

GİRİŞ

Universitetlərdəki karyera mərkəzləri hər bir ali təhsil müəssisəsinin açar elementidir. Bir çox tələbə yalnız təhsillərinin sonunda onlara müraciət edir, halbuki, məzun olmaq və yeni peşakar addımlar atmaq üzərə olduqda karyera mərkəzlərinin tələbələrə təhsil həyatı boyu təklif edəcəyi çox şey var. İşəgötürənlərlə əlaqə yaratmaq, müvafiq sektorlarda iş və ya təcrübə imkanlarını reklam etmək, onlara CV yaratmağa və ya müsahibəyə hazırlaşmağa kömək etməklə, karyera mərkəzləri tələbələrin məşğulluğunun artırılmasında və məzunların nəticələrinin yaxşılaşdırılmasında əhəmiyyətli rol oynayır. Buna, onlara ötürülən bacarıqları inkişaf etdirməyə kömək etmək, əmək bazarı haqqında məlumat əldə etmək və öz güclü tərəf və üstünlükləri haqqında anlayışı aşılamaq daxildir. İndi karyera mərkəzlərinin tələbələrə xaricdəki imkanlarla əlaqələndirməsi, onları sürətlə dəyişən və getdikcə qloballaşan iş bazarına hazırlaması (Paviotti, 2017) və onları beynəlxalq iş mühitində inkişaf etmək üçün bacarıqlarla təchiz etməsi həzramankindən daha çox gözlənilir.

Bunu edərkən karyera mərkəzləri unutmamalıdırlar ki, ali təhsil alan tələbələr bir-birindən fərqlənirlər. Onların müxtəlif demografik amillərdən (cins, etnik mənsubiyyət və sosial-iqtisadi status kimi), həmçinin şəxsi tərcümeyi-hallarından, əvvəlki təhsil və peşə təcrübələrindən asılı olaraq müxtəlif ehtiyacları, gözləntiləri və istəkləri ola bilər. Bu amillər məzunların nəticələrinə və məşğulluq imkanlarına əhəmiyyətli təsir göstərməkdə davam edir, sosial bərabərsizliyi bərpa edir və müəyyən marjinal qrupların tam potensiallarına çatmasına mane olur (Andrewartha və Harvey, 2017; Green and Henseke, 2021). Karyera mərkəzləri ənənəvi olaraq təcrid olunmuş tələbələrə işlə bağlı bacarıqlar, həmçinin güclü və zəif tərəflərini tanımaq üçün özünü dərk etmək və rəqabətli əmək bazarlarında inkişaf etmək üçün özünə inam yaratmaqla bu fərqlərin aradan qaldırılmasında mühüm rol oynaya bilər.

Buna görə də hər bir ali təhsil müəssisəsində bu müxtəlif və daim inkişaf edən vəzifələri həll etmək üçün imkan və resurslara malik olan Beynəlxalq Universitet Karyera Mərkəzinin yaradılması çox vacibdir. Daha geniş coğrafi, sosial və iqtisadi kontekst, tələbə demografikası və potensial biznes tərəfdaşları universitetdən universitetə dəyişsə də, Karyera Mərkəzinin necə fəaliyyət göstərəcəyinə təsir edən müəyyən əsas elementlər vardır ki, hər bir karyera mərkəzi tələbələr üçün yeni karyeralarına uğurlu başlanğıc platformasını təmin etmək istəyirsə, məhz bu elementləri daxil etməlidir. Beləliklə, UniLab layihəsi istənilən universitetə öz karyera mərkəzinin hazırkı vəziyyətini müqayisə etmək, təkmilləşdirilməli olan sahələri müəyyənləşdirmək və mərkəzin davamlı inkişafı üçün növbəti addımları planlaşdırmaqda kömək edə biləcək "Beynəlxalq Karyera Mərkəzinin ideal modeli" alətini hazırlayıb.

