

Türkiye’de Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı Hizmetleri: Güncel Durum ve Öngörüler

Vocational Guidance and Career Counselling Services in Turkey: Recent Advances and Future Prospects

Binnur Yeşilyaprak^{ORCID}

Öz. Küreselleşmenin yarattığı ekonomik ve toplumsal değişimler ve bu değişimlerin yarattığı yeni paradigmlar, mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı hizmetlerini, giderek dünya ölçeğinde sosyo-politik bir araç haline getirmiştir. Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı alanındaki hizmetler, ABD’de 1900’lü yılların başında başlamış, toplumsal yapı ve gereksinimler doğrultusunda çeşitli aşamalardan geçerek değişim ve gelişimini sürdürmüştür. Türkiye’de ise, bu ülkeyi model alarak 1950’lerde başlanılan süreç; (1) Başlangıç dönemi (1953-1975), (2) Arayış dönemi (1976-1994) ve (3) Gelişme dönemi (1995-2012) olmak üzere, sırasıyla; öncü, kararsız ve sistematik adımların atıldığı aşamalar içinde incelenebilir. Bu makalede, ülkemizde mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı hizmetlerinin; tarihsel perspektif içinde, küreselleşmenin yarattığı değişimler ışığında incelenerek, bugünkü durumun eleştirel bir değerlendirmesinin yapılması ve geleceğe yönelik olası yansımalar ile önerilerin ortaya konması amaçlanmıştır.

Anahtar Kelimeler. Mesleki rehberlik, kariyer danışmanlığı, rehberlik hizmetleri

Abstract. Vocational guidance and career counseling have become worldwide phenomena in the 21st century. The effect of globalization on the economic and social changes and the new paradigms of these changes which caused vocational guidance and career counseling services are become increasingly world-wide sociopolitical instrument. These services in the U.S. is started in early 1900s and developed according to structure and need of society. The Turkish counseling movement dates back 1950s and drives its roots largely from advances and development in the U.S system of vocational guidance. Three identifiable historical periods which are (1) Beginning period (1953-1975), (2) Searching period (1976-1994), and (3) Developing period (1995-2015), including, respectively, leading, indecisive, and systematic steps. Turkey has modelled its vocational guidance and career counselling services on the USA theoretical and practical perspective. In this article, a review of beginning and development of vocational guidance and career counselling services in Turkey is presented; the emergent changes, expectations of society and function of these services are evaluated and the current situation and projections for the future are assessed.

Keywords. Vocational guidance, career counseling, guidance services

Prof. Dr. Binnur Yeşilyaprak

Ankara Üniversitesi, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık ABD,
Ankara, Türkiye
e-mail: binnur.yesilyaprak@gmail.com

Geliş/Received: 25.07.2019/07.25.2019
Düzeltilme/Revision: 21.10.2019/10.21.2019
Kabul/Accepted: 04.12.2019/12.04.2019



Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Derneği
Turkish Psychological Counseling and Guidance Association
Genel Merkez / Central Office

Bireyin yaşam içindeki konumunu, kendini ve yaşamını anlamlandırması, büyük ölçüde yaptığı iş ve meslek ile biçimlenir. Bu nedenle eğitim kademesinde Psikolojik Danışma ve Rehberlik Hizmetlerinin yer alması, başlangıçta sadece öğrencilerin ilgi ve yeteneklerine uygun olan eğitim kademelerine, iş ve meslek alanlarına “yönlendirilmesi” işlevine odaklanmıştır.

Kariyer psikolojik danışmanlığı alanındaki hizmetler, bu alanda öncü olduğu kabul edilen Amerika Birleşik Devletleri’nde (ABD) 1900’lü yılların başında başlamış, toplumsal yapı ve gereksinimler doğrultusunda çeşitli aşamalardan geçerek değişim ve gelişimini sürdürmüştür (Herr, 2001; Herr, Cramer ve Niles, 2004; Pope, 2000). Küreselleşmenin yarattığı ekonomik ve toplumsal değişimler ve bu değişimlerin yarattığı yeni paradigmlar, mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı hizmetlerini; giderek dünya ölçeğinde sosyo-politik bir araç haline getirmiştir (Avrupa Mesleki Eğitim ve Gelişim Merkezi, CEDEFOP, 2008; Herr, 2003). Bu aracın bireysel açıdan bireyin kendini gerçekleştirmesinde olduğu kadar, toplumun gelişiminde de etkin olarak ve evrensel sorumlulukla kullanılması gereklidir. Küresel dünyada teknolojinin baş döndürücü bir hızla gelişmesi ve bilimsel bilginin günlük yaşama uygulanması, dünya ekonomisinde, insan yaşamı ve gelişimini etkileyen iki önemli sonuç yaratmıştır): İşgücünün küreselleşmesi ve işsizliğin küresel hale gelmesi (Herr ve ark., 2004, s.11. Kuşkusuz bu durum ekonomik, politik ve organizasyonel hedeflere ulaşmada, mesleki rehberlik ve kariyer psikolojik danışmanlığı alanında, bireylerin ve toplumun gereksinimlerini birlikte değerlendirip dönüşüm gücüyle dengeleyecek ulusal işgücü politikalarının geliştirilmesini zorunlu hale getirmiştir (Athanasou ve Esbroeck, 2008; Erdayı, 2009). Bu bağlamda, gelişmekte olan ülkelerin kendi işgücü politikalarını oluştururken öncü ülkelerin deneyimlerinden yararlanmaları akıllıca bir yaklaşımdır.

Mesleki rehberlik ve kariyer psikolojik danışmanlığı hizmetleri alanında Türkiye’nin model aldığı ülke ABD olmuştur. Elli yıllık bir süre farkıyla, ABD’de olduğu gibi ülkemizde de psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerinin çıkış noktasını ve bu alanın gelişiminin temel taşlarını, bireylere meslek seçme- iş bulma ihtiyacı oluşturmuştur (Kuzgun, 1999; 2009). Öyle ki, Türkiye’de eğitim kurumlarında görevli olan okul psikolojik danışmanlarından/rehber öğretmenlerden beklenen en önemli işlev, öğrencilerin gelecek meslek ve kariyerlerine yönelik seçimler, kararlar ve hazırlıklarında yardımcı olmasıdır. Üstelik değişen çalışma koşulları ve yaşam

gerçeklerine bağlı olarak artık bu işlev sadece öğrenciler için değil, her yaş grubundan yetişkinler için de önemli bir ihtiyaç haline gelmiştir (Yeşilyaprak ve Eşkisü, 2013). Ülkelerin kalkınmasında bireylere, üretken ve gelişmeye açık nitelikler kazandırmayı amaçlayan çağdaş eğitim anlayışı, bireyin kendi potansiyelini maksimum düzeyde ortaya koyabileceği en uygun mesleki seçimleri yapmasına ve kariyer gelişimini sürdürmesine önem vermektedir. İşte, bireye bu alanda yapılan hizmetler “mesleki rehberlik ve kariyer psikolojik danışmanlığı” kapsamında yer almaktadır. Bu hizmetlerin gelişim sürecinde , başlangıçta “bireyin mesleki seçim yapma ve mesleki kararlar vermesine yardım” olarak tanımlanan “Mesleki Rehberlik” kavramı giderek yerini, “yaşam boyu kariyer gelişimine yardım süreci” olarak “Kariyer Psikolojik Danışmanlığı” kavramına bırakmıştır. Türkiye’de bu hizmetler, ABD’ye göre oldukça geride olduğu için kavram değişimi henüz tamamlanmamıştır (Yeşilyaprak,2018).

Bireyin, mesleki yönelişleri, tercihleri, seçimleri ve kariyer gelişimi sürecinde yer alan bazı mesleki gelişim görevleri, genel olarak eğitim süreci içinde gerçekleşir. Ancak, eğitim sürecini tamamlayanlar, yetiştikleri alanda iş bulabileceği gibi, mesleğini icra edeceği bir iş olanağı bulamayabilir, mesleğini değiştirebilir, farklı bir alana uyarlayabilir ya da işsiz kalabilir, yeni beceriler geliştirip iş arayabilir hatta emekli olduktan sonra başka alana yönelebilir. Böylece mesleki rehberlik ve kariyer psikolojik danışmanlığı hizmetleri, sadece okulda değil, yaşam boyu sürmektedir (Akkök ve Zelloth, 2010; Yeşilyaprak, 2015; 2016).

Bu makalede, Türkiye’de mesleki rehberlik ve kariyer psikolojik danışmanlığı hizmetlerinin başlangıç ve gelişimi kısaca özetlenmiş, tarihsel süreç içinde ortaya çıkan değişimler, toplumun beklentileri ve bu hizmetlerin işlevleri değerlendirilerek, güncel durum ve geleceğe yönelik öngörüler ortaya konulmaya çalışılmıştır. Kuşkusuz geleceği yordamak ve biçimlendirebilmek; geçmişin ışığında bugünü doğru okumak ve iyi değerlendirmek ile mümkündür. Bu makalenin aynı zamanda okuyucuya; Türkiye ve diğer bazı komşu bölge ülkeleri ile gelişmekte olan ülkelerde bu alandaki hizmetlere ilişkin, önceki bazı çalışmalar (Akkök, 2006; Sultana ve Watts, 2007; 2008; Watts ve Sultana, 2004; Yeşilyaprak, 2017) bağlamında, bugünkü durumu saptayarak, değişim ve gelişim süreci hakkında karşılaştırmalı bir değerlendirme yapma fırsatı sunması beklenebilir.

Tarihsel Perspektiften Kısa Bir Bakış

Gelişmekte olan bir ülke olarak Türkiye’de Psikolojik Danışma ve Rehberlik (PDR) hizmetlerinden beklenen en önemli işlev “ekonomik kalkınmaya hizmet edecek üretken bireyi yetiştirmek için onun ilgi ve yeteneklerine uygun bir mesleği seçmesine yardım” olmuştur. Bu nedenle, başlangıcından beri rehberlik hizmetlerinin önemsenmesi ve örgütlenmesi, bir “insan gücü planlaması aracı” olarak duyulan ihtiyaca dayalı olmuştur (Doğan, 1998; Kuzgun, 1993; Özgüven, 1990; Stockton ve Güneri, 2011; Yeşilyaprak, 2018). Bu açıdan bakıldığında ülkemizde PDR hizmetlerinin tarihçesi, aynı zamanda mesleki rehberlik ve kariyer psikolojik danışmanlığı hizmetlerinin tarihçesi olarak okunabilir. Başlangıçtan beri Amerika’dan model alınarak yapılandırılan hizmetler, son dönemde Avrupa Birliği’ndeki (AB) ülkelerde yapılan çalışmalardan da etkilenecek, Avrupa ülkeleri ile ortak projeler çerçevesinde biçimlendirilmeye ve değerlendirilmeye başlanmıştır.

