

T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI

DOKTORA TEZİ

MESLEKİ YÖNLENDİRMENİN İNSANGÜCÜ
PLANLAMASI AÇISINDAN ÖNEMİ: TÜRKİYE
ÖZELİNDE SORUNLAR, ÇÖZÜM ÖNERİLERİ
VE BİR PROTOTİP UYGULAMA

ZEYNEP ÇALIŞKAN

2502130566

TEZ DANIŞMANI

PROF. DR. MELTEM DELEN

İSTANBUL, 2019



T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



DOKTORA
TEZ ONAYI

ÖĞRENCİNİN;

Adı ve Soyadı : ZEYNEP ÇALIŞKAN Numarası : 2502130566
Anabilim Dalı / Anasanat Dalı / Programı : ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ Danışmanı : PROF. DR. MELTEM DELEN
Tez Savunma Tarihi : 27.06.2019 Saati : 10.30
Tez Başlığı : MESLEKİ YÖNLENDİRMENİN İNSANGÜCÜ PLANLAMASI AÇISINDAN ÖNEMİ: TÜRKİYE ÖZELİNDE SORUNLAR, ÇÖZÜM ÖNERİLERİ VE BİR PROTOTİP UYGULAMA

TEZ SAVUNMA SINAVI, İÜ Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmeliği'nin 50. Maddesi uyarınca yapılmış, sorulan sorulara alınan cevaplar sonunda adayın tezinin KABULÜNE OYBİRLİĞİ / OYÇOKLUĞUYLA karar verilmiştir.

JÜRİ ÜYESİ	İMZA	KANAATİ (KABUL / RED / DÜZELTME)
1- PROF. DR. MELTEM DELEN		Kabul
2- PROF. DR. AYHAN GENÇLER		Kabul
3- PROF. DR. LEVENT ŞAHİN		Kabul
4- DOÇ. DR. NİLGÜN TUNÇCAN ONGAN		Kabul
5- DOÇ. DR. ORHAN KOÇAK		Kabul

YEDEK JÜRİ ÜYESİ	İMZA	KANAATİ (KABUL / RED / DÜZELTME)
1- DOÇ. DR. ŞELELE UŞEN		
2- DOÇ. DR. ASLAN TOLGA ÖCAL		

ÖZ

MESLEKİ YÖNLENDİRMENİN İNSANGÜCÜ PLANLAMASI AÇISINDAN ÖNEMİ: TÜRKİYE ÖZELİNDE SORUNLAR, ÇÖZÜM ÖNERİLERİ VE BİR PROTOTİP UYGULAMA

ZEYNEP ÇALIŞKAN

Sanayi devrimi ile birlikte iktisadi hayatta yaşanan değişim, sosyal ve kültürel hayatın da değişmesine yol açmış ve küreselleşmenin de etkisiyle özellikle son yüzyılda eğitim sistemlerinde de köklü değişiklikleri beraberinde getirmiştir. Bu gelişmeler neticesinde yeni meslekler doğmuş, bazı meslekler son bulmuş ve eğitim sistemi de iş piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda şekillenmeye başlamıştır. Tüm bu gelişmelerin yanı sıra nüfus yapısında da yaşanan değişiklik neticesinde ülkelerde insangücü planlaması önem kazanmıştır.

İşgücü arz ve talebinin dengeye getirilebilmesi için oldukça büyük bir öneme sahip olan insangücü planlaması yapılırken yalnızca iş piyasasının gerekliliklerine değil, sosyal bir varlık olarak bireylerin yetenek, yetkinlik, beceri ve isteklerine de bakılması zorunluluğu doğmuştur. Dolayısı ile kişiler belirli mesleklere yönlendirilirken yeteneklerine göre ve iş piyasasının ihtiyaçlarına göre yönlendirilmelidir. Bu doğrultuda çalışmamız kapsamında, Almanya, Finlandiya, Danimarka ve İngiltere'nin insangücü planlaması, eğitim sistemleri ve mesleki yönlendirme uygulamaları ile ilgili değerlendirme yapılacaktır.

Bu çalışmada, mesleki eğitimdeki başarısının mesleki yönlendirmeye yansıyor yansımadığını görmek için Almanya, genel eğitimdeki başarısının mesleki yönlendirmeye yansıyor yansımadığını görmek için Finlandiya, özel ve devlet kurumlarının ortaklaşa çalışmalar yürüttüğü bir ülke olan İngiltere'deki yapının sağlıklı işleyip işlemediğini anlamak için İngiltere ve Avrupa'daki en gelişmiş mesleki yönlendirme sistemine sahip olması nedeniyle Danimarka ele alınmıştır.

Anahtar Kelimeler: İnsangücü planlaması, mesleki yönlendirme, yetenek

ABSTRACT

THE IMPORTANCE OF VOCATIONAL GUIDANCE IN TERMS OF MANPOWER PLANNING: PROBLEMS AND SOLUTIONS IN TURKEY AND A PROTOTYPE APPLICATION

ZEYNEP ÇALIŞKAN

The change in the economic life after the industrial revolution led to a change in social and cultural life and brought about fundamental changes in education systems especially in the last century due to the effect of globalization. As a result of these developments, new professions have come into existence, and some professions have ceased to exist, and the education system has started to take shape in line with the needs of the labour market. As a result of the change in population structure, manpower planning has gained importance in countries.

While planning manpower, which is of great importance for the balance of labour supply and demand, importance has to be given not only to the requirements of the labour market but also to the talents, competencies, skills and desires of individuals as a social being. Therefore, while people are guided to specific professions, they should be guided according to their needs and the labour market's needs. In this context, we will evaluate the manpower planning, education systems and vocational guidance practices of Germany, Finland, Denmark and England.

In this study, whether the success of vocational education in Germany is reflected in its vocational guidance, whether the success of the general education of Finland is reflected in its vocational guidance, and whether the structure in the UK, which is a country where private and governmental institutions work jointly, is a sound structure and Denmark, which is considered to have the most advanced vocational guidance system in Europe, is examined.

Keywords: Manpower planning, vocational guidance, talent

ÖNSÖZ

Bu çalışma, Türkiye’de önemli bir problem haline gelmiş olan insangücü arz ve talebinin dengelenmesi amacı ile yapılması gereken insangücü planlaması ve bu planlamaya uygun mesleki yönlendirme hizmetleri verilmesi gerekliliğinden yola çıkılarak söz konusu kavramları detaylı bir şekilde incelemeyi ve Türkiye’deki sorunları tespit edip, çözüm bulmayı amaçlamıştır. Türkiye’de özellikle insangücü planlaması konusundaki literatür oldukça sınırlıdır. Mesleki yönlendirme konusu ise genellikle kariyer planlaması ve eğitim planlaması içerisinde ele alınan bir kavram haline evrilmiştir. İş piyasasındaki yetenek arz ve talebi arasındaki uyumsuzluğun ele alınıp, çözüm yollarının araştırılması iş piyasasının verimi, mesleki eğitimin iş dünyasının ihtiyaçlarını karşılayabilmesi, insanların yeteneklerine uygun mesleklere yönelmeleri ve tüm bunların sonucunda ülkede sürdürülebilir bir ilerlemenin sağlanabilmesi açısından yapılan çalışmalar büyük önem arz etmektedir.

Mesleki yönlendirme ve insangücü planlaması ile ilgili yapılan çalışmalarda; insangücü planlamasının genel olarak sektörel bazda ele alınmış olması, birbirini destekleyen kavramlar olmalarına rağmen mesleki yönlendirme ile insangücü planlaması kavramlarının bir arada ele alınmaması ve diğer ülkelerin başarılı uygulamalarına yer verilmemesi nedeniyle bu çalışma konusu seçilmiştir ve literatürdeki bu boşluğu dolduracak derinlikte bir araştırma yapılmıştır. Bununla birlikte mesleki yönlendirme hizmetlerinin genele yayılabilmesi için ulusal düzeyde online bir mesleki yönlendirme platformu prototipi önerilmiştir.

Son olarak, bu çalışmayı yaptığım sırada kaybettiğim ve gerek eğitim, gerekse de mesleki yaşantım boyunca yeteneklerimin farkına varmamı sağlayan ve başarısızlığa düştüğüm her an varlığını hissettiğim, bana insan olmayı ve insanlara faydalı bir birey olmanın ne kadar önemli olduğunu öğreten başöğretmenim, biricik dostum, melek annem Rabiye Çalışkan’a teşekkür ederim. Ayrıca başta danışmanım sayın Prof. Dr. Meltem Delen olmak üzere tüm değerli jüri üyelerine, desteğini asla esirgemeyen değerli dostum Dr. Elvin Dinler’e, her daim yanımda olan sevgili Nagihan Balcı ile ailem ve arkadaşlarıma teşekkürlerimi sunarım.

İÇİNDEKİLER

ÖZ	iii
ABSTRACT	iv
ÖNSÖZ	v
TABLolar LİSTESİ	x
ŞEKİLLER LİSTESİ	xi
GRAFİKLER LİSTESİ	xii
RESİMLER LİSTESİ	xiii
KISALTMALAR LİSTESİ	xiv
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

MESLEKİ YÖNLENDİRME VE İNSANGÜCÜ PLANLAMASI

1.1. Mesleki Yönlendirme Kavramı	6
1.1.1. Mesleki Yönlendirme ve Kariyer Danışmanlığı Perspektifi	6
1.1.1.1. Mesleki Yönlendirme ve Kariyer Danışmanlığı Kavramlarının Gelişim Süreçleri	6
1.1.1.2. Mesleki Yönlendirme Kuramları	19
1.1.1.3. Mesleki Yönlendirmenin Faydaları	28
1.1.2. Farklı Eğitim Aşamalarında Mesleki Yönlendirme	30
1.1.2.1. Okul Öncesi	31
1.1.2.2. İlköğretim	32
1.1.2.3. Ortaöğretim	35
1.1.2.4. Yükseköğretim	40
1.1.3. Mesleki Yönlendirmede Yetenek Yönetimi	41
1.2. İnsangücü Planlaması ve Mesleki Eğitim	46
1.2.1. İnsangücü ve İnsangücü Planlaması Kavramları	46
1.2.2. İnsangücü Planlaması Süreci	49
1.2.3. Farklı Ülkelerde İnsangücü Planlaması	49

1.2.3.1. Almanya	51
1.2.3.2. Danimarka	58
1.2.3.3. Finlandiya	62
1.2.3.4. İngiltere.....	67
1.2.4. İnsangücü Planlaması Açısından Mesleki Eğitim Kavramı	73
1.2.4.1. Avrupa’da Mesleki Eğitim ve Mesleki Eğitim Modelleri	74
1.2.4.2. Türkiye’de Mesleki Eğitim.....	76
1.2.4.3. Mesleki Eğitimin Önemi	79

İKİNCİ BÖLÜM

AVRUPA ÜLKELERİNDE MESLEKİ YÖNLENDİRME UYGULAMALARI

2.1. Avrupa Birliği’nin Mesleki Yönlendirme Politikaları	81
2.1.1. Mesleki Yönlendirmenin Avrupa Birliği’ndeki Yeri	82
2.1.2. Avrupa Birliği Politikalarında Mesleki Yönlendirme	85
2.1.2.1. Birliğin Kuruluşundan Maastricht Anlaşması’na	87
2.1.2.2. Maastrich’ten Lizbon Stratejisi’ne	89
2.1.2.3. Lizbon Stratejisi’nden Günümüze	90
2.2. Avrupa’da Eğitim Gruplarına Göre Mesleki Yönlendirme	99
2.2.1. İlk ve Ortaöğretim Öğrencileri için Yönlendirme Hizmetleri	99
2.2.2. Mesleki Eğitim Öğrencileri için Mesleki Yönlendirme	100
2.2.3. Yüksek Öğrenim Görenler için Mesleki Yönlendirme	101
2.2.4. Yetişkinler için Mesleki Yönlendirme	102
2.3. Avrupa’da Mesleki Yönlendirme Uygulamaları.....	103
2.3.1. İngiltere’de Mesleki Yönlendirme	103
2.3.1.1. İngiltere Eğitim Sistemi	104
2.3.1.1.1. Eğitim Kanunlarının Temelleri	105
2.3.1.1.2. Okul Öncesi Eğitim Sistemi	107
2.3.1.1.3. İlköğretim Sistemi	108
2.3.1.1.4. Ortaöğretim Sistemi	109

2.3.1.1.5. Yükseköğretim Sistemi	109
2.3.1.2. İngiltere’de Mesleki Yönlendirme Uygulamaları	110
2.3.2. Almanya’da Mesleki Yönlendirme	114
2.3.2.1. Almanya Eğitim Sistemi	114
2.3.2.1.1. Eğitim Sistemindeki Güncel Politikalar	117
2.3.2.1.2. Okul Öncesi Eğitim Sistemi	117
2.3.2.1.3. İlköğretim Sistemi	118
2.3.2.1.4. Ortaöğretim Sistemi	119
2.3.2.1.5. Yükseköğretim Sistemi	120
2.3.2.2. Almanya’da Mesleki Yönlendirme Uygulamaları	121
2.3.3. Finlandiya’da Mesleki Yönlendirme	126
2.3.3.1. Finlandiya Eğitim Sistemi	126
2.3.3.1.1. Eğitim Reformu	129
2.3.3.1.2. Okul Öncesi Eğitim Sistemi	130
2.3.3.1.3. İlköğretim Sistemi	130
2.3.3.1.4. Ortaöğretim Sistemi	131
2.3.3.1.5. Yükseköğretim Sistemi	132
2.3.3.2. Finlandiya’da Mesleki Yönlendirme Uygulamaları	133
2.3.4. Danimarka’da Mesleki Yönlendirme	138
2.3.4.1. Danimarka Eğitim Sistemi	139
2.3.4.1.1. Eğitim Sistemindeki Güncel Politikalar	140
2.3.4.1.2. Okul Öncesi Eğitim Sistemi	140
2.3.4.1.3. İlköğretim Sistemi	141
2.3.4.1.4. Ortaöğretim Sistemi	142
2.3.4.1.5. Yükseköğretim Sistemi	143
2.3.4.2. Danimarka’da Mesleki Yönlendirme Uygulamaları	144

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE’DE İNSANGÜCÜ PLANLAMASI, MESLEKİ YÖNLENDİRME UYGULAMALARI, SORUNLAR VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

3.1.Kalkınma Planlarında İnsangücü Planlamasına Yönelik Hedefler	150
3.1.1. 1963 – 1989 Dönemindeki Hedefler	150
3.1.2. 1990 – 2005 Dönemindeki Hedefler	153
3.1.3. 2007 ve Sonrası Döneme İlişkin Hedefler	154
3.2. Türkiye’de Mesleki Yönlendirme	155
3.2.1. Türk Eğitim Sistemi	155
3.2.1.1. Okul Öncesi Eğitim Sistemi	156
3.2.1.2. İlköğretim Sistemi	157
3.2.1.3. Ortaöğretim Sistemi	158
3.2.1.4. Yükseköğretim Sistemi	159
3.2.2. Türkiye’de Mesleki Yönlendirmenin Gelişimi	159
3.2.3. Türkiye’de Mesleki Yönlendirmenin Uygulamadaki Yeri	164
3.2.3.1. Çocuklara Yönelik Hizmet Veren Kuruluşlar	165
3.2.3.2. Gençlere ve Yetişkinlere Mesleki Yönlendirme Hizmeti Veren Kuruluşlar	167
3.2.4. Mesleki Yönlendirme Hizmeti Veren Uzmanlar.....	171
3.2.5. Mesleki Yönlendirme Uzmanlık Eğitimi ve Eğitim Müfredatları ...	172
3.2.6. Türkiye’de Mesleki Yönlendirmenin Geleceği	179
3.3. Türkiye’deki Sorunlar, Çözüm Önerileri ve Bir Prototip Uygulama.....	180
3.3.1. Genel Çerçeve	180
3.3.2. Ulusal Mesleki Yönlendirme Platformu.....	188
SONUÇ	197
KAYNAKÇA	202
ÖZGEÇMİŞ	221

TABLÖLAR LİSTESİ

TABLO 1 Mesleki Yönlendirme İlkeleri.....	83
TABLO 2 Avrupa Konseyinin Mesleki Yönlendirmeye İlişkin Tavsiye Kararları...	92
TABLO 3 Avrupa Birliğinin Mesleki Yönlendirmeye İlişkin Kararları	93
TABLO 4 Örnek Ülkeler ve Türkiye Mesleki Yönlendirme Eğitimi Müfredat Karşılaştırması.....	176

ŞEKİLLER LİSTESİ

ŞEKİL 1 Mesleki Eğitim ve Yönlendirme Faaliyetlerinin Verimlilik Prensipleri	34
ŞEKİL 2 Yönlendirme Çarkı	39



GRAFİKLER LİSTESİ

GRAFİK 1 Yıllara Göre Mesleki Değişim	72
---	----



RESİMLER LİSTESİ

RESİM 1 Ulusal Mesleki Yönlendirme Platformu Giriş Sayfası	190
RESİM 2 Ulusal Mesleki Yönlendirme Platformu Ana Sayfası.....	191
RESİM 3 Ulusal Mesleki Yönlendirme Platformu Anket Sayfası	191
RESİM 4 Ulusal Mesleki Yönlendirme Platformu Dosya Yöneticisi Sayfası.....	192
RESİM 5 Ulusal Mesleki Yönlendirme Platformu Takvim Sayfası.....	193
RESİM 6 Ulusal Mesleki Yönlendirme Platformu Forum Sayfası.....	193
RESİM 7 Ulusal Mesleki Yönlendirme Platformu Adres Defteri Sayfası	194
RESİM 8 Ulusal Mesleki Yönlendirme Platformu Kullanıcı Sayfası	195
RESİM 9 Ulusal Mesleki Yönlendirme Platformu Mesajlaşma Sayfası	195

KISALTMALAR LİSTESİ

A.B.	: Avrupa Birliği
A.B.D.	: Amerika Birleşik Devletleri
A.E.	: Aynı Eser
A.G.E.	: Adı Geçen Eser
ACEG	: Kariyer, Eğitim ve Rehberlik Birliği
ACPI	: Uluslararası Kariyer Profesyonelleri Birliği
AGCAS	: The Association of Graduate Careers Advisory Services
AR-GE	: Araştırma - Geliştirme
B.T.	: Bilgi Teknolojileri
BİLSEM	: Bilim ve Sanat Eğitim Merkezleri
BIZ	: Career Information Centre
CDI	: Career Development Institute
CGP	: Cambridge Gelişim Projesi
CITB	: Construction Industry Training Board
CRAC	: The Career Development Organisation
CV	: Curriculum Vitae
ECLM	: İşçi Hareketi Ekonomik Konseyi
ELGPN	: The European Lifelong Guidance Policy Network
FEA	: Alman Federal İstihdam Bürosu
HBÖGM	: Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü
IAB	: Institute for Employment Research
ICCDPP	: Uluslararası Kariyer Gelişimi ve Kamu Politikası Merkezi
ICEGS	: International Center for Guidance Studies
ICG	: Kariyer Rehberlik Enstitüsü
IER	: İstihdam Araştırmaları Enstitüsü
IES	: The Institute for Employment Studies
ILO	: International Labour Organization
INFORGE	: Interindustry Forecasting Germany
ITO	: Industry Training Organisations
İKDAM	: İnsan Kaynakları Yönetimi ve Kariyer Danışmanlığı Araştırma ve Uygulama Merkezi
İSMEK	: İstanbul Büyükşehir Belediyesi Sanat ve Meslek Eğitimi Kursları
İŞKUR	: Türkiye İş Kurumu
KAR-DER	: Kariyer Danışmanlığı Derneği
KMK	: Kultusminister Konferenz
KOSGEB	: Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı
KPSS	: Kamu Personeli Seçme Sınavı
LAEVG	: Uluslararası Eğitim ve Mesleki Rehberlik Birliği
LEFM	: Local Economy Forecasting Model

MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
MEDAK	: Meslek Danışma Komisyonu
MTEGM	: Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü
NAEGA	: Yetişkinler için Eğitim Rehberliği Ulusal Birliği
NOMIS	: National Online Manpower Information System
OECD	: The Organisation for Economic Co-operation and Development
PISA	: The Programme for International Student Assessment
RAM	: Rehberlik ve Araştırma Merkezi
S.	: Sayfa
S.S.	: Sayfa Sayısı
STK	: Sivil Toplum Kuruluşu
SYSIFO	: System for Simulation and Forecasting
UKCES	: UK Commission for Employment and Skills
UNESCO	: United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization
YÖK	: Yükseköğretim Kurulu

GİRİŞ

Türkiye’de insangücü planlama çalışmaları açısından uygulamaya konulan mesleki yönlendirme faaliyetleri Avrupa Birliği uygulamaları ile karşılaştırıldığında önemli yetersizlikler barındırmaktadır.

Çalışmanın ana konusunu oluşturan mesleki yönlendirme kavramı gerek öğrenciler üzerinde yarattığı etkiler, gerekse toplum üzerindeki dönüşüm yaratma gücü nedeni ile üzerinde durulması gereken önemli bir kavramdır. İktisadi hayatta yaşanan dönüşümler ve dünya üzerinde sınırları kaldıran küreselleşme neticesinde bilgi son hızla yayılmakta, üretim ve yönetim sistemleri değişmekte ve bu değişimler eğitim hayatında da değişiklikleri zorunlu kılmaktadır.

Toplumların yaşadığı bu hızlı değişim ve etkileşim çalışma hayatında da gözlenmektedir. Ülkeler arası artan ilişkiler, ticaret konusunda da iş birliklerini getirmiş ve dünya ile rekabet edebilmek için makro düzeyde ülkeler, mikro düzeyde ise işletmeler çeşitli önlemler almak zorunda kalmıştır. Bu önlemler arasında insangücü arz ve talebinin dengelenmesi üzerine çalışmalar yapmak, doğru eğitim politikaları uygulayarak eğitim seviyesini ve nitelikleri güçlendirmek ve mesleki yönlendirme çalışmalarını iyileştirerek sağlıklı bir iş piyasası oluşturmak yer almaktadır.

Yüz yılı aşkın süredir ülkelerin gündeminde olan mesleki yönlendirme kavramı ve işgücü arz ve talebinin eşleştirilmesi sorunu yalnızca eşleşme problemi yaşayan birey ya da işletmeyi etkilememekte, aynı zamanda toplumsal bir etkiye sahip olan önemli bir olgu olarak görülmektedir. Mesleki yönlendirme hizmetleri ilk olarak yoksul ve iyi eğitim alamayan kişilerin iş bulamadığı düşüncesinden yola çıkılarak ortaya atılmış olsa da zamanla toplumsal gelişmelerden etkilenecek farklı bir boyuta ulaşmıştır. Günümüzde her ne kadar kariyer planlamasına evrilmiş olsa da mesleki yönlendirme hizmetleri, bireylerin yetenekleri, yaşam şartları ve beklentilerine uygun meslekleri seçmeleri konusunda onlara yön göstermek, mevcut işini ya da gördüğü eğitimi değiştirmek

isteyenler için alternatifler sunmak ve iş hayatına atılacak bireyleri bu hayata hazırlamak gibi faaliyetleri kapsamaktadır.

Sağlıklı bir insangücü planlaması ile birlikte yürütülen kapsamlı mesleki yönlendirme hizmetleri, iş piyasasının nitelik açığının karşılanmasına ve işgücü ihtiyacı olmayan alanlarda nitelikli işgücü fazlası oluşmamasına yol açacaktır. Bu durumun neticesinde işgücü arz ve talebi dengeye gelebilecektir. Böylece yetenekleri ve nitelikleri doğrultusunda işe yerleşmiş olan bireyler daha verimli çalışabilecekler ve nitelikli çalışan açığı kalmayan işyerleri tam kapasite ile faaliyetlerini sürdürebileceklerdir. Bu olumlu gelişmeler, mikro düzeyde birey ve işletme için pozitif bir sonuç doğurduğu gibi makro düzeyde ülkenin istihdam seviyesinde ve verimliliğinde ciddi bir artışa yol açacaktır.

Sağlıklı bir insangücü planlaması yapabilmek için geçmişteki ve günümüzdeki insangücü arz ve talebi ortaya konmalı ve bu doğrultuda gelecek için doğru bir tahminde bulunulmalıdır. Bu konuda hem eğitim hem de çalışma bakanlığının istatistiki verilerinden yararlanmak büyük önem arz etmektedir. Gelecek ile ilgili genel tahminler çıkarıldıktan sonra bu tahminler sektör ve meslek düzeyine indirgenmeli ve yaşanabilecek teknolojik, ekonomik ve yapısal değişiklikler de göz önünde bulundurularak sağlıklı bir arz – talep analizi hazırlanmalıdır. İnsangücü tahmini yapıldıktan sonra ise gerekli olan nitelikler tam anlamı ile belirlenmelidir. Daha sonra yetenek envanterleri çıkarılmış olan öğrenciler, yeteneklerine ve iş piyasasının ihtiyaçlarına uygun mesleklere yönlendirilmelidir. Ancak unutulmamalıdır ki yönlendirme yapılan meslekler ile ilgili eğitimler de iş piyasasının ihtiyaçlarını karşılayacak nitelikte olmalıdır. Bunun için ülkenin eğitim sisteminin de çağın gerekliliklerine uyum sağlaması gerekmektedir.

Bu çalışmada örnek olarak dört ülke incelenecektir. Bu ülkeler; genel eğitim konusunda dünyada en iyi sisteme sahip ülke olarak kabul görmüş olan Finlandiya, mesleki eğitim konusunda önemli bir örnek olarak gösterilen Almanya, yerel ve özel kuruluşların iş birliğine dayalı bir sisteme sahip olan İngiltere ve mesleki yönlendirme

faaliyetleri konusunda oldukça ilerleme kaydetmiş olan Danimarka'dır. Çalışmamızda, söz konusu ülkelerin eğitim sistemleri, insangücü planlama uygulamaları ve mesleki yönlendirme sistemleri incelenecektir.

Eğitim sistemleri açısından farklı yaklaşımlara sahip olan bu ülkelerde mesleki yönlendirme çalışmaları eğitim sistemlerinden etkilenmekte ve insangücü planlama politikaları da yine her ne kadar Avrupa Birliği'nin belirlediği kriterler çerçevesinde yapılmaktaysa da ülkeden ülkeye farklılıklar göstermektedir. Çalışmanın birinci bölümünde mesleki yönlendirme kavramı ve kuramları detaylıca ele alınacak olup, genel anlamda mesleki yönlendirme uygulamalarının gelişimine değinilecektir. Ayrıca mesleki yönlendirme faaliyetlerinin olmazsa olmazı yetenek yönetimi kavramı incelenecek ve örnek ülkelerin insangücü planlama politikaları ile mesleki eğitim kavramları ele alınacaktır. İkinci bölümde ise Avrupa Birliği genelindeki mesleki yönlendirme politikaları, bu politikaların gelişimi ve örnek ülkelerdeki uygulamalar detaylıca araştırılacaktır.

Türkiye'nin inceleneceği üçüncü bölümde Türkiye'nin insangücü planlaması çalışmaları kalkınma planları çerçevesinde ele alınacaktır. İnsangücü planlaması ile ilgili olarak Türkiye'de yapılan çalışmaların kısıtlı kalması ve genellikle sağlık sektörüne yönelik araştırmaların yapılmış olması, insangücü planlaması konusunun ülkemiz çalışma hayatı açısından önemli bir sorun olduğunu düşündürmektedir. Bununla birlikte ülkemizde mesleki yönlendirme konusu üzerinde çokça durulmakta ancak yapılan iyileştirmelerin yeterli olmadığı görülmektedir. Bu nedenle de mesleki yönlendirme hizmetlerinin öneminden yola çıkarak Türkiye'deki eksiklerin tespiti ve bu eksikliklerin giderilmesi yönünde çözüm önerisinde bulunulmasına gerek duyulmuştur.

Bu çözüm önerileri, hem Türkiye'deki mevcut sistemin, hem de örnek ülkelerdeki sistemlerin incelenmesi neticesinde karşılaştırma yapılarak, bu karşılaştırma neticesinde örnek ülkelerin uygulamaları arasından Türkiye açısından gerek kültürel gerekse de ekonomik yapısı itibarıyla uygulanabilecek olanlarının ele alınması sonucu

sunulacaktır. Bu doğrultuda çalışmanın üçüncü bölümünde Türkiye’deki mevcut yapının sorunları belirtilecek ve çözüm önerileri sunulacaktır.

Bu alışma neticesinde, ülkemizdeki mesleki yönlendirme faaliyetleri incelenerek, ülkemiz açısından mesleki yönlendirme hizmetlerinin nasıl geliştirilebileceği tespit edilebilecektir. Ayrıca alışma içerisinde, mesleki yönlendirme faaliyetlerinin herkes için ulaşılabilir olması amacı ile kurulabilecek “ulusal mesleki yönlendirme platformu” için bir prototip sunulacaktır.

BİRİNCİ BÖLÜM

MESLEKİ YÖNLENDİRME VE İNSANGÜCÜ PLANLAMASI

Hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkeler bir yandan ekonomik gelişmeyi sağlarken diğer yandan da bu gelişmeyi büyüme ve refahla bütünleştirmeyi amaçlamaktadır. Nihayetinde bu amaçların sürdürülebilirliğini sağlamak için insangücü ve eğitim planlamalarının doğru bir biçimde yapılması gerekmektedir.

İnsangücünün planlanması ülkeden ülkeye değişmekle beraber yalnızca hükümet tarafından tek taraflı olarak yapıldığı ülkelerde temel sorun, öğrencilerin yeteneklerinin, öğretmenlerin taleplerinin ve işverenlerin ihtiyaç duyabilecekleri alanlardaki olası işgücü miktarının çok fazla göz önünde bulundurulmaması ve bu nedenle de planlamanın yeteri kadar başarıyı yakalayamamasıdır. Diğer taraftan öğrenciler mesleklere yönlendirilirken, hem öğrencilerin sahip oldukları yetenekleri hem de yönlendirildikleri mesleklerdeki eğitimin yeterliliği göz önünde bulundurulmalı ve bu doğrultuda meslek eğitimi de kaliteli bir hale getirilmelidir.

Mesleki Yönlendirme, bireyin eğitim hayatına girdiği ilk aşamadan itibaren öncelikli olarak geliştirilmelidir. Örneğin, çocuğun eğitim hayatına giriş yaptığı ilköğretim süresince rehberlik hizmetleri verilirken, çocuğun yeteneğinin keşfedilmesi ve geliştirilmesi, meslek liselerine girişte öğrencilerin yeteneklerine göre yönlendirilmesi ve üniversite sınavlarından önce rehberlik hizmeti verilerek öğrencilerin seçimlerini doğru alanlarda yapmaları amaçlanmalıdır. Diğer yandan eğitim hayatından çıkan bir birey için de doğru yönlendirme hizmetleri sunulmalıdır. Hayat boyu öğrenim prensibi doğrultusunda meslek değiştirmek isteyen ya da kendisine farklı vasıflar katmak isteyenlerin en doğru seçimleri yapmaları konusunda onlara destek sağlanması gibi alanlarda oldukça önemli olan mesleki yönlendirme çalışmaları, ihtiyaçları karşılayacak şekilde geliştirilmelidir.

1.1. Mesleki Yönlendirme Kavramı

Küreselleşmenin yarattığı büyük değişimler ve ortaya çıkardığı sonuçlar, bireyler ve toplumları da derinden etkilemiştir. İnsanların bu büyük değişimlere uyum sağlayabilmesi ve gelişimlerini doğru bir şekilde sürdürebilmeleri için yönlendirme ve danışmanlık alanlarına duydukları ihtiyaç da artmıştır. Böylece yönlendirme faaliyetlerinin yeniden gözden geçirilmesi gereği doğmuştur.¹ Bu bağlamda konunun öneminin anlaşılabilmesi açısından öncelikle mesleki yönlendirme ve kariyer danışmanlığı kavramlarının incelenmesi gerekmektedir.

1.1.1. Mesleki Yönlendirme ve Kariyer Danışmanlığı Perspektifi

Yönlendirme / Danışmanlık kavramları oldukça geniş yelpazedeki aktiviteler, programlar ve hizmetleri içermektedir. Bu iki kavramın kullanılma amaçları arasında özellikle bireylerin kendilerini tanımaları, geliştirilmesi gereken yanlarını fark etmeleri, okul çevrelerini ve dünyayı tanımaları sayılabilmektedir. Bunlar gerçekleşikten sonra da geliştirilmesi gereken eksik kısımları geliştirme ve değiştirmeleri için ne yapmaları gerektiğini ortaya koyan bir süreç söz konusu olmaktadır. Bu bağlamda danışmanlık/yönlendirme süreçlerinin eğitimsel, kişisel, sosyal, zihinsel ve duygusal problemlerin önüne geçmekte hayati bir öneme sahip olduğunu söylemek mümkündür.²

1.1.1.1. Mesleki Yönlendirme ve Kariyer Danışmanlığı Kavramlarının Gelişim Süreçleri

İşgücünün küreselleşmesiyle birlikte istenilen ekonomik ve politik amaçlara ulaşılırken aynı zamanda da bu durum işsizliğin küresel bir hale gelmesine neden olmuş, mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı ile ilgili politikalar yapılması tüm dünyada zorunlu bir hal almıştır. Bireylerin, üretken ve gelişmeye açık olmaları, potansiyellerini fark etmeleri ve bu bağlamda kendilerine en uygun meslekleri

¹ Bernhard Jenschke, "Career Guidance: Challenges For The New Century Under An International Perspective", **Orientacion y Sociedad**, C:4, 2003 - 2004, s.1.

² Viji K. Ramakrishnan ve V T Jalajakumari, "Significance of Imparting Guidance and Counselling Programmes for Adolescent Students", **Asia Pacific Journal of Research**, C:2, S:9, 2013, s. 102-103.

seçmeleri için verilen hizmetlere, mesleki rehberlik ya da kariyer danışmanlığı denmektedir.³ Ancak kariyer danışmanlığı ile mesleki yönlendirme birbirinin yerine geçen kavramlar olarak kullanılmamaktadır. Kariyer danışmanlığı, yönlendirme programlarının beyni ve kalbidir ancak tam anlamı ile mesleki yönlendirmenin kendisi değildir. Danışmanlık; yönlendirme süreçlerinin, insanlara kendi özelliklerini anlamalarında yardım eden ve belirli bir çevreye maksimum düzeyde adaptasyonlarını sağlayan bir parçası olarak da ifade edilebilmektedir.⁴

Mesleki yönlendirme ve kariyer danışmanlığı kavramlarının daha iyi anlaşılabilmesi için öncelikle her iki kavramın anlamlarına ve tarihsel gelişimlerine bakmak gerekmektedir.

Mesleki yönlendirme, kişilerin hem kendilerini hem de meslekleri tanımaları ve sahip oldukları özelliklere uygun olan meslekleri seçmeleri ve bu mesleklere hazırlanmaları ile birlikte mesleki açıdan gelişmeleri için yapılan profesyonel hizmetler⁵ olarak tanımlanabilmektedir. Bu hizmetler neredeyse bütün gelişmiş ülkelerde mevcutken, gelişmekte olan ülkelere varlıklarını daha sınırlı olarak sürdürmektedirler.⁶

Mesleki yönlendirme kavramı çalışmak ve öğrenmek arasındaki etkileşimi ifade etmekte olup, kendisine uygun olabileceğini düşündükleri meslekleri seçen bireyler o alanda iyi bir eğitim de almaktadırlar. Bu durum da çalışmak ve öğrenmek arasındaki etkileşimi açıklamaktadır. Dolayısıyla mesleki yönlendirme, kişinin öğrenim hayatının öncesinde başlayan gelişimsel bir aşamadır. Mesleki yönlendirme kavramı, bireylerin meslek seçimine yardımcı olmak, o mesleğe hazırlamak, o mesleği edinmesini sağlamak ve meslekte gelişimine katkıda bulunmayı ifade

³ Binnur Yeşilyaprak, “Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığında Paradigma Değişimi ve Türkiye Açısından Sonuçlar: Geçmişten Geleceğe Yönelik Bir Değerlendirme”, **Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri**, C:11, S:4, 2011, s. 5-6.

⁴ Ramakrishnan ve Jalajakumari, **a.g.e.**, s.103.

⁵ Sürekli Eğitim, Bilim ve Kültür Derneği, “Mesleki Eğitime Göre Yönlendirme ve Kariyer Rehberliği”, (Çevrimiçi), http://www.kariyerrehberligi.net/upload/dokumanlar/Yonetici_Egitimi_Ders_Notlari_2.pdf, 25.01.2017.

⁶ Costanza Biavaschi v.d., “Youth Unemployment and Vocational Training”, **World Development Report**, 2013, s.17.

etmektedir. Mesleki yönlendirme yapılırken, kişinin yetenekleri, ilgileri, kişiliği ve değerleri mutlaka dikkate alınmalıdır.⁷

Mesleki açıdan yapılan yönlendirmeler 1800'lü yılların sonlarında ve 1900'lü yılların başlarında ilk olarak Amerika Birleşik Devletlerinde Frank Parsons ile başlamıştır.⁸ Frank Parsons, Boston'da bir avukat olmakla birlikte, kariyer geçmişi mühendislikten avukatlığa, profesörlükten belediye başkanı adaylığına kadar geniş bir yelpazededir. Çeşitli meslekleri denemiş olan Frank Parsons, mesleki yönlendirmenin babası ünvanı ile anılmaktadır. Kendisinin sürekli meslek değiştirmiş olması, bazı yazarlar tarafından, aslında kendisinin mesleki yönlendirmeye ihtiyacının olduğu şeklinde de yorumlanmıştır.⁹

Modern mesleki yönlendirmenin kurucularından birisi olarak tanınan Frank Parsons, Boston'da yaşarken, hem güvenceli işlere ihtiyacı olan yerel halkın hem de Boston'a göç etmiş gençlerin mesleki yönlendirme konusundaki ihtiyaçlarını fark etmiştir. Bunun üzerine 1905 yılında Kuzey Boston'da zengin kişilerin bağışları sayesinde bir enstitü kuran Parsons, göçmenlere, fakir ailelere, okula gidememiş kişilere ve işsiz gençlere yardım etmeyi amaçlamıştır. Burada göçmenlere vatandaşlık eğitimleri verilmiş, ev ve iş bulmalarına yardım edilmiştir. Okuyamamış kişiler ve fakir ailelerdeki işsiz gençler iş yerinde eğitimin mümkün olduğu işlere yerleştirilmiş böylece bu kişilerin kendilerini korumalarına ve ailelerine bakmalarına imkan sağlanmıştır.¹⁰

1905 yılında kurulan enstitüde Parsons aynı zamanda teorilerini test etme fırsatı da yakalamıştır. Bu enstitüde gençlerin mesleki ve günlük tecrübeler kazanmaları amacıyla her bireyin sahip olduğu yetenekler bireysel olarak incelenmiş ve geliştirilmiştir. Bu dersler akşamları ve pazar günleri öğleden sonraları yapılmış, böylece katılımın artması amaçlanmıştır. Parsons o dönemde gençlerin %10'undan

⁷ Rosemary Ogbodo Abo, **Vocational Guidance**, National Open University of Nigeria, Nigeria, 2015, s.7.

⁸ Edwin L. Herr, "Career Development and Its Practice: A Historical Perspective", **The Career Development Quarterly**, C:49, 2001, s.197.

⁹ David S. Shen-Mille v.d., "Historical Influences on the Evolution of Vocational Counseling", **Career Counseling**, Routledge, 2. Basım, New York, 2011, s.7.

¹⁰ Abo, a.g.e., s.9.

daha azının liseden mezun olduklarını ve kariyerlerini belirleme konusunda bilinçsiz olduklarını fark etmiştir. Bunun üzerine “Meslek Bürosu” kurulması için finansal destek almış ve 13 Ocak 1908 yılında büro kurulmuştur.¹¹

Parsons, Boston’daki meslek seçiminin geliştirilmesi, okuldan işe geçişler ve mesleki danışmanların yetiştirilmesi konusunda hizmet veren meslek bürosundaki görevi sırasında, okuldan işe geçişlere odaklanarak işgücünün ve endüstrinin değişen ihtiyaçlarını karşılamaya çalışmıştır. 1900’lü yılların başlarında “İdeal Şehir” adlı bir ders vererek, gençlerin mesleki kararlarında ve kendilerini geliştirmeleri konusunda yönlendirici çalışmalar yapmış ve bu ders inanılmaz bir talep görmüştür. Parsons “İdeal Şehir” adlı dersinde meslek seçimlerinin bilimsel yoldan planlanması üzerinde durmuştur. Dersin sonunda Parsons, özel danışmanlık isteyen gençlere zor sorular yönelterek onların yeteneklerini ortaya çıkarmayı amaçlamıştır. Parsons, mesleki yönlendirmenin temelini oluşturan “Meslek Seçimi” adlı kitabında, üç aşamalı bir model önermiştir. Birinci aşamada kişilerin ilgileri, yetenekleri ve değerlerinin belirlenmesi, ikinci aşamada, ihtiyaçların belirlenmesi ve son aşamada da kişileri uygun olan meslekler ile eşleştirme bulunmaktadır. Sonraları bu model, özellik – faktör kuramı olarak adlandırılmıştır.¹²

Parsons’a göre meslek seçimi iş aramaktan daha önemlidir ve kimse bir rehberlik hizmeti altında dikkatli bir şekilde kendi kişisel analizini yapmadan bir meslek seçmemelidir. Gençler meslekler ile ilgili detaylı bilgilere sahip olmalı ve daha kolay olduğu için veya yanlışlıkla farklı mesleklere yönelmemelidirler. Ona göre hiç kimseden yönlendirme hizmeti almamaktansa, uzmanlardan ya da insanlar ve meslekler ile ilgili çalışmalar yapmış kişilerden fikir almak her zaman daha iyidir.¹³

Parsons, yardımsever bir bilim insanı olarak kendisine başvuran kişileri sosyal refah seviyelerine göre değerlendirerek işe yerleştirmeyi amaçlamıştır. Bu amaçla birlikte mesleki yönlendirme, özellikle göçmenlerin ekonomik olarak ayakta

¹¹ Anthony Paul Picchioni, “History of Guidance in the United States”, Doktora Tezi, North Texas State University, Texas, 1980, s.62.

¹² Mille, **a.g.e.** s.8.

¹³ Abo, **a.g.e.** s.10.

kalabilmelerini sağlayan önemli bir sosyal hizmet olarak algılanmıştır. Her ne kadar mesleki yönlendirme kavramını ilk ortaya atan kişi olsa da Parsons'un bu bakış açısı, yeni yaklaşımlar ortaya çıkana kadar mesleki yönlendirme kavramının dar bir açıdan ele alınmasına neden olmuştur.¹⁴

Mesleki yönlendirme alanında oldukça önemli bir diğer isim olan George A. Merrill, San Francisco'da California Mekanik Sanatlar okulunda bir mesleki eğitim programı düzenlemiştir.¹⁵ Bu derste öğrencilerden endüstriyel sanatlar alanında kurslar oluşturmalarını ve hayata geçirmelerini istemiştir. Bu şekilde ismi duyulan Merril, Kaliforniyalı yardımsever James Lick'in de dikkatini çekmiş ve Lick'in açtığı ticaret okulunda yönetici olmuştur. Üniversite öğrencilerinin 4 yıllık eğitim hayatının ilk iki yılında genel eğitim ve diğer iki yılında ise son derece kişiye özel hale getirilmiş bir ticaret eğitimi vermek California Mekanik Sanatlar Okulunun bir özelliğiydi ve bu program Merrill tarafından hazırlanmıştı. Buna göre ilk iki yıl öğrencilere mesleki fırsatlar hakkında bilgiler ve ödevler verilmesi, mesleklerin tanıtılmasının yanı sıra İngilizce, matematik ve fen gibi konularda genel eğitim verilmesi uygulamaya konulmuştur. İlk yıllarında bireyler gözlenmiş, danışmanlık verilmiş ve uygun meslek seçimi konusunda yardım edilmiştir. Üçüncü yılın başında danışman ve öğrenci birlikte belli bir alan seçmiştir. Ayrıca öğrencinin performansına dayalı olarak öğrenciler işe yerleştirme konusunda periyodik olarak takip edilmiştir. Merrill'in mesleki yönlendirme programı bugünün rehberlik programlarının birçoğunda etkisini hala göstermektedir. Bugün kullanılan programlardaki Merrill etkileri arasında bireysel analizler, danışmanlık, işe yerleştirme hizmetleri ve eski öğrenciler ile bağları koparmamak gösterilebilir.¹⁶

Dönemin bir diğer önemli ismi olan Jesse B. Davis ise 1897 – 1907 yılları arasında Detroit Merkez Lisesinde on birinci sınıf danışmanı olarak danışmanlık hizmetleri vermiştir. Beş yüzden fazla öğrenciye eğitim ve mesleki problemleri konusunda danışmanlık vermiş olan Davis, 1907 yılında Grand Rapids lisesinde müdür olunca, tüm yedinci sınıf öğrencilerinden İngilizce dersinde haftada bir saat

¹⁴ A.e. s.13.

¹⁵ ¹⁵ Picchioni, a.g.e. s.17.

¹⁶ A.e., ss.45-46.

mesleki ve etik yönlendirme konusunda “olmak istediğim kişi”, “mezun olunca ne yapacağım?” gibi temalar üzerine kompozisyon yazmalarını istemiştir.¹⁷

Mesleki yönlendirmenin yanı sıra etik kavramına da oldukça önem vermiş olan Jesse B. Davis’in bu yaklaşımı Grand Rapids yönetimi tarafından 1913 yılına kadar resmi olarak kabul edilmemiştir. Daha sonraları Davis, mesleki yönlendirme konusunda kuruluşun şehir direktörü olarak göreve getirilmiştir ve bu dönemde Boston’daki meslek bürosunun bir benzerini kurmuştur. Davis, mesleki yönlendirme çalışmalarında öğrencilerin yazılı ve sözlü raporlarını dikkate almış ve bu yazılara göre yönlendirme faaliyetlerini sürdürmüştür.¹⁸

Aynı dönemde Eli Weaver de New York City’deki devlet okulları ile mesleki yönlendirme konusunda işbirliği yapmak üzere çalışmalar yürütmüştür ve böylece kısa sürede 35 şehirde mesleki yönlendirme ile ilgili çeşitli projeler ortaya konulmuştur.¹⁹

Eli W. Weaver Amerika Birleşik Devletlerindeki mesleki yönlendirmenin gelişimi ve tarihi ile ilgili parçaları bir araya getirmekle ilgilenmemiştir.²⁰ New York eyaletinde mesleki yönlendirme faaliyetlerinin okul sistemi içerisinde olduğu görülmektedir ancak bu faaliyetler resmi onaylı olmayıp, Eli W. Weaver’in liderliğinde sürdürülmüştür. New York Lise Öğretmenleri Derneğinin öğrenci yardım komisyonunun başkanlığını yapmış olan Weaver, öğrencilerin kompleks bir yapıda olan endüstri toplumunda kendilerini bulmalarının zorlukları üzerinde durmuştur. Weaver Brooklyn’deki erkekleri yaz tatillerinde tarla işlerine yerleştirmiştir ve 4 yılda toplamda 2500 öğrenci bu yaz çalışmalarına kayıt olmuştur.²¹

Weaver, çocuklara bir ilgi alanı yaratmayı ve sorumluluk duygusunu aşılamaı istemiştir. Aynı zamanda bazı öğrencileri seçerek, mesleklere girmek isteyen ve bunun için danışmanlık alan öğrencilere akranlarının yardımcı olmalarını

¹⁷ A.e., s.47.

¹⁸ A.e. s.48.

¹⁹ Mille, a.g.e., ss, 8-9.

²⁰ Picchioni, a.g.e. s.16.

²¹ A.e. s.87.

sağlayacak akran danışmanlığına da başlamıştır. Bu yenilikçi yaklaşım kısa zamanda popüler hale gelmiş ve o yıllarda New York'ta birçok okul Weaver'in planını uygulamaya geçirmiştir. Fakat bu girişimlerin resmi yollardan devlet aracılığı ile devam ettirilmesi kabul edilmediğinden, bu program gönüllü bir program olarak kalmıştır. Bununla da yetinmeyen Weaver ayrıca gelecekte her okulda danışmanlık hizmetleri verecek ve bunları kayıt edecek bir danışman olması gerektiğini ve mesleki bilgilerin toplanması ve yayınlanması için bir mesleki direktör ile eğitimli personelin olduğu bir bölüm kurulması gerektiğini ifade etmiştir. Weaver'in çabaları her okulda gönüllü öğretmenler tarafından öğrencilere meslek seçimi ve o mesleği öğrenmeleri konusunda yardım edilmesi ile sonuçlanmıştır. Weaver'in yönlendirme anlayışında kendi kendine öğrenme ve mesleki bilgi edinme önemli bir yer tutmaktadır.²²

Dönemin bir diğer teorisyeni ve mesleki yönlendirmenin öncülerinden biri de Anna Reed'tir. Reed, Washington'da gönüllü bir büro kurmuş ve burada Parsons'un yönteminden farklı olarak kişilerden ziyade işverenler ve pozisyonların vurgulandığı, gençlerin var olan işlerle eşleştirilmesi konusunda hizmetler vermiştir.²³

Boston'da kızlar için mesleki yönlendirme bürolarının olduğunu ifade eden Reed'e göre, bu bürolar günde yüz kişiyi işe yerleştirmiş ve kısa bir süre içerisinde diğer şehirlerde de benzer uygulamalara geçilmiştir. Dolayısı ile mesleki yönlendirme her ne kadar Boston'da doğmuş olsa da bu hizmetin yalnızca bölgesel bir hareket olduğunu söylemek doğru olmayacaktır. Zira Merrill de San Fransico'da bu konuda çalışmıştır. Anna Reed 1910 yılında Seattle, Washington'a seyahat etmiş ve Franklin Lisesinde müdür olan eşi ile birlikte çalışmaya başlamıştır ve 1913 yılında Seattle şehrinde okul rehberlik bürosu açılmasını sağlamıştır. Reed'in yönlendirme faaliyetlerine bakışı özel sektördeki girişimcilerin ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik olmuştur.²⁴

Anna Reed, 1916 yılında mesleki yönlendirme çalışmalarının hala gelişim aşamasında olduğunu ifade etmiş ve o tarihe kadar genel metotlardan çok bireysel

²² A.e. ss. 88 – 89.

²³ Mille, a.g.e., ss. 8 - 9.

²⁴ Picchioni, a.g.e. ss. 25 - 97.

metotlara bağılı kalındığını, başarıyı getirecek olan şeyin ise iki unsurun mantık tabanlı birleşimine bağılı olduğunu savunmuştur. Bu iki unsur; bireyin tutum ve davranışlarını doğru yorumlamak ve sosyal, özel ve mesleki çevresinin doğru bir sosyolojik yaklaşımla yorumlanmasıdır. Ona göre çocukların kendilerini tanımaları için öncelikle kendi kendilerini nasıl yönlendireceklerini öğrenmeleri gerekmektedir.²⁵ Kendisini tanıyan bireyin meslekleri tanıması ve yeteneklerine uygun olan mesleği seçmesi daha kolay olacaktır.

Mesleki yönlendirmenin kuruluş aşamasından genişleme aşamasına geçildiğinde ise özellikle 1914 – 1929 yılları arasında mesleki yönlendirme ile ilgili olarak genellikle iki farklı görüşün tartışıldığı görülmektedir. Bu görüşlerden ilki kişilerin kendi kendini değerlendirmesi gerektiğini savunurken, bir diğer görüş ise kişilere yapılacak testlerin daha güvenilir ve geçerli olduğunu savunmaktadır. Ayrıca bu yıllarda okullarda yönlendirme hizmetleri bilinci de yavaş yavaş yerleşmeye başlamıştır. Devletlerin üzerine yoğunlaştığı yönlendirme hizmetleri ise birinci dünya savaşı nedeni ile yaralanmış askerlerin mesleklere yerleştirilmesi ile ilgili olmuştur. 1929 – 1939 yıllarında dünyada yaşanan büyük buhranın yarattığı sorunları aşabilmek için birçok hukuki çalışma yapılmış olup, 1940 – 1957 yılları arasında gerçekleşen ikinci dünya savaşı nedeni ile savaş sonrası yaşanan sorunlar mesleki yönlendirme çalışmalarının gündeminde yer almıştır. Bu dönemde mesleki yönlendirme teorisi de değişmeye başlamıştır.²⁶

1950’lerde mesleki yönlendirme daha çok gelişme odaklı hale gelmeye başlamış ve kariyer danışmanlığı / kariyer gelişimi kavramları ile yer değiştirmeye başlamıştır. Bu dönemde mesleki yönlendirme ve psikoloji üzerine yaptığı çalışmalar ile önemli bir kuramcı haline gelen Erik Erikson’un kariyer danışmanlığında psikolojik gelişim, ideoloji, aile ve mesleğe dayalı psikososyal aşamalar ortaya çıkmıştır. Dolayısıyla bu dönemde gelişimsel yaklaşımlara ek olarak kişiler arası danışmanlık ve psikoterapi gibi yaklaşımlar da mesleki rehberlikte oldukça büyük bir yer edinmiştir. 1960’larda artık önceden olduğu gibi yalnızca belirli bir öğrenci grubu için değil tüm öğrenciler için mesleki yönlendirme hizmetlerinin verilmesi

²⁵ A.e. s.98.

²⁶ Mille, a.g.e. ss. 9 - 14.

amaçlanmıştır. Bu dönemde ayrıca engellilerin de yönlendirilmesi konusuna ilgi gösterilmeye başlanmıştır. 1980’lerde ise işgücüne katılımda ailenin etkisi üzerinde durulmaya başlanmış ve mesleki yönlendirme hizmetleri gerçekleştirilirken genetik ve çevresel faktörlere dayalı meslek seçimleri tanımlanmıştır. 1990’larda okuldan işe geçişler üzerine durulmuş ve mesleki danışmanlık konusunda iş yerlerindeki ayrımcı davranışlar ele alınmıştır.²⁷

Zamanla mesleki yönlendirme kariyer danışmanlığına evrilmeye başlamıştır. Günümüzde ise meslek psikolojisi ve kariyer danışmanlığı uzmanları çalışma yaşamının insanların hayatlarındaki anlamını araştırmanın önemine odaklanmışlardır. Bu doğrultuda kariyer danışmanları ve bu alandaki uzman kişiler, kariyer eğitimi ve danışmanlık hizmetlerinin daha geniş kitlelere ulaşması ve yararlı olması için çaba sarf etmişlerdir.²⁸

Kariyer danışmanlığı, kişilerin ilgi, istek, yeterlilik ve yetenekleri konusunda onlara yardım etmek üzere verilen danışmanlık hizmetleridir. Kariyer danışmanlığı kişilere işgücü piyasalarını tanımlarında, eğitim sistemlerini anlamalarında ve insanların kendilerini tanıması konusunda yardımcı olmaktadır. İyi bir kariyer danışmanlığı alan kişiler, meslekleri tanıma ve meslek seçimi konusunda daha doğru kararlar verebileceklerdir. Bu kişiler aynı zamanda işgücü piyasası ve mesleki fırsatlar konusunda da bilgi sahibi olabileceklerdir.²⁹

Günümüzde mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı uzmanları, bireylere profesyonel ve özel hayattaki davranış biçimleri, meslekler, boş zaman aktiviteleri, mental sağlıkları ve eğitim – meslek eşleştirme konularında yardımcı olmaktadır.³⁰ Geri dönüşü çoğu zaman imkansız olan ve telafisi oldukça zor olan meslek seçiminin

²⁷ A.e. ,ss. 14 – 26.

²⁸ A.e. ss. 26 – 31.

²⁹ OECD, “Career Guidance: New Ways Forward”, **Education Policy Analysis**, 2003, s.41.

³⁰ Ivan Prelovsky, “Concept, Definition and Activities of Career Guidance and Counselling”, (Çevrimiçi), http://www.ies.stuba.sk/erasmus/file.php/1/Documents/CONCEPT_definition_and_activities_of_CG_and_counselling.pdf, 20.01.2017.

dikkatli bir şekilde yapılması gerekmektedir çünkü bilinmektedir ki meslek seçimleri kişinin hayatında verdiği en önemli kararlardan biridir.³¹

Günümüzde bu hizmetler çoğu ülkede, mesleki yönlendirme veya kariyer danışmanlığı konularında eğitilmiş ve deneyimli profesyoneller tarafından verilmektedir. OECD ülkeleri, mesleki yönlendirme ve kariyer danışmanlığı alanlarında grup tartışmalarından yazılı ve elektronik bilgilendirmeye, okul derslerinden yapılandırılmış mülakatlara, telefonla yardımcı olmaktan internet üzerinden desteğe kadar birçok mecrada mesleki yönlendirme hizmetleri vermektedir.³² Bu hizmetler ile özellikle öğrencilere derslerinde yardımcı olunması, okul seçimleri, mesleki bilgilendirme, mesleklere hazırlama, meslek seçiminde destek olma, ilgilerini ve becerilerini ortaya koyma ve toplumdaki diğer insanlarla iletişimlerini ve ilişkilerini geliştirmeye yardımcı olmak amaçlanmaktadır. Bu hizmetlerin en önemli amacı ise bireylerin, sınırsız sayıdaki seçeneği keşfetmelerini sağlamaktır.³³

Sınırsız sayıdaki seçenektan birini seçen bireyler hayat boyu devam eden bir kariyer gelişimi sürecine başlamaktadırlar. Kariyer gelişim süreci, iş fırsatları arasından seçim yapmaya hazır bir hale gelmekten başlayan, ardından seçim aşamasına ve oradan da seçim sonrası meslek değiştirmek isteyenler için tekrar seçim yapılmasına kadar süren dinamik bir süreci ifade etmektedir. Bireylere meslek seçimi konusunda yardım etmek toplumsal gelişime de katkı sağlamakla birlikte, kişilerin olumlu iş alışkanlıkları edinmelerine de destek olmaktadır. Doğru mesleki yönlendirme alan bireyler, kendilerine hedefler oluşturabilmekte ve bu hedeflere ulaşmak için gerekli olan davranış özelliklerini kazanmakta ve eğitimleri almakta, böylece mesleklerinde ilerlemektedirler.³⁴

³¹ Türker Turan Yıldız ve Özgül Yıldız, “Mesleki Yönlendirmede Web Desteği”, **Türkiye’de İnternet Konferansları**, 2005.

³² OECD, **a.g.e.**, s. 41.

³³ Kelechi U. Lazarus ve Chinwe Ihuoma, “The Role of Guidance Counsellors in The Career Development Of Adolescents and Young Adults With Special Needs”, **British Journal of Arts and Social Sciences**, C:3 S:1, 2011, s.52.

³⁴ **A.e.**

Dünya’da meslek seçiminin her zaman danışmanlar aracılığı ile yapılamadığını da belirtmek gerekmektedir. Özellikle gençlerin meslek seçimleri şu şekilde gerçekleşmektedir:³⁵

- Ailevi beklentiler ile birlikte aile bağları ve geleneksel meslek rollerine göre meslekler seçilmektedir,
- Mevcut ya da gelecekteki işgücü piyasasındaki gelişmelere bakmadan, belirli türden aldıkları eğitimin mecbur kıldığı meslekleri seçmektedirler,
- Genellikle gelişmiş ülkelere ya da şehirlere göç etme düşüncesi çerçevesinde meslek seçimi gerçekleşmektedir,
- Enformel sektöre geçiş yapılmaktadır,
- Asgari geçim seviyesinde genellikle yönlendirme çalışmalarına çok fazla ilgi gösterilmeden seçim yapılmaktadır,
- Kamuya ait işe yerleştirme hizmetleri aracılığı ile gerçekleşmektedir.

Yukarıdaki sıralamaya bakıldığında ülkemizde de bu şekilde bir meslek seçimi gerçekleştiği görülmektedir. Türkiye’de gençlerin meslek seçimleri genellikle ailelerin isteklerine ve üniversite sınavlarında aldıkları puana göre belirlenmekte ve çoğu durumda bireyin yetenek, ilgi ve isteklerine önem verilmemektedir. Oysa ki çalışma hayatında mutluluk ve işgücü piyasasında verimlilik açısından mesleki yönlendirmenin bireylere özel olarak yürütülmesi gerekmektedir.

Yönlendirme ve danışmanlık hizmetleri ile danışmanlar kişileri başarılı olabilecekleri işlere yönlendirerek yoksulluğun azaltılması konusunda da oldukça önemli görevler üstlenmektedirler. Özellikle genç işsizliğinin azaltılmasında ve bu konudaki politikaların oluşturulmasında yönlendirme ve danışmanlık hizmetleri önemli bir yere sahiptir. Bu hizmetler, aynı zamanda ILO ve Avrupa Birliği tarafından da desteklenen hizmetlerdir çünkü ülkelerin istihdam politikalarını gerçekleştirebilmelerine olanak sağlamakta ve sürdürülebilirliğine katkıda bulunmaktadırlar. Ekonomide kalkınmayı ve sürdürülebilirliği sağlamak için gençlerin istihdamının artırılması önemlidir. Bunun için de eğitim hizmetleri iş

³⁵ Biavaschi, a.g.e., s.17.

hayatının ihtiyaçlarını karşılayabilecek şekilde düzenlenmelidir. Çalışanlar da sürekli kendilerini geliştirmeli, yetenek ve yetkinliklerini artırmaya odaklanmalıdırlar. Hayat boyu öğrenme yaklaşımı da hayat boyu rehberliēe ihtiyaç duymaktadır. UNESCO'nun da temel hedefleri arasında herkes için eēitim yer almaktadır. Çünkü eēitim, kişiye hayata ve iş dünyasına hazırlamaktadır. UNESCO'ya göre mesleki yönlendirme, hayat boyu devam eden bir süreç olarak tanımlanmaktadır. ILO da mesleki yönlendirme ve kariyer danıřmanlıēının insan kaynaklarının gelişiminde oynadıkları hayati role önem vermektedir. OECD de aynı şekilde deēiřen ekonomi ve toplumda yeni talepleri karşılamak için danışmanlık hizmetlerinin önemine vurgu yapmaktadır.³⁶

Avrupa Birliēi, hayat boyu öğrenme stratejisi ile bilgi toplumunun geliştirilmesi, hızla gelişen dünyada ihtiyaç duyulan yeteneklerin geliştirilmesi ve gerekli yetkinliklerin kazanılması için eēitime erişimin evrensel ve sürdürülebilir olması gerektiēini, insan kaynaklarına yapılan yatırımların artırılması, mesleki yeterlilik ve eēitim düzeylerinin artırılması gerektiēini savunmaktadır. Bunları gerçekleştirebilmek için insanların iyi öğrenme fırsatlarına erişimlerinin ve iş hayatı ile özel hayatın nasıl dengeleneceēi konusunda kişiisel danışmanlıklar almalarının kolaylaştırılması gerekmektedir. Bu durum da yönlendirme faaliyetlerinin arz – talep yönünün deēiřmesi gerektiēini ortaya koymaktadır.³⁷

Tüm bu yönlendirmeleri yapacak olan uzmanlarda bulunması gereken bir takım özellikler söz konusudur. Bu zellikleri şöyle sıralayabilmek mümkündür:³⁸

- Etik ve profesyonel davranış,
- Kişilerin ğrenme, kariyer gelişimi ve kişiisel sorunlarına liderlik edebilmek,
- Kişilerin kültürel farklılıklarını fark edebilmek ve yönetebilmek,
- Teori ve araştırmaları uygulamaya koyabilmek,
- Yönlendirme programlarını tasarlamak, uygulamak ve deēerlendirmek,
- Profesyonel kısıtlar hakkında bilgi sahibi olabilmek,

³⁶ Bernhard, **a.g.e.**, ss. 1 - 4.

³⁷ **A.e.**, ss. 4 – 5.

³⁸ **A.e.**, s.9.

- Meslektaşları ve danışanları ile etkili bir şekilde iletişim kurabilmek,
- Bilgilerini güncellemek,
- Sosyal ve kültürlerarası hassasiyete sahip olmak,
- Uzmanlar ile etkili bir işbirliği yapabilmek,
- Hayat boyu kariyer gelişim süreci hakkında bilgi sahibi olmak.

Yukarıda sıralananların dışında özellikle bazı uygulayıcılarda olması gereken bir takım ek özellikler de söz konusudur. Bunları; değerlendirme, eğitimsel rehberlik, kariyer gelişimi, danışmanlık, bilgi yönetimi, koordinasyon, araştırma ve değerlendirme, program ve hizmet yönetimi ile yerleştirme becerileri olarak sıralamak mümkündür.³⁹

Tüm bu özelliklere ve daha fazlasına sahip olan kişiler, mesleki yönlendirmeyi en doğru şekilde yapabilecek kişilerdir. Hayat boyu öğrenmeyi insanlara tanıtılabilmek için öncelikle hayat boyu öğrenmeyi yönlendirecek kişilerin kendilerinin ilke olarak edinmeleri gerekmektedir.

Son derece önemli yetkinliklere sahip ve kendisini geliştirmeyi ilke edinmiş kişiler olması gereken danışmanların, öğrencilerin başarıları ve anlamlı bir hayat sürdürebilmeleri için bazı temel görevleri bulunmaktadır. Okullardaki mesleki yönlendirme uzmanlarının görevleri şu şekilde sıralanabilir:⁴⁰

- Okul rehberlik programlarının kurulması,
- Okullarda yönlendirme programlarının koordine edilmesi,
- Müdürler, öğretmenler, aileler ve çocuklar için yarar sağlayacak olan programların hedeflerinin belirlenmesi,
- Öğrencilere kariyer konusunda bilgiler verilmesi,
- Öğrencilerin yönlendirilme ihtiyaçlarını belirlemede başrol görevi üstlenilmesi,
- Öğrencilerin okuldan iş hayatına geçişleri sırasında doğru verilerin sağlanması,

³⁹ A.e..

⁴⁰ N.D. Oye v.d., “Guidance and Counseling in Nigerian Secondary Schools: The Role of ICT”, **I.J. Modern Education and Computer Science**, S:8, 2012, s.29.

- Ailelerin öğrencilerin istekleri, yetenekleri ve yetkinlikleri ile ilgili olarak bilgilendirilmesi,
- Gelecekteki eğitimsel ve mesleki fırsatlar ve bu fırsatların gereklilikleri ile ilgili olarak ailelerin ve öğrencilerin bilgilendirilmesi,
- Öğrencilerin eğitim, meslek, kişisel ve sosyal ilgilerine uygun olarak danışmanlık hizmeti almalarının sağlanması,
- Öğrencilere yükseköğrenime giriş için uygulamaları gereken prosedürler ile ilgili bilgi verilmesi.

Yukarıda sayılan görevler, okullarda çalışan mesleki yönlendirme uzmanlarının ya da bir diğer adı ile rehberlik görevlilerinin uygulamaları gereken temel görevlerdir. Ancak özellikle belirtilmelidir ki, mesleki yönlendirme yapacak olan bir uzmanın kesinlikle meslekler ve öğrenci hakkında yeterli bilgiye sahip olması gerekmektedir. Bu bilgilerden herhangi birinde var olacak olan eksiklik, yanlış yönlendirmeye yol açabilmektedir.

Mesleki yönlendirme ve kariyer danışmanlığı sürecinin ve günümüzdeki durumunun daha iyi anlaşılması için bu alandaki kuramların incelenmesi oldukça önemlidir.

1.1.1.2. Mesleki Yönlendirme Kuramları

Mesleki yönlendirme alanında zaman içerisinde pek çok farklı kuram ve yaklaşım geliştirilmiştir. Mesleki yönlendirme, bireyin merkezde olduğu bir süreçtir. Dolayısıyla bu çalışmada kariyer seçim kuramlarından, bireyi merkeze alan kuramlara yer verilecektir. Bu kuramlar arasında en çok bilinenler Ginzberg ve Arkadaşlarının kuramı, Super'in mesleki gelişim kuramı, Holland'ın kişilik kuramı, Carl Rogers'in birey merkezli danışmanlık kuramı ve Anne Roe'nin ihtiyaç kuramlarıdır. Bu kuramlar, mesleki yönlendirme ve danışmanlık süreçlerinde de halen yararlanılan ve kullanılan yöntemleri içermektedirler. Ayrıca Bandura'nın sosyal öğrenme kuramı, Vroom'un beklenti kuramı ve Gottfredson'un daraltma ve uzlaştırma kuramları da mesleki yönlendirmeyi yakından ilgilendiren kuramlar arasında bulunmaktadır.

Ginzberg ve arkadaşları (psikiyatrist, ekonomist, sosyolog ve psikolog), meslek seçmenin çocukluktan başlayarak ergenliğe ve yetişkinliğe kadar uzanan geniş bir zaman dilimini kapsayan bir süreç olduğunu belirten ilk kuramcılar olarak karşımıza çıkmaktadır.⁴¹

Buna göre meslek seçimi üç farklı dönemde gerçekleşmektedir: 5 -11 yaşlar arasını kapsayan hayal dönemi, 11 – 17 yaşlar arasını kapsayan geçici seçim dönemi ve 17 – 23 yaşlar arasını kapsayan gerçekçi dönemdir. Hayal dönemindeki bireyler çevresindeki kişilerle kurduğu özdeşime bağlı olarak tercih yaparlar. Geçici seçim dönemi ise ilgi, yetenek ve değerlerin belirlendiği dönemdir. Gerçekçi dönemde ise bireyler, 17 – 18’li yaşlarında kendilerini keşfetmeye başlarlar ve 21 – 22 yaşlarında yapmak istedikleri mesleklerini belirlemiş olurlar.⁴²

Gelişimsel kuramlardan en bilinenlerinden biri de *Donald Super*’in Mesleki Gelişim Evreleri Kuramıdır. Bu kurama göre meslek belirleme süreci beş evreden oluşmaktadır. Bu evreler; büyüme, keşfetme, yerleşme, koruma ve çöküş evreleri olarak belirlenmiştir.⁴³

Super’e göre kişinin kendi bireysel gelişimi meslek seçiminde merkezi bir rol oynamaktadır. Ona göre bireyler gençlik dönemlerinde meslekler ile ilgili algılarını inşa ederler.⁴⁴ Super, bilişsel, duygusal ve fiziksel gelişimin aynı zamanda bilişsel, duygusal ve fiziksel olgunluk olduğunu ifade ederken, kişilerin mesleksel olgunluğundan dolayı meslek seçimleri ve kariyer gelişimlerinde farklılıklar yaşayabileceğini savunur. Super’e göre 5 evreden oluşan mesleki olgunluk her evrede farklılık göstermektedir. Örneğin 15 yaş, bir bireyin genel olarak keşfetme evresidir ve birey bu yaşlarda meslekler ve kariyer gelişimi ve planlaması ile ilgili bilgi toplama evresindedir. Bu yaşlarda genellikle bireyler gelecekteki mesleklerine

⁴¹ Sürekli Eğitim, Bilim ve Kültür Derneği, **a.g.e.**, s. 2.

⁴² **A.e.**, s.3.

⁴³Jennifer M. Kidd, “Career Counseling”, **Handbook of Career Studies**, Sage Publications, 2007, s.99.

⁴⁴ Lazarus ve Ihuoma, **a.g.e.**, s. 53

nasıl hazırlanmaları gerektiği ile ilgili bilgi alırlar ve bu meslekler için hazırlanmaya başlarlar.⁴⁵

Super, meslek seçiminin belirli bir süreç içerisinde kişinin ve çevresinin etkisi ile oluşan benliğinin mesleğe yansması sonucunda oluştuğunu ifade etmektedir. Bir kişinin meslek seçimi, kişinin benlik kavramıyla mesleklerin örtüşmesi ve saygı duyulan bir yetişkinle özdeşleştirilmesi sonucunda ve en nihayetinde meslek ile ilgili olarak bireyin kendi yeteneklerini keşfetmesi sonucunda gerçekleşmektedir. Bütün bu süreç içerisinde aslında bireyler, meslek tercihlerini ifade ederken nasıl bir insan olduklarını da ortaya koymaktadır. Bu seçim sürecinde bireyin bir takım evrelerden geçmesini gerekmektedir. Super'e göre, büyüme evresi 0 – 14 yaşları arasındadır. Bu yaşlar arasında kişi mesleki olarak gelişim sürecine başlamıştır. 14 – 24 yaşları arasında ise keşfetme süreci başlar. Kişi bu süreçte sınırlar ve izler. Ardından 25 – 44 yaşları arasındaki yerleşme evresi başlar ve bu süreçte artık meslek hayatında var olma söz konusudur. 45 – 64 yaşları arası ise mesleği koruma evresidir. Bireyler yaşları gereği mesleğine sahip çıkma evresindedirler. 65 yaş ve sonrasında ise emeklilik devreye girmekte ve çöküş evresi söz konusu olmaktadır.⁴⁶

Son birkaç yıldır Amerika ve diğer uluslararası alanda kariyer ilgi değerlendirmesine rehberlik etmiş olan *Holland'ın* Kişilik Kuramı da mesleki yönlendirme ile ilgili kuramların en önemlilerinden biridir. Holland geliştirdiği modelin üzerinde kırk yıldan fazla çalışmıştır. Teorisinde çalışma ortamına ve içsel beklentilerin uymasına odaklanmış güçlü bir özellik faktör kuramı etkisi söz konusudur. Teorisinin sonraki revizyonlarına ise tutarlılık, uyum ve farklılaştırma kavramlarını eklemiştir.⁴⁷ Holland, basit ve anlaşılır bir şekilde rehberlik ve danışmanlıkta kullanılabilecek kariyer çevresi ve ilgi alanları çerçevesinde bir çalışma sunmuştur. Holland'a göre mesleki ilgi, bireyin kişiliğinin bir ifadesidir ve mesleki ilgiler 6 kişilik tipinden birine göre gerçekleşir. Bu kişilik tiplerini gerçekçi, araştırmacı, sanatçı, sosyal, girişimci ve geleneksel olarak sıralamak mümkündür. Bu

⁴⁵ Miha Lovsin, "The (Un)Attractiveness of Vocational and Technical Education: Theoretical Background", *CEPS Journal*, C:4, S:1, 2014, ss. 109 – 110.

