

RESEARCH

Open Access

ARAŞTIRMA

Açık Erişim

Küresel Çapta Kariyer Psikolojik Danışmanı Eğitimi ve Türkiye İçin Öneriler

Career Counselor Training Across the Globe and Suggestions for Turkey

Samet Şahin , Duygu Arıcı , Dilek Yelda Kağncı  & Diğdem Müge Siyez 

Yazar Bilgileri

Samet Şahin

Doktora Öğrencisi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir, Türkiye.
sahin.samet@ogr.deu.edu.tr

Duygu Arıcı

Lisans Öğrencisi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir, Türkiye.
duygu.arici@ogr.deu.edu.tr

Dilek Yelda Kağncı

Prof. Dr., Ege Üniversitesi, İzmir, Türkiye.
yelda.kagnici@ege.edu.tr

Diğdem Müge Siyez

Prof. Dr., Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir, Türkiye.
didem.siyez@deu.edu.tr

ÖZET

Özellikle son yirmi yıldaki teknolojik ve ekonomik değişiklikler, bireylerin kariyer gelişimlerini değiştirmiş ve ugratmıştır ve ugratmaya da devam etmektedir. Çeşitliliğin ve bununla birlikte de belirsizliğin ortasında, birey kariyerini şekillendirirken daha da fazla desteğe ihtiyaç duyabilmektedir. Bu doğrultuda, günümüzde kariyer psikolojik danışmanlığı hizmetlerinin küresel çapta daha ulaşılabilir hâle getirilmesine çalışılmaktadır. Farklı ülkeler, bu hizmetlerin nitelikli olarak sunulabilmesi için bazı adımlar atmaktadır. Bununla birlikte, her ülkenin bu noktadaki seyri aynı değildir. Bu çalışmada, küresel çapta her kıtadan ülkeler seçilmiş ve ulaşılabilen bilgilere dayanarak, ülkelerdeki kariyer psikolojik danışmanı eğitim ve sertifikasyon/ruhsatlandırma süreçleri açıklanmıştır. Avrupa kıtasını temsilen İngiltere, Danimarka, Almanya, Rusya, Yunanistan, Romanya ve İtalya; Asya kıtasını temsilen Çin, Hindistan ve Japonya; Afrika kıtasını temsilen Mısır, Nijerya ve Güney Afrika; Kuzey ve Güney Amerika kıtalarını temsilen Kanada, Amerika Birleşik Devletleri ve Brezilya ve Okyanusya kıtasını temsilen Avustralya ve Yeni Zelanda seçilmiştir. Tarama sonucunda, ülkelerin izlediği politikalar arasında önemli farklılıklar olduğu görülmüştür. Bu farklılıklar şu şekilde bulgulanmıştır: (a) hizmet alanları; (b) başvuru koşulları; (c) sertifikasyon türü; (d) sertifikasyon geçerliliği ve (e) mezuniyet koşulları. Son olarak Türkiye'deki durum tartışılmış ve küresel çaptaki örneklerden yola çıkılarak bazı öneriler sunulmuştur.

Makale Bilgileri

Anahtar Kelimeler

Kariyer; Psikolojik Danışma; Rehberlik; Danışman; Eğitim

Keywords

Career; Counseling; Guidance; Counselor; Education

Makale Geçmişi

Geliş: 15.04.2023

Düzeltilme: 06.07.2023

Kabul: 22.06.2023

ABSTRACT

Technological and economic changes, especially in the last twenty years, have changed the career development of individuals and continue to do so. Amid diversity and uncertainty, individuals may need even more support while shaping their careers. In this context, efforts are being made to make career counseling (or career guidance) services more accessible globally. Different countries on different continents are taking some steps so that these services can be provided with quality. However, not every country's progress is the same. In this study, countries from each continent were selected globally, and based on the information available, career counselor training and certification/licensing processes in those countries are explained. The selected countries were as follows: England, Denmark, Germany, Russia, Greece, Romania and Italy representing Europe; China, India and Japan representing Asia; Egypt, Nigeria and South Africa representing Africa; Canada, the United States and Brazil representing North and South America; and Australia and New Zealand representing Oceania. As a result, substantive differences were detected across the selected countries' policies. These differences were identified as follows: (a) service area; (b) application requirements; (c) mode of certification; (d) certification validity; and (e) completion requirements. Finally, the situation in Turkey was discussed, and some suggestions were made.

Atf için: Şahin, S., Arıcı, D., Kağncı, D. Y., & Siyez, D. M. (2023) Küresel Çapta Kariyer Psikolojik Danışmanı Eğitimi ve Türkiye İçin Öneriler. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 6(2), 19-39. <https://doi.org/10.58501/kpdd.12838011>

Etik Bildirim: Bu çalışmada bilimsel araştırma etik kurallarına uyulmuştur.

GİRİŞ

21. yüzyıl, bilgi çağı veya dijital çağ olarak adlandırılmaktadır ve bu çağın öne çıkan özelliği değişimdir. Özellikle son yirmi yıldaki teknolojik ve ekonomik değişimlerin yaşamın her alanını dönüşüme uğrattığını söylemek mümkündür. Ancak bu alanlardan belki de en başta geleni, bireylerin mesleki yaşamları veya daha kapsayıcı bir ifadeyle, kariyer gelişimleridir. COVID-19 döneminden itibaren daha da net bir şekilde görüldüğü üzere, bir yandan uluslararası veya uzaktan çalışmaya olanak tanıyan yeni iş türleri ortaya çıkarken, öte yandan rekabet ve işsizlik baş göstermektedir. Literatürde sıklıkla vurgulandığı gibi değişimle birlikte belirsizlik de artmaktadır (Del Corso vd., 2011; Skrbiš & Laughland-Booÿ, 2019). Bireyler bu tabloya uyum gösterebilmek için çocukluktan itibaren yeni bilgi ve beceriler edinmek durumunda kalmakta ve zaman zaman çözmekte zorlandıkları kariyer sorunlarıyla karşılaşmaktadırlar. Bu da kariyer hizmetlerine duyulan ihtiyacı arttırabilmektedir.

Kariyer psikolojik danışmanlığı, bireylerin kariyer gelişimiyle ilgili sorunlarına odaklanan bir kariyer hizmetidir. Profesyonel bir danışmanlığı ifade eden bu süreçte meslek seçimi yapma, kariyer sürecinde çeşitli kararlar verme, iş stresiyle başa çıkma veya iş arama gibi çeşitli kariyer sorunları ele alınmaktadır (Niles & Harris-Bowlsbey, 2016). İlk başta ayrı bir uzmanlık alanı olarak 1900'lerin başında Amerika Birleşik Devletleri'nde başlayan kariyer psikolojik danışmanlığı hizmetleri günümüze kadar birçok ülkeye yayılmış ve gelişimini sürdürmüştür (Herr vd., 2004). Bu hizmetler ilk olarak yalnızca meslek seçimine ve mesleki kararlara odaklı olmuştur ve bu odak, “mesleki rehberlik” kavramıyla öne çıkmıştır. Bu kavram, zaman içerisinde yaşam boyu kariyer gelişimi yaklaşımının benimsenmesiyle birlikte yerini, “kariyer psikolojik danışmanlığı”na bırakmıştır (Yeşilyaprak, 2020). Bu yaklaşıma göre kariyer, yalnızca bireyin çalışma yaşamını veya mesleğinde yükselmesini ifade etmez. Bu gelişimsel bakış açısıyla birlikte kariyer, bireyin boş zamanında sürdürdüğü etkinlikleri, karar verme tarzlarını, meslekleri kapsamındaki görevlerini, yaşam rollerini, benlik kavramını ve diğer pek çok unsuru içermektedir. Tüm bu ilgili unsurların birleşimiyle bireyin kariyer gelişimini teşkil etmektedir (Eryılmaz ve Mutlu, 2017).

Günümüzde kariyer psikolojik danışmanlığı mesleğine ilişkin görüşler, hizmetler, talepler ve politikalar küresel çapta farklılıklar gösterebilmektedir. Bu noktada, ülkenin nüfusu, ekonomik durumu, eğitim sistemi, kültürel atmosferi vb. birçok etken söz konusudur. Ancak 2000'lerden itibaren ifade edildiği üzere, kariyer psikolojik danışmanlığı hizmetleri küresel çapta sosyopolitik bir araç hâline gelmektedir (Herr, 2003). Nitekim bireylerin kariyer gelişimlerinin hem bireysel hem de ulusal bazda yapabileceği olumlu etkileri tahayyül edebilmek kolaydır. Örneğin, toplamda 38 ülkenin üyeliğini barındıran ve Türkiye'nin de kurucu üyelerinden biri olduğu İktisadi İşbirliği ve Gelişme Teşkilatı (Organisation for Economic Co-operation and Development – OECD), özellikle kariyer rehberliğinin önemine ilişkin şunları söylemektedir: “Etkili kariyer rehberliği, bireylerin potansiyellerine ulaşmalarına, ekonomilerin daha verimli olmalarına ve toplumların daha adil olmalarına yardımcı olur... Yeniliğe, yaratıcılığa ve rekabete güç vermek üzere insan yeteneğinin geliştirilmesi ve yetiştirilmesi için kolaylaştırıcı bir işlev sergiler. Öğrenmeye yönelik yaşam boyu yaklaşımların ... uygulanmasına yardımcı olur. Çalışma dünyası giderek daha karmaşık bir hâle geldikçe, kariyer rehberliği de bireyler, işverenler ve toplum için her zamankinden daha önemli bir hâle gelmektedir” (OECD, 2019, s. 3). Bu doğrultuda, çeşitli ülkeler vatandaşlarının kariyer gelişimini desteklemek üzere kariyer psikolojik danışmanlığına ilişkin bazı adımlar atmaktadır ancak her hizmetin sunumunda olduğu gibi, bu hizmetin niteliğini koruyabilmek de önemli görünmektedir. Bu hizmetlerin kime, kim tarafından, nasıl bir içerikle veya nasıl bir yöntemle sunulacağı ve bunların nasıl denetleneceği gibi sorular kaçınılmazdır. Özellikle de bu hizmetin niteliğini

belirleyecek en önemli bileşeninse hizmet veren kariyer psikolojik danışmanı olduğu söylenebilir. Bu da, kariyer psikolojik danışmanı eğitiminin ve sertifikasyonunun (veya ruhsatlandırmasının) önemine parmak basmaktadır.