Türkiye’de rehberlik hizmetleri 1950’lerde Marshall Planı kapsamında Amerikalı uzmanların ülkemize gelmesi ve bazı Türk eğitimcilerin ABD’de eğitim görüp yurda dönmesi ile başlar. Altmış yılı aşan bu süreç, mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı hizmetlerindeki dönüşümler açısından üç dönemde incelenebilir (Yeşilyaprak, 2012):

- I.** Başlangıç Dönemi: Öncü Adımlar (1953-1975)
- II.** Arayış Dönemi: Kararsız Adımlar (1976-1994)
- III.** Gelişme Dönemi: Sistemik Adımlar (1995-2010)

I. Başlangıç Dönemi: Öncü Adımlar (1953-1975)

Amerikalı uzmanlar ve Amerika’da yetişen Türk uzmanlar ile eğitim sistemimize yerleştirilmeye çalışılan rehberlik hizmetleri, başlangıcından beri “meslek seçimine, mesleki yönelmeye yardım” düşüncesi ve amacı ile ele alınmıştır. Özellikle Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) bünyesinde Test –Araştırma Bürosunun kurulması (1953) ve Rehberlik Merkezinin (1954) açılması, öğrencilerin ilgi, eğilim ve yeteneklerini ölçerek kendilerine uygun iş ve mesleğe yönelmesine yardım amacıyla teknik ve araçlar hazırlama, bu düşüncelerin göstergeleridir (Tan, 2000). Bu amaçla, o yıllarda daha çok Amerika’dan alınan ilgi ve yetenek testleri Türkçeye çevrilip uyarlanarak kullanılmaya başlanırken, kültüre özgü ölçek geliştirme denemeleri de görülüyordu (Özgüven, 2005; Tan, 2000).

1960’lı yıllarda toplanan milli eğitim şuralarında (örneğin 7., 8. ve 9. Milli Eğitim Şuraları) ve bu yıllarda hazırlanan beş yıllık kalkınma planlarında, mesleki eğitim vurgulanıyor ve gençlerin kendilerine uygun bir mesleğe yönelmesinin, ülkenin ekonomik kalkınması açısından kritik önemi üzerinde sıklıkla duruluyordu. Bu değerlendirmelere bağlı olarak, 1970-1974 yılları arasında önce pilot okullarda, sonra tüm orta dereceli okullarda rehberlik servisleri kuruldu (MEB, Tebliğler Dergisi 1805, tarih 16.09.1974). Bu dönemde Rehberlik ve Araştırma Merkezlerinin (RAM) açılması, Ankara Üniversitesinde ilk lisans programının (1965-1966), Hacettepe Üniversitesinde ilk lisansüstü programının (1966-1967) başlatılmış olması, Gazi Eğitim Enstitüsünde öğretmen yetiştiren programlara “Rehberlik ve Danışma Dersi”nin konması ve tüm resmi kaynaklarda meslek seçimi ve yöneltmenin öneminin vurgulanması, eğitim sisteminde bu hizmetlerin yer alması açısından önemli başlangıç adımları olarak kabul edilebilir (Doğan, 2000; Pişkin, 2006; Tan, 2000; Yeşilyaprak, 2009).

Eğitim sistemindeki çalışmalar yanı sıra, ülkemizde işsizlere iş bulma ve işe yerleştirme amacı ile Uluslar arası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından onaylanan 88 sayılı yasa ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı olarak kurulan Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) mesleki rehberlik alanında, yetişkinlere yönelik olarak “eşleştirme” diyebileceğimiz tarzda ‘iş bulma-işe yerleştirme’ hizmetlerine 1951 yılından itibaren başlamıştı (Akkök, 2006).

II. Arayış Dönemi: Kararsız Adımlar (1976-1994)

Bu dönemde mesleki rehberlik ve kariyer psikolojik danışmanlığı bağlamında değerlendirilebilecek çalışmaların tümü, öğrencilerin ilgi ve yeteneklerini erkenden saptayıp onları mesleki ve teknik eğitim alanlarına yönlendirmek ve böylece ‘üniversite önündeki yığılmaları azaltmak’ amacıyla yapılan çabalara dayanıyordu. Bu amaçla zaman zaman eğitimin yapısını yeniden düzenleyen çalışmalar (ders geçme ve kredi sistemi, modüler sistemler, okul tiplerini düzenleme vb.) yanı sıra rehberlik hizmetleri ile çözüm aranıyordu (Kuzgun, 2009). Bu yıllarda “mesleki eğitim” devletin öncelikli politikasını oluşturuyordu ve bu nedenle mesleki rehberlik hizmetleri de önemle vurgulanıyordu. Okullardaki rehberlik servislerinden beklenen en önemli işlev, öğrencileri tanıma çalışmaları kapsamında onları ilgi-eğilim ve yeteneklerine göre akademik üst eğitime ya da kısa yoldan mesleki eğitim yoluyla iş yaşamına yöneltmektir. Bu amaçla test ve envanter geliştirme veya uyarlama çalışmalarına hız verilmişti (Doğan, 1998; Kuzgun, 1988, 1989, 1998; Özoğlu, 1977; Yeşilyaprak, 2018).

1981 yılında toplanan X. Milli Eğitim Şurasında PDR personeli yetiştirilmesi sorunu ele alınmış, 1982 yılında toplanan XI. Şurada rehberlik alanındaki kadro ve unvanlar tartışılmış, “Eğitimde Rehberlik” bir uzmanlık alanı olarak kabul edilip, “Okul Danışmanı” bu alanda çalışacak uzman unvanı olarak belirlenmiştir. Bu gelişmelere bağlı olarak 1982 yılında 2547 sayılı Yüksek Öğretim Kanunu ile PDR personeli yetiştirmek üzere Eğitim Fakültelerinde lisans programlarının açılması ve daha önce açılmış olan lisansüstü programların yaygınlaştırılması, bu dönemdeki önemli gelişmeler olarak görülebilir (Pişkin, 2006).

Yetişkinlere/iş arayanlara yönelik mesleki rehberlik hizmetlerinin bu dönemdeki durumuna bakıldığında; Alman Çalışma Kurumu ile ortak yürütülen “Türkiye İş Kurumu’nun (İŞKUR) Reorganizasyonu Projesi” kapsamında 1992 yılında beş ilde “İş ve Meslek Danışmanlığı Servisleri” kurulmuş ve ilgili elemanlar Alman uzmanlarca eğitilmiştir. MEB ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı arasında 1992 yılında “Meslek Danışmanlığında İşbirliği Protokolü” imzalanmış, bu kapsamda kurulan Meslek Danışma Komisyonu (MEDAK) mesleki yeterlikleri ve standartları oluşturmaya yönelik olarak hazırlanan meslek bilgi dosyalarını onaylama sistemini geliştirmiştir. Böylece iş dünyasına ilişkin gerekli veri tabanı oluşturmaya yönelik olarak iş ve mesleklerin tanımlanması, yeterlik ve standartlarının oluşturulması konusunda önemli bir adım atılmış ve İŞKUR bünyesinde ilk “Meslek Danışma Merkezi” de 1993 yılında Ankara’da açılmıştır (Akkök, 2006; Pişkin, 2006).

Yukarıda satır başları ile sunulan bu dönemdeki çalışmalar mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı alanında sistematik ve önemli bir gelişme ortaya koymaktan uzak olsa da bu dönemdeki arayış ve denemelerin sağladığı bilgi ve deneyim, sonraki dönem için bir birikim oluşturmuştur.

III. Gelişme Dönemi: Sistematik Adımlar (1995- 2010)

Yirminci yüzyılın sonuna doğru, gerek küreselleşmenin ekonomide yarattığı krizin etkisi, gerekse Avrupa Birliğine girme hazırlığı içindeki ülkemizde işsizliği azaltma ve Avrupa’da işsiz dolaşımını önleme amacıyla ilgili tarafların daha sorumlu davrandığı, çözüm arayışlarının daha sistematik olarak sürdürüldüğü bir döneme girildiği söylenebilir.

Rehberlik hizmetlerinde gelişimsel yaklaşıma dayalı yayın ve uygulamaların etkisiyle (Erkan, 1995; Nazlı, 2016) mesleki rehberlik alanına yönelik paradigma değişimi de bu dönemde gerçekleşmiştir bir bakıma. Çünkü artık bu

hizmetlerin sadece liseye ya da üniversiteye geçişte ve meslek seçimi kararı ile sınırlı olmadığı, tüm yaşam süresince ve bütünsel kariyer gelişimine yönelik olması gereğine dikkat çeken akademisyenlerin makale ve kitaplarında ‘mesleki gelişim süreci’ ve ‘mesleki gelişim görevleri’nden söz edilmeye başlanmıştır (Yeşilyaprak, 1997; Yeşilyaprak, Güngör ve Kurç, 1995). Akademik alandaki tutumlar bir süre sonra milli eğitimdeki uygulamalara ve alandaki çalışmalara yansımıştır. Böylece bu alandaki hizmetlerin eğitim sürecinin her aşamasında ve yaşamboyu sürmesi ve bütünsel bir anlayışla ele alınması gereği önemli bir paradigma değişimi olarak görülebilir.

1997 yılında kabul edilen 4306 sayılı yasa ile, ilk ve orta okullar birleştirilerek temel ve zorunlu eğitimin 8 yıla çıkartıldığı, sekizinci yılda öğrencilerin ortaöğretim (lise) kurumlarına ve/veya iş alanlarına yöneltileceği, yöneltmenin okul rehberlik örgütü tarafından yapılacağı ve Milli Eğitim Sisteminin bu yöneltmeyi yapacak biçimde yeniden düzenleneceği belirtilmiştir (MEB, Tebliğler Dergisi, 1997, sayı: 2481). Bu yapılandırma ile ilköğretim okullarında da psikolojik danışman istihdam edilmeye başlanmıştır.

Kararda söz edilen düzenleme oldukça uzun zaman almış, ancak 2003-2004 yılında *Yapılandırmacı ve Kapsamlı Gelişimsel Rehberlik Yaklaşımı* ile ilköğretim programları geliştirilmiş, bir yıl pilot uygulamadan sonra 2005-2006 yılında yaygın olarak uygulamaya geçilmiştir. Temel eğitimdeki bu düzenlemenin bir devamı olarak genel liselerin ilk yılı “yöneltme sınıfı” olarak kabul edilmiş, bu amaçla 9. sınıf programına haftada iki saat “Tanıtım ve Yönlendirme Dersi” konularak mesleki eğitime geçiş yapacak öğrencilere yönelik modüler materyaller hazırlanmış ve meslek alanları tanıtılmıştır.

