

EJO4YOUTH

Project Nr. 2021-2-TR01-KA220-YOU-000051418

“EJO4YOUTH” Karma Öğrenme Yaklaşımı ve Akreditasyon



Co-funded by
the European Union

Project Nr. 2021-2-TR01-KA220-YOU-000051418

The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



Proje Adı	EJO4YOUTH
Proje Numarası	Project Nr. 2021-2-TR01-KA220-YOU 000051418
Belge Yazarı	Düzce İl Özel İdaresi
Proje Koordinatörü	Düzce İl Özel İdaresi
Proje Ortakları	Consultoría deInnovación Social, Hafelekar, Rogers Személyközpontú Oktatásért Alapítván, Compass GmbH, Austria



**Co-funded by
the European Union**

The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the contained therein.

İçindekiler

1.	4	
1.1.	4	
1.2.	5	
1.3.	5	
1.4.	5	
1.5.	6	
1.6.	7	
1.7.	7	
2.	7	
2.1.	7	
2.3.	10	
3.	14	
3.1.	Error! Bookmark not defined.	
3.2.	15	
	Öğretmenler için öğrencilerin ne durumda olduğunu görmek daha kolaydır.	17
4.	16	
4.1.	16	
4.2.	17	
4.3.	20	
5.	24	
5.1.	24	
5.2.	25	
5.3.	27	
5.4.	28	
6.	30	

1. EJO4YOUTH Projesine Giriş

EJO4YOUTH projeleri, gençlik çalışanlarına ve profesyonellere Sembol Çalışması yaklaşımına dayalı yaratıcı yöntemler sunarak proje ülkelerindeki ve Avrupa düzeyindeki gençlere yönelik iş yönelimini geliştirmeyi amaçlamaktadır. Proje, 4 ülkeden 5 Avrupalı proje ortağını bir araya getirerek gençlerin yaygın ve sargın öğrenme yoluyla sahip oldukları beceri ve yeterliliklerin tespit edilmesini sağlamaktadır.

EJO4YOUTH Proje ortakları;

- Düzce İl Özel İdaresi, Türkiye -Proje Koordinatörü
- Consultoría deInnovación Social, İspanya
- Hafelekar, Avusturya
- Rogers Személyközpontú Oktatásért Alapítván, Macaristan
- Compass GmbH, Avusturya

1.1. Belgenin amacı

Bu belge, proje ortaklarının iki amaca yönelik çalışmalarından elde edilen bulguları sunmaktadır:

➤ Kariyer rehberliği uygulayıcıları için eğitim sağlama modellerini gözden geçirmek.

➤ Karma Öğrenimin Akreditasyonu ve Sertifikasyonu için bir hazırlık geliştirmek
Proje ülkeleri olan Avusturya, Macaristan, İspanya ve Türkiye'deki kariyer rehberliği uygulayıcıları için Symbolwork yaklaşımını kullanarak yaklaşım.

Ayrıca belge, Karma Öğrenme Yaklaşımı ve Akreditasyon hakkında içerik sağlamaktadır.

1.2. Projenin Hedefleri

Projenin temel amacı, dezavantajlı geçmişe sahip gençlerin, planlama yol haritası ve yaşam yol haritası olarak adlandırılan sembol senaryolara veya diğer senaryolara dayalı kariyer danışmanlığı metodolojisi aracılığıyla mesleki ve profesyonel becerilerini artırmalarını sağlamaktır. Proje faaliyetleri, dezavantajlı geçmişe sahip tüm gençleri, özellikle de kırsal bölgelerden gelen veya coğrafi engellerle karşılaşan ve bir iş kurmak için fırsatlar arayan gençleri hedeflemektedir.

kariyer ve eğitim yolları için yol haritası. Bu nedenle proje, gençlere mesleki destek sağlamanın yanı sıra, yaşamlarında karşılaştıkları ayrımcılık ve engelleri azaltmak için sosyal katılımlarını ve aktif vatandaşlıklarını da destekleyecektir.

1.3. Projenin arka planı

Avrupa'da genç işsizliği derin ekonomik kriz nedeniyle endişe verici bir şekilde artarken, yüksek kaliteli rehberlik ve danışmanlık hizmetlerinin yaşam boyu öğrenmeyi, kariyer yönetimini ve kişisel hedeflere ulaşmayı desteklemede kilit bir rol oynadığı konusunda Avrupa'da açık bir fikir birliği vardır. Bu durum, özellikle de yöntemlerin her zaman yeterli olmayan ileri okuma ve yazma becerilerine dayandığı düşünüldüğünde geçerlidir.

Rehberlik uygulayıcılarının mesleki profil ve standartlarının geliştirilmesi, yeterlilik ve becerilerinin desteklenmesi konularında, rehberlik hizmeti sunumu ve geliştirilmesinde merkezi bir konuma sahip oldukları için rehberlik danışmanlarının uygun başlangıç ve ileri eğitimleri çok önemlidir. Ayrıca, rehberlik uygulayıcıları, özellikle hayat boyu öğrenme için Avrupa yeterlilikler çerçevesi (EQF) ve mesleki eğitim ve öğretim için Avrupa kredi sistemi (ECVET) olmak üzere Avrupa Mesleki Eğitim ve Öğretim politika girişimlerini iyi tanımalıdır. Tüm bu yeni sorumluluklar, sürekli mesleki gelişimin yanı sıra Üye Devletlerdeki bireysel rehberlik uygulayıcılarının ilgili yeterliliklerini sürekli olarak göstermelerini gerektirecektir.

1.4. Projenin hedef grubu

Ana ve ikincil hedef kitle şunlardan oluşmaktadır:

- İş oryantasyonu ve istihdam edilebilirlik konularında sorun yaşayan gençler (15-25 yaş).
- Gençlik bakım uzmanları, eğitmen, öğretmen, sosyal hizmet uzmanı
- Gençlik bakım sağlayıcıları, STK, gençlik merkezleri ve okullarda karar verici

- Gençlik Bakımı ve eğitimi Beceriler ve yeterlilikler için tanıma araçlarından sorumlu politika yapıcılar

1.5. Ulaşılabilecek hedef grup sayısı

- Gençler (15-25 yaş arası) iş oryantasyonu ve istihdam edilebilirlik konularında sorun yaşamaktadır.

Proje faaliyetlerinden ve sonuçlarından yerel düzeyde doğrudan faydalanacaklardır. Ayrıca, yüz yüze faaliyetlerle bölgesel ve ulusal düzeyde, EJO4YOUTH uzaktan eğitimi gibi çevrimiçi araçlarla da Avrupa düzeyinde kendilerine ulaşılabilecektir. Ortaklık, her bir katılımcı ülkede bu hedef gruptaki en az 100 kişiye ulaşmayı ve onları sürece dahil etmeyi beklemektedir (toplam 100 x 5 ülke = 400 genç).

- Gençlik merkezleri uzmanları, eğitmen, öğretmen, sosyal hizmet uzmanı

Bu grup, gençlerin topluma ve işgücü sektörüne sosyal ve eğitimsel olarak dahil edilmesi için çalışan profesyonelleri kapsamaktadır. Bu profesyoneller, yerel, bölgesel, ulusal ve AB düzeylerinde proje sonuçlarından büyük ölçüde faydalanacaktır.

Ortaklık, her katılımcı ülkede bu hedef gruptaki en az 30 antrenöre/eğitmene ulaşmayı ve onları dahil etmeyi beklemektedir (toplam 120 kişi).

- Gençlik merkezi, STK, gençlik merkezleri ve okullarda karar verici

Sembollerle rehberlik süreci için uygun bir çerçeve sunmaları için destekleneceklerdir.

Bu nedenle, "EJO4YOUTH için yeterlilikler profili" veya EJO4YOUTH metodolojisi gibi proje sonuçları da ortak kuruluşların becerilerini artırmaya yönelik olacaktır. Ortaklık, her katılımcı ülkede en az 3 gençlik bakımı sağlayıcısına, gençlik merkezine veya STK'ya ulaşmayı beklemektedir (toplam 12 kişi).

