T.C
AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI
TÜRKİYE İŞ KURUMU GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

MESLEK DANIŞMANLIĞI, KAMU İSTİHDAM KURUMLARI TARAFINDAN SUNULAN "MESLEK DANIŞMANLIĞI" FAALİYETLERİNİN KARŞILAŞTIRILMASI VE İŞKUR İÇİN ÖNERİLER

Hasan SARIYILDIRIM
İstihdam Uzman Yardımcısı

Ankara 2020

T.C
AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI
TÜRKİYE İŞ KURUMU GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

MESLEK DANIŞMANLIĞI, KAMU İSTİHDAM KURUMLARI TARAFINDAN SUNULAN "MESLEK DANIŞMANLIĞI" FAALİYETLERİNİN KARŞILAŞTIRILMASI VE İŞKUR İÇİN ÖNERİLER

(Uzmanlık Tezi)

Hasan SARIYILDIRIM
İstihdam Uzman Yardımcısı

Tez Danışmanı: Zeynep ÖZ
İstihdam Uzmanı

Ankara 2020

KABUL SAYFASI

TÜRKİYE İŞ KURUMU GENEL MÜDÜRLÜĞÜNE

İstihdam Uzman Yardımcısı Hasan SARIYILDIRIM'a ait, "Meslek Danışmanlığı, Kamu İstihdam Kurumları Tarafından Sunulan Meslek Danışmanlığı Faaliyetlerinin Karşılaştırılması ve İŞKUR İçin Öneriler" adlı bu tez, Yeterlik Sınav Kurulu tarafından UZMANLIK TEZİ olarak kabul edilmiştir.

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

Tez Savunma Tarihi: ..…/……/2020

TEZDEN YARARLANMA

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

1. Bu Tez fotokopi ile çoğaltılabilir.

2. Bu Tez, PDF formatında internet ortamında yayınlanabilir.

3. Bu Tezden yararlanılırken kaynak gösterilmesi zorunludur.

Hasan SARIYILDIRIM

İstihdam Uzman Yrd.

..…/……/2020

İmza

ÖNSÖZ

Türkiye İş Kurumu ve alandaki diğer aktörler tarafından sunulan meslek danışmanlığı hizmetlerinin, daha etkin ve verimli olmasına katkı sunması dileğiyle hazırlanan "Meslek Danışmanlığı, Kamu İstihdam Kurumları Tarafından Sunulan Meslek Danışmanlığı Faaliyetlerinin Karşılaştırılması ve İŞKUR İçin Öneriler" adlı bu çalışmanın hazırlanma aşamasında, engin hoşgörüsüyle desteklerini esirgemeyip, büyük anlayış gösteren başta Daire Başkanım Sayın Sinan TEMÜR olmak üzere tüm yöneticilerimize şükranlarımı sunuyorum.

Çalışmanın tüm aşamalarında bilgi, deneyim ve desteğini paylaşarak katkılarını sunan Tez Danışmanım Zeynep ÖZ'e, meslek danışmanlığı alanındaki tecrübelerinden istifade ettiğim Hürriyet SAÇ'a, çalışmaktan büyük keyif aldığım çalışma arkadaşlarıma, hayatımın her anında bana destek olan değerli aileme ve tüm bu süreçte sabrı ve anlayışıyla bana yardımcı olan Nihal SİYAHOĞLU'na teşekkürü bir borç bilirim.

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ I
İÇİNDEKİLER II
TABLOLAR LİSTESİ V
ŞEKİLLER LİSTESİ V
KISALTMALAR VI
GİRİŞ 1

BİRİNCİ BÖLÜM
MESLEK DANIŞMANLIĞI

1.1 MESLEK DANIŞMANLIĞI İLE İLGİLİ KAVRAMLAR 3
1.1.1 Meslek 3
1.1.2 İş 3
1.1.3 Kariyer 4
1.1.4 Rehberlik 4
1.1.5 Mesleki Rehberlik 5
1.1.6 Meslek Danışmanlığı 5
1.1.7 İş ve Meslek Danışmanlığı 6
1.1.8 Kariyer Danışmanlığı 7
1.2 MESLEK DANIŞMANLIĞI ALANINDAKİ KURAMLAR 8
1.2.1 İşe Uyum Kuramı 9
1.2.2 Holland'ın Mesleki Kişilikler Kuramı 9
1.2.3 Super'in Gelişimsel Benlik Kuramı 11
1.2.4 Gottfredson'un Daraltma ve Uzlaşma Kuramı 13
1.2.5 Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı 13

İKİNCİ BÖLÜM
TÜRKİYE'DE MESLEK DANIŞMANLIĞI HİZMETLERİ

2.1 TÜRKİYE'DE MESLEK DANIŞMANLIĞI HİZMETLERİNİN TARİHÇESİ 15
2.2 TÜRKİYE'DE MESLEK DANIŞMANLIĞI HİZMETLERİNDE MEVCUT DURUM 19
2.2.1 Türkiye İş Kurumu Tarafından Verilen Meslek Danışmanlığı Hizmetleri 19
2.2.1.1 Bireysel Görüşme 21
2.2.1.2 Grup Görüşmesi 22
2.2.1.3 Meslek Danışma Komisyonu (MEDAK) 24
2.2.1.4 Meslek Bilgi Merkezleri 25
2.2.1.5 Türk Meslekler Sözlüğü ve Meslek Araştırma Geliştirme Çalışmaları 25
2.2.1.6 Mesleki Yönelim Test Bataryası 26
2.2.1.7 Meslek Tanıtım Günleri 27

2.2.1.8 Meslek Seçimine Destek Dergisi 29
2.2.1.9 İş Kulüpleri 29
2.2.1.10 İŞKUR Kampüs 29
2.2.1.11 Euroguidance 30
2.2.2 Yükseköğretim Kurumları Tarafından Verilen Meslek Danışmanlığı Hizmetleri ... 31
2.2.3 Özel İstihdam Büroları Tarafından Verilen Meslek Danışmanlığı Hizmetleri 33
2.2.4 Sivil Toplum Kuruluşları Tarafından Verilen Meslek Danışmanlığı Hizmetleri 33
2.2.5 Milli Eğitim Bakanlığı Tarafından Verilen Meslek Danışmanlığı Hizmetleri 34
2.2.6 Avrupa Birliği Programları Tarafından Sunulan Hizmetler 36
2.2.7 Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi Tarafından Sunulan Hizmetler 37

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

SEÇİLMİŞ ÜLKELERDE MESLEK DANIŞMANLIĞI HİZMETLERİ

3.1 ALMANYA 39
3.1.1 Mesleki Rehberlik Hizmeti Sağlayıcıları ve Yeterlilikleri 41
3.1.2 Mesleki Rehberlik Hizmetlerinde Kullanılan Araçlar 45
3.1.2.1 Kariyer Bilgi Merkezleri (Berufsinformationszentrum-BİZ) 47
3.1.2.2 Gençlik İstihdam Ajansları 51
3.1.2.3 Yaşam Boyu Mesleki Rehberlik Pilot Testi 52
3.1.3 Mesleki Eğitime Geçişte Rehberlik Hizmetleri 53
3.1.3.1 Mesleğe Girişte Mentör Desteği (Berufseinstiegsbegleitung-BerEb) 55
3.1.3.2 Kariyer Bilgi Önlemleri (Berufsorientierungsmaßnahmen-BOM) 56
3.1.3.3 Mesleğe Hazırlayıcı Programlar (BvB) 56
3.1.3.4 Meslek Hayatına Giriş İçin Niteliklilik Programı (Einstiegsqualifizierung-EQ) 57
3.1.3.5 Meslek Eğitimini Destekleyici Yardımlar (Ausbildungsbegleitende Hilfen-abH) .. 57
3.1.3.6 Destekli Öğrenme Programı (Assistierte Ausbildung-AsA) 58
3.1.3.7 İşletme Dışı Kurumlarda Mesleki Eğitim (BaE) 58
3.1.3.8 Mesleki Eğitim Ödeneği (BAB) 59
3.1.3.9 Eğitim Piyasası Radarı 59
3.2 DANİMARKA 60
3.2.1 Danimarka'da Mesleki Rehberlik Hizmeti 63
3.2.2 Mesleki Rehberlik Alanında Kullanılan Araçlar 66
3.2.2.1 Gençlik Rehberlik Merkezi 67
3.2.2.2 Danimarka Eğitim ve Kariyer Rehberliği Kurumu 69
3.2.2.3 Elektronik Rehberlik (eGuidance) 70
3.2.2.4 Ulusal Rehberlik Portalı 71
3.2.2.5 Genel ve Mesleki Ortaöğretimde Eğitimin Tamamlanması İlişkin Rehberlik 72
3.2.2.6 Yükseköğretimde Rehberlik 72

3.2.3 Rehberlik Danışmanlarının Yeterlilikleri ... 73
3.3 GÜNEY KORE ... 74
3.3.1 Güney Kore Kamu İstihdam Hizmetleri ... 75
3.3.1.1 Kamu İstihdam Hizmeti Veren Kuruluşlar ... 77
3.3.2 Mesleki Rehberlik Alanında Kullanılan Araçlar ... 79
3.3.2.1 Kariyer Eğitim Merkezi Projesi ... 79
3.3.2.2 İstihdam Hizmetleri Paket Programı ... 83
3.3.2.3 İş Dünyası (Job World) ... 84
3.3.2.4 Ulusal Kariyer Geliştirme Merkezi ... 85
3.3.2.5 Mesleki Beceri Geliştirme Programları ... 88
3.4 DİĞER ÜLKE UYGULAMALARI ... 89
3.4.1 Macaristan Meslekler Gecesi ... 89
3.4.2 Rehberlikte Estonya Dijital Çözümleri ... 90
3.4.3 Belçika CLB Sohbet Hizmeti ... 91
3.4.4 İspanya LABORESO ... 92

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM
MESLEK DANIŞMANLIĞI ALANINDA İŞKUR İÇİN ÖNERİLER

4.1 İŞKUR SOSYAL MEDYA HESAPLARININ HEDEF KİTLE BAZLI ÇEŞİTLENDİRİLMESİ ... 94
4.2 İŞ VE MESLEK DANIŞMANI YETİŞTİRME LİSANS PROGRAMI AÇILMASI97
4.3 DİJİTAL REHBERLİK PORTALI ... 98
4.4 MESLEK DENEYİM VE SİMÜLASYON MERKEZİ ... 99
4.5 MESLEK DANIŞMANI REHBER ÖĞRETMEN PLATFORMU ... 100
4.6 OKUL ÖNCESİNDE MESLEK DANIŞMANLIĞI ... 101
SONUÇ VE DEĞERLENDİRME ... 103
KAYNAKÇA ... 106
ÖZ GEÇMİŞ ... 111

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1: Holland'ın Tipolojisine Göre Tipler, Anahtar Sözcükler ve Meslekler 11
Tablo 2: İş/Meslek Yapısı ve Meslek Sahibi Olma Anlayışındaki Değişimler 18
Tablo 3: Bireysel Danışan-Bireysel Görüşme 2009-2020 Dönemi Gerçekleşmeler 22
Tablo 4: Grup Görüşmesi 2009-2020 Dönemi Gerçekleşmeler (Kişi Sayısı) 23
Tablo 5: MYTB 2012-2020 Dönemi Gerçekleşmeler 27
Tablo 6: Meslek Tanıtım Günleri 2015-2020 Dönemi Gerçekleşmeler 28
Tablo 7: Almanya İşgücü Piyasası Göstergeleri 40
Tablo 8: Danimarka İşgücü Piyasası Göstergeleri 60
Tablo 9: Güney Kore İşgücü Piyasası Göstergeleri 75
Tablo 10: Kamu İstihdam Hizmeti Sağlayan Devlete Bağlı Kuruluşların Adları ve Temel İşlevleri 78

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: 16-74 Yaş Grubundaki Bireylerde İnternet Kullanım Oranı 94
Şekil 2: İnternet Kullanan Bireylerin İnterneti Kişisel Kullanma Amaçları, 2020..... 95
Şekil 3: İŞKUR Kurumsal Sosyal Medya Hesapları Takipçi Sayıları..... 96
Şekil 4: İş ve Meslek Danışmanları Fakülte Dağılımı 97

KISALTMALAR

AB : Avrupa Birliği

AİPP : Aktif İşgücü Piyasası Programları

BA : Bundesagentur Für Arbeit

BİBB : Federal Mesleki Eğitim Enstitüsü

BIZ : Kariyer Bilgi Merkezleri

BMAS : Federal Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı

BT : Bilgi Teknolojileri

BİT : Bilgi İletişim Teknolojileri

CBİKO : Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi

CEDEFOP : Avrupa Mesleki Eğitimi Geliştirme Merkezi

CSND : Kariyer Servis Ağı Almanya

Euroguidance: Avrupa Rehberlik Merkezi

ELGPN : Avrupa Yaşam Boyu Rehberlik Politika Ağı

IAB : İşgücü Piyasası ve Mesleki Araştırma Enstitüsü

ILO : Uluslararası Çalışma Örgütü

İİBK : İş ve İşçi Bulma Kurumu

İŞKUR : Türkiye İş Kurumu

KARDER : Kariyer Danışmanlığı ve İnsan Kaynaklarını Geliştirme Derneği

KİK : Kamu İstihdam Kurumu

KYYD : Kariyer ve Yetenek Yönetimi Derneği

KRIVET : Kore Mesleki Eğitim ve Öğretim Araştırma Enstitüsü

MBM : Meslek Bilgi Merkezi

MEB : Milli Eğitim Bakanlığı

MEDAK : Meslek Danışma Komisyonu

MYK : Mesleki Yeterlilik Kurumu

MOEL : Güney Kore İstihdam ve Çalışma Bakanlığı

No.	**:** Numara
PERYÖN	**:** Türkiye Personel Yönetimi Derneği
STK	**:** Sivil Toplum Kuruluşu
TÜİK	**:** Türkiye İstatistik Kurumu
vb.	**:** ve benzeri
vd.	**:** ve diğerleri

GİRİŞ

Nüfusun %23,1'i 0-14 yaş grubu ve %15,6'sı 15-24 yaş grubu olan, genç nüfusa sahip dinamik bir ülke olmamız, bugünümüz ve geleceğimiz açısından önemli bir fırsattır. On Birinci Kalkınma Planı'nda (2019-2023) "Gençlerin işgücü piyasasında ihtiyaç duyulan mesleki beceriler ile donatılarak istihdama dâhil edilmesi temel öncelikler arasında yer almaktadır" şeklinde ifade edildiği gibi; gençler, her zaman ülke istihdam politikalarının merkezinde yer almaktadır. Gençlerin çalışma hayatına aktif katılımının sağlanması, ekonomik büyümenin ve toplumsal kalkınmanın vazgeçilmez unsurudur.

Endüstri 4.0 kapsamında yaşanan değişimler ülkemiz de dâhil olmak üzere tüm dünya ülkeleri işgücü piyasalarında etkisini göstermektedir. Mesleklerin yapısı ve bu meslekleri icra etmek için gerekli beceriler değişmekte ve yeni meslekler ortaya çıkmaktadır. Bununla birlikte sosyal ve insani becerilere duyulan ihtiyaç önemini korumaya devam etmektedir. Bu bağlamda, ülkemizde çeşitli kamu kurum ve kuruluşları iş birliğiyle Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) tarafından yürütülen meslek danışmanlığı faaliyetleri büyük önem arz etmektedir.

İŞKUR, meslek seçme aşamasında olan, mesleki becerilerini geliştirmek isteyen, mesleğini değiştirmek isteyen, meslek edinme veya meslek seçmede güçlükleri olan, mesleki/işe uyum problemleri bulunan bireylere meslek danışmanlığı hizmetleri vermektedir. Meslek danışmanlığının temel amacı, bireylerin meslek seçmesine ve eğitimine yardımcı olmanın yanında, uzun vadede bireyler için bağımsızlık, ekonomik kendine yeterlilik ve mesleki uygulama ile özgüven sağlamaktır.

Türkiye'de meslek danışmanlığı hizmetleri işgücü piyasası adına İŞKUR'un, öğrencilerin doğru mesleğe yönelmesi ve eğitimin etkinliğini artırmak adına Milli Eğitim Bakanlığının, bireylerin iş hayatında etkin bir şekilde yer alması adına üniversitelerin sorumluluğunda olup, birçok kamu kurum ve kuruluşu tarafından meslek danışmanlığını tamamlayıcı hizmetler de verilmektedir. Farklı kurumların alanda çalıştığı göz önünde bulundurulduğunda, sunulan hizmetlerin iş birliği ve koordinasyonuna verilen önemin artırıldığı takdirde daha verimli sonuçlar alınabileceği değerlendirilmektedir.

Tezin amacı, Türkiye'de ve dünyada uygulanan meslek danışmanlığı araç ve yöntemlerinin incelenerek bu alanda daha etkin danışmanlık hizmeti sunmak için öneriler geliştirmektir.

Önerilerle birlikte İŞKUR'un daha çok bireye ulaşması ve danışmanlık araçlarının çeşitlendirilmesiyle daha verimli hizmet sunulması hedeflenmektedir.

Tez çalışmasında konu hakkındaki ulusal ve uluslararası literatürden ve istatistiksel verilerden gerekli tarama ve araştırmalar yapılmış, diğer ülke uygulamaları hakkında bilgi edinebilmek için Avrupa Rehberlik Merkezi (Euroguidance) başta olmak üzere uluslararası kuruluşların kaynaklarından faydalanılmıştır.

Birinci bölümde; çalışmanın genelinin daha iyi anlaşılmasına yardımcı olacak meslek danışmanlığı alanındaki kavramlara ana hatlarıyla yer verilmiş ve mesleki gelişim alanındaki kuramların temelinden bahsedilmiştir.

İkinci bölümde ülkemizde sunulan meslek danışmanlığı hizmetlerinin gelişimine değinilmiş; İŞKUR, çeşitli kamu kurum ve kuruluşları, özel kurumlar ile sivil toplum kuruluşları tarafından sunulan meslek danışmanlığı hizmetleri anlatılmıştır.

Üçüncü bölümde seçilmiş ülkelerde uygulanan meslek danışmanlığı araç ve uygulamaları incelenmiştir. Bu bölümde Avrupa Birliği içinde lider konumda bulunan Almanya, meslek danışmanlığı alanında tecrübeye sahip İskandinav ülkelerinden Danimarka ve 1980'li yıllarda Türkiye'yle karşılaştırıldığında çok benzer ekonomik göstergelere sahip olan ancak bugün gelişmiş ülke statüsünde bulunan Güney Kore araştırılmıştır. Bununla birlikte çeşitli ülkelerin öne çıkan farklı uygulamalarına da yer verilmiştir.

Çalışmanın dördüncü ve son bölümünde ise; genel değerlendirme yapılarak İŞKUR için saha çalışmalarına kaynaklık etmesi bakımından öneriler ortaya konulmuş ve öneriler sonucu elde edilebilecek kazanımlardan bahsedilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

MESLEK DANIŞMANLIĞI

1.1 MESLEK DANIŞMANLIĞI İLE İLGİLİ KAVRAMLAR

Bu bölümde çalışmanın genelinin daha iyi kavranmasına yardımcı olmak için meslek, iş, kariyer, rehberlik, mesleki rehberlik, meslek danışmanlığı, iş ve meslek danışmanlığı ve kariyer danışmanlığı kavramları incelenmiş ve tanımları yapılmıştır.

1.1.1 Meslek

Meslek, kişinin hayatını kazanmak için yaptığı, diğer insanlara faydalı bir ürün ya da hizmet sunmaya yönelik, sistematik bilgi ve beceriye dayalı, eğitimle kazanılan faaliyetler bütünü olarak tanımlanabilir (Kuzgun, 2003: 3).

Bazı uğraş, etkinlik veya işlerin meslek sayılabilmesi için birtakım özelliklere sahip olması gerekir (Yeşilyaprak, 2014: 5-6):

- Meslek toplumda önemli bir ihtiyacı karşılar.
- Meslek kişinin kendi doyumunun yanında başkalarının da faydası için yapılan bir faaliyettir.
- Meslek belli bir sistematiği olan, eğitimle kazanılmış bilgi ve becerileri içerir.
- Meslekler araştırma, deneme ve deneyimle geliştirilerek zaman içinde kendine has teknik ve yöntemleri içerirler.
- Mesleklerin toplum tarafından kabul görmüş ahlaki değerlere ve ilkelere sahip olması gerekir.
- Mesleğe alınacaklar seçilirken ve yetiştirilirken belirli standartların uygulanması gerekir.
- Mesleğin hukuki olarak tanınması gerekir. Mesleği oluşturan iş gruplarının isimlerinin ve tanımlarının belirlenmiş olması gerekir.

1.1.2 İş

İş kavramı Türk Dil Kurumu (TDK) güncel Türkçe sözlüğünde “Bir sonuç elde etmek, herhangi bir şey ortaya koymak için güç harcayarak yapılan etkinlik, çalışma” olarak

tanımlanmıştır. Ayrıca iş, çalışan kişilerin kadrolarına uygun olarak çalıştıkları birimlerde icra ettikleri görevlerdir (Özyürek, 2013: 5).

Meslek ve iş kavramları birbirine yakın anlamlar taşıdığından sıklıkla karıştırılabilmektedir. Kişi bir mesleğe sahip olsa da işi olmayabilir; iş, mesleki bilgi ve becerilerin ortaya konması ve mesleği uygularken yapılan görev ve aktivitelerin bütünüdür.

Meslek, benzer işlerden oluşan daha kapsamlı bir çalışma kategorisini tanımlamaktadır. (Yeşilyaprak, 2014: 6). Örneğin;

- Mesleğiniz nedir?
- Doktor (Bu bir meslektir.)
- Nerede çalışıyorsunuz?
- Sarıveliler Devlet Hastanesi Başhekimi olarak görev yapıyorum. (Bu bir iştir.)

1.1.3 Kariyer

Kariyer, meslek ve iş hayatında ilerleme kaydetmek, başarı göstermek ve bireyin tüm iş hayatı süresince üstlendiği rolleriyle ilgili tecrübelerinin toplamı olarak tanımlanmaktadır. Kariyer sözcüğü, Türkçe'ye daha çok "mesleki gelişim" anlamında yerleşse de sadece çalışan rolüyle değil kişilerin hayat boyu üstlendiği diğer rollerle de ilgilidir. Çalışan birey bunlardan yalnızca biridir. Bireyin bunun dışında, çocuk, öğrenci, eş, vatandaş gibi farklı rolleri de vardır (Özyürek, 2013: 6).

Kariyer, bir meslek seçme ve o mesleği icra etmekle biten bir süreç anlamına gelmemektedir; hayat boyu devam eder ve kişi kariyeri boyunca mesleğini değiştirebilir (Yeşilyaprak, 2014: 7).

Kariyer birçok hayati amaca ulaşmak için büyük bir öneme sahiptir. Bireyin kimliğini ve toplumsal statüsünü oluşturmasına katkı sağlar; meslek hayatının devamı için gerekli olan maddi gücü sağlamasının yanı sıra psikolojik olarak iş tatmininin sağlanması ve kişiliğinin gelişmesinde önemli bir rol oynar.

1.1.4 Rehberlik

Rehberlik, bireyin en verimli biçimde kendini geliştirmesinde ve çevresine uyum sağlamasında ihtiyacı olan tercihleri, yorumları yapmasına ve kararları almasına yarayacak bilgi ve becerileri elde etmesi için bu tercihleri ve kararları hayata geçirmek amacıyla kişiye

yapılan sistemli ve profesyonel yardımlardır. Daha kısa deyişle rehberlik, kişinin kendi kendine yürüyebilen bir birey haline gelmesine yardımcı olma durumudur (Tan, 2000; 18).

Rehberlik kavramı aynı zamanda bireyin kendini gerçekleştirmesine yönelik uygulanan bilimsel ve uzmanlık gerektiren bir destek faaliyeti olarak da tanımlanmaktadır (Kepçeoğlu, 1999: 37) .

Rehberlik sürecine danışmanlık hizmetleri de dâhildir. Danışmanlık bireylerle bir araya gelerek var olan problemlere çözüm bulmak üzere kurulan psikolojik etkileşim faaliyetini ifade etmektedir. Bireyin veya öğrencinin kişilik özelliklerini fark etmeleri, kendi problemlerine çözüm bulmaları ve çeşitli seçenekler arasından kendilerine uygun olanına karar verebilmeleri gibi konular daha çok danışmanlık sürecinin bir parçasıdır. Sonuç olarak rehberlik daha genel bir süreç olarak ifade edilirken danışmanlık daha bireysel bir süreç olarak ele alınmalıdır (Karagülle, 2007: 10).

1.1.5 Mesleki Rehberlik

Mesleki rehberlik, kişinin kendi niteliklerini anlayarak ona en uygun mesleği seçmesi, bu meslek için hazırlık yapması ve bu mesleğe girerek ilerleme sağlamasına yardımcı olacak faaliyetleri kapsar. Bu, kişinin kendisi ile birlikte olgunlaşan ve devam eden bir durumdur. Yani burada hem bireyin hem de mesleklerin programlı bir şekilde araştırılmasına ihtiyaç vardır. Birey ve meslek özelliklerini birbiri ile en uygun şekilde eşleştirerek kişinin en uygun mesleği tercih etmesine yardım edilir (Tan, 2000: 122-123).

“Mesleki Rehberlik” kavramı ilk olarak (1909 yılı) Frank Parsons tarafından “Gençlere kendi kapasitelerine uygun meslek seçmeleri için yapılan yardımlar” olarak tanımlanmıştır. Ardından 1913’te bu alanda hizmet vermek üzere kurulan dernek de “Ulusal Mesleki Rehberlik Derneği” olarak isimlendirilmiştir (Yeşilyaprak, 2014: 7).

1.1.6 Meslek Danışmanlığı

Meslek danışmanlığı, İŞKUR Veri Sözlüğü’nde “kişilerin ilgi ve yetenekleri ile mesleklerin gerektirdiği nitelik ve şartları karşılaştırarak, bireyin istek ve durumuna en uygun mesleği seçmesine, seçtiği meslekle ilgili eğitim imkânlarından yararlanmasına periyodik olarak yardım edilmesi süreci” olarak tanımlanmaktadır (İŞKUR, 2015).

Bir başka tanımda meslek danışmanlığı; kişilerin kendini tanımaları, anlamaları, günlük hayatta amaçlarını bulmaları, potansiyellerini ortaya çıkarabilmelerine imkân sağlayacak mesleki kararları keşfetmelerine yardım etme süreci olarak ifade edilmektedir (Niles, 2003: 70).

Literatürde yer alan tanımlar incelendiğinde ortak noktaların aşağıdaki biçimde olduğu görülmektedir (Görücü, 2019: 1837):

- Meslek danışmanlığı, meslek seçme sürecinin başındaki kişilere yönelik bir faaliyettir.
- Kişinin ilgi ve yeteneklerinin bireysel görüşme yoluyla ortaya çıkarılarak kişinin kendini tanımasına yardımcı olunur.
- Kişinin tanımlanan ilgi ve yeteneklerine uygun mesleklerin tanıtılarak bu mesleklere yönelik bilgilerin, eğitim olanaklarının, mesleğin özelliklerinin gerektirdiği becerilerin ve mesleğin gelecek durumunun anlatılması yoluyla danışmanlık hizmeti verilmesi süreçlerinden oluşur.

1.1.7 İş ve Meslek Danışmanlığı

İş ve meslek danışmanlığı, Türkiye İş Kurumu İş ve Meslek Danışmanlığı İşlemler El Kitabı'nda "Öğrencilerin meslek seçimlerine, Kuruma kayıtlı iş arayanların iş bulmalarına, mesleki uyum problemlerini gidermelerine, mesleki becerilerini geliştirmelerine, mesleklerini/işlerini değiştirmelerine, işverenlerin ise mevzuat çerçevesinde bilgilendirilmeleri ile taleplerini karşılamalarına sistemli olarak yardım edilmesi süreci" olarak tanımlanmaktadır.

Bir başka tanımda ise iş ve meslek danışmanlığı, bir kişinin kendini tanıması, işler ve meslekler hakkında bilgi sahibi olması, kendisi ile işleri ve meslekleri karşılaştırması ve bir istihdam ve gelişim planı oluşturması için kişiye yapılan, uzmanlık gerektiren sistematik destek süreci olarak ifade edilmektedir (Erdoğmuş, 2011: 7).

İş danışmanlığı kavramı tek başına ele alındığında, meslek danışmanlığından farklı olarak işsiz olup iş arayan veya çalışmakta olup daha iyi şartlarda iş arayan bireylere sunulan hizmetleri kapsadığı görülmektedir. Kısaca hedef kitleler tanımlanacak olursa; iş danışmanlığı hizmetlerinden, ilk defa işgücü piyasasına giren ve henüz mesleği olmayan gençler ve yetişkinler, uzun süre işsiz kalanlar, potansiyel işlerin nasıl aranacağını

bilmeyenler veya yönlendirmeye ihtiyaç duyanlar ve kendi işini kurmak isteyenler yararlanabilirken, meslek danışmanlığı hizmetlerinden, meslek seçme aşamasında olanlar, mesleki becerilerini geliştirmek isteyenler ve mesleğini değiştirmek isteyenler yararlanabilecektir (Erdoğmuş, 2011: 8-9).

Bireylerin ilgi, beceri, yetenek ve beklentileri doğrultusunda istihdamda olacakları yerin belirlenmesinde öncelikle meslek danışmanlığıyla verilen doğru meslek kararı etkindir. Ardından alınan iş danışmanlığı hizmeti ile kişi kendine uygun işi seçip karar verme sürecinin sonuna gelecektir. Meslek danışmanlığıyla başlayan ve iş danışmanlığıyla devam eden bu süreç, işsizliğin azaltılması ve istihdamın artırılmasında önemli bir role sahip olacaktır (Karagülle, 2007: 15).

Kısaca belirtmek gerekirse iş ve meslek danışmanlığı sadece kariyer problemleri yaşayan kişilere değil iş hayatının tüm aşamalarındaki kişilere kendilerine uygun, isteyerek yaptığı ve etkin olarak çalışabildikleri bir iş ve meslek sahibi olmaları için destek vermeyi ve rehberlik etmeyi amaçlamaktadır.

1.1.8 Kariyer Danışmanlığı

Herr ve Cramer'e göre kariyer danışmanlığı "Danışmanın uyguladığı çeşitli teknik ve süreçlerden oluşan bir çalışma ile kişilerin hedeflerini tanımlama ve uygulamaya odaklandığı, kendi faaliyetlerinden sorumlu bireylere karar verme, kendini ve davranışsal seçenekleri tanıma konusunda yardımcı olduğu ve bireylerle bir arada dinamik ve iş birliğine dayalı ilişkiler içinde gerçekleşen ve büyük ölçüde sözlü iletişime dayanan süreç" olarak tanımlanmıştır (Herr & Cramer, 1996: 357).

İstanbul Üniversitesi Kariyer Geliştirme Uygulama ve Araştırma Merkezinin yapmış olduğu tanımda ise kariyer danışmanlığı, kişilerin kariyer gelişim süreçlerine dair farkındalık artırmaları, kararlar almaları ve plan yapmalarını; ilgi, yetenek ve değerlerinin farkına varmalarını ve bu süreçte yaşanabilecek belirsizlik, değişim ve geçişlerle daha etkin mücadele etmelerini hedefleyen bir danışma süreci olarak ifade edilmiştir (İstanbul Üniversitesi, 2020).

Kariyer danışmanlığı ve mesleki rehberlik kavramları sıklıkla karıştırılabilmektedir. Mesleki rehberlik "kişinin mesleki seçim yapma ve kararlar almasına yardım" sürecini kapsarken

kariyer danışmanlığı “hayat boyu kariyer gelişimine yardım” sürecini kapsamaktadır (Yeşilyaprak, 2014: 8).

Kariyer danışmanları, bireyin kendi özellikleri, algıları ve çevresi ile olan ilişkilerini anlaması, iş yaşamının devamlı değişimine etki eden faktörleri, çalışanların davranışları ile disiplinlerini anlama konularında destek olmaktadır. Ayrıca, boş zamanların insan hayatındaki yeri, kariyer planlamasında dikkate değer etkenler, iş yaşamında doyum için gerekli bilgi ve beceriler gibi konularda kişiye rehberlik etmekte ve bireyin bilgi, tecrübe ve tercihlerini anlamasına, özellikle iş hayatında karşılaşılan gelecek döneme ilişkin kararlar almasına yardımcı olmaktadır (Özgüven, 2003: 79).

1.2 MESLEK DANIŞMANLIĞI ALANINDAKİ KURAMLAR

Mesleki rehberliğin ilk kez tanımlandığı 1909 yılından günümüze kadar geçen sürede mesleki gelişim süreci evrensel olarak kabul edilebilecek biçimde açıklanamadığından birbirinden farklı görüşler günümüze kadar geçerliliğini korumuştur.

Mesleki gelişim alanındaki kuramlar incelendiğinde uzun bir sınıflandırma bulunsa da bu kuramların ortak özellikleri ve ne işe yaradıkları aşağıdaki gibi özetlenebilecektir (Yeşilyaprak, 2014: 81):

- Hangi yaklaşımın hangi danışmanlık aşamasında daha geçerli olduğu konusunda fikir verir.
- Gözlemleri bir çerçeveye sokarak yorumlamaya ve değerlendirmeye hazır hale getirir.
- Tecrübelerimiz ve bilinmeyenler arasında bir köprü oluşturur.
- Geleceğe yönelik çıkarımlar yaparak sonucun danışman tarafından anlaşılmasına yardımcı olur.
- Araç ve amaç arasındaki ilişkiyi saptamaya yarar.
- Meslek danışmanlığı alanında betimsel ve deneysel araştırmalar yapmaya yardımcı olur.

1.2.1 İşe Uyum Kuramı

Dawis ve Lofquist (1984) işe uyumu "Bir çalışanın iş ortamı ile uyuma ulaşmak ve bu uyumu sürdürmek için yollar aradığı sürekli ve dinamik bir süreç" olarak tanımlamıştır (Dawis & Lofquist, 1984: 237).

İşe uyum kuramı, kişi ile çevre arasındaki uyumlu ilişki, çevrenin kişiye ve kişinin çevreye uygunluğu, kişi ile çevre arasındaki birbirini tamamlayıcı ilişkiler olarak tanımlanan şartları kapsayan uyuşma/benzeşme kavramını temel almaktadır. Uyuşma/benzeşme, çevre ile kişi arasındaki karşılıklı ilişki anlamına gelir. Bu ilişkide kişi çevrenin istediği özellikleri taşımalı, çevre de kişinin gereksinimlerini karşılamalıdır. Örnek vermek gerekirse, bir işçi para ve çalışma şartlarının iyi olduğu bir iş isterken çalışma çevresi de kişinin belli başlı iş becerilerini bilmesini ister (Yeşilyaprak, 2014: 98).

Bireylerin, ihtiyaçlarını karşılamak için potansiyel güçleri bulunmaktadır. Bu potansiyelleri çevreyle etkileşime girdikçe ortaya çıkmaktadır. Ancak burada başarılı olabilmek için kişi çevrenin ihtiyaçlarını karşılamalıdır. Birey ve çevre birbirlerinden gerekli destek ve takviyeleri alacak biçimde etkileşimde bulunmaktadırlar. Bu etkileşim hem birey hem de çevre için olumlu olduğu sürece birbirleri ile alışveriş halinde oldukları söylenebilir (Kuzgun, 2014: 209).

1.2.2 Holland'ın Mesleki Kişilikler Kuramı

Meslek seçimi ve uyumu Holland'a göre bireyin kişiliğinin bir uzantısını yansıtmaktadır. Holland kuramında kişilik tipleri olarak tanımladığı, bireylerin meslekleri hakkındaki genellemelerin çoğu zaman doğru olduğunu varsaymaktadır. Bu kişilik tipleri üzerine çalışarak ve arıtarak birey ve meslek çevresini kategorilere ayırmıştır (Sharf, 2017: 123).

Holland'ın kuramı, meslek danışmanlığı ve rehberliğinde kullanılabilecek kariyer ilgisi ve çevreleri hakkında basit ve anlaşılması kolay bir mesleki tipler çerçevesi sunmaktadır. Holland, mesleki ilginin kişiliğin bir ifadesi olduğunu ve mesleki ilginin gerçekçi, araştırmacı, sanatsal, sosyal, girişimci ve geleneksel olmak üzere altı tipolojiyle kavramsallaştırılabileceğini öne sürmüştür (Leung, 2008: 118).

Holland'ın kuramı aşağıdaki varsayımlara dayanmaktadır (Kuzgun, 2014: 122):

- Kişiler 6 tipten biri ile karakterize edilebilir veya 6 tipten birine benzer.
- Belirlenmiş olan her tipolojinin tarifi, belirli meslek gruplarına dâhil bireyler üzerinde yapılmış araştırma ve gözlemlerin sonucudur.
- 6 tip çevre bulunmaktadır. Her çevre belli kişilik tipinin hâkim olduğu bir ortamdır. Örneğin, sosyal çevre, sosyal kişilik tiplerinin başını çektiği bir çevredir.
- Bireyler kendilerine benzer beceri ve eğilimleri ile uyumlu çözümler arayacak ve eğilimlerine uyan bireylerin olduğu ortamlarda bulunmak isteyecektir. Böylece aynı tipolojideki kişiler toplandığında kendi temsil ettikleri tipi yansıtan bir çevre oluşturmuş olacaklardır.
- Bireyler beceri ve yeteneklerini kullanabilecekleri, davranışlarını daha rahat ifade edebilecekleri rolleri oynamalarına izin verebilecek çevrelerde bulunmak isterler.
- İnsanın davranışı ve tutumu onun kişiliği ve çevrenin özelliklerinin etkileşimi ile belirlenir.

Aşağıda yer almakta olan Tablo 1'de 6 tipoloji ve bu tipolojileri tanımlamak için belirlenmiş olan anahtar sözcükler ve meslekler sunulmaktadır. Örneğin "Geleneksel" tipte yer alan bir kişinin sistematik ve pratik bir çalışma biçimine sahip olduğu ifade edilmekte ve bu kişinin sistem takibi ve ayrıntıları fark etme konusundaki başarısı vurgulanmaktadır. Bu tip içinse uygun meslekler "Bankacı, muhasebeci ve sekreter" olarak belirtilmiştir.

