yardım, rehabilitasyon, sosyal destek hizmetleri, bakım hizmetleri, göçmen entegrasyonu ve barınma ve ulaşım desteği. Bu tedbirler, çalışmanın önündeki engellerini ele almayı ve uzun vadeli işsizleri istihdama götüren net hedeflere ulaşmaları için güçlendirmeyi amaçlamaktadır. Kamu istihdam hizmetleri, uzun süreli işsizlerin entegrasyonuna işveren katılımı teşvik etmeli ve bunun yanı sıra iyi hedeflenmiş finansal teşvikler ve sosyal ortakların katılımını da teşvik etmelidir (Avrupa Konseyi, 2016).

Diğer tedbirler, özellikle mavi yakalı işlerde çalışan daha yaşlı ve uzun süreli çalışanlar başta olmak üzere yerinden edilmiş işçiler için yeniden istihdam, yeniden eğitim ve gelir desteğine yöneliktir. Bu tedbirlerin, uzun süre işsiz kalması ve daha düşük ücretle yeniden istihdam edilmesi nedeniyle büyük kazanç kayıpları yaşayabilen bu çalışanların bireysel ihtiyaçlarına göre yeniden ayarlanması gerekir. Kapanmak zorunda olan bir fabrika içinde ihbar süresince geçici bir KİH Ofisi kurularak yeniden istihdama yönelik erken müdahale tedbirleri başlatılabilir. İşverenlerin, işten çıkarmalardan önce yeterli bir ihbar süresi vermeleri ve işten çıkarılacağı bildirilen işçilerin KİH'e kaydolmalarını sağlamaları gerekir. Yerinden edilmiş işçiler için yeniden istihdam önlemleri tipik olarak, genel aktif işgücü piyasası programları (AİPP'ler) ve bu belirli grubu hedefleyen programların bir kombinasyonu ile sağlanır. Diğer bir müdahale,

yerinden edilmiş işçilerin hızlı bir şekilde yeniden istihdamlarını teşvik ederken aynı zamanda bu kişilere yeterli gelir desteği sağlamaktır. Örneğin, hızla işe geri dönen ancak daha düşük bir ücret düzeyinde yeni bir iş kabul eden yerinden edilmiş işçilere geçici bir ek ücret verilebilir. (OECD, 2018).

Yaşlanmakta olan işçiler ve göçmenler için destek

Yaşlanan işçiler, göçmen işçiler, mülteciler ve yerlerinden edilmiş insanlar da dahil olmak üzere herkes için insana yakışır işlerin teşvik edilmesi çok önemlidir. İşverenler, yaşa duyarlı işyeri tasarımı ve yönetimi konseptlerini uygulamaya ve yaşlanan işçiler için yaşam boyu öğrenmeyi desteklemeye teşvik edilmelidir. Yaşlanan nüfus trendine ilişkin olarak etkili politika ve tedbirler uygulanmalıdır. Örneğin; şirketlerin daha uzun kariyerleri desteklemek üzere teşvik edilmesi, esnek çalışma ve emeklilik programları başlatılması, daha kapsayıcı iş gücü piyasalarının teşvik edilmesi, kuşaklar arası çalışma ve öğrenmeyi sağlayıcı koşullar oluşturulması ve yaştan bağımsız olarak, sürekli mesleki eğitim ve öğretime yatırım yaparak herkes için hayat boyu öğrenmenin desteklenmesi ve iş yerlerinin hayat boyu öğrenme yerleri olarak geliştirilmesi gibi politika ve tedbirler uygulanmalıdır (Cedefop, 2012).

Uluslararası ve ulusal politikalar, işletmelerin ve toplumun göçmen işgücünün beceri potansiyeli ve niteliklerinden yararlanmasını sağlamalıdır. Bunun için, beceri arz ve talebini karşılamaya yardımcı olan ve göçmenlerin yeni ülkenin işgücü piyasasına entegre olmasını ve içinde hareket etmesini kolaylaştıran önlemler gereklidir (Cedefop, 2014). İyi koordine edilmiş göç ve istihdam politikaları, göçmen işçiler için işe alma ücretlerinin ve maliyetlerinin ortadan kaldırılmasına ve insan kaçakçılığının ve borç esaretinin önlenmesine katkıda bulunabilir (ILO, 2020).

İstihdam politikasında iklim değişikliği ve sürdürülebilirlik bilinci

İklim değişikliğine uyum aynı zamanda politika ve kariyer rehberliğini de etkiler. Avrupa Komisyonu'nun yakın tarihli bir tebliğinde (2019), Avrupa Yeşil Mutabakatı'na ulaşmak için gerekli kilit politika ve tedbirlere yönelik bir yol haritası sunulmaktadır. 2020 yılında Avrupa Komisyonu tarafından önerilen Adil Geçiş Mekanizması (JTM), karbon yoğun bölgeler ve fosil yakıtlarda çalışan birçok insanın bulunduğu bölgeler gibi yeşil ekonomiye geçişten en çok etkilenen bölge ve sektörlerle hedefli destek sağlamayı planlamaktadır. En dezavantajlı konumdaki işçiler, yeni sektörlerde istihdam olanakları kolaylaştırılarak veya yeniden beceri fırsatları sunulurken korunabilir (Avrupa Komisyonu, 2020).

'Görünmez' olana ulaşmak için sosyal yardım stratejileri

Sosyal yardım hizmetleri, temel yaşam ve çalışma becerilerine sahip olmayan kişileri hedef alır (ör. kayıt dışı işsizler, işgücü piyasasında yer almayan gençler, dışlanmış bireyler, etnik azınlıklar gibi). Bu hizmetler, metodolojileri bu kişilerin özel ihtiyaçlarına uyarlayarak kariyer rehberliği ve öğrenme faaliyetlerinden faydalanmalarını sağlar.

Sağlık, sosyal ve psikolojik hizmetlerin işbirliğini gerektiren bütüncül ve proaktif stratejilere ihtiyaç vardır ve iş arama ve stajyerlik yerleştirmeleri gibi standart istihdam edilebilirlik tedbirleri bunlardan sonra uygulanmalıdır. Kamu İstihdam Hizmetleri (KİH) kurumunun, dışlanmış, suç faaliyetlerine karışmış, tıbbi, psikolojik ve istihdam desteğine ihtiyaç duyan kişilerle iletişim kurmak için gençlik hizmetleri ve sivil toplum kuruluşları (STK'lar) gibi diğer kuruluşlarla işbirliği yapması önemlidir. Uzun süreli işsizler için destek ve aktivasyon tedbirlerine erişim sağlamak için ulusal politikalarda uzun süreli işsizlik sorunlarının açık bir şekilde kabul edilmesi gerekmektedir. Sosyal yardım stratejileri, yerel ve bölgesel düzeylerde kamu, özel ve sivil toplum kuruluşları arasında güçlü işbirliği ve bilgi alışverişine dayanmalı ve dezavantajlı gruplar için bireyselleştirilmiş hizmetleri teşvik etmelidir (Cedefop, 2018b).

Yeni çalışma biçimleriyle ilgili olarak istihdam hizmetlerinden çözümler

İstihdam politikaları ve sosyal politikalar, teknolojik gelişmelerden fayda sağlamak ve bunların negatif etkilerini azaltmak için bu gelişmeleri dikkate alan çözümler içermelidir (Dünya Bankası, 2015). Yeni çalışma biçimleri (yarı zamanlı, uzaktan, platform, proje tabanlı çalışma veya uygulamalar aracılığıyla talep üzerine çalışma), dezavantajlı grupların işgücü piyasasına daha iyi erişimini kolaylaştırabilir, başka sorumlulukları olan bireylerin işgücü piyasasına katılımını teşvik edebilir ve serbest meslek ya da girişimciliği teşvik edebilir.

Bununla birlikte, yeni çalışma biçimlerinin bireylere ve topluma fayda sağlama potansiyeli, işçiler için daha fazla korumaya sağlanmasına bağlı olabilir. Örneğin, platform çalışanların sosyal güvenlik, çalışma süresi, sağlık ve güvenlik standartları gibi konularda endişeler artmakta olup işin kendisi genellikle düşük gelirli, düşük kalifiye ve bireysel küçük çaplı işler olarak karakterize edilmektedir (Eurofound, 2019). Yeni bir KİH vizyonu ile bu yeni çalışma biçimlerine katılan kişileri destekleme konusunda kamu istihdam hizmetlerinin rolü yeniden ele alınmalıdır.

Kamu istihdam hizmetleri ve yeni konumu

Değişen iş dünyası ve yeni istihdam biçimlerinin ortaya çıkmasıyla birlikte, özellikle vasıflı işgücüne yönelik artan talepler dikkate alındığında, kamu istihdam hizmetleri (KİH) kariyer rehberliği ve yaşam boyu öğrenmede önemli bir role sahiptir (Borbély-Pecze, 2019). KİH danışmanlarının, alandaki ana paydaşlar olan danışanların ihtiyaçlarını anlamaları ve bireylerin işgücü piyasası geçişlerine aktif katılımı güçlendirmek için hizmetlerin nasıl düzenlenmesi gerektiğini dikkate almaları gerekmektedir. İlgili ülke bağlamlarında Kariyer Rehberliği ve Hayat Boyu Öğrenme (HBÖ) geliştirme ihtiyaçlarını değerlendirmek ve Kariyer Rehberliği ve HBÖ sistemini ve hizmetlerini güçlendirmek için uygulamaya yönelik plan yapmak amacıyla Avrupa KİH ağı için bir uygulayıcı araç seti hazırlanmıştır (Arnkil ve ark., 2017).

KİH ve Avrupa İstihdam Hizmetleri (EURES) danışmanlarına yönelik Avrupa Yeterlilik Profili, istihdam danışmanları tarafından gerçekleştirilen ana görevlere ilişkin yeterlilikleri sunarak bu yeterlilikleri operasyonel bir şekilde açıklamaktadır. Üç yeterlilik alanı içermektedir: temel yeterlilikler (genel uygulayıcıların değer ve becerileri); danışan-etkileşim yeterlilikleri (iş arayanlar ve işverenlerle çalışma); destekleyici yeterlilikler (sistemler ve teknik), (Avrupa Komisyonu, 2014). Avrupa Yeterlilik Profili, istihdam danışmanları tarafından sunulan hizmetlerin profesyonelleştirilmesi için güçlü bir katkı getirebilir.

2.3 Kariyer rehberliğinin rolü – yenilikçi yaklaşım ihtiyacı

Kariyer rehberliği hizmetleri, içinde faaliyet gösterdikleri ekonomik, politik, kültürel, eğitim ve işgücü bağlamlarının yanı sıra mesleki ve organizasyonel yapıları da yansıtır (Watts, 1996 alıntı Watts & Sultana, 2004). Dolayısıyla, toplumda ve işgücü piyasasındaki değişikliklerin kariyer rehberliği hizmetleri açısından da önemli sonuçları olmaktadır.

Birçok raporda gittikçe karmaşık hale gelen bir dünyada yaşadığımızın altı çizilmektedir. İstikrarsızlığın, güvencesizliğin ve öngörülemezliğin sonuçlar toplumdaki tüm grupları etkilemekte ancak en az ayrıcalıklı grupları daha sert bir şekilde etkilemektedir. Çelişkili biçimde, çevre daha az izlenebilir ve bireysel çabalara daha az duyarlı hale gelirken insanlar, adaptasyon, esneklik, özne konumuna gelmeleri ve öz-yönetim geliştirme konusunda baskılanmaktadır (Bakshi & Goss, 2019).

Kariyer rehberliği modelleri ve uygulamaları, küresel zorlukları dikkate almalı ve bunları ele alırken hem kamu politikalarını hem de bireyleri desteklemelidir. Kariyer rehberliğinin, hayat boyu rehberlik, hayat boyu öğrenme, sosyal politika, beceri yükseltme ve yeniden beceri kazandırma, tüm hükümet yaklaşımı gibi birden fazla politika ve stratejiye uyumlaştırılmış ve eşgüdümlü bir modelde entegre edilmesi çok

önemlidir. Vatandaşların kaliteli kariyer geliştirme programlarına ve hizmetlerine erişimini sağlamak, hükümetler tarafından stratejik bir politika tedbiri olarak ve eşitsizlikleri ele almanın, yüksek riskli grupların istihdam oranlarını artırmanın ve üniversite ve kariyere hazırlık çabalarını desteklemenin bir yolu olarak görülmelidir (Solberg, 2017). Kariyer rehberliği faaliyetlerine yönelik kaliteli değerlendirme çalışmalarının çoğunda gençler için olumlu ekonomik, eğitim ve toplumsal sonuçlara ilişkin kanıtlar sunulmaktadır. Daha önceki araştırmalar da kariyer rehberliğinin yalnızca bireylere değil aynı zamanda eğitim, istihdam ve sosyal içerme alanlarında kamu politika hedeflerine ulaşılmasına katkı sağladığını doğrulamaktadır (Cedefop, 2019; Hooley, 2014; Hooley/Dodd, 2015; OECD, 2004).

Kariyer gelişim programları ve hizmetleri, bireylerin uygun kariyer kararları almasını desteklemeye odaklanmak yerine onların karar alma, proaktif ve dayanıklılık (resilience) becerilerini geliştirmelerine yardımcı olmaya odaklanmalıdır (Solberg, 2017; Avrupa Hayat Boyu Öğrenme Politika Ağı, 2015). Kariyer rehberliğinin rolü daha zorlu hale gelecek ve vatandaşların ve iş dünyasının değişen ihtiyaçlarına daha hızlı ve esnek bir şekilde uyum sağlaması gerekecektir. Küresel ısınma ve çevresel zorluklar açısından “yeşil rehberlik” yaklaşımı (Plant, 2014) savunulmaktadır. Ana akım, bireysel kariyer geliştirme teorileri ve uygulamalarını sorgulamak için yeni rehberlik kavramlarına ihtiyaç vardır.

Bu aynı zamanda mevcut uygulamaların yeniden gözden geçirilmesini ve bazıları hâlihazırda geliştirilmekte ve uygulanmakta olan yenilikçi kariyer rehberliği yöntemlerine geçilmesini gerektirecektir. Uluslararası Kariyer Geliştirme ve Kamu Politikası Merkezi (ICCDPP), dünya genelindeki ülkelere kariyer gelişiminde inovasyonu desteklemelerini tavsiye etmektedir. Örneğin, yeni kariyer geliştirme program ve hizmetlerinin test edilmesi için inovasyon ve mekân desteğine kaynak ayrılması; kariyer gelişimi program ve hizmetlerinin verilmesinde çok kanallı bir yaklaşım benimsenmesi; kariyer gelişim uzmanlarının uygulamalarını geliştirmeleri ve yenilikçi olmaları için eğitim almaları ve desteklenmeleri gibi tavsiyeler verilmektedir (ICCDPP, 2019a).

Uygulayıcılar, ‘umudu yeşertmek ve danışanlarının saygınlığını korumak’ üzere yeni rollerine hazırlıklı olmalıdır (Herr, 1997). Bunu şu şekilde yapabilirler: kariyer karmaşasıyla başa çıkmalarında gençleri desteklemek; daha farklı danışanlarla çalışmak (dezavantajlı gençler, yaşlı çalışanlar, göçmenler, yeni çalışma biçimlerine dahil olan yetişkinler, vb.); daha bireyselleştirilmiş bir hizmet sunumu uygulamak; sürdürülebilirlik boyutunu dahil etmek; danışanların geleceğe yönelik becerilerini geliştirmek; ve kariyer rehberliğinde yeni teknolojileri daha fazla kullanmak.

Kariyer rehberliğinin etkisine yönelik kanıtlar

Kariyer rehberliği alanında oldukça fazla kanıt temeli bulunmaktadır. Kariyer rehberliğinin etkisi olduğunu gösteren çalışmalardan örnekler aşağıda sunulmuştur.

Hooley (2014) ve Hughes ve ark. (2016), kariyer rehberliğinin eğitim sonuçları (eğitim ve öğretime katılımın artması veya eğitim düzeyi oranlarının iyileşmesi); ekonomik ve istihdam sonuçları (ücret artışı, çalışanların kaybedilmemesi, kişinin iş bulma olasılığının artması, eğitimden iş hayatına geçiş, sosyal hareketlilik ve ne eğitim ve öğretimde ne de istihdamda yer almayan (NEET) vatandaş sayısında azalma); toplumsal sonuçlar (suç faaliyetinde bulunma olasılığının azalması, topluma katılma, güven, dayanıklılık, bilişsel olmayan becerilerin ve/ya ruh sağlığının iyileşmesi) açısından olumlu etkileri olduğunu göstermiştir.

Bu kanıtlar doğrultusunda, Avustralya, Birleşik Krallık ve Amerika Birleşik Devletleri'ndeki boylamsal çalışmalar, yarı zamanlı istihdamı tam zamanlı eğitimle birleştiren gençlerin okuldan işe geçişlerde daha iyi olduğunu göstermiştir. Bu nedenle, okullardaki bir işyeri deneyimi içeren kariyer geliştirme programları,

öğrencilere becerilerini ve bilgilerini aşına olmadıkları durumlarda uygulama fırsatı veya işyerinde etkili çalışmanın ne anlama geldiğini anlama fırsatı gibi olumlu faydalar sağlar. (Mann ve ark., 2020).

Yarı deneysel ve deneysel yaklaşımları benimseyen çalışmalara odaklanan bir literatür taramasında (Hughes ve ark., 2016), işveren katılımı da dahil olmak üzere okulların kariyer eğitimi vermesiyle bağlantılı sonuçların ağırlıklı olarak olumlu olduğu gösterilmiştir: eğitim sonuçlarına bakan çalışmaların %60'ı olumludur (yalnızca %2'si ağırlıklı olarak olumsuz); ekonomik sonuçlara bakan çalışmaların %67'si (hiçbiri ağırlıklı olarak olumsuz değildir); ve toplumsal sonuçlara yönelik çalışmaların %62'si ağırlıklı olarak olumludur (yalnızca %3'ü ağırlıklı olarak olumsuz).

Whiston ve ark. (2017) ve Blustein ve ark. (2017) tarafından yapılan araştırmalar, yetişkinlere yönelik kariyer geliştirme programlarının ve hizmetlerinin olumlu gelişim sonuçları üzerinde etkisi olduğunu göstermiştir (örn. Yaşam doyumu, psikolojik ve duygusal sıkıntı, proaktivite, depresif belirtilerin tekrarını önleme). Boylamsal araştırmalarda, beş dönem süresince istihdam / iş arama müfredatına katılımın, depresif dönemlerin (belirgin depresyon öyküsü olan yetişkinler durumunda) ve psikolojik / duygusal sıkıntıların görülme sıklığını azalttığı bulunmuştur. İşsiz yetişkinlerin istihdam programı sırasında bir amaca yönelik ve yapılandırılmış sosyal faaliyetlere katılımı, onların refahına katkıda bulunmuştur. (Blustein ve ark., 2017 alıntı Solberg & Ali, 2017).

Araştırmalar, hayat boyu rehberlik müdahalelerinin kariyer yönetimi becerilerini nasıl olumlu yönde etkileyebileceğini göstermiştir. Finlandiya'da bir grup müdahalesinin kariyer yönetimi, akıl sağlığı ve işte kalma üzerindeki etkisi incelenmiştir. Müdahale, işveren kuruluşlarda gerçekleştirilmiş ve çalışanları kendi kariyerlerinin yönetimi için daha iyi hazırlamayı amaçlamıştır. Katılımcılar rastgele olarak bir müdahale grubuna (N = 369) veya bir karşılaştırma grubuna (N=349) atanan 718 kişiydi. Müdahale grubundakiler grupla birlikte müdahale atölyelerine katılırken, karşılaştırma grubundakilere kariyer ve sağlıkla ilgili konularda basılı olarak bilgiler verildi. Yedi aylık takip sonuçlarına göre kariyer yönetim becerilerinin güçlendiği ve bunun sonucunda depresif belirtilerde ve erken emeklilik isteğinde azalma olduğu görülmüştür (Vuori ve ark, 2012, alıntı Hooley, 2014).

Kariyer rehberliği programlarının etkisini ölçerken, programların sunulma yollarını dikkate almak çok önemlidir, örneğin: bireysel, grup bazlı, yüz yüze veya uzaktan. Whiston ve ark. (2003), meta-analiz yoluyla farklı müdahale yöntemlerini (örneğin, bireysel kariyer rehberliği, kariyer sınıfları) karşılaştırdığı çalışmada bir danışmanla yürütülen müdahalelerin, yalnızca bilgisayarlı bir rehberlik sistemine dayalı müdahalelerden önemli ölçüde daha etkili olduğunu buldu. Çevrimiçi kariyer bilgilerine erişim, danışanların aldıkları bilgiyi yorumlamalarına yardımcı olacak profesyoneller eşliğinde yapılırsa olumlu sonuç vermektedir. Whiston (2002), kariyer müdahaleleri için en etkili yöntemlerin bireysel danışmanlık ve kariyer dersleri olduğunu vurgulamaktadır. Brown & Ryan Krane (2000), kariyer müdahaleleri için en önemli yöntem ve teknikleri vurgulamaktadır: yazılı alıştırmalar, kişiselleştirilmiş yorumlar, mesleki bilgiler, kariyer modelleme ve destek oluşturmaya dikkate etme (alıntı Whiston & Buck, 2008).

Başka bir çalışmada, iki yıllık bir dönem boyunca Güney Koreli lise öğrencileri arasında kariyer-eğitim müdahalelerine katılımın kariyer geliştirme becerileri ve okul başarısı üzerindeki etkisini incelenmektedir. Bu çalışmada, 'iki yıllık süre içinde iki kez altı farklı kariyer eğitime katılan öğrencilerin yaratıcılık ve akademik başarıda artış olarak tanımlanan kariyer gelişim ve okul başarısında en büyük kazanımları elde ettikleri' vurgulanmaktadır (Choi et al, 2015).

İsviçre'de 199 danışanın katılımıyla yapılan bir çalışmada karma metotlar kullanılarak bir yıl süresince kariyer rehberliğinin etkisi incelenmiştir. Bu çalışmada, katılımcıların kariyerlerine ilişkin kararlılık düzeyleri, yaşam memnuniyetleri ve kariyerlerine olumlu etki edecek planları hayata geçirme becerileri analiz edilmiştir. Çalışmada elde edilen sonuçlar, uzun vadede kariyer konusundaki kararsızlıklarının

azaldığını ve danışanların yaşam memnuniyetlerinde istikrar olduğunu göstermiştir (Perdrix et al, 2012 alıntı Hooley, 2014).

Son olarak, yukarıda açıklanan noktaları da özetleyerek Avrupa Hayat Boyu Rehberlik Politika Ağı'nın hayat boyu rehberliğin mevcut kanıtları üzerine gerçekleştirilen bir çalışmada (Hooley, 2014) rehberliğin aşağıdaki özellikleri karşıladığında en etkili olduğu sonucuna varılmıştır:

1. Hayat boyu ve ilerici;
2. Katılan bireylerin deneyim ve yaşamlarıyla bağlantılı;
3. Bireylerin farklılıklarını kabul eden ve ihtiyaçlarına göre hizmet sunan;
4. Bir dizi müdahaleyi birleştiren (örn. Birebir ve çevrimiçi destek);
5. Kariyer yönetim becerileri edinilmesini teşvik eden;
6. Bütüncül ve diğer destek hizmetlerine entegre edilmiş;
7. İşverenleri ve çalışanları içeren ve aktif iş yeri deneyimi sunan;
8. Kalifiye, iyi eğitilmiş ve motive uygulayıcılar tarafından verilen;
9. Kaliteli kariyer bilgilerine dayalı;
10. Kalite güvencesi olan ve değerlendirilen kariyer rehberliği en etkili olmaktadır.

Kariyer konusundaki karmaşanın ele alınması

Yakın tarihte gerçekleştirilen bir OECD çalışmada, işgücü piyasalarının hızlı ve köklü değişimler geçirmesiyle birlikte karar almanın hem zor hem de çok önemli hale geldiği vurgulanmaktadır. Son 20 yılda iş dünyasında büyük değişimler yaşanırken gençlerin kariyer beklentileri çok az değişti ve hatta daha da yoğunlaştı (OECD, 2020). Uluslararası anket verilerine göre küresel olarak gençlerin %30'u yalnızca 10 meslekle ilgilenmekte (IAG, 2019) ve birçok genç otomasyon riski taşıyan işleri arzu etmektedir.

Uluslararası Öğrenci Değerlendirme Programı (PISA) 2018'in sonuçlarına göre, en dezavantajlı geçmişe sahip gençler, eğitim ve niteliklerin iş ve kariyerler nasıl ilişkili olduğu konusunda en fazla kafa karışıklığı yaşama potansiyeline sahiptir. Bu gençler, hedefledikleri meslek için gerekli olandan daha düşük bir eğitim ve nitelik kazanma eğilimindedir. Kariyer beklentileri genellikle dardır ve cinsiyet ve sosyal geçmişlerinden etkilenmektedir. PISA 2018 ayrıca, dezavantajlı geçmişe sahip gençlerin, iş fuarları, stajlar (job shadowing) ve bir kariyer danışmanı ile görüşme gibi kariyer geliştirme faaliyetlerine katılma olasılıklarının daha ayrıcalıklı akranlarından tutarlı bir şekilde daha düşük olduğunu göstermiştir. (Mann ve ark., 2020).

Gençlerin kariyer beklentilerinin daha iyi bilgilerle donatılması, daha iyi akademik sonuçlar alınmasıyla bağlantılıdır (IAG, 2019). OECD ülkelerinde kariyer rehberliğinden yararlananların okuldaki eğitimin faydasına ilişkin daha olumlu tavırlar sergilemesi arasında bir ilişki olduğu gözlemlenmiştir (Mann ve ark., 2020). Amerika Birleşik Devletlerinde 80.000'den fazla bireyi takip eden boylamsal bir çalışmada (Tracey & Robins, 2006 alıntı Musset & Mýtna Kureková, 2018), yanlış bir eğitim rotası seçmenin eğitimden kopmayla sonuçlandığı bulunmuştur.

Dolayısıyla gençlerin daha etkili ve hedefe yönelik kariyer rehberliği tedbirlerine ihtiyacı vardır. Okullar ve işverenler arasında işbirliği ile gençlerin meslekler ve kariyerleri daha iyi anlamalarına yardımcı olunabilir.

Daha çeşitli danışanlarla çalışmak

Kariyer rehberliğinin zorluklarından biri her kategoriden danışana destek sağlama konusunda yaşanmaktadır; örneğin göçmenler, etnik azınlıklar, düşük vasıflı işçiler, düşük sosyoekonomik statüdekiler, ne istihdamda ne eğitimde yer almayanlar (NEET), işsiz yetişkinler veya yeni çalışma biçimlerine dahil olanlar (platform işler, serbest meslek sahipleri, çevrimiçi çalışma). Bireylerin istihdam edilebilirliğini artırmak ve işgücü piyasasının ihtiyaçlarıyla eşleştirmek amacıyla, kariyer rehberliği hizmetlerinin daha çeşitli ve aynı zamanda uyarlanmış hale getirilmesi gerekmektedir. (Arnkil ve ark., 2017).

Dezavantajlı grupların (örneğin göçmenler, etnik azınlıklar, düşük vasıflı işçiler, düşük sosyoekonomik statüye sahip vatandaşlar) ücretsiz kariyer rehberliği desteğine erişimleri çok önemlidir. NEET riski taşıyan gençler, göçmenler, mülteciler gibi dezavantajlı okul çağındaki gruplar için özel olarak tasarlanmış programlar, hedefe yönelik olduklarında, topluluk içinde olduklarında ve kişisel hale getirildiklerinde daha iyi sonuç vermektedir (Musset & Mytna Kurekova, 2018).

Kariyer rehberlik hizmetleri, mevzuat ve kurumlar, barınma, sağlık ve sosyal koruma ile ilgili konular hakkında bilgi sunarak göçmenleri desteklemek gibi önemli bir misyona sahiptir. Yeterlilik denkliği hakkında bilgi, tanınma süreçlerinde destek ve onaylanmış mesleki denetim ve beceri edinmeye yönelik destek verilmesi, istihdam, eğitim ve öğretime başarılı bir şekilde entegrasyon için çok önemlidir (Cedefop, 2014).

Yeni çalışma biçimlerinde (platform, serbest meslek, çevrimiçi iş) yer alan kişilere ulaşılması mevcut kariyer rehberliği yapılarında zor olmaktadır. Bununla birlikte bu kişiler, ilerleme ve mesleki becerileri geliştirme fırsatlarının olmaması, istihdam statülerindeki gri alanlar (çalışan mı yoksa serbest meslek sahibi mi) ve sosyal koruma, çalışma süresi, kazanç ve temsiliyet gibi hak ve yetkilerin tanımında eksiklik gibi birçok zorlukla karşılaşmaktadırlar (Eurofound, 2019). Farklı türlerde çevrimiçi yardım sunmak, rehberlik uygulayıcılarının bu danışan grubuna ulaşması için uygun bir çözüm olabilir.

Kariyer rehberliği için daha bireyselleştirilmiş bir hizmet sunumu

Kariyer rehberliği programları ve hizmetleri, bireyleri iş, aile ve boş zamanları içeren çoklu yaşam hedeflerine ulaşmaları için desteklemeli ve aynı zamanda yaşam boyu öğrenme, uyum sağlama ve öğrenmeyi öğrenme konularına taahhüt vermelidir. Kariyer rehberliği uygulayıcılarının, danışanlarına becerilerini, bilgilerini ve tutumlarını geliştirmeleri ve farklı sektörlerden ve kariyer türlerinden bilgileri birleştirmeleri konusunda daha proaktif hale gelerek yaşamlarını ve işlerini şekillendirmeleri için destek vermeleri önemlidir.

Bireysel hizmet kullanıcılarının gerçek yaşam durumlarını dikkate alan daha kişiselleştirilmiş bir kariyer rehberliği hizmet sunumu, bunun başarılmasına yardımcı olacaktır. İşverenler, çalışanlarının yetenek ve becerilerini daha iyi kullanmaları ve çalışanlarını işte kariyer planlamasına daha aktif bir şekilde dahil etmeleri için desteklenmelidir (Cedefop, 2011b). Ayrıca, kariyer rehberliği ile yaygın ve örgün öğrenmenin onaylanması arasında daha iyi bir koordinasyon kurulması, bireylerin kariyer kararlarına ve kişisel gelişimine en uygun şekilde destek verilmesine katkıda bulunacaktır (Cedefop, 2019). Danışanların kariyer rehberliği hizmetinin tasarlanması ve geliştirilmesine katılımı, onlar için daha etkili sistemleri destekleyecek ve gereksinim ve ihtiyaçlarını daha iyi karşılayacaktır.

'Yeşil rehberlik' yaklaşımı

"Yeşil rehberlik" yaklaşımı, sürdürülebilir kalkınma, çevreye duyarlılık ve ekosistem için sorumluluk ile ilgilidir. Çevreye verilen zararı en aza indiren ve yeşil kariyerin önemi konusundaki farkındalığı artıran iş

seçimi ve işlerle ilgilenir. Aynı zamanda bireyleri, kariyer seçimlerinin çevresel etkilerini göz önünde bulundurmaya ve iş ile yaşamlarının diğer yönlerini dengelemeye ve böylece sağlığı, ekonomik güvence ve sosyal adaleti destekleyen bir yaşam biçimini sürdürmeye teşvik eder (EEEP, 2019c). 'Yeşil rehberlik, proaktif, sorgulayıcı, araştıran, düşünceli ve yeni anlamda danışan merkezli olabilir. Yeşil rehberlik, daha basit bir ekonomik büyüme gündemini sorgular ve daha geniş ve daha yeşil büyüme yaklaşımlarına işaret eder' (Plant, 2014).

Çevresel sürdürülebilirliğe geçiş ('yeşil geçiş'), yeniden beceri kazanmanın veya becerilerin geliştirilmesinin gerekli olduğu mevcut meslekleri etkilemeye devam etmekte ve - daha nadiren - yeni yeşil meslekler yaratmaktadır. Yeni meslekler daha yüksek beceri seviyelerinde ortaya çıkma eğilimindeyken, daha düşük vasıflı meslekler ise daha fazla çevre bilinci veya iş süreçlerine basit uyarlamalar gerektirme eğilimindedir (ILO, 2019b).

Sürdürülebilirlik boyutunu tüm eğitim seviyelerindeki faaliyetlere dahil etmek ve öğrencilerini / danışanlarını daha sürdürülebilir yaşam tarzı ve kariyer tercihlerine yönlendirebilmeleri için öğretmenlerin ve kariyer rehberliği uygulayıcılarının kendi becerilerini geliştirmelerine destek olmak önemlidir.

Kariyer rehberliği ile çapraz becerilerin geliştirilmesi

Vatandaşların yeni 4. Sanayi Devrimi kapsamında istihdam edilebilir hale gelmek için gereken yetkinlikleri geliştirmelerine yardımcı olmak için sosyal ve duygusal beceriler ve kariyer yönetimi becerileri giderek daha önemli hale gelmektedir. Bu, Avrupa Birliği tarafından, "kişisel, sosyal ve öğrenmeyi öğrenme yeterliliği"nin dahil edildiği hayat boyu öğrenmeye yönelik temel yeterliliklere ilişkin Konsey tavsiyesinde de kabul edilmektedir (AB Konseyi, 2018). Dijital ve bilişsel olmayan / çapraz becerileri bir arada gerektiren işler, diğerlerine göre daha iyi ücretler ödemektedir (Ortak Araştırma Merkezi, 2019). Avrupalı işverenler tarafından en çok aranan beceri, 30 milyondan fazla açık işten oluşan bir örnekte dört açık iş ilanından üçünde belirtilen 'değişime uyum sağlama' becerisidir (Cedefop, 2019).

Vatandaşların, farklı yöneticiler ve çalışma ortamlarıyla etkileşimde bulunmak için sosyal beceriler ve sosyal farkındalığa, bunun yanı sıra hayat boyu öğrenmeye katılmak için öz yönetim becerilerine ihtiyaçları vardır. Bu nedenle, okullar, üniversiteler, kamu istihdam hizmetleri ve şirketler tarafından gerçekleştirilen kariyer rehberliği faaliyetleri, öz farkındalık, sosyal farkındalık, öz yönetim, ilişki becerileri ve karar alma gibi sosyal ve duygusal becerilerin geliştirilmesine odaklanmalıdır (CASEL, t.y.). Örneğin, proje ekiplerinde etkili bir şekilde çalışabilmek için bireylerin benzersiz yeteneklerini ve bunun ekip çalışma planına nasıl katkıda bulunduğunu anlamaları (öz farkındalık), farklılıkları müzakere etme ve ele alma becerisine sahip olmalarını (sosyal farkındalık, ilişki yönetimi) ve bağımsız çalışma ve gerektiğinde kaynak ve destek arama becerisi edinmelerini (kendi kendine yönetim becerileri) gerektirir. İlişki ve iletişim becerileri, çeşitli bireyler ve gruplarla sağlıklı ve ödüllendirici ilişkiler kurma ve sürdürme becerisini ifade eder (örneğin, iletişim ve takım çalışması). Karar alma becerisi; kişisel davranış ve sosyal etkileşimler hakkında etik standartlara, güvenlik endişelerine, sosyal normlara, sonuçların gerçekçi değerlendirmesine ve kendisinin ve başkalarının refahına dayalı yapıcı ve saygılı seçimler yapma becerisidir (CASEL, t.y.).