- Gençlik Merkezi ve eğitim Beceriler ve yeterlilikler için tanıma araçlarından sorumlu politika yapıcılar

Eğiticilerin eğitimi müfredatının akreditasyonu veya sertifikasyonu ve gençler için öğrenme çıktılarının tanınması için yer açmak üzere yerel, bölgesel, ulusal ve AB çapında düzeylerde yer alacaklardır. Projenin başlangıcından itibaren bu hedef grupla temas kurulmasını sağlamak için her bir proje ortağı tarafından özel stratejiler benimsenecektir.

1.6. Projenin Kilometre Taşları

Proje sonunda, proje ortakları, EJO4YOUTH proje konsorsiyumu tarafından belirlenen proje hedeflerine ulaşmak için aşağıda tanımlanan ana görevleri uygulamaktan sorumlu olacaktır.

- ➔ Etkileşimli multimedya içeriği ile gençlerin mesleki oryantasyonu üzerine uzaktan eğitim kursunun içeriğinin oluşturulması.
- ➔ Tamamlayıcı faaliyetlerin (pratik vakalar, grup çalışması, destek videoları vb.) yanı sıra kılavuzlar ve bir ölçüm sistemi geliştirilecektir.
- ➔ EJO4YOUTH metodolojilerine uyarlanmış çevrimiçi eğitim kursunun yönetilmesini ve sunulmasını sağlayan e-öğrenme platformunun geliştirilmesi ve test edilmesi.

1.7. Proje Metodolojisi

EJO4YOUTH projesinin metodolojisi, Symfos projesinde başarıyla test edilmiş bir dizi yenilikçi araca dayanmaktadır. SymfoS çalışma malzemeleri, bilinçdışına sözden daha kolay ulaşmak için tasarlanmış bir dizi ahşap kutu ve diğer nesnelere dayanmaktadır.

Sembollerle çalışmanın önemli deneyimlerinden yola çıkılarak geliştirilen malzemeler, çeşitli SymfoS tekniklerinin uygulanmasına olanak tanıyan semboller ve yollar kutusu gibi ahşap kutularda düzenlenmiştir. Sembol kutusu, dezavantajlı gençlerle çalışmalarında kariyer danışmanlarına pratik ve değerli bir yardımcı olması için tasarlanmış küçük anlaşılabilir nesnelere sahiptir.

Ayrıca, okulların stratejilerini geliştirmek için referans noktası olarak alınabilecek en iyi uygulamaların bir seçkisini ve görüşmeler yoluyla toplanan vaka çalışmalarını içermektedir.

Proje konsorsiyumunun temel amacı, SymfoS projesinin başarılı sonuçlarını yeni proje ortağı ülkelerde de sürdürmektir ve amacımız, dezavantajlı gençlerle çalışan daha fazla kariyer danışmanı ve profesyonelin, dezavantajlı gençlerin duygusal dayanıklılığı üzerinde gerçek bir etkiye sahip olan kariyer yönlendirme iletişimini geliştirmek için bu araç setini kullanmasını sağlamak ve ayrıca farklı engellerle karşılaşan gençlerin sosyal dışlanmasını azaltmaktır.

2. Sembol Çalışması Metodolojisi

2.1. Metodolojinin arka planı



Co-funded by
the European Union

The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the contained therein.

Bu bölüm sembol çalışmasının tarihçesini özetlemekte ve tekniklerin EJO4YOUTH sırasında gençlerin farklı mesleki ve eğitim ortamlarına nasıl uyarlanacağını tam olarak açıklamaktadır.

Sembol çalışmasının tarihçesine baktığımızda, sembol çalışması, tekniklerin her yaş grubundan, eğitim ve meslek ortamlarından danışanlara uyarlanması için farklı alanlarda kullanılan metodoloji olarak tanımlanabilir.

Gençlerle danışmanlık sürecinde özellikle "Sembolik çalışma" (Geldard, 2016:147) olarak adlandırılan müdahaleler, duyguların keşfedilmesini ve temsil edilmesini sağlayan metafor, ritüel, semboller, kum tepsisi çalışması ve minyatür hayvanların kullanımını içerir.

Kum oyunu veya Kum tepsisi terapisi, 1950'lerin sonunda Dora Kalff tarafından Dr. Margaret Lowenfeld'in oyun terapisinden geliştirilmiştir. Ünlü İsviçreli psikiyatrist Carl Jung'un meslektaşı olan Kalff, Sandplay'i Analitik Psikoloji temelinde yaratmıştır. Sandplay, Uluslararası Sandplay Terapisi Derneği tarafından desteklenerek dünya çapında öğretilmekte ve uygulanmaktadır.

Sembolik çalışma, bir kişinin içsel düşüncelerini, mücadelelerini ve endişelerini yansıtan minyatür dünyaların sahnelerini oluşturmak için bir kum havuzu, oyuncak figürler ve bazen sudan yararlanan terapötik müdahale sunar. Sembol çalışması yaklaşımı, duygusal sorunlara ilişkin içgörüyü desteklemek için dışavurumcu danışmanlığa uygulamalı bir yaklaşım sunan güçlü araçlar dahil ederek danışmanlar, psikologlar ve psikoterapistler yetiştirerek terapi için kullanılmıştır - davranışa neden olabilecek duygusal stresin serbest bırakılmasına yardımcı olmak ve sözel becerilere sınırlı erişimi olan danışanları desteklemek.

Eğitim alanında da öğrencilerin duygusal zekalarını/dirençlerini teşvik etmek için hikaye anlatımı ve anlatı pedagojisini (anlatı pedagojisi öğrencilerin karşılaştıkları durumları çoklu perspektiflerden yorumlamalarına yardımcı olur) kullanmalarını sağlayarak kullanılır. Farklı başa çıkma mekanizmalarının yanı sıra değerleri öğrenmelerine yardımcı olur ve hayal güçlerini geliştirir.

Terapist, metodolojinin yaratıcısı ve Sembol çalışması eğitmeni Wilfried Schneider'in orijinal yaklaşımını takip ederek (www.psychologische-symbolarbeit.de) ve önceki "Perspektiven BildungÖsterreich" projesi temelinde Hafelekar, Sembol çalışmasının gençlerin kendilerini ifade etmeleri için ek bir dil olarak görüldüğü bu metodolojiyi geliştirdi.

2.2 Gençlik Danışmanlığı ve sembol çalışması metodolojisi

Ejo4Yout projesinde 3 farklı türde danışmanlık aracı kullanılacak:



- Basic Clearing, danışanları temel danışmanlık müdahalelerinden kademeli olarak, ihtiyaçlarına göre seçilen sembollerle farklı çalışma seviyelerine doğru hızlı bir şekilde yönlendirmek için bir araçtır
- "Yaşam Yol Haritası", "Planlama Haritası", "İçsel İmgelerin Keşfi" ve "Duygu Adaları" gibi sembol danışmanlık senaryoları.


- Bireysel yollar ve Arkadaş sistemi Danışan ve Arkadaş grubu açısından, katılımcıların kişilikleri ve tutumları, "doğru grupla" çalışma şansı daha yüksek olacağı için önemli görülmüştür - bu, hem açık fikirli hem de benzer fikirli ve birbirinden emin olmak olarak tanımlanmıştır.

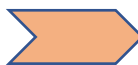
2.3. Sembol Çalışması Metodolojisinin Kullanımı ve Zorlukları

EJO4YOUTH yöntemi, problem çözme yerine çözüm üretmeye dayanır ve gençle olan bağlılığı, ilgiyi ve motivasyonu sürdürmeyi sağlayabilir:

- Süreç, geçmişteki sorunlar veya mevcut kafa karışıklığı yerine gençlerin ulaşmak istedikleri geleceğe odaklanır.
- Gençlerin duyguları, inançları ve düşünceleriyle temasa geçmesini ve bunları keşfetmesini sağlar.
- Süreç boyunca gençler zaten sahip oldukları işlevsel davranışlarını artırmaya teşvik edilir.
- Gençlerin yaşamında sorunun ortaya çıkmadığı istisnai durumlar araştırılır.
- Bu süreçte gençler, istenmeyen davranış, biliş ve etkileşim kalıplarını değiştirmek için alternatifler bulmaları konusunda desteklenir.

