A blue square with a white border

Description automatically generatedA blue background with white stars

Description automatically generated

**Türkiye'de Çocuk Haklarının Desteklenmesi için Teknik Yardım**

**Proje Referans No: NEAR/ANK/2021/EA-RP/0070**

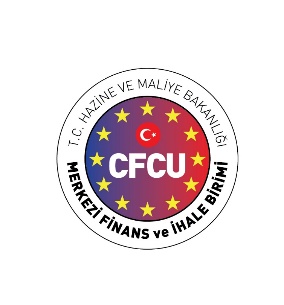
**Sözleşme No: TR2017/RL/02/A3-01/001**

**Faaliyet 2.5. Çocuk Bakım Hizmetleri Alanında Çalışmaya Yönelik Yeterlilik Kriterlerinin**

**Gözden Geçirilmesi**

Onay Tarihi:

21.12.2023



# **İÇİNDEKİLER**

[İÇİNDEKİLER 1](#_Toc153895488)

[TABLOLAR LİSTESİ 3](#_Toc153895489)

[ŞEKİLLER LİSTESİ 4](#_Toc153895490)

[YÖNETİCİ ÖZETİ 5](#_Toc153895491)

[1. GİRİŞ 6](#_Toc153895492)

[2. TÜRKİYE’DE ÇOCUK BAKIM PERSONELİ İLE İLGİLİ MESLEKİ STANDART VE YETERLİLİKLERİN MEVCUT DURUMU VE SUNULAN EĞİTİMLER 9](#_Toc153895493)

[2.1. 31945 sayılı Çocuk Koruma Hizmetleri Planlama ve Çocuk Bakım Kuruluşlarının Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik 9](#_Toc153895494)

[2.2. Mesleki Yeterlilik Kurumunun Çalışmaları 10](#_Toc153895495)

[2.2.1. Çocuk Bakım Elemanı Ulusal Meslek Standartları ve Yeterlilikler 12](#_Toc153895496)

[2.2.2.Çocuk Bakım Elemanı Ulusal Yeterlilikleri 16](#_Toc153895497)

[2.3. ASHB Eğitim Programlarının MYK Standart ve Yeterlilikleri ile İlişkisi 19](#_Toc153895498)

[2.3.1. Anka Temel Personel Eğitim Programı Eğitim İçeriğinin İncelenmesi 20](#_Toc153895499)

[2.3.2. Çocuk Destek, Gelişim ve Eğitim Programı 21](#_Toc153895500)

[2.3.3. Minimum Standartlar / Öz Değerlendirme Sistemi ve Hizmet İçi Eğitimler 24](#_Toc153895501)

[2.3.4. Hizmet İçi Eğitimler ile ilgili Literatürdeki Tespitler 27](#_Toc153895502)

[2.3.5. ASHB Eğitimlerinin Genel Değerlendirmesi 28](#_Toc153895503)

[2.4. Yüksek Öğretim ve Çocuk Bakımı 28](#_Toc153895504)

[2.5. Türkiye’de Çocuk Bakım Personeli Mesleki Standartlar ve Eğitim ile İlgili Genel Değerlendirme 29](#_Toc153895505)

[3. ÇEŞİTLİ ÜLKE ÖRNEKLERİ 31](#_Toc153895506)

[3.1. İrlanda 35](#_Toc153895507)

[3.1.1. CORU - Sosyal Bakım Çalışanları için Yeterlilik Standartları 36](#_Toc153895508)

[3.1.2. TUSLA - Sosyal Hizmet Uzmanları ve Sosyal Bakım Personeli için Yeterlilik Yansıtma Rehberi 38](#_Toc153895509)

[3.1.3. İrlanda Bakım Personeli ile İlgili Diğer Tespitler 45](#_Toc153895510)

[3.2. İngiltere 46](#_Toc153895511)

[3.2.1. Seviye 3 Kuruluş Çocuk Bakımı 48](#_Toc153895512)

[3.2.2. Seviye 5 Kuruluş Çocuk Bakımı Liderlik ve Yönetim 49](#_Toc153895513)

[3.2.3. İngiltere Bakım Personeli ile İlgili Diğer Tespitler 53](#_Toc153895514)

[3.3. İskoçya 54](#_Toc153895515)

[3.3.1. İskoçya Bakım Kuruluşları ile ilgili Diğer Tespitler 59](#_Toc153895516)

[3.4. Malta 61](#_Toc153895517)

[3.5. Kanada 63](#_Toc153895518)

[3.5.1. Çocuk Bakım Yöneticileri Standartları 64](#_Toc153895519)

[3.5.2. Kanada Bakım Personeli ile İlgili Diğer Tespitler 67](#_Toc153895520)

[4. ÖNERİLER 68](#_Toc153895521)

[4.1. Ülke Örnekleri Işığında Yapılacak Öneriler 68](#_Toc153895522)

[4.1.1. Bakım Personeli Görev ve Sorumlulukları ile ilgili Mesleki Yeterlilik Önerileri 69](#_Toc153895523)

[4.1.2. İleri Düzey Mesleki Yetkinlik Önerileri 73](#_Toc153895524)

[4.2. Standart Geliştirme Sürecine Yönelik Öneriler 76](#_Toc153895525)

[4.3. Performans Değerlendirme Sistemi 77](#_Toc153895526)

[4.4. Eğitim ile İlgili Öneriler 78](#_Toc153895527)

[4.4.1. İşe Alım Kriterlerine Yüksek Öğretim Mezunu Olma Şartı Getirilmesi 78](#_Toc153895528)

[4.4.2. Eğitimin Metodolojisi ile İlgili Öneriler 78](#_Toc153895529)

[4.4.3. Eğitim İçerikleri ile İlgili Öneriler 79](#_Toc153895530)

[5. SONUÇ 81](#_Toc153895531)

[KAYNAKÇA 83](#_Toc153895532)

# TABLOLAR LİSTESİ

[Tablo 1 Çocuk Bakım Elemanı Seviye 3 ve Seviye 4 Tanımları 11](#_Toc153895616)

[Tablo 2 ISCO Çocuk Bakım Elemanı Tanım ve Görevleri 16](#_Toc153895617)

[Tablo 3 2023-2028 Türkiye Çocuk Hakları Strateji Belgesi ve Eylem Planı Stratejik Hedefi 19](#_Toc153895618)

[Tablo 4 Öz Değerlendirme Rehberinin Personel Boyutu 24](#_Toc153895619)

[Tablo 5 Minimum Standartlar Kapsamında Sunulan Hizmet İçi Eğitim İçerikleri 25](#_Toc153895620)

[Tablo 6 Türkiye’de Çocuk Koruma ve Bakım Hizmetleri Ön Lisans Bölümleri 29](#_Toc153895621)

[Tablo 7 Çocuk Bakımı Politikalarının Zamana göre Değişimi 31](#_Toc153895622)

[Tablo 8 TUSLA Role Özgü Bilgi ve Beceriler 40](#_Toc153895623)

[Tablo 9 İrlanda Kuruluş Bakımı Personeli ile İlgili Diğer Tespitler 45](#_Toc153895624)

[Tablo 10 Seviye 3 Kuruluş Çocuk Bakımı Diploması Veren Kurum Listesi 47](#_Toc153895625)

[Tablo 11 Seviye 5 Kuruluş Çocuk Bakımı Liderlik ve Yönetim Diploması Veren Kurum Listesi 47](#_Toc153895626)

[Tablo 12 İngiltere Seviye 3 Kuruluş Çocuk Bakımı Standartları 49](#_Toc153895627)

[Tablo 13 İngiltere Seviye 5 Kuruluş Çocuk Bakımı Liderlik ve Yönetim Standartları 50](#_Toc153895628)

[Tablo 14 İngiltere Seviye 3 Kuruluş Çocuk Bakımı Yeterlilikleri ile MYK Karşılaştırması 52](#_Toc153895629)

[Tablo 15 İngiltere Kuruluş Bakımı Personeli ile İlgili Diğer Tespitler 53](#_Toc153895630)

[Tablo 16 İskoçya Kuruluş Bakımı Personeli ile İlgili Diğer Tespitler 59](#_Toc153895631)

[Tablo 17 Malta Ulusal Erken Çocukluk Eğitimi ve Bakım Hizmetleri Standartları 61](file:///C:\Users\melek.topal\Desktop\Faaliyet%202.5%20Rapor%20Bakanlık%20Nihai.docx#_Toc153895632)

[Tablo 18 Kanada Kuruluş Bakımı Personeli ile İlgili Diğer Tespitler 67](#_Toc153895633)

[Tablo 19 Yurtdışı Ülke Uygulamalarından Türkiye’de Uygulanabilecek Örnek Standart ve Yeterlilikler 69](#_Toc153895634)

# ŞEKİLLER LİSTESİ

[Şekil 1 Çocuk Bakım Elemanı Seviye 3 Ulusal Meslek Standardı Görevler ve İşlemler 12](#_Toc153895637)

[Şekil 2 Çocuk Bakım Elemanı Seviye 3 Ulusal Meslek Standardı Görevler ve İşlemler 14](#_Toc153895638)

[Şekil 3 MYK Çocuk Bakım Elemanı Ulusal Yeterlilik Seviye 3 ve Seviye 4 18](#_Toc153895639)

[Şekil 4 Anka Temel Personel Eğitimi Modülleri 20](#_Toc153895640)

[Şekil 5 Yaşlara göre ÇODEP Eğitim Modülleri 22](#_Toc153895641)

[Şekil 6 Ülkelere göre Çocuk Bakım Personeli İşe Alım Eşik Standartları 34](#_Toc153895642)

[Şekil 7 TUSLA Sosyal Bakım Çalışanları Yeterlilikleri 39](#_Toc153895643)

[Şekil 8 Kanada Çocuk Bakım Yöneticileri Standartları 66](#_Toc153895644)

[Şekil 9 Çalışma Aşamalarının Özeti 81](#_Toc153895645)

# YÖNETİCİ ÖZETİ

Kuruluşlardaki çocuk bakım personeli, çocukların korunması ve bakımı için oldukça stratejik bir pozisyonda, sahada en ön safta çalışmaktadırlar. Çocuklarla en çok vakit geçiren, en yakınlarında olan, onlar için bir ebeveyn rolüne sahip kişilerdir. Çocuklar için bu kadar kritik bir meslek grubunun belirli standartlar doğrultusunda hareket etmesi, sunulan hizmetin kalitesinin artması ve dolayısıyla çocuk refahının sağlanması açısından stratejik bir öneme sahiptir. Bu mesleki standartlar, Türkiye’de son yıllarda ele alınmaya başlanmış, Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) tarafından “çocuk bakım elemanı” mesleği için ulusal mesleki standartlar ve ulusal mesleki yeterlilikler geliştirilmiştir. Elinizdeki raporda, hazırlanan bu mesleki standartlar ve yeterlilikler temel alınarak Türkiye’deki mevcut durum değerlendirilmiş ve çeşitli ülke örnekleri incelenerek dünyada çocuk bakım personelinin mesleki standartlarının nasıl ele alındığı analiz edilmiştir.