'Kariyer yönetimi becerileri' (KYB) kavramı, bireylerin kendi kariyerlerini etkileyebileceklerini, bir bireyin kariyerini kişisel olarak avantajlı şekillerde yönetmesine yardımcı olan bir dizi becerinin olduğunu ve bu becerilerin öğrenme ve deneyim yoluyla edinilebileceğini varsaymaktadır. KYB, tek bir etkinlik yerine ömür boyu sürecek bir sürece dayanmaktadır (ör. bir kariyer yolunun seçilmesi), (Neary ve Dodd, 2016). Bu beceriler, 'bireylere ve gruplara kendileri hakkında, eğitim ve meslek hakkında bilgi toplama, analiz etme, sentezleme ve düzenlemeye yönelik yapılandırılmış yöntemler sunan bir dizi yeterliliğin yanı sıra karar alma ve uygulama becerilerinden oluşmaktadır' (ELGPN, 2012). KYB'lere örnek olarak şunlar verilebilir: kendini tanıma ve öz değerlendirme kapasitesi, meslekler ve işletmeler hakkında bilgi, eğitim, öğretim ve

yeterlilik sistemlerini anlama, bir bireyin kendi becerilerini tanımlama kapasitesi, eleştirel düşünme, bütçe yönetimi, proje yönetimi vb. Bu becerileri kariyer rehberliğinde amaca yönelik müdahaleler yoluyla geliştirmenin ne kadar mümkün olduğu konusunda daha fazla düşünmeye ihtiyaç duyulurken, bireyleri kendi kariyerlerini yönetmeleri için güçlendirmek üzere kariyer yönetim becerilerinin geliştirilmesi de gelecekte desteğin verileceği yön olarak görülmektedir.

Covid-19 salgını bağlamında kariyer rehberliği

Covid-19 salgını ani bir şekilde işsizlikte artış, meslek değiştirme ve iş içeriğinde değişikliğe neden oldu. Okulların ve hobi fırsatlarının geçici olarak kapatılmasıyla birlikte pandemi, iş, boş zaman değerlendirme, aile hayatı ve toplumun doğası ile ilgili kavramları da etkiledi. Ofise gitmenin, ağ kurmanın ve bir mülakata katılmanın artık mümkün olmadığı veya riski olduğu bir dünyada, kariyer rehberliği de mesajlarını hızla uyarlamak zorunda kalmıştır. (Hooley ve ark., 2020).

Böyle bir durumda, kariyer rehberliği uzmanlarının rolü, insanların krizin yaşamları üzerindeki etkisine çözüm bulmalarına yardımcı olmaktır. Nitelikli kariyer rehberliği danışmanları ayrıca danışanlarını diğer uygun hizmetlere, ruh sağlığı kuruluşlarına veya sosyal yardım desteğine yönlendirebilmelidir. Ayrıca Covid-19 krizi, kariyer rehberliği alanında BT ve Yapay Zekâ (YK) çözümlerinin uygulanmasının önemini bir kez daha vurgulamaktadır. Okullar, danışma ve rehberlik merkezleri, KİH, üniversiteler vb. tarafından sana çözümler bulunmalı ve benimsenmelidir. Yapay zekâ ve diğer öğrenme analitiği tekniklerine dayalı dijital eğitim çözümleri, yakın gelecekte tasarlanmalı ve uygulanmalıdır. Dijital teknolojinin eğitimin ve kariyer rehberliğinin geleceğinde sahip olması gereken rolü, yalnızca bu tür bir pandemi sırasında hizmetlerin devamlılığını sağlayan bir çözüm olarak değil, aynı zamanda, örn. öğrenme / kariyer rehberliğinin kişiselleştirilmesi bağlamında da tartışmak gereklidir. Yapay zekâ destekli sistemler sayesinde, öğretmenler, öğrenciler ve ebeveynleri, işverenler ve işsizler, dijital öğrenme kaynaklarında (daha erişilebilir ve kullanıma hazır olsalardı) gezinebilirlerdir. Bu salgın bize, okul / KİH danışmanlarını, işlerini çevrimiçi yürütme konusunda eğitmenin ve hazırlamanın ne kadar gerekli olduğunu gösterdi (ayrıca bakınız, IAG 2020b, Cedefop 2020).

3. KARIYER REHBERLİĞİNDE MEGA-TRENDLER VE AB VE DİĞER ÜLKELERDEN YENİLİKÇİ ÖRNEKLER

Bu bölüm kapsamında, kariyer rehberliği sistemlerinde bilgi ve iletişim teknolojilerinin (BİT) kullanılması; kariyer yönetimi becerilerinin geliştirilmesi; kariyer rehberliğinde kilit paydaşlar arasındaki işbirliği ve koordinasyon mekanizmaları ve ebeveynlerin gençlerin kariyer tercihleri konusundaki rolleri olmak üzere kariyer rehberliğindeki dört mega-trend ele alınmıştır. Buna ek olarak, uluslararası ölçekte gündemde olan kariyer rehberliğinde önemli bir konu olan toplumsal adalet; toplumun kariyer rehberliğine erişiminin kolaylaştırılması; rehberlik danışmanlarının kariyerlerinin ortak bir şekilde geliştirilmesi; kariyer rehberliği uygulamalarının ispat edilebilir ve hesap verilebilir şekilde yürütülmesi ve ortak kariyer geliştirme yaklaşımı gibi diğer konular ve yaklaşımlar kısaca açıklanmıştır. Her bir mega-trend için AB ülkeleri, seçilmiş ETF ortak ülkeleri ve diğer ülkelerden umut vaat eden politikalar ve uygulamalara ilişkin örnekler tablolarda özetlenmiş ve Cilt II kapsamında daha ayrıntılı olarak incelenmiştir.

3.1 Kariyer Rehberliği Sistemlerinde BİT kullanımı

Bilgi ve iletişim teknolojileri (BİT), kariyer rehberliğinin ulaştırılmasında hızlı bir şekilde en önemli unsur haline gelen e-posta, SMS/mesajlaşma, internet siteleri, sohbet, haber grupları, telefon sistemi gibi birçok farklı teknoloji ve araçları kapsayan bir şemsiye terim olarak tanımlanmaktadır. Açık veri ve akıllı telefonlar, uygulamalar, tabletler ve giyilebilir teknolojiler (ör. akıllı saatler) gibi mobil cihazların gelişmesi de dahil olmak üzere teknolojinin hızlı yayılımı, kariyer hakkında bilgi alma konusunda yeni yöntemlerin uygulanmasını sağlamaktadır (Attwell & Hughes, 2019). BİT'in kullanımı ses ya da video kaydı araçları gibi bilinen teknolojilerden (Clark, 2016) sohbet odaları ve anlık mesajlaşma (Nagel ve Anthony, 2016), forumlar (Carlson-Sabelli, 2016) veya kitlesel açık çevrimiçi kurslar (MOOC) (Bakshi & Goss, 2019) gibi daha fazla uzmanlık gerektiren uygulamalara kadar değişiklik göstermektedir.

Kariyer rehberliğinin önde gelen isimlerinden biri olan Anthony Watts, 'BİT'in dönüşümsel potansiyelini' (Watts, 2010) ve BİT'in bir araç, alternatif veya değişim aracı olmak üzere potansiyel rollerini (ör. Watts, 1986, 1996, 2010) vurgulamıştır. Bir araç olarak, BİT, kariyer hizmetlerinde kullanılan diğer araçları desteklemektedir; bir alternatif olarak ise BİT, diğer kariyer hizmetleri unsurlarının yerini alabilmektedir ve bir değişim aracı olarak ise BİT, temel olarak kariyer hizmetleri tasarımını değiştirmektedir (ör. Watts, 1996, 2010 alıntı Kettunen, 2017). BİT kariyer bilgi ve rehberlik hizmetlerinin ulaştırılmasında kullanılmaktadır ve kariyer hizmetleri sağlamada kullanılan diğer yöntemleri tamamlayabilmekte ve/veya entegre edilebilmektedir. BİT ve sosyal medya, aynı zamanda, toplum bireyleri ile ve arasında uzmanlık paylaşımı ve anlamlı ortak kariyer geliştirmesini ifade eden (Kettunen, 2017, s. 41) ortak kariyer yaklaşımında ve ortak kariyer keşfinde (Kettunen, Vuorinen & Sampson, 2015) kullanılmaktadır. Bunun yanı sıra, BİT'in ulusal ve bölgesel kariyer bilgi ve rehberlik sistemlerindeki rolüne ilişkin temel politika konularına yönelik tartışmalar devam etmektedir (ör. Watts, 2001).

Kettunen, Vuorinen ve Ruusuvirta (2016), Avrupa Hayat Boyu Rehberlik Politika Ağı (ELGPN) temsilcilerinin AB çağındaki ulusal rehberlik politikalarında BİT'in rolüne ilişkin görüşlerini incelemiştir. İnceleme sonucunda, bazı ülkelerde BİT'in kariyer hizmetlerinde kullanılmadığı görülürken bazılarında ise stratejik olarak kullanıldığı gözlemlenmiştir. Araştırmada, BİT'in hayat boyu rehberliğe ilişkin kullanımında stratejik bir yaklaşımın uygulanması için hayat boyu rehberlikte mutabakata varılmış, bakanlıklar arası yürütülen bir stratejiye ve hizmet ulaştırma ve finansman sağlanmasında ortak bir kavramsal çerçeveye ihtiyaç duyulduğu vurgulanmıştır. Çalışma kapsamında, her yaşa yönelik bütünleştirilmiş rehberlik

hizmetinin sağlanmasında ortak bir çerçevenin tartışılması ve oluşturulmasına fayda sağlayabilecek bir matris sunulmuştur.

ELGPN, BİT'in potansiyel rollerini aşağıdaki gibi tanımlamıştır (bknz. ELGPN Araçları No 6 (2015); Hayat Boyu Rehberlik Politikaları ve Sistemleri Geliştirme Kılavuzları, s. 26):

- Kariyer geliştirme hizmetleri, kaynakları ve araçlarının sağlanmasına yönelik geleneksel yaklaşımların desteklenmesi, iyileştirilmesi ve geliştirilmesi için bir araç;
- Bu bağlamda, geleneksel yaklaşımlara bir alternatif;
- Mevcut kariyer geliştirme hizmetleri, kaynakları ve araçlarının dönüştürülmesi, erişilebilirliği, kullanımı ve yönetimi konularında bir değişim aracı;
- İspatlama, ispata dayalı politika geliştirme, hesap verilebilirlik, kalite güvencesi, sektörler içinde ve arasında koordinasyon ve tutarlılığın desteklenmesi gibi alanlarda bir yönetim aracı;
- Farklı sektörlerde (eğitim, öğretim, istihdam ve toplumsal) hayat boyu rehberlik hizmetlerinin, kaynakların ve araçların tasarlanması ve ulaştırılması için ortak kavramsal çerçevenin sağlanması için bütünleyici araç

BİT'in kariyer hizmetleri ve ilgili diğer uygulamalara entegre edilmesi konusunda kayda değer bir gelişme gözlemlense de daha ileri düzeyde bir gelişim potansiyeline sahip olduğu bilinmektedir. Yeni teknolojilerin sürekli olarak yaygınlaşmasıyla BİT'in kariyer hizmetlerinde uygulanması daha da önemli bir hale gelmiştir. Son zamanlardaki araştırmalara göre BİT'in kariyer hizmetlerinde uygulanmasında (1) BİT'e yetersiz erişim, (2) bilgiye yetersiz erişim, (3) beceri ve yetkinliklerin yetersiz kalması ve (4) yetersiz bütünleşme gibi birçok eksiklik saptanmıştır (Kettunen & Sampson, 2019). Bu noktada, uygulamanın devam eden bir süreç olduğunun ve karşılaşılan sorunların öncesinden öngörülerek engellenebileceğinin bilinmesi gerekmektedir.

Aşağıdaki alt başlıklarda, çevrimiçi kariyer bilgilendirmesi ve alt türleri; BİT'in kariyer rehberliği sağlanmasında kullanımının ve uygulayıcıların BİT ile ilgili olarak kariyer rehberliğinde profesyonel gelişimleri ele alınmıştır.

3.1.1 Çevrimiçi kariyer bilgilendirmesi ve alt türleri

Son yıllarda birçok farklı dijital kariyer bilgilendirme sistemleri ortaya çıkmıştır. Bu bölümde, söz konusu sistemler arasında en çok uygulananlara yer verilmiştir.

Dijital kariyer bilgilendirme sistemleri (KBS)

Dijital KBS, kişilerin yönlendirilmesinde önemli bir rol oynamaktadır. BİT sistemlerinin daha etkili ve kullanışlı hale getirilmesiyle kullanıcılarının yüz yüze danışmanlık kadar verimli bir hizmet alması sağlanabilmektedir (Bright, 2015).

BİT, etkili bir kariyer rehberliğinin ön şartı olmasa da önemli bir etkidir. BİT sistemleri çoğunlukla 'kişilerin veya bir grubun bir araya gelerek kariyer, istihdam, meslek veya iş konularında ücret, şartlar, eğitim, yeterlilikler ve gereken tecrübeler de dahil olmak üzere meslek, iş kolu ya da girişimler bilgi sağlama ve edinme konusunda destek sağlama amacıyla tasarlanmıştır. Kariyer bilgi sistemleri genellikle bilgisayar odaklı veya çevrimiçi olduğu gibi yazılı olarak da yayınlanmaktadır'. (ELGPN, 2014). BİT, aynı zamanda, bilgi kaynağı olarak kullanılan veri tabanlarını da kapsamaktadır. BİT'in tasarlanması ve düzenlenmesinde kullanıcı çeşitliliği ve farklı kullanıcı gruplarının erişimine sorunsuz olarak açık olması göz önüne alınmalıdır.

İşgücü piyasası bilgi (İPB) sistemleri

Kariyer bilgi sistemleri, işgücü piyasası bilgi (İPB) sistemlerinden elde edilerek kullanıcı dostu hale getirilen verilerden faydalanmaktadır. İPB sistemleri, işgücü piyasasının ve/veya mesleklerin ve işlerin durumu hakkında bilgi toplama, düzenleme ve iletme görevi gören sistemler, mekanizmalar ya da süreçler olarak tanımlanmaktadır. İPB sistemleri kapsamında işgücü piyasası, istihdam, işler ve mesleklerdeki değişiklikler de kaydedilmektedir (ELGPN, 2014).

İPB sistemleri, gençlerin eğitim ve öğretim yollarını seçmelerine; hali hazırda istihdam sahibi bireylerin yeterli bilgiye sahip olarak ve stratejik bir şekilde kariyerlerini yönetmelerine veya işsiz bireylerin işgücü piyasasına yeniden dahil olmalarına yardımcı olan kariyer rehberliği uygulayıcılarını, öğretmenleri ve eğitimcileri desteklemek amacıyla kullanılmaktadır. İPB sistemleri, istihdam eğilimleri, işgücü piyasasının yapısı ve işleyişine ilişkin veriler, farklı meslek grupları hakkında bilgilere, mevcut eğitim kurslarına ve iş fırsatlarına erişim sunmaktadır. (ör. Attwell, 2017 alıntı Attwell and Hughes, 2019; Barnes, 2018). Çevrimiçi İPB kullanımı kariyer rehberliği uzmanlarının vereceği desteğin yerini almasa da uzmanlık eğitimine yatırım yapılmasını sağlamaktadır.

Güvenilir İPB sistemleri, kariyerlerini geliştirmek veya yeni bir iş kurmak isteyen gençler ve aynı zamanda, işsiz ya da bir işte çalışmakta olup kariyer değişikliği planlayan kişiler için önemli bir rol oynamaktadır. Bu anlamda, İPB, ekonomik koşullar ve iş gücü piyasasının durumu, eğitim seviyesi, nitelikler, alınan diğer eğitimler ve beceriler, mevcut ve potansiyel işgücü ve işlerdeki arz-talepler, açık işler ve işe alımlar hakkında bilgi sağlamaktadır (ör. Attwell ve Hughes, 2019; Barnes, 2018).

Bunun yanı sıra, İPB, politika yapıcılarını gelecek işgücü piyasalarına yönelik strateji geliştirmeleri konusunda da desteklemektedir. Dünya çapında birçok ülke, işgücü piyasası politikalarını ve bireysel kariyer kararlarını desteklemek amacıyla İPB toplama ve yönetmeye önemli ölçüde yatırım yapmaktadır. Daha etkili bir sonuç alınabilmesi için, kariyer rehberliği programları, İPB dijital kaynaklarının kullanımını çeşitli medya ve yüz yüze kanallarla birleştirmelidir. Beceri tahmin çalışmaları, becerilere yönelik potansiyel talepleri öngörmek, engelleri ve mesleklerin sürekli değişen gereksinimlerini belirlemek ve nitelikleri yeniden şekillendirmek amacıyla geliştirilmiştir. Bu kapsamda, sektörlere özgü gerçekler, mevcut açık işler ve işveren perspektifleri hakkında bilgiler de birçok farklı yelpazede iş arayanlara, politika yapıcılara, işverenlere ve okul yöneticilerine sunulmaktadır (Cedefop, 2016).

Kariyer rehberliğinde internet tabanlı interaktif sistemler

İnternet, yalnızca iletişimi kolaylaştırmak ve bilgiyi yaymak için genel bir kaynak olmanın dışında sosyal medya ve mobil cihazlar aracılığıyla bilginin işbirliğine dayalı olarak oluşturulmasını mümkün kılan bir araca dönüşmüştür (ör. Kettunen, Vuorinen & Sampson, 2013; Kettunen, 2017). Web tabanlı interaktif sistemler, kullanıcılara veya diğer bilgi sistemlerine/uygulamalarına etkileşimli bilgi ve hizmet sunmak için internet teknolojilerinden faydalanmaktadır. Bu sistemler aracılığıyla, kişisel beceri ve tutumların değerlendirilmesiyle birlikte meslekler ve öğrenme fırsatları hakkında bilgi sağlanmaktadır. Söz konusu sistemler sayesinde, kişisel beceriler, nitelikler, deneyimler ve beklentileri içeren kişisel portföyler detaylıca sunulabilmektedir. Ayrıca, kişisel özellik ve becerileri ilan edilen açık işlere yönlendirebilen ve kişilerin özgeçmişlerini hazırlayarak iş başvurusunda bulunmalarına olanak sağlayan eşleştirme motorlarını da kapsamaktadır (Cedefop, 2019c).

Gerçekçi bilgi ve kariyer dalı belirlemeye yönelik öz değerlendirme gibi kariyer geliştirme materyalleri içeren ve aynı zamanda kariyer rehberliği uzmanlarıyla danışma hattı veya sohbet bağlantısı oluşturabilen kapsamlı internet siteleri hali hazırda mevcuttur. Bu internet sitelerinin kişilerin kariyere ilişkin bilgi ve becerileri üzerindeki etkilerinin değerlendirilmesi gerekmektedir. Bu noktada, birçok araştırmanın da internet sitelerinin kullanıcıların farkındalık ve memnuniyet düzeylerine veya kullanıcıların

kariyer odaklı internet siteleriyle ilgili görüşlerine ve nasıl kullandıkları üzerine yürütüldüğü görülmektedir (Howieson & Semple, 2013).

Kariyer rehberliğinde büyük veri kullanımı

Yapay zekâ (YZ) aracılığıyla büyük verinin kullanılması ve ticareti, birçok faaliyetin dijital dönüşümünü beraberinde getirmektedir. Büyük veri (mega veri veya masif veri), insan sezgisinin ve analitik yeteneklerinin ve hatta geleneksel bilgisayarlı veri tabanı veya bilgi yönetimi araçlarının bile ötesinde hacme sahip veri kümelerini ifade etmektedir (Robert Schuman Vakfı, 2020). Büyük veri, bireyleri kariyer ve eğitim kararlarında desteklemek amacıyla çevrimiçi platformlardan 'gerçek zamanlı' eğitim veya işgücü piyasasına ilişkin bilgileri analiz edebilmeyi mümkün kılarak kariyer rehberliğinde önemli fayda sağlamaktadır. Bununla birlikte, yapay zekânın kariyer geliştirme alanında uygulanması konusunda henüz yeterli ölçüde araştırma bulunmamaktadır' (Bright, 2015).

Uzman Sistemler (US), insan davranışlarını taklit etmeye çalışan bir YZ dalıdır. Kariyer rehberliği alanında, US teknolojilerinden, lise eğitimi tamamlayan öğrencilere lisans derslerinin seçiminde rehberlik edilmesi kapsamında başarıyla faydalanılmaktadır. Bu sistemlerle, bir öğrenci ve danışman arasındaki diyalogun bilgisayarlı otomasyonu sağlanarak uygun bir şekilde taklit edilebilmektedir. Bir diğer deyişle, bir akademik danışmanın muhakeme gücü, US'nin muhakeme gücü ile başarılı bir şekilde taklit edilmektedir (Saraswathi ve ark., 2014).

Kariyer rehberliğinde sohbet robotlarının kullanımı

Bilgisayar tabanlı öğrenme teknolojisiyle desteklenen sohbet robotları, konuya ve ilgili sürece ilişkin bilgilere dayalı olarak sorunun nasıl çözüleceğini belirlemekte ve müşteri hizmetlerini otomatik hale getirmektedir. 'Yapay zekâ' herhangi bir soruya cevap veremediği takdirde ilgili çalışanlara uyarı göndermekte, bir sonraki etkileşimi gözlemlemekte ve gelecekte karşılaşılabilecek benzer sorulara nasıl yanıt verileceğini öğrenmektedir. Sohbet robotu sistemi, tekrarlayan ve tipik sorulara yanıt verebilmekte ve uygulayıcıların müşterilerin aldığı danışmanlık hizmetini kapsamlı bir şekilde ele almalarını sağlayarak kariyer rehberlik hizmetlerinin verimliliğini artırmaktadır.

Kariyer rehberliğinde uygulamaların kullanımı

Uygulamalar, mobil cihazların GPS özelliklerini kullanarak yerel istihdam ve eğitim fırsatlarına ilişkin bilgileri sağlayabilmekte ve kariyer geliştirme konusunu, belirli endüstri veya meslek alanlarını spesifik açılardan ele alarak esneklik ve hedefe yönelik kariyer geliştirme hizmetleri sunabilmektedir. Uygulamalar kapsamındaki İPB otomatik olarak ve kolayca güncellenebilmektedir (Bright, 2015). Ayrıca, uygulamalar sayesinde, karmaşık bilgiler ilgi çekici, anlaşılır ve doğru hale getirilerek gençlerin erişimine sunulmaktadır. Birçok akıllı telefon ve tablet markasında bulunan uygulama navigasyonları, kaydırma ve dokunmatik ara yüzler kullanılarak sezgisel olarak tasarlanmıştır.

Geliştirilmiş yapay zeka ile kariyer simülasyonları

Geliştirmiş YZ'ye sahip kariyer simülasyonları, kariyer seçeneklerine ilişkin uygun risk alma davranışının geliştirilmesine katkı bulunabilmektedir (ör. Bright, 2015; The Real Game, bkz. Jarvis & Keeley, 2003). Bu simülasyonlar, karar vericilerin kararların dinamik ve süregelen doğasını ve sonuçlarını anlamalarına da yardımcı olmaktadır.

3.1.2 Kariyer rehberliği sunumunda BİT kullanımının amaçları ve sonuçları

BİT, kariyer hizmetlerinde bilgi sunmak, etkileşimi otomatikleştirmek ve iletişim için kanallar sağlamak amacıyla kullanılmaktadır (Watts, 2002). 'BİT'in bilgi sunmada kullanımı zaman ve mekan kısıtlamalarını ortadan kaldırarak bireylerin bilgiye erişimini artırmaktadır. BİT'in etkileşimi otomatikleştirmek için kullanımı ise uygulayıcıların, ihtiyaç duyan bireylere kişiselleştirilmiş destek sağlanmasına olanak

tanımlanmaktadır. Son olarak, BİT'in iletişim kanalları sağlanmasında kullanımı, öğrenme toplulukları oluşturularak ve bire bir, bire çok ve çoka çok gibi farklı kanallar, yöntemler ve modeller kullanarak bireylerin profesyonel desteğe erişimini artırmaktadır' (Kettunen, 2017, s. 21).

BİT'in günden güne artan rolü, özellikle rehberlik sürecine olan katkısına bakılarak kavramsallaştırılabilir. Bu bağlamda, Barnes, La Gro & Watts (2010), BİT'in işlevlerini bilgilendirme, deneyimleme, oluşturma ve iletişim kurma olmak üzere dört kategoride özetlemiştir:

1. bilgilendirme – kullanıcıların kurslar ve iş veri tabanları gibi kariyer bilgilerine erişimini ve kullanımını sağlamak amacıyla BİT kullanımı;
2. deneyimleme – hem bilgi toplamayı hem de etkileşimi içeren, müşterilerin çevrimiçi simülasyonlar gibi araçlar yardımıyla sanal deneyimler ile öğrenimini sağlamak amacıyla BİT kullanımı;
3. oluşturma – bilgi ve deneyimlere erişimi takiben, e-portfolyo oluşturma gibi müşterilerin kendilerini ve mevcut durumlarını daha iyi anlamalarını sağlamak amacıyla BİT kullanımı;
4. iletişim kurma veya iletişim için kanallar oluşturma – bilgiye erişimi, deneyim kazanmayı ve kendilerini anlamayı takiben müşterilerin video görüşmeleri, e-postalar, çevrimiçi başvuru formları gibi birçok farklı kanal ile destek ağlarına bağlanmasını sağlamak amacıyla BİT kullanımı.

BİT, bilimsel literatürde 'danışmanlık desteği faaliyetlerini ve karar desteği uygulamalarını dönüştürebilen bir araç olarak vurgulanmaktadır' (Savard ve ark., 2002). Örneğin, uygulayıcı, danışanlara destek olmak amacıyla veri tabanları, internet siteleri gibi BİT araçlarını kullanmakta veya müşterinin kullanması için internet siteleri, veri tabanları gibi belirli bir BİT aracına yönlendirmektedir. BİT'den, aynı zamanda, e-posta, video konferans, sohbet, vb. yoluyla kullanıcıyla iletişim kurmak için bir araç olarak da faydalanılmaktadır (Cogoi, 2005).

2001-02 yıllarında yürütülen diğer bir araştırmada (Vuorinen, Sampson & Kettunen, 2011) ve araştırmacının 2010 yılında devam eden bölümünde, rehberlik uygulayıcılarının rolleri ve internetin rehberlik hizmetinin amaçları ve kariyer rehberliği hizmetleri kapsamındaki rolünü incelemeye yönelik olarak toplanan veriler incelenmiştir. 2010 yılında elde edilen sonuçlara göre, uygulayıcıların çevrimiçi kariyer kurslarını geliştirme, kurumsal internet sitelerinde kariyer odaklı yeni bilgiler sunma veya sosyal medya kullanımı gibi yöntemlerle internet kullanımını arttırmalarının beklendiği saptanmıştır. Yine, 2001-02 ve 2010 sonuçlarına göre, uygulayıcılar danışmanlık ve rehberliğe yönelik BİT kullanımında, hizmet içi eğitime ve akran desteğine belirgin ölçüde ihtiyaç olduğunu belirtmişlerdir.

Bimrose and Brown (2019), kariyer rehberliği danışmanlığı ve istihdam uygulayıcılarının mesleki kimlik dönüşümlerinin kolaylaştırılmasında teknoloji destekli öğrenme (TDÖ) ile nasıl destek sağlanabileceğini inceleyen, Avrupa'da yürütülmüş bir araştırmayı (2014-18) analiz etmiştir. BİT uygulamaları, uygulayıcıları çevrimiçi yansıma, akran koçluğu ve İPB'nin uygulamalarında kullanılması ile desteklemek amacıyla geliştirilmiştir. TDÖ yaklaşımı, kolaylaştırmanın rolünü vurgulamakla birlikte (Bimrose ve ark., 2014), çevrimiçi İPB araçları ve yansıma ile, akran koçluğunun kullanılmasıyla karma öğrenme programlarının veya kitlesel açık çevrimiçi kurslarının kullanımını kapsamaktadır. TDÖ çevrimiçi kursu, akran öğrenme desteğine verilen yüksek değeri ortaya koyarken araştırma çalışması ise, organizasyonel bağlamlar ve ulusal sınırların ötesine geçerek grup temelli mesleki kimlikleri paylaşan farklı ülkelerden meslektaşlar arasındaki aynı etkinin sanal olarak da sağlanabileceğini göstermiştir (Bayerl, Horton, & Jacobs, 2018 alıntı Bimrose ve Brown, 2019).

3.1.3 BİT ve kariyer rehberliği uygulayıcılarının değişen rolleri

Müşterilere uzaktan kariyer rehberliği hizmeti sunabilmek, istihdam konusunda yönlendirebilmek ve/veya müşterileri işgücü piyasası bilgi (İPB) arayışlarında destekleyebilmek, uygulamaların dönüştürülmesini ve

yeni bir düşünme ile çalışma biçimini gerektirmektedir. Bu değişikliklere uyum sağlayabilmek için, kariyer rehberliği uygulayıcılarının profesyonel kimliklerinin dönüştürülmesi gerekmektedir (Bimrose ve Brown, 2019). Kariyer rehberliği uygulayıcılarının, BİT'in beraberinde getirdiği yenilik ve değişimi benimsemede yeterli eğitim ve desteğe ihtiyaçları vardır. Bu bağlamda, örneğin Cedefop, özellikle kariyer rehberliği hizmetleri alanında, çalışanların BİT'e yönelik tutumlarını daha kolay değiştirebilmelerini amaçlayan bir dizi eğitim modülü geliştirmiştir (Cedefop 2019c).

Aynı zamanda, AB Dijital Yeterlilik Çerçevesi (DigComp, DigCompEdu, DigCompOrg), vatandaşların, eğitimcilerin ve kariyer rehberliği uygulayıcılarının dijital yetkinliklerini geliştirme araçları olarak kullanılabilmektedir. DigComp, iş, öğrenme, boş zaman, dijital topluma dahil olma ve katılıma ilişkin hedefleri gerçekleştirmede dijital teknolojilerin kendinden emin, eleştirel, işbirliğine dayalı ve yaratıcı bir şekilde kullanılması için gereken bilgi ve veri okuryazarlığı; iletişim ve işbirliği; dijital içerik oluşturma; güvenlik; problem çözme bileşenlerini kapsayan yeterlilikleri tanımlamaktadır. DigComp, vatandaşlara, eğitimcilere ve profesyonellere öz değerlendirme, öğrenme hedefleri belirleme, eğitim fırsatlarını belirleme ve iş aramayı kolaylaştırma konusunda yardımcı olmaktadır. Ayrıca, DigComp, politika yapımcıların vatandaşların dijital becerilerini izlemelerine ve örneğin, dijital becerileri okul müfredatına veya öğretmenlerin başlangıç ve sürekli eğitimine dahil ederek eğitim ve öğretim tekliflerini planlamalarına ve tasarlamalarına destek olmaktadır.

Uygulayıcıların danışma ve rehberlikte BİT kullanabilmeleri için gerekli beceriler şunları içermektedir: sanal ortamlarda öğrenme; kullanıcı dostu internet kaynakları geliştirme ve yönetme; sohbetleri ve video konferansları 'canlandırma'; haber gruplarına katılma; elektronik araçları kullanma (ör. testler, anketler); müşteri bilgilerinin işlenmesi için yazılım kullanma; geçerli, güvenilir ve kaliteli materyalleri ayırt edebilme; belirli kariyer yazılı paketlerini kullanabilme (Botnariuc & Fât, 2011). Ayrıca, Bright'a (2015) göre, internet sitelerinin, uygulamaların, video gösterimlerinin ve etkileşimli çevrimiçi öğrenme ortamlarının oluşturulmasında geliştiricilerle çalışma, kariyer rehberliği uygulayıcılarının sahip olması gereken yeni beceri gereksinimleri arasındadır.

Danimarkalı ve Finlandiyalı uygulayıcılarla yapılan bir araştırmada (Kettunen, Sampson ve Vuorinen, 2015), bilgi sağlama (medya okuryazarlığı); kariyer hizmetleri sunma (çevrimiçi yazma); işbirlikçi kariyer keşfi (interaktif çalışma alanları) ve ortak kariyer geliştirme (çevrimiçi varlık) olmak üzere kariyer rehberliği uygulayıcılarının edinmesi gereken dört sosyal medya yeterliliğinin önemi vurgulanmıştır. Ortak kariyer geliştirme 'toplum bireylerinin uzmanlıklarını paylaşmaları ve kariyer konularını birlikte anlamlı bir şekilde oluşturmalarını' kapsamaktadır (Kettunen, 2017). Bu çalışmadan elde edilen bulgular, kariyer hizmetlerinde sosyal medya yetkinliklerinin yalnızca belirli bir dizi yeni beceriyle ilgili olmadığını, aynı zamanda bilişsel, sosyal, duygusal ve etik faktörlerin dinamik kombinasyonunu gerektirdiğini göstermektedir. Aynı zamanda, çalışmada kariyer uygulayıcılarının hizmet öncesi ve hizmet içi eğitimlerinin geliştirilmesinin ve sosyal medya yetkinliklerinin artırılmasının önemi vurgulanmaktadır. Bu bağlamda Kettunen (2017), tutarlı bir kariyer uygulama çerçevesi kapsamında hizmet öncesi ve hizmet içi eğitim müfredatının oluşturulması için deneysel olarak üretilmiş ve kanıta dayalı bir temel sunmuştur (bkz. Kettunen ve ark., 2020). Bu temel, hem kişisel gelişimi hem de yüz yüze ve uzaktan hizmet sunumunda BİT'in kullanımını içermektedir (ör. Sampson & Makela, 2014).

Uygulayıcıların, sosyal medyayı uygun şekilde kullanmada ihtiyaç duyduğu yeterlilikler şunları kapsamaktadır: çevrimiçi içeriği konumlandırma, değerlendirme ve kullanma yeterliliğine sahip olmak; çok yönlü ve dikkatli bir yazar olmak; ilgi çekici ve yapıcı çevrimiçi tartışmalar başlatma ve sürdürme kapasitesine sahip olmak; görünür ve güvenilir çevrimiçi varlık oluşturmak; akran grubu arasında kariyer öğreniminde işbirliğine dayalı süreçleri teşvik etmek (Kettunen, 2017; Sampson ve ark., 2018).