Tablo 1: Holland'ın Tipolojisine Göre Tipler, Anahtar Sözcükler ve Meslekler

Tip	Anahtar Sözcükler	Meslekler
Gerçekçi	Pratik becerilere sahip, kişiler yerine makine veya araçlarla çalışmaya isteklidir.	Teknik meslekler, çiftçi, arazi mühendisi veya pilot
Araştırmacı	Analitik ve ayrıntıcı, fikirler üstüne çalışmaya istekli, problem çözmeyi ve araştırma yapmayı sever.	Kimyager, jeolog, biyolog, araştırmacı
Sanatsal	Artistik ve yaratıcı yeteneği vardır; problem çözmek için hayal gücünü ve sevgisini kullanır.	Müzisyen, mimar, yazar, endüstri tasarımcısı
Sosyal	Yüksek sosyal beceriye sahiptir, arkadaş canlısıdır. İnsanlarla iletişimde olmayı sever ve takım çalışmasından zevk alır.	Öğretmen, hemşire, psikolog, danışman
Girişimci	Lider kişiliği sahip, pazarlık etme ve konuşma becerileri yüksektir. Amacı uğruna insanları yönlendirmekten keyif alır.	Satış görevlisi, menajer, yönetici asistanı, avukat
Geleneksel	Sistematik ve pratik çalışır. Sistemi takip etme ve ayrıntıları fark etme konusunda başarılıdır.	Bankacı, muhasebeci, sekreter

Kaynak: (Yeşilyaprak, 2014: 111)

1.2.3 Super'in Gelişimsel Benlik Kuramı

Super, meslek seçimi ve gelişiminin, temelde bir kişinin benliğini geliştirme ve uygulama süreci olduğunu öne sürmüştür. Super'e göre benlik kavramı, fiziksel ve zihinsel büyüme, kişisel deneyimler, çevresel özellikler ve uyarım gibi bir dizi faktör arasındaki karmaşık etkileşimlerin bir ürünüdür. Meslek seçimine rehberlik edilmesi için ergenlik döneminde nispeten istikrarlı bir benlik kavramı ortaya çıkmalıdır. Ancak benlik kavramı durağan bir

varlık değildir ve kişi yeni deneyimlerle karşılaştıkça ve gelişim aşamalarında ilerledikçe gelişmeye devam edecektir (Leung, 2008: 120).

Super'e göre kişiler gelişim aşamasında kendi rolleri, kişilik özellikleri ve yeteneklerine ilişkin bir perspektif oluştururlar. Sonrasında, sahip olduğu bilgilere göre farklı meslekleri karşılaştırırlar ve benlik kavramlarını meslek alanına yansıtmaya çalışırlar. Bu sayede kişiler kendi benlik kavramlarını (yetenek, ilgi ve kişilik niteliklerini) en iyi anlatan ve yansıtan mesleği seçmeye çalışırlar. Kısaca, meslek seçimi, kişinin benliğinin bir meslek ile uygulamaya konmasıdır (Yeşilyaprak, 2014: 184).

Super'e göre "mesleki benlik" kavramının oluşması yaşam boyu süren bir gelişim süreci içinde ortaya çıkar ve belli adımları kapsar. Bu gelişim dönemleri aşağıda sayılmıştır (Özgüven, 2003: 75-76):

- Büyüme ve Gelişme Dönemi (0-14 yaş): Çocukluk dönemi olarak da ifade edilen bu dönem, kişinin fiziki, psikolojik ve sosyal gelişim dönemini içerir. Çocuk bu dönemde bilişsel ve sosyal beceriler edinir ve çevresine uyum yeteneği gelişir. Kendini tanıma, nelerden hoşlandığı, ne olmak istediği gibi konularda düşünceleri oluşmaya başlar. Kendisi hakkında öğrendiği benlik kavramı ve bazı meslekler arasında ilişki kurar.
- Keşfetme ve Deneme Dönemi (15-24 yaş): Çocukluktan ergenliğe geçilen bu dönemde genç bazı denemeler yapar ve geçici tercihlerde bulunur. Ardından genç, gerçek bir iş ve eğitim ortamının yeterliliklerini dikkate almaya başlar. Genç bu dönemin sonunda kararını vermiş olarak gerçek bir iş ortamına girer ve yaşamını devam ettirmek için kendini sınar.
- Kararlılık Dönemi (25-44 yaş): Bu dönem kişinin hem iş hem de aile hayatını kurduğu dönemi kapsar. Kişi bu dönemde kendini sınamaya devam edip belki de işini değiştirebilir. Ancak, sınama olmadan iş ve meslekte tutunma ve kararlılık da görülebilir.
- Koruma ve Devam Ettirme Dönemi (45-64 yaş): Çalışma hayatında yoğun uğraşlar sonunda kazanılan yer bu dönemde elde tutulmaya ve devam ettirilmeye çalışılır.
- Değişme ve Uyum Dönemi (65 yaş ve sonrası): Bedensel ve mental olarak zayıflanmış olunan bu dönemde kişi, fiziki gücünden ziyade deneyimlerinden ve

bilgilerinden yararlanır. Bu tecrübe ve edinmiş olduğu birikimlerini aktarabileceği alanlara yönelir. Ardından bireyin işi bırakma ve emekliliğe ayrılma ihtiyacı ortaya çıkar.

1.2.4 Gottfredson'un Daraltma ve Uzlaşma Kuramı

Gottfredson, kariyer seçiminin yüksek düzeyde bilişsel yeterlilik gerektiren bir süreç olduğunu varsaymıştır. Çocuğun karmaşık mesleki bilgileri sentezleme ve organize etme yeteneği, genel zekânın yanı sıra kronolojik yaş ilerlemesinin bir fonksiyonudur. Bilişsel büyüme ve gelişme, çeşitli mesleki alternatiflerin uygunluğunu değerlendirmek için kullanılan bilişsel bir meslek haritasının ve benlik kavramlarının geliştirilmesinde etkilidir (Leung, 2008: 123).

Daraltma, bireylerin kendilerine uygun olmadığını düşündükleri meslek alternatiflerini eledikleri bir süreci ifade etmektedir. Uzlaşma ise, bireylerin daha ulaşılabilir gördükleri alternatif meslekler için diğer seçeneklerden vazgeçtikleri bir süreçtir. Bu iki kavramda Gottfredson, kişilerin yalnızca meslek seçimi yapmayıp ayrımcılıkla, kültürle, işgücü piyasası ve başkalarıyla rekabeti kapsayan dış dünya ile mücadele etmek mecburiyetinde olduklarını ifade etmektedir (Sharf, 2017: 189).

Daraltma ve uzlaşma kuramında, kariyer seçiminde çok önemli yeri olan dört süreçten söz edilmektedir (Yeşilyaprak, 2014: 201):

- Yaşla ilgili olarak bilişsel becerilerin gelişmesi (bilişsel büyüme)
- Kişinin kendine yönelmesi ve benlik gelişimi (öz yaratım)
- Bir süreç içinde en az tercih ettikleri meslek seçeneklerinin elenmesi (daraltma)
- Meslek seçiminde bireylerin kendileri dışında kısıtların olduğunu kavrayıp bu duruma uyum sağlaması (uzlaşma)

1.2.5 Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı

İlk olarak öz yetkinlik kuramı olarak ifade edilen sosyal bilişsel kariyer kuramı, kişilerin başarılı bir şekilde bir şeylerin üstesinden gelebileceğine ilişkin onların inançları üzerine yoğunlaşmıştır. Kişinin bu inancının mesleki ilgilerinde, değerlerinde ve yeteneklerinde önemli bir paya sahip olduğu görülmektedir (Sharf, 2017: 389).

Sosyal bilişsel kariyer kuramının temel kavramı öz yetkinliktir. Öz yetkinlik, kişilerin istedikleri sonuca ulaşmak için yeteneklerini organize etme ve harekete geçirmeye ilişkin görüşleri olarak tanımlanmaktadır (Bandura, 1986: 391).

Kuram temelde iki düzey içermektedir. Birincisi, bilişsel-birey değişkenleridir. Bunlar yetkinlik beklentisi, sonuç beklentisi ve hedefler gibi değişkenleri içermektedir. İkinci düzeyde ise bireyin kontrol edemediği çevresel faktörlere yoğunlaşılmaktadır. Bunlar ise fiziksel özellikler, çevresel özellikler ve öğrenme yaşantılarıdır (Yeşilyaprak, 2014: 237).

İKİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE'DE MESLEK DANIŞMANLIĞI HİZMETLERİ

İkinci bölümde, ülkemizde 20'nci yüzyılın ortalarında sunulmaya başlanan meslek danışmanlığı hizmetlerinin gelişimi konusunda kapsamlı bilgi verilecektir. Öncelikle meslek danışmanlığı hizmetlerinin tarihçesi, ardından İŞKUR tarafından sunulan meslek danışmanlığı hizmetlerinin gelişiminden bahsedilecektir. Son olarak ülkemizde çeşitli kamu kurum ve kuruluşları, özel kurumlar ile sivil toplum kuruluşları tarafından verilen meslek danışmanlığı hizmetlerine değinilecektir.

2.1 TÜRKİYE'DE MESLEK DANIŞMANLIĞI HİZMETLERİNİN TARİHÇESİ

Türkiye'de rehberlik çalışmaları 1950'li yıllarda Marshall Planı ile birlikte bazı Türk eğitimcilerin ABD'de eğitim görüp ülkeye dönmesi ve ABD'li uzmanların ülkemize gelmesi ile başlamıştır. Mesleki rehberlik hizmetleri Türkiye'de genel olarak 3 dönemde ele alınabilir (Yeşilyaprak, 2011: 9):

(1) Başlangıç Dönemi: Öncü Adımlar (1953-1975)
(2) Arayış Dönemi: Kararsız Adımlar (1976-1994)
(3) Gelişme Dönemi: Sistematik Adımlar (1995-2010)

(1) Başlangıç Dönemi, Öncü Adımlar (1953-1975): Bu dönemde ABD'den gelen uzmanlar eğitim sistemimize ilişkin raporlar yazmış, Test ve Araştırma Bürosu (1953) ile ilk Rehberlik ve Araştırma Merkezinin kurulmasına yardımcı olmuş, ölçme araçlarının Türkçeye çevrilmesine destek olmuşlardır. Ayrıca söz konusu dönemde, ABD'ye gidip yurda dönen Türk uzmanların ABD'de öğrendiklerini uygulamaya koymaları da önemli gelişmelerdendir (Pişkin, 2006: 12).

Yine bu dönemde, Ankara Üniversitesinde rehberlik ve danışma alanında ilk lisans programı (1965-1966), Hacettepe Üniversitesinde ilk lisansüstü programı (1966-1967) açılmış ve Gazi Eğitim Enstitüsünde öğretmen yetiştiren programlara "Rehberlik ve Danışma Dersi" konmuştur (Tan, 2000: 39-49).

(2) Arayış Dönemi, Kararsız Adımlar (1976-1994): Bu dönemde mesleki rehberlik alanında yapılan çalışmalar, öğrencilerin ilgi ve yeteneklerini erken yaşlarda saptayıp mesleki ve teknik eğitime yönlendirmeye ve böylece üniversitelere yığılmaları önlemeyi amaçlamıştır. Bu nedenle eğitim yapısını gözden geçirme denemelerinin yanında rehberlik hizmetleri ile de çözüm üretilmeye çalışılmıştır.

Bu yıllarda mesleki eğitimin devletin öncelik verdiği politikalardan olması nedeniyle mesleki rehberlik kavramı da ön plana çıkmıştır. Okullarda yer alan rehberlik servislerinden beklenen öğrencileri tanımaları, onları ilgi ve yetenekleri doğrultusunda üst eğitime ya da iş hayatına yöneltmeleri olmuştur. Bu doğrultuda test ve envanter çalışmaları hızlanmıştır. Örneğin, Özoğlu (1977) tarafından "Kuder İlgi Alanları Envanteri" ve Kuzgun (1989) tarafından "Edwards Kişisel Tercih Envanteri" uyarlama çalışmaları yürütülmüş ve yine Kuzgun (1988) tarafından "Kendini Değerlendirme Envanteri" ile "Üniversiteler, Yüksek Öğretim Programları ve Meslekler Rehberi (1989)" yayınlanmıştır (Yeşilyaprak, 2011: 10). İş ve İşçi Bulma Kurumunun (İİBK) çalışma hayatında daha etkin bir yapıya getirilmesinin amaçlandığı ve Alman Çalışma Kurumu ile İİBK iş birliği ile yürütülen "İstihdam ve Eğitim Projesi" kapsamında "İş ve İşçi Bulma Kurumunun Reorganizasyonu Bileşeni" çerçevesinde 1991 yılında İstanbul, Ankara, İzmir, Bursa ve Adana'da "İş ve Meslek Danışmanlığı" servisleri kurulmuştur. 1992 yılında bu hizmetlerin yürütüldüğü şubelerde "Meslek Danışma Merkezleri" kurulmuştur. Ankara'da ise 5 ilde yürütülen çalışmaları koordine etmek ve bilgi kaynaklarının sistematize edilmesi amacıyla Genel Müdürlüğe bağlı olarak "Ankara Meslek Danışma Merkezi" kurulmuştur (Kartal, 2012: 43).

İŞKUR'da iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinin başlamasıyla birlikte meslek seçimi aşamasında Kuruma başvuran gençlerin ilgi ve yetenekleri doğrultusunda mesleğe yönlendirilmesi amacıyla Kuzgun tarafından geliştirilen "Kendini Değerlendirme Envanteri"(1988), "Akademik Benlik Kavramı Ölçeği" (1996) ve Bilgisayar Destekli Meslek Rehberliği (BİLDEMER-2000) ölçme araçları kullanılmıştır.

(3) Gelişme Dönemi, Sistematik Adımlar (1995-2010): Bu dönem ile birlikte küreselleşme ve ülkemizin Avrupa Birliği'ne girme hazırlıklarının da etkisiyle daha sorumlu ve çözüm arayışlarının daha sistematik olduğu bir sürece girilmiştir.

1997 yılında kabul edilen 4306 sayılı Kanun ile ilk ve ortaokul birleştirilerek temel ve zorunlu eğitim 8 yıla çıkarılmış, mesleki yöneltmenin okul rehberlik örgütü tarafından

yapılacağı ve milli eğitim sisteminin yeniden düzenleneceği belirtilmiştir. Ayrıca ilköğretim okullarında psikolojik danışman istihdam edilmeye başlanmıştır (Yeşilyaprak, 2014: 25).

Dünya Bankası ile gerçekleştirilen "İstihdam ve Eğitim Projesi" kapsamında 1999 yılında başlatılan eğitimlerle o yıllarda İŞKUR'da çalışan lisans mezunlarının tamamı Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesinde "İstihdam ve Danışmanlık Hizmetleri Uzun Dönem Eğitim Programı"na katılmıştır. Sekiz ay süren bu programda, personelin danışmanlık konusunda kapsamlı bir eğitim alması sağlanmıştır (Yeşilyaprak, 2014: 27).

Avrupa Birliği Komisyonu kararıyla 1992 yılında PETRA Projesi kapsamında Ulusal Rehberlik Bilgi Merkezleri faaliyete başlamış ve 1995 yılından itibaren bu ağ Euroguidance adı altında çalışmalarına devam etmiştir. Başlangıçta ağ, Avrupa Birliği'nin o zamanki 12 üye devletindeki merkezlerden oluşuyordu. Asıl görevi, özellikle Avrupa Birliği hareketliliği perspektifiyle, AB genelinde eğitim ve öğretim fırsatları ile ilgili bilgi alışverişini desteklemekti. Yıllar içinde ağ üye sayısıyla Avrupa Birliği'nin müteakip genişlemelerinden kaynaklı olarak büyüme ve değişim geçirmiştir. AB üye devletlerinin yanında bazı AB katılım öncesi devletler de Euroguidance ağına katılım göstermiştir (Carey, 2017: 2-3).

Kariyer rehberliği ve danışmanlığı alanında iş birliği ve deneyim paylaşımları temelinde çalışmalar yürütmek üzere kurulan Euroguidance, ülkemizde 2005 yılından itibaren, o dönem Devlet Planlama Teşkilatı bünyesinde yer alan Avrupa Birliği Eğitim ve Gençlik Programları Merkezi Başkanlığı (Ulusal Ajans) tarafından 2008 yılına kadar yürütülmüştür. 2009 yılında, AB Komisyonu tarafından Euroguidance Türkiye ulusal temsilciliği yürütme yetki ve sorumluluğu İŞKUR'a devredilmiştir (Euroguidance, 2018).

Mesleki Rehberlik Ulusal Eylem Planı oluşturulması amacıyla bu yıllarda gerçekleştirilmiş olan çalıştay ve toplantılar sonrasında ilgili tüm kurum, kuruluş ve tarafların katılımıyla 2009 yılında "Mesleki Bilgi, Rehberlik ve Danışmanlık Hizmetleri Mutabakat Belgesi" imzalanmıştır (İŞKUR, 2009). Söz konusu mutabakat metni 2004 yılında Mesleki Bilgi, Rehberlik ve Danışmanlık Hizmetleri İşbirliği Protokolüne istinaden hazırlanmıştır.

Öğrencilerin büyük hayallerle girmeye hak kazandığı üniversitede iyi bir bölüm seçme kaygısı, özel dershanelerin de sayısının fazla olmasının etkisiyle "tercih rehberliği"

kavramını doğurmuştur. Ayrıca bu yıllarda üniversitelerde Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik (PDR) programları sayıları artmıştır (Yeşilyaprak, 2014:28).

Kuruluş amacı, paydaşlarla birlikte, yeterlilikleri tanımlayan ve tanıyan uluslararası düzeyde kalite güvencesi sağlanmış Ulusal Yeterlilik Sistemini kurmak ve işletmek olan "Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK)" 2006 yılında 5544 sayılı Kanun ile kurulmasına da yine bu dönemde karar verilmiştir (MYK, 2020).

Bir başka önemli nokta ise 2011 yılında İş ve Meslek Danışmanlığının profesyonelleştirilmesi sürecinde İş ve Meslek Danışmanı Ulusal Yeterliliğinin hazırlanmasıdır. Söz konusu yeterlilik Türkiye Personel Yönetimi Derneği (PERYÖN) tarafından hazırlanmış ve İŞKUR görüş ve önerileriyle yeterliliğin oluşturulmasına katkıda sağlamıştır. Ulusal yeterliliğin hazırlanması, meslek danışmanlığının profesyonel bir çerçeveye oturtulması açısından oldukça önemli bir adımdır.

Son olarak; iş, meslek yapısı ve meslek sahibi olma anlayışındaki değişimi göstermek üzere aşağıdaki tablonun da kullanılmasında fayda görülmüştür.

Tablo 2: İş/Meslek Yapısı ve Meslek Sahibi Olma Anlayışındaki Değişimler

Eski Anlayışlar	**Yeni Anlayışlar**
Bir meslekte bir ömür	Yaşam boyu 3-7 iş/meslek değiştirme
Adanmışlık ve özdeşleşme	Daha uygun seçenekler araştırma
Dikey hiyerarşiye dayalı ilerleme	Performans bazlı ilerleme
Tek alanda derinlemesine uzmanlaşma	Çok alana aktarılabilir beceriler geliştirme
Belirlenmiş rol ve görev tanımları	Dinamik tol ve görevler
Diploma-unvan-statü dengesi	Sürekli gelişim, değişim ve uyum
"Devlet Kapısı" güvencesi	Güvencenin az olduğu iş ortamına uyum
Belli kalıplara dayalı tutarlılık	Girişimci, yenilikçi olmaya prim
Düzenli iş saatleri	Esnek zamanlama
Nitelikli tek bireye odaklanma	Uyumlu takım çalışması

Kaynak: (Yeşilyaprak, 2014: 36)

Tablo 2'de iş/meslek yapısı ve meslek sahibi olma anlayışındaki değişimler 10 madde halinde eski ve yeni anlayışlar kıyaslanarak verilmektedir. Örneğin önceden düzenli iş saatleri beklentisi yerini esnek zamanlamaya bırakmıştır. Nitelikli tek bireye odaklanma yerineyse uyumlu takım çalışması aranmaktadır.

2.2 TÜRKİYE'DE MESLEK DANIŞMANLIĞI HİZMETLERİNDE MEVCUT DURUM

Türkiye'de bireylere ve gruplara yönelik olarak mesleki rehberlik alanında belirli hizmetleri sunan çalışanlar içinde, profesyonel ve yarı profesyonel elemanlar bulunmaktadır. Bu kapsamda, okullarda psikolojik danışmanlar/rehber öğretmenler, okul dışında özel eğitim kurumlarında tercih danışmanları, özel danışmanlık bürolarında uzmanlar, İŞKUR'da görev yapmakta olan İş ve Meslek Danışmanları, özel istihdam bürolarında çalışan elemanlar ve ayrıca şirketlerin insan kaynakları departmanlarında çalışan ilgili personel sayılabilir. Söz konusu personelin eğitim sistemi içinde; öğrencilerin eğitim ve mesleğe yönelik tercihlerini belirlemede yardımcı olma, eğitim dışında ise; mezunları işe yönlendirme ve işe yerleştirme konularında rehberlik etme amacına yönelik olarak çalışmalarda bulunduğu görülmektedir (Yeşilyaprak, 2019: 82).

Bu bölümde işgücü piyasası adına Türkiye İş Kurumunun, öğrencilerin doğru mesleğe yönelmesi ve eğitimin etkinliğini artırmak adına Milli Eğitim Bakanlığının, bireylerin iş hayatında etkin bir şekilde yer alması adına üniversitelerin, sivil toplum kuruluşlarının ve özel istihdam bürolarının meslek danışmanlığı alanında sunmakta olduğu faaliyetler incelenecektir.

2.2.1 Türkiye İş Kurumu Tarafından Verilen Meslek Danışmanlığı Hizmetleri

Türkiye İş Kurumu tarafından verilen iş ve meslek danışmanlığı hizmetiyle, bireylerin özellikleri ile mesleklerde ihtiyaç duyulan beceri ve nitelikler karşılaştırılarak kişinin durumuna ve isteğine uyan iş ve mesleği seçmesi, seçilen meslekle ilgili eğitim imkânlarından faydalanması, istihdam edilmesi, işe uyumunun sağlanması ve ilgili problemlerin çözümüne sistemli olarak yardımcı olunmaktadır. Ayrıca işveren danışmanlığı kapsamında işyeri ziyaretleri gerçekleştirilmekte, işgücü talebi alınmakta ve işverenin İŞKUR ile ilgili işlerini çözme konularında rehberlik edilmektedir (İŞKUR, 2019: 60).

Türkiye İş Kurumu tarafından verilen iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinden bahsederken üç önemli kilometre taşından bahsetmekte fayda görülmektedir. Bunlardan ilki 1991 yılında Kurum personeline eğitim verilip iş ve meslek danışmanlığı servislerinin kurulması, ikincisi 2012 yılında başlanan, Kurum bünyesinde "İş ve Meslek Danışmanı" unvanlı personel istihdamı, diğeri ise 2017 yılında çalışmalarına başlanan ve iş ve meslek danışmanlığı hizmetinde anlayış değişimi olarak ifade edilebilecek olan "Profil Temelli Danışmanlık Sistemi" çalışmasıdır.

2012 yılına kadar 393 personel ile sunulan iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinin daha etkin ve sistemli sürdürülebilmesi hedefiyle İŞKUR tarafından, 2012 ve 2013 yıllarında kademeli olarak 4.000 İş ve Meslek Danışmanı alınması kararı alınmıştır (Bodur, 2013: 34). Son olarak 2019 yılında 1.141 kişilik danışman alımı gerçekleştirilmiştir.

İş ve Meslek Danışmanı unvanlı personel istihdamı ile birlikte İŞKUR tarafından sunulan hizmetlerin etkinliği artmıştır. 2013 yılı itibariyle iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri portföy yönetimi anlayışıyla sunulmaya başlanmıştır. Portföy yönetimi sistemi, İŞKUR'a kayıtlı iş arayanlara, işverenlere ve öğrencilere etkin hizmet sunmak amacıyla her bir iş ve meslek danışmanına iş arayan, işveren ve okul portföyü atanması ve danışmanların bu hizmeti portföy yönetimi sistemiyle vermesi biçiminde kurgulanmıştır. Bu sistemle birlikte İŞKUR'a kayıtlı olan her işsize, işverene ve okula bir İş ve Meslek Danışmanı atanması sağlanmıştır (İŞKUR, 2019: 60).

Portföy yönetimi sistemi danışmanın bir tek faaliyete ya da bireye değil çok sayıda işe ve bireye odaklanmasını gerektirmekteydi. Bu yapıda ortaya çıkan ihtiyaç nedeniyle 2017 yılı sonunda "Profil Temelli Danışmanlık Sistemi" adı verilen yapı bazı birimlerde pilot olarak denenmeye başlamıştır. Böylece İŞKUR tarafından sunulan iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinde yeni bir anlayış başlamıştır. Profil Temelli Danışmanlık Sistemi, belli değişkenler üzerinden İŞKUR'a kayıtlı iş arayanların profillerinin çıkarılması, İş ve Meslek Danışmanlarının branşlara ayrılarak hedef kitleye yönelik danışmanlık hizmeti vermesi, bireysel eylem planları hazırlaması, bireylerin işgücü piyasasında düzenli takibi ve danışmanlık hizmetlerinde niteliği artırma hedefleri üzerine kurgulanmış bir sistem biçiminde yapılandırılmıştır. (İŞKUR, 2019: 61).

Profil Temelli Danışmanlık Sistemi ile İŞKUR'da görevli İş ve Meslek Danışmanlarının branşlara ayrılmasının yanında, hizmet sunulan hedef kitlenin belli kriterlere göre profillere

ayırma çalışmaları yapılmaktadır. İş ve Meslek Danışmanları, İş Arayan Danışmanı, İşveren Danışmanı, Meslek Danışmanı, Engelli İş Koçu ve İş Kulübü Lideri olarak 5 branşa ayrılmıştır (İŞKUR, 2019: 61).

İlerleyen bölümlerde Profil Temelli Danışmanlık Sisteminden ve branşlardan detaylı bir biçimde söz edilecektir. Bu bölümün alt başlıklarında ise İŞKUR'un sunmuş olduğu meslek danışmanlığı hizmetleri hakkında kısaca bilgi verilecek ve hizmetlere ilişkin bazı istatistiki veriler sunulacaktır.

2.2.1.1 Bireysel Görüşme

İŞKUR'da görev yapan İş ve Meslek Danışmanları iş bulmada zorluk çekenlere meslek edinmek, değiştirmek ya da mesleğinde gelişmek isteyenlere, mesleki uyum sorunları yaşayanlar ile meslek seçme aşamasında olan kişilere farkındalık sağlamak amacıyla bireysel görüşmeler yapmaktadırlar. Gerek gördüklerinde ölçme ve değerlendirme araçlarını danışanına uygulamakta ve sonuçları danışanı ile birlikte değerlendirmektedir. Değerlendirme sonunda danışanı uygun bir mesleğe, işe, kursa yönlendirmektedir (İŞKUR, 2013: 15).

Bireysel görüşmenin iş danışmanlığı boyutunda İş ve Meslek Danışmanı öz geçmiş (CV) hazırlama, mülakat teknikleri, iş arama yöntemleri gibi konularda danışanını bilgilendirmekte, kişiyi yeteneklerine, ilgilerine ve değerlerine uygun bir işe yönlendirmektedir. Meslek danışmanlığı boyutunda ise bireylerle kendilerini, meslekleri ve eğitim olanaklarını daha ayrıntılı tanımaları üzerine bir görüşme gerçekleştirilmektedir. Meslek danışmanlığı daha çok öğrencilerle gerçekleştirilse de iş yaşamına ilk defa girecek bireylerle de iş danışmanlığı ile birlikte meslek danışmanlığını kapsayan bir bireysel görüşme gerçekleştirilebilmektedir.

Tablo 3: Bireysel Danışan-Bireysel Görüşme 2009-2020 Dönemi Gerçekleşmeler

Yıl	Bireysel Danışan Sayısı	Bireysel Görüşme
2009	6.355	6.745
2010	17.862	19.294
2011	147.974	161.991
2012	671.456	842.302
2013	1.230.899	1.632.196
2014	1.854.534	2.564.490
2015	2.370.524	3.378.952
2016	2.800.949	4.072.925
2017	2.971.064	4.276.025
2018	3.679.115	5.928.010
2019	4.356.645	7.057.356
2020*	1.604.452	2.151.655

Kaynak**:** İŞKUR veri tabanından yazar tarafından derlenmiştir.

*2020 Yılı Ocak-Eylül dönemi verilerini kapsamaktadır.

Bireysel danışan ve bireysel görüşme sayısında yıl bazlı düzenli artış görülmektedir. 2012 ve 2013 yılında yaşanan yükselişler ise İŞKUR'da bu yıllarda İş ve Meslek Danışmanı istihdamının başlaması ve sayının hızlı bir şekilde artması ile açıklanabilecektir. Kurum personel sayısının yanında hizmet etkinliği ve hayata geçen aktif ve pasif politikalar ile birlikte Kurum bilinirliğinin vatandaşlar nezdinde artışı da yükselen sayıların açıklanmasına yardımcı olacaktır. Bununla birlikte, 2020 yılında başlayan koronavirüs pandemisinin bu dönemde sunulan hizmetlere etkisi, verilerde ortaya çıkan belirgin düşüşlerle görülmektedir.

2.2.1.2 Grup Görüşmesi

Meslek danışmanlığı grup görüşmesi eğitim kurumu, toplantı salonu gibi yerlerde öğrencilerden oluşan gruplara, meslek seçiminin önemi ve meslek seçiminde dikkat edilecek hususların bahsedildiği, meslekler hakkında bilgilendirmenin yapıldığı, mesleki eğitim imkânları ve bir üst eğitim-öğretim seçenekleri gibi konuların anlatıldığı grup çalışması olarak tanımlanmaktadır (İŞKUR, 2013: 16).

Öğrenciler ile yapılan grup görüşmelerinin yanında askeri birlik, cezaevi gibi yerlerde iş arama becerileri eğitimine ihtiyaç duyan gruplara ve İŞKUR tarafından düzenlenen kurs ve programları bitirenlere iş arama becerileri eğitimi verilebilmektedir.

Ayrıca, velilerle ve rehber öğretmenlerle de meslek seçiminin önemi ve İŞKUR tarafından verilen iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinin anlatıldığı grup görüşmeleri düzenlenebilmektedir.

Tablo 4: Grup Görüşmesi 2009-2020 Dönemi Gerçekleşmeler (Kişi Sayısı)

Yıl	Öğrenci	Rehber Öğretmen	Veli	Açılan Grup Sayısı	Genel Toplam
2009	133.348	1.746	15.732	1.780	150.826
2010	163.501	2.275	15.957	2.205	181.733
2011	155.072	728	5.640	2.128	161.440
2012	134.010	781	1.223	2.304	136.014
2013	436.139	1.042	4.269	6.324	441.450
2014	511.720	2.508	4.067	8.839	518.295
2015	411.416	4.769	1.627	8.857	417.812
2016	321.075	1.712	343	8.091	323.130
2017	205.233	3.421	1.483	5.615	210.137
2018	212.007	3.334	2.605	6.332	217.946
2019	172.084	6.693	3.090	5.104	181.867
2020*	96.574	2.246	1.174	2.497	99.994
Genel Toplam	2.952.179	31.255	57.210	60.076	3.040.644

Kaynak**:** İŞKUR veri tabanından yazar tarafından derlenmiştir.

*2020 Yılı Ocak-Eylül dönemi verilerini kapsamaktadır.

2009-2011 döneminde Grup Görüşmesinden faydalanan kişi sayısı yaklaşık 494 bin kişi iken sonraki üç yılda (2012-2014 yılları) bu sayı 1,1 milyona kadar yükselmiştir. Bu artış da sonraki üç yılda yaşanan İş ve Meslek Danışmanı unvanlı personel alımı ile ilişkilendirilebilir. Bununla birlikte, 2020 yılında başlayan koronavirüs pandemisinin bu dönemde sunulan hizmetlere etkisi, verilerde ortaya çıkan belirgin düşüşlerle görülmektedir.

2.2.1.3 Meslek Danışma Komisyonu (MEDAK)

Meslek ve eğitim bilgilerinin toplanıp derlenmesi, uzmanlık gerektiren bir iş olmasının yanında maliyetli bir çalışmadır. Bu nedenle bu tür bilgileri bir kamu kurumunun toplaması gerekmektedir. Ülkemizde bu görevi Türkiye İş Kurumu üstlenmektedir. Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerinde ve okullarda kullanılmak üzere İş ve Meslek Danışmanları tarafından derlenen mesleki bilgiler Meslek Bilgi Merkezindeki personel tarafından geliştirilip Meslek Danışma Komisyonunun onayına sunulmaktadır (Kuzgun, 2014: 341).

1992 yılında kurulmuş olan ve 3 ayda bir toplanan komisyonun sekretaryası İŞKUR tarafından yürütülmekte olup günümüze kadar 87 toplantı gerçekleştirilmiştir. Bu toplantılarda; Komisyon üyesi kurum ve kuruluşlar kendi çalışma alanları doğrultusunda Mesleki Bilgi, Rehberlik ve Danışmanlık (MBRD) Hizmetlerine ilişkin ulusal ve uluslararası kurum ve kuruluşlarla yaptıkları çalışmaları paylaşmaktadır. Komisyon üyeleri İş ve Meslek Danışmanları tarafından hazırlanan Meslek Bilgi Dosyalarını gözden geçirerek onaylamakta, MBRD hizmetlerinin geliştirilmesi ve yaygınlaştırılmasına ilişkin bütün hususları incelemekte ve bu konuda karar almaktadır (Saç, 2020).

MEDAK üyesi kurum ve kuruluşlar aşağıda sayılmıştır:

- Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, (İŞKUR, Mesleki Yeterlilik Kurumu)
- Milli Eğitim Bakanlığı, (3 Genel Müdürlükle temsil edilmektedir. Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü, Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü, Özel Eğitim Rehberlik ve Danışma Hizmetleri Genel Müdürlüğü)
- Türkiye İstatistik Kurumu Başkanlığı (TÜİK),
- Yüksek Öğretim Kurulu Başkanlığı (YÖK),
- Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB),
- Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, (Sanayi ve Verimlilik Genel Müdürlüğü temsil etmektedir.)
- Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB),
- Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK),
- Türkiye Esnaf ve Sanatkârları Konfederasyonu (TESK),

- Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-İŞ).

2.2.1.4 Meslek Bilgi Merkezleri

İlk olarak 1992 yılında 5 ilde (İstanbul, Ankara, İzmir, Bursa, Adana) Türkiye İş Kurumu bünyesinde "Meslek Danışma Merkezi" kurulmuştur. Ankara'da da bu 5 ilde yürütülen çalışmaları koordine etmek ve bilgi kaynaklarının sistematize edilmesi amacıyla Genel Müdürlüğe bağlı olarak "Ankara Meslek Danışma Merkezi" kurulmuştur (Kartal, 2012: 43).

Meslek Danışma Merkezi ilerleyen yıllarda yeniden yapılandırılarak Meslek Bilgi Merkezi olarak isimlendirilmiştir. Meslek Bilgi Merkezleri; meslekleri, mesleki eğitim yerleri ve iş yaşamı ile ilgili bilgileri kapsayan kaynakların yer aldığı ve bu kaynakların isteyen kişilerin kullanımına sunulduğu bilgi merkezleridir. Günümüz itibarıyla 46 Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü bünyesinde Meslek Bilgi Merkezi bulunmaktadır (İŞKUR, 2019: 66).

Meslek Bilgi Merkezlerinden;

- Meslek seçme aşamasında olan bireyler,
- Mesleki eğitim merkezleri ve meslek kurslarında eğitimi verilen meslekler hakkında bilgi sahibi olmak isteyenler,
- Meslek sahibi olup, mesleğinde ilerlemek ve meslek değiştirmek isteyen kişiler,
- Rehber öğretmenler, okul yöneticileri, veliler ile meslekleri ve eğitim imkânlarını tanımak isteyen herkes yararlanabilmektedir.

2.2.1.5 Türk Meslekler Sözlüğü ve Meslek Araştırma Geliştirme Çalışmaları

Türk Meslekler Sözlüğü, mesleklerin Uluslararası Standart Meslek Sınıflama Sistemi (ISCO) kodları esas alınarak hazırlanan, standart meslek tanımları ve görevlerini içeren yayını ifade etmektedir.

Türk Meslekler Sözlüğü, iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinde, yurtiçi/yurtdışı istihdam hizmetlerinde, işgücü arz ve talebinin eşleştirilmesinde, işgücü piyasası araştırmalarında, işgücü istatistiklerinde, aktif işgücü programlarında, özel istihdam bürolarının iş ve işlemlerinde, işsizlik sigortası işlemlerinde vb. Kurum hizmetlerinin tamamında kullanılmaktadır (Saç, 2020).

Teknoloji, üretim anlayışları ve çalışma yaşamında ortaya çıkan gelişmeler ışığında işgücü piyasasında yeni çıkan meslekleri tespit etmek ve hâlihazırda olan mesleklerin tanımlarındaki değişiklikleri güncellemek ve Türk Meslekler Sözlüğüne aktarmak amacıyla meslek araştırma, bilgi toplama ve iş analizi çalışmaları yürütülmektedir (İŞKUR, 2019).

Meslek araştırma geliştirme çalışmaları sonucunda mesleklerle ilgili önemli kaynaklardan olan Meslek Bilgi Dosyaları hazırlanmaktadır. Bu dosyalarda temel olarak mesleğin tanımı, mesleğin icrası sırasında ihtiyaç olan araç ve gereçler, mesleğin gerektirdiği beceriler, çalışma şartları, iş bulma imkânları, eğitim süreci ve eğitimden sonraki potansiyel kazanç ve meslekte ilerleme olanakları bulunmaktadır (Can, 2020).

Meslek Bilgi Dosyaları, İŞKUR bünyesinde hizmet vermekte olan Meslek Bilgi Merkezlerinde, web sitesinde aynı zamanda Ulusal Meslek Bilgi Sisteminde (http://mbs.meb.gov.tr/) hizmete sunulmaktadır. Mart 2020 itibarıyla 973 adet meslek bilgi dosyası yayınlamış olup, her yıl ortalama 40 adet yeni meslek bilgi dosyası ilave edilmektedir. Bununla birlikte kullanımda olan dosyalar işgücü piyasası veya eğitim sisteminde yaşanan değişikliklere paralel olarak güncellenmektedir (Saç, 2020).

2.2.1.6 Mesleki Yönelim Test Bataryası

Mesleki Yönelim Test Bataryası, bireylerin özelliklerinin tanımlanmasına yardımcı olmak hedefiyle danışmanlık hizmetlerinde kullanılan bir ölçme değerlendirme aracıdır. Bu batarya aracılığıyla bireylerin ilgilerini, yönelimlerini ve becerilerini fark ederek geliştirmelerine yardımcı olunması ve bu sayede mesleki alternatiflerini görerek tercihlerini yapmalarında rehberlik edilmesi hedeflenmektedir (İŞKUR, 2014: 17).

İŞKUR'un Mesleki Yönelim Test Bataryasını kullanmasının amaçları;

- İŞKUR'a kayıtlı kişilerin işgücü profilini çıkarmak,
- Mesleki eğitim planlaması yapmak,
- Uygun eşleştirmeyi sağlayarak işsizliği azaltmak,
- Kişiyi doğru meslek kursuna yönlendirmektir.