Yapılan mevcut durum değerlendirmesinde, Türkiye’deki yasal yönetmelikler, MYK standartları ve yeterlilikleri, Bakanlık tarafından sunulan eğitimler ve Yükseköğretimde çocuk bakımı ile ilgili ön lisans programları ele alınmıştır. Literatürde bu alanda yapılan tespitler de derlenerek sunulmuştur. Dünyadaki politika ve uygulamalar ele alınırken de İrlanda, İngiltere, İskoçya, Malta ve Kanada ülke örnekleri incelenmiştir. Bu ülkelerin bakım personeli mesleki standartlarının, bazı noktalarda Türkiye’deki standartlar ile benzeştiği, bazı noktalarda ise ayrıştığı görülmüştür. Son bölümde ise karşılaştırmalara dayanarak, Türkiye'de uygulanabilecek yeni mesleki standart önerileri ve bu önerilere bağlı olarak sistem, eğitim içeriği, metodoloji ve performans yönetimi konularında öneriler sunulmaktadır.

Türkiye’de bakım personeli için mevcut mesleki standartlar ve yeterliliklerin uluslararası düzeyde olduğunu söyleyebiliriz. Bununla birlikte, daha geniş bir perspektifle güncel önceliklerin ışığında yeni standartların geliştirilmesi yararlı olacaktır. Ayrıca, MYK’nın geliştirdiği standartlar ile Bakanlığın mevcut kalite sistemlerinin (Minimum Standartlar ve Öz Değerlendirme) bütünleştirilmesine de ihtiyaç vardır. Yine standartlara ek olarak eğitim ve performans değerlendirme stratejilerinin uyumlu hale getirilmesi gerekmektedir. Bakım personelinin doğrudan eğitimine yönelik eğitimin metodolojisinde bir değişime ihtiyaç vardır. Mesleki standartları artırmanın kestirme bir yolu da doğrudan bu eğitimi almış kişilerin istihdamına öncelik verilmesidir. Bu doğrultuda, Çocuk Koruma ve Bakım Hizmetleri Ön Lisans bölüm mezunlarının istihdamının artırılması da önerilmektedir. Kuruluş bakımının çocuk refahındaki stratejik önemi göz önüne alındığında, sahada en önde çocuklara el uzatan bakım elamanlarının kapasitesinin artması tüm çocuk bakım ve koruma uygulamalarının da güçlenmesini sağlayacaktır.

Kuruluş bakım personelinin mesleki standartlarını detaylı olarak inceleyen bu raporun, sunulan hizmet kalitesinin artırılmasına ve çalışanların nitelik, bilgi ve becerilerinin geliştirilmesine katkı sunmasını dileriz.

# 1. GİRİŞ

Avrupa Birliği (AB) tarafından Finanse edilen Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının (ASHB) yararlanıcısı olduğu Özne Çocuk: Türkiye’de Çocuk Haklarının Desteklenmesi Teknik Yardım Projesi’nin 2. bileşeni kapsayıcı ve gerekli standartları karşılayan, etkili bir çocuk bakım ve koruma sistemi oluşturulmasını hedeflemektedir. Projenin 2. bileşeninde yer alan “Faaliyet 2.5. Çocuk bakım hizmetleri alanında çalışmaya yönelik yeterlilik kriterlerinin gözden geçirilmesi” kapsamında üç temel çıktı belirlenmiştir. İlk çıktı, mevcut kriterlerin ayrıntılı bir masa başı incelemesini içermekte ve bu inceleme sonucunda AB standartları ile karşılaştırma yapılmasını hedeflemektedir. Bu raporun 2. ve 3. bölümleri bu masabaşı incelemeyi ve AB karşılaştırmasını sunmaktadır. İkinci çıktı kapsamında, inceleme sonuçlarını Bakanlık çalışanları ile doğrulamak ve yeterlilik çerçevesini iyileştirmek amacıyla doğrulama toplantıları gerçekleştirilmiştir. Bu toplantılar neticesinde Bakanlık yöneticileri ve uzmanlardan geri bildirimler alınarak raporun içeriği geliştirilmiştir. Son olarak, üçüncü çıktıda, çocuk bakımı personeli yeterlilik kriterlerini geliştirmek amacıyla tavsiyeler içeren bir öneriler seti (Bölüm 4) hazırlanmıştır. Bu öneriler, Türkiye'deki resmi standartlar ve AB mesleki yeterlilikleri ile uyumlu bir şekilde hazırlanmış ve hizmet kalitesini artırmaya yönelik kapsamlı bir yaklaşım sunmuştur.

Türkiye'de, çocuk koruma politikaları kapsamında, aile odaklı ve toplum temelli hizmetlerin yaygınlaştırılması çabalarına ek olarak, kuruluş bakımı ve koruma hizmetleri de devam etmektedir. Bir politika önceliği olarak, mümkün olan en kısa sürede çocukların ailelerine, yakınlarına dönemleri ya da aile ortamı sağlayabilecek hizmet modellerinden yararlandırılması hedeflenmektedir. Bununla birlikte süre fark etmeksizin kuruluş bakımında yer alan çocukların en iyi ve sağlıklı bir şekilde hayata hazırlanması, yetiştirilmesi, zihinsel, ruhsal, fiziksel, sosyal, bilişsel ve duygusal gelişimlerinin desteklenmesi ve topluma tekrar uyumunun sağlanması amaçlanmaktadır (ASHB, 2020). Bu amaç doğrultusunda bakım kuruluşlarında çalışan personelin bilgi, beceri ve yeterlilikleri önem kazanmaktadır. Halihazırda kuruluş bakımında hizmet veren meslekler arasında bakım personeli, çocuk evi yöneticisi, psikolog, sosyal hizmet uzmanı, çocuk gelişim uzmanı, sosyolog, öğretmen, doktor, çocuk eğitimcisi, hemşire, temizlik ve yemek servisi personeli ve güvenlik personeli yer almaktadır. Bunlar arasında çocuklar ile en çok vakit geçiren, onlara en yakın ve kritik pozisyonda bulunan kişi bakım personelidir. Hassas ve ilgiye ihtiyaç duyan çocuklarla birebir iletişim halinde olan, onlara birer ebeveyn figürü olan çocuk bakım personelinin bilgi, beceri, tutum ve davranışlarla birlikte sosyal-duygusal yetkinliklerinin de belirli bir standardın üzerinde olması beklenmektedir (Koçoğlu, 2019). Akademisyenler, uygulamacılar ve politikacılar arasında, çocuk bakım hizmetlerinin kalitesinin artmasını ve nihayetinde çocuklar ve aileler için en uygun hizmetin sunulmasını, iyi eğitim almış, deneyimli ve “yetkin” personele bağlı olduğu konusunda geniş bir uzlaşı bulunmaktadır.

Bu raporda, bakım personeli ile ilgili mesleki standartlar iki ana kavram üzerinden okunarak bir değerlendirme yapılmıştır. Bu kavramsal ayrımın kalite açısından önemli olduğunun altını çizmek gerekmektedir. Mesleki standartlar ele alınırken temelde iki kavram ön plana çıkmaktadır: (i) mesleki yeterlilik (*occupational qualifications*) ve (ii) mesleki yetkinlik (*professional competencies*). Bu iki kavram birbirine yakın anlamlar çağrıştırsa da, işaret ettikleri teorik ve pratik noktalar ayrışmaktadır. Mesleki yeterlilik, genellikle kişinin belirli bir işi yapabilme kapasitesini resmi eğitim, sertifikalar ve derecelerle belgeleyen bir kavramdır. Bu, bir bireyin sahip olduğu eğitim düzeyini, aldığı özel eğitimi ve sahip olduğu diplomaları içerir. Mesleki yetkinlik ise, bir bireyin belirli bir işi başarıyla yapabilme kapasitesini daha kapsamlı bir şekilde ifade eder. Yetkinlik, yalnızca teorik bilgileri değil, aynı zamanda pratik uygulama, beceriler, tutumlar ve değerleri içerir. Bu kavram, bir kişinin bilgi ve becerilerini uygulama, sürekli gelişim, öğrenme ve pratikte başarılı olma yeteneği ile ilgilidir.

Devlet koruması altındaki çocukların bakıldığı Bakanlığa bağlı olarak hizmet veren çocuk evlerinde ve sitelerinde çalışan bakım personeli özelinde, bu çalışanların yalnızca teorik bilgilerini ve yeterlilik belgelerini değil, aynı zamanda çocuklarla etkileşimde bulunma, empati kurma, sabır gösterme, kriz yönetme gibi bireysel yetkinliklerini de göz önünde bulundurmak son derece önemlidir. Bu tür bir hizmette, bakım personelinin yalnızca mesleki bir yeterlilik belgesine sahip olmaları kendi başına yeterli değildir; aynı zamanda bu bilgileri çocuklarla çalışırken etkili bir şekilde uygulayabilmeleri gerekmektedir.