TABLO 3.1 KARIYER REHBERLİĞİ UYGULAYICILARININ BİT İLE İLGİLİ GÖREVLERİ VE BUNLARI GERÇEKLEŞTİRMEK İÇİN GEREKEN BECERİLER

Kariyer rehberliği uygulayıcılarının BİT ile ilgili görevleri	Gereken beceriler
Çevrimiçi kariyer rehberliği/kariyer kurslarının oluşturulması	■ sanal ortamlarda öğrenmeyi kolaylaştırmak ■ sohbetleri ve video konferansları 'canlandırmak' ■ haber gruplarına katılmak ■ elektronik araçları kullanmak (ör.testler, anketler) ■ müşteri bilgilerinin işlenmesinde yazılım kullanmak ■ geçerli, güvenilir ve kaliteli materyalleri ayırt etmek ■ özel kariyer yazılım paketlerini kullanmak (Botnariuc & Fât, 2011)
Çevrimiçi kariyer bilgi ve kaynaklarının oluşturulması	■ internet siteleri, uygulamalar, video gösterimi ve çevrimiçi öğrenme ortamlarının oluşturulmasında geliştiricilerle birlikte çalışmak ■ kullanıcı dostu internet kaynaklarını geliştirmek ve yönetmek (Bright, 2015)
Sosyal medya kullanımı	■ çevrimiçi içeriği konumlandırma, değerlendirme ve kullanma yeterliliğine sahip olmak ■ çok yönlü ve dikkatli bir yazar olmak ■ ilgi çekici ve yapıcı çevrimiçi tartışmalar başlatma ve sürdürme kapasitesine sahip olmak ■ görünür ve güvenilir çevrimiçi varlık oluşturmak ■ akran grubu arasında kariyer öğreniminde işbirliğine dayalı süreçleri teşvik etmek ■ kuruluşları için sosyal medya stratejisi tasarlamak ve uygulamak (Kettunen, 2017; Sampson ve ark., 2018)

3.1.4 Dijital yeniliklerin kariyer rehberliğinde uygulanması

Önceki bölümlerden elde edilen sonuçlara göre, değişen işgücü piyasaları ve ilgili değişen beceri gereksinimleri nedeniyle karşılaşılan zorluklar ve aynı zamanda, kariyer rehberliğinin bu değişikliklere uyacak şekilde geliştirilmesinde karşılaşılan zorluklar, kariyer rehberlik sistemlerini ve hizmetlerini yeniliklere uyarlamada uygun araçlar olan BİT kullanımının önemi vurgulanmaktadır. Bu bağlamda, BİT yalnızca bir araç olarak değil aynı zamanda Danimarka, Finlandiya ve İsveç örneklerinde olduğu gibi sistematik ve düzenli olarak kullanıldığında sistemlerin ve hizmetlerin adaptasyonunu destekleyen değişim aracı ve aynı zamanda, bütünleştirici bir araç olarak görülmektedir (bkz. Barnes ve ark., 2020, s. 35).

Birçok ülkede, kariyer rehberliğinde kariyer bilgi sistemlerinin kullanıma ilişkin mevcut mega-trendler (dijital ve çevrimiçi KBS, İPB, internet tabanlı interaktif sistemler, büyük veri kullanımı) aşağıdaki konuları hedeflemektedir:

- gençleri eğitim ve öğretim yollarını seçmelerinde desteklemek amacıyla rehberlik uygulayıcıları, öğretmenler ve eğitmenler için kaliteli İPB ve istihbarata erişim sunmak;
- uygulayıcıları, İPB'yi bireysel kullanıcılara aktarma konusunda desteklemek (ör. kaynaklar, araç setleri);
- müşterilerin kapsamlı ve entegre eğitim, meslek ve işgücü piyasasına ilişkin bilgilere erişimini sağlamak;

- kariyer rehberliğinde dijital ve internet tabanlı araçların ve sistemlerin oluşturulmasını ve kullanılmasını teşvik etmek;
- kariyer rehberliğinde, müşterilerin erişimini ve kariyer rehberliği hizmetlerinin kalitesini artırmak amacıyla dijital teknolojiler, interaktif araçlar, mobil uygulamalar ve sosyal medya ile birleştirilmiş yüz yüze yaklaşım gibi bütünleştirilmiş çok kanallı bir yaklaşım benimsemek;
- İPB sistemleri, BİT, internet tabanlı interaktif sistemler ve büyük veri gibi araçların kullanımıyla uzmanların uygulamalarını yenileme ve geliştirme konusunda son derece eğitimli olmalarını sağlayarak kariyer rehberliği uygulayıcılarını profesyonelleştirmek;
- Kariyer rehberliği hizmetlerinin kalitesini artırmak (ör. İPB sistemlerinin kullanımı için ortak standartların oluşturulması ve uygulanması, BİT kullanımı, kariyer rehberliğinde internet tabanlı interaktif sistemlerin kullanımı).

3.1.5 Kariyer rehberliği sistemlerinde BİT kullanımına ilişkin yenilikçi örnekler

Bu raporun amacı kapsamında, aşağıdaki tabloda, mega-trendlerden biri olan 'kariyer rehberliği sistemlerinde BİT kullanımı' birçok açıdan ele alan, AB Üye Ülkeleri ve diğer ülkelerden seçilmiş 23 yenilikçi örneğe yer verilmiştir. Tablo 3.2'de özetlenen yenilikçi örnekler II. Ciltte daha detaylı olarak açıklanmıştır.

TABLE 3.2 KARIYER REHBERLİĞİ SİSTEMLERİNDE BİT KULLANIMINA İLİŞKİN YENİLİKÇİ ÖRNEKLER

Girişimin türü	Adı	Ülke/bölge	Temel özellikleri	II. Ciltte yer aldığı sayfa	İnternet bağlantısı
Çevrimiçi KBS	Kamu kariyer rehberlik merkezlerinden elde edilen bilgiler	İsviçre	Kariyer merkezlerindeki müşteriler, yüz yüze danışmanlık, 'temalı adalar' ve yazdırılmış QR kodları ile çevrimiçi bilgi hizmetleri ve e-danışmanlık ile tanışmaktadır.	9	https://rb.gy/9wvthb
Sohbet Robotu **	Kariyer sohbetleri	Birleşik Krallık	Yüksek kaliteli İPB'ye kolay ve esnek erişim sağlamak için YZ teknolojisi kullanılmaktadır.	9	https://rb.gy/dwvloe
YZ kullanımı	Kariyer seçimi	Hırvatistan	Beklenen Fayda Modeline (BFM) dayalı algoritma kullanılarak kişi-ortam uyumu hesaplanmaktadır.	10	https://rb.gy/9wvthb
YZ kullanımı*	Yapay sinir ağları (YSA) kullanılarak üniversiteye kabul prosedürleri üzerinden kariyer rehberliği	Nijerya	Danışman güdümlü bu model ile uygulayıcılar, Yapay Sinir Ağlarının (YSA) kullanılmasıyla, öğrencilere üniversite ders seçimine yönelik tavsiyelerde bulunmaları konusunda desteklenmektedir.	10	https://rb.gy/uw oy5k
Çevrimiçi KBS	Kariyer desteği	Güney Afrika	İş arayanlar ve öğrenciler için bilgi kaynağı ile kariyer rehberliği uygulayıcılarının bilgi ve	11	https://rb.gy/oa6 dne

			kaynakları paylaşımlarında bilgi merkezi görevi görmektedir.		
Uygulama	CareerMe uygulaması	Avustralya	Sürekli olarak güncellenen işgücü piyasası bilgileri, iş tanımları, eğitim gereksinimleri ve iş fırsatlarını kapsamaktadır.	12	https://rb.gy/eu6iyn
Dijital iletişim uygulamaları	eRehberlik (eVejledning)	Danimarka	Dijital iletişim kanallarını kullanılan uygulamalarla kariyer danışmanlığını kapsamaktadır. JobCity ve My Competence Portfolio uygulamalarını içermektedir.	12	https://rb.gy/Ojixbh
Çevrimiçi KBS	e-rehberlik ve hizmet entegrasyonu	Estonya	Dijital öncelikli bir ortamda kariyer rehberliği hizmetlerine dahil olmaya yönelik reformları kapsamaktadır.	13	https://rb.gy/ofyqvr
YZ kullanımı (uzman sistem)*	e-Öneri (iAdvice)	Sri Lanka	Kariyer yolları önermek amacıyla öğrencilerin geçmiş performansı, kariyer hedefleri, konular ile sektör uyumu analiz edilmektedir. YZ akıl yürütme, sorgulama, alternatif çözümler sağlama ve belirsizliği hesaba katma yetisine sahiptir.	14	https://rb.gy/tw6xdh
Eşleştirme aracı	Geleceğe İlham Vermek	Birleşik Krallık	Okullar ile okullara ziyarette bulunmak ve işleri hakkında bilgi vermek isteyen profesyonelleri bir araya getirmektedir.	14	https://rb.gy/ja7v8x
Eşleştirme uygulaması	Mentör Uygulaması	Belçika	İş arayan gençler ve profesyonel rehberler arasındaki bağlantı sağlanmaktadır.	15	https://rb.gy/cklkry
Uygulama	MigApp	BM üye ülkeleri	Bilgi ve bağış transfer hizmeti yoluyla göçmenlerin refah seviyesine katkıda bulunularak hükümete veri sağlanmaktadır.	16	https://rb.gy/nztj7t
İnternet tabanlı interaktif sistem, AZ kullanımı	Mindler	Hindistan	YZ ve analitik kullanılarak gelişmiş çevrimiçi kariyer değerlendirmesi sağlanmaktadır. Kariyer rehberliği uzmanları için çevrimiçi eğitim ve sertifika programlarını kapsamaktadır.	17	https://rb.gy/soa qse

İnternet tabanlı interaktif sistem	Geleceğim	Avustralya	Kullanıcı merkezli tasarım, iş ve endüstri profili oluşturma, kişiselleştirilmiş kariyer geliştirme araçlarını içermektedir.	18	https://rb.gy/1all6n
Çevrimiçi KBS	BecerileriminGeleceği ve KariyeriminGeleceği	Singapur	Öz farkındalığı artırmak ve iş aramayı kolaylaştırmak için iki ulusal çevrimiçi portal ve kariyer rehberliği uzmanlarının çevrimiçi eğitimini kapsamaktadır.	19	https://rb.gy/otkypv https://rb.gy/hwgrlg
Çevrimiçi KBS	O*NET	ABD	Kariyer keşfi için öz değerlendirme araçları ile 1000'den fazla meslek tanımından oluşan veri tabanını kapsamaktadır.	20	https://rb.gy/z3knei
İPB sistemi	Mesleki Görünüm El Kitabı	ABD	Ücret, eğitim gereksinimleri ve büyüme oranı kategorilerine göre arama yapılabilen meslekler veri tabanını kapsamaktadır.	21	https://rb.gy/ddd2uh
YZ kullanımı (uzman sistem)	Pondicherry Üniversitesi ders seçimi uzman sistemi	Hindistan	Aday öğrencilere seçimlerinde yardımcı olmak amacıyla bir üniversiteye bağlı farklı yüksekokullar hakkındaki verileri toplamak amacıyla kullanılmaktadır.	22	https://rb.gy/2dcthq
İPB sistemi	Skills-OVATE	Avrupa Birliği	Gerçek zamanlı işgücü piyasası bilgilerini (İPB) kullanan çevrimiçi boşluk analizini içeren Pan-Avrupa sistemini kapsamaktadır.	22	https://rb.gy/ev7aer
İPB sistemi	Beceriler Panoraması	Avrupa Birliği	AB Üye Ülkelerinde beceri gereksinimleri için çevrimiçi merkezi erişim noktasını kapsamaktadır.	23	https://rb.gy/c1wevg
Dijital platform	Yeni Europass	Avrupa Birliği	AB Üye Ülkelerindeki öğrenciler ve iş arayanlar için bilgi paylaşımı ile iş ve kurslara başvurma platformunu kapsamaktadır.	24	https://rb.gy/zshegi
Gelişmiş YZ ile kariyer simülatorü	Gerçek Oyun	Kanada	Kariyer yönetimi yeterliliklerini ve hayat becerilerini geliştirmek amacıyla rol üstlenme video oyununu kapsamaktadır.	25	https://rb.gy/kqgbcd
YZ kullanımı*	Kişilerin ve işlerin eşleştirilmesi için dijital parmak izlerinden faydalanma	Avustralya	Meslek Haritası oluşturmak ve kişilik özelliklerini mesleklerle eşleştirmek amacıyla kullanılan, 100.000 Twitter kullanıcısının	26	https://rb.gy/hhjdie

			paylaştığı verileri kapsamaktadır.		
--	--	--	------------------------------------	--	--

*Araştırma projesi **Pilot proje

3.2 Kariyer yönetimi becerilerinin geliştirilmesi

Uluslararası Kariyer Geliştirme ve Kamu Politikası Merkezi, kariyer geliştirme programları ve hizmetleri ile vatandaşların kendi kariyerlerini yönetme becerilerinin geliştirilmesinin sağlanması amacıyla birçok ülkeye tavsiyelerde bulunmuştur (ICCDPP, 2019). Bu kapsamda, ülkelere kendi bağlamlarında hangi kariyer yönetimi becerilerinin önemli olduğunu belirlemeleri ve bunları eğitim sistemi ve beceri geliştirme politikalarına entegre etmeleri önerilmiştir.

Avrupa Birliği düzeyinde, eğitim ve istihdam sektörlerine ilişkin birçok politika belgesinde kariyer rehberliğinin rolüne ve geliştirilmesi için alınması gereken önlemlere yer verilmiştir. Kariyer rehberliğinin temel amacı, bireylerin kariyerlerini yönetmelerine yardımcı olmaktır ve öğrenme çıktıları, kariyer yönetimi becerilerinin (KYB) edinilmesi ve geliştirilmesi olarak belirlenmelidir. KYB, her yaştaki veya gelişim aşamasındaki bireylerin öğrenme ve çalışma hayatı yollarını yönetmelerini sağlamaktadır (ELGPN, 2015a).

Hayat Boyu Öğrenme için Avrupa Yeterlilikler Çerçevesinin yeni halinde (2018), kariyer yönetimi becerilerine ilişkin konuları içeren 'kişisel, toplumsal ve öğrenmeyi öğrenme yeterliliğine' yer verilmiş ve bu yeterlilik 'kendini derinlemesine düşünme, zamanı ve bilgiyi etkili bir şekilde yönetme, başkalarıyla yapıcı bir şekilde çalışma, dirençli kalma ve kendi öğrenim ve kariyerini yönetme yeteneği' olarak tanımlanmıştır. Bu yeterlilik, belirsizlik ve karmaşık durumlarla başa çıkma, öğrenmeyi öğrenme, bir kişinin fiziki ve duygusal sağlığını destekleyebilme ve fiziksel ve zihinsel sağlığı koruma ve sağlık bilincine sahip olarak ve geleceğe odaklı bir hayat sürebilme, kucaklayıcı ve destekleyici bir şekilde empati kurma ve çatışmayı yönetme becerilerine sahip olmayı kapsamaktadır (Avrupa Birliği Konseyi, 2018). Bu bağlamda, LifeComp 'kişisel, toplumsal ve öğrenmeyi öğrenme' yetkinliklerini daha ayrıntılı olarak açıklamıştır. Buna göre, kişisel yeterlilik, kendi kendini düzenleyebilme, esneklik ve refahı; toplumsal yeterlilik empati, iletişim ve işbirliğini; öğrenmeyi öğrenme yeterliliği ise gelişme zihniyetini, eleştirel düşünmeyi ve öğrenmeyi yönetmeyi ifade etmektedir (Cedefop, 2020; Sala ve ark., 2020).

Avrupa Birliği Konseyi'nin rehberliğe ilişkin iki kararında (2004, 2008), vatandaşlar için kariyer yönetimi becerilerinin (KYB) geliştirilmesinin önemine dikkat çekilmiştir. Söz konusu beceriler, 'bireylerin ve grupların bireysel, eğitimsel ve mesleki bilgileri toplama, analiz etme, sentezleme ve organize etmenin yanı sıra kararlar alma ve uygulama, dönüşümlerini sağlama yetkinliklerini ifade etmektedir (ELGPN, 2012). KYB örnekleri arasında, kendini tanıma ve öz değerlendirme kapasitesi; meslekler ve işletmeler hakkında bilgi sahibi olma; eğitim ve öğretim sistemlerini, gerekli nitelikleri anlama; kendi becerilerini tanımlayabilme kapasitesi; eleştirel düşünme; bütçe yönetimi ve proje yönetimi bulunmaktadır.

AB'nin rehberliğe ilişkin Kararında (2008) birinci öncelik olarak, AB Üye Ülkelerinin, KYB'nin hayat boyu edinilmesi için harekete geçmeleri konusunda tavsiyede bulunulmuştur. Bu kapsamda, genel, mesleki, yükseköğretim, yetişkin eğitimi programlarında kariyer yönetimi becerilerini geliştirmeyi teşvik eden öğretme ve öğrenme faaliyetlerini tanıtmaya; öğretmenleri ve eğitmenleri bu tür faaliyetleri yürütmeleri için hazırlama ve destekleme; ebeveynleri bu faaliyetleri desteklemeye teşvik etme ve sivil toplum kuruluşları ile toplumsal ortakları bu sürece dahil etme; eğitim fırsatları ve mesleklerle bağlantıları ile yerel veya bölgesel düzeyde beklenen beceri gereksinimleri hakkındaki bilgilere erişimi kolaylaştırma konularında önerilerde bulunulmuştur (Avrupa Birliği Konseyi, 2008).

Avrupa Hayat Boyu Rehberlik Politika Ağı'nın (2007-15) çalışmasında ise kariyer yönetimi becerilerinin erken yaşta geliştirilmesinin önemi ve okul müfredatına zorunlu ders olarak dahil edilmesi gerektiği vurgulanmıştır.

Sonuç olarak, KYB, birçok farklı ülkede, özellikle eğitim ve işgücü piyasası sektörlerinde kariyer rehberliği hizmetlerinin sunulmasıyla teşvik edilmektedir (Sultana, 2012). Birçok ülke, ulusal ölçekte bir dizi KYB belirlemek ve ulusal bir KYB çerçevesi oluşturmak için çalışmalarda bulunmaktadır (ELGPN, 2015a). KYB kavramının işlevsel hale getirilmesi, Üye Ülkelere, daha yüksek eğitime erişim, artan istihdam ve daha aktif bir sivil katılım gibi ekonomik ve sosyal açıdan fayda sağlama nihai amacıyla tüm yaş ve ortamlardaki vatandaşların, öğrenmeye, kariyer yönetimine ve diğer hedeflerine yönelik kişisel eylem planlarını oluşturma ve uygulama konusunda desteklemektedir (Cedefop, 2011a).

ETF tarafından hazırlanan kariyer rehberliği müdahale modelleri sınıflandırmasında, kariyer rehberliği sunumuna ilişkin olarak müfredat modeli, merkez modeli, bireysel model (uzman veya yarı uzman) ve sanal model olmak üzere beş farklı yaklaşım ortaya konmuştur. Bu modellerin her biri kariyer bilgisi, kariyer yönetimi becerileri/kariyer eğitimi, iş deneme, test etme, bireysel rehberlik, grup rehberliği ve kariyer danışmanlığı olmak üzere toplam yedi yöntemle sağlanabilmektedir (Zelloth, 2014b). Kariyer yönetimi becerilerini sağlamanın en uygun yollarından biri müfredat modelidir. Bu bağlamda, KYB, farklı eğitim düzeylerinde (ilkokul, ortaokul, ortaokul sonrası, MEÖ, yükseköğrenim) okul müfredatına dahil edilmelidir. Bazı ülkelerde, KYB, okullarda yapılan düzenlemeler ile hâlihazırda okul müfredatına dahil edilmiştir durumdadır. Ulusal bir KYB çerçevesi oluşturulmasının yanı sıra kişisel KYB gelişiminin değerlendirilmesi için de araçlar geliştirilmelidir (ELGPN, 2015a).

Bu kapsamda, birçok ülkede uygulanan kariyer yönetimine ilişkin mevcut mega-trendlerle aşağıdaki konular hedeflenmektedir:

- kariyer rehberliği gelişimini eğitim, öğretim ve işgücü piyasasında gerçekleştirilen daha geniş reformlara entegre etmek;
- hayat boyu öğrenme, KYB, istihdam edilebilirlik becerileri, uluslararası öğrenme ve kariyer hareketliliği dahil olmak üzere beşeri sermaye gelişimini destekleyen bir rehberlik sistemi oluşturmak;
- bireylerin kararlarında bilgiye erişim sağlamaları, anlamaları ve kullanmaları için KYB'nin gelişimini desteklemek;
- kariyer geliştirme programları ve hizmetlerinin, bireylerin kendi kariyerlerini yönetme becerilerini desteklemesini sağlamak;
- okullarda, ileri ve yüksek öğretim ortamlarında öğrenciler için ve kamu istihdam hizmetleri gibi bağlamlarda gençler ve yetişkinlere yönelik olarak KYB programlarını oluşturmak ve uygulamak;
- KYB'yi ilköğretim, ortaokul, orta okul sonrası, MEÖ, yüksek öğretim gibi farklı eğitim düzeylerindeki okul müfredatlarına dahil etmek;
- Okul müfredatında kariyer rehberliğinin uygulanması/farklı eğitim seviyelerinde kariyer eğitimi sunulması için uygulayıcılara/öğretmenlere metodolojik kılavuzlar, açık eğitim kaynakları, ispata dayalı araştırma örnekleri gibi araçlarla yöntemsel destek sağlamak;
- KYB'nin geliştirilmesiyle geçişleri (farklı eğitim seviyeleri arasındaki geçiş, okuldan işe geçiş, vb.) desteklemek.

3.2.1 Kariyer yönetimi becerilerinin geliştirilmesinde yenilikçi örnekler

Bu raporun amacı kapsamında, aşağıdaki tabloda, mega-trendlerden biri olan 'kariyer yönetimi becerilerinin geliştirilmesini' birçok açıdan ele alan, AB Üye Ülkeleri ve diğer ülkelerden seçilmiş altı yenilikçi örneğe yer verilmiştir. Tablo 3.3'de özetlenen yenilikçi örnekler II. Ciltte daha detaylı olarak açıklanmıştır.

TABLO 3.3 KARIYER YÖNETİMİ BECERİLERİNİN GELİŞTİRİLMESİNDE YENİLİKÇİ ÖRNEKLER

Girişimin türü	Adı	Ülke/bölge	Temel özellikleri	II. Ciltte yer aldığı sayfa	İnternet bağlantısı
Okullarda kariyer rehberliği programı	Wisconsin'de Akademik ve Kariyer Planlama	ABD	Ortaokul ve lise öğrencileri için okullarda danışman öğretmen tarafından uygulanan dört aşamalı programı kapsamaktadır.	27	https://rb.gy/35t4ep
Yetkinlik çerçevesi	Kariyer Yönetimi Becerileri Çerçevesi	İskoçya	Kariyer rehberlik hizmetlerinin planlanması, yönetimi ve sunumunda yer alan kuruluşları bilgilendirmek amacıyla kariyer yönetimi becerilerinin tanımlanması ve açıklanmasına yönelik belgeyi kapsamaktadır.	28	https://rb.gy/tqjzu a
Okul müfredatı	Ulusal ana müfredatın bir parçası olarak KYB	Finlandiya	KYS, diğer okul derslerine benzer zorunlu bir ders olarak ilkokuldan liseye kadar ulusal ana müfredata dahil edilmektedir.	30	https://rb.gy/vpq8qx
Okul müfredatı	Ortaokul müfredatında Danışmanlık ve Kişisel Gelişim	Romanya	Ortaokul eğitimi süresince öğrenci yeterliliklerinin geliştirilmesi gereken beş alanı kapsamaktadır.	30	https://rb.gy/y7ipg7 https://rb.gy/s5vnhz
Okul müfredatı	NCGE Tüm Okul Rehberlik Çerçevesi	İrlanda	Kariyer hizmetleri, öğrencilerin karar almaya hazır bulunma durumlarına göre farklı olarak düzenlenmektedir.	31	https://rb.gy/pyehpi
Öz değerlendirme aracı	Yetkinlik Dosyam (My Competence Folder)	Danimarka	Okul öğrencilerinin yeterliliklerine ilişkin belgeleri bir araya getirdikleri elektronik klasörü kapsamaktadır.	32	https://rb.gy/8ne2kk

3.3 Kariyer rehberliğinde işbirliği ve koordinasyon

Dünya çapında birçok ülke, vatandaşların çalışma hayatları için en iyi beceri ve hazırlıklara sahip olmaları amacıyla kariyer rehberliğinden sorumlu kurumlar, hizmet sağlayıcıları ve işverenlerin bir araya gelerek verimli bir şekilde çalışmalarını sağlamanın yollarını aramaktadır. Avrupa Komisyonu, 2002 yılında, eğitim ve istihdamla ilişkin bakanlıklardaki görevliler, uluslararası rehberlik uzmanları ve ilgili Avrupa dernekleri temsilcileri arasındaki işbirliğine yönelik olarak hayat boyu rehberlik Uzman Grubunu kurmuştur. Uzman Grubu, bilgi, rehberlik ve danışmanlık politikalarını, sistemlerini ve uygulamalarında Avrupa düzeyinde geliştirmeyi amaçlamıştır. Bunun yanı sıra, ilgili AK tebliğlerinde, ortak raporlarda veya Konsey kararlarında hayat boyu rehberlikten söz edilmesini sağlama konusunda önemli rol oynamıştır (Vuorinen, 2017).

Avrupa Birliği Konseyi'nin Rehberliğe İlişkin Kararlarında (2004, 2008), Avrupa Birliği Üye Ülkelerinde, rehberlik politikalarına yönelik sektörler arası etkili işbirliği ve koordinasyonun sağlanması tavsiye edilmiştir. Politika düzeyinde koordinasyon ve işbirliği gibi ilgili temel alanlar bu stratejiler kapsamında ele alınmıştır. Konsey'in rehberliğe ilişkin kararında yer verilen 4. öncelik alanı olarak ise (Avrupa Birliği

Konseyi, 2008) çeşitli ulusal, bölgesel ve yerel paydaşlar arasında koordinasyon ve işbirliğinin teşvik edilmesi önerilmiştir.

Avrupa Hayat Boyu Rehberlik Politika Ağı (ELGPN,, 2007-15), 30 Üye Ülke (2015 verileri) ve İsviçre (gözleme dayalı sonuç) arasında eğitim ve istihdam sektörlerinde rehberlik politikası işbirliğini desteklemiştir. ELGPN, hayat boyu rehberliğin bir çapraz unsur olarak okullar, MÖE, yükseköğretim, yetişkin eğitimi, istihdam ve sosyal içerme olmak üzere altı politika alanında AB'nin politika oluşturmaya nasıl katkıda bulunabileceğini analiz etmiştir. Bu kapsamda, AB ve ulusal düzeylerde Avrupa hayat boyu rehberlik politikası ve sistemleri oluşturulması amacıyla birçok kapsamlı AB araç ve yayınları geliştirmiştir. Bu araçlar arasında, politika yapıcılarının kendi ülkeleri/bölgelerindeki mevcut hayat boyu rehberlik hizmetlerini gözden geçirmelerine, dikkat edilmesi gereken boşlukları ve sorunları belirlemelerine ve diğer Avrupa ülkelerindeki iyi uygulama örneklerinden yararlanmalarına yardımcı olmayı amaçlayan hayat boyu rehberlik politikası geliştirme Avrupa Kaynak Kiti bulunmaktadır (ELGPN, 2012). ELGPN, tarafından 2007-14'te geliştirilen tüm araçları birleştiren kapsamlı çerçeve 'Hayat Boyu Rehberlik Politika ve Sistemlerin Geliştirilmesi Kılavuzu: AB ve Komisyon için Referans Çerçevesi'ne' dahil edilmiştir (ELGPN, 2015b). Bu kılavuzda, çapraz konular (BİT, finansman, vb.), sektör sorunları (okullar, işsizler, vb.) ve hayat boyu rehberlik politikalarını iyileştirmek için önerilere yer verilmiştir.

AB çağındaki bu işbirliğinin bir sonucu olarak, yasal ve stratejik önlemler başlatılmış ve birçok ülkede ulusal rehberlik politika forumları oluşturulmuştur. Ulusal hayat boyu rehberlik forumları, etkili politika geliştirme ve yeterli hizmet sunumunun sağlanması amacıyla farklı yetkilileri ve paydaşları bir araya getirmektedir. Ulusal forumlar ise tutarlı bir ulusal YBR sisteminin oluşturulmasında ortak terminoloji ve hedef belirleme anlayışına katkıda bulunmayı amaçlamaktadır.

Söz konusu Avrupa ağı ile teşvik edilen katma değer ve karşılıklı öğrenme, Üye Ülkelerin karşılaştığı benzer zorluklara ve YBR sistemlerinin ortak özelliklerine dayalı olarak oluşturulmuştur. ELGPN ülkelerinin birçoğu, ELGPN etki değerlendirmelerinde, çalışma programlarının (2008-14) bakanlıklar ve diğer politika yapıcı kuruluşlar (toplumsal ortaklar STK'lar) arasındaki iletişim ve işbirliği süreçleri üzerinde etkisi ve hatta bazı bağlamlarda önemli ölçüde etkisi olduğunu bildirmiştir (Vuorinen, 2017).

Diğer bir girişim olan Euroguidance, 34 Avrupa ülkesini kapsayan, Avrupa rehberlik ulusal kaynak ve bilgi merkezleri ağıdır. Bu ağın ana hedef grubunu eğitim ve istihdam alanındaki rehberlik uygulayıcıları ve yurtdışında eğitim ve öğretim fırsatları arayan son kullanıcılara uluslararası eğitim hareketliliği hakkında bilgi ve rehberlik sağlayan profesyoneller oluşturmaktadır. Tüm Euroguidance merkezleri hayat boyu rehberliğin Avrupa'daki gelişimini desteklemek; rehberlik uygulayıcılarının yeterliliklerinin geliştirilmesini desteklemek ve uluslararası hareketliliğin önemine ilişkin farkındalıklarını artırmak; rehberliğin Avrupa boyutuna ilişkin bilgi ve iletişim sağlamak olmak üzere üç ortak hedefi paylaşmaktadır. Euroguidance, rehberlik ve eğitim alanındaki farklı paydaşlar arasında işbirliğini teşvik etmekte ve farklı temalarda seminerler, eğitim ve çalışma ziyaretlerinin düzenlenmesiyle rehberlik uygulayıcılarının ulusal ve uluslararası ağlarını geliştirmelerini desteklemektedir. Ayrıca, uluslararası hareketlilik fırsatları; AB ve ETF Üye Ülkeleri ve aday ülkelerdeki eğitim, öğretim ve rehberlik sistemleri; eğitim, öğretim ve hareketlilik alanlarda Avrupa girişimleri ve programları; hayat boyu rehberlik alanında proje sonuçları, yenilikçi çalışma yöntemleri ve iyi uygulamalar konularında bilgi toplama, dağıtma ve bilgi alışverişi faaliyetlerinde bulunmaktadır.

Uluslararası sempozyumlar ise kariyer rehberliği politikaları ile uygulamalar arasındaki diyalogun yürütülmesi için mekanizmalar geliştirmeyi amaçlayan ortak girişimlerdir. En son düzenlenen Uluslararası Kariyer Geliştirme ve Kamu Politikası Sempozyumunda (2019), kariyer rehberliğinden sorumlu devlet daireleri ve kurumlar arasında işbirliği ve koordinasyonun desteklenmesi amacıyla mekanizmalar oluşturulması ve aynı zamanda kariyer geliştirmede danışmanlığı ve koordinasyonu destekleyen ulusal

bir organın oluşturulması ve kaynak sağlanması konusunda dünya çapında birçok ülkeye tavsiyelerde bulunulmuştur. Kariyer geliştirme alanında farklı aktörler ve paydaşlar arasında diyalog ve işbirliğini kolaylaştıran resmi yapıların oluşturulması etkili politika oluşturulmasına katkı sağlamaktadır. Bu yapılar, hükümet temsilcileri, işverenler, eğitim, kariyer geliştirme desteği sağlayıcıları, kariyer geliştirme mesleği ve program hizmetleri kullanıcılarını kapsamalıdır (ICCDPP, 2019).

Bunun yanı sıra, Cedefop'un hayat boyu rehberlik ve kariyer geliştirme ağı olan CareersNet, 2017 yılında ilgili uygulamaların uyumlu, karşılaştırılabilir çıktılarına erişim sağlamak ve bu çıktıların transfer ve adaptasyonunu teşvik etmek; ulusal sistemlerin ve girişimlerin uluslararası karşılaştırmalı analizini kolaylaştırmak; ulusal politika geliştirmede ülkeleri desteklemek amacıyla kurulmuştur. Gelecek AB politikasının oluşturulmasında temel konular (CareersNet, 2019) arasında hayat boyu rehberlikte entegre hizmetleri bütünsel modellerle destekleme; toplumsal destek, onaylama ve rehberlik arasındaki koordinasyonu teşvik etme; profesyonellere bütünsel hizmet sunmaları konusunda eğitim sağlamaya yer verilmiştir.

Kariyer rehberliğinden sorumlu farklı kurumlar ve hizmet sağlayıcıları arasındaki işbirliği ve koordinasyon mekanizmalarına ilişkin birçok ülkede mevcut olan mega-trendler aşağıda özetlenmiştir:

- beceriler, eğitim, istihdam ve sosyal politikalarla bağlantılı ulusal sektörler arası kariyer geliştirme stratejileri oluşturmak ;
- sektörler arası ve meslekler arası ağ oluşturmaya dayalı işbirliğini geliştirmek;
- kariyer rehberliğinde koordinasyonu desteklemek için uluslar bir organ geliştirmek ve gerekli kaynakları sağlamak;
- yerel zorlukları ve talepleri karşılamak için sektörler ve yönetimler arasında (ör. eğitim, öğretim, istihdam, gençlik, sosyal ve sağlık hizmetleri) bölgesel işbirliğini teşvik etmek;
- devlet daireleri ile kariyer geliştirme ve ilgili alanlardan sorumlu kurumlar arasında koordinasyonu ve işbirliğini desteklemek için mekanizmalar oluşturmak;
- eğitim kurumları ile kamu istihdam hizmetleri (KİH) arasında ve kariyer hizmetleri ile iş dünyası arasında vb. etkili işbirliklerini sağlamak;
- hükümet temsilcileri, işverenler, sendikalar, gençlik kuruluşları, STK'lar/sivil toplum/toplum kuruluşları gibi kariyer rehberliğinde yer alan diğer kuruluşlar arasında işbirliğini sağlayan mekanizmalar oluşturmak

3.3.1 Kariyer rehberliğinde işbirliği ve koordinasyona ilişkin yenilikçi örnekler

Bu raporun amacı kapsamında, aşağıdaki tabloda, mega-trendlerden biri olan 'kariyer rehberliğinde işbirliği ve koordinasyonu' birçok açıdan ele alan, AB Üye Ülkeleri ve diğer ülkelerden seçilmiş altı yenilikçi örneğe yer verilmiştir. Tablo 3.4'de özetlenen yenilikçi örnekler II. Ciltte daha detaylı olarak açıklanmıştır.

TABLO 3.4 KARIYER REHBERLİĞİNDE İŞBİRLİĞİ VE KOORDİNASYONA İLİŞKİN YENİLİKÇİ ÖRNEKLER

Girişimin türü	Adı	Ülke/bölge	Temel özellikleri	II. Ciltte yer aldığı sayfa	İnternet bağlantısı
İşveren katılımı	Eğitim ve İşverenler Yardım Derneği	Birleşik Krallık	Çalışma dünyasında yer alan mentörlerle okullar arasında bağlantı kurulmakta ve dezavantajlı okullarda yönetimin	33	https://rb.gy/7ky_yrb

			desteklenmesi için uzman gönüllüler görevlendirilmektedir.		
Yayın ortaklığı	Khetha radio programı	Güney Afrika	Ülkenin 10 farklı resmi dilinde haftalık radyo yayınlamak ve böylece kırsal kesime de ulaşabilmek için SABC Education ile ortaklık kurulmuştur.	34	https://rb.gy/3lscc
Paydaşlar forumu	Ulusal Rehberlik Forumu	Avusturya	Devlet, toplumsal ortaklar, eğitim ve kariyer rehberliği hizmetlerinden paydaşlar, ulusal hayat boyu rehberlik stratejisinin ilerleyişinin izlenmesi için her yıl bir araya gelmektedir.	34	https://rb.gy/szsfiv https://rb.gy/6qcryw
Paydaşlar forumu	Ulusal Rehberlik Forumu	Hırvatistan	İşbirliği desteklenmekte ve ulusal hayat boyu rehberlik stratejisinin uygulanması izlenmektedir.	35	https://rb.gy/f3fee
Entegre hizmet sağlama	Tek Duraklı Rehberlik Merkezleri (Ohjaamo)	Finlandiya	Gençlerin işe girmesine yardımcı olmak amacıyla özel, kamu ve üçüncü sektör hizmet sağlayıcıları tek bir noktada bir araya gelmektedir.	36	https://rb.gy/4q5ebv https://rb.gy/vwgy1z
İşveren katılımı	Öğrenme ve Çalışma Hizmetleri Merkezi (Leerwerkloketten)	Hollanda	Devlet, eğitim kurumları ve girişimciler arasında ortaklık kurularak kariyer tavsiyeleri, çalıştaylar ve sosyal destek sağlanmaktadır.	37	https://rb.gy/qhe44r https://rb.gy/vyzc9p

3.4 Gençlerin kariyer tercihlerinde ebeveynlerin rolü

Bir ETF raporunda (Zelloth, 2009), AB Üye Ülkeleri ve AB komşu ülkelerindeki kariyer rehberliği sistemleri ele alınarak resmi ve gayri resmi kariyer rehberliği arasındaki ayrım ortaya konmuştur. Kariyer rehberliği KİH, okullar, STK'lar ve bazı özel sektör kuruluşları tarafından resmi bir hizmet olarak sunulmaktadır. İnfomal kariyer rehberliği ise akranlar, aile (çoğunlukla ebeveynler) ve ilgili bireyin içinde bulunduğu daha geniş toplumun temsilcileri (akrabalar, arkadaşlar, özel ders öğretmenleri, yetkililer, başarılı olarak kabul görmüş kişiler) tarafından verilmektedir (Zelloth, 2009).