Bu çalışmanın amacı, küresel çapta her kıtadaki bazı ülkelerden örnekler vererek kariyer psikolojik danışmanı eğitimi ve sertifikasyon süreçlerini açıklamak ve Türkiye'deki durumu tartışarak bazı önerilerde bulunmaktır. Bu doğrultuda, “kariyer”, “psikolojik danışmanlık” ve “kariyer (psikolojik) danışmanlığı” anahtar kelimeleri üzerinden, ilgili ülkenin adıyla birlikte Google Scholar veri tabanlarında arama yapılmıştır. Konu itibarıyla yalnızca makalelere değil, uluslararası ölçekli kitaplara da ulaşabilmek arzu edilmiştir. Ayrıca devletlerin veya kariyer kuruluşlarının bilgi kanallarına ulaşabilmek adına Google arama motoru üzerinden de aramalar yapılmıştır. Ülkelerin seçiminde, kıtalardaki ülkelerin dağılımına dikkat edilmiş, aynı kıtanın farklı bölgelerinden örnekler alınmıştır. Ülkelerdeki kariyer danışmanlığı hizmetlerine ilişkin değerlendirmelerde, bu çalışmanın amacı uyarınca, eğitim ve sertifikasyon süreçlerine vurgu yapılmıştır.

Avrupa

İngiltere. Kariyer psikolojik danışmanlığı İngiltere’de genellikle kariyer rehberliği olarak ifade edilmektedir ve temel amacı yaşam boyunca bireylere iş dünyasıyla ilgili geçişlerinde destek sağlamaktır. Diğer birçok ülkedekinden farklı olarak İngiltere’de okullardaki öğrencilere sunulan psikolojik danışma, kariyer rehberliğinden ayrı olarak ele alınmaktadır (Bimros & Hughes, 2013). Kariyer rehberliği uygulayıcıları kariyer psikolojik danışmanı, kariyer koçu ve kariyer gelişimi destekçisi olarak adlandırılabilir.

Birleşik Krallık’ın ulusal kariyer servisinde belirtildiği üzere, bu alanda yetişmenin üç yolu mevcuttur (National Careers Service, t.y.): (1) üniversite eğitimi; (2) çıraklık ve (3) bu role doğru ilerlemek. *Üniversite eğitimi*; lisans sonrası üniversite bünyesinde kariyer rehberliği alanında bir diploma programını veya bir yüksek lisans programını tamamlamak anlamına gelmektedir. Bu programlar tam zamanlı olarak bir yıl, yarı zamanlı olarak ise iki yıl sürmektedir. *Çıraklık*; istihdam çalışanı (employability practitioner) veya kariyer gelişimi çalışanı (career development professional) olarak 24 aylık bir yüksek çıraklık dönemini tamamlamak anlamına gelmektedir. Son olarak *bu role doğru ilerlemek* de mümkündür. Kariyer destek yardımcısı (careers support assistant) veya gençlik hizmetçisi (youth worker) olarak çalışmaya başladıktan sonra birey, işverenin sponsorluğunda genel anlamda rehberlik, kariyer bilgilendirmesi, kariyer rehberliği ve gelişimi gibi mevzuatlarla tanımlı olan bazı yeterlilik seviyelerine yükselebilir. Birey bu nitelikleri gösterdikten sonra, Birleşik Krallık’ın Kariyer Gelişimi Enstitüsü’nden (Career Development Institute – CDI), Kariyer Gelişiminde Yeterlilik (Qualification in Career Development – QCD) alabilir.

Danimarka. Danimarka’da da kariyer psikolojik danışmanlığının daha çok rehberlik kavramıyla öne çıktığı görülmektedir. Danimarka Eğitim Bakanlığı’nın tanımına göre rehberlik, “genç bireylere kendi becerilerinin, ilgilerinin ve olanaklarının daha çok bilincinde olmalarına yardım eden, böylelikle eğitim ve istihdam konusunda daha nitelikli kararlar almalarını sağlayan devamlı bir süreç” olarak ifade edilir (UVM, 2008; akt. Plant & Thomsen, 2012). 2003 yılında eğitimde ve mesleki rehberlikte kapsamlı bir reforma gidilmiş, rehberlik okul bünyesinden kaldırılarak belediye/bölge merkezlerine taşınmıştır. Bu merkezler okullarla, diğer eğitim kuruluşlarıyla ve ilgili ortaklarla birlikte çalışmaktadır.

Danimarka’da kariyer rehberliği eğitimi iki şekilde olmaktadır. İlk olarak, üniversite bünyesinde bir yüksek lisans eğitimi tamamlamak mümkündür. Toplamda 60 AKTS (Avrupa Kredi Transfer Sistemi) olan bu eğitime her dönem 20 öğrenci kabul edilmektedir ve doktora imkânı mevcuttur (Andreassen vd., 2019). Bu program dört modül sunmaktadır: (1) Kariyer Rehberliği ve Kariyer Gelişim Kuramları; (2) Kariyer Rehberliği, Toplum ve Rehberlik Politikaları; (3) Kariyer Rehberliği Yöntemleri; ve (4) Tez Çalışması (Plant & Thomsen, 2012). İkinci olarak, yine üniversite bünyesinde bir diploma programı tamamlamak mümkündür. Toplamda 60 AKTS olan bu programa her dönem 150 öğrenci kabul edilmektedir ve doktora imkânı yoktur (Andreassen vd., 2019). Bu program şu dört modülden oluşmaktadır: Rehberlik ve Rehberlik Uygulayıcısı, Rehberlik ve Birey, Rehberlik ve Toplum ve Tez Çalışması. Her iki program için de kabul şartları en az iki yıllık bir yükseköğretim programını tamamlamış olmak ve iki yıl ilgili alanda bir çalışma deneyimine sahip olmaktır. İki program da yarı zamanlı olarak iki yıla yayılan bir şekilde sunulmaktadır (Plant & Thomsen, 2012).

Almanya. Almanya’da kariyer rehberliğinin sağlanması geleneksel olarak mesleki eğitim ve istihdam sektöründe eğitim rehberliğiyle mesleki rehberlik arasındaki ayrıma dayanmaktadır. Eğitim rehberliğinden farklı olarak, mesleki rehberlik şunları içerir (Euroguidance, 2022):

- a) Yerel İstihdam Büroları’na/İş Merkezi’ne yerleştirme ve psikolojik danışmanlık,
- b) Federal İstihdam Kurumu’nda kariyer rehberliği,
- c) Belediye eğitim rehberliği,
- d) Yetişkin eğitim merkezleri,
- e) Odalarda (örn. ticaret veya sanayi odaları) kariyer rehberliği,
- f) İleri eğitim sağlayıcıları tarafından rehberlik.

Alman Kanunu’na göre (Sosyal Kanun III), Federal İstihdam Kurumu (FİK) gençlere ve yetişkinlere, işgücü piyasasına katılan veya girmeyi planlayanlar için ileri eğitim için rehberlik de dahil olmak üzere mesleki rehberlik sunmak zorundadır (CEDEFOP, 2020). Federal İstihdam Kurumu tarafından özel olarak eğitilmiş öğretmenler, sosyal hizmet görevlileri, okul psikologları ve iş birliği yapan mesleki rehberlik uygulayıcıları, okulda psikolojik danışmanlık sağlamaktadırlar. İstihdam, sürekli eğitim ve işsizlikten kaçınma alanlarında rehberlik, FİK tarafından tüm vatandaşlara ücretsiz olarak sağlanmaktadır. Bu, esas olarak, genellikle eğitilmiş danışmanlar olan ve danışanları için bir eylem planı belirlemeden önce onların beceri ve yeterliliklerini değerlendiren yerleştirme görevlileri tarafından gerçekleştirilmektedir (Euroguidance, 2022).

Gençlik İstihdam Büroları, Almanya’da 25 yaşın altındaki gençlerin danışmanlık ve entegrasyon ihtiyaçlarından sorumludur. Gençlik İstihdam Büroları’nda, iş bulma bürolarından, iş bulma merkezlerinden ve gençlik yardım kuruluşlarından psikolojik danışmanlar birlikte çalışmaktadırlar ve eğitim ve işe geçişlerinde gençlere koordineli ve bireysel destek sunmaktadırlar. Ayrıca, çoğu belediye yetişkin eğitim merkezlerine sahiptir. Hem genel eğitim hem de sürekli mesleki eğitim ve öğretim sağlamaktadırlar (Euroguidance, 2022).

Diğer birçok ülkede olduğu gibi, Almanya’da da kariyer rehberliği (yasal olarak) düzenlenmiş bir meslek değildir. Eğitim gereksinimleri, hizmet sağlayıcıları tarafından belirlenmekte ve hizmetin sağlandığı ortama göre değişmektedir (CEDEFOP, 2020). Her sektör veya rehberlik sağlayıcı kendi

gereksinimlerini tanımlar. FİK kendi Uygulamalı Çalışma Bilimleri Üniversitesi'ni (UÇBÜ; Hochschule der Bundesagentur für Arbeit – HdBA) yönetmektedir. Burada kariyer psikolojik danışmanları, İstihdam Büroları'nda teoriyle pratiği yakından ilişkilendiren üç yıllık çok disiplinli bir lisans programı okumaktadırlar. Çalışma alanları arasında kamu yönetimi, işveren odaklı iş teşvik danışmanlığı, çalışan entegrasyonu ve sosyal güvenlik yer almaktadır (Euroguidance, 2022). Modüller; farklı hedef grupları için psikolojik danışma teknikleri, işgücü piyasası ve eğitim sistemi ve eğilimleri, sosyoloji, network kurma olmak üzere yoğun bir eğitim içermektedir (CEDEFOP, 2020). Ayrıca UÇBÜ, işgücü piyasası odaklı rehberliğe odaklanan bir yüksek lisans programı (5 dönem) sunmaktadır. Bu programa ek olarak, Yerel İstihdam Büroları ve İş Merkezleri'nde çeşitli akademik geçmişlere sahip olan ve diğer görevlerden kariyer rehberliğine geçen personel için kurum içi eğitim ve ileri eğitim de vardır.

Bununla birlikte birçok üniversite, farklı profillere sahip rehberlik veya koçluk alanında yüksek lisans kursları sunmaktadır. Örneğin, University of Applied Sciences Münster rehberlik, arabuluculuk ve koçluk; University of Applied Sciences Frankfurt iş dünyasında rehberlik, koçluk ve süpervizyon; Dresden Üniversitesi psikolojik danışmanlık yüksek lisansı; Kassel Üniversitesi koçluk, örgütsel gelişim ve süpervizyon; University of Applied Sciences Kempten ise süpervizyon, organizasyonel danışmanlık ve koçluk programları sunmaktadır (CEDEFOP, 2020).