Mükəmməl Beynəlxalq Karyera Mərkəzi üçün on vacib element:

1. Şirkətlər və tələbələr arasında “körpü” yaratmaq

Karyera mərkəzləri tələbələri iş dünyası ilə birləşdirdiyi üçün universitetlərdə özünəməxsus yer tutur. Onlar universitetlərin tələbələrə “təkcə” dərəcə təqdim etmələri deyil, həm də onları rəqabətli, qlobal əmək bazarında uğur qazanmaq üçün alətlər və səlahiyyətlərlə təchiz etmələri barədə getdikcə artan gözləntiləri qarşılamaqda mühüm rol oynayırlar (Avropa Komissiyası, 2015; Šimić və Štimac, 2012). Lakin, universitetin bir hissəsi olaraq bu mərkəzlər tələbələrin akademik və şəxsi inkişafına eyni dərəcədə sadıq olmalıdırlar (Wagenaar, 2014). Buna görə də, karyera inkişafı sadəcə məşğulluq obyektivi ilə deyil, həm də tələbələrin fərdi səviyyədə inkişafı və məmnunluğuna nail olmaq üçün bir vasitə kimi nəzərdən keçirilməlidir. Bu potensial ziddiyyətli iddiaların tarazlaşdırılması əmək bazarının, eləcə də tələbə kollektivinin daimi yenidən qiymətləndirilməsini tələb edir və buna yalnız müxtəlif maraqlı tərəflər arasında vasitəçilik rolunu götürməklə nail olmaq olar.

2. Şirkətlərin profilləri və iş/təcrübə imkanları ilə onlayn məlumat bazası

İstənilən karyera mərkəzinin fəaliyyəti üçün həlledici əhəmiyyətə malik olan vasitələrdən biri potensial işəgötürənlərə profil yaratmağa və iş, həmçinin təcrübə üzrə vakansiyaları elan etməyə imkan verən onlayn məlumat bazası və ya portalın yaradılmasıdır. Tələbələr bu vakansiyaları tələb olunan ixtisaslar, mövzu sahəsi, yer (milli və beynəlxalq imkanlar daxil olmaqla), əmək haqqı və rolun növü kimi müxtəlif amillərə görə süzgecdən keçirə bilməlidirlər. Əlavə funksiyalara tələbələrin işlədikləri və ya təcrübə keçdikləri şirkətlər haqqında anonim rəylər bildirmələri üçün platforma, həmçinin tələbələrin öz profillərini yaratmaq imkanı daxil ola bilər ki, bu da onların vasitəsilə elan edilmiş vakansiyalar üçün daha tez və birbaşa müraciət edilməsinə şərait yaradır. Təklif olunan xidmətlərin xüsusiyyətlərindən asılı olmayaraq, karyera xidmətləri tələbələrin şəxsi məlumatlarını işəgötürən və ya üçüncü tərəflə paylaşmağa açıq şəkildə razılıq vermədiyi halda, tələbələr şəxsi məlumatlarının gizli qalmasını təmin etmək üçün etik öhdəliyə malikdirlər (Shaw and Shaw, 2006).

3. Alətlər və xidmətlər ilə onlayn platforma

Onlayn iş portalına əlavə olaraq, Beynəlxalq Karyera Mərkəzinin təklif olunan bütün digər fəaliyyətləri və xidmətləri göstərən ayrıca veb-saytı da olmalıdır. Bu onlayn platforma hələ universitetdə olarkən işə qəbul şanslarını artırmaq istəyən tələbələr üçün ilk zəng limanıdır və əmək bazarına daxil olmaq üzrə olan məzunları dəstəkləyir. O, karyera mərkəzinin təşkil etdiyi tədbirlər və fəaliyyətlər, fərdi karyera mərkəzi işçilərinin əlaqə məlumatları və tələbələrin öz CV-lərini nəzərdən keçirmək, sınaq keçirmək üçün işçilərlə görüşlər təyin edə bilmək, həmçinin müsahibə və ya karyera məsləhəti sessiyası keçirmək üçün rezervasiya sistemini ehtiva etməlidir. Tələbələrin müstəqilliyini inkişaf etdirmək və mərkəzin effektivliyini artırmaq üçün platforma həmçinin tələbələrin müstəqil şəkildə məşğul ola biləcəyi öz-özünə idarə olunan və interaktiv təlim materialları və resursları təklif etməlidir. Bunlara sorğu vərəqələri, testlər və öyrənmə üsulları, habelə işə müraciət prosesi, iş sektorları, məşğulluq bacarıqları haqqında təlimatlar və məlumatlar daxil ola bilər. Tədqiqatlar göstərir ki, onlayn karyera xidmətləri şəxsən təminatla eyni dərəcədə effektivdir (Pordelan and Hosseinian, 2022; Teychenne et al. 2019) və UniLab konsorsiumu hər bir ali təhsil müəssisəsinə karyera mərkəzinin onlayn mövcudluğunu saxlamaq və genişləndirmək üçün əhəmiyyətli dərəcədə investisiya qoymağı şiddətlə tövsiyə edir.