AB'ye komşu ülkelerde çok yaygın olan gayri resmi rehberlik, resmi rehberlik hizmetlerinin uygulamasında bazı sınırlamalara sebep olabilmektedir. Öğrenciler, kariyer kararlarında ebeveynlerin, akrabaların ve arkadaşların etkisiyle toplumsal sınıf modellerini yeniden oluşturma veya ebeveyn ve akrabalarının gerçekleştiremedikleri hırslarını dikkate alarak seçim yapma riskiyle karşı karşıya kalmaktadır (Zelloth, 2009). Bu noktada, politika yapıcılarının ve uygulayıcılarının, resmi kariyer rehberlik hizmetlerini tasarlarken veya yeniden yapılandırırken gayri resmi rehberlik hizmetinin rolünü kabul etmeleri önem teşkil etmektedir.

Uluslararası trendlerde, öğrencilerin kariyer seçimlerini desteklemek amacıyla yürütülen faaliyetlere ebeveynler ve bakımı üstlenen kişilerin dahil edilmesinin önemine ilişkin alınan önlemler aşağıdaki gibidir:

- okullarda, toplumda ve ailelerde işbirliğine dayalı girişimlerde bulunmak;

- öğretmenler, rehberlik danışmanları ve ebeveynler arasındaki iletişimi güçlendirmeye yönelik çabaları artırmak;
- ebeveynler, öğretmenler ve diğer okul personeli, psikolojik-pedagojik merkezler, diğer okullar, aile, çocuk ve gençler için faaliyet gösteren kuruluşlar ve kurumlar arasında işbirliğini artırmak;
- ebeveynleri, öğrencilerin yararına olacak şekilde çocuklarının öğrenimine ve günlük okul hayatına katılımlarına dahil etmek;
- ebeveynlerin ve bakım üstelenenlerin çocuklarına verdikleri tavsiyeler hakkında daha bilgili ve kendinden emin olabilmeleri için okullar ve yüksek öğretim okulları yoluyla destek sağlamak;
- ebeveynlerin çocuklarına verdikleri tavsiyeler ve destek hakkında kendinden emin olabilmeleri için kariyer yolları ve işgücü piyasasına ilişkin farkındalıklarını artırmak;
- ebeveynlerle aktif olarak iletişim kurarak eğitim sistemi, meslekler ve işgücü piyasası hakkında bilgi sağlamak;
- ebeveynler ve çocuklar için kariyer rehberliği hizmeti sunmak.

Warps (2013 alıntı Oomen, 2019), tek seferlik olarak gerçekleştirilen bilgi sunma oturumlarıyla bile ebeveynleri kariyer eğitimi ve rehberliğine dahil etmenin Hollandalı öğrencilerin yüksek öğrenimlerinin ilk yılındaki başarısını artırmaya katkı sağladığını ortaya koymuştur. Bununla birlikte, bazı bulgulara göre (Barnes ve ark., 2020), ebeveynlerin kariyer rehberliği faaliyetlerine katılımı sistematik ve zorunlu bulmaktan çok faaliyetlerde, kendi istekleri doğrultusunda yer aldıkları gözlemlenmektedir. Bazı ülkelerde, ebeveynlerin gençlerin kariyer yollarına karar verme süreçlerine dahil edilmesi için özel politikalar uygulanırken çoğu ülkede bu süreç, eğitimsel sonuçların iyileştirilmesi, okulu bırakmanın önlenmesi, toplumsal olarak dezavantajlı çocukların desteklenmesi, vb. amaçlayan daha geniş bir stratejinin parçası olarak ilerlemektedir. Ancak, yine de, kariyer rehberliğinin bu önemli alanında daha çok araştırma yapılmasına ihtiyaç vardır.

3.4.1 Ebeveynlerin Gençlerin Kariyer Seçimlerindeki Rolüne İlişkin Yenilikçi Örnekler

Bu raporun amacı kapsamında, aşağıdaki tabloda, ebeveynlerin çocuklarının becerilerini geliştirme ve kariyer kararlarını verme süreçlerine destek olmalarına yönelik olarak AB Üye Ülkeleri ve diğer ülkelerden seçilmiş sekiz farklı araştırma, çalışma, politika odaklı programlar, strateji ve uygulamalara yer verilmiştir. Tablo 3.5’de özetlenen örnekler II. Ciltte daha detaylı olarak açıklanmıştır.

TABLO 3.5 EBEVEYNLERİN GENÇLERİN KARIYER SEÇİMLERİNDEKİ ROLÜNE İLİŞKİN YENİLİKÇİ ÖRNEKLER

Girişimin türü	Adı	Ülke/bölge	Temel özellikleri	II. Ciltte yer aldığı sayfa	İnternet bağlantısı
Okul programları*	Kariyer danışmanlığı ve rehberliği için ebeveynler ve çocuklar arasındaki diyalogu sağlama	Pakistan	Okullar aracılığıyla, veliler arasında anket, görüşmeler ve çalıştaylar düzenlenmiştir.	39	https://rb.gy/jfh22r
Kaliteli eğitim*	Ebeveynlerin ortaöğretimde kariyer eğitimi ve rehberliğine katılımı	Hollanda	Altı kariyer rehberliği öğretmeni, okullarda ebeveyn merkezli bir kariyer girişimi tasarlamış ve uygulamıştır.	40	https://rb.gy/zfj56u

Rapor*	Ebeveynler ve Bakım Üstlenenler Araştırma	İskoçya	Ebeveynler ve bakım üstlenenler arasında kariyer rehberlik hizmetleri konusundaki farkındalığa ilişkin olarak yürütülen anketin sonuçlarını kapsamaktadır.	40	https://rb.gy/wu36vg
Okul programları	Ebeveyn danışmanlığı programı	Romanya	200 okulda okul-aile işbirliğini uygulamaya yönelik UNICEF destekli bir programdır.	41	https://rb.gy/ty3pgn
Rapor*	Öğrenci kariyer seçimleri üzerindeki etkilere yönelik araştırma	İrlanda	Kariyer rehberliğine yönelik olarak 2019 Eğitim ve Beceriler Birimi tarafından yürütülen incelemeden elde edilen bulguları kapsamaktadır.	41	https://rb.gy/7ko1pk
Rapor*	Ebeveynlerin öğrencilerin kariyer seçimleri üzerindeki etkisine ilişkin araştırma	Birleşik Krallık	Biri öğrenci, diğeri veli katılımlı olmak üzere ebeveynlerin öğrencilerin kariyer seçimlerindeki etkisinin görülmesi amacıyla iki anket düzenlenmiştir.	42	https://rb.gy/3efyfn
Araştırma projesi*	Kariyer eğitimi ve rehberliği sağlamada ebeveynlerin rolü üzerine araştırma	Birleşik Krallık	Ebeveynlerin ve bakım üstlenicilerin rolleri ve nasıl desteklenebileceklerine ilişkin literatür ve görüşmelerden elde edilen bilgileri içeren uluslararası raporu kapsamaktadır.	43	https://rb.gy/vm6tou
National skills agency	İskoçya Beceri Geliştirme	İskoçya	Ebeveynler ve bakım üstlenenlere yönelik okul konu seçimlerine ilişkin bire bir danışmanlık ve ebeveynler için özel geliştirilmiş internet sitesini kapsamaktadır.	44	https://rb.gy/leay90

*Araştırma projesi

3.5 Diğer temel konular ve yeni trendler

Bu raporun amaçları kapsamında, kariyer rehberliği alanında ortaya çıkan en yeni mega-trendlere ilişkin ilgili diğer yaklaşımlar ele alınmıştır. Bu bölümde kısaca sunulan iki teorik model, bir fenomenografik çalışma, bir nitel çalışma ve bir izleme ve takip aracına II. Ciltte daha ayrıntılı olarak yer verilmiştir. Kariyer rehberliği alanındaki son yenilikçi yaklaşımlar, derinlemesine düşünmenin ve tartışmanın teşvik edilmesi ve aynı zamanda, yeni araştırma ve uygulama biçimleri geliştirilmesi açısından önemli bir potansiyele sahiptir.

Toplumlarda Kariyer Rehberliği (Thomsen 2012), eleştirel, düşünümsel ve demokratik kariyer rehberliği uygulamalarının oluşturulmasını teşvik etmektedir. Bu kapsamda, faydalanıcıların kariyer rehberliği uygulayıcıları, sosyal hizmet uzmanları, toplum çalışanları ve gönüllülerle işbirliği yaptığı bir ortam sağlanarak kariyer rehberliği toplumsal bir çerçevede sunulmaktadır. Kariyer rehberliği uygulayıcılarının eleştirel analizlerinde desteklenmesi için düşünümsel uygulamaların oluşturulması ve özellikle toplumdaki dezavantajlı gruplara yönelik olarak yürütülen kolektif ve ortama uygun faaliyetlerin geliştirilmesi teşvik edilmektedir (Thomsen ve ark., 2013; Thomsen, 2017). Bu yaklaşımın avantajları arasında gençleri yakın çevrelerinde etkileme olasılığı; toplumun algısını değiştirme imkanı; okullardaki sınıflar ve atölyeler,

işyerleri, üniversitelerdeki kantinler, yerel kütüphaneler, kafeler, spor/gençlik kulüpleri gibi kariyer rehberliğinin uygulanabileceği ortamların kapsamının geliştirilmesi yer almaktadır.

Toplumsal Adalet için Kariyer Rehberliği (Hooley, Sultana & Thomsen, 2018), toplumsal adalet için gereken teorik temelin kariyer rehberliğinin bir amacı ve sonucu olduğu yaklaşımını ifade etmektedir. Bu bağlamda, eleştirel bilinç oluşturma (bireylerin dünyayı olduğu gibi anlamalarına ve nelerin değiştirilebileceğini düşüncelerine yardımcı olma); baskının adlandırılması (ör. sömürü, ötekileştirme, güçsüzlük, kültürel emperyalizm, şiddet); normları sorunsallaştırma – nelerin normal olduğunu sorgulama ve yeni olasılıklar oluşturma; kişileri birlikte çalışmaya ve işbirliğinin önemini anlamaya teşvik etme; insanlara yardım için farklı düzeylerde çalışma (ör. bireysel destek, sistem değişikliği veya eş zamanlı destek ve değişiklik) olmak üzere sosyal adaletin kariyer rehberliğiyle sağlanmasına yönelik beş madde belirlenmiştir. Bu modelin avantajları arasında, İPB'deki kalıp yargıların ve önyargıların belirlenmesi ve azaltılması; bilinen yolların değiştirilmesi; bireyleri normal olarak algıladıkları konular ve bu konulardan memnun olup olmadıkları üzerine düşünmeye teşvik etme; kariyer rehberliği uygulayıcılarını kullandıkları normlar vb. üzerinde düşünmeye teşvik etme yer almaktadır.

Ortak kariyer geliştirme yaklaşımına ilk olarak, kariyer rehberliğine yönelik sosyal medya kullanımında kariyer rehberliği uygulayıcılarının deneyimlerini araştıran fenomenografik çalışmada (Kettunen ve ark., 2015) yer verilmiştir. Kettunen (2017), uzmanlık bilgisi sunma (bilgi yaklaşımı); bire bir diyalog kurma (iletişim yaklaşımı); grup halindeki bireyler arasında etkileşimi kolaylaştırma (işbirliğine dayalı kariyer keşfi yaklaşımı); kariyer konuları üzerine tartışmaların yürütüldüğü ve destek sunulan, çevrimiçi topluluklara aktif olarak katılım olmak üzere sosyal medyanın dört farklı kullanımını tanımlamıştır. Bahsedilen en son kullanım türü (çevrimiçi topluluklara katılım), 'ortak kariyer geliştirme' olarak adlandırılmış ve sosyal medya kullanımıyla 'toplum üyeleri ile yürütülen ve toplum üyeleri arasındaki uzmanlık paylaşımı ve kariyer konularının ortak olarak geliştirilmesi' olarak tanımlanmıştır (Kettunen, 2017). Bu yaklaşım, profesyonellerin çevrimiçi olarak izlenebilen bir varlığa sahip olmalarını ve ilgili çevrimiçi topluluklara katılmalarını gerektirmektedir. Bu araştırmadan elde edilen bulgular, kariyer uygulayıcılarının özellikle BİT ve sosyal medya yeterlilikleri konusundaki mesleki eğitimlerinin geliştirilmesi için kullanılabilir (Kettunen, 2017).

'Rehberlik danışmanlarının kariyerlerinin **ortak olarak geliştirilmesi**' yaklaşımı (Bimrose ve ark., 2019), uluslararası kariyer rehberliği topluluğunda yer alan profesyonelleri kapsayan nitel bir çalışmada ortaya konmuştur. Araştırma katılımcıları, değişen iş dünyasıyla ilgili bir eğitim programına ve sonrasında, kariyerleri ve kimlikleri hakkında ortak bir anlam oluşturdıkları çevrimiçi kariyer sohbetlerine katılmışlardır. Bu araştırmada, kariyer ve kimlikler üzerine gerçekleştirilen diyalogların, uygulayıcıların mesleki kimlik gelişimlerine ve revizyonuna nasıl katkı sağlayabileceği ortaya konmuştur.

İstihdam Radarı, Finlandiya İstihdam ve Ekonomi Bakanlığı tarafından 2015 yılında, Finlandiya'daki KİH yararlanıcıları, kariyer rehberliği danışmanları ve yöneticileri için geliştirilen bir çevrimiçi interaktif araçtır. Kariyer rehberliği uygulamalarının ispatlanabilirliği ve hesap verilebilirliğini sağlamak amacıyla yararlanıcıların kariyer rehberliği faaliyetlerinin oluşturulması sürecine dahil edilmesini kapsamaktadır. Yararlanıcılar, hem bireysel hem de kariyer rehberlik hizmetlerindeki ilerleme ve kaliteyi değerlendirerek Radar'ın sekiz farklı boyutuna ilişkin bir öz değerlendirme yapmaktadır. İstihdam Radarı, çevrimiçi platformlardan ve yüz yüze hizmetlerden veriler toplayarak bu verileri, gelecekteki gelişmeler için de kullanabilmektedir.

3.5.1 Diğer temel konulara ve yeni trendlere ilişkin yenilikçi örnekler

Tablo 3.6'da özetlenen, kariyer rehberliğinde gelecekteki gelişmelere yön verme potansiyeline sahip yukarıdaki araştırma ve uygulama örneklerin detaylı açıklamalarına II. Ciltte yer verilmiştir.

TABLO 3.6 DİĞER TEMEL KONULARA VE YENİ TRENDLERE İLİŞKİN YENİLİKÇİ ÖRNEKLER

Girişimin türü	Adı	Ülke/ bölge	Temel özellikleri	II. Ciltte yer aldığı sayfa	İnternet bağlantısı
Yayın*	Sosyal Adalet için Kariyer Rehberliği	Birçok ülke	Kariyer rehberliğinin sosyal adaletteki yerinin teorik temelini ele alan makaleleri kapsamaktadır.	45	https://rb.gy/u4usyf
Teorik model*	Topluluklarda Kariyer Rehberliği	Danimarka	Rie Thomsen'in 2012'de yayınlanan kitabından örnekler ve kitabın etkilerini kapsamaktadır.	45	https://rb.gy/7cbrku
Fenomenografik çalışma*	Ortak kariyer geliştirme yaklaşımı	Finlandiya	Sosyal medyanın, uygulayıcılar tarafından kullanımına ilişkin odak gruplarla yürütülen çalışmanın sonuçlarını içermektedir.	48	https://rb.gy/zkvhbrb https://rb.gy/cjxczx (original source)
Nitel çalışma*	Kariyer Danışmanlarının Kariyerlerinin Ortak Olarak Geliştirilmesi	BK/Avrupa	Kariyerlerini ortak olarak geliştirmenin, kariyer rehberliği danışmanlarına diğer danışmanlarla birlikte çalışma sürecindeki yardımı üzerine uluslararası bir çalışmayı kapsamaktadır.	48	https://rb.gy/npek2k
İzleme ve takip aracı	İstihdam Radarı (Työelämäradar)	Finlandiya	Sektörler arası daha geniş ölçekte de kullanılabilecek olan, KİH danışanları ve danışmanları için oluşturulan öz değerlendirme aracını kapsamaktadır.	49	https://rb.gy/pziaop

*Araştırma projesi

4. KARIYER REHBERLİĞİNDE MEGA-TRENDLER VE SEÇİLEN ETF ORTAK ÜLKELERİNDEN YENİLİKÇİ ÖRNEKLER

4.1 Kazakistan

4.1.1 Kazakistan'da uygulanan kariyer rehberliğine genel bakış

Kazakistan Cumhurbaşkanı Sayın Kassym-Zhomart Tokayev, 2 Eylül 2019 tarihinde Kazakistan halkına hitaben yaptığı konuşmada, kariyer rehberliğinin önemini ve eğitim ile bütünleştirilmesi gereken işgücü piyasası taleplerine dayalı yaklaşımında kariyer rehberliğinin rolünü vurgulamıştır. 2020-25 Devlet Eğitim Geliştirme Programı (DEGP) kapsamında, kariyer rehberliğine yönelik bütünsel yaklaşımın eksikliği ve MTEÖ ile yükseköğretim sağlayıcılarının kariyer rehberliğine bir reklam kampanyası olarak yaklaşım gösterdikleri bildirilmiştir. Ayrıca, kariyer rehberliği sistemindeki yetersizlikler, ekonomik büyüme ve üretkenliği güçlendiren temel faktör olarak görülen MTEÖ sistemine gençlerin düşük seviyede katılım göstermesinin nedenlerinden biri olarak kabul edilmektedir. Program dokümanında, aynı zamanda, lise öğrencilerinin sadece %15'inin gelecekteki mesleki faaliyetlerine karar verebildiğini ortaya koyan 2016 sosyolojik araştırması 'Gelecek benim seçimimdir' (Bilim, Orta Asya) sonuçlarına yer verilmektedir. DEGP, bu konuların ele alınması amacıyla, Kazakistan Cumhuriyeti Mesleki Rehberlik ve Kariyer Merkezi'nin kurulmasını sağlamaktadır. Bu kapsamda, danışanların gelecekteki mesleklerini seçmelerine yardımcı olmak amacıyla oluşturulacak 'Meslek rehberi' isimli mobil uygulama tüm bölgelerde kullanıma sunulacaktır. Aynı zamanda, tüm devlet yükseköğretim okullarında istihdam ve kariyer merkezlerinin oluşturulmasıyla mezunların kişisel mesleki yollarını çizmelerine destek sağlanacaktır.

Kariyer rehberliği devlet kurumları tarafından önemli bir husus olarak kabul edilirken, yapılan tespitlere göre, bu konunun birinci öncelik olarak görülmediği gözlemlenmektedir. Kariyer rehberliği faaliyetlerinin koordine edilmesi için önemli girişimlerde bulunulsa da, bu konuda henüz bütünsel bir bakış açısının benimsenmediği görülmektedir. Koordinasyonu sağlama çabalarına bu Rapor'un sonraki bölümlerinde ayrıntılı olarak yer verilmiştir. Raporda bahsedilen çoğu örnek olay inceleme çalışması, yakın zamanda gerçekleştirilmiş olan çalışmalar arasından seçilmiştir. Raporda, aynı zamanda, başlangıç aşamasında olan yenilikçi uygulamalara ilişkin bilgiler de sunulmuştur. Bu raporun amaçları kapsamında, kariyer rehberliği sisteminde yer alan tüm kilit aktörlerle görüşmeler düzenlenmiş ve yükseköğretimde kariyer merkezlerinin geliştirilmesine yönelik olarak ayrılan AB hibeleri gözden geçirilmiştir.

Sistemin mevcut durumu

Kazakistan'da, ulusal ölçekteki kariyer rehberliği sisteminin yönetimi, Çalışma ve Sosyal Koruma Bakanlığı (ÇSKB) ile Eğitim ve Bilim Bakanlığı (EBB) tarafından sağlanmaktadır. Bölgesel ve yerel düzeyde kariyer rehberliği, yerel yönetim, kamu İM (istihdam merkezleri) ve ortaokullar tarafından uygulanmaktadır. MTEÖ kuruluşları ve üniversiteler, eğitim sağlayıcılarının görevlendirilmesini üstlenmektedir. İşverenler ve işgücü piyasası aktörlerini ise 'Atameken' Ulusal Girişimciler Odası (UGO) ve bünyesinde bulunan Bölgesel Girişimciler Odaları (BGO) temsil etmektedir. UGO ve BGO'lar yerel işletmelere, girişimcilere ve işgücü taleplerine ilişkin bilgi ve erişim sağlamaktadır. Bu raporun amaçları kapsamında, söz konusu paydaşların her birinden temsilcilerle görüşülmüştür.

Kariyer rehberliği sistemlerinin temel aktörlerine aşağıda yer verilmiştir.

- **Çalışma ve Sosyal Koruma Bakanlığı (ÇSKB)**, işgücü piyasası bilgilerinin (İPB) ana sağlayıcısı ve istihdamdan sorumlu kurumdur. Aynı zamanda, toplumsal mesleki rehberliğin geliştirilmesi ve

uygulanmasından sorumludur. Bakanlık, işgücü piyasası taleplerini bir araya getirerek Kamu İstihdam Merkezleri (İM) ve Elektronik İş ve İşçi Bulma Kurumu (enbek.kz) bilgi kaynağı aracılığıyla eğitim sağlayıcılarına ve halka iletmeye yönelik faaliyetler yürütmektedir (yenilikçi örnekler bölümünde daha detaylı olarak açıklanmıştır).

- **Eğitim ve Bilim Bakanlığı (EBB)**, eğitim ve bilim alanlarında devlet politikasının geliştirilmesi ve uygulanması (yenilikçi örnekler bölümünde daha detaylı olarak açıklanmıştır) ile eğitim kurumlarında kariyer rehberliği faaliyetlerinin koordinasyonundan sorumludur.
- **Kamu İstihdam Merkezleri (İM)** sistemi 2011 yılında oluşturulmuştur. Kazakistan'da 2019 yılından itibaren yaklaşık 203 İM bulunmaktadır. İM, vatandaşlara ve işverenlere yönelik istihdam hizmetleri; kısa süreli eğitimler, gençlerin staj yapabilmesi için devlet sübvansiyonları, toplumsal işler gibi istihdamı teşvik etme ve işsizliği engellemeye yönelik önlemler; toplumsal refah ödemeleri ve işsiz vatandaşların kaydedilmesi gibi birçok hizmet sunmakta ve faaliyet göstermektedir. İM, kişisel istihdam planları geliştirerek ve 'E-Paylaşım' bilgi sistemi (bkz. yenilikçi örnekler) gibi modern araçları kullanarak her yararlanıcı için bireysel destek yaklaşımını hedeflemektedir. İM, aynı zamanda, ortaokullar ve yetişkin vatandaşlar için mesleki rehberlik faaliyetleri yürütmekle görevlidir.
- **'Atameken' Ulusal Girişimciler Odası (UGO)**, işletmelerin menfaatlerini temsil eden ve kar amacı gütmeyen bir kuruluş olarak 2013 yılında faaliyet göstermeye başlamıştır. Kazakistan kanunlarına göre, tüm işletmeler (KOBİ ve büyük ölçekli işletmeler) 'Atameken'e' üye olmak zorundadır. UGO, işletmelerin menfaatlerini gözetmek ve hükümet ve kamu yetkilileri nezdinde müzakere güçlerini artırmakla görevlidir. UGO faaliyetleri, beşeri sermayenin geliştirilmesi de dahil olmak üzere iş hayatıyla ilgili tüm alanları kapsamaktadır. Beşeri sermayeye yönelik olarak, UGO öncelikle MTEÖ'nün geliştirilmesinden ve işgücü akışının yerel işletmelerin taleplerine uygun olarak kolaylaştırılmasından sorumludur. Bunun yanı sıra, işverenler/işgücü piyasası ve eğitim sağlayıcıları arasındaki ortaklıkların geliştirilmesine katkı sağlamaktadır. UGO bünyesinde bulunan Beşeri Sermaye Geliştirme ve İstihdam Birimleri sistem entegreörü olarak hareket ederek iş hayatı ve hükümet paydaşlarını bir araya getirmekte ve mesleki eğitim ile üretken istihdamın geliştirilmesi faaliyetlerini koordine etmektedir. Bu hedefine ulaşabilmek için ilgili mevzuatları iyileştirme, işgücü gereksinimlerini izleme, sosyal ortaklıkları geliştirme, hükümet programlarını destekleme ve yerel iş gücü talebini karşılamak için mesleklerin ilgi çekiciliğini artırmayı amaçlayan faaliyetlerde bulunmaktadır.
- **'Atameken' Bölgesel Girişimciler Odası (BGO)**, UGO faaliyetlerini yerel ölçekte yürütmekle görevlidir. Kazakistan'da toplamda 17 BGO bulunmaktadır ve doğrudan yerel ölçekteki işletmeler ve eğitim sağlayıcılarıyla çalışılmaktadır.
- **Eğitim alanında yerel yürütme organları**, hükümet yürütme organları sisteminin bir parçasıdır (ör. 'akimats', belediye başkanları). Bu sistem kapsamında, hükümet politikaları bölgesel ve yerel düzeyde ('oblasts'/ bölgeler, şehirler, ilçeler, köyler, kırsal alanlar, vb.) uygulanmaktadır.
- **Eğitim kuruluşları** ortaokullar, MTEÖ kuruluşları ve üniversiteleri kapsamaktadır. Daha detaylı olarak aşağıda açıklanmıştır.
- **Özel kariyer rehberliği hizmetleri sağlayıcıları**

Yasal çerçeve

Mesleki rehberlik ve kariyer rehberliği iki temel yasal belge çerçevesinde yürütülmektedir. Bu belgelere ek olarak, okullar ve yerel ölçekteki diğer paydaşların kullandığı kurum içi rehberlik ve düzenleme belgeleri de kullanılmaktadır.

1. 2016 yılında ÇSKB, 'Toplumsal mesleki rehberliğin yürütülmesine ilişkin kuralları' oluşturmuştur. Bu belge, kariyer rehberliğinden sorumlu farklı paydaşlar arasında işbirliği için bazı hükümleri içermektedir. Bu hükümler, mesleki rehberliğin, EC uygulamalarıyla paralel olarak yürütülmesi ile eğitim kuruluşları, yerel yürütme organları, BGO'lar ve özel hizmet sağlayıcıları ile koordinasyon

mekanizmaları oluşturulmasını kapsamaktadır. Aynı zamanda, ortaokul sistemlerine ve İM'ye hizmet almak için başvuran yetişkinliklere yönelik kariyer rehberliğinin uygulanması için yönergeler sunulmaktadır.

2. Eğitim sektöründe kariyer rehberliğine ilişkin yönergeler içeren diğer bir yasal belge ise, 19 Aralık 2018 tarihinde yürürlüğe giren ve Nisan 2019 tarihinde güncellenen 'Ortaöğretim kurumlarında tespit edilen konular ve kariyer rehberliğine yönelik metodolojik tavsiyelerin onaylanmasını' içeren 150 sayılı EBB kararıdır. Bu belgede, ortaöğretim kurumlarında kariyer tespitleri, bilgi ve kariyer rehberliği süreçlerine ilişkin yönergeler sunulmaktadır. Ayrıca, 5. sınıftan itibaren başlayan ortaokul sistemlerinde yer alan süreç ve rol dağılımına ilişkin yönergeleri ve çeşitli iş alanları ile meslekler hakkında bilgi sağlamayı; becerileri ve eğilimleri değerlendirme amacıyla tespit testleri uygulamayı; kariyer danışmanlığı ve rehberliğini içermektedir. Belgede, yalnızca ortaokul sistemi paydaşlarıyla işbirliğine dayalı mekanizmalara yer verilmiştir.

Ortaokullarda mesleki rehberlik uygulaması

'Toplumsal mesleki rehberliğin yürütülmesine ilişkin kurallar' uyarınca, ortaokullarda mesleki rehberliğin sağlanmasında aşağıdaki adımlar izlenmektedir:

1. Eğitim alanındaki yerel yürütme organı kariyer rehberlik programını geliştirir, okul ve öğrenci listelerin oluşturur ve bu listeleri İM'ye sunar.
2. İM, gerekli görüldüğünde, kariyer rehberlik hizmetlerinin yürütülmesi için özel hizmet sağlayıcılarına başvurur (ör. uygulanan testlerin değerlendirilmesi için dış kaynak olarak).
3. BGO'lar, öğrencilerin istihdam fırsatları hakkında bilgi edinmeleri için yerel işletmelerin sürece dahil edilmesini sağlar;
4. İM ve alt yüklenicileri, öğrenciler için değerlendirme testleri uygular.
5. İM işgücü piyasasının durumu, istihdama yönelik gelecek beklentileri, ücretler, eğitim ve öğretim fırsatları hakkında bilgi sağlamak için okulları ziyaret ederek öğrenci ve ebeveynlerle bir araya gelir. BGO'lar, yerel işletmelerin diğer işletmelere sunumlar yapmalarını ve ziyarette bulunmalarını destekler.
6. MTEÖ ve yüksek öğretim kuruluşları, eğitim ve mesleki eğitim fırsatları seçenekleri hakkında bilgi sunmak üzere okulları ziyaret eder.
7. Uygulanan test sonuçlarına göre durumu belirsiz olan ve meslek seçimi konusunda kararsız öğrencilerin listesi hazırlanır ve öğrenciler istihdama yönelik kısa süreli eğitim kurslarına yönlendirilir.

Ayrıca, eğitim alanında faaliyet gösteren yerel yürütme organları, İM, MTEÖ ve BGO'lar, ortaokul öğrencileri ve ebeveynlerine yönelik seçilen meslekler ve gelecek istihdam olasılıkları hakkında düzenli olarak iş fuarları, açık kapı günleri ve sunumlar düzenlemektedir. Fuarlar, yerel istihdam ve mesleki eğitim fırsatları hakkında bilgi vermek için oluşturulmuş platformlar olarak kullanılmaktadır.

Yetişkinler için kariyer rehberliği

İM, aynı zamanda, hizmet almak için başvuran yetişkinler, özellikler işsiz kişiler ile 'ortalımlar' olarak adlandırılan ve ülkesine geri gönderilen Kazak asıllı vatandaşlara mesleki rehberlik hizmeti sunmakla görevlendirilmiştir. İM, danışanlar için tespit testleri uyguladıktan sonra niteliklerine uygun meslek seçenekleri ve istihdam önlemleri sunmaktadır. Bu hizmet, mesleki eğitim, işe yerleştirme ve diğer istihdam önlemlerini de kapsamaktadır. Ayrıca, MTEÖ kuruluşları ve BGO'lar da, danışanların mesleki adaptasyonuna destek olma sürecine dahil olmaktadır.

Karşılaşılan zorluklar

Devlet kaynaklı istatistiklere göre, Kazakistan'da 8,7 milyon kişi aktif işgücüne sahiptir ve bunların %81'i yüksek öğrenim veya MTEÖ diplomasına sahiptir³. Ancak, 2018 yılında, UGO ve EBB'nin ortak olarak yürüttüğü anket sonuçlarına göre, mezunların %35,5'i diploma niteliklerine eşdeğer işlerde çalışmamaktadır ve %40'ı ise mezun olduktan sonraki ilk yıllarında iş bulamamaktadır. İşverenler ise, eğitim sağlayıcıları tarafından oluşturulan işgücünden yeterince memnun olmadıklarını belirtmişlerdir⁴. Örneğin, Cumhurbaşkanı Tokayev'in Kazakistan halkına hitaben Eylül 2019 tarihinde yaptığı konuşma gibi resmi konuşmalar ve ayrıca, bu Rapor kapsamındaki veri toplama aşamasında kariyer rehberliği sisteminde yer alan kuruluş temsilcilerinin ifadelerinde Kazakistan'daki kariyer rehberlik sisteminin yetersizliğine değinilmiştir. Bu eksikliğin, yetersiz işgücü varlığı olarak işgücü piyasasına da olumsuz etki ettiği raporlanmıştır. Sonuç olarak, kariyer rehberliği hizmetlerine ilişkin olarak kağıt üzerinde birçok düzenleme getirilmiş olsa da, paydaşların bu konudaki faaliyetlerini etkin bir şekilde koordine edemedikleri görülmektedir.

Kariyer rehberlik sisteminde çeşitli zorluklarla karşılaşılmaktadır. Bunlardan bazıları aşağıda sunulmuştur.