⁴⁶ Sürekli Eğitim, Bilim ve Kültür Derneği, *a.g.e.*, s. 3

⁴⁷ David Capuzzi ve Mark D. Stauffer, *Career Counseling – Foundations, Perspectives and Applications*, Routledge, New York, 2. Bs., 2012, s.15.

kişilik tipleri ile uyuşma olduğu takdirde kişinin mesleki ilgisini belirlemek de mümkün olmaktadır. Bu nedenle de üçlü bir kodlama sistemi söz konusu olmaktadır. Buna göre kodun birinci harfi, kişinin kariyer seçimi ve memnuniyetinde birincil rol oynayan ilk ilgi alanını gösterirken, ikinci harf ve üçüncü harfler ise meslek seçiminde daha az önem arz eden ikincil ilgi alanlarını ifade etmektedir.⁴⁸

Holland, kişilik tiplerine dayanarak, insanları ve meslekleri kategorize edebildiği bir sınıflandırma sistemi geliştirmiştir. Ona göre bir kişinin işinde başarılı ve tatmin olabilmesi için yaptığı işin kişiliğine uygun olması gerekmektedir. Kariyer danışmanları için bu teorinin ilgi çekici olmasının sebeplerinden birisi teorideki değerlendirme aşamasının oldukça önemli bir yer tutmasıdır. Holland, üçlü kodları aracılığı ile kişilerin kendilerine uygun meslekleri bulmasına yardımcı olmaktadır. Buna göre kişiler öncelikli olarak kendi Holland Kodlarını SDS (Self Directed Search) aracılığı ile belirlerler ve böylece kendilerine en uygun mesleği öğrenebilirler.⁴⁹

Kuramında kişiliği belirsiz olarak tanımlayan Holland, kişinin maruz kaldığı olaylar ve içsel özellikleri ile bireyin kişiliğinin oluştuğunu ifade etmektedir. Buna göre oluşan yetenek, ilgi ve değerler de bireyin kişiliğine yansımaktadır.⁵⁰ Holland her bireyi altı kişilik tipinden bir ya da daha fazlası ile ilişkilendirmiştir ve bu sınıflandırma yalnızca kişiler üzerinde olmamış, aynı zamanda iş ortamını da sınıflandırmıştır. Her iki sınıflandırma sonrasında kişilere en uygun iş ortamı belirlenmiş ve meslekler önerilmiştir. Holland, kuramına aynı zamanda kişilerin hedefleri, değerleri, inançları ve problem çözme yöntemlerini ekleyerek kuramını ayrıntılandırmıştır.⁵¹

Carl Rogers'in Birey Merkezli Kuramı, yönlendirme yapan danışman ve yönlendirme alan kişi arasındaki insani etkileşime odaklanan bir kuramdır. Bu

⁴⁸ S. Alvin Leung, "The Big Five Career Theories", **International Handbook of Career Guidance**, Springer Netherlands, 2008, s. 118.

⁴⁹ Jennifer Curry ve Amy Milsom, **Career Counseling in P-12 Schools**, Springer Publishing, New York, 2014, ss.17-19.

⁵⁰ **A.e.**

⁵¹ Nora Gikopoulou, **Career Guide for Schools – Report on Effective Career Guidance**, CareerGuide Network – European Commission, 2009, s.9.

teoride danışmanlık görevi yalnızca danışan ve danışılan arasındaki ilişkiden oluşmamalı ve tüm insani etkileşimi kapsamalıdır. Bu teoriye göre mesleki yönlendirme yapacak kişi sıcak kanlı, empati yeteneğine sahip, insanları yargılamayan biri olmalı ve yönlendirme yapılan ortam da aynı şekilde sıcak ve özgür bir ortam olmalıdır. Yönlendirme yaparken bireyin kendi düşünce ve hislerini keşfetme özgürlüğü sağlanmalıdır. Ayrıca yönlendirme sırasında bireyin kendi kapasitesini anlamasını sağlamaya, umutlarını öğrenmeye ve akademik başarısızlıkların üstesinden gelebileceklerine inanmalarını sağlamaya özen gösterilmelidir.⁵²

Bir diğer araştırmacı olan *Anne Roe*'nin İhtiyaç Kuramındaki düşüncesine göre, meslek seçimini psikolojik ihtiyaçlar etkilemektedir. Kişilerin hayatlarında yaşadıkları doyum ve düş kırıklıkları onların bilinçdışı olarak belirli bir alana yönelmelerine neden olmaktadır. Ayrıca anne ve babaların çocuklara gösterdikleri sevgi ve kontrolün derecesinin bireyin meslek seçimine etki ettiğini ifade etmiştir.⁵³ Çalışmalarının çoğu mesleki davranış ve kişilik arasındaki ilişkinin mümkün olduğu üzerine olan Roe'ye göre, kişinin genetik haritası kişisel karakteristiğin gelişiminde etkilidir ancak bununla birlikte kültürel geçmişi, sosyoekonomik durumu ve cinsiyeti de bu gelişim üzerinde etkilidir. Fakat Roe, çalışmalarında en büyük payı aile ve çocuk ilişkisine vermiştir ve çocuğun ihtiyaçlarının karşılanıp, karşılanmadığı ya da ne şekilde karşılandığının meslek seçimini etkileyeceğini savunmuştur.⁵⁴

Albert Bandura ise Bilişsel Kuramın babası olarak anılmaktadır ve Sosyal Öğrenme Kuramını geliştirmiştir. Bu kurama göre öğrenme, insanların diğer kişilerle sosyal bir şekilde etkileşimi sonucunda oluşmaktadır. Bireylerin öğrenmeleri, diğer kişileri gözlemleyerek, onların davranışlarını kendileri uygulasalardı neler olabileceğini düşünerek, kendi hayatlarında bu davranışları uygulayarak ve yaşadıklarını diğer insanların yaşadıkları ile kıyaslayarak gerçekleşmektedir. Eğitim ve gelişim alanında en etkili kuramlardan biri olarak görülen sosyal öğrenme kuramı,

⁵² Okita Dan Odhiambo, "Influence of Guidance and Counselling on Academic Performance of Students in Selected Public Secondary Schools in Molo Sub Country, Nakuru Country, Kenya", **International Journal of Science and Reserach**, C:3, S:12, 2014, s.2132.

⁵³ Sürekli Eğitim, Bilim ve Kültür Derneği, **a.g.e.**, s. 4.

⁵⁴ Wendy Patton ve Mary McMahon, **Career Development and Systems Theory: Connecting Theory and Practice**, Hollanda, Sense Publishers, 2006, ss. 92 - 94.

genel olarak davranışçı öğrenme teorileri ile bilişsel öğrenme teorilerini birbirine bağlayan bir köprü gibi görülmektedir. Bunun sebebi ise kuramın dikkat, hafıza ve motivasyonu kapsamasıdır. Sosyal öğrenme kuramının üç temel ilkesi vardır. Bunlar gözlem, taklit ve modellemedir. Buna göre öğrenme, davranışta herhangi bir değişiklik olmadan da gerçekleşebilmektedir.⁵⁵

Öğrenmenin gerçekleştiği modelleme süreci ise dört aşamadan oluşmaktadır. Öncelikle kişinin modele dikkatini yöneltmesi gerekmektedir. Dikkat aşamasını tutunma aşaması izlemektedir. Buna göre gözlemci kişi, gözlediği davranışı hatırlamalıdır bu yüzden de gözlenen eylem ilgi çekici olmalıdır. Üçüncü aşamada taklit devreye girmektedir. Burada kişi gözlemlediği kişiyi taklit edebilmelidir. Son olarak ise motivasyon aşaması vardır. Bu aşamada kişi öğrendiği davranışı göstermek istemelidir. Gözlemlenen davranışlar kişilerin koşullarına bağlı olduğu için kişiden kişiye değişiklik gösterebilir ve insanlar aynı davranışı farklı şekilde taklit edebilirler.⁵⁶

Bandura'nın sosyal öğrenme kuramı, mesleki yönlendirme konusunda önemli bir gelişme yaratmıştır. Öz yeterlilik beklentileri gibi konularla ilgili çalışmaları sosyal bilişsel kariyer kuramının temelini oluşturan araştırma ve teorik gelişmelere yol açmıştır.⁵⁷ Bandura, öz yeterlilik kavramı ile hedef belirleme ve bu hedeflere yönelik olarak sürdürülen davranışları yönetme yeteneğini ifade etmek istemiştir. Kişinin hedeflerine ulaşabilmeleri için öncelikle yeteneklerinin değerlendirilmesi ve bu hedeflere ulaşması için yapılması gerekenlerin belirlenmesi gerekmektedir. Öz yeterlilik, kişinin günlük aktivitelerinin disiplin içerisinde sürdürülmesini içermektedir. Kişinin bu disiplin sayesinde zorluklarla karşılaştığında ya da bir problem yaşadığında bunlar ile başa çıkabilmesi ve görevini bitirmeye odaklanması kolaylaşacaktır. Dolayısı ile Bandura'ya göre kişinin hedef belirlemesi ve bu hedefe uygun bir şekilde hareket etmesi çok önemlidir.⁵⁸

⁵⁵ Razieh Tadayon Nabavi, "Bandura's Social Learning Theory & Social Cognitive Learning Theory", **Theories of Developmental Psychology**, Researchgate, 2012, ss. 5-6.

⁵⁶ A.e., s.10.

⁵⁷ Capuzzi ve Stauffer, **a.g.e.** ss. 20-21.

⁵⁸ Curry ve Milsom, **a.g.e.**, ss. 17-23.

Gözlemlene yolu ile yapılan eylemler hafızalarda resim ve sözcük olarak kodlanmaktadır. Davranış ve eylemleri resim, söz, etiket gibi kodlama yolu ile modelleyen gözlemcilerin yalnızca gözlem yapan ya da diğerlerini izlerken düşünsel olarak değişime kapalı kişilerden daha iyi öğrendikleri gözlemlenmiştir.⁵⁹ Mesleki yönlendirme yaparken Bandura'nın sosyal öğrenme kuramından yararlanabilmek mümkündür. İnsanlara yönlendirme hizmeti verirken, onların en çok gözlemledikleri, taklit ettikleri ve benimsedikleri meslekleri ortaya çıkarıp, uygulamalarını sağlamak mümkündür. Diğer yönden ise henüz gözlem yapmamış kişilerin farklı meslekleri gözlemlmelerini sağlayarak da onlara en uygun mesleklerin belirlenmesi amacı ile mesleki yönlendirme yapılabilmektedir.

Victor Vroom'un Beklenti Kuramı, önemli mesleki yönlendirme kuramlarından biridir. Bilindiği üzere meslek seçimi insanların hayatları boyunca verdikleri en önemli kararlardan biridir çünkü tüm hayatları boyunca kalkma saatleri dahi bireyin çalışma saatlerine göre şekillenmektedir. Meslek seçimi kolay bir seçim değildir. Özellikle de eğitim hayatında çok erken yaşlarda böyle bir seçim ile karşı karşıya kalmak oldukça zor ve karmaşıktır. Meslekler hakkında yeteri kadar bilgi sahibi olunduğu varsayılsa da meslek seçiminde sosyal çevrenin de etkisinin büyük olduğu bilinmektedir.⁶⁰ Herkesin mesleklerden ve iş yaşamından beklentileri farklıdır. Victor Vroom'un beklenti kuramı, endüstriyel ve organizasyonel psikologlar arasında en çok kabul edilmiş çalışma ve motivasyon teorilerinden biri olarak kabul edilmektedir.

Victor Vroom'un beklenti kuramı hedef temelli bir kuramdır. Ona göre kişiler hedonistik bir şekilde hareket etmeyi severler ve kendileri için en yüksek getiriye getirecek eylemleri tercih ederler.⁶¹ Vroom'a göre insanların büyük çoğunluğu geçmiş iş tecrübelerinden çok şey öğrenir ve hangi hedefin ulaşılabilir ve hangisinin ulaşılabilir olmadığını bilir. Dolayısı ile çalıştıkları işletmeye göre beklentileri de değişmektedir. Organizasyonlar insanların beklentilerine yetkinlik kazandırma,

⁵⁹ Albert Bandura, **Social Learning Theory**, General Learning Press, New York City, 1971, s. 7.

⁶⁰ Terence R. Mitchell, et al, **Expectancy Theory, Decision Theory and Occupational PReference and Choice**, National Technical Information Service, Washington, 1975, ss.1-2.

⁶¹ Leonina Emilia Suci, Maria Mortan ve Lucretia Lazar, "Vroom's Expectancy Theory. An Empirical Study: Civil Servant's PErformance Appraisal Influencing Expectancy", **Transylvanian Review of Administrative Sciences**, S.39, 2013, ss. 182-184.

eğitim programları ve mobilité gibi yollar ile etki edebilmektedir.⁶² Meslek seçiminde de kişilerin beklentileri önemlidir. Kişiler geçmiş tecrübeleri, motivasyonları ve ihtiyaçlarına göre oluşan beklentiler ile bir işe girerler ve bu da bireylerin işletme içerisinde nasıl davranacaklarını etkiler. Aynı zamanda bireyin tüm seçimleri bilinçlidir ve beklenti hesaplarına göre hangi davranışı seçeceklerini kişiler kendileri belirlemektedirler. Öte yandan bireylerin işletmelerden beklentileri değişiklik göstermektedir. Kimisi iyi bir maaş beklerken, kimisi düşük bir maaş da olsa iş güvencesini tercih edebilmektedir. Meslek seçerken birçok alternatif söz konusudur ve bu alternatifler arasından bireylerin kendi çıkarlarına en uygun meslekte çalışmayı tercih ettikleri görülmektedir.⁶³ Dolayısı ile mesleki yönlendirme faaliyetleri uygulanırken bireylerin yeteneklerinin yanı sıra çıkarlarına en uygun mesleklerin de seçilmesi gerekmektedir.

Mesleki yönlendirme konusundaki kuramcılarında bir diğeri olan *Linda Gottfredson*, önemli bir kariyer geliştirme kuramı olan Daraltma ve Uzlaştırma Kuramını geliştirmiştir. Ona göre meslek seçimi ileri düzeyde profesyonellik bilinci gerektirmektedir. Gottfredson'a göre meslek seçimi ve gelişimi bir eleme ve sınırlama süreci olarak görülebilir. Birey, ileride karşılaşılabileceği meslek alternatiflerini aşama aşama ortadan kaldırmalıdır. Gottfredson'a göre çocukları etkileyen meslekler genellikle kişisel yetenek ve ilgilerinden ziyade cinsiyet ve sosyal sınıf gibi toplumsal çevreden etkilenmektedir. Gelişimsel bir model dört farklı aşamayı içermektedir. Bu aşamalardan ilki boyut ve güç oryantasyonudur ve 3 ile 5 yaşları arasında gerçekleşmektedir. Bu aşamada çocuklar kendilerinden büyük insanların mesleklerini rol model olarak görmektedir. İkinci aşama ise cinsiyet rolleri oryantasyonu olarak tanımlanmaktadır ve 6 ile 8 yaş arasını kapsamaktadır. Bu aşamada cinsiyet rollerinin normları ve bu cinsiyetin getirdiği davranışlar çocuğun kişisel benliğine etki etmektedir. Kişiler bu yaşlarda meslekleri bir kişinin cinsiyetine uygun olup olmadıklarına göre ayırmaktadırlar. Üçüncü aşama ise sosyal değerlendirme oryantasyonu olarak anılmaktadır ve 9 ile 13 yaşları arasını kapsamaktadır. Bu yaşlarda sosyal sınıf ve statü çocukların gelişimlerine etki

⁶² A.e. s.186.

⁶³ Fred C. Lunenburg, "Expectancy Theory of Motivation: Motivating by Altering Expectations", *International Journal of Management, Business and Administration*, C.15, S.1, 2011, ss. 1-2.

etmektedir. Bu yaş grubundaki çocuklar meslekleri prestijli meslekler ve prestiji olmayan meslekler olarak ayırmaktadırlar. Dördüncü ve son aşama ise 14 yaş ve üzeri çocukları kapsayan içsellik ve eşsizliktir. Bu aşamada kişilik, ilgi, yetenek ve değerler önem kazanmaktadır. Bu yaş grubundaki ergenler meslekleri kendilerine uygunluklarına göre gruplandırmaktadır. Ancak meslek seçimini etkileyen ve kişinin elinde olmadan gerçekleşen ekonomik kriz, aile zorunlulukları ve adil olmayan işe alım uygulamaları gibi koşullar da söz konusu olabilmektedir.⁶⁴

Gottfredson'un kuramı mesleki yönlendirme uzmanlarına eşsiz bir perspektif sunmaktadır. Örneğin birçok kültürde hayat başarısı eğitim ve kamu sınavlarındaki başarı ve yüksek statüdeki meslekler ile ölçülmektedir. Aynı şekilde cinsiyet kalıpları da yine birçok kültürde meslek seçimini etkileyen önemli kavramlar olarak görülmektedir. Gottfredson, yanlış meslek seçimi riskini düşürmeyi ve bireyin mesleki gelişimini amaçlayan kendini gerçekleştirme, sınırları ve uyumu teşvik eden bir mesleki rehberlik modeli geliştirmiştir. Model, karmaşık mesleki bilgilerin kullanımı ve öğrenimini optimize etmekte kullanılabilecek stratejileri ve araçları içermektedir. Aynı zamanda öğrencilerin ve ergenlerin kariyer ile ilgili kişisel özelliklerini anlamaya yardımcı olan tecrübe ve aktiviteler ile kendileri için uygulanabilir ve gerçekçi kariyer patikaları oluşturmalarını ve kavramsallaştırmalarını sağlamakta, ayrıca başarılı bir şekilde gerçekleştirecekleri kariyer seçeneklerini belirleyip kendilerine akıllı bir yatırım yapmalarını sağlayacak stratejiler içermektedir. Bu kapsamlı stratejiler, kariyer danışmanlık hizmeti verilen okullarda da uygulanabilmektedir.⁶⁵

Yukarıdaki kuramlardan da görüleceği üzere meslek seçimini etkilediği düşünülen birçok etken söz konusudur ve tüm bunlar bireyi merkeze alan kariyer danışmanlığı ile ilgili kuramlardan oluşmaktadır. Her kuramcı farklı bir etken belirleyerek, bu etkenin kişinin meslek seçimini etkilediğini savunmuştur. Ancak yukarıda incelenen kuramlar göz önüne alındığında her kuramı eleştirenler bulunduğu gibi destek verenler de bulunmaktadır. Ayrıca bu kuramların haricinde

⁶⁴Preeti Sharma, "Theories of Career Development: Educational and Counseling Implications", **The International Journal of Indian Psychology**, C.3, s.63, India, ss. 220-221.

⁶⁵A.e., ss. 221-222.

farklı dönemlerde, farklı bilim adamlarınca ortaya atılmış birçok kuram da söz konusudur.

1.1.1.3. Mesleki Yönlendirmenin Faydaları

Mesleki yönlendirmenin gerek bireysel, gerek toplumsal gerekse de ekonomik birçok faydası söz konusudur. Çalışmada mesleki yönlendirmenin ülke açısından önemini kavrayabilmek için bu faydalara değinmek gerekmektedir.

Mesleki yönlendirmenin ekonomik faydalarına bakıldığında, bu faydalar bireysel, temel ekonomik, ikincil ekonomik ve makroekonomik faydalar olarak sınıflandırılmaktadır. Mesleki yönlendirmenin bireysel ekonomik faydaları arasında insan sermayesinin ve sosyal sermayenin artırılması, okuldan iş hayatına geçişlerin desteklenmesi ve kolaylaştırılması sayılmaktadır. Temel ekonomik faydalarına bakıldığında ise işgücüne katılımın artması, işsizlik oranlarında düşüş, iş güvencesi ve bilgi artışı sağlaması, esnek ve mobil emek piyasasını desteklemesi önemli faydalar arasında sayılmaktadır. Doğru mesleği edinmiş, mutlu ve dolayısı ile de sağlıklı birey sayısındaki artış, suç oranlarındaki düşüş kaynaklı maliyet azalması, istihdam kaynaklı vergi gelirlerinin artması, fayda maliyetlerinde düşüş yaşanması da ikincil ekonomik sonuçlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Mesleki yönlendirmenin makro düzeyde faydalarına bakıldığında ise bütçe açığının azalması, verimliliğin artması, yaşam standartlarının yükselmesi ve bütün bunların sonucu olarak ekonomik büyüme sayılmaktadır.⁶⁶

Kenya’da ortaokul öğrencileri ile yapılan bir araştırmada mesleki yönlendirmenin faydaları incelenmiş ve doğru mesleki yönlendirmenin öğrencilere sağladığı faydalar şu şekilde belirlenmiştir: Mesleki yönlendirme sayesinde öğrencilerin akademik yeterlilik düzeylerinde artışlar görülmüş, kişisel ve sosyal yeterlilik düzeyleri artırılmıştır. Aynı zamanda öğrencilerin ruhsal gelişimlerine katkıda bulunulmuş ve öğrencilerin mesleki farkındalık ile sağlık farkındalığı kazanmaları sağlanmıştır. Mesleki yönlendirme hizmetleri bir yandan öğrencilerin

⁶⁶ Tristram Hooley ve Vanessa Dodd, “The Economic Benefits of Career Guidance”, **Careers England**, 2015, s.1.

kendilerini anlamalarını sağlarken diğer yandan da yaşadıkları problemler karşısında daha kolay çözüm üretmeleri için onlara destek olmaktadır. Kendisinin ve mesleklerin bilincinde olan öğrencilerde özsaygının ve benlik algısının da arttığı gözlenmiştir. Mesleki yönlendirme hizmetleri verilen öğrencilere aynı zamanda doğru kişilik değerleri aşılanmış ve iyi ahlak ile ilgili farkındalıklarının arttığı gözlenmiştir. Böylece öğrencilerin başkalarına saygı duyma düzeyinde de bir artış yaşanmıştır. Ayrıca yönlendirme faaliyetleri sonucunda öğrencilerin daha disiplinli oldukları, gelecek endişelerinin azaldığı ve doğru çalışma alışkanlığı kazandıkları da görülmüştür.⁶⁷

Yukarıdaki araştırmada da görüleceği üzere, mesleki yönlendirme okullarda doğru bir şekilde yapıldığında, yalnızca mesleki anlamda değil birçok alanda da bireylere yararlı olmaktadır. Mesleki yönlendirme aracılığı ile bireyler kendilerini tanımakta, etkin olabilecekleri alanları keşfetmekte, motivasyonları artmakta ve akademik hayat ile ilgili bilgi sahibi olmaktadır.

Mesleki yönlendirme faaliyetleri aracılığı ile mesleki yönlendirme uzmanları, bireylerin kariyer ile ilgili sorunlarıyla ilgilenmektedirler. Bu amaçla mesleki yönlendirme uzmanları, kişilerin kariyer ile ilgili bilgi sahibi olmalarını sağlamakta, onlara farklı seçenekler arasından kendilerine en uygun olan alanı bulmaları konusunda destek olmakta, işe yerleştirme konusunda yardım etmekte, insanların hayatlarında pozitif etkiler yaratmakta, eğitim planlaması konusunda öncü olmakta, kariyer ile ilgili endişelerini ortadan kaldırmak için çalışmakta, hedeflerine ulaşabilmeleri için daha çok çalışmalarına teşvik etmekte, kariyer yol haritası çıkartmalarına öncü olmakta ve motive etmektedirler. Tüm bu faaliyetlerin doğru bir şekilde yürütülmesi neticesinde doğru mesleklere yerleşen kişiler çalışma hayatında daha az zorlanacaklar, sevdikleri ve yeterli oldukları meslekleri yapacaklar ve bunun sonucunda daha mutlu ve daha verimli olacaklardır. Ayrıca iş hayatındaki mutlulukları, iş dışındaki hayatlarını da olumlu etkileyecek ve böylece toplumsal

⁶⁷ Racho İbrahim v.d., “Perceptions on the Role of Guidance and Counselling Programme on Kenyan Secondary School Students’ Career Decision Making”, **Journal of Educational and Social Research**, C:4, S:6, 2014, s.318.

huzur da tüm bu süreçle beraber kendiliğinden gelecek, böylece suç oranlarında da düşüş yaşanacaktır.

Mesleki yönlendirme faaliyetleri işgücü piyasasındaki verimliliği artırmanın yanı sıra aynı zamanda eğitim sistemlerindeki verimliliği de artıracaktır. Bununla birlikte bu faaliyetler, hayat boyu öğrenme konusundan sosyal eşitliğe kadar birçok alandaki politikaları desteklemektedir. Diğer yandan da bu politikalar tarafından desteklenmektedirler. Ayrıca mesleki yönlendirme insan sermayesi oluşturma ve hayat boyu iş bulabilirliği artırma konusunda da yine önemli bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır.⁶⁸

Daha önceki çalışmalarda yeterince üzerinde durulmayan mesleki yönlendirme konusu aslında tüm toplum için oldukça fazla katma değer yaratan bir konu olmakla birlikte hak ettiği yeri bulamamıştır. Yapılan çalışmalarda mesleki yönlendirme bireysel olarak ele alınsa da tüm toplum içinde yarattığı etkiler nedeniyle makro düzeyde incelenmesi gereken bir konudur.

1.1.2. Farklı Eğitim Aşamalarında Mesleki Yönlendirme

Mesleki yönlendirme faaliyetleri, insanların çocukluk çağlarından başlayarak, hayatları boyunca devam eden süreçte sıklıkla ihtiyaç duydukları bir yönlendirme çeşididir. Bireyler, meslekler ile tanışmaya genellikle çocukluk yaşlarında başlamakta, kişilikleri oluşukça mesleklerin ifade ettikleri anlamlar da değişime uğramaktadır. Bu bağlamda mesleki yönlendirme faaliyetleri, eğitim hayatı çerçevesinde okul öncesi dönemde mesleki yönlendirme, ilköğretimde mesleki yönlendirme, ortaöğretimde mesleki yönlendirme ve yükseköğretimde mesleki yönlendirme olarak ele alınarak incelenecektir.

⁶⁸ OECD, a.g.e., ss. 43-47

1.1.2.1. Okul Öncesi

Okul öncesi dönem, çocukların anne ve babalarından bağımsızlaşmaya başladıkları, sosyal rolleri öğrendikleri, sosyal, fiziksel ve bilişsel becerileri kazandıkları bir dönemi ifade etmektedir.⁶⁹ Okul öncesi eğitimdeki rehberlik programına katılan çocukların özellikle okula, çevreye ve ilkokula uyum sağlamaları, öğrenme ve eğitim ortamlarına ilgilerinin artması, kendilerini ve kişiliklerini tanımaları ve bu özelliklerini geliştirmeleri, toplumdaki ilişkilerini geliştirmeleri, aile ve toplum ile ilgili olarak farkındalık kazanmaları, sağlıklı ve güvenli bir ortam yaratmak için gerekli olan bilgileri edinmeleri, meslekleri tanımaları ve mesleklerin önemlerinin farkına varmaları amaçlanmaktadır.⁷⁰

Okul öncesi eğitimde yer alan çocuklar meslekleri öncelikle ailelerinin yönlendirmeleri ile öğrenmektedirler. Diğer yandan ise öğretmenleri tarafından yapılan sınıf etkinlikleri, mesleki uygulama alanlarına yapılan geziler ya da okulda oluşturulan yapay iş ortamları ve bu ortamlarda çocuklara yönelik yapılan role-play uygulamaları çocukların meslekleri tanımalarına yardımcı olmaktadır. Böylece meslekleri daha yakından tanıyan çocuklar, hem ilgilerini çeken alana doğru yönelmekte hem de meslekleri zihinlerinde somut bir konuma yerleştirmektedirler.

Okul öncesi dönemdeki mesleki yönlendirme faaliyetleri, hitap ettiği yaş grubu nedeniyle diğer eğitim dönemlerindeki yönlendirme faaliyetlerinden farklıdır. Okul öncesi eğitimdeki çocuklar zihinsel, fiziksel ve bilişsel olarak gelişimlerine yeni başladıkları, somut kavramlara ihtiyaç duydukları, toplum bilincinin oluşmaya başladığı ve yavaş yavaş sorumluluk almaya başladıkları bir dönemdedirler. Bu dönemde yapılacak yanlış bir yönlendirme ya da meslekler ile ilgili yanlış bir bilgilendirme, onların zihinlerinde kalıcı bir etki bırakabilmekte ve ileride ciddi problemlere yol açabilmektedirler. Bu nedenden dolayı, okul öncesi eğitim çağındaki çocuklara yapılacak tüm mesleki yönlendirme faaliyetleri alanında uzman kişilerce gerçekleştirilmeli ve yöntemler doğru bir şekilde seçilmelidir.

⁶⁹ Emin Karip v.d. **Okul Öncesi Eğitim Rehberlik Programı**, Ankara, Milli Eğitim Bakanlığı Talim ve Terbiye Kurulu Başkanlığı, 2012, s.4.

⁷⁰ A.e., ss.4-8.

1.1.2.2. İlköğretim

Gerek Türkiye’de gerekse de Dünya’da mesleki yönlendirme faaliyetlerinin en yaygın olduğu ve geliştiği yerler eğitim kurumlarıdır. İlköğretim çağındaki mesleki yönlendirme faaliyetlerinin gelişimi, öncü ülke olan Amerika Birleşik Devletlerinde dahi geç bir dönemde başlamıştır. Her ne kadar Amerika’da bu faaliyetlerin 1920’lerde başladığı söylene de bu faaliyetlerin genellikle problemli çocuklara yönelik olarak yürütüldüğü düşünüldüğünde, günümüzde de geçerliliği kabul edilen ilk ciddi girişimin William Burnham ile başladığını söylemek mümkündür. Burnham, ilköğretim için rehberliğin babası olarak kabul edilmektedir ve onun görüşüne göre çocuklar bir bütün olarak ele alınmalı ve her açıdan gelişmelerine yardımcı olunmalıdır. Bu görüş, günümüzde en yaygın olarak uygulanan gelişimsel rehberlik anlayışına da oldukça yakın bir düşüncedir.⁷¹

Eğitim kurumlarındaki ilk yönlendirme faaliyetleri ortaöğretim düzeyinde olmuştur ve meslek seçiminde öğrencilere yardım etmek amacı ile yapılmıştır. Dolayısı ile ilköğretim ve okulöncesi eğitimdeki rehberlik faaliyetlerinin gelişmesi biraz zaman almıştır.⁷²

1958 tarihli Ulusal Savunma İçin Eğitim Yasası (National Defense Education Act) ile Amerika’da rehberlik faaliyetleri oldukça büyük bir gelişme yaşamıştır. Bu yasa ile birlikte eğitsel rehberlik, mesleki rehberlik ve öğrencilerin kendilerine uygun alanlara yerleştirilmeleri gibi konular 1980’li yıllara kadar ele alınan önemli bir alan haline gelmiştir. Bu gelişmelerle birlikte, 1960’lardan itibaren ilköğretimde danışmanlar görevlendirilmiştir. 1960’ların ortasındaki Chicago toplantısı ile birlikte gelişimsel danışma ve rehberlik kavramı tanımlanmış ve okullara nasıl entegre edilebileceği tartışılmıştır.⁷³ Mesleki yönlendirme hizmetlerinin eğitim hayatına entegre edilmek istenmesinin çeşitli amaçları vardır. Bu amaçlar arasında; öğrencilerin kendi ilgilerine ve yeteneklerine göre dersler seçmelerini, çalışma alışkanlıkları kazanmalarını ve öğrenmenin değerini kavramalarını sağlamak

⁷¹Gürhan Can, “İlköğretimde Rehberlik”, **Eğitim Bilimlerinde Yenilikler**, Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi Yayınları, 1998, ss. 114-115.

⁷²A.e., s.116.

⁷³A.e., s.115.

sayılabilir. Bununla birlikte, öğrencilerin kendilerine uygun olacağını düşündükleri meslekler ile ilgili fırsatları araştırmalarını sağlamak, mesleki eğitim faaliyetleri ve olanakları ile ilgili bilgi vermek ve meslekler ile ilgili olumlu tutum geliştirmek gibi temel amaçları da söz konusudur.⁷⁴

Yukarıdaki temel amaçlardan da anlaşılacağı üzere, eğitim kurumlarındaki rehberlik hizmetleri okul hayatından gerçek yaşama geçişte bir köprü hizmeti görmektedir ve öğrencilerin sosyal, bilişsel ve zihinsel kapasitelerini geliştirmelerine katkı sağlamayı amaçlamaktadır. Mesleki yönlendirme ya da günümüzdeki ifadesi ile kariyer danışmanlığı hizmetleri okullardaki rehberlik hizmetleri içerisinde önemli bir yer tutmaktadır ve bu danışmanlık hizmetleri, öğrencinin yeteneklerine ve ilgi alanlarına göre doğru meslekleri seçmelerini sağlamak ve iş hayatında başarılı olmaları için kendilerini, toplumu ve ailelerini tanımalarına aracılık etmektedir. Amerikan Okul Danışmanları Kuruluşuna göre de mesleki yönlendirme faaliyetleri temel hizmet alanlarından biri olarak tanımlanmıştır çünkü bu hizmetler, öğrencilerin iş hayatına doğru bir geçiş yapmaları için alt yapı oluşturmaktadır.⁷⁵

Tıpkı Amerika’da olduğu gibi İngiltere’de de ilköğretim dönemindeki mesleki yönlendirmeye yönelik rehberlik faaliyetleri 1960’larda ortaya çıkmıştır. Günümüzde ise ilköğretimde mesleki yönlendirme faaliyetlerinin giderek geliştiği görülmektedir. Bu gelişmenin sürmesi gerektiğine ilişkin yaygın bir anlayış söz konusudur. Mesleki yönlendirmenin müfredat dahilinde yapılması gerektiği görüşünü savunanlar olmakla birlikte, müfredat dışında ve ders saatleri dışında tamamen danışmanlık olarak sürmesi gerektiğini savunan bir görüş de söz konusudur. Konu ile ilgili olarak modern anlayış, eğitim ile mesleki danışmanlık hizmetlerinin birlikte yürümesi gerektiğini savunmaktadır. Bu görüş özellikle Avustralya Eğitim Konseyince geliştirilen gelişimsel kariyer eğitime dayanmaktadır. Bu çalışmaya göre mesleki eğitim, tüm öğrenciler için gereklidir ve müfredat ile mesleki eğitim entegre edilmelidir. Böylece öğrendikleri ile gerçek

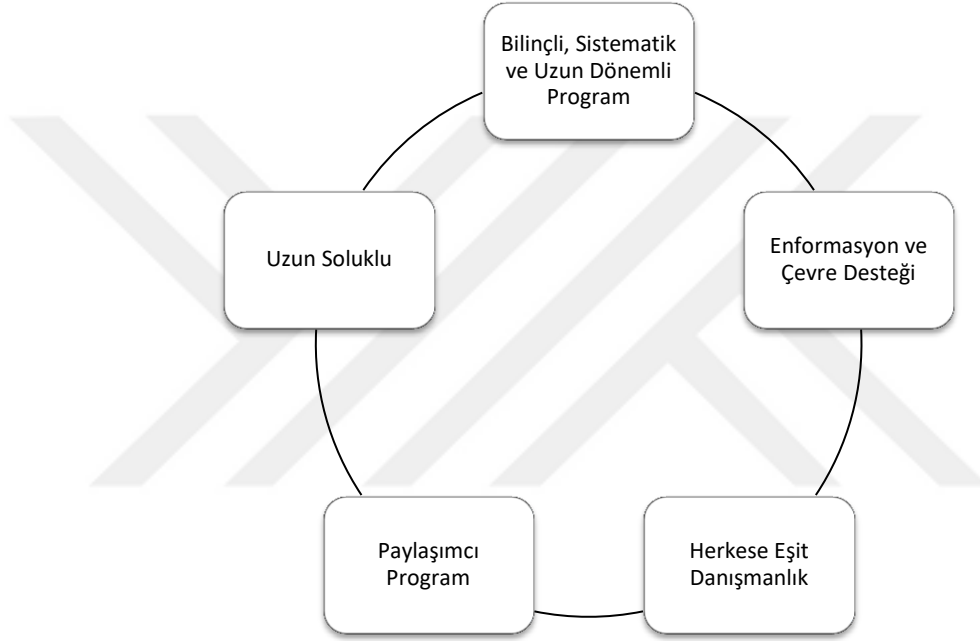
⁷⁴ A.e., s.123.

⁷⁵ Gaye Özdemir Yaylacı, “İlköğretim Düzeyinde Kariyer Eğitimi ve Danışmanlığı”, **Bilgi Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi**, S.40, 2007, ss. 120 – 121.

hayattaki meslek alanları örtüşen öğrenciler, daha bilinçli olarak kariyer planlaması yapabileceklerdir.⁷⁶

Aşağıdaki şekilde mesleki eğitim ve yönlendirme faaliyetlerinin etkinliği için gerekli olan prensipler özetlenmiştir.

Şekil 1: Mesleki eğitim ve yönlendirme faaliyetlerinin verimlilik prensipleri.



Kaynak: Gaye Özdemir Yaylacı, “İlköğretim Düzeyinde Kariyer Eğitimi ve Danışmanlığı”, **Bilig Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi**, S.40, 2007, ss. 123.

Yukarıdaki şekilden de görüleceği üzere, mesleki yönlendirme faaliyetlerinin verimli olabilmesi için öncelikle konu ile ilgili çabaların bilinçli, sistematiik ve uzun dönemli olması gerekmektedir. Ayrıca öğrencilerin kendi sorumluluklarını üstlenmeleri sağlanmalı ve bunun için ihtiyaç duyabilecekleri tüm bilgi ve çevre desteğinin verilmesi gerekmektedir. Her öğrenciye eşit bir şekilde yönlendirme hizmeti ulaştırılmalıdır. Kariyer planlama ve gelişim süreci ile ilgili sorumluluklar okul, aile, danışman, iş çevresi ve öğrenci tarafından paylaşılmalıdır. Son olarak kariyer planlamasının başarılı olabilmesi için kısa dönemli değil uzun soluklu olması

⁷⁶ A.e., ss.121 – 123.

gerekir çünkü kariyer planlaması, kısa sürede gerçekleşebilecek ve olumlu – olumsuz etkisi kısa bir süreç içerisinde görülebilecek bir durum değildir.⁷⁷

İlköğretim, öğrenciye kazandırılmak istenen olumlu özellikler ve mesleki yönlendirme açısından oldukça önemli bir basamağı oluşturmaktadır.⁷⁸ Bu dönemde doğru bir yönlendirme alan öğrenci, ortaöğretime geçiş öncesinde mesleğini belirlemişse veya bir mesleğe karar vermişse ve bu meslek, mesleki eğitim kurumlarında verilen bir meslek ise ortaöğretim düzeyinde mesleki eğitim alabilmektedir.

İlköğretim düzeyinde öğrencilerin yaşları göz önüne alınarak mesleki, duygusal, sosyal, kişilik ve eğitsel gelişimine önem verilmelidir. Çünkü bu dönemde öğrenciler, eğitsel, kişisel ve mesleki alanlarda tutumlar ve beceriler geliştirmektedir. Bu dönemde yönlendirme yapacak olan uzman, özellikle çocuğun kendisini tanımasını sağlamalıdır. Mesleki olarak da öğrencinin kendisini, çalışma dünyasını, çevresini, eğitim ve iş dünyası arasındaki farkı ve ilişkiyi tanıması ve keşfetmesi amaçlanmaktadır. Öğrencinin bu dönemde kendisini doğru bir şekilde tanıyarak güçlü ve zayıf yönlerini ortaya koyması, meslekler ile ilgili tüm olumsuzluklardan kaçınması ve zayıf yönlerini geliştirmeye çalışması için desteklenmesi oldukça önemlidir. Bu dönemde öğrencilere meslek testleri yapılmakta, oyunlar oynanmakta, meslekler ile ilgili bilgiler aktarılmakta ve gelecek ile ilgili plan yapmalarına destek olmak amaçlanmaktadır.⁷⁹

1.1.2.3. Ortaöğretim

Ortaöğretim düzeyindeki öğrenciler için de mesleki yönlendirme faaliyetleri, öğrencilerin kariyer kararı verme aşamasında yetenek, yetkinlik, ilgi ve kabiliyetlerini ortaya çıkarma konusunda yardım etme süreci olarak tanımlanmaktadır. Ortaöğretim düzeyindeki öğrenciler için verilen mesleki yönlendirme hizmetleri okullarda sunulabileceği gibi gönüllü ve özel sektör

⁷⁷ A.e. s.123.

⁷⁸ Fulya Yüksel Şahin, “İlköğretimde Psikolojik Danışma ve Rehberlik (PDR) Hizmetleri, **E-Journal of New World Science Academy**, C.4, S.2, 2009, s.373.

⁷⁹ A.e., ss. 373 – 374.

tarafından da verilebilmekte aynı zamanda kişiye özel, online ya da grup olarak bu hizmetler sunulabilmektedir. Bu yaş grubu için mesleki yönlendirme yapan uzmanlar, yazılı ve sözlü olan kaynaklardan yararlanmakta, envanterler ve kişisel değerlendirme araçlarını kullanmakta, danışmanlık görüşmeleri yapmakta ve kariyer eğitim programları ile teste dayalı programlar uygulamaktadırlar. Bu hizmetlerin yanı sıra iş arama ve geçiş hizmetleri de vermektedirler.⁸⁰

Günümüz çocuklarının mesleki yönlendirmeye her zamankinden daha çok ihtiyacı vardır çünkü günümüzdeki çocuklar her ne kadar motivasyona sahip olsalar da yönlerini kaybetmişlerdir ve onlara yön gösterebilecek danışmanlara ihtiyaçları vardır. Amerika’da yapılan bir araştırmaya göre, çoğu öğrenci hedeflerine ulaşabilecek doğru planları geliştirememektedir ve liseden mezun olan öğrencilerin neredeyse üçte ikisi bir üst eğitime geçiyorlarsa da bunların üçte biri iki yıl içinde hiçbir diploma elde edemedi okuldan ayrılmaktadırlar. Bu ayrılmaların sebeplerinden biri olarak, doğru mesleklere yönlendirilmemiş olmaları söylenebilir.⁸¹

Mesleki Yönlendirmenin 1900’lü yıllarda müfredata girdiği Boston’daki liselere bakıldığında, ortaöğretim öğrencileri için önceden test yöntemi uygulanırken 1950’lerde gelişimsel yaklaşım ve kişisel danışmanlıkların ortaya çıktığı görülmüştür. Dolayısı ile zaman içerisinde yaşanan sosyal ve mesleki gelişimlerin ve değişimlerin mesleki yönlendirme uygulamalarını da etkilemesi söz konusudur.⁸²

Kariyer eğitimini günlük eğitime entegre etmek, akademi ile kariyer planlama arasında bir sinerji yaratmaktadır. Lise döneminde kişilere mesleki yönlendirme hizmeti vermek, onların gelecek ile ilgili endişelerini azaltmak ve hayatlarını yönlendirmeleri için fikir sahibi olmalarını sağlamak açısından önemlidir. Lise öğrencilerinin üniversiteye geçişlerinde yönlendirme hizmetleri almaları,

⁸⁰ Elizabeth Nyabonyi Orege, “The Status of Career Guidance and Counselling Programmes for Students in Public Secondary Schools in Nairobi Province”, (Çevrimiçi), <http://ir-library.ku.ac.ke/bitstream/handle/123456789/7219/Elizabeth%20Nyabonyi%20Orege.pdf;sequence=1>, 23.02.2017, s.1.

⁸¹ A.e., s.2.

⁸² Hanh Quah Theresa Truong, “High School Career Education: Policy and Practice”, **Canadian Journal of Educational Administration and Policy**, S.123, 2011, s.3.

geleceklerini doğru planlamaları ve akademik anlamda başarılı olabilmelerini sağlayacak, bu da işe geçişlerinde problem yaşamalarının önüne geçecektir.⁸³

Lise döneminde yapılan mesleki yönlendirme faaliyetleri, özellikle mesleki dersler ve kurslar ile meslekler ve kariyer yolları ile ilgili bilgilere yoğunlaşmaktadır. Bu faaliyetler aynı zamanda işgücü piyasası bilgilerini de içermektedir. Lise eğitimi boyunca verilen yönlendirme hizmetlerinde temel amaç kişinin mesleki gelişimini sağlayabilmek için yetkinliklerini geliştirmelerine yardımcı olmaktır. Dolayısıyla bu faaliyetler yalnızca eğitim süreci ile sınırlı olmamaktadır. Aynı zamanda ulusal, sosyal ve ekonomik gelişim ile de bağlantılıdır. Yönlendirme faaliyetleri sayesinde, öğrenciler iş dünyası ve farklı endüstriler ile ilgili bilgi sahibi olmaktadır ve kendi istek, amaç ve kabiliyetlerine uygun olarak doğru adımları atabilmektedirler. Tabii ki bu hizmetler yalnızca okul çağında verilmemeli aynı zamanda kişilerin tüm hayatları boyunca ulaşabilecekleri hizmetler haline dönüşmelidirler.⁸⁴

Lise eğitimi dünyada genellikle genel liseler ve mesleki – teknik liseler olarak ikiye ayrılmaktadır. Bu ayrım nedeni ile özellikle lise eğitimi öncesi verilen mesleki yönlendirme hizmetleri sonucunda mesleki – teknik liseleri seçmiş olan öğrenciler, bu aşamada mesleki eğitim almaktadırlar ve artık seçtikleri mesleklerde yavaş yavaş uzmanlaşmaktadırlar. Dolayısı ile bu tür liselerin içerikleri, gelişimleri ve amaçları farklıdır. Buradan yola çıkarak, mesleki eğitim konusu farklı bir başlık altında ele alınacak olup, konu ile ilgili detaylı bilgi verilecektir. Diğer yandan genel liseleri seçmiş olan öğrenciler, meslek seçebilmek için üniversite dönemine kadar yönlendirme faaliyetlerinden daha fazla yararlanmalıdırlar.

Lise eğitimi süresince öğrencilere mesleki, kültürel ve sosyal bilinç kazandırılmakta ve onların yetenekleri, ilgileri ve yetkinliklerine göre mesleklere ve hayata hazırlanmaları amaçlanmaktadır. Bu dönemde bireyin ergenlik döneminde olması mesleki yönlendirme faaliyetlerinin daha hassas olması gerekliliğini

⁸³ A.e., ss.3-4.

⁸⁴ Do Thi Bich Loan ve Nguyen Thuy Van, “Career Guidance in Secondary Schools – A Literature Review and Strategic Solutions for Vietnamese Rural Areas”, **American International Journal of Social Science**, C:4, S:5, 2015, s.136.

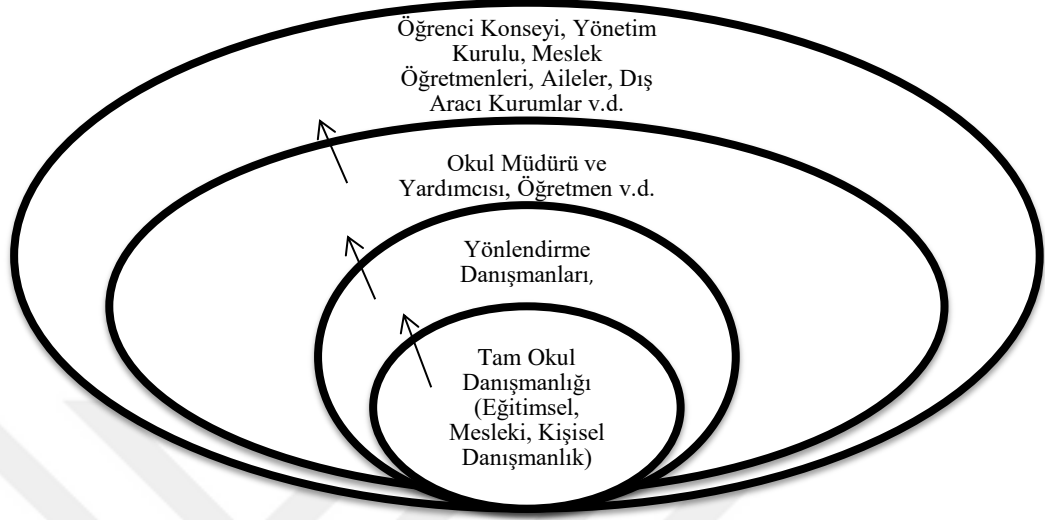
doğurmaktadır. Öğrenciler, bu yaşlarında meslek seçmek için ihtiyaç duydukları hazırlıkları yaparak, kendilerine uygun meslekleri seçerler ve bu meslekleri kabullenip, onlara yönelirler. Fakat bu seçimlerin kesin olmasını beklemek güçtür. Tercihler genel hatlarıyla belirlenir ancak bu belirlenen süreçte karmaşıklıklar da yaşanabilmektedir. Öğrenciler, çevresini ve meslekleri öğrendikçe eğilimli oldukları alanları daha gerçekçi bir şekilde değerlendirip, bu değerlendirmelere göre karar vermektedir.⁸⁵

Bu dönemde verilen mesleki yönlendirme hizmetlerinde, öğrencilerin ilgi alanlarına ve sahip oldukları yeteneklere göre mesleki, kişisel, eğitsel ve sosyal kararlarını verebilmeleri ve doğru seçimler yapabilmelerinde onlara yardımcı olmak amaçlanmaktadır. Bu amacı gerçekleştirebilmek için zorunlu ya da seçimlik dersler, ders dışı etkinlikler, eğitim kurumlarının seçimleri, derslerin kapsamaları ve kazandıracakları ile ilgili bilgiler verilmektedir. Bu dönemde, meslekler detaylı bir şekilde tanıtılmaktadır. Fakat bu faaliyetlerin başarılı bir şekilde yürütülmesi için danışmanlık hizmetini verecek kişinin de mesleki olarak yeterli olması ve iş, aile ve okul ile iş birliği içinde olması gerekmektedir. Ayrıca yeterli sayıda uzman bulunması ve hizmetlerin tüm yaş grupları için doğru bir şekilde uygulanması sağlanmalıdır.⁸⁶ Aşağıda mesleki yönlendirme çarkı adı verilen şekil aracılığı ile mesleki yönlendirmenin tarafları daha net anlaşılabilecektir.

⁸⁵ Fulya Yüksel Şahin, “Ortaöğretimdeki Öğrenci Görüşlerine Göre Psikolojik Danışma ve Rehberlik (PDR) Hizmetlerinin Değerlendirilmesi”, **Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi**, C.5, S.2, 2008, ss. 3 – 4.

⁸⁶ **A.e.**, ss.5-8.

Şekil 2: Yönlendirme Çarkı



Kaynak: NCCA, “A Curriculum Framework For Guidance in Post – Primary Education”, Discussion Paper, 2007, s.6.

Yönlendirme çarkından da görüleceği üzere, tam okul rehberliği yapılan durumlarda yönlendirme faaliyetleri kişisel, eğitimsel ve mesleki olarak oldukça geniş bir alanı kapsamaktadır. Bu faaliyetleri gerçekleştirecek öncelikli kişiler, yönlendirme alanında uzman olan kişilerdir. Daha sonra okul müdürleri, sınıfta varsa danışman vs. ikincil olarak yönlendirme faaliyetlerine katkıda bulunurlar. Üçüncül olarak ise aile, branş öğretmenleri, varsa yönetim kurulu üyeleri, dışarıdan danışmanlık veren firmalar, öğrenci konseyleri vb. yapılar bu faaliyetlere katılan gruplar arasında sayılabilmektedir.

Bu gibi geniş kapsamlı yönlendirme faaliyetleri sunan okullar yalnızca basit mesleki yönlendirmeler yapmamakta, aynı zamanda daha kapsamlı mesleki yönlendirme yaklaşımları uygulamaktadırlar. Son dönemde mesleki yönlendirme faaliyetleri yapan okullar, artan öğrenci ihtiyaçlarının yanı sıra ailelerinin yaklaşımları ile de ilgilenmekte ve çoklu kariyer yolları oluşturmaya yardımcı olmaktadır. Sürekli gelişen dünyada, mesleki yönlendirme faaliyetleri de bu gelişmelere ve hızlı değişime paralel olarak hayatı planlama faaliyetlerine

dönüşmüştür. Ayrıca alanın giderek öneminin fark edilmesi de günümüzde bu hizmetlerin daha sistematik ve düzenli bir şekilde yürütülmesini sağlamıştır.⁸⁷

Mesleki yönlendirme hizmetlerinden yeterli ve doğru bir şekilde yararlanmış olan kişiler, üniversite ve meslek seçimlerini de daha doğru bir şekilde yapabileceklerdir ancak bazı durumlarda eksik veya yanlış yönlendirme hizmeti almış olan ya da hiçbir şekilde böyle bir hizmete erişememiş olan kişiler, kendilerine uygun olmayan alanlarda öğrenim görmeye başlayabilmektedirler. Böyle bir durumla karşılaşan kişilerin bir kısmı eğitim hayatından çıkarken, bir kısmı eğitimine devam etmekte ancak diğer bir kısmı da yeniden meslek seçimine gidebilmektedir. Bu durum, yükseköğretimde de mesleki yönlendirme faaliyetlerinin sürmesi gerektiğini göstermektedir.

1.1.2.4. Yükseköğretim

Yükseköğretime gelmiş bireyler artık belirli bir yöne odaklanmışlardır. Hem iş dünyası hem de öğrenciler, üniversiteleri bireyleri iş yaşamına hazırlayan kurumlar olarak görmektedirler. Bu düşüncelerin sonucunda da üniversite ve iş dünyası işbirlikleri oluşturulmakta, böylece üniversitelerden mezun olan öğrencilerin işe yerleştirilmeleri ya da staj yapanlar için staj yerlerinin bulunması amacı ile kariyer merkezleri kurulmaktadır.⁸⁸ Bir nevi mesleki yönlendirme hizmetleri vermekte olan bu kurumlar, üniversitelerin mesleki yönlendirme konusundaki önemini de artırmaktadır.

Üniversiteler, belirli niteliklere sahip öğrenciler yetiştiren ve ekonomik, sosyal ve de kültürel olarak ülkenin gelişiminde oldukça önemli olan ve bu gelişime destek olacak programlar uygulayan kurumlardır. Yapılan araştırmalar göstermiştir ki öğrenciler, üniversiteleri mesleğe hazırlayan kurumlar olarak görmektedirler. Üniversite okuyan öğrenciler özellikle son yıllarında mezun olduktan sonra nasıl iş

⁸⁷ NCCA, “A Curriculum Framework For Guidance in Post – Primary Education”, **Discussion Paper**, 2007, ss.6-8.

⁸⁸ Mehmet Cemil Özden, “Üniversite Yönetmelikleri Çerçevesinde Kariyer Merkezlerinin Organları ve Görevleri”, **Giresun Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, S. 2, 2015, s. 112.

bulacaklarını düşünmekte ve bu nedenle umutsuzluğa kapılabilmektedirler.⁸⁹ Bu umutsuzluğu kaldırmak ve onları açık olan alanlara hazırlamak için üniversite düzeyinde de mesleki yönlendirme faaliyetleri sürdürülmelidir.

Üniversitelerde mesleğe hazırlama, meslek seçimi vb. işlemleri gerçekleştirebilmek adına kurulan kariyer merkezleri, özellikle iş hayatına hazırlayıcı mesleki eğitimleri ve staj / işe yerleştirme gibi faaliyetleri ile mesleki yönlendirme adına birçok başarıya imza atmaktadırlar. Yapılan araştırmalara göre, bu merkezlerin ana faaliyetleri arasında özgeçmiş bankası oluşturma, seminerler verme, kariyer günleri yapma, firma tanıtımı gerçekleştirme, söyleşiler yapma ve işe yerleştirme sayılabilmektedir. Bu kurumlar, aynı zamanda öğrencilerin ve mezunların yetkinliklerinin iyileştirmesini de amaçlamaktadır.⁹⁰ Dolayısı ile mesleki yönlendirme faaliyetleri, üniversite döneminde de sürdürülmekte ve kişilerin iş hayatına hazırlanmaları konusunda önemli bir yer tutmaktadır. Tüm bu faaliyetler özellikle yeteneklere ve yetkinliklere göre yapıldığı takdirde hem çalışanlar sevdikleri ve yatkın oldukları işi yapacaklardır hem de severek yapılan bu işler, onlara başarı olarak dönecektir. Bu başarı da ülkenin kalkınmasında pozitif bir etki yaratacaktır. O halde mesleki yönlendirmede yetenek yönetimi kavramının önemi büyüktür.

1.1.3. Mesleki Yönlendirmede Yetenek Yönetimi

Küreselleşme ile birlikte yaşanan değişim ve bu değişimin getirdiği ağır rekabet koşulları, işletmeler açısından insan kaynakları planlamasını değiştirirken, makro düzeyde de insangücü planlamasını etkilemiştir.⁹¹ Bu etkileşim neticesinde artık insan kaynakları sürecinin en önemli unsuru, çalışanların yetenekleri haline gelmiştir.⁹²

⁸⁹ A.e., ss.113 – 114.

⁹⁰ A.e., ss. 115 – 116.

⁹¹ Selen Doğan ve Özge Demiral, “İnsan Kaynakları Yönetiminde Çalışanların Kendilerine Doğru Yolculuk Yöntemi: Yetenek Yönetimi”, *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C.17, S.3, 2008, s.146.

⁹² Murat Çelik ve Abdül Halim Zaim, “Yetenek Yönetimi Yaklaşımı”, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Fen Bilimleri Dergisi*, S.20, 2011, s.34.

Yetenek yönetimi kavramının gündeme gelmesi 1997 tarihli Mckinsey firmasının yaptığı “yetenek savaşları” adlı araştırma ile olmuştur.⁹³ Yetenek kelimesi, İngilizce “TALENT” kelimesinden gelmekte olup, bu kelimeyi oluşturan altı farklı kavram vardır. Bu kavramlar, Başarı (Triumph), Kabiliyet (Ability), Liderlik (Leadership), Pratiklik (Easiness), Yaratıcılık (New-fangled) ve Zaman (Time) olarak sıralanmaktadır.⁹⁴ Dolayısı ile yetenek, tüm bu kavramlardan hatta daha fazlasından oluşmaktadır.

Yetenek yönetimi kavramı, işletmelerin karşı karşıya kalabilecekleri zorlukları yenebilmeleri ve hedeflerine ulaşabilmeleri için ihtiyaç duydukları yetenekler ile var olan yetenekler arasındaki açığı kapatmaya çalışan, insan merkezli bir yönetim sürecini ifade etmektedir.⁹⁵ Bir başka tanıma göre ise yetenek yönetimini doğru zamanda, doğru kişinin, doğru yerde değerlendirilmesi olarak ifade edebiliriz.⁹⁶ Dolayısı ile yetenek yönetimi kavramı, özünde bir insangücü planlaması ve yeteneklerin doğru bir şekilde geliştirilmesi açısından da mesleki yönlendirme faaliyetlerini içermektedir. Bu yüzden de mesleki yönlendirme ve insangücü planlaması yapılırken yetenek kavramının göz ardı edilmemesi ve iç içe düşünülmesi gerekmektedir.

Yetenek savaşları kavramı her ne kadar McKinsey tarafından 1997 yılında ortaya atıldıysa da yetenek yönetimi konusu özellikle son otuz yılda çokça tartışılmaya başlanmış bir konudur. Geleneksel açıdan bakanlara göre yetenek yönetimi üst düzey yöneticiler ile mevcut yöneticilerin ardıklarını yetiştirmeyi amaçlamaktadır. Ancak günümüzde yapılan araştırmaların büyük bir kısmı bu

⁹³ Tufan Aytaç, “Okullarda Bütünleştirilmiş Yetenek Yönetimi Modeli: Öğretmen Görüşleri”, **Eğitim Bilimleri Dergisi**, C:39, 2014, s.2.

⁹⁴ Doğan ve Demiral, **a.g.e.**, s.151.

⁹⁵ Hasan Yüksel, “Bilgi Çağı ve Küreselleşme Diyalektikleri Çerçevesinde İşletmelerde Stratejik Bir Yaklaşım Olarak Yetenek Yönetimi Uygulamaları: Örgüt ve İşgören Merkezli Bir Değerlendirme”, **E-Journal of New World Sciences Academy**, C.9 S.4, 2014, s.81.

⁹⁶ Erdem Aksakal ve Metin Dağdeviren, “Yetenek Yönetimi Temelli Personel Atama Modeli ve Çözüm Önerisi”, **Gazi Üniversitesi Mühendislik Mimarlık Fakültesi Dergisi**, C.30, S.2, 2015, s.250.

düşünceden uzaklaşarak, işletmelerdeki her seviyeden yetenekli çalışanların tutundurulması gerekliliği üzerinde durmaktadır.⁹⁷

2000’li yıllar yetenek çağı olarak adlandırılan yıllardır. Geçmiş yaşantılarımıza bakıldığında; tarım toplumlarında ekonomi, somut ve sabit bir varlık olan toprağa dayalıydı. Endüstri toplumu ile birlikte üretim ekonomisi hayatımıza girdi ve giderek çoğalan devasa fabrikalar her yere yayıldı. Bilgi toplumunda ise bilgisayar ve iletişim araçları aracılığı ile elde edilen ve bilgiye dayalı ekonomi kavramı hayatımıza girmiştir. Günümüzde ise işletmelerde en yüksek faydayı sağlayacak yetenekli kişiler için bir yetenek savaşı söz konusudur⁹⁸ ve bu savaşların yaşandığı döneme de yetenek çağı denmektedir.

Bilginin tüm dünyada önemli bir kavram olmaya başlaması ile birlikte yetenek kavramı da iş dünyasında kendisine yer bulmuştur ve küresel ekonominin de etkisi ile işletmelere hızla nüfuz etmeye başlamıştır. Tabii ki yeteneğe olan ihtiyacın artmasındaki tek neden küreselleşme ve bilgi toplumuna evrilmiş olmamız değildir. Bir yandan ekonomiler gelişirken, diğer yandan doğum oranlarının düşmesi ve bunun neticesinde iş gücünün yaşlanması sonucu oluşan demografik değişimler de iş gücü arzı konusunda endişe yaratmakta ve yetenekli iş gücü ihtiyacını artırmaktadır.⁹⁹

Yetenek yönetimi üç ana temaya odaklanmaktadır; İlk odak noktası yetenekli kişilerin belirlenmesi, seçilmesi, geliştirilmesi ve tutundurulmalarıdır. Bu kişiler hem kendi yeteneklerini kullanarak işletmelere fayda sağlayacaklardır hem de diğer çalışanları bu konuda harekete geçirebileceklerdir. Bu kişilerin kaybedilmesi ise işletmenin performansında düşüşe yol açacaktır. Bill Gates de işletmesindeki yetenekli kişilerin önemini şu cümlesi ile açıkça göstermiştir: “Şirketimizdeki en iyi yirmi kişiyi alırsanız Microsoft’un önemsiz bir şirket haline geleceğini söyleyebilirim”. Dolayısı ile yetenek yönetimi uzmanlarının asla unutmaması gereken konuların başında tutundurma gelmektedir. Yetenek yönetiminin ikinci odak

⁹⁷ Marieke Born ve Marieke Heers, **Talent Management: Alternatives to the Single – Ladder Approach**, Denmark, 2009, s.2.

⁹⁸ Raman K. Attri, “A Systems Model to Talent Management, Staff Retention and Bench Strength”, **R. Attri Training and Management Series**, 2009, s.1.

⁹⁹ Anthony McDonnell vd., “Talent Management: A Systematic Review and Future Prospects”, **European Journal of International Management**, C.11, S.1, 2017, s.89.

noktası da işletmeler için kilit rol oynayan pozisyonların, bu pozisyonlara uygun yetenekler ile doldurulmasıdır. Bu pozisyonlarda bulunan kişilerdeki yetenek eksiklikleri işletmeler için hem maliyet doğuracaktır hem de işletmenin başarısını etkileyecektir. Yetenek yönetiminin üçüncü odak noktası ise işletmelerdeki tüm çalışanların sahip oldukları yeteneklerin ya da potansiyel yeteneklerin işletmeye kazandırılması için herkese yatırım yapılmasıdır. Bir grup çalışan çok yetenekli iken, bir başka grup yalnızca ortalama bir performans göstererek işletmenin beklentilerini karşılayabilir, farklı bir grup kişi ise bu beklentilerin altında kalabilir. Dolayısı ile mevcut çalışanların yeteneklerinin tespit edilip geliştirilmesi beklentilerin karşılanması açısından bir fayda sağlayabilecektir. Çalışanlarına yeterli eğitimi ve gelişim fırsatını vermeyen işletmelerde yetenekli kişilerin işten ayrılması gibi beklenmedik ve istenmeyen sonuçlar söz konusu olabilir. Bu durum da işletme için ciddi maddi ve beşeri kaynak kaybına sebebiyet verebilir.¹⁰⁰

Yetenek yönetimi üzerine son yıllarda yapılan araştırmaların sonuçları göstermiştir ki yüzlerce üst düzey şirket altı aşamalı yetenek yönetimi uygulaması yürütmektedir. Buna göre öncelikle işletmenin ihtiyaçları araştırılır, mevcut ile karşılanamayan eksiklikler için hangi programın uygulanacağı konusunda değerlendirme aşamasına geçilir, yapılan değerlendirme neticesinde uygulanacak program oluşturulur, bu program belirlenmiş kişilere uygulanır, iş üzerinde öğrenme desteği sağlanır ve sonuçlar tekrar değerlendirmeye alınır.¹⁰¹ Böylece yetenek yönetiminin görevleri arasında bulunan ardıl planlaması da doğru bir şekilde gerçekleştirilmiş olur.

Yetenek yönetimi ile ilgili olarak ilk beş yüz içerisinde yer alan işletmeler düzeyinde yapılan bir araştırmanın 2018 yılı sonuçlarına göre yetenek konusunda şirketlerin %60'ının önceliği lider yetiştirmek olarak görülmektedir. Bu şirketler ikinci önceliği yüksek potansiyelli kişilerin belirlenmesine vermiş ve kariyer gelişimini yetenek yönetimi uygulamalarının üçüncü önceliği olarak belirtmişlerdir.

¹⁰⁰ Lance A. Berger, "Organization Excellence: Connecting the Dots", **The Talent Management Handbook**, USA, McGraw-Hill, 2004, s. 4.

¹⁰¹ Louis Carter ve Marshall Goldsmith, **Best Practices in Talent Management – How the World's Leading Corporations Manage, Develop and Retain Top Talent**, Pfeiffer & Best Practice Institute, San Francisco, 2010, s. 16.

Yetenek yönetimi uygularken sırası ile performans yönetimi, ardıl planlama, tutundurma, yönetim değişimi ve eğitim gibi alanlara da öncelik verdikleri ortaya konmuştur.¹⁰² Her ne kadar yeteneğin tespiti, verilecek eğitimin planlanması, eğitimin sonuçlarının ölçülmesi ve yeteneğin işletmede tutulması yetenek yönetimi açısından çok önemli olsa da işletmelerdeki yetenekler bir kereye mahsus değil sürekli olarak değerlendirilmelidir. Bu değerlendirmeler neticesinde potansiyeli yüksek olan çalışanlar bulunarak onlara da gelişim şansı tanınmalıdır.¹⁰³

Öte yandan ihtiyaç duyulan yetenekleri zamanında bulamamak, yanlış eşleştirmeler yapmak ve insangücü planlaması doğrultusunda mesleki yönlendirme yaparken kişilerin yeteneklerini pazar ihtiyaçlarına göre belirlememek gibi problemler, iş dünyasını zora sokmaktadır. Özellikle stratejik öneme sahip pozisyonlarda yaşanabilecek arz – talep farkı, kurumlar için büyük bir tehdit olarak görülmektedir.¹⁰⁴ Tüm bu tehditleri ortadan kaldırmak da yeteneklerin keşfedilip, piyasanın ihtiyaçları analiz edilerek, doğru mesleki yönlendirme aracılığı ile insanları yetiştirerek gerçekleştirilebilecektir.

Makro düzeyde başarıyı yakalamak isteyen ülkelerin bu amaçla emek arz ve talebini iyi bir biçimde analiz etmeleri gerekmektedir. Bu analizler sonucunda gerek duyulan ara eleman ihtiyacı tespit edildikten sonra, mesleki eğitimin geliştirilmesi, örgün ve yaygın eğitim kurumlarındaki programların emek piyasasına göre düzenlemesi ve ardından da insangücü planlamasının doğru bir biçimde yapılması önem arz etmektedir. Bu bağlamda mesleki yönlendirme kavramının insangücü planlaması ve mesleki eğitim açısından detaylı bir şekilde ele alınması gerekmektedir.

¹⁰² Tracy M. Kantrowitz, Kathy A. Tuinski ve Justin M. Raines, **2018 Global Assessment Trends Report**, SHL, 2018, s. 13.

¹⁰³ Bill Conaty ve Ram Charan, **Yetenek Sarrafları**, MediaCat, İstanbul, 2011, s. 283.

¹⁰⁴ Ayşe Çiçek Korkmaz ve Tamer Keçecioglu, “Yeni İnsan Kaynakları Vizyonu: Yetenek Yönetimi Metrikleri”, **Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi**, C.10, S.22, 2014, s.159.

1.2. İnsangücü Planlaması ve Mesleki Eğitim

İnsangücü planlaması, ülkelerin geleceğini şekillendirmek için gerekli olan bir planlamadır. Bir ülkenin ekonomik gelişimi, o ülkedeki insangücünün ne kadar verimli kullanıldığı ile doğru orantılıdır. Gelişmiş ülkelerin mesleki eğitimlere yönlendirici politikaları oldukça fazla olmakla birlikte eğitimler, insangücü planlarına uygun olarak ve iş birliği içerisinde gerçekleştirilmektedir. O halde insangücü ve insangücü planlaması kavramlarının açıklanması doğru olacaktır.

1.2.1. İnsangücü ve İnsangücü Planlaması Kavramları

İnsangücü kavramı konusunda genel bir literatür karışıklığı olmakla birlikte bu konuda yapılmış çok fazla çalışma bulunmamaktadır. Türkiye’de özellikle sağlık sektörü üzerine yapılmış çeşitli çalışmalar mevcutsa da genel olarak insangücü kavramı, çalışma ekonomisi alanındaki bazı kavramlar ile karıştırılmaktadır.

İnsangücü kavramının tanımlarından Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi profesörlerinden Mahmut Adem’in yaptığı tanıma göre insangücü, “bir ülke nüfusunun mal ve hizmet üretebilecek kısmıdır, genellikle 15 – 64 yaşlar arasındaki nüfusu kapsar”.¹⁰⁵ Diğer yandan, Cambridge Dictionaries’in yaptığı tanımda (manpower) insangücü, “çalışabilecek durumda olan insan kaynağı” olarak tanımlanmaktadır.¹⁰⁶ Merriam Webster sözlüğünde, “bir hizmeti karşılayabilecek olan mevcut kişilerin toplam arzı” olarak belirtilen insangücü,¹⁰⁷ Oxford Dictionary’de, “iş veya hizmet üretimi için çalışan ya da mevcut insan sayısı”,¹⁰⁸ ve son olarak da Maxmillan sözlüğünde ise “belli bir işi yapmak için belli bir yerde çalışan tüm insanlar”¹⁰⁹ olarak tanımlanmıştır. Bu tanımlamalardan da görüleceği üzere ciddi bir kavram karmaşası söz konusudur. Çalışma ekonomisi açısından farklı

¹⁰⁵ Mahmut Adem, “İnsangücü Planlaması”, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, C:42, S:1, 1987, s.145.

¹⁰⁶ Cambridge, “Manpower”, (Çevrimiçi), <http://dictionary.cambridge.org/english/manpower> , 16.06.2016.

¹⁰⁷ Merriam – Webster, “Manpower”, (Çevrimiçi), <http://www.merriam-webster.com/dictionary/manpower>, 16.06.2016.

¹⁰⁸ Oxford, “Manpower”, (Çevrimiçi), <http://www.oxforddictionaries.com/definition/english/manpower>, 16.06.2016.

¹⁰⁹ Macmillan, “Manpower”, (Çevrimiçi), <http://www.macmillandictionary.com/dictionary/british/manpower>, 16.06.2016.

bir kavramı ifade eden bu tanımlamalar, çeşitli yazarlar tarafından insangücü olarak kullanılmıştır. Dolayısı ile kavram karmaşasına düşmemek adına insangücü kavramı ile ilgili olarak bu çalışma kapsamında anladığımız tanımlamayı şöyle ifade etmek mümkündür; insangücü, bir ulusun sahip olduğu toplam güçtür ve okul öncesi dönemden başlayarak, ölene kadar devam edecek süreçte o ülke topraklarında yaşayan herkesi ifade etmektedir.

İnsangücü planlaması kavramı ise gelecekte yapılacak olan herhangi bir işi yerine getirecek, çalışma isteğine sahip kişilerin işgücüne katılımını sağlayacak süreci planlamak şeklinde tanımlanabilir. Buna göre insangücü planlaması için bazı aşamalar söz konusudur. Bu aşamaları şöyle sıralamak mümkündür:¹¹⁰

- a. Gelecekte ihtiyaç duyulacak insangücünün tahmini,
- b. Mevcut kaynakların saptanması ve bu insangücünün doğru kullanılıp, kullanılmadığının belirlenmesi,
- c. Şimdi ile gelecek arasında bir ilişki kurup, gelecekteki sorunların önceden görülmesi,
- d. İnsangücünün seçiminden desteklenmesine, eğitilmesinden, yerleştirilmesine kadar tüm konuların ele alınması.