Mesleki yeterlilik ve mesleki yetkinlik kavramları bu anlamda birbirini tamamlayan unsurlardır. Mesleki yeterlilik, temel bir çerçeve sunarken; mesleki yetkinlik, bu çerçeveyi pratikte dolduran ve işi başarıyla yapabilme yeteneğini ifade etmektedir. Bu nedenle, raporlar hazırlanırken hem mesleki yeterlilikleri hem de mesleki yetkinlikleri göz önünde bulundurmanın, çalışanların daha bütüncül bir profilini sunmak açısından önemli olduğunu belirtmekte yarar vardır. Her iki boyut, çalışanların işlerini etkili bir şekilde yerine getirebilme yeteneği üzerinde belirleyici bir etkiye sahiptir. Bu bağlamda, rapor hazırlanırken yalnızca yeterliliklerin analiz edilmesi temelli bir çalışmanın ötesine gidilerek; mesleğin sosyal, duygusal, ilişkisel yetkinlik boyutlarının da altını çizmeye gayret edilmiştir.

Çocuk bakım personelini yetkin kılacak özelliklerin tam olarak ne olduğu sorusuna genel geçer bir cevap vermek zor gözükmektedir. Her çocuğun farklı bir hikayesi, kişilik özellikleri ve ihtiyaçları olduğu düşünüldüğünde bakım personeli için de tek bir standart seti sunmak olası değildir. Bununla birlikte, bakım personelinin mesleki standartlarının kalitesini ve pratiğe olan etkisini sağlıklı bir zeminde ele almak için bu raporda, önce Türkiye’deki çocuk bakım elemanı meslek standartları ve yeterlilik çerçevesi incelenecektir. Sonrasında Türkiye’de bakım personeli için sunulan eğitimler ele alınacaktır. Daha sonra AB ve dünya ülkelerindeki uygulamalar, standartlar, yeterlilikler ile karşılaştırmalar yapılacaktır. Böylelikle kuruluş bakım personeli için mevcut yeterlilik kriterleri ve mesleki standartlar gözden geçirilerek, standartların ve mesleki eğitimlerin dünya standartlarına uygun hale gelmesi için öneriler sunulmuş olacaktır.

Kuruluş bakımında pek çok farklı meslekten profesyonel çalışıyor olsa da rapor, temel olarak “Çocuk Bakım Personeli” üzerine odaklanmıştır. Türkiye’de ulusal meslek standartlarının ve yeterliliklerinin bu meslek üzerine geliştirilmiş ve kuruluş bakımı ile sınırlı tutulmuştur. Yurtdışı karşılaştırma yaptığımız İngiltere, İrlanda, İskoçya, Malta ile Kanada örneklerinde ise mesleki yeterlilikler daha geniş bir kapsamda ele alınmıştır. Yalnızca kuruluş bakım personelini değil, diğer sosyal hizmet çalışanlarını, koruyucu aile ve diğer kuruluş dışı desteklenen çocuklara hizmet veren diğer personeli de kapsamaktadır. Ayrıca yönetim ile ilgili yeterlilikler de bu ülkelerde öne çıkarılırken, Türkiye’de temel bakım ile ilgili bilgi, beceri ve yetkinlikler ile sınırlı tutulduğu görülmüştür.

Bu temel farklar göz önünde bulundurularak birebir karşılaştırmada bazı güçlükler yaşansa da diğer ülkelerde geliştirilen mesleki yeterliliklerin büyük ölçüde Türkiye bağlamı ve ihtiyaçları ile örtüştüğünü ifade edebiliriz. Karşılaştırma yapılırken her bir ülke ile ilgili bu benzerlik ve farklılıklara ayrıntılı olarak değinilmiştir.

Kuruluş bakımında çalışan bakım personelinin, profesyonelleşmesi çocuk refahı açısından da kıymetli görülmektedir. Doğru bir zeminde geliştirilmiş ve bağlamsal faktörleri dikkate alan mesleki yeterlilik setlerinin hazırlanması ve bunların etkili bir eğitim stratejisi ile sektörde çalışanlara kazandırılması, Özne Çocuk projesinin de ana hedeflerinden olan çocukların aldığı hizmet kalitesinin artırılmasına katkı sağlayacaktır. Diğer bir ifade ile, çocuk bakım personelinin doğru bir görev tanımı ile etkin bir şekilde “meslekileşmesi”, Bakanlığın sunduğu çocuk hizmetlerinin de tamamlayıcı bir şekilde güçlenmesini sağlayacaktır.

# 2. TÜRKİYE’DE ÇOCUK BAKIM PERSONELİ İLE İLGİLİ MESLEKİ STANDART VE YETERLİLİKLERİN MEVCUT DURUMU VE SUNULAN EĞİTİMLER

Bu bölümde Türkiye’de çocuk bakım personeli ile ilgili mesleki standart ve yeterliliklerin mevcut durumu ele alınacaktır. Öncelikle 31945 sayılı Çocuk Koruma Hizmetleri Planlama ve Çocuk Bakım Kuruluşlarının Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik incelenecek, sonrasında Mesleki Yeterlilik Kurumu’nun bakım personeli ile ilgili geliştirdiği ulusal meslek standartları ve yeterlilikler tanıtılacaktır. Bu yeterlilikler ile birlikte Bakanlığın sunmuş olduğu eğitimler hakkında bilgi verilecektir. Son olarak Türkiye’de çocuk koruma ve bakım hizmetlerinin, bir meslek olarak eğitiminin verildiği ön lisans programı Çocuk Koruma ve Bakım Hizmetleri ön lisans programı tanıtılacaktır. Böylelikle, bakım personeli için mevcut yeterlilik çalışmaları ve sunulan eğitimler karşılaştırmalı olarak analiz edilmiş olacaktır.

## 2.1. 31945 sayılı Çocuk Koruma Hizmetleri Planlama ve Çocuk Bakım Kuruluşlarının Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik

Çocuk bakım personeli ile ilgili mesleki yeterlilikler Türkiye’de son yıllarda kapsamlı bir şekilde ele alınan konulardan olmuştur. Çocuk bakım elemanlarının yeterliliklerinin yasal zeminini 6 Eylül 2022 tarihinde Resmi Gazete yayımlanan 31945 sayılı “Çocuk Koruma Hizmetleri Planlama ve Çocuk Bakım Kuruluşlarının Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik” oluşturmaktadır. Yönetmelik madde 18’de “Bakım Personeli”nde aranacak olan nitelikler yer almıştır. Burada öğrenim yeterlilikleri, yaş kriterleri yanı sıra bir dizi görev ve sorumluluklardan da bahsedilmiştir. Bu görev ve sorumluluklar kısaca; çocukların öz bakımlarını ve temizliklerini yapmalarını sağlamak, onlara rol model olmak, beslenmelerini, okula devamlarını ve sağlık durumlarını takip etmek ve güvenliklerini sağlamak gibi temel bakım ile ilgili konulardır (ayrıntılar için lütfen Ek-1’e bakınız). Bu yönetmelikte beceri olarak sayılabilecek yalnızca iki konuya değinilmiş olması da dikkat çekicidir. Bunlar,

“(3) Bakım personeli, yemek hazırlama ve pişirme konusunda bilgi ve beceriye sahip olmalıdır.

(4) Bakım personeli bir evin sorumluluğunu üstlenebilecek, görevlerini yerine getirirken sorumluluklarını aksatmayacak olgunlukta ve yapıda olmalıdır.” (Madde 18)

İlgili yönetmelikte personelin görev ve sorumluluklarının kısmi bir şekilde açıklandığı, ancak sahip olmaları gereken vasıfların belirtilmediği veya sadece belirli bir üniversite bölümünden mezun olmak gibi genel kuralların getirildiği tespit edilmiştir. Ancak bu kurumlarda çocuk bakımı ve istihdam gibi hassas bir konuda çalışan kurum personelinin yeterlilikleri ile ilgili bir yönlendirmeden bahsetmek mümkün değildir. Yeterlilikleri detaylı olarak ele alan kurum ise Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) olmuştur.

Yönetmelikte bahsedilen eğitim şartları aşağıdaki gibidir (Madde 18 (1)):

1. Mesleki ve teknik orta öğretim kurumlarının çocuk gelişimi, bakım, sağlık hizmetleri, sosyal hizmet bölümlerinden mezun olanlar,
2. Herhangi bir ön lisans ya da lisans programı mezunu olanlardan pedagojik formasyon veya çocuk bakımı konusunda Millî Eğitim Bakanlığınca düzenlenen eğitimlerden sertifika alanlar,
3. Çocuk gelişimi ve eğitimi, sosyal hizmetler, aile ve tüketici bilimleri, ev ve kurum hizmetleri veya sosyal destek hizmetleri programları ve dengi ön lisans mezunu kişiler,
4. Psikolojik danışmanlık ve rehberlik, psikoloji, sosyoloji, çocuk gelişimi, öğretmenlik, aile ve tüketici bilimleri ve sosyal hizmet lisans programı mezunu kişiler.