- **Kariyer rehberliğinden sorumlu tek bir kuruluşun bulunmaması.** Uluslararası iyi uygulamalara bakıldığında, kariyer rehberliğine ilişkin faaliyetlerin çeşitli kuruluşlar tarafından ortaklaşa yürütülmesine rağmen başarıyla uygulandığı görülmektedir. Bununla birlikte, Eğitim ve İstihdam Bakanlığı'nda görev alan katılımcılar da dahil olmak üzere, çalışma kapsamında uygulanan anket katılımcılarının verdiği yanıtların çoğunda, en büyük eksikliğin kariyer rehberliğinden sorumlu tek bir kuruluşun bulunmaması olduğu vurgulanmıştır.
- **Kariyer rehberliği koordinasyonuna ilişkin mevcut mekanizmanın** iyileştirilmesi ve düzenlenmesi gerekliliği. Kariyer rehberliği faaliyetleri tek bir merkezden yürütülmemekle birlikte devlet kurumları arasında paylaştırılmıştır. ÇSKB ile EBB arasındaki koordinasyon son derece yetersiz kalmaktadır.
- **Görevlendirilen kariyer rehberliği uzmanları.** İş dünyasında karşılaşılan zorlukların aşılabilmesi için kariyer rehberliği uzmanlarının daha sistematik bir şekilde eğitim görmesine ihtiyaç duyulmaktadır.
- Eğitim alanında, orta öğretim, MTEÖ ve yüksek öğretim sistemleri kapsamında sunulan kariyer ve mesleki rehberlik faaliyetleri **tek bir merkezden yürütülmemekle birlikte son derece fazla sayıda kuruluş sürece dahil edilmektedir.** Devlet eğitim sisteminde, kariyer rehberliğine yönelik çaba ve faaliyetler resmi düzeyde olup, gerçek işgücü piyasası ihtiyaçlarına yanıt vermemektedir. Genel anlamda, işgücü piyasası ihtiyaçlarına yönelik olmaktan ziyade öğrenciler için rekabet ortamı oluşturan yüksek öğretim sağlayıcılarının talepleri doğrultusunda yürütülmektedir. Bunun yanında, Nazarbayev Entelektüel Okulları ve Nazarbayev Üniversitesi gibi özel statüye sahip eğitim kurumları da dahil olmak üzere özel okul ve üniversiteler, etkili kariyer rehberliği sistemleri geliştirmek için yeterli özerlik ve kaynağa sahiptir.
- Mesleki rehberliğin verimli olup olmadığına dair **yeterli kanıt veya başka bir gözlem verisi** bulunmamaktadır. Ortaöğretim, MTEÖ, yüksek öğretim ve iş piyasası arasında yürütülen kariyer rehberliğinde süreklilik sağlanamamıştır. Liseler, MTEÖ ve yüksek öğretim kurumlarında temel gösterge olarak mezuniyet sonrası MTEÖ ve yüksek öğrenim kurumlarına yapılan öğrenci kayıtları baz alınmaktadır. Kariyer rehberliği sisteminin çıktıları ve etkileri göstergelerle ortaya konamamaktadır.
- Eğitim sektöründe uygulanan kariyer rehberliğinin en önemli bileşenlerinden biri olan **ebeveynlerle işbirliği** yapma konusunda eksiklikler söz konusudur. Gençlerin eğitim ve öğretim tercihleri söz konusu olduğunda, ebeveynler ana karar alıcı rolünü üstlenmektedir. Ancak, ebeveynler kariyer

³ Stat.gov.kz ve www.enbek.kz/docs/ru/content/демография-и-рынок-труда-iv2019

⁴ <https://informburo.kz/novosti/issledovanie-u-bolshinstva-studentov-net-vozmozhnosti-vybrat-discipliny-i-pedagogov.html>

rehberliği oturumlarına davet edilse de eğitim ve öğretim kararlarının öğrencilerin gelecekteki istihdamları üzerindeki etkilerine yönelik bilgi sağlamak amacıyla ebeveynlere hitap edecek şekilde hazırlanmış yeterli çalışma bulunmamaktadır.

- **Kariyer rehberliği sistemi için sağlanan finansmanın yetersizliği.** EBB ve ÇSKB, zaman zaman, ortaokul öğrencilerinin beceri testlerinin yürütülmesi için bütçe ayırmaktadır. Ancak, bu testlerin evrensel bir kapsamı olmamakla birlikte tahsis edilen söz konusu fonlar kariyer rehberliğinin okullarda sistematik olarak uygulanmasına yönelik değildir.

Planlanan gelişmeler

Kariyer rehberliğinin önemi hükümet tarafından kabul edilmiş ve bakanlıklar tarafından uygulanmak üzere iki girişim planlanmıştır (EBB, ÇSKB).

- **'Kariyer rehberliği/mesleki rehberlik ile kariyer merkezleri:** EBB, 2020 veya 2021 yılında, eğitim kurumlarında sistematik kariyer rehberliği sağlanması amacıyla merkezler oluşturulacağına yönelik planlar hazırlandığını duyurmuştur. Ancak, bu planlar için henüz program dokümanları ve finansman tahsis edilememiştir.
- **'Kendini Tanı',** ÇSKB ve EBB tarafından ortak yürütülecek bir proje olarak tasarlanmakla birlikte projeye katılım kapsamı henüz netleştirilmemiştir ve diğer bakanlıkların da katılım göstermesi beklenmektedir. Proje detayları henüz tam anlamıyla belirlenmemiştir ancak mevcut bilgilere göre meslek tanımları ve bu meslekler için gerekli beceriler hakkında bilgilerin verileceği bir hizmet sunulması planlanmaktadır.

Kariyer rehberliğinin geliştirilmesi ve kariyer merkezlerine yönelik AB fonları

Bologna Süreci çerçevesinde AB tarafından desteklenen birçok faaliyet yürütülmektedir. Bu faaliyetler arasında, 'mezunların kaliteli istihdam fırsatları elde etmeleri ve oluşturmaları amacıyla 2013-16 yılları arasında uygulanan, Orta Asya yükseköğretim kurumlarındaki kariyer merkezlerinin güçlendirilmesi', Tempus Uniwork Programı yer almaktadır⁵. Bu programın amacı, 'yükseköğretim kurumlarının (YÖK), mezunların istihdam edilebilirliğine ve öğrenciler arasında girişimcilik kültürünü etkili bir şekilde geliştirmeye yönelik kapasitelerinin iyileştirilmesiyle Orta Asya'da sürdürülebilir sosyo-ekonomik kalkınmayı güçlendirecek üniversite-endüstri bağlantılarını artırmak olarak belirlenmiştir. Bu amaç doğrultusunda, istihdam ve kariyer merkezleri için gerekli ekipmanlar sağlanmıştır ve özgeçmiş hazırlama, müzakereler, iş görüşmeleri gibi konularda misafir ağırlanan dersler ve uzmanlık sınıfları oluşturulmuştur.

Program kapsamında, Orta Asya'daki 12 farklı YÖK bünyesinde bulunan kariyer merkezleri hedeflenmiştir. Kazakistan'da yer alan Narxoz Üniversitesi, önceki adıyla Turar Ryskulov Kazak Ekonomi Üniversitesi, ve Kokshetau Devlet Üniversitesi (KokSU) programa katılım göstermiştir. Narxoz Üniversitesi, program sonunda, elde edilen sürdürülebilir sonuçları açıklamıştır.

4.1.2 Kazakistan'da kariyer rehberliği sistemlerinde BİT kullanımına ilişkin yenilikçi örnekler

Mega-trend 'kariyer rehberliği sistemlerinde BİT kullanımına' ilişkin Kazakistan'daki uygulamalara dair üç yenilikçi örnek Tablo 4.1'de özetlenmiş ve detaylı açıklamalarına II. Ciltte yer verilmiştir.

⁵ 544126-TEMPUS-1-2013-1-ES-TEMPUS-JPHES

TABLO 4.1 KAZAKİSTAN'DA KARIYER REHBERLİĞİ SİSTEMLERİNDE BİT KULLANIMINA İLİŞKİN YENİLİKÇİ ÖRNEKLER

Girişimin türü	Adı	Temel özellikleri	II. Ciltte yer aldığı sayfa	İnternet bağlantısı
İPB kaynağı**	Yeni Meslekler Atlası	Gelecek beceri ihtiyaçlarını tahmin etmek için sektör temelli yaklaşım	51	https://rb.gy/p5kuna
Dijital KBS	Elektronik İş ve İşçi Bulma (E-Exchange)	İş arayanlar, işverenler ve KİH için merkezi bilgi sağlamak amacıyla BİT ve büyük veriden yararlanılmaktadır.	51	https://rb.gy/00psup
Dijital KBS	Bagdar.kz bilgi kaynağı	Kariyer ve İPB, testler, eğitim kaynakları vb. tek bir noktada sunan platformu kapsamaktadır.	53	https://rb.gy/4llu0l

**Pilot proje

4.1.3 Kazakistan'da kariyer yönetimi becerilerinin geliştirilmesine ilişkin yenilikçi örnekler

Mega-trend 'kariyer yönetimi becerilerinin geliştirilmesine' ilişkin Kazakistan'daki uygulamalara dair iki yenilikçi örnek Tablo 4.2'de özetlenmiş ve detaylı açıklamalarına II. Ciltte yer verilmiştir.

TABLO 4.2 KAZAKİSTAN'DA KARIYER YÖNETİMİ BECERİLERİNİN GELİŞTİRİLMESİNE İLİŞKİN YENİLİKÇİ ÖRNEKLER

Girişimin türü	Adı	Temel Özellikleri	II. Ciltte yer aldığı sayfa	Web link
Üniversite kariyer danışmanlığı hizmeti	Nazarbayev Üniversitesi Kariyer ve Danışmanlık Merkezi	Geniş beceri kombinasyonlarını ortaya çıkarmaya ve geliştirmeye odaklı yenilikçi ve kapsamlı programlar olan Mesleki Gelişim Programı ve Öğrenci İstihdam Edilebilirlik Konseptini içermektedir.	55	https://rb.gy/kt9nzk
Bölgesel eğitim girişi	Atrav bölgesi 'Zangar' projesi	10-22 yaş arası gençlerin FTMM ve yaşam becerileri eğitimlerinde Başarı Pasaportu (Passport to Success®) (BP) müfredatının kullanılmasını kapsamaktadır.	58	https://rb.gy/vwlbif https://rb.gy/9hcvwn

4.1.4 Kazakistan'da kariyer rehberliği alanında işbirliği ve koordinasyona ilişkin yenilikçi örnekler

Mega-trend 'kariyer rehberliğinde işbirliği ve koordinasyonun geliştirilmesine' ilişkin Kazakistan'daki uygulamalara dair yenilikçi örnekler Tablo 4.3'te özetlenmiş ve detaylı açıklamalarına II. Ciltte yer verilmiştir.

TABLO 4.3 KAZAKİSTAN'DA KARIYER REHBERLİĞİ ALANINDA İŞBİRLİĞİ VE KOORDİNASYONA İLİŞKİN YENİLİKÇİ ÖRNEKLER

Girişimin türü	Adı	Temel Özellikleri	II. Ciltte yer aldığı sayfa	Web link
Kamu-özel ve ulusal-bölgesel-yerel işbirliği	Mobil İstihdam merkezleri ve devlet ve kamu kuruluşları arasında işbirliği	Ulusal ve yerel düzeyde başarılı bir koordinasyon örneği. Halka açık alanlarda kurulan MİM'ler ile kariyer rehberliği ve çevrimiçi testler sunulmaktadır.	59	https://rb.gy/a19lmc

4.1.5 Kazakistan'da ebeveynlerin gençlerin kariyer seçimlerindeki rolüne ilişkin yenilikçi örnekler

Mega-trend 'ebeveynlerin gençlerin kariyer seçimlerindeki rolüne' ilişkin Kazakistan'daki uygulamalara dair yenilikçi örnekler Tablo 4.4'te özetlenmiş ve detaylı açıklamalarına II. Ciltte yer verilmiştir.

TABLO 4.4 KAZAKİSTAN'DA EBEVEYNLERİN GENÇLERİN KARIYER SEÇİMLERİNDEKİ ROLÜNE İLİŞKİN YENİLİKÇİ ÖRNEKLER

Girişimin türü	Adı	Temel Özellikleri	II. Ciltte yer aldığı sayfa	Web link
Formal ve informal kariyer rehberliği	Nazarbayev Entelektüel Okulları	Ebeveynlerle birlikte düzenlenen işçi-çıkar ilişkisine dayalı öğrenme ve işyeri ziyaretlerini içeren 'Yaz Tatili Sosyal Uygulamalarını' kapsamaktadır.	61	https://rb.gy/w1tiho

4.1.6 Kazakistan'da uluslararası trendler ve gelişim gösterilen alanlara ilişkin kanıtlar

Kişisel becerilerin ve başvurulmuş işlerin uyuşmaması, mezuniyetten sonraki ilk yılda iş bulmada yaşanan gecikmeler ve işverenlerin eğitim sağlayıcıları tarafından oluşturulan işgücünden memnun olmamaları göz önüne alındığında, uluslararası trendlerin ve en iyi uygulamaların hayata geçirilmesi, Kazakistan'da etkili bir kariyer rehberliği sisteminin oluşturulabilmesi için oldukça önemlidir. Aşağıda, uluslararası trendlere ilişkin kanıtlar ve bu trendlerin Kazakistan'da nasıl daha ileriye götürülebileceğine dair kısa bir değerlendirmeye yer verilmiştir.

Kariyer rehberliği sistemlerinde BİT kullanımı

Kazakistan, BİT ve internet tabanlı interaktif sistemleri aktif olarak bir arada kullanmakta ve toplumsal hizmet, eğitim, istihdam ve kariyer rehberliği süreçlerinde büyük veriden faydalanmaktadır. BM bünyesinde yer alan Uluslararası Telekomünikasyon Birliği (UTB)'nin 2017 İndeksine göre, Kazakistan BİT'e erişimde 176 ülke arasında 43., BİT kullanımında 58. Ve BİT ile ilgili becerilerde 55. sırada yer almaktadır.

Özellikle ülkenin uzak ve kırsal bölgelerinde dijital ekosistemi geliştirme ve dijital becerileri öğretme konusunda hala atılması gereken birçok adım vardır ve bu konular devlet tarafından aktif olarak ele alınmaktadır. Kazakistan hükümeti, 2018 yılında başlatılan ve 2022 yılına kadar sürdürülecek olan 'Dijital Kazakistan' programını uygulamaya koymuştur. Program kapsamında Kazakistan vatandaşlarının hayat kalitesinin iyileştirilmesi için dijital teknolojilerin geliştirilmesi amaçlanmaktadır. Sektör bağlamında ise endüstrilerin, kamu sektörlerinin, altyapının ve inovasyon ekosisteminin dijitalleştirilmesi ile beşeri sermayenin geliştirilmesi hedeflenmektedir. Bunun yanı sıra, Kazakistan'ın, BİT Gelişim İndeksinde 30. veya daha üst sıralara çıkması amaçlanmaktadır.

EBB ve ÇSGB de dahil olmak üzere devlet kurumları, istihdam ve eğitim hizmetlerinin iyileştirilmesi için dijital çözümleri teşvik etmektedir. Devlet tarafından sağlanan kamusal hizmetler, çoğunlukla internet tabanlı interaktif sistemler ve dijital platformlar aracılığıyla sunulmaya başlanmıştır. Örneğin, açık pozisyonlara ilişkin veri tabanı ve istihdam platformu olan Elektronik İş ve İşçi Bulma Kurumu (E-Exchange/Enbek.kz) bilgi kaynağı oluşturulmuştur. Eğitim sağlayıcıları ve özel sağlayıcılar da, raporda bahsi geçen Bagdar.kz kariyer rehberliği bilgi kaynağı gibi dijital çözümlerden faydalanmaktadır. Nazarbayev Üniversitesi ve Nazarbayev Entellektüel Okulları, öğretim ve kariyer rehberliği alanında dijital teknoloji kullanım alanında ön sıralarda yer almaktadır.

Kariyer yönetimi becerilerinin geliştirilmesi

Kariyer yönetimi becerilerinin sürdürülebilir istihdam ve istihdam edilebilirlik açısından hayati önem taşıdığı yaklaşımı, işverenler, eğitim kuruluşları ve istihdam hizmetleri sağlayıcıları tarafından giderek daha fazla kabul görmektedir. Örnek olay inceleme çalışması olarak yürütülen 'Zangar projesi' sonuçlarında da görüldüğü gibi, Atırau bölgesindeki işverenlerin en önemli şikayetlerinden biri, yeni mezunların hayat becerilerindeki eksikliklerdir. Kariyer yönetimi becerileri yalnızca özgeçmiş hazırlama, mülakat becerileri ve iş arama becerileri gibi teknik becerileri değil, aynı zamanda planlama, müzakereler, anlaşmazlık çözümü, karar verme, vb. gibi birçok hayat becerisini de kapsamaktadır. Okullarda, eğitim kuruluşları bünyesindeki kariyer merkezlerinde, İstihdam Merkezlerinde ve dijital kaynaklarda kariyer yönetimi becerilerinin öğretilmesine gösterilen artan ilgi de bunun bir kanıtı niteliğindedir.

Kariyer rehberliğinde işbirliği ve koordinasyon

Kazakistan'da kariyer rehberliği sisteminin ulusal düzeyde yönetişimi ÇSKB ve EBB tarafından ortak olarak sağlanmaktadır. Bölgesel ve yerel düzeyde kariyer rehberliği, yerel yönetim, kamu İM (İstihdam Merkezleri) ve ortaokullar tarafından uygulanmaktadır. MTEÖ kuruluşları ve üniversiteler, öncelikli olarak eğitim sağlayıcılarının görevlendirilmesini üstlenmektedir. İşverenler ve işgücü piyasası aktörlerini ise 'Atameken' Ulusal Girişimciler Odası (UGO) ve bünyesinde bulunan Bölgesel Girişimciler Odaları (BGO) temsil etmektedir. UGO ve BGO'lar yerel işletmelere, girişimcilere ve işgücü taleplerine ilişkin bilgi ve erişim sağlamaktadır. Kariyer rehberliği faaliyetleri tek bir merkezden yürütülmemekle birlikte devlet kurumları arasında paylaştırılmıştır. ÇSKB ile EBB arasındaki koordinasyon son derece yetersiz kalmaktadır.

Araştırmada kapsamında görüşme gerçekleştirilen devlet görevlileri ve eğitim sağlayıcılarından katılımcılar, kariyer rehberliği sisteminin en büyük eksikliklerinden birinin, kariyer rehberliğinden sorumlu tek bir kuruluşun bulunmaması olduğunu vurgulamışlardır. Mevcut kariyer rehberliği koordinasyon mekanizmasının iyileştirilmesi ve düzenlenmesi gerekmedir. Bu ihtiyaç, uygulayıcılar ve politika yapımcılar tarafından da kabul edilmektedir.

Ebeveynlerin gençlerin kariyer seçimleri üzerindeki rolü

Resmi kariyer rehberliği, birçok yazılı kılavuz ve politika yoluyla yürütülmektedir. Bununla birlikte, kariyer rehberliği, büyük ölçüde gayri resmi olarak da uygulanmaktadır. Kariyer rehberliği uygulayıcıları ve politika yapımcılar, kariyer seçimlerinde ebeveynlerin, ailelerin ve akranların önemi kabul etseler de gayri

resmi kariyer rehberliğine ilişkin sistematik bir uygulama bulunmamaktadır. Bazı okullar, kariyer rehberliğine ebeveynleri de dahil etmektedir. Ancak, ebeveynler yalnızca kariyer rehberliği test sonuçlarının özel ilgi gerektirdiği durumlarda veya ebeveynlerin kendileri sürece aktif olarak dahil olduğunda geçici ve acil durum odaklı katılım göstermektedir.

Nazarbayev Entelektüel Okulları'nda yürütülen örnek olay inceleme çalışmasında, ebeveynlerin dahil olduğu ve aynı zamanda, öğrencilerin yaz tatili boşluğunda ders dışı becerileri geliştirmeleri için desteklenmeleri gibi ilginç gayri resmi kariyer rehberliği örnekleri gözlemlenmiştir.

Sonuç olarak, gayri resmi kariyer rehberliğinin önemi genel anlamda anlaşılmıştır ancak uygulama açısından, pratik uygulamaların yetersiz kaldığı söylenmelidir.

4.2 Türkiye

4.2.1 Türkiye'de uygulanan kariyer rehberliğine genel bakış

Türkiye'de mesleki rehberlik hizmetleri, çeşitli bağlamlarda, Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) ve Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'na (AÇSHB) bağlı Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) ve aynı zamanda, üniversiteler, özel sektör, sendikalar ve işveren dernekleri tarafından yürütülmektedir. Mevcut hizmetlerin çoğu MEB ve İŞKUR tarafından sağlanmaktadır.

MEB, temel eğitimden yükseköğretime kadar eğitim sistemi için rehberlik hizmetlerinden sorumludur. Sunulan hizmetler kapsamında, öğrencilerin öz farkındalık, fırsat bilinci, gerçekçi seçimler yapma ve kendini gerçekleştirme konularında desteklenmesi amaçlanmaktadır⁶. Bu hizmetler aşağıdaki alanları içermektedir:

- eğitim rehberliği,
- kariyer rehberliği,
- bireysel ve toplumsal rehberlik.

İŞKUR genç ve yetişkin bireyleri, yetkinliklerine uygun işler bulma konusunda yardımcı olurken işverenlere, iş pozisyonlarına uygun niteliklere sahip çalışanlar bulmalarında destek sağlamaktadır⁷.

- İŞKUR, kariyer yönlendirme hizmetleri sunma, iş ve istihdam danışmanlığı hizmetleri sağlama, iş arama becerilerini geliştirmeye yönelik eğitim programları uygulama ve kariyer danışmanlık merkezleri aracılığıyla psikolojik danışmanlık sunma faaliyetlerini yürütmektedir.
- İŞKUR, okullarla işbirliği yaparak öğrencilere kariyer seçiminin önemini, eğitim seçimleriyle ilişkisini ve kariyer bilgilerine ulaşabilecekleri kaynaklara ilişkin detaylı açıklamalar sunmaktadır.

Tüm ilgili paydaşlar arasında, Ulusal Kariyer Rehberliği Forumu'nun temelini oluşturan Mutabakat Zaptı imzalanmıştır. MEB, İŞKUR, Devlet Planlama Teşkilatı, Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı, Milli Prodüktivite Merkezi, Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK), Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonu, Yüksek Öğretim Kurulu, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği ve Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu, Mutabakat Zaptını imzalayan paydaşlardır. Ancak Mutabakat Zaptı ulusal bir forumun temeli olması gerekirken henüz böyle bir girişimde bulunulmamıştır.

⁶ Milli Eğitim Bakanlığı, Rehberlik Hizmetleri Yönetmeliği

⁷ 4837 sayılı İş Kanunu

Daha yerel düzeyde ise istihdam ve mesleki eğitim/öğretim politikalarının geliştirilmesini, istihdam faaliyetlerinin planlanmasını ve uygulanmasını destekleyen il istihdam ve mesleki eğitim kurulları ile istihdam elde etmek ve geliştirmek, işsizliği önlemek amacıyla oluşturulmuş aktif istihdam programları bulunmaktadır. İl kurulları, yerel işgücü piyasası taleplerini ölçmekte, çalışmalarını yerel talepler doğrultusunda geliştirmek ve uyarlamak için yerel düzeyde eğitim ve istihdam sektörlerini desteklemekte ve ayrıca yerel düzeyde istihdam edilebilirlik ve MEÖ programlarının oluşturulmasında eylem planlarını belirlemektedir. İl istihdam ve mesleki eğitim kurullarını vali, belediye başkanı, il MEB müdürü, il İŞKUR müdürü, çalışma ve istihdam kuruluşlarından bir temsilci, engelli kişiler konfederasyonundan bir temsilci, ekonomi veya MEÖ alanlarından akademisyenler oluşturmaktadır.

Eğitim sektöründe kariyer rehberliği

Türk milli eğitim sisteminin geliştirilmesi amacıyla önerilen sunulan Milli Eğitim Zirveleri'nde rehberlik konusu ilk olarak 1961 yılında ele alınmış ve rehberliğe erişim konusu sonraki tüm zirvelerde gündeme getirilmiştir.

Ayrıca, Türkiye Ulusal Kalkınma Planlarında tüm yaşlardan vatandaşlar için hayat boyu rehberlik üzerine makaleler ve maddeler yer almaktadır. MEB tarafından sunulan rehberlik ve psikolojik danışmanlık hizmetleri, eğitim rehberliği, kariyer rehberliği ve bireysel/toplumsal rehberlik hizmetlerini kapsamaktadır. Bu bağlamda, okullarda sunulan kariyer rehberliği, temel olarak okul bünyesindeki rehberlik ve psikolojik danışmanlık hizmetleri yoluyla sağlanmaktadır. Buna ek olarak, bilgi rehberliği, danışmanlığı ve işte öğrenme toplumsal açıdan uyumlu, bölgesel eşitsizliklerin azalttığı bilgi temelli ekonomi ve gençlerin ve kadınların tam katılım gösterebilecekleri girişimci bir işgücü yaratmadaki rolleri nedeniyle 'Türkiye Beceriler Vizyonu 2020' yol haritasında vurgulanmıştır.

Bunun yanı sıra, farklı seviyelerden okullarda, kişisel gelişim ve kariyer gelişimini desteklemek amacıyla bireysel ve grup etkinlikleri düzenlenmektedir. İş dünyasına ilişkin bilgiler sınıf öğretmenleri tarafından da sağlanmaktadır. Kariyer eğitimi, tüm okullarda kişisel ve sosyal eğitimle birlikte sınıf rehberlik programlarının bir parçası olarak verilmektedir. Sınıf içi etkinliklerde öğretmenlere kılavuzluk etmesi amacıyla öğretmen el kitapları kullanılmaktadır ve öğretmenler, ayrıca okullardaki rehberlik uygulayıcıları tarafından da desteklenmektedir. Şehirlerde yer alan Rehberlik ve Araştırma Merkezleri, teşhis hizmetleriyle birlikte, özel eğitime ihtiyaç duyan çocukların ve ebeveynlerin rehberliğe erişiminin desteklenmesi, rehberlik uygulayıcıları olmayan okullara bireysel ve grup rehberlik hizmetleri sunulması ve okullardaki rehberlik hizmetlerine genel anlamda destek verilmesi amacıyla rehberlik hizmetlerinde koordinasyon sağlamaktadır.

MEB, gençleri işgücü piyasasının değişen taleplerine ve 2023 iş dünyasına hazırlamak ve güçlendirmek amacıyla Kasım 2018 tarihinde (Türkiye Milli Eğitim Bakanlığı, 2018), müfredatta (bkz. yenilikçi örnekler) ve rehberlik ile danışmanlık sisteminde yapılacak önemli revizyonları içeren '2023 Eğitim Vizyonu' belgesini yayınlamıştır. '2023 Eğitim Vizyonu' ile öğrencilerin kendilerini ve iş/işgücü piyasası dünyasını daha yakından tanıyabilmeleri için bireysel ve fırsat farkındalıklarını artıracak olan yeni bir kariyer rehberliği sisteminin geliştirilmesi öngörülmektedir. Bu amaç doğrultusunda, erken çocukluk döneminden ortaöğretimin sonuna kadar etkili ve geçerli bir rehberlik ve danışmanlık sistemi geliştirilmesi planlanmaktadır. Bu kapsamda, okullardaki rehberlik uygulayıcılarını güçlendirme, sistemde iyi tanımlanmış görevler verme ve uygulayıcıları, göç ile göçe bağlı sosyal değişimler doğrultusunda çok kültürlü danışmanlık sunabilmeleri için donanımlı hale getirme hedeflenmektedir. Ayrıca, sınıf öğretmenleri de rehberlik faaliyetlerine yönelik eğitim ve sertifikalar alarak okullardaki rehberlik uygulayıcılarını destekleyeceklerdir.

'2023 Eğitim Vizyonu' kapsamında, kariyer rehberliği müdahaleleri, özellikle öğrencilerin kendileri ve üzerlerindeki etkileri anlamaları için yeterlilikler geliştirmelerini ; öğrenme ve çalışma fırsatlarını

araştırmanın yollarını keşfetmelerini ; gençlerin planlarını oluşturma ve düzenleme, değişimi ve geçişleri yönetme ve uygun önlemler alabilme yeteneklerini destekleme konularına önem verilecektir. Kariyer geliştirme dosyalarıyla öğrenci e-portföylerinin entegre edilmesi (bkz. yenilikçi örnekler) planlanmaktadır.

Ayrıca, Rehberlik ve Araştırma Merkezleri öğrenci ve ailelerin ihtiyaçlarına cevap verecek şekilde yeniden düzenlenecektir. Yeni ölçme araçları geliştirilecek ve kullanılacaktır. Bu doğrultuda, Türkiye’de kullanılan tüm ölçme araçları gözden geçirilmiş ve kariyer rehberlik süreçlerinde kullanılabilecek olanlar listelenmiştir⁷.

Kariyer hizmetlerinin ve aynı zamanda, psikolojik danışmanlık ve rehberlik hizmetlerinin geliştirilmesine yönelik eylem planları üniversitelerde uygulanan stratejik planlara dayalı olarak geliştirilmektedir. Birçok üniversitenin stratejik planında, kariyer rehberliği hizmetleri ile psikolojik danışmanlık ve rehberlik hizmetlerine ilişkin çalışmaları teşvik eden maddeler yer almaktadır.

İstihdam sektöründe kariyer rehberliği

İŞKUR, ‘kariyer yönlendirme hizmetlerinin sunulması, iş ve istihdam danışmanlığı merkezlerinin oluşturulması, iş arama becerilerini geliştirmeyi amaçlayan eğitim programlarının uygulanması, kariyer danışmanlık merkezleri aracılığıyla psikolojik danışmanlık hizmetleri sağlanması...’ ve aynı kararnamenin 10. Maddesi’ndeki ‘...kariyer yönlendirme sistemlerinin kademeli olarak genişletilmesi ve geliştirilmesi, rehberlik hizmetlerinin sunulması ve geliştirilmesi, istihdam ve danışmanlık hizmetleri sunulması, iş arama becerilerini geliştirmeye yönelik eğitim programlarının uygulanması’ hükümlerini içeren Kanun Hükmünde Kararname’de iş ve istihdam danışmanlığı sağlamaktadır. İŞKUR, iş arayanlara, işverenlere ve öğrencilere hizmet sağlamakla birlikte hedeflenen girişimlerde (bkz. yenilikçi örnekler) bulunarak hizmetlerin kalitesini ve etkinliğini artırmayı amaçlamaktadır.

‘2023 Eğitim Vizyonu’, illerdeki iş gücünün analizini yaparak talep edilen beceriler, işçi sayısı ve sektörler açısından işgücü piyasasının ihtiyaçlarını ne ölçüde karşılayabileceğini ortaya koymaktadır. Bu, insan kaynakları geliştirme (İKG) sistemi ve işlevlerine yönelik olması nedeniyle eğitim, öğretim ve HBÖ ile doğrudan ve yakından ilişkilidir. İlgili diğer eylemler arasında, işgücünün etkinliğinin artırılması, kayıt dışı ilerleyen ekonominin engellenmesi, istatistiksel bilgi altyapısının geliştirilmesi, temel ve mesleki becerilerin geliştirilmesi, yurtdışından nitelikli insan kaynağının çekilmesi ve yerel düzeyde kurumsal kapasitenin geliştirilmesi yer almaktadır. Bunun yanı sıra, Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-30) kapsamında, büyümenin orta ve uzun vadede istihdam üzerindeki etkisinin artırılması yoluyla işsizliği ortadan kaldıracak çözümler getirerek işgücü piyasasındaki yapısal sorunların çözülmesi önemli ölçüde vurgulanmıştır.

İŞKUR’un okullardaki çalışmaları, video kasetler, filmler ve öğrencilerin kariyer tanımları ve sorumlulukları, nitelikleri, çalışma ortamları ve koşulları, mesleki eğitim, çalışma alanları, istihdam fırsatları, eğitim sırasında ve sonrasında terfi fırsatlarını ve aynı zamanda, mesleki eğitim ile işgücü fırsatları hakkında detaylı bilgi sunan yayımları (kitaplar, makaleler, broşürler) içeren kariyer dosyalarına ulaşabilecekleri bir ‘kütüphane/kaynak merkezi’ ile desteklenmektedir. Ayrıca, İŞKUR, hem genel hem de teknik/mesleki orta öğretim okullarında sınıf ve grup tartışmaları düzenlemektedir.

Bunun yanı sıra, işsiz bireylere istihdam edilebilirlik becerilerini geliştirebilmeleri için mesleki eğitimler sunmaktadır⁸. Eğitimlerde, işverenlerin talepleri doğrultusunda tasarlanarak katılımcılara, fırsat farkındalıklarını geliştirme yolları hakkında bilgi sağlanmakta, iş ve istihdam danışmanlığı hizmeti verilmektedir.

⁸ <https://esube.iskur.gov.tr/kurs/kursOnAir.aspx?ProgrammeTur-1>

Karşılaşılan zorluklar ve ilerlemeler

Türkiye’de paydaşlar arasındaki iletişim, koordinasyon ve işbirliğinin yapısal anlamda daha da geliştirilmesine ihtiyaç duyulmaktadır. Ayrıca, hedef gruplara, kariyer gelişimlerine katkıda bulunabilecek hizmetler/girişimler hakkında sunulan bilgilerin artırılması gerekmektedir. Bu konularda aşağıdaki adımlar izlenerek ilerleme gösterilebilir:

- değişen ihtiyaçlara/taleplere yanıt verebilmelerine destek olmak amacıyla kariyer rehberliği uzmanlarının yetkinliklerinin artırılması;
- okullar, üniversiteler ve İŞKUR’un, geçişleri ve öğrenciler ile diğer hedef grupların iş dünyasını keşfetmesini kolaylaştırmak için işverenlerle işbirliğini geliştirme çabalarını sürdürmeleri;
- Türkiye’de yaşayan çok sayıda göçmenin işgücü piyasasına entegre edilmeleri ve sosyal uyumlarını bütünsel olarak sağlamak amacıyla hedefe yönelik çabaların artırılması.

4.2.2 Türkiye’de kariyer rehberliğinde BİT kullanımına ilişkin yenilikçi örnekler

Mega-trend ‘kariyer rehberliği sistemlerinde BİT kullanımına’ ilişkin Türkiye’deki uygulamalara dair yenilikçi örnekler Tablo 4.5’te özetlenmiş ve detaylı açıklamalarına II. Ciltte yer verilmiştir.

TABLE 4.5 TÜRKİYE’DE KARİYER REHBERLİĞİNDE BİT KULLANIMINA İLİŞKİN YENİLİKÇİ ÖRNEKLER

Girişimin türü	Adı	Temel Özellikleri	II. Ciltte yer aldığı sayfa	Web link
Okullarda rehberliğin izlenmesi ve düzenlenmesi için elektronik araçlar	E-portfolyo ve e-rehberlik sistemleri	Akademik, kişisel ve müfredat dışı modüller, öğrencinin de sahip olduğu e-portfolyo; kariyer rehberliğinin okullarda sistematik olarak düzenlenmesini kapsamaktadır.	63	https://rb.gy/gaycv8
Rehberlik uygulayıcıları için e-öğrenme	Hayat boyu rehberlik çevrimiçi eğitim programı	Uluslararası gelişmeleri, İPB sistemlerini, değerlendirmeyi ve engelli bireylere hizmet sunmayı kapsamaktadır.	64	https://rb.gy/gaycv8
KİH’te rol ve yöntemlerin yeniden düzenlenmesi	Profil oluşturmaya dayalı danışmanlık sistemi ve danışmanların görev ve sorumluluklarının dağılımı	Yeniden eğitim gören danışmanların 5 yeni rolü ve daha da kişiselleştirilmiş hizmet sunumunu sağlayan, danışmanların profillenmesinde BİT kullanımını kapsamaktadır.	64	
MEÖ öğrencileri için KBS	‘Mesleğim, Hayatım’ MEÖ portal	MÖE öğrencileri, öğretmenler, işverenler ve iş arayanları kapsayan bir platform sağlanmaktadır.	65	https://rb.gy/mbtidd

i. Türkiye’de kariyer yönetimi becerilerinin geliştirilmesine ilişkin yenilikçi örnekler

Mega-trend ‘kariyer yönetimi becerilerinin geliştirilmesine’ ilişkin Türkiye’deki uygulamalara dair iki yenilikçi örnek Tablo 4.6’da özetlenmiş ve detaylı açıklamalarına II. Ciltte yer verilmiştir.

TABLO 4.6 TÜRKİYE’DE KARIYER YÖNETİMİ BECERİLERİNİN GELİŞTİRİLMESİNE İLİŞKİN YENİLİKÇİ ÖRNEKLER

Girişimin türü	Adı	Temel Özellikleri	II. Ciltte yer aldığı sayfa	Web link
Eğitim müfredatı revizyonu	Kariyer bilinci ve yeterliliğine müfredat yaklaşımı	Daha başarılı ve gerçekçi kariyer planları için öğrencilerinin öz farkındalıkları artırılmaktadır.	66	https://rb.gy/mbtidd
Öğrencilerin potansiyel işverenlerle buluşturulması için özel üniversite girişi	Yetenek avcılar ile röportaj macerası	Önde gelen işverenlerle işbirliği ve öğrenci veri tabanının bir kariyer portalı olarak kullanılmasını kapsamaktadır.	67	https://rb.gy/z7v2dc

4.2.4 Türkiye’de kariyer rehberliğinde işbirliği ve koordinasyona ilişkin yenilikçi örnekler

Mega-trend ‘kariyer rehberliğinde işbirliği ve koordinasyona’ ilişkin Türkiye’deki uygulamalara dair üç yenilikçi örnek Tablo 4.7’de özetlenmiş ve detaylı açıklamalarına II. Ciltte yer verilmiştir.