Mesleki Rehberlik ve Kariyer Psikolojik Danışmanlığı alanında üniversitelerde uygulamalı (deneysel) tez çalışmaları ve ölçek geliştirme veya uyarlama çabaları dikkate değer bir ivme kazanmıştır. Özellikle deneysel tez çalışmalarında yer alan uygulamalı programlar (mesleki gelişime destek programları) kitap halinde yayınlanırken (Erkan ve Kaya, 2009; Kuzgun ve Bacanlı, 2006), akademik çevrede alana özgü ders kitapları da bu dönemde yayınlanmaya başlanmıştır (Erdoğan, 2003; Kuzgun, 1999; Özyürek, 2008; Varçın, 2005; Yeşilyaprak ve ark., 1995).

Bu yıllarda üniversitelerimizdeki PDR programlarının sayıları da hızla artmıştır. Lisans programlarının bazılarında bulunan mesleki rehberlik ile ilgili dersler 2007-2008 öğretim yılından itibaren Yüksek Öğretim Kurulu (YÖK) tarafından

uygulamaya konan bir kararla, tüm lisans programlarında 5. yarıyılıda “Mesleki Rehberlik ve Danışma” (teorik) dersi, 6. Yarı yılda da “Mesleki Rehberlik ve Danışma Uygulamaları” dersi zorunlu olarak yer almıştır. Yine bu yıllarda kariyer danışmanlığı alanında lisansüstü düzeyde bazı sertifika ve/veya yüksek lisans eğitim programları açılmaya başlanmıştır (Owen, Korkut-Owen ve Kurter., 2011; Varçın, 2007).

Ülkemizde, gelecek umutlarının üniversite eğitime bağlandığı ve öğrencilerin büyük bir yarışı aşarak ancak %20’sinin girmeye hak kazandığı üniversitede iyi bir program seçme kaygısı, öğrencileri okul dışında üniversiteye giriş sınavlarına hazırlayan özel dersane sektörünü yaratmıştır. Bu kurumlarda görevli rehber öğretmenlerin, öğrencinin üniversiteye giriş puanlarına göre, girebileceği üniversite ve bölümleri teknik bir sıralama yaparak öğrenciyi yönlendirme uygulaması; “*tercih rehberliği*” denilen bir yardım türünü doğurmuştur (Yeşilyaprak, 2012).

Eğitim sektörü dışındaki çalışmaların ise özellikle İŞKUR kapsamında biçimlendiği görülmektedir. Sekizinci beş yıllık kalkınma planı (2001-2005) ve dokuzuncu beş yıllık kalkınma planı hazırlıkları kapsamında mesleki rehberlik ve yönlendirme sistemine, istihdamın artırılması amacı ekseninde vurgu yapılmış ve bu bağlamda İŞKUR’un çalışmaları belli bir sisteme oturtulmaya çalışılmıştır (Pişkin, 2006; Varçın, 2007).

Bu dönemde, EDEFOP’un Avrupa ülkelerinde “Hayat boyu Öğrenme ve Hayat boyu Rehberlik Hizmetleri”ni geliştirmek için verdiği proje destekleri ve çalışmaları kapsamında (CEDEFOP, 2008; Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD), 2004;) ülkemizdeki durumu saptamak amacıyla Akkök ve Watts (2003) tarafından “Türkiye Ülke Raporu” hazırlanmış ve bu raporda ülkemizde ‘Mesleki Bilgi, Mesleki Rehberlik ve Danışmanlık Hizmetleri (MBRD)’nin yasal dayanakları, yapılan uygulamalar ve geliştirilmesine ihtiyaç duyulan yönler vurgulanmıştır. SWOT analizi yapılarak bu hizmetler açısından genel bir profil ortaya konmuş, sonraki bazı çalışmalar bu raporu temel almıştır. Daha sonra bu rapor 2006 yılında güncellenip geliştirilmiştir (Akkök, 2006).

Avrupa Birliğine bağlı Ulusal Mesleki Rehberlik ve Yönlendirme (EUROGUIDANCE) Merkezi 2005’de kurulmuş ve söz konusu MBRD hizmetleri bu merkezce “Ulusal Ajans” tarafından yürütülmüş ve 2009 yılında yürütme yetki ve sorumluluğu İŞKUR’a devredilmiştir (<http://www.euroguidance.iskur.gov.tr>).

Bu çalışmaların odağında bulunan İŞKUR, Mesleki Rehberlik Ulusal Eylem Planı oluşturulması amacıyla, daha önce hazırlanmış olan Türkiye Ülke Raporunu temel alarak 21-23 Nisan 2004 tarihlerinde (İlgaz Dağında) “Mesleki Rehberlik ve Danışmanlık Hizmetleri Çalıştayı” düzenlemiştir. İzleyen yıllarda ilgili kurum ve kuruluşlar, sosyal taraflar ve üniversitelerden ilgili alan akademisyenlerinin katılımı ile gerçekleştirilen bir dizi toplantıda, ülke çapında bu hizmetlerin yürütülmesine ilişkin plan ve stratejiler geliştirilmiş ve uygulamaya konulmaya çalışılmıştır. Bu çalışmalar sonucu, 2009 yılında “MBRD Hizmetleri Mutabakat Belgesi” protokolü ilgili tüm kurum, kuruluş ve taraflar tarafından imzalanarak yürürlüğe konmuştur.

Yukarıda açıklanan süreç içinde yer alan bir diğer uygulama ise, 2004 yılından başlanarak İŞKUR’un denetiminde “Özel İstihdam Büroları”nın açılmasıdır (Resmi Gazete, 2 Ağustos 2004). Bu kapsamda ilk üç yılda 168 büro açılmıştır. İş arayanlara iş bulma ve işe yerleştirme amacıyla kurulan bu bürolara; 2005 yılında 807.803 kişi başvurmuş, bunların %8’i işe yerleştirilmiştir (Yeşilyaprak, 2012).

2006 yılında 5544 sayılı kanun ile “Mesleki Yeterlik Kurumu (MYK)”nın kurulması da bu dönemdeki sistematik adımlardan biri olarak sayılabilir. Kuruluş amacı; ulusal ve uluslararası meslek standartlarını temel alarak mesleki yeterlikleri belirlemek, belgelendirme ve sertifikalandırmaya ilişkin faaliyetleri yürütmek, ulusal mesleki yeterlik sistemini kurmak ve işletmek olan bu kurum daha önce MEDAK (Meslek Danışma Komisyonu) tarafından onaylanan 720 meslek bilgi dosyasına yönelik belgelendirme ve sertifikalandırma çalışmalarını yürütmeye başlamıştır (<http://www.myk.gov.tr>).

Türkiye’de mesleki rehberlik ve kariyer psikolojik danışmanlığı ile ilgili gelişmeler tarihsel bir perspektifle incelendikten sonra, 1950’li yıllardan günümüze dek geçen süreç içinde gelinen noktayı değerlendirebilmek, güncel durumu farklı perspektiflerden ve çeşitli boyutları ile ortaya koymakla mümkün olabilir. Üç dönem içinde incelenen başlangıç ve gelişim sürecinin, güçlü yönleri kadar sınırlı yönlerini de görebilmek amacıyla, aşağıda 2010 yılı sonrası gelişmeler, güncel sorunlar ile Türkiye’de mesleki rehberlik ve kariyer psikolojik danışmanlığı hizmetlerinin durumu ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Güncel Durum: 2010 Yılı Sonrası Gelişmeler ve Sorunlar

Türkiye’de mesleki rehberlik ve kariyer psikolojik danışmanlığı hizmetleri açısından son yılları da kapsamak üzere, güncel duruma ilişkin saptamalar şu soru çerçevesinde biçimlendirilebilir:

“Son yıllarda bu hizmetleri kimler/ nerede/ nasıl veriyor ?”

Ülkemizde genel olarak bireylere ve gruplara yönelik mesleki rehberlik ve kariyer psikolojik danışmanlığı alanındaki çeşitli hizmetleri sunan personel içinde, profesyonel, yarı profesyonel ve profesyonel olmayan elemanlar yer almaktadır: Bu kapsamda; eğitim kurumlarında görevli okul psikolojik danışmanları/rehber öğretmenler; okul dışında merkezi sınavlara hazırlayan özel kurumlarda “tercih danışmanları”, özel danışma merkezlerinde çalışan “uzmanlar”, İŞKUR’da istihdam edilen “iş ve meslek danışmanları”, serbest çalışan “kariyer danışmanları”, İstihdam Bürolarında görevli elemanlar, ayrıca şirketlerin insan kaynakları birimlerindeki ilgili personel (kariyer ve yetenek yönetimi uzmanları) ve “kariyer koçları” sayılabilir. Günümüzde bu hizmetlerin eğitim sistemi içinde, öğrencilerin eğitim alanı ve mesleğe yönelik tercihlerini belirlemelerine yardım etme amacına bağlı olarak sürerken, eğitim dışında ise, mezunlara iş bulma ve işe yerleşme konusunda yardım etme amacına yönelik olarak sürdürüğü görülmektedir. Her düzeydeki eğitim kademelerindeki hizmetler ile eğitim sistemi dışında kalan yetişkinlere yönelik hizmetler aşağıda ayrı başlıklar olarak açıklanmıştır.

Eğitim sisteminde mesleki rehberlik hizmetlerine ilişkin güncel durum ve sorunlar;

Ülkemizde MEB’e bağlı olarak yürütülen zorunlu temel eğitim 2012-2013 öğretim yılından itibaren 4+4+4 (ilk-orta-lise) olmak üzere 12 yıla çıkarılmıştır. Bu alandaki hizmetler okullarda Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık lisans programlarından mezun olan okul psikolojik danışmanları/rehber öğretmenler tarafından yürütülmektedir. Ancak ilk ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan okul psikolojik danışmanlarının (rehber öğretmen) sayıları oldukça yetersizdir. Halen okullarımızda 20 milyon 588 bin 958 öğrenciye, mesleki rehberlik hizmetlerini de kapsamak üzere, genel olarak psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerini sunmak için görevli eleman sayısı 33 bin civarındadır (MEB, 2018 istatistikleri). Eğitim kurumlarına destek sağlayan 238 adet Rehberlik ve Araştırma Merkezlerinde (RAM) ise 2100 rehber öğretmen görev

yapmaktadır. Ancak bu kadrolarda görev yapan elemanların, okullarda 1/3 oranı, RAM’da yaklaşık yarısı ‘alandışı’ (PDR alanından farklı bir lisans programı mezunu) olup birkaç haftalık/aylık hizmet-içi kurslarla yetiştirilmiş personeldir. Aşağıda bu alandaki sorunlar özetlenmiştir (Yeşilyaprak, 2019):