## 2.2. Mesleki Yeterlilik Kurumunun Çalışmaları

Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) tarafından hazırlanan mesleklere ilişkin yeterlilik düzeyleri Avrupa Birliği tarafından benimsenen yeterlilik seviyelerine ve Avrupa Parlamentosu ve Konseyi tarafından 23 Nisan 2008 tarihinde kabul edilen “Hayat Boyu Öğrenmede Avrupa Yeterlilik Çerçevesi (AYÇ)”ne uygun olarak dizayn edilmektedir. MYK tarafından hazırlanan Yeterlilik Seviyelerinin Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi Seviye Tanımlayıcılarına Göre Belirlenmesi Rehberi’ne göre ulusal yeterlilikler, 8 seviyede hazırlanmaktadır (MYK, 2016). Her bir seviye belli bilgi, beceri ve yetkinliklerin bileşiminden oluşmaktadır. Bu seviyeler, en temel öğrenme seviyesinden (Seviye 1) en üst düzey öğrenme seviyesine kadar (Seviye 8) geniş bir alanı kapsamaktadır. AYÇ, hayat boyu öğrenmeyi geliştirmeye yönelik bir araç olarak, yüksek öğrenimin yanı sıra, genel ve yetişkin eğitimini, mesleki eğitim ve öğrenimi içermektedir. Bu sıralamadaki her bir seviye belirli bir seviyede bilgi, beceri ve yetkinlik içermektedir. Genel olarak, seviye ne kadar artarsa, beklenen bilgi, beceri ve yetkinlikler de bu oranda artmaktadır; örneğin, altıncı seviyedeki bir kişinin beşinci seviyedeki bir kişiden daha fazla bilgi, beceri ve yetkinliğe sahip olması beklenmektedir. Burada birkaç önemli tanımı vermek kavramların daha rahat anlaşılmasında yararlı olacaktır (MYK, n.d., a):

* **Bilgi:** Bir iş alanına ilişkin olgular, ilkeler, süreçler ve genel kavramlar hakkında bilgi (kuramsal ve/veya fiili bilgi) olarak tanımlanmaktadır.
* **Beceri:** Belirli bir konuda veya görevde performans gösterebilmek için gerekli olan bilişsel (mantıksal, sezgisel ve yaratıcı düşünme) ve pratik (el becerisi ve yöntem, malzeme, araç ve gereçlerin kullanımı) beceriler olarak tanımlanmaktadır.
* **Yetkinlik:** “özerklik ve sorumluluk” ile ilgili olarak tanımlanmaktadır.
* **Ulusal Meslek Standardı:** bir mesleğin başarı ile icra edilebilmesi için Mesleki Yeterlilik Kurumu tarafından kabul edilen gerekli bilgi, beceri, tavır ve tutumların neler olduğunu gösteren asgari normdur.
* **Ulusal Yeterlilikler:** ulusal ya da uluslararası meslek standartları temel alınarak hazırlanan, öğrenme, ölçme-değerlendirme amacıyla kullanılan, bireylerin mesleğini başarı ile icra etmesi için sahip olmaları gereken bilgi, beceri ve yetkinlikler ile bu bilgi, beceri ve yetkinlikleri kanıtlamaları için nasıl bir ölçme ve değerlendirme sürecinden geçmeleri gerektiğini açıklayan, MYK tarafından onaylanarak yürürlüğe giren teknik dokümanlardır.

Yönetmelikte bakım personelinde aranan genel öğrenim nitelikleri ve görev ve sorumlulukların bulunduğu görülmektedir. Çocuk bakım personelinin yetkinliklerini daha detaylı ele alan çalışmalar ise MYK tarafından hazırlanan “Çocuk Bakım Elemanı Ulusal Meslek Standartları” ve “Çocuk Bakım Elemanı Ulusal Yeterlilikleri” belgeleridir. İki ayrı seviyede (Seviye 3 ve Seviye 4) hazırlanmış olan bu belgeler, Türkiye’deki bakım personelinin halihazırdaki en geniş meslek standardı ve yeterlilik çerçevelerini sunmaktadır. Burada iki seviye için aşağıdaki ulusal meslek tanımlamalar yapılmıştır (MYK, n.d., b):

Tablo 1 Çocuk Bakım Elemanı Seviye 3 ve Seviye 4 Tanımları

**Çocuk Bakım Elemanı (Seviye 3)**

İş sağlığı ve güvenliği, çevre koruma ve kalite gereklilikleri çerçevesinde, yetkisi dâhilinde ve tanımlanmış görev talimatlarına göre bebek/çocuk bakımını gerçekleştiren ve mesleki gelişim faaliyetlerini takip eden nitelikli kişidir.

**Çocuk Bakım Elemanı (Seviye 4)**

İş sağlığı ve güvenliği, çevre koruma ve kalite gereklilikleri çerçevesinde, yetkisi dâhilinde ve tanımlanmış görev talimatlarına göre bebek ve çocuk bakımını gerçekleştiren, bebek ve çocuğun gelişimini ve eğitimini destekleyen, çocuklarla yapılacak etkinliklere destek veren ve mesleki gelişim faaliyetlerini takip eden nitelikli kişidir.

MYK seviyeleri, belirli bir mesleğin yeterliliklerini belirlemek ve mesleki eğitim programlarını düzenlemek için kullanılan bir sınıflandırma sistemidir, ancak her seviye her meslek için uygun olmayabilir. Her meslek, kendi özelliklerine ve gereksinimlerine göre belirli MYK seviyelerini kullanabilmekte veya özelleşmektedir. Çocuk Bakım Elemanı (ÇBE) mesleği için Seviye 3 ve Seviye 4 uygun görülmüştür. Bu iki seviye arasındaki farklar bilgi, beceri ve yetkinlik düzeylerinde şu şekilde özetlenebilir:

* **Bilgi düzeyi:** Seviye 4, daha fazla kuramsal ve işlemsel bilgiye sahip olmayı gerektirirken, Seviye 3 daha başlangıç düzeyinde kuramsal bilgiye odaklanır.
* **Beceri düzeyi:** Seviye 4, daha karmaşık işlemleri yerine getirme ve daha zorlu sorunları çözme becerilerine odaklanırken, Seviye 3 temel iş ve görevleri yerine getirme becerilerine vurgu yapar.
* **Yetkinlik düzeyi:** Seviye 4, daha fazla sorumluluk alma ve görevleri tamamlama yeteneği gerektirirken, Seviye 3, değişen şartları dikkate alarak görevleri tamamlama yeteneği ve hayat boyu öğrenme ihtiyaçlarını belirleme yeteneği üzerine odaklanır.

Aşağıdaki bölümde ÇBE için meslek standartları ve ulusal yeterlilikler her iki seviye için açıklanacaktır.

### 2.2.1. Çocuk Bakım Elemanı Ulusal Meslek Standartları ve Yeterlilikler

MYK Sağlık ve Sosyal Hizmetler Sektör Komitesi 2017 yılında ÇBE için ulusal meslek standartlarını tanımlamıştır. Çocuk Gelişimi ve Eğitimcileri Derneği ile Binbirçiçek Zihinsel ve Fiziksel Engelli Çocuklar Erken Tanı, Erken Tedavi ve Eğitimi Vakfı (Binbirçiçek Vakfı) bu standartları hazırlamış, sektördeki ilgili kurum ve kuruluşların görüşleri alınarak değerlendirilmiş ve MYK Sağlık ve Sosyal Hizmetler Sektör Komitesi tarafından incelendikten sonra MYK Yönetim Kurulunca onaylanmıştır (bkz. Ek-2). Bu bölümde Seviye 3 ve Seviye 4 meslek standartları kısaca tanıtılacaktır.

#### 2.2.1.1. ÇBE Seviye 3 Mesleki Standartlar (referans kodu: 17UMS0609-3)

ÇBE Seviye 3 için 4 ana görev tanımı yapılmıştır (detaylar Ek-2’de yer alan dosyada sunulmuştur).

Şekil 1 Çocuk Bakım Elemanı Seviye 3 Ulusal Meslek Standardı Görevler ve İşlemler

İş sağlığı ve güvenliği ve çevre koruma önlemlerini uygulamak

İSG önlemlerini uygulamak

Çevre koruma önlemlerini uygulamak

İş organizasyonu yapmak

İşlerini planlamak

Araç, gereç ve malzeme temin etmek

Fiziksel ortam düzenlemesi yapmak

Bebek/çocuk bakmak

Bebeğin/çocuğun bedensel temizliğini yapmak

Bebeği/çocuğu giydirmek

Bebeği/çocuğu beslemek

Bebeği/çocuğu uyutmak

Bebeğin/çocuğun sağlığına ilişkin gözlem yapmak

Bebeğin/çocuğun gelişimini desteklemek

Mesleki gelişim faaliyetlerini takip etmek

Mesleki eğitimlere katılmak

Kişisel mesleki gelişimini sağlamak

Yine aşağıda sıralanan bilgi ve becerilerin, tutum ve davranışların ÇBE Seviye 3’te olması gerektiği belirtilmiştir.

##### 2.2.1.1.1. Bilgi ve Beceriler

1. Acil durum bilgi ve becerisi
2. Basit düzeyde bebek/çocuk sağlığı ve hastalıkları bilgisi
3. Basit ilkyardım bilgi ve becerisi
4. Bebeğin /çocuğun gelişimini desteklemeye yönelik uygulamalar bilgi ve becerisi
5. Bebek/çocuk gelişimi alanındaki temel kavramlar bilgisi
6. Bebek/çocuklarda sağlıklı beslenme bilgisi
7. Çevre koruma bilgi ve becerisi
8. Etkili dinleme ve konuşma bilgi ve becerisi
9. Farklı sosyo-kültürel gruplarla çalışma bilgi ve becerisi
10. Gözlem yapma becerisi
11. İş sağlığı ve güvenliği bilgisi
12. Mesleki etik kurallar ve yasal kurallar bilgi ve becerisi
13. Planlama ve organizasyon bilgi ve becerisi
14. Problem çözme ve alternatif düşünme bilgi ve becerisi
15. Sözel/sözel olmayan iletişim bilgi ve becerisi
16. Stresle baş etme bilgi ve becerisi
17. Temel sağlık bilgisi

##### 2.2.1.1.2 Tutum ve Davranışlar

1. Çalışma ortamındaki ilişkilerinde olumlu ve duyarlı olmak
2. Çalışma süreçlerinde kaliteye önem vermek
3. Çalışma süreçlerini etik ve yasal kurallara uygun yürütmek
4. Çalışma zamanını işe uygun şekilde etkili ve verimli kullanmak
5. Çalışmalarında sabırlı, dikkatli ve titiz olmak
6. Çevre korumaya karşı duyarlı olmak
7. Bebeğin/çocuğun gelişimini olumsuz etkileyen durumlara karşı (ihmal, istismar, şiddet ve benzeri) duyarlı davranmak
8. Bebekle/çocukla uygun ses ve tonda konuşmak
9. Geribildirimlere ve eleştirilere açık olmak
10. İletişimde beden dilini kullanmak
11. İş sağlığı ve güvenliği düzenlemelerini benimsemek
12. Kişisel hijyen ve bakımına dikkat etmek
13. Kültürler arası değerlere duyarlı olmak
14. Mesleğine ilişkin konularda paylaşımcı olmak
15. Mesleğine ilişkin yeniliklere ve yeni fikirlere açık olmak
16. Mesleki gelişimini sürdürmeye önem vermek

#### 2.2.1.2. ÇBE Seviye 4 Mesleki Standartlar (referans kodu: 17UMS0609-4)

ÇBE Seviye 4 için ise 6 ana görev tanımı yapılmıştır (detaylar Ek-3’de yer alan dosyada sunulmuştur).

