



**“MESLEKİ REHBERLİK VE DANIŞMANLIK HİZMETLERİ
ÇALIŞTAYI TASLAK PROGRAM”
27-28 EYLÜL 2012, ANKARA, İÇKALE OTEL**

27 EYLÜL 2012, PERŞEMBE

09:00-09:30 - KAYIT,

**09:30-10:00 - İSTİKLAL MARŞI VE AÇILIŞ KONUŞMALARı,
09:30- 09:45- Dr.Nusret YAZICI- İŞKUR Genel Müdürü
09:45-10:00 -Prof.Dr. Füsun AKKÖK- ELGPN Davetli Uzmanı
10:00-12:30 - GRUPLARA AYRILMA VE ÇALIŞMA,**

12:30-13:30 -ÖĞLE YEMEĞİ,

13:30-15:15 -GRUP ÇALIŞMASI,

15:15-15:30 –ARA,

15:30-17:00-GRUP ÇALIŞMASI.

28 EYLÜL 2012 CUMA

09:30-10:00- ORTAK ÇALIŞMA,

10:00-12:30-GRUP ÇALIŞMASI,

12:30-13:30- ÖĞLE YEMEĞİ,

13:30-16:00 GRUP SUNUMLARI ,

16:00-17:00 GENEL DEĞERLENDİRMEVE KAPANIŞ.

ÇALIŞMA KONULARI

- 1. “TÜRKİYE HAYAT BOYU REHBERLİK VE ÖĞRENME KONULARININ NERESİNDEDİR?”Moderatör: Prof.Dr. Füsun Akkök-ELGPN Davetli Uzmanı**
- 2. “İŞ VE MESLEK DANIŞMANLARININ NİTELİKLERİ VE EĞTİM PROGRAMLARI NASIL OLMALIDIR?” Moderatör: Prof.Dr.İbrahim Yıldırım-Hacettepe Üniversitesi-Eğitim Fakültesi.**
- 3. “MESLEKİ BİLGİ VE REHBERLİK HİZMETLERİ İÇİN YENİ POLİTİKALAR ÜRETİLMESİ” Moderatörler : Dr.NedretÖztan- Bilkent Üniversitesi, Psikoloji Bölümü, Yrd.Doç.Aslı GÖNCÜ-Çankaya Üniversitesi.**

ÇALIŞTAY 1. GRUP

2009 yılında Yüksek Planlama Kurulu kararıyla 'Türkiye Hayat Boyu Öğrenme Stratejisi Belgesi' kabul edilmiş bu doğrultuda, 2011 yılında Millî Eğitim Bakanlığı (MEB) yeniden yapılanması ile birlikte Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü kurulmuştur.

Avrupa Hayat Boyu Rehberlik Politika Ağındaki 2004-2008 konsey kararları çerçevesinde belirlenen politika alanları ve sektörler temel alınarak Türkiye’de mevcut duruma ilişkin tespitler yapılmıştır. Bu çerçevede meslekî rehberlik tanımı yerine hayat boyu (HBR) rehberlik tanımının kullanılmasının daha doğru olacağına karar verilmiştir.

Ülkemizde hayat boyu öğrenme (HBÖ) ve HBR kapsamında pek çok program, proje ve eğitim çalışmaları yapılmaktadır. Çalışma grubu kendi kurumlarındaki ilgili bazı örnekleri bu dokümana yansıtmıştır. Ancak temsilcisi olmayan kurumların da HBR ve HBÖ konusunda yaptıkları çalışmaların tespit edilmesinin yararlı olacağı düşünülmektedir.

Politika Alanları

1. Meslekî Gelişim Becerileri
2. Hizmetlere Erişim
3. İletişim, İşbirliği ve Koordinasyon
4. Kalite Güvence Mekanizmaları

Sektör Alanları

- Örgün Mesleki Eğitim Kurumları
- Yangın Meslekî Eğitim
- Yetişkin Eğitimi
- Yüksek Öğrenim
- Sosyal İçerme
- Gençlik
- Aktif Yaşlanma
- İstihdam

Hayat boyu rehberlik tanımı Türkiye’de tüm kurumların benimseyip ortak bir yaklaşımla ele alması gereken bir konudur. Hayat boyu rehberlik hayat boyu öğrenme süreçlerinin geliştirilmesinde önemli bir stratejidir. Türkiye Hayat Boyu Öğrenme Stratejisi ve Eylem Planının gerçekleştirilmesi için ihtiyaç analizlerinin, insan gücü planlamasının henüz yeterli düzeyde olmadığı tespit edilmiştir.

Genel politikaların geliştirilmesinde kanıta dayalı politika üretmenin henüz ülkemizde yeterince gelişmediği görülmektedir. Stratejik plan geliştirme vb. çalışmalar yapılırken tabandan tavana bir yaklaşım yerine uygulanabilirliği olan planlar yapıldığı görülmektedir. Ayrıca hayat boyu öğrenme ve hayat boyu rehberlik hizmetleri konusunda yeterli farkındalığın tam olarak yaratılması ve hizmetlerin yeterince tanıtılmaması nedeni ile erişimde istenen düzeye ulaşamadığı görülmektedir. Bunda HBR kavramının ülkemiz için yeni olmasının da payı vardır.