4. Fiziki məkanın/ofisin mövcudluğu

Bu günün rəqəmsallaşmış dünyasında onlayn platformaların əhəmiyyətini həddindən artıq vurğulamaq mümkün olmasa da, karyera mərkəzləri üçün həm də tələbələrin bir araya gələrək karyera mərkəzinin işçiləri ilə şəxsən görüşə biləcəyi fiziki məkan təklif etmək çox vacibdir. Karyera mərkəzini universitetin digər hissələrindən fiziki olaraq ayırmaqla, tələbələr akademik araşdırmalarından yayınmadan öz karyeralarını inkişaf etdirməyə daha çox diqqət yetirirlər. Bundan əlavə, tələbələrin və işçilərin qeyri-rəsmi şəkildə qarşılıqlı əlaqə qura biləcəyi fiziki məkan, ümumiyyətlə, tələbə rifahının yaxşılaşması ilə əlaqələndirilir (Morgan, 2012). Əgər mümkündürsə, fiziki karyera mərkəzi həmişə iş saatları ərzində işçilərlə təmin olunmalı, tələbələrin kortəbii şəkildə dərse buraxılmasına icazə verməli və tələbələrin məsləhətçilərlə təkbətək seanslar keçirmələri üçün ayrıca yerlər olmalıdır. Bundan əlavə, Karyera Mərkəzinin ofisi həm də şəxsi tədbirlərin keçirilməsi üçün və Karyera Mərkəzində şirkət nümayəndələri və məzunlar kimi kənar ziyarətçilərə ev sahibliyi üçün yer təmin edir.

5. Daimi şəxsi və onlayn tədbirlər

Məsləhət, CV məsləhəti və saxta müsahibələr kimi xidmətlər istənilən Beynəlxalq Karyera Mərkəzinin “çörəyi, yağı” olsa da, bunlar həm şəxsən, həm də onlayn keçirilən bir sıra əlavə tədbirlər və fəaliyyətlərlə tamamlanmalıdır. Məsələn, tələbələrə bir tədbir çərçivəsində bir sıra işəgötürənlərlə tanış olmağa imkan verən və eyni zamanda işəgötürənlərə önəmli işə qəbul imkanları təqdim edən iş və ya karyera yarmarkaları tələbələrin məşğulluq perspektivlərini artırmaq üçün sərfəli üsuldur. Bu cür işəgötürənlə əlaqə tədbirləri asanlıqla digər fəaliyyətlərlə əlaqələndirilə bilər, məsələn, sürətli müsahibə (işəgötürənlərə potensial işçiləri müəyyən etməyə kömək edə biləcək qısa müsahibələr və əksinə, uzun işə qəbul prosesindən keçmədən), işəgötürənlərlə panel müzakirələri və tələbələrin qeyri-rəsmi şəraitdə sorğularını səsəndirə biləcəyi sual-cavab sessiyaları. Karyera tədbirləri mütləq kampusda baş tutmalı deyil, həm də ekskursiyalar, məsələn, şirkət ofisləri, istehsal sahələri və ya digər yerlərdə keçirilə bilər, bu müddət ərzində tələbələr müxtəlif iş mühitləri haqqında dəyərli fikirlər əldə edə bilərlər və hətta sektorda birbaşa peşəkar təcrübələr əldə etmək şansı qazana bilərlər. Bu cür yüksək səviyyəli fəaliyyətlər – yaxşı təbliğ olunarsa – tələbələrin marağını daha çox cəlb edir. (Paviotti 2017) və öz növbəsində onları Karyera Mərkəzinin təklif etdiyi digər fəaliyyətlərlə məşğul olmağa həvəsləndirir.