Şekil 2 Çocuk Bakım Elemanı Seviye 3 Ulusal Meslek Standardı Görevler ve İşlemler

Seviye 3 ile karşılaştırıldığında ÇBE Seviye 4 için bazı farklı görev ve işlemler tanımlanmıştır. Öncelikle bebek ve çocuk bakımı ayrı görevler olarak tanımlanmıştır, çocukların büyüdükçe farklılaşan ihtiyaçları (eğitim, ergenlik gibi) ile ilgili ek görevler tanımlanmıştır. Ayrıca ÇBE Seviye 4 için kalite uygulamalarının desteklenmesi işleminin eklenmesi de önemli görülmektedir. Böylelikle Özne Çocuk projesinin Kalite Sistemi ile ilgili diğer bileşenlerinde yapılan önerilere (2.1 ve 2.3) uygun bir beklentinin MYK tarafından da vurgulandığı görülmektedir. ÇBE’lerin de kalite sisteminde aktif rol alması gerektiği diğer raporlarda özellikle vurgulanmıştır. Seviye 4’ten bu beklentinin olması önemli bir tespit olarak ortaya çıkmıştır.

ÇBE Seviye 4 için aşağıda belirtilen bilgi ve beceriler, tutum ve davranışlar da bu belgede belirtilmiştir:

##### 2.2.1.2.1. Bilgi ve Beceriler

1. Acil durum bilgi ve becerisi
2. Araç, gereç ve ekipman hazırlama ve kullanma bilgi ve becerisi
3. Basit düzeyde bebek/çocuk sağlığı ve hastalıkları bilgisi
4. Basit ilkyardım bilgi ve becerisi
5. Bebeğin /çocuğun gelişimini desteklemeye yönelik uygulamalar bilgi ve becerisi
6. Bebek/çocuk gelişimi alanındaki temel kavramlar bilgisi
7. Bebeklerde/çocuklarda sağlıklı beslenme bilgisi
8. Çevre koruma bilgi ve becerisi
9. Ekip içinde çalışma bilgi ve becerisi
10. Etkili dinleme ve konuşma bilgi ve becerisi
11. Farklı sosyo-kültürel gruplarla çalışma bilgi ve becerisi
12. Gözlem yapma becerisi
13. İş sağlığı ve güvenliği bilgisi
14. Mesleki etik kurallar ve yasal kurallar bilgi ve becerisi
15. Planlama ve organizasyon bilgi ve becerisi
16. Problem çözme ve alternatif düşünme bilgi ve becerisi
17. Sözel/sözel olmayan iletişim bilgi ve becerisi
18. Stresle baş etme bilgi ve becerisi
19. Temel sağlık bilgisi

##### Tutum ve Davranışlar

1. Bebeğin/çocuğun gelişimini olumsuz etkileyen durumlara karşı (ihmal, istismar, şiddet ve benzeri) duyarlı davranmak
2. Bebekle/çocukla uygun ses ve tonda konuşmak
3. Çalışma ortamındaki ilişkilerinde olumlu ve duyarlı olmak
4. Çalışma süreçlerinde kaliteye önem vermek
5. Çalışma süreçlerini etik ve yasal kurallara uygun yürütmek
6. Çalışma zamanını işe uygun şekilde etkili ve verimli kullanmak
7. Çalışmalarında sabırlı, dikkatli ve titiz olmak
8. Çevre korumaya karşı duyarlı olmak
9. Çocuklarla etkili iletişim kurmak ve empati yapmak
10. Geribildirimlere ve eleştirilere açık olmak
11. İletişimde beden dilini kullanmak
12. İş sağlığı ve güvenliği düzenlemelerini benimsemek
13. Kişisel hijyen ve bakımına dikkat etmek
14. Kültürler arası değerlere duyarlı olmak
15. Mesleğine ilişkin konularda paylaşımcı olmak
16. Mesleğine ilişkin yeniliklere ve yeni fikirlere açık olmak
17. Mesleki gelişimini sürdürmeye önem vermek

### Çocuk Bakım Elemanı Ulusal Yeterlilikleri

ÇBE (Seviye 3 ve Seviye 4) Ulusal Yeterlilikleri 19/10/2015 tarihli ve 29507 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Ulusal Meslek Standartlarının ve Ulusal Yeterliliklerin Hazırlanması Hakkında Yönetmelik ve 27/11/2007 tarihli ve 26713 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Mesleki Yeterlilik Kurumu Sektör Komitelerinin Kuruluş, Görev, Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik hükümlerine göre MYK’nın görevlendirdiği Çocuk Gelişimi ve Eğitimcileri Derneği ile Binbirçiçek Zihinsel ve Fiziksel Engelli Çocuklar Erken Tanı, Erken Tedavi ve Eğitimi Vakfı (Binbirçiçek Vakfı) tarafından hazırlanmış, sektördeki ilgili kurum ve kuruluşların görüşleri alınarak değerlendirilmiş ve MYK Sağlık ve Sosyal Hizmetler Sektör Komitesi tarafından incelendikten sonra MYK Yönetim Kurulunca onaylanmıştır. Bu yeterlilikler oluşturulurken aşağıdaki hususlara dikkat edildiği de ifade edilmiştir:

* Ulusal yeterlilikler, ulusal meslek standartları veya uluslararası standartlara dayalı olarak oluşturulur.
* Ulusal yeterlilikler katılımcı bir anlayışla hazırlanır ve ilgili tarafların görüş ve katkısı alınır.
* Ulusal yeterlilikler, mesleki alana ilişkin iş sağlığı ve güvenliği, çevre ve kalite ile ilgili hususları kapsar.
* Ulusal yeterlilikler kullanıcılar tarafından anlaşılacak şekilde yazılır.
* Ulusal yeterlilikler hayat boyu öğrenme ilkesi çerçevesinde bireyin kendini geliştirmesini ve meslekte ilerlemesini teşvik eder.
* Ulusal yeterlilikler açık veya gizli hiçbir ayrımcılık unsuru içermez.
* Ulusal yeterlilikler, bireyin bilgi, beceri ve yetkinliğinin kalite güvencesi dâhilinde ölçülmesini temin eden unsurları içerir.

Bu yeterlilikler ISCO (International Standard Classification of Occupations 2008), uluslararası meslekleri sınıflandırma sistemine göre hazırlanmıştır. 08-5311 kodu, "Çocuk bakım hizmetleri veren elemanlar" olarak adlandırılan meslek grubunu temsil etmektedir. Uluslararası alanda bu meslek grubu, çocuk bakımı ve eğitimi alanında çalışan kişileri kapsar. ISCO, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından geliştirilen bir mesleki yeterlilik sınıflandırma sistemidir. MYK da bu yeterlilikleri hazırlarken ISCO’yu referans almıştır. ISCO aşağıdaki tabloda özetlendiği şekliyle çocuk bakım personelinin tanımını ve görevlerini belirlemiştir:

Tablo 2 ISCO Çocuk Bakım Elemanı Tanım ve Görevleri

|  |  |
| --- | --- |
| Ana grup | 5 Hizmet ve Satış Elemanları |
| Alt ana grup | 53 Kişisel Bakım Elemanları |
| Alt grup | 531 Çocuk Bakım Elemanları ve Öğretmen Yardımcıları |
| Tanım | Çocuk bakım elemanları, çocuklara, kuruluşlarda ve öğrencilerin okul öncesi, okul sonrası, tatil ve günlük bakım merkezlerinde bakım ve denetim sağlarlar. |
| Görevler: | (a) çocukların yıkanmasına, giyinmesine ve kendi başlarına beslenmelerine yardımcı olmak;  (b) çocukları okula veya açık hava rekreasyonlarına götürmek ve getirmek;  (c) çocuklarla oyunlar oynamak veya onlara kitap okuma veya hikaye anlatma gibi eğlenceli aktiviteler sunmak;  (d) çocukların eğitim ve rekreasyon aktiviteleri için malzemelerin ve ekipmanın hazırlanmasına yardımcı olmak;  (e) çocukların davranışlarını yönetmek ve sosyal gelişimlerine rehberlik etmek;  (f) çocukları disipline etmek ve davranışlarını kontrol etmek için giysilerini düzeltme, oyuncaklarını ve kitaplarını toplama gibi davranışlara yöneltmek;  (g) çocukların oyun aktivitelerini gözlemlemek ve izlemek;  (h) her bir çocuk için günlük gözlemler yaparak, yaptıkları aktiviteler, yedikleri yemekler ve aldıkları ilaçlar hakkındaki bilgileri kayıt altına almak. |
| Bu kategoriye dahil olan meslek örnekleri | Bebek bakıcısı - Çocuk bakım elemanı - Kreş görevlisi - Aile bakım görevlisi - Dadı - Okul dışı saatlerde bakım görevlisi |
| Bu kategoriye dahil olmayan meslek örnekleri | Erken çocukluk eğitmeni başka bir kategoride sınıflanmıştır - 2342 |

*Kaynak: ISCO web sitesi[[1]](#footnote-2)*

MYK tarafından uluslararası bu görevler, detaylandırılarak iki ayrı seviyede ÇBE Ulusal Yeterlilikleri hazırlanmıştır. Bu bölümde Seviye 3 ve Seviye 4’teki ulusal yeterlilikler ele alınacaktır.

#### ÇBE Ulusal Yeterlilik Seviye 3 19UY0389-3

Seviye 3’te (1) İş Sağlığı ve Güvenliği, Çevre Koruma ve İş Organizasyonu ile (2) Evde Bebek Bakım Uygulamaları yeterlilik ilkeleri üzerinde durulmuştur. İş sağlığı ve güvenliği açısından, ÇBE’nin çalışma ortamında kendini ve bebeği fiziksel risklere karşı koruması, güvenlik ve çevre boyutları bilgi düzeyinde ele alınmıştır (detaylar Ek-4’te yer alan dosyada sunulmuştur).