Hayat boyu öğrenme; kişisel, toplumsal, sosyal ve istihdam ile ilişkili bir yaklaşımla bireyin; bilgi, beceri, ilgi ve yeterliliklerini geliştirmek amacıyla hayatı boyunca katıldığı her türlü öğrenme etkinlikleridir.

Hayat boyu öğrenmenin amacı, bireylerin bilgi toplumuna uyum sağlamaları ve bu toplumda yaşamlarını daha iyi kontrol edebilmeleri için ekonomik ve sosyal hayatın tüm evrelerine aktif bir şekilde katılımlarına imkân vermektir.

Hayat boyu rehberlik: Her yaşta bireylere,

- Yaşamlarının herhangi bir döneminde,

- Eğitsel ve meslekî tercihlerini yapabilmeleri,
- Kendilerini ve mesleklerini geliştirebilmeleri ve sürdürebilmeleri için verilen destek hizmetleridir (OECD,2004).

HAYAT BOYU ÖĞRENME POLİTİKA ALANLARI

1.Meslekî Gelişim Becerileri

Meslekî gelişim becerileri (Career Management Kills): Bireyin kendini tanıması, bireysel, eğitsel ve meslekî bilgilerini toplaması, analiz, sentez ve organize etmesi ve sürekli geliştirmesi için kazanması gereken tüm becerilerdir.

1.1.Örgün Mesleki Eğitim Kurumları

- MEB rehberlik plan ve programı gelişimsel rehberlik anlayışı doğrultusunda hazırlanmıştır. Bireylere hayat boyu rehberlik ihtiyacını doğrultusunda gelişim dönemi ve özelliklerine göre rehberlik hizmeti sunmak esastır. Eğitim programları öğrenmeyi öğrenme ve öğrenci odaklıdır. Fakat uygulamalarda farklılar söz konusudur.
- Meslek kursları ya da meslekî eğitim her zaman iş piyasanın ihtiyaçları ve talepleri ile örtüşmemektedir.
- İŞKUR MEB rehber öğretmenler işbirliği içinde, öğrencilerde farkındalık yaratmaya çalışmakta ve meslekî gelişim becerileri konusunda veliler de bilgilendirmektedir.
- Meslekî rehberlik büyük ölçüde sınav sonucunda tercih yapmak olarak değerlendirilmekte, rehberlik servisleri de bu algı ile sınırlı hizmet vermektedir.Yüksek öğrenime geçiş sınavına dayalı sistem nedeni ile HBR algısı yalnızca seçmeye odaklanmaktadır. Buna ek olarak yalnızca sorunlu öğrencilerin rehberliğe ihtiyacı olduğu yönünde yanlış bir algı da vardır.
- Eğitim sürecinde uygulanan bu yöntem eğitimin kalitesini, girdi ve çıktılarını doğrudan etkilemektedir.
- Eğitim yöntemi açısından analiz, sentez, kritik düşünme, yansıtıcı olma yaklaşım eğitim sistemimizde yeterince yerleşmemiştir.
- Okullardaki HBR çalışmalarının ve meslek gelişiminin arz talep projeksiyonları temel alınarak desteklenmesi önemlidir. Henüz bu konuda istenilen düzey yakalanamıştır.
- 1.2. Yetişkinler için meslekî gelişim becerileri
- Yetişkinler için HBR faaliyetleri kapsamında çeşitli sanayi kuruluşlarında meslekî gelişim çalışmaları yapılmaktadır.
- Bu kapsamda İŞKUR 'herkese bir danışman' sloganı ile yola çıkarak, her işsiz bir danışmanı olmasını öngörmektedir. Bu danışmanlar aracılığıyla her bireye iş ve meslek kursu, eğitim süreci, karar verme gibi konularda yardımcı olunmaktadır. İŞKUR bünyesinde yaklaşık 2800 civarında İş ve Meslek Danışmanı çalışmakta, bu sayının 4000'e çıkarılması hedeflenmektedir.
- Ancak İŞKUR bu hizmetini yalnızca kayıtlı işsizlere verebilmektedir. Bu kapsamda İŞKUR'un verdiği hizmetlerden faydalanmak için İŞKUR'a kayıtlı olmak zorunludur.
- Buna ek olarak MEB bazı halk eğitimi merkezlerinde HBR ve HBÖ desteklemek amacı ile rehber öğretmen görevlendirmiştir.

- 1.3 Yüksek öğrenim
- Yüksek öğrenim kapsamında HBR faaliyetleri sürekli eğitim merkezleri, verimlilik haftası ve kariyer günleri, projeler, üniversite-sanayi işbirliği çalışmaları, Üniversiteler bünyesinde mülakat teknikleri, özgeçmiş (CV) hazırlama dersleri ve uluslararası hareketlilik programları ve girişimcilik eğitimleri aracılığıyla yapılmaktadır.

1.4 Sosyal içerme

- MEB tarafından verilen kaynaştırma eğitimleri için okulların fiziki imkanları engellilere yönelik düzenlenmektedir. Engellilere özgü okullar (örn: işitme, görme engelliler okulu vb.), iş okullarında meslek edindirme eğitimleri verilmektedir.
- İŞKUR kadın istihdamının güçlendirilmesi projesi, Türkiye'de aktif içermenin desteklenmesi operasyonu, KOSGEB kadın girişimcileri destekleme projeleri, Verimlilik Genel Müdürlüğü İŞKUR'la birlikte engellilere yönelik kurslar bulunmaktadır.
- Buna ek olarak aktif içermenin desteklenmesi operasyonu çerçevesinde danışmanlara formatör eğitimi verilmektedir.
- Denetimli serbestlik çerçevesinde hükümlüler için meslekî gelişim ve topluma uyum çalışmaları yapılmaktadır.