6. Karyera xidmətlərinin müntəzəm təhsil/akademik proqramlara inteqrasiyası

Beynəlxalq Karyera Mərkəzinin universitet daxilində fərqli və tanınan şəxsiyyət inkişaf etdirməsi nə qədər vacib olsa da, o, həm də təcrid olunmuş şəkildə fəaliyyət göstərməməli, akademik fakültələr və şöbələrlə sıx əməkdaşlıq etməli və onların xidmətlərini buna əsasən uyğunlaşdırmalıdır (Bridgstock et al., 2019). Fərqli coğrafi kontekstlərinə baxmayaraq, UniLab tərəfdaşlarının hər biri müəyyən etdi ki, tələbələr işə qəbul üçün ümumi, hamıya uyğun gələn yanaşmadansa, təhsillərinə inteqrasiya olunmuş və müvafiq karyera inkişafı fəaliyyətlərinə üstünlük verirlər. Bu, Karyera Mərkəzlərindən professor-müəllim heyəti ilə sıx əlaqələr qurması və tələbələrin nizam-intizam və ya mövzu üzrə ehtiyaclarını müntəzəm olaraq qiymətləndirməsini tələb edir (Venable, 2010). İstər dərəcə proqramlarında karyera inkişafına həsr olunmuş ayrıca modul vasitəsilə (bax: Teychenne, 2019; Talib et al., 2015), istərsə də müəyyən fənlərə və ya xüsusi olaraq uyğunlaşdırılmış dərscənkənar fəaliyyətlərlə öz xidmətlərini tələbələrin akademik trayektoriyasına inteqrasiya edərək, fənn sahələri, tələbələrin diqqətini daha çox cəlb edir.

7. “Karyera səfirlərinin” cəlb edilməsi

Tələbələrin karyera xidmətlərinə marağının olmaması və ya onlarla məşğul olmamasını aradan qaldırmaq üçün UniLab layihəsinin tərəfdaşları müəyyən ediblər ki, tələbələri “karyera səfirləri” kimi cəlb etmək (yəni, Karyera Mərkəzinin fəaliyyətlərini dəstəkləyən və təşviq edən tələbələr) karyera mərkəzinin fəaliyyətini ruhlandırmaq və tələbələr arasında məşğulluğun əhəmiyyəti haqqında məlumatlandırmaq üçün effektiv üsul ola bilər. Vəzifə və məsuliyyətlərdən asılı olaraq təcrübəçi, yarımştat işçi və ya könüllü kimi cəlb oluna bilən bu karyera səfirləri öz qruplarında, dərəcə proqramlarında və ya təhsil ilində karyera mərkəzini “təmsil edirlər”. Bu, həmyaşdılarını mərkəzin fəaliyyəti və tədbirləri haqqında məlumatlandırmaq və yeniləmək, onların təşkilində və çatdırılmasında kömək etmək, karyera mərkəzinin xidmətlərini təkmilləşdirmək və daha da inkişaf etdirmək üçün tələbələrdən rəy toplamaqdan ibarətdir. Tələbələr üçün, karyera səfirləri təbii olaraq karyera mərkəzinin əməkdaşlarından daha əlçatandırılar və tələbə birliyi ilə birbaşa əlaqələri vasitəsilə karyera xidmətlərinin müvafiq, məqsədyönlü və tələbələr üçün cəlbedici olmasını təmin edə bilərlər.