2019 yılı Mart ayına kadar İŞKUR web portalında sadece İş ve Meslek Danışmanları (iç kullanıcılar) aracılığıyla uygulanan test bu tarihten itibaren dış kullanıcılara da açılmıştır (https://mytb.iskur.gov.tr/). Mart 2019'dan itibaren yeni güncellemeler ile web tabanlı

yazılım uygulamasının geliştirilmesi ve test bataryasının içinde yer alan 3 farklı testin ayrı ayrı amaçlarla uygulanabilmesi sağlanmıştır. Bataryayı uygulayan kullanıcı, İŞKUR birimlerine gelerek sonuçlarının İş ve Meslek Danışmanından değerlendirilmesini talep edebilmektedir.

Tablo 5: MYTB 2012-2020 Dönemi Gerçekleşmeler

Yıl	Gerçekleştirilen MYTB Sayısı
2012	1.311
2013	2.746
2014	6.269
2015	6.459
2016	7.070
2017	8.418
2018	5.863
2019	66.776
2020*	24.461
Genel Toplam	**129.373**

Kaynak**:** İŞKUR veri tabanından yazar tarafından derlenmiştir.

*2020 Yılı Ocak-Eylül dönemi verilerini kapsamaktadır.

2019 yılında Mesleki Yönelim Test Bataryasının dış kullanıcıya açılmasıyla birlikte uygulanan test sayısında büyük bir artış ortaya çıkmıştır. Tabloda yer aldığı üzere yalnızca 2019 yılında 2012-2018 yılları arasında uygulanan batarya sayısının toplamından daha fazla uygulama gerçekleştirilmiştir. Bununla birlikte, 2020 yılında başlayan koronavirüs pandemisinin bu dönemde sunulan hizmetlere etkisi, verilerde ortaya çıkan belirgin düşüşlerle görülmektedir.

2.2.1.7 Meslek Tanıtım Günleri

Meslek Tanıtım Günleri aracılığıyla üniversite tercihleri öncesinde öğrencilere rehberlik edilmesi hedeflenmektedir. 2015 yılında uygulanmaya başlayan Meslek Tanıtım Günleri temel olarak mesleğin, o mesleğin erbabı tarafından tanıtılması ve anlatılması şeklinde yürütülmektedir.

Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerince belirlenen program dâhilinde Türkiye'de lisans seviyesinde en çok tercih edilen mesleklerin tanıtılması şeklinde planlanmaktadır. Ayrıca

2019 yılında yapılan Meslek Tanıtım Günleri Rehberi'nde yapılan bir düzenleme ile işverenler, çalışanlar ve işsizler arasındaki ilişki ve bağlantıları tespit edip analize tabi tutarak istihdam politikalarının oluşturulmasına katkı sağlamak amacıyla hazırlanan Türkiye Geneli İşgücü Piyasası Araştırmaları raporunun "Açık İş ve Temininde Güçlük Çekilen Meslekler Bölümü"nden derlenen bazı bölümlerin de programa dâhil edilmesi sağlanmıştır. Bu bölümler içinden asgari 10 alan seçilerek Meslek Tanıtım Günleri düzenlenmektedir. Bu seminerlerin hedef kitlesi olarak daha çok yükseköğretime geçiş aşamasında olan 11. ve 12. sınıf öğrencileridir. Etkinlik bitiminde katılımcıların memnuniyet düzeyini ölçen anket yapılmaktadır (İŞKUR, 2019: 2).

Meslek Tanıtım Günleri yardımıyla temelde (İŞKUR, 2019: 64);

- Yanlış meslek seçiminin bireye ve topluma olan olumsuz etkilerini önlemesi,
- Kurumsal bilinirlik ve tanınırlığı artırması,
- Kariyer yolunda gençlere rehberlik edilmesi,
- İŞKUR'un meslek danışmanlığı hizmetlerine yeni bir yaklaşım getirilmesi amaçlanmaktadır.

Tablo 6: Meslek Tanıtım Günleri 2015-2020 Dönemi Gerçekleşmeler

Yıl	Meslek Tanıtım Günlerine Katılan Kişi
2015	31.150
2016	16.102
2017	34.442
2018	20.246
2019	36.031
2020*	9.151
Genel Toplam	**147.122**

Kaynak**:** İŞKUR veri tabanından yazar tarafından derlenmiştir.

*2020 Yılı Ocak-Eylül dönemi verilerini kapsamaktadır.

Yukarıdaki tablo incelendiğinde Meslek Tanıtım Günleri katılımcı sayısının yıllara göre değişkenlik gösterdiği görülmektedir. Faaliyetin hayata geçirildiği 2015 yılı gerçekleşmeleri 2017 ve 2019 yılı gerçekleşmelerinden sonra en yüksek katılımcının olduğu yıl olarak dikkat çekmektedir. Bununla birlikte, 2020 yılında başlayan koronavirüs pandemisinin bu dönemde sunulan hizmetlere etkisi, verilerde ortaya çıkan belirgin düşüşlerle görülmektedir.

2.2.1.8 Meslek Seçimine Destek Dergisi

Meslek seçme dönemindeki öğrencilere, velilere ve rehber öğretmenlerine destek olma amacıyla İŞKUR'un hazırlamış olduğu yardımcı materyallerden biri de Meslek Seçimine Destek Dergisi'dir. Derginin içeriğinde meslek seçiminin önemi, meslekleri ve kendini tanımada farkındalık, öğrencilerin meslekler hakkında bilgi alabileceği kaynaklar gibi birçok konuda yazılar bulunmaktadır. Yıllık olarak hazırlanan dergi ilköğretim ve lise öğrencilerine İş ve Meslek Danışmanları aracılığıyla okullarda gerçekleştirilmekte olan seminerler yoluyla dağıtılmaktadır (Can, 2017: 31).

2013 yılında 700 bin adet, 2014 ve 2018 yılları arasında birer milyon adet basılarak dağıtımı gerçekleştirilen Meslek Seçimine Destek Dergisi, 2019 yılında 500 bin adet basılarak dağıtılmıştır (İŞKUR, 2019: 64).

2.2.1.9 İş Kulüpleri

İş Kulüpleri kadınlar, gençler, engelliler, uzun süreli işsizler, tedavi görmüş madde bağımlıları gibi özel politika gerektiren gruplarda yer alan kişilere yönelik yöntem ve motivasyon desteği veren bir iş ve meslek danışmanlığı programıdır.

İş Kulübünden faydalanan bireylerin tek başlarına iş arayıp bulmaları için gerekli beceri ve motivasyona sahip olmalarına yardımcı olunmaktadır. Verilen eğitimlerde, mülakat teknikleri, öz geçmiş hazırlama, beden dili vb. konular işlenmektedir. Bireysel çalışma ve akran danışmanlığı gibi yöntemler kullanılarak faydalanıcıların özgüveni artırılmakta ve iş bulmaya dair inançları desteklenmektedir. (Öz, 2020).

İş Kulüplerinin faaliyete başladığı 2017 yılından 2019 yılı sonuna kadar toplam 53.925 kişi yoğunlaştırılmış iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinden yararlanmıştır (İŞKUR, 2019: 62).

2.2.1.10 İŞKUR Kampüs

İŞKUR'un temel görevleri arasında sayılan genç istihdamının artırılmasına yönelik rehberlik faaliyetleri doğrultusunda, üniversite öğrencilerine danışmanlık hizmeti sunulması amacıyla 2013 yılında Üniversite İrtibat Noktaları faaliyeti hayata geçirilmiştir.

Üniversite İrtibat Noktaları hizmetinin sunulmaya başlaması ile İş ve Meslek Danışmanları rehberlik ve danışmanlık faaliyetlerinin ulaşılabilirliğinin artırılması amacıyla üniversite öğrencilerine daha yakından temas ederek üniversitelerde öğrencilere yüz yüze danışmanlık hizmeti vermeye başlamışlardır (Sakal, 2020).

2019 yılına gelindiğinde sunulan hizmetin etkinliğini artırmak adına Üniversite İrtibat Noktaları; üniversite kariyer merkezleri ve İş Kulüpleri iş birliği ile yeniden yapılandırılmış ve İŞKUR Kampüs olarak revize edilmiştir (İŞKUR, 2019: 64).

İŞKUR Kampüs ile birlikte üniversiteli gençlere yönelik danışmanlık hizmetlerinin etkinliğini artırmanın yanında üniversite kariyer merkezleri ile olan iş birliğinin de güçlenmesi amaçlanmaktadır. Ayrıca Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerinde İş Kulübü olup olmamasına bağlı olarak değişen yapıda İŞKUR Kampüs ve İş Kulübü hizmeti entegre şekilde yürütülmektedir. İş Kulübü bulunmayan bölgelerde ise İŞKUR Kampüs çalışmaları Meslek Danışmanları tarafından yürütülmektedir (Sakal, 2020).

İŞKUR Kampüs aracılığıyla üniversitelerde (Kandil, 2019: 10-11);

- İşbaşı Eğitim Programları, iş arama süreçleri, öz geçmiş hazırlama, mülakat teknikleri gibi konularda bireysel danışmanlık hizmeti verilerek kariyer yolculuğunda öğrencilere rehberlik edilmesi,
- Fakülte yönetimleri ile periyodik görüşmeler yapılması, seminer salonlarında grup görüşmeleri ve akademisyenlerle yapılan planlama doğrultusunda ders aralarında sınıf görüşmeleri gerçekleştirilmesi,
- Öğrencilerin yoğun olarak bulunduğu alanlarda İŞKUR stantları açılması,
- Öğrenci kulüpleri ve kariyer merkezler iş birliği ile çeşitli faaliyetlerde (istihdam fuarı, kariyer günü vb.) ortak hareket edilmesi gibi çalışmalar yürütülmesi amaçlanmaktadır.

2.2.1.11 Euroguidance

Türkiye İş Kurumu, Avrupa Birliği Komisyonu tarafından finanse edilen Avrupa Rehberlik Merkezi'nin (Euroguidance) ülke temsilciğini yürütmektedir. 28 AB ülkesi, İzlanda, Karadağ, Makedonya, Norveç, Sırbistan ve Türkiye'nin üyesi olduğu Euroguidance'ın temel amaçları içinde (Euroguidance, 2018);

- Mesleki rehberlik, eğitim ve danışmanlık faaliyetlerini Avrupa boyutuyla ulusal seviyede geliştirmek,
- Sunulan rehberlik hizmetleri arasında bilinç oluşturulmasına ve iş birliği yapılmasına destek sağlamak,
- Öğrenmeye destek amacıyla hayat boyu rehberlik ve hareketlilik kapsamında etkili bilgi sağlamak yer almaktadır.

Euroguidance hedef kitlesi olarak ise; eğitim ve istihdam sektörleri içindeki rehberlik hizmeti uygulayıcıları, öğrenci iş arayan, eğiticiler ve politika yapıcılar sayılabilmektedir.

Ulusal ve uluslararası düzeyde etkinlikler, ağ toplantıları, basılı ve dijital materyal, konferans, seminer ve kurs faaliyetleri ile söz konusunu amaçlar çerçevesinde çeşitli faaliyetler yürütülerek hedef kitlede yer alan kişilerde bilinç oluşturulması hedeflenmektedir (Euroguidance, 2018).

Euroguidance bütçesi AB katkısı ve ulusal katkıdan meydana gelmektedir. 2018 yılına kadar, AB katkısı toplam bütçenin %50'sinden fazla olmamak kaydıyla bütçe hazırlanmaktaydı, ancak 2018 yılından itibaren yeni getirilen düzenleme ile artık AB Katkısı %75 düzeyine kadar çıkarılmıştır.

Euroguidance kapsamında, 2009 yılından itibaren çeşitli faaliyetler gerçekleştirilmiştir. Bu faaliyetler kapsamında, kariyer rehberliği ve danışmanlığı alanında güncel yaklaşımların paylaşılması için kongre, çalıştay gibi organizasyonlar, İş ve Meslek Danışmanlarına yönelik eğitimler, Euroguidance ağının ülkemizde tanınırlığını artırmak adına tanıtım ve promosyon malzemeleri hazırlanması ve dağıtılması, kariyer rehberliği ve danışmanlığı alanındaki uluslararası yayınlardan seçilen yayınların Türkçeye çevrilmesi hizmeti ve böylece kaynak havuzu oluşturulması gibi temel çalışmalar yürütülmektedir.

2.2.2 Yükseköğretim Kurumları Tarafından Verilen Meslek Danışmanlığı Hizmetleri

Yükseköğretim, fakülte ve yüksekokulları içine alan lise üstü bir eğitim seviyesidir. Üniversitelerin temelde 3 amacı bulunmaktadır:

- Bilimsel araştırmalar gerçekleştirmek ve küresel ölçekte bilgi üretmek,
- İşgücü piyasası ve kamu kurumlarına eleman yetiştirmek,

- Kişilere bilgi ve kültür kazandırmak.

Yukarıda sayılan amaçlardan ikincisini gerçekleştirmek adına yükseköğretim kurumları bazı faaliyetler gerçekleştirmektedir. Üniversitede verilen meslek danışmanlığı hizmetleri öğrencilerin bölüm değiştirerek kendilerine uygun bir alana yerleşmeleri, alanlarını benimsemeleri, bölümlerinde başarılı olmak adına gerekli bilgi ve becerileri kazanmak amacıyla yapılan yardımları içermektedir (Kuzgun, 2014: 295-297).

Üniversiteler tarafından verilen meslek danışmanlığı hizmetlerinin en önemli aracı üniversite kariyer merkezlerinde verilen hizmetlerdir. Bu merkezlerde verilen hizmetler temel olarak 3 başlıkta toplanmaktadır: Kariyer keşfi, bireysel danışmanlık ve işe yerleştirme. Kariyer keşfi başlığında atölye, saha çalışmaları ve mentor programları düzenlenebilmektedir. Bunun yanı sıra bazı üniversiteler bünyesinde kariyer seçimiyle ilgili seçmeli dersler bulunmaktadır. Bireysel danışmanlık başlığında uygulanan kişilik envanterleri sonuçlarına ve kişinin ilgisine göre yönlendirme sağlanmaktadır. İşe yerleştirme başlığında ise kariyer fuarları, seminerler ve mülakat simülasyonları gibi hizmetler verilmektedir (Sayan vd., 2014: 16).

Kariyer merkezleri öğrencilere birinci sınıftan başlamak üzere mezun olana dek kariyer planlama danışmanlığı, mezun olunduktan sonra ise de mezun takip sistemiyle iş birliği şeklinde kariyer geliştirme danışmanlığı hizmeti verebilmektedir.

Üniversite kariyer merkezlerinde yürütülen çalışmalar ayrıntılı incelendiğinde aşağıdaki faaliyetler ön plana çıkmaktadır (Karaaslan, 2017: 8):

- Kariyer günleri,
- Kariyer fuarları,
- İş yaşamında hazırlık seminerleri: Öz geçmiş hazırlama, mülakat teknikleri ve mülakat simülasyonu,
- Staj ve yarı/tam zamanlı iş imkânları,
- Kişisel gelişim seminerleri,
- Söyleşiler,
- Firma tanıtımları,
- Haberler, duyurular ve iş ilanları.

2.2.3 Özel İstihdam Büroları Tarafından Verilen Meslek Danışmanlığı Hizmetleri

İş arayanların elverişli oldukları işlere yerleştirilmesine ve çeşitli işler için uygun işçiler bulunmasına aracılık yapmak ve/veya geçici iş ilişkisi kurma faaliyeti yürütmek üzere Türkiye İş Kurumu tarafından izin verilen gerçek veya tüzel kişiler tarafından kurulan bürolara özel istihdam büroları denilmektedir (İŞKUR, 2016).

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ise özel istihdam bürolarını "Bir istihdam boşluğunun doldurulmasını veya mesleki ilerlemeyi ya da istihdama girişi kolaylaştırmak ya da hızlandırmak maksadıyla faaliyet göstermeyi üstlenen, özel hukuk hükümlerine tabi hizmet kuruluşları" olarak tanımlamaktadır (İŞKUR, 2019: 43-45). Hâlihazırda ülkemizde faal bulunan özel istihdam bürosu sayısı 501'dir.

Ülkemizde, özel istihdam bürolarının sunmakta olduğu meslek danışmanlığı hizmetleri genel olarak internet üzerinden işe yerleştirmeye aracılık edilmesi şeklindedir. İnsan kaynakları profesyonelleri, alanında başarılı iş adamları ve çalışanlarla röportajlar gerçekleştirerek kişilerin mesleki bilgilerini artırma girişimleri gerçekleştirilmektedir. Çeşitli makaleler, raporlar, çevrim içi eğitimler ve uygulamalar ile kişilerin iş arama becerilerini geliştirme çalışmaları düzenlenmektedir (Can, 2017:36).

2.2.4 Sivil Toplum Kuruluşları Tarafından Verilen Meslek Danışmanlığı Hizmetleri

Kamu ve özel sektör dışında üçüncü bir sektörü oluşturan kuruluşları tanımlamak için "Sivil Toplum Kuruluşları (STK)" kavramı kullanılmaktadır. Ülkemizde STK'ların büyük bir kısmı vakıflar ve derneklerden oluşmaktadır. (Kalkınma Bakanlığı, 2018: X).

Danışmanlık ve rehberlik konularında, alanda uzman akademisyenlerin öncülüğünde kurulmuş olan önemli sivil toplum kuruluşlarından biri Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Derneğidir. 1989 yılında kurulmuş olan Türk PDR Derneği, psikolojik danışma ve rehberlik biliminin ve mesleğinin ülkemizde gelişmesini desteklemek, psikolojik danışma ve rehberlik alanında çalışanların, sosyal, bilimsel, mesleki ve kültürel yönden gelişmelerine yardımcı olmak, meslekte çalışanların haklarını korumak amaçlarına yönelik olarak kurulmuştur. 1989 yılından günümüze tüzüğünde yer alan amaçlar doğrultusunda PDR alanının bir bilim dalı olarak gelişmesi, alanda çalışanların eğitim ve çalışma standartlarının artırılması, Türkiye'de PDR'nin profesyonel bir meslek olarak kabul görmesi konularında

uğraşlar vermişlerdir. Ayrıca alanda, ulusal ve uluslararası kongre ve toplantılar düzenlemişlerdir (PDR-DER, 2019).

Günümüzde, kalkınma sürecinde sivil toplum kuruluşlarının devletin yetersiz kaldığı durumlarda tamamlayıcı rolünün büyük olduğu vurgulanmaktadır. 11. Kalkınma Planı Özel İhtisas Komisyon Raporu'nda "STK'lar başta genç işsizliği olmak üzere genel olarak işsizlik düzeyinin azalmasında, gençlerin istihdam alanlarının artmasında, gençlere rehberlik ve kariyer hizmetleri sunulmasında, mesleki ve teknik eğitimin geliştirilmesinde daha etkin bir rol üstlenecektir." ifadesi yer almaktadır (Kalkınma Bakanlığı, 2018: 58).

Bu doğrultuda, ülkemizde sivil toplum kuruluşlarının günümüzde çok fazla olmasa da ilerleyen dönemlerde meslek danışmanlığı alanında önemli faaliyetleri olabileceği anlaşılmaktadır.

2.2.5 Milli Eğitim Bakanlığı Tarafından Verilen Meslek Danışmanlığı Hizmetleri

Okullarda öğrencilere rehberlik edilmesi ihtiyacı, 1960'tan sonraki 5 yıllık ulusal kalkınma planlarında yer almıştır. Ancak planlarda rehberlik ve psikolojik hizmetlerin ihtiyacı, öğrencinin bir birey olarak gelişmesinden ziyade, ekonomik bir varlık olarak gelişip iyi bir üretici olması açısından rehberlik yapılması olarak düşünülmüştür. Yani rehberlik, bir insan kaynakları planlaması aracı olarak ele alınmıştır (Tan, 2000:42).

Ayrıca rehberlik ve danışma konusu 1960'tan sonra bütün eğitim şuralarının en önemli konusu olmuştur. Bu yıllardan sonra ilk, orta, lise ve çeşitli meslek okulları yönetmeliklerinde öğrencilere rehberlik hizmeti verilmesi ile ilgili fikir ve maddeler yer almıştır (Tan, 2000:42).

Günümüze gelindiğinde ise Milli Eğitim Bakanlığı meslek danışmanlığı hizmetlerini 10.11.2017 tarih ve 30236 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan Milli Eğitim Bakanlığı Rehberlik Hizmetleri Yönetmeliği'ne göre yürütmektedir. Özel Eğitim ve Rehberlik Hizmetleri Genel Müdürlüğü ülkemizde rehberlik hizmetlerinden ve söz konusu Rehberlik Hizmetleri Yönetmeliğinden sorumlu Milli Eğitim Bakanlığı birimidir. Aynı Yönetmeliğin 11'inci maddesine göre yönlendirme ve yerleştirme hizmetleri, kişinin gelişimsel özellikleri ve ihtiyaçları doğrultusunda kişiyi derse, bölüme, okula, üst öğrenime veya mesleğe yönlendirmeyi kapsamaktadır. Bu süreçte, mesleki ve kişisel rehberlik uygulamaları sonuçlarının bütünleştirilmesi esastır.

2018 yılında Milli Eğitim Bakanlığı Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğünce "öğrenme ve çalışma fırsatlarına açılan kapı" olarak tanımlanan Hayat Boyu Öğrenme Portalı yayına sunulmuştur. Portalda güncel öğrenme ve istihdam fırsatlarının yanında bireylerin mesleki ve kişisel gelişim ihtiyaçlarına yönelik hayat boyu rehberlik bilgileri sunulmaktadır. Çeşitli hizmet sağlayıcılarından alınan verilerin bir araya getirildiği Hayat Boyu Öğrenme Portalı'nda, temel eğitim, yükseköğretim, yaygın eğitim ve uzaktan öğrenim dâhil tüm öğrenme fırsatları konusunda bilgi yer almaktadır (MEB, 2018).

Hayat boyu öğrenmenin istihdama yönelik bilgi ve beceri edinmenin yanında mevcut bilgilerin güncellenmesinde geçerli bir seçenek olduğu günümüzde, yaygın eğitim önem kazanmıştır. Ülkemizde nüfusun tüm kesimine hitap edebilen yaygın eğitim fırsatları geliştirilmektedir. Bu doğrultuda, Hayat Boyu Öğrenme Portalı ile ülkemizdeki en büyük hayat boyu öğrenme kurumlarının veri tabanlarına tek noktadan erişim sağlanması amaçlanmıştır. Millî Eğitim Bakanlığı Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğüne bağlı Halk Eğitimi Merkezleri tarafından sunulan kurs programlarının yanında İŞKUR ve diğer kamu ve özel kuruluşların sunduğu eğitim ve iş imkânlarına bu portaldan ulaşılabilmektedir (MEB, 2018).

Ülkemizde rehberlik hizmetleri öğretim kademelerine göre 5'e ayrılmaktadır (MEB, 2020):

Okul öncesi dönemde rehberlik hizmetleri: Çocuğun sosyalleşmesine, ilkokula hazır hale gelmesine, kendini ifade etmeye yönelik sosyal beceriler edinmesine, olumlu benlik algısıyla mesleklere ilişkin olumlu tutumlar geliştirmesine ve aile rehberliğine yönelik olarak mesleki ve kişisel/sosyal rehberlik hizmetleri kapsamında yürütülmektedir.

İlkokul kademesinde rehberlik hizmetleri: Öğrencinin okula uyum sağlamasına, öğrenmeyi öğrenme ve öğrendiklerini aktarmaya yönelik bilişsel becerileri edinmesine, duyguları tanıma, kendini ifade etme gibi sosyal beceriler ile kişilik gelişimi ve mesleki gelişimlerini desteklemeye yönelik mesleki ve kişisel/sosyal rehberlik hizmetleri kapsamında yürütülmektedir.

Ortaokul kademesinde rehberlik hizmetleri: Öğrencinin ilgi, yetenek ve kişilik özellikleri doğrultusunda seçmeli derslere, sosyal kulüplere yönelmesine ve hobi edinmesine; güçlü ve zayıf yönlerinin tanımasına ve geliştirmesi gereken yönlerini anlamasına; gelişim dönemi

özelliklerine uyum saplamasına yönelik mesleki ve kişisel/sosyal rehberlik hizmetleri kapsamında yürütülmektedir.

Ortaöğretim kademesinde rehberlik hizmetleri: Öğrencinin kişisel özelliklerini değerlendirip sağlıklı kimlik oluşturarak yetişkinlik hayatına hazırlanmasına; değerlerini anlaması ve kendi değerleri ile toplumsal değerler arasında bağ kurmasına, yükseköğretime devam etme noktasında istekli olmasına ve kendine uygun bir alan yönelmesine; iş hayatına hazırlanmasına ve meslek edinmesine yönelik mesleki ve kişisel/sosyal rehberlik hizmetleri kapsamında yürütülmektedir.

Yaygın eğitimde rehberlik hizmetleri: Kişinin gelişim dönemi özellikleri, ihtiyaçları, beklentileri, çevresi ve sosyokültürel özellikleri dikkate alınarak yaşam boyu öğrenmeyi destekleyen, melek öncesi eğitim ve iş hayatına hazırlık, yeni meslek edinimi, aktarılabilir becerilerin iş yaşamındaki önemine yönelik mesleki ve kişisel/sosyal rehberlik hizmetleri kapsamında yürütülmektedir.

2.2.6 Avrupa Birliği Programları Tarafından Sunulan Hizmetler

Türkiye, 1999 yılında gerçekleşen Helsinki Zirvesi'nde Avrupa Birliğine adaylık sürecinin başlaması ile topluluk programlarından faydalanmaya başlamıştır. Türkiye Ulusal Ajansı 2002 yılında Devlet Planlama Teşkilatına bağlı olarak kurulmuş, 2011 yılında 634 sayılı KHK ile Avrupa Birliği Bakanlığının ilgili kuruluşu olmuş ve ardından 2018 yılında 4 nolu Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile Dışişleri Bakanlığının bağlı kuruluşu olan Avrupa Birliği Başkanlığının ilgili kuruluşu olmuştur.

2003 yılı ile birlikte pilot uygulamalara başlayan Ulusal Ajans 1 Nisan 2004 yılında AB Eğitim ve Gençlik Programları'nın tam üyesi haline gelmiş ve 2006 yılına kadar süren Socrates, Leonardo da Vinci ve Gençlik adlarıyla bilinen topluluk programlarını yürütmüştür. 2007-2013 dönemi boyunca Hayatboyu Öğrenme ve Gençlik Programları Türkiye Ulusal Ajansı tarafından yürütülmüştür. 2014-2020 yıllarını kapsayan program olan Erasmus+ Programı da yine Türkiye Ulusal Ajansı unvanıyla, AB Eğitim ve Gençlik Programları Merkezi Başkanlığı tarafından yürütülmektedir (Türkiye Ulusal Ajansı, 2020).

Erasmus+ 2014-2020 yılları arasında uygulanan eğitim, gençlik ve spor alanlarını kapsayan Avrupa Birliğinin hibe programını ifade etmektedir. Erasmus+ Programı ile kişilere, yaş ve eğitim ayrımı yapılmaksızın yeni beceriler kazandırılması, onların kişisel gelişimlerinin

güçlendirilmesi ve istihdam imkânlarının artırılması hedeflenmektedir (Türkiye Ulusal Ajansı, 2020).

Toplam 14,7 milyar avro bütçe ayrılan Erasmus+ programında;

- Gençlerin mesleki becerilerini ve kişisel gelimlerini desteklemek,
- Eğitim, öğretim ve gençlik çalışmalarını modernize etmek,
- Kurumlar arası iş birliklerini teşvik etmek amaçlanmaktadır.

Ulusal Ajans tarafından yürütülen bir başka program da Avrupa Dayanışma Programıdır. Program, gençlerin kişisel, eğitimsel, sosyal, sivil ve mesleki gelişimlerini desteklemenin yanında, kendi ülkelerinde veya yurt dışında topluma yarar sağlayan projelerde gönüllü olmaları veya ağ kurma faaliyetlerinde bulunmaları için fırsatlar sunan, toplumsal ihtiyaçları karşılamayı hedefleyen yeni bir Avrupa Birliği girişimidir (Türkiye Ulusal Ajansı, 2020).

2.2.7 Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi Tarafından Sunulan Hizmetler

24 Haziran 2018 tarihindeki Cumhurbaşkanlığı seçimi ile birlikte Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi yürürlüğe girmiştir. Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi ile birlikte çeşitli amaçlarla politika kurulları ve ofisler kurulmuştur.

Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sisteminin yeniliklerinden biri olan Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi 1 nolu Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile kurulmuştur. Yine aynı kararname ile İnsan Kaynakları Ofisine Türkiye'nin insan kaynakları envanterini çıkarmak, yetenek yönetimi projeleri üretmek ve verimliliğin artırılması için insan kaynakları planlamasına yönelik çalışmalar yapmak gibi görevler yüklenmiştir.

İnsan Kaynakları Ofisi kurulduğu günden bu yana Üni-Veri, Yetenek Her Yerde, Staj Seferberliği, Kariyer Planlama Dersi ve Danışman Bilgi Sistemi (DABİS) gibi projeleri yürütmektedir (CBİKO, 2020).

Yürütülen projelerden biri olan "Üni-Veri" üniversite lisans mezunlarının işgücü piyasası performanslarını bölüm bazında değerlendiren, üniversite tercihi yapacak öğrenciler başta olmak üzere eğitimi devam eden gençlerin ve profesyonellerin doğrudan yararlanabileceği istatistiki verilere dayanan bir araştırmayı ifade etmektedir (CBİKO, 2020).

“Yetenek Her Yerde” ise 2019 yılında başlanan, üniversite, kamu-özel sektör kurumları ve meslek odaları iş birliği ile hazırlanan kariyer etkinlikleri iken “Staj Seferberliği” ise kamu kurumları ve gönüllü işverenlerin desteğiyle üniversite öğrencilerine yönelik hazırlanan staj programı projeleridir (CBİKO, 2020).

“Danışman Bilgi Sistemi (DABİS)”, lisans mezunlarının işgücü piyasası performanslarını değerlendirmek ve bu sonuçların meslek danışmanlığı süreçlerinde meslek danışmanlığı hizmeti sunan profesyoneller tarafından kullanılabilmesini sağlamak üzere tasarlanan bir bilgi platformudur. “Kariyer Planlama Dersi” ise üniversite öğrencilerinde kariyer farkındalığı sağlamak ve onlara kariyer süreçlerinde destek sağlamak için hazırlanmış bir derstir (CBİKO, 2020).

Bu projelere ilave olarak İnsan Kaynakları Ofisi, öğrenci ve mezunların nitelikli istihdamına katkı sağlamak amacıyla, üniversite kariyer merkezlerinin ihtiyaçlarına göre hazırlanan “Yetenek Kapısı” platformunu 2019 yılında hayata geçirmiştir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

SEÇİLMİŞ ÜLKELERDE MESLEK DANIŞMANLIĞI HİZMETLERİ

Üçüncü bölümde seçilmiş ülkelerde kullanılmakta olan meslek danışmanlığı araçları ve uygulamaları incelenecektir. Bu bölümde Avrupa Birliği içinde lider konumda bulunan Almanya, meslek danışmanlığı alanında tecrübeye sahip İskandinav ülkelerinden Danimarka ve 1980'li yıllarda Türkiye'yle karşılaştırıldığında oldukça benzer ekonomik göstergelere sahip olan ve bugün gelişmiş ülke statüsünde bulunan Güney Kore araştırılacaktır. Bununla birlikte çeşitli ülkelerin öne çıkan farklı uygulamalarına da yer verilecektir.

3.1 ALMANYA

Almanya 83,7 milyon nüfusuyla, Avrupa'nın en büyük ülkelerindendir. Nüfus bakımından Avrupa ülkeleri arasında Rusya Federasyonu'ndan sonra ikinci sırada, Avrupa Birliği (AB) ülkeleri arasında ise ilk sırada yer almaktadır. AB içindeki lider konumu güçlü, ekonomik, ticari, sınai ve teknolojik yapısıyla dünya ekonomisinin kilit aktörlerinden biri durumundadır (Ticaret Bakanlığı, 2020).

AB'nin en büyük ekonomisi olan Almanya, işgücü piyasasında esneklik ve katılığın etkili ve benzersiz bir kombinasyonunu bulmayı başarmıştır. Genellikle katı işgücü piyasalarını temsil eden kurumlar esnek enstrümanlar ile etkin bir şekilde dengelenmektedir. 2000 yılından bu yana kaydedilen önemli gelişmeler arasında 2005'ten beri işsizlik oranlarının düzenli olarak azaltılması ve artan işgücüne katılım oranları bulunmaktadır. Alman işgücü piyasası Büyük Durgunluk'un (2008-2012) etkilerine karşı son derece sağlam durmuştur. Böylece diğer gelişmiş ülkeler için faydalı bir vaka çalışması örneği olmuştur (Schneider & Rinne, 2019: 1).

Bu gelişimde, işgücü piyasası reformları (Hartz reformları) kesinlikle önemli bir rol oynamıştır. Kısaca Hartz reformlarından bahsedecek olursak (Konle-Seidl, 2008: 7);

- 2003 yılında çıkarılan ilk Hartz reformu, aktif işgücü piyasası programlarını (AİPP) yeniden düzenlemekte ve yeni politikalar sunmaktadır.

- Aynı yıl çıkarılan ikinci Hartz reformunda küçük işler ve yeni başlama programları oluşturulmuş ve geçici iş ilişkisi düzenlenmiştir.
- Üçüncü reformda yeni yönetim stratejisine göre kamu istihdam kurumlarının yeniden organizasyonu düzenlenmiştir.
- Son reformda ise, yardım sistemi gözden geçirilmiş, çalışabilir olma ve temel gelirlere göre miktarların belirlenmesi sistemi getirilmiştir. Ayrıca uzun dönemli işsizler gibi dezavantajlı gruplara yönelik yeni programlar sunulmaya başlanmıştır.

Sonuç olarak, işgücü piyasası reformlarıyla, Alman işgücü arzı sorunu başarılı bir şekilde ele alınmış; iş arama teşvikleri geliştirilmiş, iş yaratma programları gibi etkisiz politika araçları kaldırılmış ve işsizlerin devam eden iş arama çabalarını teşvik etmek için programlar uygulanmıştır. Bu değişiklikler, aktif işgücü piyasası politikalarının etkinliğini artırarak ve en önemlisi işsizlerin iş arama maliyetlerini düşürerek Alman işgücü piyasasının işleyişini iyileştirmiştir. Böylece, işsiz işçiler ve iş ilanları arasında hızlandırılmış bir eşleşme olduğu gözlenmiştir (Schneider & Rinne, 2019: 1-2).

Tablo 7: Almanya İşgücü Piyasası Göstergeleri

Değişken	**Veri**
Nüfus*	83.783.900
İşgücü**	43.769.600
İstihdam**	42.395.700
İşgücüne Katılma Oranı**	%61,9
İşsizlik Oranı (15-64 Yaş)**	%3,1
Genç İşsizlik Oranı (15-24 Yaş)**	%5,8
Ne Eğitimde Ne İstihdamda Olanların Oranı (15-24 Yaş)**	%5,7

*2020 **2019
Kaynak: İLO verileri kullanılarak yazar tarafından derlenmiştir.

Tablo 7'de görüldüğü üzere 83,7 milyon ile Türkiye'ye yakın nüfusu olan Almanya %3,1 işsizlik oranı ile Avrupa'nın en düşük işsizlik oranına sahip ülkelerindendir. Genç işsizlik oranı düşüş eğiliminde olmasına rağmen genel işsizlik oranının üstünde seyretmektedir.

3.1.1 Mesleki Rehberlik Hizmeti Sağlayıcıları ve Yeterlilikleri

Meslek danışmanlığı hizmetleri Almanya'da ağırlıklı olarak Federal İstihdam Bürosu (BA) tarafından verilmektedir. 1998 yılı itibariyle özel sektördeki kurumlar da benzer hizmetler vermeye başlamıştır. Günümüzde mesleki rehberlik alanında hizmet sağlayıcı temel aktörler; okullar, üniversiteler, özel sektör ve Federal İstihdam Bürosu (BA) olarak sayılabilmektedir (Sayan vd., 2014: 15).

Almanya'da yaşam boyu rehberlik organizasyonu, federal hükümet, eyaletler (Länder) ve belediyeler arasındaki eğitim, öğretim ve istihdam alanındaki sorumlulukların paylaşılması biçimindedir. Okul danışmanlığı ve okullarda kariyer eğitimi eyaletlerin sorumluluğundadır. Federal hükümet, kariyer rehberliği de dâhil olmak üzere istihdam politikaları ve mesleki eğitimden sorumludur. Yerel belediyeler, yetişkinler için eğitim rehberliği ve sosyal yardım çalışmaları yoluyla kariyer rehberliğinde rol oynamaktadır (CEDEFOP, 2016: 4).

Almanya'daki işgücü piyasasının ana aktörleri Federal İstihdam Bürosu (BA), İşgücü Piyasası ve Mesleki Araştırma Enstitüsü (IAB) ve Federal Mesleki Eğitim Enstitüsü (BiBB) dür. BiBB, mesleki eğitim araştırmalarından sorumludur ve meslekler hakkında bilgi, eğitim sonuçları ve okuldan ayrılma istatistikleri gibi işgücü piyasası bilgilerini sağlamaktadır (CEDEFOP, 2016: 4).

Almanya Federal İstihdam Bürosu (BA), Çalışma Bakanlığına bağlı bir kurumdur. Günlük ortalama 14 bin kişi BA'nın sunduğu mesleki rehberlik hizmetinden ve 15 bin kişi dijital olarak sunulan meslek bilgi merkezi hizmetinden yararlanmaktadır. Her gün yaklaşık 95 bin kişi çağrı merkezinden bilgi almaktadır. Yine her gün ortalama 5.700 açık iş pozisyonu alınmakta, 8.900 kişi işsizlik yardımı başvurusu yapmakta ve 7.700 kişi çocuk parası uygulamasına başvurmaktadır (Bundesagentur für Arbeit, 2020).

Almanya Federal İstihdam Bürosu (BA) yukarıda sayılan hizmetlerle birlikte sunulan tüm hizmetleri 98 milletten yaklaşık 95 bin personel ile gerçekleştirmektedir. Merkez ofisi Nurnberg'te olan BA'ya bağlı 10 Bölge Müdürlüğü, yaklaşık 600 şubesi olan 156 İstihdam Ajansı ve yerel iş birliğine dayalı 303 İş Merkezi bulunmaktadır (Bundesagentur für Arbeit, 2019: 1).

Almanya'da eğitimde kariyer rehberliği sistemi oldukça detaylandırılmıştır. Öğrencilere ve velilere okul türünün seçimi, okul düzeyi ve konular, olası öğrenme yolları arasında geçiş

konularında tavsiyelerde bulunulmasına yardımcı olunmaktadır. Öğrencilerin yararlanabileceği araçlar çeşitlidir (CEDEFOP, 2016: 5):

- Kariyer sınıfları,
- Bireysel danışmanlık,
- İki veya üç haftalık iş deneyimi,
- Kariyer bilgi merkezlerine ziyaretler vb.