1.5. İstihdam

- HBR kapsamında yapılan faaliyetler istihdam edilebilirliği sağlamaktır.
- Kamu ve özel sektörde eski hükümlü ve engelli çalıştırmaya yönelik kanunlar bulunmaktadır.(4857 İş Kanunu)
- İŞKUR'un istihdam garantili kursları çeşitli projeler vasıtası ile meslekî gelişime katkı sağlamaktadır.

1.6. Aktif yaşlanma

- Türkiye'nin demografik yapısı göz önüne alındığında HBR kapsamında önemle ele alınması gereken bir konu da aktif yaşlanmaya yönelik faaliyetlerdir. Ancak ülkemizde bu konu çok yeni olmakla birlikte halk eğitimi merkezlerinde emeklilere yönelik kurslar da düzenlenmektedir.
- Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı koordinasyonunda hazırlanan “ Türkiye' Yaşlıların Durumu ve Yaşlanma Ulusal Eylem Planı” kapsamında çalışmak isteyen bütün yaşlılar için istihdam imkanı sağlanması hedeflenmiştir.

2.HİZMETLERE ERİŞİM

Türkiye'de HBR faaliyetlerine ilişkin mevcut yapılanma çok dağınıktır. Farklı kurum ve kuruluşların sahip olduğu mekanizmalar ve fiziki mekanlar birbirinden bağımsızdır. (Kültür merkezi, gençlik merkezi, internet erişim merkezi vb.)

Bu yapıların birbiri ile işbirliği içinde ortak bir yönetim modeli bulunmamaktadır.

Oluşturulacak bu yeni mekanizmada belirlenmiş standartlar çerçevesinde erişimin kalitesi güvence altına alınmasına ihtiyaç vardır.

MEB tarafından hazırlanan Ulusal Meslekî Bilgi sistemi web tabanlı erişim hizmetlerine örnek olarak ülkemizdeki ilk çalışmadır. Ulusal meslekî bilgi sistemi web tabanlı hizmetlerin yaygınlaştırılması için çok önemli bir uygulamadır. Türkiye'de ilk olan bu sistem 2010 yılında faaliyete geçmiştir.

HBR hizmetleri geçiş dönemlerinde yeterince verilememektedir. (yatay, dikey geçiş, okuldan meslekî teknik eğitime, okuldan işe, işten okula, orta öğretimden yüksek öğretime geçiş, iş değiştirme vb.)

2.1.Örgün Mesleki Eğitim Kurumları

- Ulusal meslekî bilgi sistemi 2010 yılından itibaren kullanılmaktadır.
- Okullar Hayat Bulsun Projesi

2.2 Yetişkin Eğitimi

- Yetişkinler için HBR hizmetleri dağınık bir yapıda çeşitli kurumlarca verilmektedir.
- Bu alanda İŞKUR'un metro istasyonları, alışveriş merkezleri gibi halka açık alanlarda açtığı yeni hizmet noktaları güzel bir örnektir.
- Özellikle örgün eğitim dışına çıkmış bireyler için çeşitli hizmetlerin tek bir merkezde toplanmasına ihtiyaç vardır.
- Önceki öğrenmelerin tanınması ve belgelendirilmesine yönelik çalışmalar başlatılmıştır.
- Yerel yönetimlerin etkin katılımı ile kent konseyi vb. mekanizmalarla HBR faaliyetlerinin tüm ülke çapında yaygınlaştırılmasına başlanmıştır.
- İŞKUR, TOBB, Euroguidance Ploteus Portalı ve HBÖ partalinin geliştirilmesi çalışmaları web tabanlı hizmetlere örneklerdir.
- MEB, İŞKUR, TOBB, TOBB ve ETÜ işbirliğinde uygulanan uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri(UMEM) BECERİ 10 projesi web tabanlı olarak sürdürülmektedir.
- Özel istihdam büroları ve özel danışmanlık şirketleri hizmet vermektedir.
- Özel sektör de web sitelerinde meslek seçimine ve istihdama dönük hizmetler verilmektedir.

2.3 Yüksek öğrenim

- Üniversitelerin sürekli eğitim merkezleri HBÖ ve HBR'ye örneklerdir.
- Sanayicilerle ve iş piyasası ile işbirliği içinde meslekî gelişim çalışmaları yapılmaktadır
- Kariyer merkezleri, kariyer ve istihdam fuarları, öğrenci klüpleri
- Mezunlar dernekleri (veri topluyor, iş bulmaya yardım ediyor, konferanslar düzenliyor)