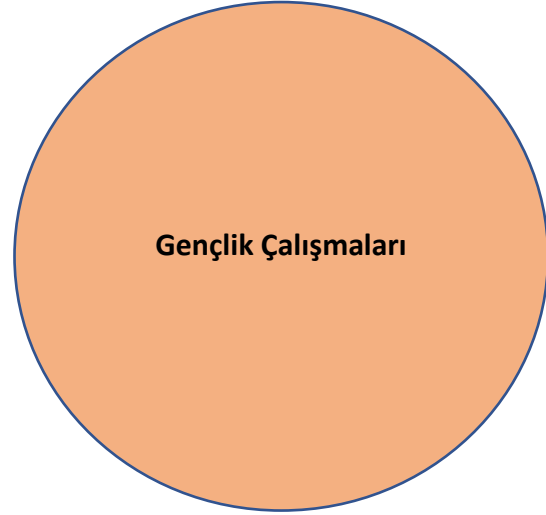
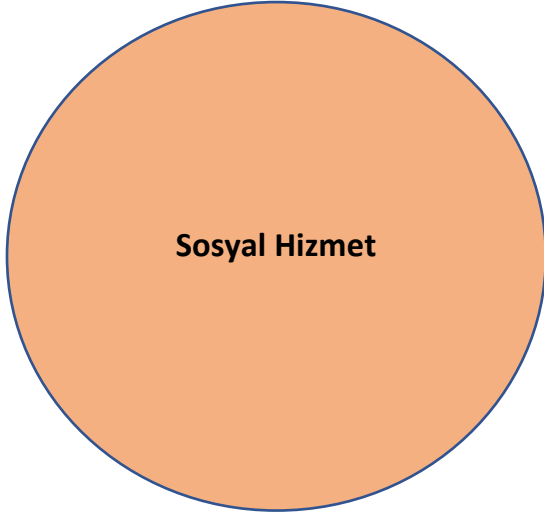
Bu yaklaşıma göre değişim iki temel ilkedен kaynaklanır.

 İnsanları arzu ettikleri geleceği tanımlamaya teşvik etmek,

 Geçmişte ya da günümüzde yaşadıkları başarı örnekleri hakkında konuşmak.

- Sembol çalışması, eğitim veya öğretim sağlayıcıları için programlarında yeni bir yaklaşımdır.
- Üniversiteler, profesyonel olarak onaylanmış kurslarına bu konudaki bilgi ve birikimi dahil edebilir.
- NEET olarak sınıflandırılan gençlerle çalışanlar için yaratıcı, gayri resmi müdahale yöntemlerinin aşağıdaki gibi olduğu konusunda bir fikir birliği vardır:
- Hizmet kullanıcılarının katılımına ve grup üyeliğinin korunmasına katkıda bulunur.

- Kişisel ifadeyi ve müşteri ile uygulayıcı arasındaki uyumu teşvik eder.
- Resmi eğitim yöntemlerine karşıtlık sağlar ve gelecekteki hedeflerin belirlenmesine ilişkin sonuçların üretilmesini teşvik eder.
- Bu metodoloji şu alanlarda aktarılabilir ve yaygınlaştırılabilir:



Gençlik çalışmalarının değer temeli

1. Gençler, rahatlamak, arkadaşlarıyla tanışmak, yeni ilişkiler kurmak, eğlenmek ve destek bulmak istedikleri için bu sürece dahil olmayı tercih etmektedir.
2. Çalışma, gençlerin kendi değerleri, görüşleri ve ilkelerinin yanı sıra kendi kişisel ve sosyal alanlarıyla ilişkili olarak buldukları yerde başlar.

3. Gençlerin başladıkları yerin ötesine geçmeyi, ufuklarını genişletmeyi, katılımı teşvik etmeyi ve özellikle onları deneyimlerine ve çevrelerindeki dünyaya verdikleri tepkilerde eleştirel ve yaratıcı olmaya teşvik ederek sosyal bağlılığa davet etmeyi amaçlar.
4. Gençlere saygılı davranır, her bireye ve farklılıklarına değer verir ve baskıcı davranış ve fikirlere karşı çıkarken başkalarının kabulünü ve anlayışını teşvik eder.
5. Gençlerin kendilerine olan inançlarını ve destekleyici bir grup ortamı aracılığıyla büyüme ve değişme kapasitelerini destekleyip güçlendirerek bireysel farklılıklara saygı duyar ve değer verir.
6. Gençler için önemli olan daha geniş akran, topluluk, aile ve kültür ağlarını tanır ve bunlara aktif olarak yanıt verir ve bu ağlar aracılığıyla gençlerin kapsayıcılığı teşvik ederek daha güçlü ilişkiler ve kolektif kimlikler edinmelerine yardımcı olmaya çalışır.
7. Gençlerle ve gençlere katkıda bulunan diğer kurumlarla ortaklık içinde çalışır.
8. Gençleri öğrenme sürecinin bir ortağı olarak kabul eder, örgün eğitimi tamamlar, potansiyellerini gerçekleştirmelerini sağlayacak öğrenme fırsatlarına erişimlerini teşvik eder
9. Gençlerin sadece ne bildikleri ve yapabildikleri ile değil, nasıl hissettikleri ile de ilgilenir.
10. Gençlerin sesini kolaylaştırmak ve güçlendirmek, değerlerini, inançlarını, fikirlerini ve sorunlarını keşfetmeleri için yaşadıkları çevreyi etkilemelerini teşvik etmek ve sağlamakla ilgilenir.

Sosyal hizmetin değeri

1. Hizmet

Bireyleri, aileleri ve toplumları güçlendirmek tüm sosyal hizmet uzmanlarının birincil hedefidir. Hizmet, diğer tüm sosyal hizmet değerlerinin dayandığı değerdir.

2. Sosyal Adalet

Sosyal hizmet uzmanları, ezilenler, ötekileştirilenler ve sesinin yükseltilmesine ihtiyaç duyan herkes adına savunuculuk yapar.

3. Kişinin Haysiyeti ve Değeri

Sosyal hizmet uzmanları, düşünce ve davranışlardaki bireysel farklılıkların yanı sıra kültürel ve etnik çeşitliliğin de farkındadır.

4. İnsan İlişkilerinin Önemi



Co-funded by
the European Union

The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the contained therein.

Sosyal hizmet uzmanları, yardıma ihtiyacı olan kişileri uygun yardımı sağlayabilecek kuruluşlar ve bireylerle buluşturur.

5. Bütünlük

Bu ilişkileri kolaylaştırmak ve başkalarının yaşamlarını iyileştirmelerini sağlamak için sosyal hizmet uzmanları güven uyandıracak şekilde hareket etmelidir. Her sosyal hizmet uzmanı, mesleğin misyonu, değerleri ve etik ilke ve standartlarının sürekli olarak farkında olmalı ve müracaatçıları için bu bileşenlere iyi bir örnek teşkil etmelidir.

6. Yetkinlik

Profesyonel sosyal hizmet uzmanları genellikle sosyal hizmet alanında lisans veya yüksek lisans derecelerine sahiptir, ancak bilgilerinin büyük bir kısmı iş başında deneyim kazanarak elde edilir.

Danışmanlık ve Psikoterapinin Değeri

1. Danışman ve danışan eşitler olarak simetrik bir ilişki içinde buluşurlar.
2. Her kişi kendi değerler çerçevesi içinde anlaşılmalıdır.
3. Semptomların anlamı, verili sosyal ve kültürel bağlamları içinde anlaşılmalıdır.
4. Danışman, danışanla gerçek bir ilgi, koşulsuz saygı ve empatik, yargılayıcı olmayan bir tutumla buluşur.
5. Öz yeterliliğin, anlamın ve kişinin kendi kaynaklarına erişiminin yeniden sağlanması danışmanlık sürecinde önceliklidir.

Kariyer Danışmanlığının Değeri

1. İletişim Yetenekleri
2. Kabul
3. Takdir yetkisi
4. Empati
5. Problem Çözme Kabiliyetleri
6. Kişilik Özellikleri
7. Esneklik
8. Çoklu Kültürlerde Yetkinlik
9. Başkalarına Yardım Etmeye İlgi

Değerlendirme, planlama ve gözden geçirme süreci, aynı kişisel soruların tekrar tekrar sorulması nedeniyle hizmet kullanıcısı tarafından olumsuz bir şekilde deneyimlenebilir ve bu da yorucu hale gelerek olumsuz ve travmatik deneyimleri pekiştirebilir. Buna karşılık, sorunları çeşitli perspektiflerden keşfetmek için sembollerin ve metaforların kullanılması, neyin mümkün olduğunu belirleme şansını artırır ve daha olumlu bir deneyim geliştirir.