2006 yılında, Eylül 2006'da bir sivil toplum derneği şekli olarak Ulusal Eğitim, Meslek ve İstihdam Odaklı Rehberlik Forumu (Nationales Forum Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung – NFB) kuruldu. Forum kariyer rehberliği sağlayıcıları için bir kalite güvencesi konsepti geliştirmiştir (NFB, 2006). Bu rehberlik kalite standartları (BeQu – Beratungsqualität) beş alandan oluşur: a) kapsayıcı ilkeler (danışan odaklılık, gönüllü ve gelişmeye açık, şeffaflık ve erişilebilirlik, etik ilkeler, sürekli kalite geliştirme), b) psikolojik danışmanlık yeterlilikleri ve profesyonellik, c) süreç standartları (çalışma ilişkisi, bireysel ihtiyaçların değerlendirilmesi, ilgi alanları, problem çözme yaklaşımı), d) kurumsal standartlar (misyon, yapılar ve süreçler, kurum ve iletişim kültürü, personel ve malzeme kaynakları, iş birliği ve networkler) ve öz yeterlilik ve yetkinliklerin şekillendirilmesi gibi toplumsal bağlam ve hedefler. Kariyer rehberliği hizmetleri sunan ve kalite geliştirme konseptini uygulamakla ilgilenen herhangi bir kuruluş, Ulusal Rehberlik Forumu'ndan destek alabilir (CEDEFOP, 2020). Bunun yanı sıra, Alman Kariyer Danışmanlığı Derneği'nin koymuş olduğu kariyer danışmanlığı standartları ve etik ilkeler de mevcuttur (DGFK, t.y.).

Rusya. Kariyer psikolojik danışmanlığı Rusya'da ayrı bir uzmanlık alanı olarak görülmemektedir. Okullarda ve üniversitelerde psikologlar, psikolojik danışma merkezlerindeki psikolojik danışmanlar tarafından uygulanmaktadır. Kariyer psikolojik danışmanlığı belediyelerin aile ve çocuklara psikolojik hizmet sunulan merkezlerinde de belirli bir düzeyde yapılmaktadır (Curie vd., 2013).

Yunanistan. Kariyer psikolojik danışmanlığının Yunanistan'da yükseköğretim sistemi içerisinde kariyer psikolojik danışmanlığı bir uzmanlık alanı olarak belirmesi, 1998 yılında Atina Yüksek Teknoloji Eğitim Enstitüsü'nde olmuştur (Malikiosi-Loizos & Ivey, 2012). Bu yıllar kariyer rehberliğini ve psikolojik danışma yöntemlerini yeniden yapılandırma çalışmalarını geçmiş ancak bu çabalar, Yunanistan'ı 2009'da vurmuş olan ekonomik krizle birlikte sekteye uğramıştır. 2010 yılından sonra kamu harcamalarını minimize etmek adına ilgili daireler ve örgütler feshedilmiş, birleşmiş veya yeniden yapılandırılmıştır. Bunların akabinde, EOPPEP olarak bilinen Ulusal Nitelik Sertifikasyonu ve Mesleki Rehberlik Örgütü kurulmuştur ve şu anda Yunan Eğitim Bakanlığı'nın idaresinde işlev görmektedir. EOPPEP'nin kariyer

psikolojik danışmanlığı bağlamındaki işlevi Yunan Eğitim Bakanlığı'yla Çalışma Bakanlığı'na uzmanlık sağlamak ve 3879/2020 maddeli Yunan yasası uyarınca ifade edildiği gibi, kariyer rehberliğinin yaşam boyu devam eden bir süreç olarak milli düzeyde uygulanmasını sağlamaktır (Kassotakis, 2017).

Bu doğrultuda EOPPEP kariyer rehberliğinin eğitim ve uygulama standartlarını koruyarak uygulayıcıları temel ve ileri olmak üzere iki düzeyde sertifikalandırmaktadır (CEDEFOP, 2020). *Temel düzey* için gerekli şartlar herhangi bir lisans derecesine sahip olmak, yazılı sınavlarda başarılı olmak ve yüz yüze bir kariyer rehberliği oturumu gerçekleştirerek, yerinde değerlendirmeye tâbi tutulmaktadır. Temel düzeyin şartlarını karşılayanlar kariyer rehberliği uygulama yeterliğini kazanmaktadır. *İleri düzey* için gerekli şartlar ise kariyer rehberliğinde bir lisans, yüksek lisans veya doktora derecesine sahip olmaktır ve burada yazılı veya uygulamalı herhangi bir değerlendirme söz konusu değildir. Temel düzeyden farklı olarak ileri düzeydeki profesyoneller süpervizyon, araştırma ve geliştirme yeterliklerini kazanmaktadırlar.

Romanya. Romanya'da kariyer psikolojik danışmanlığı, okul psikolojik danışmanlığından ayrı bir yere sahiptir. Kariyer psikolojik danışmanlığı büyük oranda, Amerika Birleşik Devletleri temelli olan Global Kariyer Gelişimi Destekçisi (Global Career Development Facilitator – GCDF) adlı eğitim programıyla bağlantılıdır. Uluslararası bir sertifikasyon aracı olarak işlev gören bu program, Romanya'da üniversitelerin yüksek lisans programlarıyla da bütünleştirilmiş hâldedir. Eğitim programı Romanyalı bir uzman grubu tarafından, çalışma yaşamına dair yerel ve bölgesel talepler doğrultusunda oluşturulmuştur (Szilagyi, 2008).

İtalya. İtalya'da son yirmi yılda kariyer hizmetlerine yönelik büyük bir ilgi artışı yaşanmış olsa da, kariyer psikolojik danışmanlığı büyük oranda düzenlemelerden yoksundur. Eğitimi veya uygulamayı standartlaştıran herhangi bir kabul görmüş düzenleme yoktur. Kariyer psikolojik danışmanlığı; öğretmen, psikolog, sosyolog veya ekonomist olarak eğitim görmüş çeşitli profesyoneller tarafından sunulmaktadır. Üniversite bünyesinde spesifik olarak kariyer psikolojik danışmanlığı eğitimi sunan programlar olsa da bunlar nispeten kısa süreli hizmet içi eğitimlerdir. Lisans, lisansüstü veya derece olarak sayılan diploma programları mevcut değildir (Soresi vd., 2004).

Asya

Çin. Çin'de kariyer psikolojik danışmanlığını ulusal bazda standardize eden bir düzenleme, Çin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından 1999 yılında oluşturulmuş ve 2005 yılında revize edilmiştir. Bu standarda göre "kariyer rehberleri", iş başvurusunda bulunanlara iş arama, istihdam ve kariyer gelişimi konusunda, işverenlere de işe alım konusunda danışmanlık veren kişilerdir (Çin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2005; akt. Jin, 2018).

Bakanlığın belirlediği standartlara göre dört derece vardır: Kariyer uygulayıcısı (4. derece), yardımcı kariyer psikolojik danışmanı (3. derece), kariyer psikolojik danışmanı (2. derece) ve kıdemli kariyer psikolojik danışmanı (1. derece). En temelden başlayarak eğitim almak için gereken başvuru koşulları ilgili bir işte bir yıldır devamlı olarak çalışmış olmak veya iki yıllık bir yüksekokul derecesine (veya dengi bir eğitim seviyesine) sahip olmaktır. Eğitim bazı yetkilendirilmiş kurumların bünyesinde, toplamda 200 saat, yüz yüze olmaktadır ve içerik olarak mesleki etik, temel bilgi ve mesleki beceriyi kapsamaktadır. Değerlendirme aşamasında adaylar mesleki etik, kuram ve bir vaka çalışması yönünden değerlendirilmektedir. Herhangi bir staj veya süpervizyon zorunluluğu yoktur (Jin, 2018).

Yine, Çin’de yurt içi veya yurt dışı temelli başka eğitim ve sertifikalandırma yolları da mevcuttur. Yurt dışı temelli sertifikalandırmaya bir örnek olarak Kariyer Gelişimi Danışmanı Sertifikası (The Career Development Advisor Certificate) verilebilir. 2011 yılında Tayvan menşeli Psikolojik Değerlendirme Şirketi (Psychological Assessment Company – PAC), Amerika Birleşik Devletleri’ndeki Ulusal Kariyer Gelişim Derneği’yle (National Career Development Association – NCDA) anlaşarak, Kariyer Gelişimini Destekleme eğitimlerini (Facilitating Career Development, detaylar için bkz. www.facilitatingcareerdevelopment.com) Çin’de de sunmak içinde girişimde bulunmuştur. Böylece PAC bu eğitimlerin kapsamına dayanarak, Çin için kurs içerikleri, değerlendirme yöntemleri ve kariyer eğitimi sistemi hazırlamıştır. Bu eğitimi tamamlayanlar hem NCDA hem de PAC tarafından ortak olarak verilen sertifikayı alabilmektedirler. Ayrıca PAC sertifika almış bireyler için aylık, üç aylık ve yıllık süpervizyon sağlamakta, yeni teorileri ve araçları tanıtılmaktadır (Jin, 2018).

Hindistan. Hindistan’da kariyer psikolojik danışmanlığı diğer Asya ülkelerine kıyasla çok daha popülerleşmiş durumda görünmektedir. Ülke çapında Çin’dekine benzer şekilde NCDA iş birlikli sertifika programları olduğu gibi (örn. International Certified Career Coach – ICCC, bkz. www.mindler.com/iccc), bazı enstitü ve üniversitelerde yüksek lisans programları da mevcuttur (örn. The Rajiv Gandhi National Institute of Youth Development ve SNDT Women’s University). Bununla birlikte, Hindistan Hükümeti, Ulusal Kariyer Hizmetleri (National Career Services – NCS) adlı bir hizmeti hayata geçirmiştir. Bu hizmet kariyer psikolojik danışmanlığı ve rehberlik, beceri geliştirme ve yerleşme olmak üzere üç bölüme ayrılmaktadır (bkz. www.ncs.gov.in). Bünyesindeki kariyer danışmanları ve mesleki rehberlerle birlikte ulusal çapta nitelikli çevrim içi ve çevrim dışı kariyer hizmetleri sunmaktadır.

NCS, kariyer danışmanları için oluşturduğu networke katılmak için üç yol belirlenmiştir (Chadha vd., 2018).