- Alışagelmış kariyer anlayışı halen kültürümüzde egemendir

2.4 SOSYAL İÇERME

- Dezavantajlı grupların topluma katılması noktasında yeterli düzeyde olmadığımızı saptanmıştır.
- İŞKUR tarafından sunulan hizmetler:
 - o Engellilere için evde hizmet sunuyor (Pilot uygulama)
 - o İşyeri ziyaretinde çalışan özürülülerin çalışma şartlarını da denetlenmesi
 - o Topluma entegre olamamış grupların topluma kaynaşması ile ilgili projeler var. (kadın ve genç istihdamı projeleri, özürülü istihdamı)
- MEB tarafından sunulan hizmetler:
 - o Kaynaştırma eğitimi,
 - o Engel durumuna göre eğitim veren okullar, iş eğitim merkezleri ile engellilere eğitim ve meslek kazandırılması.
 - o Evde eğitim hizmeti verilmesi.
 - o Üstün yetenekliler konusunda bilim sanat merkezleri var.
- TÜİK'in özürülüler anketi var (3-5 yılda bir)
- Bazı vakıf. dernek, sendika vb. kuruluşların 'nın dezavantajlı gruplara yönelik projeleri
- İŞKUR ve MEB halk eğitim merkezlerinde dezavantajlılara yönelik meslek edindirme kursları
- Üniversitelerin üstün yetenekli çocuklarla ilgili çalışmaları
- Çocuk üniversiteleri
- TÜBİTAK yaz ve felsefe kampları

- Yerel yönetimlerin meslek edindirme kursları

2.5 Aktif Yaşlanma

- Özel sektörde bazı kurumlar emekliliğe yönelik çalışanları için yeni imkanlar oluşmaktadır. Yaşlıların rehberlik ve öğrenme ihtiyacının farkında olması gerekiyor.
- Türkiye'de Yaşlıların Durumu ve Yaşlanma Ulusal Eylem Planı hazırlanmıştır.

3. İLETİŞİM İŞBİRLİĞİ VE KOORDİNASYON

- Ulusal forum kurma çalışmalarını henüz sonuçlanmamıştır
- Meslekî Bilgi Rehberlik ve Danışmanlık Hizmetlerinde Mutabakat belgesi imzalanmıştır.
- Meslekî Eğitim Kurulu (3308 sayılı kanunu 3. Maddesine göre kurulmuş)
- MEDAK(Mesleki Danışma Kurulu)
- İllere hayat boyu öğrenmeyi planlayan “Hayat Boyu Öğrenme Planlama Kurulu” oluşturulmuştur. Hayat boyu öğrenme koordinasyon kanunu taslak çalışması devam ediyor ve HBÖ stratejik eylem planı ve yönetmeliği kabul edilmiş. (yaygın eğitim kurumları yönetmeliği)
- Ulusal ajansın çalışmaları (HBÖ programları ile meslek lisesi öğrencileri yurt dışında eğitim alabiliyor)
- MEB özel eğitim ve rehberlik hizmetleri genel müdürlüğü Avrupa hayat boyu politika rehberlik ağının temsilcisi
- İŞKUR Euroguidance (Avrupa Rehberlik Merkezi Türkiye Birimi) temsilcisi
- İl İstihdam ve Meslekî Eğitim Kurulları
- MEB ile İŞKUR arasında okul çalışmalarını planlamak için çalışmalar yapılıyor.

4. KALİTE GÜVENCE MEKANİZMALARI

- MYK'nın meslek standartları ve ulusal yeterlilikler çerçevesi çalışmaları
- İzleme ve değerlendirme sistemimiz bulunmamaktadır.
- Kurumların hizmet standartlarının oluşturulması çalışmaları olmakla birlikte bunların geliştirilmesine ihtiyaç vardır.
- Ortak kullanılabilen veri tabanımız bulunmamaktadır.
- Ulusal ve Uluslar arası projelerin sürdürülebilirliğinin istenilen düzeyde olmaması
- Kurum ve kuruluşlar arası veri paylaşımı sınırlıdır.
- TÜİK kurumsal veri tabanı oluşturma çalışmalarını sürdürmektedir
- TÜİK tarafından özürülüler, yetişkin eğitim, girişimlerde meslekî eğitim, aygın eğitim faaliyetleri (e-yaygın dışındaki çalışmalar) araştırmaları periyodik olarak yapılmaktadır.
- KALDER'in ödül sistemi mevcuttur.
- Verimlilik Genel Müdürlüğünü vb. çeşitli kurumların yılın işçi, işveren, iş kadını ve iş adamı ödülleri
- TES>K'in “yılın ahisi” ödülü
- TÜRKAK HBR ve HBÖ faaliyetlerinin kalitesine katkı sağlamaktır.

ÇALIŞTAY 2. GRUP

İş ve Meslek Danışmanlarının Nitelikleri ve Eğitim Programları Nasıl Olmalıdır?

Genel Başlıklar:

1. İş ve Meslek Danışmanlarının Nitelikleri
2. Eğitim Programının Nitelikleri

Grup Çalışmasında İzlenen Yol

Mesleki Yeterlilik Kurumu'nun yayımlamış olduğu İş ve Meslek Danışmanı (Seviye 6) Ulusal Meslek Standardı ve İş ve Meslek Danışmanı (Seviye 6) Ulusal Yeterliliği gözden geçirildi ve incelendi.

İş ve meslek danışmanı nitelikleri, eğitim programının nitelikleri, eğitimi veren öğretmenler ve eğitimin yapısı hakkında tüm katılımcıların görüş ve önerileri değerlendirildi.

İş ve Meslek Danışmanlarının Niteliklerine Dair Öneriler:

- İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetlerini sunarken gerekli olan nitelik, öncelikli olarak temel görüşme becerilerini kazanmaktır. Bu konuda eğitim programı genişletilebilir.
- İş ve meslek danışmanı işveren görüşmesi öncesi alanıyla ilgili teşvikler hakkında bilgi sahibi olmalıdır.
- İş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinde yaygın olarak kullanılan ölçme araçları hakkında daha ayrıntılı bilgi sunulmalıdır. Hangi test ve test dışı tekniklerin uygulanacağı açıklanmalıdır.