8. Məzun olduqdan sonra tələbələrin izlənməsi və məzunların davamlı cəlb edilməsi

Mövcud tələbələrlə müntəzəm və sıx ünsiyyət yaratmaqla yanaşı, ideal karyera mərkəzi həm də səmərəli səfərbər olunduqda dəyərli resurs ola biləcək məzunlarla müntəzəm əlaqə saxlamalıdır. UniLab tərəfdaşları məzunların panel müzakirələrində, sual-cavab sessiyalarında iştirak etmiş, karyera sərəgiləri kimi tədbirlərə uğurla cəlb olunmuşlar. Məzunları cəlb etməyin digər, daha davamlı yolu həm məzunlar, həm də tələbələr üçün faydalı olan, məzunların işə qəbulu ilə bağlı fikirlərinə və onların tələbə təcrübəsindən ümumi məmnuniyyətinə müsbət təsir göstərdiyi aşkar edilmiş mentorluq proqramlarıdır (Dollinger et al., 2019). Üstəlik, bu cür proqramlar məzunların universitetdən işə keçidini asanlaşdırır, eləcə də məzunlar arasında öz almamaterlərinə “geri qaytarma” hissi yarada bilər (Osborn et al., 2015). Bu aşkar üstünlüklərə baxmayaraq, UniLab tərəfdaşları məzunları ilə əlaqə saxlamaqda çətinlik çəkirdilər. Məşğulluğu inkişaf etdirməkdə uğurlu olduğunu sübut edən bir strategiya isə məzunların LinkedIn profillərinə qoşulan və ona uyğun olaraq avtomatik yenilənən məzun platforması yaratmaq idi. İdeal karyera mərkəzi üçün nəinki məzunların karyera yolları ilə bağlı qeydlər aparacaq, həm də şəbəkə qurmaq üçün imkanlar təklif edəcək, məzunları hadisələr haqqında məlumatlandıracaq və eksklüziv məzunların faydaları vasitəsilə onların davamlı əlaqəsini stimullaşdıracaq bir platforma nəzərdə tutulur.

9. Karyera mərkəzi işçilərinin davamlı təkmilləşdirilməsi və peşəkar inkişafı

Müxtəlif yerlərdə karyera xidmətlərinin göstərilməsi təcrübəsinə əsaslanaraq, UniLab konsorsiumu Melrose və Reid (2001) ilə razılaşacaq ki, “keyfiyyətli karyera mərkəzləri keyfiyyətli işçilərdən qaynaqlanırlar” (səh. 215). Bu, karyera inkişafı üzrə təcrübəçilər üçün həm xidmətqabağı, həm də xidmətdaxili təlimləri tələb edir. Müasir təcrübəyə uyğunluğu təmin etmək üçün təlim mütəmadi olaraq nəzərdən keçirilməlidir (Brown et al., 2019) və ideal olaraq Avropa Mərkəzinin tövsiyə etdiyi kimi minimum bir illik tam ştatlı ali təhsil və ya Peşə Təhsilinin İnkişafı üzrə Avropa Mərkəzinin tövsiyə etdiyi kimi 60 AKTS krediti təşkil etməlidir. (Cedefop, 2009). O, karyera mərkəzinin əməkdaşlarına həm milli, həm də beynəlxalq səviyyədə məzunların məşğulluğu, əmək bazarı tələbi və təklifi haqqında anlayışı, həmçinin bu sahələrdə öz biliklərini davamlı və müstəqil şəkildə yeniləmək bacarığını təmin etməlidir. Həmçinin karyera mərkəzi əməkdaşlarının tələbələr və işəgötürənlərlə gündəlik qarşılıqlı

münasibətlərinə ehtiyac duyacaqları zəruri bacarıqları (xüsusilə dinləmə, sorğu-sual etmək və problemin həllində) əhatə etməlidir.