- a) Psikoloji, sosyal hizmet, eğitim, psikolojik danışmanlık, çocuk gelişimi veya özel eğitim alanlarından birinde yüksek lisans yapmış olmak ve ilgili alanda en az bir yıllık deneyime sahip olmak.
- b) Geçerli bir üniversiteden alınmış herhangi bir lisans derecesi, bununla birlikte geçerli bir kuruluştan alınmış Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık diploması ve ilgili alanda en az bir yıllık deneyime sahip olmak.
- c) Geçerli bir üniversiteden lisansüstü derecesi ve bununla birlikte Ulusal Eğitim Araştırmaları ve Eğitim Konseyi (National Council of Educational Research and Training – NCERT) gibi geçerli bir kuruluştan alınmış Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık diploması.

Japonya. Japonya’da kariyer hizmeti sağlayıcıları 2016 yılı itibarıyla, kariyer psikolojik danışmanı (veya kariyer müşaviri, yani “career consultant”) olarak tek bir unvan altında toplanmıştır ve bu unvanı elde edebilmek için ulusal çapta bir sınav belirlenmiştir. Bu sınava giriş için Japon Çalışma, Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığı tarafından (t.y.) belirlenen temel müfredat şöyledir (Mizuno vd., 2018): (1) kariyer müşavirliğinin önemi, roller ve etkinlikler – 10 saat; (2) kariyer gelişim kuramları, iş yaşamı, eğitim sistemi ve bireye dair bilgi sahibi olma – 30 saat; (3) bireyle ve grupta psikolojik danışma becerileri – 70 saat; (4) eğitim/bilgilendirme, iş birliği, sevk, konsültasyon ve kişisel tutum hakkında mesleki ve etik davranışlar – 20 saat; (5) kariyerle ilgili diğer konular – 10 saat.

Eğitimin ardından adaylar yazılı bir sınav, bir beceri sergileme egzersizi ve bir eleme mülakatından geçmek zorundadırlar. Ayrıca kariyer müşavirleri her beş yılda bir olmak üzere 38 saatlik (8 saat bilgi ve 30 saat beceri) ilave bir eğitimden geçerek sertifikalarını yenilemek zorundadırlar (Mizuno vd., 2018). Geçmiş tarihli mevcut bilgilere göre, sertifikasyon için herhangi bir lisans programını tamamlamış olma şartı yoktur (Grabosky vd., 2013).

Afrika

Mısır. Mısır'da grup danışmanlığı, çift danışmanlığı ve kariyer psikolojik danışmanlığı gibi belirli danışmanlık türleri hakkında hâlâ çok az şey bilinmektedir (Mikmehar, 2015). 1950'lerin ortalarından bu yana Mısır genel, teknik ve yükseköğretimde kariyer rehberliği hizmetlerinin özelliklerini sunan çeşitli girişimlerde bulunmuştur. Özel ve kamu olmak üzere birçok üniversite, oryantasyon faaliyetleri, iş fuarları, meslek günleri ve yerleştirme hizmetleri dahil olmak üzere, çoğunlukla programlarının başında ve sonunda kariyer rehberliği hizmetlerinin bileşenlerine sahiptir. Kariyer psikolojik danışmanlığında mevcut eğitim kursları genellikle teoriktir ve pratik eğitime çok az odaklanılmaktadır. Hâlihazırda kariyer rehberliği uzmanları kadrosu bulunmamaktadır (Sultana & Watts, 2007).

Nijerya. Mesleki rehberlik ve kariyer psikolojik danışmanlığı Nijerya'da psikolojik danışmanlığın odak noktası kariyer psikolojik danışmanlığı olmuş ve okullarda kök salmıştır. Nijerya üniversitelerinde rehberlik ve psikolojik danışmanlık programlarının alt uzmanlık alanları yoktur. Bu doğrultuda kariyer psikolojik danışmanlığı da genel ders programının içinde yer almaktadır. Ancak üniversite eğitim programlarında kariyer psikolojik danışmanlığına ilişkin sunulan dersler isim ve içerik yönüyle büyük farklılıklar göstermektedir. Örneğin, Benin Üniversitesi'nde psikolojik danışman adayları "Mesleki ve Kariyer Rehberliği" dersini almaktayken, Ambrose Alli Üniversitesi'nde "Eğitimsel ve Mesleki Rehberlik" dersi verilmektedir ve bu ders lisans düzeyinde değil, doktora düzeyinde sunulan altı zorunlu dersten biridir (Aluede vd., 2005).

Güney Afrika. Güney Afrika'da Psikoloji Meslek Kurulu (Professional Board of Psychology – PBP) tarafından ruhsatlandırılan üç meslek grubu vardır. Bunlar; psikometrist, psikolojik danışman ve psikologdur. Kariyer psikolojik danışmanlığıyla ilgili konular psikolojik danışmanlık alanının içerisinde görülmektedir. Ruhsatlı bir psikolojik danışman olabilmek için bu kurul tarafından akredite edilmiş dört yıllık bir psikoloji lisans derecesini tamamlamak ve ayrıca bir psikolog gözetiminde altı aylık bir uygulama gereklidir. Süpervizör durumundaki psikoloğun da aynı kuruldan en az üç yıldır ruhsatlı olması şarttır (Pillay & Smith, 2013).

Kuzey ve Güney Amerika

Kanada. Kariyer psikolojik danışmanlığının Kanada'da uzun bir geçmişi vardır. 1900'lerin başında istihdam bürolarıyla başlayan mesleki rehberlik ve kariyer psikolojik danışmanlığı hizmetleri 1950'lerin başlarında uygulamalı psikolojinin, özellikle de danışmanlık psikolojisinin bir uzantısı olarak tanımlanmıştır (Neault vd., 2013). Kanada'da yaygın olarak, kariyer ve istihdam hizmetlerindeki profesyoneller "kariyer gelişimi uygulayıcısı" unvanını kullanmaktadırlar. Bununla birlikte, "kariyer psikolojik danışmanı" unvanıysa danışmanlık psikolojisi alanında yüksek lisans derecesine sahip olanlar tarafından kullanılmaktadır. Bu iki unvanın birbirinden farklı ancak örtüşmekte olan uygulama, eğitim ve profesyonel yeterlilik kapsamını yansıttığı kabul edilmektedir. Ancak özellikle İngilizce konuşulan Kanada üniversitelerinde kariyerle ilgili konular psikoloji ve eğitim programlarının içinde yalnızca bir

seçmeli ders olarak verilmektedir. Dolayısıyla da kariyer gelişimi uygulayıcısı olma yolunda ilerlemeyen psikolojik danışmanlar, tam olarak kariyer psikolojik danışmanı olamamaktadır (Bezanson vd., 2016).

Kariyer gelişimi uygulayıcısı olmak için çeşitli kurslar veya dernekler aracılığıyla eğitim almak mümkündür. Bölgelere göre farklılık göstermekle birlikte bu eğitim programları genellikle; Kariyer Gelişimi Uygulamaları İçin Etik, Kariyer Gelişim Kuramları, Modelleri ve Stratejileri, Özgeçmiş Yazma ve Ön Yazı Oluşturma, Kariyer Gelişim Uygulaması, Kariyer Kararı Verme, Kariyer Geçiş Yönetimi, Grupla İstihdam Danışmanlığı, Mesleki Rehabilitasyona Giriş, İş Piyasası Bilgisi, Çevrim İçi Platformlar ve Sosyal Medya, Mülakat Becerileri ve Vaka Yönetimi konularını içermektedir (CPC, 2018).

Kanada'da kariyer gelişimi uygulayıcıları için çeşitli kurumların bölgesel bazda verdiği eğitimler olmasına rağmen, yakın zamana kadar ulusal bir sertifikasyon sistemi bulunmamaktadır. 2021'de Kanada Kariyer Gelişimi Vakfı (Canadian Career Development Foundation – CCDF) öncülüğünde sabit bir ulusal sertifikalandırma yaklaşımı geliştirilmiş ve pilot uygulamayla test edilmiştir. Ancak hayata geçmek üzere bütçe desteği beklemektedir (CCDF, t.y.).

Amerika Birleşik Devletleri. Amerika Birleşik Devletleri kariyer psikolojik danışmanlığı alanında en önde gelen ülkelerden biridir. 1900'lerin başından bu yana, mesleki rehberlik ve kariyer psikolojik danışmanlığı, üzerinde önemle durulan bir alan olmuştur. 1913 yılında mesleki rehberler için kurulmuş olan Ulusal Mesleki Rehberlik Derneği (National Vocational Guidance Association – NVGA), 1985 yılında yeniden adlandırılarak, Ulusal Kariyer Gelişimi Derneği (National Career Development Association – NCDA) olmuştur (Evans vd., 2013).

Amerikan Ulusal Kariyer Gelişimi Derneği (NCDA) bugüne dek gerek ABD'de gerek dünyanın farklı ülkelerinde kariyer psikolojik danışmanlığında eğitim ve sertifikasyon kuruluşu olarak hizmetini sürdürmektedir. *NCDA kariyer psikolojik danışmanlığı hizmetlerinin sunumunda uzmanlaşacak kişiler yetiştirmek üzere* Sertifikalı Kariyer psikolojik danışmanı (CCC) eğitimi vermektedir. Bu sertifikasyon, öncelikle bir kariyer psikolojik danışmanlığı uygulaması veya diğer kariyer psikolojik danışmanlığıyla ilgili hizmetlerle uğraşan ve psikolojik danışman eğitimi, danışmanlık psikolojisi, rehabilitasyon danışmanlığı veya yakından ilgili diğer danışmanlık alanlarında lisansüstü düzeyde olan kişiler için tasarlanmıştır.

NCDA aracılığıyla sertifikalı kariyer psikolojik danışmanı olmak için adayların aşağıdaki üç şarta uyması gerekmektedir (NCDA, t.y.):

- (a) Psikolojik danışman eğitimi, danışmanlık psikolojisi veya yakından ilgili bir alanda lisansüstü derecenin başarıyla tamamlanması.
- (b) Bir kariyer psikolojik danışmanının veya deneyimli bir kariyer profesyonelinin gözetiminde, derece öncesi veya sonrasında kariyer psikolojik danışmanlığında en az 600 saatlik klinik deneyimi olması veya NCDA ya da geçerli diğer merciler aracılığıyla kariyer gelişiminde araştırma, teori veya uygulamada en az 60 saatlik onaylı sürekli eğitim görmesi; veya NCDA Kariyer Gelişimini Destekleme (Facilitating Career Development) kursunu başarıyla tamamlanması.
- (c) Çevrim içi yeterlilik değerlendirmesinin ve referans kontrolünün başarıyla tamamlanması.