- Okullarda görevli rehber öğretmenlerin illere ve okulların öğrenci mevcutlarına göre dağılımlarında bölgelere göre büyük dengesizlikler bulunmaktadır. Bu hizmetleri yürütmek için Amerikan Okul Psikolojik Danışmanları Derneği (ASCA) tarafından önerilen ideal standardın bir danışmana 250 öğrenci olduğu görüşü ölçüt alındığında, bizde bu oran 1/905 ile 1/2836 arasında değişmektedir (Akkök, 2006). Bu oranlar son yıllarda kısmen olumlu yönde değişse de, toplam öğrenci sayısı ile rehber öğretmen sayısı dikkate alındığında bu oran, genel olarak 630 öğrenciye 1 rehber öğretmen şeklindedir (MEB, 2018).
- Okullarda rehberlik servislerinin kurulması ve çalışma alanlarıyla ilgili kanun, yönetmelik ve kılavuzlarda mesleki rehberlik hizmetleri önemle vurgulanmasına, ortaokullarda “Mesleki rehberlik ve kariyer planlama” ders saati ayrılmasına, ayrıca öğretim programlarında temel bileşen olarak “yaşam boyu kariyer gelişimi”ne yer verilmesine karşın (MEB, 2001; 2015; 2017), okullarda görevli rehber öğretmenlerin bu konuda yeterli bir anlayış ve gerekli becerilere sahip olmadığı için bu hizmetlerin etkin ve işlevsel olarak yapıldığı söylenemez (Korkut-Owen, 2007; Nazlı, 2016). Eğitim kurumlarında bu konuda yapılan hizmetler özellikle ilgi ve yetenekleri yönünden öğrencileri tanıma çalışmaları, sınav sistemi ve üst eğitim kurumları/meslekler hakkında bilgi verme çalışmaları ile yönlendirme etkinlikleridir. Ancak özel okullarda görevli okul psikolojik danışman sayısının daha yeterli olduğu ve verilen hizmetin nitelik ve kalitesinin daha yeterli olduğu gözlenmektedir (Karıncalı ve Çalışkan,2016).
- Ülkemizde eğitim sistemi içindeki mesleki rehberlik ve kariyer psikolojik danışmanlığı hizmetleri, daha çok liseden yüksek öğretime geçişe odaklıdır. Her yıl artarak büyüyen üniversite önündeki yığılmalar, bu hizmet alanı açısından da beklentileri artırmakta, bu baskı sağlıksız çözüm arayışları yaratmaktadır: Öyle ki, 2018 yılında yaklaşık 2.5 milyon öğrenci Üniversite Giriş Sınavına (ÖSS) katılmıştır. Bunların ancak %20.24’ü dört yıllık bir yüksek öğretim programına kabul edilmiştir (MEB, 2018). Bu sınava öğrencileri yetiştirmek için okul

dışında özel kurslar açan kurumlar da “rehber öğretmen” çalıştırmak zorundadır. Bu kurumlarda genel olarak sosyoloji-felsefe-eğitim yönetimi gibi alanlarda yetişmiş kişiler istihdam edilmekte ve öğrencilerin aldıkları puana göre girebileceği üst eğitim kurumlarını sıralamada “tercih rehberliği” denen bir hizmet sunmaktadır. Kuşkusuz bu durum, sadece teknik bir sıralama ile yanlış umut ve beklentileri artıran ve sağlıksız sonuçlar yaratan, çok önemli bir sorundur.

- Halen Türkiye’de ve KKTC’de olmak üzere 100’e yakın yüksek öğretim programı, devlet ve özel/vakıf üniversitelerinde, PDR alanında lisans eğitimi verilmektedir. Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik alanında lisansüstü düzeyde, sayıları her yıl değişmekle birlikte ortalama olarak 25 yüksek lisans, 15 doktora programı açılmaktadır. Bu alandaki lisans programları, genel psikolojik danışma ve rehberlik programları olup, mesleki rehberlik ve kariyer psikolojik danışmanlığı formasyonu ile ilgili iki ders (kuram ve uygulama) yer almaktadır.
- Mesleki rehberlik ve kariyer psikolojik danışmanlığı alanında uzmanlaşma sağlayan lisansüstü programlar son yıllarda açılmaya başlanmıştır. Tezli ya da tezsiz yüksek lisans programlarının sayısı 5 ya da 6, doktora programı sayısı ikidir. Bu alanda bazı sertifika programları ya da eğitimler de giderek daha fazla açılmaktadır (Yeşilyaprak, 2019). Ancak bu alanda profesyonel hizmet ve/veya eğitim verecek akademisyen ya da uygulamacı sayısının oldukça az olması önemli bir sorundur.
- Son yıllarda üniversitelerde bu konuda hazırlanan lisansüstü tez sayısında artış görülmektedir. Yüksek Öğretim Kurumu, tez veri tabanında ilgili anahtar kelimeler ile tarama yapıldığında 2009 yılına dek 58 adet, 2009 yılından 2016 yılına dek ise 76 adet teze ulaşılmaktadır (YÖK, 2016). Bu tezlerin daha çok büyük şehirlerdeki köklü üniversitelerde, işletme ve PDR bölümlerinde yapılan betimsel araştırma desenindeki yüksek lisans tezleri olduğu saptanmıştır (Dinçel, Zorbaz, Ulaş, Kızıldağ, Savoly ve Özer., 2015). Lisansüstü tezlerin (Çarkıt, 2019) yanı sıra, farklı kurum ve kuruluşların desteklediği projeler kapsamında bu alanda yapılan uygulamalar da dikkat çekicidir (Owen ve ark., 2011).
- Pek çok ülkede olduğu gibi Türkiye’de de bireyi tanıma ve değerlendirmeye yönelik ölçme araçlarının kullanımına ilgi fazladır. Üniversitelerde lisansüstü tezler veya projeler kapsamında, mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı alanında kullanılacak

test/envanter/ölçek uyarlama ve geliştirme çalışmaları sayısının yüzlerce olduğu tahmin edilmektedir (Örn; Akın, 2015; Kuzgun ve Bacanlı, 2006; Zorver ve Korkut-Owen, 2014). Ancak bu ölçme ve değerlendirme araçlarının çok azının standardizasyon çalışmaları yapılmıştır, bu nedenle eğitim kurumlarında birkaç araç yaygın şekilde kullanılmaktadır (Kuzgun, 1995; Owen ve ark., 2011; Özyürek, 2013; Şen ve ark., 2007).

- Mesleki rehberlik ve kariyer psikolojik danışmanlığı alanında yazılmış kitaplar da son yıllarda önemli bir artış göstermiştir. Gerek üniversitede ilgili derslerde yararlanılan ders kitapları (Özyürek, 2013; Ünsal, 2014; Yeşilyaprak, 2018), gerekse alanda çalışanlara yönelik uygulama kitapları (Korkut-Owen, Mutlu-Süral, Arıcı-Şahin ve Demirtaş-Zorbaz., 2015; Özyürek, 2015) büyük ölçüde ABD’deki kuram ve uygulamalara dayalı olarak yazılan veya çevrilen/uyarlanan kaynaklar olarak dikkat çekmektedir (Amundson, Poehnell ve Pattern, 2010; Niles ve Bowsbey, 2013).
- Bilgisayar destekli mesleki rehberlik ve kariyer psikolojik danışmanlığı programları henüz emekleme aşamasındadır. Bu konuda YÖK, MEB ve İŞKUR tarafından özellikle öğrencilere yönelik web siteleri (örn.mbs.meb.gov.tr; <https://yokatlas.yok.gov.tr>, <http://kariyerrehberligi.net/>, <http://kariyermerkezi.org/>, iskur.gov.tr) mesleki rehberlik konusunda e-hizmetler vermektedir. Ayrıca alan akademisyenleri tarafından hizmete sokulmuş bazı uygulamalar da mevcuttur (Bacanlı, Hamamcı ve Doğan, 2013; Korkut-Owen ve ark., 2014; 2015). Bu uygulamalar öz-rehberlik (self-service) hizmetleri olarak kullanıcının kendi özelliklerini değerlendirme ve uygun eğitim/meslek alanları ile eşleştirmeye dayalı yardım hizmetleri şeklindedir. Ancak henüz bu programların yaygın ve işlevsel olarak kullandığını söylemek mümkün değildir. Bu alanda bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanımında yeni paradigmalara uygun bir yol haritasına ihtiyaç vardır (Çanga ve Soyaliç, 2015; Demir, 2015).
- Mesleklere ve iş dünyasına ilişkin güncel bilgileri sistematik olarak sunan bilgi sistemleri, veri tabanları henüz yeteri kadar gelişmemiştir. Mesleklere ve istihdam olanaklarına yönelik gelecek projeksiyonları yapılamamaktadır. Bu konuda İŞKUR tarafından hizmete sokulan 53 Meslek Bilgi Merkezi oluşturulmuş ve 857 meslek bilgi dosyasına web sayfasında yer verilmiştir. Ancak bilgilerin sürekli güncellenmesini

sağlayacak bir sistematik yapı henüz oluşturulamamıştır (Çakır ve Kellevezir, 2015).

- Üniversiteye giriş sisteminin yarattığı yanlış tercihler, okuduğu alandan memnuniyetsizlik, mezunların iş bulamaması gibi sorunlara karşın üniversitelerde mesleki rehberlik ve kariyer psikolojik danışmanlığı konusunda hizmet sunan merkez/birimler son derece yetersizdir. Türkiye’deki sadece 32 üniversite (1/6 oranı) mesleki planlama ve yerleştirme veya kariyer merkezleri bulunmaktadır (Özden, 2015; YÖK, 2016). Ancak bu merkezlerin çok azında kariyer danışmanı olarak görevli profesyonel eleman çalışmaktadır (Kavas, 2008; Owen ve ark., 2011).
- Mesleki rehberlik ve kariyer psikolojik danışmanlığı hizmetlerine yönelik yanlış algılar ve gerçekçi olmayan beklentiler toplumun geniş bir kesimi; veliler, öğretmenler, yöneticiler ve hatta rehber öğretmenlerin büyük bir kısmı tarafından sürdürülmektedir (Yeşilyaprak, 2018). Öyle ki bu hizmetler, gelişmeye başladığı 20.yüzyıl başındaki “eşleştirme” anlayışı ile sürdürülmekte, 21.yüzyıldaki iş yaşamının değişimleri pek dikkate alınmamaktadır.