Eğitim Programları Nasıl Olmalıdır?

- Mesleki Yeterlilik Kurumu tarafından yayımlanan İş ve Meslek Danışmanı (Seviye 6) Ulusal Yeterliliği göz önüne alınmalı ve eğitim programı hazırlanırken yeterlilik detaylı olarak incelenerek dokümanın tüm ayrıntıları üzerinde durulmalıdır.
- Program içeriğindeki sunum teknikleri kısmı geliştirilebilir.
- Program içerisinde uygulamaya yönelik çalışmalarda teorik bilgiler ile pratikte karşılaşılanlar arasındaki olası farklılıklar üzerinde durulmalıdır.
- Program içerisinde kültüre duyarlılık boyutu daha fazla vurgulanmalıdır.
- İş ve meslek danışmanlarının danışmanlarla yaptıkları uygulamalar ve görüşmeler süpervizyon süreci ile takip edilebilir.
- Programın sunulacağı hedef kitle sınıflandırılarak, hedef kitleye uygun esnek program oluşturulmalıdır.

- İş ve meslek danışmanları eğitim programı program hazırlama süreçleri göz önünde tutularak hazırlanmalıdır.
- Profesyonel bir meslek alanı olan İş ve Meslek Danışmanlığı tezsiz yüksek lisans programları açmaları için üniversiteler teşvik edilmelidir.
- İş ve meslek danışmanlarının hedef kitleye uygun branşlaşması yolu düşünülmelidir (Dezavantajlı gruplar vs. için)
- Eğitimler alan uzmanı olan kişiler tarafından verilmelidir.

DİĞER ÖNERİLER

- İş ve Meslek Danışmanı (Seviye 6) Ulusal Meslek Standardı ve Ulusal Yeterlilik çalışmalarını yürüten ilgili ve yetkilendirilmiş kuruluş temsilcilerinin bir sonraki çalışmaya katılımı sağlanmalıdır.
- Kaliteli hizmet sunumu için danışmanlara uygun iş ortamı sağlanmalıdır.

ÇALIŞTAY 3.GRUP

- Hayat boyu Rehberlik Çalışmalarında Yeni Politikalar Oluşturulması

-Nurdan Hanım önceki çalışmaları özetledi. Çalışma yöntemi konusunda katılımcıların görüşleri alındı. İŞKUR İşletmelere giderek yeni mesleklerin belirlenmesi çalışmasını sürdüreceğini belirtti. Ulusal Forum Raporu Nurdan Hanım tarafından okundu. Avrupa Rehberlik Merkezi tarafından çevirisi yaptırılan kitaplar tanıtıldı.

- Verimlilik Genel Müdürlüğünden Abdullah Bey ulaşacağımız hedefler için kat etmemiz gereken çok yol olduğunun altını çizdi. Küreselleşmenin işgücüne etkisi ve iktisadi büyüme göz önüne alınarak insan kaynağının buna göre eğitilmesi yetiştirilmesinin önemine dikkat çekti. Kamu kuruluşlarının yönlendirilmesi ve talep eden kurumlara destek sağlanarak bütünsel yaklaşımın sergilenmesi ihtiyacı vurgulandı. Yapılacak çalışmalarda sürdürülebilirliğin sağlanmasının gereği ifade edildi.

- Geliştirilecek politikaların farklılaşan işgücü piyasası ihtiyaçlarını göz önünde bulundurmasının bu politikaların sürdürülebilirliğine katkı sağlanması bakımından çok önemli olduğu ifade edildi. İşgücü piyasası ihtiyaçlarına göre eğitim programları düzenlenmelidir. Özerk, esnek, yaptırım gücü bulunan bir üst kurul oluşturularak çalışmaların etkin yürütülmesi sağlanabilecektir.

- HAKİŞ temsilcisi Rıdvan Bey eğitim modüllerinde mesleki ihtiyaca yönelik ortak terminoloji ve içeriğin önemine değindi. Mutabakat metnini imzalama isteklerini yineledi. İş ve Meslek danışmanlarının eğitim müfredatlarının güncellenmesi gerektiğini belirtti.

- Rezzan Hanım HBÖ' nün genel toplantılarında kurumlar arası koordinenin nasıl olması gerektiğine dair çalışmaların yapıldığını, alan uzmanları, kurum temsilcilerinin görüşleri alınarak kararların alındığını ifade etti.

- MEB 'den Ömer Bey bazı meslek modüllerinin süresinin uzunluğu nedeniyle katılım konusunda sıkıntı yaşanabileceğini düşündüklerini dile getirdi.

- Türkiye’de ISCO kodlamasının yanlış algılandığı ve kullanıldığını anlatan Ayşe Hanım ISCO’nun yapılan işi sınıfladığını anlattı. Meslek ve iş kavramlarının yeterince doğru kullanılmadığı konusunda görüş birliğine varıldı. Türk Meslekler Sözlüğünün İş ve Meslekler Sözlüğü olarak yeniden tanımlanmasının gereğine değinildi.

- TOBB temsilcisi Özlem Hanım iş ve meslek arasındaki bağın kurulması gerektiğini belirtti.