Ayrıca, genel olarak gençler için, müdahaleye katılım, resmi danışmanlık ve psikoterapiye katılmadan önce ön çalışmaya katkıda bulunabilecek kişisel içgörü ve farkındalığın geliştirilmesine yardımcı olabilir.

EJO4YOUTH metodolojisinin aşağıdaki gençlerle potansiyel taşıdığı teyit edilmiştir:

- Hedeflerini ifade etmekte zorlananlar
- Davranış sorunları olan
- Genel eğitimden dışlanmış ve dışlanma riski altında olanlar;
- İletişim sorunları ve problemleri, düşük okuryazarlık seviyeleri, disleksi
- Genç suçlular
- Çocuklar ve gençlerle yas çalışmaları
- Mentorluk işiyle uğraşanlar
- Travma/istismar yaşamış olanlar
- Destekleyici ortamlarda genç insanlar

Proje mantığının ve yöntemin altında yatan teorik temelin netleştirilmesine ihtiyaç vardır. Program, kapsamlı eğitim, uygulayıcıların rolü ve grubun amacı, oturum sayısı ve oturumların uzunluğu hakkında net bir anlayış gerektirir. Bununla birlikte, proje metodolojisinin nasıl işlediğine ve uygulayıcılar tarafından nasıl uyarlanabileceğine dair açık kılavuzlar da gerekmektedir.

Bu zorlukların üstesinden gelmek için bazı kuruluşlar tarafından mantığın ve teorik yöntemin açıklığa kavuşturulması talep edilmiştir. Bu aynı zamanda proje yönteminin faydaları ve değeri hakkında bir açıklamayı da içerebilir. Ayrıca eğitim programının, kapsamlı eğitimin, uygulayıcıların rolünün ve grubun amacının net bir şekilde anlaşılmasını gerektirmiştir. Sürecin birkaç oturumdan oluşup oluşmadığının ve oturumların uzunluğunun açıklığa kavuşturulması.

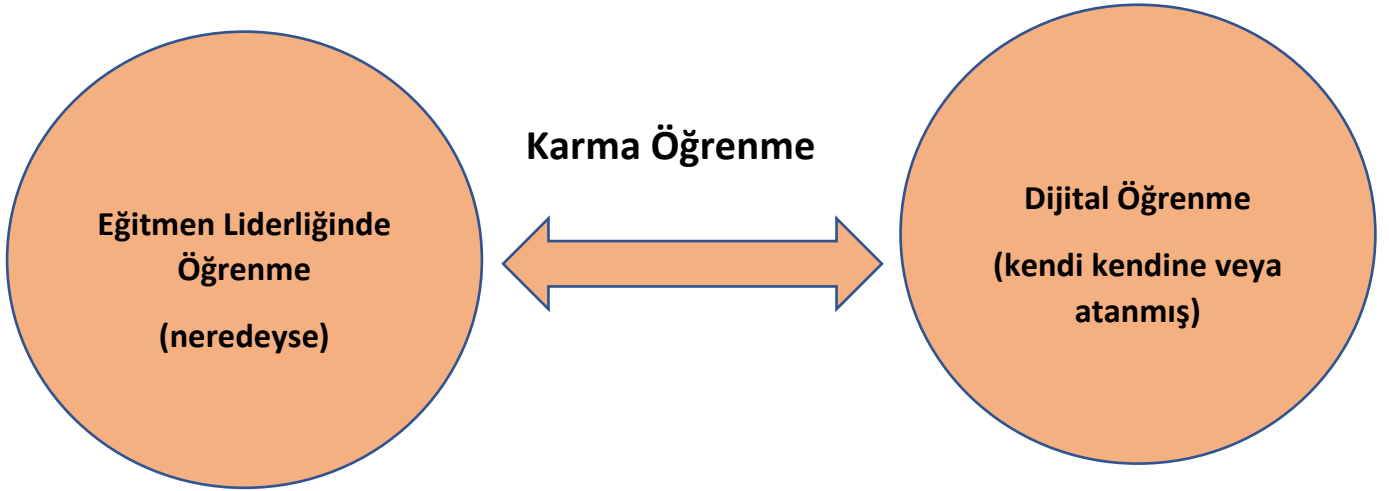
3. Karma Öğrenme Metodolojisi

3.3. Karma Öğrenme Metodolojisine Giriş

Harmanlanmış Öğrenme, öğretmenler, eğitimciler ve öğrenciler için geleneksel öğretim ile çevrimiçi öğrenme etkinliklerinin etkili bir karışımı yoluyla yenilikçi eğitim çözümleri sağlayan bir yaklaşımdır.

Harmanlanmış öğrenme kavramı, öğrenmenin sadece bir kerelik bir olay olmadığı ve öğrenmenin sürekli bir süreç olduğu fikrine dayanmaktadır.

EJO4YOUTH projesi, kariyer danışmanlığı sağlayan ve gençlerle çalışan profesyoneller için yetkinlik geliştirmeye ve onları sertifikalandırmaya odaklanan Harmanlanmış Öğrenme Metodolojisini kullanmaktadır.



3.4. Karma Öğrenme Yaklaşımının Özellikleri ve Faydaları

Karma öğrenme modelleri genellikle yüz yüze eğitim teknikleri, öğretmen liderliğindeki çevrimiçi modüller ve kendi hızında öğrenmenin bir kombinasyonuna dayanır. Öğrenciler, ister çevrimiçi ister yüz yüze olsun, bağımsız çalışma, küçük grup öğrenimi ve tüm sınıf eğitiminin bir kombinasyonuna katılabilirler. Genellikle, bireysel öğrencilerin veya küçük grupların kendi başlarına veya önceden belirlenmiş bir programa göre çeşitli öğrenme konfigürasyonları arasında geçiş yaptığı bir durumda kullanılır.

Karma öğrenme yaklaşımının faydaları aşağıda sıralanmıştır.



Farklı insanlar farklı şeyleri farklı şekillerde öğrenir.



Öğrenciler öğrenme hızlarını kontrol edebilirler.



Öğrencilere öğrenimleri üzerinde tam kontrol verin.



Karma öğrenme modüler ve ölçeklenebilir.



Ters yüz edilmiş bir sınıf eğitim modelini keşfetme fırsatı sağlar.



Öğretmenler için öğrencilerin ne durumda olduğunu görmek daha kolaydır.



Katılımcıların sosyal becerilerini artırır.

4. Profesyonel Danışman için Yetkinlikler

4.3. Kariyer Geliştirme Enstitüsü (CDI) Etik Kuralları

Etik Kurallar, kariyer rehberliği uzmanlarının sınırlarını ve çalışma pratiğini belirlemek için kullanılacaktır ve EJO4YOUTH metodolojisinin çalışma pratiğine entegrasyonu düşünüldükçe bir dizi unsura dikkat edilmesi faydalı olacaktır.

Etik Kurallar şunları içerir:

- Erişilebilirlik
- Eşitlik
- Özerklik
- Yetkinlik
- Gizlilik
- Sürekli Mesleki Gelişim
- Hesap Verebilirlik
- Özen Yükümlülüğü - Müşterilere, İş Arkadaşlarına, Kuruluşlara, Kendine
- Tarafsızlık
- Şeffaflık
- Güvenilirlik

Ağa bağı sunum modellerinden kaynaklanan sorunlar arasında, her bir müşteri etkileşimi türü için gereken asgari özel yeterliliklerin ve bu yeterliliklerin ne ölçüde mevcut olduğunun (örneğin, diğer mesleki eğitimler yoluyla) veya bunları geliştirmek için gereken eğitimin etkili bir şekilde belirlenmesine yönelik mekanizmaların tanımlanması ihtiyacı yer almaktadır. Akredite olsun ya da olmasın, eğitimin sunulduğu her yerde, daha fazla gelişim için temel olarak önceki öğrenme ve deneyim kabul edilmelidir.

Devredilmiş ve dağıtık dağıtım sistemleri, resmi olmayan dağıtım deneyimleri kariyer rehberliğinde daha resmi bir profesyonel role ilerlemeye ilgi duyan kişiler için profesyonel ilerlemenin nasıl sağlanacağı sorusunu da gündeme getirmektedir.