Evde Bebek Bakımı yeterlilik ilkesinde ise beceri ve yetkinlik düzeylerinde bebeğin bakım uygulamalarını gerçekleştirmek ve sağlıklı gelişimini desteklemek ile ilgili ifadelere yer verilmiştir. Böylelikle ÇBE Seviye 3’ün yeterlilik ilkeleri iş sağlığı ve güvenliği alanında bilgi düzeyinde, evde bebek bakımı alanında ise beceri ve yetkinlik düzeyinde ele alınmıştır.

#### ÇBE Ulusal Yeterlilik Seviye 4 19UY0389-4

Seviye 4’e gelindiğinde ise yeterlilik ilkelerinin sayısı beşe çıkmaktadır:

1. İş Sağlığı ve Güvenliği, Çevre Koruma ve İş Organizasyonu
2. Çocuğun Güvenliği
3. Bebek (0-3 Yaş) Bakımı Uygulamaları
4. Çocuk (4-8 Yaş) Bakımı Uygulamaları
5. Ergen (9-18 Yaş) Gelişiminin Gözetim ve Takibi Uygulamaları

Burada bilgi, beceri ve yetkinlik tanımlamalarının daha detaylı bir şekilde yapıldığı görülmektedir. Seviye 3’te yalnızca bebek bakımı ile ilgili beceriler ve yetenekler zikredilirken; Seviye 4’te bebek, çocuk ve ergen ayrımı yapılmış her bir ilke için ayrı bilgi, beceri ve yetenek tanımları geliştirilmiştir. Ayrıca, çocuğun güvenliği ile ilgili ayrı bir yeterlilik ilke seti de yazılmıştır. İlk iki ilkenin Seviye 4 yeterlilik belgesini almak isteyen ÇBE’ler için zorunlu olduğunu, diğer üçünden ise bir tanesini seçerek toplamda 3 tane ilke setinden başarılı olanlara bu belgenin verildiğini belirtmekte de yarar vardır. Böylelikle ÇBE’lerin bebek, çocuk ve ergen yaş gruplarında uzmanlaşmasının da önü açılmış olmaktadır (detaylar Ek-5’de yer alan dosyada sunulmuştur).

Şekil 3 MYK Çocuk Bakım Elemanı Ulusal Yeterlilik Seviye 3 ve Seviye 4

metin, ekran görüntüsü, yazı tipi, sayı, numara içeren bir resim

Açıklama otomatik olarak oluşturuldu

Yukarıdaki şekilde de özetlendiği gibi, Seviye 3’te evde bebek bakım uygulamaları ile ilgili beceri ve yetenek ilkeleri geliştirilmekle yetinilirken, bu Seviye 4’te detaylandırılmakta ve güvenlik ve yaş gruplarına göre farklı ilkeler sunulmaktadır.

## ASHB Eğitim Programlarının MYK Standart ve Yeterlilikleri ile İlişkisi

ASHB tarafından 2023-2028 Türkiye Çocuk Hakları Strateji Belgesi ve Eylem Planı kapsamında, kamu kurum ve kuruluşlarının, sivil toplum kuruluşlarının, akademisyenlerin, uluslararası kuruluşların ve çocukların da katkısıyla 5 yıllık bir strateji geliştirilmiştir (ASHB, 2022). Bu stratejide alternatif bakım hizmetlerinin dönüştürülmesi temel bir öncelik alanı (2.4) olarak ele alınmıştır. Bunun bir parçası da “Kurumsal altyapı ve kapasitenin güçlendirilmesi” stratejik hedefidir (2.4.3). Bu kapsamda ele alınan faaliyetler çocuk bakımı ile ilgilenen personelin eğitim konularını da içermektedir. Aşağıdaki tabloda özetlenen bu üç faaliyetin detaylarını inceleyerek bu bölüme devam edilecektir:

Tablo 3 2023-2028 Türkiye Çocuk Hakları Strateji Belgesi ve Eylem Planı Stratejik Hedefi

metin, ekran görüntüsü, yazı tipi, menü içeren bir resim

Açıklama otomatik olarak oluşturuldu

*Kaynak: (ASHB, 2022)*

### Anka Temel Personel Eğitim Programı Eğitim İçeriğinin İncelenmesi

Anka Temel Personel Eğitim Programı, Bakanlık tarafından geliştirilmiş Anka Çocuk Destek Programının bir bileşeni olarak merkezlerde görev yapan yöneticilerin, danışmanların, bakım, güvenlik, temizlik, aşçı vb. tüm personelin çocukların iyileştirilme sürecinde ortak bir yaklaşımı ve buna yönelik farkındalık kazanabilecekleri eğitim modüllerini içermektedir (ASHB, 2015). İhtisaslaştırılmış Çocuk Evleri Sitelerinde görev yapan personelin desteklenmesi, eğitimlerin standartlaştırılması ve değişen şartlara göre kendini yenileyebilecek bir modüler sisteme geçilmesi amacı ile geliştirilen bu sistemi de mevcut ÇBE Ulusal Meslek Standartları ve Ulusal Yeterlilikler ile karşılaştırmanın yararlı olacağı düşünülmektedir. Çünkü bu eğitim modülleri yalnızca Çocuk Destek Merkezlerinde görevli personelin eğitiminde değil, aynı zamanda tüm bakım personelinin de eğitim materyali olarak kullanılmaktadır. Burada Anka’nın temelde meslek elemanları odaklı bir eğitim programı olduğunu belirtmekte yarar vardır. Meslek elemanları aracılığıyla bakım personelinin dolaylı olarak bilgilendirilmesi yönteminin benimsendiğini görmekteyiz. Bu durumu da göz önüne alarak, Anka eğitim içeriğinin, MYK tarafından geliştirilmiş bilgi, beceri ve yeteneklerin kazanımı anlamında ne derecede yeterli olduğu tespit edilmeye çalışılacaktır.

Anka Temel Personel Eğitiminde aşağıdaki eğitim modülleri yer almaktadır:

Şekil 4 Anka Temel Personel Eğitimi Modülleri

Anka Temel Personel Eğitim programı oldukça kapsamlı bir eğitim içeriği sunmakta, yukarıda zikredilen konularda vakalar, örnekler, hikayeler üzerinden personeli bilgilendirmektedir. MYK’nın da üzerinde sıkça durduğu hijyen, sağlık, beslenme, çocuğun gelişimini destekleme, riskli davranışlardan koruma, güvenlik gibi konularda detaylı bir içerik sunmaktadır. Bununla birlikte, MYK meslek standartlarında ve yeterliliklerinde ön planda olan iş sağlığı ve güvenliği (İSG) konusunun ele alınmadığı tespit edilmiştir. Anka kriz, krize müdahale, ilk yardım gibi konularda çocukların sağlığını ve güvenliğini sağlamak için detaylı bilgiler sunmaktadır. Fakat çocukların yaşadığı ortamın İSG kriterlerine göre nasıl düzenlenmesi gerektiği ile ilgili detaylı bir yönlendirme bulunmamaktadır.

MYK yeterlilik ilkelerinde yer alan çocukların eğitim ve öğretim süreçlerinin takip edilmesi ile ilgili de kapsamlı bir eğitim içeriğine rastlanmamıştır. MYK’nın önemle üzerinde durduğu bir diğer konu olan atık yönetimi ile ilgili de eğitim modüllerinde önemli bir bilgilendirme yapılmamıştır. Bir diğer önemli tespit ise, her ne kadar beslenme, hijyen, sağlık vb. konularda zengin bir eğitim içeriği olsa da, eğitimlerin çocukların yaş gruplarına göre özelleştirilmemiş olmasıdır. MYK’nın ÇBE Ulusal Yeterlilik Seviye 4’te, çocukların yaşlarına göre bakım personelinden beklenen bilgi, beceri ve yeteneklerin farklılaştırıldığı görülmüştür.

### Çocuk Destek, Gelişim ve Eğitim Programı

Bakım personeline yönelik hazırlanan bir diğer detaylı eğitim ise Çocuk Destek, Gelişim ve Eğitim Programı (ÇODEP)’dır. ÇODEP Yaşam Becerilerinin Geliştirilmesi ve Hayata Hazırlama Modülü çocukların yaş gruplarına göre ihtiyaçları göz önünde tutularak, beş farklı yaş grubuna (0-3 yaş, 4-6 yaş, 7-10 yaş, 11-14 yaş ve 15-18 yaş) göre düzenlenmiş olup, belli temalar ve bu temalara bağlı alt başlıklardan oluşmaktadır. Birçok tema farklı yaş gruplarında ortak olmasına hatta alt başlıklar da birbirinin tekrarı gibi görünmesine karşın her konu, ilgili yaş grubunun gelişim özelliklerine göre düzenlenmiş etkinlikler şeklinde yapılandırılmıştır. Eğitim etkinlikleri planlanırken konu başlığı aynı olsa bile eğitimin kazanımları, uygulanacak etkinlikler, değerlendirme yöntemleri ilgili yaş grubunun gelişim özelliklerine göre düzenlenmiştir. Bu eğitimler öncelikle ilgili personele verilmekte, onlar da buradaki pratik eğitim yöntemlerini, oyunları, etkinlikleri çocuklara sunmaktadır (ASHB, 2019).

Bu eğitimleri alan bakım personelinin aşağıdaki şekilde özetlenen konu başlıklarında bilgi ve becerilerini geliştirmiş olmaları beklenmektedir.

Şekil 5 Yaşlara göre ÇODEP Eğitim Modülleri

Bu detaylı eğitimde yaş gruplarının daha da detaylandırılarak çocukların gelişimsel ihtiyaçlarının dikkate alınmış olduğu görülmektedir. Bebeklik sonrasındaki hizmetler de yine bu farkı yaş gruplarına göre çeşitlendirilmiştir. Burada ele alınan konular, bakım personelinin MYK standart ve yeterlilikleri ile büyük ölçüde uyum göstermektedir. Hatta değerler eğitimi, mahremiyet eğitimi, meslek seçimi gibi konularda da çocukları yönlendirebilecek ek bilgi ve beceriler de bu eğitim yoluyla kazandırılmak istenmiştir.

Burada önemli bir nokta bu eğitimin doğrudan çocuk evlerindeki bakım personeline değil, dolaylı yoldan kolaylaştırıcıların (meslek elemanlarının) eğitimi yoluyla veriliyor olmasıdır. Bu durumda bu eğitimin bakım personeline ne kadar ulaştığı da aradaki bu kolaylaştırıcıların eğitimi etkin bir şekilde aktarabiliyor olmasına bağlı olmaktadır.