Yetişkinlere sunulan mesleki rehberlik hizmetlerine ilişkin güncel durum ve sorunlar:

2012 yılında İŞKUR, kuruma kayıtlı her işsiz bir “iş ve meslek danışmanı” olacağı söylemiyle, farklı alanlarda eğitim görmüş üniversite mezunlarını, sertifika programı ile yetiştirerek ve sınavla belgelendirerek “İş ve meslek danışmanı” ünvanı ile istihdam etmeye başlamıştır (Temur, 2014). Sayıları ilk iki yılda 3920’ye ulaşan bu elemanlar bir bakıma, 1909’da Amerika’da bu hizmetleri başlatan Parsons’ın yaptığı gibi bir eşleştirme ile işe yerleştirme konusunda iş arayanlara yardım etmektedirler. İŞKUR, bu elemanları yetiştirme çalışmalarına hizmet-içi eğitim çalışmaları ve projelerle devam ederken bu konuda uluslararası kongrelerle de gelişmeleri izleme ve paylaşma çabasıdadır. Bu kapsamda I. Uluslararası İş ve Meslek Danışmanlığı Kongresi 2013 yılında Ankara’da , ikincisi ise 2014 yılında Antalya’da gerçekleştirilmiştir. İŞKUR, 2015 yılı faaliyet raporunda; halen görev yapmakta olan 3750 iş ve meslek danışmanı ile 3.378.949 bireysel görüşme, 1.081.977 kişiyle grup görüşmesi, 477.606 iş yeri ziyaret ve 21.884 eğitim-öğretim kurumu ziyareti yaparak; iş arayan bireylere, işverenlere ve öğrencilere mesleki rehberlik hizmetleri sunulduğunu ifade etmiştir (İŞKUR, 2015, s.40).

- Son yıllarda İŞKUR kendi kapsamındaki hizmetlerin bir kısmını Özel İstihdam Bürolarına aktarmaktadır. 2004 yılında açılmaya başlanan bu büroların faaliyetleri 2013 tarihinde çıkarılan 28592 sayılı yönetmelik ile düzenlenerek çeşitli imkanlar tanınmıştır. Böylece bu bürolara iş arayanlar ile işverenlerin buluşturulmasına aracılık etme yanı sıra mesleki eğitim kursları düzenleme yetkisi verilmiştir. 2016 yılı itibarıyla sayıları 402 olan Özel İstihdam Büroları vasıtasıyla 2004-2016 yılları arasında 330 bin 496 kişiye istihdam sağlandığı rapor edilmiştir (Sabah Gazetesi,15.08.2016).
- Gerek okullarda ve RAM’larda, gerekse İŞKUR’un meslek danışmanlığı merkezlerinde bu alanda sunulan hizmetlerin kalite güvencesi ve kanıtla dayalı değerlendirme sistemi olmadığı için raporlara yansıyan sayılar (Akkök ve Watts, 2003; Akkök, 2006; İŞKUR, 2015), bu alanda yardım için başvuran kişi sayısını göstermekte ancak hizmetlerin etkililiği açısından geçerli bir kanıt ortaya koymamaktadır. Hizmetlerin etkililiğine ilişkin az sayıda ve sınırlı kapsamdaki bazı çalışmalar, gerek İŞKUR’da gerekse istihdam bürolarında verilen mesleki rehberlik hizmetlerinin yetersiz olduğu yönündedir (Bayhan ve Yıldırım, 2015; Can, 2015; İmalı, Yüksek ve Çeken, 2015).
- Son yıllarda, özellikle büyük kentlerde serbest piyasada açılan özel “Psikolojik Danışma” ve/veya Kariyer Danışma Merkezleri” ne rastlanmaktadır. Bu merkezlerde PDR alanında lisans-lisansüstü eğitim almış profesyonel elemanlar yanı sıra çalışma ekonomisi, insan kaynakları, endüstri mühendisi vb. gibi alan mezunları görev yapmaktadır. Ancak henüz bu merkezlerden yararlanma eğiliminin düşük olduğu gözlenmektedir (Yeşilyaprak, 2015). Bu konuda izleme ve değerlendirme çalışmaları önerilebilir.
- Mesleki rehberlik ve kariyer psikolojik danışmanlığı hizmetlerini verecek profesyonel elemanların; meslek standartları, belgelendirme/sertifikalendirme konusunda son dönemde bazı gelişmeler kaydedilmiştir. Daha önce söz edildiği gibi 2006 yılında hizmete başlayan Mesleki Yeterlik Kurumu (MYK) sekizli seviye matrisi ile daha çok ara eleman düzeyinde olmak üzere çeşitli meslek alanlarında 655 mesleğin standardını belirlemiştir. Bunların içinde “iş ve meslek elemanı” (seviye 6) ve “Kariyer ve Yetenek Yönetimi Uzmanı” (seviye 6) bulunmaktadır (MYK, 2015). Daha sonra ise, “Kariyer Danışmanı” (seviye 7), için meslek standartlarını hazırlanmış ve kabul edilmiştir (MYK, 2018).

Kuşkusuz bu alandaki hizmetleri yürüten elemanlara ilişkin meslek standartlarının geliştirilmiş ve resmen tanımlanmış olması, hizmet kalitesi açısından önemli bir adım olarak değerlendirilmelidir.

- Ülkemizde genel olarak PDR hizmetleri başlangıcından beri, bu hizmetlerin en gelişmiş olduğu, Amerika'yı model almasına, tüm kaynak ve yaklaşımların oradan alınmış olmasına karşın; son dönemde Avrupa Birliği'ne girme umudu ve AB'nin verdiği proje destekleri ile, mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı hizmetlerinde Avrupa ülkeleri model alınmaya başlanmış, oradaki bazı ülkeler ile birlikte sistem oluşturma çabalarına yönelinmiştir. Her ne kadar AB ülkelerinde bu alandaki donanım ve birikimin Türkiye'den daha ilerde olmadığı rapor edilmekte (Akkök ve Zelloth, 2010; CEDEFOP, 2008; Korkut-Owen, 2007; Sultana ve Watts, 2007) ise de ortak projeler ile bu alandaki sorunlara çözüm arama ve uygun politikaların tüm AB ülkelerinde benimsenmesi açısından bunun yararlı olacağı öngörülmektedir.

Küresel ve toplumsal değişimlerin iş yaşamında yarattığı dönüşümler hızlı ve kestirilmesi güç bir şekilde oluşurken ortaya çıkan toplumsal ihtiyaçları ve bu ihtiyaçları karşılamaya yönelik hizmet alanlarını yeniden biçimlendirmek ve değişimlere uyum sağlayabilmek genellikle geç ve güç gerçekleşmektedir. Özellikle Türkiye gibi merkezi bir bürokratik sisteme bağlı olarak yönetilen toplumlarda, yeni yapılanmalar değişimin hızına ve yönüne uyum sağlayamamaktadır. Mesleki rehberlik ve kariyer psikolojik danışmanlığı alanında da 1950'lerden itibaren, bu hizmet alanının öneminin vurgulanmasına karşın, değişimlerin doğasını ve yeni paradigmaları kavrayan bir yapılanmaya gidilememiştir. Günümüz Türkiye'sinde bu hizmet alanı profesyonel bir meslek alanı olarak henüz yeni kabul edilmeye başlanmıştır. Türkiye bu alanda ilgili hizmetleri oldukça uzun bir süredir yürütmeye çalışan bir ülke olarak, yeterli bir deneyim ve birikime sahiptir. Son dönemde ortaya çıkan ihtiyaç ve gelişmeler kapsamında bu alana ilgi artmış ve yeni girişimler gündeme gelmeye başlamıştır. MEB tarafından hazırlanan 2023 Eğitim Vizyonu çalışmasında; Rehberlik hizmetlerinin ihtiyaçlara yönelik olarak yeniden yapılandırılacağı, kariyer rehberliği sisteminin kurulacağı, mevzuat alt yapısının yeniden düzenleneceği, kültürel kodlarımıza uygun olarak yeni ölçme araçları geliştirileceği, Rehberlik ve Araştırma Merkezlerinin yeniden ele alınıp güncel ihtiyaçlara cevap verecek şekilde yapılandırılacağı gibi vaatlere yer verilmiştir (MEB, 2023 Eğitim

Vizyonu). Önemli olan, bu girişimleri doğru bir rotaya oturtabilecek anlayış ve politikaları oluşturabilmektir.

Sonuç : Geleceğe Yönelik Öngörüler

Türkiye, stratejik bir bölgede yer alan coğrafi ve sosyo-ekonomik konumu, 82.3 milyon nüfusu, % 14.1 işsizlik oranı (Türkiye İstatistik Kurumu, TÜİK, 2019), son beş yılda aldığı 5,5 milyondan fazla göçmen sayısı ile, mesleki rehberlik ve kariyer psikolojik danışmanlığı hizmetlerine duyduğu ihtiyacı önemle hissedenden ve bu konuda geçmişten gelen çabalarını artıran gelişmekte olan bir ülkedir. Tarihçede incelendiği gibi, Amerika’da yüzyıldan fazla Türkiye’de yaklaşık 70 yıllık uzun geçmişe sahip olan mesleki rehberlik ve kariyer psikolojik danışmanlığı hizmetlerine ilişkin öngörüler; 21.yüzyılda, küreselleşme ve ekonomik krizlerin büyüyen etkisiyle bu hizmetlere duyulan ihtiyacın, eskiye oranla, giderek daha çok artacağı yönündedir (Akkök ve Zelloth, 2010; Herr, 2003; Niles ve Bowlsbey, 2013; Savickas, 2008; Yeşilyaprak, 2012; 2014a; 2015). Bu alandaki politikalar ve yasalar; politika geliştirenlerce, toplumlar için yaşamsal bir önemi olduğu bilinciyle ele alınmalı, tarihsel süreç içindeki değişimler, nedenleri ve sonuçları ile doğru değerlendirilmesi gerekmektedir.

Türkiye’de mesleki rehberlik ve kariyer psikolojik danışmanlığı ile ilgili ulusal düzeyde konuya ilişkin politika hedeflerinin yeterli bir şekilde tanımlanması gereklidir. Avrupa Birliği ile bütünleşme süreci içinde yapılan çabalar, yaşam boyu kariyer gelişimi hizmetleri sunumuna yönelik olarak evrensel-ulusal-yerel stratejiler “sistematik ve bütüncül” bir yaklaşımla ele alınarak, bu alandaki hizmetlerin eğitim ve iş yaşamını kapsayıcı olması hizmetlerin etkililiği artırıcı olabilir. Hizmetlerin; açık ve gizli işsizler, kadınlar, emekliler, göçmenler, engelliler gibi farklı dezavantajlı grupların ihtiyaçlarını kapsayacak şekilde genişletilmesi, çağdaş yaklaşım ve tekniklerle çeşitlendirilmesi önemlidir (Yeşilyaprak, 2008; 2014b).