İnsangücü planlamasını hem mikro hem de makro açıdan ele alabilmek mümkündür. Makro düzeyde bakıldığında insangücü planlaması, ülke ekonomisinin ihtiyaç duyacağı işgücünü belirleyebilmek için yapılırken, mikro düzeyde insangücü planlaması, kurumların ve kuruluşların ihtiyaçlarını belirlemek için yapılır.¹¹¹

İnsangücü planlamasına olan ilginin geçmişi Doğu ülkelerinde yüz yıla yakındır. Batı ülkelerinde ise II. Dünya Savaşı sonrasında dikkat çekmeye başlamış ve yaklaşık yarım yüzyıldır dünyanın her yerinde üzerinde çalışılan bir kavram haline gelmiştir. İnsangücü planlaması kavramına olan uluslararası ilginin 1960'larda OECD'nin "Akdeniz Bölge Projesi" ile birlikte arttığı bilinmektedir. Son dönemlerde

¹¹⁰ Walter S. Wikstrom, "Manpower Planning: Evolving Systems", **Conference Board Report**, S. 521, 2010. Aktaran; Hayat Avcu Boz, "İnsangücü Planlaması", **Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi**, C:21, S:1, 1988, s.477.

¹¹¹ Doğan Canman ve M. Kemal Öktem, "Kamu Yönetiminde İnsan Kaynağının Geliştirilmesinde İnsangücü Planlaması" **Amme İdaresi Dergisi**, C.25, S.4, 1992, s.32.

insangücü gelişim planlaması, yalnızca ulusal ofislerin değil aynı zamanda araştırmacı ve teknik asistanlar ile uluslararası fonların da ilgisini çekmektedir.¹¹² Çünkü ülkelerin, özellikle de henüz gelişmekte olan ülkelerin, işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu vasıfta yeterli eleman yetiştiremedikleri, diğer yandan ise ihtiyaç olmayan alanlarda çok fazla eleman bulunduğu bilinmektedir ve bu durum, ciddi bir problem olan işsizliğe yol açmaktadır.

Özellikle alt gelir grubundaki ülkelerde giderek artan eğitim ihtiyacı ve meslek nitelikleri doğrultusunda ve kendi ulusal gelişme planları çerçevesinde insangücü tahminleri hazırlanmakta ve Unesco, ILO ve Dünya Bankası gibi kurumlar bu ülkelere yardımcı olmaktadır. Çalışma Bakanlıkları ve Eğitim Bakanlıkları da bu alanlarda gelecekteki işgücü ihtiyacının belirlenmesi için çalışmalar yapmaktadır.¹¹³ Tüm bu çalışmaların sebebi insangücü ile açık işlerin birbirlerine örtüşmesini sağlayarak, sosyal ve ekonomik büyümeyi yakalamaktır. İnsangücü planlaması çalışmaları özellikle 1960 – 1990 yılları arasında akademisyenler tarafından da sıkça araştırma konusu yapılmış ancak daha sonra popüleritesini yitirmiş ve yerini eğitim planlamasına bırakmıştır.

İnsangücü planlaması, genellikle iş planlaması / istihdam planlaması ile karıştırılsa da bu iki kavram, birbirinden farklı iki anlamı ifade etmektedir. Buna göre; İstihdam planlaması, işlerin daha çok talep yönü ile ilgilenirken, insangücü planlaması genellikle işgücü arzı ile ilgilenmektedir. Bu nedenle insangücü planlaması işgücüne kaç tane insan gelecek, onların eğitim seviyeleri ne olacak, kaç yaşında olacaklar gibi sorular ile ilgilenmektedir. Genellikle ne tür bir eğitime ihtiyaç olduğu ile ilgilendiğinden dolayı işgücü arzının ekonominin talebini karşılaması yönünde şekillenmektedir. Dolayısı ile insangücü planlaması, Çalışma Bakanlığının ya da Eğitim Bakanlığının konusu olmakla birlikte, Maliye Bakanlığı ile de ilişkilidir.¹¹⁴

¹¹² R. Vesituluta Youdi ve Keith Hinchliffe, **Forecasting Skilled Manpower Needs – The Experience of Eleven Countries**, Belçika, Unesco, 1985, s.7.

¹¹³ A.e., s.11.

¹¹⁴ Michael Hopkins, **Labour Market Planning Revisited**, New York, Palgrave Macmillan, 2002, s.2.

1.2.2. İnsangücü Planlaması Süreci

İnsangücü planlaması çeşitli aşamalardan oluşmaktadır. Planlama, insangücü mevcudunun tespit edilip, insangücü talebinin tahmin edilmesi ile başlamaktadır. Tahmin işleminden sonra insangücü planlamasının amacını saptamak önemlidir. Sonrasında bu amacı gerçekleştirecek politikalar belirlenmekte ve programlanmaktadır. Plan ve program işlemi bittikten sonra uygulamaya konulup, kontrol edilmekte ve sonuçları değerlendirilmektedir.¹¹⁵

Tüm bu aşamalar hem mikro düzeyde insangücü planlaması için geçerlidir hem de makro düzeydeki planlamalar için geçerlidir. Planlama sürecinin ikinci aşamasını oluşturan amaçların belirlenmesi aşaması, bir nevi yol haritasıdır. Bu aşama “Neden?” sorusunun açıklamasını vermektedir. Sonrasında bu amacı gerçekleştirecek politikalar belirlenir ki bu aşama da “Nasıl?” sorusunun cevabı niteliğindedir. Politikalar belirlenip, plan hazırlandıktan ve uygulamaya geçirildikten sonra ise bu planın işleyip işlemediği, ne kadar sağlıklı yürütüldüğü kontrol edilir ve buna göre olumlu ve olumsuz sonuçlar değerlendirilip, düzeltme çalışmaları yapılır ve ilk süreç tekrar başlar.¹¹⁶ Görüleceği üzere insangücü planlaması yaşayan bir süreçtir ve sürekli gelişime gereksinim duyan, önemli bir kavramdır. Oldukça önemli olan bu planlama, dünyanın birçok ülkesinde yapılmaktadır.

1.2.3. Farklı Ülkelerde İnsangücü Planlaması

İnsangücü planlaması, temelde insangücü arz ve talebinin analiz edilmesine dayanmakla birlikte, bu analiz sonucunda arz ve talep arasındaki boşluğun doldurulmasını amaç edinmiştir.

İnsangücü arz ve talebini analiz ederken gerekli olan en temel adımları üç aşama olarak belirtebiliriz. Bunlardan ilk aşama, mevcut ve gelecekte olan çalışan ihtiyacının belirlenmesidir ve bu durum talep analizine dayanmaktadır, ikinci aşama ise insan kaynağının belirlenmesidir ve bu durum da arz analizine dayanmaktadır.

¹¹⁵ Tuğray Kaynak, “İşletme Düzeyinde Personel Gereksinmesinin Planlanması ve Uygulama Örnekleri, İstanbul, 1978. Aktaran: Ömer Erol, “İnsangücü Planlaması ve Sayısal Bir Yaklaşım”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya, 1996, ss. 50 – 52.

¹¹⁶ A.e.

Son aşama da talep ve arz analizlerinin sonuçlarına göre ortaya çıkan boşluğun analiz edilmesidir.¹¹⁷

İnsangücü planlama sürecini detaylandırdığımızda, çeşitli adımlarla karşılaşılmaktadır. Bunlar arasında mevcut çalışanların sayısının belirlenmesi, istihdam edilmek için bekleyenlerin belirlenmesi ve iş hayatına katılması gerekli olan çalışan sayısının tespit edilmesi gibi durumlar emek arzını etkileyen durumlar olarak karşımıza çıkmaktadır. İş hayatında yaşanabilecek değişimlerin (enflasyon, kriz vb.) ve işletmelerin olası açık pozisyonlarda ihtiyaç duyacağı insangücünün belirlenmesi gibi durumlar ise emek talebi ile ilgilidir. Bu veriler elde edildikten sonra ve mevcut çalışan sayısı kesin olarak bilindikten sonra ayrıca iş hayatından çekilecek olanlar, emekli olacak olanlar ve başka ülkeye taşınacak olanlar gibi arzda yaşanacak değişimlerin analiz edilmesi ve bir tahmin oluşturulması gerekmektedir. Bunların yanı sıra iş hayatına katılacak olanlar da tespit edildiğinde arz analizi de tamamlanmış olacaktır.¹¹⁸ Bu süreç tamamlandığında ise aradaki boşluk, insangücü arz ve talebinin nasıl dengeleneceğini gösterecektir. Bu sonuçlara göre, eğitim politikaları ile, istihdam politikaları ile, yetenek analizleri ile, yetenek geliştirme çalışmaları ile ve mesleki yönlendirme faaliyetleri ile arz ve talep dengeye getirilmeye çalışılabilir.

Geleceği planlarken bilinmesi gereken en önemli şey, başlangıç noktasının belirlenmesidir. Eğer mevcut durum tam olarak bilinmez ise yapılacak olan insangücü planlaması da doğru sonuçlar doğurmayacaktır. Bunun için de mevcut insangücü arzı ile insangücü talebi arasında gerçekten bir fark olup, olmadığını anlamak gerekmektedir. Bu bilgiler ışığında farklı ülkelerin insangücü planlamalarını nasıl yaptıkları incelenecektir.

¹¹⁷ Connie Champnoise, **Workforce Planning Tool Kit: Supply/Demand Analysis and Gap Analysis**, CPS Human Resource Services, 2007, s.1.

¹¹⁸ A.e.

1.2.3.1. Almanya

Almanya insangücü bakımından geçmiş yıllarda Türkiye’den yaşanan işçi göçleri nedeni ile üzerinde durulması gereken ve ayrıca değerlendirilmesi gereken bir ülke olarak karşımıza çıkmaktadır. Almanya’nın insangücü planlamasının nasıl yapıldığına değinmeden önce kısaca Alman işgücü piyasası hakkında bilgi vermek, ülkenin ekonomik yapısını anlamak için önemlidir.

Alman işgücü piyasası, 1990’ların başındaki birleşme süreci ve 1990’ların sonu ile 2000’lerin başındaki Hartz reformlarından dolayı iki büyük şok yaşamıştır. 1990’lara kadar Doğu Almanya’da çalışmak onursal bir davranış olarak görülmekte olup, resmi olarak işsizlik mevcut değildir. Ayrıca 1990’lara kadar işgücü piyasası verilerinde dalgalanmalar mevcut olmayıp, işgücüne katılma oranları kadınlarda %90,9 ve erkeklerde de %93,30 olarak görülmektedir. Berlin Duvarı yıkıldıktan sonra ise Batı Almanya’da işsizlik oranları düşmüş olup, Doğu Almanya’da artış yaşanmıştır. Bu yıllarda Doğu Almanya’da sanayileşsizleşmenin de artması ile birlikte 1989 – 1991 yılları arasında 2,5 milyon işçi işini kaybetmiştir.¹¹⁹

Giderek artan işsizlik oranını azaltmak amacı ile Gerhard Schröder başkanlığında 2003-2005 yıllarında “The Red Green” koalisyonu büyük bir işgücü piyasası reform paketi sunmuştur. Bu paket Hartz reformları olarak anılmaktadır. Hartz I ve Hartz II 2003 yılında, Hartz III 2004 yılında ve Hartz IV ise 2005 yılında yayınlanmıştır. Bu reformlar üç ayaklı reformlardır. Buna göre ilk sacayağı, işgücü piyasası hizmetlerini ve politika tedbirlerinin etkinliği ve etkisini artırmayı amaçlamıştır. İkinci ayağı ise işsizlikle mücadelenin aktifliği üzerine inşa edilmiştir. Üçüncüsü ise deregülasyon aracılığı ile talebi artırmayı amaçlamıştır.¹²⁰

Reformlar işe yerleştirme hizmetlerinin ve politika programlarının performansını artırmayı ve kamu istihdam hizmetlerini düzene sokmayı amaçlamıştır. İlk olarak, kamu istihdam hizmetleri modernleştirilmiştir. Sonrasında, kamu istihdam yönetimi ile özel tedarikçiler arasındaki etkin olmayan ve resmi

¹¹⁹ Bea Ruoff, **Labour Market Developments in Germany: Tales of Decency and Stability**, Global Labour University, S.39, 2016, s. 1-3.

¹²⁰ A.e. ss. 9 – 10.

olmayan iç ilişkilerin düzeltilmesi sağlanmıştır. Buna göre işsiz kalan herkes 6 hafta içerisinde kamu tarafından işe yerleştirilemediği takdirde kişiler özel bir servis sağlayıcıdan hizmet alabilecektir. Kamu istihdam kuruluşları da tam zamanlı ya da yarı zamanlı olarak özellikle de yerleştirme hizmetleri ile ilgili olarak dışarıdan hizmet alabilmişlerdir. Üçüncü olarak, reform ile birlikte, hedeflenen aktif politikaların artırılması amaçlanmıştır. Bu amaçla bazı yasal düzenlemeler gevşetilmiştir. İş arayanların yetenekleri, problemler ve potansiyel şansları ile ilgili görüşmeler yapılması kararlaştırılmıştır.¹²¹

1990'lardaki işsizlik oranındaki artışa karşılık getirilmiş olan bu Hartz reformları, sosyal güvenlik sisteminin finansal anlamda çöküşünü önlemek amacı ile getirilmek zorunda kalınan acil eylem reformları olarak görülmektedir ve bu reformlar öncesindeki mevcut sistem, hem politik hem de akademik tartışmalarda çeşitli eleştirilere maruz kalmıştır. Bu eleştirilerden bazıları, olumsuz iş teşvikleri yaratmak, uzun vadeli işsizliğin artması, becerilerin bozulması ve dolayısı ile işgücü piyasasındaki uyumsuzluğun kötüye gitmesidir.¹²²

Bunların yanı sıra günümüze bakıldığında, Almanya'nın istihdam planlarında son dönemde özellikle kadınların işgücüne katılımı, uzun süreli işsizlik ve genç işsizliği üzerinde durulmaktadır. Almanya'daki kadın istihdam oranı son yirmi yılda giderek artan bir çizgi seyretmektedir. Ancak kadınların önemli bir kısmının part time işlerde çalıştığı ve hala büyük şirketlerin tepe yöneticileri konumunda bulunmakta zorlandıkları bilinmektedir. Ayrıca genellikle ailesel nedenlerden dolayı iş hayatında yaşadıkları kesintiler nedeniyle kadınlar, erkeklere oranla daha düşük ücretler almaktadır. Bununla birlikte, yaklaşık bir milyon kişinin bir yıl ve üzerinde işsiz olduğu bilinmektedir. Uzun süreli işsizlik hala işgücü piyasasında önemli bir olumsuzluk olarak varlığını sürdürmektedir. 2013 yılında Almanya, Avrupa Birliğindeki en düşük genç işsizliğine (%7,9) sahip ülke olmuştur. Dolayısı ile genç işsizliği, üzerinde acil bir şekilde durulması gereken konular arasında yer almamaktadır. Önemli olan okuldan işe geçiş sürecini destekleyici politikaları

¹²¹ Jacobi ve Kluve, **a.g.e.**, ss.8-9.

¹²² **A.e.**, s.6.

artırmak ve meslek hayatlarında öğrencilerin başarılı bir başlangıç yapabilmelerini sağlayabilmektir.¹²³

Almanya’da insangücü planlamasını yapan kuruluş IAB olarak adlandırılan Institute for Employment Research’tır. IAB insangücü talebi ile ilgili uzun vadeli projeksiyonlar yapmaktadır. Bu kuruluş, gelecekte yaşanabilecek gelişmeler hakkında tam bir tahmin belirtmese de Prognos Enstitüsü ile birlikte gelecekteki çalışma hayatını gözler önüne serecek senaryolar geliştirirler. Ortaya konulan tüm bu veriler demografik gelişim, uluslararası ekonomideki gelişmeler, oranlar ve tahmini ekonomi politikalarına göre hazırlanmaktadır. Tüm bu tahminler sektör bazlı olarak gerçekleştirilmektedir ve böylece mesleki eğitim ve insangücü talebi tahmin edilir. Birkaç yıldır IAB, SYSIFO (System for Simulation and Forecasting) olarak adlandırılan bir makroekonomik model geliştirmektedir. Buna göre, ulusal ekonomi ve onun uluslararası bağlantılarına dayalı altı blok vardır ve bu bloklar ekonomik büyüme, gelir ve istihdam, fiyatlar ve maaş fiyat mekanizması, ticaret döngüleri, para ve para mekanizması ve uluslararası ekonomidir.¹²⁴

Alman iş piyasasında bir yandan yüksek yetenekli kişilere olan ihtiyaç artarken diğer yandan nüfusun giderek yaşlanıp, doğum hızının aynı hızla düşmesi nedeni ile yaşanan değişimler iş hayatındaki nüfusun da ortalama yaşının artmasına sebep olmaktadır. Bu durum da insangücü açığı doğması endişesine sebebiyet vermektedir. Günümüzde Almanya’da emekli olan çalışanların sayısı iş hayatına giren gençlerin sayısından daha fazla olmaktadır.¹²⁵

Almanya, diğer Avrupa ülkeleri ve Amerika’ya oranla daha hızlı demografik değişime uğrayan bir ülkedir. Bu demografik değişimin yanı sıra yüksek yetenekli çalışanların istihdamında da artış görülmektedir. Yüksek nitelikli emek gerektiren işlerdeki bu artış, Almanya’da yetenekli çalışan eksikliği riskini de beraberinde getirmektedir. Özellikle son dönemlerde yüksek nitelikli işlerdeki liderlerin yerini alabilecek kadar gencin iş hayatına girmediği konusu tartışılmaktadır. Alman

¹²³ G20, **Employment Plan 2014 Germany**, 2014, s. 1.

¹²⁴ Ed Willems, “Manpower Forecasting and Modelling Replacement Demand: An Overview”, **Research Centre for Education and the Labour Market**, Maastricht, 1996, s. 19.

¹²⁵ Alfred Garloff, Rüdiger Wapler, **Labour Shortages and Replacement Demand in Germany**, “Institute for Employment Research, 2016, s.4.

Mühendisler Odası adına araştırma yapan Cologne Ekonomik Araştırma Enstitüsü'nün yaptığı bir çalışmada 2011 yılında yaklaşık 72.000 mühendislik pozisyonunun doldurulamadığı ve bunun da ekonomideki kaybının 8 milyar olduğunun ortaya konması buna örnek olarak gösterilebilir. Alman Federal İstihdam Bürosu'nun (FEA) yaptığı araştırmalara göre her ne kadar henüz iş gücü açığı olmasa da bu durumdan etkilenmeye başlayan bazı mesleklerin olduğu ortaya konmuştur.¹²⁶

İnsangücünün tahmin edilebilmesi için farklı ülkelerde değişik kuruluşlar tarafından çeşitli modeller geliştirilmiştir ve bu modeller ülkelerin ekonomik, politik ve demografik özelliklerinden etkilenerek aralarında farklılıklar göstermektedir.

İnsangücü tahmin modelleri ülkeler arasında farklılık göstermelerine rağmen üç operasyonel adımın hepsinde ortak olduğu görülmüştür. Bu adımlar; ülkedeki istihdam oranındaki değişim, ülkedeki farklı sektörlerin nispi paylarındaki değişiklikler ve her sektörde yer alan farklı mesleklerin göreceli paylarındaki değişikliklerdir. İnsangücü talebini tespit edebilmek için yukarıdan aşağıya bir yaklaşım benimsemek yerine aşağıdan yukarıya doğru bir ekonomik büyüme modellemesi daha faydalı olacaktır. Yukarıdan aşağıya doğru olan yaklaşımda aşamalar sektörel istihdam projeksiyonları oluşturularak başlar ve sonrasında her sektör meslek bazında kategorilere ayrılırken, aşağıdan yukarıya doğru bir ekonomik büyüme modellemesinde ise işlemler sektörel olarak ekonomik gelişmenin modellemesi ile başlamaktadır ve daha sonra sektörel gelişim eğilimleri ayrıntılı bir şekilde analiz edilmektedir. Böylece detaylı olarak elde edilmiş sektörel analiz sonucunda gelecekteki insangücü talebinin mesleki olarak tahmini için bir temel oluşturulmuş olur. Buna göre bir ülkede yapılan insangücü talep tahminlerinin modeldeki sektörel ayrışmanın derinliğine bağlı olduğu söylenebilir. Almanya aşağıdan yukarıya doğru olan ekonomik büyüme modellerine doğru bir örnektir. Almanya'da kullanılan model Almanya İstihdam Araştırması Enstitüsü (IAB) tarafından geliştirilmiştir ve 59 sektörden oluşmaktadır. Modelin adı INFORGE

¹²⁶ A.e., s.6.

(Interindustry Forecasting Germany) modeli olarak geçmektedir.¹²⁷ Aşağıdan yukarıya doğru tam entegre edilmiş bir model olan INFORGE modelinde her bir sektör oldukça detaylı bir şekilde makro ekonomik boyutu ile ele alınmaktadır.¹²⁸

Almanya’da insangücü öngörülleri beş yıllık olarak güncellenmektedir. Bu planlama yapılırken kullanılacak veriler anketlerden, ulusal verilerden ve sosyal güvenlik kayıtlarından elde edilmektedir. Bu planlamanın maliyetini federal ve bölgesel hükümet karşılamaktadır ve planlama hem bağımsız araştırma kuruluşları tarafından hem de federal araştırma enstitüleri tarafından gerçekleştirilmektedir. İnsangücü planlamasının yapılmasının amacı genellikle hükümetin kullanımına sunmak olup, bölgesel ve yerel tahminler arasında yakın bir ilişki söz konusu değildir. Bu verilere ulaşım sınırlıdır.¹²⁹

Almanya’daki INFORGE modeli de diğer tüm modeller gibi zaman içerisinde kendisini yenilemiş ve geliştirilmiştir. 1980’lerde Almanya için insangücü planlaması akademik ve kamu araştırma kuruluşlarının liderliğinde gerçekleşmiştir ve Hamburg Üniversitesi aracılığı ile yapılmıştır ve Birleşmiş Milletler tarafından merkezi bir model olarak tanımlanmıştır. Almanya’da daha sonraları IAB, detaylı bilgi edinebilmek için genel olarak işveren anketlerine odaklanmıştır ve bu durum AR-GE gibi daha fonksiyonel konulara ağırlık verilmesine neden olmuş ve bilgi işlem gibi anahtar rollere fazla ağırlık verilmemesine yol açmıştır. Şu anda geliştirilen modelde ise çok boyutlu bir yaklaşım söz konusu olmuştur ve günümüzde fonksiyonlar, görevler, yetenekler, tutum ve davranışlar, karakteristik özellikler gibi kavramlar da bu modelin içerisinde yer almaktadır. Bir İngiliz modeli olarak geliştirilen LEFM modeli (Local Economy Forecasting Model) de Almanya’da yerel düzeyde insangücü tahmini yapabilmek için kullanılmaktadır. Ayrıca Mikrozensus adı verilen insangücü anketleri de tahminlere veri sağlamak amacı ile kullanılan

¹²⁷Sue Richardson ve Yan Tan, **Forecasting Future Demands – What We Can and Cannot Know**, NCVER, Australia, 2007, s. 25.

¹²⁸ Christian Lutz ve M. Ingo Wolter, “The Economic Impact of Immigration in Germany”, Demographic – Macroeconomic Modelling Workshop, Germany, 2000, s.2.

¹²⁹Michael Neugart ve Klaus Schömann, “Employment Outlooks: Why Forecast the Labour Market and for Whom?”, **WZB Discussion Paper**, Berlin, 2002, s. 16.

kaynaklardandır.¹³⁰ Bu bilgiler ışığında Almanya için yapılan insangücü planlamasından bir kesit sunabilmek mümkündür.

Almanya, bilindiği üzere göç alan bir ülke konumundadır ancak göçlerin gelecek yıllarda azalması düşünülmektedir. Buna göre, işgücünde de bir düşüş yaşanacağı tahmin edilmektedir. 2030 yılına kadar yaşanacağı tahmin edilen düşüş 2.1 milyondur. İyi senaryolar mevcut olmakla birlikte bu iyi senaryolarda dahi 2030 yılına gelindiğinde 900.000 kişilik bir işgücü azalışı öngörülmektedir. Bununla birlikte, 2020 yılından sonra istihdamın da düşmesi beklentiler arasında yer almaktadır. Yapılan hesaplamalara göre, gayri safi yurtiçi hasıla yüzde 0,35 artacaksa da bu artış kişilerin gelirlerinde 0,25'lik bir artışa yol açacaktır. Bu durum, emek arzındaki çarpan etkisinden kaynaklanmaktadır ve bu da istihdam ve gelirin emek arzı ile orantısız bir şekilde artmasına neden olmaktadır. Hem istihdam hem de büyüme fırsatları aynı anda artsa dahi günün sonunda az ya da çok sıkıntı yaşanması muhakkaktır.¹³¹

2010 ve 2013 yılları arasında Almanya'ya her yıl göç edenlerin sayısı ortalama 300.000 olarak görülmüştür. Bu da Almanya'daki işgücü arzının göçmenlerden etkilendiğini göstermektedir. Almanya'nın işgücü arzının 44 milyon civarında olduğu bilinmektedir. Bu artış elbette ki yalnızca göçmenlerden kaynaklanmamaktadır. Bu artıştaki önemli bir etken de kadınlar ve yaşlıların iş hayatına katılımının artmasıdır.¹³²

Yapılan analizler sonucunda, 2030 yılı sonuna kadar ortalama yerel işgücünün %12 oranında düşmesi planlanmaktadır ve en yüksek düşüş ise %40 ile seramikçiler ve cam imalatçılarındadır. Aynı zamanda akademisyenlerin işgücü arzı %24 artacakken, ikili mesleki eğitim gören çalışanların oranının %4

¹³⁰ Robert A. Wilson, "Forecasting Skill Requirements at National and Company Levels", **Training in Europe**, C.3, Luxembourg, 2001, ss. 575-585.

¹³¹ Kurt Vogler-Ludwig, Nicola Düll ve Ben Kriechel, **The German Labour Market in the Year 2030 - The Impact of Immigration on Employment and Growth – 2014 Projection**, Economic Research & Consulting, 2014, ss. 2-3.

¹³² A.e. s.6.

düşeceği tahmin edilmektedir. Teknik eğitim alan kişilerin oranının da yaklaşık %12 düşmesi beklenmektedir.¹³³

Talep yönünden bakılacak olduğunda, istihdamın 2018 yılında 42.2 milyon ile tepe noktayı bulmasından sonra, 2030 yılına kadar bir düşüş yaşanacağı ve 2030'da 40,8 milyon olması tahmin edilmektedir. 2013 ile 2030 yılları arasında yönetim hizmetleri alanındaki talep artışının %6 ile %13 arasında olması beklenmektedir. Üretim sektöründe ise yaklaşık %8'lik bir düşüş beklenmektedir. Bununla birlikte yapılan çalışmalar asgari ücretlerde yapılan düzenlemelerin istihdam üzerinde minimal bir etkisi olacağını göstermektedir.¹³⁴

Ofis işlerinde ciddi bir düşüş beklense de finans, satış, ulaşım ve ticaret ile ilgili işlerde büyüme yaşanması beklenmektedir. 2030 yılı ile ilgili olarak yapılan projeksiyonlar, işgücü arzına göre işgücü piyasasında birkaç yıl süren bir gelişme döneminin yaşanacağını ancak sonrasında demografik faktörlere dayalı olarak işgücü arzında bir düşüş yaşanacağını göstermektedir.¹³⁵

Almanya'nın uzun vadeli insangücü planına bakıldığında, özellikle göçmenlerin nitelikli işçi açığı olan işleri doldurmaları sağlanarak ekonomik görünümü ve işgücü piyasasını kalıcı olarak geliştireceği görülmektedir. Yine de hükümetin yetenek stratejisi hala önemini korumaktadır ve doğru yolda gitmektedir. Bu stratejiler, özellikle yerel işgücü arzının artırılmasına odaklanmaktadır. Böylece, işgücü piyasasının göç akımlarına karşı daha az bağımlı olması sağlanabilecektir. Hükümetin düşük yetenekli ve dezavantajlı kişiler üzerine odaklanması, tüm yetkinlik ve yeteneklerin dengelenmesini sağlayabilecektir. Bununla birlikte, demografik değişimlere odaklanarak yapılan analizlerin kontrolü zor olacaktır. Bu nedenle nüfus politikası ve aile politikası uzun dönemli yetenek arzı politikalarının ana konusu olmalıdır. İnsangücü arzındaki düşüş, durdurulmasa dahi artan doğum

¹³³ A.e., ss.9-10.

¹³⁴ A.e., ss.12-14.

¹³⁵ A.e. ss. 14-20.

oranları ile, yüksek işgücü piyasası katılımı ile ve istikrarlı göç politikaları ile azaltılabilir.¹³⁶

Diğer yönden Almanya'nın kısa dönemli uygulamalarına bakıldığında, aktif istihdam politikalarının, uzun süreli işsizlerin doğru işlere yerleştirilmeleri için uygun destekleri almalarının sağlanması ve yetenek erozyonu riskinden kaçınması gerekmektedir. Bunun gerçekleştirilmesi için de kamu istihdam hizmetlerinin kapasitelerini daha geniş iş yüküne uygun hale getirmeleri gerekmektedir. Aynı zamanda eğitim ve mobilite gibi konularda desteklerini artırmaları gerekmektedir. Bilinmektedir ki işsizlerin entegrasyonu ve kalifiye emek arzının korunması gibi konuların sağladıkları sosyal avantajlar, ekonomi tamamen düzeldiğinde önemini gösterecektir.¹³⁷

Almanya'nın yaptığı tüm analizlerde gelecek dönemde insangücünün azalacağı ortaya konmaktadır. Bununla başa çıkabilmek için işsizlerin istihdama sokulması, göçmenlerin iş hayatına entegre edilmesi, kadın istihdamının artırılması, doğum oranlarının artırılması ve yaşlıların tekrar iş hayatına döndürülmesi gibi politikalar üzerinde çalışmalar yapılmalıdır.

1.2.3.2. Danimarka

Ülkelerin refahlarını artırmak ve gelecekte de varlıklarını ve güçlerini devam ettirebilmeleri için güçlü bir ekonomiye ihtiyaçları vardır. Güçlü ekonomi de gelecek ile ilgili durumların doğru analiz edilip, ayakları yere sağlam basan planların yapılmasına bağlıdır. Bu nedenledir ki ülkeler, gelecekte gerçekleşecek insangücü arzı ve talebini iyi okumalı ve buna göre oluşma ihtimali olan yetenek boşluklarını da doğru mesleki yönlendirme ve eğitimler ile gidermelidirler.

Danimarka'daki tahmin çalışmaları, genellikle yerel düzeydeki araştırma ve danışmanlık şirketleri aracılığı ile yapılmakta ve direkt araştırma ve fonlama yolu ile sosyal ortakların katılımına dayanmaktadır. Nitelik ihtiyaç analizleri, mesleki standartlar ile sektörel ve bölgesel analizlerin geliştirilmesi sırasında

¹³⁶ A.e., ss.22-23.

¹³⁷ ILO, *Germany A job – Centered Approach*, International Labour Organization, 2011, ss.86-88.

uygulanmaktadır. Bu analizlerde kullanılan metotlar genellikle anketler ve sektör çalışmalarıdır. Her ne kadar nitelikler için belli bir ulusal enstrüman bulunmasa da gereken niteliklerin tahmini iyi bir şekilde gerçekleştirilmektedir. Danimarka'daki istihdam tahminleri ve gelecekteki işgücü piyasasının talepleri sektörel kategorizasyona tabidir ve eğitim seviyesi, sektör ve işgücü talebi bilgisinin kombinasyonundan oluşmaktadır. İşgücü piyasasında yaşanabilecek potansiyel dengesizlikler, gelecekteki eğitim sisteminden çıkışlar ve istihdam tahminlerinin karşılaştırılması ile ortaya konabilmektedir.¹³⁸

Tahmin araçlarının yanında, eğitim sistemi, tahmin alt yapısı, işgücü piyasası ve tüm katılan paydaşlar için hedefler, amaçlar ve çalışma metotlarının tanımlandığı açık bir politik çerçeve söz konusudur. Aynı zamanda tüm paydaşlar arasında sosyal diyalog çok iyi bir gelişme göstermiştir. Hükümet, mezun talebi ile arzının eşleşmesini artırmaya odaklanmıştır. Belediyelerin kamu istihdam hizmetleri, eşleştirme ve aktif istihdam politikalarından sorumludurlar. İş gücü piyasası dengesi, kamu istihdam hizmetlerini desteklemektedir. Danimarka'da insangücü planlaması için ulusal işverenlerle anketler yapılmakta, anketlerden elde edilen veriler ışığında işgücü piyasası modeli oluşturulmakta ve online ara yüz kullanılmaktadır. Tüm bu faaliyetlerin temel amacı bireylere daha iyi bir istihdam fırsatı sağlamaktır. Bu nedenle de planlama yapılırken eğitim, istihdam ve yetenek politikalarından yararlanılmaktadır.¹³⁹

Danimarka'da çeşitli insangücü arz ve talep tahmin yöntemleri mevcuttur. Bunları şöyle açıklayabilmek mümkündür: Eğitim Bakanlığının bir parçası olan Bilişim Teknolojileri ve Öğrenim Ulusal Ajansı, düzenli eğitim istatistikleri oluşturur ve eğitim ile ilgili kantitatif tahminlerde bulunur. Bu istatistikler eğitim sisteminin gidişatını göstermektedir. Ayrıca Dream adlı Ekonomik Model de uzun vadeli olarak 30 – 40 yıllık tahminlerde kullanılan bir model olmakla birlikte politika yapıcılarının uzun vadeli gelişmeleri kamu finansmanı çerçevesinde değerlendirmelerini sağlamaktadır. Maliye bakanlığı da kamu sektöründeki insangücü talep ve arzı ile ilgili tahminlerde bulunmaktadır. Örneğin 2016 yılındaki bir rapora göre 2050'ye

¹³⁸ CEDEFOP, *Skills Anticipation in Denmark*, Skills Panorama, 2017.

¹³⁹ A.e.

kadar eğitim seviyesi artacaktır. Bu nedenle de özel sektörde eğitimsel bir değişim ihtiyacı doğacaktır ve yüksek nitelikli bireyler özel sektörde çalışacaklardır. Bir diğer tahmin faaliyeti de Eğitim Bakanlığı tarafından yapılan profil modelidir ve gençlerin eğitim hayatından iş hayatına geçişleri ile ilgili tahminlerde bulunmaktadır. Bu model, gelecekte ihtiyaç duyulacak yetenek ve eşleşme problemlerini belirlemek için kullanılmaktadır ve modelde yetenek arz ve talebi karşılaştırılmaktadır.¹⁴⁰

Yakın tarihli bir projeksiyona göre 2020 yılına gelindiğinde, Danimarka ekonomisi 100.000 vasıfsız işçi fazlasına sahip olacaktır ve vasıflı işçilerin arzında da önemli bir eksiklik yaşanacaktır. Birçok Avrupa ülkesinin 2025 projeksiyonlarında tüm işlerin en az yarısının yüksek yetenek gerektirecek işler olacakları öngörülmektedir. Aynı projeksiyonlara göre, her eğitim seviyesinin niteliklerinin artırılması gerekecektir. Talepte yaşanacak olan değişim de kısmen vasıfsız işçilerin emekli olması ve daha nitelikli olan genç neslin işgücüne girmesi ile çözülebilecektir. Bununla birlikte, yakın gelecekte vasıfsız işçiler yine de işgücünün önemli bir bölümünü oluşturmaya devam edeceklerdir ve bu durum da vasıfsız işçilerin niteliklerini sürekli yükseltmelerini önemli kılmaktadır.¹⁴¹

Danimarka'da gelecekteki insangücü arz ve talebi ile ilgili tahminlerin doğru yapılabilmesi amacı ile birçok yöntemin uygulandığını ve birçok kuruluşun olduğunu yukarıda belirtmiştik. Bu kuruluşlardan birisi de UNI-C istatistik ve analiz birimidir ki bu birim, Eğitim Bakanlığı bünyesinde çalışmalar yapmaktadır. Birim, eğitim ve işgücü piyasası ile ilgili olarak düzenli bir şekilde kantitatif öngörüler yapmakta ve eğitim istatistikleri sunmaktadır. Yapılan öngörüler hem 2 – 3 yıllık kısa vadeli olmakta hem de 10 yıllık uzun vadeli olmaktadır.¹⁴²

İşçi Hareketi Ekonomik Konseyi (ECLM) de sendikalar tarafından finanse edilen bağımsız bir düşünce kuruluşudur. Konsey, toplumdaki herkesin eğitim almasını ve böylece uygun ve daha iyi koşullarda istihdam edilmelerini

¹⁴⁰ A.e.

¹⁴¹ Stina Vrang Elias, **Mastering the Supply and Demand of Tomorrow's Labour Market: A Case Study from Denmark**, EPIN, 2017, s.2.

¹⁴² European Commission, **Skills Governance in Europe – Denmark**, European Commission, 2014, s.1.

amaçlamaktadır. Konsey, işgücü arz ve talebi için 10 yıllık uzun dönemli tahminlerde bulunmaktadır. Daha gelişmiş olan tahmin yöntemleri işgücü piyasasındaki arz ve talep arasındaki eşitsizliklerde yer alabilecek ikame türlerinin varsayımlarını da içermektedir. Konsey, işgücü piyasasındaki yapısal değişimleri analiz etmek için üç model kullanmaktadır. Bunlar: İlk olarak Danimarka İstatistiklerinden aldıkları verileri kullanır ve işgücü piyasasındaki olasılıkları değerlendirir. Eğitim ve meslekler ile ilgili olan datanın sosyoekonomik altyapıya da uyması sağlanır böylece risk faktörleri belirlenir. Bu tür analizler sonucunda eğitim, altyapı ve işgücü piyasasının durumu arasındaki bağlantı görülmektedir. İkinci olarak eğitim seviyesi ve işgücü arzını tahmin edecek eğitim modelini kullanır. Markov yaklaşımına dayanan bu model, geçmiş gençlik topluluklarının eğitim bilgilerini kullanarak gelecek eğitim seviyelerini tahmin eder. Bu model, Eğitim Bakanlığı'nın profil modeline benzemektedir. Son olarak da Dream grubunun oluşturduğu senaryolar vardır. Bu senaryolar, işgücü piyasasındaki gelecekte yaşanacak dengesizlikleri değerlendirmek için kullanılmaktadır. Böylece yetenek eksiklikleri tahmin edilebilecektir. Tüm bu tahminler genellikle işgücü arzına odaklanmaktadır ve işgücü talebine çok daha az yer verilmektedir. İş gücü talebi için kullanılan detaylı bir değerlendirme modeli söz konusu değildir. Bunun sebebi olarak da gelecekteki işgücü piyasasındaki değişikliklerin değerlendirilmesinin güçlüğü gösterebilmek mümkündür.¹⁴³

Danimarka'da 2013 yılında yapılan tahminlere göre eğer talep, bireysel sektörlerde önceki 10 yılda olduğu gibi devam ederse, demir ve metal endüstrisinde 2020 yılına kadar yaklaşık 20.000 yetenekli çalışana ihtiyaç duyulacaktır. Yine 2020 yılına kadar teknik eğitim almış kişilere olan ihtiyaç da yaklaşık 13.000 olacaktır.¹⁴⁴

Kopenhag İşletme Okulu'nun yaptığı bir araştırmaya göre, Danimarka'da önemli oranda yetenek boşluğu söz konusudur. Yapılan ankete göre, katılımcı firmaların %58'inin son 12 ay içerisinde önemli derecede yetenek boşluğu yaşadığı belirtilmiştir. Bu konuda sorulan soru "Son 12 ay içerisinde kalifiye çalışan yetersizliğinden doğan önemli bir yetenek boşluğu yaşadınız mı?" olmuştur ve buna

¹⁴³ A.e., s.2.

¹⁴⁴ A.e., s.13.

göre cevaplayanların %43'ü kısmen, %13'ü oldukça ve %2'si de çok fazla hissettiklerini belirtmiştir.¹⁴⁵ Bu durum da Danimarka'nın her ne kadar eğitim ve insangücü planlamasına önem veren bir ülke olsa da yine de her ülkenin yaşadığı problemleri yaşadığını ve bu durumun kaçınılmaz olduğunu göstermektedir. Arz yönlü insangücü planlaması yapan Danimarka, talep yönü ile çok ilgilenmemektedir. Belki de yaşanan bu yetenek sıkıntısı bu durumun bir sonucu olarak görülebilir.

1.2.3.3. Finlandiya

Diğer ülkelerde olduğu gibi Finlandiya'da da insangücü planlamasına önem verilmiştir. Finlandiya için hem kısa dönemli hem de uzun dönemli insangücü tahmini yapmak oldukça önemlidir. Son yıllarda Finlandiya'da düşük büyüme oranı beklenmektedir ve uzun zamanda jenerasyon değişimine dayalı olarak ciddi bir insangücü eksikliği olacağı tahmin edilmektedir. Finlandiya, bu duruma karşılık olarak özellikle uzun dönemli birkaç yapısal reforma odaklanmaktadır. Bu reformlar arasında; yerel hükümet, sosyal sistem, sağlık sistemi ve kariyer gelişimi ile ekonomik yapıyı değiştirmek yer almaktadır. Yapılan çalışmalar neticesinde, ülkede insangücü talebini karşılamak için yeteri kadar arz olmadığı ve bazı alanlarda büyük boşluklar olduğu gözlemlenmiştir. Bununla birlikte, Finlandiya eğitim sistemi, ekonomi ve dünya pazarındaki değişime uyum sağlayabilmek için birkaç yıl önce önemli değişiklikler yapmıştır. Bazı meslekler kronik olarak işgücü eksikliği yaşamaktadır. Bu mesleklere örnek olarak, otobüs şoförlüğü, hemşirelik ve doktorluğu gösterebilmek mümkündür. Baltık ülkelerinden sezonluk olarak inşaat sektöründe çalışacak mevsimlik işçiler de ülkeye çalışmaya gelmektedir. Her ne kadar ülkede işgücü eksikliği görülen meslekler genellikle madencilik gibi düşük nitelik gerektiren işler olsa da hem kamu hem de özel sektör kuruluşları teknik ve yönetim bölümlerinde çalışacak yüksek nitelikli işçi bulmakta da zorlandıklarını belirtmektedirler.¹⁴⁶

¹⁴⁵ CBS, **Skills Gap in Denmark – Investigation of Borsen's Top 1000**, Copenhagen Business School, ss. 1-8.

¹⁴⁶ European Commission, **Skills Governance in Europe – Finland**, European Commission, 2014, s.1.

Kısa dönemde bu problemlere çözüm olarak göçmenleri göstermek Finlandiya açısından çok mümkün değildir çünkü Finlandiya, diğer Kuzey ülkeleri ile karşılaştırıldığında onlardan çok daha fazla sıkılıkta bir göç politikasına sahiptir. Finlandiya işgücü piyasası, kısmen kapalı bir sistemdir ve işgücü piyasasında istihdam edilebilmek için Finlandiya eğitim sisteminde eğitim ve çalışma geçmişine sahip olmak beklenmektedir. Tüm bunlar, Finlandiya eğitim sisteminde ulusal işgücünün eğitimi ve yeniden eğitimi için baskıya yol açmaktadır.¹⁴⁷

Finlandiya ekonomisinin dış dünyaya bağımlı olması, ülkenin yaşanan ekonomik döngülere karşı hassas olmasına yol açmaktadır ve bu durum da yapısal bir işsizlikle karşı karşıya kalmasına sebebiyet vermektedir. Bununla birlikte, geçmişte eğitim sisteminin iş hayatı ile yeteri kadar uyumlu olmaması, son yirmi yıl içerisinde eğitim sisteminde önemli değişiklikler yapılmasına yol açmıştır. Eğitim sisteminin iş hayatı ile yeteri kadar uyumlu olması ile kast edilen, işverenlerin talep ettiği genel ve özel niteliklerin eğitim sistemi içerisinde öğrencilere kazandırılmasıdır. Bu bağlamda eğitim sisteminde yapılan en büyük reformlardan birisi, 1996 yılında teknik okul yüksek öğrenim sisteminin kurulmasıdır ve yetkinliğe dayalı müfredatın tüm eğitim seviyelerinde yenilenmesidir.¹⁴⁸

Finlandiya’da aynı zamanda işsizlik riskini artıran bir başka neden de niteliksiz genç ve yaşlı insanların sayısındaki artıştır. Yapılan tahminler, yaşlanmaya bağlı olarak sosyal hizmetler ve sağlık talebinde önemli bir artış olduğunu ortaya koymuştur. Bu sektörlerdeki hizmetleri belediyeler karşılamaktadır ve sektörde kadın hakimiyeti yüksektir. Bu durum da kadınların işgücüne tam zamanlı katılımını sağlamanın temel taşı oluşturmaktadır.¹⁴⁹

Finlandiya, kantitatif tahmin organizasyonlarını 2009 yılında yenilemiştir. Önceden yalnızca Çalışma Bakanlığı’nın sorumluluğu altında olan tahmin işlemleri artık PATKET adı verilen bir konsorsiyum tarafından gerçekleştirilmektedir ve bu konsorsiyum dört bakanlıktan oluşmaktadır. Bunlar; Eğitim ve Kültür Bakanlığı, Maliye Bakanlığı, Çalışma ve Ekonomi Bakanlığı ile Sosyal ve Sağlık İşleri

¹⁴⁷ A.e.

¹⁴⁸ A.e.

¹⁴⁹ A.e.

Bakanlığı'dır. Bu konsorsiyumun başkanlığını Çalışma ve Ekonomi Bakanlığı yürütmektedir.¹⁵⁰

Finlandiya'da yapılan güncel tahmin 2010 yılında yapılan ve 2025 yılına kadar olan süreci kapsayan VATTAGE adlı tahmindir. Buna göre; öncelikle uzun vadede iş piyasasını etkileyen birkaç sayısal makroekonomik veri üretilmektedir. Temel varsayımlar ise ihracatın büyüme seviyesi, istihdam düzeyi, göç vb.dir ve bu tahminler, tüm paydaşlar ile yapılan diyaloglar neticesinde şekil almaktadır.¹⁵¹ Vattage modeli, Avustralya'daki Monash Üniversitesindeki politik çalışmalar merkezinde geliştirilen dinamik modele dayanmaktadır. Monash tipi modeller Çin, Güney Afrika, Amerika, Danimarka, Finlandiya ve Hollanda gibi birçok ülkede kullanılmaktadır.¹⁵²

VATTAGE oluşturulurken, Finlandiya ekonomisinin yapısı ile ilgili bilgiler toplanır. Bununla birlikte davranışsal parametreler de model içerisinde yer almaktadır. Aynı zamanda endüstrilerin girdi ve çıktıları da hesaplanmaktadır. VATTAGE, zamanla politika ya da ekonomik çevrede yaşanacak değişimlere karşı yeniden düzenleme yapılmasına da olanak sağlamaktadır. Bu düzenlemenin en önemli belirleyicisi ise yatırım ve yatırım dışı olan fiziksel sermayenin ve zamanla gerçekleşen finansal değerlerin birikimidir. Model, cari hesap açıklarını ilgili yabancı borçlarla ve kamu borcu ile birlikte devlet borçlarıyla ilişkilendirmektedir.¹⁵³ Verilen bilgilerden de anlaşılacağı üzere VATTAGE modeli aslında daha çok ülkelerin politikalarını ve ekonomilerini analiz etmek amacı ile kullandıkları bir modeldir. Genellikle ekonomideki çevre politikalarının ve vergi politikalarının etkilerini araştırmak amacı ile kullanılmakla birlikte, bazı durumlarda ekonomik büyüme ve istihdam gücü ile ilgili senaryoların oluşturulmasında da kullanılan bir model olarak karşımıza çıkmaktadır.

¹⁵⁰ A.e., s.3.

¹⁵¹ A.e.

¹⁵² Jussi Ahokas, Juha Honkatukia ve Kimmo Marttila, "Forecasting Demand for Labour Skills with an AGE-Model in Finland", (Çevrimiçi) http://www.oph.fi/download/145410_Forecasting_Demand_for_Labour_with_an_AGE-1.pdf, 10.10.2017.

¹⁵³ A.e.

Finlandiya’da ekonomik araştırmalar enstitüsü tarafından ekonomik araştırma için yürütölen VATTAGE tahminlerine baēlı olarak, Eēitim ve KÖltÖr Bakanlıēı tarafından yürütölen ve VATTAGE öngörÖleri kullanılarak gerēekleřtirilen ve VATTAGE sonuēlarının eēitim öngörÖlerine ēevrilmesini saēlayan MİTENNA sistemi mevcuttur.¹⁵⁴

Finlandiya’daki eēitim ihtiyaēlarının kantitatif tahmini 1960’lara kadar dayanmaktadır ve kantitatif tahmine dayalı olarak iş hayatı için gerekli olan yeteneklerin karşılanması için eēitim ile işgÖcÖ ihtiyaēlarının eēleřtirilmesi uygulamaları uzun yıllardır yapılmaktadır. Tahmin uygulaması, Finlandiya Milli Eēitim Kurulu’na baēlanana kadar yani 1990’ların ortalarına kadar uzun vadeli kantitatif eēitim ihtiyacı tahminleri Eēitim ve KÖltÖr Bakanlıēı tarafından gerēekleřtirilmiřtir. Bu noktada Kurul, Finlandiya Eēitim ve KÖltÖr Bakanlıēı ile Avrupa Sosyal Fonundan yardım alarak 1996 – 1999 yılları arasında insangÖcÖ ve eēitim talebinin tahminini geliştirme projesini ortaya koymuştur. Bu proje, eēitim ve istihdam talebinin kantitatif tahmini için geliştirilmiş olan MİTENNA modeli olarak adlandırılan bir modelin geliştirilmesi ile sonuēlanmıřtır.¹⁵⁵

Bu model, işgÖcÖ piyasasının ihtiyaēlarına dayanarak yaklaşık 15 yıllık uzun dÖnemli eēitim ihtiyaēlarının tahmininde kullanılmaktadır. Bu model, yalnızca kantitatif tahmin Öreten bir hesaplama modeli olmamakta, aynı zamanda paydaşlar ile iş birliēi temeline dayanan bir işletim modeli olarak görÖlmektedir. Aynı zamanda gelecek eēitim ihtiyaēlarını tahmin edebilmek adına ēeřitli tahminleri, uzman görÖşlerini ve eēitim politikası hedeflerini de birbirine baēlantılı hale getirmek için kullanılmaktadır. Bu durum da bu modelin yalnızca tek bir araştırma kuruluşu tarafından geliştirilen ekonomik bir hipotez olmadıēını, aksine Ölkenin geleceēi için geniş bir tartışma sÖreci iēerdiēini gÖstermektedir.¹⁵⁶

MİTENNA modeli, emek talebindeki deēiřimler, doēal işgÖcÖ israfı, vasıflı işgÖcÖ talebi ve eēitim ihtiyaēları ile ilgili uzun vadeli veriler saēlamaktadır.

¹⁵⁴ European Commission, **a.g.e.**, s.3.

¹⁵⁵ Ilpo Hanhijoki, Jukka Katajisto, Matt Kimari ve Hannele Savioja, **Education, Training and Demand for Labour in Finland by 2025**, Finnish National Board of Education, 2012, s. 17.

¹⁵⁶ **A.e.**, ss. 17-18.

MİTENNA'daki tahmin süreci iki bölüme ayrılmıştır. Buna göre ilk aşama, işgücü miktarı, ekonomik hayatın ihtiyaç duyabileceği eğitim nitelikleri gibi iş dünyasının ihtiyaçlarına odaklanmaktadır. Hesaplama, aynı zamanda işgücü israfı tahmini ve işgücü talebindeki değişikliklerin tahminini de içermektedir. İkinci aşamada ise işgücü arzı ele alınmaktadır. Bu aşamada işgücüne katılacak olan mezunların oranı, göç etkileri ve yaş grubu tahminleri gibi veriler dikkate alınmaktadır. Buna göre Mitenna modelinin ana sürecini şöyle sıralayabilmek mümkündür:¹⁵⁷

İlk aşama, endüstriyel tahminlerinin yapılması (bu aşamada VATTAGE modelinde oluşturulan ekonomik verilerden yararlanılmaktadır),

İkinci aşama, endüstrilerdeki meslek yapılarında yaşanacak değişmelerin tahmini,

Üçüncü aşama, emeklilik, ölüm, iş hayatından ayrılma vb. durumların tahmini,

Dördüncü aşama, toplam yeni emek talebinin tahmini,

Beşinci aşama, iş hayatına yeni girecek olan emeğin sahip olması gereken özelliklerin tahmini,

Altıncı aşama, iş dünyasının eğitim ihtiyaçlarının tahmini,

Yedinci aşama ise genç yaş grubunun büyüklüğüne uyacak şekilde eğitim alım ihtiyacının tahminidir.

Buna göre yapılan tahminlerde 2020'lerde ekonomik büyüme oranının %1,7'lerde kalması planlanmaktadır. Ülkenin gayri safi yurtiçi hasılasındaki artışın ise yıllık %2,3 olması beklenmektedir. Özellikle ihracat endüstrisinde işgücü talebinin artacağı beklenirken, kamu yönetimi talebinin daha düşük bir büyüme göstereceği tahmin edilmektedir. 2025 yılında Finlandiya'da 15-64 yaş arası istihdam oranının %75 olması beklenmektedir. Bu oran 2011 yılında %69'dur. Yapılan tahminlere göre Finlandiya ekonomisinin 2020'lerde %4 ile tam istihdama ulaşması beklenmektedir. 2012'de bu oran %8'dir. Ayrıca sosyal hizmetler, insan sağlığı, eğitim, perakende ticaret, inşaat, teknik iş faaliyetleri ve ulaşım gibi sektörlerde

¹⁵⁷ A.e., ss. 18 – 20.

işgücü talebinin artması beklenirken, tarım, avlanma, balıkçılık ve ormancılık gibi sektörlerde ise talebin azalması beklenmektedir.¹⁵⁸

1.2.3.4. İngiltere

Yetenek arzı ile talebinin birbiri ile örtüşmemesi ülke ekonomileri için sorun teşkil etmektedir. Elbette ki bazı uyumsuzluklar kaçınılmazdır ve bu uyumsuzluklara rağmen iyi işleyen bir iş piyasası söz konusu olabilir. Ancak ekonomideki bazı alanlarda ortaya çıkan uyumsuzluklar yapısal sorunların bir yansıması olabilirler. Yetenek boşlukları olarak adlandırılan iş arayan bir adayın doğru beceri, nitelik ya da tecrübeye sahip olmaması ya da mevcut bir çalışanın iş hayatındaki rolünün gerektirdiği yetenekler konusunda yetersiz olması durumu da iş piyasasında önemli bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. İngiltere’de işverenler, açılan bir pozisyonun gerektirdiği tüm özelliklere sahip olan işçileri işe almayı tercih etmektedir ancak tahmin edileceği üzere bu her zaman mümkün olamamaktadır. Bu durumda işverenin önüne iki seçenek çıkmaktadır; Pozisyonun gerekliliklerine en yakın adayın işe alınması ki bu durum da bir yetenek boşluğu yaratmaktadır. Ya da ülke dışından gelen göçmenlerin işe alınması yolu ile pozisyonun kapatılmasıdır.¹⁵⁹

İngiltere’de yapılan araştırmaların sonuçları göstermektedir ki eğitim kurumlarında ya da dışarıda verilen eğitimler, işverenlerin ihtiyaçları ile çok fazla örtüşmemektedir. Ülkede yapılan anket sonuçlarına göre işverenlerin %42’si daha fazla eğitim almak istemektedir. Ancak kısa vadeli iş planlama süreçleri, doğru eğitime erişim zorluğu, fon eksikliği ve yüksek maliyetler gibi engellerle karşılaşmaktadırlar. Bununla birlikte, eğitime erişim imkanı sağlansa dahi istenilen sonuçları vermediği ve bu sorunun aşılması için de eğitimin tasarlanmasında işverenin daha çok katılımının sağlanması gerektiğini savunmaktadırlar. Öte yandan İngiltere’deki işverenlerin yetenek talepleri diğer ülkeler ile karşılaştırıldığında oldukça düşük kalmaktadır. İşverenler yüksek düzeyde beceri gerektiren işler yaratmakta güçlük çekmektedirler ve bu durum İngiltere ekonomisinin yüksek katma

¹⁵⁸ A.e., ss. 29 – 33.

¹⁵⁹ UK Commission For Employment and Skills, **The Labour Market Story: The State of UK Skills**, UK Commission for Employment and Skills, 2014, s.18.

değer sağlamasının önünde de bir engel olarak görülmektedir.¹⁶⁰ Bu durum da insangücü talebini ve arzını etkileyen unsurlardan birisi olarak karşımıza çıkmaktadır.

İnsangücü arzını hesaplayabilmek için öncelikle çalışma potansiyeli olan kişi sayısının bilinmesi gerekmektedir ve bu insangücünün iş piyasasına girme ihtimaline ilişkin verilere sahip olunması gerekmektedir. Bunun için de mevcut insangücü arzının yaş, cinsiyet ve etnik gruba göre durumunun bilinmesi gerekmektedir. Mevcut durum, gelecek için önemli bir veri olacaktır. Bunlarla birlikte, çalışanların ve genel nüfusun eğitim düzeyleri, tür, seviye ve alan olarak eğitime katılma durumları, işverenlerin yeteneklere yaptıkları yatırımlar, beceri gelişiminin önündeki engeller gibi belirleyicilerin de belirlenmesi gerekmektedir. Öte yandan insangücü talebinin de hesaplanması şarttır. İnsangücü talebini hesaplamak için de çalıştırılan işçi sayısı, istihdam verisinin tahmini, çalıştırma süresi, sektörel istihdam yapısı, ihtiyaç duyulan vasıflar, mesleki istihdam yapısı, çalışan insangücünün yetkinlikleri, ortalama ekonomik rekabet durumu ve üretkenlik, mesleki veya sektörel trendler ve maaş seviyeleri gibi verilerin de elde edilmesi gerekmektedir.¹⁶¹

Bu bilgilerin yanı sıra, gelecekte ortaya çıkacak olan insangücü talebinin doğru bir şekilde belirlenebilmesi için yerel ve global ekonomilerdeki makro ekonomik gelişmelerin de incelenmesi şarttır. Çünkü insangücü talebi makro ekonomik gelişmelere bağlı olacaktır. Örneğin; 2008 – 2009 yılında yaşanan krizler sonrasında İngiltere’de bir dalgalanma ve durgunluk süreci yaşanmıştır. 2014 yılında yapılan projeksiyonlarda gayri safi yurtiçi hasılda 2014’te %2,7 ve 2015’te %2,3 büyüme tahmin edilmiştir ve her iki oran da 2008 ve 2009 krizi öncesindeki büyümelerden daha düşüktür.¹⁶² Bu sonuçlardan da yaşanan krizlerin etkisinin uzun süreli olduğu sonucu çıkarılmaktadır. Dolayısı ile insangücü talebini hesaplarken yaşanabilecek olası krizleri göz ardı etmemek gerekmektedir.

¹⁶⁰ A.e., s.31.

¹⁶¹ UK Commission for Employment and Skills, **Information to Local Intelligence: Guidance on Local Labour Market Assessments**, UK Commission for Employment and Skills, 2014, ss. 4-6.

¹⁶² UK Commission for Employment and Skills, **The Labour Market Story: Skills for the Future**, UK Commission for Employment and Skills -2, 2014, s.1.

İnsangücü talebini etkileyen başka unsurlar da mevcuttur. Bunların bazılarını politik çevre, düzenleyici çevre, müşteri tercihleri, makroekonomik çevre, demografik değişimler, işletmelerin stratejik tercihleri, teknik gelişmeler, rekabet ve küreselleşme olarak sıralayabilmek mümkündür.¹⁶³

İngiltere'deki ilk ciddi istihdam planlamaları 1970'lerde Profesör Richard Stone ve arkadaşları tarafından Cambridge Gelişim Projesi (CGP) kapsamında geliştirilen çok sektörlü makroekonomik modeldeki istatistiklerden elde edilmiştir. Sonrasında ise bunun devamı niteliğinde bir özel sektör organizasyonu olan Cambridge Ekonometriks ile İstihdam Araştırmaları Enstitüsü (IER) ortaklığınca geliştirilen versiyonları ile öngörülerde bulunulmuştur. Hükümet, Eğitim ve İstihdam departmanı aracılığı ile bu çalışmaları fonlamaktadır. Ancak son yıllarda Birleşik Krallık, insangücü planlamasında ulusal araştırmalardan yerel araştırmalara doğru geçiş yapmaktadır. 1988 yılından sonra gençlerin ve işsizlerin eğitiminin sorumluluğu yerel yönetimlere geçmiştir ve yerel organizasyonlar sıklıkla işverenlerin eğitim ve iş ihtiyaçları ile ilgili olarak anketler düzenlemektedirler. Birçok organizasyon da kendi ön görülerini oluşturmaktadır.¹⁶⁴

Eğitim ve İstihdam Departmanının topladığı verilerden faydalanabilmek amacı ile birçok yazılım geliştirilmiş olup, Ulusal Online İnsangücü Bilgi Sistemi (NOMIS – National Online Manpower Information System) uygulanabilir hale getirilmiştir. İngiltere'de bulunan kariyer yönlendirme firmaları da özelleşmişlerdir ve müşterileri için gelecekteki iş piyasası koşullarının tahmini ile yakından ilgilenmektedirler. Bu kuruluşlar yerel düzeyde çalışmalar yapmaktadır. Bununla birlikte kolejler ve üniversiteler gibi eğitim merkezleri de gelecekteki iş piyasasında ihtiyaç duyulacak eğitimleri vermekle sorumludur. Aynı zamanda bir dizi Endüstri Eğitim Organizasyonları (ITO – Industry Training Organisations) da kurulmuştur ve ulusal düzeyde faaliyet göstermektedirler. Bunlara örnek olarak İnşaat Endüstrisi Eğitim Odası (CITB – Construction Industry Training Board) verilebilir.¹⁶⁵

¹⁶³ A.e., s.2.

¹⁶⁴ Wilson, a.g.e., s.574.

¹⁶⁵ A.e.

İngiltere’de insangücü planlaması yapan bağımsız kuruluşlardan birisi IES (The Institute for Employment Studies) adlı kuruluştur. Bu kuruluş insan kaynakları ile ilgili konularda danışmanlık yapan bir uluslararası araştırma merkezidir. Kurulduğu günden bugüne kadar istihdam ve eğitim politikaları üzerinde gerek teorik gerekse de pratik uygulamaları olan bu kurum aynı zamanda iş gücü piyasası ve insan kaynakları planlaması ve gelişimi konusunda da uzmandır. Altmışın üzerinde uzman çalıştıran bu kuruluşun temel amacı istihdam politikaları ve insan kaynakları yönetiminde sürdürülebilir gelişme yaratılmasına yardım etmektir.¹⁶⁶

Son yıllarda yapılan insangücü planlaması ise UKCES olarak adlandırılan UK Commission for Employment and Skills adına Cambridge Ekonometriks Araştırma ve İstihdam Enstitüsü tarafından üretilmiş olan model üzerine temellendirilmiştir. Bu kuruluşun geliştirdiği detaylı İngiliz çalışma piyasası modelinin adı “Working Futures”dir. Bu modelde statü, cinsiyet, yetenek, meslek ve endüstri bazlı olarak gelecekteki iş piyasasının ölçütü ve biçimi hakkında bilgiler araştırılmaktadır. Bu çalışmalar 2002 yılından beri her 2 – 3 yılda bir yapılmaktadır.¹⁶⁷ Bu çalışma neticesinde işverenler gelecekte ihtiyaç duyabilecekleri yetenekleri sektörel ve mesleki bazda ön görme şansına sahip olmakta, bireyler gelecekteki meslekler ve gelişen sektörler hakkında bilgi sahibi olmakta, eğitimciler gelecekteki talebi karşılayacak yetenekte kişiler yetiştirmek için gerekli görüşleri edinmekte ve politikacılar da gelecekte doğru insanların doğru işlerle eşleşip eşleşmediği hakkında ve eşleşmemesi durumunda bu sorunun nasıl çözülebileceği konusunda politikalar üretmek için gerekli olan verileri elde etmektedirler.¹⁶⁸

Yapılan insangücü tahminlerine göre 2012 – 2022 yılları arasında İngiltere nüfusunun yılda %0,8 büyümesi beklenmektedir. İş gücünün ise 2012 – 2022 yılları arasında 2,2 milyon ya da %7,1 büyümesi beklenmektedir. Bu oran 2002 – 2012 yılları arasındaki orandan daha düşüktür. Bunların yanı sıra hizmet sektörünün 2022 yılına kadar yapılan tahminlerde artış göstermeye devam edeceği görülmektedir.

¹⁶⁶ Peter Reilly, **Human Resource Planning: An Introduction**, The Institute of Employment Studies, Report 312, UK, 1996, s. V.

¹⁶⁷ UKCES, Working Futures 2014 – 2025 Summary Report, UK Commission for Employment and Skills, s. 5.

¹⁶⁸ A.e.

Konaklama ve ulaşımdaki istihdam oranının da önceki 10 yıllık döneme göre artış göstereceği görülmektedir. İmalat sektöründe ise daha az istihdam olacağı ön görülmektedir.¹⁶⁹

2022'ya kadar olacak süreçte özellikle yüksek düzeydeki meslekler üzerine işgücü talebi olacağı tahmin edilmektedir. Bu talebin ise genellikle eğlence ve bakım sektöründe olması düşünülmektedir. Bunların yanı sıra ölüm, emeklilik, çalışma hayatından çekilme vb. nedenlerle boşalacak pozisyonlar olacağı da tahmin edilmektedir. Örneğin sekreterlik, fabrika ve makine operatörü, düşük nitelikli işler vb. iş alanlarında yeni talep artışı yaşanmayacakken, emeklilik, ölüm ve çalışma hayatından çekilme gibi sebeplerden dolayı yine de belirli bir talep artışı izlenecektir.¹⁷⁰

2030 yılında iş piyasasının nasıl görüneceği ile ilgili yapılan tahminlerde ise 2030 yılındaki İngiliz işgücünün çok jenerasyonlu, daha yaşlı ve kutuplaşmış olacağı beklenmektedir. Bununla birlikte, teknik büyüme ve gelişme neticesinde nitelik ihtiyaçlarında tüm sektörler için bir değişim yaşanacaktır. İşlerin daha sanal olması ve daha mükemmel insan ve proje yönetimi becerileri gerekecektir. Yenilik, işgücü piyasasının her alanında olacaktır. Beceri gelişimi için kişisel sorumluluklar artacaktır. Az sayıdaki yüksek vasıflı işgücü önemli bir pazarlık gücüne sahip olabilecekken, düşük vasıflılar giderek marjinalleşecektir. Ayrıca dört jenerasyonlu iş yerleri olması beklenmektedir. İnsanlar daha uzun süre iş hayatında kalacak ve farklı yaş ve düzeyden çalışanlar bulunacaktır.¹⁷¹

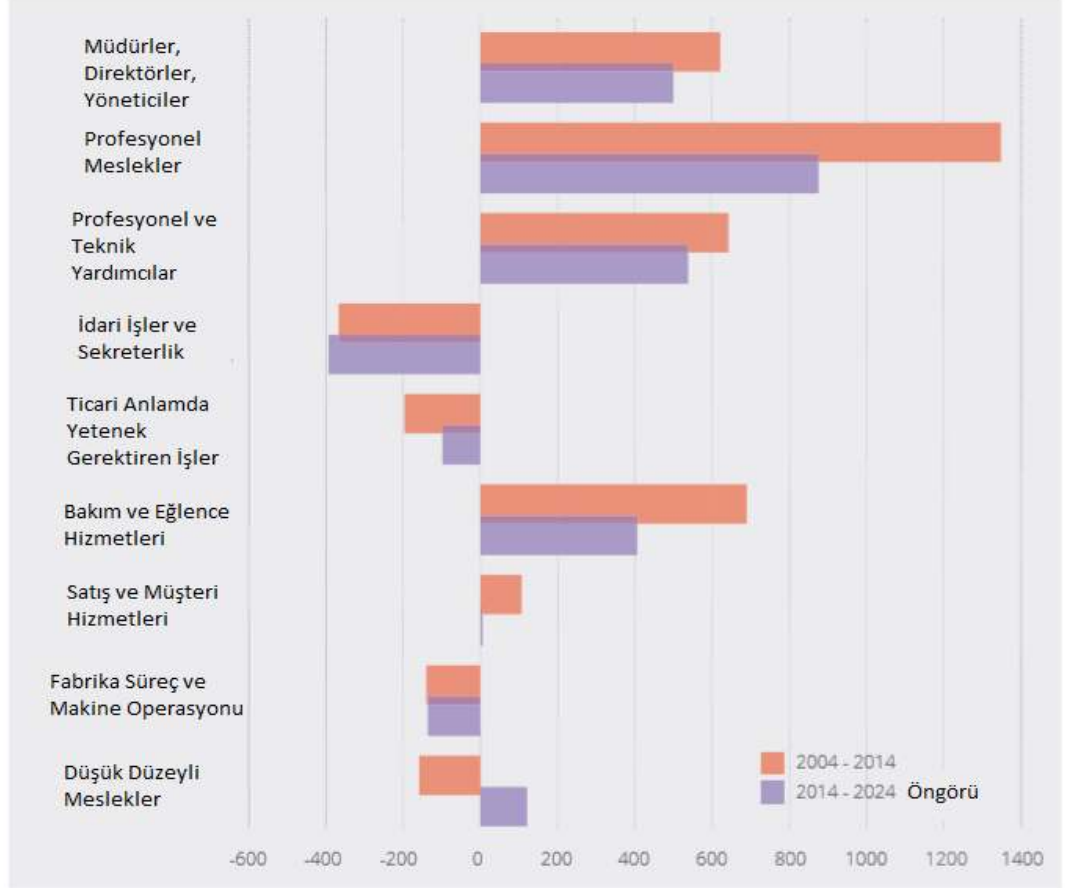
Aşağıdaki grafikte bahsedilen bu değişimler daha net görülmektedir. Buna göre İngiltere'de 2000'li yıllarda gerçekleşen mesleki değişim ile 2014 - 2024 arasında beklenen değişim yer almaktadır.

¹⁶⁹ UK Commission For Employment Skills -2, **A.g.e.**, ss. 8-11.

¹⁷⁰ **A.e.**, ss.11-14.

¹⁷¹ **A.e.**, s.21.

Grafik 1: Yıllara Göre Mesleki Değişim



Kaynak: UKCES – Working Futures Summary Report – Occupational Change, Total Employment (000s), s. 15.

Tüm bu bilgilerden sonra İngiltere'nin yaşanması muhtemel olan insangücü arz ve talebi arasındaki boşluğu gidermeye yönelik attığı adımları incelemek yararlı olacaktır.

Resesyon döneminden sonra İngiliz hükümeti, iş yatırımlarını artırmak, üretkenliği yükseltmek ve daha geniş çaplı bir ekonomik düzelmeyi sağlayabilmek adına bir dizi yapısal reformlar yapmıştır. Tabii ki üretkenliği artırmak ve diğer ülkeler ile ekonomik anlamda rekabet edebilmek adına İngiltere'nin yüksek katma değer sağlayan yatırımlara ve yüksek vasıflı işgücüne ihtiyacı vardır. Bunun için de özellikle endüstriyel sektörlerde yüksek nitelikli işlerin yaratılması gerekmektedir.

Bu bağlamda endüstri stratejileri doğrultusunda endüstri ve hükümet arasında uzun vadeli etkili ortaklıklar geliştirilmesi desteklenmektedir.¹⁷²

Bu adımın yanı sıra İngiliz hükümeti, eğer işgücü talebi ve arzını eşitlemek ve artırmak istiyor ise öncelikle profesyonel standartlar, işveren networkleri gibi birleştirici yaklaşımlar sunmalı, yerel ve sektörel değişkenler göz önünde bulundurulmalı, endüstriyel ortaklıklar kurulmalı, yüksek katma değerli ürün ve hizmetlerin üretimine geçilmesi için teşvikler yapılmalı, eğitim ve iş arasında bir bağlantı olmalıdır. Böylece eğitim hayatından çıkan kişiler, işverenin ihtiyacı olan vasıflara sahip olarak mezun olduklarında önemli bir sorun ortadan kalkmış olacaktır.¹⁷³

1.2.4. İnsangücü Planlaması Açısından Mesleki Eğitim Kavramı

Gerek diğer ülkelerde gerekse Türkiye’de insangücü planlaması politikalarının büyük bir kısmı genellikle mesleki eğitim kurumları ile bağlantılı bir şekilde gerçekleştirilmektedir. Dolayısı ile insangücü planlaması açısından mesleki eğitim kavramının ele alınması, konunun anlaşılabilirliğini kolaylaştıracaktır.

Bununla birlikte mesleki eğitim kavramı, mesleki yönlendirme açısından da önemli bir kavramdır. Mesleki yönlendirme başlığında da belirtildiği üzere mesleki yönlendirme, kişilerin potansiyelini ortaya çıkararak, onları yatkın oldukları alanlara yönlendirmeyi amaçlamaktadır. Bu yönlendirme, bazen ortaöğretim düzeyinde gerçekleşebilmekte ve böylece kişiler mesleki eğitime yönlendirilebilmektedir.

Mesleki eğitim kavramının çeşitli tanımlamaları mevcut olmakla birlikte, genel olarak bir tanım vermek gerekirse “bireylere işgücü piyasasında geçerliliği olan bir işi yapabilmeleri için gerekli mesleki bilgi ve davranışların kazandırılarak, çok yönlü geliştirildikleri bir eğitim süreci” şeklinde tanımlayabilmek mümkündür. Mesleki eğitimin esas amacı vasıflı işgücü ihtiyacını karşılayabilmektir. Mesleki

¹⁷² UK Commission for Employment and Skills, **The Labour Market Story: An Overview**, UK Commission for Employment and Skills, 2014, s.12.