Okullarda, özel eğitimli öğretmenler, sosyal hizmet uzmanları, okul psikologları ve İstihdam Bürosundan mesleki rehberlik uygulayıcıları tarafından öğrencilere rehberlik hizmetleri verilmektedir. Bireysel rehberliğe ek olarak, bazı belediyeler eğitim rehberliği sunan özel merkezler kurmuştur. Öğrenciler ve ebeveynler için de çevrim içi bilgiler mevcuttur (CEDEFOP, 2016: 5).

Almanya'daki ikili mesleki eğitim sisteminin önemi nedeniyle İstihdam Bürosu, Kariyer Bilgi Merkezleri (BIZ) aracılığıyla kariyer rehberliği ve mesleki tercihlerin sağlanmasında önemli bir rol oynamaktadır. Bunun nedeni, şirket içi eğitime bağlı bir kariyer ve meslek alanı seçmenin, işgücü piyasası konularında uzmanlığı olan ve eğitim şirketleri ve işverenleriyle yakından bağlantılı olan danışmanlar tarafından daha etkili bir şekilde yapılmasıdır. İstihdam Bürosu danışmanları okullara gitmekte veya okul ve öğrenciler büroya gelmektedir (CEDEFOP, 2016: 6).

Yükseköğretim kurumları adaylara ve öğrencilere bilgi ve rehberlik sağlamakta ve alandaki diğer aktörlerle iş birliği yapmaktadır. Bu rehberlik faaliyetleri ayrıca mezunlar için kariyer danışmanlığı ve nakit desteği de içerebilmektedir.

Mesleki rehberlik ile eğitim rehberliği arasında önemli bir ayrım bulunmaktadır. Mesleki rehberlik okullarda ve ofislerde (BIZ) İstihdam Bürosu tarafından sağlanmaktadır Mesleki rehberlik işgücü piyasası bilgileri ve iş dünyasına odaklanmaktadır. Eğitim rehberliği, öğrencilerin entelektüel kapasiteleri, öğrenme sorunları gibi konuları dikkate alarak eğitim seçeneklerini göz önünde bulundurulmakta ve genellikle okullarda öğretmenler veya diğer eğitmenler tarafından sağlanmaktadır. Mesleki rehberlik, İstihdam Bürosu tarafından organize edilen sistematik ve yapılandırılmış bir yaklaşımı takip etmektedir (CEDEFOP, 2016: 6).

İstihdam Bürosu yaş, eğitim durumu veya bireysel yaşam ve çalışma koşullarına bakılmaksızın tüm vatandaşlara kamu hizmeti olarak mesleki rehberlik sunmaktadır. 25 yaşın altında iş arayanlar ve uzun süreli işsizler için uzmanlaşmış danışmanlık hizmetleri bulunmaktadır. İstihdam Bürosu, iş perspektifleri ve eğitim fırsatları konusunda tavsiyelerde bulunmakta, ancak belirli bir eğitim sağlayıcısını öneremememektedir (CEDEFOP, 2016: 6).

Diğer kariyer rehberlik hizmetleri, ticaret ve zanaat odaları (ikili mesleki eğitim sistemi) ve sendikalar tarafından sağlanmaktadır. Özel kariyer rehberlik sağlayıcılarının giderek artan faaliyeti bulunmaktadır. Şirketler, belirli programlar aracılığıyla kariyer gelişimi ve çalışanlarının ileri eğitimi için destek alabilmektedirler. İstihdam Bürosu, şirketlere İK gelişimi ve işgücü piyasası bilgileri konusunda yardımcı olmaktadır.

Genel olarak, aşağıdaki konular Almanya'nın yaşam boyu rehberlik alanındaki politika önceliklerdir:

- Sürekli eğitim için rehberliğe erişimi iyileştirmek,
- Kariyer rehberliğinin kalitesini iyileştirmek,
- Okullarda erken kariyer yönelimini geliştirmek,
- Okuldan işe geçişi kolaylaştırmak.

Özel ihtiyaçları olan bireylerin ihtiyaçlarını karşılamak için çeşitli kamu kurumları tarafından finanse edilen hizmetler geliştirilmiştir. İşgücü piyasasında risk altında olan önemli bir grup dezavantajlı gençlerdir. Sorunları okulu bırakma, düşük yeterlilik düzeyleri, sosyal veya ailevi problemler ile ilgilidir. Çoğu program onların becerilerini geliştirmeye, özgüvenini artırmaya ve işgücü piyasasında şanslarını artırmaya çalışmaktadır. Eğitim koçları okullardaki öğrencileri desteklemektedir. Biri Federal Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı, diğeri Federal Eğitim ve Araştırma Bakanlığı tarafından olmak üzere iki program vardır. Ana akım programlar yoluyla ulaşılamayan gençler için, Federal Aile İşleri, Yaşlılar, Kadınlar ve Gençlik Bakanlığı tarafından ülke çapında bir Yeterlilik Ajansları desteği programı bulunmaktadır (CEDEFOP, 2016: 6).

Hem okulda, hem de yükseköğretimde ve istihdamda engelli kişiler için rehberlik ve destek hizmetleri bulunmaktadır. İstihdam Bürosunun rehabilitasyon ekibi buna bir örnektir. Göçmen kökenli insanlar tüm mesleki rehberlik hizmetlerine erişebilmektedirler ancak

ihtiyaçlarını karşılamak için gençlik göç servisi ve bilgi ve yeterlilik ağı gibi daha iyi uzmanlaşmış hizmetler oluşturulmuştur (CEDEFOP, 2016: 6).

Eğitim, kariyer ve istihdamda rehberlik için kalite standartları oldukça heterojen olduğundan; Heidelberg Üniversitesi ile iş birliği içinde Eğitim, Kariyer ve İstihdam Ulusal Rehberlik Forumu, ortak kararlaştırılmış kalite standartlarını geliştirmek için açık bir koordinasyon süreci başlatmıştır. Bu süreç Federal Eğitim ve Araştırma Bakanlığı tarafından finanse edilmiştir. Süreç, 2015 yılında yayınlanan iyi rehberlik için kalite standartları, kalite geliştirme çerçevesi ve uygulayıcılar için bir yeterlilik profili ile sonuçlanmıştır (BeQu Konzept). İşgücü piyasası bilgilerinin kullanımı kalite standartlarına entegre edilmiştir (Federal Eğitim ve Araştırma Bakanlığı, 2015).

Federal İstihdam Bürosu, kalite güvence sistemine, İstihdam Bürosunda kariyer rehberliği kalitesini artırmak amacıyla bir rehberlik konsepti eklemiştir. Tüm danışmanlar bu rehberlik konseptine (BeKo) göre çalışmak üzere eğitilmektedir. Federal İstihdam Bürosunun BeKo Rehberlik Kalite Kavramı'nda işgücü piyasası bilgileri, işgücü piyasası entegrasyonu için rehberliğin ayrılmaz bir parçasıdır. Hizmet alan kişinin mesleki hedefleri açısından hâlihazırda sahip olduğu işgücü piyasası bilgilerinin değerlendirilmesini, desteklenmesini ve gerekirse düzeltilmesini içermektedir (CEDEFOP, 2016: 7).

Federal eyaletler (Länder), okul temelli rehberlik ve danışmanlık için gereksinimleri ve nitelikleri belirlemektedir. Okul psikologları psikoloji alanında yüksek lisans derecesine ve bazen ek olarak bir öğretim yeterliliğine sahiptir. Federal İstihdam Bürosu, kariyer danışmanlarının üç yıllık bir lisans programını takip ettiği kendi Uygulamalı Bilimler Üniversitesi (University of Applied Labour Studies-UALS)'ni işletmektedir. Kariyer rehberliği faaliyetlerine katılan farklı akademik geçmişe sahip çalışanlar için kurum içi eğitim ve ileri eğitim şartı bulunmaktadır (CEDEFOP, 2016: 7).

Yükseköğretimdeki öğrenci danışmanlarının genellikle yüksek lisans derecesi ve bazen de danışmanlık konusunda ek eğitimi vardır. Sürekli eğitimde rehberlik genellikle pedagojik yeterliliklere sahip olan ancak çoğunlukla rehberlik hizmetinde ek eğitim almayan öğretim üyeleri tarafından sağlanmaktadır. Kariyer Servis Ağı Almanya gibi sektörlerinin mesleki gelişimine özen gösteren mesleki rehberlik ve eğitim alanında meslek kuruluşları bulunmaktadır (CSND, 2020).

Genel olarak, kariyer uygulayıcılarının beceri düzeylerinde ve işgücü piyasası bilgi seviyelerinde çeşitlilik olduğu görülmektedir. İstihdam Bürosunun danışmanları, kariyer danışmanlarının eğitim programları ve beceri gereksinimleri nedeniyle iyi eğitimli olmakla birlikte kuruluşlardaki danışmanların kabiliyeti değişkenlik göstermektedir. (CEDEFOP, 2016: 7).

3.1.2 Mesleki Rehberlik Hizmetlerinde Kullanılan Araçlar

İşgücü piyasasında sunulan emeğin ürünü insanlarla ayrılmaz bir şekilde bağlantılıdır. İşgücü arz ve talebinin eşleşememesi durumu işsizliğe yol açmakta ve dolayısıyla ilgili kişilerin genellikle hayatlarının her yönünü etkileyecek zor bir duruma ortaya çıkmaktadır. İşgücü piyasası ve istihdam politikası araçları (işe yerleştirmede aracılık, rehberlik, ücret sübvansiyonları gibi) bir yandan piyasayı temizlerken, diğer taraftan piyasa katılımcılarını korumaktadır (örneğin; asgari ücret) (Bundesagentur für Arbeit, 2019: 33).

İş bulma kurumlarındaki işe yerleştirme uzmanları, danışanlara hızlı ve ihtiyaç odaklı yerleştirme ve danışmanlık hizmetleri sunmaktadır. İstihdam bakış açısı, istihdam ajansına ilk ziyareti sırasında değerlendirilmekte, eşleşen iş teklifleri önerilmekte ve olası destek ihtiyaçları belirlenmekte ve takip edilmektedir. (Bundesagentur für Arbeit, 2019: 33).

İşe yerleştirme ve rehberlik hizmetlerinin, istihdam kuruluşlarındaki hizmet alan bireylere ve ülke genelindeki iş merkezlerine eşit olarak verildiği standartlar, BA'nın 4 aşamalı danışmanlık modeli kavramı (BeKo) ile tanımlanmıştır. Kişinin bireysel ihtiyaçları rehberlik hizmetlerinin kapsamını oluşturmaktadır. Bu kapsam işgücü piyasasına entegrasyon veya yeterlilik stratejileri temel alınarak hazırlanmaktadır (Bundesagentur für Arbeit, 2019: 33).

BeKo danışmanlık modeli uygulamada iş arayanlara yönelik hizmetleri düzenleyen dört fazı içermektedir: 1) Profilleme, 2) Hedef belirleme, 3) Strateji belirleme, 4) Eylem ve kontrol

Profilleme, iş arayanlara bireysel hizmet sunumunun başlangıcıdır. İstihdam Bürosu personeli tarafından iş arayanların profili oluşturulduktan sonra iş arayanların işgücü piyasasına yakınlığı/uzaklığı (altı ay içinde işgücü piyasasında yer bulabilecekler yakın, altı ay içinde işgücü piyasasında yer alması mümkün olmayanlar uzak olarak tanımlanmıştır) tahmin edilmektedir. Danışmanlar, hizmet ve önlemlerin seçimi konusunda geniş bir takdir yetkisine sahiptir. Bu takdir, iş arayan kişinin profili ile sınırlıdır. Belirli profiller için ise özel hizmet paketleri seçilmektedir. Özel hizmet paketi tavsiyeleri, farklı stratejilere göre en

uygun aktif işgücü piyasası programları (AİPP) ve uygulama alternatiflerini (eylem stratejileri) içeren ve hizmet rehberi adı verilen sistem tarafından desteklenmektedir. Özel hizmet tavsiye edilen danışanlar destek için hangi ofise başvurduklarına bakılmaksızın adil ve eşit muamele görmektedirler. Profilleme sürecinde bilgi işlem altyapısının yanında İstihdam Bürosu danışmanları da mesleki bilgilerine dayanarak karar verme konusunda yeterli özgürlüğe sahiptirler (European Comission, 2017: 2).

Aktivasyon ve mesleki entegrasyon önlemleri ile eğitim arayanlar, işsizlik tehdidi altında bulunan iş arayanlar ve işsizler, özel uyum entegrasyonunu destekleyen bireysel yardım alabilirler. Bu yardımlar, uzman bir kuruluş tarafından onaylanan dış tedarikçilerde veya işverenlerde yapılabilir (Bundesagentur für Arbeit, 2019: 33).

Destek ihtiyaçlarının karmaşık olduğu durumlarda, rehberlik ve yerleştirme uzmanları derhal çağrılır (Dâhili Bütünsel Entegrasyon Danışmanlığı SGB III). Özellikle yoğun destek ve danışmanlık sunulmaktadır. Bu, işgücü piyasasına başarılı bir şekilde entegrasyon beklentilerinin somut bir şekilde iyileştirilmesi ile entegrasyon şansını artırmaya yardımcı olmaktadır. Kullanılmayan vasıflı ve vasıfsız işgücü potansiyelleri aktive edilmekte ve uzun süreli işsizliğin ortaya çıkması önlenmektedir (Bundesagentur für Arbeit, 2019: 33).

Federal İstihdam Bürosu (BA) tarafından öğrenciler ve yetişkinler için çalışma ve iş seçimlerini desteklemek üzere mesleki bilgi sistemi geliştirilmiştir. Bu, her meslek için çok sayıda bilgiye sahip olan bir sistemdir (http://berufenet.arbeitsagentur.de/berufe/). Her meslek için, belirli temaları kapsayan ayrıntılı dosyalar mevcuttur: iş içeriği, mesleki eğitim, nihai yeterlilik, ilgi alanları, beceriler, düzenleyici yönler, diğer bilgi kaynakları (mesleki dernekler gibi), mesleğin tarihi ve eğilimleri, açık iş ve staj arama siteleri, bazen alternatif iş ve kurs seçenekleri, mesleği tanıtan film gibi. Bilgiler, İstihdam Bürosunun dışarıdan hizmet aldığı bir taşeron şirket tarafından geliştirilmekte ve düzenlenmektedir. Sık sık güncellemenin olduğu sistemde, aktif olmayan veya eski mesleklerle ilgili bilgiler de olduğu gibi yeni meslekler de eklenebilmektedir (CEDEFOP, 2016: 5).

Bu bilgiler, danışma ve rehberlik hizmetlerinin hedef kitlesine bağlı olarak farklı şekillerde sunulmaktadır. Ana hedef gruplarına karşılık gelen araçlar (CEDEFOP, 2016: 5):

- Ortaokul öncesi öğrenciler: www.planet-beruf.de/; berufenet.arbeitsagentur.de;
- Genel ortaokullardaki öğrenciler: http://www.abi.de;

- Yetişkinler: http://berufenet.arbeitsagentur.de/berufe/ yaklaşık 300 meslek yer almaktadır.

BA'nın sunduğu mesleki rehberlik hizmeti, genel eğitimden profesyonel bir kariyere adım atan gençleri desteklemektedir. Tüm mesleki rehberlik hizmetleri ücretsiz sunulmaktadır. Mesleki rehberlik, genellikle mezuniyetten önceki iki ile üç yıl içerisinde, genel eğitim okullarıyla temasa geçen mesleki rehberlik uzmanlarıyla başlamaktadır. Öğretim personeliyle koordineli olarak, mesleki rehberlik uzmanları öğrencilere eğitim ve iş hayatındaki mesleki seçeneklere ilişkin ilk bakış açısını kazandırmaktadır (Bundesagentur für Arbeit, 2019: 30).

Mesleki rehberlik uzmanları tarafından sağlanan profesyonel ve bireysel rehberlik, gençlerin başarılı kariyer seçimi için önemli bir temel oluşturmaktadır. Uzmanlar, gençlerin kendilerinin içinde bulundukları yaşam tarzlarına dayanarak, kariyer hedeflerini ve isteklerini tartışmak, kariyer seçeneklerini genişletmek ve birlikte çözüm stratejileri geliştirmek için fırsatlar sunarken, kişinin yetenek ve tercihlerine de hitap etmektedir. Gerektiğinde, BA (Mesleki Psikoloji Servisi, Tıbbi Hizmet, Teknik Danışmanlık Servisi) tarafından sunulan uzman hizmetler de devreye sokulabilmektedir. Örneğin; belirli meslekler için kişisel gereksinimlerin araştırılması (Bundesagentur für Arbeit, 2019: 30).

BA, gençlerin bireysel yeteneklerini ve çıkarlarını toplumsal cinsiyete duyarlı bir şekilde, klişelerden arındırılmış ve "cinsiyet atipik meslekleri" içerecek şekilde kariyer seçimlerini genişletmelerini tavsiye etmektedir. Örneğin, genç kızların STEM meslekleri (bilim, teknoloji, mühendislik ve matematik) için farkındalığının arttırılması amaçlanmaktadır (Bundesagentur für Arbeit, 2019: 30).

Mesleki rehberlik uzmanları ayrıca staj, çıraklık veya eğitim yerleri konularında yardımcı olmaktadır. İkili eğitim alanında BA, JOBBÖRSE çevrim içi portalı aracılığıyla uygun eğitim piyasasında açık pozisyonları bölgesel ve ülke çapında erişime sunmaktadır. Bununla birlikte okul temelli çıraklık ve eğitim programları ilgili çevrim içi kanallarda yayınlanmaktadır (Bundesagentur für Arbeit, 2019: 30).

3.1.2.1 Kariyer Bilgi Merkezleri (Berufsinformationszentrum-BİZ)

İstihdam Bürosunun Kariyer Bilgi Merkezi (Berufsinformationszentrum-BiZ), eğitim, öğretim, kariyer ve işgücü piyasası ile ilgili soruların merkezi irtibat noktasıdır. Çok sayıda

terminal (kiosk), çevrim içi olarak kendi kariyer seçimleriyle ilgili bilgileri araştırmak, çevrim içi eğitimleri veya iş ilanlarını aramak ve profesyonel başvuru belgeleri oluşturmak için imkânlar sunmaktadır. Gençler ve giderek artan bir şekilde yetişkinler bireysel kariyer bilgileri aramak için Kariyer Bilgi Merkezini kullanmaktadır. Okul sınıfları, kariyer fırsatlarını öğrenmek için Kariyer Bilgi Merkezlerini düzenli olarak ziyaret etmektedir (Bundesagentur für Arbeit, 2019: 31).

Altyapı koşulları nedeniyle bir Kariyer Bilgi Merkezine ulaşmakta güçlük çeken okullarda, tabletler çevrim içi araştırma için de kullanılmaktadır. Gençler bu araca büyük ilgi göstermekte ve kendileri akıllı telefonlar ile bilgi almak için bu platformu kullanmaktadır.

Çevrim içi portallar, (www.planet-beruf.de, www.abi.de) yazılı basın ve kendini keşfetme aracı (www.selbsterkundungstool.de) okul çağında kariyer bilgisi arayan gençlere geniş bir bilgi yelpazesi sunmaktadır. Öğrenci portallarının yanı sıra öğretim elemanları, veliler ve kariyer bilgi koçları için bilgi içeren alt portallar da vardır (Bundesagentur für Arbeit, 2019: 31).

Kariyer Bilgi Merkezlerinin amacı, çalışma ve iş seçimi ile ilgili kariyer seçimlerinde rehberlik sağlamaktır. Çalışmak istenilen meslek için doğru niteliklere sahip olunması çok önemli olduğundan, Almanya'da kariyer seçimi için rehberlik oldukça gelişmiştir. Kariyer Bilgi Merkezleri 1976'dan beri öğrencileri ve gençleri hedeflemektedir. Kariyer Bilgi Merkezlerinin kapsamı son yıllarda yetişkinleri de kapsayacak biçimde genişletilmiştir. Aşağıdaki konular hakkında bilgi sağlanmaktadır (CEDEFOP, 2016: 8):

- İş ve meslekler,
- Eğitim ve öğretim,
- Çıraklık ve iş başvurusu yapmak,
- Yabancı ülkeler (göçmenler anavatanlarının eğitim nitelikleri ile neler yapabilirler),
- Alman dual (ikili) mesleki eğitim sistemi için potansiyel yabancı öğrenciler için bilgi.

Meslek seçiminin temel özgürlüğüne saygı gösterilerek, geniş bir kitle için kariyer seçenekleri hakkında mümkün olan en iyi tarafsız bilgi sağlanmaktadır.

İstihdam Bürosu Genel Müdürlüğüne bağlı Bölge Müdürlükleri en fazla üç Federe Devleti (Länder) kapsar. Her şehirde olmak üzere toplamda yaklaşık 700 yerel acente vardır. Kariyer Bilgi Merkezleri (BIZ), BA'nın yerel ajanslarında yer almaktadır. Kırsal alanlar için 178 BIZ ve 30 mobil BIZ ağı bulunmaktadır. Mobil BIZ, mobil BIZ ofisi olarak kullanılabilen bilgisayarlara ve bilgi malzemelerine sahip bir kamyondan oluşmaktadır (CEDEFOP, 2016: 8).

Her bir BIZ'deki faaliyetler üç çalışma alanından oluşur:

- Kariyer rehberliği bilgi araçlarının yönetimi (basılı ve çevrim içi),
- Rehberlik ve bilgi sunumunun yönetimi,
- Sergi, fuar, etkinlik yönetimi.

Her BIZ'in kariyer rehberlik hizmetlerini bölgesel ve yerel şartlara uyarlaması gerekmektedir. BIZ, bölgesel ihtiyaçları dikkate alabilir ve diğer BIZ'lerden farklı faaliyetler geliştirebilir. Her BIZ'in kendi yerel ortaklık ağı vardır (Örneğin; yerel işverenler, yerel sosyal organizasyonlar vb). BIZ'in finansmanı İstihdam Bürosu tarafından sağlanmaktadır. Ulusal, bölgesel veya yerel düzeyde dış ortaklarla yapılan belirli projeler için ek finansman alınabilmektedir. Bunun bir örneği, Ulusal Eğitim ve Araştırma Bakanlığı ile ortaklaşa BioTechnikum tanıtım aracıdır (http://www.biotechnikum.eu/das-biotechnikum.html). BIZ'in tüm sektörlere ve mesleklere karşı tarafsız bir duruş sergilemesi gerektiğinden, finansman konuları dikkatle ele alınmaktadır (CEDEFOP, 2016: 9).

Kişisel rehberlik faaliyetleri grup halinde veya bireysel olarak sağlanmaktadır. Hizmetlere erişmenin iki ana yolu bulunmaktadır (CEDEFOP, 2016: 9):

- Herkes için açık ofis: Her BIZ'e hafta içi günlerde herkes erişebilmektedir. Bilgisayarlar ve basılı medya içeren açık bir ofis odası bulunmaktadır. Basılı medya araçları, kariyer bilgi dergileri ve bir grup ilgili meslekleri (profesyonel grup) tanımlayan bilgi haritalarıdır. Ayrıca etkinlikler, yetişkinler için eğitimler ve kariyer gelişimi ile ilgili diğer faaliyetler hakkında broşürler sunulmaktadır. Oda 5 bölüme ayrılmıştır: meslek öğrencileri, genel öğrenciler, yetişkinler, yabancı ülkeler ve iş piyasası bilgileri. Odada internete erişmek ve işgücü piyasası bilgi araçlarını kullanmak için bilgisayarlar ve iş veya çıraklık başvurusu yapacaklar için ayrı bilgisayarlar ve yazıcılar bulunmaktadır. Kişisel

yardım sağlamak için odada her zaman bir danışman vardır. İşgücü piyasasına tekrar giren kadınlar, bekâr ebeveynler gibi belirli gruplar için açık istişare saatleri vardır. Özel ihtiyaçları olan bireyler daha fazla kişisel danışmanlık için randevu alabilmektedir.

- Okullar ve BIZ arasındaki sözleşmelere dayalı olarak okullar için profesyonel rehberlik sağlanması: Meslek okullarında kariyer danışmanlığı zorunludur. 8'inci sınıfta (12-13 yaş) başlamakta ve 9'uncu ve 10'uncu sınıfta devam etmektedir. 7'nci sınıftan (Komm auf Turu) daha küçük öğrenciler için de kariyer rehberlik programı vardır, ancak bu zorunlu değildir. 10'uncu sınıftan sonra, öğrenciler ikili mesleki eğitimine lise eğitimiyle başlamaktadırlar. Genel ortaöğretim okullarında da danışmanlık vardır.

BIZ ekibi bir koordinatör, uzmanlar, mesleki eğitim danışmanları ve genel eğitim danışmanlarından oluşmaktadır.

Kariyer rehberlik faaliyetlerinin içeriği (mesleki rehberlik) (CEDEFOP, 2016: 10):

- İşgücü piyasası ve meslekler hakkında bilgi edinmek,
- İş dünyasını tanıtmak,
- İşgücü piyasası bilgi araçları ve bunların nasıl kullanılacağını öğrenmek,
- Mesleki eğitim seçenekleri hakkında bilgi vermek,
- Kariyer eğitimi,
- Kullanılabilecek araçları göstererek, çıraklık eğitimine nasıl başvurulacağını öğrenmek,
- Bireylerin mesleki seçim yapmalarına yardımcı olmak, onlarla olasılıklar hakkında tartışmak,
- Gerektiğinde bireylere çıraklık bulmalarında yardımcı olmak,
- Seçim yapmakta daha fazla zorlanan öğrencilere özel önem vermek.

Geçmişi ve nitelikleri göz önünde bulundurarak, BIZ ekip üyeleri Sosyal Bilimler (lisans veya yüksek lisans) konusunda eğitim derecesine ve İstihdam Bürosunun enstitüsü tarafından sağlanan kariyer rehberliğinde bir lisans derecesine sahiptir. Çoğu geçmişte istihdam danışmanı olarak çalışmıştır. BIZ'de başladıklarında altı aylık bir eğitim daha almışlardır. Yeni araçlar eklendiğinde BIZ ekibi uzmanları bu aracın tanıtımı ve bilgi

yönetiminden sorumludur. İşgücü piyasasındaki, araçlardaki, rehberlik alanındaki eğilimleri takip etmekte ve danışmanlara iletmektedirler (CEDEFOP, 2016: 10).

3.1.2.2 Gençlik İstihdam Ajansları

Gençlik İstihdam Ajanslarının gelişimi Federal İstihdam Bürosu (BA), Federal Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı (BMAS) ve yerel yönetim birlikleri tarafından 2010 yılından bu yana çeşitli şekillerde desteklenmektedir.

Gençlik İstihdam Ajansları, gençlerin iş dünyasına mümkün olan en iyi şekilde entegre edilmesini amaçlamaktadır. Sosyal güvenlik sağlayıcılarının (istihdam kurumları, ortak kurumlardaki iş merkezleri ve gençlik refahı ofisleri) yakın iş birliği ve okullarla yoğun iş birliği, gençlere erken aşamada ulaşılmasını ve desteklenmesini sağlamaktadır. Bu nedenle Gençlik İstihdam Ajansları, ulaşılması zor genç insanlar için alınan önlemlerde gerekli destek hizmetlerini ve iş birliğini desteklemek için önemli bir hizmet sunmaktadır (Bundesagentur für Arbeit, 2019: 33).

BA ve ortakları, özellikle okullarla iş birliğini yoğunlaştırarak Gençlik İstihdam Ajanslarının daha da gelişmesini teşvik etmektedir. Almanya'da BMAS ve yerel yönetim birlikleri ile iş birliği içinde, Gençlik İstihdam Ajansları için bir öz değerlendirme süreci başlatılmıştır (Bundesagentur für Arbeit, 2019: 33).

Gençlik İstihdam Ajansları, gençlerin iş ve toplum dünyasına mümkün olan en iyi şekilde entegrasyonunu amaçlamaktadır. Sosyal hizmet sağlayıcıları arasındaki koordineli ekip çalışması ve okullarla yoğun iş birliği, gençlere erkenden ulaşmaya ve özellikle daha sonraki perspektiflerden yoksun olmaları durumunda onlara destek önerileri sunmaya yardımcı olmaktadır (Bundesagentur für Arbeit, 2019: 56).

Temmuz 2019'da, BA, Federal Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı ve yerel otoriteler, Gençlik İstihdam Ajansları için tasarım ve sorumluluklardaki yerel çeşitlilik ilkesini daha da güçlendiren bir öz değerlendirme süreci başlatmıştır. Gençlik İstihdam Ajansları için öz-değerlendirme, iş birliği, çözüm ortakları için yer analizi, kalkınma potansiyellerinin belirlenmesi ve hizmet yelpazesinin yerel düzeyde optimizasyonunda onları destekleyen bir hizmeti ifade etmektedir (Bundesagentur für Arbeit, 2019: 56).

Okuldan mesleğe geçişte iş birliğini daha iyi desteklemek ve daha fazla iş birliğinin kurulmasını sağlamak için BA, Gençlik İstihdam Ajanslarındaki sosyal hizmet sağlayıcıları için bir bilgi teknolojileri (BT) sistemi geliştirmektedir. Bu bağlamda, dijital ve eşgüdümlü vaka çalışması olasılığı, resmi iş birlikleri ile birlikte, gençlere özel hazırlanmış desteği kolaylaştırmaktadır. (Bundesagentur für Arbeit, 2019: 56).

3.1.2.3 Yaşam Boyu Mesleki Rehberlik Pilot Testi

Yaşam Boyu Mesleki Rehberlik Pilot Testi, önceki mesleki rehberlik ve ileri eğitim tavsiyelerinden denenmiş ve test edilmiş metotları almakta ve hizmeti zamana uygun olarak geliştirmektedir. Yaşam boyu mesleki rehberlik ile BA diğer bölgesel sağlayıcılarla iş birliği yaparak, bütüncül, önleyici ve yaşam boyu kariyer rehberliği ve danışmanlığı sunmaktadır (Bundesagentur für Arbeit, 2019: 54).

Yaşam boyu mesleki rehberliğin amaçları, BA'nın önemli görev alanlarını ve Strateji 2025'i kapsamaktadır. Strateji 2025 çalışma hayatındaki değişime uyum sağlamayı amaçlayan BA'nın değişim vizyonunu ortaya koymaktadır. Bu vizyonun bir parçası olarak, gençler için okuldan işe geçişi mümkün olduğunca sorunsuz hale getirmek amaçlanmaktadır. Yaşam Boyu Mesleki Rehberlik Pilot Testi de okuldan işe geçişi iyileştirmeyi, vasıflı ve vasıfsız işgücünün mevcudiyetini sağlamayı, uzun süreli işsizliği azaltmayı ve cazip dijital öneriler sunmayı amaçlamaktadır. Ayrıca, Yaşam Boyu Mesleki Rehberlik Pilot Testi ile Ulusal İleri Eğitim Stratejisi ve Yeterlilik Fırsatı Yasası'nın uygulanmasına da önemli bir katkıda bulunmaktadır (Bundesagentur für Arbeit, 2019: 54).

Yaşam Boyu Mesleki Rehberlik Pilot Testi üç modülden oluşmaktadır: iş öncesi rehberlik, kariyer sırasında danışmanlık ve kendini keşfetme aracı. Her üç modül de gençlerin ve yetişkinlerin mesleki yönelimlerini geliştirmeyi amaçlamaktadır (Bundesagentur für Arbeit, 2019: 54).

(1) İş öncesi rehberlik

Mesleki kariyerin başlangıcından önce yaşam boyu mesleki rehberlik, genel eğitim okullarının ortaöğretim seviyesindeki öğrenciler için mevcut hizmetlerin daha da genişletilip genişletilemeyeceğini ve ne ölçüde genişletilebileceğini görmeyi amaçlamaktadır. Ülke çapında hizmet ortaokullar, meslek okulları ve üniversiteler için de test edilmektedir. Bunu yaparken, sondan bir önceki yıldaki sınıflarda kariyer bilgilendirme etkinlikleri

sunulmaktadır. Böylece, daha fazla danışma saati ve yerinde bireysel danışmanlık ile tüm okul türlerinin varlığını artırmaya hizmet edilmiştir (Bundesagentur für Arbeit, 2019: 54).

(2) Kariyer boyunca rehberlik

Kariyer boyunca yaşam boyu danışmanlık rehberliği işi olmayanlara, istihdamda olan kişilere ve işverenlere hitap etmektedir. Belirli hedef gruplar arasında düşük niteliklere sahip ücretliler, sık sık iş değiştiren çalışanlar, bir mesleğe tekrar veya ilk kez girmeye karar vermesi gereken kişiler veya dijital dönüşümden özellikle etkilenen kişiler dâhildir. Onlar için özel kariyer bilgi hizmetleri ve bireysel danışmanlık teklifleri geliştirilmektedir. Diğer bir amaç, daha fazla mesleki rehberlik ve kariyer bilgisi gereksinimi olan işsizlere yönelik hizmetlerin daha da genişletilip genişletilemeyeceğini görmektir. Temel hedef gruplarındaki iş gücüne daha erken hitap etmek için kalifiye işçilere veya planlanan yeniden yapılanmalara yüksek talebi olan işverenlerle yakın temas sürdürülmektedir (Bundesagentur für Arbeit, 2019: 54).

(3) Kendini keşif aracı (SET)

SET (www.selbsterkundungstool.de), çevrim içi olarak serbestçe erişilebilen kariyer bilgilendirme hizmeti sunmak üzere tasarlanmıştır. Kullanıcılar becerilerini, yeterliliklerini, mesleki ilgi alanlarını ve tercihlerini 4 modülde test etmektedirler. Sonuçlar daha sonra kişisel kariyerler veya çalışma tercihlerine yardımcı olmaktadır. Çevrim içi hizmet, kişisel kariyer bilgi ve rehberlik hizmetleriyle yakından ilişkilidir (Bundesagentur für Arbeit, 2019: 54).

3.1.3 Mesleki Eğitime Geçişte Rehberlik Hizmetleri

Mesleki eğitime geçişte rehberlik hizmetlerine geçmeden önce Almanya'daki mesleki eğitim sisteminden kısaca bahsetmekte fayda görülmektedir. Devlet ilk olarak mesleki eğitime Sanayi Devrimi sürecinde müdahale etmiş ve gelişmelere uyum sağlayacak bazı değişikliklere gitmiştir. 1869 yılında ilk kez bugün dual (ikili) sistem olarak bilinen mesleki eğitim sisteminin resmi olarak düzenlemesi yapılmış ve uygulamaya konmuştur. 1921 yılında yapılan, yasal düzenlemelerle ikili meslek eğitim sistemi geliştirilmiş ve 1938 yılında yapılan değişikliklerle de işletmelerin çıraklarını eğitime göndermeleri resmi olarak zorunluluk haline getirilmiştir. 1969 yılında yasalaştırılan Çıraklık Kanunu, ikili meslek

eğitimi sisteminin ruhunu bozmadan, 2005 yılında günün şartları gereğince revize edilmiştir (Ankara Ticaret Odası, 2017: 36).

İkili meslek eğitimi, işletmede eğitimin ağırlıklı önemli olduğu (yaklaşık %80 ve %20 okul-mesleki eğitim merkezi) bir eğitim modeli olarak tanımlanmaktadır. Mesleki eğitim merkezleri, Eğitim Müdürlüklerine (Schulamt) ve dolayısıyla eyalet eğitim bakanlıklarına bağlıdır. Finansmanı eyalet bütçesinden ayrılan ödenekle sağlanmaktadır. Ayrıca sosyal tarafların da ciddi katkıları bulunmaktadır. Almanya'da zorunlu eğitimini tamamlayanların yaklaşık %55'i dual (ikili) sisteme, %10'u meslek liselerine, %35 kadarı da üniversiteye hazırlayan okullara (Gymnasium) devam etmektedir. İkili sistemde 350 civarında meslek dalında eğitim bulunmaktadır. Tüm meslekler sürekli olarak güncellenmekle birlikte, bazı meslekler listeden çıkartılırken, bazı alanlarda da yeni meslekler listeye ilave edilerek mesleki eğitim sistemi içine alınmaktadır (Ankara Ticaret Odası, 2017: 38).

En temel ögesi okul ve işletme eğitiminin uyumlu olması olduğundan eğitim programlarının asgari standartları Eğitim Bakanlığı tarafından hazırlanmaktadır. Bu standartlar bütün ülkede tek tip olarak uygulanmakta ve kesin çerçeve çizmektedir (Ankara Ticaret Odası, 2017: 38).

Gençlerin çoğunluğu dokuz veya on yıllık temel okul sürecinden sonra 15 veya 16 yaşlarında ikili meslek eğitimine başlamaktadır. Yükseköğrenime hak kazanmış veya hiçbir mezuniyeti olmayan gençler de ikili meslek eğitimine başvurabilmekte ve gecikmeli de olsa bir meslek edinme şansını yakalamaktadır (Ankara Ticaret Odası, 2017: 38).

İkili eğitimde kontrol, sanayi ve ticaret odaları, esnaf ve sanatkârlar odaları, serbest meslek odaları, ziraat odaları meslek kuruluşlarındadır. Bunlar eğitimin sürekli denetimini sağlamaktadır (Ankara Ticaret Odası, 2017: 38).

Bundesagentur für Arbeit (BA), gençlerin ve işverenlerin eğitim piyasasındaki açıklarını doldurmak için gittikleri yerdir. Gençler mesleki eğitim arayışlarında destek için mesleki rehberliğe yönelirler. Çıraklık sistemi şirketleri eş zamanlı olarak doldurulmamış eğitim piyasası açıklarını rapor etmektedirler. BA, tüm başvuru sahipleri için en geç 30 Eylül'deki rehberlik yılı sonuna kadar bir eğitim sözleşmesi imzalamayı veya başarısız olursa başka bir alternatif bulmayı amaçlamaktadır. Bu tarihten sonra bile, başvurularında henüz başarılı olamayan adayların yerleştirme çalışmaları devam etmektedir. BA, baz yıldaki gelişmeleri düzenli olarak raporlamaktadır (Bundesagentur für Arbeit, 2019: 31).

Sayılar açısından bakıldığında, eğitim piyasasında arz ve talep birkaç yıldır nispeten dengelenmiştir. Ancak, bölgesel, mesleki ve yeterlilikle ilgili dengesizlikler, eğitim pazarının gerçek anlamda dengeye gelmesini zorlaştırmaktadır. Buradaki yerel mesleki rehberlik uzmanlarının çalışmaları, gençlerin istedikleri mesleğe alternatifler göstermeye ve işverenleri daha önce başarısız olan başvuru sahiplerinin potansiyellerine ikna etmeye kararlı bir şekilde katkıda bulunmaktadır (Bundesagentur für Arbeit, 2019: 31).