#### ÇODEP Psikososyal Destek Bileşeni

ÇODEP programının bir bileşeni olarak ASHB Çocuk Hizmetleri Genel Müdürlüğüne bağlı Çocuk Evleri (ÇE) ve Çocuk Evi Sitelerinde (ÇES) koruma ve bakım altında bulunan çocukların psikososyal destek gereksinimlerini karşılamak üzere Psikososyal Destek Bileşeni 2020 yılında meslek elemanlarına yönelik olarak hazırlanmıştır (ASHB, 2020). Kitap, çocuk gelişimi dönemleri temel alınarak hazırlanmış, çocukların karşılaştıkları olumsuz deneyimler ve bunların sonucunda ortaya çıkan sorunlar temel alınarak, bunların çözümüne yönelik pratik yaklaşımlar geliştirilmiş meslek elemanının hizmet kapasitesinin güçlendirilmesi için hazırlanmıştır. Bu kitap içinde de meslek elemanının sahip olması gereken bir takım bilgi, beceri ve yetkinlikler belirtilmiştir. Psikososyal destek gerektiren durumlar (istismar, aile içi şiddet, akran zorbalığı, ihmal, suça sürüklenme, alkol, madde kullanımı ve bağımlılık, internet bağımlılığı, aileden ya da bakım verenden ayrılma ve kayıp yaşama kuruluştan izinsiz ayrılma özel gereksinimi olan çocuklar) hakkında bilgiler verilmiş ve bunlara yönelik yapılacak psikososyal müdahaleler ele alınmıştır. Buradaki eğitim konuları meslek elemanları için hazırlanmış olsa da, bakım personelinin de yararlanabileceği bilgiler yer almaktadır. Aşağıda listelenen durumlarda nasıl bir tutum içinde yer alması, neler yapması gerektiği ele alınmıştır:

* Öfke Kontrol Problemleri
* Travma Sonrası Stres Bozukluğu
* Düşük Öz Saygı
* Alkol, Madde Kullanımı ve Bağımlılık
* Öz yıkım ve Kendini Yaralama Davranışı
* Yıkıcı Davranım Bozuklukları
* Uyum Bozukluğu
* Kayıp ve Yas
* Kaygı
* Depresyon
* Okul Reddi
* Obsesif Kompülsif Bozukluk (OKB)
* Bebeklik ve Çocuklukta Yeme Bozuklukları
* Uyku Bozukluğu
* Ergenlik Dönemine Özel Sorunlar
* Krize Müdahale

Bu eğitim modülü MYK yetkinliklerinde (MYK Ulusal Yeterlilikler Seviye 4 Çocuk Bakım Elemanı) yer alan aşağıdaki hususları çok daha detaylı bir şekilde ele alması açısından kıymetli görülmektedir:

* Acil müdahale gerektiren, krize yol açan istismar olaylarında, kendi müdahale sorumluluğundaki doğru yaklaşım ve davranışları ayırt eder
* Çocuğun psikososyal gelişimi ve ruh sağlığı açısından tehlike ve risk oluşturan durumların kaynaklarını açıklar.
* Çocuğun bakım ve yaşam ortamları ve süreçlerinde karşılaşılabilecek ihmal ve istismar türlerini ayırt eder.
* Çocuğun psikososyal gelişimini olumsuz etkileyecek durumları ayırt eder.
* İhmal ve istismar durumlarında, bildirime (ihbar) ilişkin temel yasal tarafları ve kendi sorumluluklarını açıklar.
* İhmal ve istismara uğramış çocuklara müdahale ve güvenliğinin sağlanması süreçlerinde, nasıl davranacağına (gözlem, mahremiyet, psiko-sosyal müdahaleyi destekleme, vb.) dair sorumluluklarını açıklar.

### Minimum Standartlar / Öz Değerlendirme Sistemi ve Hizmet İçi Eğitimler

Bakım personelinin niteliğinin artırılmasına katkı veren değerlendirme programlarını incelemek yararlı olacaktır. Çünkü yukarıda zikredilen her iki eğitim programı da hizmet öncesi ve hizmet içi eğitim yollarıyla personele aktarılmaktadır. Personelin bu eğitimler yoluyla niteliğinin ve mesleki becerisinin artırılması aynı zamanda kalite yönetiminin üzerinde durduğu bir konudur. Personel yeterlilikleri ve eğitimi ile ilgili standartların geliştirildiği Minimum Standartlar (ASHB, 2013, 2014b) ve bunun devamı niteliğindeki Öz Değerlendirme Rehberi’ndeki (ASHB, 2014a) “Personel” boyutunda aşağıdaki başlıklar ele alınmıştır:

Tablo 4 Öz Değerlendirme Rehberinin Personel Boyutu

|  |  |
| --- | --- |
| **3. PERSONEL** | |
| **Standart 3.1** | **İşe Alma ve Seçim**  Programın amaç ve hedeflerine ulaşması ve hizmet verdiği çocukların korunmasını sağlamak üzere, en iyi kalitedeki personelin işe alınması için açık, yazılı politikalar ve uygulamaları vardır. |
| **Standart 3.2** | **Danışmanlık (Süpervizyon) ve Destek**  Personelin gelişimini, performansının niteliğini ve çalışmalarını dikkate alan, değerlendiren ve geri bildirimde bulunan bir danışmanlık (süpervizyon) ve destek mekanizması vardır. |
| **Standart 3.3** | **Görevlendirme**  Programın amaç ve hedeflerini uygulamak ve çocuğun bakım ve korunmasını sağlamak üzere, yeterli sayıda nitelikli personel görevlendirilir. |
| **Standart 3.4** | **Personelin Gelişimi ve Eğitimi**  Program personele, ebeveyn bakımından yoksun çocuklarla çalışmanın özelliklerine uygun olarak gelişim ve eğitim olanakları sağlar. |

İşe alma ve seçim standardında (3.1) yeni personelin, kurum/kuruluşun çocuk koruma politikası, usul ve esasları hakkında hizmet içi eğitimden geçirilmesi gerektiği belirtilmiştir. Yine standart 3.4’e göre her kurumun kendi personeli ile ilgili eğitim ihtiyaç analizi yapması beklenmektedir. Mevcut ve yeni personelin gelişim ve eğitim gereksinimleri belirlenerek değerlendirilmekte ve eğitim planları buna göre yapılarak uygulanması istenmiştir. Burada bir “performans” bakış açısı standartlara yansıtılmaya çalışılmıştır. Personelin niteliğini artırmanın sunulan hizmeti kalitesini artıracağı düşünülerek buna önem verilmiştir. Halihazırdaki uygulamada da hizmet içi eğitim planlamaları bu doğrultuda yapılmaktadır. Bakım personeline yönelik hizmet içi eğitim programlarının kapsadığı konular ise aşağıdaki gibidir:

Tablo 5 Minimum Standartlar Kapsamında Sunulan Hizmet İçi Eğitim İçerikleri

|  |
| --- |
| **A. Kurumsal işleyiş ve mevzuat** |
| * Personelin hak ve yükümlülükleri; vaka yöneticisi, danışmanı grup / ev sorumlusu, bakım elemanı pozisyonlarındaki personelin görev ve yetkileri |
| * Vaka bilgilerinin gizliliği |
| * Kurum bakımına kabulün şartları, sosyal inceleme yönergesi |
| * Minimum Standartlar |
| **B. Temel bakım hizmeti** |
| * Çocuk koruma ve bakım hizmeti yetkinlikleri |
| * Normal ve normal dışı çocuk gelişimi |
| * Sağlık, hijyen, beslenme eğitimi |
| * Yaşam becerisi eğitimi, özdeğer, özgüven |
| * Oyun |
| * İlk yardım |
| **C. Güvenlik** |
| * Acil durum tahliye / eylem planları |
| * Gıda ve ilaç güvenliği |
| * Kuruluşa giriş ve çıkışlar |
| **D. Çocuklara yaklaşım ve onlarla iletişim** |
| * Genel |
| * Yeti yitimi olan - özürlü - çocuklar |
| * Davranış sorunları olan çocuklar |
| * Suça sürüklenmiş çocuklar |
| * İstismara uğramış çocuklar |
| **E. İhmal ve istismardan koruma** |
| * İhmal tanımı, ihmal türleri, ihmal belirtileri |
| * İstismar tanımı, istismar türleri, istismarın ve çocukların fuhşa karışmasının belirtileri |
| * Çocukların ve personelin süpervizyonu, çocuklar arasındaki temasların izlenmesi |
| * Çocukla fiziksel temas, çocukla bire bir yalnız kalma, karşı cinsten çocukla ilişkiler |
| * Mahrem bakım, efraktif (vücudun içine giren) işlemler |
| * İstismar vakalarıyla ilgili ihbar ve kovuşturma usulleri |
| * Akran şiddeti / zorbalığı |
| **G. Kontrol ve yaptırım** |
| * Saldırgan davranışlarla başa çıkma |
| * Alkol, tütün ve uyuşturucu kullanımını önleme |
| * Kabul edilebilir yaptırımlar |
| * Çocuklara uygulanabilecek kısıtlamalar |
| * Odalarda, dolaplarda, kişisel eşyalarda yapılabilecek aramaları aramalarda uyulacak kurallar |
| * Gece nöbetleri |
| **H. Şikayet yönetimi** |
| * Şikayet kime ve nasıl bildirilir; belirli bir personelle, belirli bir kuruluş uygulamasıyla veya doğrudan kuruluş yönetimiyle ilgili şikayetler nasıl işleme koyulur; çocuğun kendisinin maruz kaldığı herhangi bir davranışla ilgili şikayetleri nasıl işleme koyulur; çocukların bir şikayet nedeniyle olumsuz bir muameleye uğramaması için hangi önlemler alınır |
| * Çocukların şikayetleri ele alınırken personelin mağdur olmasını önleyecek kurallar |

Hizmet içi eğitim programlarını her ilin kendi planlaması beklenmektedir. Burada eğitim verecek profesyoneller de hem Bakanlık’tan hem de dışarıdan uzman kişilerden, akademisyenlerden olabilmektedir. Her ilin, hatta her kurumun bağlamsal ihtiyaçları farklılaşabildiği için esnek bir eğitim sisteminin kurulmuş olması önemli görülmektedir. Bununla birlikte hem minimum standartlarda belirtilen hizmet içi eğitim konuları hem de Anka ve ÇODEP eğitimlerinin yaşam becerileri bileşeni meslek elemanları aracılığıyla bakım personeline ulaştırılmaktadır. Psikososyal destek modülü meslek elemanlarından diğer meslek elemanlarına aktarılmaktadır. Bakım personeli doğrudan bir eğitim almamaktadır. Meslek elemanları bilgilendirilerek sorumluluk alanlarındaki personele bu bilgileri aktarmaları beklenmektedir. Bu metodolojinin etkisi ise sistematik bir şekilde ölçülmüş değildir. Meslek elemanlarının bu bilgileri ne derecede, hangi etkililikte bakım personeline iletebildiği bir soru işaretidir.