¹⁷³ A.e., ss.12-13.

eğitimin temel işlevi emek arz ve talebi arasındaki dengesizliği ortadan kaldırmaktır. Dolayısıyla mesleki eğitim, ülke ekonomisi açısından oldukça önemlidir.¹⁷⁴

Mesleki ve teknik eğitim, ülkelerde iki yönlü bir problem yaratmaktadır. Mesleki eğitim, hem insangücü ve istihdam sorunudur hem de aynı zamanda bir eğitim sorunudur. Tarihi seyrine bakıldığında, lonca devrinden itibaren mesleki eğitim geliştirilmemiş, aksine o dönemdeki önemini kaybetmiştir. Lonca dönemi ele alındığında görülebilir ki bu kurumlar, yalnızca çalışanı ya da işvereni değil her iki grubu da kapsayan kurumlardır. Bu kurumlar, hem mesleki eğitim düzenlemekte hem de mesleki, idari ve ekonomik tüm sorunlarla ilgilenmekteydiler. Bu kurumlarda disiplinli bir eğitim sistemi uygulanmakla birlikte, bu düzen içerisinde yetişen elemanlar kalifiye birer usta olabilmekteydiler.¹⁷⁵

1.2.4.1. Avrupa’da Mesleki Eğitim ve Mesleki Eğitim Modelleri

Mesleki eğitim, ülkeden ülkeye farklılık gösteren bir yapıya sahiptir. Aynı kültüre sahip ülkeler arasında dahi uygulamada farklılık görülmektedir. Bu nedenle öncelikle mesleki eğitimin temel modellerini incelemek doğru olacaktır.

İlk model olarak ele alınan *Bürokratik Mesleki Eğitim Modelinin* bir diğer adı okul modelidir. Bu modelde mesleki eğitimi tamamen devlet belirlemekte ve yine devlet üstlenmektedir. Tüm planlamayı, finansmanı ve denetimi devlet belirler. Bu modeli uygulayan ülkelerde tam zamanlı eğitim uygulanmakta ve devlet tarafından eğitim verilmektedir. Bürokratik mesleki eğitim modelinin uygulandığı ülkelerde özel sektörün modelde herhangi bir rolü söz konusu değildir. Bu modelin maliyetinin yüksek olması günümüzde yavaş yavaş terkedilmesine yol açmaktadır. Modeli uygulayan ülkeler arasında İtalya, İsveç ve Fransa yer almaktadır.¹⁷⁶

¹⁷⁴ Özlem Işığışok, “Mesleki Eğitim Modelleri ve Türkiye için Genel Bir Bakış”, **Prof. Dr. Nusret Ekin’e Armağan**, Ankara, Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası, 2000, s. 415.

¹⁷⁵ Nur Reman, “Türkiye’de Mesleki ve Teknik Eğitimin Problemleri ve Gelişme Stratejileri Yönünden Yeni Bir Mesleki – Teknik Eğitim Politikası İhtiyacı”, **İktisat Fakültesi Mecmuası**, C:31, S:1-4, 1971, s. 120.

¹⁷⁶ Işığışok, **a.g.e.**, ss. 416-417.

Özel sektör işletmeleri ve devletin işbirliği ile gerçekleştirilen mesleki eğitim sistemi nedeni ile ikili mesleki eğitim modeli adını almış olan *İkili – Dual – Mesleki Eğitim Modelinde* planlama, finansman ve yönetim özel sektör ve devletin ortaklaşa çalışmaları ile sürdürülmektedir. Modeli başarı ile hala uygulamakta olan ülke Almanya'dır. Bu modelde teorik eğitim devlet tarafından karşılanırken, pratik eğitim özel işletmeler tarafından verilmektedir. Haftada 1 ya da 2 gün teorik eğitim alınırken, diğer günlerde pratik eğitim uygulanmaktadır. Bu model çeşitli eleştirilere maruz kalsa da en başarılı mesleki eğitim modelidir.¹⁷⁷

Bir diğer model olan *Piyasa Mesleki Eğitim Modelinde* ise devletin mesleki eğitim konusunda herhangi bir rolü bulunmamaktadır. Dolayısı ile modelin bir diğer adı liberal modeldir. Tıp eğitimi dışındaki tüm alanlardaki mesleki eğitim tamamen özel sektör tarafından yürütülmekte ve finanse edilmektedir. Bu modelin en tipik örnekleri Japonya ve Amerika'dır. Bu modelde belli bir işletmenin mesleki eğitimini alan öğrencilerin daha sonra iş değiştirmeleri oldukça zor olmakta çünkü yeni bir iş için tekrar mesleki eğitim almaları gerekmektedir.¹⁷⁸

Yunanistan ve İngiltere gibi ülkelerde uygulanmakta olan *Karma Mesleki Eğitim Modelinde* dual eğitim modeli ya bürokratik mesleki eğitim modeliyle ya da piyasa mesleki eğitim modeli ile birlikte uygulanmaktadır. Yunanistan'da bürokratik mesleki eğitim modeli ve ikili mesleki eğitim modeli uygulanırken, İngiltere'de ise piyasa mesleki eğitim modeli ve ikili mesleki eğitim modeli birlikte uygulanmaktadır.¹⁷⁹

¹⁷⁷ A.e., ss. 418-419.

¹⁷⁸ A.e., ss. 417-418.

¹⁷⁹ A.e., ss. 419.

1.2.4.2. Türkiye’de Mesleki Eğitim

Anadolu topraklarında mesleki eğitimin geçmişi ahilik ve lonca dönemlerine kadar gitmektedir. Anadolu, geniş bir tarihe sahiptir ve bu topraklarda zanaata büyük önem verilmiştir. Ahilik ve lonca dönemine kadar uzandığını belirttiğimiz mesleki eğitimin geçmişi anılabilmek için öncelikle bu dönemlerden kısaca bahsetmek gerekmektedir.

Ahilik kavramının kökeni ile ilgili çeşitli düşünceler ortaya atılmışsa da en temel görüşe göre Türkistan’daki Türklerin cömertlik felsefesi olan “akı” felsefesinin, İslam dinindeki fütüvvet geleneği ile etkileşmesi sonucu ortaya çıktığı belirtilmektedir. Kavram, zamanla tasavvufi ve İslami anlamlar kazanmıştır ve Müslüman Türklerin ahi teşkilatlarının temelini oluşturmuştur. İlk zamanlarda fütüvvet adı ile anılan bu kavram, özellikle 13 ve 14. yüzyıllarda bilinçli bir şekilde günlük hayata girmiştir. Ahilik, günümüzdeki meslek odalarının karşılığı olarak Selçuklu ve Osmanlı dönemlerinde yerini almış ve işbaşında mesleki eğitimin en güzel örneklerinden biri olmuştur.¹⁸⁰

Ahi birliklerinin esaslarının yer aldığı yazılı belgelere fütüvvet nameler denilmektedir ve bu belgelerde birliğe giriş şartı ve kimin üye olabileceği gibi maddeler düzenlenmiştir. Buna göre sanat, meslek ya da ticaret erbabı olmayan kimseler bu birliklere üye olamazlardı. Dörtlü bir hiyerarşinin olduğu birliklerde, yamak, çırak, kalfa ve ustalık şeklinde bir geçiş sistemi söz konusudur. Bu birliğe üye olan işyerlerinde mesleki eğitimler verilir ve mesleğin sırları ustalar tarafından öğretilir ve iş saatinin bitişinde de ahlak eğitimi verilerek, meslek erbabının ahlaklı ve işini iyi bilen ustalar olarak yetiştirmeleri sağlanırdı.¹⁸¹

Ahi birliklerinin temel amaçları insanların dünyada olduğu gibi ahirette de mutlu birer birey olabilmelerini sağlamaktır. Bu amacı gerçekleştirebilmek için birlik üyesi gençler askeri, sanat ve kültür alanlarında yetiştirilmektedirler. Dolayısı ile ahi birliklerinin birer esnaf birliği olmaktan ziyade, birer sosyal kurum oldukları

¹⁸⁰ Fahri Solak, **Ahilik Kuruluşu, İlkeleri ve Fonksiyonları**, İstanbul, İTO Yayınları, 2009, ss. 1-2.

¹⁸¹ A.e., ss. 3-11.

söylenilmektedir. Mesleki eğitim işyerlerinde verilirken, dini ve ahlak eğitimler de zaviyelerde verilmiştir ve topluma yararlı, nitelikli elemanlar yetiştirilmesi amaçlanmıştır.¹⁸²

Ahi birlikleri, varlıklarını sürdürdükleri dönemin mesleki anlamdaki eğitim ihtiyaçlarını en doğru şekilde karşılayabilecek ve iyi yetişmiş meslek elemanlarını kazandırmayı amaçlamış birliklerdir. Bu sistemde yamak olarak işe başlayanlar iki yıl boyunca hiçbir ücret almadan işi öğrenir ve bir törenle çırak olurlardı. Çırak olan kişiye ustalar işi öğretir ve üç yıl çıraklık yapan kişiler kalfa olduktan sonra tekrar üç yıl çalışırsa ustalığa terfi edebilirlerdi. Tüm bu geçişlerde birer tören yapılmıştır ve ustaların alabilecekleri çırak sayıları da birlik iznine tabi olmuştur.¹⁸³

Mesleki ve sosyal bir kurum olmanın yanı sıra dini birer kurum da olan ahi birlikleri, zamanla çözülmeye başlamıştır ve o günün koşullarına uygun olarak loncalara dönüşmüştür. Loncalar ve ahi birliklerinin en temel farkları loncalara gayrimüslim vatandaşların da üye olabilmeleridir. Osmanlı'nın genişleyen toprakları sonrası gayrimüslim esnafın yoğunlaşması, loncalara geçişin temel nedenlerindendir. Loncalar, ahi birliklerinden farklı olarak dini törenlerden uzak olan birliklerdir ve bu özellikleri sayesinde Müslüman esnaf ile gayrimüslim esnaf bir araya gelebilmişlerdir.¹⁸⁴

Ahilik ve lonca birliklerinden sonra mesleki eğitimin okullarda verilmesi ile ilgili gelişmeler yaşanmış ve Tanzimat döneminde mesleki ve teknik eğitim ile ilgili okullar açılmıştır. Bu okullardan birisi 1842 tarihli Askeri Baytar Mektebi iken, bir diğeri ise 1848 tarihli Ziraat Talimhanesidir.¹⁸⁵

Türkiye'de mesleki eğitimin işyerinden okul ortamına geçişi ve modern anlamdaki mesleki eğitimin de başlangıcı sayılan sanayi mekteplerinin ilki 1863

¹⁸² Hamdi Kızıler, "Osmanlı Toplumunun Sosyal Dinamiklerinden Ahilik Kurumu", **İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi**, C:4, S:2, 2015, ss. 410-419.

¹⁸³ Mustafa Kılınç, "Türkiye'de Mesleki Teknik Eğitimi Şekillendiren Eğitim Kurumlarından Ahilik, Gedik, Lonca, Enderun Mektebi'nin Tarihi Gelişimleri", **E Journal of New World Sciences Academy**, S:4, 2012, ss. 66-67.

¹⁸⁴ A.e., ss.70-71.

¹⁸⁵ Ayşin Şişman, "Osmanlı Devleti'nde Batılı Anlamda Mesleki ve Teknik Eğitimin Doğuşu", **Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, S:1, 2008, s. 30.

tarihinde Mithat Paşa'nın Niş'te kurduğu ıslahhanedir. Bu ıslahhanenin temel amacı, kimsesiz çocukları topluma kazandırmak iken bu kurumlar, zamanla mesleki eğitim kurumlarına dönüşmüştür. Devlet, bu kurumlara bir yardımda bulunmasa da açılmalarına izin vermiştir. Bu ıslahhaneler, sanayi mekteplerine dönüşerek meslek elemanlarını yetiştiren kurumlar halini almıştır.¹⁸⁶

Cumhuriyetle birlikte eğitime ve gelişime büyük önem verilmiş ve birçok kanun çıkarılmıştır. 1931 yılında 1867 sayılı kanun ile birlikte bölge sanat okulları açılmış ve 1933 yılında da 2287 sayılı kanun ile Mesleki ve Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü kurulmuştur. Tüm bu gelişmeler, meslek ve sanat okullarına verilen önemin birer göstergesi olarak karşımıza çıkmaktadır.

2011 yılında çıkarılan 652 sayılı Milli Eğitim Bakanlığı Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ile mesleki ve teknik eğitimden sorumlu alt birim MTEGM (Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü) olarak belirtilmiştir. Yaygın ve açık öğretim kurumları da HBÖGM (Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü) çatısı altında toplanmış ve günümüzdeki halini almıştır. Türkiye'de mesleki ve teknik eğitimdeki okullaşma oranı OECD ortalamasına yakındır ve son yıllardaki sınavsız geçiş imkânı ve kat sayı problemlerinin aşılması ile birlikte mesleki eğitime olan talep de artış göstermiştir.¹⁸⁷

Günümüzde Türkiye'de Anadolu teknik liseleri ve teknik liselerde üç yüz saat staj süresi bulunmaktadır ve aynı zamanda Anadolu meslek ve meslek liselerinde son sınıfta haftanın üç günü işletmelerde iş başı mesleki eğitim verilmektedir. Ondan fazla çalışanı olan işletmeler de çalışan sayısının %5'inden az olmamak üzere mesleki ve teknik eğitim öğrencilerine eğitim vermektedir.¹⁸⁸

Her ne kadar günümüzde mesleki eğitime verilen önem tekrar artmaya başlasa da bu alanda birçok eksikliğin olduğu ve mesleki eğitim sisteminin günün ihtiyaçlarına cevap vermediği bir gerçektir. Yükseköğretim sınavlarına giren

¹⁸⁶ Mehmet Ali Yıldırım, "Osmanlı Vilayetlerinde Mesleki – Teknik Eğitimin Gelişimine Bakışlar: Bursa Sanayi Mektebi", *Karadeniz Araştırmaları Dergisi*, S:37, 2013, ss. 71-72.

¹⁸⁷ MEB, *Türkiye Mesleki ve Teknik Eğitim Strateji Belgesi ve Eylem Planı 2014 – 2018*, ss. 17-20.

¹⁸⁸ A.e., ss.21-22.

öğrencilerden en başarısız olan grubun meslek liselerinde eğitim alanlar olması, bu liselerdeki akademik eğitimin de yetersiz olduğunu göstermektedir. Ayrıca meslek okullarından mezun olanların istihdam oranları da Türkiye’de yetersizdir.

Türkiye’de mesleki eğitim veren kuruluşlar arasında okulların yanı sıra İŞKUR, belediyeler, bakanlıklar, STK’lar ve vakıflar sayılabilir. Bu kurumlar sürekli eğitim ve yaşam boyu öğrenimi içine almaktadır. Özellikle gençlere yönelik olan çıraklık eğitimleri Türkiye’deki en etkin mesleki eğitim programlarıdır.¹⁸⁹

1.2.4.3. Mesleki Eğitimin Önemi

Her geçen gün mesleki eğitimin iyileştirilmesi ile ilgili çalışmalar ve gelişmeler yaşıyorsa da mesleki eğitimin öneminin tam olarak bilindiğini söylemek güçtür. Mesleki eğitimin gerek işçiler, gerek işverenler gerekse de ülke açısından önemi büyüktür.

Bilimin ve teknolojinin gelişmesi, vasıflı insangücüne gereksinimi de artırmaktadır. Dolayısı ile vasıflı insangücünün yetiştirilmesi ve geliştirilmesi konusunda mesleki eğitime büyük görev düşmektedir. Teknik ve mesleki bilgi ile donatılmış insangücüne olan ihtiyacı karşılayabilmek için kendisini sürekli geliştiren, yenilikçi ve teknolojiyi kullanabilen insanları yetiştirebilecek mesleki ve teknik eğitim sistemine ihtiyaç vardır.¹⁹⁰

Mesleki eğitim yalnızca ülke ve işverenler açısından değil aynı zamanda çalışanlar açısından da büyük bir öneme sahiptir. Günün gerekliliklerini karşılayabilen, yenilikçi, uygulamaya dönük, gerçekçi ve modern bir mesleki eğitim almış çalışanın iş hayatına girmesi daha kolay olacaktır. Bununla birlikte iş değiştirmek istediği zaman başka bir işletmenin ihtiyaçlarını da karşılayabilecek kapsamlı bir eğitim almış olması, onun mekânsal mobilitesini de kolaylaştırabilecektir. Dolayısı ile iyi bir mesleki eğitim, çalışanlara hem mobilite

¹⁸⁹ H. Yunus Taş, “İşkur’un Mesleki Eğitim Faaliyetlerinin İstihdam Üzerine Etkileri: Yalova İşkur Örneği”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, S:61, 2011, s. 156.

¹⁹⁰ Sinan Yörük, Abdullah Dikici ve Ahmet Uysal, “Bilgi Toplumu ve Türkiye’de Mesleki Eğitim”, **Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, C:12, S:2, 2002, ss. 303 – 304.

imkânı ve esneklik kazandıracak hem de iş hayatına atılabilmelerini kolaylaştıracaktır.

Günümüzde mesleki eğitimin yetersiz olması ve iş dünyasının ihtiyaçlarını karşılayamaması nedeniyle işverenler meslek eğitimi almış olan bireyleri işi yeteri kadar bilen kişiler olarak görmemektedir. Türkiye’de mesleki eğitim sistemi devlet tarafından yürütülmekte olup, ticaret odaları ve işverenlerden çoğunlukla fikir alınmamakta, dolayısı ile de mesleki ve teknik eleman ihtiyacını karşılayamamaktadır. Mesleki eğitim almış olan bireyler, işletmede işe alındıklarında ikinci bir eğitime ihtiyaç duymakta ve iş hayatına tam anlamıyla hazır olmamaktadırlar. Bu da işverenlerin para ve zaman kaybına uğramalarına neden olmaktadır. Oysa ki doğru bir mesleki eğitim tüm bu kaybın önüne geçebilecek ve iş yerinde de verimliliği artıracaktır. Bu konuda 2023 eğitim vizyonu doğrultusunda ticaret odaları ile mesleki eğitim konusunda iş birliği anlaşmaları yapılmaya başlanmıştır.

Bilgi ve teknolojinin hızla geliştiği ve yayıldığı günümüzde yeni teknolojik ürünlerin her geçen gün hayatımıza girmesi ve iş hayatında kullanılması, o teknolojiyi kullanabilecek nitelikteki elemanlara da ihtiyaç duyulmasına neden olmaktadır. Küreselleşen dünyada diğer ülkeler ile rekabet etmek isteyen bir ülke, nitelikli eleman yetiştirebilmeli ve rekabetçi gücünü koruyup artırabilmelidir. Aynı zamanda devletler, işgücü arzı ve talebini dengeleyebilmek, dolayısı ile de ekonomik iyileşmeyi sağlayabilmek için de talep edilecek olan insangücünü planlayabilmeli ve mevcut nüfusunu da o plana göre mesleki eğitime yönlendirebilmelidir. Böylece işgücü arz ve talebi dengelenecek, ekonomik açıdan gelişmiş bir ülke olma yolunda ilerlenebilecektir.

İKİNCİ BÖLÜM

AVRUPA ÜLKELERİNDE MESLEKİ YÖNLENDİRME UYGULAMALARI

Türkiye için tespit edilen sorunlara çözüm önerileri getirilmeden önce ilk olarak bu çözüm önerilerine temel oluşturmak adına seçilen belirli ülkelerin mesleki yönlendirme uygulamalarını araştırmak yerinde olacaktır. Bu bağlamda Avrupa ülkelerinden özellikle örgün eğitimde dünya’da bir marka olarak kabul edilen Finlandiya, mesleki eğitimde dünya’da saygın bir yeri olan Almanya, eğitimin kısmen liberal olduğu, kısmen de devletin elinin hissedildiği bir ülke olarak İngiltere ve son olarak da hem bir İskandinav ülkesi olması bakımından Finlandiya’ya hem de coğrafi açıdan Almanya’ya yakınlığının eğitim sistemine yansıyor, yansımadığını araştırmak üzere Danimarka ülkeleri ele alınacaktır. Böylece belirli eğitim düzeylerindeki başarıların mesleki yönlendirmede de kendisini gösterip göstermediği de ortaya konabilecektir. Bu yaklaşım da bizlerin getireceği çözümlere daha doğru bir açıdan bakmamıza yardımcı olabilecektir.

2.1. Avrupa Birliği’nin Mesleki Yönlendirme Politikaları

Özellikle son on yılda mesleki yönlendirme konusuna gerek Avrupa Birliği çapında gerekse ulusal anlamda büyük önem verilmiştir. Son dönemde Avrupa Birliği’nde eğitimde ve iş piyasasında etkinliği sağlayabilecek ve geliştirebilecek bir mekanizma olarak düşünölmeye başlanan hayat boyu öğrenme uygulamaları ile ekonomik ve sosyal alanlarda hedeflere ulaşılabilirliği düşöncesini doğmuştur. Bu yönde uygulamaya konacak politikalarla hem işten ayrılmaları azaltmak hem de yeteneklerin yanlış eşleştirmesinin önüne geçmek amaçlanmıştır. Böylece verimlilikte de bir artış sağlanabilecektir.¹ Ancak unutulmamalıdır ki hayat boyu öğrenme politikası, Avrupa Birliği’nin mesleki yönlendirme alanındaki son uygulamalarından biridir. Ancak bu uygulamanın öncesinde birçok politika uygulanmıştır. Bu politikalardan bahsetmeden önce mesleki yönlendirmenin Avrupa

¹ The European Lifelong Guidance Policy Network, **Lifelong Guidance Policies: Work in Progress**, Jyväskylä, 2010.

Birliği için önemi ve bu birlikteki yerinin incelenmesi konunun daha iyi anlaşılmasını sağlayacaktır.

2.1.1. Mesleki Yönlendirmenin Avrupa Birliği'ndeki Yeri

Avrupa Birliği'nde mesleki yönlendirme alanında uygulanmakta olan program hayat boyu rehberlik programıdır. Bilindiği üzere mesleki yönlendirme, herhangi bir yaşı, hayat tarzı, yetenek, yetkinlik ve ilgi alanına bakılmaksızın tüm vatandaşların sağlıklı bir eğitim – öğretime kavuşması ve mesleki kararlar alması konusunda destek olunması, sonradan kazanılmış ya da doğuştan var olan yetenek ve yetkinliklerine göre kişilerin eğitim, iş ve diğer alanlarını yönetmesine destek olunması anlamına gelmektedir.² Yönlendirme hizmetleri, eğitim, öğretim, çalışma hayatı, toplumsal düzen ve özel hayat ile ilgili tüm alanlarda gerçekleştirildiğinde tam anlamıyla sağlıklı bir yönlendirmeden söz edilebilecektir.

Yönlendirme hizmetlerinin amacı, vatandaşların eğitim ve iş hayatı ile ilgili planlarını yetenek, ilgi alanları ve iş piyasası fırsatlarına göre yönetmelerine yardımcı olmaktır. Bu amacı gerçekleştirmek için eğitim – öğretim kurumlarının donanımlı çalışanlar ve öğrenciler ile donatılmasına destek olunması gerekmektedir. Ayrıca politika yapıcılara, toplumsal politika hedeflerine ulaşılması için gerekli verilerin sunulması, bunun yanı sıra yerel, ulusal ve Avrupa Birliği üyesi ülkelerin ekonomilerini işgücü gelişimi ve değişen ekonomik taleplere uyum sağlaması için desteklemek de yönlendirme hizmetlerinin amaçları arasında yer almaktadır.³

Avrupa Birliği mesleki yönlendirmenin doğru bir şekilde yürütülmesi için bazı ilkeler tespit etmiş ve bu ilkeler doğrultusunda mesleki yönlendirme politikalarını oluşturmuştur. Bu ilkeleri dört ana başlık etrafında toplayabilmek mümkündür. Bunlar; Merkezi Fayda, Vatandaşlara Ulaşma, Ulaşılabilirliği Artırma ve Kalite Garantisi sağlamaktır. Bu politikalar ile ilgili detaylı bilgi aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

² OECD, *Career Guidance - A Handbook for Policy Makers*, France, 2004, s.67.

³ A.e., ss. 67 – 68.

Tablo 1: Mesleki Yönlendirme İlkeleri

Merkezi Fayda	Vatandaşlara Ulaşma	Ulaşılabilirliği Artırma	Kalite Garantisi
Mesleki yönlendirme, tüm vatandaşların özgürce seçim yapması ilkesine dayanmalıdır.	Yönlendirme hizmetleri, vatandaş ve hizmet sunanlar arasında aktif iş birliği ve katılım gerektirmektedir .	Yönlendirme hizmetleri, şeffaf olmalıdır. Ayrıca çalışanlar empati kuran kişilerden oluşmalıdır.	Yönlendirme hizmetleri, bilimsel ve / veya teorik temele dayanmalı ve amaca uygun olmalıdır.
Yönlendirme hizmetlerinde, dil, din, ırk, cinsiyet vb. ayrımı yapılamaz. Hizmetler herkese eşit sunulmalıdır.	Yönlendirme hizmetleri, vatandaşların eğitim ve kariyer yollarını belirlerken ve eğitimden işe geçişlerinin planlanmasında rekabetçi olmalarına destek sağlamalıdır.	Yönlendirme hizmetleri, vatandaşların eğitim, iş ve toplumsal geçişlerinde destekleyici olmalıdır.	Hizmetler, vatandaşlara geri bildirim yapacak ve çalışanların da gelişimini destekleyecek şekilde olmalıdır.
Yönlendirme hizmetlerinde vatandaşların kişisel bilgilerini gizli tutma hakkı vardır.		Herkes yönlendirme hizmetlerine ulaşabilmelidir. Hizmetler yüz yüze, e-mail ortamında ya da telefon gibi farklı araçlar aracılığı ile daha geniş kitlelere sunulmalıdır.	Memnuniyet-sizliklerin bildirilebileceği bir mekanizma olmalıdır.

Kaynak: OECD, *Career Guidance - A Handbook for Policy Makers*, France, 2004, ss. 68 – 69.

Avrupa Birliği'nin hayat boyu rehberlik programının amaçları arasında bireylerin ilgileri ile yeteneklerinin eşleşmesini sağlayarak, eğitim – öğretime yapılan yatırımın etkinliğinin, çalışma performansının ve motivasyonun artırılması, işten ayrılma oranlarının düşürülmesi, iş ararken harcanan zamanın azaltılması, işsizlik sürecinin kısaltılması ile iş piyasası etkinliğinin sağlanması, vatandaşların gerek iş gerekse de eğitim hayatları boyunca eğitimleri ile yeteneklerinin artırılması yolu ile hayat boyu öğrenmenin desteklenmesi yer almaktadır. Bunların yanı sıra tüm gruplar ve vatandaşlar arasında sosyal ve ekonomik entegrasyonu sağlayabilmek amacı ile sosyal katılımın sağlanması, tüm vatandaşların herhangi bir ayrımcılık gözetilmeksizin eğitim hizmetlerine ulaşımının sağlanması ile yüksek iş gücüne katılım oranlarına ulaşarak ekonomik gelişimin desteklenmesi de bu programın amaçları arasında yer almaktadır.⁴

Yukarıdaki açıklamalardan da görüleceği üzere Avrupa Birliği, mesleki yönlendirme çalışmalarına oldukça fazla önem vermektedir. Örneğin bir Avrupa ülkesi olan Çek Cumhuriyeti'nde 2005 yılında okullardaki yönlendirme hizmetleri ile ilgili bir kararname çıkmıştır. Bu kararname ile yönlendirme hizmetlerinin nasıl sunulması gerektiği, tahmini getirileri, masrafları vb. tüm bilgiler yer almıştır. Buna göre okullarda bu kararnamede belirtilmiş türde personel istihdam edilmeye başlanmıştır. Bu personelin arasında eğitim rehberleri ile kariyer danışmanları yer almaktadır. İzlanda da 2008 yılında tüm eğitim düzeyindeki öğrenciler için eğitimsel ve mesleki danışmanlığa ulaşabilmeyi ve bu hizmetlerin kalifiye uzmanlar tarafından verilmesini taahhüt etmiştir. Letonya'da 2006 yılında "Rehberlik ve Danışma Sistemi İşbirliği Konseyi" kurulmuştur. 2007 yılında ise Kamu İstihdam Hizmeti ile Profesyonel Kariyer Danışmanlık Merkezi birleşmiştir. Litvanya'da ise 2003 yılında yönlendirme stratejisi belirlenmiştir ve böylece öncelikle okullardan başlanarak, okuldan işe geçiş periyotları ve iş hayatındaki yetişkinler de dahil olmak üzere toplumun büyük bir kısmına bu hizmetin ulaştırılması amaçlanmıştır. O tarihten sonra temel ve mesleki eğitim veren okullarda, kütüphanelerde, istihdam

⁴ A.e., ss. 69 – 70.

merkezlerinde ve diğer yerlerde Eğitim ve Bilim Bakanlığı aracılığı ile yedi yüzü aşkın yönlendirme noktası kurulmuştur.⁵

Avrupa Birliği'nde özellikle bazı ülkelerde okul ve işletme iş birlikleri de gerek mesleki eğitimde gerekse de mesleki yönlendirmede oldukça önemli bir yere sahiptir. Bu iş birlikleri aracılığı ile müfredat tasarımı, mesleki yönlendirme ve mentorluk gibi hizmetlerin maliyetleri, kaynakları ve teknolojileri işverenler ile devlet arasında paylaşılmaktadır.⁶

Avrupa Birliği ülkelerinde mesleki yönlendirme hizmetlerini veren kişileri genel olarak şu şekilde sıralamak mümkündür:⁷

- **Psikologlar:** Oldukça kapsamlı olan psikolojik eğitimlerinin yanı sıra mesleki yönlendirme ile ilgili eğitim almış psikologlar.
- **Öğretmenler:** Öğretmenlik görevlerinin yanı sıra aldıkları tamamlayıcı eğitimler aracılığı ile mesleki yönlendirme hizmetlerinde oldukça önemli bir yere sahiptir.
- **İş Piyasası Yöneticileri:** Hizmet içi eğitiminde, işsizlik sigortası ve iş arayanlara ve işverenlere verilen hizmetler de dahil olmak üzere kamu yönetiminde gücü olan yöneticiler.

Bu ön bilgilerden sonra Avrupa Birliği politikalarında mesleki yönlendirme ile ilgili yer alan bilgiler ve güncel politikaları incelemek, konunun Avrupa Birliği'ndeki öneminin anlaşılması için büyük önem taşımaktadır.

2.1.2. Avrupa Birliği Politikalarında Mesleki Yönlendirme

Avrupa Birliği politikalarında mesleki yönlendirme kavramını tarihsel olarak ele alacak olursak, ilk olarak bu kavramın yalnızca eğitim değil aynı zamanda eğitim öğretim ve istihdam politikalarının bir parçası olarak görüldüğü söylenebilir.

⁵ Cedefop, **Professionalising Career Guidance – Practitioner Competences and Qualification Routes in Europe**, Luxembourg, 2009, ss. 14 – 15.

⁶ European Commission, **Work-Based Learning in Europe – Practices and Policy Pointers**, 2013, s. 10.

⁷ Cedefop, **a.g.e.**, s.21.

Bununla birlikte üye ülkelerdeki genel uygulamalar eğitim politikaları çerçevesinde gerçekleştirilmiştir.⁸

Avrupa Birliği'nde eğitim ve öğretimin üç farklı aşamadan geçtiğini söyleyebilmek mümkündür. Bu aşamaların ilki Bakanlar Kurulunun önerileri, sonuçları ve tebliğlerini içeren bir dönemdir. İkinci aşama ise Kurulun önerileri ve kararları doğrultusunda eylem programlarının oluşturulmasıdır. Üçüncü aşamayı ise Avrupa Birliği programları tarafından fonlanan çalışmalar, yerleştirmeler, değişimler ve pilot projelerin oluşturulduğu dönem olarak ifade etmek mümkündür. Buna göre birinci aşamada politik yönlendirmeler yapılırken, ikinci aşamada ilk aşamada belirlenen uygulamaların gerçekleştirilmesi ve üçüncü aşamada ise uygulayıcı, araştırmacı ve yöneticilerce ilk iki aşamanın birbirine entegre edilmesi ve ortaya bir program konması söz konusudur. Tıpkı eğitim ve öğretimde olduğu gibi mesleki yönlendirmede de Avrupa birliğinin üç aşamadan geçtiğini söylemek mümkündür. İlk aşamayı kuruluşundan 1992 yılındaki Maastricht Anlaşmasına kadar olan süreç, ikinci aşamayı bu anlaşmadan 2000 yılındaki Lizbon Stratejisine kadar olan süreç ve üçüncü aşamayı da Avrupa Birliğinin, dünyanın en dinamik ve rekabetçi, bilgiye dayalı ekonomisi olmasını amaçlayan Lizbon Stratejisinden başlatabilmek mümkündür.⁹

Avrupa Birliğini dünyanın en dinamik ve rekabetçi ayrıca bilgiye dayalı ekonomisi haline getirmeyi amaçlayan Lizbon Stratejisinin gerçekleşmesi, tüm vatandaşların yeteneklerini ve potansiyellerini optimize etmek için geniş çaplı eylemlere ihtiyaç duymaktadır. Bireyler için istihdam edilebilirliği sağlamanın tek yolu elbette ki yeteneklerini güncellemek değildir. Bununla birlikte hızlı bir değişim yaratan teknolojik ve ekonomik gelişmelerin gerektirdiği yetenekler ve değişen mesleki profillere de uyum sağlamaları gerekmektedir. Ayrıca iş piyasası politikaları,

⁸ A.G. Watts ve John Mccarthy, "The Involvement of the European Union in Career Guidance Policy: A Brief History", **International Journal for Education and Vocational Guidance**, C:10, S:2, 2010, s.91.

⁹ A.e., ss. 91 – 92.

reformlar ve yeni trendler de bireylerin gelişimini gerektiren ve tercihlerine etki eden diğer faktörler arasında yer almaktadır.¹⁰

2.1.2.1 Birliğin Kuruluşundan Maastricht Anlaşması'na

Birliğin ilk yıllarından, Maastricht anlaşması'na kadar geçen süreçte mesleki yönlendirme ile ilgili birçok karar alındığı bilinmektedir. Bu kararlar arasında 1961 tarihli Avrupa Sosyal Tüzüğü ve 1963 tarihli Bakanlar Kurulunun sunduğu Mesleki Eğitim Politikası için Öneriler sayılabilmektedir.

1961 tarihli Avrupa Sosyal Tüzüğü'nün yedinci maddesi “mesleki yönlendirme hakkı” ismini taşımaktadır. Bu maddeye göre, sözleşmenin tarafları mesleki yönlendirme hakkının etkin kullanımı için herkese niteliklerine ve bu niteliklerin imkanlarla bağlantısına göre işini seçme ve mesleğini geliştirmesi ile ilgili sorunları çözmelerine yardımcı olacak hizmeti vermeyi ve bu hizmeti geliştirmeyi, ayrıca bu hizmetin çocuklar, gençler ve yetişkinler için ücretsiz yapılmasını taahhüt etmektedirler.¹¹ Bu tüzükten ve ilgili maddeden de anlaşılacağı üzere Avrupa Birliği mesleki yönlendirme kavramını ilk olarak kişilerin niteliklerine uygun meslekleri seçmeleri için ücretsiz destek verilmesi konusunda ele almıştır.

1963 tarihli Bakanlar Kurulunun sunduğu Mesleki Eğitim Politikası için Önerilerin üçüncü maddesine göre de kalıcı bir bilgi, yönlendirme ya da mesleki danışmanlık sisteminde gençler ve yetişkinler için bireysel yeteneklere ve bilgiye dayalı eğitim olanakları ve iş fırsatları sunmak, ekonomi, mesleki eğitim hizmetleri ve okullarla verimli bir ilişki kurulması, bu hizmetlerin herkesin meslek seçimi öncesinde, mesleki eğitimi sürecinde ve çalışma hayatı boyunca başvurmalarına açık bir hale getirilmesi ile ilgili öneriler yer almaktadır.¹²

1966 yılında Avrupa Parlamentosu ile Ekonomik ve Sosyal Komiteden fikirlerini aldıktan sonra komisyon, üye ülkelerin gençler ve yetişkinlere yönelik yönlendirme hizmetlerinin iş birliği içerisinde geliştirilmesi için bir öneride

¹⁰ Cedefop, a.g.e., s.12.

¹¹ Avrupa Sosyal Tüzüğü, Madde 9, 1961.

¹² Avrupa Bakanlar Kurulu Kararı, “Guidelines for Vocational Training Policy”, (Çevrimiçi), <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A31963D0266>, 18.08.2017

bulunmuştur. Aynı zamanda “Mesleki Yönlendirmenin Fonksiyonu, Süreci ve Kazanılan Tecrübe” isimli düzenli bir rapor yazılmasına karar verilmiştir ve bu raporlar 1967, 1968, 1969, 1971 ve 1975 yıllarında yayımlanmıştır. Daha sonra bağımsız uzmanlar tarafından raporların hazırlanmasına devam edilmiştir. Bu uzmanlardan birisi Alman Walter Jaide’dir ve hazırladığı rapor 1975 ile 1980 yılları arasını kapsamaktadır. Daha sonra Fransız Jean Drevillon 1975 ile 1983 yılları arasını kapsayan bir başka rapor hazırlamıştır. Bu araştırmacıların hazırladıkları raporlardan sonra daha rekabetçi, güçlü, analitik yaklaşıma dayanan ya da yalnızca yönlendirme hizmetlerindeki daha spesifik çalışmalara dayalı birçok araştırma yayımlanmıştır.¹³

1982 – 1987 yılları arasında Eğitim Bakanları Kurulu ortaöğretimde yönlendirme ve okuldan ayrılanlar için devam eden yönlendirme hizmetlerinin artırılması ve fonksiyonlarının güçlendirilmesi ile ilgili tavsiyeler içeren bir çalışma yapmıştır. Daha sonra 1988 yılında PETRA programı duyurulmuştur. Bu program, gençlerin mesleki eğitiminin kalitesini artırmayı amaçlamıştır. Bununla birlikte diğer kurullar, mesleki yönlendirme ile ilgili diğer politika alanlarında da çeşitli kararlar almıştır. Örneğin 1987 yılında Çalışma Bakanları Kurulu, uzun süreli işsizlikle mücadele etmek için kararlar almıştır ve danışmanlık hizmetlerinin kişilere motivasyon sağladığını, özellikle de uzun süreli işsizlik riski ile karşı karşıya olan kişilerin motivasyonunu artırdığını, bu nedenle de danışmanlık hizmetlerinin geliştirilmesi ve ulaşılabilir olması gerektiğini belirtmiştir.¹⁴

1988 yılında kurulan FEDORA, kariyer danışmanları için bir platform sunmuştur ve böylece lisedeki öğrenci danışmanları, kendi tecrübelerini paylaşabilmişlerdir. Daha sonra da Komisyon ile birlikte çalışarak, Avrupa Birliği çapında lisede danışmanlık hizmetleri ve öğrenci rehberliği çalışmalarına destek olmuştur.¹⁵

¹³ Watts ve Mccarthy, **a.g.e.**, ss.93 – 94.

¹⁴ **A.e.** s.94.

¹⁵ **A.e.**, s.95.

2.1.2.2. Maastricht'ten Lizbon Stratejisi'ne

Maastricht anlaşması'ndan Lizbon stratejisi'ne kadar olan süreç Avrupa Birliği için oldukça önemli bir süreci ifade etmektedir. Bu süreçte hem birliğin adının değişmesi, hem de odaklandıkları politikalarda yaşanan değişiklikler söz konusudur. Bu dönem, mesleki yönlendirmeye olan ilginin de arttığı bir dönem olarak karşımıza çıkmaktadır.

1991 yılında PETRA II programı yürürlüğe girmiş olup, bu program ilk defa mesleki bilgi ve yönlendirmeye odaklanan ayrı bir eylem grubunu içermiştir. Bu program, tüm üye ülkelerden temsilcileri içeren bir komite tarafından yürütülmüştür ve böylece her ülkeden mesleki yönlendirme ile ilgili sorumlulukları olan memurları bir araya getirmiştir. Bu durum işbirlikçi eylemleri gerçekleştirmek için elde edilen fırsatların artmasına yol açmıştır. Bu eylemler arasında üye ülkelerde uluslararası hareketliliği sağlamak için kullanılacak olan verilerin geliştirilmesi ve güncellenmesi, ulusal irtibat noktaları ve merkezleri kurulması ve topluluk ağı oluşturulması da yer almaktadır. Bu gelişmeler de “Euro Guidance” ağı için bir başlangıç olmuştur. Daha sonra “Rehberlik Danışmanları için Avrupa El Kitabı” oluşturulup, tüm üye ülkelerin kendi dillerinde yayımlanmıştır.¹⁶

1992 yılında Maastricht anlaşması ile birlikte LEONARDO (Mesleki eğitimde yeterliliklerin artırılması ve hayat boyu öğrenme kalitesinin artırılması ile ilgili), SOCRATES (Her yaş ve düzeyde eğitimi kapsayan bir programdır), COMENIUS (Genel eğitim alanında kaliteyi artırmayı amaçlar) ve GRUNDTVIG (Yetişkinlerin yaşam boyu bilgi ve niteliklerini geliştirmek için imkanlar sunulmasını amaçlar) gibi programlar oluşturuldu. 1995 yılında YOUTHSTART ve EUROCOUNSEL programları oluşturuldu ve bu programlar, çalışanlardan, işsizlere, risk gruplarından diğerlerine farklı gruplarda insanlar için mesleki yönlendirme ile ilgiliydiler.¹⁷ Daha sonra konu ile ilgili birçok konferans düzenlenmiş, eudat, sedoc ve eures gibi sistemler oluşturulmuştur.

¹⁶ A.e.

¹⁷ A.e., s.96.

2.1.2.3. Lizbon Stratejisi'nden Günümüze

2000 yılında Lizbon'da yapılan görüşme sonrasında Avrupa Birliği'nde mesleki yönlendirme ile ilgili politikalarda bir patlama yaşanmıştır. Lizbon toplantısında Birliğin, dünyanın dinamik bilgiye dayalı ve en rekabetçi ekonomisi olması amaçlanmıştır. Hayat boyu öğrenmenin eğitim ve öğretime entegre edilmesi amaçlanmıştır. Komisyonun hayat boyu öğrenme memorandumunu da yönlendirmenin önemine dikkat çekmiştir.

Memorandumun hayat boyu öğrenmeyi anlatan dördüncü bölümünde, beşinci anahtar mesaj olarak “rehberlik ve danışmanlığı yeniden düşünmek” yer almaktadır. Buna göre, herkesin Avrupa'da hayatları boyunca öğrenim fırsatları ile ilgili olarak iyi kalitedeki bilgi ve danışmanlığa kolayca ulaşmasının sağlanması amaçlanmaktadır. İlgili madde, rehberlik hizmetlerinin özellikle herkes için ulaşılabilir olması konusuna odaklanmaktadır.¹⁸ Ayrıca Avrupa Rehberlik Komisyonu kurulması da komisyonun önerileri arasında yer almaktadır.

Bu gelişmelerin yanı sıra Avrupa Topluluğu Komisyonu tarafından Uzmanlar Grubu kurulmuş ve yönetilen iş programı kapsamında, eğitim ve çalışma bakanlıkları çalışanları, uluslararası yönlendirme uzmanları, sosyal ortaklar, aileler, gençler ve danışanlar gibi kapsamlı bir grup tarafından yönetilmiştir. Uzmanlar grubu 2002 ile 2007 yılları arasında faaliyet göstermiştir ve önemli gelişmeler yaşanmıştır. Bununla birlikte 2004 yılında OECD tarafından Kariyer Yönlendirme Politika İncelemesi adlı bir çalışma yürütülmüştür ve Dünya Bankası tarafından da genişletilmiştir.¹⁹

2004 yılında Eğitim Bakanları Konseyi hayat boyu öğrenme önerileri sunmuştur. Buna göre, tüm Avrupa Birliği vatandaşları için yüksek kaliteli yönlendirme hizmetlerine erişimin geliştirilmesi, yönlendirme alanında iş birliğinin geliştirilmesi, vatandaşların hayat boyu öğrenmelerinin ve yeteneklerinin yönetilmesinin önemine varılması ve on-line hizmetleri de kapsayacak şekilde

¹⁸ Commission of The European Communities, *A Memorandum on Lifelong Learning*, Brussels, 2000, ss. 16 – 17.

¹⁹ Watts ve Mccarthy, *a.g.e.*, s. 98.

yönlendirme hizmetleri bilgi ve ürünlerinin geliştirilmesi gibi öncelikler belirlenmiştir.²⁰

2008 yılındaki Konseye göre hayat boyu öğrenme stratejileri ile hayat boyu rehberliği entegre etmek için üye devletlerin hayat boyu rehberlik stratejileri ile hayat boyu öğrenme stratejilerini Lizbon Stratejisi doğrultusunda güçlendirmeleri gerekmektedir ve bu öneriler özellikle kariyer yönetiminin geliştirilmesi, hizmetlere ulaşılabilirlik, kalite garantisi ve hizmetlerin koordinasyonu gibi ilkeler üzerine dayandırılmıştır. Bunların yanı sıra 2008 yılındaki öneriler özellikle bilgi verilmesi, danışmanlık, yetenek değerlendirilmesi, mentorluk, kariyer kararı eğitimi ve yönetimi gibi faaliyetler öngörmektedir. Bu kavramlar farklı ülkelerde farklı isimler ile adlandırılmaktadırlar.²¹

Yukarıdaki bilgilere ek olarak Avrupa Konseyinin yönlendirme hizmetleri ile ilgili olarak aldığı önemli tavsiye kararlarını tablo 2’de görebilmemiz mümkündür.

Tablo 2: Avrupa Konseyinin Mesleki Yönlendirmeye İlişkin Tavsiye Kararları

Yılı ve Bilgisi	Detayı
Yeni Beceriler Gündemi “Upskilling Pathways for Adult” (2016)	Üç adım gereklidir: Beceri değerlendirmesi, esnek ve kaliteli bir öğrenme sağlanması ve kazanılan becerilerin geçerliliği ve tanınması.
“Integration Long Term Unemployed” (2016)	Bireysel değerlendirme ve yaklaşım: İstihdam hizmetleri, işgücü piyasası entegrasyonunu destekleyen diğer ortaklarla birlikte, ilgili kişilere kişisel rehberlik sağlamaktadır.

²⁰ Council of the European Union, **Draft Resolution of the Council and of the Representatives of the Governments of the Member States Meeting within the Council on Strengthening Policies, Systems and Practices in the Field of Guidance Throughout Live in Europe**, Brussels, 2004, s.8.

²¹ European Lifelong Guidance Policy Network, **Integration of Lifelong Guidance Policies into Future European Strategies**, Finland, 2017.

“European Youth Guarantee” (2013)	İstihdam hizmetleri ile kariyer yönlendirme hizmeti sağlayanların arasında iş birliğinin güçlendirilmesi ile gençlerin hizmetlere tam erişimi sağlanmalı ve desteklenmelidir. Kamu ve özel sektör istihdam, eğitim ve öğretim kurumları, mesleki yönlendirme hizmeti sağlayıcıları ve diğer gençlik hizmetleri konusunda uzman olan kurumlar geliştirilmelidir. Gençlere kişisel yönlendirme hizmeti sağlanması konusunda diğer ortaklarla birlikte istihdam hizmetlerinin sunulması gerçekleştirilmelidir.
“Alliance for Apprenticeship” (2013)	Kısıtlı imkanlara sahip olan gençlere kariyer rehberliği hizmeti sunarak hazırlık eğitimine katılımları kolaylaştırılmalıdır.
“Early School Leaving” (2011)	Risk altındaki öğrenciler desteklenmeli ve erken uyarı mekanizmaları geliştirilmeli, mentorluk, rehberlik ve danışmanlık hizmetleri, öğrencilerin kariyer seçimleri ve geçişleri desteklenmelidir.
“Council Conclusions on Investing in Education and Training” (2013)	Hayat boyu öğrenme hizmetlerine ulaşımı artırarak ve mesleki yönlendirme yolu ile düşük yeteneklere sahip insanların oranının düşürülmesi gerekmektedir.

“Council Resolution on New Skills for New Jobs” (2007)	İş arayanlar mesleki yönlendirme ve yeni mesleklere geçişte gerekli olan yeteneklerdeki eksikliklerin belirlenmesini sağlayacak kişisel öğrenim planı sağlanarak desteklenmeli.
---	---

Kaynak: European Lifelong Guidance Policy Network, **Integration of Lifelong Guidance Policies into Future European Strategies**, Finland, 2017.

Yukarıdaki tablodan da görüleceği üzere Avrupa Konseyi mesleki yönlendirme hizmetlerine ve bu hizmetlerin gelişmesine oldukça fazla önem vermektedir. Bununla birlikte tablo 3’te Avrupa Parlamentosu’nun mesleki yönlendirme ile ilgili tavsiye kararları ve çalışmalarına yer verilmiştir.

Tablo 3: Avrupa Birliğinin Mesleki Yönlendirmeye İlişkin Kararları

Yılı ve Bilgisi	Detayı
“Resolution on the Assessment of the EU Youth Strategy” 2013 – 2015 (2016)	Tüm öğrenciler için güçlü ve gelişmiş kişisel yönlendirme sistemi, yüksek kalitede danışmanlık ve oryantasyon hizmetlerini sağlayarak okuldan erken ayrılış problemi ile mücadele ihtiyacına vurgu yapmaktadır. Genç işsizliği ile mücadelenin önemine vurgu yaparak, üye ülkelerin iyi öğrenim görmüş kariyer yönlendirme personeline ihtiyaç duyduklarını belirtmektedir. Hayat boyu, kişiye özel mesleki yönlendirme sistemleri yaratmak yolu ile gençlik politikalarının etkinliğinin izlenmesini teşvik etmektedir.
“Resolution on Skills Policies to Fight Youth Unemployment” (2016)	Kaliteli ve kişiye özel eğitimsel yönlendirmeyi anımsatarak, her aşamada ihtiyaç duyulabilecek eğitim ve öğretimi

	desteklemektedir. Üye devletlerdeki kariyer yönlendirme kalitesinin eksikliğine dikkat çekmektedir. Okullardaki mesleki yönlendirme kalitesinin artırılma ihtiyacına vurgu yapmakta ve kariyer danışmanlarının profesyonel gelişiminin sürdürülmesini sağlamaktadır. Profesyonel kariyer gelişiminde hayat boyu rehberliğin tüm çalışma hayatı boyunca sürdürülmesinin kolaylaştırılmasını hatırlatmaktadır.
“Resolution on Creating a Competitive Labour Market for the 21st Century” (2015)	Avrupa’daki hayat boyu yönlendirme politikalarının ülkelerin yönlendirme politikaları üzerinde ciddi bir etkisi olduğunu ifade etmektedir. İş arayanlara özel kişisel rehberlik ve danışmanlık hizmetleri vererek onların nasıl iş aramaları gerektiklerine ya da hangi alanlarda eğitim almaları gerektiklerine dair bilgi verilmesinin önemini hatırlatmaktadır. Üye devletlerden kaliteli mesleki yönlendirme uygulamaları sağlamalarını istemektedir.

Kaynak: European Lifelong Guidance Policy Network, **Integration of Lifelong Guidance Policies into Future European Strategies**, Finland, 2017.

Hayat boyu rehberlik hem Avrupa’da hem de ulusal sınırlar içerisinde giderek artan bir şekilde önem kazanmaktadır. Rehberlik politikalarını eğitim, öğretim, gençlik ve istihdam ile sosyal içerme yöntemleriyle koordineli bir şekilde geliştirmek için hayat boyu rehberlik politikalarının gelişimi adına daha kapsamlı olan uygulamaların hayata geçirilmesinin hızlandırılması gerekmektedir. Bununla birlikte,

eğitim ve istihdam ile hem politik hem de uygulama düzeyinde yakın bir iş birliği sağlanmalıdır. Hayat boyu rehberlik uygulamaları okullar, mesleki eğitim, yüksek öğretim, gençlik öğretimi, istihdam ve sosyal içerme vb. politika alanlarını da içerecek şekilde tasarlanmalıdır.²²

Hayat boyu rehberlik, bir sistem ve bir politika olarak genellikle gizli bir unsur olarak tanımlanmaktadır. Bunun nedeni ise konunun genellikle hayat boyu öğrenme, ulusal istihdam stratejileri ya da okullar, mesleki eğitim, yetişkin eğitimi, mesleki sağlık, aktif yaşlanma vb. gibi ilişkili alt stratejilere entegre edilmesidir. Bunların sonucu olarak da başlı başına bir alan olmaktan ziyade genellikle eğitim, istihdam vb. bakanlıkların bir parçası olarak işlevini yürütmektedir.²³

Avrupa Birliği tarihi içerisinde sıkça yenilenen mesleki yönlendirme hizmetlerine ilişkin politikalardan ve programlardan günümüzde hala yürürlükte olanların başında Avrupa ömür boyu rehberlik politika ağı (The European Lifelong Guidance Policy Network - ELGPN) gelmektedir. Dolayısı ile bu programı daha detaylı olarak ele almak gerekmektedir.

2007 yılında Avrupa Birliği üye devletleri Avrupa ömür boyu rehberlik politika ağını (ELPGN) kurmaya karar vermişlerdir. Bu ağın amacı hem eğitim hem de iş hayatında hayat boyu rehberlik alanında iş birliğini geliştirirken hem Avrupa Komisyonuna hem de üye devletlere yardımcı olmaktır. Temel hedefi üye devletlerin sistemlerinin gelişmesi ve koordinasyonu desteklemek olan bu program, aynı zamanda hayat boyu öğrenme alanında Avrupa Birliği önerilerinde tanımlanan ilkelerin uygulanmasına destek olmaktadır. Kurulan bu ağ, faaliyetlerini hayat boyu öğrenme programı çatısı altında sürdürmektedir. ELPGN, Avrupa'da ulusal hayat boyu öğrenme politikalarının gelişiminde yaptığı destek ile büyük bir avantaj sağlamaktadır. 2007 yılının Aralık ayında kurulmuş olan bu yapı, 2008 yılı boyunca yapısını ve süreçlerini kurmaya odaklanmıştır. İlk temel çalışma programını ise 2009 – 2010 yıllarında gerçekleştirmiştir.²⁴

²² A.e.

²³ A.e.

²⁴ European Lifelong Guidance Policy Network, a.g.e., 2010, s. 9.

ELPGN 2007 yılında Helsinki’de yapılan toplantı ile kurulmuştur. Bu toplantıda 23 ülkenin yetkililerinin katılımının yanı sıra FEDORA (Öğrenci rehberliği forumu), IAEVG (Uluslararası eğitim ve mesleki rehberlik birliği), ICCDPP (Uluslararası kariyer gelişimi ve kamu politikası merkezi) ve Avrupa sosyal ortaklarından da katılım olmuştur. Tüm ülkeler böyle bir yapının kurulması için onay vermiştir ve bunun neticesinde de yapı oluşturulmuştur. 2007 – 2010 yılları arasında bu yapı, Finlandiyalı bir takım ile koordineli olarak çalışmıştır. Üye ülkelerin hayat boyu rehberlik politikaları, sistemleri ve hizmetlerinin uygulanması ve gelişimine değer katmak için kurulmuş olan ELGPN, genel problemler ile ilgili olarak fikir paylaşmak, iyi uygulamaları test etme fırsatı yakalamak ve özellikle yeni bir program oluştururken, diğer ülkelerdeki benzer uygulamalardan bilgi almak ve öğrenmek, böylece maliyeti düşürmek gibi faydalar sağlamaktadır.²⁵

Özellikle ilk beş yıllık faaliyetinden ve yoğun iş süreçlerinden sonra ELGPN, üye ülkelerin gelecekteki gelişimlerini planlamaları için ulusal, bölgesel ve yerel hayat boyu rehberlik politika ve uygulamalarını değerlendirmeleri ve gözden geçirmeleri amacıyla Avrupa Araştırma Kitini duyurmuştur. Bu kitle birçok başarılı uygulama ve yenilik örnekleri gösterilmiştir.²⁶

Araştırma kitinin tasarlanmasının amacı politika yapıcılarına ve diğer iş birlikçilerine ülkelerinde ya da bölgelerinde var olan hayat boyu öğrenme uygulamalarının gözden geçirilmesinde yardımcı olmak ve doldurulması gereken boşlukları ile dikkat edilmesi gereken noktaların belirlenmesinde destek sağlamaktır. Hayat boyu yönlendirme, bireylere hayatlarının her alanında eğitim, öğretim ve meslek seçimlerinde yardımcı olmak için tasarlanan tüm eylemleri içermektedir.²⁷

ELGPN’nin harcamalarının %75’i fonlardan gelirken, %25’i ise üye ülkelerin katkıları ile sağlanmaktadır. Bu yapının en büyük özelliklerinden birisi hem devlet

²⁵ A.e., ss. 13- 14.

²⁶ European Lifelong Guidance Policy Network, **Lifelong Guidance Policy Development: A European Resource Kit**, Finland, 2012, ss. 7 – 8.

²⁷ A.e., s.9.

hem de STK'lar arasında iyi bir iş birliğinin sağlanmasıdır. ELGPN'nin faydalarını şu şekilde sıralamak mümkündür:²⁸

- Ulusal hayat boyu yönlendirme hizmetleri, hizmet tasarımı ve politika uygulanması ve ulusal / bölgesel bağlamda tasarlanması konusunda karşılaştırmalı değerlendirme yapılmasını sağlamak,
- Ulusal uygulamaların değerlendirilmesine tüm ağına erişiminin sağlanması ve iyi ya da ilginç uygulamalar ile ilgili vaka analizlerinin arkasındaki ulusal uzmanlara erişimi sağlamak,
- Ulusal politika geliştirilmesinde katalizör etkisi yaratmak,
- Ulusal forumları ya da ulusal ve bölgesel düzeydeki diğer mekanizmaların koordinasyonunu desteklemek,
- Avrupa politika gelişimini desteklemek.

ELGPN sayesinde ülkeler eskiden olduğundan çok daha fazla etkileşim içinde olmuşlardır. 2014 yılında yapılan bir araştırma, 2008 ve 2014 yılları arasındaki ELGPN iş programlarının farklı bakanlıklar ve diğer politika yapıcılar arasındaki iş birliği ve iletişimi artırmasının, bu yapının temel etkisi olduğunu ortaya koymuştur. Avrupa hayat boyu yönlendirme politikaları ve sistem gelişimleri istihdam, mesleki eğitim, gençlik ve sosyal içerme politikaları gibi farklı politika alanlarına dahil olmuştur. Ulusal eylemlerin sonuçları Avrupa 2020 stratejisinin gelişimini desteklemektedir. Bilinmektedir ki hayat boyu yönlendirme konusu, hayat boyu öğrenme ve istihdam stratejilerinin temel unsurudur.²⁹

ELGPN'nin ülkelerin ulusal politikalarına etkileri oldukça fazladır. Bunların bir kısmını örneklendirmek gerekirse, örneğin Hırvatistan'da kariyer yönlendirme eylemleri, eğitim, istihdam ve sosyal içerme sistemleri alanlarındaki en önemli kanunlarda tanımlanmıştır. Bu kanunlar arasında engellilerin istihdamı ve profesyonel rehabilitasyon, ilk ve orta öğretim kanunu, ulusal müfredat çerçevesi ve yetişkin eğitimi kanunu gibi daha birçok politika ve strateji yer almaktadır. Danimarka da 2014 yılında yönlendirme ile ilgili yeni bir kanun çıkarmıştır. Bu

²⁸ European Lifelong Guidance Policy Network, **a.g.e.**, 2017.

²⁹ **A.e.**

kanunda özellikle zorunlu eğitimden yetişkin eğitime geçişe odaklanılmıştır. Özellikle zorunlu eğitimden mesleki eğitime geçişe ise ayrı bir önem verilmiştir. Litvanya’da eğitim kanunu 2013 yılında yeniden düzenlenmiştir ve mesleki yönlendirme ile ilgili detaylar belirtilmiştir.³⁰

ELPGN, “Hayat Boyu Yönlendirme için Sistem Gelişimi ve Politika Önerileri: Avrupa Birliği ve Komisyonu için Referans Çerçeve”’yi (2015) ve etkilerini desteklemek için bir paket yayımlamıştır. Öneriler ve paket iki amaç için kullanılabilir. Bunlar, ilk olarak hayat boyu rehberlik koşullarını değerlendirmek için, ikinci olarak da hayat boyunca giderek zorlaşan geçişlerde (okuldan işe, işten işe, işten eve, evden işe, coğrafi geçiş vb.) destek sağlamak için. Bu iki amaç birbirinden ayrı düşünülemez.³¹

Yukarıdaki açıklamalardan da anlaşılacağı üzere hayat boyu yönlendirme politikaları ile birlikte Avrupa Birliği, mesleki yönlendirme başta olmak üzere tüm yönlendirme çeşitlerine büyük önem vermeye başlamıştır. Birliğin ilk yıllarından itibaren adım adım gelişmekte olan bu uygulamalar giderek etkisini artırmaktadır. Üye ülkeler alınan kararların etkilerini gördükçe, bu konuda kendi ulusal politikalarını da güncellemektedirler. Ayrıca ülkeler arası etkileşimin artması da yine iyi uygulamaların değerlendirilip, diğer ülkelerde de geliştirilerek hayata geçirilmesine sebebiyet vermektedir. Tüm bu uygulamalar ise mesleki yönlendirmenin önemini önümüzdeki süreçte de kaybetmeyeceğinin, aksine gün geçtikçe önem kazanacağının bir göstergesi olarak karşımıza çıkmaktadır.

³⁰ European Lifelong Guidance Policy Network, **European Lifelong Guidance Policies: Summative report 2007 – 15**, Finland, 2015, s. 27.

³¹ A.e., s.47.

2.2. Avrupa’da Eğitim Gruplarına Göre Mesleki Yönlendirme

Avrupa’da değişik yaş gruplarının ihtiyaçlarına göre farklı mesleki yönlendirme hizmetleri sağlanmaktadır. Bilinmektedir ki her yaş grubu farklı kapasiteye, tecrübeye ve ihtiyaca sahiptir. Bu nedenle farklı yaş gruplarından insanların bu ihtiyaçlarını karşılayacak politikalar da onlara uygun olarak hayata geçirilmelidir. Bu sebeptendir ki Avrupa Birliği ülkelerinde de her yaş grubu için farklı yönlendirme uygulamaları mevcuttur. Bu uygulamaları kısaca aşağıdaki gibi incelemek mümkündür.

2.2.1. İlk ve Ortaöğretim Öğrencileri için Yönlendirme Hizmetleri

Öğrenciler için yönlendirme hizmetleri, çocukların öğrenme yollarını anlamaları, okul eğitim programı seçimleri, okul sonrası öğrenim ve iş fırsatları ile ilgili yardımcı olmayı amaçlayan geniş çaplı bir pedagojik hizmetler, programlar ve faaliyetler anlamına gelmektedir. Hayat boyu yönlendirme hizmetleri, hem öğrencilere hem de ailelerine gelecek adımlarını planlama konusunda yardımcı olmaktadır. Bu yardım, özellikle zorunlu eğitimin sonunda genel mi yoksa mesleki eğitim mi alacaklarının kararını verirken ya da iş piyasasına adımlarını atarken oldukça faydalı olmaktadır. Öğrencilere verilen hayat boyu yönlendirme hizmetleri okulda sağlanabileceği gibi okul dışında da sağlanabilmektedir. Özellikle çocukluktan yetişkinliğe geçişte öğrencilerin yapmak istedikleri meslekler ile ilgili verdikleri kararlar sıkça değişmektedir.³² Dolayısı ile mesleki yönlendirme hizmetleri çocukları tanıyarak, kapasitelerini belirleyerek ve iş piyasasının ihtiyaçları da göz önünde bulundurularak verilmeli ve böylece çocukların daha doğru kararlar alması sağlanmalıdır.

Ailelerin, çocukların ve de öğretmenlerin iş piyasası ile ilgili bilgileri kısıtlıdır ve bu durum çocukların gelecekte yapacakları meslekleri seçerken piyasadaki işler ve gerektirdikleri yetenekler konusunda doğru karar vermelerini zorlaştırmaktadır. Bu zorlukların önüne geçmek amacı ile bir önceki konuda da

³² European Lifelong Guidance Policy Network, **Guidelines for Policies and Systems Development for Lifelong Guidance: A Reference Framework for the EU and for the Commission**, Finland, 2015(2), ss. 29 – 30.

bahsedildiği üzere ülkeler ve geniş kapsamlı olarak da Avrupa Birliği, mesleki yönlendirme ile ilgili politikalar ve yeni sistemler üretmişlerdir.³³ Bu politikalar üretilirken de yaş grubunun gerektirdiği doğru uzmanlar ile doğru yaklaşımları benimsemişlerdir.

2.2.2. Mesleki Eğitim Öğrencileri için Mesleki Yönlendirme

Mesleki eğitim ve öğretim, iş piyasasındaki belirli mesleklerin gerektirdikleri yetenekler, bilgi vb. konularda insanların donatılmalarını amaçlamaktadır. Mesleki eğitimde sağlanan hayat boyu yönlendirme hizmetleri, insanların aldıkları mesleki eğitimde başarılı olmalarını, eğitimin öncelikleri ile ilgili bilgi edinmelerini, iş fırsatlarını görmelerini, başarılı bir şekilde iş hayatına geçişlerini vb. sağlamak amacı ile onlara yardımcı olan hizmetler olarak ifade edilebilir. Ancak unutulmamalıdır ki mesleki eğitim yalnızca belirli yaştaki kişilere verilmemektedir. Aynı zamanda iş hayatındaki kişilerin kendilerini geliştirmeleri ve bilgilerini güncellemeleri için de verilmektedir. Bu durumda verilen hayat boyu rehberlik hizmetleri iş hayatında gözlemlenebilir, çalışan değerlendirilmesi, kamu istihdam hizmetleri ve ulusal herkes için mesleki yönlendirme hizmetleri gibi çeşitli yollar ile sağlanabilmektedir. Bu hizmetler aynı zamanda kişilerin kendi işlerini kurmaları sırasında sağlanan destek olarak da sunulabilmektedir.³⁴

Kişilerin mesleki eğitimi seçmiş olmaları, onların yalnızca bu seçime devam edecekleri anlamına gelmemektedir. Kişiler meslek değiştirmek isteyebilecekleri gibi, mesleki eğitimden iş hayatına geçerken de desteğe ihtiyaç duymaktadırlar. Mesleki yönlendirme uzmanları da mesleki eğitim alan kişilerin ekonomi açısından bir iş gücü olduğunu bilmekte, buna göre bu kişilerin işverenlerin ihtiyaçlarını karşılayabilecek şekilde gelişimlerini sağlayacak donanıma sahip olmaları konusunda onlara destek olmaktadır.³⁵ Mesleki eğitim, genel eğitimle karşılaştırıldığında daha pahalı bir eğitim modeli olduğundan dolayı ekonomik olarak da kaybı önlemek amacı ile mesleki yönlendirme uzmanlarının doğru kişileri doğru mesleklerle buluşturmaları, kişilerin almaları gereken eğitimleri iyi belirlemeleri, kendilerini

³³ A.e., ss. 30 – 31.

³⁴ A.e., s.33.

³⁵ A.e., s.34.

geliştirmeleri gereken özelliklerini ortaya koymaları ve bunları nasıl gerçekleştirecekleri konusunda bireylere yardım etmeleri gerekmektedir.

2.2.3. Yüksek ğrenim Görenler için Mesleki Yönlendirme

Yüksek eğitim alan kişilere sunulan mesleki yönlendirme hizmetleri oldukça kapsamlıdır. Bu yaş grubundaki mesleki yönlendirme hizmetleri, kişilerin edinecekleri akademik tecrübelerini artırmalarını amaçlamaktadır ve bireyleri iş piyasası ve yükseköğrenim sonrasındaki eğitim fırsatları hakkında bilgilendirmektedir. Böylece onların iş hayatına başarılı bir şekilde geçiş yapmalarını amaçlamaktadır. Öğrencileri kolay bir şekilde istihdam edilebilmelerini sağlamak amacı ile yaratıcı, eleştirel düşünen, yenilikçi ve sorumluluk sahibi bireyler haline gelmeleri için desteklemek de bu hizmetlerin amaçları arasında yer almaktadır. Yönlendirme hizmetleri aracılığı ile eğitim hayatındaki bireylerin iş piyasasındaki talepleri karşılayabilecek yeteneklere sahip olmaları beklenmektedir.³⁶

Yükseköğretim ğrencilerine yönelik yönlendirme hizmetleri genel olarak fakülte ya da bölüm ile merkez ya da dış kuruluşlar tarafından sağlanmaktadır. Bu hizmetler toplu bir şekilde verilebileceği gibi kişiye özel olarak da verilebilmektedir ve telefon, web, e-mail ya da yüz yüze gibi çeşitli şekillerde sağlanmaktadır. Yksekğrenimden sonra iş hayatına girecek bireylerin oranının yüksek olması, onların daha esnek yetkinlik ve yeteneklere sahip olarak mezun olmalarını gerektirmektedir. Çeşitli yetkinlik ve yeteneklere sahip olan bireyler, değişen teknolojik ve ekonomik koşullara da daha kolay adapte olup, iş piyasasının ihtiyaçlarını karşılayabileceklerdir.³⁷

³⁶ A.e., s.36.

³⁷ A.e..

2.2.4. Yetişkinler için Mesleki Yönlendirme

Yetişkinler için mesleki yönlendirme hizmetleri, yetişkinlerin iş değişikliklerinde, kendilerini geliştirmelerinde ve güncellemelerinde onlara doğru verileri ve bilgileri verecek ve doğru eğitimi almalarını sağlayacak hizmetler olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu hizmetler, bireysel bazda ya da sınıflarda meslek danışmanlığı şeklinde olabileceği gibi web tabanlı ve telefon destekli de gerçekleştirilebilmektedir.³⁸

Hayat boyu yönlendirme hizmetleri, hayat boyu öğrenme politikalarının önemli bir parçasıdır. Bu hizmetler yetişkin eğitime olan talebi artırmada, bilgi sunmada, danışmanlıkta, etkili stratejiler oluşturulmasında, farkındalığın artırılmasında ve potansiyel eğitim alacak kişilerin motivasyonunun artırılmasında anahtar bir rol oynamaktadır. Yetişkin öğrenciler homojen bir grup değildir ve bunların bir kısmı okulda başarılı bir formal eğitim almışken, bir kısmı ise informal eğitim tecrübelerine sahiptir. Bazıları ise tamamen kötü tecrübeler edinmiştir. Aynı zamanda yetişkinler hayatta çeşitli rollere ve sorumluluklara da sahiptirler ve bu da yapacakları seçimler konusunda karmaşıklığa yol açabilmektedir. Aileleri, ekonomik ve sosyal durumları bu süreçlerine bariyer oluşturabileceği gibi teşvik edici de olabilmektedir. Yönlendirme uzmanlarının sağlayacakları destek, bu kişilerin bu karmaşayı daha kolay anlayabilmelerine ve iş ve eğitim seçimlerinde yaşadıkları ikilemlere anlamlı çözümler bulmalarına yardımcı olacaktır.³⁹

Yeniden eğitime katılmak, yetişkinler için önemli bir maliyet olacağı için bu konuda yapılacak mesleki yönlendirme ile daha akıllı seçimler yapılmasına destek olunup, finansal riski ve diğer kayıpları en aza indirmek amaçlanmaktadır. Yetişkin birinin gelişimini destekleyerek yönlendirme hizmetleri, aktif vatandaşlık, sosyal içerme ve kişisel gelişim konularında da önemli değişimler yaratmaktadır. Bunu gerçekleştirmek için ise kişilere tamamen kişiselleştirilmiş bireysel rehberlik hizmetleri sunumuna önem verilmelidir.⁴⁰

³⁸ A.e., s.39.

³⁹ A.e.

⁴⁰ A.e., ss. 39 – 40.

Avrupa Birliği ile ilgili tüm bu açıklamalardan sonra, eğitim modeli olarak karma bir model benimseyen İngiltere, mesleki eğitimde dünyada önemli bir yeri olan Almanya, genel eğitimde dünyanın en iyi sistemine sahip ülkesi olarak kabul edilen Finlandiya ve mesleki yönlendirme çalışmaları açısından Avrupa Birliği'ndeki öncü ülkelerden biri olarak kabul edilen Danimarka ülkelerinin öncelikle eğitim sistemleri incelenecek olup, sonrasında mesleki yönlendirmeye bakış açıları ve bu konudaki uygulamaları aktarılacaktır.

2.3. Avrupa'da Mesleki Yönlendirme Uygulamaları

Bir ekonomik topluluk olarak kurulan Avrupa Birliği, zamanla sosyal ve kültürel bir topluluk haline dönüşmüştür. Bu dönüşümle birlikte eğitim politikaları da şekillenmiş olup, ülkeler her ne kadar birlikte bazı politikalar oluşturmuşlarsa da kendi kültürleri, ekonomik ve sosyal bakış açıları, gelişmişlikleri vb. sebeplerle çeşitli uygulamalarda ayrıma gitmişlerdir. Dolayısı ile mesleki yönlendirme uygulamaları da değişiklik göstermektedir. Bu bölümde İngiltere, Almanya, Finlandiya ve Danimarka'nın mesleki yönlendirme uygulamaları incelenecek olup, edinilecek olan bilgilerin Türkiye için getirilecek çözüm önerilerine temel oluşturması amaçlanmaktadır.

2.3.1. İngiltere'de Mesleki Yönlendirme

İngiltere, Avrupa Birliği'ne 1973 yılında üye olmuş olup, 2016 yılında çıkış için yapılan referanduma kadar birlik içerisinde önemli bir üye olarak varlığını sürdürmüştür. Bu süreç içerisinde hem bir birlik ülkesi olarak hem de bağımsız olarak çeşitli politikalar oluşturmuştur. Oluşturduğu bu politikalar içerisinde mesleki yönlendirme uygulamaları da yer almaktadır. İngiltere'nin mesleki yönlendirmeye verdiği önemi anlayabilmek için öncelikle eğitim sistemini incelemek ve daha sonrasında mesleki yönlendirme uygulamalarına değinmek gerekmektedir.