TABLO 4.7 TÜRKİYE’DE KARIYER REHBERLİĞİNDE İŞBİRLİĞİ VE KOORDİNASYONA İLİŞKİN YENİLİKÇİ ÖRNEKLER

Girişimin türü	Adı	Temel Özellikleri	II. Ciltte yer aldığı sayfa	Web link
Mültecilerin işgücüne entegre edilmesi için dört paydaşlı anlaşma	Göçmenler ve ev sahibi topluluk için entegre kariyer ve istihdam hizmetlerinin sağlanması	İstihdam öncesi destek programı ve iş başında eğitim ile yerel işgücü piyasası ihtiyaçlarına cevap verilmektedir.	68	https://rb.gy/ld9zn4
KİH-İM ortak girişi	İŞKUR Kariyer Kampüsü	Kariyer gelişimi, iş arama ve yerleştirme için kampüs iletişim noktaları oluşturulmaktadır.	70	
Mülteciler ve göçmenlere entegre kamu hizmeti sağlanması	Göçmen Hizmetleri Merkezleri	Göçmenlerin entegre edilmesini destekleyen danışmanlık, işe yönlendirme ve istihdam hizmetleri sağlanması için IOM ile belediyedeki ortakları arasında işbirliği yürütülmektedir.	70	https://rb.gy/u6kj8q

4.2.5 Türkiye’de Ebeveynlerin gençlerin kariyer seçimlerindeki rollerine ilişkin yenilikçi örnekler

Mega-trend ‘ebeveynlerin gençlerin kariyer seçimlerindeki rollerine ilişkin Türkiye’deki uygulamalara dair yenilikçi örnekler Tablo 4.8’de özetlenmiş ve detaylı açıklamalarına II. Ciltte yer verilmiştir.

TABLO 4.8 TÜRKİYE’DE EBEVEYNLERİN GENÇLERİN KARIYER SEÇİMLERİNDEKİ ROLLERİNE İLİŞKİN YENİLİKÇİ ÖRNEKLER

Girişimin türü	Adı	Temel Özellikleri	II. Ciltte yer aldığı sayfa	Web link
Ebeveynlerin bilgilendirilmesi, entegre edilmesi ve dahil edilmesi için pilot program.	İlkokullarda ebeveyn katılımı programı	2000’li yılların başından itibaren uygulanan, mevcut ve gelecek girişimleri kapsayan üç seviyeli programı ifade etmektedir.	71	

4.2.6 Türkiye’de uluslararası trendler ve gelişim gösterilen alanlara ilişkin kanıtlar

Türkiye 82 milyon nüfusa sahip bir ülkedir ve bu nüfusun %15,8’ini 15-24 yaş arası bireyler oluşturmaktadır. Bu yaş grubunun %51 erkek ve %48’i kadındır. Bu demografik bilgi göz önüne alınarak, ülkenin sosyo-ekonomik ve kültürel altyapısına ve dokusuna dayalı olarak değerlendirme yapılmıştır.

Kariyer rehberliği sistemlerinde BİT kullanımı

Türkiye, bireylere eğitim/öğretim, işgücü piyasası ve kariyer bilgilerine erişim sağlamada BİT araçlarının önemi kavramış bir ülkedir. Bu anlamda, İŞKUR, Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) ve Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) internet siteleri örnek olarak gösterilebilmektedir. Ayrıca, sektöre özgü gerçekler, açık pozisyonlar ve işveren bakış açılarına ilişkin bilgiler iş arayanlar, politika yapımcılar ve okul yöneticilerini kapsayan daha geniş bir yelpazeye sunulmaktadır (Cedefop, 2016). Bununla birlikte, kapsamlı bir işgücü piyasası bilgi (İPB) sisteminin rolü ve bireylerin istihdamına ve kariyer gelişimine katkısı hakkındaki farkındalığın artırılması gerekmektedir. Bu noktada, kapsamlı bir PİB sistemine yönelik politika geliştirilmesi faydalı olacaktır. Ayrıca, gelecek beceri taleplerini öngörmek, engelleri ve mesleklerin değişen ihtiyaçlarını belirlemek ve niteliklerin yeniden şekillendirilmesi için politika düzeyindeki stratejilere beceri tahmin çalışmaları da dahil edilmelidir.

Öğretmenler, rehberlik uygulayıcıları, iş ve istihdam danışmanları kariyer bilgi sistemlerinin uygulanmasında önemli bir role sahiptir. Bu nedenle, danışanların kariyer yönelimlerini geliştirme konusunda hazır bulunma seviyelerinin artırılması için mevcut BİT/dijital hizmet sunumundan daha fazla faydalanmaları gerekmektedir. Ayrıca, söz konusu uzmanlar, mevcut BİT/dijital hizmetleri daha iyi kullanabilmeleri için öğrencilerin/bireylerin dijital yetkinliklerini geliştirme konusunda da önemli bir konumda yer almaktadırlar. Uygulama ve politika düzeyinde, kariyer bilgi sistemlerinin bireylerin bütünsel gelişimleri ve özellikle, ilerleyen aşamalarda istihdam edilebilirliklerine katkı sağlayacak olan kariyer gelişimi ve yönelimlerinde, kariyer bilgi sistemlerinin önemine ilişkin anlayışın geliştirilmesi konularına yer verilmiştir.

Ülkedeki dijital hizmet sağlama sistemleri daha interaktif hale getirilmeli ve böylece nüfusun daha geniş kesimlerinin bu hizmetlere erişebilirliğinin artırılması gerekmektedir. Geleneksel ve çağdaş hizmetlerin bütünleştirilerek yerinde sunulması, diğer bir deyişle, ülkenin altyapısı ve dokusunu göz önünde bulundurarak en uygun kariyer rehberliği dengesinin sağlanması oldukça önemlidir.

Kariyer bilgi sistemlerinde sürekli girdi ve güncelleme sağlanması için daha iyi stratejiler ve politikalar tasarlanmalıdır. Bu şekilde, BİT araçlarının verimliliği de önemli düzeyde artırılmış olacaktır.

Türkiye’deki gelişim alanları, büyük veri ve İPB sistemleri ve kanıta dayalı politika oluşturmada kullanımının daha iyi anlaşılmasını kapsamaktadır.

Kariyer yönetimi becerilerinin geliştirilmesi

Gençleri işgücü piyasasının değişen taleplerine ve 2023 ve sonrasında, değişen çalışma dünyasına hazırlamak ve yetkinliklerini artırmak amacıyla rehberlik ve danışmanlık sistemlerinde önemli düzenlemeler yapılmıştır. '2023 Eğitim Vizyonu' ile yeni bir kariyer rehberliği sisteminin oluşturulması ve bu kapsamda, öğrencilerin kendilerini ve iş/işgücü piyasasını daha iyi tanımaları için öz/fırsat farkındalıklarının artırılması planlanmaktadır. Bunun yanı sıra, söz konusu Vizyon göz önünde bulundurularak, öğrencilerin daha iyi ve gerçekçi kariyer planları oluşturabilmeleri için öz farkındalıklarının artırılmasını sağlamak için yeni bir sistem oluşturulmuş ve lise müfredatında büyük değişiklikler gerçekleştirilmiştir. Yeni sistemin 2020 yılında uygulamaya geçirilmesi öngörülmektedir. Bu model kapsamında, kariyer eğitimi ve rehberliği eğitim sistemine dahil edilecektir. Burada ana felsefe, bireylerin potansiyellerini ve ilgi alanlarını daha iyi anlayarak bütünsel gelişimlerine destek olmak ve bu doğrultuda karar vermelerini ve hareket etmelerini sağlamaktadır. Okullarda kariyer ofisleri oluşturulacaktır. Bu ofisler ile, değerler, yeterlilikler ve ilgi alanlarına dayalı bir kariyer profili geliştirmek amacıyla öğrencilerin, 9.sınıftan itibaren, kendilerini daha iyi anlamaları, keşfetmeleri ve öz farkındalıklarını artırmaları desteklenecektir. Öğrencilere, fırsat farkındalıklarını artırmaları ve kariyer keşiflerinde destek sağlanacaktır. Bu politikalar/yenilikçi uygulamalar ile, öğrencilerin yakın gelecekteki kariyer yönetimi becerilerinin şimdiden güçlendirilmesi öngörülmektedir. Ancak, bu noktada, hem kişi kapasitesinin hem de eğitim/öğretim ve kariyer rehberliğine ilişkin kurumsal kapasitenin geliştirilmesine ihtiyaç duyulmaktadır.

Yetişkinler için ise, iş arayanların, İŞKUR aracılığıyla kariyer yönetimi becerilerini oluşturdukları ve uyguladıkları bir ortam sağlanmaktadır. Türkiye'de işsizlik oranı yüksektir ve bireylerin istihdam edilebilirlik becerileri/hayat boyu öğrenme/uluslararası öğrenme/kariyer hareketliliklerini geliştirilebilmeleri için KYB'lerinin de geliştirilmesi gerekmektedir. Ayrıca, Türkiye'de çalışma çağına olan yaklaşık iki milyon Suriyelinin yaşadığı düşünüldüğünde, bu grubun işgücü piyasasına ve topluma entegre edilmelerinde KYB'lerinin geliştirilmesinin önemi ortaya çıkmaktadır.

Kariyer rehberliğinde işbirliği ve koordinasyon

Türkiye'de, kariyer rehberliğinde işbirliği ve koordinasyon bir temele ve geçmişe dayanmaktadır. 2010 yılında, ilgili tüm paydaşlar ile Mutabakat Zaptı imzalanmıştır. Bu tarihten itibaren, kariyer rehberliği ve ilgili faaliyetlerinde işbirliği ve koordinasyona ilişkin birçok protokol oluşturulmuş ve tarafların birçoğu ortak faaliyetler yürütmüştür. İŞKUR tarafından oluşturulan 'kariyer kampüsü' (bkz. yenilikçi örnekler) bu hususa ilişkin örneklerden biridir. Ancak, kariyer rehberliğinde koordinasyonun desteklenmesi için ulusal bir organın oluşturulması çalışmaları da dahil olmak üzere bu çabaların çoğu başarıyla sonuçlandırılmamıştır. Bu bağlamda, ileride oluşturulacak mekanizmaların desteklenmesi için politika oluşturulmasına ihtiyaç duyulmaktadır. Böylece, kariyer rehberliği alanında ulusal strateji oluşturulması da teşvik edilecektir.

Karşılaşılan zorluklardan bir diğeri ise bürokraside pozisyon sahiplerinin çok sık olarak değişmesidir. Ülkede, işbirliği ve koordinasyon için gerekli altyapı ve arka plan mevcuttur ancak 'yeni bir zihniyet' veya itici güç ile daha fazla gelişme gösterilebilir.

İş dünyası, MEÖ ve Mesleki Yeterlilik Kurumu'nun (MYK) gelişilmesinde aktif bir rol üstlenmiştir. Eğitim kurumları ve İŞKUR ile de daha aktif olarak işbirliğinde bulunması teşvik edilebilir.

Sonuç olarak, yeni trendlerin daha iyi uygulanabilmesi için yeterli ölçüde kurumsal ve beşeri kapasite bulunsa da kariyer rehberliğinin modern küresel zorlukların aşılmasındaki rolüne ilişkin anlayış ve farkındalığın artırılması oldukça önemlidir.

Ebeveynlerin gençlerin kariyer tercihlerindeki rolü

Türkiye’de çekirdek ve geniş aileler, çocuklarının sosyalleşme süreci ve gelişimlerinin merkezinde yer alarak önemli rol oynamaktadırlar. Rol model görevi görerek gençlerin kararları üzerinde oldukça etkili olabilmektedirler. Ebeveynlerin eğitim sistemine katılımları 1990’lı yılların sonlarında başlamıştır (bkz. yenilikçi örnekler). Bu kapsamda, kapsamlı bir program başlatılmış ancak devam ettirilememiş, okullar, toplum ve aileler işbirliğine dayalı olarak eğitim sisteminde yer almışlardır. Mevcut durumda, eğitim sistemi kapsamında, ebeveynlerin çocuklarının gelişimdeki önemli rolü iyi anlaşılmıştır. Bu doğrultuda, MEB ve Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü, ebeveynlere yönelik eğitim programları geliştirmektedir. Ebeveynler, öğretmenler ve diğer okul personeli, psikolojik-pedagojik merkezler, diğer okullar, aile, çocuk ve gençlere yönelik faaliyet gösteren diğer kuruluşlar ve kurumlar arasındaki işbirliğinin ve ebeveynlerin öğrencilerin öğrenme ve günlük okul hayatlarına katılımlarına dahil etmeye yönelik çabaların artırılması yakın gelecekteki gelişmeleri destekleyecektir. Ancak, bu ihtiyaçların politika düzeyinde de öncelikli hale getirilmesi gerekmektedir. Ayrıca, STK’lar, çocuklarının gelişim süreçlerini daha iyi anlayabilmeleri ve eğitim sistemi, meslekler ve işgücü piyasası hakkında bilgi sahibi olmaları için ebeveynlerin desteklenmesine katkı sağlamalıdır.

Ebeveynlerle aktif olarak iletişim kurulması, ilgili bilgilerin sağlanması ve ebeveynler ile çocuklar için kariyer rehberliği sunulması ülkede ebeveynlerin bilinçlendirilmesinde yeni adımlar olarak izlenmelidir. Bu trendler, politika ve uygulama düzeyinde de teşvik edilmelidir.

4.3 Ukrayna

4.3.1 Ukrayna’da uygulanan kariyer rehberliğine genel bakış

Ukrayna’da, kariyer rehberliği hizmetleri, Sosyal Politikalar Bakanlığı (eski adıyla Çalışma ve Sosyal Politikalar Bakanlığı), Devlet İstihdam Hizmetleri Merkezleri, Gençlik ve Spor Bakanlığı (GSB), Eğitim ve Bilim Bakanlığı (EBB), STK’lar, işveren dernekleri ve özel hizmetler yoluyla sunulmaktadır.

Devlet İstihdam Hizmetleri (DİH), Ukrayna vatandaşlarına kariyer rehberliği hizmeti sunan en etkin kurumdur. Uzun yıllar Sosyal Politikalar Bakanlığı bünyesinde faaliyet gösteren kurum, Aralık 2019 itibarıyla hizmet sunumuna Ekonomik Kalkınma ve Ticaret Bakanlığı bünyesinde devam etmektedir.

DİH, Ukrayna genelinde 25 bölgesel istihdam merkezini, 95 ana sağlayıcıyı ve 429 bölgesel istihdam merkezini bir araya getiren bir yapıdır. Tüm DİH ofisleri, danışanların herhangi bir istihdam merkezine başvurabildiği ve istihdamla ilgili tüm sosyal hizmetleri alabildiği tek bir hizmet sunum şemasıyla faaliyet göstermektedirler. DİH, kariyer bilgileri, kariyer danışmanlığı ve iş arama desteği sunarak kariyer rehberliği sağlamaktadır. Ücretsiz iş arama ve işe alma hizmetleri, işsizlik durumunda devlet sosyal sigortası ve işten çıkarılmış kişilere mali yardım sağlayarak işverenler ve iş arayanlar arasında aktif olarak köprü rolü üstlenmektedir. DİH’in güncel temel görevleri aşağıdaki gibidir:

- aktif istihdam artırma programlarının geliştirilmesi;
- işsiz kişilerin işgücü piyasasındaki rekabet güçlerinin artırılması;
- toplumdaki dezavantajlı kişilerin istihdamına yönelik destek verilmesi;
- işverenler arasında yeni iş ortaklıkları kurarak yeni iş alanları oluşturmalarının teşvik edilmesi.

GSB, gençlerin kariyer rehberliği ve istihdamının desteklenmesinde aktif olarak rol almaktadır. Bakanlık girişimi kapsamında, 2019 yılında, ülkenin dört bir yanında Ukrayna Gençlik Merkezleri (GM) oluşturulmuştur. GM’lerin amacı, gençlere kendi seçimlerini yapma fırsatı sunulması ve sosyal uyumlarının sağlanması, genç istihdamının ve gönüllülüğün desteklenmesi, gençlerin hareketliliğinin artırılması ve gençlere yönelik yenilikçi uygulamaların sunulmasıdır. GSB, her yıl, ülke çapında

düzenlenen 'Genç Çalışan' eğitim programı, yerel 'Genç Çalışan' eğitim programları, ülke çapında 'Gençlik Pasaportu' yuvarlak masa programı, genç liderlerin kariyer yeterliliklerinin artırılması için ülke çapında eğitim seminerleri gibi gençler için kariyer rehberliğine yönelik çok çeşitli faaliyetler yürütmektedir.

'Genç Çalışan' eğitim programı GSB ile Devlet Aile ve Gençlik Politikaları Enstitüsü tarafından ortak olarak geliştirilmiştir Program, üç temel eğitim modülünü içermektedir:

1. Gençlik Politikası (Ukrayna Gençlik Politikasında Reformlar, Gençlik Politikalarında Avrupa Yaklaşımları, Gençler için Çalışmalar)
2. Topluluklar ve Gençlerin Katılımı (Topluluklar ve Faaliyetleri, Gençlerin Topluluk Faaliyetlerine Katılımı)
3. Genç Çalışanlar için Beceri Setleri (Genç Çalışanların Yetkinlikleri, İş Portföyü).

Bu eğitim oturumları, hem ulusal hem de yerel düzeyde gerçekleştirilmiştir. Ele alınan temel konularda zaman zaman değişiklikler yapılmış ve aylık olarak güncellenmiştir. Kariyer çalıştayları, yuvarlak masa toplantıları ('Gençlik Pasaportu') gibi birçok farklı faaliyet gerçekleştirilmiştir.

EBB, Temmuz 2019 tarihinde, Ukrayna Eğitim Kalite Değerlendirme Merkezi ve Uluslararası Rönesans Vakfı ('Vidrodzennya') tarafından oluşturulan '2030'a kadar Ukrayna'da Okulların Eğitim Kalitelerinin Ölçülmesi Stratejisini' sunmuştur. Bu belgede, okul eğitiminin temel aşamalarında bütünsel bir kalite değerlendirme sistemi oluşturulması amacıyla yeni bir eğitim politikasının uygulanmasına yönelik ayrıntılı açıklamalara yer verilmiştir. Belgenin diğer önemli noktalarından biri olarak, Ukrayna'da kariyer rehberliği sistemleri gözden geçirilecek ve lise öğrencileri için kariyer testleri uygulanması konusuna ağırlık verilecektir. Bu kapsamda, kariyer yönetimi becerilerinin okul çağında geliştirilmesi gerekliliği vurgulanmakta ve Avrupa trendlerinin Ukrayna'da hayat boyu öğrenme ve danışmanlığı geliştirme alanında bir model olarak kullanılması üzerine tavsiyelere yer verilmektedir.

Bu yaklaşım, ile Ukrayna'da bulunan okullarda kariyer rehberliği sağlanmasında yaşanan zorlukların aşılması öngörülmektedir ve bu doğrultuda, EBB, kariyer rehberliğinin 6.sınıftan başlayarak 10.sınıfa kadar sistematik bir şekilde sunulması planını geliştirmiştir. Plan kapsamında, okullarda görevli kariyer danışmanları, yerel işverenler ve yükseköğretim kurumları ile yakın işbirliği halinde olarak kariyer rehberliği sağlayacaklardır. Güncel durumda, okullar için kariyer rehberliğinde aktif olarak rol almak isteyen işverenler özel olarak oluşturulmuş veri tabanına kaydedilmekte ve işbirliği faaliyetlerine katılım göstermeleri için davet edilmektedirler. Ayrıca, tüm yükseköğretim kurumları, öğrencilerin kariyer öğrenimi ve danışmanlığından sorumlu bir kariyer merkezi oluşturmakla yükümlü olacak ve birkaç yıl içinde, mezunların istihdam durumlarının izlenmesi için açık erişim sistemi geliştirilecektir.

EBB'nin karşılaştığı diğer bir zorluk ise mesleki eğitimin tekrar prestij kazanmasını sağlamaktır. Bu amaç, aynı zamanda, lise düzeyinde yüksek nitelikli kariyer rehberliği ihtiyacını beraberinde getirmektedir. Gençlerin iş dünyasına yönelik doğru bilgiler edinmesi ve yerel işletmelerde staj temelli öğrenmelerinin sağlanması, hem yerel hem de uluslararası düzeyde güncel işgücü piyasasını daha iyi anlamalarını sağlayacaktır. Bu bağlamda belirlenen amaçlar kapsamında, Ukrayna'nın her bir bölgesinden iki ya da üç mesleki eğitim kurumunun modernleştirilmesi ile, yalnızca meslek yüksekokullarına daha fazla sayıda öğrenci çekmekle kalmayarak aynı zamanda, yetişkinlere yönelik yerel mesleki ve teknik yükseköğretim okullarında eğitim ve yeniden eğitim fırsatları sağlanmalıdır.

Mevcut durumda, STK'lar, işveren dernekleri ve özel sağlayıcılar da farklı yaş guruplarına yönelik kariyer rehberliği projeleri geliştirmektedir. Bu projeler, sosyal ağlar aracılığıyla tanıtılmaktadır ve öğrenciler ve yetişkinler arasında ilgi görmektedir. Career Hub gibi bazı STK'lar, faaliyetlerini ülke çapında tanıtmakta ve devlet kuruluşları, istihdam merkezleri ve eğitim kurumlarıyla verimli olarak işbirliği yürütmektedirler. Bu

kapsamda, eğitim sektörüyle ortaklaşa olarak gençlere yönelik işbirliği programları ve kariyer danışmanlığı hizmetleri sağlamaktadırlar. İşveren dernekleri, kariyer girişimlerini desteklemekte ve kariyer fuarlarına, kariyer günlerine ve kariyer konuşmalarına katılım sağlamaktadırlar. Giderek artan sayıda ulusal ve uluslararası şirket, kariyer öğrenimi ve danışmanlığı sağlarken, işe alımlarda öğrenci ve özel ihtiyaçları olan kişilere öncelik tanımaktadır.

Ulusal ve yerel yardım kuruluşları, devlet ve yerel makamlarla işbirliği halinde olarak toplumdaki dezavantajlı gruplara istihdam ve psikolojik destek sağlamayı içeren birçok toplumsal proje yürütmektedir. Özellikle, eski askeri subaylar, Doğu Ukrayna'daki çatışma bölgesinde Terörle Mücadele Operasyonuna (TMO) katılanlar ve ülke içinde yerlerinden edilmiş kişilere öncelik verilmektedir. Bu toplumsal gruplara yönelik olarak, güvenli istihdam prosedürleri ve kendi işlerini kurmaya ilişkin farkındalık yaratma amacıyla ülke çapında ortak projeler yürütülmektedir. Bu tür ortak faaliyetler kapsamında, yerinden edilmiş kişi sayısının en yüksek olduğu şehirlerdeki ana istihdam merkezlerinde eğitimler ve çalıştaylar düzenlenmektedir. 'Güvenli istihdam', 'Kendi işini kurma yolları' ve 'Sosyal ve idari hizmetlerden faydalanma yolları', söz konusu eğitim programlarında yer verilen temel konular arasındadır.

Karşılaşılan zorluklar ve öngörülen gelişmeler

İşgücü piyasası ve istihdam alanlarında yapılacak sistematik değişiklikler, özellikle gençler için, kamu kariyer rehberliğine yönelik olarak tek bir devlet politikasının uygulanmasını gerektirmektedir. Ukrayna'da beşeri sermaye yönetimi için özellikle kariyer rehberliği sisteminde köklü bir değişiklik yapılmadığı takdirde işgücü piyasasındaki dengenin sağlanamayacağı görülmektedir.

Ukrayna'da faaliyet gösteren çoğu bakanlığın yeniden yapılandırma sürecinde bulunması sebebiyle kariyer rehberliği sisteminin ne yönde geliştirileceğine dair net bir anlayış bulunmamaktadır. Ukrayna'da, politika yapıcılarının mevcut durumda kariyer rehberliği sisteminin geliştirilmesine yönelik ortak bir görüşe sahip olmadıkları ve bu nedenle, kariyer rehberliği hizmetlerinin bireyler ve topluma yönelik verimliliği ve faydalarını ölçmenin mümkün olmadığı vurgulanmalıdır. Aynı zamanda, özel kariyer rehberliği sağlayıcılarının yer aldığı piyasaya ilişkin gerekli düzenlemeler bulunmamakta ve bu nedenle, düzenli izleme ve değerlendirme çalışmalarının yürütülmesi gerekmektedir.

4.3.2 Ukrayna'da kariyer rehberliğinde BİT kullanımına ilişkin yenilikçi örnekler

Mega-trend 'kariyer rehberliği sistemlerinde BİT kullanımına' ilişkin Ukrayna'daki uygulamalara dair üç yenilikçi örnek Tablo 4.9'da özetlenmiş ve detaylı açıklamalarına II. Ciltte yer verilmiştir.

TABLO 4.9 UKRAYNA'DA KARIYER REHBERLİĞİ SİSTEMLERİNDE BİT KULLANIMINA İLİŞKİN YENİLİKÇİ ÖRNEKLER

Girişimin türü	Adı	Temel Özellikleri	II. Ciltte yer aldığı sayfa	Web link
Çevrimiçi KBS	Career Hub Ukrayna	Platform, geniş bir bilgi kaynağı sağlamanın yanı sıra, kariyer yönetimi becerilerinin teşvik edilmesine yönelik etkinlikler, toplantılar, yarışmalar, vb. içermektedir.	73	https://rb.gy/dmd3lj
Çevrimiçi KBS	SmartJob –KİH entegre kaynak aracı	Video teknolojilerinin danışmanlık ve eğitime yönelik kapsamlı kullanımı; ATO gazilerine için oluşturulmuş özellikleri kapsamaktadır.	75	https://rb.gy/nrzw6l https://rb.gy/m29jxm https://rb.gy/brakix

Sosyal medya kullanımı	(Devlet İstihdam Hizmetlerinin sağladığı) Kariyer rehberliğine yönelik videolar	Kariyer önerilerini yaymada mizah, animasyon ve sosyal medyadan faydalanılmaktadır.	76	https://rb.gy/5vtiq7 https://rb.gy/rpah1s
-------------------------------	---	---	----	--

4.3.3 Ukrayna’da kariyer yönetimi becerilerinin geliştirilmesine ilişkin yenilikçi örnekler

Mega-trend ‘kariyer becerilerinin geliştirilmesine’ ilişkin Ukrayna’daki uygulamalara dair üç yenilikçi örnek Tablo 4.10’da özetlenmiş ve detaylı açıklamalarına II. Ciltte yer verilmiştir.

TABLO 4.10 UKRAYNA’DA KARIYER YÖNETİMİ BECERİLERİNİN GELİŞTİRİLMESİNE İLİŞKİN YENİLİKÇİ ÖRNEKLER

Girişimin türü	Adı	Temel Özellikleri	II. Ciltte yer aldığı sayfa	Web link
Kariyer gelişimi eğitimi	Sürekli Eğitim ve Araştırma Enstitüsü	Sadece öğretmenlerin değil, aynı zamanda, hayatın diğer alanlarından profesyonellerin eğitimiyle hayat boyu öğrenmenin kapsamı genişletilmektedir.	77	https://rb.gy/keijia
Üstün yetenekli gençler için destek topluluğu	Ukrayna Gençler için Bilim Akademisi	Yetenekleri gençlerin yükselerek gelecek kariyer planlarını oluşturmalarına olanak tanıyan, bilim ve meslek odaklı yarışmalar, laboratuvarlar ve projeler düzenlenmektedir.	78	https://rb.gy/mmmdp2
Proje tabanlı KRS	Kiev Gençlik Merkezi	Bir yıl süresinde çalıştaylar, konuşmalar, kariyer günleri ve daha fazlasını kapsayan bütünsel kariyer geliştirme hizmeti sunulmaktadır.	80	https://rb.gy/gadzhr8.3

4.3.4 Ukrayna’da kariyer rehberliğinde işbirliği ve koordinasyona ilişkin yenilikçi örnekler

Mega-trend ‘kariyer rehberliğinde işbirliği ve koordinasyona’ ilişkin Ukrayna’daki uygulamalara dair iki yenilikçi örnek Tablo 4.11’de özetlenmiş ve detaylı açıklamalarına II. Ciltte yer verilmiştir.

TABLO 4.11 UKRAYNA’DA KARIYER REHBERLİĞİNDE İŞBİRLİĞİ VE KOORDİNASYONA İLİŞKİN YENİLİKÇİ ÖRNEKLER

Girişimin türü	Adı	Temel Özellikleri	II. Ciltte yer aldığı sayfa	Web link
KİH	Zhytomyr Bölgesel İstihdam Hizmetleri merkezinde kariyer rehberliği	Özellikle eğitim sistemiyle işbirliği olmak üzere dört mega trendin hepsinde başarılı olan bir KİH örneğidir.	82	
Yönetişim ve reformlar	Ukrayna Kariyer Rehberliği ve Eğitim Danışmanlığı Derneği	STK, temel yeterlilikler ve nitelikler çerçeveleri için uluslararası işbirliğini teşvik etmektedir.	84	

4.3.5 Ukrayna’da ebeveynlerin gençlerin kariyer seçimlerindeki rollerine ilişkin yenilikçi örnekler

Mega-trend ‘ebeveynlerin gençlerin kariyer seçimlerindeki rollerine’ ilişkin Ukrayna’daki uygulamalara dair yenilikçi örnekler Tablo 4.12’de özetlenmiş ve detaylı açıklamalarına II. Ciltte yer verilmiştir.

TABLO 4.12 UKRAYNA’DA EBEVEYNLERİN GENÇLERİN KARIYER SEÇİMLERİNDEKİ ROLLERİNE İLİŞKİN YENİLİKÇİ ÖRNEKLER

Girişimin türü	Adı	Temel Özellikleri	II. Ciltte yer aldığı sayfa	Web link
Küçük çocuklar için kariyer rehberliği	Meslekler Şehri	Rol yapma ve yerel iş dünyası üyelerinin katılımıyla çocukları ve ebeveynleri kariyer dünyasıyla tanıştıran mobil etkinliği kapsamaktadır.	85	

4.3.6 Ukrayna’da uluslararası trendler ve gelişim gösterilen alanlara ilişkin kanıtlar

Güncel verilere göre, Ukrayna’daki mezunların yalnızca %36’sı diploma yeterliliklerine uygun kariyer yolları seçmiş, %29’u uzmanlık alanlarına iş uygun alanlarında yer alabilmiş ve %44’ü ise diploma yeterliliklerinden tamamen farklı alanlarda istihdam elde etmişlerdir. İstatistiklere göre, Ukrayna vatandaşlarının yalnızca %10’un mevcut işlerinden memnun olması da karşılaşılan diğer bir önemli sorun olarak ortaya çıkmıştır⁹. İşgücü piyasasındaki en yeni trendlerin, rekabet gücünün ve yerel ve uluslararası düzeylerdeki belli kariyer alanlarına yönelik gerçek taleplerin yeterli ölçüde anlaşılamaması ve okullarda uygun kariyer rehberliği hizmetlerinin sunulamaması gençlerin sorumlu bir kariyer seçimi yapmalarını zorlaştırmaktadır. Bu bağlamda, başarılı yerel ve uluslararası yenilikçi kariyer rehberliği uygulamalarının dört temel alanda uygulanması, ülkede genç ve yetişkin istihdamı sorunlarına ağırlık verilmesine ve ülke çapında çözümler üretilmesine olanak sağlayacaktır.

Kariyer rehberliği sistemlerinde BİT kullanımı

Ukrayna’daki mevcut durumda, iş arayan vatandaşlara dijital bilgi ortamı ile çok çeşitli kariyer seçenekleri sunulmaktadır. Hem kamu hem de özel sektörde, tüm yaş gruplarına yönelik kişisel ve mesleki gelişime yönelik birçok kuruluş bulunmaktadır. Çevrimiçi ücretsiz kariyer bilgilerinin bütünsel olarak sağlanmasında özellikle, Devlet İstihdam Hizmetleri¹⁰, Kiev Gençlik Merkezi¹¹ ve bir sivil toplum kuruluşu olan Career Hub¹² yer almaktadır.

Devlet İstihdam Merkezi (DİM), ülke çapındaki işler, iş arayanlar ve iş eğitimi fırsatlarının tek bir yerden sunulduğu çevrimiçi bir platform oluşturmuştur. Bu platform ile yararlanıcıların iş arama alanı yalnızca bulundukları ilçe veya bölge ile sınırlandırılmayıp ülke genelini kapsayacak şekilde genişletilmiştir. Birkaç yıl önce, çapraz beceriler, kariyer öğrenimi ve gelişimine yönelik öz değerlendirmenin uzaktan ve ücretsiz olarak gerçekleştirilebilmesi için özel bir kariyer rehberliği e-platfomu oluşturulmuştur¹³. DİM internet

⁹ <https://pon.org.ua/novyiny/7194-profesyna-orientacya>

¹⁰ www.dcz.gov.ua/

¹¹ <https://kyc.org.ua/>

¹² <http://careerhub.in.ua/>

¹³ <http://profi.dcz.gov.ua/>

sitesi, işgal altındaki toplarda işini kaybeden ve kariyerine baştan başlamak zorunda kalan bireylere mevcut fırsatlar hakkında bilgi sunmaktadır.

Kiev Gençlik Merkezi internet sitesi, kariyer rehberliği ile kamuoyunu sorumlu kariyer seçiminin önemi ve faydaları hakkında bilgilendirmekte; kariyer rehberliği ve danışmanlığının, mevcut durumda çoğu yerde uygulandığı gibi, aralıklı ve kısmi hizmet olarak sağlanmasından ziyade, kariyer rehberliği ve danışmanlığına sistematik bir yaklaşım getirilmesini ifade eden kompleks kariyer rehberliği yönteminin kullanımını teşvik etmekte; gençlerin en yeni bilgilere dayalı olarak bilinçli kariyer seçimi yapmalarını sağlamakta; belirli bir işe ilişkin basmakalıp görüşlerin etkilerini ortadan kaldırmakta; yeteneklerini ve ilgi alanlarını inceleyerek gençlerin kendi kararlarını alabilmeleri ve kendilerini geliştirebilmeleri için bir platform sunmaktadır.

Career Hub Ukrayna, gençlere yönelik kariyer bilgileri, eğitim projeleri ve faaliyetleri, kariyer programları ve yarışmaları, kariyer üzerine faydalı makaleler, kariyer önerileri ve açık pozisyonlara yer veren, kariyer planlama ve istihdama ilişkin yenilikçi bir e-platfordur.

Özel sektör de çevrimiçi genel kariyer bilgi platformları oluşturmuş, ancak bu platformların verimliliği farklılık gösterip, çoğunda yüz yüze bireysel ücretli kariyer danışmanlığı hizmeti sunulmuştur.