Bu kişilerin önceki deneyimleri ve öğrenimleri daha ileri yeterliliklere giden yolda tanınmalıdır. Bu gereklilik, tüm mesleki ve yüksek eğitim ve öğretim için kredi derecelendirme çerçeveleri oluşturan Bologna ve Kopenhag süreçlerinin ayrılmaz bir parçasıdır. Önceki deneyim ve öğrenmenin akreditasyonu (APEL), bu proje tarafından geliştirilen ve kariyer rehberliği uygulayıcıları için temel görevleri ve yetkinlikleri tanımlayan yetkinlik çerçeveleri ile kolaylaştırılabilir.

4.4. Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi (EQF)

Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi (AYÇ), yeterlilikleri farklı ülkeler ve sistemler arasında daha okunabilir ve anlaşılabilir hale getirmeyi amaçlayan ortak bir Avrupa referans çerçevesidir. Eğitim ve öğretimin tüm seviyelerinde ve tüm alt sistemlerinde yeterlilikleri kapsayan AYÇ, şu anda uygulamasına dahil olan 38 Avrupa ülkesindeki yeterlilikler hakkında kapsamlı bir genel bakış sağlar. Cedefop, Avrupa Komisyonu ile yakın işbirliği içinde AYÇ'nin uygulanması için analitik ve koordinasyon desteği sağlamak ve çerçevenin AB, ulusal ve sektörel düzeyde uygulanmasına ilişkin konularda çeşitli karşılaştırmalı çalışmalar ve analizler yürütmektedir.

Sekiz EQF seviyesinin açıklaması

Level 1 - Öğrenme çıktıları

Bilgi birikimi	Beceriler	Sorumluluk ve özerklik
Temel genel bilgi	Basit görevleri yerine getirmek için gereken temel beceriler	Yapılandırılmış bir bağlamda doğrudan gözetim altında çalışmak veya eğitim almak

Level 2 - Öğrenme çıktıları

Bilgi birikimi	Beceriler	Sorumluluk ve özerklik
Bir iş veya çalışma alanıyla ilgili temel olgusal bilgi	Görevleri yerine getirmek için ilgili bilgileri kullanmak ve basit kurallar ve araçlar kullanarak rutin sorunları çözmek için gereken temel bilişsel ve pratik beceriler	Bir miktar özerklikle gözetim altında çalışmak veya okumak

Level 3 - Öğrenme çıktıları

Bilgi birikimi	Beceriler	Sorumluluk ve özerklik
Bir iş veya çalışma alanındaki gerçekler, ilkeler, süreçler ve genel kavramlar hakkında bilgi	Temel yöntemleri, araçları, malzemeleri ve bilgileri seçip uygulayarak görevleri yerine getirmek ve sorunları çözmek için gereken bir dizi bilişsel ve pratik beceri	İş veya çalışma hayatında görevlerin tamamlanması için sorumluluk almak; sorunların çözümünde kendi davranışlarını koşullara uyarlamak

Level 4 - Öğrenme çıktıları

Bilgi birikimi	Beceriler	Sorumluluk ve özerklik
Bir iş veya çalışma alanındaki geniş bağlamlarda olgusal ve teorik bilgi	Bir iş veya çalışma alanındaki belirli sorunlara çözüm üretmek için gereken bir dizi bilişsel ve pratik beceri	Genellikle öngörülebilir olan ancak değişime tabi olan iş veya çalışma bağlamlarının ana hatları dahilinde öz yönetim uygulamak; iş veya çalışma faaliyetlerinin değerlendirilmesi ve iyileştirilmesi için bazı sorumluluklar alarak başkalarının rutin işlerini denetlemek

Level 5 - Öğrenme çıktıları

Bilgi birikimi	Beceriler	Sorumluluk ve özerklik
Bir iş veya çalışma alanında kapsamlı, uzmanlaşmış, olgusal ve teorik bilgi ve bu bilginin sınırları konusunda farkındalık	Soyut problemlere yaratıcı çözümler geliştirmek için gereken kapsamlı bilişsel ve pratik beceriler	Öngörülemeyen değişikliklerin olduğu iş veya çalışma faaliyetleri bağlamında yönetim ve gözetim uygulamak; kendisinin ve başkalarının performansını gözden geçirmek ve geliştirmek

Level 6 - Öğrenme çıktıları

Bilgi birikimi	Beceriler	Sorumluluk ve özerklik
Bir iş veya çalışma alanında, teori ve ilkelerin eleştirel bir şekilde anlaşılmasını içeren ileri düzey bilgi	Uzmanlaşmış bir iş veya çalışma alanında karmaşık ve öngörülemeyen sorunları çözmek için gereken, ustalık ve yenilikçilik sergileyen ileri düzey beceriler	Öngörülemeyen iş veya çalışma bağlamlarında karar verme sorumluluğunu üstlenerek karmaşık teknik veya mesleki faaliyetleri veya projeleri yönetmek; bireylerin ve grupların mesleki gelişimini yönetmek için sorumluluk almak

Level 7 - Öğrenme çıktıları

Bilgi birikimi	Beceriler	Sorumluluk ve özerklik
Özgün düşünme ve/veya araştırmanın temeli olarak, bir kısmı bir iş veya çalışma alanındaki bilginin ön saflarında yer alan son derece uzmanlaşmış bilgi Bir alandaki ve farklı alanlar arasındaki arayüzdeki bilgi sorunları hakkında eleştirel farkındalık	Yeni bilgi ve prosedürler geliştirmek ve farklı alanlardan gelen bilgileri entegre etmek için araştırma ve/veya inovasyonda gerekli olan uzmanlaşmış problem çözme becerileri	Karmaşık, öngörülemeyen ve yeni stratejik yaklaşımlar gerektiren iş veya çalışma bağlamlarını yönetmek ve dönüştürmek; mesleki bilgi ve uygulamaya katkıda bulunmak ve/veya ekiplerin stratejik performansını gözden

		geçirmek için sorumluluk almak
--	--	--------------------------------

Level 8 - Öğrenme çıktıları

Bilgi birikimi	Beceriler	Sorumluluk ve özerklik
Bir iş veya çalışma alanının en ileri sınırında ve alanlar arasındaki arayüzde bilgi	Araştırma ve/veya yenilik alanındaki kritik sorunları çözmek ve mevcut bilgi veya mesleki uygulamaları genişletmek ve yeniden tanımlamak için gerekli olan sentez ve değerlendirme de dahil olmak üzere en ileri ve uzmanlaşmış beceri ve teknikler	Önemli ölçüde yetki, yenilik, özerklik, bilimsel ve mesleki dürüstlük ve araştırma dahil olmak üzere iş veya çalışma bağlarının ön safalarında yeni fikirlerin veya süreçlerin geliştirilmesine sürekli bağlılık göstermek

4.5. Davranışsal göstergeler

Davranışsal göstergeler bir yetkinliğin gözlemlenebilir çıktısını temsil eder. Aşağıda, her bir yetkinlik kümesinin her bir yetkinliği için davranışsal göstergeler sunulmaktadır.

1. Etik Yetkinlikler

1.1. Gizli olarak

- Danışan ve danışmanlık süreci ile ilgili tüm bilgileri korumak ve güvenliğini sağlamak.
- Gizlilik ve gizliliğin korunması prosedürlerini müşteriye önceden bildirmek.1.2. Integrity
- Danışmanlık sürecinin her anında ve danışmanlık işinin tüm yönlerinde danışana karşı yüksek dürüstlük standartlarını korumak.To be mindful of any conflict of interests.
- Danışanla ve danışmanlık süreci boyunca tutarlı ve uyumlu olmak.To make hard decisions and communicate truly options and consequences.

1.3. Saygı

- Her zaman danışanın onurunu, haklarını ve sınırlarını göz önünde bulundurmak.
- Sürecin her anında müşterinin hangi bilgileri paylaşmak istediğine karar verme hakkını kabul etmek.
- Danışanın cinsiyet kimliğine, ırkına, etnik kökenine, ulusal kökenine, dinine, cinsel yönelimine, (engelli) yeteneklerine, diline, yaşına, kültürel, sosyoekonomik veya diğer bireysel faktörlerine tam olarak saygı göstermek.
- Danışanın seçeneklerine saygı duymak.