2.3.1.1. İngiltere Eğitim Sistemi

İngiltere, oldukça köklü bir tarihi geçmişe sahiptir. Tarihsel süreç içerisinde yaşadığı reformlar, girdiği savaşlar, benimsediği politikalar ve devlet yapısı nedeni ile oldukça zengin bir arka planı olan İngiltere’de eğitim sistemi de bu dinamik yapıdan etkilenmiştir ve süreç içerisinde değişimler yaşamıştır. İngiltere eğitim sisteminde temel olarak okul öncesi eğitim, ilköğrenim, ortaöğrenim ve yükseköğrenim kurumları yer almakta ve düzenlemeler genellikle bu kurumların bünyelerindeki öğrencileri ve bizzat bu kurumların işleyişlerini etkileyecek şekilde yapılmaktadır.

Özellikle 1988 yılından sonra İngiltere eğitim sisteminde büyük değişimler yaşanmıştır. 1988 – 1994 yılları arasında eğitim standartlarının tüm eğitim seviyelerinde yükseltilmesi, velilere daha kapsamlı bir okul seçme hakkının tanınması ve yükseköğrenimi daha ekonomik hale getirebilmek amacı ile birkaç kanun birden çıkarılmıştır. Günümüzde İngiltere’de 5 – 16 yaş arasındaki öğrenciler için tam zamanlı eğitim alınması zorunludur ve öğrencilerin yaklaşık %90’ı kamu fonları ile okul hayatlarını sürdürmektedirler. Her ne kadar çoğu sorumluluk merkez hükümete ait olsa da bu tür okullar yerel eğitim otoritelerince finanse edilmektedirler ve bu seviyelerdeki devlet okullarında eğitim ücretsizdir. Bu kurumların yanı sıra ücretli özel ve bağımsız okullar da mevcuttur. Çoğu devlet ve özel ortaokullarında okul üniformaları giyilmektedir. Bununla birlikte bazı ilköğretim kurumlarında da üniforma giyilse de bunun kararını veliler oylama yaparak vermektedir.⁴¹

Ülkedeki genel eğitim sistemine kısaca bakılacak olursa, devlet okullarının neredeyse tamamının Pazartesi ile Cuma günleri arasında 8 ya da 9’da derse başlayıp, akşam 4’te dersi bitirdikleri görülmektedir. Bu süre içerisinde teneffüsler ve 1 saatlik öğle yemeği molası da bulunmaktadır. Ülkedeki eğitim dönemi ise Eylül ayında başlayıp, Temmuz ayında sonlanmaktadır ve üç döneme ayrılmıştır. İlk dönem, Eylül ile Noel arası, ikinci dönem Ocak ile Paskalya arası ve üçüncü dönem de Nisan ile Temmuz ayları arasındadır ve bu tarihler arasında tatiller bulunmaktadır.

⁴¹ Skola Amoskadan, “Educational Systems of the UK and the USA”, (Çevrimiçi), http://skola.amoskadan.cz/s_aj/AJpdf/aepdf/ae04.pdf, 20.10.2017

Ülkede öğrenciler 6 haftalık yaz tatili yapmaktadırlar.⁴² Elbette ki bu bilgiler genel olarak ilk ve orta öğretim öğrencilerini kapsamaktadır. Ancak yukarıda da belirtildiği üzere İngiltere’de eğitim sistemi; okul öncesi, ilköğretim, ortaöğretim ve yükseköğretim olarak dört aşamaya ayrılmıştır.

Bu bağlamda İngiliz eğitim sistemini detaylandırmaya başlamadan önce bu öğrenim seviyelerini ilgilendiren ilk kanunların ne zaman çıktıklarından ve neleri etkilediklerinden bahsetmek konunun daha iyi anlaşılmasını sağlayacaktır.

2.3.1.1.1. Eğitim Kanunlarının Temelleri

İngiltere’de özellikle çocukların eğitimlerinin üzerinde durulması, 18. yüzyıl ile birlikte başlamıştır ve bu yıllarda eğitim genellikle gönüllü bir temele dayanmıştır. Okul öncesi eğitim özellikle Rousseau (Jean Jacques), Robert Owen, Froebel (Friedrich Wilhelm), Pestalozzi (Johann Heinrich) ve Montessori (Maria) akımlarından etkilenmiştir.⁴³

19. yüzyılda gönüllü kuruluşlar tarafından verilen ilköğretim eğitimi, hızlı bir şekilde yayılma göstermiştir. Bu doğrultuda 1870 yılında ilköğretim eğitim kanunu oluşturulmuştur ve bu kanun ile birlikte eğitime devletin katılımı konusunda büyük bir dönüşüm yaşanmaya başlanmıştır.⁴⁴ 1944 tarihli eğitim kanunu ise İngiltere ve Galler bölgesindeki ortaöğretime etkileyen kanunların temelini oluşturmuştur. 2006 yılında çıkarılan eğitim ve denetim kanuna göre ise 14 – 19 yaş arasındakiler için genel eğitim ile mesleki eğitimi birleştiren yeni diploma programları geliştirilmesi gündeme gelmiştir.⁴⁵

İngiltere’nin yükseköğrenim kurumlarına bakıldığında, misyonlarından, yasal statülerinden ve organizasyon biçimlerinden dolayı farklılıklar yaşayan çeşitli tarihlere sahip kuruluşlar ile karşılaşmaktadır. İlk üniversiteler olan Oxford ve Cambridge üniversiteleri 12. ve 13. yüzyıllarda özel kuruluşlar olarak ortaya çıkmışlardır. Her ne kadar Kraliyet tıp fakültesi ve hukuk fakültesi gibi kurumlar

⁴² A.e.

⁴³ Eurydice, **Organisation of the Education System in the United Kingdom – England, Wales and Northern Ireland**, European Commission, 2009 – 2010, s.106.

⁴⁴ A.e., s.130.

⁴⁵ A.e., s.181.

giderek önem kazanmışlarsa da genellikle büyük üniversiteler, 19. yüzyıl ve 20. yüzyılın başına kadar sanayileşmiş şehirlerde kurulan sivil üniversiteler olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu üniversiteler, sanayiciler ve yardımseverler tarafından kurulan kuruluşlar olmuşlardır. Savaştan sonra ise öğrenci sayıları ile birlikte hükümet finansmanı giderek artmıştır. 1946 yılındaki Barlow Raporu'na göre üniversite öğrenci sayılarının özellikle de bilimsel bölümlerde ikiye katlanması önerilmiştir ve 1963 tarihli devlet destekli Robbins raporunun ardından 1960'larda birkaç tane üniversite kurulmuştur. 1966 yılında yayımlanan Beyaz Defter ile birlikte, bölgesel politeknik okulların ulusal çapta teknik eğitim veren kuruluşlar olarak tasarlanmaları tavsiye edilmiştir. Böylece politeknikler büyük ve kapsamlı tam zamanlı, yarı zamanlı ya da sandviç eğitim* veren birer teknik ve mesleki eğitim kurumu olarak varlıklarını sürdürebilmişlerdir.⁴⁶

Eğitim seviyelerine göre temel kanunların dayandığı tarihler her ne kadar eski olsa da 1980'lerde yapılan reformlar, ülkenin eğitim sistemi ile ilgili olan çok önemli reformlardır. Çünkü 1980'lerde İngiltere'deki eğitim standartları giderek düşmekte ve gücünü kaybetmekteydi ve bu durum da insanlar arasında korkuya neden olmaktaydı. O dönemde birçok insan düşük niteliklere sahip olmakla birlikte, okulu çok erken yaşta bırakıyorlardı. Bu endişeleri ortadan kaldıracı adını 1980'lerdeki ve 1990'lardaki muhafazakar hükümetler "pazar mekanizmaları" adını verdikleri bir reform paketini sunmuşlardır. Böylece okulları standartlarını yükseltmeye zorlamışlardır. Bunun sonucunda veliler hem öğrencilerinin hangi okula gideceğine karar verme hakkına sahip olmuşlardır hem de okulların yönetimlerinde bulunma haklarını almışlardır. Okul fonlamaları da daha çok okula kaydolan öğrenci sayısına göre yapılmıştır. Aynı zamanda okulun etkinliği hakkında ailelere bilgi verilmesinin yolu açılmıştır.⁴⁷

Elbette ki burada reform ile ilgili olarak bahsedilen bilgiler, yapılan reformun yalnızca bir kısmını ifade etmektedir. Ancak anlaşılması gereken temel konu,

⁴⁶ A.e., s.240.

* Sandviç eğitim sistemi: Politeknik okullarda genellikle belirli bir süre eğitim alan öğrenci, bir süre iş tecrübesi edindikten sonra okula geri dönerek eğitimini tamamlamaktadır. Örneğin; 2 yıl okulda eğitim alan öğrenci, 1 yıl çalışma hayatına katılıp, 1 yıl tekrar okulda eğitim almaktadır.

⁴⁷ Stephen Machin ve Anna Vignoles, **Education Policy in the UK**, Centre for the Economics of Education, London, 2006, ss.2-3.

reformlar aracılığı ile eğitim sistemine veli ve öğrenci katılımının artması ve böylece finansal olarak kendini geliştirmek isteyen okullar için standartlarını iyileştirerek, velileri ve öğrencileri okula çekme zorunluluğunun doğmasıdır. Böylece eğitim kalitesinin artması kaçınılmaz bir hal almıştır.

Bu temel bilgilerin ardından İngiltere eğitim sistemini aşamalarına göre ele almak, sistemin anlaşılması açısından oldukça faydalı olacaktır.

2.3.1.1.2. Okul Öncesi Eğitim Sistemi

İngiltere’de okul öncesi eğitim anaokulları tarafından sağlanmaktadır. Fakat yeteri kadar tam zamanlı eğitim veren devlet anaokulu bulunmamaktadır ve insanlar uzun zamandan beri daha fazla okul açılması için kampanyalar düzenlemektedir. Ülkede birçok özel anaokulu mevcutsa da bu kurumlar oldukça pahalı kurumlar oldukları için aileler bu masrafları karşılayamamaktadırlar. Çocuklar genellikle sabah 9’da okula gitmekte ve öğleden sonra 3’te ise okulları bitmektedir. Bu süre içerisinde oyunlar oynamak, resim yapmak, dans etmek ve şarkılar söylemek gibi aktiviteler ile vakit geçirmektedirler.⁴⁸ Diğer taraftan oldukça pahalı olsalar da özel okullardaki eğitim saatleri akşam 6’ya kadar sürmektedir. Ancak İngiltere, anaokulu eğitiminde İsviçre’den sonra en pahalı ülkelerden biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu pahalılık da ailelerin anaokulu yerine enformel bakıma yönelmelerine yol açmaktadır. Yani çocuklara ya akrabalar ya da arkadaşlar bakmaktadır. Bununla birlikte, İngiltere’de 3 ile 5 yaş arasındaki çocuklar için haftada 15 saate kadar ücretsiz okul öncesi hizmeti de verilmektedir ve bu yaş gruplarındaki çocukların çok büyük bir kısmının part – time olan bu hizmetlerden yararlandıkları bilinmektedir.

⁴⁸ Skola Amoskadan, a.g.e.

2.3.1.1.3. İlköğretim Sistemi

İngiltere’de ilköğretim hizmeti ilkokullar tarafından verilmektedir. Bu okullardaki eğitim saatleri genellikle sabah 9:00’da başlamakta ve öğleden sonra 15:30’da bitmektedir. Ülkedeki zorunlu eğitim 5 yaşında başlamaktadır. Ancak 5 ile 7 yaş arasında çocuklar, Türkiye’deki anaokuluna benzer bir kurumda eğitim görürler. Bu kurumlar, ilköğretim eğitimi alacakları binanın yanında bulunmaktadır ve bahçesinde bir oyun alanı yer almaktadır. Böylece, çocuk ilköğretime geçtiğinde de tam anlamıyla bir değişiklik yaşamamaktadır. Sınıflarda genellikle 35 civarında öğrenci bulunmakla birlikte bir öğretmen bir de öğretmen asistanı olmaktadır. Ayrıca aileler de bu anaokullarına gidip, boyama, okuma ve uygulama derslerinde öğrencilere yardım edebilmektedirler. Bu eğitim düzeyindeki temel amaç çocuğun uygulayarak öğrenmesini sağlamaktır. Öğrenciler bu anaokullarında okumayı, yazmayı ve basit sayılar saymayı öğrenmektedirler. 7 yaşına geldiklerinde ise artık Türkiye’deki ilköğretim okuluna benzer bir eğitim sistemine giriş yapmaktadırlar ve buralarda eğitim daha sistematik olarak gerçekleştirilmektedir. Bu seviyelerde çocuklar dil bilgisi, matematik, bilim ve teknoloji, coğrafya ve dini bilgiler öğrenmektedirler. Öğrenimin büyük bir çoğunluğu ise daha çok projelere ve konu çalışmalarına dayanmaktadır. Böylece çocuklar yaptıkları işlerde kendilerinden bir şeyler bulabilmektedirler. Ayrıca bu seviyede eğitim gören çocuklar, çevre dersleri, müzik ve resim dersleri gibi dersler de almaktadırlar.⁴⁹

Tüm bunların yanı sıra hala başarısız olan öğrencilerin eğitim sisteminde başarıyı yakalayabilmeleri açısından bire bir olarak İngilizce ve matematik eğitimi almaları için bir ilerleme raporu yayımlanmıştır. İngiltere’de yaklaşık 2600 bağımsız özel okul olduğu bilinmektedir. Bu bağımsız kurumların en az 3 yılda bir denetlenmeleri gerekmektedir.⁵⁰ Bu denetlemeler sayesinde okullar, verdikleri eğitimin kalitesini sabit tutmak ya da artırmak için çaba sarf edecektir ve bunun sonucu olarak ülkedeki eğitim sisteminin gelişmesi devam edebilecektir.

⁴⁹ A.e.

⁵⁰ Eurydice, a.g.e., ss.175-176.

2.3.1.1.4. Ortaöğretim Sistemi

Öğrenciler 11 yaşına geldiklerinde ilköğretim seviyesinden ortaöğretim seviyesine geçmektedirler. Öğrencilerin çoğunluğu çok amaçlı okullara gitmektedirler. Bu okullar genel olarak çok büyüktür ve ortalama 900 ile 1500 civarında öğrenciye sahiptirler. Bu tür okullarda hem akademik hem de teorik eğitimler verilmektedir ve öğrenciler 11 – 18 yaşları arasında bu eğitimleri almaktadırlar. Öğrencilerin bir kısmı ise yeteneklerine dayalı olan, genellikle akademik eğitim veren ve öğrencileri üniversiteye hazırlayan okullara devam etmektedirler. İngiltere’de öğrenciler 16 yaşına geldiklerinde ortaöğretimi bırakabilirler ve çeşitli eğitimlere yönelebilirler. Bu durumda olan öğrenci oranı İngiltere’de oldukça yüksektir.⁵¹

İngiltere’de ortaöğretim seviyesindeki öğrenciler için 2005 yılında eğitim ve nitelikler adı verilen bir beyaz kitap yayımlanmıştır ve buna göre, öğrencilerin eğitimden ayrılmadan önce fonksiyonel İngilizce ve matematikte birer uzman olmalarının sağlanması amaçlanmaktadır. Ayrıca eğitim sisteminden ayrılan çocuklar için tekrar eğitime katılmalarını motive edici tedbirler alınması da yine önemli amaçlardan birisi olmuştur.⁵²

2.3.1.1.5. Yükseköğretim Sistemi

İngiltere’de üniversite eğitimi alacak öğrenciler bir yıl önceden üniversitelere başvuru yapmak durumundadırlar. Bu başvurular üniversitelerce incelenmekte ve öğrencilere bir teklifte bulunmaktadır. Bu teklif, öğrencinin belirli bir programa katılımının bir garantisi konumundadır. Bu başvurularda öğrencilerden gördükleri derslerden A seviye almaları beklenmektedir. Ancak bu derslerin belirli dersler değil de farklı konulardan olmasına önem verilmektedir.⁵³

İngiltere’de yükseköğretim kurumları üniversiteler, kolejler, enstitüler ya da akademiler olarak adlandırılmaktadır. Ülkedeki bu kurumların bazıları profesyonel eğitim verirken, diğerleri akademik eğitim vermektedir. Ülkede ikili bir eğitim

⁵¹ Skola Amoskadan, **a.g.e.**

⁵² Eurydice, **a.g.e.**, s.230.

⁵³ EP-Nuffic, **Education System United Kingdom**, EP-Nuffic, United Kingdom 2015, s.10

sistemi söz konusu değildir. Kuruluşlar akademik eğitim mi, yoksa teknik eğitim mi vereceklerini kendileri belirlemek zorundadırlar. Ülkede üniversite eğitimi lisans ve lisansüstü eğitim olarak ikiye bölünmüştür. Lisans programlarının büyük çoğunluğu 3 yıllık eğitim vermektedir ancak 4 yıllık bazı programlar da bulunmaktadır. Ayrıca tıp, veterinerlik, dişçilik ve mimarlık gibi alanların eğitimleri 5 – 6 yıla kadar sürmektedir. Eğitim süresince her modülde bir sınav yapılmaktadır ve bir dersten yıl içerisinde birçok sınav olunan bir sistem mevcuttur. Böylece sürekli değerlendirme sistemi getirilmiştir. Öğrencinin gelişim süreci yalnızca sınavlara göre değil aynı zamanda yapılan takım çalışmasına, sunumlara ve makaleler vb. çalışmaların birleşimine göre izlenmektedir.⁵⁴

Yükseköğretimdeki öğrencilerin büyük bir bölümü devletten geri ödemesiz burs almaktadır. Bununla birlikte aileler bakım masrafları için gelirleri doğrultusunda katılım yapmaktadırlar. Ayrıca 1990 yılından itibaren devlet tarafından öğrencilere öğrenim kredileri de sunulmaktadır.⁵⁵

2.3.1.2. İngiltere’de Mesleki Yönlendirme Uygulamaları

İngiltere’de diğer birçok resmi faaliyetlerinde olduğu gibi mesleki yönlendirme hizmetlerinde de sorumluluk paylaşılmaktadır. Buna göre mesleki yönlendirme faaliyetleri İngiltere’de okullar, yerel otoriteler ve özel kuruluşlar tarafından ortak bir şekilde yürütülmektedir.⁵⁶

İngiltere’de gençlere okullarda bağımsız ve tarafsız yön veren bir sistem sunulmaktadır. Bu tarz yönlendirme hizmetlerinin fonlamaları İngiltere’de yerel yönetimlerce yapılmakta olup, bazı bölgelerde ise yerel yönetimler ile okullar birleşerek bir yönlendirme firması ile sözleşme yaparak bu hizmetleri sunabilmektedirler. Ülkenin bazı yerlerine bakıldığında ise bu hizmetlerin yürütülmesinin tamamen okulların kendilerine bırakıldığı görülmektedir. Ortaöğretimde kariyer öğretmenleri ya da mentorlar aracılığı ile verilen bu hizmetler,

⁵⁴ A.e., ss.11-12.

⁵⁵ Skola Amoskadan, a.g.e..

⁵⁶ Euroguidance, “National Guidance Systems - Guidance System in The United Kingdom” (Çevrimiçi) www.euroguidance.eu/guidance-systems-and-practice/national-guidance-systems/guidance-system-in-the-united-kingdom, 10.12.2018.

kolejler ve üniversitelerde de sunulmaktadır. Üniversitelerin kendi öğrencilerini desteklemek amacı ile oluşturdukları kariyer merkezlerinde öğrencilerin yönlendirme hizmetlerini almaları sağlanmaktadır.⁵⁷ Çocuklara verilen mesleki yönlendirme hizmetlerinde 12-18 yaş grubu için iş birliği yapılan özel kurumlardan birisi *The Careers and Enterprise Company* gibi kurumlardır. Bu kuruluşlar okullarla ortak çalışmalar sürdürmektedir.⁵⁸

İngiltere’de öğrencilerin işverenlerle tanışabilecekleri organizasyonlar yapmak oldukça popülerdir. Böylece öğrencilerin doğrudan iş hayatındaki aktörlerden meslekleri tanımlarının sağlanması amaçlanmaktadır. Ayrıca ortaokula başlarken tüm öğrencilere mesleki yönlendirme içeriğinden bahsedilir ve ortaokul sonrası gitmek isteyecekleri okul türünü yetenekleri doğrultusunda seçmelerini sağlamak amaçlanır. Okullarda bazen kurumların kendi bünyesindeki uzmanlar aracılığı ile bazen de dışarıdan hizmet alımı yoluyla öğrencilerin meslekler konusunda hangi seçeneklere sahip olacaklarının anlatıldığı etkinlikler ve dersler verilmektedir.⁵⁹

İngiltere’de mesleki yönlendirme için kurulmuş bir internet sitesi de bulunmaktadır. *Ulusal Kariyer Hizmeti (nationalcareerservice.gov.uk)* adlı web sitesi aracılığı ile kişilere, cv, kişilerin uygun oldukları meslekleri belirleyecek yetenek kontrolü, eylem planı hazırlanması, eğitim, danışmanla görüşme ve iş bulma gibi konularda destek sağlanmaktadır. Bu hizmet haftanın 7 günü verilmekte olup, sabah sekiz ile akşam on saatleri arasında danışmanlar ile webchat yapılabilmektedir. İnternet sohbetinin yanı sıra telefonla da bilgi alınabilmekte, ayrıca mail, mesaj ve yüz yüze görüşmeler yapılabilmektedir.⁶⁰

İngiltere’de rehberlik hizmetlerini okullar, ilişkili servis sağlayıcılar, kariyer hizmetleri ve bağımsız kariyer geliştirme profesyonelleri vermektedir. Bu hizmetlerin hedef grupları eğitimdeki gençler ile eğitim ya da iş hayatında olmayan gençler olarak iki gruba ayrılmaktadır. Bütün okullar, öğrencilerine bağımsız ve

⁵⁷EuroGuidance-1, (Çevrimiçi), www.euroguidance-eu/guidance-in-europe/national-guidance-systems, 12.03.2017.

⁵⁸Euroguidance, “National Guidance Systems - Guidance System in The United Kingdom”.

⁵⁹A.e.

⁶⁰Eudoguidance-1, a.g.e.

tarafsız hizmet vermekle yükümlüdürler. Yetişkinlere yönelik mesleki yönlendirme hizmetleri ise *Ulusal Kariyer Hizmetleri (The National Careers Service)* tarafından sunulmaktadır. Burada sorumluluk, işletme, endüstri ve beceri bölümüne aittir.⁶¹ Bununla birlikte *Careers English* adlı bir meslek odası da gençler ve yetişkinler için mesleki yönlendirme hizmetleri vermektedir.⁶²

İngiltere’de eğitim dışında olanlar için ise *Ulusal ve Yerel Kariyer Hizmetleri (The National Careers Service & Local Careers Service)* adlı kuruluş tarafından mesleki yönlendirme hizmetleri verilmektedir.⁶³

Ülkede rehberlik hizmeti verecek kişilerin eğitimleri beş modülden oluşmaktadır. Buna göre birinci modülde profesyonel uygulamanın çerçevesi, ikinci modülde kariyer yönlendirme teori, politika ve uygulamaları, üçüncü modülde ortaklık çalışması, dördüncü modülde öğrenen organizasyonlarda danışanlarla çalışmak ve yönlendirme ve son modülde de bilgi kullanımı eğitimleri verilmektedir. Bu eğitim bir yıl olarak sunulmaktadır ve bu hizmeti veren kurumlar arasında Canterbury Christ Church University, Coventry University, University of Huddersfield, London South Bank University ve Nottingham Trent University ile University of Ulster bulunmaktadır.⁶⁴

İngiltere’de Warwick üniversitesinde istihdam araştırmaları enstitüsü de *Ulusal Rehberlik Araştırma Forumu* düzenlemektedir. Bu forumda bilgi paylaşımı yapılmakta, profesyonel gelişim ve iş piyasası ile ilgili bilgiler verilmekte, kariyer yönlendirme araştırmaları ile ilgilenenler, uygulamacılar, politika yapıcılar, araştırmacılar, stajyerler ve danışmanlar ile tartışmalar yapılmaktadır.⁶⁵

İngiltere’de mesleki yönlendirme konusu ile ilgili araştırma yapan kurumlar arasında Crac, Icegs ve Warwick üniversitesinin istihdam araştırmaları enstitüsü bulunmaktadır. Ayrıca Aspire International, CDI ve AGCAS adlı araştırma

⁶¹ A.e.

⁶² Euroguidance, “National Guidance Systems - Guidance System in The United Kingdom”.

⁶³ A.e.

⁶⁴ Eudoguidance-1, a.g.e.

⁶⁵ A.e.

merkezleri de bulunmaktadır. Bu kurumların görevleri ayrıntılı bir şekilde aşağıda bulunmaktadır:⁶⁶

Crac (The Career Development Organisation): Bu organizasyon, her yıl yeni projeler üretmektedir. Acil temalara bakarak, kariyer geliştirme uygulayıcılarını bilgilendirmektedirler. Bu hizmet, bağımsız olarak yürütüldüğü gibi bazı durumlarda müşteriler adına da yürütülmektedir.

Icegs (International Center for Guidance Studies): Bu organizasyon, Derby üniversitesinde eğitim fakültesine bağlı olarak çalışan uygulamalı araştırma ve geliştirme birimidir.

Insitute for Employment Research, Warwick University: Araştırma alanları arasında iş piyasası değerlendirme, iş piyasası tahmini, iş, refah ve toplum politikası araştırmaları, stajyerlik, iş tabanlı öğrenme ve eğitim, rehberlik, kariyer, iş ilişkileri ve çalışan davranışı, iş piyasası sınıflandırması ve ölçümü, yükseköğretim ve iş piyasası eğitimi yer almaktadır.

Aspire International: Bu merkez, bilgi kaynaklarının provizyonunu çıkarmaktadır. Ayrıca yönlendirme yapan kişiler için hizmet içi eğitim vermektedir ve ülkeler arası proje çalışmaları yürütmektedir.

CDI (Career Development Insitute): Bu kuruluş, kariyer gelişiminin dört farklı parçasını bir araya getirmektedir. Bu parçalar; Kariyer Rehberlik Enstitüsü (ICG), Kariyer, Eğitim ve Rehberlik Birliği (ACEG), Yetişkinler için Eğitim Rehberliği Ulusal Birliği (NAEGA) ve Uluslararası Kariyer Profesyonelleri Birliği (ACPI)'dir. Bu kurumun amacı, İngiltere'deki kariyer gelişim aktivitelerinin standardını ve kalitesini sürekli olarak artırmaktır.

Bu kuruluş gerekli nitelikleri belirlemekte, üniversite programlarını desteklemekte ve raporlar üretmektedir.⁶⁷

⁶⁶ A.e.

⁶⁷ Euroguidance, "National Guidance Systems - Guidance System in The United Kingdom".

AGCAS (The Association of Graduate Careers Advisory Services): Yükseköğretim kariyer uygulayıcılarının profesyonel birliğidir. Amacı ise mükemmellik, yenilik, fırsat eşitliği ve sürekli kalite artışını desteklemektir.

2.3.2. Almanya’da Mesleki Yönlendirme

Almanya, Avrupa Birliği’nin kurucu üyelerindendir. Bu niteliği sebebiyle ve de güçlü ekonomisi ve eğitim yapısı ile gerek birlik, gerekse de dünya için oldukça önemli bir ülke olarak varlığını sürdürmektedir. Bunların yanı sıra mesleki eğitim açısından da dünyada önemli bir yere sahip olan Almanya’da mesleki yönlendirme uygulamaları oldukça gelişmiştir. Genel olarak mesleki yönlendirme uygulamaları, mesleki eğitim ile iç içe geçmiştir. Mesleki eğitime oldukça fazla önem veren bir ülke olarak Almanya’da özellikle mesleki eğitime geçiş öncesi verilen mesleki yönlendirme uygulamaları yoğun olmakla birlikte, tüm öğrencilere kapsamlı mesleki yönlendirme hizmetleri sağlanmaktadır. Bu uygulamaları detaylı olarak anlayabilmek için öncelikle Almanya’nın eğitim sistemine değinilmesi ve sonrasında da mesleki yönlendirme uygulamalarının incelenmesi faydalı olacaktır.

2.3.2.1. Almanya Eğitim Sistemi

Almanya’da özellikle 2000’lerde ilk PISA sonuçlarında alınan düşük değerler toplumun ve politikacıların şok yaşamasına neden olmuş ve buna göre herkese eşit eğitim fırsatları verilmesi ve eğitim sisteminin yeniden oluşturulması ile ilgili tartışmalar başlamıştır. 2002 yılında Bologna sürecinin konuşulmaya başlanması ile birlikte eğitimin yeniden şekillendirilmesi konusu dikkate alınmıştır. 2005 yılında federal devlet okul öncesi eğitim ile ilgili olarak eğitim planlarını tanıtmıştır. Aynı yıl Mesleki Eğitim Kanunu ile ilgili maddeler yeniden tanımlanmıştır ve ikili sistemin daha modern hale getirilmesi sağlanmıştır.⁶⁸

Yapılan bu reformlar neticesinde Alman eğitim sistemini PISA açısından incelediğimizde, özellikle okuma ve matematik gibi alanlarda oldukça önemli bir gelişme kaydettiğini görebilmemiz mümkündür. Almanya, okula katılım açısından

⁶⁸Mark Beutner ve Rasmus Pechuel, “Education and Educational Policy in Germany. A Focus on Core Developments Since 1944”, *Italian Journal of Sociology of Education*, C.9 S.2, Padova UniversityPress, ss. 17-18.

oldukça yüksek bir orana sahiptir. Aynı zamanda oldukça iyi gelişmiş olan ikili eğitim sistemi sayesinde öğrencilere hem mesleki hem de akademik açıdan oldukça iyi bir eğitim şansı tanımaktadır. Böylece öğrencilerin iş hayatına adapte olabilmeleri çok daha kolay olmaktadır. Dolayısı ile işsizlik oranları da OECD ülkeleri içerisinde en düşük seviyede olan ülkelerden birisidir.⁶⁹

Almanya’da öğretmen eğitimi yaklaşık 5,5 ile 6,5 yıl civarında sürmektedir ve öğretmen nüfusunun yaşlandığı gözlemlenmektedir. Ülkedeki öğretmen maaşları, OECD ülkelerindeki en yüksek maaşlar arasında bulunmaktadır. Almanya, merkezileşmemiş bir eğitim sistemine sahiptir. Eğitim sistemindeki sorumluluklar, federasyon, yerel otoriteler ve birkaç farklı yapı arasında paylaşılmaktadır. Örneğin; mesleki eğitim yerel otoriteler ile birlikte sosyal ortakların da katılımıyla gerçekleştirilmektedir.⁷⁰

Almanya’da yaşayan tüm çocuklar için belirli bir süre zorunlu eğitim söz konusudur. Çocuklar, 6 yaşına geldikleri sene zorunlu eğitime başlamaktadırlar ve 18 yaşlarına gelene kadar bu eğitim sürmektedir. Almanya’da farklı eğitim türleri mevcuttur. Bunları Grundschule, Hauptschule, Realschule, Gymnasium ve Gesamtschule olarak sıralayabilmek mümkündür. Ülkede Grundschule, ilköğretime denk gelirken, 4. Sınıftan sonra öğrenciler, Hauptschule, Realschule, Gymnasium ya da Gesamtschule okullarından birini seçebilmektedirler.⁷¹

Hauptschule olarak geçen ortaöğretim kurumlarının seviyeleri diğer eğitim kurumlarına göre daha düşüktür. Bu okullarda temel derslerden yüksek puanlar alan öğrenciler, diğer ortaöğretim kurumlarına geçiş yapabilmektedirler. Bu kurumlar, öğrencileri meslek eğitimine yönlendiren kurumlar olarak karşımıza çıkmaktadır.⁷² Bu okullarda pratik eğitim verilmekte olup, yetenek temellidir ve akademik olmayan

⁶⁹ Lorenz Klumpp v.d., **Education Policy Outlook – Germany**, OECD, 2014, s.4.

⁷⁰ A.e.

⁷¹ Nadir Kahraman, “Alman Eğitim Sistemi”, (Çevrimiçi), http://www.ditib-gladbeck.com/index.php?option=com_content&view=article&id=19&Itemid=24, 15.10.2017.

⁷² A.e.

eğitimi ifade etmektedirler. Bu okullara giden öğrenciler genellikle akademik eğitime devam etmemektedirler.⁷³

Gymnasiumlar ise zeki ve alışkan öğrencilerin gittikleri ve mezunlarının istedikleri tüm üniversitelere girme imkanına daha rahat sahip oldukları bir eğitim kurumu türüdür.⁷⁴ Bu okullarda teori temelli eğitim verilmekte ve daha çok akademik odaklı bir eğitim hizmeti sunulmaktadır. Bu okullar genel olarak klasik, modern diller ve matematik / doğa bilimleri olarak üç gruba ayrılmaktadırlar.⁷⁵

Realschule'ler ise öğrencileri hem meslek hem de genel eğitime yönlendiren okullardır.⁷⁶ Bu okullarda Hauptschule ve Gymnasium'larda verilen eğitimin bir araya getirilmesi söz konusudur. Yani eğitimler hem yetenek temelli ve pratiğe dönük hem de teorik yapıdadır.⁷⁷

Gesamtschulelerde ise Hauptschule, Realschule ve Gymnasiumların birçok özelliğini taşıyan bir eğitim programı uygulanır.⁷⁸ Buralarda daha entegre ve iş birliği temelli eğitim verilmektedir. Hem teori hem de pratiğe önem veren, akademik ilgisi olan ve olmayan tüm öğrenciler tek çatı altında eğitim görmektedir. Bu okullarda beşinci ve altıncı sınıflarda öğrenciler ortak dersler almakta ve sonrasında ise performanslarına göre farklı derslere katılmaktadırlar.⁷⁹

Ülkedeki devlet kurumlarınca verilen ilköğretim ve ortaöğretim hizmetleri ücretsizdir. Bununla birlikte, Almanya'nın eğitim kurumları yatırımları (%5,3) ile öğrenci başına yıllık harcamaları (7079 USD) OECD ortalamalarından daha düşüktür.

⁷³ Bernd Hainmüller, "The Educational Structure of the German School System", (evrimii), https://www.ltu.se/cms_fs/1.4767!/7c7da33e.pdf, **Teachers Training College in Offenburg**, Germany, ss.4-5, 10.11.2018.

⁷⁴ Kahraman, **a.g.e.**

⁷⁵ Hainmüller, **a.g.e.**, ss.4-5.

⁷⁶ Kahraman, **a.g.e.**

⁷⁷ Hainmüller, **a.g.e.**, ss.4-5.

⁷⁸ Kahraman, **a.g.e.**

⁷⁹ Hainmüller, **a.g.e.**, ss.4-5.

2.3.2.1.1. Eğitim Sistemindeki Güncel Politikalar

Almanya’da eğitimdeki eşitliği sağlamak ve dezavantajlı grupların katılımını ve başarılarını artırmak amacı ile 2007 yılında ulusal entegrasyon planı yayımlanmıştır ve sivil toplum kuruluşlarının da katkıları ile birlikte bu plan, 2011 yılında Entegrasyon için Ulusal Eylem Planı’na dönüşmüştür. Aynı zamanda 2013 yılında öğretmen eğitimi ile ilgili olarak çalışmalar yapılmış ve böylece hem kariyere girişte hem de kariyer boyunca alacakları eğitimi de kapsayan öğretmen eğitimi sürecinin sürdürülebilir kalkınması amaçlanmıştır.⁸⁰

2006 yılında JOBSTARTER programı oluşturulmuş ve 2012 yılında fonlanmasına başlanmıştır. Bu programın amacı yeni stajyer kontenjanlarının açılmasına yardımcı olmak ve kurum içi eğitimde yeteri kadar tecrübesi olmayan şirketlerin desteklenmesini sağlamaktır. Bununla birlikte, 2011 – 2013 yıllarında ikili mesleki eğitimi ve diğer mesleki eğitimleri desteklemek ve çekiciliklerini artırmak amacı ile bir bilgilendirme kampanyası yayınlanmıştır. 2009 yılında yapılan yeni düzenlemeler de gençlerin ileri mesleki niteliklere sahip olmalarına olanak tanımıştır. 2020 yükseköğretim paketi ile artan yükseköğretim taleplerini karşılamak amacı ile ek yatırım yapılması amaçlanmıştır.⁸¹

2.3.2.1.2. Okul Öncesi Eğitim Sistemi

Almanya’da genel olarak federal hükümet eğitim konuları ile ilgili olarak herhangi bir katılımda bulunmamaktadır. Bu tarz görevler çoğunlukla eyaletlere dağıtılmıştır. Batı Almanya ile Doğu Almanya eyaletleri arasında özellikle 3 yaş altındaki çocukların eğitim ve bakım hizmetlerinden yararlanma oranları arasında ciddi farklar bulunmaktadır. Almanya’da 3 yaş ile zorunlu eğitim yaşı arasındaki her çocuğun günlük bakım olanaklarından yararlanmaları yasal haklarıdır. Ülkede devlet tarafından finanse edilen okul öncesi eğitim kurumları olduğu gibi özel eğitim kurumları da mevcuttur. Bu özel kurumlar özellikle 0 – 3 yaş arasındaki çocuklar için oldukça fazla tercih edilen kurumlar haline gelmişlerdir çünkü devlet

⁸⁰ Klumpp v.d., a.g.e., s.4.

⁸¹ A.e., s.8.

kurumlarının çalışma saatleri ailelerin çalışma saatleri ile uyuşmamaktadır. 2011 yılındaki bir araştırmaya göre kamunun fonladığı kurumların oranı %15 olmuştur ve devlet bu oranı %30'lara çıkartmayı hedeflemiştir.⁸²

Ülkedeki kar amacı gütmeyen özel bakım hizmetleri veren kuruluşların yaklaşık %50'si dini kurumlar tarafından sağlanmaktadır. Bununla birlikte diğer %25'i meslek birlikleri, aile grupları ve kızıl hac tarafından sağlanmaktayken son %25'lik kısım ise belediyeler tarafından karşılanmaktadır. Bu kurumların yanı sıra devletten hiçbir yardım almayan özel kar amaçlı kuruluşlar da mevcuttur. 2008 yılında yapılan reform ile birlikte bakım hizmetleri öğrenci başına fonlama paketi kapsamına dönüştürülmüştür. Böylece daha etkin bakım hizmeti veren kuruluşlar oluşturulması amaçlanmıştır.⁸³

Ülkede bütün okul öncesi kurumlar, belirli mimari özelliklere sahip olmalı, çalışan niteliklerini göz önüne almalı, pedagojik konulardaki gereklilikleri sağlamalı, hijyen, güvenlik, sağlık ve yangın düzenlemelerine uymalıdır. Merkezler açılmadan önce tüm bu konular dikkatle incelenmektedir.⁸⁴

2.3.2.1.3. İlköğretim Sistemi

Almanya'da ilköğretim, bir öğrencinin okul öncesi eğitimdeki daha oyun düzenli olan bir sistemden daha sistematik bir düzene geçişinde ona destek olan ve farklı niteliklerde içerikleri olan bir öğretim sistemi sağlayan eğitim düzeyi olarak görülmektedir. Buradaki temel amaç, öğrenciye gerek gelecek eğitim düzeylerindeki eğitiminin, gerekse de hayat boyu öğrenme sürecindeki eğitiminin temelini verebilmektir. İlköğretim düzeyinde çocukların bağımsız düşünme, öğrenme ve çalışma yetileri ve diğer insanlar ile etkileşim tecrübesi kazanmaları amaçlanmaktadır.⁸⁵

⁸² Gert-Jan Lindeboom ve Bert-Jan Buiskool, **Quality in Early Childhood Education and Care**, European Parliament, 2013, s. 23.

⁸³ A.e., s.25.

⁸⁴ A.e.

⁸⁵ Brigitte Lohmar ve Thomas Eckhardt, **The Education System in the Federal Republic of Germany 2013 / 2014**, Eurydice, Bonn, 2015, s. 105.

Almanya’da daha önceden belirlenmiş olan bir tarihe kadar 6 yaşına gelmiş olan tüm çocuklar eğitim hayatına katılmak zorundadırlar. Almanya’da ilköğretim çoğu eyalette 4 yıl sürmekle birlikte, Berlin ve Brandenburg gibi bazı eyaletlerde ise 6 yıl olarak kabul edilmiştir. İlköğretimin ilk iki yılında çoğu ders birkaç öğretmen tarafından genellikle de sınıf öğretmeni tarafından yürütülürken, 3. sınıftan sonra ise branş öğretmenlerince dersler verilmektedir. Dersler bazen haftada 5 gün, bazen ise 6 gün verilmektedir. 6 gün verildiği durumlarda bir ay içerisinde mutlaka 2 Cumartesi günü izin verilmesi gerekmektedir. Ülkede ilköğretim düzeyinde yaz tatilleri genellikle 6 haftalık bir süre ile sabitlenmiştir. Öğrenciler çoğunlukla haftada 20 ile 29 saat arasında ders almakla birlikte, ilk yıl 20 – 22 arası ders verilmektedir ve dördüncü yıla kadar bu sayı 27’ye çıkmaktadır. Kural olarak bir ders süresi 45 dakikadır.⁸⁶ Almanya’da 10 yıl olan zorunlu eğitimde çocuklar, ilk dört yıl ilköğretim okullarına gittikten sonra ortaöğretim için eyalete göre değişmekle birlikte üç ya da dört farklı seçenekten birisini seçmektedirler. Bu okullara yapılan yönlendirmeler genellikle ilkokul son sınıftaki öğrencilerin birinci dönemde aldıkları karnedeki başarı düzeylerine göre gerçekleşmektedir. Ortaöğretime geçişte bir sınav söz konusu değildir. Bir çocuğun eğitim sisteminde gideceği okulu belirleyen konular sınavlar değil, çocukların okuldaki başarıları, yetenekleri ve kabiliyetleridir.

2.3.2.1.4. Ortaöğretim Sistemi

Almanya’da ortaöğretim seviyesi iki gruba ayrılmaktadır. Buna göre ilk seviyesi 5. sınıf ile 10. sınıfları kapsayabildiği gibi Berlin ve Brandenburg gibi eyaletlerde ise 7 ile 10. sınıfları kapsamaktadır. Bu seviyedeki eğitimde üç farklı eğitim sistemi söz konusudur. Bunlar; genel eğitim, mesleki eğitim ve genel ile mesleki eğitimin bir arada verildiği ikili sistemdir. Bu seviyedeki eğitimin amacı öğrencileri ortaöğretimin ikinci seviyesine taşımaktır. İkinci seviyedeki eğitim yaşı 15-18 ya da 16-19 yaşlarıdır. Her iki yaş grubunun da okula devam etmesi gerekmektedir.⁸⁷

⁸⁶ A.e., ss.106-108.

⁸⁷ A.e., s.115.

Daha önce de bahsettiğimiz üzere, Almanya’da ortaöğretimde dört farklı okul söz konusudur. Bunlar Hauptschule, Realschule, Gymnasium ve Gesamtschule’dir. 5. ve 6. sınıflar genellikle öğrencilerin gelecekteki eğitim tercihleri ile ilgili onlara oryantasyon, yönlendirme ve destekleme hizmetlerinin verildiği yıllar olarak görülmektedir.⁸⁸

Hauptschuleler basit genel eğitimlerin verildiği ve mesleki eğitimlere yönlendiren eğitim kurumlarıdır. Realschuleler ise daha detaylı genel eğitim veren kurumlardır. Bu kurumlarda hem mesleki hem de genel eğitim verilmektedir. Mezunların çıraklık seviyelerine ulaşmaları beklenmektedir. Gymnasiumlar ise yoğunlaştırılmış genel eğitim kurumlarıdır. Buralardaki öğrencilerin üniversitelere katılımları çok daha kolay olmaktadır çünkü bu kurumlardaki öğrencilerin amacı eğitimin sonunda üniversitelere geçmektir.⁸⁹ Gesamtschule denilen yapılar ise birçok eyalette diğer üç unsurlu geleneksel okul sistemine alternatif olarak oluşturulmuştur. Buralarda değişik programlar aynı çatı altında toplanmaktadır ve farklı içerikler bir araya getirilmiştir.

Almanya’da üniversiteye geçmeden önce lise bitirme sınavlarına girilmektedir. Bu sınavlardan alınan not ortalamalarına ve lisedeki başarı düzeylerine göre öğrenciler üniversitelere yönlendirilmektedirler.

2.3.2.1.5. Yükseköğretim Sistemi

Almanya’da 160 civarında üniversite ve 200 civarında uygulamalı bilimler kurumları bulunmaktadır. Bu üniversitelerden 70 tanesi özel sektör üniversiteleri olarak faaliyetlerini sürdürmektedirler.⁹⁰ Almanya’da yükseköğretimin işgücü piyasası ile uyumlu olduğu görülmektedir. Üniversite mezunlarının %93,1’inin istihdam edildiği bilinmektedir. Bu oran OECD’de %80,5’tir. Almanya, yükseköğretim paktı ile birlikte 2020 yılına kadar üniversiteye girecek öğrenciler için ek olarak 760.000 kişilik yer açmayı planlamaktadır ve bunun için de yaklaşık 19 milyar Euro’luk bir fon sağlamaktadır. Bunun yanı sıra, öğrencilere verilen bursların

⁸⁸ A.e., ss.117 – 118.

⁸⁹ A.e., s.120.

⁹⁰ Ep-Nuffic, **The German Education System Described and Compared with the Dutch System**, Ep-Nuffic, 2015, s. 10.

artırılması ve öğretimin kalitesinin artması da öğretimde kalite anlaşması içerisinde yer almaktadır ve bu anlaşma 2011 ile 2020 yılları arasını kapsamaktadır.⁹¹

Almanya’da yükseköğrenim görebilmek için öncelikle ortaöğretim seviyesinde verilen derslerden başarılı olunması gerekmektedir. Yabancı öğrenciler ise kendi ülkelerinde bir üniversiteden kabul aldıklarını kanıtlamalıdır. Bununla birlikte, yabancı öğrencilerin yeterli düzeyde Almanca biliyor olmaları ve bu durumu kanıtlamaları gerekmektedir. Ülkede birçok bölümde kotalar bulunmaktadır. Üniversiteye katılacak olan kişinin derslerinde başarılı olmaları gerekmektedir. Ayrıca okullar, öğrencileri belirli alandaki yeterliliği ölçecek testlerin sonucuna göre, görüşmelere göre, alan ile ilgili motivasyonlarına göre vb. farklı kriterlere göre seçmektedirler.⁹² Bu üniversitelerin fonlanmalarının en büyük bölümü kamu kaynaklarından sağlanmaktadır.⁹³

2.3.2.2. Almanya’da Mesleki Yönlendirme Uygulamaları

Alman rehberlik sistemi, tüm Alman vatandaşlarını hayatlarının her evresinde eğitimsel rehberlik ve kariyer rehberliği hizmetlerine ulaştırmayı temel almıştır. Kişilerin eğitim hayatında olup olmadıkları, çalışan ya da işsiz olup olmadıkları veya eğitimine devam etmek isteyip istemediklerine bakılmaksızın herkese bu hizmetler eşit bir şekilde ulaştırılmaktadır.⁹⁴ Almanya’da mesleki yönlendirme faaliyetleri tamamen hükümet, federal eyaletler ve belediyeler tarafından yürütülmekte olup, diğer ülkelere göre daha resmi bir yapıdadır.⁹⁵ Ancak mesleki eğitim çerçevesinde mesleki yönlendirme konularında ticaret birlikleri, sendikalar ve eğitim kuruluşlarının katkıları yadsınamaz. Almanya’da mesleki yönlendirme faaliyetlerinin büyük bir parçasını oluşturan mesleki eğitim hizmetleri bu kuruluşların ortaklığında verilmektedir.

⁹¹ European Commission, **Education and Training Monitor 2015 – Almanya**, European Commission, Luxembourg, 2015, s.7.

⁹² Lohmar ve Eckhardt, **a.g.e.**, ss.150-157.

⁹³ Lydia Hartwig, **Funding Systems and Their Effects on Higher Education Systems – Country Study – Germany**, OECD, 2006, s.1.

⁹⁴ Euro Guidance-1, **a.g.e.**

⁹⁵ Euroguidance, “National Guidance Systems - Guidance System in Germany” (Çevrimiçi) www.euroguidance.eu/guidance-systems-and-practice/national-guidance-systems/guidance-system-in-germany, 10.12.2018.

Almanya’da rehberlik hizmetleri, eğitim sektöründe verilen eğitimsel rehberlik ile mesleki eğitim ya da çalışma alanında verilen mesleki rehberlik olarak iki gruba ayrılmaktadır. Eğitim sektöründe verilen eğitimsel rehberlik hizmetlerini, okul rehberliği ve danışmanlığı, eğitim yollarında rehberlik, okul psikolojik danışmanlık hizmeti, Federal Çalışma Ajansları tarafından sunulan mesleki ve kariyer rehberliği ile yükseköğrenim danışmanlık hizmetleri olarak sıralayabilmek mümkündür. Öte yandan mesleki eğitim ya da çalışma alanında verilen mesleki rehberlik hizmetlerini ise *Federal Çalışma Ajansı* ya da iş merkezlerinde verilen yerleştirme ve danışmanlık hizmetleri, kariyer danışmanlığı, *Yetişkin Eğitim Merkezlerinde* verilen belediyenin sağladığı eğitimsel rehberlik hizmetleri, odalarda verilen kariyer rehberliği ve diğer tüm eğitim sunulan yerlerde verilen rehberlik hizmetleri olarak açıklamak mümkündür. Federal Ajansların aynı zamanda uluslararası yerleştirme hizmetleri de söz konusudur.⁹⁶ Ülkede 150’den fazla yerel istihdam ajansı ve kariyer bilgi merkezi bulunmakta olup, yukarıda da belirtildiği üzere yetişkin eğitim merkezleri de mevcuttur. Ayrıca Eğitim, Kariyer ve İstihdam için ulusal yönlendirme forumu adında bağımsız bir network kurulmuştur.⁹⁷

Mesleki yönlendirme açısından önemli bir gelişme olan Alman *Eğitim, Kariyer ve İstihdamda Rehberlik Ulusal Forumu* 2006 yılında kurulmuştur. Bu forum, Almanya’nın hayat boyu öğrenme stratejisine katkı sağlamaktadır. Forumun asıl hedefi ise Almanya’da çalışma alanında temel ve ileri eğitim ile eğitim danışmanlığının kalitesine ve profesyonelliğine katkı sağlamaktır. Bu kuruluş, Almanya’daki tüm paydaşlar ve aktörler tarafından kabul görmüş olan kalite güvencesini oluşturmayı, rehberler hazırlamayı ve hizmet alanların değişik ihtiyaçlarını karşılayabilecek kolay anlaşılır bir rehberlik sistemi geliştirmeyi amaçlamaktadır.⁹⁸

Almanya’da okulların sondan bir önceki sınıflarındaki rehberlik hizmetlerini Eyaletlerde *Federal Hükümet (Eğitim ve Araştırma Bakanlığı)* ve *federal istihdam bürosu* vermektedir. Yükseköğrenimdeki rehberlik hizmetlerini ise federal hükümet

⁹⁶ Euro Guidance-1, **a.g.e.**

⁹⁷ Euroguidance, “National Guidance Systems - Guidance System in Germany”.

⁹⁸ Euro Guidance-1, **a.g.e.**

(Eğitim ve Araştırma Bakanlığı), eyaletler, federal istihdam bürosu ve ülkede eğitimin geliştirilmesi ve koordinasyonunda önemli bir görev üstlenmiş olan *KMK (Kultusmnister Konferenz)* adlı kuruluş vermektedir. Mesleki rehberlik hizmetlerindeki en önemli kuruluş federal istihdam ajansıdır ve bu ajans, tüm yaş gruplarına hitap etmektedir. Ayrıca özel enstitüler ve işverenler ile bazı sendikalar da ülkede gençlere ve yetişkinlere mesleki rehberlik hizmetleri vermektedir. Verilen bu hizmetlerin sorumluluğu Eğitim ve Araştırma Bakanlığı ile federal istihdam ajansına aittir. Sürekli eğitime bakıldığında ise rehberlik hizmetlerini belediyelerin ve yetişkin eğitim merkezlerinin verdikleri görülmektedir. Bu merkezlerdeki hedef kitle ise yetişkinlerdir ve hizmetlerin sorumluluğu eyaletlerdedir.⁹⁹

Almanya’da öğrenciler için mesleki yönlendirme hizmetleri devlet, okul ve sanayi iş birliği ile gerçekleşmektedir. Öncelikle öğrencilerin ortaokul döneminde yapılan görüşmeler ve yetkinlik ve yetenek envanterleriyle kendilerini tanımları amaçlanıp, sonrasında yeteneklerine göre eğitime yönlendirilmeleri sağlanmaktadır. Özellikle mesleki eğitime giden öğrenciler için dönem aralarında mesleki eğitim kuruluşlarındaki danışmanları tarafından hazırlanan rapor eşliğinde öğretmen, öğrenci ve gözetmen toplantıları yapılmakta ve bu toplantılarda öğrencinin kendisindeki iyi ve eksik yönlerini tespit etmesi amaçlanmaktadır. Böylece eksikliklerin tamamlanması ve öğrencinin kendisini en iyi şekilde geliştirmesi amaçlanmaktadır.

Almanya’da ortaöğretimde istihdam ajansı tarafından özellikle iş dünyasında tecrübeli olan danışmanlarca verilen mesleki yönlendirme hizmetleri sonucunda eğitim ve iş dünyası ihtiyaçları arasında daha sağlıklı bir uyum sağlandığı gözlemlenmiştir. İstihdam ajansı öğrencilere hem ajansta hem de okullarda mesleki oryantasyon eğitimleri vererek, workshop ve seminerler sunarak ve *Kariyer Bilgi Merkezlerine (Career Information Centre – BIZ)* ziyaretler gerçekleştirerek yönlendirme hizmetlerini sağlamaktadır. Kariyer Bilgi Merkezleri aynı zamanda kariyer fuarlarının ve kariyer ile ilgili seminer ve derslerin verildiği yerlerdir. Ayrıca mesleki yönlendirme konusunda istihdam ajansları, *Ticaret Odaları, İşveren*

⁹⁹ A.e.

Kuruluşları ve Ticaret Birlikleri ile de yakın ilişki içerisinde ve tüm bu kurumlar mesleki yönlendirme konusunda destekte bulunmaktadır.¹⁰⁰

Gençlere ve yetişkinlere verilen mesleki yönlendirme hizmetleri ele alındığında belediye yetişkin eğitim merkezleri ve genç iş arayanlara yönelik özel birimler kurulmuştur. Buralarda her 75 gence 1 danışman düşecek şekilde hizmet verilmektedir.¹⁰¹

Almanya'daki yükseköğretim kurumlarının verdiği temel yönlendirme ve danışmanlık hizmetlerinin detaylarını aşağıdaki gibi açıklayabilmek mümkündür;¹⁰²

Merkez Öğrenci Danışmanlık Hizmeti (Zentrale Studienberatung): Yükseköğretim kurumları tarafından fonlanıp, gerçekleştirilmekte olan bu hizmet kampüs içerisinde yer almakta ve neredeyse tüm üniversiteler ve diğer yükseköğretim kurumlarında bulunmaktadır. Bu hizmetler yalnızca mevcut öğrenciler için olmamakta aynı zamanda potansiyel öğrencilere de verilmektedir.

Bilgi Hizmet Masası – Çağrı Merkezi: Yükseköğretim kurumları tarafından fonlanıp, sürdürülmekte olan bu hizmet kampüs içerisinde yer almakta ve bazı büyük üniversitelerde bulunmaktadır. Hem mevcut öğrenciler için hem de potansiyel öğrenciler için hizmet verilmektedir.

Fakülte Tabanlı Kurs Danışmanlığı (Fachstudien-/Studienfachberatung; Studienbüro): Yükseköğretim kurumlarının fonlayıp sürdürdüğü bu hizmet yine kampüslerde verilmekte olup, tüm yükseköğretim kurumlarında mevcuttur ve öğrencilere yöneliktir.

Uzaktan Eğitim Merkezleri (Fernstudien/Studienzentrum): Yükseköğretim kurumlarınca fonlanıp, yürütülen bu hizmetler kampüs içerisinde verilmekte olup,

¹⁰⁰ Bernhard Jensche, Karen Schober ve Judith Langner, "Career Guidance in the Life Course: Structures and Services in Germany" (2nd Rev.), **National Guidance Forum in Education, Career and Employment**, Berlin, 2014, s. 8.

¹⁰¹ Euroguidance, "National Guidance Systems - Guidance System in Germany".

¹⁰² Gerhart Rott & Karin Gavin Kramer, "National Report for Germany", **Guidance and Counselling in Higher Education in European Union Member States**, Inklusion, 2007, Denmark, ss.128-129.

bazı yükseköğretim kurumlarında bulunmaktadır. Hem mevcut öğrencileri hem de potansiyel öğrencileri hedef almaktadır.

Kariyer Yönlendirme ve Hayat boyu Öğrenme Yeterliliği (Karriereberatung und Berufsorientierung): Yükseköğretim kurumları, İstihdam Ajansı ve İşverenlerin ortaklığı ile fonlanıp, sürdürülen bu hizmetler kampüs içerisinde verilmektedir ve birçok yükseköğretim kurumunda mevcuttur. Özellikle beşeri ve sosyal bilimler öğrencilerine yönelik olarak verilmektedir.

Engelli ve Kronik Rahatsızlığı Olan Öğrencilere Yönelik Danışmanlık Hizmetleri (Behindertenbeauftragte/r; Behindertenberater/in): Öğrenci işleri dernekleri, istihdam ajansı veya yükseköğretim kurumları tarafından fonlanıp, yürütülen bu hizmetler kampüs içinde verilebildiği gibi kampüse bağlı yerlerde ya da dışarıda da verilmektedir. Çoğu yükseköğretim kurumunda sunulan bu hizmet engellilere ve kronik rahatsızlığı olan öğrencilere yöneliktir.

Ortaöğretim Mezunları için Mesleki Yönlendirme: Bu hizmetler Federal İstihdam Ajansı tarafından fonlanıp, gerçekleştirilmektedir ve kampüse bağlı olarak ya da dışarıda verilmektedir. Birçok yükseköğretim kurumunda verilmekte olan bu hizmetler ortaöğretim mezunları ve öğrencilerine yöneliktir.

Almanya’da Eğitim, kariyer ve istihdam konusunda yönlendirme hizmeti veren diğer profesyonel kuruluşlar şunlardır; Professional Association for Counselling, Pedagogy and Psychotherapy (www.bvppt.de), Career Service Network Germany (www.csnd.de), Society for Person-Centered Psychotherapy and Counselling (www.gwg-ev.org), Federal Working Group on Vocational Perspectives for Women e.v. (www.bag-frauen.de), Society for Information, Guidance and Therapy at Universities (www.gibet.de), German Association for Counselling (www.dachverband-beratung.de), German Society for Career Guidance (www.dgfk.org) ve German Association for Educational and Vocational Guidance (www.dvb-fachverband.de).¹⁰³

¹⁰³ Jenschke, Schober ve Langner, **a.g.e.**, s.17.

Almanya’da eğitim hayatında olmayan vatandaşlar için mesleki yönlendirme hizmetlerini federal istihdam ajansı vermektedir.¹⁰⁴ Bu kuruluş, kişilerin yeteneklerini değerlendirmek, yeniden eğitim gereklilikleri varsa bunun tespitini yapmak, eğitim hizmetlerine yönlendirmek ve açık iş imkanlarına yönlendirmek gibi hizmetleri sağlamaktadır.

Almanya’da rehberlik yapacak kişilerle ilgili resmi bir düzenleme olmamakla birlikte her sektör ve rehberlik sağlayıcısı kendi gerekliliklerini belirlemiştir. Genellikle yükseköğrenim (üniversite ya da master) ve diğer bazı eğitimler istenmektedir. Federal istihdam ajansının da kendi uygulamalı bilimler üniversitesi bulunmaktadır ve burada kariyer danışmanları, 3 yıl süren çok disiplinli bir lisans programı okumaktadırlar. Ayrıca yerel istihdam ajansları ve iş merkezleri de ileri düzeyde eğitim sağlamaktadırlar.¹⁰⁵

2.3.3. Finlandiya’da Mesleki Yönlendirme

Bir İskandinav ülkesi olan Finlandiya, genel eğitim düzeyi olarak dünyada çok önemli bir yere sahiptir. Gerek eğitim seviyesinin kalitesi gerekse de farklı bir sisteme sahip olması nedeniyle birçok ülkede ve Türkiye’de Finlandiya eğitim sisteminin örnek alınması gerektiğini ileri sürenler bulunmaktadır. Finlandiya eğitim sisteminin bu denli iyi olmasının mesleki yönlendirme uygulamalarında da etkisinin olup olmadığını anlamak adına öncelikle Finlandiya eğitim sistemi incelenecek olup, sonrasında da ülkedeki mesleki yönlendirme uygulamalarına değinilecektir.

2.3.3.1. Finlandiya Eğitim Sistemi

Finlandiya, eğitim sistemi bakımından dünyaca takdir gören ve birçok ülkenin örnek aldığı bir ülkedir. Yaklaşık 5,5 milyon kişinin yaşadığı bu ülkede iki tane resmi dil mevcuttur; İsveççe ve Fince. Öte yandan Finlandiya’daki nüfusun yaklaşık %6’sı yabancıdır.

Finlandiya eğitim sistemi eşitlik ilkesine dayandırılmıştır. Buna göre her yurttaşın ücretsiz temel eğitim alma hakkı saklıdır ve kamu otoriteleri herkese eşit

¹⁰⁴ Euroguidance, “National Guidance Systems - Guidance System in Germany”.

¹⁰⁵ Euro Guidance-1, a.g.e.

eğitim fırsatı sunmakla sorumludur. Ülkedeki eğitim sistemi ulusal otoritelerin, yerel otoritelerin, öğretmenler birliğinin, sosyal ortakların, ailelerin, öğrencilerin, araştırma kuruluşlarının ve diğer tüm ilgili paydaşların ortaklığına dayanmaktadır. Finlandiya’da ister mesleki eğitim seçsin, isterse de genel eğitim seçmiş olsun, bir öğrenci için hiçbir şekilde çıkmaz sokak bulunmamaktadır, her ne eğitimi almış olurlarsa olsunlar, öğrencilerin doktora seviyesine ulaşmalarının önünde hiçbir engel bulunmamaktadır.¹⁰⁶

Finlandiya’da eğitim sistemi devlet tarafından fonlanmaktaysa da karar verme organları yerel otoritelerdir. Eğitim herkes için ücretsizdir ve iş birliği ile güvene dayanmaktadır. Bununla birlikte öğretmenler çok iyi bir şekilde eğitilmişlerdir ve istedikleri materyalleri ve öğretim şeklini seçmekte özgürdürler. Bu ülkede dereceleme yoktur ve öğrenciyi özgür düşünmeye yönlendirmek eğitimin temel esaslarından. Öğrencileri sınavlar ile test etmektense onların öğrenmelerine odaklı bir sistem söz konusudur. Finlandiya’da eğitime başlama yaşı 7’dir. Merkezi otorite, eğitim öncelikleri, zaman, ulusal müfredat, fonlama gibi konular ile ilgilenirken, yerel karar verme mercileri ise; eğitimdeki öncelikler, yerel müfredat, sınıf büyüklüğü, işe alımlar, öğretmenlerin değerlendirilmesi ve kalite garantisi gibi işler ile ilgilenmektedir.¹⁰⁷

Finlandiya’da öğrenci başına yapılan harcamalar 2015 yılında okul öncesi için 5.859 Euro, temel eğitim için 8.955 Euro, ortaöğretim için 7.747 Euro ve mesleki orta öğretim için 11.503 Euro olarak saptanmıştır. Ülkede her öğrenci ücretsiz eğitim alırken, okuldayken kendilerine günde bir kez ücretsiz yemek verilmektedir. Bu yemekler içerisinde sebzeler, sıcak bir ana yemek, ekmek, içecek ve su yer almaktadır ve bir öğrencinin sağlıklı olmasını sağlayacak yeterli kaloriye sahiptirler. Ülkede eğitim sisteminde bireysel ve kolektif bir yönlendirme ve danışmanlık sistemi de söz konusudur.¹⁰⁸

¹⁰⁶ Finnish National Agency for Education, **Education in Finland**, Finnish National Agency for Education, 2017.

¹⁰⁷ A.e.

¹⁰⁸ A.e.

Finlandiya'daki eğitim sistemi öğrencileri iş dünyasına hazır hale getirerek mezun etmektedir. OECD ülkeleri ile kıyaslandığında da Finlandiya'daki öğrencilerin yetkinlikleri diğer ülkelere göre daha yüksek çıkmaktadır. Öğrencilerin yaklaşık %65'i yükseköğrenime devam etmektedir ve hiçbir ücret ödememektedirler. Finlandiya, politik bir öncelik olarak eğitimde de yeniliklere ve yeni teknolojilere yatırım yapan bir ülke olarak karşımıza çıkmaktadır. Çünkü ülke yöneticilerinin düşünce yapılarına göre yeni teknolojiler çok daha hızlı sonuçlar doğurmaktadır. Bu nedenle Finlandiya teknolojiye en çok yatırım yapan ülkelerden biridir. Öte yandan ülke, dünyada çocuk yoksulluğunun en düşük olduğu ülkedir. Çocukların yaklaşık %3'ü fakir evlerde büyümektedir. Finlandiya'da çocukların %98'i okula başlamadan önce okul öncesi kurumlara katılmaktadır. 2001 yılından beri tüm altı yaşındaki çocukların ücretsiz okul öncesi eğitim alma hakları tanınmaktadır. Ülkedeki zorunlu eğitim yaşı yedi ile on altı yaş aralığındadır ve dokuz yıllık eğitimi kapsamaktadır. Dokuz yıllık eğitimden sonra öğrenciler genel liselere ya da mesleki liselere katılmaktadırlar. Finlandiya'da ortaöğretim üç senedir ve üniversite eğitimi de master düzeyi ile birlikte toplam beş yıl sürmektedir. Öte yandan politekniklerde alınan üç yıllık eğitim sonucunda üniversite mezunu olunmaktadır.¹⁰⁹

Sınıflar öğrenci merkezli olarak adlandırılan bir tarzda dizayn edilmektedir. Öğrencilerin kendi kendilerini değerlendirmeleri esasına dayanan sistemde, öğrencilerin kendi öğrenme faaliyetlerini kurgulamakta aktif rol almaları amaçlanmaktadır. Genellikle öğrencilerin takım çalışmaları yapmaları teşvik edilmektedir. Öğretmenler de sınıflarda tamamen özgürdürler ve kendi istedikleri şekilde eğitim vermekte serbesttirler. Ülkede öğretmenler, pedagojik uzmanlar olarak düşünülmektedir ve oldukça saygın bir yerleri vardır. Okullarda dereceleme sistemleri yoktur ve öğrenim çıktılarını belirlemek amacı ile yapılan ulusal sınavlar söz konusu değildir.¹¹⁰

¹⁰⁹ Betsy Brown Ruzzi, **Finland Education Report**, national Center on Education and the Economy, 2005, s.2.

¹¹⁰ Marianne Matilainen, "Finnish Education Model – Pedagogical Approach", (Çevrimiçi), http://ims.mii.lt/ims/files/EducationmodelFinland_Marianne.pdf, 03.11.2017.

2.3.3.1.1. Eğitim Reformu

Finlandiya'nın tarım toplumu olmaktan çıkarak, hızlı büyüyen bir endüstri toplumuna dönüşmesi ile birlikte, 1950'lerde ve 60'larda eğitim sisteminde de radikal değişiklikler yapılması bir zorunluluk haline gelmiştir. 1960'larda herkes için dokuz yıllık eğitim zorunlu hale gelmiştir. Ortaöğretim sistemi de genel eğitim ve mesleki eğitim olarak ikiye ayrılmıştır.¹¹¹

1970 yılında Finlandiya Parlamentosundan temel eğitim müfredatı geçmiştir ve böylece daha kapsamlı bir süreç başlamıştır. Öğretmenlerin eğitimleri, öğretmen kolejlerinden üniversitelere taşınmıştır ve bu reformlar, Finlandyalı öğrencilerin 2000'li yıllardaki Pisa sonuçlarındaki başarılarının da temelini oluşturmuştur. Eğitim reformları ile birlikte eğitimde eşitlik ve ülkenin her yerinde yüksek akademik standartların oluşturulması hedeflenmiştir.¹¹²

1970'lerde oldukça güçlü bir merkezi eğitim politikası uygulayan Finlandiya, dünyadaki gelişmeleri yakından takip ederek ve dünyaya uyum sağlayabilmek adına eğitimde de reformlar yapması gerektiğini henüz bu yıllarda fark etmiş ve buna göre çeşitli düzenlemeler yapmıştır. Öncelikle 1970'lerde öğretmen eğitiminin daha araştırmaya dayalı olması amacı ile üniversitelere taşınması adına yapılan girişimleri, 1985 yılında müfredat reformu izlemiş ve herkes için yüksek standartlar temin edilmesi takip etmiştir, 1990'larda ise artık merkezi eğitim politikalarından uzaklaşılması gerekliliği anlaşılmış olup, yerel otoritelere verilen yetkiler artırılmış, okul ve kitapların denetimi ortadan kaldırılmıştır. Ulusal temel müfredat 1985, 1994 ve 2004 yıllarında olmak üzere toplam üç kez reform geçirmiştir. 2010 yılında ise daha yapısal ve daha iyi planlanmış bir destek sistemi kurulması için reformlar oluşturulmuştur.¹¹³

Tüm bu reformların sonucunda, ülkedeki herkes yüksek kalitedeki eğitime özgürce, ücretsiz ve eşit bir şekilde erişebilmektedir. Ülkedeki eğitim okul

¹¹¹ Sirkku Kupiainen, Jarkko Hautamaki ve Tommi Karjalainen, **The Finnish Education System and Pisa**, Ministry of Education Publications, Finland, 2009, ss. 10-11.

¹¹² A.e., s.11.

¹¹³ Timo Lankinen, **Basic Education Reform in Finland – How to Develop the Top Ranked Education System?**, Finnish National Board of Education, 2010.

öncesinden, üniversite eğitimine kadar her seviyede ücretsizdir.¹¹⁴ Ayrıca öğretmen eğitiminde yaşanan kalite artışı ve öğretmenlerin sınıfta özerk olmaları neticesinde ülkede öğretmenlik saygınlık duyulan bir meslek haline dönüşmüştür.¹¹⁵

2.3.3.1.2. Okul Öncesi Eğitim Sistemi

Finlandiya’da okul öncesi eğitim, genellikle bir yıl sonra zorunlu eğitime başlayacak olan 6 yaşındaki çocuklar için uygulanmaktadır. Ülkede okul öncesi eğitime katılmak 2015 yılına kadar gönüllü olarak devam etmiştir ve bu eğitimler, hem günlük bakım merkezlerinde hem de genel eğitime bağlı olan okul öncesi sınıflarda verilmektedir. Her ne kadar 2015 yılına kadar gönüllü bir eğitim çeşidi olsa da ülkede okul öncesi eğitime katılan öğrencilerin oranı %90’lar civarında olmuştur. Bu kurumlarda çocukların akranları ile oyunlar oynayarak bir oyun ve öğrenme çevresi edinmeleri amaçlanmaktadır ve bütünsel bir gelişim fırsatı yakalamaları sağlanmaktadır.¹¹⁶

2015 yılı Ağustos ayında okul öncesi eğitim tüm altı yaş çocuklar için zorunlu olmuştur ve diğer eğitim seviyelerinde olduğu gibi bu seviyede de eğitim ücretsizdir. Okul öncesi eğitimde yılda minimum 700 saat eğitim verilmesi planlanmıştır. Amaç tamamen eğlenerek ve oynayarak öğrenim sağlanmasıdır.¹¹⁷

2.3.3.1.3. İlköğretim Sistemi

Finlandiya’da temel eğitim yedi yaşında başlamaktadır ve dokuz yıl sürmektedir. Öğrenci 16 yaşındayken temel eğitimi bitirmiş olmaktadır. Ülkede okul öncesi eğitimde olduğu gibi ilköğretim seviyesinde de herkese eşit şartlarda eğitim hizmeti sunulmaktadır. İlköğretimdeki temel amaç; öğrencileri, toplumun sorumluluk sahibi bir üyesi olarak yetiştirmek ve toplumda öğrenme ve eşitliği desteklemektir.

¹¹⁴ Finnish National Agency for Education, **Finnish Education in a Nutshell**, Ministry of Education and Culture, 2017, ss.6-7.

¹¹⁵ Pasi Sahlberg, “The Secret to Finland’s Success: Educating Teachers”, **Stanford Center for Opportunity Policy in Education**, Stanford, 2010, s.1.

¹¹⁶ Tim Moore, **Finnish Education System**, Northern Ireland Assembly, Research and Library Service, 2008, s.5.

¹¹⁷ Finnish National Agency for Education, 2017, **a.g.e.**.