21. yüzyılda bu alanda çalışacak kariyer psikolojik danışmanlarının kendilerinden beklenen rolleri oynayabilmesi için gerekli yeterliklerin uluslararası düzeyde tanımlanması ve kariyer psikolojik danışmanlığı yüksek lisans programlarının bu standartlara göre açılarak, akredite sistemlerinin geliştirilmesi önemlidir. Bu alanda çalışacak olanlara, temeli “psikolojik danışmanlık”, uzmanlık alanı “kariyer psikolojik danışmanlığı” olan akredite

edilmiş programlardan mezun olma koşulu getirilebilir. Tüm bu gelişmeleri organize edecek bir meslek odasının kurulması gündeme alınıp tartışılması yararlı olacaktır. Kuşkusuz meslek odasının, bu konudaki çalışma lisans ve belgelendirme standartlarını sağlama ve akredite etmenin yanı sıra, bu konudaki çalışmaları koordine etme ve ilgili tarafların işbirliğini sağlama ve uygulamalarda etik ilkeleri gözetme açısından da işlevsel olacağı düşünülebilir. Bu alandaki mesleki örgütlenmenin adımları olarak Türk PDR-DER'in çatısı altında "Kariyer Psikolojik Danışmanları Derneği" nin kurulması öncelikli önerilerden biridir (Yeşilyaprak, 2015). Böyle bir örgütlenme, alanın profesyonelliğini koruma ve alan savunuculuğu yapma açısından önemlidir.

Mesleki rehberlik ve kariyer psikolojik danışmanlığı alanında yazılı ve görsel kaynakların, ölçme ve değerlendirme araçlarının, ilgili yardım programlarının geliştirilmesi desteklenebilir. Bu alanda kullanılan ölçek çalışmalarının standardizasyonu ve ülke normlarının hazırlanması için akademik çalışmalar planlanabilir. Bilgisayar destekli kendine yardım (self-service) ve kişisel erişim hizmetleri, etik ilkeler ve bilimsel yaklaşımlar ışığında geliştirilmesi önemlidir.

Türkiye'nin çok kültürlü toplum yapısı, farklı etnik kökenler ve son yıllarda aldığı göçler dikkate alındığında bu hizmetlerin çok kültürlü danışma yaklaşımları ile ele alınmasının önemi anlaşılır. Bu nedenle hizmeti sunan elemanların bu anlayışa sahip olarak yetiştirilmesi ve çok kültürlü danışma yeterliklerini kazanmaları ve hizmetlerin farklı popülasyonlarda etkinliğini artıracak çok kültürlü kariyer danışmanlığı modellerinin geliştirilmesi önemlidir (Demirel, 2016).

Türkiye'de genç işsizliği ve özellikle üniversite mezunu işsiz oranlarının %32'lere ulaştığı dikkate alındığında bu sorunu çözmeye yönelik kapsamlı ve sistematik stratejilerin geliştirilmesi gerekmektedir (Can, 2015; Erdayı, 2009). Üniversitelerden beklenen, toplumsal ve ekonomik kalkınmayı destekleyebilecek "istihdam edilebilir nitelikli eleman yetiştirme ve iş yaşamına uyum sağlama" rolü açısından; okuldan iş yaşamına geçişi kolaylaştırma ve düzenlemede, üniversitelerdeki kariyer merkezleri ulusal politikalarla desteklenerek daha işlevsel hale getirilebilir (Yeşilyaprak, 2014c).

Bu alanda yapılan uygulamaların/sunulan hizmetlerin sonuçlarının değerlendirilmesi, gerek mesleki rehberlik ve kariyer psikolojik danışmanlığı alanının öneminin anlaşılması, gerekse hizmetlerin geliştirilmesi açısından çok önemlidir. Diğer bir ifade ile kanıta dayalı hizmet modelleri geliştirilmeli ve

hizmetlerin etkililiğini ortaya koyacak uygun desende araştırmalar planlanmalıdır (Ünsal, 2014).

Türkiye’de son yıllardaki çalışmalar umut verici olsa da bu konudaki gelişmeler açısından “tehdit” oluşturabilecek bazı genel ve özel durumları göz önüne almak gerçekçi beklentiler geliştirme açısından kaçınılmazdır. Öyle ki toplumsal yapının bir özelliği olarak pek çok alanda olduğu gibi, eğitim ve çalışma yaşamına yönelik sürekli ve tutarlı politikaların olmayışı, bütçeden eğitime ayrılan payın çok az olması, işsizlik oranının yüksek oluşu, çok fazla iç ve dış göçlerle ortaya çıkan ihtiyaçlar, komşu ülkeler ile yaşanan sorunlar, AB’ye giriş sürecinde hükümetin ortaya koyduğu “kararsız” tutumlar, işe girme ve meslekte ilerlemede liyakata dayalı olmayan uygulamaların yarattığı olumsuzluklar, bu alanda beklenen ilerlemelerin önündeki olası engeller olarak görülebilir.

Sonuç olarak, bu alandaki hizmetlerin Türkiye’de son dönemde, belli bir farkındalık düzeyine ve gelişim ivmesine ulaştığı dikkate alınarak, bu konuda yeni paradigmalara doğrultusunda toplumsal ihtiyaçlara duyarlı bir vizyon belirlenmesi için uygun koşulların oluşturulması düşünülebilir. Kuşkusuz bu hizmet alanının profesyonel bir meslek alanı olarak gelişebilmesi, toplumsal ve bireysel ihtiyaçları yeterli bir düzeyde karşılamada anahtar bir işlev rolündedir.

Yazar Hakkında / About Author

Binnur Yeşilyaprak. Prof. Dr. (Emekli) Ankara Üniversitesi, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalı, Ankara, Türkiye.

binnur.yesilyaprak@gmail.com

Binnur Yeşilyaprak, PhD., (Retired), Ankara University, Guidance and Psychological Counseling Program, Ankara, Turkey, binnur.yesilyaprak@gmail.com

Yazarların Notu/ Author's Note

Bu çalışma 25-26-27 Ekim 2018 tarihlerinde Samsun'da gerçekleştirilen 20. Uluslararası Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresinde bildiri olarak sunulmuştur.

This study was presented as an announcement at the 20th International Psychological Counseling and Guidance Congress held in Samsun on October 25-26-27, 2018.

Çıkar Çatışması / Conflict of Interest

Tek yazarlı olduğu için çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Because of it has one author, there is no conflict of interest.

Fonlama / Funding

Herhangi bir fon desteği alınmamıştır.

Funding support was not taken .

ORCID

Binnur Yeşilyaprak  <http://orcid.org/0000-0002-8949-6801>

KAYNAKÇA

- Akın, A.(2015).*Psikolojide kullanılan güncel ölçme araçları*. (Genişletilmiş 2.basım) Ankara: Nobel.
- Akkök, F. (2006). Mesleki Bilgi, Rehberlik ve Danışmanlık Hizmetleri Türkiye Ülke Raporu. Ankara: İŞKUR Dökümanları.
- Akkök, F., ve Watts, T. (2003). *Mesleki Bilgi, Rehberlik ve Danışmanlık Hizmetleri Türkiye Ülke Raporu*. Ankara: İŞKUR Dökümanları.
- Akkök, F., ve Zelloth, H. (2010). *Lifelong Guidance-A Feasible Policy Option for Turkey*. Ankara: İŞKUR Dökümanları.
- Amundson, N., Poehnell,G. & Pattern, M. (2010) *Mesleki teleskop*, (çev., F.Korkut-Owen). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Athanasou, J. A., ve Esbroeck, V. R. (2008). Introduction: International Handbook of Career Guidance.In V. R. Esbroeck, & J. A. Athanasou (Eds), *International Handbook of Career Guidance* (p. 1-23). New York: Springer Publishing.
- Bacanlı, F., Hamamcı, Z. ve Doğan, H. (2013). Türkiye’de ergen öğrenciler için gelişimsel ve kapsamlı online ideal kariyer karar verme sistemi geliştirme ve etkililiğini değerlendirme. TÜBİTAK tarafından desteklenen 110K418 No’lu SOBAG Projesi, Ankara.
- Bayhan, M. ve Yıldırım, M. V. (2015). Danışmanlık sistemi ile işe yerleştirilen engellilerin istihdamda kalma süreleri. . II. *Uluslararası İş ve Meslek Danışmanlığı Kongresi Bildiri Kitabı*. http://euroguidance.iskur.gov.tr/portals/1/kaynaklar/kitaplar/2.imd_Bildiri_Kitabi.pdf, Ağustos 22, 2016 tarihinde alınmıştır.
- Can İ. (2015). İş ve meslek danışmanlığı hizmetinin genç işsizlikle mücadeledeki rolü. II. *Uluslararası İş ve Meslek Danışmanlığı Kongresi Bildiri Kitabı*. http://euroguidance.iskur.gov.tr/portals/1/kaynaklar/kitaplar/2.imd_Bildiri_Kitabi.pdf, Ağustos 22, 2016 tarihinde alınmıştır.
- Çakır, Ö. ve Kellevezir, I. (2015). İşgücü piyasası bilgi sistemi: Türkiye’de mevcut durum ve Norveç örneği. II. *Uluslararası İş ve Meslek Danışmanlığı Kongresi Bildiri Kitabı*. http://euroguidance.iskur.gov.tr/portals/1/kaynaklar/kitaplar/2.imd_Bildiri_Kitabi.pdf, Ağustos 22, 2016 tarihinde alınmıştır.
- Çanga, Ö. ve Soyalıç, S. (2015). Bilişim teknolojileri destekli iş ve meslek danışmanlığı. II. *Uluslararası İş ve Meslek Danışmanlığı Kongresi Bildiri Kitabı*. http://euroguidance.iskur.gov.tr/portals/1/kaynaklar/kitaplar/2.imd_Bildiri_Kitabi.pdf, Ağustos 22, 2016 tarihinde alınmıştır.
- Çarkıt, E . (2019). Kariyer Danışmanlığı ve Mesleki Rehberlik Alanında Türkiye’de Yapılan Lisansüstü Tezlerin Araştırma Eğilimleri. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi* , 8 (2) , 1503-1514 . DOI: 10.33206/mjss.493303