10. Xidməti təkmilləşdirməyə davam etmək üçün rəylərin təhlili

İşçi heyətinin davamlı inkişafı və onlara təklif olunan təlim tələbələrin ehtiyac və səriştələrinin, əmək bazarının cari vəziyyətinin, işəgötürənlər arasında tələb olunan spesifik bacarıqların və məzun profillərinin hərtərəfli başa düşülməsinə əsaslanmalıdır. Bu, karyera mərkəzlərindən öz xidmətlərini və fəaliyyətlərini planlaşdırmaq, izləmək və qiymətləndirmək üçün anketlər, sorğular və rəy formalarından istifadə edərək, bütün maraqlı tərəflərin müntəzəm ehtiyaclarının təhlilini aparmağı tələb edir. Tələbələr arasında müdaxilədən əvvəl və sonrakı sorğular karyera mərkəzlərinə onların təminatlarının effektivliyini ölçməyə kömək edə bilər (Teychenne et al., 2019), eyni zamanda sənaye nümayəndələri ilə müntəzəm məsləhətləşmələr, tələbələrin əmək bazarına daxil olmasını asanlaşdıran xidmətlər, fəaliyyətlər və məlumat təlimatlarını inkişaf etdirmək üçün karyera mərkəzlərinə mühüm töhfə verə bilər. (Donald et al. 2018). Əlavə maraqlı tərəflər, o cümlədən ali təhsil müəssisəsindəki akademiklər, yerli hakimiyyət orqanları, vətəndaş cəmiyyəti nümayəndələri və işə qəbul agentlikləri, həmçinin özəl, dövlət və üçüncü sektor haqqında daha bütöv bir anlayış əldə etmək və əməkdaşlıq imkanlarını araşdırmaq üçün karyera mərkəzi mütəmadi olaraq sorğu keçirməlidir. Həmçinin beynəlxalq səviyyədə əməkdaşlıq və mübadilə imkanlarını araşdırmalıdır.



Bu “Beynəlxalq Karyera Mərkəzinin İdeal Modeli” alətindən necə istifadə etmək olar?

Bu alət iki addımlı prosesdən ibarətdir:

ADDIM 1: Ali Məktəbinizindəki Karyera Mərkəzinin cari vəziyyət qiymətləndirilməsi

ADDIM 2: Ali Məktəbinizdəki Karyera Mərkəzinin təkmilləşdirilməsini planlaşdırın

Cədvəl 1 və 2-ni doldurarkən tənqidi, qərəzsiz və dəqiq olmağı tövsiyə edirik. Ali təhsil Müəssəsinin Karyera Mərkəzinin cari vəziyyətinin obyektiv qiymətləndirilməsi onun inkişafı və sizin universitetiniz tərəfindən tələbələr və məzunlarınız üçün faydalı və qiymətləndirilən əla dərəcəli bölməyə çevrilməsi yolunda ilk addımdır.

1- ci addımı tamamlamaq üçün Cədvəl 1-i doldurun. Bunu aşağıdakılarla edə bilərsiniz:

- komandanızla bir qrupda işləmək
- təkbaşına işləmək, həmkarlarından da bunu tələb etmək və sonra hər birinizin verdiyi cavabları müzakirə etmək üçün komandanızla görüşmək

Hər bir məqamı müzakirə edin və ya əks etdirin, cari bölmənin müsbət və mənfi cəhətlərini nəzərdən keçirin və “yekun” Cədvəl 1-i doldurun.

2- ci addım, Cədvəl 2-ni tamamlamaq üçün komandanızla qrup halında işləyin. Cədvəl 2 üzərində işləyərkən siz Cədvəl 1-dəki cavablarınıza istinad etməlisiniz. 2-ci addımın məqsədi sizin və komandanızın hansı sahələr üzrə fəaliyyət göstərdiyini müəyyən etməkdir. Təkmilləşdirmək istədiyiniz Karyera Mərkəziniz, təkmilləşdirmədə kimin iştirak etməli olduğu və təkmilləşdirmənin hansı sürətlə baş verə biləcəyini proqnozlaşdırın.