-Binnur Hanım iş ve meslek tanımlarının birbirine bağlı ama farklı olduğunu fakat 21.yüzyılda sürekli değişimin gereği olarak bir paradigma değişiminin meydana geldiğini, meslek sahibinin artık bilgi becerilerini hangi alana transfer edip kullanabilirim yaklaşımını benimseyip farklı alanlarda çalışabileceğini belirtti. Daha esnek, kısa süreli eğitimlerle ek beceriler sağlayabilen, belirsizliği dikkate alan yapının yeni stratejiler belirlenirken dikkate alınması gerektiğini ifade etti.

- Osman Bey hedef, yöntem, sonuç hakkında ölçme değerlendirme sistemimiz olup olmadığını sorarken çalışmaların sürdürülebilirliği konusunda ne yapılacağını merak ettiğini belirtti. Farkındalığı artıracak faaliyetlerin yapılmasının önemine değindi. Teknik sahadaki temel problemin işveren beklentisi ile yetiştirilen öğrencinin niteliklerinin uyuşmaması olduğunu belirtti. Amerika’da her fakültenin kariyer merkezinin olduğunu altı çizilirken bu alanda işyerinde pratik yapılmasının işyerleri ile yapılan protokoller aracılığı ile yapıldığını anlattı.

-Aslı Hanım 2007 yılından beri üniversitelerinde alana inmeyene diploma yok yaklaşımı ile Ostimdeki işyerlerinde mühendislik fakültesi öğrencilerinin projeler hazırladıklarını belirtti.

- Enis Bey yeni politikalar üretmenin gereği olmadığını, gerekli kurumsal yapıların oluşturulduğu fakat kurumlar arası koordineli çalışmanın yapılamadığını ifade etti. Önceden konulara İŞKUR, İstihdam ve MEB açısından bakılırken şimdi HBÖ yaklaşımına sahip olduğumuzu belirlenmiş politikayı uygulamak için hangi stratejiyi kullanmamız gerektiğine odaklanılmasının önemli olduğunu belirtti. Ulusal Forum daha katılımcı ve özerk bir yapıya sahip, HBÖ Çerçeve yasa taslağında Ulusal Forum’un yer almasının bürokratik mekanizmaların açılmasına fayda sağlayacağını vurguladı. Varolan politikaların uygulamaya geçirilmesinin, mekanizmaları harekete geçirecek iradenin ne olması gerektiğinin belirlenmesi gereğini ifade etti. İŞKUR’un iş ve meslek danışmanlığı profiline sisteme nasıl entegre edilmesi gerektiğinin sorgulanmasına ihtiyaç olduğunu belirtti.

-Leyla Hanım mutabakat metni imzalandıktan sonra mesleki rehberlik hizmetlerinin ilköğretim birinci sınıftan itibaren yaygınlaştığını belirtti. MEB temsilcisi ilköğretim programlarında rehberlik konularının yer aldığını belirtti. MBS sistemine giren öğrenci sayısının hızla arttığını, sistemi tanıtmak için kılavuzlar hazırlandığını belirten temsilci sistemin eksikliğinin işgücü piyasası hakkında bilgi veri temin edememesi olduğunu ifade etti.

-Nurdan Hanım MBS’nin Euroguidance’ın Ploteus portalında yer almasını arzu ettiklerini belirtti.

-Enis Bey mezun olanların işgücü piyasasında kendi alanlarında istihdam edilip edilmediğinin ölçülebilmesi için mezun takip sisteminde diploma eki şablonunun ortak olması gerektiğini belirtti. Meslek seçimi konusunda temel beceri ve yeterlilikler sağlandıktan sonra mezun işe girmek istediğinde sistemden faydalanabilmesi gerektiğini ifade etti.

-İş ve Meslek Danışmanı Selçuk Bey yaptıkları faaliyetleri iş danışmanlığı, işverenler ve iş arayanlarla görüşülerek İŞKUR portalına yönlendirildiğini bu sayede yardımcı olunmaya çalışıldığını belirtti. İşverenlerinde rehberlik hizmetine ihtiyaç duyduğunu ifade etti. İş ve meslek danışmanlarına verilen eğitimin süreklilik arz etmesinin önemine değindi. İş arayanların bu hizmet karşısında şaşkınlık yaşadığını işverenlerin ise başlarda danışmanlara karşı kaygılı olduklarını fakat zamanla bu durumun da aşılabacağına inandığını belirtti. Özel İstihdam Bürolarının yetersizliğini aktardı ve danışmanların eğitimlerinin sürekliliğinin gerektiğini belirtti. İŞKUR işbaşı eğitimleri ile işverene işçiyi 3 ay ile 6 ay arasında çalışma imkanı vererek istihdam yolunu açıyor.

-Enis Bey İŞKUR'un işçi işe alındıktan sonra işe ne kadar devam edebildiğinin sistemde görülemediğini belirtti. Bu sorunun çözülmesi gereken bir nokta olduğunu ifade etti.