Psikolojik Danışmanlık ve İlgili Eğitim Programlarının Akreditasyonu Konseyi (Council for Accreditation of Counseling and Related Educational Programs – CACREP) tarafından onaylanan kariyer psikolojik danışmanlığı lisansüstü programlarından mezun olanlar, mezuniyet sonrası

değerlendirme sürecini atlayarak bu sertifikaya sahip olabilmektedir. Bununla birlikte, sertifika sahipleri sertifikalarını güncel tutmak üzere üç yılda bir 30 saatlik eğitimi tamamlamak zorundadırlar.

Brezilya. Brezilya’da psikolojik danışmanlık, 1920’lerde hem okullarda hem de toplumda mesleki ve eğitimsel seçimler konusunda bireylere yardım etmek amacıyla ortaya çıkmıştır. İlk eğitim ve kariyer rehberliği faaliyetleri, 1924’te São Paulo’daki mekanik öğrencileri için bir kariyer rehberliği kursu oluşturan İsviçreli mühendis Roberto Mange tarafından yürütülmüştür. Brezilya’daki kariyer psikolojik danışmanlığı hareketi 1980’lerden bu yana genişlemiş ve daha fazla görünürlük kazanmıştır (Midgett vd., 2013).

Brezilya’da kariyer psikolojik danışmanlığı hizmeti sunan profesyoneller genellikle yükseköğretim kurumlarından mezun olan psikologlar veya eğitimcilerdir. Bununla birlikte, yalnızca kariyer psikolojik danışmanlığına özgü bir eğitim diploması veya sertifikalandırma sistemi yoktur. İlgili bilgi ve beceriler genellikle kariyer ve eğitim rehberliği alanlarında dersler ve stajlar sunan psikoloji programları aracılığıyla kazanılmaktadır (Melo-Silva vd., 2004). Psikoloji programlarının dışında, üniversitelerin veya çeşitli kuruluşların bünyesinde sunulan bazı kurs programları da mevcuttur. Ancak kariyer psikolojik danışmanlığının herhangi bir profesyonel tarafından ana faaliyet alanı olarak sürdürülmesi oldukça nadirdir (Midgett vd., 2013).

Okyanusya

Avustralya. Avustralya’da kariyer psikolojik danışmanlığı, çeşitli disiplinlerden profesyoneller tarafından (örn. psikoloji, eğitim, rehberlik ve psikolojik danışmanlık) sağlanabilmektedir. Mesleki standartlara göre kariyer gelişimi hizmeti için onaylanan bir dizi lisansüstü derece programı vardır. Avustralya Kariyer Endüstrisi Konseyi (Career Industry Council of Australia – CICA), kariyer geliştirme uygulayıcıları için uygun bir eğitim, öğretim ve sürekli mesleki gelişim standartlarının belirlenmesi ve sürdürülmesini sağlamak için sektöre öncülük etmektedir. An itibarıyla, Avustralya’nın çeşitli üniversitelerinde lisans veya lisansüstü düzeyde sertifika ve diploma programları bulunmaktadır. Bu programlar Kariyer Gelişimi, Kariyer psikolojik danışmanlığı, Okul Rehberliği ve Psikolojik Danışmanlık gibi adlarla farklılaşmaktadır (CICA, 2023).

Yeni Zelanda. Yeni Zelanda’da rehberlik ve psikolojik danışmanlık hizmetleri 1900’lerin başlarında genellikle işsiz, okulu erken bırakan, ağırlıklı olarak erkek çocuklar başta olmak üzere gençlerin mesleki ve eğitimsel ihtiyaçlarını karşılamak için yürütülen mesleki rehberlik hizmetleri biçiminde ortaya çıkmıştır. Zaman içerisinde ise her demografik özellikten bireye sunulan bir hizmet olma yolunda evrilmiştir. Kariyer psikolojik danışmanlığı alanında, yükseköğretim düzeyinde kariyere özel nitelik kazanma fırsatları ancak yakın zamanda ortaya çıkmıştır (Miller & Furbish, 2013).

1996’da Auckland Teknoloji Enstitüsü (şimdi Auckland Teknoloji Üniversitesi), kariyer danışmanları yetiştirmek için ilk olarak kariyer gelişimi lisansüstü sertifikasını tanıtmıştır. Bu, 2000 yılında Auckland Teknoloji Üniversitesi’nde yüksek lisans diploması olacak biçimde genişletilmiş ve 2005 yılında Yeni Zelanda’da kariyer psikolojik danışmanlığı alanında kariyer gelişiminde uzmanlık olarak tek lisansüstü yeterliliği sunmaya başlamıştır. Marlborough Teknoloji Enstitüsü (Institute of Technology) ve Otago Politeknik (Otago Polytechnic) de kariyer psikolojik danışmanlığında uzmanlık sağlayan yükseköğretim kurumlarından (Miller & Furbish, 2013).

Küresel Çaptaki Farklılıklar

Mevcut bilgiler değerlendirildiğinde, küresel çapta kariyer psikolojik danışmanlığına ilişkin bazı önemli farklılıklar olduğu göze çarpmaktadır. Bazı ülkelere dair sınırlı bilgiye ulaşılabilmişse de, bu farklılıkları genel anlamda şu başlıklarla ele almak mümkündür: a) hizmet alanları; (b) başvuru koşulları; (c) sertifikasyon türü; (d) sertifikasyon geçerliliği ve (e) mezuniyet koşulları.

(A) Hizmet alanları. Göze çarpan farklılıklardan ilki, ülkelerin kariyer psikolojik danışmanlığına ilişkin hizmetlerinin sunulduğu yaşam dönemleridir. Bazı ülkelerde bu hizmetlerin daha çok örgün eğitimle sınırlı kaldığı görülmektedir. Örneğin, mesleki rehberlik ve kariyer psikolojik danışmanlığına dair tanımlamalar bazı ülkelerde (örn. Danimarka ve Almanya) daha çok “genç bireyler” üzerinden yapılmakta ve/veya bu hizmetler okul psikolojik danışmanlığı hizmetleri içinde tanımlanmaktadır (örn. Rusya, Mısır ve Nijerya). Öte yandan, özellikle Amerika ve Avrupa başta olmak üzere çoğu ülkede ise kariyer hizmetleri yaşam boyu sunulan bir hizmet olarak öne çıkmaktadır. Bu ülkelerde (İngiltere, Romanya, Amerika Birleşik Devletleri ve Hindistan) kariyer psikolojik danışmanlığı ayrı bir uzmanlık alanı olarak görülmekte ve “kariyer gelişimi” vurgusuyla birlikte bu hizmetler her yaşta bireye sunulmaktadır.

(B) Başvuru koşulları. Kariyer psikolojik danışmanı eğitim ve sertifikasyonundaki ikinci farklılık, mevcut programlara alınacak olan adayların kabul koşullarıdır. Kariyer psikolojik danışmanının ilgili programa katılmadan önce hangi lisans, yüksek lisans veya diploma programından mezun olması gerektiği sorusu, küresel çapta farklı şekillerde yanıtlanmaktadır. Örneğin, Güney Afrika’da alan sınırlaması mevcuttur. Kariyer psikolojik danışmanlığı psikolojik danışma alanının bir hizmeti olarak görülmekte ve yalnızca psikoloji kökenli bireylerin sertifikasyonu sağlanmaktadır. Eğitim, psikolojik danışmanlık, sosyal hizmet, özel eğitim veya insan kaynakları gibi alanlarla sınırlama getiren ülkeler de mevcuttur. Hindistan da dahil olmak üzere bu metinde yer alan İngilizce konuşan ülkeler bu kategoriye girmektedir. Burada yenilikçi olan İngiltere’dir. İngiltere’de gençlik çalışanı (youth worker) olarak çalışmaya başlayarak veya ulusal çıraklık sisteminde kariyer psikolojik danışmanının yanında çıraklık yaparak yükselmek mümkündür. Hiçbir alan sınırlaması getirmeyen ülkeler ise Danimarka, Almanya, Yunanistan, Çin ve Japonya’dır.

(C) Sertifikasyon türü. Üçüncü olarak, çoğu ülkede sertifikasyon sürecinde üniversitelerin rol oynadığı görülmektedir. Kariyer psikolojik danışmanlığını ayrı bir uzmanlık alanı olarak kabul eden ülkelerde, üniversite bünyesinde lisans, yüksek lisans veya diploma programını tamamlamak gerekmektedir. Bununla birlikte, İngiltere, Romanya, Hindistan ve ABD gibi ülkelerde çeşitli enstitü ve kuruluşlardan eğitim ve sertifika almak da mümkün görünmektedir. Üniversite dışı sertifikalandırma sunan ülkeler ise Yunanistan, Çin ve Japonya’dır. Bu ülkelerde ulusal yeterlilik kazanmak isteyen adaylar bakanlığın bünyesinde eğitim veya sınava tâbi tutulmaktadır.

(D) Sertifikasyon geçerliliği. Göze çarpan dördüncü farklılık, sertifikasyonun yurt içindeki veya yurtdışındaki kurum ve kuruluşlar tarafından sağlanmasıdır. İngilizce konuşan ülkelerde (İngiltere, Güney Afrika, Kanada, ABD, Avustralya ve Yeni Zelanda) sertifikasyon için kendi eğitim ve politikalarının olduğu görülmektedir. Bu noktada kariyer psikolojik danışmanlığı hizmetlerinin tarihsel olarak ABD’de gelişmesi ve bu gelişmelerin aynı dilde ve benzer sosyokültürel bağlamlarda adaptasyonunun daha kolay olması olası bir etkidir. Bununla birlikte, ABD menşeli kuruluşlarla iş birliği hâlinde, ancak yerel dile ve bağlama uyarlanmış sertifikasyonlar sunan ülkeler de vardır (örn.

Romanya, Çin ve Hindistan). Yurt dışıyla resmî bir iş birliği olmaksızın sertifikasyon sunan ve İngilizce konuşmayan iki ülke ise Yunanistan ve Japonya'dır. Kariyer psikolojik danışmanlığına dair belirli bir meslek tanımı olmamakla birlikte, yurt içi eğitim ve kurslar sunan diğer bir ülke de Almanya'dır.