1.4. Güvenilir ilişki ou Güvenilirlik

- Danışanlara danışmanlık süreci ve yöntemleri hakkında tüm bilgileri sağlamak.
- Danışanla güvene dayalı bir ilişki ve açık ve anlaşılır bir iletişim kurmak.
- Sürecin başlangıcından önce danışanı her an katılımından çekilebileceği konusunda bilgilendirmek.
- Danışanın danışmanlık ilişkisini güvenli ve güvenilir bir bağlam olarak hissetmesini sağlamak.
- Danışanları, danışmanlık süreciyle ilgili endişelerini mümkün olan en erken fırsatta dile getirmeye teşvik etmek, endişeleri dikkatle değerlendirmek ve uygun olduğunda bunları çözmeye çalışmak.

1.5. Mesleki Sorumluluk

- Bir danışmanlık sürecini yalnızca zorlama veya baskı olmaksızın bilgilendirilmiş rıza üzerine başlatmak (bir çocuk / reşit olmayan kişi söz konusu olduğunda, bir ebeveyn veya vasinin bilgilendirilmiş rızası).
- Müdahalenin amacına ulaşıldığında veya proje müdahalesi ile ulaşılmaması beklenmediğinde danışmanlık sürecini durdurmak.
- Sürekli öğrenme ve mükemmellik arayışı uygulamalarını taahhüt etmek.
- Öz yeterlilik sınırları içinde ve öz uzmanlık sınırlamaları dahilinde çalışmayı sağlamak.

- Müşterilerin çıkarlarına en iyi şekilde hizmet etmek için gerekli olduğu ölçüde diğer profesyonellere ve kurumlara danışmak, onlara başvurmak veya onlarla işbirliği yapmak.
- Danışmanlık uygulamasını veya herhangi bir mesleki ilişkiyi bozabilecek, bunlarla çatışabilecek veya bunlara müdahale edebilecek kişisel sınırlamaları veya koşulları kabul etmek. To develop the project process professionally only when certified (training and experience).

2. Kolaylaştırıcı yetkinlikler

2.1. Sistemik odaklı

- Danışana bütüncül bir şekilde yaklaşmak (tüm kişi).
- Danışanın sorununa/hedefine bütünsel olarak yaklaşmak.
- Çözümleri ve eylem planlarını bütünsel bir bakış açısıyla değerlendirmek.

2.2. Kalkınma odaklı

- Sürekli öğrenme, değişim ve gelişimi temel bir inanç olarak kabul etmek;
 - Danışanın geleceğe yönelik bakış açısını teşvik etmek.
- Danışanın kendi değişim ve gelişim olasılığına inanmasını kolaylaştırmak.

2.3. Kişi merkezli

- Danışanın çıkarlarını, değerlerini ve özerkliğini her zaman danışmanlık sürecinin ana unsuru olarak kabul etmek.
- Danışanı kendi gelişim sürecinin sahibi olarak güçlendirmek.
- Her zaman kişinin saygınlığını artırmak.

2.4. Aktif dinleme

- Danışanın iletişiminin tamamına (sözlü ve sözsüz) dikkat etmek.
- Her mesajın tam olarak anlaşılmasını garanti ederek açıklama istemek.
- Danışana (sözlü ve/veya sözsüz) geri bildirim vermeyi garanti etmek.
- Mesajın içeriği ve biçimi (duygular) konusunda empatik olmak.

2.5. Takdir Edici

- Danışanların paylaştığı tüm bilgileri dikkate almak ve değer vermek; ▪ Danışanların bakış açılarını kabul etmek.
- Olumlu unsurlara odaklanmak ve bunları geliştirmek.

2.6. Kaynak temelli bakış

- Danışanın kendi kaynaklarını tanımlamasını kolaylaştırmak.
- Danışanların kaynaklarına değer vermelerini desteklemek.
- Danışanların kaynaklarını nasıl harekete geçireceklerini görselleştirmelerini kolaylaştırmak.

2.7. Çözüm odaklı

- Danışma sürecini danışan için olumlu bir sonuca doğru tutarlı bir şekilde yönlendirmek.
- Danışanları zorluklarıyla yüzleşmeleri için desteklemek.
- Danışanların dayanıklılığını teşvik etmek
- Müşterilerin durumlara yaklaşırken olumlu tutumlarını geliştirmek.

3. Sembol çalışma yetkinlikleri

3.1. Nişanlılık

- Sembolik çalışmayı danışmanlık uygulaması için önemli bir araç olarak benimsemek.
- Danışanın sembolik çalışmaya katılımını kolaylaştırmak.

3.2. Sembolik dil

- Danışmanlık uygulamasının iletişimini geliştirmek için sembolleri önemli bir araç olarak kullanmak;
- Danışanların sembolleri ve sembolik dili kullanmalarını kolaylaştırmak;
- Danışanın sembolik iletişimindeki mesajlara karşı dikkatli olmak;
- Danışanın sembololojisinin sınırlarına saygı duymak.

4. EJO4YOUTH teknik yetkinlikleri

4.1. Süreç yönetimi

- Yöntemi danışmanlık süreci için bir çerçeve olarak kullanmak; ▪ Proje yöntemi kaynaklarını her danışmanlık sürecini geliştirmek için ayarlamak.
- Danışmanlık süreci içerisinde yöntemin adımlarını takip etmek.
- Uygun olduğunda ve danışmanlık sürecini güçlendirdiğinde akran arkadaş sistemini harekete geçirmek.

4.2. Enstrümantal yeterlilik

- Her amaç ve bağlam için en uygun aracı seçmek; ▪ Her aracı doğru şekilde kullanmak.

5. Milli Eğitim Sistemi ve Akreditasyon

5.3. Avusturya

Ulusal Yeterlilik Çerçevesi (NQF), Avusturya eğitim sistemindeki yeterliliklerin eşleştirilmesi için bir araçtır. Amaç, Avusturya eğitim sistemi içerisinde oryantasyonu kolaylaştırmak için bir şeffaflık aracı sağlamak ve Avusturya yeterliliklerinin Avrupa'da karşılaştırılabilirliğini ve anlaşılabilirliğini desteklemektir.

NQF-Act'ın amacı, Ulusal Yeterlilikler Çerçevesini Avusturya ve Avrupa'daki yeterliliklerin şeffaflığını ve karşılaştırılabilirliğini teşvik etmek için bir araç olarak kullanmak ve örgün, yaygın ve informal öğrenmeyi içeren yaşam boyu öğrenmeyi teşvik etmektir.

NQF'nin daha ileri düzeyde uygulanması sırasında, örgün eğitim yoluyla kazanılan yeterliliklerin yanı sıra örgün yeterlilikler sistemi dışında (örneğin, mesleki ve yetişkin eğitimi yoluyla) kazanılan yeterlilikler sekiz seviyeden biriyle eşleştirilebilir. Uzun vadede NQF'de yer alan tüm yeterlilikler doğrulama yoluyla da elde edilebilecektir. Öğrenme çıktılarına odaklanma, UYÇ ve doğrulama arasındaki bağlantıdır.

NQF hizmet noktaları, yaygın yeterlilik sağlayıcıları ile Avusturya'daki NQF Koordinasyon Noktası arasındaki kalite güvencesi sektörel organlarıdır. Bu tür organların kurulmasının nedeni, yetişkin eğitimi, sürekli eğitim ve okul dışı çocuk ve gençlik çalışmalarında sunulan yaygın yeterliliklerin çeşitliliğinin yanı sıra bu tekliflerin düzenlenmesinde yüksek derecede özgürlüktür. NQF hizmet noktalarının iki temel görevi vardır: Bir yandan, atama sürecinde ilgili yeterliliğin UYÇ ile uyumluluğu ve atama teklifinin uygunluğu açısından bir değerlendirme işlevi yerine getirirken, diğer yandan yeterlilik sağlayıcılara bir atama talebi hazırlama konusunda yardımcı olurlar.