CƏDVƏL 1: Ali təhsil müəssəsinin Karyera Mərkəzinin cari vəziyyəti

Müxbirin adı	
Bu məşqin tarixi	

Vacib elementlər	Universitetinizdə bu əsas məqamlar var mı?	Bu əsas məqamın keyfiyyəti sizi qane edirmi?	Sizcə, bunu təkmilləşdirmək mümkün olacaqmı?
1) Şirkət-Öyrənənlər əlaqəsi			
2) Onlayn verilənlər bazası			
3) Alətlər və Xidmətlər			
4) Fiziki məkan			
5) Şəxsi və onlayn tədbirlər			
6) Kurikulumda inteqrasiya			
7) Karyera Səfirləri			
8) Məzunların iştirakı			
9) Sadıq və təlim keçmiş işçi heyəti			
10) Davamlı təhlil və təkmilləşdirmə			

Sessiyanı yekunlaşdırın: Sizcə hansı əsas məqamları asanlıqla təkmilləşdirmək olar? Hansı daha çətin olar? Bu problemləri həll etmək üçün hansı strategiyalardan istifadə edə bilərsiniz?	
---	--

CƏDVƏL 2: Bölmənizin təkmilləşdirilməsini planlaşdırın

Zəhmət olmasa, hər bir vacib element üçün aşağıda göstərilən bir cədvəldən istifadə edin. Hansı əsas elementə müraciət etdiyinizi göstərin və onun təkmilləşdirilməsinə ehtiyac olub-olmadığını və təkmilləşdirmənin nə dərəcədə təcili həyata keçirilməli olduğunu müzakirə edin. Qutulardan birini qeyd edin (1-dən 5-ə qədər). Təkmilləşdirməyə ehtiyacı olduğu halda (2-4-cü seçimlər) səbəbini, dəyişiklikləri necə edəcəyinizi və prosesdə kimin iştirak etməli olduğunu izah edin.

Tarix				
Vacib element				
1. Təkmilləşdirməyə ehtiyac yoxdur	2. Təcili təkmilləşdirməyə ehtiyacı var (1 ildən əvvəl)	3. Təkmilləşdirməyə Ehtiyacı var (3 ildən əvvəl)	4. Təkmilləşdirməyə yenidən baxıla bilər (6 ildən sonra)	5. Biz onu təkmilləşdirə bilmərik
Niyə? Necə? Kim?				

Hər bir vacib elementlə məşqi təkrarlayın. Sizə kömək etmək üçün 1-ci Addımda komandanızla tamamladığınız “yekun” Cədvəl 1-dən istifadə edin.

Vaxt qrafikindən istifadə edərək, təkmilləşdirmə üçün əsas məqamları təcili olaraq sıralaya bilərsiniz. Bu, baş verməli olan dəyişikliklərin icmalını təqdim edəcək və lazımi dəyişiklikləri etmək üçün sizin və komandanızın təyin etdiyi son tarixlər üzrə yerinə yetirməyə imkan yaradacaq.

Bu məşqin sonunda Beynəlxalq Karyera Mərkəzinizi tələbələrinizin məşğulluğunu artırmaq, müxtəlif maraqlı tərəflərlə əməkdaşlığı asanlaşdırmaq və əmək bazarının tələblərinə cavab vermək qabiliyyətinə malik bölməyə çevirmək üçün fəaliyyət planınız olacaq.