2004 yılında Finlandiya’da ulusal ana müfredat belirlenmiştir ve yerel kuruluşlar, bu müfredat çerçevesinde kendi düzenlemelerini yapmaktadırlar.¹¹⁸

Bu seviyede öğrenciyi teşvik etmek, korkularının üstesinden gelmelerini sağlamak, kişisel güven kazanmalarını sağlamak, öğrenme merakı aşmak, sorumluluk sahibi olmalarını sağlamak, iletişim yeteneklerini geliştirmek, eleştirel düşünme yetisi kazandırmak ve yaratıcılık gibi birçok açıdan öğrenciyi besleyerek, potansiyeli maksimize etmek amaçlanmaktadır.¹¹⁹

2.3.3.1.4. Ortaöğretim Sistemi

Finlandiya’da ortaöğretim seviyesi iki gruba ayrılmaktadır. Birincisi, genel eğitim, bir diğeri ise mesleki eğitim. Genel eğitimin temel amacı öğrenciyi üniversiteye hazırlamak iken, mesleki eğitimin amacı ise mesleki yeterliliklerin öğrenciyeye kazandırılmasıdır. Zorunlu eğitimi tamamlayan tüm öğrenciler ortaöğretim seviyesinde eğitim alma hakkına sahiptir. Bu kurumlara öğrenci seçimi genellikle önceki eğitimlerinde aldıkları puanlara dayanmaktadır. Bununla birlikte, mesleki eğitim almak isteyen öğrencinin çeşitli yetenek testlerinden geçtikleri de görülmektedir.¹²⁰

Genel ortaöğretim seviyesinde eğitim üç yıl süreli olarak planlanmışsa da öğrencinin bu eğitimi iki ya da dört yılda bitirebilmesi de mümkündür. Öğrenci, gerekli olan sayıda ders aldıktan sonra diplomaya hak kazanmaktadır. Ortaöğretim bitiminde bir sınav yapılmaktadır. Bu sınavda ana dil sınavının yanı sıra, minimum üç farklı alan daha olmaktadır. Öğrencinin isteği ile bu sınav sayısı artabilir. Bu sınavların sonucunda öğrencinin aldığı puanların yazılı olduğu bir belge verilmektedir.¹²¹

Mesleki eğitim seviyesi de üç yıl sürmektedir ve temel dersler, seçmeli dersler ve iş hayatında öğrenme gibi uygulamalar söz konusudur. Her modülü bitiren öğrencinin, o modül ile ilgili yeterliliği ve bilgisi ölçülmektedir. Bireysel çalışma

¹¹⁸ Moore, **a.g.e.**, ss. 5-6.

¹¹⁹ Finnish National Agency for Education, 2017, **a.g.e.**.

¹²⁰ Moore, **a.g.e.**, s.7.

¹²¹ **A.e.**, s.8.

planındaki tüm dersleri başarı ile bitiren öğrenciye eğitimi sonucunda diploma verilmektedir.¹²² Ülkede mesleki eğitimin temel dayanağı yeteneklerdir. Mesleki eğitimde iş piyasası ile yakın bir iş birliği söz konusudur ve işte öğrenme sistemi mevcuttur.¹²³

Modül sisteminden de anlaşılacağı üzere, Finlandiya’da ortaöğretim kişiselleştirilmiştir ve esnektir. Daha birey temelli bir eğitim sağlanan bu sistemde, eğitim yapısı kurslara ve modüllere bölünmüştür. Bununla birlikte ister genel eğitimi, isterse de mesleki eğitimi seçmiş olsunlar, tüm öğrenciler üniversite eğitimine devam etme hakkına sahiptir.¹²⁴

2.3.3.1.5. Yükseköğretim Sistemi

Finlandiya, yükseköğretimde iki yönlü bir eğitim sistemine sahiptir. Bunlar; üniversiteler ve politeknikler olarak adlandırılmaktadır. Üniversiteler, bilimsel araştırmaya odaklı olan kuruluşlarken, politeknikler ise iş hayatına odaklı olan ve iş hayatında gerekli olan uzmanlıkları temel alan eğitim kurumlarıdır.¹²⁵

Finlandiya’da on altı üniversite vardır, öte yandan iş piyasalarının ihtiyaçlarına dayalı eğitim veren ve bölgesel kalkınmayı destekleyen yirmi beş tane politeknik bulunmaktadır. Üniversitelerin bütçelerinin %64’ü hükümet tarafından fonlanmaktadır. Üniversiteler ve politeknikler, yönetim, kayıt ve program içeriği gibi konularda bağımsız bir şekilde karar verme yetkisine sahiptirler.¹²⁶

Hem üniversiteler, hem de politeknikler kendi bünyesinde eğitim verecekleri öğrencileri seçmekte özgürdürler ve her uzmanlık alanı için alınacak öğrenci sayısı Eğitim ve Kültür Bakanlığının kararları ile sınırlandırılmıştır. Üniversiteler, alacakları öğrencileri bazen önceki eğitimlerinde aldıkları sonuçlara göre bazen de bir giriş sınavı ile almaktadır. Ülkedeki üniversiteler birer devlet kuruluşudur ve tüm yükseköğretim kurumları kendi bağımsız değerlendirme ve notlama sistemine

¹²² A.e., s.9.

¹²³ A.e.

¹²⁴ Finnish National Agency for Education, 2017, a.g.e..

¹²⁵ Moore, a.g.e., s.9.

¹²⁶ Finnish National Agency for Education, 2017, a.g.e..

sahiptir.¹²⁷ Finlandiya’da, diğer tüm eğitim seviyelerinde olduğu gibi yükseköğretimde de eğitim ücretsizdir. Hem öğrencileri iş hayatı için gerekli donanımına sahip birer birey olarak mezun eden politeknikler açısından hem de bilimsel temele dayalı eğitim veren üniversiteler açısından Finlandiya, yalnızca ilk ve ortaöğretimde değil, aynı zamanda yükseköğretimde de dünyanın önde gelen ülkeleri arasında yer almaktadır.

2.3.3.2. Finlandiya’da Mesleki Yönlendirme Uygulamaları

Finlandiya eğitim sisteminin bir parçası olan yönlendirme ve danışmanlık hizmetleri 1970’lerde gelişmeye başlamıştır. Bu tarihlerden önce 1930’larda mesleki yönlendirme ile ilgili kanunlar çıkarılmış ve 1939 yılında ilk olarak Helsinki’de mesleki yönlendirme büroları kurulmuştur. O dönemlerde mesleki yönlendirme faaliyetleri okullar tarafından bu bürolar aracılığı ile gerçekleştirilmiştir. 1998 yılında çıkarılan Temel Eğitim Kanunu ile her öğrenci için okul danışmanlık hizmetleri zorunlu hale gelmiş ve ülkedeki eğitim kurumları tarafından mesleki konularda ve eğitim konularında bilgilendirme hizmetleri, kariyer planlama hizmetleri ve mesleki yönlendirme hizmetleri verilmesi sağlanmıştır.¹²⁸

PISA sonuçlarında gösterdiği başarı ile tüm dünyada adından söz ettiren Finlandiya, çocuklara verdiği eğitim hizmetlerinin diğer ülkelerden farklı olması ile öne çıkmaktadır. Gerek ülkedeki öğretmenlerin metot, kaynak ve mekan seçimindeki özerklikleri, gerekse de ülkedeki tüm okullarda aynı kalitede hizmetin sunulması politikası ile öne çıkan Finlandiya’da, çocukların eğitim çağında kendi başına hareket edebilmeleri, özerk düşünebilmeleri ve yaratıcılıklarını kullanabilmeleri amaçlanmaktadır. Bu durum meslek seçimlerini de etkilemektedir. Ülkedeki en prestijli mesleklerden biri olan öğretmenlik mesleği maaş olarak ortalama bir getiriye sahip olmakla birlikte prestij açısından en prestijli meslekler arasında görülmekte ve öğretmenlik için ülkenin aradığı niteliklere uymayan kişilerin öğretmen olmasının önüne geçilmektedir.

¹²⁷ EP-Nuffic, **The Finnish Education System Described and Compared with the Dutch System**, EP-Nuffic, 2015, ss. 7-11.

¹²⁸ Sima Mironova, “Institute of Educational LEadership: The Role of Student Counselling in School Leadership. Case Study in Finnish and Russian Schools”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, University of Jyväskylä, Finlandiya, 2016, ss.9-10.

Eğitim – öğretime oldukça önem veren bir ülke olan Finlandiya’da, çocuklara verilen mesleki yönlendirme hizmetlerinden de eğitim kuruluşları sorumludur. Eğitim çağındaki çocuklarla ilgili bir çok sorumluluğun paylaşıldığı eğitim kurumları ile çocukların doğru mesleklere yerleştirilmesi sorumluluğu da paylaşılmıştır ve uzun yıllar onlarla birlikte olan ve onları gözlemlene, yeteneklerini görme ve geliştirme imkanı olan öğretmenlerce mesleklere hazırlanmaları amaçlanmıştır.¹²⁹

Finlandiya’da hedef ve fonksiyonları bakımından birbirini tamamlayan iki rehberlik ve danışmanlık sistemi mevcuttur. Bunlar; eğitim kuruluşları tarafından sunulan rehberlik ve danışmanlık hizmetleri ile bir devlet kurumu olan iş idaresi tarafından sunulan mesleki rehberlik ve kariyer planlama hizmetleri ile eğitim ve mesleki bilgi hizmetleridir.¹³⁰

Finlandiya’da mesleki yönlendirme hizmetlerinden sorumlu kuruluşlar iş idaresi ve eğitim kurumları olmakla birlikte ayrıca kamu eğitim ve istihdam otoriteleri ve belediyeler de bu konularda yapılan faaliyetlerde destekte bulunmaktadır. Bu faaliyetler, söz konusu kurumların iş birliği ile yürütülmektedir.¹³¹ Özellikle yaşanan son eğitim reformları ile birlikte okullardaki özerkleşme ve öğretmenler ile eğitim kurumlarına verilen inisiyatif nedeni ile mesleki yönlendirme konularında bu kuruluşların katkısı ve ağırlığı çok fazladır.

Finlandiya’da tüm rehberlik ve danışmanlık hizmetlerinin amacı, hayat boyu öğrenme temeline dayalı olarak, kişiler eğitim seçimleri ve kariyer planlarını yaparken, onlara destek olmaktır. Finlandiya’daki herkes okuma, çalışma, işsiz olma ya da iş piyasasının dışında olmalarına bakılmaksızın rehberlik ve danışmanlık hizmetlerinden yararlanma hakkına sahiptirler. Ülkede rehberlik ve danışmanlık hizmetlerini sunan ana aktörler belediyeler, kamu sektöründeki eğitim ve iş otoriteleri ile eğitim sağlayıcılarıdır. Eğitim kuruluşları temel olarak çocuk ve öğrencilerin rehberlik ve danışmanlıklarından sorumludur. İş ve Eğitim Geliştirme

¹²⁹ Euroguidance, “National Guidance Systems - Guidance System in Finland” (Çevrimiçi) www.euroguidance.eu/guidance-system-in-finland, 10.12.2018.

¹³⁰ Euro Guidance-1, **a.g.e.**

¹³¹ Euroguidance, “National Guidance Systems - Guidance System in Finland”

Ofisleri ise özellikle eğitim hayatının dışındakilere mesleki yönlendirme hizmetleri vermekle ilgilenmektedir.¹³²

Finlandiya’da öğrenci ve çocuklar için eğitim kuruluşlarında rehberlik ve danışmanlık hizmetleri verilmektedir. Bu hizmetlerin kaliteli ve doğru yürütülüp, yürütülmediğinin kontrolünden sorumlu kuruluşlar da Eğitim Bakanlığı, Finlandiya Ulusal Eğitim Kurulu ve Belediyelerdir. Rehberlik hizmetleri, temel eğitimde okul danışmanları ile öğretmenler tarafından verilmektedir. Ortaöğretim’de ise rehberlik danışmanları, grup danışmanları ve yine öğretmenler tarafından verilmektedir. Mesleki orta öğretimde de okul danışmanları ve öğretmenler bu hizmetleri vermektedir. Yetişkin eğitiminde mesleki rehberlik hizmetlerini verenler kariyer danışmanları ile grup danışmanları iken üniversitelerde ise rehberlik danışmanları, öğrenci hizmet personeli, akademik personel ve işe alım hizmetleri birimi tarafından bu hizmetler verilmektedir.¹³³

Ülkede 1. ve 2. sınıf öğrencileri derslerine ek olarak danışmanlık hizmetleri de almaya başlarlar ve bu seviyedeki öğrencilere verilen danışmanlık hizmetleri genel olarak yetenekleri ve sosyal gelişimleri desteklemek ve eğitim kaynaklı oluşabilecek problemlerin önüne geçmektir. 3. ve 6. sınıflar arasında ise öğrencilere eğitim danışmanlığı ve mesleki danışmanlık hizmetleri verilir ve bu danışmanlık hizmetleri öğrencilerin okul ya da ev ödevlerindeki sorumluluklarından bağımsız olarak ders seçimleri, temel eğitimden ortaöğretime geçiş süreçleri, mesleklerin tanıtımı ve iş hayatı hakkında bilgi verilmesini amaçlamaktadır. 7. ve 9. sınıflar arasında ise öğrenciler hem kişisel hem de grup temelli olarak 76 saat danışmanlık hizmetleri almaktadırlar. Bu sınıflardaki öğrencilere mesleki yönlendirme hizmetleri okulun mesleki yönlendirme danışmanı tarafından verilmektedir. Verilen yönlendirme hizmetleri okul hayatı ve dersler ile ilgili yetkinliklerin geliştirilmesi, kendini tanıma, eğitim seçenekleri, meslekler, sektörler ve iş dünyası ile ilgili bilgilendirmeyi kapsamaktadır.¹³⁴

¹³² Euro Guidance-1, **a.g.e.**

¹³³ **A.e.**

¹³⁴ Mironova, **a.g.e.**, ss.11-12.

Finlandiya’da her öğrenci önceden belirlenmiş bir süre boyunca okullardaki yönlendirme hizmetlerinden faydalanmaktadır. Bu hizmetler genellikle bireysel olduğu gibi aynı zamanda grup bazlı ya da sınıf temelli olarak da gerçekleştirilen hizmetler olarak görülmektedir. Verilen bu yönlendirme hizmetlerinin temel amacı çalışma hayatının anlaşılmasıdır.¹³⁵ Bu bağlamda çocuklara meslekler tanıtılmakta, meslek mensuplarının karşılaşılabileceği zorluklar aktarılmakta, mesleklerin içerikleri, elde edilme yolları, önemleri ve hayattaki konumları aktarılmaktadır.

Finlandiya’da tüm üniversiteler ve politeknikler kariyer danışmanlığı ve istihdam, eğitim yönlendirmesi ve eğitim danışmanlığı ile engellilere yönelik danışmanlık hizmetleri vermektedirler. Hizmetlerin çeşitliliği kurumlar, fakülteler ve bölümler arasında bile değişiklik göstermektedir. Bologna süreci ile birlikte kişisel çalışma planı yapılması konusunda danışmanlık verilmesi zorunlu hale getirilmiş olup, öğrenciler elektronik ortamda ya da yazılı olarak bir akademik personel ile birlikte eğitimlerine başlamadan ve eğitim süresince kişisel çalışma planlarını hazırlamak durumundadır. Finlandiya’da üniversiteler ile ilgili kariyer hizmetlerine *Akademik Kariyer Hizmetleri Ulusal Ağı (The Academic Career Services National Network)* adı verilen ve www.aarresaari.net adlı web sitesinden kolayca ulaşılabilir olmakla birlikte söz konusu adreste yayınlar, anketler, öğrenci kariyer planlaması, işverenler için iş ilanı hizmeti ve cv hazırlamak gibi hizmetler yer almaktadır.¹³⁶

Çalışan ya da çalışmayan genç ve yetişkinler için iş ortamında ve ekonomik gelişim ofislerinde mesleki rehberlik hizmetleri verilmektedir. Çalışma ve Ekonomi Bakanlığı ile bölgesel gelişim merkezleri, bu hizmetlerin kalitesinin kontrolünden sorumludurlar. Genç ve yetişkinlere yönelik mesleki rehberlik ve kariyer planlama hizmetlerini, danışmanlar ve mesleki rehberlik psikologları vermektedir.¹³⁷

Finlandiya’da gençlere mesleki yönlendirme hizmeti veren kuruluşlardan bir diğeri *Gençlik Endüstrisi (The Youth Sector)* adlı kuruluşlardır. Ayrıca Finlandiya’da

¹³⁵ Euroguidance, “National Guidance Systems - Guidance System in Finland”.

¹³⁶ Juha Lahti, “National Report for Finland”, **Guidance and Counselling in Higher Education in European Union Member States**, Inklusion, 2007, Denmark, ss.94-99.

¹³⁷ Euro Guidance-1, a.g.e.

15 *Bölgesel Hayatboyu Yönlendirme ve Çalışma Grubu* bulunmaktadır.¹³⁸ Bu kuruluşlardaki mesleki yönlendirme faaliyetleri diğer kuruluşlarda olduğu gibi, kişileri tanıma, meslekleri tanıtmaya, iş bulma ve işçi bulma, yeniden meslek edindirme ve eğitime yönlendirme gibi hizmetlerdir.

Finlandiya’da mesleki yönlendirme hizmeti veren kuruluşlardan birisi de *One Stop Guidance Centre* adı verilen ve 30 yaş altı gençlere hizmet veren mesleki yönlendirme kuruluşlarıdır. Bu kuruluşlar doksandan fazla belediyenin iş birliği ile kırk bölgede hizmet vermektedir. Bu merkezlerle ek olarak ulusal düzeyde hizmet veren bir mesleki yönlendirme sitesi de hazırlanmıştır. Sitenin kurulma amacı yüz yüze görüşmek istemeyen gençlere de bu hizmeti verebilmektir. One Stop Guidance Centre adlı kuruluşlarda gençlere eğitim, istihdam, kariyer planlama ve hayat planlaması gibi alanlarda, onların yaşam koşullarına uygun şekilde danışmanlık hizmetleri verilmektedir. Bu model çeşitli kuruluşlarla yapılan anlaşma ve ortaklıklar üzerine hayata geçirilebilmiştir. Ortaklıklar içerisinde istihdam destek hizmetleri, gençlik hizmetleri, sosyal kalkınma ve sağlık hizmetleri, sosyal sigorta kurumu (KELA) ve eğitim kurumları bulunmaktadır. Aynı zamanda ticari kuruluşlar ve yardım kuruluşları da destek olmaktadır. Bu merkezlerde gençlerin geleceklerini planlarken kendi rollerini ön plana koymalarına önem verilmiştir. Gençler çeşitli alanlardaki profesyonellerle birlikte tüm planlama ve bu planları hayata geçirme sürecine katılmakta ve akran destekli aktivitelere özendirilmektedirler. Bu merkezler 2016 yılının sonlarında kurulmaya başlanmış olup, online hizmet veren web siteleri ise www.kohtaamo.info ve www.ohjaamot.fi dir.¹³⁹

Finlandiya’da istihdam ve ekonomik gelişim ofisleri de eğitim dışındakiler için mesleki yönlendirme hizmetlerinin verildiği kuruluşlar olarak ortaya çıkmaktadır.¹⁴⁰

Finlandiya’da rehberlik danışmanı olmanın birçok yolu vardır. Eastern Finland Üniversitesi ve Jyväskylä rehberlik danışmanlığı alanında 300 krediden

¹³⁸ Euroguidance, “National Guidance Systems - Guidance System in Finland”.

¹³⁹ Ohjaamo, “One – Stop Guidance Centres in Finland”, (Çevrimiçi), www.ohjaamot.fi, Meeting Site, 01.11.2018.

¹⁴⁰ Euroguidance, “National Guidance Systems - Guidance System in Finland”.

oluşan bir master eğitimi sunmaktadır ve öğretmenlik eğitiminde de 60 ek kredi alınarak da rehberlik ve danışmanlık çalışmaları eklenebilmektedir. Mesleki eğitim sektöründeki rehberlik danışmanları, 60 kredi ile HAMK ve Jyväskylä Üniversitesi Uygulamalı Bilimler bölümünden yeterliliklerini alabilmektedirler. Genel kural olarak eğitim sektöründe rehberlik danışmanı olarak çalışacak olanların öğretmenlik derecesi ile birlikte burada sayılan eğitimleri almaları gerekmektedir.¹⁴¹

İş ve ekonomik gelişim amaçlı hizmet veren mesleki rehberlik psikologlarının master derecesine sahip olmaları gerekmektedir. Ülkede rehberlik eğitimi veren kuruluşları, University of Eastern Finland, University of Jyväskylä, HAMK University of Applied Sciences, KEHA Center ve Finnish Institute for Educational Research (FIER) olarak sıralayabiliriz. Ülkede ulusal, bölgesel ve yerel bilgiyi, rehberlik sistem ve hizmetlerini teşvik etmek ve geliştirmek amacı ile Eğitim ve Kültür Bakanlığı ve Ekonomi Bakanlığınca rehberlik ve danışmanlık için “*Hayat Boyu Rehberlik Grubu*” adlı bir grup kurulmuştur. Bu grubun amacı sektörler arası ve çok profesyonel işbirliğini güçlendirmek ve AB seviyesinde politika oluşturmaya katkı sağlamaktır.¹⁴²

2.3.4. Danimarka’da Mesleki Yönlendirme

Danimarka, hem bir İskandinav ülkesi olarak hem de Almanya’nın komşusu olarak nüfusu az olsa da birliğin oldukça eski bir üyesidir ve hem birlik kültüründen gelen bir eğitim yapısı hem de kendi içerisinde kurduğu bir eğitim sistemi söz konusudur. Bu sistem içerisinde mesleki yönlendirme hizmetleri de önemli bir yer tutmaktadır. Danimarka, mesleki yönlendirme ile ilgili birçok politika ve kurum oluşturmuş olup, bu konuda uygulamalarını git gide geliştirmekte olan bir ülkedir. Bu hizmetlerin verimliliğini anlayabilmek adına öncelikle Danimarka eğitim sistemi incelenecek olup, sonrasında bu uygulamalara değinilecektir.

¹⁴¹ Euro Guidance-1, a.g.e.

¹⁴² A.e.

2.3.4.1. Danimarka Eğitim Sistemi

Danimarka, eğitime oldukça önem veren bir ülkedir. Ülkede tüm eğitim seviyelerinde eğitim ya ücretsizdir ya da çok düşük oranda bir katkı payı alınmaktadır ve hükümet, öğrenciler için büyük yardımlarda bulunmaktadır. Danimarka’da öğrencilere yetecek kadar eğitim kapasitesi hazırlanmıştır ve böylece yeniden okumak isteyen ya da aldığı eğitimden memnun olmayıp, değiştirmek isteyen herkes, bunu kolay bir şekilde yapabilmekte ve yeni bir eğitime başlayabilmektedir. Eğitim hayatını bitirip, iş hayatına başlayan kişilerin ortalama yaşı Danimarka’da otuza yakındır ve bu oran, OECD’deki en ileri yaş olarak görülmektedir. Öte yandan Danimarkalılar hayat boyu öğrenmeyi kendilerine ilke edinmişlerdir.¹⁴³

Danimarka’da zorunlu eğitim yedi yaşında başlamaktadır ve dokuz yıl sürmektedir. Öğrenciler eğer isterlerse bir yıl daha ilköğretimde kalabilmektedirler ve 10. yılı okumaktadırlar. Birçok öğrenci bu seçeneği seçmektedir.¹⁴⁴ Ülkede öğretmenler güvenilir profesyoneller olarak görülmektedir ve öğretmenlerin çalışma saatleri OECD ortalamasının altındadır. Bununla birlikte, ülkede öğretmenlere verilen maaşlar oldukça iyidir fakat kendilerini geliştirme şansları ve geri bildirim alma oranları OECD ortalamasından düşüktür. Ülkedeki eğitim ile ilgili kuralları Eğitim Bakanlığı getirmekle birlikte ilk ve ortaöğretimdeki eğitim ile ilgili kararların çoğunu yerel yönetimler vermektedir. Ortaöğretim kurumları özerk kurumlardır.¹⁴⁵

Danimarka’da bir sınıftaki ortalama öğrenci sayısı yirmidir. Bununla birlikte, yerel otoritelerin müfredata ekleme yapabilme hakları söz konusudur. Ülkede öğrencilerin ortalama %36’sı mesleki eğitimi tercih etmektedir. 1972 yılından beri dokuz yıllık temel eğitim zorunludur ve eğitim devlet tarafından finanse edilmektedir.¹⁴⁶

¹⁴³ National Center on Education and the Economy, **Denmark Summary Report**, NCEE, 2006, s.2.

¹⁴⁴ A.e., s3.

¹⁴⁵ Beatriz Pont v.d., **Education Policy Outlook – Denmark**, OECD, 2014, s.4.

¹⁴⁶ CVUU, “The Danish Education System”, (Çevrimiçi), <http://www.umsl.edu/~naumannj/Geography%20PowerPoint%20Slides/northern%20europe/Denmark%20-%20Educational%20System.pdf>, 05.09.2017.

2.3.4.1.1. Eğitim Sistemindeki Güncel Politikalar

Danimarka’da eğitimin geliştirilmesi adına sıklıkla politik düzenlemeler yapılmaktadır. Güncel düzenlemelerden birisi 2010 yılında çıkarılan dil gelişiminin zorunlu olarak değerlendirilmesi üzerinedir ve buna göre, çocukların okula başlamadan önce yaşayacakları olası dil problemlerinin teşhis edilmesi amaçlanmaktadır. Diğer yandan 2008 – 2009 yıllarında mesleki eğitimden ayrılan öğrenci sayısını azaltabilmek adına yeni bir reform hazırlanmıştır. Sistemin yapısı, 12 çalışma alanına bölünmüştür. Bu yeni esnek sistem ile birlikte öğrenciler farklı seviyelerdeki meslek bazlı eğitimi seçebileceklerdir ve kurumlar da öğrencilerin ihtiyaçlarına göre kişiye özel programlar oluşturabileceklerdir. 2014 yılında yayınlanan yeni bir politik düzenlemeye göre de mesleki eğitimin daha çekici hale getirilmesi amaçlanmıştır.¹⁴⁷

2010 yılında getirilen işe alım kampanyası ile Eğitim Bakanlığı, en iyi öğrencileri daha çok öğretmenlik alanına çekmeyi amaçlamıştır. Ayrıca yeni bir reform ile birlikte ilkokuldaki eğitim kalitesinin artırılması amaçlanmıştır. Bunun için zorunlu eğitim, okul günü, müfredat, yeni desteklerin sunulması ve okul sonu sınavları gibi konular yeniden düzenlenmiştir. Yine 2012 yılında yapılan bir öğretmen eğitimi reformu ile Danimarka devlet okullarının ihtiyacı ile öğretmenlerin eğitiminin birbirine sıkıca bağlanması ve uluslararasılaşması amaçlanmıştır. Buna göre öğretmen eğitimi modüllere ayrılacaktır ve üniversiteler bu programların kurulmasında daha özerk olacaklardır.¹⁴⁸

2.3.4.1.2. Okul Öncesi Eğitim Sistemi

Danimarka’da okul öncesi eğitim için birkaç seçenek söz konusudur. Buna göre sıfır – üç yaş arası çocuklar için kreşler, üç – yedi yaş arası çocuklar için anaokulları ve beş – yedi yaş arasındaki çocuklar için de bir yıllık okula hazırlık sınıfları mevcuttur.¹⁴⁹

¹⁴⁷ Pont v.d., **a.g.e.**, ss.6-8.

¹⁴⁸ **A.e.**, s.10.

¹⁴⁹ National Center on Education and the Economy, **a.g.e.**, s.3.

Danimarka’da 2015 yılındaki seçimlerle birlikte okul öncesi eğitim, Eğitim Bakanlığına bağlanmıştır. 2015 öncesinde ise bu konu iki bakanlığın sorumluluğu altında bulunmaktaydı; Sosyal Politikalar Bakanlığı ve Eğitim Bakanlığı. Dolayısı ile bu adım, okul öncesi eğitim ile ilgili konularda daha etkili çalışmalar yapılabilmesinin yolunu açmıştır. Öte yandan 2004 yılında oluşturulan pedagojik öğrenme planı ile çocukların okul öncesi eğitimde dil, sosyal yetkinlikler, kişisel yetkinlikler, doğa ve doğa olgusu, kültürel ifadeler, değerler ve vücut ile ilgili öğrenme temalarına göre eğitim almaları amaçlanmıştır.¹⁵⁰

2.3.4.1.3. İlköğretim Sistemi

Danimarka’da zorunlu temel eğitimin başlama yaşı yedidir ve yedi yaşında başlayan bu eğitim, 9 yıl sürmektedir. Öğrencilerin büyük çoğunluğu okul hayatına başladıkları aynı sınıfta dokuz yıl eğitim almaktadır. Her sınıfın en az altı yıl onlarla birlikte kalacak kendisine ait bir sınıf öğretmeni mevcuttur. Eğer bu süreç dokuz yıldan düşük olursa, başka bir öğretmen gelir ve sınıfın zorunlu eğitimi bitene kadar kalır. Bu okullarda okutulan müfredat Eğitim Bakanlığının hazırladığı müfredattır ancak bu zorunluluk esnetilmiştir. İlköğretim seviyesinde öğrencilerin girdikleri bazı ulusal sınavlar vardır. Genel olarak bu sınavlara girilmesi zorunlu olmasa da işverenler ve diğer okullar bu sınavların puanlarına göre alım yapmaktadır. Dolayısı ile sınavlara girmek her ne kadar resmi olarak bir zorunluluk değilse de fiiliyatta bir zorunluluk söz konusu olmaktadır.¹⁵¹

Her okulda en az bir danışman öğretmen bulunmaktadır ve bu öğretmenler, diğer öğretmenlerin öğrencilere yetenek, yetkinlik ve bilgi gibi alanlarda yardımcı olmaları gerektiği durumlarda destek olmaktadır. Ayrıca 8. ve 9. sınıflarda öğrencilere birer haftalık işyeri ziyaretleri ve meslek okulları ziyaretleri yaptırılmaktadır.¹⁵²

Danimarka’da devlet kurumların yanı sıra özel kurumlar da bulunmaktadır ancak öğrencilerin yaklaşık %80’i devlet kurumlarında eğitim görmektedir. Özel

¹⁵⁰ Charlotte Ringsmose, “Early Years Education Affected by Efforts to Align With More Structured Learning”, (Çevrimiçi), <https://www.acei.org/denmark/>, 23.08.2017.

¹⁵¹ National Center on Education and the Economy, **a.g.e.**, ss.3-4.

¹⁵² **A.e.**, s.4.

eğitim kurumları, devlet kurumlarının standartlarına uymak zorunda olan özerk kuruluşlardır. Ülkede birçok özel okul bulunmakla birlikte, bunlardan bazıları tek bir alana odaklanmış özel kurumlardır. Örneğin özel pedagojik yaklaşıma dayalı okullar, dini okullar, belli bir felsefe akımına dayalı okullar gibi.¹⁵³

2.3.4.1.4. Ortaöğretim Sistemi

Danimarka’da ortaöğretimde eğitim genel eğitim ve mesleki eğitim olarak ikiye ayrılmaktadır. Buna göre genel eğitim alan öğrenciler, yükseköğretime hazırlanmak isteyen öğrencilerdir. Mesleki eğitim alanlar ise belirli bir ticari alan ya da sektöre hazırlanmak isteyen öğrencilerdir. Ülkede genel eğitim de kendi alanında programlara ayrılmaktadır. Genel eğitimdeki her programın temel amacı öğrencinin kişisel ve genel yetkinliklerini geliştirmek ve öğrencinin bağımsız olmasını ve analitik olmasını sağlamaktır. Bunun yanında küresel bakış açısına sahip, demokratik bireyler yetiştirilmesi de ortaöğretimin temel amaçlarından biridir. Bu seviyede verilen tüm programların kendine özgü bazı zorunlu dersleri vardır. Bu zorunlu derslerin dışında öğrenciler ayrıca seçmeli dersler seçmektedirler. Müfredat ve sınavlar ulusal standartlarda takip edilmektedir.¹⁵⁴

Mesleki eğitime bakıldığında ise yüzden fazla ana program bulunmaktadır. Bu eğitimin süresi 2 ile 5,5 yıl arasında değişmekle birlikte genellikle 3 – 4 yıl sürmektedir. Ülkede mesleki eğitim sistemi olarak sandviç denen sistem uygulanmaktadır. Buna göre okulda teorik bilgi alan öğrenci, iş hayatında bu bilgilerini pratiğe dönüştürmekte ve sonrasında tekrar teorik bilgi ile bu süreci tamamlamaktadır. Buradaki temel amaç iş piyasasının talep ettiği özelliklere uygun personelin yetiştirilmesidir. Mesleki eğitim programları genellikle mesleki bilginin ölçüldüğü bir sınav ile tamamlanmaktadır ve bu sınav sonunda mesleki eğitimi bitiren her öğrencinin yükseköğretim kurumlarına girme hakları bulunmaktadır.¹⁵⁵

¹⁵³ Ministry of Higher Education and Science, **The Danish Education System**, The Ministry of Education and Science, 2016, s.3

¹⁵⁴ A.e., s.4.

¹⁵⁵ A.e., s.5.

2.3.4.1.5. Yükseköğretim Sistemi

1993 yılında Danimarka’da yükseköğretim reformu yapılmıştır ve yeni bir derecelendirme sistemi sunulmuştur. Bu tarihten sonra ülkede Lisansüstü eğitim master seviyesinde 2 yıl ve doktora seviyesinde 3 yıl olarak belirlenmiştir.¹⁵⁶

Danimarka’da yükseköğretim kurumlarının büyük çoğunluğu ile ilgili düzenlemeler Yüksek Öğrenim Bakanlığı tarafından gerçekleştirilmektedir. Danimarka’da yükseköğrenim görmek için ortaöğretim diplomasına ihtiyaç vardır. Bazı özel programlara girerken ayrıca giriş sınavı yapılmakta ya da sanatsal çalışma portfolyosu sunulmaktadır.¹⁵⁷

Danimarka’da altı farklı yükseköğretim kurumu türü vardır. Bunlar; akademiler, kolejler, denizcilik eğitimi veren enstitüler, güzel sanatlar kurumları, üniversiteler ve yükseköğretimde yetişkin eğitimi veren kuruluşlardır. Ülkede dokuz tane bağımsız meslek akademisi vardır. Bu kuruluşlar, belirli mesleklere odaklıdır ve burayı bitirenler, lisans eğitiminin ilk iki yılını bitirmekle eşit seviyede olmaktadır. Danimarka’da yedi tane kolej vardır. Bu kolejler diploma programları ve lisans eğitimi sunmaktadırlar ve mezunları genellikle öğretmen, hemşire ya da sosyal konularda çalışanlar olmaktadır. Bunların yanı sıra teknoloji, mühendislik, işletme ve medya gibi alanlar da bulunmaktadır. Denizcilik eğitimi veren altı enstitü vardır ve bu enstitüler de özellikle gemi ve balıkçılık endüstrisinde çalışmak isteyenler için eğitim sunmaktadır. Buralardan mezun olanlar kaptan, teknik mühendis, ticari balıkçı, makinist vb. farklı meslekler edinmektedirler. Güzel sanatlar eğitimi veren dört okul bulunmaktadır. Buralardaki eğitim 4 ile 6 yıl arasında sürmektedir. Bu okullara girebilmek için önceden bir sınava girilmesi zorunludur. Bir diğer eğitim kurumu ise üniversitelerdir ve Danimarka’da sekiz üniversite bulunmaktadır. Bunlar genellikle araştırmaya dayanan eğitim kurumlarıdır. Ülkedeki son eğitim kurumu

¹⁵⁶ Ep-Nuffic, **The Danish Education System Described and Compared with the Dutch System**, Ep-Nuffic, 2013, ss. 9-10.

¹⁵⁷ The Ministry of Higher Education and Science, “The Danish Higher Education System”, (Çevrimiçi), <https://ufm.dk/en/education-and-institutions/recognition-and-transparency/transparency-tools/europass/diploma-supplement/standardbeskrivelse-danish-higher-education-system.pdf>, 29.07.2017.

türü ise yetişkinlere eğitim veren kurumlardır. Bu eğitim kurumlarındaki eğitimin iki yılı yarı zamanlı ve bir yılı ise tam zamanlı olmaktadır.¹⁵⁸

2.3.4.2. Danimarka’da Mesleki Yönlendirme Uygulamaları

Danimarka’da eğitim çağındaki çocuklara mesleklerin tanıtılması ve onların meslek seçimine hazırlanması ile ilgilenen kuruluşlar eğitim kuruluşları olarak görülmektedir.¹⁵⁹ Danimarka’da eğitimsel ve mesleki rehberliğe büyük bir önem verilmektedir. Danimarka’nın rehberlik yasasının amacı yüksek kalitedeki rehberlik hizmetlerine kolay erişimi sağlayacak, şeffaf bir rehberlik sistemi geliştirmektir. Ülkede rehberlikten ve rehberlik sistemi ile ilgili olarak kontrol ve koordinasyondan sorumlu kuruluşlar Eğitim Bakanlığı ve Yüksek Öğretim ve Bilim Bakanlığıdır.¹⁶⁰

Danimarka’da çocuklara verilen yönlendirme hizmetleri “Eğitim ve Meslek” adlı konu üzerinden gerçekleştirilmekte ve bu hizmetler öğretmenler tarafından verilmektedir. Meslekler ve bu meslekler ile ilgili eğitim yollarını açıklayan bu hizmetler yalnızca ilköğretim öğrencilerine yönelik değil aynı zamanda genel ve mesleki ortaöğretim öğrencilerine yönelik olarak da sunulmaktadır. Danimarka’da her kurum kendi metot ve mesleki yönlendirme hizmetine uygun personelini kendisi seçmekte özgürdür.¹⁶¹ Buna göre seçilen metot yolu ile bireylere meslekler tanıtılmakta, geliştirmeleri gereken yönleri ifade edilmekte ve doğru seçim yapmalarına yardım edilmektedir.

Danimarka’da mesleki yönlendirme hizmetlerini bağımsız yönlendirme merkezlerinin, belediye genç yönlendirme merkezlerinin, bölgesel yönlendirme merkezlerinin ve VEU merkezleri olarak adlandırılan yetişkin eğitim ve hayat boyu eğitim merkezlerinin verdikleri görülmektedir. Bunların yanı sıra Danimarka,

¹⁵⁸ Buthaina Shaheen, “Education Guide for the Danish Higher Education System – Education Opportunities for Asylum Seekers and Refugees in Denmark”, (Çevrimiçi), <http://syriskkulturinstitut.dk/onewebmedia/Education%20Guide.pdf>, 03.12.2017.

¹⁵⁹ Euroguidance, “National Guidance Systems - Guidance System in Denmark” (Çevrimiçi) www.euroguidance.eu/guidance-systems-and-practice/national-guidance-systems/guidance-system-in-denmark, 10.12.2018.

¹⁶⁰ Euro Guidance-1, **a.g.e.**

¹⁶¹ Euroguidance, “National Guidance Systems - Guidance System in Denmark”.

UddannelsesGuiden ve *eGuidance* gibi online platformlar aracılığı ile de mesleki yönlendirme faaliyetlerini daha geniş kitlelere ulaştırmaktadır.¹⁶²

Genel olarak Danimarka’da mesleki rehberlik hizmeti veren üç bağımsız merkez bulunmaktadır. Bu merkezler; zorunlu eğitimden genç eğitimine geçişte sunulan ve eğitim ve istihdam dışındaki gençlere yönelik hizmet sunan rehberlikten sorumlu Gençlik Rehberlik Merkezleri, genç eğitiminden yükseköğretime geçişle ilgili rehberlikten sorumlu olan Bölgesel Rehberlik Merkezleri ve çeşitli sanal iletişim kanalları aracılığı ile tüm vatandaşlara rehberlik hizmeti sunan *eGuidance*’dir.¹⁶³

Danimarka’da yaşanan eğitim reformu neticesinde the *UU* adlı *Yerel Gençlik Danışmanlık Hizmetleri (Local Youth Counselling Services)* ve *Studievalgscentrene* adlı *Yönlendirme ve Danışmanlık Merkezleri (Centres of Guidance and Counselling)* adlı iki kuruluş ilk ve ortaöğretimdeki danışmanlıklara yeni bakış açısı getirmiştir. Bu kuruluşların temel hedefleri ilköğretimden ortaöğretime geçişte ve ortaöğretimden de yükseköğretime geçişte öğrencilere yönlendirme hizmeti sağlamaktır. 2006 yılında yaşanan reform sonucunda yönlendirme hizmetlerini kontrol yetkisi *EVA* adlı *Danimarka Değerlendirme Enstitüsü’nde (the Danish Evaluation Institute)* bulunmaktadır.¹⁶⁴

Danimarka’da yönlendirme hizmetleri yalnızca ilköğretim ve ortaöğretimde değil aynı zamanda üniversitelerde de önem verilen bir hizmettir. Ülkede “Yeni Yetenekler, Yeni Gelecek” olarak tanımlanan ve tek bir meslek erbabı tarafından değil de tüm öğretmenler ve profesörlerin de yer aldığı herkesin yönlendirme ve danışmanlık hizmetlerinden sorumlu olmalarını hedef edinmiş bir bakış açısı söz konusudur. Üniversiteler okuldan çeşitli sebeplerle ayrılmış öğrencilerin yalnızca bireysel değil aynı zamanda okul için de imaj ve finansal sorunlar yarattığını fark etmişler ve bunun çözülmesi gerektiği üzerinde durmuşlardır. 2003 yılında bu nedenle tüm üniversitelerin öğrencilerine danışmanlık ve rehberlik hizmetleri

¹⁶² Euroguidance, “National Guidance Systems - Guidance System in Denmark”

¹⁶³ Euro Guidance-1, **a.g.e.**

¹⁶⁴ Per Anderson, “National Report for Denmark”, **Guidance and Counselling in Higher Education in European Union Member States**, Inklusion, 2007, Denmark, ss. 77-78.

vermeleri, bu hizmetleri geliştirmeleri ve uyguladıkları daha iyi olan yönlendirme ve danışmanlık stratejilerini Bilim, Teknoloji ve İnnovasyon Bakanlığına sunmaları istenmiştir. Böylece üniversiteler de akademik personellerine danışmanlık teknikleri ve koçluk ile ilgili eğitimlerin verilmesi için merkezler kurmuşlardır.¹⁶⁵

Ülkedeki tüm vatandaşların eğitimler ve meslekler ile ilgili kaliteli bilgiye ulaşabilirliğini sağlamak adına Eğitim Bakanlığı, internet tabanlı rehberlik hizmetleri sunmaktadır. Buna göre, sitede yer alan bilgiler arasında tüm seviyelerde eğitim olanakları, meslekler, iş piyasası koşulları ve istatistikler, kolej ve üniversitelerdeki İngilizce çalışma programları, e-mail tabanlı hizmetler, etkileşimli kişisel eğitim planı geliştirme olanağı, eğitim ve kariyer seçimi ile ilgili elektronik rehberlik aracı ve eğitim enstitüleri ile rehberlik merkezlerinin linkleri yer almaktadır. Tüm bunların yanı sıra eGuidance hizmeti, www.ug.dk rehberlik portalının bir parçasıdır ve Danimarka'daki iş ve eğitim ile ilgili bilgi arayan herkes tecrübeli danışmanlardan chat, telefon, e-mail, sms ve facebook aracılığı ile haftanın her günü danışmanlık alabilmektedirler. eGuidance, 2011 yılının Ocak ayında kurulmuş olmakla birlikte, denetim sorumluluğu Eğitim Bakanlığı'ndadır.¹⁶⁶ Bunun yanı sıra herkes tarafından erişilebilir olmak adına bir de www.jobnet.dk adlı web sitesi bulunmaktadır.¹⁶⁷

Ayrıca Danimarka Eğitim Bakanlığı, bakanlık ve sosyal ortaklar, organizasyonlar, enstitüler, rehberlik uygulama birlikleri, son kullanıcı ve rehberlik alanında lider pozisyondaki bireyler gibi ilgililer arasında yakın diyalog kurmak için *Rehberlikte Ulusal Diyalog Forumu*'nu kurmuştur.¹⁶⁸

Danimarka'da mesleki yönlendirme ile ilgili sürekli olarak tartışılan en önemli konu "rehberlikte kalite"dir. Kaliteyi artırmanın bir yolu da rehberlik verenlerin yetkinliklerinin artırılmasından geçmektedir. Danimarka'daki beş yükseköğretim kurumu bu alanda bir yıllık modüler genel eğitim programı sunmaktadır. Bununla birlikte, eğitim sistemi içerisindeki tüm rehberlik uygulayıcılarının bir diploma programını bitirmesi ya da alternatif olarak önceki

¹⁶⁵ A.e., ss.78-79.

¹⁶⁶ Euroguidance-1, a.g.e.

¹⁶⁷ Euroguidance, "National Guidance Systems - Guidance System in Denmark".

¹⁶⁸ Euroguidance-1, a.g.e.

öğreniminin değerlendirilmesi ve tanınması gerekmektedir. Eğitim Bakanlığı'nın rehberlik bölümü, rehberlik alanında uluslararası işbirliğine aktif olarak katılmaktadır. Bu alanda gelişme sağlayabilmek adına ülkede çeşitli reformlar yapılmıştır. Danimarka rehberlik reformunun temel amacı, AB'nin hayat boyu öğrenme tasarısıyla ve OECD'nin rehberlik politikaları gereklilikleri ile aynı çizgidedir.¹⁶⁹

Danimarka'da öğrenme, hayat boyu süren bir meslektir ve eğitim almak isteyen ve yetkinliklerini artırmak isteyen tüm yetişkinler için birçok fırsat sunulmaktadır. Bu ülkede işgücünün yetkinliklerini artırma geleneği oldukça önemlidir. Eğitim hayatında olsun ya da olmasınlar, yetişkinlere verilen rehberlikle ilgili olarak ülkede geniş bir yelpazede eğitim programları sunan on üç *Yetişkin Eğitim ve Sürekli Eğitim Merkezi* vardır. Bunlardan bazıları temel eğitimden ayrılanlara ikinci şansı tanımakta, diğerleri ise sürekli eğitim konularında kurslar vermekte ya da programlar sunmaktadırlar. Buralarda kişiler, çeşitli eğitim programlarını alabilirler ve ilerideki eğitimleri için kendilerine kariyer hedefi olabilecek bireysel planlar da oluşturabilirler. Rehberlik hizmeti sunan merkezlerde ayrıca danışmanlar, bireylere olduğu gibi firmalara da ücretsiz kariyer rehberliği hizmetleri sunmaktadırlar.¹⁷⁰

Ülkede elli altı *Gençlik Rehberlik Merkezi* bulunmaktadır. Buralarda genellikle tam zamanlı olarak rehberlik hizmeti veren danışmanlar bulunmaktadır. Zorunlu eğitimdeki 7. – 9. sınıf arasındaki çocuklar ile 10. sınıftaki gönüllü çocuklar bu merkezlerden destek almaktadırlar. 25 yaş altındaki eğitimde ya da istihdamda olmayan gençler ve merkezlere kendi başvuran 25 yaş altındaki diğer gençler de buralardan destek almaktadırlar. En büyük öncelik ise özel durumda olan gençlere verilmektedir. Bu kurumların işleyişindeki sorumluluk merkez müdürleri, belediye konseyleri ve Eğitim Bakanlığı'ndadır.¹⁷¹

¹⁶⁹ A.e.

¹⁷⁰ A.e.

¹⁷¹ A.e.

Ayrıca bu ülkede yedi adet de *Bölgesel Yönlendirme Merkezi* bulunmaktadır.¹⁷² Bu merkezlerde de tam zamanlı rehberlik uygulayıcıları bulunmaktadır. Genç eğitim programlarındaki öğrenciler, gençler ve eğitim sisteminin dışında olan yetişkinler ile yüksek eğitime katılmak isteyenler bu merkezlerden destek almaktadırlar. Bu merkezlerin işleyişindeki sorumluluk merkez müdürleri ile Yükseköğretim ve Bilim Bakanlığı'ndadır.¹⁷³ Bu bakanlık ayrıca *Studievalg Denmark* adlı merkezlerdeki mesleki yönlendirme hizmetlerinden sorumludur.¹⁷⁴

Ülkede eğitim bakanlığının kurduğu ulusal rehberlik portalı olan ve bizim de çalışmamızda kurguladığımız portalımıza örnek teşkil eden *educationzoom* adlı bir portal bulunmaktadır. Yükseköğretim ve bilim bakanlığı da *uddannelseszoom* adlı bir ulusal portal kurmuştur. Burada mesleki eğitim ile yükseköğretim hakkındaki bilgiler yer almakta ve eğitim seçimi konusunda bireylere destekleyici bir araç olarak faaliyet göstermektedir.¹⁷⁵

Ülkedeki eğitim sektöründeki mesleki rehberlik hizmetleri ele alındığında ilkokulda kariyer eğitimi öğretmenler tarafından sunulmaktadır ve tüm öğrencilere mesleki yönlendirme hizmetleri verilmektedir. Bu seviyede verilen hizmetlerin denetimi okul müdürleri ile Eğitim Bakanlığı'nın sorumluluğundadır. Genel ve Mesleki ortaöğretimdeki rehberlik hizmetlerine bakıldığında da bu hizmetlerin de ilkokuldaki gibi okullar tarafından verildiği görülmektedir. Buralarda verilen rehberlik hizmetlerindeki personel ve metot seçiminde kuruluşlar özerktirler ve lise son sınıf ile mesleki eğitimde bu hizmetler verilmektedir. Bu hizmetlerin denetimi okulların kendisinde ve Eğitim Bakanlığı'nın sorumluluğundadır. Üniversitelerdeki mesleki yönlendirme hizmetlerine bakıldığında ise bu hizmetlerin rehberlikçiler tarafından verildiği görülmektedir. Öncelik üniversite öğrencilerine verilmekle

¹⁷² Euroguidance, "National Guidance Systems - Guidance System in Denmark".

¹⁷³ Euroguidance-1, **a.g.e.**

¹⁷⁴ Euroguidance, "National Guidance Systems - Guidance System in Denmark".

¹⁷⁵ **A.e.**

birlikte, üniversiteye girmek isteyenlere de hizmet verilmektedir. Burada verilen mesleki yönlendirme hizmetlerinin sorumluluğu üniversitelerin kendilerindedir.¹⁷⁶

Danimarka’da yukarıda bahsedilen kuruluşlar dışında ayrıca 91 *Belediye İş Merkezinde* mesleki rehberlik hizmeti sunulmaktadır. Bu merkezlerde verilen hizmetleri rehberlikçiler ve iş danışmanları vermektedir. Bu merkezlerdeki hizmetler, 18 yaş üstündeki herkese verilmektedir. Verilen hizmetlerin denetiminden sorumlu kuruluşlar merkez müdürleri, iş direktörleri ve ulusal iş piyasası otoritesidir. Merkezlerde ayrıca kendi kişisel eylem planını geliştirmek isteyenlere de hizmet verilmektedir.¹⁷⁷

¹⁷⁶ Euroguidance-1, **a.g.e.**

¹⁷⁷ **A.e.**

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE’DE İNSANGÜCÜ PLANLAMASI, MESLEKİ YÖNLENDİRME UYGULAMALARI, SORUNLAR VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

Türkiye ile diğer ülkelerde uygulanan mesleki yönlendirme çalışmalarının amaçları arasında bir fark bulunmamakla birlikte uygulama konusunda çeşitli farklılıklar söz konusudur. Bu farklılıkların temel nedenini ülkelerdeki eğitim sistemindeki farklılıklar, kültürel farklılıklar, coğrafi ve ekonomik farklılıklar gibi etkenler oluşturmaktadır. Bu doğrultuda Türkiye’deki insangücü planlaması, mesleki yönlendirme algısı, mesleki yönlendirmenin gelişimi, günümüzdeki mevcudiyeti ve geleceği ile ilgili bilgiler konunun anlaşılması ve çözüm önerileri için yapılacak karşılaştırmaya ilişkin verilerin elde edilmesi açısından faydalı olabilecektir.

3.1. Kalkınma Planlarında İnsangücü Planlamasına Yönelik Hedefler

Makro bir kavram olan insangücü planlamasının Türkiye’deki kalkınma planlarına nasıl yansıdığı, gelişimi ve değişiminin ele alınması ülkenin insangücü politikasının anlaşılmasını kolaylaştıracak ve eksik yönlerinin görülmesini sağlayabilecektir. Bu bağlamda birinci kalkınma planından başlayarak, son kalkınma planına kadar insangücü planlaması incelenecektir.

3.1.1. 1963 – 1989 Dönemindeki Hedefler

1963 ile 1967 yılları arasını kapsayan *Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı*ndaki insangücü planlaması modeli, istihdam – katma değer elastikiyetleri yöntemi olmuştur. Bu dönem uygulanan insangücü planlaması modeli Akdeniz Bölge Projesi Modeli çerçevesinde geliştirilen planlama modeline dayanır. Bu dönemde Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde teknik insangücü sıkıntısı mevcuttur ve bu sıkıntı ekonomik gelişmeyi de olumsuz bir şekilde etkilemektedir. Ayrıca bu tür ülkelerde eğitime ayrılabilir olan kaynakların sınırlı olması yine insangücü planlamasının

hedefine ulaşmasında önemli engeller olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu dönemde yapılan insangücü çalışmalarının hareket noktasını kalkınma planlarında yer alan üretim hedefleri oluşturmaktadır. Buna göre, girdi ve çıktı analizleri doğrultusunda belirlenen üretim hedefleri ışığında gereken eleman ihtiyacını belirlemek ve bunu karşılayabilmek için gerekli önlemleri alabilmek, dönemin insangücü planlamasını oluşturmaktadır. Birinci kalkınma planının insangücü modelini şu adımlarla açıklamak mümkündür:¹

- a. İlk olarak %7'lik kalkınma hızı belirlenmiştir,
- b. İkinci olarak bu kalkınma hızı, sektörel kalkınma hızına dönüştürülmüştür,
- c. 10 yıllık üretim – istihdam ilişkileri doğrultusunda işgücü elastikiyetleri hesaplanmıştır.
- d. Dördüncü adım olarak global işgücü tahminleri yapılmıştır.
- e. Beşinci adımda insangücü çeşitli gruplara ayrılmıştır. Bu gruplar: idari ve mesleki personel, teknisyen, koordinatör ve memur, ustabaşı, kalifiye işçi ve düz işçidir.
- f. Altıncı adımda, beşinci adımdaki grupların eğitim düzeyleri ve kurumları ile eşleştirilmesi bulunmaktadır. Burada insangücü planlamasından eğitim planlamasına geçiş söz konusudur.

1968 ile 1972 yıllarını kapsayan *İkinci Beş Yıllık Kalkınma Planı*nda da istihdam – katma değer elastikiyetleri yöntemi belirlenmiştir. Bu planın insangücü modelini Akdeniz Bölge Projesi'nin ikinci çalışmaları oluşturmuştur. Buradaki amaç, birinci kısımdaki çalışmaları daha detaylı olarak ele almaktır. Bu planda insangücü hedefleri, bağımsız bir biçimde belirlenmiş olan üretim hedeflerinden alınmıştır. Bu planda, ekonominin tüm sektörleri dikkate alınmıştır ancak fonksiyonel bölümlerin hepsi dikkate alınmamıştır. İkinci plandaki insangücü modelinde projeksiyonu yapılan meslek grupları; teknik elemanlar ile alt grupları, sağlık elemanları ve idareciler olarak ele alınmıştır. İkinci planda, birinci planda olmayan bir adım söz konusudur. Bu adım, işgücü arzının tahmin edilmesidir. İşgücü arzının tahmini, işgücü talep tahmini ile karşılaştırılarak işgücü fazlası ve bu fazlanın bulunduğu

¹ Muhsin Hesapçıoğlu, *Türkiye'de Makro Düzeyde İnsan Kaynakları Planlaması*, Ankara, Anı Yayıncılık, 2001, ss. 84-86.

alanlar tespit edilmektedir. Bu dönemde işgücü arz tahmini eğitime göre değil, ekonomide çalışanlardan hareketle yapılmıştır.²

1973 – 1977 yıllarını kapsayan *Üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı*nda ise ilk iki planda gerçekleşen gelişmeler değerlendirilmiştir. Üçüncü kalkınma planında insangücü açısından kabul edilen sorunlar arasında insangücü sayısındaki artışa rağmen istenen niteliklere sahip insangücünün zamanında yetiştirilememesi, bu insangücünün doğru kullanılamaması, insangücünün yurt genelinde dengesiz dağılımının olması ve nitelikli işgücünün verimli kullanılamaması ile beyin göçü gibi sorunlar yer almaktadır. Bu planda insangücünün yetiştirilmesi ve istihdamı, sanayileşme hedefi doğrultusunda ele alınmış ve eğitim, çalışma, istihdam ve teknoloji ile ilişkilendirilmiştir. Diğer planlardan tek farkı bilinçli bir şekilde sanayi yapısını hedef almasıdır. İstihdam ve insangücü, sanayi yapısının bir fonksiyonu olarak görülmüştür. Bu planda, öncelikle istihdam tahminleri yapılmış, daha sonra işgücü arzı tahmin edilmiştir. Buna göre insangücü arzı ile talebi karşılaştırılarak insangücü açığı ve fazlalığı ortaya konmaya çalışılmıştır ve son olarak da insangücü ihtiyaçları tahmin edilmiştir.³

1979 – 1983 yıllarını kapsayan *Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı*nda insangücü planlaması modeli olarak yine istihdam – katma değer elastikiyetleri yöntemi benimsenmiştir. Bu planda hukuk düzeni ile planlı kalkınmanın ilişkisine önem verilmiştir. Burada kalkınma hızı dışında ayrıca toplumsal ve ekonomik değişkenler de kendilerine yer bulmuştur. Bu plan, üst ve orta düzey teknik insangücü ile sağlık personeli projeksiyonlarını vermiştir. Yetiştirilecek insangücü, teknoloji uygulayabilen ve üreten düzeylerde elemanlar olarak belirlenmiştir. Bu planlama döneminde, insangücüne teknolojik, toplumsal ve ekonomik bilgilerin kazandırılması, eğitim ile gereksinimler arasında tutarlılık sağlanması gerekliliği üzerinde durulmuştur. Ayrıca bu planda niceliksel insangücü planlamasından niteliksel eğitim planlamasına geçiş yapıldığını söyleyebilmek de mümkündür.⁴

² A.e., ss. 116 - 127.

³ A.e., ss. 160 – 162.

⁴ A.e., ss. 196 – 199.

1985 – 1989 yıllarını kapsayan *Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planı*, dördüncü plan modelinin aynısıdır ve herhangi bir değişikliğe gidilmemiştir. Bununla birlikte mesleki eğitim ve teknik eğitimin vasıflı işçilere olan ihtiyacı karşılayacak bir şekilde yeniden düzeltilmesi gerektiği üzerinde durulmuştur.⁵

3.1.2. 1990 – 2005 Dönemindeki Hedefler

1990 – 1994 yıllarını kapsayan *Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı*nda da diğer planlarda olduğu gibi istihdam – katma değer elastikiyet katsayıları yöntemi kullanılmıştır. Bu planda yükseköğretimde kapasite artırılırken, insangücü ihtiyaçları ile birlikte sosyal talebin de dikkate alınacağı belirtilmiştir. Bu planda eleman ihtiyacı olan meslekler: sağlık, öğretmenlik, bilgisayar, enformatik, elektrik, endüstri mühendisliği, yönetim bilimleri, yabancı diller, uluslararası ilişkiler ve işletmecilik olarak belirtilmiştir.⁶

1996 ile 2000 yıllarını kapsayan *Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı*, yapısal değişim projesi üzerine oturtulmuştur. Buna göre insan kaynaklarının geliştirilmesi, tarım, sanayileşme ve dünya ile bütünleşme, ekonomideki etkinliğin artmasına yönelik değişim ve bölgesel dengelerin sağlanması gibi yapısal değişim projeleri söz konusu olmuştur. Bu planda öngörülen amaçlara ulaşmak için eğitim alanına birinci öncelik verilmiştir. İnsangücü potansiyelini değerlendirmek ve niteliğini artırmak ve böylece üretime katılmasını sağlamak gerektiği bu planda belirtilmiştir.⁷

2001 ile 2005 yıllarını kapsayan *Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı* ile birlikte bir takım değişiklikler söz konusu olmuştur. Bu kalkınma planında, bilim ve teknoloji alanında yetişmiş insangücü eğitim sistemi zinciri kurulmuştur. Buna göre eğitim sistemi, ekonomi ve toplumun gerek duyduğu nitelikli insangücü ihtiyacını karşılayacak şekilde geliştirilecektir. Bu bağlamda bakıldığında bu planda da

⁵ A.e., s. 211.

⁶ A.e.

⁷ A.e., ss. 212 – 213.

öncekiler gibi istihdam – katma değer elastikiyetleri yaklaşımının benimsendiği görülmektedir.⁸

3.1.3. 2007 ve Sonrası Döneme İlişkin Hedefler

2007 ile 2013 yılları arasını kapsayan *Dokuzuncu Beş Yıllık Kalkınma Planına* göre “işgücü piyasasına ilişkin bilgi sistemleri geliştirilmesi, eğitim ve işgücü piyasasının daha esnek bir yapıya kavuşturulması ve istihdamın ve işgücü verimliliğinin artırılması için, yaşam boyu eğitim stratejisi dikkate alınarak ekonominin talep ettiği alanlarda insangücü yetiştirilecektir”⁹ şeklinde bir açıklama getirilmiştir ve böylece hayat boyu eğitim, verimlilik ve esneklik kavramlarına vurgu yapılmıştır. İnsangücü arz ve talebini belirleyebilmek için hane halkının istihdam, meslek ve eğitimlerini içeren veriler elde edilecek olup, bunlar işgücü piyasası ile karşılaştırılacaktır. Bu planda mesleki eğitime de ayrı bir önem verilmiş olup, esnek bir sisteme geçilmesi ve mesleki eğitimde nitelikli işgücü yetiştirebilmek için uygulamalı eğitime ağırlık verileceği belirtilmiştir. Bununla birlikte bilgi toplumuna geçişte gerekli olan insangücünün yetiştirilebilmesi için gereken yabancı dil eğitiminin etkinleştirilmesi ve bilgi ve iletişim teknolojilerinin derslere entegre edileceği belirtilmiştir.¹⁰

2014 ile 2018 yıllarını kapsayan *Onuncu Beş Yıllık Kalkınma Planında*, ihtiyaç duyulan alanlarda ülkeye beyin göçünün teşvik edilmesi yolu ile nitelikli insangücü kaynağını artırarak büyüme sağlanması amaçlanmaktadır. Bununla birlikte, ülkenin 2030 yılına kadar demografik fırsat penceresinden yararlanabilmesi için nitelikli insangücüne yönelik olarak eğitim ve sanayi iş birliği politikalarının artırılması ve kadınların iş gücüne katılımının artırılması bu plana dahil edilmiştir. Planda, ağırlıklı olarak nitelikli insangücünün yetiştirilmesinin yanı sıra, bu insangücünü küresel ölçekte çekebilmenin önemine de değinilmiştir ve insan odaklı ve iletişim teknolojileri ile bütünleşebilen bir kalkınma anlayışı benimsenmiştir. Bu planda ayrıca, Ar-Ge’nin önemi üzerinde durulmuş olup, araştırmacı insangücünün niteliği ve niceliğinin geliştirilmesi gerekliliği belirtilmiştir. Araştırmacı istihdamı

⁸ A.e., ss. 221 – 222.

⁹ Kalkınma Bakanlığı, *Dokuzuncu Kalkınma Planı (2007 – 2013)*.

¹⁰ A.e.

teşviklerinin devam edeceği ayrıca ifade edilmiştir. Buna göre, nitelikli insangücü için çekim merkezi programı oluşturulması kararlaştırılmıştır. Böylece nitelikli insangücünün yetiştirilmesi ve ülkenin kalkınmasına katkıda bulunacak insangücünün ülkeye çekilmesi konusunda çalışmalar yapılabilecektir.¹¹ Nitelikli insangücünün yetiştirilmesi için ülkenin mesleki eğitim sisteminin geliştirilmesi ve bu geliştirmenin hem iş piyasası hem de bireylerin ihtiyaç ve yeterliliklerine uygun şekilde yapılacak mesleki yönlendirme neticesinde yapılması gerekliliği göz ardı edilmemelidir.

3.2. Türkiye’de Mesleki Yönlendirme

Bu çalışma kapsamında ele alınan ülkelerde mesleki yönlendirme uygulamalarının ülkelerin eğitim sistemleri ile yakın ilişki halinde olduğu ifade edilmiş ve örnek olarak incelenen ülkelerin eğitim sistemlerine de değinilmiştir. Bu doğrultuda Türkiye’de uygulanan mesleki yönlendirme çalışmalarının da oldukça yakın ilişkili olduğu Türk eğitim sisteminin ele alınması önem arz etmektedir.

3.2.1. Türk Eğitim Sistemi

Eğitim süreci dinamik bir süreç olup, ülkelerdeki eğitim sistemleri de dinamik ve sürekli değişen, kendini geliştiren niteliktedir. Bu değişim biraz da zorunluluktan gelmektedir çünkü küresel dünyada yaşanan gelişmelere paralel bir şekilde eğitim sistemi de kendisini geliştirmek zorundadır.¹² Fakat bu değişim süreci sürekli hale getirilip, eğitim sistemi bir yapboza dönüştürülmemeli, reform planlandığında eğitimin ve toplumun tüm paydaşları ile fikir alışverişleri yapılmalı ve eğitim sistemindeki eksiklikler tespit edilip, yapılması gereken değişiklikler ortaya konularak çok yönlü bir çalışma içerisine girilmelidir. Sistemde yaşanan her değişiklik öğrencilerin psikolojilerinde ciddi sorunlar yaratabilmekte ve kafa karışıklığına yol açabilmektedir. Bu nedenle çok sık olmamak kaydı ile ancak günün gerektirdiklerini içerecek bir takım değişiklikler eğitim sisteminin yapısı açısından vazgeçilmezdir.

¹¹ Kalkınma Bakanlığı, **Onuncu Kalkınma Planı (2014 – 2018)**.

¹² Nur Serter, **21. Yüzyıla Doğru İnsan Merkezli Eğitim**, Sarmal Yayınevi, İstanbul, 1997, s. 118.

Türkiye’de zorunlu eğitim 12 yıl olup, 4 + 4 + 4 şeklinde bir sistem söz konusudur. Buna göre ilk dört yıllık süreç ilkökul, ikinci dört yıllık süreç ortaokul ve son dört yıllık süreç ise lise dönemini ifade etmektedir.

Türk eğitim sistemi, 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu’na dayanmaktadır. Eğitim sistemindeki genel ve özel amaçlar bu kanuna göre şekillendirilmiştir ve merkezi bir eğitim sistemi söz konusudur. 1739 sayılı kanuna göre Türk eğitim sisteminin yapısı örgün ve yaygın eğitim olarak iki bölüme ayrılmıştır. Örgün öğretim kapsamında okul öncesi eğitim, ilköğretim, ortaöğretim ve yükseköğretim yer almakta iken, yaygın öğretim ise örgün öğretim kapsamı dışındaki tüm eğitim faaliyetlerini kapsamaktadır. Bunlar içerisinde halk eğitimi, çıraklık eğitimi, hizmet içi eğitim ve uzaktan eğitim bulunmaktadır. Örgün eğitim ve yaygın eğitim formel eğitimidir. Bir de sosyal etkileşim neticesinde kendiliğinden oluşan enformel eğitim denilen bir öğrenme çeşidi söz konusudur.¹³ Çalışma içeriği itibari ile Türk eğitim sistemi örgün öğretim kapsamında ele alınacaktır.

3.2.1.1. Okul Öncesi Eğitim Sistemi

Her geçen gün üzerinde daha fazla durulan bir eğitim dönemini ifade eden okul öncesi eğitimin Türkiye topraklarındaki temeli Osmanlı Sıbyan Mekteplerine dayanmaktadır. Buralarda 5-6 yaş arasındaki çocuklar birkaç yıl boyunca dini eğitim almışlardır. Dolayısı ile hitap ettikleri yaş dönemi sebebiyle sıbyan mekteplerinin Osmanlı döneminin okul öncesi eğitim kurumları olduklarını söylemek mümkündür. 1900’lü yılların başlarında çeşitli illerde ve İstanbul’da özel anaokullarının açıldığı bilinmektedir. Resmi anaokullarının açılması ise 1912 – 1913 Balkan Savaşı sonrasında başlamıştır.¹⁴

Günümüzde Türkiye’de örgün eğitimin ilk kademesi olan okul öncesi eğitim, zorunlu bir eğitim olmamakla birlikte doğumdan ilkokula kadar olan yılları içeren bir süreci ifade etmektedir. Bu aşamada çocukların iyi alışkanlıklar kazanmaları ve

¹³ Seyithan Demirdağ, **Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi**, Nobel Yayıncılık, Ankara, 2018, ss. 17-25.

¹⁴ Meryem Çelik, Kerim Gündoğdu, “Türkiye’de Okulöncesi Eğitimin Tarihsel Gelişimi”, Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi, S.16, 2017, ss. 173 – 174.

ilkokula hazırlanmaları ile fırsat eşitliği sağlanması amaçlanmaktadır. Türkiye’de her ne kadar okul öncesi eğitim zorunlu değilse de Milli Eğitim Bakanlığı 22 ili pilot il olarak belirlemiştir ve bu illerde 54 ayını dolduran çocuklar için okul öncesi eğitim zorunlu hale getirilmiştir. Bu uygulamanın başarı durumuna göre tüm ülkede okul öncesi eğitim zorunlu hale getirilecektir.

Türkiye’de okul öncesi eğitime katılımın düşük olması üzerine yapılan birçok araştırma olmakla birlikte genellikle bu çalışmaların sonuçları ele alındığında yoksul ailelerin çocuklarının okul öncesi eğitime daha az katıldıkları, kadın istihdamının düşük olmasının okul öncesi eğitime katılımın önünde bir engel olduğu ve iş saatleri nedeni ile özel kurumlara yönelecek olan ailelerin özel kurumlardaki okul öncesi eğitim maliyetlerinden dolayı bu hizmete erişememesi gibi sorunlar ortaya çıkmıştır. Bununla birlikte kamu kurumlarının 2008 yılından beri okul öncesi eğitime daha çok önem verdiği görülmektedir.¹⁵

3.2.1.2. İlköğretim Sistemi

Türkiye’de ilköğretim düzeyi 6 – 13 yaş arasındaki çocukları kapsamaktadır. İlköğretim düzeyinin ilk dört yılı ilkokul olarak adlandırılmakta ve ikinci dört yıl ise farklı programlar arasından tercih imkanı olan ortaokullar ile imam hatip ortaokullarından oluşmaktadır. Bu eğitim düzeyi, eğitim sisteminin temelidir. İlköğretimdeki öğrenciler topluma uyum sağlamak ve yaşamlarını daha iyi bir şekilde devam ettirebilmek amacı ile temel bilgileri edinmektedirler.¹⁶

Türkiye’de ilköğretim zorunludur ve ilköğretimin zorunlu ve parasız olması konusu II. Mahmut tarafından 1826 yılında ortaya atılmıştır. Her ne kadar o dönemde bu anlayış yaygınlaştırılamamış olsa da 1924 Anayasasında bu ibareye yeniden yer verilmiştir. Fakat söz konusu dönemde ilköğretim şu anda olduğu gibi 8 yıllık süreyi kapsamamış olup, 5 yıl olarak uygulanmıştır. 8 yıllık zorunlu eğitimin gerçek anlamda uygulanması ise 1997 – 1998 eğitim öğretim yılı ile başlamıştır.¹⁷ Dolayısı

¹⁵ Aysel Madra, **Türkiye’de Erken Çocukluk Bakımı ve Okul Öncesi Eğitime Katılım**, Eğitim Reformu Girişimi, İstanbul 2017, ss.7-8.

¹⁶ Demirdağ, **a.g.e.**, s.26.

¹⁷ **A.e.**

ile günümüzde Türkiye’de ilköğretim düzeyinde eğitim ücretsiz olarak sağlanmakla birlikte son yıllarda sayısı oldukça artmış olan özel okullarda ise paralı eğitim söz konusudur.

3.2.1.3. Ortaöğretim Sistemi

Türkiye’de ortaöğretim de zorunlu bir eğitim seviyesidir ve ortaöğretim düzeyinde eğitim dört yıllık olmakla birlikte bu düzeydeki eğitim örgün ya da yaygın öğretim veren genel, teknik ve mesleki öğretim kurumlarında verilmektedir.¹⁸ Türkiye’de genel ortaöğretim kurumları çoğunlukla üniversiteye geçiş yapmak isteyen öğrenciler için gerekli akademik eğitimi sağlayan kuruluşlar iken mesleki ve teknik eğitim kurumları ise çoğunlukla ortaöğretim sonrasında meslek hayatına katılacak öğrencilere bu meslekler ile ilgili teorik ve pratik bilgilerin verildiği kurumlardır. Öğrenciler bu kurumlardan mezun olduktan sonra genellikle eğitimlerini meslek yüksekokullarında devam ettirmektedirler.

Ortaöğretim seviyesindeki eğitimin temel amacı öğrencilere asgari bir genel kültür kazandırmak, böylece toplumsal sorunlar için çözüm yolları aramaları ve iktisadi, kültürel ve de sosyal kalkınmaya katkıda bulunmaları konusunda bilinçlendirmektir. Bununla birlikte sahip oldukları yeteneklere, ilgi ve bilgi düzeylerine dayalı olarak yükseköğretime ya da iş hayatına hazırlamak da ortaöğretimin temel amaçları arasındadır.¹⁹

¹⁸ A.e., s.27.

¹⁹Ercan Türk, **Türk Eğitim Sistemi ve Ortaöğretim**, Ortaöğretim Genel Müdürlüğü, Ankara, 2015, s. 15.

3.2.1.4. Yükseköğretim Sistemi

Türk eğitim sisteminin bir diğer basamağı olan yükseköğretim düzeyi ele alındığında iki yıllık ve dört yıllık eğitim kurumları ile karşılaşılmaktadır. Türkiye’deki yükseköğretim kurumlarını yüksekokullar, üniversiteler, konservatuarlar ve enstitüler olarak genel bir şekilde sınıflandırabilmek mümkündür. Ayrıca üniversiteler bünyesinde yer alan fakülteler, meslek yüksekokulları ve uygulama ve araştırma merkezleri de bulunmaktadır.