Özellikle, NQF hizmet noktaları ücretsiz ilk danışmanlığa ek olarak temel paketten (görevlendirme talebinin gözden geçirilmesi) geliştirme paketine (NQF uyumluluğunu sağlamak için yeterliliğin daha da geliştirilmesi) kadar çeşitli hizmet paketleri sunmaktadır.

ibw'de NQR Hizmet Noktası:

ibw'deki NQF hizmet merkezi ile çeşitli işbirliği biçimleri vardır. İşbirliğinin türü ve kapsamı yeterlilik sağlayıcısının isteklerine ve yeterliliğin UYÇ uyumluluk derecesine bağlıdır.

Gençlik Eğitimi için EJO4YOUTH, mevcut Lisans veya Yüksek Lisans Programı çerçevesinde bir Avusturya Tam Üniversitesi veya Uygulamalı Üniversitesi tarafından sağlanırsa, AKTS Sistemine dayalı olarak (çalışma programının bir parçası olarak) tanınabilir. Toplam eğitim programı (kendi kendine öğrenme, çevrimiçi öğrenme, yüz yüze ve uygulamaya aktarma) en az 140 saate eşit olduğundan, bu 5 AKTS puanı olarak kabul edilebilir.

5.4. Macaristan

Rejim değişikliğinden bu yana ülke çapında kariyer rehberliği faaliyetlerinde tekdüze bir gelişme görülmemiştir. 80'li yılların başında, bağımsız kariyer rehberliği enstitüleri il pedagoji enstitüleriyle birleştirilmiş ve uzmanlaşmış görevleri yerine getiren kişilerin sayısı azalmıştır. Ancak 90'lı yılların başında oluşturulan işgücü örgütünün profesyonel yönelimi, başta Dünya Bankası programları olmak üzere çağdaş gelişmelerin hedeflerini karşılamıştır. 1993'ten itibaren İş Arama Kulüpleri, Mesleki Bilgi Danışmanları geliştirilmeye başlanmış, bunları il düzeyinde mesleki psikoloji uzmanlık hizmetleri ve bağımsız mesleki eğitim izlemiştir - diğerlerinin yanı sıra Amerikan, Kanada, Alman ve İsveç araçlarının uyarlanmasıyla. (Hegy-Halmos 2018)

Halk eğitimi sisteminde, ilk Ulusal Çekirdek Müfredat kariyer rehberliğini bağımsız bir alan olarak temsil etmiştir, ancak 2000'li yılların başından itibaren geliştirme çalışmaları yavaşlamıştır. İlçe istihdam merkezlerinin liderliğinde üç bölgesel Phare gelişimi gerçekleştirilmiş olmasına rağmen, kariyer rehberliği görevinin sağlanması kararlı bir şekilde yürütülmemiştir.

Avrupa Birliği'nde hayat boyu öğrenme (LLL) ideolojisinin yükselişi ve bilgiye dayalı, rekabetçi bir toplum yaratma hedefi doğrultusunda, kariyer rehberliği görevi yeniden oluşturuldu. Önceki alt görevleri de kapsayan yeni faaliyet, yaşam boyu rehberlik oldu. 2007 yılında, Sosyal Yenilenme Operasyonel Programı'nın (TÁMOP) bir parçası olarak, Macar Hükümeti bu yeni gelişim görevini Sosyal İşler ve Çalışma Bakanlığı'nın bölümündeki İstihdam ve Sosyal İşler Ofisi'ne yükleyerek sundu. (Pirisi 2009)

Ancak 2010'dan itibaren bu değişiklikler durmuş, Ulusal Çekirdek Müfredat değiştirilmiş ve yeni müfredat kariyer rehberliğini hayati bir parçası olacak kadar önemli görmemiş, daha önce tavsiye edilen yılda 40-74 ders (Magyar Közlöny - Resmi Macar Bülteni 2001/28/II.) 10-12'ye düşürülmüş ve gerçek bir kaynak araştırması olmak yerine çoğunlukla fabrika ziyaretlerine veya bilgi alışverişine bırakılmıştır. (Meslek okullarında bu konu için hiç ders bırakılmamaktadır.) Kişisel becerileri, tutumları değerlendirmek ve ilgili geri bildirim sağlamak için zaman yoktur. (Borbély-Gyöngyösi-Juhász 2013)

Bazı okullarda öğretmenler daha aktiftir ve öğrencilerine yardım etme rolünü üstlenirler ve birkaç okulda akran danışmanlığı sistemi mevcuttur. Pedagoji Uzmanlık Servisi'ne başvurma imkanı vardır; ancak bu servisin personel sayısı yetersizdir ve başka görevleri olduğu için aşırı yük altındadırlar. Kariyer danışmanlığı ağı ya da şemsiye kuruluş bulunmamaktadır.

"Macaristan'da kariyer rehberliği, öz yönetim, pedagojik görevler ve politikalar olarak kariyer bakımı henüz eğitim politikasına ve pedagojik çalışmalara entegre edilmemiştir. Kamusal eğitimde bu alan temelde okulun günlük yaşamının dışında isteğe bağlı olarak erişilebilir bir pedagojik hizmet olarak sunulmakta, bakılacak öğrenci çevresine kıyasla az sayıda dış uzman (pedagojik hizmetler personeli) tarafından yürütülmektedir, aslında öğrencilerin tamamı, bunun için özel niteliklere sahip olmak zorunda değildir ve görevin ölçüğüne kıyasla çalışmaları için küçük bir zaman çerçevesi ve kaynakları vardır." (Borbély-Gyöngyösi-Juhász 2013)

Gençler, ücretsiz öz değerlendirme testleri, ilgili etkinlik önerileri ve ebeveynler için sayfalar içeren, devlet tarafından finanse edilen çevrimiçi bir portala (<https://palyaorientacio.nive.hu>) ulaşabilirler. Bu portal aracılığıyla insanlar, çoğunlukla kişisel olarak finanse edilen bir şekilde uzmanlarla da bağlantı kurabilirler. Bu portal çoğunlukla mesleki eğitim içindir. Meslek okullarında, devlet tarafından desteklediği için daha fazla danışmanlık hizmeti mevcuttur, ancak mesleki olmayan liselerde (teknik olarak mesleki eğitim vermeyen liseler olarak adlandırılan gramer okulları) finanse edilmemektedir, bu nedenle mevcut değildir.

Öte yandan, yürürlükteki mevzuat [110/2012. (Vi. 4.) Hükümet Kararnamesi] okulun öğrencilere yaş ihtiyaçlarına göre iş dünyasının kapsamlı bir resmini sunmasını gerektirmektedir. Bunu başarmak için, öğrencilerin yeteneklerini test etmelerine, ilgi alanlarını araştırmalarına, uygun meslek ve kariyeri seçmelerine ve gerekli becerileri yapabilmelerine olanak tanıyan koşullar ve görevler sağlamak gerekir. Bu faaliyetin sadece basit, önden bilgi aktarımından oluşmaması önemlidir: nispeten az standart sözcük bilgisine ek olarak, çoğunlukla öğrencilerin beceri ve yeterliliklerinin geliştirilmesini gerektirir. (ZSZC Segédlet) Yine de, "Kariyer rehberliği bilgisi genellikle öğretmenlerin temel eğitiminde hiç yer almaz ve öğretmen eğitiminin sonraki bölümlerinde nadiren görülür." (Borbély-Gyöngyösi-Juhász 2013)

5.5. İspanya

2008 yılında, "Üye Devletlerin yeterliliklerinin birbirine bağlanmasını sağlayan ve Üye Devletleri kendi ulusal yeterlilik çerçevelerini belirlemeye çağıran ortak bir Avrupa referans çerçevesi" olan Avrupa Yeterlilikler Ağı kurulmuştur (EURYDICE, 2020). Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi kapsamında, İspanyol Hükümeti 2009 yılında kendi - Marco Español de Cualificaciones (MECU)- çerçevesinin geliştirilmesi için talimat vermiştir. Bu çerçeve "zorunlu, ortaöğretim sonrası ve yükseköğretim yoluyla elde edilen yeterlilikleri içermekte olup yaygın ve sargın öğrenme süreçlerinin onaylanmasını da kapsayacaktır" (Cedefop, 2017). Sekiz NQF seviyesi vardır ve bunlar Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi'ndeki (EQF) seviyelere dayanmaktadır.