- Türk PDR –DER adına katılan Binnur Hanım çalışmaların yeterliliğe, bilimsel ilkelere ve mesleki etiğe dayanarak yürütülmesinin önemine değindi. İş ve meslek danışmanlarının bir yıllık tezsiz yüksek lisans programlarıyla yetiştirilmesi gerektiğine inandıklarını belirtti. 2.5 aylık yoğun programla yetiştirilen danışmanların bazı üniversitelerde ilgili bölümler bulunmamasına rağmen eğitim aldıklarını belirtti. İşbaşı eğitimlerinin sistematik olarak sürmesi gerektiğini ayrıca araştırma izleme değerlendirme çalışmalarının da sistematik olmasının önemini vurguladı. Amerika'da bu sertifikayla yetişenler (8 aylık bir dönemde alınıyor sertifika) facilitator (kolaylaştırıcı) olarak çalışıyor fakat bizim sistemimizde böyle bir uygulama bulunmuyor. İş ve meslek danışmanlarının başarısını görüşülen işsiz sayısının değil uygun işe yerleştirilen kişi sayısının belirleyeceğini ifade etti. Danışmanların hizmet içi eğitimlerinin sürekli olmasının yanı sıra kanıta dayalı performans değerlendirmesi yapılması gerektiğini vurguladı.

-YÖK temsilcisi üniversitelerde Kadın Araştırmaları bölümlerinde bu çalışmaların yapılabileceğini belirtti.

- MEB, Hayat Boyu Öğrenme GM temsilcisi konuyla ilgili olarak yasa tasarılarının hayata geçmesi ve konuyla ilgili tüm tarafların birbiriyle bütünlük halinde çalışmalarını gerçekleştirmeleri gerektiğini belirtti. Tüm kurumların yer aldığı uygulama mekanizmasının oluşturulması gerekliliği vurgulandı.

-Tuncer Bey Ulusal Forum çalışmalarını örgütleyecek ve çalışmaların takibi ve sürekliliğini sağlayacak bir kurum olması gerektiğini belirtti.

-Enis Bey yeni bir kurumun açılmasına sıcak bakılmadığını, varolan yapı içinde çalışmaların yürütüldüğünü ancak konunun farklı platformlara taşınması gerektiğinde bu sorumluluğu alacak bir kuruma ihtiyaç olduğunu belirtti.

-Nedret Hanım çalışmalar katılan kişilerin sürekliliğinin öneminden bahsetti. Çalışmaya katılan kişilerin sürekli değişmesi, bilgi akışının sağlıklı olmamasının çalışmaların hızını düşürdüğünü belirtti. Ulusal Forumda çalışacak kişilerinde kurumları tarafından düzenli ve sürekli olarak katılacak kişilerden seçilmesi gerektiğini ifade etti.

-Ayşe Hanım artık her kurumun kendi istatistikî çalışmalarını kendisinin yaptığını ve gerektiğinde kurumlar arasında bu verilerin paylaşıldığını belirtti.

-Enis Bey her kurumun kendi istatistiklerini çalışmalarını yürütürken kurumların kendi içinde dahi farklı istatistikî çalışmaların yapıldığını ve bu çalışmaların kurum içinde tek elden yapılması gerektiği ya da yapılan bu çalışmaların toplanması gerektiğini belirtti.

-Nedret Hanım kurumların yaptığı istatistik çalışmalarında kurumların birlikte yapmasının çalışmaları da daha güvenilir hale getireceğini belirtti. Aynı konuya ilişkin farklı farklı istatistik sonuçlarının güvenilirliği azalttığını vurguladı.

-Enis Bey TÜİK ile İŞKUR'un birlikte yapacakları bir çalışma ile Türk Meslekler Sözlüğü , Ulusal Forum'un bu çalışmaların tartışılacağı eksik yönlerinin tespiti, işbirliği yapacak kurumlar gibi konularda çalışmaların yürütüldüğü bir yapıya kavuşması gerektiğini belirtti.

-Nurdan Hanım

-Osman Bey en iyi raporun çalışmaların sonuçları, ortaya çıkan çıktılar olduğunu ifade etti. Çalışmaların başarısı için somut kanıtlara dayalı, gerçekçi raporların yapılmasının önemine değindi. Sonuç odaklı çalışılması gerektiğinin altını çizdi.

-Enis Bey, İl Mesleki eğitim kurulları ile İl istihdam kurulları bağımsız çalıştıklarını, TÜRKİŞ tarafından kurullarda çalışanlar eğitildiğini, daha sonra kurulların İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu olarak birleştirildiğini aktardıktan sonra bu toplantıda çalışma yapanların toplantının sonuçlarının nereye monte edileceğini bilmeleri gerektiğini vurguladı.