Kariyer yönetimi becerilerinin geliştirilmesi

Ukrayna'da gençler, zamanlarının çoğunu okul derslerini öğrenmeye ve ödevlerine harcamaktadır. Ancak, ne yazık ki, bu yollarla öğrenilen bilgilerin çoğu, hızla değişen dünyada ve dijital teknolojiler çağında etkisiz kalmaktadır. Okul ve üniversite öğrenim içerikleri ve olanakları, öğrencilerin çağdaş ihtiyaçlarından çok uzak kalmıştır ve acil olarak yenilenmesi gerekmektedir.

EBB, önümüzdeki birkaç yıl içinde, Ukrayna Okullara İlişkin Yeni Stratejisi uyarınca okul müfredatını yenilemeyi planlamaktadır. Öğrenme süreci uygulama odaklı olarak ilerlemektedir ve pratik uygulamalar sırasında gerçek hayattaki zorluklarla karşı karşıya kalınmasıyla yakından ilgilidir. Eğitim alanında politika yapıcılar ve politika sağlayıcıları, okul çağındaki çocukların kariyer yönetimi ve hayat becerilerinin geliştirilmesi için uygun koşulların yaratılması gerektiği görüşüne tamamen katılmaktadırlar. Okul çağında, kariyer planlamasına ilişkin atılan ilk adımların hayati önem taşıması sebebiyle EBB, gençler için kariyer danışmanları görevlendirmesini planlamaktadır. Bu noktada, STK'lar minimum ölçüde yatırım ile okullarda kariyer danışmanlığı için önemli potansiyele sahip birçok etkili araç setleri geliştirmiştir. Bu setler, EBB tarafından kullanılarak hızlı sonuçlar alınabilmesi için okul müfredatına dahil edilebilir. EBB, STK'ların ve İstihdam Merkezlerinin başarılı stratejilerini uyguladığı takdirde bu girişim yakın gelecekte gerçekleştirilebilir.

Tüm Ukrayna yükseköğretim kurumlarında oluşturulması zorunlu tutulan kariyer merkezleri, öğrencilerin kariyer yönetimi becerilerinin gelişimi için diğer bir potansiyel çözümdür. Devlet İstihdam Hizmetleri, İstihdam Merkezlerine başvuranların çapraz becerilerinin gelişimine büyük önem vermektedir. Merkez uzmanları, hayat boyu öğrenme ilkelerine dayalı istihdam edilebilirlik becerilerinin geliştirilmesi için işsiz kişilere yönelik düzenli eğitim ve çalıştaylar düzenlemektedir.

Ukrayna Kariyer Rehberliği ve Eğitim Danışmanlığı Derneği (UKRED), yakın gelecekte Ukrayna'da gerçekçi olarak uygulanmak üzere ilgili vizyon, strateji, model ve yaklaşımlar geliştirmektedir. Bu bağlamda, Dernek, kariyer yönetimi becerileri de dahil olmak üzere güncellenmiş pan-Avrupa temel yeterlilik modellerinin uygulanmasını önermektedir¹⁴. UKRED uzmanları, üç gruba ayrılmış, toplamda 10 kariyer yönetimi yeterliliklerini içeren bir Kariyer Yönetimi Becerileri Çerçevesi sunmaktadır. Her bir

¹⁴ www.potok.org.ua/pdmq

yeterlilik, belirli beceriler dizisini kapsamaktadır. Bu becerilerin edinilmesi sürecinde, gençler mesleki kararlarını alabilmeleri için hazırlanmaktadır.

Kariyer rehberliğinde işbirliği ve koordinasyon

Ukrayna'da kariyer rehberli alanındaki tüm paydaşlar arasındaki işbirliği ve koordinasyon, hayat boyu öğrenmeye dayalı birleşik bir kariyer rehberliği sisteminin bulunmaması ve bu sistemi uygulamak için etkili araçların yetersizliği nedeniyle büyük bir endişe kaynağı oluşturmaktadır. Bununla birlikte, kariyer rehberliği faaliyetlerinin koordine edilmesine yönelik politika geliştirme düzeyinde gerçekleştirilen bazı girişimler dikkate değerdir.

Devlet Kariyer Rehberliği Kurulu, 2009 yılından itibaren, Ukrayna Bakanlar Kurulu bünyesinde faaliyet gösteren bir danışma organıdır¹⁵. Kurul, 17 Eylül 2008 tarihli ve 842 sayılı Bakanlar Kurulu Kararnamesiyle onaylanan 'Devlet Kariyer Rehberliği Sisteminin' uygulanması amacıyla oluşturulmuştur. Yılda en az iki toplantı düzenlenmesi öngörüldükten, son yıllarda böyle bir girişimde bulunulmamıştır. Bu nedenle, sistematik yaklaşım ve bütünleştirilmiş bir politikanın bulunmaması sebebiyle kariyer rehberliği programları ve merkezi yürütme otoritelerinin faaliyetlerinin verimliliğine ilişkin uygun bir etki ve verimlilik değerlendirilmesi yapılamamıştır.

Uzun bir aradan sonra ve birkaç STK'nın ortak eylemi olarak, Temmuz 2019 tarihinde Devlet Kariyer Rehberliği Kurulu faaliyetleri yeniden başlatılmıştır. Bu kapsamda, ilgili bakanlıklar (Ekonomi Bakanlığı, Eğitim ve Bilim Bakanlığı, Sosyal Politikalar Bakanlığı, Gençlik ve Spor Bakanlığı) arasında işbirliği Memorandumu imzalanmıştır¹⁶. Bu anlaşmanın ana görevi, Ukrayna'da etkili bir kariyer rehberliği sisteminin oluşturulması için tüm devlet organları ve birimlerinin, işveren derneklerinin, eğitim kurumlarının ve STK'ların faaliyetlerini bir araya getirmektedir. Ancak, kariyer rehberliği nedir, sonuçları nasıl ölçülür, farklı yaş gruplarının kariyer rehberliğinden kim sorumludur gibi soruların yanıtlanması gerekmektedir.

Devlet İstihdam Hizmetleri (DİH) tarafından, hem ulusal hem de yerel düzeyde başarılı işbirliği ve koordinasyona yönelik referans örnekler gerçekleştirilmiştir¹⁷. 2017-20 DİH Kariyer Rehberliği Programı detaylıca hazırlanmış ve 2017 yılından buy ana, Sosyal Politikalar Bakanlığı, Adalet Bakanlığı, Devlet Göç Hizmetleri, İstikrar Destek Hizmetleri ve STK'lar ile birçok Mutabakat ve İşbirliği Memorandumları imzalanmıştır. DİH, reformları desteklemek amacıyla 'Toplumsal Reformların Desteklenmesi' ve kapsayıcı istihdama katkı sağlanması amacıyla 'Ukrayna'da istihdam için kapsayıcı işgücü piyasası' gibi birçok proje yürütmekte ve hazırlamaktadır. Bunun yanı sıra, son derece çağdaş ve danışan odaklı olarak tasarlanmış bölgesel ve ana İstihdam Merkezleri, ilgili paydaşlarla (işverenler, yerel yönetimler, eğitim kurumları, sivil toplum kuruluşları ve uluslararası kuruluşlar) verimli bir şekilde etkileşim sağlayarak farklı toplumsal gruplara yönelik yenilikçi kariyer rehberliği uygulamaları sunmaktadır.

STK'lar, ayrıca, eğitim ve danışmanlık programları, bireysel ve profesyonel eğitimler, çalıştaylar ve kurslar, uluslararası programlar ve eğitim hibeleri aracılığıyla kariyer rehberliği hizmetleri sunan Devlet İstihdam Hizmetleri, iş sektörü ve eğitim kuruluşları ile verimli olarak işbirliği yürütmektedir. Ukrayna Gençlik Paketi 2020, gençler arasındaki işsizlik sorunun çözümüne için iş, devlet ve eğitim sektörleri arasındaki işbirliğine yönelik başarılı bir örnek olarak gösterilebilir¹⁸.

¹⁵ <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/28-2009-%D0%BF>

¹⁶ <http://employers.org.ua/news/id2046>

¹⁷ www.dcz.gov.ua/

¹⁸ <http://careerhub.in.ua/>

Ebeveynlerin gençlerin kariyer seçimlerindeki rolü

Günümüzde ebeveynler, çocuklarının kariyer seçimi süreçlerinde aktif olarak rol almaktadırlar ve karar almaları üzerinde önemli bir etkiye sahiptirler. Kendi kariyerlerinde yeterince başarılı olamadıklarına inanan ebeveynler, çocuklarının kişisel ve mesleki gelişimleri için daha iyi fırsatlara erişebilmelerini istemektedirler. Ukrayna'da, ebeveynler arasında, çocuklarının yurtdışında eğitim görebilmeleri için maddi destek sunma eğilimi yaygınlaşmıştır. Uygulamaya yönelik ve kariyer odaklı öğrenme sistemleriyle, okullarından ayrılan öğrencilerin ilgisini çeken yurtdışı yükseköğretim okulları ve üniversitelere yapılan başvurular günden güne artış göstermektedir.

Çalışma hayatında gerçekleşen kalıcı dönüşümler ve işgücü piyasasındaki sürekli değişimler, Ukrayna'da gençlerin kariyer seçimlerinde kararsızlık duymalarına sebep olmaktadır. Aynı zamanda, okullar ve üniversitelerdeki kariyer rehberliği eksikliği, ergenlik çağındaki öğrencilerin doğru kariyer seçimi yapabilmeleri için ebeveynlerinin desteğine başvurmalarına neden olmaktadır.

Ancak bu konuda, kariyer rehberliğine yönelik en iyi yenilikçi uygulamaların, Ukrayna'daki ebeveynler ve çocukları arasında giderek daha yaygın hale geldiği söylenmelidir. Bu kapsamda, 'Meslekler Şehri' isimli ulusal proje, kariyer seçimlerine ilişkin ilk adımların atılmasını teşvik eden en iyi örneklerden biridir¹⁹. Geniş çaplı, mobil kariyer odaklı olan ve 2014 yılındaki başlangıcından buyana büyük bir ivme kazanan projede, çocuklar ve ebeveynleri, her yıl, gerçek hayat koşullarında iş simülasyonu faaliyetleri yoluyla iş dünyası hakkında daha fazlasını keşfetmektedir.

¹⁹ <https://mistoprofesiya.com.ua/>

5. SONUÇ VE TAVSİYELER

Bu rapor kapsamında, küresel zorluklar bağlamında kariyer rehberliği politika ve uygulamalarının önemi incelenmiş ve bu zorluklara eğitim-öğretim sistemleri, istihdam politikaları ve sosyal politikaların verdiği yanıtlar ele alınmıştır. Bilgi ve iletişim teknolojilerinin (BİT) kullanımına, kariyer yönetimi becerilerine, kariyer rehberliğinde işbirliği ve koordinasyon mekanizmalarına ve gençlerin kariyer seçimlerinde ebeveynlerin ve bakımlarını üstlenen diğer kişilerin rollerine ağırlık verilerek kariyer rehberliği alanındaki mevcut mega trendler incelenmiştir.

Kariyer rehberliğinde toplumsal adalet, toplulukların kariyer rehberliği erişiminin kolaylaştırılması, kariyer rehberliği uygulamalarında ispat ve hesap verilebilirliğin sağlanması, kariyer danışmanları kariyerlerinin ortak olarak geliştirilmesi ve ortak kariyer geliştirme yaklaşımı olmak üzere kariyer rehberliğine yönelik uluslararası ölçekteki diğer trendler kısaca sunulmuştur.

Raporda, ayrıca, bireylerin gerçek anlamda hayat boyu öğrenciler olmalarının, değişimlere ayak uydurabilmeleri için yeni beceriler edinmeleri ve mevcut becerilerini geliştirmelerinin desteklenmesinde kariyer rehberliğinin hızlıca değişen dünyada nasıl uygulanabileceğini gösteren, dünya çapında ilham verici örnekler yer verilmiştir. Bu örnekler incelendiğinde, kariyer rehberliğinin, yeni küresel zorluklarla mücadelede en temel aktör olduğu ancak yeniliklere uygun şekilde ve işlevsel olarak sürekli geliştirilmesi gerektiği sonucuna varılmıştır. Bu rapor kapsamında ele alınan örneklerden çıkarılan temel dersler ve tavsiyeler, fırsatlara ilişkin farkındalığın artırılması, derinlemesine düşünmenin teşvik edilmesi ve kariyer rehberliği politika ve uygulamalarının gelişiminin desteklenmesi için ilham verilmesini amaçlamaktadır.

Kariyer rehberlik hizmetlerinin sunulduğu bağlamı yansıtmaları nedeniyle, kariyer rehberlik sistemlerinin yalnızca uluslararası projelere değil bağlama özgü olacak şekilde tasarlanması gerekmektedir. Bu raporda ilham alınabilmesi için sunulan iyi uygulama örneklerinde kariyer rehberliği sistemlerinin bağlama duyarlı şekilde geliştirildiği görülmektedir. Bu kapsamda, aşağıda yer verilen diğer tavsiyeler, ülkelere uygun hale getirilerek uygulanmalıdır ve ilgili paydaşların, ülkelerindeki kariyer rehberliği sisteminin sürekli olarak geliştirilebilmesi için mevcut kapasitenin bilincinde olmaları gerekmektedir. Bu nedenle, iyi bir izleme sisteminin oluşturulmuş olması gerekmektedir. Karar vericiler, sunulan hizmetlerin etki ve verimliliğine ilişkin kanıta dayalı bilgi sağlanması için yürütülmesi gereken araştırmaları belirlemelidir.

21. yüzyıl işgücü piyasası ve toplumunda bireylerin yeterli düzeyde desteklenebilmesini sağlayan kariyer rehberliği anlayışının temel özellikleri aşağıdaki gibidir:

- farklı nüfusların oluşturduğu gruplara ulaşmada parçalanmanın engellenmesi; politika ve hizmet etkinliğinin artırılması; verimli kaynak kullanımı; kariyer rehberliğinin bütünleştirilmiş hizmetlerin sunulması vb. yollarla ekonomi, istihdam, toplum, gençlik, hayat boyu öğrenme gibi eğitim ve öğretim gibi daha geniş politika hedeflerine entegre edilmesi amacıyla **işbirliği ve uyumun** (ör. yeterli kaynaklara sahip ulusal bir organ aracılığıyla) politika ve uygulama düzeyinde artırılması;
- kariyer yönetimi becerilerinin, okullar ve yetişkinlere yönelik eğitim müfredatına dahil edilmesi yoluyla geliştirilerek hayat boyu kariyer uyumu ve istihdam edilebilirliğin artırılması; hayat boyu bilgi ve öneri sağlanması; erken okul yıllarından itibaren hayat boyu rehberlik sunulmasına²⁰ ağırlık verilerek geçiş noktalarında, kariyer ve/veya eğitim seçimleri yapılmasının desteklenmesi ve **bireylerin eğitim ve kariyerlerini yönetebilmelerinin sağlanması**;

²⁰ Bakınız, tanım, Barnes ve ark. (2020b), s. 4

- farklı danışanların ihtiyaçlarının karşılanması ve kişiye özgü, grup, çevrimiçi hizmetlerden bağımsız hizmetlere kadar çeşitlilik gösteren (ör. gelecek beceri ihtiyaçlarının keşfedilmesi, ebeveynlerin ve/veya daha geniş bir topluluğun katılımı) rehberlik hizmetlerine erişimin ve kalitesinin artırılması için kariyer rehberliği sunumuna **çok kanallı bir yaklaşım** getirilmesi ve aynı zamanda, BİT ile sunulan fırsatlardan yararlanılması
- bireylerin kariyer gelişimlerinde ve uzmanların ise rehberlik sağlamada faydalanabilecekleri kaliteli **işgücü piyasası bilgilerinin (İPB)** sunulması
- uygulayıcılara yönelik eğitim ve öğretim (ör. çevrimiçi hizmet sunumunda hazır bulunuşluğun sağlanmasına yönelik), uygulayıcıların mesleki standartları, hizmet standartları ve prosedürleri (ör. İPB ve BİT'in ortak kullanımına ilişkin), hizmet sağlayıcılarının nitelik standartları ve izleme göstergeleri de dahil olmak üzere **kariyer hizmetleri sunumunda uzmanlık ve kalite güvencesinin sağlanması**.

Bu sayede, koordine edilmiş, esnek ve kişiselleştirilmiş kariyer rehberliği sunumu desteklenecektir.

Yukarıda listelenen temel özelliklerle ilgili olarak, bu raporda bahsi geçen örneklerden çıkarılan derslere göre politika yapıcılar, aşağıdaki hususları gerçekleştirmelidir:

- kariyer rehberliğinde politika etkililiği ve verimliliğinin sağlanması için kamu ve özel sektör, gönüllüler ve topluluk aktörleri arasında işbirliği ve koordinasyonun oluşturulması. İşbirliğinin ve uyumun artırılması nihai hedefine ulaşılması için tüm paydaşlarla bir araya gelinerek, işbirliği ve uyumu ve hizmetlerin entegrasyonunu geliştirme yollarının görüşülmesi amacıyla düzenli toplantıların ve fikir alışverişlerinin yapılması gerekmektedir;
- sürdürülebilir istihdam ve hayat boyu kariyer uyumunun sağlanabilmesi için kariyer yönetimi becerilerinin okullara ve yetişkinlere yönelik eğitim müfredatına entegre edilmesinin avantajlarının bilinmesi. Bu sayede, (a) aktif olmayan, kendi kendini yönetemeyen, ebeveynleri tarafından yeterli motivasyon sağlanmamış ve bilgi edinme ihtiyacının farkında olmayan bireyler gibi yeterli destek görmeyen kişilere ulaşım kolaylaştırılacak; (b) bireyler karar alma, proaktif ve esneklik becerilerini geliştirerek kendi kariyer ve eğitim kararlarını alabilme konusunda güçlendirilecek; (c) bütünsel bir yaklaşım izlenecek (kişisel gelişim, toplumsal gelişim, eğitim ve kariyer gelişimi); (d) bireylerin gerçek hayatta deneyimleyerek beceri ihtiyaçlarını anlamaları sağlanacaktır.
- Geleneksel kariyer hizmetlerinin desteklenmesinde BİT'ten faydalanılması (ör. paydaşlar arasında bağlantı sağlama potansiyelinden yararlanma: bireyler-işverenler, okullar-işverenler, uygulayıcılar-bireyler, vb.; öz/kariyer/fırsat keşiflerinin kolaylaştırılması, karar verme ve eyleme geçirme becerilerinin kazanılması; erişebilirliğin artırılması: tek noktadan bilgi sunma, İPB sağlama, vb.); aynı zamanda, BİT'in bütünleştirici bir faktör olarak kariyer rehberliği sisteminin farklı elementlerini bir araya getirme potansiyeli farklı ülke bağlamlarında daha iyi anlaşılmalı ve kariyer rehberliği sistemleri ve hizmetlerini yeniden şekillendirilme ile etkililik ve verimliliği artırma amacıyla BİT kullanımının stratejik olarak sistematikleştirilmesi;
- ebeveynlerin/bakım üstelenenlerin, büyük bir etki sağlayabileceği ancak rehberlik bilgilerinin yetersiz olduğu gerçeği dikkate alınarak, gençlerin kariyer kararları alma süreçlerindeki rollerinin artırılması;
- uygulayıcıların yeterli mesleki yeterlilikler edinmelerinin sağlanması: okul çağındaki çocuklara ve yetişkinlere yönelik Kariyer Yönetimi Becerileri (KYB) programları ve müfredatını geliştirmek ve uygulamak ve/veya KYB çerçevelerinden faydalanmak; ebeveynler ve çocuklarını bir araya getirmek veya özellikle ebeveynler için oluşturulmuş programlara katılımlarını sağlamak; işverenler ve okullar gibi farklı paydaşlarla işbirliği yapmak ve ortak hareket etmek; sunulan bilgileri kişiselleştirmek ve sunum yöntemlerini esnekleştirmek, kariyer bilgi sistemleri (KBS), işgücü piyasası bilgi (İPB) sistemleri, internet tabanlı interaktif sistemleri, büyük veri, sosyal medya, uygulamalar, sohbet robotları, vb. kullanılması gibi sanal çözümleri entegre etmek ve böylece, her zaman yüksek bilgi seviyesine sahip olmak ve BİT kullanımı sistemleri/araçlarının her birine ilişkin fayda ve kısıtlamalar

üzerine düşünmek; danışanların düşünömselliğini desteklemek amacıyla kendi bakış açısını değiştirmek ve kuruluşlardaki değişiklikleri tanıtmak (ör. kariyer danışmanlarının kariyerlerinin ortak olarak geliştirilmesi yaklaşımı, uzmanları mesleki kimliklerini geliştirme ve yenileme süreçlerinde desteklemektedir); mesleki eğitim ve metodolojik desteğe erişim sağlamak (ör. metodoloji kılavuzları, açık eğitim kaynakları, kanıta dayalı araştırma örnekleri, vb.);

- BİT kullanımı, KYB geliştirme, işbirliği ve koordinasyon ve ebeveynlerin sürece katılımlarının, ilgili ölkeler bağlamlarına uyarlandığı taktirde kariyer rehberliğinin 21. yüzyıl ihtiyaçlarına cevap verecek etkinlik, verimlilik ve uyum seviyesinde geliştirilmesinde önemli yere sahip politika/hizmet seçenekleri olduğunun bilinmesi.

Bu Rapordan çıkarılacak diğer bir sonuç ise, kariyer rehberliğinin ekonomi, istihdam, toplum, gençlik, eğitim ve öğretim politikaları hedeflerini kapsayan daha geniş bir bağlamda değerlendirilmesi gerektiğidir. Kariyer rehberliğinin eğitim, işgücü piyasası, toplum ve gençlere yönelik politikalar, vb. alanlarda uygulanan kapsamlı reformlara entegre edilebilmesi için 'Kariyer rehberliği desteği neleri kapsamaktadır?' sorusu üzerine stratejik olarak düşünölmelidir. Bu soruya ve diğer temel sorulara yanıt verilebilmesi ve aynı zamanda, kariyer rehberliğinde ortak bir anlayışın ve ortak yaklaşımların oluşturulabilmesi için paydaşlar arasında işbirliği ve uyumun artırılması amacıyla ölkeler tarafından düzenli toplantılar düzenlenmeli ve uyum artırılmalıdır. Kariyer eğitiminin ve KYB gelişiminin okul müfredatına entegre edilmesi veya KYB yeterlilik çerçeveleri geliştirilmesine ilişkin örneklerde bu temel soruya büyük ölçüde yanıt sağlandığı ve ölkede stratejik bir seçim olarak uygulandığı görölmektedir.

Bununla birlikte, kariyer rehberliği hizmetlerinde yeniliklerin ve etkili yönetişimin geręekleřtirilmesi için yalnızca politika tutarlılığı ve tüm paydaşlar arasında etkili ortaklıkların sağlanması yeterli değildir ve aynı zamanda, yeterli düzeyde kaynak tahsis edilmesi gerekmektedir. Karar vericiler, kariyer rehberliği hizmetlerinin geliştirilmesi ve uygulanmasında KBS, PİB sistemleri, internet tabanlı interaktif sistemlerin geliştirilmesi ve uygulanması veya sosyal medya, uygulamalar ve sohbet robotlarının kariyer rehberliği hizmetlerine entegre edilmesi gibi modern altyapıların önemini kavramalıdır. Halkın, özellikle dezavantajlı grupların, kariyer rehberliği hizmetlerine erişimi için kaynak tahsis edilmelidir. Bu rapor kapsamındaki örneklerde, BİT kullanımına ve kariyer rehberliği sistemlerinde işbirliği ve uyuma ayrılan kaynakların etkili olduğu görölmüştür.

Karar vericiler, ayrıca, araştırmanın kariyer rehberliğine yönelik yeniliklerin teşvik edilmesindeki önemli rolünü de göz önüne almalı ve yürütölen araştırmaların uygunluk ve etkililiğini sağlamalıdır. Bu bağlamda, araştırma konularının kariyer rehberliğine ilişkin güncel mega-trendlere yönelik olarak yürütölmesi ve bazı konulara yer verilmesi gerekmektedir: kariyer rehberliğinin etkileri; işlerin dijitalleşmesi ve otomasyonun sonuçları ve son dönem kariyer rehberlik sistemlerinde bu sorunların nasıl ele alındığı; kariyer yönetimi becerileri (KYB) ve sosyal-duygusal becerileri geliştirmeye ve ölçmeye yönelik etkili yaklaşımlar; teknoloji destekli öğrenme (TDE) yaklaşımlarının kariyer rehberliği uygulayıcılarının kimlik dönüşümleri üzerindeki kolaylaştırıcı etkileri; kariyer rehberliğinde büyük veri, uygulamalar, sosyal medya, sohbet robotları, vb. kullanımının etkileri; kariyer rehberliği internet sitelerinin, KBS, İPB, vb. kullanımının bireylerin kariyer hakkındaki bilgi ve becerileri üzerine etkisinin değerlendirilmesi; ebeveynlerin ve bakım üstlenenlerin, gençlerin kariyer kararları alma sürecindeki rolleri.

KISALTMALAR

YK	Yapay Zekâ
CASEL	Akademik, Sosyal ve Duygusal Öğrenme için İşbirliği
Cedefop	Avrupa Mesleki Eğitimi Geliştirme Merkezi
KER	Kariyer Eğitimi ve Rehberliği
KYB	Kariyer yönetim becerileri
DigComp	Dijital Yeterlilik Çerçevesi
AK	Avrupa Komisyonu
EEEP	Avrupa Eğitim Uzman Paneli
ELGPN	Avrupa Hayat Boyu Rehberlik Politika Ağı
ES	Uzman sistemi
ETF	Avrupa Eğitim Vakfı
ETUCE	Avrupa Eğitim Sendikaları Federasyonu
AB	Avrupa Birliği
BT	Bilgi ve İletişim Teknolojileri
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü
MOOC	Herkese açık çevrimiçi kurs
NEET	Ne Eğitim, Öğretimde Ne İstihdamda Yer Almayan (Gençler)
OECD	Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü
OSHA	İş Sağlığı ve Güvenliği Kurumu
SEL	Sosyal ve Duygusal Öğrenme
UNESCO	Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü
ABD	Amerika Birleşik Devletleri
MEÖ	Mesleki eğitim ve öğretim
DSÖ	Dünya Sağlık Örgütü

KAYNAKLAR

Aagaard, K. (t.y.). '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

Abbas, R. (2020). Presentation 'Bridging the dialogue between parents and children for career counselling and guidance', Pakistan, Asya Pasifik Kariyer Rehberliği Konferansı'nda sunulmuştur. Erişim tarihi Ekim 2020: <https://asiapacificcda.org/event-3803422>

ACVT (Mesleki Eğitim Danışma Kurulu) (2018). 'Opinion on the future of Vocational Education and Training Post-2020', 3 Aralık 2018.

Andrei, A. & Solberg, V.S. (2020). 'Personalised career and academic planning: a promising policy and practice', *Uluslararası Eğitim ve Mesleki Rehberlik (IAEVG) Konferans sunumu* (IAEVG), Bratislava, Slovakya, 2019.

Andrei, A., Botnariuc, P., Călineci, M., Făniță, A., Geană, I., Goia, D., Iacob, M., Țibu, S.L. (2017). *Consiliere și dezvoltare personală-clasa a V-a. Ghid pentru profesori*, Bucuresti: Editura Universitara.

Arnkil, R., Spangar, T. ve Vuorinen, R. (2017). 'Practitioner's toolkit for PES building career guidance and lifelong learning', Lüksemburg: AB Yayın Ofisi.

Attwell, G. ve Hughes, D. (2019). 'Learning about Careers: Open data and Labour Market Intelligence', *Revista Iberoamericana de Educación a Distancia* (RIED), 21(2), s. 81–106. doi:<http://dx.doi.org/10.5944/ried.22.1.22289>

Babarović, T. ve ark. (2020). 'Career Choice: The new online career guidance system in Croatia', 2019 IAEVG Konferans sunumu, 11–13 Eylül 2019, Bratislava, Slovakya.

Bagga, E., Bhargava, P. and Chadha, N.K. (2020). Sunum 'International Certified Career Coach (ICCC) – Initiatives and challenges'. Erişim tarihi Ekim 2020: <https://asiapacificcda.org/event-3803423>

Bakshi, A.J. and Goss, S. (2019). 'Trends related to ethics, technology, counselling and careers', *British Journal of Guidance & Counselling*, 47:3, s. 265–273, DOI:[10.1080/03069885.2019.1630603](https://doi.org/10.1080/03069885.2019.1630603)

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*, Cilt 41, Ekim 2018.

Barnes, A., La Gro, N. and Watts, A.G. (2010). 'Developing e-guidance competencies: The outcomes of a two-year European project to transform the professional development of career guidance practitioners'. *Career Research and Development: The NICEC Journal*, 25, 26–32.

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: AB Yayın ofisi. DOI:10.2767/91185

Bimrose, J., Brown, A., Holocher-Ertl, T., Kieslinger, B., Kunzmann, C., Prilla, M., ... Wolf, C. (2014). 'The role of facilitation in technology-enhanced learning for public employment services', *International Journal of Advanced Corporate Learning*, 7, ss. 56–63.

Bimrose, J., Kettunen, J. ve Goddard, T. (2015). 'ICT – the new frontier? Pushing the boundaries of careers practice', *British Journal of Guidance & Counselling*, 43:1, ss. 8–23. DOI:10.1080/03069885.2014.975677

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.

Bimrose, J. ve Brown, A. (2019). 'Professional identity transformation: Supporting career and employment practitioners at a distance', *British Journal of Guidance & Counselling*, 47:6, s. 757–769. DOI:[10.1080/03069885.2019.1698008](https://doi.org/10.1080/03069885.2019.1698008)

Blustein, D.L., Connors-Kelgren, A., Olle, C. ve Diamonti, A. (2017). 'Promising career and workforce development programs and services in supporting the needs of unemployed population', içinde Solberg, V.S. ve Ali, R.S. (ed), *The handbook of career and workforce development*. Araştırma, uygulama ve politika, Routledge Taylor and Francis Group, New York.

Borbély-Pecze, T. (2019). 'Prevention for active people: career guidance', tartışma raporu, KİH Yıllık Ortak Öğrenme Konferansı, 'How to prevent unemployment in a changing world of work?'. Erişim tarihi Ekim 2020: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=20600&langId=en>

Botnariuc, P. ve Fat, S. (2011). 'Developing the ICT skills of guidance and counselling practitioners in Romania. Analysis of the national context', 7. Uluslararası E-öğrenme ve eğitim yazılımı Bilim Konferansı'nda sunulmuştur, Bükreş, 28–29 Nisan 2011.

Bright, J.E.H. (2015). 'If you go down to the woods today you are in for a big surprise: Seeing the wood for the trees in online delivery of career guidance', *British Journal of Guidance & Counselling*, 2015 Cilt. 43, No 1, s. 24–35. <http://dx.doi.org/10.1080/03069885.2014.979760>

Cedefop (2019). Cedefop analytical framework for upskilling pathways for adults. Erişim tarihi Ekim 2020: www.cedefop.europa.eu/files/cedefop_af_upskilling_pathways_20-21.05.2019.pdf

Cedefop (2020). Note on lifelong guidance and the Covid-19 pandemic: Responses from Cedefop's CareersNet. Erişim tarihi Ekim 2020: www.cedefop.europa.eu/files/2020_05_27_lfg_and_pandemic_cnet_b.pdf

Cedefop (2011a). *Lifelong guidance across Europe: Reviewing policy progress and future prospects*, Lüksemburg: Avrupa Birliği Yayın Ofisi.

Cedefop (2011b). *Working and ageing: Guidance and counselling for mature learners*, Lüksemburg: Avrupa Birliği Yayın Ofisi.

Cedefop (2012). *Working and ageing: The benefits of investing in an ageing workforce*, Lüksemburg: Avrupa Birliği Yayın Ofisi.

Cedefop (2014). *Valuing diversity: Guidance for labour market integration of migrants*, Lüksemburg: Avrupa Birliği Yayın Ofisi.

Cedefop (2016). *Labour market information and guidance*, Cedefop araştırma raporu No 55, Lüksemburg: Avrupa Birliği Yayın Ofisi. <http://dx.doi.org/10.2801/72440>

Cedefop (2018a). *Handbook of ICT practices for guidance and career development*, Lüksemburg: Avrupa Birliği Yayın Ofisi. <http://data.europa.eu/doi/10.2801/368695>

Cedefop (2018b). 'Reaching out to "invisible" young people and adults', bilgi notu, Mart 2018.

Cedefop (2019a). 'Artificial or human intelligence. Digitalisation and the future of jobs and skills: Opportunities and risks', bilgi notu, Haziran 2019.

Cedefop (2019b). 'Coordinating guidance and validation', Cedefop araştırma raporu No 75, Lüksemburg: Avrupa Birliği Yayın Ofisi. <http://data.europa.eu/doi/10.2801/801290>

Cedefop (2019c). 'Not just new jobs: Digital innovation supports careers', bilgi notu, Ekim 2019.

Cedefop (2019d). *Online job vacancies and skills analysis: A Cedefop pan-European approach*, Lüksemburg: Yayın Ofisi. <http://data.europa.eu/doi/10.2801/097022>

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.

Chiru, M., Jigau, M., Olaru, C. (2005). 'Use of ICT in counselling. Practitioners' competences and training' (Folosirea tehnologiilor informatice si comunicarii in consiliere. Competentele si formarea practicienilor), Rehberlik danışmanları için BT becerileri, proje, Bükreş: Afir.

Cogoi, C. (Ed.) (2005). Using ICT in guidance: Practitioner competences and training. Rehberlik danışmanları için BT becerilerine ilişkin AK Leonardo projesi raporu. Bologna: Outline Edizione.

Avrupa Birliği Konseyi (2004). 'Resolution of the Council on strengthening policies, systems and practices in the field of guidance throughout life in Europe', 18 Mayıs 2004. Erişim tarihi Ekim 2020: http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/resolution2004_en.pdf

Avrupa Birliği Konseyi (2008). 'Resolution of the Council and of the Representatives of the Governments of the Member States, meeting within the Council of 21 November 2008 on better integrating lifelong guidance into lifelong learning strategies', Avrupa Birliği Resmi Yayını, C 319, 13 Aralık 2008, s. 4–7. Erişim tarihi Ekim 2020: <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2008:319:0004:0007:EN:PDF>

12 Mayıs 2009 tarihli Konsey kararı, Eğitim ve öğretimde Avrupa İşbirliği stratejik çerçevesi ('ET 2020'), AB OJEC 2009/C 119/02. Erişim tarihi Ekim 2020: [https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52009XG0528\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52009XG0528(01)&from=EN)

Avrupa Birliği Konseyi (2011). 'Council resolution on a renewed European agenda for adult learning', Avrupa Birliği Resmi Yayını, C 372, 20.12.2011, s. 1–6. Erişim tarihi Ekim 2020: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2011:372:0001:0006:en:PDF>

Avrupa Birliği Konseyi (2018). 'Council recommendation on key competences for lifelong learning', Avrupa Birliği Konseyi, 2018/C 189/01-13, Brüksel, 22 Mayıs 2018. Erişim tarihi Ekim 2020: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604(01)&from=EN)

Data Flair Team (2019). 'Exigency of big data in education sector with case studies', 16 Aralık 2019.

Eğitim Bakanlığı (2018). 'Labour market information (LMI) for all: Stakeholder engagement and usage, data and technical developments', araştırma raporu, Londra: Eğitim Bakanlığı.

EEEP (Avrupa Eğitim ve Öğretim Uzman Grubu/Paneli) (2019a). Issue paper on 'Demographic challenge'.

EEEP (Avrupa Eğitim ve Öğretim Uzman Grubu/Paneli) (2019b). Makale, 'Digitalisation of society'.