Okuldan işe geçiş hemen gerçekleşmezse veya eğitimin devamı risk altındaysa, BA, gençlere yardımcı olmak için aşağıda bahsedilen bir dizi spesifik destek önlemini devreye sokabilmektedir.

3.1.3.1 Mesleğe Girişte Mentör Desteği (Berufseinstiegsbegleitung-BerEb)

Kariyer bilgilendirme hizmeti, destek önlemleri yardımıyla bir kişinin genel okul yıllarında olduğu kadar erken başlamaktadır. Örneğin, işgücü piyasasına geçiş için rehberlik sistemi (Berufseinstiegsbegleitung-BerEb), genel ve özel eğitim okullarındaki gençleri mezun olmalarına veya mesleki eğitime geçişlerine yardımcı olarak destekleyebilmektedir. Avrupa Sosyal Fonu (ESF) tarafından ortak finansmanın sona ermesiyle, mentorluk ancak yerel yetkililer tarafından ortak finansman kabul edilirse sağlanabilmektedir (Bundesagentur für Arbeit, 2019: 31).

Berufseinstiegsbegleitung (BerEb), genel eğitim veren okullarda başarısı düşük öğrencilere mezuniyetinin iki sene öncesinden mesleğe girişinden 6 ay sonrasına kadar sürekli ve bireysel destek sağlayacak bir mentör atanma programı olarak tanımlanmaktadır. Program kapsamında öğrencinin mentör yönlendirmesiyle okul esnasında ek derslerden, İstihdam Bürosundan, meslek odalarının programlarından faydalanması beklenir. Mentörler, öğretmenlerle ve İstihdam Bürosu uzmanı ile iş birliği içinde çalışır ancak onların görevini üstlenmez. Mentörler refakat ettikleri öğrencileri odalarda, meclislerde ve gençlik kulüplerinde temsil edebilirler. 2011'den beri refakatçi uygulamasının masrafları Avrupa Sosyal Fonu ile tarafından karşılanmıştır. Program kapsamında 2014/2015 döneminden 2018/2019 dönemine kadar 2.977 okuldan 113.000 öğrenciye destek sağlanmıştır (BMAS, 2017: 25).

3.1.3.2 Kariyer Bilgi Önlemleri (Berufsorientierungsmaßnahmen-BOM)

Gençlere erken dönemlerde kariyer fırsatları ve çıraklık hakkında bilgi almak için BA "kariyer bilgi önlemleri" (BOM) aracını kullanmaktadır. Berufsorientierungsmaßnahmen (BOM) genel eğitim veren okullarda öğrencilerin mesleki yönlendirme ve meslek seçimine hazırlanabilmeleri amacıyla 4 haftalık tatil dönemlerinde masraflarının yüzde ellisinin üçüncü bir tarafça karşılanması şartıyla özel programlar gerçekleştirilebilecek bir araçtır. Bu programlarda öğrenciler mesleklere, bunların gereksinimlerine ve geleceklerine yönelik somut bilgi sahibi olmaktadırlar. Programlar özel eğitim ve destek ihtiyacı olan öğrencilerle ağır engelli öğrencilerin de özel gereksinimleri dikkate alınarak hazırlanmaktadır. Bu araç, okullarda ve kariyer bilgi merkezlerinde mesleki rehberlik uzmanları tarafından sağlanan kariyer bilgi hizmetlerini tamamlar ve örneğin meslek alanları, ilgi alanlarının araştırılması veya derinlemesine bir yetenek değerlendirmesi hakkında kapsamlı bilgiler içermektedir (Bundesagentur für Arbeit, 2019: 32).

3.1.3.3 Mesleğe Hazırlayıcı Programlar (BvB)

Sistematik destek genel okul eğitiminden sonra da sürdürülmektedir. Henüz mesleki eğitim alamayan gençler için, bu gençleri çıraklık eğitimi almaya hazırlamak ve mümkün olduğunca sürdürülebilir bir şekilde eğitim pazarına entegre etmek için bir dizi meslek öncesi eğitim önlemleri (BvB) bulunmaktadır (Bundesagentur für Arbeit, 2019: 32).

Çeşitli nedenlerle meslek eğitimi alamamış olan gençler İstihdam Bürosu tarafından mesleğe hazırlayıcı programlar yoluyla desteklenebilmektedirler. Bu programlar mesleki yönlendirme, meslek tercihi ya da belli bir meslek eğitimine hazırlanma imkânları sunmaktadır. Programlar genelde on ila on bir ay kadar sürmektedirler. Bununla birlikte İstihdam Bürosu üretime odaklı bir yaklaşımı yansıtan BvB programı (BvB-Pro) ile birlikte erişimi kolay bir olanak daha sunmuştur: BvB-Pro programının diğer standart BvB programlarından farkı, temel olarak üretime odaklı yaklaşım prensibine dayanmasıdır. Ayrıca programlar üçüncü bir tarafın en az yüzde elli oranında bir eş finansman sağlamasını şart koşmaktadırlar. Öngörülen teşvik süresi on iki aya kadar olmakla birlikte gerekçeli bazı durumlarda bu süre on sekiz aya kadar çıkabilmektedir. İstisnai durumlarda bu süre üç ay daha uzatılabilmektedir. BvB çerçevesinde temel eğitim diplomasını sonradan almak için de hazırlık kurslarına gidebilmek yasal bir haktır. Bu durumda öngörülen olağan teşvik süresi on iki aydır. Gerekçeli bazı durumlarda bireysel teşvik süresi uzatılabilir (toplam teşvik

süresi en fazla on sekiz aydır). Mesleğe hazırlayan bir eğitim programına katılanlara meslek eğitim yardımı verilmektedir (BMAS, 2018: 26).

3.1.3.4 Meslek Hayatına Giriş İçin Niteliklilik Programı (Einstiegsqualifizierung-EQ)

Şirketlerde giriş seviyesi eğitimi (EQ), işe yerleşme zorluğu olan ve eğitim yeri olmayan gençler için şirket içi mesleki eğitime giden yolu açacak şekilde tasarlanmış bir hizmettir. Bu program kapsamında gençleri işe alan işverenler, staj ödemesi için sübvansiyon ve ayrıca yeterlilikten geçen genç için toplam sosyal güvenlik katkısının sabit bir oranını almaktadır (Bundesagentur für Arbeit, 2019: 32).

Meslek Hayatına Giriş İçin Niteliklilik Programı olarak da ifade edilen EQ yolu ile özellikle, bireysel nedenlerden ötürü kendilerine eğitim yeri bulması zor olan genç bireyler için pratikte ilk mesleki deneyimlerini kazanma şansı verilerek bir işletmede eğitim yeri bulabilme imkânı açılmaktadır. Fakat aynı zamanda bu şekilde, meslek eğitimi almak üzere gerekli beceriye sahip olmayan ya da öğrenme engelli ya da sosyal açıdan dezavantajlı konumda olan genç bireyler için de meslek eğitimine başlamak üzere aracılık yapılmaktadır. İşveren yetkili İstihdam Bürosu aracılığıyla, bir genci meslek hayatına giriş kalifikasyonu sağlamak üzere altı ile on iki ay arasında bir süre için istihdam etmesi şartıyla ayda 231 Euro'ya kadar ulaşabilen bir tutar ile buna ilave olarak da toplu sosyal sigorta primine katkı payı olarak götürü bir miktar almaktadır (BMAS, 2018: 27).

3.1.3.5 Meslek Eğitimini Destekleyici Yardımlar (Ausbildungsbegleitende Hilfen-abH)

Çıraklık süpervizörleri (abH) gençlere şirket içi eğitim ve EQ'larında iyileştirici eğitim hizmetleri konusunda yardımcı olur ve eğitim kurumundaki sosyal eğitim uzmanları aracılığıyla günlük sorunlara yardımcı olmaktadır. Denetim otoriteleri, eğitimin veya Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi'nin başarıyla tamamlanmasını sağlamayı amaçlamaktadır.

Dezavantajlı gençler ihtiyaçları olması ve aksi durumda meslek eğitimlerini tamamlayamayacakları durumlarda, işletme temelinde aldıkları meslek eğitimine eşlik eden ve meslek eğitimini tamamlayan yardımlardan yararlanabilmektedir. Bu doğrultuda sağlanan teşvik, işletme ve meslek eğitimi temelinde olağan konuların dışında destekleyici programlar için olmaktadır. Örneğin; dil problemlerine ve eğitim açıklarına ilişkin, branşla ilgili pratik ve teorik bilgilerin ilerletilmesi ve sosyo-pedagojik destek sağlanması gibi yardımları kapsamaktadır. Eğitimi destekleyici yardımlar, işletme temelinde görülen bir

meslek eğitiminin yarıda bırakılmasından sonra işletme içinde ya da işletme dışında görülen başka bir meslek eğitimine başlayana kadar veya eğitim başarıyla tamamlandıktan sonra bir iş akdi imzalanana kadar ödenmeye devam edebilmektedir. Ayrıca mesleğe giriş için gereken niteliği edinme sürecinde de ödenebilmektedir (BMAS, 2018: 28).

3.1.3.6 Destekli Öğrenme Programı (Assistierte Ausbildung-AsA)

Destekli öğrenme programı (Assistierte Ausbildung-AsA), dezavantajlı gençleri ve onların mesleki eğitiminde çıraklık yaptıkları şirketleri desteklemek için tasarlanmış bir destek aracıdır. Mesleki eğitimin başarılı bir şekilde tamamlanmasını sağlamayı amaçlamaktadır. İstenirse, AsA hazırlık aşamasında mesleki eğitim başlamadan önce başlayabilir ve örneğin uygun bir mesleki eğitim yeri bulunmasına yardımcı olabilmektedir.

Bu uygulama sayesinde daha çok dezavantajlı konumdaki gençlerin ikili meslek eğitim sistemi kapsamında ve bir işletmede yapılan meslek eğitimini başarıyla tamamlaması amaçlanmaktadır. O zamana kadar sadece işletme dışında meslek eğitimi alabilen gençlere bu program sayesinde ayrıca bir işletme bazlı perspektif sunulmaktadır. Bölgesel özellikleri dikkate alan eşlikli eğitimin mevcut bölgesel yapılara uyarlayabilmek için uygulama çerçevesi oldukça esnektir. Örneğin gerek görülmesi halinde programa bir hazırlık aşaması eklenebilmekte, ya da eyalete göre teşvik sağlanacak kişi sayısı yükseltilebilmektedir (BMAS, 2018: 28).

3.1.3.7 İşletme Dışı Kurumlarda Mesleki Eğitim (BaE)

Eğitim destek hizmetleriyle şirket içi eğitime yerleştirilemeyen uygun ve dezavantajlı gençler, "İşletme Dışı Kurumlarda Mesleki Eğitim" (Ausserbetrieblichen Einrichtungen-BaE) programındaki bir eğitim kurumunda mesleki eğitim alabilmektedir. Pratik bileşen, eğitim kurumunun veya bir çıraklık şirketinin atölyesinde gerçekleştirilir. Mesleki eğitimin yanı sıra, eğitim kurumu günlük destek için ek destek ve iyileştirici eğitimin yanı sıra sosyo-eğitim desteği de sunmaktadır. Bu program, şirket içi bir eğitim programına kalıcı bir geçişi veya başarılı bir mesleki yeterliliği amaçlamaktadır (Bundesagentur für Arbeit, 2019: 32).

Federal İstihdam Bürosunun kurallarına göre İşletme Dışı Kurumlardaki Meslek Eğitimi ya iş birliğiyle ya da birleşik eğitimle gerçekleşebilmektedir. İş birliği şeklinde yapıldığı zaman pratik eğitimi iş birliği yapılan işletmelerde yapılmaktadır. Birleşik eğitimde meslek eğitimi

ağırlıklı olarak eğitimi görülen dalın hem teorik hem de pratik eğitimini veren kurumda gerçekleştirilmektedir (BMAS, 2018: 28).

3.1.3.8 Mesleki Eğitim Ödeneği (BAB)

Kursiyerler, vasıflı bir meslekte şirket içi veya harici, mesleki eğitim veya Yaşlı Bakımı Yasası (Altenpflegegesetz-AltPflG) ve Bakım Meslekleri Yasası kapsamında şirket içi eğitim için Ocak 2020'den itibaren bir Mesleki Eğitim Ödeneği (BAB) almaktadırlar. Kursiyerler 18 yaşın üzerindeyse, evliyse ya da en az bir çocuğu varsa veya ebeveynlerinin evinde yaşadıkları takdirde bu yardımı da alabilmektedirler. Ödenek ayrıca meslek öncesi eğitim ve destekli öğrenmede eğitim hazırlık aşaması için de geçerlidir. Ödenek hibe olarak ödenmektedir (Bundesagentur für Arbeit, 2019: 32).

Kural olarak sadece ilk meslek eğitiminde meslek eğitim yardımı alınabilmektedir. Ancak bazı özel durumlarda, ikinci bir meslek eğitimi için de destek sağlanabilmektedir. Münferit durumlarda genç bireyler, başarılı bir meslek eğitimi almış olmalarına rağmen öğrendikleri meslekte ilerleme sağlayamamaktadırlar. Bu durumlarda kendilerine ancak ikinci bir meslek eğitimi yeni mesleki perspektifler kazandırabilecekse ödenek verilebilmektedir. Amaç, yardıma ihtiyaç duyan eğitim görenin geçimini sağlayacak kadar maddi olanağı olmadığı için ikinci eğitimden mahrum bırakılmamasıdır (BMAS, 2018: 27).

Alınacak yardımın tutarı barınma şekline, eğitim görenin eğitim süresinde aldığı ücrete, anne ve babasının ya da eşinin yıllık gelirine göre belirlenmektedir. Bu doğrultuda geçim, yol, çocuk bakım masrafları ile öğrenim araç gereçleri ve iş kıyafeti için gerekli giderler belli oranda karşılanmaktadır. Mesleğe hazırlayıcı eğitim programına katılanlar, anne babalarının yanında kalıyor olsalar da meslek eğitim yardımından yararlanabilmektedir. Destek, götürü bir tutarla ve anne babanın gelirinden bağımsız olarak hesaplanmaktadır.

3.1.3.9 Eğitim Piyasası Radarı

Eğitim piyasası radarı, eğitim piyasasındaki gelişmeler için daha fazla şeffaflık sağlayan bir araçtır. Şirket içi eğitim piyasası için bölgesel ve mesleki arz/talep oranlarını etkileşimli olarak görselleştirmektedir. Kullanıcılar haritalar, çizimler ve tablolar yardımıyla çeşitli bölgeleri ve meslek kategorilerini analiz edebilmekte ve karşılaştırabilmektedir. Eğitim piyasası radarında gösterilen başvuru sahibi/boşluk oranı, söz konusu yılın 30 Eylül tarihi

itibariyle eğitim piyasasının istatistiksel sonuçlarına dayanmaktadır (Bundesagentur für Arbeit, 2019: 57).

Danışmanlar, örneğin, eğitim piyasası radarını istişarelerinde arz/talep oranlarının canlı bir örneği olarak kullanabilir ve böylece hareketlilik ve esnekleştirme süreçlerini başlatabilmektedir (Bundesagentur für Arbeit, 2019: 57).

3.2 DANİMARKA

Danimarka'nın toplam nüfusu 5,8 milyon olup yıllık ortalama nüfus artışı %0,34'tür. Düşük doğum hızı sebebiyle önümüzdeki dönemde 14 yaş altı kişi sayısının aynı düzeyde kalması beklenmektedir. Diğer taraftan yaşlı nüfusla birlikte emekli sayısında ise artış yaşanması öngörülmektedir.

Çoğu Avrupa ülkesinden farklı olarak Danimarka'nın temel çalışma kuralları yasalarla değil, işçi ve işveren örgütleri arasındaki anlaşmalar ile düzenlenmektedir. Bu anlaşmalar asgari ücret, grev hakkı ve izin süreleri gibi konuları da içermektedir. İşçi ve işveren arasındaki anlaşmazlıklar ise Sanayi Mahkemeleri'nde çözüme kavuşturulmaktadır (Ticaret Bakanlığı, 2020).

Tablo 8: Danimarka İşgücü Piyasası Göstergeleri

Değişken	**Veri**
Nüfus*	5.792.200
İşgücü**	3.029.700
İstihdam**	2.877.700
İşgücüne Katılma Oranı**	%62,4
İşsizlik Oranı (15-64 Yaş)**	%5
Genç İşsizlik Oranı (15-24 Yaş)**	%10,1
Ne Eğitimde Ne İstihdamda Olanların Oranı (15-24 Yaş)**	%7,7

*2020 **2019
Kaynak: İLO verileri kullanılarak yazar tarafından derlenmiştir.

Tablo 8'de görüldüğü üzere Danimarka'da genç işsizlik oranı genel işsizlik oranın çok üstünde seyretmektedir. Bunun sebebi olarak da gençlerin işgücü piyasasına zayıf niteliklerle girmesi gösterilmektedir. Ayrıca 2006 yılında %3,6 olan NEET oranının o yıldan beri artış eğiliminde olup, 2019 yılında %7,7 gerçekleşmesi dikkat çekmektedir.

Ünlü Danimarka işgücü piyasası modeli “Flexicurity” işverenlerin pazarın ihtiyaçlarına göre kolayca işe alım ve çıkarma yapabilecekleri anlamına gelmektedir. Aynı zamanda modele göre çalışanlar sağlam bir sosyal güvenlik sistemine dâhillerdir. Danimarka’nın işgücü piyasası modeli “güvenceli esneklik” aynı zamanda çalışanların refahını korurken, işverenlerin ihtiyaçlarını karşılama konusunda büyük ölçüde faydalı olarak tanımlanmaktadır (Danimarka Dışişleri Bakanlığı, 2020).

Modelin üç temel öğesi vardır:

(1) İşverenler, çalışanları işten çıkarmak için aşırı maliyetler olmadan, istedikleri zaman işe alabilir ve işten çıkarabilmektedirler. İşten çıkarmaları konulu davalar nadir görülmektedir.
(2) Bir A-Kasse’ye (işsizlik sigortası fonu) katılan ve abonelik ücretlerini ödeyen çalışanlar, işlerini kaybettikten sonra iki yıla kadar işsizlik parasından faydalanmaktadır.
(3) Danimarka Hükümeti eğitim programları yürütmekte ve işsizleri mümkün olan en kısa sürede tekrar işe almak için danışmanlık hizmeti vermektedir.

Ayrıca, Danimarka Devleti hastalık, boşanma veya işsizlik nedeniyle geçim kaynaklarını kaybeden ve emeklilik veya işsizlik ödeneği gibi diğer sosyal yardım planlarından yararlanamayan kişilere geçim ödeneği (kontanthjælp) sağlamaktadır.

Danimarka Güvenceli Esneklik modeli, işveren dernekleri ve işçi sendikaları arasında uzun bir diyalog geleneğine dayanmaktadır. Ücretler ve çalışma koşulları toplu olarak müzakere edilen anlaşmalara dayanmakta olup hükümet görüşmelere nadiren müdahale etmektedir.

Danimarka’da yasal asgari ücret bulunmamaktadır. Bunun yerine, AB ülkelerine göre nispeten yüksek ücretler, işverenler ve sendikalar arasındaki düzenli görüşmelerin bir sonucu olarak belirlenmektedir. Danimarkalı işçilerin yaklaşık %67’si sendika üyesidir. Danimarka’da grevler nadir olarak gerçekleşmektedir çünkü her iki taraf da toplumun geneline yarar sağlayacak bir anlaşmaya varma sorumluluğunu görev olarak değerlendirmektedir (Danimarka Dışişleri Bakanlığı, 2020).

Esnek işgücü piyasası ve sağlam sigorta sistemi, küreselleşmeyi Danimarkalılar için daha faydalı hale getirmeye yardımcı olmuştur çünkü bir istihdam imkânı ortadan kaybolursa, başka bir seçeneğin onun yerine ortaya çıkacağından eminlerdir. Bu aynı zamanda

Danimarkalıların kariyerlerini ilerletmek için rahatça iş değiştirebildikleri anlamına gelmektedir. Her yıl, özel sektörde çalışan Danimarkalıların yaklaşık %25'i işini değiştirmektedir (Danimarka Dışişleri Bakanlığı, 2020)

Büyük Durgunluk (2008-2012) sonrasında istihdamdaki keskin ve uzun süreli düşüşe rağmen, yüksek iş devir hızı ve ücret ayarlamaları uzun vadeli ve yapısal işsizliğin artmasını önlemeye çalışmıştır. İşsiz kalma durumunun kısa sürmesi uzun süreli ve genç işsizlik üzerindeki etkileri yavaşlatmıştır. Reformlar işgücü arzını ve istihdamı artırmış ve özellikle gençleri, yaşlıları ve göçmenleri hedef almıştır. İstihdam, 2015 yılında doğal işsizlik düzeyine geri dönmüş ve o zamandan bu yana, olumlu ekonomik konjonktür ve yapısal reformlar nedeniyle artmıştır (Andersen, 2019: 1).

İstihdamın 2015 yılında yapısal seviyesine ulaşması ile birlikte, o zamandan beri olumlu iş döngüsü durumu ve yapısal reformlar (özellikle emeklilik yaşındaki artışlar) sayesinde artmıştır.

Danimarka'da ne istihdamda ne de eğitimde (NEET) olan gençlerin oranı OECD ortalamasının altında olmasına rağmen artış eğilimi göstermektedir. Danimarka'da uygulanan güvenceli esneklik modelinin düşük bir işsizlik oranına ulaşma yeteneği başarılı bulunsa da işgücü piyasasına zayıf niteliklerle giren gençler sorununu çözmek oldukça güç görünmektedir (Andersen, 2019: 6).

Refah devletinin temel hedefi, yüksek istihdamı makul ücretlerle sağlamaktır. Ücret yapısı uluslararası düzeyde karşılaştırıldığında minimum ücretin Danimarka'da yüksek olduğu ve böylece iş bulmak için gereken niteliklerin de yüksek olduğu ortaya çıkmaktadır. Bu, nispeten eşit bir gelir dağılımını korumak için önemli olmasının yanında refah modelinin finansal uygulanabilirliği için de bir ön koşuldur (Andersen, 2019: 6).

Sosyal güvenlik ağı son yıllarda tüm gençlerin ilgili nitelikleri kazanma teşvikini güçlendirmek için yeniden düzenlenmiştir. 30 yaş altı bireyler için işgücü piyasası yeterliliklerini sağlayan bir eğitim almamış olanlar için sosyal yardım ödenek düzeyi kademeli olarak azaltılmıştır. Destek için uygunluk, eğitime başlamayı veya alternatif olarak bir etkinleştirme programına katılmayı gerektirmektedir (Andersen, 2019: 6).

Bu değişiklikler NEET'lerin sayısını azaltmayı amaçlamaktadır. Uygulamaların sonucu olarak istihdam ve özellikle hedeflenen gruplar arasında eğitime kayıtlar üzerinde olumlu

etkileri olduğu görülmüştür. Öte yandan, sosyal yardımlardan yararlanan gençlerin payında belirgin bir düşüş olmamıştır (Andersen, 2019: 7).

İşsizlik sigortası sistemi de yeniden düzenlenmiştir. En önemli maddesi, maksimum faydalanma süresinin dört yıldan iki yıla indirilmesidir. Bu reform kriz sırasında (büyük durgunluk) uygulandığından, çok tartışmalı bir konu olmuştur. Reform ayrıca kısa vadeli işleri kabul etmeyi de teşvik etmiştir (Andersen, 2019: 7).

3.2.1 Danimarka'da Mesleki Rehberlik Hizmeti

Avrupa'da yüksek kalitede rehberlik ve danışmanlık hizmetlerinin yaşam boyu öğrenmeyi, kariyer yönetimini ve kişisel hedeflere ulaşılmasını desteklemede kilit bir rol oynadığı konusunda açık bir fikir birliği bulunmaktadır. Bu fikir birliği Danimarka'yı da kapsamaktadır ve son on yılda politika çabaları ve artan kaynaklar, gençler için rehberlik ve danışmanlık için tutarlı bir sistem oluşturmaya odaklandığından, bu alandaki politika oluşturma ve uygulama üzerinde önemli bir etkisi olmuştur. Danimarka'da sunulan rehberlik hizmetlerinde kişisel gelişim aracı olarak rehberlik ile sosyal kontrol aracı olarak rehberlik arasındaki hassas bir denge kurulmaya çalışılmaktadır. (Plant & Thomsen, 2012: 1).

Danimarka'da danışmanlık için "vejledning", yani "birisine yolda liderlik etmek" ifadesi kullanılmaktadır. Bu ifade kişisel danışmanlık, okul danışmanlığı, mesleki rehberlik ve danışmanlık, kariyer rehberliği ve öğrencilerin üniversite eğitimi sırasında gelişimi ve denetimini kapsamaktadır (Plant & Thomsen, 2012: 1).

Danimarka ve diğer tüm AB üye ülkeleri tarafından kabul edilen 2004 tarihli Hayat Boyu Rehberlik Kararı'na göre rehberlik faaliyetleri bilgi ve tavsiye verme, danışmanlık, yetkinlik değerlendirmesi, rehberlik, savunuculuk, karar verme öğretimi ve kariyer yönetimi becerilerini içermektedir. Kısacası, bu geniş faaliyet yelpazesini kapsamak için en uygun terim, birçok Avrupa ülkesi ve Avrupa Yaşam Boyu Rehberlik Politika Ağı (ELGPN) tarafından da benimsenen kavram olan rehberlik terimidir. Danimarka, hem politika yapıcılar hem de uzman rolünde bu ağın oldukça aktif bir üyesidir. (Plant & Thomsen, 2012: 2).

Danimarka Çocuk ve Eğitim Bakanlığı, Danimarka rehberlik sisteminin amacını şu ifadeyle aktarmaktadır: "Danimarka rehberlik mevzuatının altında yatan fikirlere göre rehberlik, gençlerin yeteneklerinin, çıkarlarının daha bilinçli olmasına yardımcı olacak sürekli bir süreç

olarak görülmektedir. Bu sürecin hedefi gençlerin eğitim ve istihdam ile ilgili nitelikli kararlar almalarını sağlamak olarak belirtilmektedir. Gençlik Rehberlik Merkezleri yaşam boyu rehberlik sürecinin ilk adımı olarak düşünülebilir." Ayrıca, bazı Bölgesel Rehberlik Merkezleri genç yetişkinler için rehberlik sağlamaktadır.(Plant & Thomsen, 2012: 3).

2003 yılında Eğitim, Öğretim ve Kariyer Seçimiyle İlgili Rehberlik Yasası olarak bilinen, Danimarka'da gençler için eğitim ve mesleki rehberlik sisteminde kapsamlı bir reform gerçekleştirilmiştir. 2003 reformunun odak noktası, eğitim rehberlik sisteminin hem birey hem de toplum için faydalı olması gereken bir eğitim ve kariyer seçimini desteklemesi gerektiği fikridir. Bireyin çıkarları ve kişisel niteliklerinin yanı sıra nitelikli işgücü ve serbest meslek gereksinimi de rehberlik sürecinde dikkate alınmaktadır. Standart bir rehberlik sisteminin oluşturulmasının hedefleri (Plant & Thomsen, 2012: 4):

- Okulu bırakma oranlarının azaltılmasına katkıda bulunmak,
- Bireyin eğitim ve kariyer seçimleri hakkında bilgi arama ve kullanma yeteneğini geliştirmeye katkıda bulunmak,
- Kurumsal ve sektöre özgü çıkarlardan bağımsız olmak,
- Rehberlik danışmanlarının nitelik ve yeterliliklerinin geliştirilmesi olarak sayılabilmektedir.

Gençlik rehberlik hizmetinin sunulması belediyeler ile Çocuk ve Eğitim Bakanlığı arasında farklı sorumluluk ve yükümlülüklerle paylaşılmıştır. Gençlik Rehberlik Merkezleri, yasayla düzenlenmekte ve kamu tarafından finanse edilmektedir. Merkezler, rehberlik hizmeti sunma amacı bakımından "bağımsız" olarak görülmektedir. Bağımsızlık kavramı tarafsız rehberliğe işaret etmektedir. Ancak, belediyelerin yerel politikalarından veya Bakanlığın kapsamlı izleme ve kalite güvence sisteminden kesinlikle bağımsız değillerdir. Mali sorumluluk, sözleşmeye dayalı olarak belediye (UU olarak bilinen gençlik rehberlik merkezleri) veya Çocuk ve Eğitim Bakanlığına (Studievalg olarak bilinen Bölgesel Rehberlik Merkezleri) aittir. Bu sözleşmeler hedefler, öncelikler ve mali beklentiler açısından kişiye özel hazırlanmaktadır (Plant & Thomsen, 2012: 5).

Danimarka'da gençler için eğitim ve mesleki rehberlik sağlanmasına öncelik verilmektedir. Danimarka rehberlik sistemi, yüksek kaliteli rehberlik hizmetlerine kolay erişim sağlamayı amaçlamaktadır. Rehberlik, gençlerin yetenekleri, ilgi alanları ve seçenekleri konusunda daha bilinçli olmalarına yardımcı olacak ve böylece eğitim ve istihdam ile ilgili nitelikli

kararlar almalarını sağlayacak sürekli bir süreç olarak görülmektedir. Bugün, Çocuk ve Eğitim Bakanlığı ile Yükseköğretim ve Bilim Bakanlığı, rehberlikten sorumludur ve rehberlik sistemi ile ilgili kontrol ve koordinasyon rolüne sahiptir (Euroguidance Denmark, 2020: 5).

Danimarka'da, eğitim sistemi içindeki rehberlik yasalarla düzenlenmektedir. 25 yaşın altındaki gençlere yönelik hizmet sunumuna ilişkin "Danimarka Konsolidasyon Yasası" gençlik eğitiminin seçimi ile ilgili eğitim rehberliğini kapsamaktadır. Danimarka Hükümeti, 2030 yılına kadar tüm gençlerin %90'ının 25 yaşını doldurmadan önce bir gençlik eğitim programını tamamlaması gerektiği hedefini desteklemektedir. Yükseköğretime geçişle ilgili rehberlik ise Danimarka Eğitim ve Kariyer Rehberliği Yasası'nda (Lov om Studievalg Danmark) düzenlenmiştir.

Hükümet, vatandaşların öğrenme fırsatları ve kariyerleri hakkında -bireyin iyiliği ve bir bütün olarak toplumun iyiliği için- gerçekçi kararlar almasını kolaylaştırmak istemektedir. Danimarka rehberlik sisteminin temel kurgusu aşağıda maddelenmiştir (Euroguidance Denmark, 2020: 6):

- Belediye Gençlik Rehberlik Merkezleri, 25 yaşına kadar olan, zorunlu eğitimden gençlik eğitimine veya alternatif olarak işgücü piyasasına geçen gençlere rehberlik hizmeti vermektedir.
- Eğitim ve Kariyer Rehberliği Danimarka, gençlik eğitim programlarındaki öğrencilere ve bir yükseköğretim programına girmek isteyen eğitim sistemi dışındaki gençlere ve yetişkinlere rehberlik etmektedir.
- eGuidance, gün boyu haftanın yedi günü e-posta, telefon veya kısa mesajla ulaşılabilmektedir. eGuidance gençler ve yetişkinler dâhil tüm vatandaşlar içindir.
- Ulusal rehberlik portalı (www.ug.dk): Bilgi ve iletişim teknolojileri (BİT) tabanlı bir kariyer bilgi ve rehberlik portalıdır. Portal, insanların eğitim, öğretim ve kariyer hakkında nitelikli kararlar vermelerini sağlayan bilgileri bulmalarına yardımcı olmaktadır.

Danimarka'da rehberliği düzenleyen genel mevzuat, eğitim sistemindeki geçişlerle bağlantılı rehberliğe özel önem verilerek eğitim sektöründe rehberliği de kapsamaktadır.

Kanunlarda 7 ana rehberlik amacı tanımlanmıştır. Bu amaçlara göre rehberlik ile eğitim, öğretim ve kariyer seçimi ilişkilendirilmiştir (Euroguidance Denmark, 2020: 7):

- Eğitim ve kariyer seçiminin bireye ve topluma mümkün olan en fazla yararı sağlayacağından emin olarak tüm gençlerin mesleki nitelikler kazanmalarını veya bir işe girmelerine faydalı olacak bir eğitimi tamamlamalarını sağlamak,
- Özellikle, belirli bir rehberlik hizmeti almazsa, eğitim veya öğretim kursları ve kariyer seçimlerini tamamlanması konusunda zorluk yaşayacak gençleri hedeflemek,
- Bireyin ilgi alanlarını, kişisel niteliklerini, önceki eğitim ve iş tecrübesi dâhil yeteneklerini ve ayrıca nitelikli işgücüne ve serbest meslek sahiplerine yönelik öngörülen ihtiyacı dikkate almak,
- Bir eğitim veya öğretim programından diğerine geçişi ve okulu bırakma oranını mümkün olduğunca sınırlandırmak; öğrencinin seçtikleri eğitimi mümkün olan en yüksek akademik/mesleki ve kişisel faydalarla tamamlamasını sağlamak,
- Bireyin eğitim, eğitim kurumu ve kariyer seçimi hakkında Bilgi ve iletişim teknolojileri (BİT) tabanlı bilgi ve rehberlik de dâhil olmak üzere bilgi arama ve kullanma yeteneğinin geliştirilmesine katkıda bulunmak,
- Kişilere sunulan rehberlik hizmetinde tutarlılık ve devamlılığın sağlanmasına yardımcı olmak,
- Sektörel ve kurumsal çıkarlardan bağımsız olmak. Bu nedenle, rehberlik, aynı düzeyde olduğu onaylanmış bir rehberlik niteliği veya yetkinliği olan uygulayıcılar tarafından sağlanmaktadır.

Son hedef, rehberlik danışmanlarının nitelik ve becerilerindeki iyileştirmeler dâhil olmak üzere, Danimarka rehberliğinde kalite seviyesini yükseltmektir.

3.2.2 Mesleki Rehberlik Alanında Kullanılan Araçlar

Danimarka'da bağımsız 3 birim rehberlik alanında hizmet vermektedir:

98 Belediye Gençlik Rehberlik Merkezi (Kommunal ungeindsats), zorunlu eğitimden gençlik eğitimine geçiş konusunda rehberlik sağlamakta ve bireysel ihtiyaçları karşılamak üzere tasarlanmış eğitim ve öğretim planlarından sorumludur. Eğitim ve Kariyer Rehberliği Danimarka (Studievalg Danmark), gençlik eğitiminden yükseköğretime geçişle ilgili

rehberlik sunmaktadır. eGuidance, çeşitli sanal iletişim kanalları aracılığıyla tüm vatandaşlara rehberlik sağlamaktadır: telefon, kısa mesaj, e-posta ve Facebook.

3.2.2.1 Gençlik Rehberlik Merkezi

Gençlik Rehberlik Merkezleri Danimarka'daki 98 belediyenin tamamında bulunmaktadır. Her birim bir belediyeye hizmet vermektedir. Yerel konseyler, belediyedeki eğitim, istihdam ve sosyal çabaların koordinasyonunun yanı sıra rehberlik hizmetlerinden de sorumludur. Belediyeler, amaçlarını ve sorumluluklarını yerine getirdikleri sürece Gençlik Rehberlik Merkezlerini nasıl organize etmek istediklerine kendileri karar verebilmektedirler. (Euroguidance Denmark, 2020: 9).

Bu faaliyetlerin özelliği gençlik rehberliğinin sosyal niteliğidir: rehberlik uzmanları, yasanın öngördüğü anlamda "aktif" olduklarından emin olmak için eğitim, öğretim ya da istihdamda olmayan gençlerin evlerini NEET kategorisine girmelerini önlemek amacıyla ziyaret etmektedir. Rehberlik hem kamusal hem de özel bir maldır ve şu anda ikisi arasındaki denge, bir yandan kişisel gelişim ve öte yandan sosyal kontrol olarak görülen rehberlik arasında durmaktadır (Plant & Thomsen, 2012: 6).

25 yaşın altındaki gençlere yönelik belediye hükümlerine ilişkin Konsolidasyon Yasası'na göre, 15-17 yaş arasındaki tüm çocukların bir eğitim kursuna, bir tür istihdam veya eğitim almasını sağlamak için tasarlanmış diğer faaliyetlere kaydolma zorunluluğu vardır. Gençlik Rehberlik Merkezleri ayrıca, gençlerin bir lise eğitimine başlama ve tamamlama konusunda ne kadar akademik/mesleki, kişisel ve sosyal yeterliliğe sahip olduğunu değerlendirmektedir (Euroguidance Denmark, 2020: 9).

Belediye Gençlik Rehberlik Merkezleri 25 yaşına kadar olan gençlere, zorunlu eğitimden gençlik eğitimine veya alternatif olarak işgücü piyasasına geçişe odaklanan rehberlik hizmetleri sunmaktadır. Ana hedef grupları (Plant & Thomsen, 2012: 5)(Euroguidance Denmark, 2020):

- Ortaokuldaki öğrenciler,
- 25 yaşın altında olan, bir gençlik eğitim programına katılmayan ya da tamamlamayan ve işgücü piyasasında olmayan gençler,
- 25 yaşın altında olan, gençlik eğitim programları veya istihdam konusunda rehberlik arayan diğer gençler,

- Eğitim, meslek ve kariyer seçimi konusunda özel rehberlik ihtiyacı olan gençler. Bu, bir eğitim programının sürdürülmesi veya tamamlanmasıyla ilgili çeşitli sorunları olan çeşitli hedef gruplarını ifade etmektedir.

Okul müdürleri ile iş birliği içinde Gençlik Rehberlik Merkezleri okullarda öğrencilere yakın rehberlik faaliyetleri düzenlemektedir. Öğretmenler, 1'nci sınıftan 9'uncu sınıfa kadar genel kariyer eğitiminin verilmesinden sorumludur, ancak Gençlik Rehberlik Merkezleri bu alanda bir koordinasyon, ilham ve daha fazla gelişme kaynağı olarak hizmet etmektedir.

Zorunlu eğitimden gençlik eğitimine geçişle ilgili rehberlik, Gençlik Rehberlik Merkezlerinin sorumluluğundadır ve öğrencilerin okullarında verilmektedir. Rehberlik sürecinin amacı, öğrencilerin kendi bilgilerini ve eğitimlerini artırmanın yanında kariyerleri ile ilgili kararlar verme becerilerini geliştirmektir. Zorunlu eğitimden sonra planları ve hedefleri tanımlayan rehberlik 9'uncu sınıfta bireysel bir geçiş planının hazırlanmasıyla sonuçlanır. 1 Ocak 2019'dan bu yana, 25 yaşın altında olan, lise eğitimi almayan ve işgücü piyasasında olmayan kişilerin bir eğitim planına sahip olmaları zorunludur (Euroguidance Denmark, 2020: 9).