- Seviye 1. İlk seviye, 12 yaşına kadar devam eden ilköğretimin tamamlanmasına karşılık gelir.
- Seviye 2. İki yıllık Zorunlu Ortaöğretimin tamamlanması için bir sertifika ve özel ihtiyaçları olan öğrenciler için Mesleki eğitim sertifikası.
- Seviye 3. Bu seviyenin iki alt seviyesi vardır. o 3A, Zorunlu Ortaöğretimi (4 yıl) tamamlama sertifikasını ve Temel Mesleki Eğitim Teknisyeni sertifikasını içerir. o 3B, öğrencilerin 4. seviyedeki programlara erişimine izin vermeyen mesleki sertifikalar içindir.
- Seviye 4. Üç alt seviyeye sahiptir.
 - o 4A. Bachillerato (Bakalorya), Orta Düzey Mesleki Eğitim ve Öğretim Teknisyeni ve Profesyonel Müzik, Dans, Plastik Sanatlar ve Tasarım ve Spor Teknisyeni Sertifikası.
 - o 4B, öğrencilerin 5. seviyedeki programlara erişimine izin vermeyen profesyonel sertifikalar içindir.
 - o 4C, 4A yeterliliğine ihtiyaç duyduğunuz akademik ve mesleki geçerliliği olan programları içerir.
- Seviye 5. Üç alt seviyeye sahiptir.
 - o 5A. Yüksek Mesleki Eğitim Teknisyeni ve Profesyonel Plastik Sanatlar Sertifikası ve Tasarım ve Spor Teknisyeni.
 - o 5B. Öğrencilerin aşağıdakileri yapmasına izin vermeyen profesyonel sertifikaları içerir
- Seviye 6'daki programlara erişim.
 - o 5C, 5A yeterliliğine ihtiyaç duyduğunuz akademik ve mesleki geçerliliği olan programları içerir.

- Seviye 6. Lisans derecesi için bir sertifika.
- Seviye 7. Yüksek lisans derecesi için sertifika.
- Level 8. A certificate for a Doctorate programme.

Ulusal düzeyde, Instituto Nacional de las Cualificaciones (Ulusal Yeterlilikler Enstitüsü - INCUAL) "Mesleki Eğitim ve Öğretim paydaşlarıyla aktif işbirliği içinde Ulusal Meslek Standartları Kataloğu - CNCP ve ilgili yeterlilik birimleri ve öğrenme modüllerinin tanımlanması, hazırlanması ve güncellenmesinden sorumludur" (Sancha & Gutiérrez, 2016: 41). Bu katalog, iş deneyimi ve yaygın eğitim yoluyla edinilen mesleki yeterlilikleri değerlendirmiş ve belgelendirmiştir. INCUAL'in misyonu Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional (Ulusal Yeterlilikler ve Mesleki Eğitim Sistemi) hedeflerine ulaşmaktır.

Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (Ulusal Kalite Değerlendirme ve Akreditasyon Ajansı - ANECA), İspanyol hükümeti tarafından dış kalite güvencesi yoluyla İspanyol eğitim sisteminin iyileştirilmesine katkıda bulunmak üzere yetkilendirilmiştir. Bunu değerlendirme, belgelendirme ve akreditasyon ile yapar. ANECA, çalışanların mesleki yeterliliklerini belgelendirmek için gerekli deneyim sertifikalarını almalarına yardımcı olur.

5.6. Türkiye

Avrupa'da "Hayat Boyu Öğrenme için Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi" Tavsiye Kararı 2008 yılında Avrupa Parlamentosu ve Avrupa Konseyi tarafından kabul edilmiştir. AB Üye Devletleri veya Aday Ülkeler olan 36 katılımcı ülke ulusal yeterlilikler çerçevelerini geliştirmiş veya geliştirme sürecindedir.

Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi (TYÇ), ilköğretim, ortaöğretim ve yükseköğretim dahil olmak üzere tüm eğitim ve öğretim programlarında elde edilen kalite güvenceli yeterliliklerin yanı sıra diğer öğrenme yollarıyla elde edilen yeterlilikleri de kapsayacak şekilde Türkiye yeterliliklerinin sınıflandırılmasına olanak tanıyan tek bir entegre yapı olarak tasarlanmıştır. TYÇ öncelikle Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) yetkisi altında verilen yeterlilikleri, Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) yetkisi altında verilen yeterlilikleri, Yükseköğretim Kurulu'nun (YÖK) koordinasyonu ve gözetimi altında verilen yükseköğretim yeterliliklerini kapsamaktadır; zamanla belirli sorumlu kurumların yetkisi altında verilen diğer yeterlilikleri de içerecektir. Türkiye işgücü piyasasında mevcut olan ve ihtiyaç duyulacak olan birçok mesleki yeterlilik TYÇ kapsamında yer alacaktır. TYÇ, MEB ve MYK'nın yeterlilik sistemlerinin yanı sıra Türkiye Yükseköğretim Yeterlilikler Çerçevesi'nden (TYYÇ) oluşmaktadır.

Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi ile Türkiye'deki mevcut yeterliliklerin kapsayıcı bir çerçevede bütünleştirilmesi, yeterliliklerin kalitesinin artırılması, hayat boyu öğrenmenin teşvik edilmesi ve sistematik olarak desteklenmesi, ulusal ve uluslararası şeffaflığın ve tanınırlığın en üst düzeye çıkarılması ve toplumun tüm bireyelerine fırsatlar sunulması amaçlanmaktadır.

Türkiye Yeterlilikler Çerçevesinin hazırlanması, geliştirilmesi, güncellenmesi ve yeterliliklerin kalite güvencesinin sağlanmasına yönelik ölçütlerin belirlenmesi işlemleri 5544 sayılı Kanununun 23 üncü maddesine göre MYK tarafından yürütülür. Bu madde kapsamında MEB, YÖK, MYK ve ilgili kurumlardan oluşan kurul, komisyon ve çalışma grupları gibi danışma, karar alma ve uygulama birimlerinin kuruluş ve işleyişi düzenlenmiştir.

MYK'nın TYÇ'nin geliştirilmesi ve uygulanması konusunda yerine getireceği görevler ve koordinasyon rolünün ayrıntıları TYÇ Yönetmeliğinde detaylandırılmıştır. Ancak, TYÇ'nin uygulanması ve amaçlandığı şekilde bir bütün olarak hayata geçirilmesi için tüm paydaşların TYÇ'yi içselleştirmesi ve uygulama sürecine belirli bir ölçüde katılması ve katkı sağlaması gerekmektedir. TYÇ tasarımı kabul edilmesi, eğitim ve öğretim sisteminde uygulanması ve sürdürülebilir bir şekilde hayata geçirilmesi için ilgili kurum ve kuruluşlar arasında işbirliğinin tesis edilmesi elzemdir. Başta MEB ve YÖK olmak üzere ilgili paydaşların TYÇ'ye ilişkin görev ve sorumlulukları ile MYK ile ilişkilerine dair esaslar TYÇ Yönetmeliğinde ayrıntılı olarak düzenlenmiştir.

Temel yeterliliklerin geniş ölçekte kazanılması, Türkiye'nin eğitim politikalarında bir önceliktir. Bazı seviye tanımlayıcıları bir veya daha fazla anahtar yetkinlikle ilişkili olmasına rağmen, TYÇ seviyeleri belirli bir eğitim ve öğretim programına atıfta bulunmadığından, anahtar yetkinlikler TYÇ'nin seviye tanımlayıcılarına somut olarak aktarılmamıştır. Öte yandan, TYÇ'de yer alan yeterliliklerin tamamında olmasa da birçoğunun öğrenme çıktılarında anahtar yeterlilikleri görmek mümkündür. Temel yeterliliklerin eğitim ve öğretim programlarının öğrenme çıktılarına uygun şekillerde dâhil edilmesi esastır.

6. Kaynaklar

1. <https://www.symfos-youth.eu/en/results/io3-symfos-for-youth-care-blended-learning-approach/>
2. <https://www.cedefop.europa.eu/en/projects/european-qualifications-framework-eqf>
3. <https://europa.eu/europass/en/description-eight-efq-levels>
4. <https://www.oecd.org/education/innovation-education/2698228.pdf>
5. <https://www.careerguide.com/career/online-career-counselling/9-key-values-of-career-counselling-for-career-counselors>
6. https://www.cedefop.europa.eu/files/5193_en.pdf



Co-funded by
the European Union

The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the contained therein.