EEEP (Avrupa Eğitim ve Öğretim Uzman Grubu/Paneli) (2019c). Makale, 'Environmental challenges'.

EEEP (Avrupa Eğitim ve Öğretim Uzman Grubu/Paneli) (2019d). Makale, 'Inclusion and citizenship'.

EEEP (Avrupa Eğitim ve Öğretim Uzman Grubu/Paneli) (2019e). Makale, 'Investment, reforms and governance'.

EEEP (Avrupa Eğitim ve Öğretim Uzman Grubu/Paneli) (2019f). Makale, 'Technological change and the future of work'.

ELGPN (Avrupa Hayat Boyu Rehberlik Politika Ağı) (2012). 'Lifelong guidance policy development: A European resource kit', Saarijärven Offset Oy Saarijärvi, Finlandiya.

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

ELGPN (Avrupa Hayat Boyu Rehberlik Politika Ağı) (2015a). 'Designing and implementing policies related to career management skills (CMS)', Kariteam Jyväskylä, Finlandiya.

ELGPN (Avrupa Hayat Boyu Rehberlik Politika Ağı) (2015b). 'Guidelines for policies and systems development for lifelong guidance: A reference framework for the EU and for the Commission', Kariteam Jyväskylä, Finlandiya.

ETF (Avrupa Eğitim Vakfı) (2011). 'Career guidance in ETF partner countries: A missing link in the transition from education to the labour market', *INFORM*, Sayı 06, Ekim 2011.

ETF (Avrupa Eğitim Vakfı) (2016a). 'Labour market and training observatories: Providing information and data on labour market trends,' beceri tahmini arkaplan notu, Ağustos 2016. Erişim tarihi Ekim 2020: www.etf.europa.eu/sites/default/files/m/F8E652156F4C0E9FC12580E60049A5CE_Observatories.pdf

ETF (Avrupa Eğitim Vakfı) (2016b). 'Sector-based skills anticipation: Making sense of emerging labour market trends', beceri tahmini arkaplan notu, Ağustos 2016. Erişim tarihi Ekim 2020: www.etf.europa.eu/sites/default/files/m/309859F8DE3CCD8FC12580E600497EEF_Sector%20based%20skills%20anticipation.pdf

ETF (Avrupa Eğitim Vakfı) (2017a). 'Employment service providers: Developing better labour markets that work', beceri tahmini arkaplan notu, Şubat 2017. Erişim tarihi Ekim 2020: www.etf.europa.eu/sites/default/files/m/17C2F3D788165CE0C12580E6004A348F_Employment%20service%20providers.pdf

ETF (Avrupa Eğitim Vakfı) (2017b). 'Labour market information systems: Collecting information and data on labour market trends', beceri tahmini arkaplan notu, Şubat 2017. Erişim tarihi Ekim 2020: www.etf.europa.eu/sites/default/files/m/466C7A2340B3DAE0C12580E60049FC1D_LMIS.pdf

ETF (Avrupa Eğitim Vakfı) (2017c). 'Skills forecasts: Matching the right workers and skills with the right jobs', beceri tahmini arkaplan notu, Şubat 2017. Erişim tarihi Ekim 2020: www.etf.europa.eu/sites/default/files/m/B7B61B2538FFF764C12580E600495140_Skills%20forecasts.pdf

ETF (Avrupa Eğitim Vakfı) (2018b). 'The Future of work and skills in ETF partner countries', preliminary survey results. Erişim tarihi Ekim 2020: www.skills4future.eu/assets/resources/Future-of-work-and-skills-survey-2018.pdf

ETF (Avrupa Eğitim Vakfı) (2019a). 'Big data for labour market intelligence: An introductory guide'. Erişim tarihi Ekim 2020: www.etf.europa.eu/sites/default/files/2019-06/Big%20data%20for%20LMI.pdf

ETF (Avrupa Eğitim Vakfı) (2019b). ETF Conference 'Skills & Qualifications: Benefits for People: How learning and guidance professionals make it happen'. Erişim tarihi Ekim 2020: www.etf.europa.eu/en/news-and-events/events/2019-etf-conference-skills-and-qualifications-benefits-people

ETF (Avrupa Eğitim Vakfı) (2019c). 'Skills for the future: Managing transitions. Conference conclusions'. Erişim tarihi Ekim 2020: www.etf.europa.eu/sites/default/files/2019-04/skills%20for%20the%20future%20conclusions_0.pdf

ETF (Avrupa Eğitim Vakfı) (2019d). 'Skills mismatch measurement in ETF partner countries'. Erişim tarihi Ekim 2020: www.etf.europa.eu/sites/default/files/2019-05/Skills%20mismatch%20measurement ETF%20partner%20countries.pdf

ETF (Avrupa Eğitim Vakfı) (2019e). 'The future of work and skills in ETF partner countries', ETF makalesi. Erişim tarihi Ekim 2020: www.etf.europa.eu/sites/default/files/2019-07/Future%20of%20work%20and%20skills_Issues%20paper.pdf

EU-OSHA, Cedefop, Eurofound ve EIGE (2017). 'Towards age-friendly work in Europe: A life-course perspective on work and ageing', AB Kurumları ortak raporu, Lüksemburg: Avrupa Birliği Yayın Ofisi.

Eurofound (2019). 'Platform work: Maximising the potential while safeguarding standards?', politika notu, Lüksemburg: Avrupa Birliği Yayın Ofisi. Erişim tarihi Ekim 2020: www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef19045en.pdf

Euroguidance Newsletter (Nisan 2010). Erişim tarihi Ekim 2020:

http://cimo.multiedition.fi/eNewsletter4/euroguidance_eng/2010/april/front.php

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

Avrupa Komisyonu (2014). 'European reference competence profile for PES and EURES counsellors', Brüksel.

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, Avrupa Kamu İstihdam Hizmetleri Ağı, 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 (2017c). 'Attitudes towards the impact of digitisation and automation on daily life,' Special Eurobarometer 460, Mart 2017.

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

Avrupa Komisyonu (2018b). 'Opinion on the future of vocational education and training post-2020,' Mesleki Eğitim Danışma Kurulu, Brüksel, 3 Aralık 2018.

Avrupa Komisyonu (2019). 'The European Green Deal', Komisyondan, Avrupa Parlamentosuna, Avrupa Konseyi, Konsey, Avrupa Ekonomik ve Sosyal Kurulu, Bölgeler Kurulu'na, Brüksel, 11.12.2019 COM(2019) 640 nihai. Erişim tarihi Ekim 2020: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/european-green-deal-communication_en.pdf

Avrupa Komisyonu (2020). 'The just transition mechanism: Making sure no one is left behind', Avrupa Birliği, Ocak 2020.

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

Avrupa Komisyonu Ortak Araştırma Merkezi (2019). 'The changing nature of work and skills in the digital age', Lüksembur: Avrupa Birliği Yayın Ofisi. Erişim tarihi Ekim 2020: <https://ec.europa.eu/jrc/en/publication/eur-scientific-and-technical-research-reports/changing-nature-work-and-skills-digital-age>

Avrupa Rehberlik Haftası (2017). 'Hayat boyu rehberlik politika ve uygulamaları' hakkında AB Başkanlık Konferansı, arkaplan raporu, 27–28 Eylül 2017.

Avrupa Parlamentosu (2017). 'Skills development and employment: The role of career management skills', politika belgesi. Erişim tarihi 27 Aralık 2019: [www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2017/607359/IPOL_BRI\(2017\)607359_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2017/607359/IPOL_BRI(2017)607359_EN.pdf)

EY, 'Megatrends: Making sense of a world in motion', 2015. Erişim tarihi Ekim 2020: [www.ey.com/Publication/vwLUAssets/ey-megatrends-report-2015/\\$FILE/ey-megatrends-report-2015.pdf](http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/ey-megatrends-report-2015/$FILE/ey-megatrends-report-2015.pdf)

Fondation Robert Schuman (2020). 'Data: the fuel of the third industrial revolution', politika belgesi, *European Issues*, No 548, 25 Şubat 2020.

Gardiner, D. ve Goedhuys, M. (2020). 'Youth aspirations and the future of work: A review of the literature and evidence', ILO Çalışma Raporu 8, Cenevre: ILO.

Gouëdard, P., Pont, B. ve Viennet, R. (2020). 'Education responses to Covid-19: Implementing a way forward', OECD Eğitim Çalışma Belgesi, No 224, OECD Yayınları, Paris.

Guadagno, L. (2020). 'Migrants and the Covid-19 pandemic: An initial analysis', IOM UN Migration.

Gonzalez Vazquez, I. ve ark. (2019). 'The changing nature of work and skills in the digital age', Lüksemburg: Avrupa Birliği Yayın Ofisi.

Haagh, L. ve Rohregger, B. (2019). 'Universal basic income policies and their potential for addressing health inequities: Transformative approaches to a healthy, prosperous life for all', Dünya Sağlık Örgütü.

Hanover Research (2018). 'Longitudinal ACP Survey Analysis: 2015–2016 to 2017–2018', Nisan 2018.

Hansen, E. (2006). *Career guidance: A resource handbook for low- and middle-income countries*, Cenevre: International Labour Office.

Harasty, C. ve Ostermeier, M. (2020). 'Population ageing: Alternative measures of dependency and implications for the future of work', ILO Çalışma raporu 5, Haziran 2020, Cenevre, ILO.

Hendahewa, C. ve ark. (2006). 'Artificial intelligence approach to effective career guidance', Sri Lanka Yapay Zeka Derneği (SLAAI), 3. Yıllık oturum sunumları, 15 Eylül 2006, Colombo.

Herr, E.L. (1997). 'Perspectives on career guidance and counselling in the 21st century', *Educational and Vocational Guidance Bulletin*, No 60/1997.

Hirschi, A. (2018). 'The Fourth Industrial Revolution: Issues and implications for career research and practice', *The Career Development Quarterly*, Vol. 66, September 2018.

Hooley, T. (2014). 'The evidence base on lifelong guidance: A guide to key findings for effective policy and practice', ELGPN Tools No 3, Saarijärvi, Finlandiya: Avrupa Hayat Boyu Rehberlik Politika Ağı.

Hooley, T. ve Dodd, V. (2015). The economic benefits of career guidance. Careers England.

Hooley, T. ve Sultana, R. (2016). 'Career guidance for social justice', editörden, 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.

Hooley, T. ve ark. (2020). 'Why a social justice informed approach to career guidance matters in the time of Coronavirus'. Erişim tarihi: Ekim 2020:

<https://careerguidancesocialjustice.wordpress.com/2020/03/23/why-a-social-justice-informed-approach-to-career-guidance-matters-in-the-time-of-coronavirus/>

Howieson, C. ve Semple, S. (2013). 'The impact of career websites: What's the evidence?', *British Journal of Guidance & Counselling*, 41:3, s. 287–301. DOI:10.1080/03069885.2013.773960

Hughes, D., Mann, A., Barnes, S.A., Baldauf, B. ve McKeown, R. (2016). 'Careers education: International literature review', İstihdam Araştırma/Eğitim ve İşveren Araştırmaları Enstitüsü.

Hughes, D., Akk  k, F., Arulmani, G., Zelloth, H. (2019). 'Migration: Theory, research and practice in guidance and counselling', *British Journal of Guidance & Counselling*, DOI:10.1080/03069885.2018.1564898

IAEVG (2018). 'IAEVG Communiqué on precarious employment', Uluslararası IAEVG Konferansı 'A need for change: Guidance for building the future', İsve  , 2018.

IAG (2020b). Araştırma Raporu, 'Covid-19 pandemic and career guidance systems and policy development'.

ICCDPP (Uluslararası Kariyer Gelişimi ve Kamu Politikaları Merkezi) (2017). 'Career development at the crossroads. Communiqué 2017', 8. Uluslararası Kariyer Gelişimi ve Kamu Politikaları Sempozyumu, 18–21 Haziran 2017, Seul, Kore.
http://iccdpp2017.org/download/Communiqu  _2017_ICCDPP.pdf

ICCDPP (Uluslararası Kariyer Gelişimi ve Kamu Politikaları Merkezi) (2019a). 'Communiqué 2019. Leading career development services into an uncertain future: Ensuring access, integration and innovation', ICCDPP Uluslararası Sempozyumu, Norve   2019.

ICCDPP (Uluslararası Kariyer Gelişimi ve Kamu Politikaları Merkezi) (2019b). 'Leading career development services into an uncertain future: Ensuring access, integration and innovation.   lke Raporu: Hırvatistan', ICCDPP Uluslararası Sempozyumu, Norve   2019.

ICCDPP (Uluslararası Kariyer Gelişimi ve Kamu Politikaları Merkezi) (2019c). 'Leading career development services into an uncertain future: Ensuring access, integration and innovation.   lke raporu: Singapur', ICCDPP Uluslararası Sempozyumu, Norve  , 2019.

ICCDPP (Uluslararası Kariyer Gelişimi ve Kamu Politikaları Merkezi) (2019d). 'Leading career development services into an uncertain future: Ensuring access, integration and innovation.   lke raporu: G  ney Kore', ICCDPP Uluslararası Sempozyumu, Norve  , 2019.

ILO (Uluslararası   alışma Örgütü) (2019a). 'Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world'.

ILO (Uluslararası   alışma Örgütü) (2019b). 'Skills for a greener future: A global view based on 32 country studies', Cenevre: ILO. Erişim tarihi Ekim 2020: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_732214.pdf

ILO (Uluslararası   alışma Örgütü) (2020a). 'Launch of the 1st Skills Challenge Innovation Call', January 2020. Erişim tarihi Ekim 2020: www.ilo.org/skills/events/WCMS_734544/lang--en/index.htm

ILO (Uluslararası   alışma Örgütü) (2020b). 'The ILO's policy framework to respond to the Covid-19 crisis. ILO policy brief on Covid-19', g  ncelleme tarihi 7 Mart 2020. Erişim tarihi Ekim 2020: www.ilo.org/global/topics/coronavirus/impacts-and-responses/WCMS_739047/lang--en/index.htm

Indecon (2019). Review of career guidance. Nihai Rapor, 2 Nisan 2019.
www.education.ie/en/Publications/Education-Reports/indecon-review-of-career-guidance.pdf

Interagency Working Group (IAG) of UNESCO, European Commission, OECD, International Labour Organisation, European Training Foundation and the European Centre for the Development of Vocational Training (Cedefop) (2019). 'Investing in career guidance', Paris, 2019.

<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000371414>

Uluslararası İmar ve Kalkınma Bankası / Dünya Bankası (2015). 'Skills and jobs: Lessons learned and options for collaboration'.

Uluslararası Göç Örgütü (2019). 'World migration report 2020', İsviçre: IOM, BM Göç Örgütü. Erişim tarihi Ekim 2020: https://publications.iom.int/system/files/pdf/wmr_2020.pdf

IPCC (Hükümetler arası İklim Değişikliği Grubu) (2018). 'Global Warming of 1.5°C.', yayına hazırlayan V. Masson-Delmotte, P. Zhai, H.O. Pörtner, D. Roberts, J. Skea, P.R. Shukla, A. Pirani ve ark. Cenevre: IPCC.

Jarvis, P.S. ve Keeley, E.S. (2003). From vocational decision making to career building: Blueprint, real games, and school counseling. *Professional School Counseling*, 6, 244–250.

Jessoula, M., Natili, M. ve Raitano, M. (2019). 'Italy: Implementing the new minimum income scheme', ESPN Flash Report 2019/35, Avrupa Sosyal Politika Ağı, Brüksel: Avrupa Komisyonu.

Kern, P., Rizoio, M.A. ve McCarthy, P. (2019). 'Robot career guidance: AI may soon be able to analyse your tweets to match you to a job', *Newsroom*, UNWS Sidney, 18 Aralık 2019.

Kettunen, J., Vuorinen, R. ve Sampson Jr, J.P. (2013). Career practitioners' conceptions of social media in career services. *British Journal of Guidance & Counselling*, 41, s. 302–317. doi:10.1080/03069885.2013.781572

Kettunen, J., Sampson Jr, J.P. ve Vuorinen, R. (2015). 'Career practitioners' conceptions of competency for social media in career services', *British Journal of Guidance & Counselling*, Cilt 43, No 1, 2015, s. 43–56.

Kettunen, J., Vuorinen, R. ve Ruusuvirta, O. (2016). 'European Lifelong Guidance Policy Network representatives' conceptions of the role of information and communication technologies related to national guidance policies', *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 16, s. 327–342. doi:10.1007/s10775-015-9313-7

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

Kettunen, J. ve Sampson Jr, J.P., (2019). Challenges in implementing ICT in career services: Perspectives from career development experts. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 19, 1–18. doi:10.1007/s10775-018-9365-6 açık erişim

Kettunen, J., Lindberg, M., Nygaard, E. ve Kardal, J. (2020). Enhancing career practitioners understanding and use of ICT in guidance and counselling. İçinde, E. Haug, T. Hooley, J. Kettunen ve R. Thomsen (Eds), *Career and career guidance in the Nordic countries*. Rotterdam. Hollanda: Brill | Sense, s. 163–175. doi:10.1163/9789004428096_011

- Kose, M.A. ve Ohnsorge, F. (eds) (2019). 'A decade after global recession: Lessons and challenges for emerging and developing economies', Washington DC: Uluslararası İmar ve Kalkınma Bankası/ Dünya Bankası.
- Mamede, R.P. (coord.), Pereira, M. ve Simões, A. (2020). 'Growing green: Fostering a green entrepreneurial ecosystem for youth', Cenevre: Uluslararası Çalışma Örgütü.
- Mann, A. ve ark. (2020). 'Dream jobs? Teenagers' career aspirations and the future of work', OECD.
- Mehraj, T. ve Mehraj Baba, A. (2019). 'Scrutinising artificial intelligence-based career guidance and counselling systems: An appraisal', *International Journal of Interdisciplinary Research and Innovations*, Cilt. 7, Sayı 1, Ocak–Mart 2019.
- Messenger, J. (ed) (2019). 'Telework in the 21st century: An evolutionary perspective', ILO Geleceğin İşleri Serisi, Cenevre, ILO.
- Miller, M.J. ve Brown, S.D. (2005). 'Counseling for career choice: Implications for improving interventions and for working with diverse populations,' içinde Brown, S.D. ve Lent, R.W. (ed), *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, New York: Wiley.
- 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', İngilizceye çeviren Euroguidance Romania. http://euroguidance.ise.ro/wp-content/uploads/2019/01/cdp_cls_5-8.pdf
- Milli Eğitim Bakanlığı Türkiye (2018). 'Türkiye Eğitim Vizyonu 2023'. Erişim tarihi Ekim 2020: http://2023vizyonu.meb.gov.tr/doc/2023_VIZYON_ENG.pdf
- MISK Global Forum (2019). 'Readiness for the future of work'. Erişim tarihi Ekim 2020: <https://miskglobalforum.com/wp-content/uploads/2018/12/Readiness-for-the-Future-of-Work-2019.pdf>
- Moeki, L. (2019). 'The National Career Advice Portal' ve 'The Challenges of Meeting Everyone's Needs' sunumları, Uluslararası ICCDPP Sempozyumu, Norveç, Haziran 2019. Erişim tarihi Ekim 2020: www.kompetansenorge.no/contentassets/18ec32b9efc049a2ae1c1dbcb2ae77f7/theme-2---catalyst-speech---letshego-moeki.pdf
- Mokyr, J., Vickers, C. ve Ziebarth, N.L. (2015). 'The history of technological anxiety and the future of economic growth: Is this time different?', *Journal of Economic Perspectives*, 29, s. 31–50.
- Musset, P. ve Mýtna Kureková, L. (2018). 'Working it out: Career guidance and employers' engagement', OECD Eğitim Çalışma Raporu No 175.
- Nair, C. (2020). 'Why resilience – not technology – is the answer to our biggest challenges', Dünya Ekonomik Forumu (WEF), Eylül 2020.
- Neary, S. ve Dodd, V. (2016). 'Understanding career management skills: Findings from the first phase of the CMS LEADER project', Derby: Derby Üniversitesi. Erişim tarihi 27 Aralık 2019: <https://derby.openrepository.com/bitstream/handle/10545/595866/Understanding+career+management+skills+Final+Feb+20161.pdf;jsessionid=188F49E442671813C247C145B905BEDE?sequence=1>

Nie, M. ve ark. (2018). 'Advanced forecasting of career choices for college students based on campus big data', *Frontiers of Computer Science*, Cilt 12, s. 494–503. Erişim tarihi Ekim 2020: www.springer.com/journal/11704

OECD (2003). Career guidance: New ways forward, *Education Policy Analysis – 2003 Edition*. Erişim tarihi Ekim 2020: www.oecd.org/education/school/educationpolicyanalysis-2003edition.htm

OECD (2004). Career guidance and public policy: Bridging the gap, Paris: OECD.

OECD ve Avrupa Komisyonu (2004). Career guidance: A handbook for policymakers, Paris: OECD/Avrupa Komisyonu.

OECD (2017). Basic income as a policy option: Can it add up? Policy brief on the future of work. Paris: OECD. Erişim tarihi Ekim 2020: www.oecd.org/social/Basic-Income-Policy-Option-2017.pdf

OECD (2018). Profiling tools for early identification of jobseekers who need extra support, Policy brief on activation policies, OECD Yayınları, Paris.

OECD (2019a). Measuring distance to the SDG targets 2019: An assessment of where OECD countries stand, OECD Yayınları, Paris. <https://doi.org/10.1787/a8caf3fa-en>

OECD (2019b). Trends shaping education 2019, Paris: OECD Yayınları.

OECD (2019c). The future of work. OECD Employment Outlook 2019. Highlights.

OECD (2020a). Education at a glance: OECD indicators, Paris: OECD yayınları.

OECD (2020b). Education responses to Covid-19: An implementation strategy toolkit. OECD Eğitim politika perspektifleri No 5.

OECD (2020c). Supporting people and companies to deal with the Covid-19 virus: Options for an immediate employment and social policy response. Güncelleme tarihi: 20 Mart 2020.

OECD (2020d). VET in a time of crisis: Building foundations for resilient vocational education and training systems, Politika belgesi, Paris: OECD.

Avrupa Birliği Resmi Yayını (2018b). 2 Mayıs 2018 tarihli ve 2241/2004/EC, L 112/42 sayılı kararı ilga eden Avrupa Parlamentosu ve Konseyinin 18 Nisan 2018 tarih ve (EU) 2018/646 sayılı beceri ve niteliklere yönelik daha iyi hizmet sunumu için ortak çerçeve (Europass) Kararı. Erişim tarihi 29 Aralık 2019: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018D0646&from=en>

Oomen, A. (2019). 'Involving parents in careers work in secondary education: An educational innovation'. Erişim tarihi Ekim 2020: www.researchgate.net/publication/332013812_Involving_parents_in_careers_work_in_secondary_education_an_educational_innovation

Perdrix, S., Stauffer, S., Masdonati, J., Massoudi, K. ve Rossier, J. (2012). 'Effectiveness of career counseling: A one-year follow-up', *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), s. 565–578.

Plant P. (2014). 'Green guidance', içinde Arulmani, G., Bakshi, A., Leong, F. ve Watts A. (ed), *Handbook of Career Development*, International and Cultural Psychology. Springer, New York, NY.

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

Sala, A., Punie, Y., Garkov, V. ve Cabrera Giraldez, M. (2020). LifeComp: The European framework for personal, social and learning to learn key competence. Lüksemburg: Avrupa Birliği Yayın Ofisi. Erişim tarihi Ekim 2020: <https://ec.europa.eu/jrc/en/publication/eur-scientific-and-technical-research-reports/lifecomp-european-framework-personal-social-and-learning-learn-key-competence>

Sampson Jr., J.P. (2008). Designing and implementing career programs: A handbook for effective practice. Broken Arrow, OK: Uluslararası Kariyer Gelişimi Derneği.

Sampson Jr, J.P. ve Makela, J.P. (2014). Ethical issues associated with information and communication technology in counseling and guidance. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 1, s. 135–148. doi:10.1007/s10775-013-9258-7

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 Konuşması, 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.

Schleicher, A. (2020). 'The impact of Covid-19 on education: Insights from Education at a Glance', OECD, 2020.

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

Schwab, K. (2016). 'The fourth industrial revolution', Dünya Ekonomik Forumu, Cenevre, İsviçre.

Skills Scotland (2012). 'Career Management Skills Framework in Scotland'. Erişim tarihi Ekim 2020: www.skillsdevelopmentscotland.co.uk/media/34749/career_management_skills_framework_scotland.pdf

Solberg, V.S. (2017). 'Career and workforce development and its role in maintaining a competitive global economy', içinde Solberg, V.S. ve Ali, R.S. (ed), *The handbook of career and workforce development: Research, practice and policy*, Routledge Taylor and Francis Group, New York.

Solberg, V., Martin, J. ve Larson, M. (2018). *Promoting quality individualized learning plans throughout the lifespan: A revised and updated ILP how to guide 2.0*, Washington, DC: Eğitimde Liderlik Enstitüsü.

Solberg, V.S. (2019). *Making school relevant with individualized learning plan. Helping students create their own career and life goal*, Cambridge, MA: Harvard Eğitim Yayınları.

Stevenson, H., Hagger-Vaughan, L., Milner, A. ve Winchip, E. (2017). 'Education and training policy in the European semester: Public investment, public policy, social dialogue and privatisation patterns across Europe', Brüksel: Avrupa Eğitim Sendikaları Komitesi.

Sultana, R.G. (2012). 'Learning career management skills in Europe: A critical review', *Journal of Education and Work*, Cilt 25, No 2, Nisan 2012, s. 225–248.

The Guardian (2016). 'Why Facebook and Microsoft say chatbots are the talk of the town', *The Guardian*, 18 Eylül 2016. www.theguardian.com/technology/2016/sep/18/chatbots-talk-town-interact-humans-technology-silicon-valley

Thirunarayana, J. (2018). 'Counselling guidance using Big Data analytics', *International Journal of Scientific Research in Computer Science, Engineering and Information Technology*, Cilt 3, Sayı 3.

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', Euroguidance Denmark tarafından çeviriye hazırlanmıştır.

Țibu, S. ve Andrei, A. (2016). 'Counselling and guidance curricula in the context of the educational reform in Romania', içinde *IAEVG Konferans Sunumları* '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', içinde *ICERI Uluslararası Konferans Sunumları*, Seville, 2017.

UNESCO, Avrupa Komisyonu, OECD, ILO, ETF ve Cedefop (2019). 'Investing in career guidance'. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000371414>

UNESCO (2020). 'Covid-19 educational disruption and response', Paris.

Voss, E., de Micheli, B., Schöneberg, K. ve Rosini, S. (2017). 'Final study report. Investment in education and training. Trends and challenges, the role of EU policies and financing from the perspective of European and national social partners', Hamburg ve Roma.

Vuori, J., Toppinen-Tanner, S. ve Mutanen, P. (2012). 'Effects of resource building group intervention on career management and mental health in work organizations: Randomized controlled field trial', *Journal of Applied Psychology*, 97(2), s. 273–286.

Vuorinen, R. (2017). 'Developing national career and workforce development systems and policies with structured international cooperation', içinde Solberg, V.S. ve Ali, R.S. (ed), *The handbook of career and workforce development. Research, practice and policy*, Routledge Taylor and Francis Group, New York.

Watts, A.G. (1986). The role of the computer in careers guidance. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 9, s. 145–158. doi:10.1007/BF00129409

Watts, A.G. (1996). Computers in guidance. İçinde A.G. Watts, B. Law, J. Killeen, J.M. Kidd ve R. Hawthorn (Ed), *Rethinking careers education and guidance: Theory, policy and practice*. Londra, İngiltere: Routledge, s. 269–283.

Watts, A.G. (2001). 'The role of information and communication technologies in an integrated career information and guidance system', Paris: OECD, Kasım 2001.

Watts, A.G. (2002). The role of information and communication technologies in integrated career information and guidance systems: A policy perspective. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 2, s. 139–155. doi:10.1023/A:1020669832743

Watts, A.G. ve Sultana, R.G. (2004). 'Career guidance policies in 37 countries: Contrasts and common themes', *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 4, s. 105–122.

Watts, A.G. (2010). Policy issues relating to the use of ICT in lifelong guidance. *Journal of the National Institute for Career Education and Counselling*, 25, s. 33–39.

Whiston, S.C. (2001). 'Selecting career outcome assessments: An organizational scheme', *Journal of Career Assessment*, Cilt 9, No 3, Yaz 2001, s. 215–228.

Whiston, S.C. ve Buck, I.M. (2008). 'Evaluation of career guidance programs', içinde Athanasou, J.A. ve Van Esbroeck, R. (ed) (2008), *International Handbook of Career Guidance*, Springer Science+Business Media.

Whiston, S.C. ve Blustein, D.L. (2013). 'The impact of career interventions: Preparing our citizens for the 21st century jobs', araştırma raporu, Ulusal Kariyer Gelişim Derneği (www.ncda.org) ve Mesleki Psikoloji Topluluğu.

Whiston, S.C., Rossier, J. ve Hernandez Baron, P.M. (2017). 'Evidence-based practice in career and workforce development interventions', içinde Solberg, V.S. ve Ali, R.S. (ed), *The handbook of career and workforce development: Research, practice and policy*, Routledge Taylor and Francis Group, New York.

Wisconsin Department of Public Instruction (2016). 'ACP in Wisconsin. implementing academic and career planning'. Erişim tarihi Ekim 2020:

<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

Dünya Bankası (2015). 'Skills and jobs. Lessons learned and options for collaboration', Washington: IBRD/ Dünya Bankası.

Dünya Bankası (2019). 'The changing nature of work', *World Development Report*, Washington: IBRD/ Dünya Bankası.

Dünya Bankası (2020). 'The Covid-19 pandemic: Shocks to education and policy responses', politika belgesi, Dünya Bankası, Mayıs 2020.

Dünya Ekonomik Forumu (2016). 'New vision for education: Fostering social and emotional learning through technology'.

Dünya Ekonomik Forumu (2020a). 'Accelerating digital inclusion in the new normal. Playbook', WEF ve Boston Consulting Group işbirliğinde, Temmuz 2020.

Dünya Ekonomik Forumu (2020b). 'Diversity, Equity and Inclusion 4.0. A toolkit for leaders to accelerate social progress in the future of work', WEF, Haziran 2020.

Dünya Ekonomik Forumu (2020c). 'Jobs of tomorrow. Mapping opportunity in the new economy', WEF, Ocak 2020.

World Economic Forum (2020d). 'Schools of the future. Defining new models of education for the fourth industrial revolution', WEF, January 2020.

Yoon, H.J., Hutchison, B., Maze, M., Pritchard, C. ve Reiss, A. (Ed) (2018). *International practices of career services, credentials, and training*, Broken Arrow, OK: National Career Development Association.

Zelloth, H. (2009). 'In demand: Career guidance in EU neighbouring countries', Lüksemburg: Avrupa Toplulukları Resmi Yayınlar Ofisi.

Zelloth, H. (2014a). 'Technical and vocational education and training (TVET) and career guidance: The interface', içinde Arulmani, G., Bakshi, A.J., Leong, F.T.L. ve Watts, A.G. (ed) (2014), *Handbook of career development*, International Perspectives, Springer Science+Business Media, LLC.

Zelloth, H. (2014b). 'Career guidance and VET. ETF görüş belgesi', Torino: Avrupa Eğitim Vakfı (ETF).

Zelloth, H. (2014c). Career guidance for vocational education and training (VET). Ekim 2014.

Bağlantılar

CareerMe app, Queensland, Avustralya: www.buysatwork.com.au/apprenticeships-traineeships/gateway-services/careerme/

CASEL (Collaborative for Academic, Social and Emotional Learning): <https://casel.org/what-is-sel/>

Cedefop CareersNet Toplantısı: www.cedefop.europa.eu/files/third_careersnet_future_of_guidance_2020_cedefop.pdf

Cedefop. Rehberlik için Kaynaklar. Hayat Boyu Rehberlikte Bilgi Teknolojileri ve İşgücü Piyasası Bilgilerinin Geliştirilmesi: www.cedefop.europa.eu/el/toolkits/resources-guidance/training-modules/objectives-target-groups

Cedefop Beceriler Panoraması: www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/eu-skills-panorama

Dijital Yeterlilik Çerçevesi: <https://ec.europa.eu/jrc/en/digcomp/digital-competence-framework>

Eğitim Rehberi Guide Danimarka: www.ug.dk/evejledning

Eğitim ve işverenler, Birleşik Krallık: www.educationandemployers.org/about-the-charity/

Sürekli Eğitim için Eğitim ve Araştırma Enstitüsü, Ukrayna: <https://ino.npu.edu.ua/>

Euroguidance: www.euroguidance.eu/about-us

Euroguidance Avusturya: www.euroguidance.eu/guidance-system-in-austria

Euroguidance Danimarka: www.euroguidance.eu/guidance-system-in-denmark

Euroguidance, Birleşik Krallık: www.euroguidance.eu/guidance-system-in-the-united-kingdom

Inspiring the future: www.inspiringthefuture.org/

Uluslararası Göç Örgütü (IOM): www.iom.int/countries/kyrgyzstan

Junior Academy of Sciences, Ukrayna: <http://man.gov.ua>

Mindler, Hindistan: www.mindler.com/iccc

My Career Future, Singapur: www.mycareersfuture.sg

My competence folder, Danimarka: www.minkompetencemappe.dk

My future, Avustralya: <https://myfuture.edu.au/>

My Skills Future, Singapur: www.myskillsfuture.sg/content/portal/en/index.html

My world of work, Birleşik Krallık: www.myworldofwork.co.uk/parents

Ulusal Kariyer Danışmanlık Portalı, Güney Afrika: <http://ncap.careerhelp.org.za>

One-Stop Rehberlik Merkezleri, Finlandiya: gençlere iş ve eğitim danışmanlığı: https://europa.eu/investeu/projects/guidance-services-young-people-all-under-one-roof_en

O'net online, ABD: www.onetonline.org

Wolfgang Bliem'in sunumu, Cedefop CareersNet toplantısı, Avusturya: www.cedefop.europa.eu/files/third_careersnet_austria_bliem.pdf

Thea Van den Boom'un sunumu, Cedefop CareersNet Toplantısı, Hollanda: www.cedefop.europa.eu/files/third_careersnet_the_netherlands_van_den_boom.pdf

Hester Smulders'in Sosyal Destek, Rehberlik ve Beceri Belirleme sunumu, MEÖ uzmanlık merkezi, Hollanda, Cedefop: www.cedefop.europa.eu/files/hester_smulders_session_a_outreach_guidance_and_skills_assessment.pdf

Raimo Vuorinen'in sunumu, Cedefop CareersNet Toplantısı, Finlandiya: www.cedefop.europa.eu/files/third_careersnet_finland_vuorinen.pdf

SELFIE – Dijital çağda öğrenme için okullara destek: <https://ec.europa.eu/education/schools-go-digital>

Beceri geliştirme, İskoçya: www.skillsdevelopmentscotland.co.uk/what-we-do/scotlands-careers-services/our-careers-service-in-schools/

Online açık işlerde beceriler, Cedefop: www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/skills-online-job-vacancies

Skills OVATE: www.cedefop.europa.eu/en/data-visualisations/skills-online-vacancies

Target jobs, Birleşik Krallık: <https://targetjobs.co.uk/news/421008-survey-reveals-parental-influence-on-students-career-choices>

Kişisel yeterliliklerin belgelenmesi ve diyalog için araç: www.realkompetence-folkeoplysning.dk

ABD İşgücü İstatistikleri Ofisi. Mesleklere Bakış Elkitabı: www.bls.gov/ooh