Gençlik Rehberlik Merkezleri, Rehberlik Yasası kapsamındaki rehberlik faaliyetleri için belediye meclislerinden gelen genel çerçeveyi tanımlayan kılavuzlara dayanmaktadır. Kalite güvencesi rehberlik reformunda vurgulanmaktadır. Gençlik Rehberlik Merkezlerinin faaliyetleri ve sonuçları ile ilgili şeffaflık, kalitenin sağlanması için önemlidir. Bu nedenle, her bir merkezin hedefleri, yöntemleri, planlanan faaliyetleri ve performansının belediye web sitesinde yayınlanması gerekmektedir. Rehberliğin kalitesini ve bütünlüğünü artırmaya sürekli odaklanmak belediye meclislerinin sorumluluğundadır (Euroguidance Denmark, 2020: 11).

Sektörler arası iş birliği, 25 yaşın altındaki gençlere yönelik belediyelerin sağlanması ile ilgili kanunda kilit önem taşıyan bir konudur. Amaç, tutarlı bir rehberlik sistemi ve düzenli bir deneyim, bilgi ve en iyi uygulama alışverişini sağlamaktır. Bu nedenle Gençlik Rehberlik Merkezleri, bölgedeki ilköğretim, ortaokullar ve gençlik eğitim kurumlarıyla ilişkiliyse yerel işletmeler, kamu istihdam hizmetleri ve diğer belediyelerdeki Gençlik Rehberlik Merkezleri ile yakın iş birliği yapmak zorundadır (Euroguidance Denmark, 2020: 11).

3.2.2.2 Danimarka Eğitim ve Kariyer Rehberliği Kurumu

Danimarka Eğitim ve Kariyer Rehberliği Kurumu, 1 Ağustos 2018 tarihinde Yükseköğretim ve Bilim Bakanlığına bağlı yeni bir ulusal rehberlik kurumu olarak kurulmuştur. Organizasyon, icra direktörü olan bir ana ofis (sekreterlik) ve ülkenin tüm bölgelerini kapsayan 7 bölgesel merkezden oluşmaktadır. Yeni örgüt, 2004-2018 yılları arasında bağımsız merkezler olarak var olan 7 merkezi ulusal örgütte bir araya getirmiştir. Eğitim ve Kariyer Rehberliği Kurumu, gençlere ve yetişkinlere yükseköğrenim ve gelecekteki kariyer fırsatları hakkında rehberlik sunmaktadır (Euroguidance Denmark, 2020: 15).

Tüm ülkeyi kapsayan 7 Bölgesel Rehberlik Merkezi (Studievalg), gençlik eğitiminden yükseköğretime geçişle ilgili rehberlikten sorumludur ve ana hedef gruplar aşağıda yer almaktadır (Plant & Thomsen, 2012: 6):

- Gençlik eğitim programlarındaki öğrenciler,
- Bir yükseköğretim programına girmek isteyen eğitim sistemi dışındaki gençler ve yetişkinler,
- Eğitim, meslek ve kariyer seçimi konusunda rehberlik ihtiyacı olan gençlik eğitim programlarındaki öğrenciler.

Eğitim ve Kariyer Rehberliği Kurumunun yoğunlaştığı alanlar daha çok yerel çevrelerdir. Rehberlik çoğunlukla bireysel görüşmeler, küçük gruplar halinde veya ortak faaliyetler yoluyla sunulmaktadır. Temel amaç, öğrencileri yükseköğretim ve kariyer seçimleri hakkında nitelikli kararlar alabilecek bir konuma getirmektir. Rehberlik, gençlik eğitiminden yükseköğretime geçiş üzerine odaklanmaktadır. Rehberlik faaliyetleri öğrencilere yükseköğretim sistemi hakkında fikir vermenin yanında, ileri eğitim, iş ve kariyer fırsatları konusunda düşünmelerine yardımcı olmakta ve öz farkındalıklarını güçlendirmektedir (Euroguidance Denmark, 2020: 15).

Gençler ve ebeveynleri yükseköğretim fırsatları hakkında bilgi almak veya bir rehberlik oturumu için randevu almak üzere merkezleri arayabilmekte veya ziyaret edebilmektedir. Düzenli olarak, 7 bölgesel merkezden çalışma ve kariyer rehberliği danışmanlarıyla görüşmek de mümkün olmaktadır (Örneğin, bir halk kütüphanesinde). Buradaki amaç coğrafi mesafenin insanların ilgili rehberlik hizmetlerine erişimini engellememesini sağlamaktır (Euroguidance Denmark, 2020: 16).

Eğitim ve Kariyer Rehberliği Kurumu, tutarlı bir rehberlik sistemi ve düzenli hizmet, bilgi ve iyi uygulama alışverişini sağlamak için ulusal, bölgesel ve yerel düzeylerde ilgili ortaklarla iş birliği yapmaktadır. İlgili ortaklar arasında gençlik eğitimi ve yükseköğretim kurumları, sosyal ortaklar ile sanayi ve ticaret temsilcileri bulunmaktadır.

3.2.2.3 Elektronik Rehberlik (eGuidance)

2011 yılı Ocak ayında başlatılan eGuidance kapsamında telefon, e-posta, web seminerleri ve sosyal medya gibi çeşitli sanal iletişim kanalları aracılığıyla tüm vatandaşlara bireysel ve kişisel rehberlik sağlanmaktadır.

eGuidance, eğitim ve istihdam hakkında bilgi ve rehberlik isteyen herkes için hizmet vermektedir ve kullanıcıları ulusal portal olan (eğitim rehberi) https://ug.dk/ adresindeki dijital rehberlik araçlarına da yönlendirebilmektedir. Başlangıçta, eGuidance, bağımsız bilgi ve rehberliğe kolay erişim sağlamak ve böylece arama ve açıklama sürecini kendi başlarına devam ettirmek üzere motive etmek için özellikle gençleri ve ebeveynlerini hedef almıştır. 2018 yılında eGuidance, daha fazla eğitim veya öğretim arayan yetişkinler için ana kariyer rehberlik hizmeti olmuştur (Plant & Thomsen, 2012: 8).

Kullanıcılar, hafta içi ve hafta sonları eGuidance ile iletişim kurabilmektedir. Birçok insan, örneğin bir Salı akşamı veya Cumartesi öğleden sonra rehberlik danışmanı ile iletişime geçebileceklerini bilmektedir. Kullanıcılar, yükseköğrenim ve yetişkin eğitiminin yanı sıra gençlik eğitimi ile ilgili sorular için eGuidance ile iletişim kurmaktadır. Danimarka'daki yüksek Facebook kullanım yüzdesi nedeniyle, eGuidance de bu platformda üç farklı sayfa ile yer almaktadır (Tüm vatandaşlar için, çocuklu ebeveynler için ve yetişkinler için bir sayfa). eGuidance, Twitter ve LinkedIn üzerinden de takip edilebilmektedir. Sosyal medyadaki etkinlik genellikle herkesin görmesi ve paylaşması için herkese açık olan ön arayüzde veya haber akışında gerçekleşmektedir (Euroguidance Denmark, 2020: 20).

Web seminerleri, örneğin ileri eğitim için nasıl seçim yapılacağı ve başvurulacağı konusunda rehberlik sunmanın ek ve başka bir yolu olarak kullanılmaktadır. Web seminerleri, Danimarka'daki bir yükseköğrenim programına kabul için başvurmak isteyen diğer ülkelerden vatandaşlar için de İngilizce olarak düzenlenmektedir. İletişim kanalları farklı kullanıcı grupları tarafından farklı şekilde kullanılmaktadır. Sohbet (chat) özellikle genç kullanıcılar arasında popülerdir; birçok genç kendilerini yazılı ve anonim olarak daha iyi

ifade ettiklerini düşünmekte ve çoğu cevapları kaydetmek istemektedir. Ebeveynler ve yetişkinler daha çok telefonla iletişim kurmayı tercih etmektedir (Euroguidance Denmark, 2020: 20).

eGuidance sisteminde oturumlar anonim olarak açılmaktadır. eGuidance Gençlik Rehberlik Merkezlerinin sorumlu olduğu belirli durumlarda yetkisi sınırlı olduğundan bir rol oynayamamaktadır eGuidance için Gençlik Rehberlik Merkezlerinde bir dizi tam zamanlı danışmanın yanında yarı zamanlı çalışan danışmanlar da bulunmaktadır (Euroguidance Denmark, 2020: 22).

3.2.2.4 Ulusal Rehberlik Portalı

Çocuk ve Eğitim Bakanlığı tarafından başlatılan ulusal rehberlik portalı (www.ug.dk) BİT tabanlı bir kariyer bilgi ve rehberlik portalıdır. Portal vatandaşlara (gençlere ve yetişkinlere) eğitim, öğretim ve kariyer hakkında nitelikli kararlar verebilmeleri için önemli kariyer bilgileri sağlamaktadır.

Portal, aşağıdakiler hakkında kapsamlı ve güncel bilgiler sağlamaktadır (Avrupa Ajansı, 2020):

- Gençlik eğitim ve öğretim programları ile yükseköğretim programları
- Meslekler/işler
- İşgücü piyasası sorunları
- Danimarka'da lise ve üniversitelerde İngilizce öğretilen eğitim programları

Portal ayrıca farklı hedef gruplar için belirli erişim noktaları sağlamaktadır:

- Eğitim programları arayan gençler
- Yükseköğrenim programları arayan gençler
- Yetişkin eğitimi programları arayan kişiler
- Çocuklarını eğitim seçimlerinde desteklemek isteyen ebeveynler

Portaldan Bölgesel Rehberlik Merkezleri, Gençlik Rehberlik Merkezleri, eGuidance ve eğitim kurumları kolayca bulunabilmekte ve ulaşılabilmektedir. Ayrıca önemli ve güncellenmiş bilgilere, rehberlik araçlarına ve ilgili web sitelerine erişim sağlanmaktadır. Portal, yeni ve güncellenmiş bilgilerin her zaman mevcut olması için günlük olarak

güncellenmektedir. Kullanıcılar rehberlik, eğitim ve işgücü piyasası ile ilgili her haberde elektronik bülten almayı da seçebilmektedir (Euroguidance Denmark, 2020: 23).

3.2.2.5 Genel ve Mesleki Ortaöğretimde Eğitimin Tamamlanması İlişkin Rehberlik

Okullar (Gymnasier ve VET kolejleri) öğrencilere eğitimlerini tamamlamalarını sağlayacak şekilde rehberlik etmekle yükümlüdür. Bu nedenle, bir üst ortaokula kayıtlı olan öğrenciler, onları çeşitli şekillerde destekleyen profesyonel okul personelinden destek almaktadır. Kurumlar, kendi yöntemlerini ve öğrencilerin eğitimlerini tamamlamalarına yardımcı olacak uygun personeli seçmekte serbesttir. Kurumlarda rehberlik danışmanları, öğretmenler veya diğer profesyonel personel tarafından yapılan çalışmalar, eğitimde okulu bırakma oranlarını azaltma ve öğrencileri eğitimlerini tamamlama çabalarında destekleme yönündeki ulusal çabanın önemli bir parçasıdır. Eğitim kurumları, rehberlikte standardı sağlamak için Gençlik Rehberlik Merkezleri ve Bölgesel Rehberlik Merkezleri ile iş birliği yapmaktadır. Bu iş birliği, eğitimden ayrılma riski olan öğrenciler hakkında hem genel hem de daha spesifik bir bakış açısına sahip olmaktadır (Euroguidance Denmark, 2020: 24).

Öğrenciler eğitimlerini tamamlamazlarsa, onlara rehberlik etme sorumluluğu Gençlik Rehberlik Merkezlerine geçmekte, böylece öğrencilere başka bir kurs bulunabilmekte veya öğrenciler işgücü piyasasına entegre edilebilmektedirler.

3.2.2.6 Yükseköğretimde Rehberlik

Yükseköğretimde rehberlik, işletme akademileri, üniversite enstitüleri, sanatsal yükseköğretim kurumları ve denizcilik eğitim ve öğretim okullarında sağlanan rehberlik hizmetlerini kapsamaktadır.

Üniversiteler öğrencilere eğitimlerini tamamlamalarını sağlayacak şekilde rehberlik etmekle yükümlüdür. Kurum, potansiyel eğitimin tamamlanamaması durumlarını hedef alan rehber ilkeler hazırlamakla yükümlüdür. Ayrıca, üniversite bu öğrencileri Eğitim ve Kariyer Rehberliği Kurumunda rehberlik almaya teşvik etmekle yükümlüdür. Üniversiteler, yöntemlerini ve öğrencilerin eğitimlerini tamamlamalarına yardımcı olacak uygun personeli seçmekte serbesttir (Euroguidance Denmark, 2020: 25).

Üniversiteler, lisans ve yüksek lisans seviyesindeki öğrencilere mevcut programları, yüksek lisans ve doktora programlarına erişim gereksinimleri ve devamında istihdam beklentileri ile

ilgili rehberlik sunmaktadır. Her üniversite bu rehberliğin nasıl ve kim tarafından verileceğini karar vermekte serbesttir (Euroguidance Denmark, 2020: 25).

Üniversiteler, lisans ve yüksek lisans programları hakkında ve bu programların sağlayabileceği meslek ve işler ile ilgili bilgileri yayınlamaktadır. Ayrıca, lisans derecesini tamamladıktan sonra bir yüksek lisans programının seçimi de dâhil olmak üzere, öğrencinin ilgilendiği programın seçenekleri ve önerilen yapılandırmaları hakkında bilgi sağlamaktadırlar. Ayrıca, üniversitelerin öğreniminde geciken öğrencilere eğitimlerine devam edebilmeleri için özel rehberlik etme yükümlülüğü vardır. Üniversiteler bu öğrencileri Eğitim ve Kariyer Rehberliği Kurumu'na yönlendirmeye teşvik etmekle yükümlüdür (Euroguidance Denmark, 2020: 25).

3.2.3 Rehberlik Danışmanlarının Yeterlilikleri

Danimarka rehberlik sisteminin amaçlarından biri de daha profesyonel rehberlik hizmetleri sağlamak için rehberlik uygulayıcılarının niteliklerini ve yeterliliklerini geliştirmektir. Sonuç olarak, tüm sektörlerden rehberlik danışmanlarına ortak bir eğitim programı sunulmaktadır. Belediye rehberlik birimlerinde, Bölgesel Rehberlik Merkezlerinde ve eGuidance'te çalışan rehberlik uygulayıcılarının eğitim ve mesleki rehberlik alanında diploma veya yüksek lisans programı veya kamu yönetiminde lisans programını tamamlamaları gerekmektedir. Alternatif olarak, alanında geniş deneyime sahip rehberlik uygulayıcıları, yeterliliklerinin ve önceki öğrenimlerinin değerlendirilmesi ve tanınması için başvurabilmektedir. Diploma programı, diğer kurumlarda çalışan rehberlik uygulayıcıları için bir gereklilik değildir (Euroguidance Denmark, 2020: 27).

Ülkedeki 5 üniversite (University College UCC, University College Lillebælt, University College Syd, University College Sjælland, VIA University College) yarı zamanlı olarak diploma programı sunmaktadır. On iki aylık tam zamanlı çalışmaya eş değer olan program, 3 temel modül, 2 veya 3 isteğe bağlı modül ve bir diploma projesinden oluşmaktadır. Eğitim programı bir yetişkin öğrenme programı olarak sunulmakta ve diploma derecesine karşılık gelmektedir. Giriş koşulları, asgari olarak, tamamlanmış kısa dönemli (iki yıllık) bir yükseköğretim programı ve iki yıllık ilgili alanda çalışma deneyimidir. Ayrıca, Aarhus Üniversitesinde rehberlik eden bir yüksek lisans programına başvurmak mümkündür. Bu program da on iki aylık tam zamanlı çalışmaya eşdeğerdir. Giriş koşulları, asgari olarak, tamamlanmış bir orta döngü (üç yıllık) yükseköğrenim programı ve iki yıllık ilgili çalışma

deneyimidir. Her iki eğitim programı da Danimarka yetişkin eğitimi ve eğitim sistemi çerçevesinde sunulmaktadır. Başka bir yükseköğrenim derecesine ve iki yıllık ilgili iş deneyimine sahip olan yetişkinler hedeflenmekte ve bunlara uyarlanmaktadır (Euroguidance Denmark, 2020: 28).

Üniversiteler, kamu idaresinde üç buçuk yıllık tam zamanlı lisans programı da sunmaktadır. Diploma, eğitim ve mesleki rehberlik de dâhil olmak üzere kamu yönetimi alanının çeşitli alanlarında uzmanlaşmayı mümkün kılmaktadır. Eğitim, zorunlu ve seçmeli dersler, altı aylık bir staj süresi ve bir lisans projesini içermektedir. Giriş koşulları ise lise veya ilgili mesleki eğitim programıdır.

3.3 GÜNEY KORE

Güney Kore dünyada nüfus yoğunluğunun en fazla olduğu ülkelerden biridir. 1975 yılında 34,7 milyon olan nüfus 2020 yılında 51,2 milyona ulaşmıştır. Nüfus artış hızı oranı ise 1960'lı yıllardan beri düşüş eğiliminde olup, 2019 yılında %0,1 olarak gerçekleşmiştir (Worldometer, 2019).

Güney Kore, 2. Dünya Savaşı'nın sonundan bu yana bakıldığında dünyanın en başarılı ekonomilerinden biri olarak dikkat çekmektedir. Güney Kore iş gücü piyasası, 1998'deki Asya krizinin derin etkilerinden hızlı bir şekilde kurtulmuş ve o zamandan beri sağlam ve istikrarlı bir duruş sergilemiştir. İşsizlik oranı krizden etkilenen diğer Asya ülkelerine göre düşük kalmış ve ortalama reel kazançlar istikrarlı bir şekilde artmıştır (Lee, 2020: 1). Güney Kore işgücü piyasası, küresel mali krizde (2008-2012) dirençli durmuştur. Bu gelişmelere rağmen, yüksek gelir eşitsizliği, yaşlanan işgücü, yarı zamanlı işlerin artması ve artan genç işsizlik oranları gibi dikkat edilmesi gereken konular da bulunmaktadır (Lee, 2020: 1).

1998'de işsizlik oranı krizden (Asya Krizi) önceki yıla göre 4,4 puan yükselerek %7'ye çıkmıştır. Ancak bir yıl sonra %6,3'e ve ardından 2000'de %4,4'e düşmüştür. 2002'den beri işsizlik oranı %4'ün altında kalmış ve ortalama reel aylık kazançlar, küresel mali kriz sırasında yaşanan küçük bir düşüş dışında sürekli artmıştır (Lee, 2020: 1). Politika yapıcıların, sosyal güvenlik ağını güçlendirmesi, doğurganlığı ve kadınların işgücüne katılımını teşvik edecek işgücü piyasası programları geliştirmesi ve eğitime uzun vadeli yatırımları teşvik etmesi gerektiği kamuoyunca vurgulanmaktadır (Lee, 2020: 1).

Son yirmi yılda, Güney Kore işgücü yapısındaki en göze çarpan değişiklikler, ortalama yaşın yükselmesi ve çalışanların eğitim düzeylerindeki artışlardır. Güney Kore sadece doğurganlığın düşük olduğu bir ülke değil, aynı zamanda dünyanın en hızlı yaşlanan ülkelerinden biridir. Çalışanların ortalama yaşı 1999'da 36'dan 2018'de 42'ye hızla artmıştır. İşgücü her yıl ortalama 0,3 yıl yaşlanmaktadır (Lee, 2020: 9). Bu eğilim, doğurganlık oranlarının azalması ve uzun ömürlülüğün artması dâhil olmak üzere demografik değişikliklerden kaynaklanmaktadır. Artan genç işsizlik oranı şu anda bir endişe kaynağı olmasının yanında gelecekteki işgücü kıtlığı konusunda da endişe duyulmaktadır (Lee, 2020: 9).

Tablo 9: Güney Kore İşgücü Piyasası Göstergeleri

Değişken	**Veri**
Nüfus*	51.269.200
İşgücü**	28.291.100
İstihdam**	27.231.400
İşgücüne Katılma Oranı **	%63,6
İşsizlik Oranı (15-64 Yaş)**	%3,7
Genç İşsizlik Oranı (15-24 Yaş)**	%10
Ne Eğitimde Ne İstihdamda Olanların Oranı (15-24 Yaş)**	%13,6

*2020 **2019
Kaynak: İLO verileri kullanılarak yazar tarafından derlenmiştir.

Tablo 9'da görüldüğü üzere düşük bir işsizlik oranına sahip olan Güney Kore'de genç işsizlik oranı %10 ile genel işsizlik oranının yaklaşık olarak 3 katıdır. Son yıllarda artış eğilimde olan NEET oranı da önemli bir problem olarak görülmektedir.

3.3.1 Güney Kore Kamu İstihdam Hizmetleri

İş Merkezi (Job Center) olarak adlandırılan Güney Kore Kamu İstihdam Kurumu, İstihdam ve Çalışma Bakanlığına (MOEL) bağlı bir kurum olarak faaliyet göstermektedir. İş Merkezi, İstihdam Sigortası Sistemi (Employment Insurance System) dâhilindeki her tür kamu istihdam hizmetinden sorumlu olduğu için çekirdek bir kuruluş olarak kabul edilmektedir. İş Merkezinin çalışmaları, İstihdam Politikası Çerçeve Yasası, İstihdam Güvenliği Yasası ve İstihdam Sigortası Yasası ile desteklenmektedir (Yang, 2015: V).

İstihdam Sigortası Sistemi, Güney Kore'de istihdam hizmetlerin sunulmasında anahtar bir araç olarak görülmekte çünkü istihdamda istikrar ve mesleki beceri geliştirme programlarını, işsizliği azaltmak ve yeniden istihdamı teşvik etmek için aktif işgücü piyasası politikalarını ve işsizlik yardımını içermektedir.

İş Merkezi, İstihdam ve Çalışma Bakanlığı altında yerel düzeyde faaliyet göstermektedir. 1997 Asya Mali Krizinin neden olduğu kitlesel işsizliğin kamu istihdam hizmetleri sisteminde reform yapma ihtiyacını doğurması nedeniyle, İş Güvenliği Bölümü ve İstihdam Sigortası Bölümü 1998 yılında İş Merkezine dönüştürülmüştür. Mali krizin ardından işsizliğin artmaya devam etmesi öngörüldüğünden, İş Merkezinin güçlendirilmesi için 620 yeni istihdam danışmanının işe alınması ve 1.400 hükümet personelinin istihdam danışmanına dönüştürülmesi gibi çeşitli adımlar atılmıştır. Mesleki eğitim hizmetinin Genel Yönetim Bölümü'nden İş Merkezine devri, işsizlik ödeneği ödemesi, işe yerleştirme ve mesleki eğitimi birbirine bağlayan tek elden hizmet sunumunu sağlamıştır. İş Merkezi hizmetleri ayrıca yoğun danışmanlık ve aktif işgücü piyasası programı olan İstihdam Başarı Paketi Programı'yla (Successful Employment Package Programme) güçlendirilmiştir (Yang, 2015: 1).

İş Merkezinde çalışan danışmanların üniversitede psikoloji veya sosyal yardım bölümlerinden mezun olması gerekmektedir. Danışmanların ayrıca İnsan Kaynakları Geliştirme Hizmeti Kurumundan sertifika alması gerekmektedir (Küpeli, 2014: 5).

Dezavantajlı gruplar için İstihdam Başarı Paketi Programı adı verilen sistemli bir istihdam yardım programı yürütülmektedir. Bu program, yoğunlaştırılmış danışmanlık ve mesleki psikolojik testler yoluyla kapsamlı bir teşhis ve kariyer yolu planlama sürecinden oluşmaktadır. Bunlara ek olarak, mesleki eğitim, başlangıç programları, gençlik staj programları ve yoğunlaştırılmış iş eşleştirme hizmetleri yoluyla motivasyon artırma ve kapasite geliştirme süreçlerini içermektedir. Bu programın yararlanıcıları her yıl artmakta ve programa katılanların %50-60'ı diğer İş Merkezi programlarından daha yüksek bir istihdam elde etmektedir (Yang, 2015: 2).

İş Merkezinin görevleri arasında mesleki danışmanlık ve rehberlik, Mesleki Beceri Geliştirme Sistemi (Vocational Skills Development Account System) kapsamında mesleki eğitim almaya uygun kişilere kart verilmesi (kupon sistemi), mesleki eğitim kurslarının

onaylanması, eğitim masraflarının ve ödeneklerinin ödenmesi ve izleme ve mesleki eğitim kurumlarının denetimi de bulunmaktadır (Yang, 2015: 2).

Güney Kore'de istihdam hizmetleri, merkezi hükümet, yerel yönetimler, hükümete bağlı kuruluşlar ve özel istihdam büroları gibi çeşitli kuruluş türleri tarafından sağlanmaktadır. Başka bir deyişle, Güney Kore'de hem kamu istihdam hizmetleri hem de özel kurumlar bir arada istihdam hizmeti sunmaktadır. Ancak, kamu istihdam hizmetleri daha gelişmiş ve boyutu, işlevleri ve performansı açısından işgücü piyasasında daha kilit bir rol oynamaktadır. Özel istihdam büroları, insan ve maddi kaynaklar açısından daha küçük olma eğiliminde olduklarından, ana faaliyetleri işe yerleştirme hizmeti ile sınırlı kalmaktadır (Yang, 2015: 4).

İş Merkezi, tüm işlevlerini İstihdam Sigortası Sistemi (EIS) çerçevesinde gerçekleştirmektedir. Esas olarak işsizlik sigortası sistemi içerisinde işsizlerin geçimlerini güvence altına almak için işsizlik yardımı sağlamaya odaklanan diğer ülkelerden farklı olarak, Güney Kore'de sistem işsizliği önlemek ve aktif işgücü piyasası politikalarını kullanarak yeniden istihdamı desteklemek için tasarlanmıştır. İşsizlik yardımları, yalnızca işsizlerin yaşam ihtiyaçlarını belirli bir süre desteklemek için değil, aynı zamanda yararlanıcılara yeniden istihdamı kolaylaştıracak iş arama faaliyetlerinde yardımcı olmak için de ödenmektedir. İstihdam Sigortası Sistemi, işsizliği önlemek ve istihdamı teşvik etmek için bir İstihdam İstikrar Programı ve Mesleki Beceri Geliştirme Programını da içermektedir. Güney Kore sistemine işsizlik sigortasından çok "İstihdam Sigortası" denmesinin nedenleri de bunlar olarak görülmektedir (Yang, 2015: 13).

3.3.1.1 Kamu İstihdam Hizmeti Veren Kuruluşlar

Birkaç merkezi hükümet bakanlığı, kendi sorumluluk alanları içinde istihdamı teşvik etmek için işe yerleştirme ve mesleki eğitim sağlamaktadır. Cinsiyet Eşitliği ve Aile Bakanlığı, sadece doğum, çocuk bakımı gibi nedenlerle kariyeri kesintiye uğrayan kadınlara destek olmak amacıyla Kadın Meslek Merkezinin kurulmasına ve işletilmesine yardımcı olmaktadır. Merkezler istihdam danışmanlığı, mesleki eğitim ve işe yerleştirme hizmetleri vermektedir. Sağlık ve Refah Bakanlığı yoksulların refahlarını artırmak amacıyla Kendi Kendine Destek Merkezlerini kurmuştur. Ülke çapında 258 merkez yoksullara iş bulmada yardım ve iş kurma destekleri gibi desteklerle kendi başlarına geçimlerini sağlamalarına yardımcı olmaktadır. Savunma Bakanlığı ve Vatanseverler ve Gaziler İşleri Bakanlığı

istihdam yardım merkezleri işletmektedir. Bu Merkezler, emeklilik öncesi veya emekli askerlere iş bilgileri, iş danışmanlığı ve işe yerleştirme hizmetleri sağlamaktadır (Yang, 2015: 6).

İstihdam ve Çalışma Bakanlığı dışındaki kuruluşlarının az sayıda yararlanıcısı vardır ve istihdam hizmetlerinin kapsamı, İş Merkezinin işlevleri ve faydalanıcıları ile karşılaştırıldığında sınırlı kalmaktadır. Bu bakanlıkların temel işlevleri doğrudan istihdamla ilgili olmayıp, kendi işlevlerine ek olarak istihdam hizmetleri vermektedirler.

Ayrıca yerel yönetimler, İstihdam Politikası Çerçeve Yasasının yerel yönetimlerin istihdamı teşvik etme görevine ilişkin hükmü uyarınca işe yerleştirme ve mesleki eğitim hizmetlerinin sağlanmasını organize etmektedir. Örneğin Güney Kore'nin başkenti Seul, gençler ve KOBİ'ler için iş eşleştirme, mesleki eğitim ve staj programı sunan Job Center Plus'ı işletmektedir. Diğer yerel yönetimler de benzer kuruluşları doğrudan veya özel sektöre devrederek işletmektedir (Yang, 2015: 7).

Tablo 10: Kamu İstihdam Hizmeti Sağlayan Devlete Bağlı Kuruluşların Adları ve Temel İşlevleri

Kurum	**Ana İşlevleri**	**Yasal Dayanak**
Güney Kore İstihdam Bilgi Servisi (KEIS)	• İstihdam bilgilerinin toplanması, analizi ve sunulması • İstihdamla ilgili bilgi sisteminin işleyişi	İstihdam Politikası Çerçeve Yasası
Güney Kore İş Dünyası (Job World)	• İş ve mesleklerle ilgili veri ve bilgilerin sunumu ve temini • İş tecrübesi kazandırma programlarının işletilmesi	İstihdam Politikası Çerçeve Yasası
Güney Kore İnsan Kaynakları Geliştirme Servisi (HRD Kore)	• Yaşam boyu beceri geliştirme programlarının yürütülmesi • İş sertifika sınavlarının idaresi • Yabancı işçi çalıştırma yardımı verilmesi	İnsan Kaynakları Geliştirme Hizmeti Yasası
Güney Kore Teknikokulları	• Ülke çapında istihdamı teşvik etmek için altı aydan iki yıla kadar çeşitli mesleki eğitim kurslarının işletilmesi	İşçilerin Mesleki Becerilerinin

	• İşçilerin iş becerilerini geliştirmek için mesleki eğitim sağlanması • Endüstri akademi iş birliğinin yürütülmesi	Geliştirilmesine İlişkin Yasa
Güney Kore Engelliler için İş Bulma Kurumu (KEAD)	• Engellilere yönelik 5 mesleki eğitim ve öğretim merkezinin işletilmesi • Engelliler için iş eşleştirme hizmeti sunulması	İstihdam Teşviki ve Engelliler İçin Mesleki Rehabilitasyon Yasası
Güney Kore Emek Vakfı (KLF)	• Orta yaşlılar için iş bilgi merkezinin işletilmesi	Endüstriyel İlişkilerin Geliştirilmesine Yardım Yasası

Kaynak: Sungpil Yang, The Public Employment Service in the Republic of Korea, 2015, S.8

Tablo 10'da görüldüğü üzere Güney Kore'de kamu istihdam hizmeti sağlayan birçok kuruluş bulunmaktadır. İş Merkezini tamamlayıcı rolde olan bu kuruluşların ana işlevlerine ve yasal dayanaklarına tabloda kısaca değinilmiştir.

3.3.2 Mesleki Rehberlik Alanında Kullanılan Araçlar

Mesleki rehberlik alanında çeşitli araçlar kullanılmakta ve projeler yürütülmektedir. Bunlar arasından Kariyer Eğitim Merkezi Projesi, İstihdam Hizmetleri Paket Programı, İş Dünyası (Job World), Ulusal Kariyer Geliştirme Merkezi ve Mesleki Beceri Geliştirme Programları'ndan bahsedilecektir.

3.3.2.1 Kariyer Eğitim Merkezi Projesi

Kariyer Eğitim Merkezi, yetişkin iş arayanlar için mesleki psikolojik testler ve kariyer rehberlik teknikleri geliştirerek daha iyi bir istihdam hizmeti sunulmasına yardımcı olmayı amaçlamaktadır. Gençlerin işgücü piyasasına sorunsuz giriş yapmalarına yardımcı olmak için ise çeşitli kariyer araştırma ve danışmanlık materyalleri geliştirmektedir (Korea Employment Information Service, 2012: 6).

Kariyer Eğitim Merkezi'nin 5 ana proje işlevi vardır: kariyer rehberliği ve danışmanlığı materyal geliştirme, işe hazırlık eğitim programı geliştirme, mesleki psikolojik test ve analiz

materyali geliştirme, kariyer rehberliği uzmanları için hizmet içi eğitim ve çoklu ortam kullanarak istihdam yardımı içerik geliştirme.

Kariyer Eğitim Merkezi tarafından geliştirilen kariyer rehberlik materyalleri ve programları aşağıdaki kurumlarda kullanılmaktadır:

- Ülke çapında İş Merkezleri: İşsizler için kariyer danışmanlığı ve rehberlik materyalleri
- İlkokul, ortaokul ve liseler: Öğrenciler için eğitim materyalleri ve programları
- Üniversiteler: İşe yerleştirme danışmanlığı materyalleri ve gençlere yönelik programlar
- Özel istihdam büroları: İş değiştirme ve iş arama yardım hizmeti için danışmanlık materyalleri
- Devlet bakanlıklarında ve yerel yönetimlerdeki istihdam yardımı kurumları: Kariyerleri kesintiye uğramış kadınlar ve terhis olmuş askerler için istihdam yardımı materyalleri ve programları

Kariyer Eğitim Merkezi tarafından bazı projeler yürütülmekte olup aşağıda detaylandırılmıştır.

(a) Mesleki Psikolojik Testler:

Kariyer Eğitim Merkezi, genç ve yetişkin iş arayanların kariyerle ilgili psikolojik özelliklerinin tespitine dayanan çeşitli testlerin geliştirilmesi ve kariyer/iş danışmanlığı için temel araç olarak test sonucu kullanımını teşvik etmek için özelliklere göre en iyi eşleşen işleri önerme görevini üstlenmektedir (Korea Employment Information Service, 2012: 7).

Kariyer Eğitim Merkezinin mesleki psikolojik testler alanındaki temel faaliyetleri şu şekilde sıralanabilir.

- Gençler ve yetişkinler için mesleki psikolojik testlerin geliştirilmesi
- Mesleki psikolojik testlerle ilgili çeşitli sistemlerin çalıştırılması (örneğin, internet tabanlı test sağlanması)
- Danışmanlık materyallerinin geliştirilmesi, analizi ve mesleki rehberlik personelinin eğitimi

- Çeşitli meslek gruplarında hâlihazırda istihdam edilenlerin psikolojik özelliklerinin araştırılmasını içeren temel araştırma

(b) Kariyer Rehberliği ve Danışmanlığı Materyal Geliştirme:

Gençlere, kariyer geliştirme yetkinliklerini artırmak ve daha geniş bir mesleki fırsat yelpazesi sunmak amacıyla çeşitli meslekler için kariyer rehberlik içerikleri geliştirilmektedir (Korea Employment Information Service, 2012: 8).

Kariyer Eğitim Merkezinin kariyer rehberliği ve danışmanlığı bakımından temel faaliyetleri şu şekilde sıralanabilir.

- Her okul seviyesi için kariyer rehberlik programlarının geliştirilmesi
- İlkokul, ortaokul ve liseler için "Kariyer ve Çalışma" ders kitabının yayınlanması ve revize edilmesi
- İş deneyimlerini teşvik etmek için ortaklık programlarının geliştirilmesi
- Yaşam boyu kariyer yolunu ve yaşam boyu kariyer hizmeti sunum modelini araştırmak

(c) İş Hazırlama Eğitim Programları:

Kariyeri kesintiye uğramış kadınlar, terhis olmuş askerler, Kuzey Koreli sığınmacılar ve risk altındaki genç yetişkinler dâhil olmak üzere işsizlerin iş arama yetkinliğini artırmak için iş hazırlama programlarının geliştirilmesi amaçlanmaktadır (Korea Employment Information Service, 2012: 8).

Kariyer Eğitim Merkezinin iş hazırlama eğitim programları bakımından temel faaliyetleri şu şekilde sıralanabilir.

- Yeniden işe giren kadınlar, terhis edilen askerler ve Kuzey Koreli sığınmacılar için işe hazırlık eğitim programlarının geliştirilmesi
- İş hazırlık eğitim programı operasyonunun izlenmesi
- İşe hazırlık eğitim programı personelinin eğitimi ve yetiştirilmesi

(d) Kariyer Rehberliği İçin Medya İçerikleri Üretimi:

Videolar, mobil medya ve akıllı elektronik cihazlar dâhil olmak üzere çeşitli kariyer rehberliği içeriklerinin teknolojik ilerlemeye ve artan talepler nedeniyle Siber Kariyer

Eğitim Merkezinin işleyişine uygun olarak geliştirilmesi amaçlanmaktadır (Korea Employment Information Service, 2012: 8).

Kariyer Eğitim Merkezinin medya içerikleri üretimi bakımından temel faaliyetleri şu şekilde sıralanabilir.

- İş tanıtım videosunun ve gençler için üniversite bölümü bilgi videolarının üretimi
- Yetişkinler için istihdam yardımı videosu hazırlanması
- Siber Kariyer Eğitim Merkezinde e-öğrenme kurslarının içeriklerinin üretilmesi

(e) Kariyer Rehberliği Uzmanlık Eğitimi:

Mesleki psikolojik test ve kariyer rehberlik programında uzmanlar yetiştirerek gençler ve yetişkinler için kariyer tasarımı ve istihdam yardım hizmetinin geliştirilmesi amaçlanmaktadır (Korea Employment Information Service, 2012: 9).

Kariyer Eğitim Merkezinin kariyer rehberliği uzmanlık eğitimi alanındaki temel faaliyetleri şu şekilde özetlenebilir.

- İş Merkezi kariyer rehberlik personelinin uzman eğitimi
- Öğretmenler ve ilkokul, ortaokul ve lise müdür yardımcıları ve üniversite kariyer danışmanlarının uzman eğitimi
- Yerel yönetim ve özel istihdam büroları ve diğer ilgili kurumlarda personelin uzman eğitimi

(f) Kariyer Rehberlik Ağının Geliştirilmesi:

Kariyer rehberliği politikalarını güçlendirmek ve rekabet avantajı sunan lider bir kariyer rehberlik kurumu olarak ortaklığı ve iş birliğini teşvik etmek hedeflemektedir (Korea Employment Information Service, 2012: 10).

Kariyer Eğitim Merkezinin rehberlik ağını geliştirme çalışmaları bakımından temel faaliyetler şu şekilde özetlenebilir.