(E) Mezuniyet koşulları. Son olarak, eğitimlerin tamamlanma koşullarında bazı farklılıklar olduğu görülmektedir. Örneğin, Yunanistan'da adayların yüz yüze bir kariyer rehberliği oturumu gerçekleştirmesi, Japonya'da bir beceri sergileme egzersizine tâbi tutulmaları ve Güney Afrika'da bir psikoloğun gözetiminde altı aylık bir uygulama yapması gerekmektedir. İçerik değişse de, belirli bir düzeyde süpervizyon sağlanmaktadır. Buna karşılık, Çin'de yurt içi temelli sertifikasyonda herhangi bir süpervizyon şartı yoktur; adaylar vaka çalışması sunmaktadırlar.

Türkiye'de Kariyer Psikolojik Danışmanlığı

Türkiye'de kariyer psikolojik danışmanlığı hizmetlerinin çıkış noktası, bireylerin meslek seçme ve iş bulma sürecine yardım amacıyla Rehberlik Araştırma Merkezleri ve okullardaki rehberlik servisleri olmuştur. İlk olarak, 1950'lerde Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde Test ve Araştırma Bürosu ve bununla birlikte Rehberlik Merkezi kurulmuştur. Amerika Birleşik Devletleri'nden alınan çeşitli ilgi ve yetenek testleri Türkçeye uyarlanmış (Tan, 2000), böylelikle kariyer ölçme ve değerlendirmesinde bazı adımlar atılmıştır. 1970'lerden bu yana ise önce pilot okullarda, sonra da ülke genelindeki okullarda rehberlik servisleri başlatılmış ve eğitim fakültelerinde rehberlik ve psikolojik danışmanlık için önce lisans daha sonra ise yüksek lisans programları başlatılmıştır (Şahin, 2016). Mesleki rehberlik ve kariyer psikolojik danışmanlığı uzun yıllar okullarda psikolojik danışmanların temel bir görevi olarak öğrencilere sunulmuştur ve sunulmaya da devam etmektedir. Özellikle, 2008 yılında Yüksek Öğretim Kurumu (YÖK) tarafından alınan bir kararla, "Mesleki Rehberlik" ve "Mesleki Rehberlik Uygulamaları" dersleri tüm rehberlik ve psikolojik danışmanlık programlarında zorunlu hâle getirilmiştir.

Bununla birlikte, son yirmi yıl içerisinde kariyer psikolojik danışmanlığı ayrı bir uygulama alanı olarak öne çıkmaya başlamıştır. 2003 yılında Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi'nde "İnsan Kaynakları ve Kariyer Danışmanlığı Yüksek Lisans Programı" açılmıştır ve bununla birlikte, İnsan Kaynakları Yönetimi ve Kariyer Danışmanlığı Araştırma ve Uygulama Merkezi kurulmuştur (Yeşilyaprak, 2020). Bu alanda uzmanlaşma sağlayan tezlî ve tezsiz lisansüstü programların sayısı beş veya altıyken, doktora programı sayısı ikidir (Yeşilyaprak, 2019). Ayrıca 2012 yılında Türkiye İş Kurumu (İŞKUR), kaydı olan her işsiz bireyin bir "iş ve meslek danışmanı" olması planıyla, farklı alanlarda eğitim görmüş üniversite mezunlarını bir sertifika programıyla yetiştirmiş ve sonrasında bu kişileri sınavla belgelendirerek, "iş ve meslek danışmanı" unvanıyla istihdam etmeye başlamıştır (Temur, 2014).

Son birkaç yıl itibarıyla, Türkiye'de mesleki rehberlik ve kariyer psikolojik danışmanlığına ilişkin hizmetler sunan çeşitli bireyler bulunmaktadır. Bunlar; okul psikolojik danışmanları/rehber öğretmenler; öğrencileri özel kurumlarda merkezi sınavlara hazırlayan "tercih danışmanları", özel danışma merkezlerindeki ruh sağlığı uzmanları, İŞKUR'da istihdam edilen iş ve meslek danışmanları, serbest çalışan kariyer danışmanları, istihdam bürolarında görevli personeller ve şirketlerin insan kaynakları birimindeki personeller (kariyer ve yetenek yönetimi uzmanları) ve kariyer koçlarıdır (Yeşilyaprak, 2019). Ancak son dönemde kariyer psikolojik danışmanlığını ayrı bir meslek alanı olarak tanımlamak üzere atılan bazı adımlar mevcuttur. Türkiye'de ulusal meslek standartlarını belirleyen Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK), "iş ve meslek elemanı" (6. seviye) ve "kariyer ve yetenek yönetimi uzmanı" (6. seviye) haricinde, "kariyer psikolojik danışmanı" (7. seviye) için belirlenen mesleki standartları onaylamıştır. Söz

konusu Kariyer Psikolojik Danışmanı 7. Seviye Ulusal Mesleki Standardı, Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Derneği (PDR-DER) tarafından hazırlanmıştır. Eğitim, danışmanlık ve insan kaynakları alanlarındaki kişi, kurum ve kuruluşların görüşleri alınarak değerlendirildikten sonra, MYK'nin yönetim kurulunca onaylanmış ve Resmî Gazete'de yayınlanmıştır (Yılmaz, 2022).

Bu standarda göre kariyer psikolojik danışmanının görevleri şunlardır (MYK, 2017):

- a. İş sağlığı ve güvenliği ve çevre koruma ile ilgili önlemleri uygulamak
- b. İş organizasyonu yapmak
- c. Kariyerle ilgili konularda bireysel ve grup değerlendirmeleri yapmak
- d. Kariyer rehberliği yapmak
- e. Bireylerin mesleki konulardaki gelişimine destek olmak
- f. Kuruluşla iş gücü piyasası ve/veya eğitim kuruluşları arasındaki iş birliğini geliştirici faaliyetleri organize etmek
- g. Organizasyon ve örgütlere yönelik kariyer psikolojik danışmanlığı yapmak
- h. Kariyer araştırma ve geliştirme çalışmaları yapmak
- i. Kariyer psikolojik danışmanlığı hizmetlerinin kalitesini geliştirmek
- j. Kariyer gelişim faaliyetlerini yürütmek

Kariyer psikolojik danışmanlarını “ölçme, değerlendirme ve belgelendirme” başlığı altında bulunan ifadeyse şöyledir: “Kariyer Psikolojik Danışmanı (Seviye 7) meslek standardını esas alan ulusal yeterliliklere göre belgelendirme amacıyla yapılacak ölçme ve değerlendirme, gerekli şartların sağlandığı ölçme ve değerlendirme merkezlerinde yazılı ve/veya sözlü teorik ve uygulamalı olarak gerçekleştirilecektir” (MYK, 2017). Bununla birlikte, adayların hangi bölümlerden mezun olmaları gerektiği, eğitim ve değerlendirme süreçlerinin nasıl olacağına ilişkin somut bilgilere rastlanmamaktadır. 2023 yılı itibarıyla, mevcut düzenlemelerin askıda olduğu söylenebilir.

Sonuç ve Türkiye İçin Öneriler

Bu çalışmada farklı ülkelerin kariyer psikolojik danışmanlığına ilişkin politikaları incelenmiştir. Bu incelemeler doğrultusunda kariyer psikolojik danışmanlığı alanında özellikle hizmet alanları, başvuru koşulları, sertifikasyon türü, sertifikasyon geçerliliği ve mezuniyet koşulları açısından farklı uygulamalar olduğu görülmüştür.

Türkiye’de kariyer psikolojik danışmanlığı hizmetlerinin en yaygın şekilde okullarda verildiğini söylemek mümkündür. Psikolojik danışmanların önemli bir bölümünün okullarda istihdam edilmesinin bu noktada bir rolü olduğu söylenebilir. Bununla birlikte ülkeler arasında karşılaştırma yapıldığında, kariyer psikolojik danışmanlığında öne çıkan birçok ülkede yetişkinlere yönelik kariyer psikolojik danışmanlığı hizmetlerinin olduğuna rastlanmaktadır (örn. İngiltere, Romanya, Amerika Birleşik Devletleri ve Hindistan). 21. yüzyıldaki iş piyasasının koşulları ve özellikle de Türkiye’de ne eğitimde ne de istihdamda olan gençlerin %24,7’lik oranları dikkate alındığında (TÜİK, 2022), bu hizmetlerin Türkiye’de de yaygınlaştırılması gerekli görünmektedir.

Elbette Türkiye’de de yaşam boyu kariyer hizmeti sunma yolunda çabaların olduğunu söylemek mümkündür. Özellikle Mesleki Yeterlik Kurumu’nun (2017) girişimlerinin kariyer psikolojik danışmanlığı alanı açısından önemli olduğu düşünülmektedir. Nitekim herhangi bir meslek elemanı yetiştirmeden önce, o mesleğin tanımlanması ve gereken niteliklerinin belirlenmesi şarttır. Bu noktada

Türkiye’de bu bağlamda önemli bir adım atılmış olsa da, yıllar içerisinde herhangi bir gelişme olmadığı görülmektedir. Bu doğrultuda, başlatılan bu mesleki standartlaştırma sürecinin devam ettirilmesinin gerektiği düşünülmektedir. Kariyer psikolojik danışmanlığının kendi başına bir meslek hâline gelmesi, K-12 dışında kariyer hizmetlerinin yaygınlaşmasına katkı sağlayabilir.

Diğer bir önemli konuysa, kariyer psikolojik danışmanlığı alanında çalışacak meslek elemanlarının eğitimleridir. Dünya genelinde bu bağlamda bir standart olmadığı gibi, benzer şekilde Türkiye’de de kariyer alanında farklı alan mezunlarının faaliyet gösterebildiği görülmektedir. Mesleki rehberlik hizmetlerinden çok daha kapsamlı bir süreç olması nedeniyle kariyer psikolojik danışmanlığı hizmetinin mutlaka kariyer psikolojik danışmanlığı yeterliklerine sahip bireyler tarafından verilmesi yönünde yaptırımlara ihtiyaç duyulmaktadır.

Türkiye’de Rehberlik ve Psikolojik Danışma (RPD) lisans programlarından mezun olan psikolojik danışmanlar kariyer psikolojik danışmanlığı hizmeti sunmaktadır. Ancak bilindiği üzere her ne kadar 2018 RPD lisans programlarında kariyer danışmanlığı alan seçmeli dersleri ve “Mesleki Danışma” ve “Mesleki Rehberlik Uygulamaları” gibi zorunlu dersler olsa da, bu derslerle donanımlı kariyer psikolojik danışmanı yetiştirmek mümkün değildir. Listelenen ülkelerdeki örneklerde görüldüğü üzere (örn. Danimarka), kariyer psikolojik danışmanlığı kendi başına bir uzmanlık alanı olarak 60 AKTS’lik veya 1-2 yıllık eğitimler kapsamında sunulmaktadır. Bu bağlamda RPD anabilim dallarının bir an önce bölüm olması ve uzmanlık alanları doğrultusunda lisans ve lisansüstü düzeyde psikolojik danışman yetiştirmesi gerekmektedir. YÖK’ün bu konuda anabilim dallarının önünü açması, kariyer psikolojik danışmanlığı alanının gelişmesine büyük oranda katkı sağlayacaktır.

