

Hayat Boyu Öğrenme/Rehberlik ve İstihdam

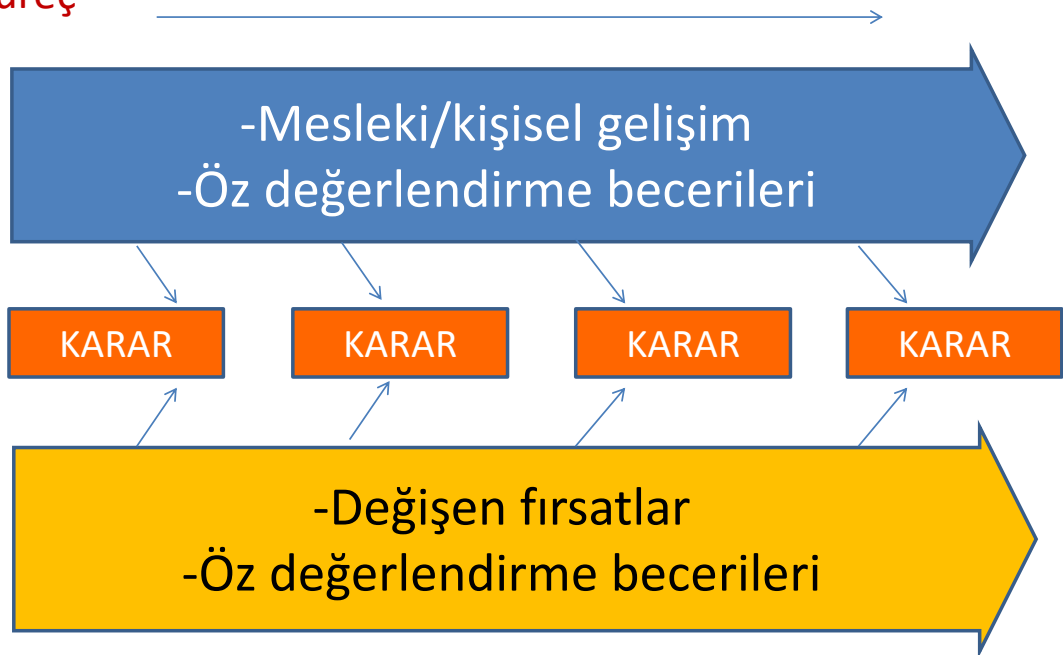
*Hayat Boyu Rehberlik Sistemleri ve E-
Öğrenme Uluslararası Konferansı*

1-2 Aralık 2016, İstanbul

Sasa Niklanovic

Hayat Boyu Mesleki Rehberlik

Süreç



İşverenler – İKY zorlukları

- Ürün/hizmet geliştirmek için daha az zaman
 - ... başlangıç eğitimi için daha az zaman
- Nitelikli ve deneyimli personel ihtiyacı
 - ... bireyler (öğrenciler dahil)
 - proaktif olmalı ve deneyim kazanmak için fırsatlar bulmalı

Değişimler ve güçlükler

- Yeni mesleklerin ortaya çıkması
- Yeni mesleklerin sayısı gittikçe artıyor (DEF)
- Mevcut meslekler değişiyor (teknoloji)

Yeni/değişen taleplere karşı nasıl hazırlanılır?

- İş gücü piyasasında yüksek düzeyde rekabet
- Yüksek oranda işsizlik

Kariyer seçmeli mi yaratmalı mı?

İşverenlerin ihtiyaçları - Temel iş becerileri

Basit/temel:

iş için gerekli okuryazarlık ve matematik seviyesi

Mesleki veya teknik:

Belirli görev veya işlemleri yapma becerisi

Profesyonel/kişisel:

doğruluk, dürüstlük, güvenilirlik, iş etiği

Temel çalışma becerileri: iş bulma, işi elinde tutma ve ilerleme için gerekli aktarılabilir yetkinlikler ve yeterlilikler

Temel iş becerileri

İşveren anketleri:

- Gelişmiş ve daha az gelişmiş ülkeler arasındaki benzerlikler
- “Mesleki ve teknik beceriler esastır ancak bundan daha fazlasına ihtiyacımız var...”
- 9 ülkede işverenlerin yalnızca %43'ü başlangıç düzeyindeki işçilerde ihtiyaç duyulan becerileri bulmuştur
- ILO tarafından belirlenen dört temel çalışma becerileri grubu – sonraki slaytlar

ÖĞRENMEYİ ÖĞRENME

- Öğrenme ve sorumluluk alma isteği
 - Öğrenme teknikleri kullanma
 - Bağımsız olarak da öğrenme
- Görevler için en iyi yaklaşımı seçme
- Göreve başlama, devam etme ve görevi tamamlama

İletişim

- Yetkin bir şekilde okuma ve anlama
- İşte kullanılan dillerde etkili bir şekilde konuşma ve yazma
 - Etkin dinleme
- Kendi fikirlerini ve vizyonunu dile getirme
- Dinleyicilerin ihtiyaçlarına göre yazma

Ekip alışması

- Ekip veya gruplar halinde alıřma
- Kurumsal hedeflere katkıda bulunma
 - Çalışma arkadaşlarıyla etkileşim
- Diđerlerinin dūřüncelerine ve grūřlerine saygı duyma
 - Geri bildirimleri kabul etme
 - Anlaşmazlıkları özme
 - İşte kendini yönetme

Sorun çözüme becerileri

- **Sorunları tespit etme**
- **Sorunları bağımsız bir şekilde çözüme**
 - **Yaratıcı düşünme**
 - **Varsayımları deneme**
- **Zamanın ve diğer kaynakların planlanması/yönetilmesi**
- **Bir işin yapılması için inisiyatif alma**

Mesleki rehberlik (MR) nasıl yardımcı olabilir?

GELENEKSEL OLARAK MR:

-bilgi sunar

-danışman, değerlendirme
ve karar alma süreçlerine
yardımcı olur

EK OLARAK:

-danışan aktif olarak bilgi
arayışındadır

- danışana kariyer yönetim
becerileri konusunda
eğitim verilir

REAKTİF BİREY



PROAKTİF

MR gelişimi – bazı fikirler

- Stratejik politika ve koordinasyon (iş gücü piyasası dahil olmak üzere)
- HBÖ ve iş gücü piyasası ile yakın ilişkiler kurma (işverenler)
- KYS geliştirmeyi destekleyen yöntemlerin teşvik edilmesi
- MR'nin öğrenme faaliyetlerine dahil edilmesi – MTE ve YÖ dahil olmak üzere eğitimin tüm seviyelerinde