- Kariyer eğitimi ve rehberliğinde iş birliği ağı oluşturmak ve kullanmak
- Kariyer rehberliği ve istihdam yardımı içeriklerinin geliştirilmesi

3.3.2.2 İstihdam Hizmetleri Paket Programı

2008 yılında Güney Kore Hükümeti, "Genç İstihdamı Hizmetleri" (Youth Employment Service-YES) olarak adlandırılan, dezavantajlı gençlere yönelik bir paket açıklayarak, 15-29 yaş arasındaki gençlerin işgücü piyasası fırsatlarını genişletmeyi amaçlamıştır. Programın hedef kitlesi, ortaöğretim mezunu veya daha düşük eğitim seviyesindeki 15-29 yaş grubundaki gençlerdir. Ayrıca, işsizlik ödeneği almaya hak kazanmamış gençler ile uzun süreli genç işsizler de programın diğer bir hedef kitlesidir. Program, 2009 yılında yapılan birtakım değişikliklerden sonra "Gençler için Yeni Başlangıç Projesi" olarak yeniden adlandırılmıştır. Söz konusu program 2011'de daha geniş bir istihdam destek programı olan "İstihdam Hizmetleri Paket Programı"nın (Employment Service Package Programme-ESPP) gençlerle ilgili bölümünü oluşturmuştur. Program incelendiğinde uygulamaların on iki aylık bir sürede 3 aşamada gerçekleştiği görülmektedir. Bunlar, kariyer rehberliği, mesleki deneyim ve işe yerleştirme hizmetleri aşamalarıdır (Ayan, 2014: 111).

İlk aşama olan "kariyer rehberliği" katılımcıların hem kendine güvenini, hem de çalışma arzularını artırmayı amaçlayan dört haftalık bir eğitim sürecinden oluşmaktadır. Program "grup danışmanlığı" ve "mesleki psikolojik testler" bölümlerini içermektedir. Söz konusu dört haftalık sürecin sonunda katılımcıya belirli bir tutarda mali destek de sağlanmaktadır. Bununla birlikte birinci aşama tamamlanmadan, katılımcıların ikinci aşamaya geçmelerine izin verilmemektedir (Ayan, 2014: 112)

İkinci aşamada katılımcıya mesleki eğitim, mesleki deneyim veya girişimciliğe yönelik danışmanlık ve mali kaynak olmak üzere 3 ayrı programdan birini seçme hakkı tanınmaktadır. Katılımcı alternatiflerden yalnızca birini seçebilmektedir (Ayan, 2014: 112)

Üçüncü aşama olan "işe yerleştirme" kamu istihdam kurumları ve özel istihdam büroları tarafından üstlenilen hizmetleri ifade etmektedir. Bu hizmetler, yararlanıcının meslek tercihine, becerisine ve programın ikinci aşamasında seçtiği programa göre kişiyi istihdam etme çabalarından oluşmaktadır. Yararlanıcı genç, danışmanlık hizmetleri sonucu yukarıda anılan programları bitirdikten sonra işe yerleşebilirse belirli bir miktar (yaklaşık 942 ABD$) mali destek almaktadır (Ayan, 2014: 112).

3.3.2.3 İş Dünyası (Job World)

Job World, Gyeonggi-do şehrinde bulunan, İstihdam ve Çalışma Bakanlığına bağlı, genel olarak halka ve özellikle genç insanlara kariyer rehberliği sağlayan interaktif bir mesleki deneyim merkezi olarak kurulmuştur. 80.000 metrekarelik, altı katlı bir binadan oluşan bu merkez ziyaretçilere, çeşitli meslekler ve kariyer fırsatlarını interaktif bir şekilde keşfetme ve deneyimleme fırsatı sunmaktadır. İnsanlara muhtemel meslek seçimleri ve olasılıklar hakkında gerçekçi bir bakış açısı kazandırmak ve bireysel ilgilere ve yeteneklere dayalı kariyer tavsiyeleri vermek amacıyla tasarlanmıştır (Korea Ministry of Employment and Labor, 2012: 42)

Ziyaretçilerin, bir ilgi testi ve yetenek testine dayalı olarak seçtikleri mesleğin ana karakteri haline geldiklerinde, deneyimler yoluyla gelecekte neler yapabileceklerini ve ne yapmak istediklerini anlamalarına yardımcı olunmaktadır.

Ziyaretçiler üç ana salonda yönlendirilmektedir: Dünya Salonu, İş Deneyimi Salonu ve Kariyer Tasarım Salonu. Dünya Salonunda, tipik meslekler ve bunların istihdam eğilimleriyle ilgili resimler ve açıklamalar sağlanırken, İş Deneyimi Salonunda (özellikle çocuklara ve gençlere yöneliktir) bunlar gerçekçi ortamlarda deneyimlenebilmektedir. Kariyer Tasarım Salonunda ziyaretçilerin, diğer odalardan toplanan bilgi ve deneyimler üzerine animasyonlu bir test yapmaları, mesleki ilgi alanlarını ve yeteneklerini test etmeleri ve buna göre kariyer tavsiyeleri vermeleri de mümkündür (Korea Ministry of Employment and Labor, 2012: 42)

Job World'ün kuruluş amacı, genç işsizliğini, işgücü arz ve talebindeki dengesizliği azaltmak için uzun vadeli bir önlem olarak, çocuklar ve gençler için geleceğe yönelik kariyer planlamasını desteklemek olarak tanımlanmaktadır. Bu merkez ayrıca;

- Mesleki deneyim programlarının oluşturulması ve işletilmesi
- Mesleki materyallerin ve bilgilerin sergilenmesi
- Gençler için mesleki eğitim programlarının oluşturulması ve yürütülmesi
- Mesleki danışmanlık ve mesleki psikolojik sınav hizmetlerinin sağlanması
- Mesleki bilgi danışmanlığı ve deneyim programlarının araştırılması ve geliştirilmesi
- Uluslararası iş birliği ve diğer yardımcı projeler yürütülmesi

görevlerini de üstlenmektedir.

2011 yılı Kasım ayında kurulan merkezde, Ocak 2019'da Nitelikli Teknoloji Deneyim Merkezi kurulması çalışmalarına da başlanmıştır. 2019 yılında 6,15 milyon kişi merkezi ziyaret etmiştir (Korea Job World, 2020).

3.3.2.4 Ulusal Kariyer Geliştirme Merkezi

Ulusal Kariyer Geliştirme Merkezi, Eğitim Bakanlığı tarafından 1999 yılında Kore Mesleki Eğitim ve Öğretim Araştırma Enstitüsünde (KRIVET) kurulan, kariyer rehberliği ile ilgili bir araştırma ve geliştirme merkezidir. Güney Kore Kariyer Eğitimi Yasası (2015) uyarınca KRIVET, 16 Ocak 2017 tarihi itibariyle Ulusal Kariyer Geliştirme Merkezi olarak belirlenmiştir (CareerNet, 2020).

Vatandaşların yaşamları boyunca becerilerini ve kariyer yollarını geliştirmeleri büyük önem taşımaktadır. Çünkü bu, bireylerin yaşam kalitesinin artması ve ulusal rekabet gücünün güçlenmesi ile sonuçlanmaktadır. Ulusal Kariyer Gelişim Merkezi çağın bu gibi değişimlerine paralel olarak faaliyetlerini sürdürmektedir. Merkezin kilit rolleri aşağıda sayılmaktadır (CareerNet, 2020):

- Kariyer rehberliği ile ilgili politikalar ve sistemler hakkında araştırma yapmak
- Kariyer eğitimi materyalleri ve kılavuzları üretmek
- İşler ve meslekler üzerine araştırma yapmak
- İş istikrarı ile ilgili politikalar ve sistemler hakkında araştırma yapmak
- Meslek ve kariyer yolları ile ilgili sınav araçları ve programları geliştirmek
- Kariyer yolu danışmanlığı ve eğitim hizmetleri ile ilgili uzmanlar için eğitim sunmak

3.3.2.4.1 CareerNet

CareerNet, kariyer psikolojisi, kariyer danışmanlığı, kariyer bilgileri, kariyer videoları gibi hizmetler ve akıllı kitaplar ve kariyer planlayıcıları, kariyer eğitimi ağı ve mobil uygulamalar gibi ek hizmetler sağlamaktadır.

CareerNet sistemine 2016'da 660.000 yeni kişi kaydolmuş ve toplam kayıtlı kişi sayısı 1,9 milyona ulaşmıştır. CareerNet "JAM" portalı ile öğrencilere, öğretmenlere ve velilere

kariyer bilgileri sağlamak için gerçek iş dünyasından profesyoneller tarafından çevrim içi bilgi hizmeti sunmaktadır (KRIVET, 2020: 11).

CareerNet'teki kariyer psikolojisi testleri, öğrencilere makul bir kariyer kararı vermeleri için hizmet sağlamaktadır (KRIVET, 2020: 12).

- Mesleki Yetenek Testi: Meslekle ilgili belirli becerilere hangi düzeyde sahip olunması gerektiğini görmek için bir testtir.
- Mesleki İlgi Testi (K Tipi): Mesleği seçecek kişide sahip olunması gereken ilgilerin görülmesini kolaylaştıran bir testtir.
- İş Değerleri Testi: Meslekle ilgili çeşitli değerlerden hangisine inanılmasının gerekebileceğini gösteren bir testtir.
- Mesleki İlgi Testi (H Tipi): Meslekle ilgili belirli ilgi alanlarını belirlenmesini sağlayan bir testtir.
- Kariyer Olgunluk Testi: Kariyer planlaması ve hazırlığı için kaç tutum ve beceriye ihtiyaç olduğunun görülebilmesi için bir testtir.

CareerNet ayrıca, çevrim içi kariyer danışmanlığı hizmet içi programında beş yıldan fazla eğitim almış uzman öğretmenler tarafından çevrim içi danışmanlık hizmeti sunmaktadır. Kariyer endişeleri olan kişiler çevrim içi danışmanlık hizmetinden yararlanmaktadır. Yalnızca öğrenciler değil, aynı zamanda ebeveynler, çok kültürlü öğrenciler ve okulu bırakmış öğrenciler de bu hizmetten faydalanmaktadır (KRIVET, 2020: 12).

3.3.2.4.2 Kapsamlı Okul Kariyer Rehberlik Sistemi (CSCGS)

CSCGS, kariyer geçiş dönemindeki öğrencilerin somut bir kariyer yolu tasarlamaları için oluşturulmuş sistemdir. Sınıf öğretmenlerinin ve kariyer uzmanı öğretmenlerin okulda kariyer rehberliğini desteklemek için iş birliği yapmasına yardımcı olmak için tasarlanmış ve öğretmen tarafından yürütülen bir program olarak tanımlanmaktadır.

Sistemin hedef kitlesi kariyer geçiş dönemindeki öğrencilerdir (6, 9, 10 ve 12'nci sınıflar). Öğrencinin kariyer hedefini kendi kendine ve yeteneklerine göre keşfetmesi ve müfredat içi/dışı etkinlikleri tasarlayarak kariyer planlamasına destek olunması amaçlanmaktadır (KRIVET, 2020: 16).

3.3.2.4.3 Azınlıklar İçin Okul Kariyer Rehberlik Sistemi (SCGS-M)

SCGS-M, azınlıklar için bir okul kariyer rehberlik programını ifade etmektedir. Kariyer Eğitimi Yasası (Madde 5) eyalet ve yerel yönetimler, engelli kişiler, Kuzey Koreli mülteciler, düşük gelirli ailelerden gelen öğrenciler ve okulu bırakmış çocuklar gibi toplumun yardımına ihtiyaç duyan kişilere kariyer eğitimi verilmesi için önlemler alınmasını zorunlu tutmaktadır.

3 grup azınlık öğrencisi için (engelli öğrenci, çok kültürlü öğrenci ve Kuzey Koreli mülteci öğrenciler) danışma kılavuzları geliştirilmektedir. Kılavuzlar, 3 grup öğrenci için kariyer danışmanlığına yardımcı olmaktadır. Bu kılavuzlar, olumsuz düşüncelere sahip olma, daha az öz yeterlik ve kimlik karmaşası gibi psikolojik sorunların giderilmesini destekleyen kariyer rehberlik programlarını içermektedir (KRIVET, 2020: 18)

3.3.2.4.4 Sosyal Kariyer Danışmanlığı Hizmeti

Sosyal yardım kariyer danışmanlığı hizmeti, her bölgedeki kariyer danışmanlığı uzmanlarının, okul danışmanlığı için danışmanlık desteğine ihtiyaç duyan okulları doğrudan ziyaret ettiği, öğretmenlerin kariyer danışmanlığı becerilerini geliştirmelerine yardımcı olduğu ve öğrencilere doğrudan kariyer danışmanlığı sağladığı bir hizmeti ifade etmektedir (KRIVET, 2020: 18).

Sosyal yardım kariyer danışmanlığı hizmeti ile uzman grup, kırsal alanlar gibi kariyer eğitiminden yararlanmakta güçlük çeken okulları ziyaret etmekte ve okulun kariyer danışmanlığı kapasitesinin geliştirilmesine destek vermektedir.

Bununla birlikte, kariyer danışmanları öğrencilere yüz yüze danışmanlık fırsatı sunmak için "Kariyer Konuşma Etkinlikleri" düzenlemektedir. Kariyer Konuşma Etkinlikleri, öğrencileri ve kariyer uzmanlarını yüz yüze buluşturan ve çevrim içi yaklaşımın dezavantajlarını kaldırmak amacıyla verilen danışmanlık hizmetlerinden oluşmaktadır (KRIVET, 2020: 18).

Bu hizmetlere ilave olarak ayrıca Kariyer Reçetesi Yayını düzenlenmektedir. Kariyer Reçetesi, ebeveynlere sağlanan bir radyo yayınıdır. Bu yayın, haftada 2 kez sesli olarak çocuğun kariyeri, mesleki ve giriş sınavları hakkında bilgiler içermektedir. Yayın çevrim içi ve çevrim dışı platformlar aracılığıyla velilere ulaştırılmaktadır (KRIVET, 2020: 19).

3.3.2.5 Mesleki Beceri Geliştirme Programları

İstihdam Sigortası sistemindeki mesleki beceri geliştirme programları, değişen işgücü piyasasında çalışanların yaşam boyu öğrenimini desteklemek, işsizliği önlemek ve rekabet gücünü artırmak için işyerlerini teşvik etmek üzere başlatılmıştır. İşverenlerin ve çalışanların aktif katılımını teşvik etmek, istihdam edilebilirliklerini ve rekabet güçlerini artırmak için teşvik edici bir program olarak görülmektedir. Program üç kategoriye ayrılmıştır: işverenlere yardım, işçilere yardım ve işsizlere destek (Yang, 2015: 21).

İşverenlere Yardım: İşverenlere sağlanan yardım, işverenleri, çalışanları ve potansiyel çalışanları için mesleki eğitim vermeye teşvik etmeyi amaçlamaktadır. Teşvik, İş Merkezi tarafından onaylanan kurum içi veya dışı eğitim kurslarının uygulanmasına ilişkin eğitim maliyetlerini karşılamak amacıyla sağlanmaktadır. İşverenlere yardım kategorisinde iki tür program vardır. Birincisi, işverenler tarafından, çalışanlar ve işe yeni başlayanlar için nispeten kısa vadeli olarak sağlanan eğitimdir. Diğer tür ise işverenler tarafından desteklenen ücretli izin kapsamındaki eğitimdir. Bu program, çalışanlarına orta ve uzun vadeli eğitim için ücretli izin veren işverenlere, katılımcıların eğitim masraflarının ve ücretlerinin bir kısmının geri ödenmesini sağlamaktadır (Yang, 2015: 21).

İşçilere Yardım: İşçilere sağlanan yardım, kendi seçtikleri bir mesleki eğitim kursunu alan işçileri desteklemektedir. Bu program, yetersiz eğitim alan işçilerin eğitime daha iyi erişimini sağlamak için tasarlanmıştır. Bu program, iş öğrenme kart sistemi ve çalışanların iş becerilerini geliştirme hibesi olarak ikiye ayrılmaktadır. İlki, işçilere yılda belirli bir limiti olan kart vererek eğitim imkânları sağlarken, ikincisi, eğitimi bitirdikten sonra işçilere eğitim maliyetlerini geri ödemektedir (Yang, 2015: 22).

İşsizlere Destek: İşsizlere verilen destek, işsizlerin istihdam edilebilirliğini artırarak işe yerleştirmeyi teşvik etmeyi amaçlamaktadır. Bu program, İş Öğrenme Kart Sistemim (My Work Learning Card System) adı verilen Mesleki Beceri Geliştirme Sistemi temelinde yürütülmektedir. Sistem 2010 yılında, işsizler için eğitim seçeneklerini genişleterek, daha fazla rekabet yoluyla eğitim kalitesini artırarak ve zorunlu mesleki danışmanlık yoluyla işe yerleştirme ve mesleki eğitim hizmetleri arasındaki bağlantıyı güçlendirerek performansı iyileştirmek için başlatılmıştır. Sistem, belirli limitli bir karta sahip iş arayanların kendilerine uygun eğitim kurslarını seçebildiği ve eğitim masrafları için doğrudan ödeme yapabildiği müşteri odaklı bir program olarak tanımlanmaktadır. Sistem, kart verilmeden önce zorunlu

mesleki danışmanlığı şart koştuğundan, danışmanlık, mesleki eğitim ve yoğun işe yerleştirmeden oluşan kapsamlı bir işe yerleştirme hizmetinin temelini oluşturmaktadır. Bir stajyer, eğitim kursu seçimi ve eğitimi tamamlama sorumluluğunu sağlamak için toplam eğitim maliyetinin %25-45'ini (stajyer katkısı) karşılamaktadır. Bununla birlikte, evlilik nedenli göçmenler, Kuzey Koreli mülteciler, ulusal temel geçim yardımı alanlar ve İstihdam Başarı Paketi Programına katılan kişiler gibi hassas gruplar için kursiyerlerin stajyer katkısı alınmamaktadır (Yang, 2015: 23).

Bununla birlikte, işsizler için 2 tür eğitim daha bulunmaktadır. Biri, kilit ve stratejik endüstrilerdeki işler için eğitimdir. Bu eğitimin amacı, insan kaynakları yetersizliği olan ve sanayi işçilerine olan talebi artırma potansiyeline sahip işler için yüksek vasıflı insan gücünü teşvik etmektir. Bu eğitime katılanlara, eğitim masraflarının yanı sıra bir eğitim ödeneği, seyahat ve yemek masrafları ödenmektedir. İşsizler için bir diğer eğitim türü, suça karışmış çocuklara yönelik eğitim kursudur. Eğitim katılımcılarına psikoterapi, kişilik eğitimi ve teknik eğitim verilmektedir (Yang, 2015: 23).

3.4 DİĞER ÜLKE UYGULAMALARI

3.4.1 Macaristan Meslekler Gecesi

Meslekler Gecesi programı, mesleki eğitim ve öğretimin popülaritesini artırmak için Macaristan'da düzenlenen en büyük kariyer rehberliği etkinliğidir. Etkinlik fikri, bir Araştırmacılar Gecesi'ne (Araştırmacıların çalışmalarını etkileşimli ve ilgi çekici bir forumda sergileyerek topluma nasıl katkıda bulunduğunu göstermek ve gençleri araştırma kariyerine başlamaları için motive etmek hedefli etkinliklerdir) katıldıktan sonra, farklı mesleklere aşina olmak için benzer bir programın düzenlenmesi gerektiği sonucuna varan 8 yaşındaki bir çocuktan gelmiştir (Euroguidance, 2020).

Meslekler Gecesi'nin asıl amacı Csongrád ilçesindeki meslek okulları ve eğitim kurumları için bir açık okul gecesi düzenlemek ve ziyaretçilere farklı meslekler ve eğitim fırsatları hakkında ilk elden deneyim sunmaktı. Ancak çok fazla kurum programa katılmak istediğinden, organizatörler Meslekler Gecesi'ni yerel etkinlik yerine ulusal bir etkinlik yapmaya karar vermişlerdir.

2016 yılında 121 ilçedeki 341 katılımcı meslek kurumu ve ülkedeki 44 Mesleki Eğitim Merkezinin tamamı hava karardıktan sonra mesleki eğitim ve öğretimi teşvik etmek için çeşitli interaktif programlar sunmuştur. Toplam 43.572 ziyaretçi ve 8.096 öğretmen katılmış ve ayrıca 8 meslek okulu etkinliğe Macar sınırının ötesinden katılmıştır. 2017 yılında ziyaretçi sayısı 46,5 bine yükselmiş ve 423 kurum katılmıştır. 2018 yılında ise sadece devlet okulları değil, aynı zamanda vakıf okulları, işletmeler ve Ukrayna, Sırbistan, Romanya ve Slovakya'dan meslek okulları katılmıştır (Szeged Mesleki Eğitim Merkezi, 2020).

3.4.2 Rehberlikte Estonya Dijital Çözümleri

Estonya Hükümetine bağlı bir vakıf olan Foundation Innove tarafından, 2014 sonbaharında Rajaleidja (Pathfinder) adlı 15 kamu merkezi kurulmuştur. Pathfinder iş, meslekler ve eğitim fırsatları hakkında bilgilerin yanı sıra öz değerlendirme araçları sağlayarak kariyer planlamasını kolaylaştıran Estonya'nın en büyük kariyer portalıdır. Aynı zamanda rehberlik uzmanlarının materyallerini de içermektedir. Meslekler veri tabanı, maaş aralığı hakkında bilgiler de dâhil olmak üzere videolar, açıklamalar, çalışma fırsatları ve işgücü piyasası hakkında bilgiler de sunmaktadır. Merkezler gençlere istihdam edilmeleri ve kariyerleriyle ilgili konularda destek sağlamaktadır. Ayrıca, danışma komiteleri okullara bazı eğitim ile ilgili zorluklarda tavsiyelerde bulunmaktadır. Merkezler tarafından sağlanan bütünleşik hizmetler, kariyer danışmanlığı, kariyer bilgisi sağlama, sosyo-pedagojik danışmanlık, özel eğitim danışmanlığı, psikolojik danışmanlık ve konuşma terapisi olarak sayılmaktadır (Euroguidance, 2020).

Pathfinder'a çevrim içi olarak da erişilebilmektedir. Gençler, ebeveynler, öğretmenler ve kariyer uzmanları için kariyer bilgileri ve çevrim içi sohbet imkânı sunulmaktadır. Pathfinder sohbet hizmeti, kişilerin doğrudan bir rehberlik uygulayıcısıyla çevrim içi bir görüşme başlatmasını sağlamaktadır. Herhangi bir oturum açma veya kimlik bilgisi gerekmemekte, ancak kişi görüşmeyi daha sonraki bir tarihte başlatmak veya devam ettirmek için e-posta adresini kayıt edebilmektedir. Pathfinder sohbeti gençler ve okul personeli arasında çok popüler bir hizmet haline gelmektedir. Ayrıca "kariyer oyunu", genç izleyicilerin ilgisini uyandırmak ve onlarla daha iyi iletişim kurmak için oyunlaştırma unsurlarını kullanan işgücü piyasası bilgilerini sunmanın eğlenceli ve ilgi çekici bir yolu olarak hizmet etmektedir.

Faydalanıcılar, kişilik testleri, kariyer seçimi testleri dâhil olmak üzere elektronik olarak uygulanan çeşitli testler ve değerlendirme araçları kullanmaktadır. Çevrim içi testler, Estonyalı okul çocukları ve yetişkinlerden oluşan gruplarda standartlaştırılmıştır. Ek olarak, bilgi alışverişi ve grup danışmanlığı için teknik ortamlar da bulunmaktadır (Eğitim ve Gençlik Kurulu, 2020).

2017 yılında rehberlik uygulayıcıları arasında yapılan araştırmanın sonuçları, bilgi iletişim teknolojileri (BİT) alanında hızlı gelişiminin Pathfinder merkezlerinde rehberlik sağlanmasında da önemli bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Faydalanıcılar BİT iletişiminin gelişmesinin bir sonucu olarak değişmiş, kuruluşlar daha iyi yönetilmiş ve ortaklarla iş birliği içinde yapılan etkileşimler gelişmiştir.

3.4.3 Belçika CLB Sohbet Hizmeti

CLBchat, Belçika'nın Flanders bölgesindeki öğrenci rehberlik merkezlerinin (CLB) bir ağ girişimi olarak tanımlanmaktadır. Hizmet aracılığıyla, CLB hedef grubu (öğrenciler, ebeveynler ve okul personeli) bir CLB personeli anonim çevrim içi görüşme başlatabilmektedir. İlk adımda, görüşme konusunu netleştirilmekte ve bağlama oturtulmaktadır. Bir sonraki adımda bilgi ve tavsiye verilmektedir. Uygun görülen durumlarda, yararlanıcılar yerel CLB'lere veya farklı ağlara yönlendirilmektedir (Euroguidance, 2020).

CLBchat, öğrenci rehberlik merkezlerine (CLB'ler) erişimi daha kolay ve daha ilgi çekici hale getirmiştir. Öğrenciler ve ebeveynler artık CLB'lere normal çalışma saatleri dışında da ulaşabilmektedir. Şimdiye kadar, eğitim seçimi ve okul tercihlerinin en popüler görüşme konuları olduğu belirtilmektedir. CLBchat, öğrencilere, velilere ve öğretmenlere, odaklanmış ve hızlı bir şekilde bilgi ve destek hizmeti sunmak için eşsiz bir fırsat olarak görülmektedir.

CLBchat'in hedef kitlesi ilk ve ortaokullardaki öğrenciler, ebeveynleri ve öğretmenleri olarak sayılmaktadır. CLBchat personeli ise kaygı ve destek sistemlerinde kapsamlı eğitim ve deneyime sahip uzmanlardan oluşmaktadır (CLB, 2020).

2016-2017 (öğretim yılı) için CLBchat görüşme istatistikleri aşağıda verilmektedir:

- Toplam 3.136 sohbet gerçekleştirilmiş ve ortalama sohbet süresi 19 dakika olarak ölçülmüştür.
- İlgili öğrencilerin ortalama yaşı: 14,25'tir.
- 400 sohbet eğitim seçimi ve okul tercihleri ile ilgili olmuştur (% 13).
- Ziyaretçilerin % 87'si CLBchat görüşmesine 3 veya daha fazla yıldız vermiştir (en fazla 5 yıldız).
- Ziyaretçilerin % 50'si CLBchat görüşmesini 5 yıldızla puanlamıştır.

3.4.4 İspanya LABORESO

İspanya'da uygulanmakta olan LaborESO, eğitim merkezleri ve öğrenciler için hazırlanmış gönüllü bir programı ifade etmektedir. Bu deneyim, zorunlu orta öğretim öğrencilerinin işgücü piyasasıyla erken tanışmasını sağlamaktadır. Öğrenciler iki hafta boyunca bir şirkette çalışmakta, bu da onlara kendilerini tanıma, beceri ve kapasitelerini geliştirme konularında yardımcı olmaktadır (Euroguidance, 2020).

7 merkezin katılımıyla 2005/2006 öğretim yılında başlayan program, 2019/2020 akademik yılında 71 eğitim merkezi, 780 erkek ve 639 kız öğrenci katılımıyla gerçekleştirilmiştir (Cantabria Hükümeti, 2020).

Programın tarafları Ticaret Odası, eğitim merkezleri, şirketler ve Bölgesel Eğitim, Turizm ve Mesleki Eğitim Bakanlığı olarak sayılmaktadır. Program dönem içinde başlamakta ve öğrenciler bir şirkette iki hafta geçirmektedir. Bu süre zarfında öğrenci eğitim merkezlerine gitmeyi bırakmaktadır. Öğrenci bu süre zarfında diğer işçiler gibi muamele görmekte ve tehlikeli olmayan temel görevleri yeri getirmektedir. Böylelikle öğrenci çalışma programını uygulamayı ve hiyerarşiye uyum sağlamayı öğrenmektedir (Cantabria Hükümeti, 2020)

Programdan yararlanan öğrenciler aşağıdaki faydaları elde etmektedir:

- Eğitim müfredatlarının bir tamamlayıcısı olarak kişisel ve sosyal gelişim,
- Bir iş ve çalışma ortamında temel becerileri geliştirme,
- İş ortamına ilişkin bilgileri tanıma,
- Üstlerinden tecrübe edinme ve hiyerarşik ilişkileri yaşama,
- Bir şirketin organizasyon yapısını öğrenme.

Program sayesinde şirketler de aşağıdaki faydaları elde etmektedir:

- İş ve istihdam için gerekli becerileri aktarabilme imkânı,
- Sosyal statüsünün iyileştirilmesi,
- Eğitim sistemlerinin işyerinde yeni ihtiyaçlara uyarlanmasına dair bakış açısı,
- Yeni becerilerin keşfedilmesi ve/veya teşvik edilmesi,
- Gençlerin şirket hakkında sahip olduğu bilgilerin iyileştirilmesi,
- Gençlerin hayallerinin şirketin gerçekliğine uyarlanması.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

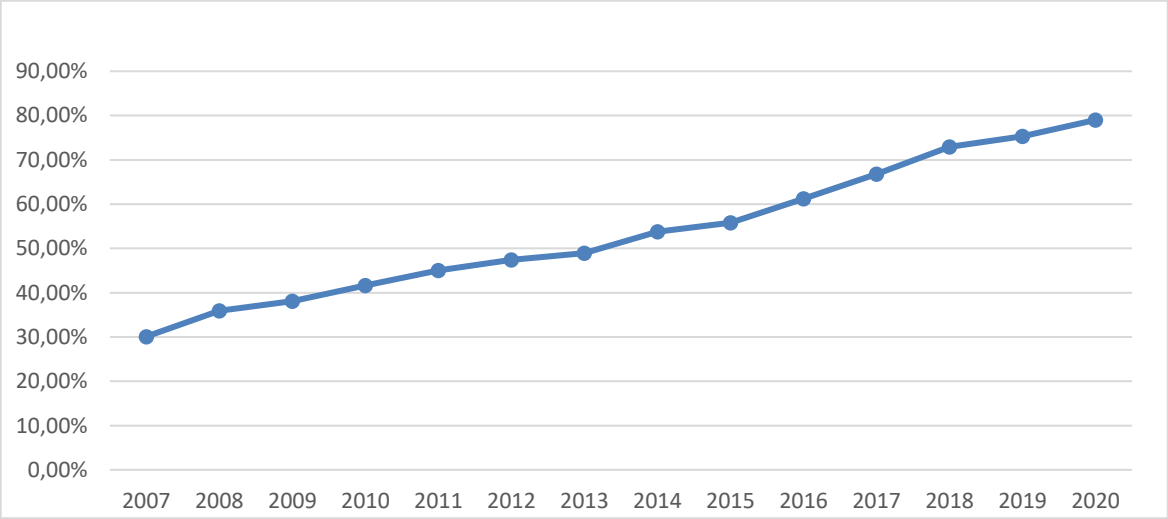
MESLEK DANIŞMANLIĞI ALANINDA İŞKUR İÇİN ÖNERİLER

Dördüncü bölümde genel değerlendirme yapılarak İŞKUR'un politika geliştirmesi bakımından kaynak olması hedeflenen öneriler ortaya konulacak ve bahsi geçen öneriler sonucu elde edilebilecek kazanımlardan bahsedilecektir. Meslek danışmanlığının ülkemizde gelişimine katkı sağlaması amacıyla yapılacak öneriler hizmet sunumunda dijitalleşme, iş birliği kültürünün artırılması ve Kurum bilinirliğinin artırılması eksenlerine oturtulacaktır.

4.1 İŞKUR SOSYAL MEDYA HESAPLARININ HEDEF KİTLE BAZLI ÇEŞİTLENDİRİLMESİ

Şekil 1'de görüldüğü üzere Türkiye'de internet kullanım oranları 2007 yılından günümüze artış göstermektedir. İnternet kullanım oranı 2019 yılında %75,3 seviyesindeyken 2020 yılında 16-74 yaş grubundaki bireylerde %79,0 olmuştur.

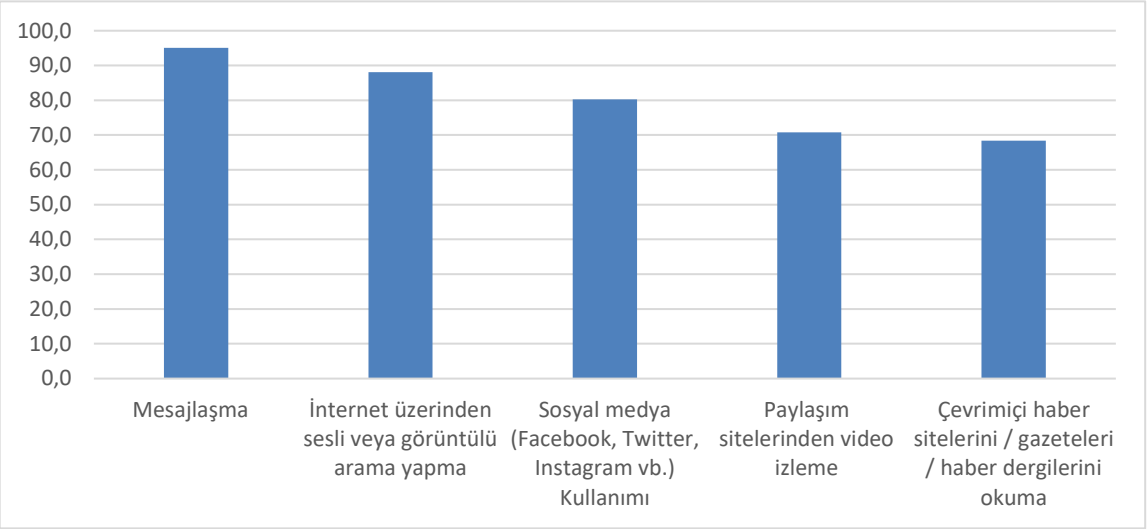
Şekil 1: 16-74 Yaş Grubundaki Bireylerde İnternet Kullanım Oranı



Kaynak: TÜİK Hanehalkı Bilişim Teknolojileri Kullanım Araştırması

İnternet kullanan bireylerin interneti kişisel kullanma amaçlarından ilk beşi aşağıda Şekil 2'de gösterilmiştir. Sosyal medya kullanımı %80,2 ile en çok tercih edilen üçüncü internet kullanım amacı olarak dikkat çekmektedir.

Şekil 2: İnternet Kullanan Bireylerin İnterneti Kişisel Kullanma Amaçları, 2020

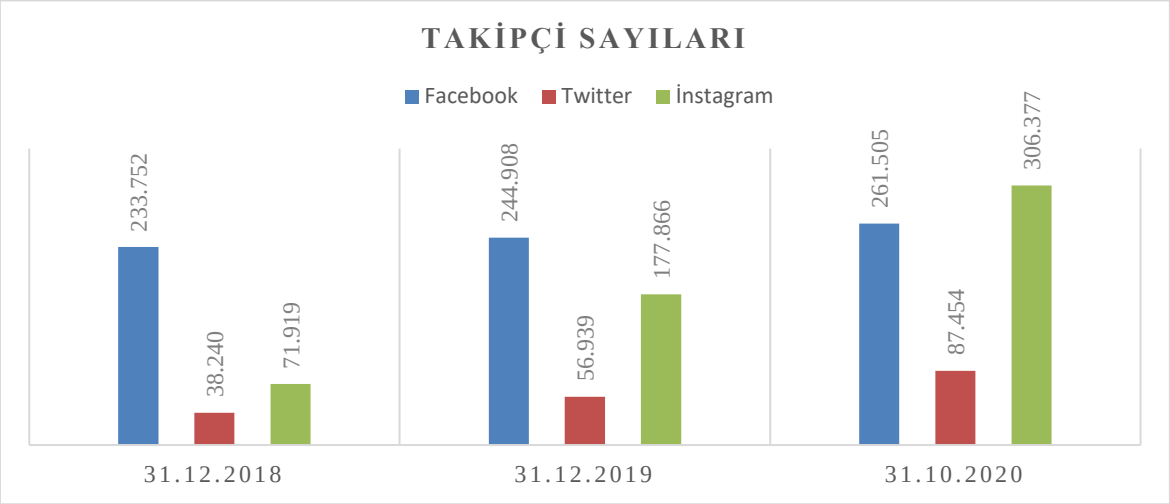


Kaynak: TÜİK Hanehalkı Bilişim Teknolojileri Kullanım Araştırması

TÜİK istatistiklerine göre Türkiye'de 6-15 yaş arasındaki çocukların bilgisayar kullanmaya başlama yaşı ortalama 8 ve internet kullanmaya başlama yaşı ise ortalama 9'dur. 2013 yılında yapılan araştırmaya göre 6-15 yaş grubundaki çocukların bilgisayar, internet ve cep telefonu kullanım oranları sırasıyla %60,5; %50,8 ve %24,3'tür. En son 2013'te yapılan araştırmada çıkan oranların günümüze gelindiğinde daha da artmış olduğu düşünülmektedir.

İnternet kullanım oranları ve sosyal medya kullanım oranlarına bakıldığında kamu kurumlarının sosyal medyada ilerleyen dönemlerde daha yoğun iletişim çalışmaları gerçekleştirmesi gerektiği aşikârdır. Danimarka'da yüksek Facebook kullanım oranı nedeniyle, çalışmanın üçüncü bölümünde ayrıntılı olarak bahsedilen eGuidance hizmeti sosyal medyada üç farklı sayfa ile yer almaktadır (Tüm vatandaşlar için, çocuklu ebeveynler için ve yetişkinler için ayrı birer sayfa). Meslek danışmanlığı özelinde yürütülmesi gereken iletişim faaliyetleri düşünüldüğünde İŞKUR'un sosyal medya hesaplarının farklı hedef kitleye farklı sosyal medya hesabı biçiminde bölünmesinin kurumsal imaj ve kamu iletişimi bakımından faydalı olacağı değerlendirilmektedir.

Şekil 3: İŞKUR Kurumsal Sosyal Medya Hesapları Takipçi Sayıları



Kaynak: Türkiye İş Kurumu Basın, Yayın ve Tanıtım Biriminden temin edilmiştir.

Şekil 3'te de görüldüğü üzere yıldan yıla İŞKUR sosyal medya hesapları takipçi sayıları artmaktadır. Ancak hizmet sunulan hedef kitle ve Türkiye'deki sosyal medya kullanım oranları hesaba katıldığında potansiyel takipçi sayıları yukarıdaki sayıların çok üstündedir. Bu nedenle yenilenmiş ve farklılık sağlayabilecek bir sosyal medya stratejisi olan "Hedef Kitle Bazlı Sosyal Medya Hesapları Çeşitlendirilmesi" İŞKUR'un potansiyelinin ortaya çıkarılmasına yardımcı olacaktır.

Kamu kurumları ve hatta özel şirketler incelendiğinde örneğine rastlanmayan bu uygulama aşağıdaki örnek hedef gruplar özelinde sunulabilir:

- Çocuklar için (6-18 yaş),
- Ebeveynler için,
- Lise öğrenimi sonrası gençler için (18-24 yaş),
- Örgün eğitimi tamamlamış gençler için (24+ yaş) vb.

Farklı yaş gruplarındaki bireylere sunulan İŞKUR hizmetlerinin farklılaştığı gibi farklı yaş gruplarına sunulan iletişim dili de farklılaşmış olacaktır. Çocuklar için görsel yönü yüksek içerikler, resimlerle ve çizgi filmlerle anlatım yolu tercih edileceği gibi ebeveynler için onların anlayabileceği akademik kanıt temelli içerikler sunulabilecektir. Aynı şekilde lise öğrenimi sonrası için onların ilgisini çekebilecek bir iletişim dili kullanılabilecek, yalnızca onların yararlanabileceği etkinlik, içerik ve hizmetlerin tanıtımı yapılabilecektir.