Formal eğitim dışında yurt dışında olduğu gibi, bu alana spesifik, nitelikli sertifika programları da bir alternatif olarak değerlendirilebilir. İlgili yasal düzenlemelerin ardından, gerekli sertifikasyonun üniversite bünyelerine taşınması atılabilecek başka bir adım olabilir. Lisans eğitimi üzerine verilebilecek bu eğitimlerin ulusal standartlara göre, teorik eğitimle birlikte süpervizyon eşliğindeki uygulamaları kapsayacak şekilde oluşturulması gerekmektedir. Küresel çaptaki ülkelerde dikkat çeken uygulamalardan biri de süpervizyon ilkesini yansıtan uygulamalardır (örn. Yunanistan, Japonya, Güney Afrika). Ancak bu eğitim programlarını oluşturacak ve uygulayacak profesyonellere büyük oranda ihtiyaç vardır ve Türkiye’de kariyer psikolojik danışmanlığı alanında profesyonel eğitim verecek akademisyen veya uygulamacı sayısının son derece az olması önemli bir sorun teşkil etmektedir (Yeşilyaprak, 2019).

Son ve bağlantılı olarak, eğitim ve uygulama için yerel model ve materyallere de ihtiyaç duyulduğunu söylemek mümkündür. Her ülkenin sosyokültürel ve ekonomik durumu açısından ne kadar farklı olabileceği düşünüldüğünde, yurt dışındaki ülkelerin kariyer gelişimi ve danışmanlığına ilişkin teorilerini, uygulamalarını ve materyallerini doğrudan almak ideal olmayacaktır. Kültüre duyarlı bir bakış açısıyla Türkiye özelinde gerekli düzenlemelerin yapılmasının da son derece önemli olduğu düşünülmektedir.

Kaynakça

- Aluede, O., McEachern, A. G., & Kenny, M. C. (2005). Counseling in Nigeria and the United States of America: Contrasts and similarities. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 27, 371-382.
- Andreassen, I.H., Einarsdóttir, S., Lerkkanen, J. vd. (2019). Diverse histories, common ground and a shared future: the education of career guidance and counselling professionals in the Nordic countries. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 19(2), 411-436. <https://doi.org/10.1007/s10775-018-09386-9>

- Bezanson, L., Hopkins, S., & Neault, R. A. (2016). Career guidance and counselling in Canada: Still changing after all these years. *Canadian Journal of Counselling and Psychotherapy*, 50(3). <https://cjc-rcc.ucalgary.ca/article/view/61123>
- Bimros, J. & Hughes, D. (2013). Counseling in England. T. H. Hohenshil, N. E. Amundson, & S. G. Niles (Eds.), *Counseling around the world: An international handbook* içinde (s. 183-191). Wiley/American Counselling Association.
- CCDF. (t.y.). *Certification*. <https://ccdp-pcdc.ca/en/certification>
- CEDEFOP. (2020). *Greece: Certification of career guidance counsellors*. <https://www.cedefop.europa.eu/en/news/greece-certification-career-guidance-counsellors>
- CEDEFOP. (2020). *Inventory of lifelong guidance systems and practices - Germany*. *CareersNet national records*. <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country-reports/inventory-lifelong-guidance-systems-and-practices-germany>
- Chadha, N. K., Gambhir, V. & Mahavidyalya, C. (2018). The State of Career Services and Career Professionals in India. Yoon, H. J., Hutchison, B., Maze, M., Pritchard, C., & Reiss, A. (Eds.). *International practices of career services, credentials, and training* içinde (s. 112-127). National Career Development Association.
- CICA. (2023). *Professional Standards*. <https://cica.org.au/professional-standards/>
- CPC. (2018). *The Canadian Certified Career Development Practitioner*. <https://careerprocanada.ca/the-canadian-certified-career-development-practitioner-ccdp/>
- Currie, C. L., Kuzmina, M. V., Nadyuk, R. I. & Yevdoschenko, S. V. (2013). Counseling in Russia. T. H. Hohenshil, N. E. Amundson, & S. G. Niles (Eds.), *Counseling around the world: An international handbook* içinde (s. 253-262). Wiley/American Counselling Association
- Del Corso, J. J., Rehfuß, M. C., & Galvin, K. (2011). Striving to adapt: Addressing Adler's work task in the 21st century. *The Journal of Individual Psychology*, 67(2), 88–106.
- DGFK. (t.y.). DGfK Standards und ethische Grundsätze. <https://www.dgfk.org/ethische-grundlagen.html>
- Evans, M., Duffey, T., Erford, B. T. & Gladding, S. T. (2013). Counseling in the United States. T. H. Hohenshil, N. E. Amundson, & S. G. Niles (Eds.), *Counseling around the world: An international handbook* içinde (s. 323-331). Wiley/American Counselling Association.
- Euroguidance. (2022). *Guidance System in Germany*. <https://www.euroguidance.eu/guidance-system-in-germany>
- Grabosky, T. K., Ishii, H. & Mase, S. (2013). Counseling in England. T. H. Hohenshil, N. E. Amundson, & S. G. Niles (Eds.), *Counseling around the world: An international handbook* içinde (s. 97-106). Wiley/American Counselling Association.
- Herr, E. L. (2003). The future of career counseling as an instrument of public policy. *The Career Development Quarterly*, 52, 8-19. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2003.tb00622.x>
- Herr, E. L., Cramer, S. H., & Niles, S. G. (2004). *Career guidance and counseling: Through the lifespan* (6. bs.). Pearson Education Inc.
- Hutz-Midgett, A., Pereira Teixeira, M. A., & Hutz, C. S. (2013). T. H. Hohenshil, N. E. Amundson, & S. G. Niles (Eds.), *Counseling around the world: An international handbook* içinde (s. 371-379). Wiley/American Counselling Association.

- Jin, L. (2018). Career Services and Professionals in Mainland China's Educational Settings. Yoon, H. J., Hutchison, B., Maze, M., Pritchard, C., & Reiss, A. (Eds.). *International practices of career services, credentials, and training* içinde (s. 49-80). National Career Development Association.
- Kassotakis, M. (2017). Career counselling and guidance in Greece. R. Sultana (Ed.). *Career guidance and livelihood planning across the Mediterranean* içinde (s. 303-322). Springer.
- Malikiosi-Loizos, M., & Ivey, A. E. (2012). Counseling in Greece. *Journal of Counseling and Development*, 90, 113-118. <https://doi.org/10.1111/j.1556-6676.2012.00016.x>
- Melo-Silva, L. L., Lassance, M. C. P., & Soares, D. H. P. (2004). A orientação profissional no contexto da educação e trabalho. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 5(2), 31-52.
- Mesleki Yeterlilik Kurumu. (2017). *Kariyer Psikolojik Danışmanı Seviye 7 Ulusal Meslek Standardı*. <https://www.myk.gov.tr/index.php/tr/haberler/34-meslek-standartlar-dairesi-bakanl/4576-okul-psikolojik-danman-ve-kariyer-psikolojik-danman-taslak-yeterlilikleri-hazrlan>
- Mikhemar, S. (2013). Counseling in Egypt. T. H. Hohenshil, N. E. Amundson, & S. G. Niles (Eds.), *Counseling around the world: An international handbook* içinde (s. 275-281). Wiley/American Counselling Association.
- Miller, J. H., & Furbish, D. S. (2013). Counseling in the New Zealand. T. H. Hohenshil, N. E. Amundson, & S. G. Niles (Eds.), *Counseling around the world: An international handbook* içinde (s. 349-370). Wiley/American Counselling Association.
- Mizuno, S., Ozawa, Y. & Matsumoto, K. (2018). Career Services and Professionals in Japan. Yoon, H. J., Hutchison, B., Maze, M., Pritchard, C., & Reiss, A. (Eds.). *International practices of career services, credentials, and training* içinde (s. 128-136). National Career Development Association.
- National Careers Service (t.y.). *Careers adviser*. <https://nationalcareers.service.gov.uk/job-profiles/careers-adviser>
- NCDA (t.y.). *Certified Career Counselor (CCC)*. https://www.ncda.org/aws/NCDA/pt/sp/credentialing_ccc
- Neault, R. A., Shepard, B. C., Benes, K. E., & Hopkins, S. (2013). Counseling in Canada. T. H. Hohenshil, N. E. Amundson, & S. G. Niles (Eds.), *Counseling around the world: An international handbook* içinde (s. 303-314). Wiley/American Counselling Association.
- NFB (2006). Nationales Forum Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung e.V. (nfb). <https://www.forum-beratung.de/das-nationale-forum-beratung-in-bildung-beruf-und-beschaeftigung-e-v/>
- Niles, S. G. & Harris-Bowlsbey, J. (2016). *Career development interventions in the 21st century* (5. bs.). New Jersey: Pearson Merrill Prentice Hall.
- OECD. (2019). *Investing in career guidance*. https://www.oecd.org/education/career-readiness/Investing%20in%20Career%20Guidance_en.pdf
- Pillay, Y., & Smith, S. D. (2013). Counseling in South Africa. T. H. Hohenshil, N. E. Amundson, & S. G. Niles (Eds.), *Counseling around the world: An international handbook* içinde (s. 47-56). Wiley/American Counselling Association.
- Plant, P., & Thomsen, R. (2012). Career guidance in Denmark: Social control in a velvet glove. *Orientacion y Sociedad*, (11).
- Skrbiš, Z. & Laughland-Booÿ, J. (2019). Technology, change, and uncertainty: maintaining career confidence in the early 21st century. *New Technology, Work and Employment*, 34, 191-207. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12151>