Yükseköğretim kurumlarının amaçları arasında öğrencileri ilgileri ve yetenekleri doğrultusunda ülkedeki insangücü ihtiyacını karşılayacak şekilde yetiştirmek, bilimsel öğretim yapmak, toplumsal ve kültürel sorunları çözmek amacıyla mevcut bilgileri geliştirip, bu sorunlara çözüm aranması konusunda araştırmalar yapmak, yapılan araştırma sonuçlarını gösteren her türlü yayını yapmak ve toplumun genel seviyesini artırmak amacıyla bilimsel verileri halka yaymaktır.²⁰

Türkiye’de devlet üniversitelerinde eğitim ücretsiz olmakla birlikte, her geçen gün sayıları artan vakıf üniversitelerinde ise eğitim için ücret ödenmesi gerekmektedir. Bununla birlikte üniversitelere giriş sınavlarında alınan puanlara göre vakıf üniversitelerinde burslu olarak ücret ödmeden eğitim görme imkanı da sunulmaktadır. Ayrıca T.C. Gençlik ve Spor Bakanlığı’na bağlı Kredi ve Yurtlar Genel Müdürlüğü tarafından öğrencilere sunulan burs ve kredi imkanları da söz konusudur.

3.2.2. Türkiye’de Mesleki Yönlendirmenin Gelişimi

İkinci dünya savaşı sonrasında Amerika ile gelişen ilişkiler neticesinde Marshall planı ile birlikte askerlik, eğitim ve ekonomi alanlarında Türkiye’ye yardımlar başlatılmıştır ve sonuç olarak bu alanlarda Amerika’da bulunan mevcut uygulamalar Türkiye’ye yansıtılmıştır. İş birliği anlaşması neticesinde Türk eğitimciler ABD’ye giderken, oradan da eğitimciler Türkiye’ye gelmişlerdir. Burada Türk eğitimcilerine yeni eğitim anlayışı ve rehberlik alanlarında konferanslar

²⁰ Demirdağ, a.g.e., ss.27-28.

verilmiş ve eğitim sistemimizde mevcut olan aksaklıkların çözümleri için raporlar sunulmuştur. Özellikle Türk eğitim sisteminin bireysel farklılıklara yer vermeyen ve ortalama öğrencilere göre hazırlanan programlara dayalı yapısı eleştirilmiştir. 1955 yılında bu araştırmacılardan biri olan Lester Beals, Adana, Samsun, İstanbul, Ankara, İzmir ve Konya’da bir yıla yakın süre rehberlik hizmetleri düzenlemiştir. Bu pilot illerde öğretmen ve yöneticilere yönelik kurslar ve konferanslar düzenlenmiş ve uygulamaların sonucu da seminerlerde ele alınmıştır.²¹

Aynı dönemde yurda dönen eğitimcilerden Prof. Dr. Feriha Baymur ve Prof. Dr. Hasan Tan, yükseköğretimde psikolojik danışma ve rehberlik eğitimini başlatmışlardır. Aynı zamanda temel araştırma ve yayınlar ile ülkemizde alanın tanıtılması ve geliştirilmesine büyük katkı sağlamışlardır. İlk kez 1953 – 1954 eğitim öğretim yılında Gazi Eğitim Enstitüsü Pedagoji ve Özel Eğitim bölümünde rehberlik ayrı bir ders olarak programlarda yerini bulmuştur. Yine 1953 yılında ölçme araçlarını geliştirebilmek adına Talim ve Terbiye Dairesi’ne bağlı olarak Test ve Araştırma Bürosu kurulmuştur. 1955’te İstanbul Atatürk Kız Lisesi ve 1956’da Ankara Deneme Lisesi ders programlarında rehberliği esas alan bir eğitim anlayışına geçmiştir. 1955 yılında Ankara Demirlibahçe İlkokulunda ilk rehberlik merkezi olan Psikolojik Servis Merkezi açılmıştır. Bu merkezlerin günümüzdeki adı Rehberlik Araştırma Merkezleridir.²²

1960’larda planlı kalkınma dönemine geçilmesiyle birlikte eğitim kurumları insangücü üreten kurumlar olarak ele alınmıştır. Buna göre bu çalışma kapsamında kalkınma planları ile ilgili olan başlıkta da görüleceği üzere Türkiye’de insangücü arzının, insangücü talebini karşılayacak şekilde yetiştirilmesi ve buna uygun şekilde mesleki yönlendirme yapılması amaçlanmıştır.

Yedinci (1962), Sekizinci (1970) ve Dokuzuncu (1974) Milli Eğitim Şuralarında da tıpkı kalkınma planlarında olduğu gibi mesleki eğitim vurgulanmış ve gençlerin kendilerine uygun olan mesleklere yönlendirilmelerinin ülkenin kalkınması açısından önemi üzerinde durulmuştur. Buna göre 1970 – 1974 yılları arasında pilot

²¹ Yıldız Kuzgun, **Rehberlik ve Psikolojik Danışma**, Nobel Yayınları, 14. Bs., Ankara, 2016, ss. 16-17.

²² A.e., ss.17-18.

okullarda uygulanan ve sonra tüm orta dereceli okullara yayılan rehberlik servislerinde öğrencilere meslek seçme sürecinde yönlendirme hizmetleri verilmesi amaçlanmıştır. Ancak o dönemde bu hizmeti verebilecek uzmanlar olmadığından, genellikle uygulamalar kağıt üzerinde kalmıştır. Yine de kurulan Rehberlik ve Araştırma Merkezleri, Ankara Üniversitesindeki ilk lisans programı, Hacettepe Üniversitesindeki ilk lisansüstü programı ve Gazi Eğitim Enstitüsündeki rehberlik ve danışma dersi eğitim sisteminde mesleki yönlendirme hizmetlerinin yer alması açısından önemli başlangıçlardır.²³

1946 yılından itibaren mesleki rehberlik alanında yetişkinlere yönelik iş bulma ve işe yerleştirme hizmetleri veren önceki adı İş ve İşçi Bulma Kurumu olan, Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) da Türkiye açısından ilk mesleki yönlendirme hizmeti amaçlı kuruluşlardan biri olarak yerini almaktadır.

Mesleki yönlendirme konusunda 1976 – 1994 yılları arası Türkiye açısından bir arayış dönemidir. Bu dönemde mesleki yönlendirme çalışmaları öğrencilerin ilgi ve yeteneklerinin saptanıp, mesleki ve teknik eğitime yönlendirilmelerini amaçlamaktadır. Böylece üniversitelerdeki yoğunluk azaltılmak istenmiştir. Bu dönemde okullardaki rehberlik hizmeti veren kişilerden devletin beklentisi, öğrencileri ilgi ve yeteneklerine göre akademik eğitime yönlendirmek ya da kısa yoldan iş hayatına yönlendirmek olmuştur.²⁴

1981 yılındaki onuncu Milli Eğitim Şurası ile 1982 yılındaki on birinci Milli Eğitim Şurasında da okullardaki rehberlik hizmetleri tartışılmış ve 1982 yılında Psikolojik Danışma ve Rehberlik (PDR) personeli yetiştirmek üzere eğitim fakültelerinde lisans programları açılması ve var olan lisansüstü programların yaygınlaştırılması sağlanmıştır. 1983 yılında ise MEB içerisinde “Özel Eğitim ve Rehberlik Hizmetleri Dairesi Başkanlığı” kurulmuştur ve Rehberlik Araştırma Merkezleri bu daireye bağlanmıştır. 1992 yılına gelindiğinde Alman Çalışma Kurumu ile ortak yürütülen İŞKUR reorganizasyonu projesi kapsamında beş ilde “İş ve Meslek Danışmanlığı Servisleri” kurulmuştur ve burada çalışacak elemanlar

²³ Binnur Yeşilyaprak, **Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı – Kuramdan Uygulamaya**, Pegem Akademi, 8. Bs., Ankara, 2016, ss.22-23.

²⁴ A.e., s.23.

Alman uzmanlar tarafından eğitilmişlerdir. Yine aynı yıl Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Milli Eğitim Bakanlığının ortak çalışması ile Meslek Danışma Komisyonu (MEDAK) tarafından iş dünyasına ilişkin veri tabanı oluşturmak için iş ve meslek tanımlamaları geliştirilmiştir. 1993 yılında da Ankara İŞKUR bünyesinde meslek danışma merkezi kurulmuştur.²⁵

1995 yılından sonra mesleki yönlendirme hizmetlerinin yalnızca liseye geçişte ya da meslek seçimi ile sınırlı olmadığına farkına varılmış ve insanların tüm yaşamları boyunca verilen hizmetler olduğu gerçeğinden yola çıkarak bütünsel kariyer gelişimi anlayışı benimsenmiştir. Buna göre 1997 yılında ilköğretim okullarında da psikolojik danışman istihdam edilmeye başlanmıştır. 2003-2004 yıllarında ilköğretim programları kapsamlı ve yapılandırmacı gelişimsel rehberlik yaklaşımı ile geliştirilmiş ve bir yıllık pilot uygulama sonucunda 2005-2006 eğitim öğretim yılında yaygın olarak uygulanmaya başlanmıştır. Böylece kariyer kazanımlarına önem verilmiş ve sekizinci sınıf sonunda okul rehberlik servisi tarafından öğrencilerin gelişimine dayalı olarak sanat lisesi, teknik / mesleki lise mi yoksa genel liselere mi gitmelerinin uygun olacağı konusunda tavsiyede bulunulması uygulamasına geçilmiştir.²⁶

İlköğretimdeki düzenlemenin devamı olarak genel liselerin ilk yılı yönlendirme sınıfları olarak kabul görmüştür ve dokuzuncu sınıflara tanıtım ve yönlendirme dersi konularak meslek tanıtımları gerçekleştirilmiştir. 2006-2007 eğitim öğretim yılından itibaren rehberlik saatleri bir müfredata bağlanmış ve uygulama ve etkinlik örnekleri kitapları hazırlanmıştır. Böylece mesleki rehberlik etkinliklerine önemli bir yer verilmiştir. 2003 yılında Ankara Üniversitesi Çalışma Ekonomisi Bölümünde İnsan Kaynakları ve Kariyer Danışmanlığı yüksek lisans programı açılmıştır ve bu programın öncülüğünde Kariyer Danışmanlığı Derneği (Kar-Der) ve İnsan Kaynakları Yönetimi ve Kariyer Danışmanlığı Araştırma ve Uygulama Merkezi (İKDAM) kurulmuştur. 2004 yılında İŞKUR denetiminde özel istihdam bürolarının kurulmasına izin verilmiş, 2006 yılında da Mesleki Yeterlik Kurumu kurulmuştur. 2008 yılında YÖK tarafından alınan bir kararla tüm lisans

²⁵ A.e., ss.24-25.

²⁶ A.e., s.26.

programlarında 5. yarıyılıda mesleki rehberlik ve danışma dersi ve 6. yarıyılıda mesleki rehberlik ve danışma uygulamaları dersleri zorunlu olarak yer almıştır. Son olarak 2012 yılında İŞKUR her işsiz için bir iş ve meslek danışmanı olacak söyleminden yola çıkarak üniversite mezunu elemanları sertifika programı ile yetiştirmiş ve iş ve meslek danışmanı olarak istihdam etmiştir.²⁷

MEB tarafından yayınlanan “2023 Eğitim Vizyonu” içerisinde Türkiye’de 2023 yılına kadar kariyer rehberliği sistemi kurularak öğrencilerin kendilerini ve meslekleri tanımaları ve kariyer seçim süreçlerinin yapılandırılması amaçlanmaktadır. Bununla birlikte rehberlik hizmetlerinde kullanılmak üzere yeni ölçme araçları geliştirilecek olup, bunlar hazırlanırken kültürel kodların da dikkate alınması üzerinde durulmaktadır. Hizmet kalitesinin artırılabilmesi için eğitim sistemindeki PDR rolü ve etkinliği artırılmak istenmekle birlikte gerekli mevzuat alt yapısının düzenlenmesinin sağlanacağı belirtilmektedir. Günümüzde RAM’ların ihtiyacı karşılamadığından yola çıkılarak bu kurumların yapısının ihtiyaçlara cevap verecek şekilde yeniden ele alınması üzerinde durulmaktadır. Ayrıca öğrencilerin ilgi ve yeteneklerine uygun eğitim alabilmeleri adına işlevsel bir yönlendirme mekanizması oluşturulması gerekliliğinin farkına varılmış olup, bu konuda adımlar atılması planlanmaktadır. Yapılandırılacak olan kariyer rehberliği sistemi ile tüm öğretim kademelerinde çocukların kendilerini tanımaları ve kariyer profili oluşturulması sağlanacak olup, öğrenci e-portfolyosu oluşturulacaktır. Öğrencilerin rehberlik sonucu oluşan verilere dayanarak kariyer yönlendirilmelerinin yapılması sağlanacaktır. Ayrıca rehberlik uzmanları ve sınıf öğretmenlerinin konu ile ilgili eğitim, sertifika ve lisansüstü eğitim almaları istenmekte, öte yandan YÖK ile iş birliği içerisinde nitelikli uzman personel yetiştirilmesi amaçlanmaktadır.²⁸

Türkiye’de mesleki yönlendirme ile ilgili olarak deneysel çalışmalara bakılacak olur ise ilk deneysel araştırma 1976 yılında yapılmış olup, lise birinci sınıflara uygulanan grup rehberliğinin yönlendirme açısından etkin olup, olmadığını ortaya koymayı amaçlamıştır. Daha sonra 1982 yılında yapılan bir başka çalışmada

²⁷ A.e., ss.26-29.

²⁸ MEB, “2023 Eğitim Vizyonu”, (Çevrimiçi), http://2023vizyonu.meb.gov.tr/doc/2023_EGITIM_VIZYONU.pdf, 20.01.2019.

ise lise son sınıf öğrencilerine uygulanan grup rehberliği programlarının öğrencilerin meslek tercihleri ile uyumları üzerinde durulmuştur. Yapılan çalışma sonucunda uygulanan programların mesleki tercihlerde önemli bir etkisinin olmadığı gözlemlenmiştir. 1995 yılındaki bir başka çalışma ise meslekler ile ilgili kararlarını kendi başlarına veremeyen ve ailelerine çok fazla bağımlı olan lise öğrencilerine bağımsız davranabilme becerisi kazanmada grup rehberliğinin etkisini ele almıştır. Buna göre grup rehberliğinin öğrencilerin mesleki karar vermelerinde etkili olduğu sonucuna varılmıştır.²⁹

3.2.3. Türkiye’de Mesleki Yönlendirmenin Uygulamadaki Yeri

Türkiye’de mesleki yönlendirme hizmeti verilen kurumları Okul Rehberlik Servisleri, Özel kariyer merkezleri, Rehberlik Araştırma Merkezleri, Üniversite Kariyer Merkezleri, İŞKUR, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Belediyelerin eğitim merkezleri ve KOSGEB olarak sıralayabiliriz. Aynı zamanda Türkiye’de kişilerin mesleki bilgi edinebilmesi açısından Ulusal Mesleki Bilgi Sistemi kurulmuştur. Burada hayat boyu rehberlik anlayışı kapsamında <http://mbs.meb.gov.tr> web sitesinden kişilerin kendilerini tanımaları, meslekler ile ilgili bilgi edinmeleri ve meslek seçimlerinde destek almaları mümkündür.

Bu çalışma içerisinde incelenmiş olan ülkelerdeki yapıdan farklı olarak yukarıda sayılmış olan mesleki yönlendirme hizmetlerinden sorumlu olan kuruluşlar arasındaki Milli Eğitim Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve bağlı kuruluşu İŞKUR gibi merkezi otorite kuruluşları en büyük ağırlığa sahip kuruluşlar olarak görülmektedir. Bu kuruluşların yanı sıra üniversiteler, özel sektör, ticaret birlikleri ve işveren dernekleri de mesleki yönlendirme hizmetleri veren kuruluşlar arasındadır.³⁰

Mesleki yönlendirme hizmetlerine katkı veren kurumlar aşağıda detaylı olarak ele alınmıştır.

²⁹Mehmet Ali Çakır, **Meslek Seçimi, Mesleki Karar ve Mesleki Kararsızlık**, Anı Yayıncılık, Ankara, 2011, ss. 90-92.

³⁰ Euroguidance, “National Guidance Systems - Guidance System in Turkey”, (Çevrimiçi) www.euroguidance.eu/guidance-systems-and-practice/national-guidance-systems/guidance-system-in-turkey, 12.12.2018.

3.2.3.1. Çocuklara Yönelik Hizmet Veren Kuruluşlar

Çocuklara verilen mesleki yönlendirme hizmetleri açısından Türkiye ele alındığında, bu hizmetlerin eğitim kurumlarındaki rehberlik hizmetlerinde ve ilçelerde bulunan toplam 238 *rehberlik araştırma merkezlerinde* verildiği görülmektedir.³¹ Öte yandan Türkiye’de e-rehberlik uygulaması getirilmesi ve öncelikle Ankara’nın pilot bölge olması ve sonrasında bu hizmetin tüm Türkiye’de uygulanması planlanmaktadır. Ayrıca okullarda verilen rehberlik hizmetlerinin denetiminden ve geliştirilmesinden sorumlu olan MEB, her eğitim – öğretim döneminde iki adet konu belirlemekte ve okullar da bu iki konuya ek olarak dört konu belirleyerek uygulama alanlarındaki altı konuyu bakanlığa bildirerek mesleki yönlendirme hizmetlerinin geliştirilmesini amaçlamaktadır. Fakat bu durum Türkiye’deki okullarda görev yapan rehberlik uzmanlarının belge hazırlamaktan rehberlik yapmaya fırsat bulamama şikayetini doğurmaktadır. Mesleki yönlendirme hizmetlerini geliştirirken yalnızca makro değil aynı zamanda mikro teoriler oluşturulmalı, diğer ülkelerde var olan kuramlar uygulanmalı ancak bu uygulama yapılırken toplum kültürü iyi incelenip, kültürel etkileşimler göz önünde bulundurularak yeni yöntemler uygulamaya konulmalıdır. Ayrıca Türkiye’de her ne kadar son dönemlerde rakam eskiye göre iyileştirilmiş olsa da 500 öğrenciye bir rehberlik uzmanı düşmesi, bu rehberlik uzmanlarının öğrencileri tam olarak tanınmasının önüne geçmekte, mesleki yönlendirme hizmetlerinin sağlıklı olmasını engellemektedir. Bununla birlikte Türkiye’de çocuk yaş grubuna hitap eden mesleki yönlendirme hizmetlerinin en yaygını okul rehberlik hizmetleridir.

Okul Rehberlik Hizmetleri: Türkiye’de okullarda rehberlik hizmetleri yaygındır. Ancak gerek okul rehberlik personelinin statüsünün belirsizliği gerekse de rehberlik dışındaki işlerle de uğraşıyor olmaları nedeni ile maalesef etkin değildir. Günümüzde Türkiye’de her 500 öğrenciye bir okul rehberlik personeli düşmektedir. Rehberlik personelinin statü problemi diğer öğretmenler ile aralarında çatışma yaşanmasına sebebiyet vermektedir. Kendilerine rehberlik öğretmeni dediklerinde derslere girmemeleri ile eleştirilen bu uzmanlar, öte yandan okullarda öğretmenler gibi

³¹ Euroguidance, “National Guidance Systems - Guidance System in Turkey”.

teneffüs nöbetçisi olmaktadır ve bu durum da mevcut karmaşıklığı pekiştirmektedir. Okullarda bulunan Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik uzmanlarından hem öğrencilere mesleki yönlendirme hizmetleri vermeleri hem de psikolojik danışmanlık vermeleri beklenmekte aynı zamanda da çeşitli idari görevler ile bu durum imkansız hale getirilmektedir. Zamanla öğrenci başına düşen danışman sayısı arttıkça bu sorunların ortadan kalkacağı ve okullarda sağlıklı bir mesleki yönlendirme hizmeti verileceği beklentisi bulunmaktadır.

Rehberlik Araştırma Merkezleri: Türkiye’de uzun yıllardır rehberlik araştırma merkezleri bulunmaktadır ve günümüzde sayıları 238’dir. Bu merkezlerde rehberlik uzmanları ile toplantılar yapıp, fikir alışverişlerinde bulunulmakta, atölye çalışmaları gerçekleştirilmekte, kariyer planlama seminerleri düzenlenmekte, sınav tercih danışmanlık hizmetleri verilmekte, kurum içi eğitimler düzenlenmekte ve projeler oluşturulmaktadır. Ayrıca yüz yüze görüşme ve destek almak için randevu sistemi mevcuttur. Bu merkezlerden randevu almak için <https://ramdevu.meb.gov.tr> adresi kullanılmaktadır. Ancak randevu alabilmek için zorunlu eğitim çağındaki bireylerin okula kayıtlı olması gerekir ve okulun bağlı olduğu rehberlik araştırma merkezine müracaat gerekmektedir. Okul çağı dışındaki bireyler için ikamet adresindeki rehberlik araştırma merkezlerine başvuru yapılmaktadır. Okula devam eden bireylerin bireysel gelişim raporlarının okul tarafından ya da kapalı zarf içinde veliye verilerek randevu tarih ve saatinde rehberlik ve araştırma merkezine ulaştırılması gerekmektedir.

Mesleki yönlendirme hizmetleri ülkelerde özellikle okul çağına yönelik olarak geliştirilmekte ve bu yaşlara yönelik hizmetlere önem verilmektedir. Türkiye’de ilköğretimde verilen mesleki yönlendirme hizmetlerinin temel amacı yetenek temelli seçimler yapılması konusunda ve meslekler ile ilgili olarak çocukları bilinçlendirmektir. Ortaöğretimdeki mesleki yönlendirme hizmetlerinin amacı ise genellikle yükseköğretime odaklanmıştır ve buna göre 9. sınıf öğrencilerine verilen yönlendirme hizmetleri kapsamında yükseköğretimdeki mevcut bölümler ana hatları ile anlatılmakta ve meslekler değerlendirilmektedir. 10. sınıf öğrencilerine ise

yükseköğretim tercihleri ile ilgili bilgiler verilmekte ve 11. sınıfta da mesleklere hazırlık amaçlı yönlendirme hizmetleri sunulmaktadır.³²

3.2.3.2. Gençlere ve Yetişkinlere Yönelik Hizmet Veren Kuruluşlar

Türkiye’de gençlere ve yetişkinlere verilen mesleki yönlendirme hizmetlerinden sorumlu olan temel kuruluş *İŞKUR*’dur.³³ Bu kuruluş bünyesinde mesleki yönlendirme hizmetleri, iş ve işçi bulma hizmetleri ile gerekli görülmesi durumunda danışman görüşmeleri hizmetleri sunulmaktadır. Ayrıca doğrudan mesleki yönlendirme yapmamakla birlikte, yeniden meslek edindirerek mesleki yönlendirme faaliyetlerine katkıda bulunmak üzere genç ve yetişkinlere yönelik olarak İstanbul çapında *İSMEK* gibi kuruluşların meslek edindirme kurslarının yanı sıra *Halk Eğitim Merkezleri*nce verilen meslek edindirme kursları da bulunmaktadır. Bunlarla birlikte Ticaret Odaları tarafından sunulan çeşitli eğitim ve işe yerleştirme hizmetleri de söz konusudur. Ayrıca üniversite öğrencilerine yönelik olarak üniversitelerin bünyesinde bulunan *üniversite kariyer merkezleri* de bu alanda faaliyet göstermektedir. Ayrıca yeniden meslek edinmek isteyenlere yönelik *özel kariyer danışmanlık merkezleri* ile *özel istihdam büroları* da bu alanda faaliyet gösteren önemli kuruluşlar arasında bulunmaktadır.

Üniversite Kariyer Merkezleri: Günümüzde Türkiye’de üniversiteler, öğrencilere yalnızca kazandıkları bölümler ile ilgili eğitim veren kuruluşlar değil aynı zamanda onlara farklı yetkinlikler kazandıran ve mesleki anlamda gelişmeleri için destekte bulunan kuruluşlar olarak varlıklarını sürdürmektedirler. Bu doğrultuda kurulmuş olan üniversite kariyer merkezlerinde; öğrenciler için çeşitli sertifika programları, iş ve meslek tanıtım hizmetleri, işçi – işveren buluşmaları, iş bulma ve cv hazırlama hizmetleri verilmekte ve meslekler ile ilgili toplantılar ve konferanslar düzenlemek gibi oldukça geniş yelpazede çalışmalar yapılmaktadır. Ayrıca bir çok üniversitede online eğitim sistemleri de geliştirilmiştir ve böylece öğrencilerin mezuniyet sonrası iş hayatına hazır olmaları için çeşitli eğitimler düzenlenmektedir.

³² Euroguidance, “National Guidance Systems - Guidance System in Turkey”.

³³ Euroguidance, “National Guidance Systems - Guidance System in Turkey”.

Özel Kariyer Danışmanlık Merkezleri: Türkiye’de birçok özel kariyer danışmanlık merkezi bulunmaktadır. Bu merkezlerde kişilerin geçmişleri öğrenilerek, sahip oldukları yetenek ve yetkinliklere ve yaşam alanlarına uygun meslekler bulmaları konusunda destek olunmaktadır. Bu yönlendirmeler yetenek yönetimi ya da kariyer konusunda uzman olan kişilerce ve çeşitli testlerden ve mülakatlardan yararlanarak gerçekleştirilmektedir. Envanterler aracılığı ile mesleki yönlendirme yapacak olan kuruluşlar tamamen yeteneklere dayalı olarak üzerinde uzun yıllar çalışılarak çeşitli yaş gruplarına göre oluşturulmuş farklı envanterler aracılığı ile mesleki yönlendirme hizmetleri vermelidirler. Burada öncelikle mesleki yönlendirme yapılacak kişi ile ön görüşme yapılmalı, sonrasında kişinin hayalleri, bu hayallere ulaşabilmek için yaptıkları, aile hayatı, ekonomik ve sosyal durumu, kendisinde gördüğü yetenek ve yetkinlikler ile istediği meslekleri sıraladığı ön rapor oluşturulmalıdır. Bu rapor sonrasında envanter aşamasına geçilmeli ve yaş grubuna uygun soruların olduğu ve kişinin bilgi, beceri, yetkinlik ve yeteneklerinin ölçüldüğü bu envanter sonucunda kişiye uygun meslekler belirlenip, kendi belirlediği mesleklerden hangilerinin uygun olup hangilerinin ise olmadığı nedenleri ile açıklanmalıdır. Kişi, ölçülen farklı yetkinlik ve yetenekleri ile ilgili detaylı bir rapor elde edebilmelidir. Sonrasında talep etmesi durumunda, iş hayatında deneyimli koçlardan koçluk alarak ya da psikologlardan psikolojik danışmanlık alarak geliştirmesi ve değiştirmesi gereken özelliklerini belirlemeli, bunlar üzerine çalışmalar gerçekleştirerek iş hayatına hazır bir birey olarak adımını atmalıdır. Bu şekilde sağlıklı bir yönlendirme yapabilmek için oluşturulan envanterlerin uzun yıllar boyunca psikolog, koç, yetenek yönetimi uzmanı ve eğitimcilerin ortak çalışmaları ile ortaya konduğu, bireysel yararlanma durumunda maliyetli ancak başarılı envanterler olduğu bilinmektedir.

İŞKUR: Türkiye’de İŞKUR bünyesinde, iş ve meslek danışmanları aracılığı ile mesleki yönlendirme hizmetleri verilmektedir. <https://esube.iskur.gov.tr> web sitesi aracılığı ile kişiler özgeçmişlerini oluşturabilir, iş ilanlarını inceleyebilir, kendilerine uygun işleri görebilir, iş arama durumunu aktif hale getirebilir ya da pasifleştirebilir, iş ve meslek danışmanından randevu talep edebilirler. Bu hizmetlerden İŞKUR merkezlerine giderek de yararlanılabilmektedir. İŞKUR bünyesinde herkes için bir iş ve meslek danışmanı ataması yapılmıştır ve istenilen zamanda randevu yolu ile

kendileriyle görüşme gerçekleştirilebilmektedir. Aynı zamanda İŞKUR bünyesinde mesleki eğitim kursları, girişimcilik eğitim programları, işbaşı eğitim programları ve toplum yararına programlar da düzenlenmektedir. İŞKUR bünyesinde bulunan iş ve meslek danışmanları ilk kez çalışma hayatına atılacak olanlara, uzun süreli işsizlere, işsizlik sigortası ödeneği alan işsizlere, meslek edinmek ya da meslek değiştirmek isteyenlere ve mesleğinde ilerlemek isteyenlere danışmanlık boyutunda bireysel ve grup olarak görüşmeler yolu ile destek olmaktadır.

Yetişkinler için en yaygın hizmeti veren kurum olan İŞKUR bünyesinde verilen mesleki yönlendirme hizmetlerinin amacı kişilerin yeteneklerine uygun meslekleri bulmalarını ve bu meslekler ile eşleşmelerini sağlamak, işe yerleştirmek, görüşmeler yapmak, mesleki adaptasyon problemlerini çözmek, kişilerin yetkinliklerini geliştirmek ve mesleklerini değiştirmelerine yardımcı olmaktır. İŞKUR aynı zamanda okullarda meslek seçimi ile ilgili bilgiler vermekte ve bireysel görüşmelerin yanı sıra sınıf ortamında da tartışmalara katılmaktadır. Grup tartışmaları genellikle mesleki eğitim, mezuniyet sonrası seçenekler, çalışma yaşamı ve mesleklere yönelik olmaktadır. Aynı zamanda görüşme teknikleri, CV hazırlama teknikleri gibi kişilerin iş arama becerilerini geliştirmeyi amaçlayan eğitimler de sunmaktadırlar. İŞKUR bünyesinde Türkiye’de 4.000 iş ve meslek danışmanı bulunmaktadır.³⁴

Meslek Bilgi Merkezleri: İŞKUR bünyesinde yer alan, meslek ve eğitim yerleri ile ilgili bilgilerin verildiği merkezlerdir. Buralardan yararlanan kişiler genellikle; meslek seçme aşamasında olanlar, mesleki eğitim merkezleri hakkında ve buralardaki eğitimler hakkında bilgi edinmek isteyenler, mesleğinde ilerlemek ya da mesleğini değiştirmek isteyenlerle rehberlik uzmanları ile meslekleri ve eğitim olanaklarını tanımak isteyen herkestir. Buralarda meslekleri tanıtan kitapçıklar, meslek bilgi dosyaları ve üniversitelerin tanıtıcı materyalleri gibi kaynaklar bulunmaktadır.

Mesleki yönlendirme hizmeti veren bu kurumların yanı sıra doğrudan mesleki yönlendirme yapmamakla birlikte yeniden meslek edinmeyi destekleyici faaliyet

³⁴ Euroguidance, “National Guidance Systems - Guidance System in Turkey”.

sunarak mesleki yönlendirmeye destek veren kuruluşlar da bulunmaktadır. Bu kuruluşlar arasında özel istihdam büroları, İstanbul için İsmek, Kosgeb ve Halk Eğitim Merkezleri bulunmaktadır.

Özel İstihdam Büroları: Özel istihdam büroları kişilere işe yerleştirme konusunda destekte bulunan kuruluşlardır. Bu kuruluşlar öncelikle temsil ettiği şirketin ihtiyacını öğrenir ve bu ihtiyaca uygun kişiler ile mülakatlar yaparlar. Beklentilerin örtüşmesi durumunda kişileri işe yerleştirirler. Türkiye’de birçok özel istihdam bürosu bulunmaktadır.

Yerel Yönetimlerin Hizmetleri: Bazı yerel yönetimlerin bu yönde faaliyetleri bulunmaktadır. Bunlardan en etkin olanı İstanbul Büyükşehir Belediyesine bağlı olan İSMEK’tir. İstanbul çapında İSMEK adlı belediye kuruluşunda kendilerini geliştirmek isteyenler için çeşitli meslek edindirme kursları bulunmaktadır. Diğer birçok belediyenin de kendi belirlediği isimler ile yürüttüğü bu hizmetler kişilere meslek edindirmede önemli rol oynamaktadır. İstanbul’da birçok İSMEK hayat boyu öğrenme merkezi bulunmakta ve buralarda onlarca farklı programda eğitim hizmeti verilmektedir.

KOSGEB: Girişimcilere verdiği hibe ve krediler ile tanınan KOSGEB aynı zamanda verdiği girişimcilik eğitimleri ile yetişkinlerin meslek edinmelerine yardımcı olmaktadır. Özellikle son yıllarda büyük rağbet gören girişimcilik eğitimleri giderek yaygınlaşmıştır ve birçok kurumda bu eğitimler verilmektedir.

Halk Eğitim Merkezleri: Halk Eğitim Merkezlerinde açık öğretim ilköğretim ve ortaöğretim hizmetleri verilmekle birlikte çeşitli mesleki eğitimler de sunulmaktadır. Özellikle örgün eğitim dışındaki kişilere hizmet veren bu merkezler önemli birer mesleki eğitim kuruluşlarıdır.

3.2.4. Mesleki Yönlendirme Hizmeti Veren Uzmanlar

Türkiye’de okullarda mesleki yönlendirme hizmetlerini veren kişiler Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Uzmanları, sınıf öğretmenleri ve rehberlik araştırma merkezi uzmanlarıdır. Ayrıca bazı kurumlarda müdür yardımcıları ve sınıf öğretmenleri de mesleki yönlendirme hizmetleri konusunda destek vermektedir. Yükseköğretim kurumlarında ise kariyer planlama merkezi çalışanlarınca ve psikolojik danışmanlık ve rehberlik hizmetleri bünyesinde mesleki yönlendirme faaliyetleri yürütülmektedir. Ayrıca İŞKUR bünyesindeki iş ve meslek danışmanları da mesleki yönlendirme faaliyetleri veren önemli uzmanlar arasında bulunmaktadır.³⁵

Finlandiya’da mesleki yönlendirme hizmetlerini ilköğretim kurumlarında okul danışmanları ve sınıf öğretmenleri verirken, ortaöğretimde yönlendirme danışmanları, grup danışmanları ve öğretmenler vermekte ve mesleki eğitimde de yine okul danışmanları ile öğretmenler bu hizmetleri veren kişiler olarak karşımıza çıkmaktadır. Yükseköğretim kurumlarında ise yönlendirme danışmanları, öğrenci işleri personeli, akademik personel ve kariyer ve işe alım hizmetleri personelleri bu hizmetleri veren uzmanlardır. Kamu kuruluşlarında genel anlamda mesleki yönlendirme hizmetleri verenler ise özellikle mesleki yönlendirme ve kariyer planlama hizmeti veren mesleki yönlendirme psikologları ile meslek profillerine bağlı olarak diğer uzmanlardır.³⁶ Bu hizmetlerin verilmesindeki temel amaç eğitimde olan veya eğitim hayatı dışında olan tüm çalışan ve çalışmayan bireylere meslek seçme ve değiştirme konularında yardımcı olmaktır.

Danimarka’da ilköğretim, ortaöğretim ve mesleki eğitimde mesleki yönlendirme hizmetlerini verenler öğretmenler ve okul danışmanlarıdır. Yükseköğretimde ise kuruluşlar mesleki yönlendirme hizmeti verecek kişileri seçmekte özgürdür. Dolayısı ile metot ve kişi konusunda özerklik mevcuttur. Ayrıca Danimarka’da yükseköğretim için Yükseköğretim Bakanlığı tarafından hazırlanmış olan educationzoom adlı bir web sitesi de bulunmaktadır ve bu web sitesi aracılığı ile mesleki yönlendirme hizmetleri sunulmaktadır. Ayrıca eğitim danışmanları da diğer

³⁵ Euroguidance, “National Guidance Systems - Guidance System in Turkey”.

³⁶ Euroguidance, “National Guidance Systems - Guidance System in Finland”.

kişilere mesleki yönlendirme hizmetleri sunmaktadır.³⁷ Danimarka’da eğitim hayatında olan ve olmayan herkes için mesleki yönlendirme hizmetleri ulaşılabilir olmakla birlikte eğitim hayatı dışında olup, eğitime katılmak isteyenlere ve eğitim hayatından iş hayatına geçiş sorunu yaşayan bireylere de ulaşılacak bir mesleki yönlendirme sistemi mevcuttur.

İngiltere’de okulun anlaşmalı olduğu kurumun yönlendirme danışmanları ile yerel ve ulusal kariyer merkezi uzmanlarının yanı sıra şu anda ülkedeki bazı okullarda mevcut olan ancak 2020’ye kadar “Yeni Kariyer Stratejisi” doğrultusunda her okulda olması planlanan kariyer liderleri de mesleki yönlendirme konusunda yardımcı olmaktadır. Yükseköğretim kurumlarında ise okullarda bir zorunluluk olmamakla birlikte var ise eğer okul bünyesindeki yönlendirme birimi tarafından bu hizmetler sağlanmaktadır.³⁸

Almanya’da ilköğretim ve ortaöğretim düzeylerinde mesleki yönlendirme faaliyetlerini özel eğitimli öğretmenler, sosyal hizmetler çalışanları, okul psikologları ve federal istihdam ajansındaki yönlendirme uygulayıcıları sağlamaktadır. Mesleki eğitimde ise bu kişilere ek olarak ticaret odaları ve sektörel federasyonlar ile sosyal partnerler tarafından mesleki yönlendirme hizmetleri verilmektedir. Yükseköğretime bakıldığında ise fakülte tabanlı mesleki yönlendirme hizmetleri sunan uzmanlar tarafından bu hizmetler verilmektedir. Ayrıca ülkedeki işe yerleştirme uzmanları da mesleki yönlendirme konusunda hizmet vermektedirler.³⁹

3.2.5. Mesleki Yönlendirme Uzmanlık Eğitimi ve Eğitim Müfredatları

Türkiye’de psikolojik danışma ve rehberlik hizmetleri II. Dünya savaşı sonrasına dayanmaktadır. 1950’li yıllarda Amerika’dan gelen uzmanlar ve Türkiye’deki eğitimcilerin Amerika’ya gönderilmesi ile başlayan rehberlik hizmetleri, her ilde rehberlik ve araştırma merkezleri kurulması, okullarda rehberlik hizmetleri verilmesi, ders programlarına rehberlik saatlerinin eklenmesi,

³⁷ Euroguidance, “National Guidance Systems - Guidance System in Denmark”.

³⁸ Euroguidance, “National Guidance Systems - Guidance System in The United Kingdom”.

³⁹ Euroguidance, “National Guidance Systems - Guidance System in Germany”.

üniversitelerde bu konuda programların oluşturulması, hizmetiçi eğitim programları düzenlenmesi, Türk PDR derneğinin kurulması ve bu alanda kongrelerin düzenlenmesi⁴⁰ gibi sürekli olarak geliştirilmeye devam eden ve önem verilen bir hizmet olarak görülmektedir.

Rehberlik ve Danışma dersi ilk olarak 1953 – 1954 yıllarında Gazi Eğitim Enstitüsünde Pedagoji ve Özel Eğitim ders programına resmen eklenmiştir. Ayrıca Gazi Eğitim Enstitüsü pedagoji bölümüne seçmeli dersler sistemini getiren ve Türkiye’de bu bölümde okuyan öğrencilere danışman atayan ilk yükseköğretim kurumudur. Bununla birlikte okul içerisinde yine rehberlik bürosu kuran ve öğrencilere yönelik toplu dosyalar geliştiren ilk üniversitedir.⁴¹

Türkiye’de mesleki yönlendirme uzmanı olmak için öncelikle lisans düzeyinde psikolojik danışmanlık ve rehberlik bölümü ya da psikoloji bölümü okunmalıdır. İş ve meslek danışmanı olmak için ayrıca mesleki yeterlilik sertifikası da gerekmektedir. Ancak Türkiye’de bu bölümler her ne kadar mesleki yönlendirmeye değinse de özellikle psikolojik danışmanlığa ağırlık vermektedir. Türkiye’de bu eğitimleri tüm devlet ve vakıf üniversiteleri vermekte olup, master düzeyinde eğitim de yine neredeyse tüm üniversitelerde verilmektedir.⁴²

Finlandiya’da mesleki yönlendirme hizmetleri uluslararası standartlardadır ve son derece profesyonelleşmiştir. Öğretmen olmak için gerekli olan niteliklere ek olarak, mesleki yönlendirme yapacak tüm okul danışmanları ayrıca 60 kredilik yönlendirme ve danışmanlık eğitimi almak zorundadır. Bu eğitimi almak istemeyenler ise mesleki yönlendirme alanında 300 kredilik Master derecesine sahip olmalıdırlar. Ülkede 60 kredilik eğitimleri veren üniversiteler University of Eastern Finland, University of Jyväskylä, Oulu, Tampere ve The Abo Akademidir. Ayrıca The University of Eastern Finland pedagojik eğitim alanlara yönelik 300 kredilik ve University of Jyväskylä da eğitim alanından lisans mezunu olmuş olanlara yönelik 120 kredilik master eğitimi sunmaktadır. Ayrıca Finlandiya’da Ekonomi ve İstihdam

⁴⁰ Süleyman Doğan, “Türkiye’de Psikolojik Danışma ve Rehberliğin Durumu ve Geleceğe İlişkin Yönelimler”, V. Ulusal Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi, 1999, s.3.

⁴¹ Hasan Tan, **Psikolojik Danışma ve Rehberlik**, MEB, İstanbul, 2000, ss. 39 – 40.

⁴² Euroguidance, “National Guidance Systems - Guidance System in Turkey”.

Bakanlığı bünyesindeki tüm meslek yönetimi personeli için işyerinde eğitim hizmetleri verilmektedir.⁴³

Danimarka'da mesleki yönlendirme uzmanlarının eğitim ve mesleki yönlendirme alanlarında bir diploma programını ya da master programını bitirmiş olmaları gerekmektedir. Bu iki programdan mezun olmayanların ise danışman olabilmek için kamu yönetimi alanında lisans mezunu olmaları beklenmektedir. Mesleki yönlendirme ile ilgili diploma programları 3 zorunlu modülden oluşmaktadır ve bu modüllerin 2 tanesi seçmeli modüldür. Ayrıca bir de final projesi hazırlanması gerekmektedir. 60 kredilik bir program olan bu eğitim bir tam yıl sürmektedir. Ülkede mesleki yönlendirme eğitimi veren beş üniversite bulunmaktadır. Bunlar, University College UCC, University College Lillebaelt, University College Syd, University College Sjaelland ve VIA University College'dir. Ayrıca kamu yönetimi bölümü ise 3,5 yıllık tam zamanlı eğitimi gerektirmektedir ve toplamda 210 krediden oluşmaktadır. Bu programda da hem zorunlu hem de seçmeli modüller bulunmaktadır. Ayrıca ülkede 60 kredi, 3 modülden ve bir de final projesinden oluşan master programları bulunmaktadır. Bu eğitim 1 yıllık tam zamanlı bir eğitim olup, The Danish School of Education ve Aarhus University tarafından verilmektedir.⁴⁴

Almanya'da mesleki yönlendirme uzmanları ve danışmanlar için bir nitelik zorunluluğu söz konusu olmamakla birlikte her sektör ya da yönlendirme sağlayıcı kendi gerekliliklerini belirlemiştir. Genellikle lisans ya da master seviyesi talep edilmekte olup, bazen bunlara ek nitelikler de aranmaktadır. Federal İstihdam Ajansı tarafından University of Applied Sciences bünyesinde 3 yıldan oluşan multidisipliner bir lisans programı bulunmaktadır. Ayrıca aynı okulda istihdam piyasası odaklı yönlendirme eğitimi veren master programı da yer almaktadır. The University of Heidelberg de 5 dönem ve 120 kredilik bir master programı sunmaktadır. Dresden'deki The University of Applied Sciences for Social Work, Education and Nursing bünyesinde de mesleki yönlendirme ile ilgili olarak 8 dönemlik ve 120 kredilik bir master programı söz konusudur. Bu eğitimlerin yanı sıra Almanya'da

⁴³ Euroguidance, "National Guidance Systems - Guidance System in Finland".

⁴⁴ Euroguidance, "National Guidance Systems - Guidance System in Denmark".

yerel istihdam ajansları ve iş merkezlerinde personel için işyerinde eğitim hizmetleri de verilmektedir.⁴⁵

İngiltere’de mesleki yönlendirme ile ilgili olarak Kariyer Gelişiminde Yeterlilik (Qualification in Career Development) eğitimi alınabilmektedir. Bu eğitim 1 yıl tam zamanlı ya da 2 yıl yarı zamanlı olarak gerçekleştirilmekte olup, sonrasında ise bir staj dönemi bulunmaktadır. Bununla birlikte kariyer yönlendirme yeterliliği, kariyer yönlendirme ve gelişimi diploması ile de sağlanabilmektedir ve bu eğitimi alan kişilere mesleki yönlendirme ve kariyer gelişimi hizmeti verme yetkisi tanınmaktadır. Bu konuda eğitim veren üniversiteler Canterbury Christ Church University, Coventry University, University of Huddersfield, Nottingham Trent University ve University of Derby’dir. Bu eğitimlerin yanı sıra İngiltere’de mesleki yönlendirme konusunda yetki vermeyen ancak kariyer bilgilendirme konusunda uygulayıcılara yetki veren Kariyer Bilgi ve Danışmanlığı adlı bir diploma programı daha bulunmaktadır.⁴⁶

Çalışma kapsamında ele alınmış olan ülkelerde ve Türkiye’de mesleki yönlendirme eğitimlerinin içerikleri farklılık arz etmektedir. Bu doğrultuda, ülkeler arası karşılaştırma yapabilmek amacı ile aşağıdaki tablo hazırlanmıştır.

⁴⁵ Euroguidance, “National Guidance Systems - Guidance System in Germany”.

⁴⁶ Euroguidance, “National Guidance Systems - Guidance System in The United Kingdom”.

Tablo 4: Örnek Ülkeler ve Türkiye Mesleki Yönlendirme Eğitimi Müfredat Karşılaştırması

FİNLANDİYA⁴⁷	ALMANYA⁴⁸	İNGİLTERE⁴⁹	DANİMARKA⁵⁰	TÜRKİYE⁵¹
University of Eastern Finland	Humboldt-Universitat Zu Berlin	Canterbury Christ Church University	VIA University College	İstanbul Üniversitesi Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi
<i>Mesleki Yönlendirme Programı</i>	<i>Eğitim Fakültesi</i>	<i>Danışmanlık, Koçluk ve Mentorluk Programı</i>	<i>Eğitim Fakültesi</i>	<i>Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Programı</i>
Akademik ve diğer kariyer becerileri	Karşılaştırmalı eğitim	Danışmanlık, koçluk ve mentorluğa giriş	Farklı okullarda formasyon	Eğitim sosyolojisi
Psikoloji	Eğitim sisteminde değişim teorisi	Koçluk ve mentorluk modelleri	Öğretmenin temel yeterlilikleri	Psikoloji
İstatistiksel Yöntemler	Ampirik eğitim	Danışmanlık teorileri ve yaklaşımları	Öğrenci öğrenimi ve gelişimi	Kaynak tarama ve rapor yazma
Niteliksel Veri Analizi	Eğitim bilimlerinde istatistik	Profesyonel bağlamı keşfetme	Çift dilli eğitim	Eğitime giriş
Mplus Programı ve Yapısal Eşitlik Modellemesi	Genel pedagojik beceriler	Danışmanlık ve kişilerarası beceriler	Özel eğitim	Felsefeye giriş
Seminer	Danışmanlık ve geliştirme yetkinliği	Etik ve değerler	Genel öğretmenlik yetkinliği	Antropoloji
Disipline Özgü Lisansüstü Çalışmalar	Danışmanlık kuramları	Koçluk ve mentorluk bağlamı	Yetkinlik	Okullarda gözlem
Kariyer ve Networking İletişimi Becerileri	Danışmanlık eğitimi / eğitim danışmanlığı	Farklılıklarla çalışmak	Pedagoji	Ölçme ve değerlendirme

⁴⁷ University of Eastern Finland, “Study Units in the Guide”, (Çevrimiçi), https://weboodi.uef.fi/weboodi/v1_kehys.jsp?Kieli=6&MD5avain=&v1_tila=4&Opas=3939&Org=28887466, 30.01.2019.

⁴⁸ Humboldt Universitat Zu Berlin, “Eğitim Bilimleri Enstitüsü Ders Programı”, (Çevrimiçi), https://www.erziehungswissenschaften.hu-berlin.de/de/lehre/kvv/ss10/kvv_ss2010, 15.12.2018.

⁴⁹ University of Worcester, “What Makes Counselling MSc at Worcester Special?”, (Çevrimiçi), <https://www.canterbury.ac.uk/study-here/courses/undergraduate/counselling-coaching-and-mentoring-19-20.aspx>, 20.01.2019.

⁵⁰ Via University, “Eğitim Fakültesi Müfredatı”, (Çevrimiçi), <https://www.via.dk/uddannelser/paedagogik-og-laering/laerer/noerre-nisum/studieordning-moduler-fag-noerre-nisum>, 01.01.2019.

⁵¹ İstanbul Üniversitesi, “HAYEF Bahar Ders Programı”, (Çevrimiçi), <http://e-hayef.istanbul.edu.tr/hprogram/guz/>, 30.01.2019.

Doktora Öğrencileri için İngilizce	Danışmanlık formları ve tasarımı	Yansıtıcı kişisel gelişim	Staj	Rehberlik ve psikolojik danışma
Bilim Felsefesi	Eğitim ekonomisi ve eğitim planlaması	Değişim yönetimi		Özel eğitim
Medya İletişimi	Eğitim ekonomisinin temel modelleri	Gruplar ile çalışmak		Gelişim psikolojisi
Karma Yöntemler Araştırması	Eğitim ekonomisinin genel modelleri	Değerlendirme ve araştırma metotları		Bilim tarihi
Nitel Araştırma Yöntemleri	Pedagoji	Eğitim		İstatistik
Nicel Araştırma Yöntemleri	Kültürlerarası beceri geliştirme	Bağımsız çalışma		Türk eğitim sistemi ve okul danışmanlığı
Sosyal Bilimler Araştırmalarında Araştırma Tasarımı ve Yöntemler	Kültürlerarası öğretme yöntemleri			Resimleriyle çocuk
Araştırma Etiği	Mesleki gelişimde örgütsel gelişme ilke ve kavramları			Yaşam dönemleri ve uyum problemleri
Araştırma, Bilgi Alma ve Yönetme	Mentorluk			Kişilik kuramları
Araştırma Proje Yönetimi	Sürekli eğitimde bütünleştirici kalite yönetimi			Psikolojik danışma ilke ve teknikleri
Bilimsel Düşünce ve Bilim Tarihi	Mesleki eğitim alanlarının kalitesi ve eğitim – öğretim ortamı uyarlaması			Mesleki rehberlik ve danışma
Lisansüstü Öğrenciler için Bilimsel Yazarlık	İnsan kaynakları yönetimi			Öğrenme güçlükleri
Disiplin veya Araştırma Projesi	Eğitim bilimlerinde istatistik			Topluma hizmet uygulamaları
Konuşma İletişimi	Reform hareketleri bağlamında eğitim			Eğitim yönetimi
Makale Yazımı	Araştırma			Psikopatoloji
	Toplumun yapısal değişim süreçlerinde eğitim alan yetişkinlerin eğitimleri ve danışmanlıkları			Bireyle psikolojik danışma uygulaması
	Eğitim ve duygusallık			Psikolojik testler
	Yetişkin eğitimi – yaşam boyu öğrenme			Sınıf yönetimi

Yukarıdaki tablonun Türkiye bölümünde yer alan dersler ele alındığında Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik bölümü öğrencilerinin mesleki yönlendirme yapabilecek şekilde yetişmiş birer uzman olarak mezun olmaları mümkündür. Ders içeriği açısından çeşitliliğe sahip olan bu program zaman içerisinde daha da geliştirilebilir ve mezunlarının okullarda istihdam edilerek mesleki yönlendirme konusunda Türkiye’deki eksikliğin ortadan kaldırılması sağlanabilir.

Finlandiya’ya bakıldığında ise yukarıdaki tabloda yer alan derslerin yanı sıra mesleki yönlendirmeye dayalı eğitim içerikleri arasında toplum farkındalığı, eğitim sistemi ve istihdam piyasası, eğitim teorileri, eğitim psikolojisi, sosyoloji, felsefe, danışmanlık teorileri, danışmanlık alanında araştırma, uygulama ve araştırmayı teşvik, uygulamalı danışmanlık, danışanlarla tanışma, öğretmenin işi, yönlendirme ve danışmanlıkta sektörler arası network gibi derslerin de yer aldığını belirtmekte fayda vardır.⁵²

Tablodaki Almanya bölümü incelendiğinde Almanya’daki bir eğitim fakültesinde verilen eğitim programının içeriğinin hem psikolojiyi, hem pedagojiyi, hem insan kaynaklarını hem de mesleki yönlendirme ve eğitimi kapsayacak şekilde oldukça geniş kapsamlı olduğu görülmektedir.

İngiltere’de ise yalnızca danışmanlık, koçluk ve mentorluk üzerine programlar açılmış ve bu konularda ülkede uzman bireyler yetiştirilmesi amaçlanmıştır.

Danimarka’da üniversite eğitiminde modül sistemi uygulanmaktadır ve bu modüllerin seçimi tamamen kişiye bağlı olduğu için yukarıdaki tabloda belirtilen dersler, eğitim fakültesi ile bağlantılı olan dersler olarak ele alınmıştır. Bunların yanı sıra alan ile ilgili birçok seçmeli dersin bulunduğunu ifade etmek gerekmektedir.

⁵²Euroguidance, “National Guidance Systems - Guidance System in Finland”.

3.2.6. Türkiye’de Mesleki Yönlendirmenin Geleceği

Küreselleşme ile birlikte çalışma yaşamında önemli ölçüde niteliksel değişimler yaşanmıştır ve bu yaşanan değişimler neticesinde bazı geleneksel meslekler ortadan kalkmış öte yandan yeni meslekler ortaya çıkmıştır. Bu gelişme, organizasyonların yapılarında da farklılıklar yaşanmasına sebebiyet vermiştir ve gelişen teknoloji ile birlikte mesleklerin yapıları, çalışma tarzları ve çalışanlarda aranan eğitim ve beceri düzeyleri de değişmiştir. Bütün bunlar, eskiden bir tane olduğu kabul edilen kariyer yollarının da karmaşıklaşmasına yol açmıştır. Bu değişim beraberinde ciddi bir ekonomik rekabeti de getirmiştir ve bu rekabet sonucunda iş hareketliliği doğmuştur. Yaşanan gelişmeler ile birlikte daha çok insan üniversite eğitimi almaya başlamıştır ve böylece teknik düzeyde becerisi olan işgücünün azalması iş yaşamında bir sorun haline gelmeye başlamıştır. Bu durumda oluşan işgücü fazlası eğitilmiş işgücünde, işgücü açığı ise eğitimsiz ve teknik işgücünde ortaya çıkmaktadır. İnsanlar sürekli gelişen ve değişen iş hayatına adapte olabilmek için yaşam boyu öğrenmeye mecbur hale gelmişlerdir.⁵³

Yaşanan bu değişimler mesleki yönlendirme yapacak kişilerin de değişimleri doğru bir şekilde gözlemleyerek, mesleki kimlikleri ve rolleri yeniden belirlemelerini gerektirmektedir. Ayrıca yeni dönem mesleki yönlendirme danışmanları yaşam boyu öğrenmeyi kişilere aşılmalı, bireyin kendisini geliştirmesi ve değiştirmesi gerektiğine inandırmalı, danışanların alternatifli düşüncelerini sağlamalı ve değişen koşullara kolay uyum sağlayabilecekleri esnekliği kazandırmalıdır.⁵⁴ Bunları yaparken yetenek ve yetkinlikleri de göz ardı etmemelidir.

Türkiye’de de mesleki yönlendirmenin öğrencilerin yetenek ve yetkinliklerine göre yapılması gerektiğinin farkına varılmıştır. Bu doğrultuda çeşitli seminerler ve çalıştaylar düzenlenmekte ve en doğru mesleki yönlendirme sisteminin geliştirilmesi amacı ile fikir alışverişinde bulunmaktadır. Türkiye’de hayat boyu rehberlik düşüncesi kapsamında yetenek temelli yönlendirme hizmetlerine geçilmektedir.

⁵³ Yeşilyaprak, a.g.e., 2016, ss.32-34.

⁵⁴ A.e., ss.36-37.

3.3. Türkiye’deki Sorunlar, Çözüm Önerileri ve Bir Prototip Uygulama

Türkiye’de mesleki yönlendirme hizmetlerinin başarılı olması, yeteneklerin ortaya çıkarılıp, bu yetenekler ile işlerin gerek duyduğu niteliklerin örtüşmesi ile sağlanabilecektir. Her birey farklıdır ve bu farklılıklar yeteneklerin de çeşitlenmesine yol açmaktadır. Dolayısı ile mevcut sistemde olan tek tip yöntemlerin uygulanmasındansa öğrenciye özgü yeni bir sistemin oluşturulması ve kişilerin bireysel olarak yeteneklerinin tespiti ve diğer tüm önlemlerin bu bilinç doğrultusunda hayata geçirilmesi önemli bir gerekliliktir.

Bu görüşten yola çıkılarak yapılan bu çalışma kapsamında Türkiye’deki mesleki yönlendirme hizmetleri ile ilgili çeşitli sorunlar tespit edilmiş olup, bu sorunların çözümüne ilişkin mevcut imkanlar göz önünde bulundurularak öneriler getirilmiştir.

3.3.1. Genel Çerçeve

Mesleki yönlendirme hizmetlerinin en önemli adımı yetenekleri ortaya çıkarmaktır. Yeteneği temeline almayan bir mesleki yönlendirme hizmeti maalesef ki istenilen verimi veremeyecektir. O halde herkeste farklılaşan bu yeteneklerin keşfedilmesi sonrasında atılacak adımların da kişiye özel olması gerekmektedir. Son yüzyılda yaşanan hızlı gelişmeler neticesinde bireysel farklılaşmalar aynı zamanda kitlesel farklılaşmaların da var olduğunu göstermiştir. Kuşaklar olarak adlandırılan bu kitlesel farklılıklar ele alındığında son elli yılda X, Y ve Z kuşakları ile karşılaşmaktadır. X kuşağı çalışkan, uyumlu ve sadık kişiliğe sahip bireyleri kapsarken, Y kuşağı daha bireyci, girişimci, yetenek ve başarıyı önemseyen teknolojiyi seven kişileri ifade etmektedir, 2000’li yıllarda doğan Z kuşağı ise tamamen teknolojinin içerisinde doğmuş ve aynı anda birden fazla ilgi alanı olan, yetenekli ve teknolojik bireylerden oluşmaktadır.

1965 yılından günümüze kadar olan dönemi ifade eden bu üç kuşak arasındaki farklılıklar dahi dünyanın ve insanların hızla değiştiğinin önemli bir

göstergesidir. O halde eğitim sistemi ve mesleki yönlendirme hizmetleri de bu hızlı gelişim ve değişime uyum sağlamalıdır. Bireylere sunulacak tüm mesleki yönlendirme hizmetleri, onların ihtiyaçlarını göz önünde bulundurmalı ve bu hizmetler herkese erişilebilir olmalıdır. Teknolojinin hayatımızın bir parçası olduğu bu dönemde mesleki yönlendirme hizmetlerinin yaygınlaştırılması için teknolojiden azami düzeyde yararlanılmalı ve bu hizmetlere erişim bir takım iş akışıyla kısıtlı kalmamalı ve zamansal ve mekânsal bağımsızlığa kavuşmalıdır. Tüm bu hizmetler verilirken, hizmetleri sunacak olan uzmanların da ülkenin stratejik hedeflerinin farkında olan ve bu çerçevede değerlendirme yapabilecek bireyler olması gerekliliği de göz ardı edilmemelidir.

Türkiye’de okul çağındaki çocuklara yönelik yeteneklerini keşfetmelerini sağlayacak ve bu yeteneklerini geliştirecek devlete bağlı Bilim ve Sanat Merkezleri (BİLSEM) adlı özel eğitim kurumları açılmıştır. Çocuklar bu sisteme dahil olabilmek için öncelikle sınıf öğretmenlerinin doldurduğu gözlem formu neticesinde online sınava tabi tutulmaktalar. Online değerlendirme neticesinde yetenek alanı bazlı olarak ülke ortalaması belirlenmekte ve bireysel değerlendirmeye hak kazanan öğrenciler daha sonra Bilim ve Sanat Merkezince açılan sınavlardan önceden belirlenmiş puanı alırlarsa Bilim ve Sanat Merkezine kayıt edilmektedirler.

Yukarıda da bahsedildiği üzere yetenekler bireyseldirler. BİLSEM adlı kurumlar da yeteneklerin bireysel olduğundan yola çıkarak bireysel programlar hazırlamaktalarsa da günümüzde kısıtlılıklar nedeni ile 3-5 kişilik gruplarda eğitimler sürdürülmektedir.⁵⁵ Dolayısı ile araştırmanın temelini oluşturan bireysellik ve yetenek temelli mesleki yönlendirme çalışmalarının ilk adımı olan yeteneğin tespiti ve değerlendirilmesi aşamasına her ne kadar henüz istenen düzeyde olmasa da Türkiye’de de geçilmiştir denilebilir. Artık bu yeteneği doğru yönlendirmek için çalışmalar yapma zamanıdır. Bu düşünceden yola çıkarak tespit edilmiş olan sorunlar ve bu sorunlara getirilen çözüm önerileri aşağıda belirtilmiştir.

⁵⁵ BİLSEM Online, “Bilsem Nedir?”, (Çevrimiçi), <https://www.bilsemonline.com/bilsem-nedir>, 19.04.2019.

Sorun 1: Uzman Eğitimi.

Çözüm: Bu çalışmada incelenen dört Avrupa ülkesinde de “mesleki yönlendirme” konusunda tam anlamıyla uzmanlık sağlayan üniversite eğitimleri bulunmaktadır. Uzmanların mesleki yönlendirme hizmeti verebilmeleri için bu ülkelerde almaları gereken üniversite eğitimlerini veren üniversite sayısı kısıtlı olup, konu ile ilgili çok sayıda ders bulunmaktadır. Böylece bu bölümlerden mezun olan kişiler söz konusu alanda yetkin birer uzman olarak görev yapabilmektedirler. Konu ile ilgili detaylı bilgiler, ders programlarının karşılaştırıldığı Tablo 4’te görülebilmektedir. Türkiye’de mesleki yönlendirme hizmetlerini veren uzmanlar genellikle psikologlar ve psikolojik danışmanlık ve rehberlik uzmanları olmakla birlikte, bu programların müfredatları psikolojiye daha çok ağırlık vermektedir. Bu nedenle diğer ülkelerde olduğu gibi sadece mesleki yönlendirmeye ağırlık veren uzmanlık eğitimlerine ihtiyaç vardır.

Bu ihtiyaçtan yola çıkarak, Çalışma Psikolojisi anabilim dalına bağlı olarak, seçilen üniversitelerde kariyer merkezleri ile de işbirliği içerisinde psikoloji, emek piyasası, pedagoji, yönlendirme, iletişim, yetenek yönetimi, insan kaynakları vb. eğitimler ile bütünleştirilmiş bir yüksek lisans programı açılması, yalnızca eğitim fakültesi, psikoloji bölümü, sosyoloji bölümü, psikolojik danışmanlık ve rehberlik bölümü ve çalışma ekonomisi bölümü mezunlarının girebileceği, kısıtlı kontenjanlarla açılacak olan bu programlardan mezun olacak kişilerin KPSS’de Genel Kültür / Genel Yetenek bölümünden en az 70 almaları durumunda İŞKUR bünyesinde iş ve meslek danışmanı olarak atanmalarının garanti edilmesi sağlanabilir. Böylece konusunda uzman mesleki yönlendirme danışmanları yetiştirilebilir ve yönlendirme hizmetleri daha sağlıklı hale getirilebilir.

Sorun 2: Okullardaki Mesleki Yönlendirme Hizmetleri.

Çözüm: Türkiye’de okullarda verilen mesleki yönlendirme hizmetleri her ne kadar gün geçtikçe geliştirilse de maalesef istenen düzeyde değildir. Bunun en önemli nedenlerinden birisi öğretmenlerin rehberlik hizmetlerindeki rolünün tam olarak anlaşılamaması ve bu alandaki eğitimlerine önem verilmemesidir. Rehberlik ve

psikolojik danışma geniş bir alanda farklı yeterlik düzeyi gerektiren hizmetler bütünüdür. Öğretmenler bu bütünlük içerisinde meslekleri tanıtmalı ve mesleki gelişimi kolaylaştırıcı etkinlikler yürütmelidir.⁵⁶ Bu doğrultuda gerek ders içerisinde mesleklerin tanıtılması, gerekse de çalışma grupları oluşturarak öğrencilerin meslekleri araştırmaları sağlanabilir. Aynı zamanda İngiltere’de yapıldığı gibi çeşitli mesleklerden konuşmacılar davet edilebileceği gibi meslekleri yerinde görmek üzere öğrenciler ile işyeri ziyaretleri yapılabilir. Böylece öğrencilerin meslekler hakkında daha geniş bilgi edinmeleri sağlanmış olacaktır.

Sorun 3: Yönlendirme hizmetlerinin bölgesel ihtiyacı karşılamaması.

Çözüm: Mesleki yönlendirme konusu ile ilgili olarak yapılabilecek bir diğer iyileştirme de bölgesel yönlendirme gruplarının oluşturulmasıdır. Örnek ülkelerimizden Danimarka ve Finlandiya’da var olan bu tarz bölgesel çalışma grupları bölgelerin ihtiyaçlarını belirleyip, insangücü planlama ve mesleki yönlendirme hizmetlerinin daha sağlıklı şekilde verilmesini sağlayabilmektedirler. Türkiye’de her bölgede 3 tane olmak üzere 21 adet bölgesel çalışma grubu oluşturulması, birinci öneride sunulan programlardan mezun olanların bu gruplara başkanlık etmeleri ve okullardaki PDR uzmanlarını ve bu alanda çalışma yapmış akademisyenleri de bünyesinde bulunduran bu gruplarda bölgesel olarak iyileştirme çalışmalarına ağırlık verilmesi sağlanabilir.

Sorun 4: Yönlendirme hizmetlerinin işverenlerin ihtiyaçlarını karşılamaması.

Çözüm: Bölge çalışma gruplarının yanı sıra üniversiteler ve ticaret odaları işbirliği ile bölgesel çalıştaylar oluşturulabilir. 1 tanesi Ankara’da olan ana çalıştay ve 7 tane de bölgesel çalıştayda ihtiyaçlar tespit edilip, eğitim içerikleri hazırlanır, her eğitimi konunun uzmanının vermesi sağlanır ve işverenlerin ihtiyaçları analiz edilip, mevcut emek arzı ile bu ihtiyaçlar karşılaştırılarak uygun programlar hazırlanabilir. Çalışma kapsamında ele alınan ülkelerden Almanya’daki Eğitim, Kariyer ve İstihdamda Rehberlik Forumu bu tarz çalışmalara güzel bir örnektir.

⁵⁶ Yıldız Kuzgun, **İlköğretimde Rehberlik**, Nobel Yayınları, 7.Bs., Ankara, 2014, s. 143.

Sorun 5: Mesleki yönlendirme konusunda farklı düzeydeki eğitim kurumlarının iş birliğinin yetersiz olması.

Çözüm: Türkiye’deki tüm ortaokullarda senenin belirli dönemlerinde MEB ve İŞKUR iş birliği ile meslekleri detaylı bir şekilde tanıtan, hangi mesleğin nasıl edinilebileceğini, çalışma hayatında karşılaşacağı zorlukları, yapacağı işin içeriğini, çalışma koşullarını ve diğer tüm detayları anlatan seminerler verilmesi sağlanmalı, böylece mesleki eğitim almak isteyen öğrencilerin meslek liselerine yönlendirilmeleri desteklenmelidir. Lise öğrencileri için de her mahalleden veya bölgeden bir üniversite sorumlu olmak üzere, YÖK ve MEB işbirliği ile akademisyenlerce temel mesleklerin ve üniversitelerin tanıtımlarının yapılacağı okul ziyaretleri gerçekleştirilerek günümüzde çoğunlukla üniversite tanıtımı şeklinde geçen bu ziyaretlerin meslek tanıtımına dönüştürülmesi sayesinde öğrencileri doğru mesleklere teşvik etmek amaçlanmalıdır. Ayrıca eğitimin farklı aşamalarında yaşanan veri sürekliliği probleminin ortadan kaldırılması için YÖK ve MEB işbirliği büyük önem taşımaktadır. Günümüzde liseden üniversiteye geçişte öğrencilere ait bir yetenek ve yetkinlik dosyası bulunmamakta, öğrenciler her yeni düzey eğitim kurumunda yeniden aynı basamakları geçmek zorunda kalmaktadır. İşbirliğinin yetersiz olması yalnızca veri akışı problemi yaşatmamakta, bununla birlikte insangücü kaybı ve kaynak israfına da yol açmaktadır. Dolayısı ile bu sorunun önüne geçebilmek için ve veri akışındaki kesintinin yaşanmaması için işbirliğini artırıcı çalışmalara hız verilmelidir.

Sorun 6: Mesleki yönlendirme hizmetlerinin geliştirilmesi konusunda profesyonel yardım alınmaması.

Çözüm: İngiltere’de olduğu gibi Türkiye’de de özel bir kuruluşla anlaşarak ya da yalnızca bu işi yapmak adına oluşturulabilecek bir kurum aracılığı ile mesleki yönlendirme faaliyetlerinin incelenmesi, bu konudaki eğitimlerin ve yeni mesleki yönlendirme yöntemlerinin geliştirilmesi ve mevcut uygulama ve bu uygulamanın iyileştirilmesi ile ilgili raporlama çalışmalarının yapılması sağlanabilir. Böylece geliştirilmesi gereken alanlar ortaya konabilir ve mesleki yönlendirme hizmetlerinin kalitesi artırılabilir.

Oluşturulabilecek kurumda özel sektörde çalışan yetenek yönetimi ve insan kaynakları profesyonelleri ile bir numaralı çözümde belirtilmiş olan bölüm mezunlarından oluşan çalışma grupları yer alabilir ve bu kişiler araştırmalar yapıp, destek sağlayabilirler. Aynı zamanda özel sektör ihtiyaçlarını analiz ederek bu konuda ortak çalışmalar gerçekleştirebilirler. Özel sektör tecrübesi olan profesyoneller, işverenin ihtiyaçlarının belirlenmesi konusunda daha bilinçli olacaklarından ötürü hizmetlerin bu doğrultuda şekillenmesini sağlayabilirler. Ancak bu açıdan Türkiye ele alındığında, yetenek yönetimi uzmanlarının yetenek yönetimi alanında yeterli bilgi ve donanıma sahip olmadıkları bilinmektedir. O halde ölçme ve değerlendirme konusunda uzmanlaşmış kurumların geliştirilmesine destek olunmalıdır.

Sorun 7: Mesleki yönlendirmeden sorumlu kurumlarda kurum içi eğitimlerin yetersizliği.

Çözüm: Örnek ülkelerden İngiltere'deki "Aspire International" gibi Türkiye'de de kurum içi eğitimler geliştirilebilir ve tüm PDR uzmanlarına ve sınıf öğretmenlerine mesleki yönlendirme eğitimleri ve alandaki gelişmeler ile ilgili güncelleme eğitimleri verilebilir. Bu eğitimleri ilk öneride bahsi geçen yüksek lisans mezunları ya da o programlardaki akademisyenler verebilirler. Ayrıca İŞKUR çalışanlarının da psikoloji, iletişim ve emek piyasası alanlarında eğitimler veya uygulamalar yoluyla niteliklerinin artırılması sağlanabilir.

Sorun 8: Yetenek temelli mesleki yönlendirme için gerekli olan verilerin yetersiz olması.

Çözüm: Bu çalışma boyunca mesleki yönlendirme faaliyetlerinin kişilerin yeteneklerine göre yapılması gerektiği vurgulanmıştır. Dolayısı ile tüm bireyler için yetenek haritası çıkarılması, hem insangücü planlamasının doğru yapılabilmesi hem de mesleki yönlendirmenin başarılı olabilmesi için oldukça önemlidir. Bireyin sahip olduğu bilgi, yetkinlik ve yeteneklerin belirtildiği, güçlü ve zayıf yönlerinin ortaya konduğu ve ona en uygun mesleğin nedenleri ile açıklandığı bu haritalar, mesleki yönlendirme konusunda başarıya giden yolun anahtarıdır. Her yaş grubu için onlara

özel oluşturulmuş ve online olarak uygulanabilecek envanter sonucunda oluşan yetenek haritası, bireysel dosyalarda bulundurulmalıdır.

Yetenek haritası online olarak, kişinin tek başınayken uygulayabileceği bir envanter neticesinde çıkmaktadır. Ancak her ne kadar güvenilir uygulamalar olsalar da yetenek haritalarının uzaktan yapılması bazı sorunları da beraberinde getirebilir. Dolayısı ile bu haritaların bu alanda eğitim almış uzman psikolog, öğretmen veya PDR uzmanlarınca incelenmesi ve aynı zamanda kişi ile de kısa bir mülakat yapılması mesleki yönlendirmenin en iyi şekilde gerçekleştirilmesini sağlayacaktır. Buradan yola çıkarak, öğrenciler için yetenek envanterlerinin uygulanması zorunlu hale getirilebilir ve envanteri uygulayıp, haritası çıkarılan öğrencinin bir uzman ile görüşmesi sağlanabilir.

Sorun 9: Branş öğretmenlerinin mesleki yönlendirme konusunda yeterli donanımına sahip olmaması.

Çözüm: Mesleki yönlendirme hizmetleri yalnızca PDR uzmanları ya da iş ve meslek danışmanları aracılığı ile değil aynı zamanda öğretmenler tarafından da gerçekleştirilebilecek düzeye getirilmelidir. Türkiye’de sınıf öğretmenliği seviyesinde bu tarz dersler verilirken, branş öğretmenliklerinde dersler genellikle branşa yönelik olmaktadır. Oysa Türkiye’de meslek seçimi lise döneminde, dolayısı ile branş öğretmenlerinin derslere girdiği dönemde yapılmaktadır. Bu nedenle tüm öğretmenlik eğitimlerinde mesleki yönlendirme dersleri bulunmalı, var olanlar geliştirilmeli ve tüm öğretmenler bu konuda yeterli donanımına sahip olmalıdır. Pedagojik formasyon eğitimlerinde de mesleki yönlendirmeye gerekli önem verilmelidir.