Istinadlar

- Andrewartha, L., & Harvey, A. (2017). Employability and student equity in higher education: The role of university careers services. *Australian Journal of Career Development*, 26(2), 71–80. <https://doi.org/10.1177/1038416217718365>
- Bridgstock, R., Grant-Iramu, M., & McAlpine, A. (2019). Integrating career development learning into the curriculum: Collaboration with the careers service for employability. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 10(1), 56-72. <https://doi.org/10.21153/jtlge2019vol10no1art785>
- Brown, J., Healy, M., McCredie, T., & McIlveen, P. (2019). Career services in Australian higher education: Aligning the training of practitioners to contemporary practice. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 41(5), 518-533. <https://doi.org/10.1080/1360080x.2019.1646380>
- Cedefop (2009). *Professionalising career guidance: Practitioner competences and qualification routes in Europe*. <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/5193>
- Dollinger, M., Arkoudis, S., & Marangell, S. (2019). University alumni mentoring programs: a win-win?. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 41(4), 375-389. <https://doi.org/10.1080/1360080x.2019.1617657>
- Donald, W. E., Ashleigh, M. J., & Baruch, Y. (2018). Students' perceptions of education and employability: Facilitating career transition from higher education into the labor market. *Career Development International*, 23(5), 513-540. <https://doi.org/10.1108/CDI-09-2017-0171>
- European Commission, Directorate-General for Education, Youth, Sport and Culture, Velden, R., Verhagen, A., Humburg, M. (2015). *The employability of higher education graduates : the employers' perspective : final report*, Publications Office. <https://data.europa.eu/doi/10.2766/54258>
- Green, F. & Henseke, G. (2021). Europe's evolving graduate labour markets: supply, demand, underemployment and pay. *Journal for Labour Market Research*, 55(2). <https://doi.org/10.1186/s12651-021-00288-y>
- Langher, V., Nannini, V., & Caputo, A. (2018). What do university or graduate students need to make the cut? A meta-analysis on career intervention effectiveness. *Journal of Educational, Cultural and Psychological Studies (ECPS Journal)*, 17, 21-43. <https://doi.org/10.7358/ecps-2018-017-lang>
- Melrose, M. J., & Reid, M. D. (2001). A quality career centre. *Quality in higher education*, 7(3), 207-216. <https://doi.org/10.1080/13538320120098096>
- Morgan, M. (2012). The evolution of student services in the UK. *Perspectives: Policy and practice in higher education*, 16(3), 77-84. <https://doi.org/10.1080/13603108.2011.652990>
- Osborn, D., Alkezweeny, J., & Kecskes, K. (2015). Beyond the university: An initiative for continuing engagement among alumni. *Curricular Innovation: Engaged Capstones at Portland State University*, 26(3).
- Paviotti, G. (2017). *Quality of Career Services : Toward a European Reference Framework*. https://qareer.ro/images/2016/QAREER_O1_O4_Quality_of_career_services_report.pdf

- Pordelan, N., & Hosseinian, S. (2022). Design and development of the online career counselling: a tool for better career decision-making. *Behaviour & Information Technology*, 41(1), 118-138. <https://doi.org/10.1080/0144929x.2020.1795262>
- Shaw, H. E., & Shaw, S. F. (2006). Critical ethical issues in online counseling: Assessing current practices with an ethical intent checklist. *Journal of Counseling & Development*, 84, 41-53. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6678.2006.tb00378.x>
- Šimić, L. M., & Štimac, H. (2012). Competitiveness in higher education: A need for marketing orientation and service quality. *Economics and sociology*, 5, 23-34. <https://doi.org/10.14254/2071-789x.2012/5-2/2>
- Talib, J. A., Salleh, A., Amat, S., Ghavifekr, S., & Ariff, A. M. (2015). Effect of career education module on career development of community college students. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 15(1), 37-55. <https://doi.org/10.1007/s10775-014-9279-x>
- Teychenne, M., Parker, K., Teychenne, D., Sahlqvist, S., Macfarlane, S., & Costigan, S. (2019). A pre-post evaluation of an online career planning module on university students' career adaptability. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 10(1), 42-55. <https://doi.org/10.21153/jtlqe2019vol10no1art781>
- Venable, M. A. (2010). Using technology to deliver career development services: Supporting today's students in higher education. *The career development quarterly*, 59(1), 87-96. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2010.tb00132.x>
- Wagenaar, R. (2014). Competences and learning outcomes: a panacea for understanding the (new) role of Higher Education? *Tuning Journal for Higher Education*, 1(2), 279-302. [https://doi.org/10.18543/tjhe-1\(2\)-2014pp279-302](https://doi.org/10.18543/tjhe-1(2)-2014pp279-302)