- Soresi, S., Nota, L., & Lent, R. W. (2004). Relation of Type and Amount of Training to Career Counseling Self-Efficacy in Italy. *The Career Development Quarterly*, 52(3), 194–201. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2004.tb00641.x>
- Sultana, R. G. & Watts, A. G. (2007). *Career guidance in the Mediterranean region: Comparative analyses (MEDA ETE regional project)*. <https://www.etf.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/career-guidance-mediterranean-region-comparative-analyses>
- Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. D. Brown & L. Brooks (Ed.), *Career choice and development* (2. bs) içinde (s. 197-261). San Francisco: Jossey-Bass
- Szilagyi, A. A. (2008). The GCDF certification around the world—Review of counseling and guidance. *Official Journal of the Hellenic Society of Counselling and Guidance*, 86–87, 153–157.
- Şahin, C. (2016). Amerika ve Avrupa’da Meslek/Kariyer psikolojik danışmanlığı (Amerika, Almanya ve Türkiye Örneği). *International Journal of Eurasia Social Sciences*, 25, 87-98.
- Tan, H. (2000). Psikolojik Danışma ve Rehberlik: Teori ve Uygulama (3. bs). M. E. Basımevi
- Temur, S. (2014). Artık herkesin bir iş ve meslek danışmanı var. *İstihdamda 3İ Dergisi*, 13, 3-4.
- TÜİK. (2022). *İstatistiklerle Gençlik*. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Genclik-2021-45634>
- Yeşilyaprak B. (2020) Mesleki Rehberlik ve Kariyer psikolojik danışmanlığına Giriş. Yeşilyaprak B. (Ed.). *Mesleki Rehberlik ve Kariyer psikolojik danışmanlığı: Kuramdan Uygulamaya* içinde (s. 2-40). Pegem Akademi Yayıncılık.
- Yeşilyaprak, B. (2019). Türkiye’de Mesleki Rehberlik ve Kariyer psikolojik danışmanlığı Hizmetleri: Güncel Durum ve Öngörüler. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 2(2) , 73-102.
- Yılmaz, O. (2022). Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Yeterlilikleri. Bacanlı F., Büyükgöze Kavas A. (Ed.). *Kariyer Psikolojik Danışmasında Çağdaş Kuramlar, Yaklaşımlar ve Modeller* içinde (s. 436-454). Pegem Akademi Yayıncılık.

Extended Abstract

Career counseling services, which started in the United States in the early 1900s as a separate area of expertise, have spread to many countries and continued to develop until today (Herr et al., 2004). These services initially focused only on career choice and professional decisions, and this focus came to the fore with the concept of “vocational guidance”, which later on left its place to “career counseling” with the adoption of a life-long career development approach over time (Yeşilyaprak, 2020).

Today, opinions, services, demands and policies regarding career counseling differ globally. However, as expressed since the 2000s, career counseling services have become a sociopolitical tool on a global scale (Herr, 2003). In this direction, various countries are taking some steps regarding career counseling to support the career development of their citizens, but it seems important to maintain the quality of this service, as it is the case in every service being provided. This highlights the importance of career counselor training and certification (or licensing).

The aim of this study was to explain career counselor training and certification processes by giving examples from some countries in every continent on a global scale and to discuss the situation in Turkey and make some suggestions. Accordingly, the selected countries were as follows: England, Denmark, Russia, Greece, Romania and Italy representing Europe; China, India and Japan representing Asia; Egypt, Nigeria and South Africa representing Africa; Canada, the United States and Brazil representing North and South America; and Australia and New Zealand representing Oceania.

Global Differences

In result, substantive differences were detected across the policies that the selected countries follow. These differences were identified as follows: (a) service area; (b) application requirements; (c) mode of certification; (d) certification validity; and (e) completion requirements.

A) Service area. The first of the emerging differences was the life stages in which countries’ career counseling services would be offered. In some countries, these services seem to be mostly limited to formal education. For example, vocational guidance and career counseling are defined with the emphasis on “young individuals” in some countries (e.g., Denmark) and these services are defined within school counseling services (e.g., Russia, Egypt and Nigeria). On the other hand, career services stand out as a life-long service in many countries, especially in America and Europe. In these countries (England, Romania, United States of America and India), career counseling is seen as a separate field of expertise and services are offered to individuals of all ages, with an emphasis on “career development.”

(B) Application requirements. The second difference observed in career counselor training and certification was the requirements for candidates to be admitted to existing programs. The question, ‘Which undergraduate, graduate or diploma program should a candidate have completed prior to the application?’ is answered in different ways globally. For example, there is field limitation in South Africa. Career counseling is seen as a service of the counseling field and only individuals with a psychology background are certified. There are also countries that impose limitations on the basis of fields such as education, counseling, social work, special education or human resources. English-speaking countries covered in this study, including India, fall into this category. England stands out, in that it is possible to move up to becoming a career guidance professional by starting as a youth worker or by apprenticeship

with a career counselor in the national apprenticeship system. Countries that do not impose any field limitations are Denmark, Greece, China and Japan.

(C) Mode of certification. Third, universities appear to play a role in the certification process in most countries. In countries that accept career counseling as a separate field of expertise, it is necessary to complete an undergraduate, graduate or diploma program within universities. However, it seems possible to receive training and certification from various institutes and organizations in countries such as England, Romania, India and the USA. Countries that offer non-university certification are Greece, China and Japan. Candidates who want to receive national qualification in these countries are subject to training or examination within the national ministry.

(D) Certification validity. The fourth emerging difference was whether certification is provided by domestic or foreign institutions and organizations. English-speaking countries (England, South Africa, Canada, USA, Australia and New Zealand) appear to have their own training and policies for certification. It is possible that because career counseling services have historically developed in the USA, these developments might have been easier to be adapted into the same language within similar sociocultural contexts. However, there are also countries that offer certifications in partnership with US-based organizations, but in a way that is adapted to the local language and context (e.g., Romania, China and India). Two non-English-speaking countries that offer certification without formal cooperation abroad are Greece and Japan.

(E) Completion requirements. Finally, some differences were detected in completion requirements. For example, in Greece, candidates are required to undertake a face-to-face career guidance session; in Japan, they are required to undergo a skills exercise; and in South Africa, they are required to do a six-month practice under the supervision of a psychologist. Although the procedure varies, a certain level of supervision is provided. In contrast, there are no supervision requirements for domestic-based certification in China, where candidates only submit a case study.

Conclusion and Recommendations for Turkey

Career counseling services are most commonly provided in schools in Turkey. However, when comparing countries, it is seen that many countries that stand out in career counseling have career counseling services for adults (e.g., England, Romania, United States and India). Considering the conditions of the 21st century job market and especially the 24.7% rate of young people who are neither in education nor in employment in Turkey (TUIK, 2022), it seems necessary to expand these services in Turkey as well.

Of course, it is possible to say that there are efforts to provide lifelong career services in Turkey. In particular, the initiatives of the Vocational Qualification Authority (2017) are important when it comes to career counseling. As a matter of fact, before training any professional staff, it is essential to define that profession and determine the required qualifications thereof. At this point, although an important step has been taken in this regard in Turkey, there seems to have been no development over the years. In this respect, this professional standardization process should continue. The fact that career counseling becomes a profession in its own right may contribute to the expansion of career services outside K-12.

Another important issue is the training of professionals who will work in the field of career counseling. There is no standard in this regard throughout the world, and similarly, graduates from different fields seem to operate in the field of career in Turkey. Since career counseling is a much more comprehensive process than vocational guidance services, there is a need for sanctions in order to have career counseling services being provided by individuals who have career counseling competencies.

Counselors who graduate from Guidance and Psychological Counseling (Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık – RPD) undergraduate programs in Turkey provide career counseling services. However, as it is known, although there are elective courses in career counseling and compulsory courses such as “Career Counseling” and “Vocational Guidance Practices” in 2018 RPD undergraduate programs, it is not possible to train and equip career counselors with these courses. As seen in the examples of the countries listed (e.g., Denmark), career counseling is offered as a specialty in its own right, with 60 ECTS or 1-2 years of training. In this regard, RPD departments should become a major as soon as possible and train counselors at undergraduate and graduate levels in line with their fields of expertise.

Apart from formal education, qualified certificate programs specific to this field can also be considered as an alternative, as is the case abroad. After the relevant legal regulations, transferring the required certification process to Turkish universities may be another step. These trainings, which can be given on undergraduate education, should be formed according to national standards, in a way to include theoretical training and practices accompanied by supervision. One of the practices that draw attention in countries around the world is the practice of supervision (e.g., Greece, Japan, South Africa).

In this connection and finally, it is possible to say that local models and materials are also needed for training and practice. Considering how different each country can differ in terms of its sociocultural and economic situation, it would not be ideal to directly take the theories, practices and materials of countries abroad on career development and counseling. It is thought that it is very important to make the necessary adaptations in Turkey with a culturally sensitive perspective.

Yazarlar Hakkında

Samet Şahin. Doktora Öğrencisi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir, Türkiye. e-posta: sahin.samet@ogr.deu.edu.tr

Duygu Arıcı. Lisans Öğrencisi, Dokuz Eylül Üniversitesi, e-posta duygu.arici@ogr.deu.edu.tr

Dilek Yelda Kağnıcı. Prof. Dr., Ege Üniversitesi, İzmir, Türkiye. e-posta: yelda.kagnici@ege.edu.tr

Diğdem Müge Siyez. Prof. Dr., Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir, Türkiye. e-posta: didem.siyez@deu.edu.tr

Yazar Katkıları

Çalışmada taramanın yarısı ve raporlamanın ekseriyeti birinci yazar tarafından yapılmıştır. Taramanın diğer yarısı ikinci yazar tarafından yapılmıştır. Üçüncü ve dördüncü yazarlarsa, birinci ve ikinci yazarın çaktıklarına geri bildirimde bulunmuş ve özellikle tartışma kısmını güçlendirmişlerdir.

Çıkar Çatışması

Yazarlar tarafından çıkar çatışmasının olmadığı rapor edilmiştir.

Fonlama

Bu makale 221K245 no'lu "Okul Psikolojik Danışmanlarının Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Öz Yeterliği Düzeylerinin Geliştirilmesi" başlıklı TÜBİTAK 1001 projesi kapsamında gerçekleştirilmiştir. TÜBİTAK'a desteklerinden dolayı teşekkür ederiz.

Not

Bu makale 24-25 Mart 2023 tarihleri arasında Dokuz Eylül Üniversitesi tarafından düzenlenmiş olan 2023 Uluslararası Eğitim Bilimleri ve Araştırmaları Sempozyumu'nda (UEBAS 2023) özet bildiri olarak sunulmuştur.

Etik Bildirim

Bu makale derlemeye dayalı olduğu için herhangi bir etik izin başvurusunda bulunulmamıştır.