- CEDEFOP. (2008). *Establishing and developing lifelong guidance policy forums: a manual for policy makers and stakeholders*. Publications Office: Luxembourg.
- Demir, E. M. (2015). Kariyer danışmanlığında bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanımında yeni paradigmlar ve Türkiye'nin yol haritası. II. Uluslararası İş ve Meslek Danışmanlığı Kongresi Bildiri Kitabı. http://euroguidance.iskur.gov.tr/portals/1/kaynaklar/kitaplar/2.imd_Bildiri_Kitabi.pdf, Ağustos 22, 2016 tarihinde alınmıştır.
- Demirel, K. (2016). "Psikolojik Danışmanların Çok Kültürlü Psikolojik Danışma Yeterlik Algılarının İncelenmesi" (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi) A.Ü.Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Dinçel, E. F., Zorbaz, S. D., Ulaş, Ö., Kızıldağ, S., Savoly, D. K., Özer, A. ve ark. (2015). Kariyer konusunda son beş yılda yapılan lisansüstü tezlerin incelenmesi. II.Ululararsa İş ve Meslek Danışmanlığı Kongresi Bildiri Kitabı. http://euroguidance.iskur.gov.tr/portals/1/kaynaklar/kitaplar/2.imd_Bildiri_Kitabi.pdf, Ağustos 22,2016 tarihinde alınmıştır.
- Doğan, S. (1998). Counseling in Turkey: Current status and future challenges. *Education Policy and Archives*,6,1-12.
- Doğan, S. (2000). The historical development of counselling in Turkey. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 22, 57-67.
- Erday, U.(2009). Dünyada genç işsizliği sorununu çözümüne yönelik ulusal politikalar ve türkiye. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 3, 133-162.
- Erdoğan, N. (2003). *Kariyer geliştirme: Kuram ve uygulama*. Ankara: Nobel.
- Erkan, S. (1995). Kapsamlı Rehberlik Programları. *Milli Eğitim*, 128 , 38-43.
- Erkan, S., ve Kaya, A. (2009). *Deneyisel Olarak Sınanmış Grupla Psikolojik Danışma ve Rehberlik Programları I, II, III*. Ankara: Pegem.
- Herr, E. L. (2001). Career Development and Its Practice: A Historical Perspective. *The Career Development Quarterly*, 49 (3) , 196-211.
- Herr, E. L. (2003). The Future of Career Counseling as an Instrument of Puplic Policy. *The Career Development Quarterly*, 52 , 8-19.
- Herr, E. L., Cramer, S. H., & Niles, S. G. (2004). *Career Guidance and Counseling: Through the Lifespan (6th ed.)*. Boston: Pearson Education Inc.
- [http:// www.euroguidance.iskur.gov.tr](http://www.euroguidance.iskur.gov.tr) (16 Nisan 2016 tarihinde alınmıştır).
- İmalı, B., Yüksek, A. ve Çeken,O. (2015). Engelli bireylerin işkur ve iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinden memnuniyeti. II. Uluslararası İş ve Meslek Danışmanlığı Kongresi Bildiri Kitabı. http://euroguidance.iskur.gov.tr/portals/1/kaynaklar/kitaplar/2.imd_Bildiri_Kitabi.pdf, Ağustos 22, 2016 tarihinde alınmıştır.

- İŞKUR (2015). Türkiye İş Kurumu, 2015 Yılı Faaliyet Raporu.iskur.gov.tr adresinden Temmuz 14,2016 tarihinde alınmıştır.
- Karıncalı, E. Ç. ve Çalışkan, E. (2016). “Öğretmenlerin Rehber Öğretmenlere Yönelik Tutumları Açısından Değerlendirilmesi” 13.Ulusal PDR Öğrencileri Kongresine sunulan sözel bildiri. Muğla.
- Kavas, A. B. (2008). An Evaluation of the Career Centers' Services in Turkish Universities. XXIX. *International Congress of Psychology*. Berlin: Germany.
- Korkut-Owen, F. (2007). Psikolojik danışma alanında meslekleşme ve psikolojik danışman eğitimi. R. Özyürek, F. Korkut-Owen, ve D. Owen (Ed.) *Gelişen psikolojik danışma ve rehberlik: Meslekleşme sürecindeki ilerlemeler* kitabı içinde (1.cilt,s.95-123). Ankara: Nobel.
- Korkut-Owen, F., Arıcı, F., Demirtaş-Zorbaz, S. ve Mutlu, T. (2014). *Using the Career Sailboat Model to facilitate career planning and decision-making with young adults*. http://www.ncda.org/aws/NCDA/pt/sd/news_article/84862/PARENT/layout_details_cc/false#sthash.RL95JziP.dpuf
- Korkut-Owen, F., Mutlu-Süral, T., Arıcı-Şahin, F. ve Demirtaş-Zorbaz, S. (2015). *Kariyer yelkenlisi modeli*. Ankara:Anı..
- Kuzgun, Y. (1988). *Rehberlik ve psikolojik danışma*. Ankara: ÖSYM Yayınları.
- Kuzgun, Y. (1989). *Edwards kişisel tercih envanteri*. Ankara: Ankara Üniversitesi Basımevi.
- Kuzgun, Y. (1993).Türk eğitim sisteminde rehberlik ve psikolojik danışma. *Eğitim Dergisi*, 6, 3-8.
- Kuzgun, Y. (1995). *Kendini değerlendirme envanteri*. Ankara: ÖSYM Yayınları.
- Kuzgun, Y. (1998). *Üniversiteler, Yükseköğretim Programları ve Meslekler Rehberi (4. basım)*. Ankara: ÖSYM Yayınları.
- Kuzgun, Y. (1999). *Meslek danışmanlığı: Kuram ve uygulamalar*. Ankara: Nobel.
- Kuzgun, Y. (2009). *Meslek rehberliği ve danışmanlığına giriş (4. baskı)*. Ankara: Nobel.
- Kuzgun, Y., ve Bacanlı, F. (2006). *Rehberlik ve psikolojik danışmada kullanılan ölçme araçları ve programlar dizisi*. Ankara: Nobel.
- MEB (1974). *Tebliğler Dergisi*, sayı: 1805.
- MEB (1997). *Tebliğler Dergisi*, sayı: 2481.
- MEB (2018). Milli Eğitim Bakanlığı, *Eğitim İstatistikleri*, meb.gov.tr adresinden alınmıştır.
- MEB (2019). 2023 Eğitim Vizyonu.
- MYK (2015) ve (2018) Mesleki Yeterlik Kurumu. <http://www.myk.gov.tr/images/articles/editör/080611/isvemeslekdanismani-seviye-6> adresinden alınmıştır.
- Nazlı, S. (2016). *Kapsamlı gelişimsel rehberlik programları (5. baskı)*. Ankara: Anı Yayıncılık.

- Niles, G. S. ve Bowlsbey, J. H. (2013). *21.yüzyılda kariyer gelişimi müdahaleleri*. (çeviri editörü: F.Korkut-Owen). Ankara: Anı Yayıncılık.
- OECD (2004). *Career Guidance: A Handbook for Policy Makers*. Paris, France: OECD Publications.
- Owen, D. W., Korkut-Owen, F. & Kurter, F. (2011). Career Development in Turkey: An evolving profession. *Career Planning and Adult Development Journal*, (spring) s.39-52.
- Özden, M. C. (2015). Üniversite yönetmelikleri çerçevesinde kariyer merkezlerinin amaç ve faaliyetleri. *Karadeniz Sosyal Bilimler Dergisi*, 12 (7),145-169.
- Özgülven, İ. E. (1990). Ülkemizde psikolojik danışma hizmetlerinin dünü ve bugünü. *Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 1, 4-15.
- Özgülven, İ. E. (2005). *Bireyi Tanıma Teknikleri (7. baskı)*. Ankara: PDREM Yayınları.
- Özoğlu, S. Ç. (1977). *Kuder İlgi Alanları Tercibi Emvanteri Mesleki Form CH El Kitabı*. Ankara: Ankara Üniversitesi Basımevi.
- Özyürek, R. (2008). *Kariyer Yolculuğu*. (Ed.) Ankara: Ses reklam.
- Özyürek, R. (2013). *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Kuramları: Çocuk ve Ergenler İçin Kariyer Rehberliği Uygulamaları*. Ankara: Nobel.
- Özyürek, R. (2015). *Çocuk Ergen ve Genç Yetişkinler İçin Kariyer Rehberliği Programları Dizisi*. Ankara: Nobel.
- Pişkin, M. (2006). Türkiye’de psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerinin dünü, bugünü ve yarını. M.Hesapçioğlu, ve A. Durmuş (Ed.) *Türkiye’de eğitim bilimleri: Bir bilanço denemesi* kitabı içinde. Ankara: Nobel.
- Pope, M. (2000). A brief history of career counseling in the United States. *The Career Development Quarterly*, 48, 194-211.
- Sabah Gazetesi.15.08.2016 tarihli günlük gazete (haberler)
- Savickas, M. L. (2008). Helping People Choose Jobs: A History of the Guidance Profession. *International Handbook of Career Guidance*, 2 , 97-113.
- Stockton, R. ve Güneri, O. (2011). Counseling in Turkey: An Evolving Field. *Journal of Counseling & Development*, 1, 98-104.
- Sultana, R. G. ve Watts, A. G. (2008). Career guidance in the Middle East and North Africa. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 8, 19.
- Sultana, R. G., ve Watts, A. G. (2007). *Career Guidance in the MEDA region*. Turin: European Training Foundation. Luxembourg: Publications Office.
- Şen, H., Şeyhun, H., Gökçe,S. ve Doğru, Y. (2007).Temel Kabiliyetler Testi7-11 yaş uyarılama çalışması el kitabı, MEB, Özel Eğitim ve Rehberlik Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Ankara.

- Tan, H. (2000). *Psikolojik Danışma ve Rehberlik: Teori ve Uygulama (3. baskı)*. İstanbul: M. E. Basımevi.
- Temur, S. (2014). Artık herkesin bir iş ve meslek danışmanı var. *İstihdamda 3İ Dergisi*, 13,3-4.
- TÜİK (2019). Türkiye İstatistik Kurumu, nüfus istatistikleri. (erişim tarihi Temmuz,24, 2019).
- Ünsal, P.(2014). *Kariyer Gelişim Kuramları ve Kariyer Danışmanlığı*. Ankara: Nobel.
- Varçın, R. (2005). *İşletmelerde Kariyer Planlaması*. (Ed.) Ankara: ASO ve IKDAM yay.
- Varçın, R. (2007). Delivering Occupational Guidance and Career Counseling Services in a Multicultural Environment: The Case of Turkey. *NCEA Annual Meeting*. Seattle, Washington.
- Watts, A. G. & Sultana, R. G. (2004). Career guidance policies in 37 countries: Contrasts and common themes. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*,4 (2-3),105-122.
- Yeşilyaprak, B. & Eskisu, M. (2013). “Reflection on career counseling in Turkey: From past to future” *International Psychological Applications Conference and Trends*, (26 to 28 April), Madrid, Spain.
- Yeşilyaprak, B. (1997). Mesleki Gelişim Süreci Açısından Temel Eğitim Dönemi. *III. Ulusal PDR Kongresi Bildiriler Kitabı* (s. 97-104). Adana: Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları.
- Yeşilyaprak, B. (2008, Kasım 10-11). *Meslek Danışmanlığında Yeni Paradigmalar*. 03 14, 2011 tarihinde İŞKUR web sitesi: <http://www.euroguidance.iskur.gov.tr> adresinden alındı.
- Yeşilyaprak, B. (2009). Türkiye’de psikolojik danışma ve rehberlik alanının geleceği: Yeni açılımlar ve öngörüler, *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 42 (1),193-213.
- Yeşilyaprak, B. (2012).Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığında Paradigma Değişimi ve Türkiye Açısından Sonuçlar: Geçmişten Geleceğe Yönelik Bir Değerlendirme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 12(1), 97-118.
- Yeşilyaprak, B. (2014a)”Globalization and its Implications for Career Counseling: New Paradigms” (Invited Speaker) *BIT’s 1st Annual Global Innovation Economic Congress-2014*. (June, 27-29) Dalian,China.
- Yeşilyaprak, B. (2014b) “Qualitative Evaluation Methods at Career Counseling” (Invited speaker) *II.International Job & Vocational Counseling Congress*, 26-27 November 2014, Antalya-Turkey.
- Yeşilyaprak, B. (2014c). “21.yüzyılda eğitimde yeni paradigmlar: Eğitimden iş yaşamına geçiş” *Eğitim Reformu* (s.149-157). Yayına Hazırlayan: K. Kocabaş, İzmir: YKKE Derneği yayınları.