- Nedret Hanım çalışmaların etkili olabilmesi için ne yapılması gerektiğini sordu. Ulusal Forumun çıktılarının somut olmasının önemine değindi.
- Osman Bey faaliyetin üst makamlara yansımalarının nasıl olacağını önemli olduğunu belirtti.
- Hasan Bey kurulun temel rol ve görevlerinin daha açık ifade edilmesi gerektiğini belirtti. Alınacak kararların tavsiye niteliğinde olup olmayacağını sordu. Oluşturulacak kurulun iletişime geçtiği kanallarda da ciddiye alınıp değerlendirilmesinin önemini vurguladı.
- Enis Bey Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile MEB'in çalışmalarında birliktelik olmasının önemine değindi. Mutabakat belgesinin MEB'de imzalandı fakat tüm çalışmaların İŞKUR tarafından yapıldığını belirtti.
- Osman Bey mutabakat belgesine göre Mutabakat belgesinin yürütücüsünün MEDAK olarak görüldüğünü ifade etti.
- Abdullah Bey mutabakat belgesinde çalışmaların sorumluluğunun Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı olduğunu belirtti. Ulusal Kurulun yaptırımlarının bakanlıkları bağlayabilecek düzeyde, sonuç odaklı, esnek ve çabuk karar alabilecek yapıda olmasının gereğini ifade etti. Çalışacak bireylerin proje odaklı ve özerk çalışmalarının çok önemli olduğunu vurguladı. Karar vericilerle uygulayıcıların ve politika grubunun ayrı olmasının gereğine değindi.
- Enis Bey MEDAK 'ın çalışmalarının dar alanda kaldığını, gelinen aşamada mutabakat metninin üzerinde bir Ulusal Forum oluşturulacağını bu kurulun da çok daha geniş bir alanı kapsayacağını ifade etti.
- Nurdan Hanım kurulun amacının kurumları bir araya getirerek politika oluşturmak, çalışanlar arasında koordinasyonun sağlanması olduğunu belirtti.
- Burcu Hanım, Ulusal Forumun yönetim kurulu ve yürütme kurulu olarak ikiye ayrılabilceğini ifade etti.
- Özlem Hanım mutabakat belgesinin kapsamının yerel ve uluslararası düzeyde mesleki bilgi rehberlik sistemi olduğunu fakat şu anda mutabakat belgesinin de aşıldığını belirtti. İstihdam ve Mesleki Eğitim İlişkinin Güçlendirilmesi Eylem planı çerçevesinde yılda 3 toplanan bir üst kurulu olduğunu ifade etti. Bu kuruldan da faydalanılabileceğini vurguladı. Bu kurul sayesinde kurumların eylem planlarına sahip çıktıklarını ifade etti.
- Enis Bey Ulusal Forumun Stratejileri oluşturacağını politik icracının ise MEB HBÖ Genel Müdürlüğü??? (?) olabileceğini ifade etti. Bu kurulun bağımsız özerk olmasının faydasının AB projelerinden ve hibelerden yararlanabilecek olması olduğunu belirtti.
- Osman Bey kurulun mali özerkliği olmadığı idari özerkliği de olmayacağını, alınacak kararların bağımsız olabilmesinin mümkün olamayacağını belirtti. Yürütücünün bakanlık olmak durumunda olduğunu kurulun ise çalışmalara destek olacağını ifade etti.
- Abdullah Bey mali özerklik ve idari özerklik arasındaki ilişkinin kurulamadığını belirtti.
- Ömer Bey Ulusal Eğitime Destek Kampanyasında kararlar alınırken farklı kurullar kurulduğunu, çalışmaların verimli geçtiğini belirtti. Kurul kurulmasının kanunla olacağını fakat Ulusal Forumdan çıkan kararların icracı bakanlıklara iletilmesi yoluyla işlerliğinin sağlanacağını ifade etti.
- Rıdvan Bey Ulusal Forum çalışmalarında bütçe sıkıntısı çekileceğini düşünmediğini belirtti.
- Nurdan Hanım çalışmaları sonuçlandırmak için ana hatları belirlememiz gerektiğini ifade etti.

- Mutabakat belgesine işlerlik kazandırılması amacıyla kurumlar arası iletişim ve koordinasyonun oluşturulması, stratejik planların geliştirilmesi ve uygulanması için oluşturulması planlanan ulusal foruma ilişkin politika öncelikleri aşağıda yer almaktadır: 5- Ulusal Forumun oluşturulmasına yönelik düzenlemenin hazırlanacak HBÖ Koordinasyon ve İşbirliği Yasa taslağında yer almasının sağlanması

- 1- MRD alanıyla ilgili terminoloji birliğinin (alanda kullanılan araç ve yöntemleri içerecek biçimde) sağlanması
- 2- MRD alanındaki çalışmaların sürdürülebilmesi için politikaların belirlenmesi ve stratejik planların oluşturulabilmesi amacıyla mevcut durumu ortaya koyan ihtiyaç analizi ve projeksiyonların düzenli aralıklarla yapılması
- 3- Hizmetlerin kaliteli ve sürdürülebilir olması için sistem kalite güvence yapısının oluşturulması ve izleme değerlendirme çalışmalarının yapılması
- 4- MRD alanındaki politikaların oluşturulmasında eğitim - istihdam ilişkisinin kurulması temel öncelik olmalı
- 5- İlgili kurumlar arası veri paylaşımı ve veri güncellemesinin sağlanması
- 6- MRD hizmetlerinin ulusal ve yerel düzeylerde yapılacak işgücü piyasası ihtiyaç analizi temelinde yürütülmesinin sağlanması
- 7- MRD hedef kitlesi ve hizmet sunuculara yönelik ihtiyaç analizlerinin düzenli aralıklarla yapılması ve hayata geçirilmesinin kontrolü
- 8- Hizmet sunucularının eğitim standartları ve mesleki yeterliliklerinin uluslar arası standartlara uygun olması
- 9- Hedef kitleye ulaşmak ve kamu oyunda görünürlüğü artırmak amacıyla "internet portalı"nın geliştirilmesi, bu portaldan yararlanılması için ilgili tüm kurumların tanıtımı üstlenmesi
- 10- Uygulamada iyi örneklerin paylaşılması ve geniş kitlelere duyurulması, kurumların bu konuda teşvik edilmesi