Sorun 10: Sınıf öğretmenleri ile PDR uzmanlarının iş birliğinin yeterince gelişmemiş olması.

Çözüm: Finlandiya’da olduğu gibi ilkökul çağındaki çocukların mesleki yönlendirme ile ilgili gelişim ve bilgilendirilmelerinden sınıf öğretmenleri ve PDR uzmanları ortaklaşa sorumlu olmalı ve sürekli bir işbirliği içerisinde yönlendirme faaliyetlerini sürdürmelidirler. Böylece hem çocuk ile daha çok vakit geçiren sınıf öğretmenin

gözlme dayalı tecrübesi hem de PDR uzmanının mesleki tecrübesi birleşerek mesleki yönlendirme hizmetlerinin daha faydalı bir hale gelmesi sağlanabilir.

Sorun 11: Meslek seçimi anlayışının hatalı olması.

Çözüm: Türkiye’de meslek seçimleri genellikle üniversiteye giriş sınavlarından alınan puanlara göre yapılmakta olup, o mesleğin eğitimini alacak bireyin, mesleğe yatkın olup olmadığına bakılmamaktadır. Oysa bireyin yetkinlikleri ile mesleklerin yeterlilikleri karşılaştırılmalı ve sınav içerikleri de buna göre yeniden düzenlenmelidir. Örneğin Finlandiya’da öğretmen olmak isteyen bir bireyin öğretmenlik için gereken niteliklere sahip olup olmadığına bakılarak üniversiteye yerleştirme yapılmaktadır. Bu nedenle ülkede öğretmenlik mesleği çok saygın bir konumdadır.

Sorun 12: İlköğretim aşamasında yeteneklerin belirlenememesi.

Çözüm: Türkiye’de ilköğretim düzeyindeki eğitim genellikle okuma ve yazmaya yönelik olup, yeteneklerin belirlenmesine yeteri kadar önem verilmemektedir. Bu konu hem 8 numaralı çözümde belirttiğimiz envanter aracılığı ile hem de var olan rehberlik ders saatlerinde mesleki yönlendirmeye daha fazla zaman ayrılarak çözülebilecektir.

Sorun 13: Mesleki yönlendirme hizmetlerinin herkese ulaştırılamaması.

Çözüm: Mesleki yönlendirme hizmetleri, Türkiye’de herkese yönelik olmakta ve her yaş grubunu kapsayan çeşitli hizmetler sunulmaktadır. Ancak bu hizmetler küçük yerleşim birimlerinde büyük şehirlere oranla daha kısıtlı kalmakta ve hizmetler ile bu hizmetlere nasıl ulaşılacağı hakkında bilgisi olmayan vatandaşlar bulunmaktadır. Büyükşehirlerde önemli bir düzeye ulaşmış olan bu faaliyetler daha küçük yerleşim yerlerine ve genele yayılmalı ve bu konuda il belediyeleri, ilçe belediyeleri, kaymakamlıklar ve muhtarlıklarla işbirliğine yönelik çalışmalar geliştirilmelidir. Online sistemin en gelişmiş örneği olan Danimarka’da olduğu gibi her yaş grubuna özel online web siteleri ve çağrı merkezleri kurularak bu hizmetlerin genele yayılması sağlanabilir.

Sorun 14: Mezunların eğitim gördükleri alanla ilgili yeterli donanımına sahip olamamaları.

Çözüm: Her öğrenci üniversite eğitimi aldığı dönemde alanları ile ilgili farklı yerlerde staj yapmalı ve farklı tecrübeler edinmelidirler. Örneğin, çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri bölümünde okuyan bir öğrenci bir yıl banka, bir yıl sendika ve bir yıl da şirketlerde staj yaparak, eğitim gördüğü programın çalışma alanlarını tüm yönleri ile tanıyıp, mezuniyet sonrası seçimini kendisine en yakın olduğunu düşündüğü alanda gerçekleştirirse bu durum hem öğrencinin başarısına hem de çalıştığı kurum ve ülkenin gelişimine katkıda bulunacaktır.

3.3.2. Ulusal Mesleki Yönlendirme Platformu

Mesleki yönlendirme konusundaki önerilere ek olarak hayat boyu rehberlik anlayışı çerçevesinde bütüncül bir yaklaşım ile online bir platform oluşturulması, sunulan çözüm önerilerinden herkesin faydalanabilmesine imkan sağlayacaktır. Bu doğrultuda aşağıda prototipinin görsellerinin de görüleceği üzere bir “Ulusal Mesleki Yönlendirme Platformu” oluşturularak, bu platform bünyesinde her birey için bir profil oluşturulması, bu profilde PDR uzmanı ve sınıf öğretmeninin öğrencinin yetenekleri ve yetkinlikleri ile ilgili görüşlerini yazdıkları alanlar, öğrenci dosyası, iş ve meslek danışmanı görüşlerinin yer aldığı dosyalar, bireyin yetenek haritası, işverenler ile buluşabilecekleri alanlar, danışman ile online iletişim kanalı, diğer bireyler ile etkileşime girebilecekleri bir forum alanı ve veri bankası oluşturulabilmesi amacı ile anket bölümü yer almalıdır. Yetkinliklerini geliştirmek isteyenler için iş ve meslek danışmanının ve öğretmenler ile PDR uzmanlarının çeşitli yayınlar, makaleler ve videolar paylaşabileceği bir de doküman bölümü olması kişinin kendisini geliştirmesi için teşvik edici bir adım olabilecektir.

Bu portal ikili bir yapıya kavuşturularak, birinci grupta; ilköğretim ve ortaöğretimi kapsayan ve burada öğrencinin sayfasına okul, veli ve öğrencinin erişebildiği bir yapı oluşturulabilir. Bu platformda hem velilerin öğrencide gözlenen sorunlar, eğilim ve yatkınlıklar ile ilgili aylık olarak görüşlerini bildirebilecekleri bir bölümün olması hem de bu bölüme PDR uzmanlarınca erişilerek yönlendirme

hizmetlerinde bu bilgilerin göz önünde bulundurulması sağlanabilir. İkinci grup ise yükseköğretim ve sonrası yetişkinlere yönelik olarak hazırlanabilir. İkinci grubu oluşturan yükseköğretim ve sonrası için erişim yetkisi danışman ve danışanda olmalı ve buraya online öğrenim, staj bilgilendirmesi ve staj takibi gibi alanlar eklenmelidir.

Oluşturulacak bu portal sayesinde mesleki yönlendirmenin sürekliliği sağlanabilecektir çünkü Türkiye’de ortaöğretimden yükseköğretime geçişte bireylerin yetenekleri konusunda bir veri akışı söz konusu değildir. Oysa ki bu platform aracılığı ile bireylerin verileri bir sonraki kurumlarına aktarılacak olup, hem insangücü hem de kaynak israfının önüne geçilebilecek, aynı zamanda da öğrencinin verileri doğru bir şekilde takip edilerek, sağlıklı bir yönlendirme hizmeti sunulabilecektir.

Bu platform aynı zamanda merkezi hükümete insangücü profili ile ilgili veri sağlayabilecektir. Bununla birlikte mezun olan kişi, eğitim hayatı boyunca forum ve diğer alanlardaki etkileşim sayesinde oluşturmuş olacağı network aracılığı ile iş hayatına hazır bir birey olarak geçiş yapabilecektir. Platformun online tabanlı olması sayesinde ihtiyaca yönelik olarak özelleştirilebilir olması, yer ve zaman kısıtının olmaması, geniş kitlelere erişim imkanı sağlaması ve bütüncül bir süreç olması gibi avantajlara sahip olunacaktır.

Bu doğrultuda oluşturulan platformun prototipinin genel görüntülerini aşağıdaki gibi gösterebiliriz.

Resim 1: Ulusal Mesleki Yönlendirme Platformu Giriş Sayfası

Ulusal Mesleki Yönlendirme Platformu

www.meslekiyonlendirme.com/?disconnect=1

Email / Giriş

Şifre

Bağlantı

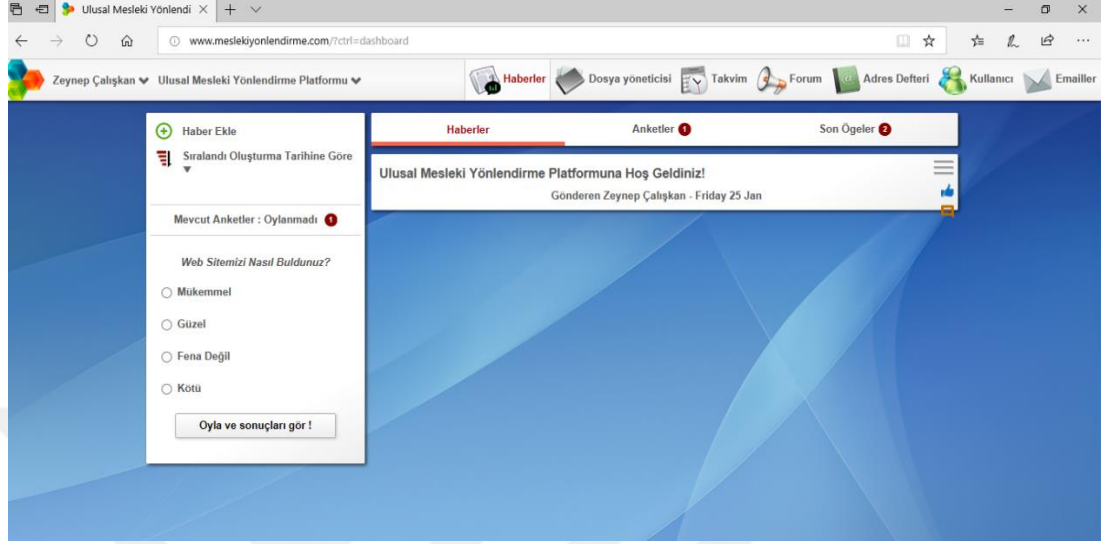
☒ Beni hatırla Giriş bilgilerinizi mi unuttunuz ?

ya da

Siteye kayıt ol

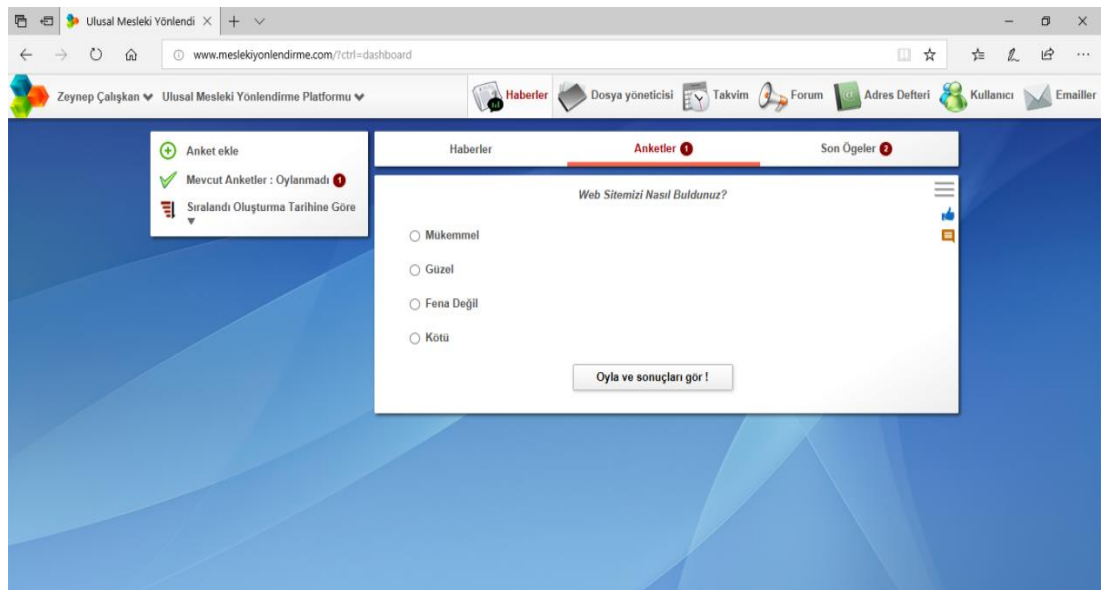
Resim 1’de oluşturulmuş olan “Ulusal Mesleki Yönlendirme Platformu” prototipinin giriş sayfası yer almaktadır. Oluşturulacak sisteme danışmanlar için farklı, öğrenciler için farklı ve öğretmenler için farklı yetkilerin olduğu giriş bilgileri tanımlanmaktadır. Basit bir kayıt sayfası ve giriş sayfasının olduğu bu portal, herkesin erişimini kolay hale getirmektedir. Ayrıca ilköğretim ve ortaöğretim öğrencilerinin profilleri MEB ile, yükseköğretim öğrencilerinin profilleri YÖK ile ve eğitim hayatı dışındaki bireylerin profilleri de İŞKUR ile entegre olursa kurumlar ve kişiler arası bilgi paylaşımı maksimum düzeye ulaşabilecektir.

Resim 2: Ulusal Mesleki Yönlendirme Platformu Ana Sayfası



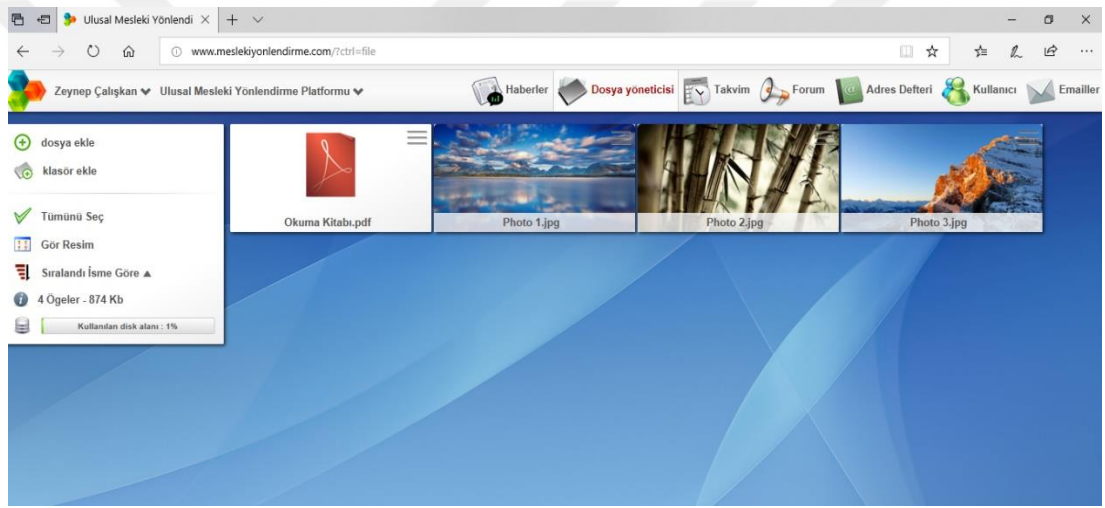
Resim 2, portalın ana sayfasını göstermektedir. Buna göre farklı yaş ve eğitim düzeylerinden insanlara ulaşacağından ötürü portal sade bir ara yüze sahip olmalıdır. Genel olarak, kişinin erişimine açık alanların yukarıda veya yanda sıralanacağı, gizli sekmelerin minimum düzeyde olduğu ve tamamen amaca yönelik olarak tasarlanacak olan portal, tüm amacını en hızlı ve kolay şekilde gerçekleştirebilecektir.

Resim 3: Ulusal Mesleki Yönlendirme Platformu Anket Sayfası



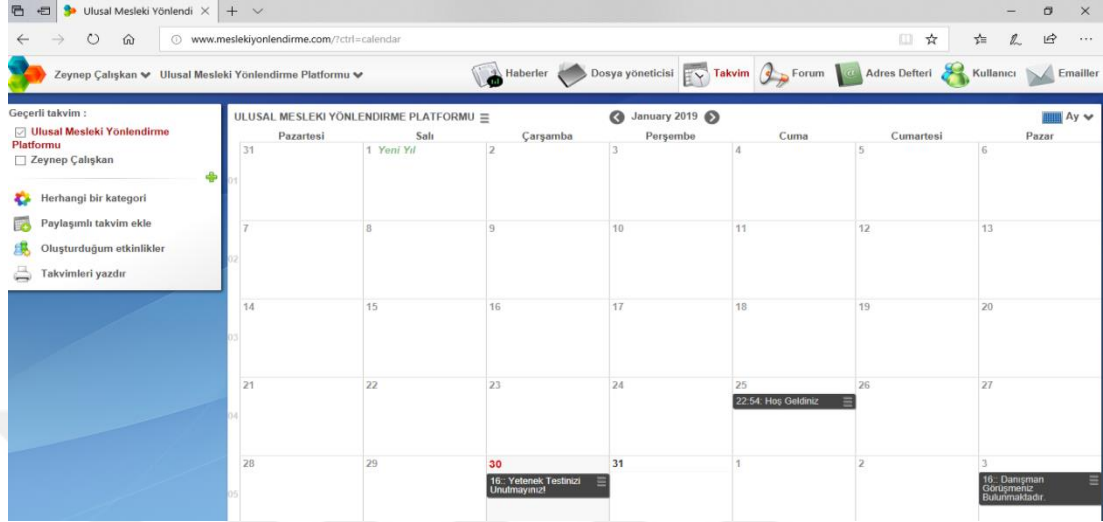
Resim 3’te ulusal veri bankası oluşturmak ve geliştirmek için de kullanılabilecek ve her türlü anketin uygulanabileceği bir anket sayfası yer almaktadır. Elde edilmek istenen her türlü bilgi için oluşturulacak olan portala eklenebilecek olan bu anket hem hizmet kalitesini artıracak hem de diğer çalışmalarda kullanılmak üzere veri sağlayacaktır. Bu anket sistemi sayesinde yalnızca mesleki yönlendirme amacı güden bir online platform değil aynı zamanda ulusal veri merkezi görevi gören bir yapıya da kavuşulmuş olunacaktır.

Resim 4: Ulusal Mesleki Yönlendirme Platformu Dosya Yöneticisi Sayfası



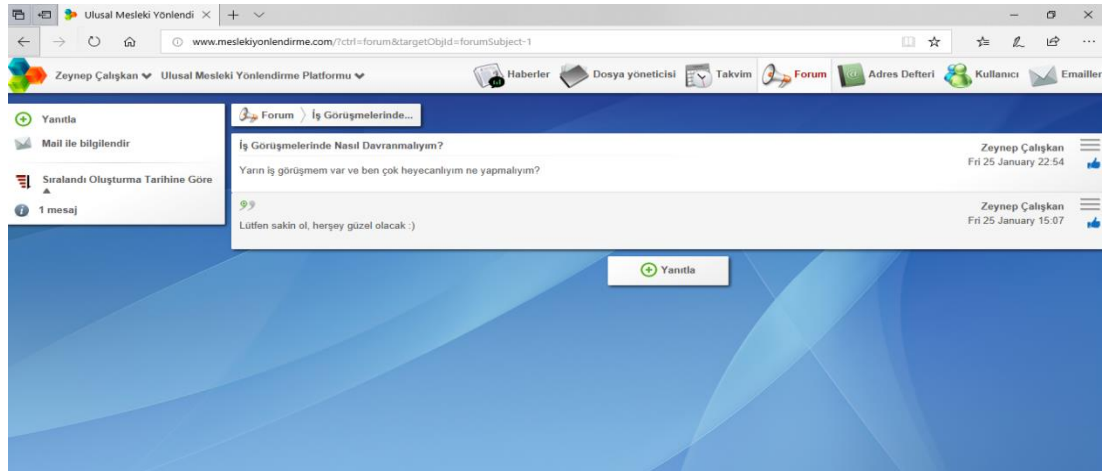
Resim 4’te örnek portal çalışmasının kişiye özel dosya yöneticisi yer almaktadır. Burası herkesin sahip olduğu özel alanda yer alan ve her uzantıda (video, resim, pdf, excel, klasör vb.) belgenin depolanabildiği bir bölümdür. Dosya yöneticisi alanı gerek danışmanlarca kişilere önerilen dosyaların yer alması gerekse de verilecek olan seminerlere ait videoların yüklenmesi amacı ile kullanılabilecek işlevsel bir alandır. Ayrıca bu sayfa, öğrencilerin yeteneklerini geliştirebilecekleri uygulamaları da içeren bir işleve sahiptir. Her türlü eğitim videosu, yazı dosyaları, uygulamalar, online ders ve seminerlerin yer aldığı bu alanın kapasitesi artırılabilir ve istenilen dosyalar diğer öğrencilerin paylaşımına açılabilir olmalıdır.

Resim 5: Ulusal Mesleki Yönlendirme Platformu Takvim Sayfası



Resim 5, önerilen portal yapısının içerisinde yer alması istenilen bir takvim eklentisini göstermektedir. Portalın içerisine entegre edilecek olan bu takvimde kişinin yapacağı gerek iş görüşmeleri gerekse de uzman görüşmeleri ile ilgili randevuları otomatik olarak hatırlatılmaktadır. Kişinin kendi düzenlemesine de açık olan bu takvim sayesinde kişi yıl içerisindeki etkinliklerini toplu olarak ya da ayrı ayrı görüntüleyebilmekte, yazdırabilmekte, ekleme ve çıkarma yapabilmektedir.

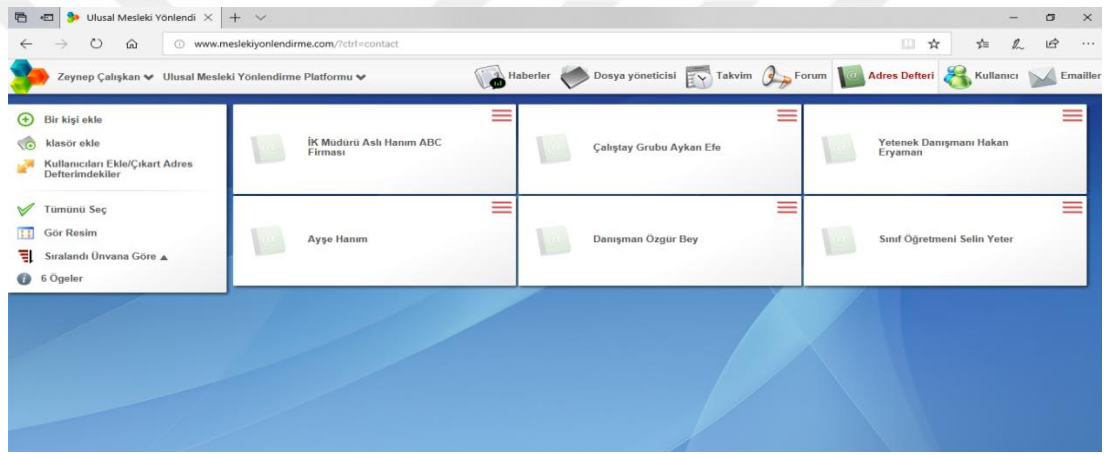
Resim 6: Ulusal Mesleki Yönlendirme Platformu Forum Sayfası



Resim 6’da gösterilen forum sayfasında kişiler birbirleri ile etkileşim halinde olacaklardır. Buna göre herhangi bir konuda görüş almak isteyen birey forumda soru

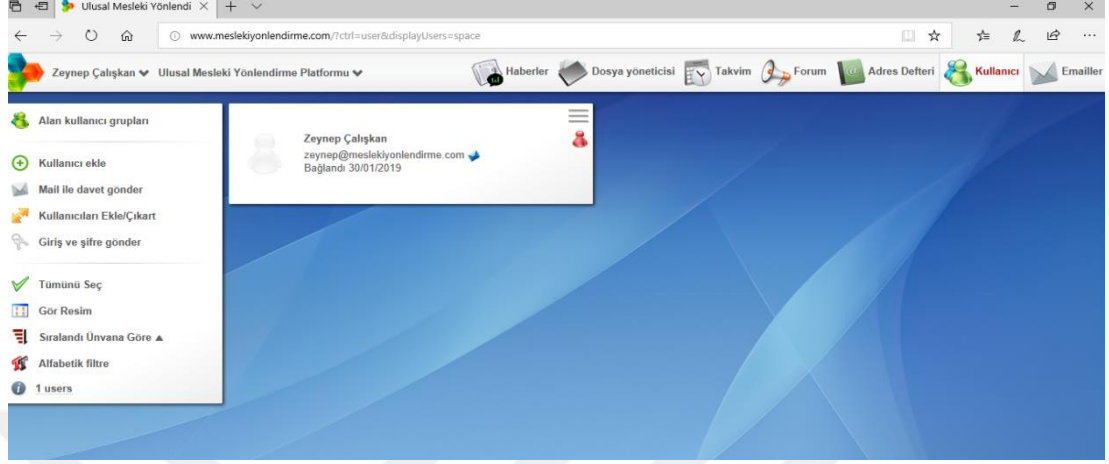
sorabilecek, bir başkası o soruyu yanıtlayabilecek ya da bir öneride bulunabilecektir. Her forum bir yönetici tarafından takip edilecek olup, zararlı ya da faydasız paylaşımların önüne geçilmesi sağlanacaktır. Forumda aynı zamanda işverenler ile buluşma (soru – cevap) etkinlikleri yapılabilecek ve iş ilanları paylaşılabilir. Dolayısı ile mezun olan ya da önceden mezun olmuş ve iş değiştirmek / işe başlamak isteyen herkes burada oluşturacağı network sayesinde iş hayatında emin adımlarla ilerleyebilecektir.

Resim 7: Ulusal Mesleki Yönlendirme Platformu Adres Defteri Sayfası



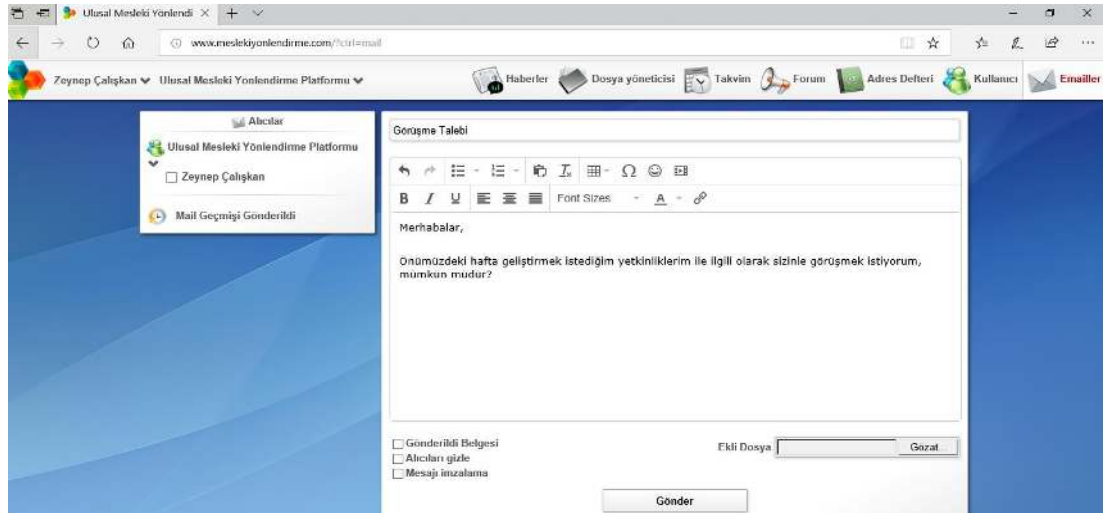
Resim 7, kurgulanan platformun kullanıcıları için danışmanları, öğretmenleri ya da iş hayatındaki uzman kişiler ile ilgili iletişim bilgilerini saklayabileceği bir alanı göstermektedir. Burada kişiler eklenebilir ve bu kişilerin her türlü iletişim bilgilerine erişilebilir. Forum sayfası sayesinde oluşturulabilecek network için bir nevi depolama alanı olarak faaliyet gösterecek olan bu alan bireye ilerleyen dönemlerde oldukça faydalı olacaktır.

Resim 8: Ulusal Mesleki Yönlendirme Platformu Kullanıcı Sayfası



Resim 8, kurgulanan portalın kullanıcı sayfasını göstermektedir. Burada kullanıcının kendi bilgileri yer almakta ayrıca bu bilgiler bir başkasına mail yolu ile gönderilebilmektedir. Tamamen kişiselleştirilebilen bu alan, portalı kullanan kişinin izni olmadan kimse ile paylaşılmamakta olup, izin verilen bilgiler, izin verilen ölçüde paylaşımına açılacaktır.

Resim 9: Ulusal Mesleki Yönlendirme Platformu Mesajlaşma Sayfası



Resim 9'da danışman, öğretmen ya da mesleki yönlendirme uzmanı ile hızlı bir şekilde iletişime geçebilmek için kurgulanmış bir mesajlaşma sayfası görülmektedir. Buna göre oluşturulabilecek olan platforma böyle bir mesajlaşma bölümü eklenerek, mesleki yönlendirme hizmetlerinin hızlı bir şekilde

gerçekleştirilmesi sağlanabilir. Aynı zamanda mail ve hızlı mesajlaşma fırsatı sunabilecek olan bu alanda danışmanlık hizmetlerinin her an ve herkese ulaşılabilir olması amaçlanmaktadır. Zaman ve mekan kısıtının ortadan kaldırıldığı bu mesajlaşma sistemi sayesinde özellikle engelli bireyler ve ulaşım imkanının kısıtlı olduğu bölgelerde bulunan danışanlar için önemli bir fayda sağlanmış olacaktır.



SONUÇ

Türkiye’de mesleki yönlendirme faaliyetlerinin günümüzdeki anlamı ile başlangıcı ikinci dünya savaşı sonrasında Amerikalı uzmanların Türkiye’ye gelerek, Türk eğitimcilere eğitim vermesi ve Türk eğitimcilerin de Amerika’da bu faaliyetleri gözlemlemesine dayanmaktadır. Bununla birlikte Türkiye yarım asırdan uzun süredir devam etmekte olan mesleki yönlendirme hizmetleri açısından istenen konuma tam anlamı ile ulaşamamıştır. Gerek iş hayatını gerekse de eğitim hayatını yakından ilgilendiren bu olgunun son dönemde üzerinde fazlaca durulmasının temelinde küresel rekabetin artması, yeni teknolojilerin hayata geçmesi, ekonominin hassaslaşması ile üretim ve yönetim süreçlerindeki değişiklikler bulunmaktadır. Tüm bu gelişmeler hem eğitim hayatına hem de iş hayatına bakış açısını değiştirmekte ve bu alanlarda köklü değişimleri zorunlu kılmaktadır.

Yapmış olduğumuz çalışma süresince Türkiye’de insangücü planlaması faaliyetlerinin makro düzeyde genellikle kalkınma planları üzerinden yürütüldüğü ve mikro düzeyde araştırmaların yoğunluğu dikkat çekmiştir. Konu ile ilgili olarak özellikle sağlık ve eğitim sektörü içerisinde yapılmış olan çalışmalar yoğunluktadır. Bu yaklaşım, Türkiye’deki işsizlik probleminin ve nitelik çatışmasının temel sebeplerinden biri olarak görülebilir. Türkiye’de işverenlerin en büyük problemi aradıkları niteliklere uygun iş gücünü bulamamalarıyken, işgücünün temel problemi ise sahip oldukları niteliklere uygun işler ile karşılaşmamalarıdır. Dolayısı ile temel unsur her iki grup açısından nitelik olarak karşımıza çıkmaktadır. Nitelik arz ve talebinin birbiri ile uyumlu hale getirilmesi temelde insangücü planlamasının sağlıklı yapılmasına dayanmaktadır.

Hemen her ülkede insangücü planlaması konusunda sorunlarla karşılaşmaktadır. Tahmine dayalı olarak geliştirilen insangücü planlama politikalarının tüm sorunları olduğu gibi çözmesi beklenmese de tahminde yararlanılan verilerin yeterli ve doğru olması ve bu konuda uzman kişilerin söz konusu politikaların oluşturulmasında görev alması neticesinde insangücü planlama politikaları daha verimli işleyebilecektir. Türkiye’de bu veriler TÜİK, İŞKUR, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Ekonomi

Bakanlığı ve diğer bakanlıklar tarafından edinilmekte ve politikalar yine bakanlıklar düzeyinde oluşturulmaktadır. Öte yandan İngiltere ve Finlandiya gibi ülkelerde insangücü planlamalarının yapılması için birçok özel ve resmi kurumdan yardım sağlanmaktadır. Dolayısı ile Türkiye’de de insangücü planlaması yapılırken hem resmi hem de özel kurumların iş birliği bu konuda oluşturulacak olan politikaların verimli olmasına yol açacaktır.

Çalışma hayatı açısından insangücü planlaması yapılırken, mevcut durum ile gelecekte oluşacak olan durum karşılaştırılmalı ve gelecekte ihtiyaç duyulacak nitelikler belirlenmelidir. Eğitim hayatı da iş dünyasının bu ihtiyaçlarına göre ve bireylerin yeteneklerine önem verilerek yeniden ele alınmalıdır. 2019 yılında yayımlanan Türkiye’nin 2023 eğitim planında da değinilen eğitim ve iş dünyası iş birliği sağlanabilmeli ve bu konudaki girişimler artırılmalıdır. Böylece eğitim hayatından çıkan bireyler iş dünyasına hazır bir şekilde ve niteliklerinin farkında olarak ilerleyebileceklerdir ve işverenler de ek eğitim maliyetlerine katlanmak durumunda kalmayacaklardır.

Birbiri ile iç içe olan bu sürecin sağlıklı olarak yürütülmesi için mesleki yönlendirme hizmetlerinin kapsamlı olarak ve alanında uzman kişilerce gerçekleştirilmesi gerekmektedir. Bu konuda Türkiye’deki üniversitelerde Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik adı altında bir bölüm bulunmakta, aynı zamanda üniversitelerin Psikoloji bölümü mezunları da yine bu faaliyetleri sürdürmektedir. Ancak her iki bölümün de eğitim ağırlığı psikolojiye yöneliktir. Bu nedenle üniversitelerde “Mesleki Yönlendirme” adlı bir program açılması, yalnızca bu konuda uzman bireylerin yetiştirilmesi için önem arz etmektedir. Çalışma kapsamında örnek alınan ülkeler olan Danimarka, İngiltere, Finlandiya ve Almanya’da bu konuda çeşitli lisans, yüksek lisans ya da sertifika programları bulunmaktadır. Dolayısı ile bu ülkelerdeki mesleki yönlendirme faaliyetleri Türkiye ile karşılaştırıldığında oldukça gelişmiştir.

Türkiye’deki okullarda her beş yüz öğrenci için bir Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik uzmanı istihdam edilmektedir. Bu uzmanların temel sorunu üzerlerinde

bulunan idari görev yükü ve öğrenci sayısının fazlalığı nedeni ile öğrencileri tam olarak tanımalarına imkan olmamasıdır. Dolayısı ile fazla iş yükü altında ezilen bu uzmanların yüklerinin azaltılması ve öğrenci başına düşen uzman sayısının artırılması gerekmektedir. Ayrıca İŞKUR bünyesinde görev yapmakta olan iş ve meslek danışmanları da mesleki yönlendirme faaliyetleri sunmaktadır. Ancak iş ve meslek danışmanlığı için açılan sertifika programına katılan yaklaşık on beş bin iş ve meslek danışmanı işsiz olarak hayatlarını sürdürmektedir. Dolayısı ile hem psikolojik danışmanlık ve rehberlik uzmanları hem de iş ve meslek danışmanları sayısı artırılmalı ve hizmetlerin herkese ulaşması sağlanmalıdır.

Türkiye'ye ilişkin olarak yapılmış olan bu çalışma neticesinde mesleki yönlendirme hizmetlerinin örnek olarak incelenen ülkelere göre henüz yeteri kadar gelişmediği tespit edilmiştir. Bunun en önemli sebeplerinden biri Türkiye'de öğrencilerin yeteneklerini ortaya koyacak çalışmaların başlangıcının yakın geçmişe dayanmasıdır. Oysa ki doğru bir mesleki yönlendirmenin temelinde yönlendirme yapılacak bireyin yetenek, beceri ve yetkinliklerinin tam anlamıyla bilinmesi bulunmaktadır. Dolayısı ile çalışmanın ana konusunu oluşturan Türkiye'deki sorunlar tespit edilip, çözüm önerileri sunarken her öğrenciye, öğrencilik hayatı boyunca iki kez yetenek envanteri yapılması konusunda bir öneride bulunulmuştur.

Türkiye'de her ne kadar okullarda rehberlik dersi adı altında her sınıf için atanan bir rehber öğretmen ile sürdürülen yönlendirme saati olsa da maalesef bu dersler uygulamada meslek tanıtımından ziyade öğrencilerin sınavlara hazırlandığı ya da farklı faaliyetlerle geçirdiği dersler haline dönüşmüştür. Bu konuda okullarda rehberlik uzmanları ile öğretmenlerin iş birliği önem kazanmaktadır. Dolayısı ile eğitim fakültelerindeki programlarda mesleki yönlendirme konularına daha fazla ağırlık verilmeli ve öğretmenlerin gözlemleri ve gerek duyduğunda rehberlik uzmanlarının desteği ile öğrencilerin yetenek, yetkinlik ve becerilerinin tespit edilip, yönlendirilmeleri sağlanmalıdır.

Türkiye açısından tespit edilen bir diğer sorun ise yönlendirme hizmetlerinin bölgesel ihtiyacı karşılamamasıdır. Finlandiya ve Danimarka’da olduğu gibi Türkiye’de de bölgesel ihtiyaçların belirlenmesi amacı ile bölgesel yönlendirme grupları oluşturulmalıdır. Ayrıca işverenlerin ihtiyaçlarının tespiti için de üniversiteler ve ticaret odaları iş birliği ile bölgesel çalıştaylar yapılması da yönlendirme hizmetlerinin daha sağlıklı olmasını sağlayacaktır.

Türkiye’deki mesleki yönlendirme faaliyetlerinin geliştirilmesi için kurumlar arası iş birliğinin de artırılması gerekmektedir. Örneğin MEB ve İŞKUR iş birliği ile ortaokul öğrencilerine meslekleri tanıtıcı seminerler verilebilecekken, YÖK ve MEB iş birliği ile lise öğrencileri için temel meslekleri tanıtıcı faaliyetler yürütülebilir. Günümüzde üniversitelerin lise ziyaretleri genellikle üniversite tanıtımlarını içermekte olup, bu faaliyetlerin mesleklere yönelik olarak sürdürülmesi sağlanmalıdır.

Türkiye’de meslek seçimleri çoğunlukla üniversiteye giriş için uygulanan merkezi sınavlardan alınan puanların sonuçlarına göre gerçekleştirilmekte ve bireylerin yetenekleri ve seçtikleri meslek ile uyumlu olup olmadıklarına bakılmamaktadır. Bu sorunun çözümü için üniversitelere girerken öğrencilerin niteliklerinin bu mesleklerle uyuşup uyuşmaması göz önünde bulundurulmalıdır. Ayrıca bu seviyede verilen eğitim, öğrencileri iş hayatına hazırlayacak yeterlilikte olmalıdır.

Sonuç olarak, mesleki yönlendirme hizmetlerinin niteliğinin artırılması ve herkes için ulaşılabilir olması çok önemlidir. Bu konuda yukarıda ifade edilen iyileştirmelerin yanı sıra “Ulusal Mesleki Yönlendirme Platformu” oluşturularak, ülkedeki her birey için mesleki yönlendirme faaliyetleri ilgili kurumlarca düzenlenmelidir. İki grup için oluşturulabilecek bu platformda birinci grup ilköğretim ve ortaöğretim öğrencilerinden oluşmakta olup, danışmanlar ile iletişim, öğrencilerin okuldaki gelişimleri, velilerin öğrencide fark ettikleri gelişim ve yetenek envanteri sonuçları bu yaş grubunun erişiminin olduğu platformda bulunmalıdır. Üniversite öğrencileri ve yetişkinler ise ikinci grubu oluşturmakta olup, bu yaş grubunun meslek hayatındaki gelişimleri, staj durumları, yetenek envanterleri, aldıkları eğitimlerin yanı sıra kendilerini

geliştirebilecekleri videolar ve canlı derslerin de olduğu ve her daim danışman görüşmesi yapabilecekleri bir platform kurulmalıdır. Böylece bu konudaki hizmetlerin herkese ulaşması sağlanabilecektir.



KAYNAKÇA

- Abo , Rosemary : **Vocational Guidance**, National Open University
Ogbodo : of Nigeria, Nigeria, 2015.
- Adem , Mahmut : “İnsan gücü Planlaması”, **Ankara Üniversitesi**
: **SBF Dergisi**, C:42, S:1, 1987, ss.145 - 160.
- Ahokas , Jussi, Juba : “Forecasting Demand for Labour Skills with an
Honkatukia AGE-Model in Finland”, (Çevrimiçi)
ve Kimmo : [http://www.oph.fi/download/145410_Forecasting_](http://www.oph.fi/download/145410_Forecasting_Demand_for_Labour_with_an AGE-1.pdf)
Marttila Demand_for_Labour_with_an AGE-1.pdf,
10.10.2017.
- Aksakal , Erdem ve : “Yetenek Yönetimi Temelli Personel Atama
Metin Modeli ve Çözüm Önerisi”, **Gazi Üniversitesi**
: **Mühendislik Mimarlık Fakültesi Dergisi**, C.30,
Dağdeviren S.2, 2015, ss. 249 – 262.
- Andersen , Per : “National Report for Denmark”, **Guidance and**
: **Counselling in Higher Education in European**
Union Member States, Inklusion, 2007, Denmark.
- Attri , Raman K. : “A Systems Model to Talent Management, Staff
: Retention and Bench Strength”, **R. Attri Training**
and Management Series, 2009, ss.1-10.
- Avrupa Bakanlar Kurulu : “Guidelines for Vocational Training Policy”,
Kararı (Çevrimiçi), [http://eur-lex.europa.eu/legal-](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A31963D0266)
: content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A31963D0266,
18.08.2017.
- Avrupa Sosyal Tüzüğü : Madde 9, 1961.
- Aytaç , Tufan : “Okullarda Bütünleştirilmiş Yetenek Yönetimi
: Modeli: Öğretmen Görüşleri”, **Eğitim Bilimleri**
Dergisi, C:39, 2014, ss. 1 - 24.
- Bandura , Albert : **Social Learning Theory**, General Learning Press,
: New York City, 1971.

- Berger , Lance A. “Organization Excellence: Connecting the Dots”,
: **The Talent Management Handbook**, USA,
McGraw-Hill, 2004, ss. 3-21.
- Beutner , Mark ve
Rasmus
Pechuel : “Education and Educational Policy in Germany. A
Focus on Core Developments Since 1944”, **Italian
Journal of Sociology of Education**, C.9 S.2,
Padova University Press, ss.9 - 24.
- Biavaschi , Costanza v.d. “Youth Unemployment and Vocational Training”,
: **World Development Report**, 2013.
- Bilsem “Bilsem Nedir?”, (Çevrimiçi),
: <https://www.bilsemonline.com/bilsem-nedir>,
19.04.2019.
- Born , Marieke ve
Marieke Heers : **Talent Management: Alternatives to the Single
– Ladder Approach**, Denmark, 2009.
- Buthaina , Shaheen “Education Guide for the Danish Higher Education
System – Education Opportunities for Asylum
: Seekers and Refugees in Denmark”, (Çevrimiçi),
<http://syriskkulturinstitut.dk/onewebmedia/Education%20Guide.pdf>, 03.12.2017.
- Cambridge “Manpower”, (Çevrimiçi),
: [http://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/
manpower](http://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/manpower) , 16.06.2016.
- Can , Gürhan “İlköğretimde Rehberlik”, **Eğitim Bilimlerinde
: Yenilikler**, Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim
Fakültesi Yayınları, 1998.
- Canman , Doğan ve M.
Kemal Öktem : “Kamu Yönetiminde İnsan Kaynağının
: Geliştirilmesinde İnsan gücü Planlaması” **Amme
İdaresi Dergisi**, C.25, S.4, 1992, ss.31 - 55.
- Capuzzi , David ve Mark
D. Stauffer : **Career Counseling – Foundations, Perspectives
: and Applications**, Routledge, New York, 2. Bs.,
2012.

Carter , Louis ve Marshall Goldsmith	:	Best Practices in Talent Management – How the World’s Leading Corporations Manage, Develop and Retain Top Talent , Pfeiffer & Best Practice Institute, San Francisco, 2010.
CBS	:	Skills Gap in Denmark – Investigation of Borsen’s Top 1000 , Copenhagen Business School.
CEDEFOP	:	Professionalising Career Guidance – Practitioner Competences and Qualification Routes in Europe , Luxembourg, 2009.
CEDEFOP	:	Skills Anticipation in Denmark , Skills Panorama, 2017.
Champnoise , Connie	:	Workforce Planning Tool Kit: Supply/Demand Analysis and Gap Analysis , CPS Human Resource Services, 2007.
Commission of The European Communities	:	A Mamorandum on Lifelong Learning , Brussels, 2000.
Council of the European Union	:	Draft Resolution of the Council and of the Representatives of the Governments of the Member States Meeting within the Council on Strengthening Policies, Systems and Practices in the Field of Guidance Throughout Live in Europe , Brussels, 2004.
Curry , Jennifer ve Amy Milsom	:	Career Counseling in P-12 Schools , Springer Publishing, New York, 2014.
CVUU	:	“The Danish Educaton System”, (Çevrimiçi), http://www.umsl.edu/~naumannj/Geography%20PowerPoint%20Slides/northern%20europe/Denmark%20-%20Educational%20System.pdf , 05.09.2017.
Çakır , Mehmet Ali	:	Meslek Seçimi, Mesleki Karar ve Mesleki Kararsızlık , Anı Yayıncılık, Ankara, 2011.

- Çelik , Murat ve “Yetenek Yönetimi Yaklaşımı”, **İstanbul Ticaret**
Abdül Halim : **Üniversitesi Fen Bilimleri Dergisi**, S.20, 2011, ss.
Zaim 33-38.
- Çelik , Meryem ve “Türkiye’de Okulöncesi Eğitimin Tarihsel
Kerim : Gelişimi”, Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi
Gündoğdu Dergisi, S.16, 2017, ss. 173 – 190.
- Çiçek , Ayşe ve Tamer “Yeni İnsan Kaynakları Vizyonu: Yetenek
Korkmaz Keçecioğlu : Yönetimi Metrikleri”, **Uluslararası Yönetim**
: **İktisat ve İşletme Dergisi**, C.10, S.22, 2014, ss.
155 – 172.
- Demirdağ , Seyithan **Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi**, Nobel
: Yayıncılık, Ankara, 2018.
- Doğan , Selen ve Özge “İnsan Kaynakları Yönetiminde Çalışanların
Demiral : Kendilerine Doğru Yolculuk Yöntemi: Yetenek
: Yönetimi”, **Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü**
Dergisi, C.17, S.3, 2008, ss. 145 - 166.
- Doğan , Süleyman “Türkiye’de Psikolojik Danışma ve Rehberliğin
: Durumu ve Geleceğe İlişkin Yönelimler”, V.
: Ulusal Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi,
1999.
- Elias , Stina Vrang **Mastering the Supply and Demand of**
: **Tomorrow’s Labour Market: A Case Study**
from Denmark, EPIN, 2017.
- EP-Nuffic **Education System United Kingdom**, EP-Nuffic,
: United Kingdom 2015.
- EP-Nuffic **The German Education System Described and**
: **Compared with the Dutch System**, Ep-Nuffic,
2015.
- EP-Nuffic **The Finnish Education System Described and**
: **Compared with the Dutch System**, EP-Nuffic,
2015.

- | | |
|---------------------|---|
| EP-Nuffic | The Danish Education System Described and Compared with the Dutch System , Ep-Nuffic, 2013. |
| Euroguidance | "National Guidance Systems", (Çevrimiçi),
: www.euroguidance.eu/guidance-in-europe/national-guidance-systems , 12.03.2017. |
| Euroguidance | "National Guidance Systems - Guidance System in Denmark" (Çevrimiçi)
: www.euroguidance.eu/guidance-systems-and-practice/national-guidance-systems/guidance-system-in-denmark , 10.12.2018. |
| Euroguidance | "National Guidance Systems - Guidance System in Germany" (Çevrimiçi)
: www.euroguidance.eu/guidance-systems-and-practice/national-guidance-systems/guidance-system-in-germany , 10.12.2018. |
| Euroguidance | "National Guidance Systems - Guidance System in The United Kingdom" (Çevrimiçi)
: www.euroguidance.eu/guidance-systems-and-practice/national-guidance-systems/guidance-system-in-the-united-kingdom , 10.12.2018. |
| Euroguidance | "National Guidance Systems - Guidance System in Finland" (Çevrimiçi)
: www.euroguidance.eu/guidance-system-in-finland , 10.12.2018. |
| Euroguidance | "National Guidance Systems - Guidance System in Turkey", (Çevrimiçi)
: www.euroguidance.eu/guidance-systems-and-practice/national-guidance-systems/guidance-system-in-turkey , 12.12.2018. |
| European Commission | : Work-Based Learning in Europe – Practices |

	and Policy Pointers, 2013.
European Commission	Skills Governance in Europe – Denmark, : European Commission, 2014.
European Commission	Skills Governance in Europe – Finland, : European Commission, 2014.
European Commission	Education and Training Monitor 2015 – : Almanya, European Commission, Luxembourg, 2015.
European Lifelong Guidance Policy Network	Integration of Lifelong Guidance Policies into : Future European Strategies, Finland, 2017.
European Lifelong Guidance Policy Network	Lifelong Guidance Policy Development: A : European Resource Kit, Finland, 2012.
European Lifelong Guidance Policy Network	European Lifelong Guidance Policies: : Summative report 2007 – 15, Finland, 2015.
European Lifelong Guidance Policy Network	Guidelines for Policies and Systems : Development for Lifelong Guidance: A : Reference Framework for the EU and for the : Commission, Finland, 2015 (2).
Eurydice	Organisation of the Education System in the : United Kingdom – England, Wales and : Northern Ireland, European Commission, 2009 – 2010.
Finnish National Agency for Education	Education in Finland, Finnish National Agency : for Education, 2017.
Finnish National Agency for Education	Finnish Education in a Nutshell, Ministry of : Education and Culture, 2017.
G20	: Employment Plan 2014 Germany, 2014.
Garloff , Alfred ve Rüdiger Wapler	Labour Shortages and Replacement Demand in : Germany, “Institute for Employment Research, 2016.

- Gikopoulou , Nora : **Career Guide for Schools – Report on Effective Career Guidance**, CareerGuide Network – European Commission, 2009.
- Hainmüller , Bernd : “The Educational Structure of the German School System”, (Çevrimiçi),
: https://www.ltu.se/cms_fs/1.4767!/7c7da33e.pdf,
Teachers Training College in Offenburg, Germany,
10.11.2018.
- Hanhijoki , Ilpo, Jukka Katajisto, Matt Kimari ve Hannele Sayioja : **Education, Training and Demand for Labour in Finland by 2025**, Finnish National Board of Education, 2012.
- Hartwig , Lydia : **Funding Systems and Their Effects on Higher Education Systems – Country Study – Germany**, OECD, 2006.
- Herr , Edwin L. : “Career Development and its Practice: A historical Perspective”, **The Career Development Quarterly**, C:49, 2001, ss. 196 – 211.
- Hesapçioğlu , Muhsin : **Türkiye’de Makro Düzeyde İnsan Kaynakları Planlaması**, Ankara, Anı Yayıncılık, 2001.
- Hooley , Tristram ve Vanessa Dodd : “The Economic Benefits of Career Guidance”, **Careers England**, 2015, ss. 1 – 20.
- Hopkins , Michael : **Labour Market Planning Revisited**, New York, Palgrave Macmillan, 2002.
- Humboldt Universitat Zu Berlin : “Eğitim Bilimleri Enstitüsü Ders Programı”, (Çevrimiçi),
: https://www.erziehungswissenschaften.hu-berlin.de/de/lehre/kvv/ss10/kvv_ss2010,
15.12.2018.

- ILO : **Germany A job – Centered Approach**,
: International Labour Organization, 2011, ss.86-88.
- İşığışık , Özlem : “Mesleki Eğitim Modelleri ve Türkiye için Genel
: Bir Bakış”, **Prof. Dr. Nusret Ekin’e Armağan**,
: Ankara, Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü
Kamu İşverenleri Sendikası, 2000, ss. 415 - 426.
- İbrahim , Racho v.d. : “Perceptions on the Role of Guidance and
: Counselling Programme on Kenyan Secondary
: School Students’ Career Decision Making”,
Journal of Educational and Social Research,
C:4, S:6, 2014, ss. 313 – 324.
- İstanbul Üniversitesi : “HAYEF Bahar Ders Programı”, (Çevrimiçi),
: <http://e-hayef.istanbul.edu.tr/hprogram/guz/>,
30.01.2019.
- Jacobi , Lena ve Jochen : **Before and After the Hartz Reforms: The
: Performance of Active Labour Market Policy in
Germany**, 2006.
- Jenschke , Bernhard : “Career Guidance: Challenges For The New
: Century Under An International Perspective”,
: **Orientacion y Sociedad**, C:4, 2003 - 2004, ss. 1 –
12.
- Jenschke , Bernhard, : “Career Guidance in the Life Course: Structures
Karen Schober and Services in Germany” (2nd Rev.), **National
: Guidance Forum in Education, Career and
ve Judith Employment**, Berlin, 2014.
Langner
- Kahraman , Nadir : “Alman Eğitim Sistemi”, (Çevrimiçi),
: [http://www.ditib-
gladbeck.com/index.php?option=com_content&vie
w=article&id=19&Itemid=24](http://www.ditib-gladbeck.com/index.php?option=com_content&view=article&id=19&Itemid=24), 15.10.2017.
- Kalkınma Bakanlığı : Dokuzuncu Kalkınma Planı (2007 - 2013).
- Kalkınma Bakanlığı : Onuncu Kalkınma Planı (2014 - 2018).

- Kantrowitz , Tracy M.,
Kathy A.
Tuinski ve : **2018 Global Assessment Trends Report**, SHL,
Justin M. : 2018.
Raines
- Karip , Emin v.d. **Okul Öncesi Eğitim Rehberlik Programı**,
: Ankara, Milli Eğitim Bakanlığı Talim ve Terbiye
Kurulu Başkanlığı, 2012.
- Kaynak , Tuğray “İşletme Düzeyinde Personel Gereksinmesinin
Planlanması ve Uygulama Örnekleri, İstanbul,
1978. Aktaran: Ömer Erol, “İnsan gücü Planlaması
: ve Sayısal Bir Yaklaşım”, Yayınlanmamış Yüksek
Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya,
1996.
- Kılınç , Mustafa “Türkiye’de Mesleki Teknik Eğitimi Şekillendiren
Eğitim Kurumlarından Ahilik, Gedik, Lonca,
: Enderun Mektebi’nin Tarihi Gelişimleri”, E
Journal of New World Sciences Academy, S:4,
2012, ss. 63-73.
- Kızıler , Hamdi “Osmanlı Toplumunun Sosyal Dinamiklerinden
Ahilik Kurumu”, **İnsan ve Toplum Bilimleri**
: **Araştırmaları Dergisi**, C:4, S:2, 2015, ss. 408-
423.
- Kidd , Jennifer M. “Career Counseling”, **Handbook of Career**
: **Studies**, Sage Publications, 2007, ss. 97- 113.
- Klumpp , Lorenz v.d. **Education Policy Outlook – Germany**, OECD,
: 2014.
- Kupiainen , Sirkku, Jarkko
Hautamaki ve : **The Finnish Education System and Pisa**,
Tommi : Ministry of Education Publications, Finland, 2009.
Karjalainen

- Kuzgun , Yıldız : **Rehberlik ve Psikolojik Danışma**, Nobel Yayınları, 14. Bs., Ankara, 2016.
- Kuzgun , Yıldız : **İlköğretimde Rehberlik**, Nobel Yayınları, 7.Bs., Ankara, 2014.
- Lahti , Juha : “National Report for Finland”, **Guidance and Counselling in Higher Education in European Union Member States**, Inklusion, 2007, Denmark, ss.92 – 101.
- Lankinen , Timo : **Basic Education Reform in Finland – How to Develop the Top Ranked Education System?**, Finnish National Board of Education, 2010.
- Lazarus , Kelechi U. ve Chinwe : “The Role of Guidance Counsellors in The Career Development Of Adolescents and Young Adults With Special Needs”, **British Journal of Arts and Social Sciences**, C:3 S:1, 2011, ss. 51 – 62.
- Leung , S. Alvin : “The Big Five Career Theories”, **International Handbook of Career Guidance**, Springer Netherlands, 2008, ss. 115 – 132.
- Lindeboom , Gert-Jan ve Bert-Jan : **Quality in Early Childhood Education and Care**, European Parliament, 2013.
- Loan , Do Thi Bich ve Nguyen Thuy Van : “Career Guidance in Secondary Schools – A Literature Review and Strategic Solutions for Vietnamese Rural Areas”, **American International Journal of Social Science**, C:4, S:5, 2015, ss. 135 – 143.
- Lohmar , Brigitte ve Thomas : **The Education System in the Federal Republic of Germany 2013 / 2014**, Eurydice, Bonn, 2015.
- Lovsin , Miha : “The (Un)Attractiveness of Vocational and Technical Education: Theoretical Background”,

CEPS Journal, C:4, S:1, 2014, ss. 101 – 120.

- Lunenburg , Fred C. : “Expectancy Theory of Motivation: Motivating by Altering Expectations”, **International Journal of Management, Business and Administration**, C.15, S.1, 2011, ss. 1-6.
- Lutz , Christian ve M. Ingo Wolter : “The Economic Impact of Immigration in Germany”, Demographic – Macroeconomic Modelling Workshop, Germany, 2000.
- Machin , Stephen ve Anna Vignoles : **Education Policy in the UK**, Centre for the Economics of Education, London, 2006.
- Macmillan : “Manpower”, (Çevrimiçi), : <http://www.macmillandictionary.com/dictionary/british/manpower>, 16.06.2016.
- Matilainen , Marianne : “Finnish Education Model – Pedagogical Approach”, (Çevrimiçi), : http://ims.mii.lt/ims/files/EducationmodelFinland_Marianne.pdf, 03.11.2017.
- Madra ; Aysel : **Türkiye’de Erken Çocukluk Bakımı ve Okul Öncesi Eğitime Katılım**, Eğitim Reformu Girişimi, İstanbul, 2017.
- Mcdonnell , Anthony : “Talent Management: A Systematic Review and Future Prospects”, **European Journal of International Management**, C.11, S.1, 2017, ss.86-128.
- MEB : Türkiye Mesleki ve Teknik Eğitim Strateji Belgesi ve Eylem Planı 2014 - 2018.
- MEB : “2023 Eğitim Vizyonu”, (Çevrimiçi), : http://2023vizyonu.meb.gov.tr/doc/2023_EGITIM_VIZYONU.pdf, 20.01.2019.

- Merriam - Webster : “Manpower”, (Çevrimiçi), <http://www.merriam-webster.com/dictionary/manpower>, 16.06.2016.
- Mironova , Sima : “Institute of Educational LEadership: The Role of Student Counselling in School Leadership. Case Study in Finnish and Russian Schools”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, University of Jyväskylä, Finlandiya, 2016.
- Mitchell , Terence R. v.d. : **Expectancy Theory, Decision Theory and Occupational PReference and Choice**, National Technical Information Service, Washington, 1975.
- Moore , Tim : **Finnish Education System**, Northern Ireland Assembly, Research and Library Service, 2008.
- Nabavi , Razieh : “Bandura’s Social Learning Theory & Social Cognitive Learning Theory”, **Theories of Developmental Psychology**, Researchgate, 2012, ss. 1-23.
- National Center on Education and the Economy : **Denmark Summary Report**, NCEE, 2006.
- NCCA : “A Curriculum Framework For Guidance in Post – Primary Education”, **Discussion Paper**, 2007.
- Neugart , Michael ve Klaus : “Employment Outlooks: Why Forecast the Labour Market and for Whom?”, WZB Discussion Paper, Berlin, 2002.
- Schömann
- Odhiambo , Okita Dan : “Influence of Guidance and Counselling on Academic Performance of Students in Selected Public Secondary Schools in Molo Sub Country, Nakuru Country, Kenya”, **International Journal of Science and Reserach**, C:3, S:12, 2014, ss.2131 - 2136.
- OECD : “Career Guidance: New Ways Forward”, **Education Policy Analysis**, 2003, ss. 40 – 57.

- OECD : **Career Guidance - A Handbook for Policy Makers**, France, 2004.
- Ohjaamo : “One – Stop Guidance Centres in Finland”, (Çevrimiçi), www.ohjaamot.fi, Meeting Site, 01.11.2018.
- Orege , Elizabeth Nyabonyi : “The Status of Career Guidance and Counselling Programmes for Students in Public Secondary Schools in Nairobi Province”, (Çevrimiçi), : <http://ir-library.ku.ac.ke/bitstream/handle/123456789/7219/Elizabeth%20Nyabonyi%20Orege.pdf;sequence=1> , 23.02.2017.
- Oxford : “Manpower”, (Çevrimiçi), : <http://www.oxforddictionaries.com/definition/english/manpower>, 16.06.2016.
- Oye , N.D. v.d. : “Guidance and Counseling in Nigerian Secondary Schools: The Role of ICT”, **I.J. Modern Education and Computer Science**, S:8, 2012, ss. 26 – 33.
- Özden , Mehmet Cemil : “Üniversite Yönetmelikleri Çerçevesinde Kariyer Merkezlerinin Organları ve Görevleri”, **Giresun Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, S. 2, 2015, ss. 111 – 136.
- Patton , Wendy ve Mary McMahon : **Career Development and Systems Theory: Connecting Theory and Practice**, Hollanda, Sense Publishers, 2006.
- Picchioni , Anthony Paul : “History of Guidance in the United States”, : Doktora Tezi, North Texas State University, Texas, 1980.
- Pont , Beatriz v.d. : **Education Policy Outlook – Denmark**, OECD, 2014.

- Prelovsky , Ivan : “Concept, Definition and Activities of Career Guidance and Counselling”, (Çevrimiçi), : http://www.ies.stuba.sk/erasmus/file.php/1/Documents/CONCEPT_definition_and_activities_of_CG_and_counselling.pdf, 20.01.2017.
- Ramakrihnan , Viji K. ve V. T. : “Significance of Imparting Guidance and Counselling Programmes for Adolescent Students”, **Asia Pacific Journal of Research**, C:2, S:9, 2013, ss. 102- 112.
- Reilly , Peter : **Human Resource Planning: An Introduction**, : The Institute of Employment Studies, Report 312, UK, 1996.
- Reman , Nur : “Türkiye’de Mesleki ve Teknik Eğitimin Problemleri ve Gelişme Stratejileri Yönünden Yeni Bir Mesleki – Teknik Eğitim Politikası İhtiyacı”, **İktisat Fakültesi Mecmuası**, C:31, S:1-4, 1971, ss. 119 – 133.
- Richardson , Sue ve Yan Tan : **Forecasting Future Demands – What We Can and Cannot Know**, NCVER, Australia, 2007.
- Ringsmose , Charlotte : “Early Years Education Affected by Efforts to Align With More Structured Learning”, (Çevrimiçi), <https://www.acei.org/denmark/>, 23.08.2017.
- Rott , Gerhart ve Karin Gavin : “National Report for Germany” **Guidance and Counselling in Higher Education in European Union Member States**, Inklusion, 2007, Denmark, ss.123-140.
- Ruoff , Bea : **Labour Market Developments in Germany: Tales of Decency and Stability**, Global Labour University, S.39, 2016.
- Ruzzi , Betsy : **Finland Education Report**, national Center on

- Brown Education and the Economy, 2005.
- Sahlberg , Pasi “The Secret to Finland’s Success: Educating : Teachers”, **Stanford Center for Opportunity Policy in Education**, Stanford, 2010, ss. 1 – 8.
- Serter , Nur **21. Yüzyıla Doğru İnsan Merkezli Eğitim**, : Sarmal Yayınevi, İstanbul, 1997.
- Sharma , Preeti “Theories of Career Development: Educational and Counseling Implications”, **The International : Journal of Indian Psychology**, C.3, s.63, India, ss. 214-223.
- Shen - , David S. “Historical Influences on the Evolution of : Vocational Counseling”, **Career Counseling**, Routledge, 2. Basım, New York, 2011, s.7.
- Miller, v.d.
- Skola , Amoskadan “Educational Systems of the UK and the USA”, (Çevrimiçi), : [http://skola.amoskadan.cz/s_aj/AJpdf/aepdf/ae04.p df](http://skola.amoskadan.cz/s_aj/AJpdf/aepdf/ae04.pdf), 20.10.2017
- Solak , Fahri **Ahilik Kuruluşu, İlkeleri ve Fonksiyonları**, , : İstanbul, İTO Yayınları, 2009.
- Suciu , Leonina “Vroom’s Expectancy Theory. An Empirical Study: Civil Servant’s PERformance Appraisal : Influencing Expectancy”, **Transylvanian Review of Administrative Sciences**, S.39, 2013, ss. 180-200.
- Emilia, Maria Mortan ve Lucretia Lazar
- Sürekli Eğitim, Bilim ve Kültür Derneği “Mesleki Eğilime Göre Yönlendirme ve Kariyer Rehberliği”, (Çevrimiçi), : http://www.kariyerrehberligi.net/upload/dokumanlar/Yonetici_Egitimi_Ders_Notlari_2.pdf, 25.01.2017.

- Şişman , Aylin : “Osmanlı Devleti’nde Batılı Anlamda Mesleki ve Teknik Eğitimin Doğuşu”, **Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, S:1, 2008, ss. 27 - 43.
- Tan , Hasan : **Psikolojik Danışma ve Rehberlik**, MEB, İstanbul, 2000.
- Taş , Halis Yunus : “İşkur’un Mesleki Eğitim Faaliyetlerinin İstihdam Üzerine Etkileri: Yalova İşkur Örneği”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, S:61, 2011, ss. 153 - 176.
- The European Lifelong Guidance Policy Network : **Lifelong Guidance Policies: Working in Progress**, Jyvaskyla, 2010.
- The Ministry of Higher Education and Science : **The Danish Education System**, The Ministry of Education and Science, 2016.
- The Ministry of Higher Education and Science : “The Danish Higher Education System”, (Çevrimiçi), <https://ufm.dk/en/education-and-institutions/recognition-and-transparency/transparency-tools/europass/diploma-supplement/standardbeskrivelse-danish-higher-education-system.pdf>, 29.07.2017.
- Truong , Hanh Quah : “High School Career Education: Policy and Practice”, **Canadian Journal of Educational Administration and Policy**, S.123, 2011, ss. 1-28.
- Türk , Ercan : **Türk Eğitim Sistemi ve Ortaöğretim**, Ortaöğretim Genel Müdürlüğü, Ankara, 2015.
- UK Commission for Employment and Skills : **The Labour Market Story: The State of UK Skills**, UK Commission for Employment and Skills, 2014.
- UK Commission for Employment and Skills : **Information to Local Intelligence: Guidance on Local Labour Market Assessments**, UK Commission for Employment and Skills, 2014.

- UK Commission for
Employment and Skills : **The Labour Market Story: Skills for the Future**, UK Commission for Employment and Skills, 2014.
- UK Commission for
Employment and Skills : **The Labour Market Story: An Overview**, UK
UKCES Commission for Employment and Skills, 2014.
Working Futures 2014 – 2025 Summary Report,
UK Commission for Employment and Skills.
- University of Eastern Finland “Study Units in the Guide”, (Çevrimiçi),
[https://webodi.uef.fi/webodi/vl_kehys.jsp?Kieli=](https://webodi.uef.fi/webodi/vl_kehys.jsp?Kieli=6&MD5avain=&vl_tila=4&Opas=3939&Org=28887466)
6&MD5avain=&vl_tila=4&Opas=3939&Org=288
87466, 30.01.2019.
- University of Worcester “What Makes Counselling MSc at Worcester
Special?”, (Çevrimiçi),
: [https://www.canterbury.ac.uk/study-](https://www.canterbury.ac.uk/study-here/courses/undergraduate/counselling-coaching-and-mentoring-19-20.aspx)
here/courses/undergraduate/counselling-coaching-
and-mentoring-19-20.aspx, 20.01.2019.
- Via University “Eğitim Fakültesi Müfredatı”, (Çevrimiçi),
[https://www.via.dk/uddannelser/paedagogik-og-](https://www.via.dk/uddannelser/paedagogik-og-laering/laerer/noerre-nisum/studieordning-moduler-fag-noerre-nisum)
laering/laerer/noerre-nisum/studieordning-
moduler-fag-noerre-nisum, 01.01.2019.
- Vogler - , Kurt, Nicola **The German Labour Market in the Year 2030 -**
Ludwig Düll ve Ben **The Impact of Immigration on Employment and**
Kriechel : **Growth – 2014 Projection**, Economic Research &
Consulting, 2014.
- Watts , A.G. Ve John “The Involvement of the European Union in Career
McCarthy : Guidance Policy: A Brief History”, **International**
Journal for Education and Vocational
Guidance, C:10, S:2, 2010, ss.89-107.

- Wikstrom , Walter S. “Manpower Planning: Evolving Systems”, **Conference Board Report**, S. 521, 2010. Aktaran;
: Hayat Avcı Boz, “İnsan Gücü Planlaması”, **Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi**, C:21, S:1, 1988, ss.477 - 481.
- Williems , Ed “Manpower Forecasting and Modelling Replacement Demand: An Overview”, **Research**
: **Centre for Education and the Labour Market**, Maastricht, 1996, ss.1-30.
- Wilson , Robert A. “Forecasting Skill Requirements at National and
: Company Levels”, **Training in Europe**, C.3, Luxembourg, 2001, ss. 561-609.
- Yaylacı , Gaye “İlköğretim Düzeyinde Kariyer Eğitimi ve
Özdemir : Danışmanlığı”, **Bilgi Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi**, S.40, 2007, ss. 109 - 140.
- Yeşilyaprak , Binnur “Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığında Paradigma Değişimi ve Türkiye Açısından
: Sonuçlar: Geçmişten Geleceğe Yönelik Bir Değerlendirme”, **Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri**, C:11, S:4, 2011, ss: 5-26.
- Yeşilyaprak , Binnur **Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı –**
: **Kuramdan Uygulamaya**, Pegem Akademi, 8. Bs., Ankara, 2016.
- Yıldırım , Mehmet Ali “Osmanlı Vilayetlerinde Mesleki – Teknik Eğitimin Gelişimine Bakışlar: Bursa Sanayi
: Mektebi”, **Karadeniz Araştırmaları Dergisi**, S:37, 2013, ss. 71-90.
- Yıldız , Türker Turan, “Mesleki Yönlendirmede Web Desteği”,
Özgül Yıldız : **Türkiye’de İnternet Konferansları**, 2005.
- Youdi , R. Vesituluta **Forecasting Skilled Manpower Needs – The**
ve Keith : **Experience of Eleven Countries**, Belçika,

- Hinchliffe Unesco, 1985.
- Yörük , Sinan,
Abdullah
Dikici ve
Ahmet Uysal
: “Bilgi Toplumu ve Türkiye’de Mesleki Eğitim”,
Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, C:12,
S:2, 2002, ss. 299 – 312.
- Yüksel , Hasan
: “Bilgi Çağı ve Küreselleşme Diyalektikleri
Çerçevesinde İşletmelerde Stratejik Bir Yaklaşım
Olarak Yetenek Yönetimi Uygulamaları : Örgüt ve
İşgören Merkezli Bir Değerlendirme”, **E-Journal
of Nw World Sciences Academy**, C.9 S.4, 2014,
ss. 70 – 90.
- Yüksel , Fulya
Şahin
: “İlköğretimde Psikolojik Danışma ve Rehberlik
(PDR) Hizmetleri, **E-Journal of New World
Science Academy**, C.4, S.2, 2009, ss. 371 – 394.
- Yüksel , Fulya
Şahin
: “Ortaöğretimdeki Öğrenci Görüşlerine Göre
Psikolojik Danışma ve Rehberlik (PDR)
Hizmetlerinin Değerlendirilmesi”, **Uluslararası
İnsan Bilimleri Dergisi**, C.5, S.2, 2008, ss. 1 – 26.

ÖZGEÇMİŞ

İstanbul doğumlu olan Zeynep Çalışkan, turist rehberliği, işletme, öğretmenlik ve muhasebe gibi farklı alanlarda aldığı eğitimlerin ardından 2011 yılında İstanbul Üniversitesi Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları bölümünde yüksek lisans eğitimine başlamış olup, 2014 yılında “Yabancılaşma Kuramı Çerçevesinde Emek Süreci ve Bilgi İşçileri: Bankacılık Sektörü Örneği” konulu tezi ile mezun olmuştur. Doktora eğitimini yine İstanbul Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümünde devam ettirmiştir.

Yaklaşık altı yıl İngilizce öğretmenliği yapmış olan Zeynep Çalışkan’ın 2014 yılında İngilizce – Türkçe / Türkçe - İngilizce Dönüşümlü Sözlük, 2015 yılında İngilizce Konuşma Kılavuzu, 2016 yılında Türkçe Konuşma Kılavuzu ve 2018 yılında da Herkes için İngilizce Dilbilgisi adlı kitapları Türkmen Yayınevi tarafından yayımlanmıştır. Ayrıca çeşitli uluslararası işletmelerde finans yöneticiliği de yapmış olan Zeynep Çalışkan, Talent Map Center adlı yetenek haritalama yapan bir kuruluşun kurucu ortaklarından. Burada kişilerin yeteneklerine uygun mesleklere yönlendirilmeleri üzerine çalışmalar yapmaktadır.