- Yeşilyaprak, B. (2015). “Kariyer Danışmanlığı: PDR’de alt uzmanlık alanları”. *13.Ulusal PDR Kongresi* (panel konuşması metni), Ekim 7, 2016 Mersin. (www.pdrkongre2015.mersin.edu.tr bağlantısından 20.08.2016 tarihinde alındı).
- Yeşilyaprak, B. (2016). *21.yüzyılda Eğitimde Rehberlik Hizmetleri (25. baskı)*. Ankara: Nobel.
- Yeşilyaprak, B. (2018).Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığına Giriş. B.Yeşilyaprak (Editör) *Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı Kuramdan Uygulamaya* (9.baskı) kitabı içinde (s.1-41). Ankara:PegemA.
- Yeşilyaprak, B. (2019). *21.Yüzyılda Eğitimde Rehberlik Hizmetleri* [Guidance Services in Education] (Gözden geçirilmiş 28.baskı) Ankara: Nobel.
- Yeşilyaprak, B. (2017). “Career counselling services in Turkey: Building on the past, constructing the future” (bölüm yazarı).İçinde: *Career Guidance and Livelihood Planning Across the Mediterranean: Challenging transitions in South Europe and the MENA Region*. Ed.Ronald G.Sultana. Rotterdam: Sence Publishers, EMCER.
- Yeşilyaprak, B., Güngör, A. ve Kurç, G. (1995). *Eğitsel ve Mesleki Rehberlik*. Ankara: Varan Matbaası.
- YÖK (2016). Yüksek Öğretim Kurumu, tez veri tabanı, <https://tez.yok.gov.tr> adresinden Temmuz 17, 2016 tarihinde alındı.
- Zorver, E. C., ve Korkut-Owen, F. (2014). Kariyer Uyumu ve İyimszerliği Ölçeği’nin geliştirilmesi. *International Journal of Human Sciences*, 11(2), 314-331. doi: 10.14687/ijhs.v11i2.291.

Extended Abstract

Introduction: Economic and social changes as a result of globalisation, leading to the development of new paradigms and changes to vocational guidance and career counselling services, have increasingly led to these services becoming a socio-political tool on a global scale (CEDEFOP, 2008; Herr, 2003). This tool is not only one which is needed for the self-realisation of the individual, but it is also a necessity to use this tool for effective and universal social development. Turkey has modelled its vocational guidance and career counselling services on the USA theoretical and practical perspective. With a difference of close to 50 years, the starting point and corner stones of psychological counselling and guidance services in Turkey was due to the need of individuals making preferences for employment and career paths, as it was in the USA (Kuzgun, 1999; 2009).

In this article, a review of beginning and development of vocational guidance and career counselling services in Turkey is presented; the emergent changes, expectations of society and function of these services are evaluated and the current situation and projections for the future are assessed. There is no question that predicting and structuring the future is only possible by correctly reading and evaluating the past and our current day. At the same time, the study is expected to provide the reader with an opportunity to form an opinion about the change and development process in the scope of the section outlining the current situation in other countries by providing the opportunity for assessment of similarities and differences and past studies (Akkok, 2006; Sultana & Watts, 2007; 2008; Watts & Sultana, 2004; Yesilyaprak & et al.2017).

Historical Perspective: As a developing country, the most important function of Psychological Guidance and Counselling services is “to assist individuals to select the most appropriate vocation in accordance to their areas of interest and talents in when training individuals to become productive individuals to support economic development”. Thus, placing importance in guidance services and organising them from the beginning stages is connected to the need arising for a “tool to plan human resources” (Dogan, 1998; Kuzgun, 1993; Ozgüven, 1990; Stockton & Guneri, 2011; Yesilyaprak, 2018).

Guidance services in Turkey began in the 1950’s after American experts came to Turkey in the scope of the Marshall Plan and some Turkish experts returned to Turkey after having completed their advanced education in this field. The author of this section sees it will be appropriate to expose the establishment and development of vocational guidance and career counselling services in Turkey for about the more than 60 years, under the three developmental periods in a historical perspective below (Yesilyaprak, 2012):

- I. Beginning Period: Initial Steps (1953-1975)
- II. Searching Period: Indecisive Steps (1976-1994)
- III. Developing Period: Systematic Steps (1995-2010)

Current Situation: Developments and Issues: In Turkey, there are Professional, semi-professional and non-professional personnel who provide various services in the area of vocational guidance and career counselling to individuals. These various personnel can be listed as school psychological guidance counsellors working in educational institutions, “preference advisors” in out-of-school private institutions preparing students for exams, “experts” working in private guidance centres, “occupational and vocational guidance counsellors” assigned in ISKUR, freelance “career counsellors”, personnel of Employment Bureaus and personnel working in the HR departments of companies (career and talent management experts) (Yesilyaprak & Eskisu, 2013; Yesilyaprak 2015).

The services in this field in schools are provided by psychological guidance counsellors who are graduates of the Guidance and Psychological Counselling bachelor degree programs. However, the number of psychological guidance counsellors assigned in primary and middle education institutions are considerably low. Currently, the number of assigned personnel to provide vocational guidance services in the scope of the general psychological guidance and counselling services to 20.558.958 students within schools are approximately 33 thousand (MoNE, 2019 statistics). There are 2100 guidance teachers assigned in 238 Guidance and Research Centres (RAM) providing support to educational institutions (MONE, 2019 statistics).

In Turkey, the vocational guidance and career counselling services within the education system is focused on the transition from secondary education to higher education. Each year, the demand for entrance to university increases, leading to a higher expectation of the services in this field; this pressure, in turn, leads to seeking unhealthy solutions.

In recent years, there are post-graduate programs offering specialisation in vocational guidance and career counselling. There are 5-6 graduate programs offering the options of thesis or non-thesis programs and the number of doctorate programs are 2. Some certification programs or training courses are also increasing in number (Yesilyaprak, 2015). The number of post-graduate theses being prepared in this field at universities has increased. As is the case in many countries, the interest in utilisation of assessment tools for recognition and evaluation of individuals is high in Turkey. There has been a significant increase in the number of books published regarding vocational guidance and counselling. Computer-aided vocational guidance and career counselling programs are still in their infancy stage. The information systems and databases which systematically present update information about occupations and the business world.

Despite the wrong preferences created by the university entrance system, the dissatisfaction of studying in a particular area of study at university and problems graduates face to find employment, the vocational guidance and career counselling services in centres/departments are considerably insufficient. Incorrect perceptions and unrealistic expectations of a large portion of society (parents, teachers, managers and even guidance teachers) regarding vocational guidance and career counselling continue (Yesilyaprak, 2016).

With the 2012 statement of ISKUR that every unemployed person registered with ISKUR will be allocated an “occupational and vocational counsellor”, many university graduates from varying areas was employed as “occupational and vocational counsellor” after being trained under a certificate program and becoming certified after an exam (Temur, 2014). In the first two years, the number of these staff reached 3,920 and, as was done by Parsons who started this service in the USA in 1909, they assisted job seekers to be matched and placed in a job. In the recent years, ISKUR has been transferring a portion of its services to the Private Employment Bureaus. The limited number and scope of studies conducted on the efficiency of services show that there are insufficient guidance services provided by ISKUR and the employment bureaus.

In the recent years, also some developments concerning the vocational standards and certification of professional staff who shall provide vocational guidance and career counselling have begun to be realized. the Vocational Competencies Agency (MYK), which was established in 2006, has identified 655 vocational standards for a variety of occupations with an 8 tier matrix, mostly for the intermediate personnel level. Among these are “occupation and vocation personnel” (level 6) and “career and talent management expert” (level 6) Further, the development of vocational standards for “career counsellor” (level 7), “psychological counsellor” (level 6) and “school counsellor” (level 7) is done (MYK, 2018).

As a country that has been carrying out these services for the last 60 years, Turkey has sufficient experience and knowledge-base. The arising need and developments in recent times has brought interest to this field and new developments are coming to the agenda. The important point to make is that understanding and policies should be developed to ensure these initiatives are on the right path forward.

Challenges for the Future: As a developing country with a geographical and socio-economic strategic position, Turkey, with a population of 82.3 million, 14.1% unemployment rate and about 5.5 million intake of migrants in the last 5 years, is aware of the importance and necessity of vocational guidance and career counselling and continues to make efforts to develop in this area. It is necessary to adequately define the national policy objectives relating to vocational guidance and career counselling in Turkey. Efforts made for integration with the European Union should

take a “systematic and holistic approach” in terms of universal-national-local strategies for the provision of lifelong career development services and services in this area should encompass education and work life. Services should be extended to be able to meet the needs of different disadvantaged groups such as the open and hidden unemployed, women, retired persons, immigrants and disabled persons and should be diversified with contemporary approaches and techniques(Yesilyaprak, 2008; 2014b).

To ensure career counsellors working in this field in the 21st Century can play the role which is expected of them, the required standards should be defined at the international level and graduate programs should be offered according to these standards and accreditation systems should be developed. Given the Turkey's multicultural social structure, different ethnic groups and migration in recent years, it is of importance to undertake multicultural counselling approaches to these services (Demirel, 2016).

Although the development observed in Turkey in recent years is promising, it is necessary to keep in mind some general and specific situations, which may be considered as a “threat”, in order to establish realistic expectations. Some aspects, which are not only issues for this field but are related to the social structure, such as not having consistent and sustained policies for education and working life, the share allocated to education from the budget being low, a high unemployment rate, many needs arising from internal and external migration, conflicts with neighbouring countries, the “indecisive” attitude of the government regarding the EU accession process, adverse effects of practices in employment and promotion not being based on merit, in Turkey are some examples that are issues which place a barrier to expected progress and development.

In conclusion; it is possible to state that the services in this area in recent years in Turkey has it reached a certain level of awareness and gained significant development momentum and there are adequate conditions to identify a vision which is sensitive to social needs in accordance with new paradigms in this regard. For this service area to be developed into a professional vocational area shall certainly play a functional role in adequately meeting social and individual needs. As can be seen in the descriptive evaluation based on a historical perspective, Turkey has the experience and development potential to be a pioneer in this area for other countries.