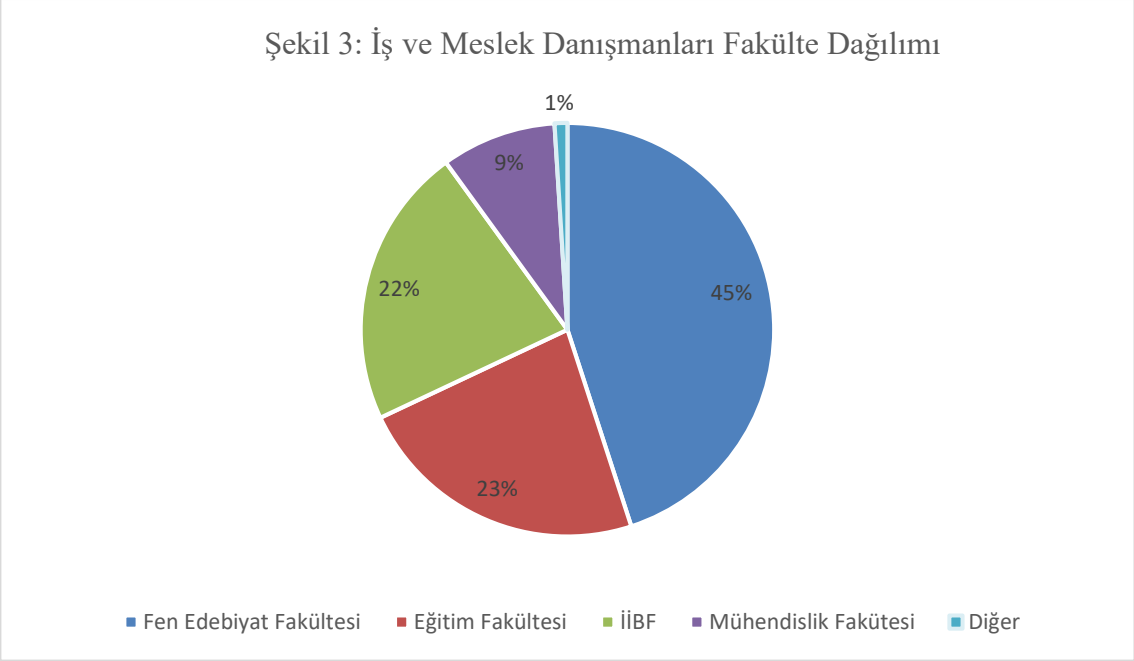
4.2 İŞ VE MESLEK DANIŞMANI YETİŞTİRME LİSANS PROGRAMI AÇILMASI

Bilindiği üzere Türkiye'deki üniversitelerde iş ve meslek danışmanlığına ilişkin lisans/yüksek lisans düzeyinde bir program bulunmamaktadır. Yükseköğretim kurumlarından en az lisans düzeyinde mezun olanlardan İş ve Meslek Danışmanı Mesleki Yeterlilik Belgesi bulunanlar İŞKUR tarafından verilen alım ilanlarındaki şartları sağladıkları takdirde İş ve Meslek Danışmanı unvanlı kadroya atanmaktadır. İş ve Meslek Danışmanı Mesleki Yeterlilik Belgesi de Mesleki Yeterlilik Kurumunun akredite ettiği kurumlarca sağlanmaktadır.

İş ve Meslek Danışmanı olmak için mesleki yeterlilik belgesine sahip olmak yeterli görülse de lisans seviyesindeki bir eğitim sürecinin önem arz ettiği göz ardı edilmemelidir (Yıldız & Yörübulut, 2017: 103).

Konu ile ilgili yapılan bir araştırmada İş ve Meslek Danışmanlarının bu mesleği tercih sebebi olarak uzun süre işsizlik sürecinden sonra bu meslekte çalışmak zorunda kaldıkları ve istedikleri mesleğe atanamadıklarından dolayı bu mesleği yapmak durumunda kaldıkları belirtilmiştir (Emirgil vd., 2014: 159).

Şekil 4: İş ve Meslek Danışmanları Fakülte Dağılımı



Kaynak: İŞKUR verilerinden yazar tarafından oluşturulmuştur.

Şekil 3 incelendiğinde İŞKUR'da görev yapmakta olan İş ve Meslek Danışmanı unvanlı personelin %45'inin Fen Edebiyat Fakültesi mezunu olduğu dikkat çekmektedir. İlgili personelin %23'ünün Eğitim Fakültesi, %22'sinin İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi ve %10'unun Mühendislik Fakültesi dâhil diğer bölümlerden mezun olduğu görülmektedir.

Çalışmanın üçüncü bölümünde değinilmiş olduğu üzere Almanya Federal İstihdam Bürosu, kariyer danışmanlarının üç yıllık bir lisans programını takip ettiği kendi Uygulamalı Bilimler Üniversitesini (University of Applied Labour Studies-UALS) işletmektedir. Türkiye'de buna benzer şekilde Yükseköğretim Kuruluyla istişare edilerek müfredat hazırlanma sürecinde İŞKUR'un da yer aldığı bir İş ve Meslek Danışmanı yetiştirme programının üniversitelerde açılmasının faydalı olabileceği değerlendirilmektedir.

Açılacak olan programda uygulamalı eğitimin ve öğrenim süresince belirli bir dönem staj uygulamasının bulunmasının faydalı olacağı değerlendirilmektedir. Staj uygulaması İŞKUR, özel istihdam büroları ve şirketlerin insan kaynakları departmanlarında gerçekleştirilebilecektir. Bu programın İŞKUR'a eleman yetiştirmesinin yanında özel istihdam büroları ve şirketlerin insan kaynakları departmanlarına eleman yetiştiren uygulamalı bir program olabileceği değerlendirilmektedir.

4.3 DİJİTAL REHBERLİK PORTALI

Üçüncü bölümde incelenen ülkelerin meslek danışmanlığı alanında kullandığı araçlar incelendiğinde, bu ülkelerin hizmet sunumunda -özellikle son yıllarda- dijitalleşmeye daha fazla önem verdiği görülmektedir. Örneğin, Almanya'da Kariyer Bilgi Merkezlerinin (BIZ) sunduğu dijital hizmetler, Danimarka'da eGuidance ve Ulusal Rehberlik Portalı, Belçika'da CLB Chat ve Estonya'da sunulan dijital çözümler ayrıntılı olarak incelenmiştir.

2020 yılında yaşanmakta olan koronavirüs pandemi sürecinin de etkisiyle özellikle kamusal hizmetlere internet aracılığıyla erişiminin ne denli önemli olduğu bir kez daha görülmüştür. Türkiye'de internet kullanımın oranlarının yıldan yıla arttığı göz önünde bulundurulduğunda dijital hizmet sunumuna kamu kurumların artık daha fazla önem vermesi gerektiği anlaşılmaktadır.

Meslek danışmanlığı alanında kamu kurumlarının (İŞKUR, MEB, YÖK) sunmuş olduğu hizmetler incelendiğinde olumlu çalışmaların bulunduğu görülmekle birlikte bütün

hizmetlerin tek bir potada toplandığı ve her kurumun iş birliğine açık şekilde katkı verdiği bir portalın bulunmasının daha faydalı olacağı değerlendirilmektedir.

İŞKUR koordinasyonunda kurulacak portalın hedef kitlesi, ilkokuldan üniversiteye kadar öğrenciler, meslek seçme aşamasında önemi büyük olan ebeveynler, meslek danışmanlığı uygulayıcıları, okul rehber öğretmenleri ve her yaştan kariyer hayatıyla ilgili bilgi almak isteyen vatandaşlar olacaktır.

Bu portal aracılığıyla İŞKUR'da görev yapmakta olan İş ve Meslek Danışmanları çevrim içi meslek danışmanlığı faaliyeti yürütebilecektir. Meslek danışmanlığı faaliyetleri yürüten diğer kamu kurumlarından da güncel makale, materyal, haber, uygulama ve projeler de toplanacak ve tek bir çatı altında tüm vatandaşlara sunulmuş olacaktır.
Ayrıca şu anda internet üzerinden uygulanabilen İŞKUR'un ölçme değerlendirme aracı Mesleki Yönelim Test Bataryası internet üzerinden çevrim içi olarak sunulacak meslek danışmanlığı faaliyetleri kapsamında yorumlanabilecektir. Ayrıca diğer kamu kurumlarının sahipliğinde olan ve yeni geliştirilecek olan meslek danışmanlığı ölçme değerlendirme araçları bu portal üzerinden sunulabilecektir.

Özetle bu portal üzerinde aşağıdaki hizmetler sunulacaktır:

- Çevrim içi danışmanlık
- Çevrim dışı danışmanlık,
- Ölçme değerlendirme araçları,
- Çocuklar ve aileleri için materyaller,
- Meslek danışmanlığı uygulayıcıları (danışman, rehber öğretmen) için materyaller,
- Meslek bilgi dosyaları,
- Mesleki dokümanlar, güncel makale ve uygulamalar

4.4 MESLEK DENEYİM VE SİMÜLASYON MERKEZİ

Güney Kore'de örneği bulunan Job World'e benzer şekilde yapılandırılmış olan bir merkezin İŞKUR bünyesinde kurulmasının özellikle küçük yaştaki çocukların ve meslek seçme aşamasındaki gençlerin yoğun ilgisini çekeceği değerlendirilmektedir. Bu merkez özel sektör-kamu iş birliği veya belediye-kamu iş birliği ile hayata geçirilebilecektir.

Nüfus ve ulaşılabilirlik şartları değerlendirildiğinde 3 büyük şehirden birinde açılabilecek olan bu merkezde özellikle gençlere kariyer rehberliği sağlayan interaktif bir ortam hazırlanacaktır. Çeşitli meslekler ve kariyer fırsatlarını interaktif bir şekilde keşfetme ve deneyimleme fırsatı sunulacaktır. Merkezde, çocukların ve gençlerin gelecekte ne olmak istediklerini keşfetmeleri için eğlenceli bir şekilde çeşitli mesleklerin tanıtımı yapılacak ve bireylerin mesleğin bir simülasyonunu denemeleri sağlanacaktır.

Meslek odaları ve sektör temsilcileri ile iş birliği yapılarak "Meslek Tanıtım Haftaları" düzenlenebilecektir. Mesleğin uygulayıcılarıyla düzenlenecek olan etkinlikler aracılığıyla çocuklar, gençler ve onların ebeveynleri birebir görüşme ve meslek hakkında derinlemesine bilgi alma imkânına sahip olacaklardır.

4.5 MESLEK DANIŞMANI REHBER ÖĞRETMEN PLATFORMU

Öğrencilerin meslek/alan seçimlerini bilinçli bir şekilde yapmasının onların hayatları için büyük önem sahip olduğu kaçınılmaz bir gerçektir. Bu konuda Milli Eğitim Bakanlığı ve İŞKUR'a ortak sorumluluk düşmektedir.

Okullarda öğrencilere danışmanlık sağlamakla görevli rehber öğretmenler kariyer fırsatları ve işgücü piyasası ile ilgili daha derinlemesine bilgiye ihtiyaç duyabilmektelerdir. Aynı şekilde İŞKUR'da görev yapan Profil Temelli Danışmanlık Sistemi kapsamında öğrencilere danışmanlık hizmeti veren meslek danışmanları eğitim sistemiyle ilgili ayrıntılı ve güncel bilgiye ihtiyaç duyabilmektelerdir.

Eğitim sistemi, işgücü piyasası bilgileri ve daha birçok konuda koordineli çalışması gereken bu iki meslek grubunun doğrudan birbirleriyle iletişim kurabileceği bir ağ bulunmamaktadır. Bu nedenle bu mesleklerde görev yapan kişilerin iletişim kurabilecekleri bir dijital platform kurulmasının yararlı olabileceği düşünülmektedir.

Platform karşılıklı soru sorma imkânı sağlayan bir yapıda olacaktır. Meslek danışmanı görüşme yapacağı öğrenciye ilişkin öğrencinin okulundaki rehber öğretmeni ile iletişim kurup öğrenci hakkında bilgi alabilecektir.

Aynı zamanda meslek danışmanlarının eğitim sistemi veya mesleki eğitim alanında yaşanan politika değişikliklerinden haberdar olması sağlanmış olacaktır.

Ayrıca platform sayesinde kurulan bu iş birliği aşağıda yer alan maddeler doğrultusunda daha kapsamlı hale getirilebilecektir:

- İki grubun kendi çalışmalarını birbirine anlatacağı bilgilendirme toplantıları düzenlenmesi.
- Lise ve üniversite tercih dönemleri okullarda tam zamanlı meslek danışmanı görevlendirilmesi.
- Meslek seçimi etkinliklerine ortak katılım gösterilmesi.

4.6 OKUL ÖNCESİNDE MESLEK DANIŞMANLIĞI

Okul öncesi eğitim; isteğe bağlı olarak zorunlu ilköğretim çağına gelmemiş, 3 yaş, 4 yaş ve 5 yaş grubundaki çocukların eğitimini kapsamaktadır. Okul öncesi eğitimle çocukların bedensel, zihinsel, duygusal gelişimi ve iyi alışkanlıklar kazanması, onların ilköğretime hazırlanması amaçlanmaktadır. Bu amaçların yanında doğrudan bir meslek danışmanlığı hizmeti sunulmasa da çocukların en azından kendilerine özel hazırlanmış olan meslekler temalı materyaller aracılığıyla İŞKUR'la tanışmasının olumlu olacağı değerlendirilmektedir.

Tablo 11: Okul Öncesi Eğitim Kurumlarında 4-5 Yaş Aralığında Yıllara Göre Okullaşma Oranı

Eğitim-Öğretim Yılı	Okullaşma Oranı* (%)
2013-2014	37,94
2014-2015	46,83
2015-2016	49,27
2016-2017	52,08
2017-2018	57,64
2018-2019	57,91

*Okullaşma Oranı: İlgili öğrenim türündeki tüm öğrencilerin, ait olduğu öğrenim türündeki teorik yaş grubunda bulunan toplam nüfusa bölünmesi ile elde edilir.

Kaynak: MEB Millî Eğitim İstatistikleri Örgün Eğitim 2018-2019

Tablo 11'de görüldüğü üzere okul öncesi eğitim kurumlarında okullaşma oranı yıllara bağlı olarak artış eğilimdedir. 2013-2014 eğitim yılında %37 olan oran 2018-2019 eğitim yılında yaklaşık %58 olmuştur.

Tablo 12: Okul Öncesi Eğitim Okul ve Öğrenci Sayıları

Eğitim-Öğretim Yılı	Okul Sayıları	Öğrenci Sayıları
2013-2014	26.698	1.059.495
2014-2015	26.972	1.156.661
2015-2016	27.793	1.209.106
2016-2017	29.293	1.326.123
2017-2018	31.246	1.501.088
2018-2019	31.813	1.564.813

Kaynak: MEB Millî Eğitim İstatistikleri Örgün Eğitim 2018-2019

Tablo 12 incelendiğinde okul öncesi eğitime katılan öğrenci sayılarında düzenli olarak artış trendi görülmektedir. 2013-2014 eğitim yılında 1 milyon 59 bin 495 olan okul öncesi öğrenci sayısı %47 artışla 2018-2019 eğitim yılında 1 milyon 564 bin 813'e ulaşmıştır.

Mesleki gelişim bir süreci ifade etmekte ve okul öncesi dönemde başlamaktadır. Bu dönemde çocukların mesleklerle ilgili kalıplaşmış yargılardan uzaklaşmaları ve mesleklere ilişkin olumlu tutum geliştirmeleri önem arz etmektedir (MEB, 2012: 8).

Erken yaşlardaki çocukların meslekler hakkında fikirlere sahip olmaları, gelecekte yapacakları meslek seçimlerini olumlu yönde etkilemektedir. Böylece çocuklar yetenek, ilgi ve isteklerine uygun bir mesleğe sahip olabileceklerdir (Genç & Alkan Ersoy, 2016).

Okul öncesi eğitimde yer alan çocukların yaşları 3 ile 6 yaş arasında olduğundan onların ilgisini çekebilecek materyallerin görsel yönü yüksek araçlar olması gerekmektedir. Çocuklar için aşağıda sayılan meslek tanıtımı temalı materyallerin üretilebileceği ve okul öncesi eğitim kurumlarıyla paylaşılabileceği değerlendirilmektedir:

- Boyama kitabı
- Yapboz
- Bulmaca
- Çizgi film
- Meslekler temalı oyun ve etkinlikler

Ayrıca meslek danışmanları tarafından bu materyallerin eğitim kurumu ziyaretleriyle dağıtılabileceği, öğretmenlere tanıtılabileceği ve öğretmenler eşliğinde sınıflarda mini etkinlikler düzenlenebileceği değerlendirilmektedir.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

İşsizlik, gelişmişlik düzeylerine bakılmaksızın dünyadaki tüm ülkelerin en önemli sorunlarından biridir. Bu sorunun çözümünde en önemli araçlardan biri iş ve meslek danışmanlığıdır. İş danışmanlığı ve meslek danışmanlığının birbirinin tamamlayıcısı olduğu düşünüldüğünde, meslek danışmanlığı araçlarının işsizlikle mücadelede uzun vadeli bir politika aracı olduğu açıktır.

Türkiye'de yarım yüzyıllık bir tarihe sahip olan mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı alanındaki yaklaşımlar son yıllarda hızlı bir değişim geçirmektedir. Küreselleşmenin iş yaşamı ve çalışanlar üzerinde yol açtığı değişimler, mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı hizmetlerine de doğrudan yansımaktadır. Son 20 yılda işgücü piyasası önemli değişimlere uğramış, geleneksel bazı meslekler tamamen ortadan kalkmış ve bazı mesleklerin yerini ise yeni iş ve meslekler almıştır (Yeşilyaprak, 2011: 18).

"Meslek Danışmanlığı, Kamu İstihdam Kurumları Tarafından Sunulan Meslek Danışmanlığı Faaliyetlerinin Karşılaştırılması ve İŞKUR İçin Öneriler" isimli bu tez çalışmasında konunun daha iyi anlaşılabilmesi bakımından alanda sıklıkla karşılaşılan meslek danışmanlığı terimlerine ve bazı temel meslek danışmanlığı kuramlarına değinilmiştir. Meslek danışmanlığının Türkiye'deki gelişimine ve Türkiye'de meslek danışmanlığı alanında, kamu kurumlarının, üniversitelerin ve STK'lerin sundukları hizmetlere yer verilmiştir.

Yurtdışı örneklerinden; Avrupa Birliği içinde lider konumda bulunan ve dünya ekonomisinin kilit aktörlerinden biri olan Almanya, farklı bir işgücü piyasası modeline (flexicurity) sahip olan Danimarka ve ekonomik büyüklüğünün yanında eğitim düzeyi olarak da gelişmiş bir ülke olan Güney Kore ayrıntılı olarak incelenmiştir. Bu ülkelerin ekonomileri, kamu istihdam hizmetleri ile meslek danışmanlığı alanında yapılan çalışmaları ve uygulanan projeleri araştırılmıştır. Mesleki rehberlik alanında sunulan araçlardan dikkat çekenler ve Türkiye'de de uygulama potansiyeli bulunanların ayrıntısına yer verilmiştir.

Bununla birlikte farklı ve yararlı olarak değerlendirilen bazı ülke uygulamaları hakkında da bilgi verilmiştir. Türkiye'de İŞKUR tarafından sunulan "Meslek Tanıtım Günleri" hizmetine benzeyen ve örnek alınarak güncellenebilecek Macaristan'da uygulanan "Meslekler Gecesi" etkinliğine değinilmiştir. Estonya ve Belçika'da uygulanan çevrim içi danışmanlık ve dijital çözümlerden bahsedilmiştir. Bunlara ek alarak İspanya'da kamu-özel sektör iş birliği ile uygulanan ve mesleki tecrübe transferine fayda sağlayan "LaborESO" uygulaması anlatılmıştır.

İŞKUR, 90'lı yıllardan itibaren meslek danışmanlığı alanında hızlı bir gelişme kaydetse de uzun yıllardır bu hizmeti sunan tecrübe sahibi ülkelerin kamu istihdam kurumlarına kıyasla alanda daha yenidir. Bu nedenle alanda başarılı olmuş uygulamaları denemek ve doğru bir meslek danışmanlığı sistemi kurmak için iyi örnek uygulamalarını inceleyerek bu çalışmalardan yararlanmalıdır.

Gelişen teknolojinin yol açtığı hızlı değişimle, meslek seçme aşamasında olan veya mesleğini değiştirmek isteyen bireylere yapılacak rehberlik oldukça önemli ve zorunlu hale gelmiştir. Kuşkusuz teknolojinin değiştirdiği dünyada dijital hizmetlerden de yararlanarak meslek danışmanlığı araçlarını çeşitlendirmek de kaçınılmazdır. Bu doğrultuda, yapılan literatür taraması ve ülke araştırmaları neticesinde önerilen altı uygulamanın üçü dijital hizmet sunumuyla ilgilidir.

Çalışma kapsamında sunulmakta olan öneriler arasında yer alan "Dijital Rehberlik Portalı", mesleki rehberlik denince akla ilk gelen portal olması hedefiyle tasarlanmıştır. Portal İŞKUR'un ürettiği materyallerin yanında Türkiye'de mesleki rehberlik alanında hazırlanmış tüm dokümanların bulunabileceği dijital bir kaynak olacaktır. Ayrıca portal üzerinden verilecek çevrim içi ve çevrim dışı danışmanlıkla bireyler internet üzerinden kolay bir şekilde meslek danışmanlığı hizmeti alabilecektir.

Bireyler arasında sosyal medya kullanımının artmasıyla birlikte özel sektör firmaları da müşterilerine ulaşmak için sosyal medya kullanımlarını artırmışlardır. Bunun yanında kamu kurum ve kuruluşları da sosyal medya iletişimine önem vermeye başlamış, tanıtım ve görünürlük faaliyetlerini bu mecralar üzerinde yoğun olarak sürdürmeye devam etmektedirler. Öneriler arasında sayılan "Sosyal Medya Hesaplarının Hedef Kitle Bazlı Çeşitlendirilmesi", kamu kurumları ve hatta özel sektör şirketleri arasında farklılık

sağlayabilecek bir yaklaşım olarak dikkat çekici olabilecektir. Bu sayede İŞKUR üretilen hizmetlerin tanıtımında öne çıkan bir kurum olabilecektir.

Farklı kurumlar arasındaki iş birliğinin daha etkin yürütülebilmesini sağlayacak yaklaşımların iki veya daha fazla gücün birleştirilmesi sonucu daha yüksek fayda sağladığı ve kurumların sinerji oluşturması noktasında önemli bir reçete olduğu açıktır. Bu sebeple getirilmiş olan önerilerin her birinde iş birliği ve koordinasyon olmazsa olmaz bileşenlerdir.

"Meslek Danışmanı Rehber Öğretmen Platformu" ile meslek danışmanları ve rehber öğretmenlerin ortak çalışması sağlanabilecek ve iki meslek grubu arasında sürekli bir iletişim sağlanacaktır. Rehber öğretmenlerin işgücü piyasası bilgileri ve meslek danışmanlarının eğitim piyasası bilgileri artırılacaktır. İki meslek grubu birbirini besleyecek ve bilgi eksiklikleri maliyetsiz bir şekilde çözüme kavuşacaktır.

Yine çalışma kapsamında yer alan öneriler içinde olan "Meslek Deneyim ve Simülasyon Merkezi" ve "Okul Öncesi Meslek Danışmanlığı" sayesinde çocuklara, erken yaşta meslekler hakkında farkındalık sağlanabilecek ve ebeveynler ile çocukların kurumsal imaj algısı güçlendirilecek; böylece tüm toplumda İŞKUR'un mesleki rehberlik bakımından bilinirlik ve görünürlüğü artırılacaktır.

Getirilen önerilerin yanında, meslek danışmanlığı alanında çalışan kurumların birbiriyle iletişimde olmasının verimli olacağını söylemekte fayda bulunmaktadır. Birbirlerinin çalışma alanlarını ve ilerleyen dönemlerdeki hedeflerini bilen kurumların tamamlayıcı bir anlayışla çalışmaları tüm topluma yarar sağlayacaktır.

Bu çalışmanın kavramsal çerçevesi, ana metni, ülke örnekleri ve önerileriyle öncelikle İŞKUR olmak üzere alandaki diğer aktörlere de katkı sağlayacağı, yol göstereceği ve uygulanacak politikalara ışık tutacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

KİTAP, MAKALE VE TEZ

Andersen, T. M. (2019). The Danish labor market, 2000–2018. *IZA World of Labor*. https://doi.org/10.15185/izawol.404

Ankara Ticaret Odası. (2017). *Karşılaştırmalı Mesleki Eğitim Sistemi Almanya-Türkiye*.

Ayan, S. (2014). *G-20 Süreci ve Aktif İstihdam Politikaları, Türkiye ve G-20 Ülkelerindeki Uygulamaların Değerlendirilmesi*.

Bandura, A. (1986). Social foundations of thought and action: Social cognitive theory. Içinde *Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall*.

BMAS. (2017). *Özetle Sosyal Güvenlik*.

BMAS. (2018). *Özetle Sosyal Güvenlik*.

Bodur, Z. (2013). *İŞKUR İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetlerinin Etkinliğinin Artırılmasında Performans Ölçümünün Rolü*.

Bundesagentur für Arbeit. (2019). *Annual Report by the Federal Employment Agency*.

Can, A. (2017). *Türkiye'de ve Seçilmiş Ülkelerde Kariyer Danışmanlığı Araç ve Yöntemleri ile İŞKUR İçin Öneriler*.

Can, A. (2020). İŞKUR'da Meslek Danışmanlığı Hizmetleri. *İstihdamda 3İ*, (32), 58-60

Carey, M. (2017). A Brief History of Euroguidance. *Euroguidance Insight*.

CEDEFOP. (2016). *Labour market information in lifelong guidance*.

Dawis, R. V., & Lofquist, L. H. (1984). A psychological theory of work adjustment. *Minneapolis, MN: University of Minnesota Press*.

Emirgil, B., Aca, Z., & Işığıçok, Ö. (2014). Türkiye'de İş ve Meslek Danışmanlığının Etkinliği: Sorun Alanları ve Beklentiler. *Calisma ve Toplum*.

Erdoğmuş, N. (2011). *İş ve Meslek Danışmanlığı* (1. baskı).

Euroguidance Denmark. (2020). *Guidance in Education – the educational guidance system in Denmark*.

European Comission. (2017). *The 4-Phase Model (4PM) for activation and the management of transitions*.

Genç, H., & Alkan Ersoy, Ö. (2016). Altı Yaş Çocuklarının Gelecekte Ne Olmak İstedikleri Üzerine Nitel Bir Çalışma. *Kastamonu Eğitim Dergisi*.

Görücü, İ. (2019). İŞKUR Tarafından Yürütülen İş ve Meslek Danışmanlığı Uygulamasına Yönelik Bir Değerlendirme. *Social Sciences Studies Journal*. https://doi.org/10.26449/sssj.1387

Herr, E. L., & Cramer, S. H. (1996). Career guidance and counseling through the life span. Içinde *Career guidance and counseling through the life span* (5. baskı).

İŞKUR. (2013). *İş ve Meslek Danışmanlığı İşlemler El Kitabı*. İŞKUR.

İŞKUR. (2014). *İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetleri El Kitabı*.

İŞKUR. (2019a). *10. Genel Kurul Raporu*.

İŞKUR. (2019b). *İŞKUR 2019 Yılı Faaliyet Raporu*.

İŞKUR. (2019c). *Meslek Tanıtım Günleri Rehberi*.

Kalkınma Bakanlığı. (2018). *Kalkınma Sürecinde Sivil Toplum Kuruluşları Özel İhtisas Komisyonu Raporu*.

Kandil, B. (2019). İŞKUR Üniversitede Sizinle! *Meslek Seçimine Destek Dergisi*, *6*.

Karaaslan, S. (2017). *Ankara'daki Üniversitelerin Kariyer Merkezleri Üzerine Bir Değerlendirme*.

Karagülle, B. (2007). *Türkiye'de İşsizliğe Bir Çözüm Önerisi Olarak Türkiye İş Kurumu'nun İş Danışmanlığı Hizmetleri*.

Kartal, D. (2012). Dünden Bugüne İŞKUR'da İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetleri. *İstihdamda 3İ*, (4), 42-44

Kepçeoğlu, M. (1999). *Psikolojik Danışma ve Rehberlik*. Alkım Yayınevi.

Konle-Seidl, R. (2008). *Changes in the governance of employment services in Germany since 2003*.

Korea Employment Information Service. (2012). *Career Guidance Projects*.

Korea Ministry of Employment and Labor. (2012). *Employment And Labor Policy in Korea*.

KRIVET. (2020). *All About Career Education in Korea*.

Küpeli, O. (2014). *Yurtdışı Geçici Görev Raporu-Güney Kore*.

Kuzgun, Y. (2003). *Meslek Rehberliği ve Danışmanlığına Giriş*.

Kuzgun, Y. (2014). *Meslek Gelişimi ve Danışmanlığı*. https://doi.org/10.18506/anemon.332616

Lee, J. (2020). *The labor market in South Korea, 2000–2018*.

Leung, S. A. (2008). The Big Five Career Theories. Içinde *International Handbook of Career Guidance*. https://doi.org/10.1007/978-1-4020-6230-8_6

MEB. (2012). *Okul Öncesi Eğitim Rehberlik Programı*.

Niles, S. G. (2003). Career Counselors Confront a Critical Crossroad: A Vision of the Future. Içinde *Career Development Quarterly*. https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2003.tb00629.x

Öz, Z. (2020). Profil Temelli Danışmanlık Hizmetleri Kapsamında İş Arayan Danışmanlığı Hizmetleri Ve İş Kulüpleri. *İstihdamda 3İ*, (32), 52-54

Özgüven, İ. E. (2003). *Endüstri Psikolojisi*. PDREM YAYINLARI.

Özyürek, R. (2013). *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Kuramları*. Nobel Yayınları.

Pişkin, M. (2006). *Psikolojik Danışma ve Rehberliğin Dünü, Bugünü ve Yarını*.

Plant, P., & Thomsen, R. (2012). Career guidance in Denmark : Social control in a velvet glove. *Orientacion y Sociedad*.

Saç, H. (2020). Meslek Danışma Komisyonu (MEDAK), Türk Meslekler Sözlüğü. *İstihdamda 3İ*, (32), 76-78

Sakal, S. (2020). Gençlere Yönelik Danışmanlık Hizmetlerinde Yeni Yaklaşım: İŞKUR Kampüs. *İstihdamda 3İ*, (32), 88-90

Sayan, S., Acar, O., & Bilgiç, İ. (2014). *Kariyer Danışmanlığı Hizmetlerinin İyileştirilmesi*.

Schneider, H., & Rinne, U. (2019). *The labor market in Germany*.

Sharf, R. (2017). Kariyer Gelişim Kuramlarının Kariyer Danışmasına Uygulanması. Içinde *Kariyer gelişim kuramlarının kariyer danışmasına uygulanması*. https://doi.org/10.14527/9786053185741

Tan, H. (2000). *Psikolojik Danışma ve Rehberlik* (3. baskı).

Yang, S. (2015). *The Public Employment Service in the Republic of Korea*.

Yeşilyaprak, B. (2011). Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığında Paradigma Değişimi ve Türkiye Açısından Sonuçlar: Geçmişten Geleceğe Yönelik Bir Değerlendirme

Yeşilyaprak, B. (2014). *Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı* (5. baskı). Pegem Akademi.

Yeşilyaprak, B. (2019). Türkiye'de Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı Hizmetleri: Güncel Durum ve Öngörüler. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*.

Yıldız, K., & Yörübulut, M. Ç. (2017). Türkiye'de İş ve Meslek Danışmanlığı Sisteminin İşlerliği. *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*.

MEVZUAT VE KURUMSAL RAPORLAR

Ankara Ticaret Odası. (2017). *Karşılaştırmalı Mesleki Eğitim Sistemi Almanya-Türkiye*.

BMAS. (2017). *Özetle Sosyal Güvenlik*.

BMAS. (2018). *Özetle Sosyal Güvenlik*.

Bundesagentur für Arbeit. (2019). *Annual Report by the Federal Employment Agency*.

Euroguidance Denmark. (2020). *Guidance in Education – the educational guidance system in Denmark*.

İŞKUR. (2009). *Mesleki Bilgi, Rehberlik ve Danışmanlık Hizmetleri Mutabakat Belgesi*

İŞKUR. (2013). *İş ve Meslek Danışmanlığı İşlemler El Kitabı*. İŞKUR.

İŞKUR. (2014). *İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetleri El Kitabı*.

İŞKUR. (2016). Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği, RG. 11.10.2016-29854

İŞKUR. (2019a). *10. Genel Kurul Raporu*.

İŞKUR. (2019b). *İŞKUR 2019 Yılı Faaliyet Raporu*.

İŞKUR. (2019c). *Meslek Tanıtım Günleri Rehberi*.

Kalkınma Bakanlığı. (2018). *Kalkınma Sürecinde Sivil Toplum Kuruluşları Özel İhtisas Komisyonu Raporu*.

Korea Employment Information Service. (2012). *Career Guidance Projects*.

Korea Ministry of Employment and Labor. (2012). *Employment And Labor Policy in Korea*.

KRIVET. (2020). *All About Career Education in Korea*.

MEB. (2012). *Okul Öncesi Eğitim Rehberlik Programı*.

MEB. (2020). *Millî Eğitim Bakanlığı Rehberlik Hizmetleri Yönetmeliği*

İNTERNET KAYNAKLARI

Avrupa Ajansı. (2020). Son Erişim Tarihi: 18 Haziran 2020, https://www.european-agency.org/country-information/denmark/legislation-and-policy

Bundesagentur für Arbeit. (2020). Son Erişim Tarihi: 23 Ekim 2020, https://www.arbeitsagentur.de/en/en/about-us/perform

CBİKO. (2020). Son Erişim Tarihi: 28 Ekim 2020, https://www.cbiko.gov.tr/

CSND. (2020). Son Erişim Tarihi: 1 Haziran 2020, http://www.csnd.de

CareerNet. (2020). Son Erişim Tarihi: 3 Temmuz 2020, https://www.career.go.kr

Cantabria Hükümeti. (2020a). Son Erişim Tarihi: 27 Temmuz 2020, https://www.educantabria.es/

Cantabria Hükümeti. (2020b). Son Erişim Tarihi: 27 Temmuz 2020, http://laboresocantabria.es/labor-eso/que-es-labor-eso

Danimarka Dışişleri Bakanlığı. (2020). Son Erişim Tarihi: 15 Haziran 2020, https://denmark.dk/society-and-business/the-danish-labour-market

Euroguidance. (2018). Erişim Tarihi: 12 Nisan 2020, https://euroguidance.iskur.gov.tr/euroguidance/

Euroguidance. (2020a). Son Erişim Tarihi: 5 Temmuz 2020, https://www.euroguidance.eu/guidance-systems-and-practice/good-practices/hungary-night-of-professions-vocational-orientation-from-a-new-perspective

Euroguidance. (2020b). Son Erişim Tarihi: 11 Temmuz 2020, https://www.euroguidance.eu/guidance-systems-and-practice/good-practices/estonia

Euroguidance. (2020c). Son Erişim Tarihi: 14 Temmuz 2020, https://www.euroguidance.eu/guidance-systems-and-practice/good-practices/clb-chat-service-pupil-guidance-centre-chat-service

Euroguidance. (2020d). Son Erişim Tarihi: 17 Temmuz 2020, https://www.clbchat.be/

Euroguidance. (2020e). Son Erişim Tarihi: 20 Temmuz 2020, https://www.euroguidance.eu/guidance-systems-and-practice/good-practices/laboreso-labour-in-compulsory-secondary-education

Eğitim ve Gençlik Kurulu. (2020). Son Erişim Tarihi: 26 Temmuz 2020, https://rajaleidja.innove.ee/

Federal Eğitim ve Araştırma Bakanlığı. (2015). Son Erişim Tarihi: 1 Haziran 2020, http://bequ-konzept.beratungsqualitaet.net

İŞKUR. (2015). Son Erişim Tarihi: 8 Nisan 2020, https://media.iskur.gov.tr/15708/iskur-verisozlugu-2015.pdf

İstanbul Üniversitesi. (2020). Son Erişim Tarihi: 12 Nisan 2020, https://kariyer.istanbul.edu.tr/tr/content/kariyer-danismanligi/kariyer-danismanligi-nedir-ve-nasil-yararlanirim%3F

Korea Job World. (2020). Son Erişim Tarihi: 1 Temmuz 2020, https://www.koreajobworld.or.kr/

MYK. (2020). Son Erişim Tarihi: 20 Nisan 2020, https://www.myk.gov.tr/index.php/tr/kurumsal/tarihce

MEB. (2018). Son Erişim Tarihi: 4 Mayıs 2020, http://www.hbo.gov.tr/Hakkimizda/HBO

PDR-DER. (2019). Erişim Tarihi: 3 Mayıs 2020, https://pdr.org.tr/hakkimizda/

Szeged Mesleki Eğitim Merkezi. (2020). Son Erişim Tarihi: 5 Temmuz 2020, https://szakmakejszakaja.hu/

Ticaret Bakanlığı. (2020a). Son Erişim Tarihi: 18 Mayıs 2020, https://ticaret.gov.tr/yurtdisi-teskilati/avrupa/almanya

Ticaret Bakanlığı. (2020b). Son Erişim Tarihi: 18 Haziran 2020, https://ticaret.gov.tr/yurtdisi-teskilati/avrupa/danimarka/ulke-profili/genel-bilgiler

Türkiye Ulusal Ajansı. (2020). Son Erişim Tarihi: 9 Mayıs 2020, https://www.ua.gov.tr/kurumsal/

Worldometer. (2019). Son Erişim Tarihi: 27 Haziran 2020, https://www.worldometers.info/world-population/south-korea-population/

ÖZ GEÇMİŞ

Hasan SARIYILDIRIM, 10 Temmuz 1991 tarihinde Antalya'da doğmuştur. İlköğrenimini Ali Rıza Altıntaş İlköğretim Okulu ve İstiklal İlköğretim Okulunda, orta öğrenimini ise Antalya Atatürk Anadolu Lisesinde tamamlamıştır. 2014 yılında Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme bölümünden mezun olmuştur.

İş hayatına 2015 yılında Tarım ve Kırsal Kalkınmayı Destekleme Kurumunda başlamış, ardından 2016 yılında Gençlik Spor Bakanlığına memur olarak atanmıştır. 2017 yılından itibaren Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü İş ve Meslek Danışmanlığı Dairesi Başkanlığında İstihdam Uzman Yardımcısı olarak görev yapmaktadır.