### Hizmet İçi Eğitimler ile ilgili Literatürdeki Tespitler

Bu konuda literatürde yapılmış çalışmaları incelediğimizde önemli tespitlerin yapıldığını görmekteyiz. Semerci ve ark. (2020) İstanbul’da ve Yalova’da çocuk evlerinde çalışan 20 bakım personeli ile gerçekleştirdiği nitel görüşmeler sonucunda verilen hizmet içi eğitimlerin etkisiz olduğunu, eğitimi veren kişilerin yeterli donanıma sahip olmadığını ve verilen eğitimlerin sıklıkla birbirinin tekrarı olduğunu dile getirmiştir. Yine Türkiye’de bakım personeli üzerine yapılan tez çalışmalarını derleyen bir araştırmada, hizmet içi eğitimlerin doğrudan bakım personeline sunulması önerisinin sıkça yapıldığı ve farklı yetkinliklerin önerildiği görülmüştür (Sulamacı, 2020).

Yapılan başka araştırmalarda bakım personelinin gündelik vazifelerini (çocuklarla vakit geçirme, oyun, etkinlik, ders takibi vb.) yerine getirdikleri (Acar, Semerci ve Yaman, 2021) ama sorun çözme konusunda sorumluluk almaktan kaçındıkları ortaya çıkmıştır. Yüksel’in (2017) tez çalışmasının sonuçlarına göre bakım personelinin karşılaşılan farklı vakalarda yapılması gereken işlem basamaklarına hakim olmadıkları, ev sorumlusuna haber vermekten başka bir eylemde bulunmadıkları, kendi bilgi ve becerilerinin kullanımına yönelik bir çabalarının bulunmadığı, ev sorumlusuna haber vererek vakalarda sorumluluk almadıkları, bilgiye ulaşmada kendi imkanlarıyla ve profesyonel olmayan yollarla olduğu, bilgiyi ise daha çok kendi aralarında kurum çalışanları ve personelden edindikleri ortaya çıkmıştır. Ayrıca çalışma saatlerinin de uzun olmasının bakım personeli için yorucu olduğu ifade edilmiştir (Özaydın Demirbaş, 2019); bu durum hem bedenen hem de manen yorucu olabilmekte, personelin ekstra sorumluluktan kaçmasına yol açabilmektedir.

Bakım personelinin daha nitelikli hizmet sunabilmeleri ve sorumlulukları altındaki çocukların iyilik hallerine daha olumlu katkılar sağlayabilmeleri için nitelik ve farkındalığı artırıcı özel eğitimlere ihtiyaç duydukları belirtilmektedir (Acar, Semerci ve Yaman, 2021). Literatürde dile getirilen tespitler arasında bakım personelinin psikolojik sağlamlıklarını artırıcı öneriler de bulunmaktadır. Örneğin; iş kaynaklı çatışmaların çözümü ve tükenmişlikle baş etme üzerine eğitim almaları (Uysal, 2021); ve karşılaştıkları zorluklara başa çıkmaları için psikolojik destek almaları önerilmiştir (Kılıç, 2019).

Literatürdeki değerlendirmeleri aşağıdaki maddelerde özetlemek mümkündür:

* **Hizmet İçi Eğitimlerin İyileştirilmesi:** Eğitim programlarının içeriği, ve eğitmenlerin yetkinlikleri gözden geçirilmeli ve geliştirilmelidir.
* **Eğitimlerin Doğrudan Bakım Personeline Verilmesi:** Eğitimler meslek elemanları, uzmanlar aracılığı ile sunulmaktadır. Doğrudan bakım personeline dönük bir eğitim planlanması önerilmiştir.
* **Yetkinlik Temelli Eğitimler:** Eğitimler, özellikle bakım personelinin işle ilgili yetkinliklerini geliştirmeye odaklanmalıdır.
* **Sorun Çözme Becerilerinin Geliştirilmesi:** Bakım personelinin sorun çözme konusunda sorumluluk almaktan kaçınmaması için eğitimler düzenlenmeli ve destek sağlanmalıdır.
* **Bilgi ve Kaynaklara Erişim:** Bakım personeline bilgiye erişim ve ihtiyaç duydukları kaynaklara ulaşma konusunda destek sağlanmalıdır.
* **Psikolojik Sağlamlığı Artırıcı Destekler:** İş kaynaklı çatışmaların çözümü ve tükenmişlikle başa çıkma becerilerini içeren eğitimler bakım personelinin psikolojik sağlamlığını artırabileceği ifade edilmiştir. Bakım personelinin karşılaştıkları zorluklarla başa çıkmalarına yardımcı olmak için psikolojik destek ve danışmanlık sağlanmalıdır.

### ASHB Eğitimlerinin Genel Değerlendirmesi

ASHB tarafından bakım personeline doğrudan ve dolaylı yollarla birden çok eğitim stratejisinin uygulandığı görülmektedir. Bu bölümde, Anka ve ÇODEP programları, minimum standartların hizmet içi eğitimler ile ilgili boyutları ve bunlarla ilgili literatürdeki tespitlerin genel bir değerlendirmesi yapılacaktır.

2023-2028 Türkiye Çocuk Hakları Strateji Belgesi ve Eylem Planı’nda çocuk bakımında çalışanların mesleki bilgi, beceri ve kapasitelerinin güçlendirilmesi gerektiği güçlü bir şekilde vurgulanmıştır. Çocuk bakım kuruluşlarında görevli personelin çocukla etkili iletişim kurabilmesi ve çocuğa ilişkin ihmal, istismar gibi riskleri fark edip uygun mekanizmaları harekete geçirebilmesinin hayati önem arz ettiği belirtilmiş; bu kapsamda çocukla temas eden tüm çalışanların bilgi ve beceri düzeyini artırmaya yönelik faaliyetlerin geliştirilmesi için önerilerde bulunulmuştur. Bu anlamda halihazırda personele sunulan hizmet içi eğitimlerin, Anka ve ÇODEP eğitim programları bulunmaktadır. Bu eğitim programlarının içerik olarak MYK yeterlilik ve standartları ile büyük ölçüde örtüştüğü, hatta bunun da ötesine geçerek, detaylı bir eğitim içeriği sunduğu görülmektedir. Fakat bu eğitimlerin sunuluş metodu ile ilgili birtakım çekinceler olduğu da gözlemlenmiştir.

Meslek elemanlarının eğitimlerinde bu içerikler etkin bir şekilde kullanılmakla birlikte, çocuk bakım personelinin bu eğitime doğrudan erişemedikleri ifade edilmiştir. Bakım personeli, dolaylı olarak, bu eğitimleri alan kişiler tarafından bilgilendirilmektedirler. Bu da eğitimlerin hedeflenen sonuçları elde etmeye yarayıp yaramadığı konusunda tereddütler oluşturmaktadır. Şu ana kadar herhangi bir etki analizinin de yapılmamış olması Strateji Belgesi’nde de dile getirilen bir eksiklik olmuştur. Konuyla ilgili literatürde yapılan çalışmalar ise bakım personelinin bu eğitimlere erişim sorunu olduğunu ortaya koymaktadır.

Yine içerik olarak bu eğitimlerin geliştirilmesi gerektiği birkaç hassas nokta da ele alınmıştır. Bunlar ile ilgili bilgiler “Eğitim ile İlgili Öneriler” (bkz. 4.4.) başlığı altında detaylı olarak ele alınacaktır.

## Yüksek Öğretim ve Çocuk Bakımı

Türkiye’de çocuk koruma ve bakım hizmetlerinin, bir meslek olarak eğitiminin verildiği ön lisans programı Çocuk Koruma ve Bakım Hizmetleri ön lisans programıdır. Bu program yalnızca 8 üniversitede bulunmaktadır:

**Tablo 6 Türkiye’de Çocuk Koruma ve Bakım Hizmetleri Ön Lisans Bölümleri**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Üniversite | Ön Lisans Programı | Devlet / Vakıf |
| Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi | Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu | Devlet |
| Bayburt Üniversitesi | Aydıntepe Meslek Yüksekokulu | Devlet |
| Bingöl Üniversitesi | Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu | Devlet |
| Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi | Yayladağı Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu | Devlet |
| Hitit Üniversitesi | Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu | Devlet |
| Sinop Üniversitesi | Türkeli Meslek Yüksekokulu | Devlet |
| Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi | Artova Meslek Yüksekokulu | Devlet |
| Üsküdar Üniversitesi | Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu | Vakıf |

*Kaynak: (YÖK Atlas, n.d.)*

Görece yeni olan bu programlardan ilk kez 2021 yılında mezun verilmeye başlanmıştır (YÖK Atlas, n.d.). Bu bölümlerde çocuk bakımı ve koruması ile ilgili daha ihtisaslaşmış bir eğitim içeriği sunulmaktadır. Çocuk gelişimi, çocuk koruma ve bakım, özel gereksinimi olan çocuklar, kanunla ihtilafa düşen çocuklar, yaşam becerileri, çocuk sağlığı ve hastalıkları, çocuk psikolojisi ve ruh sağlığı, fiziksel aktiviteler, oyun terapisi, çocuk ihmal ve istismarı, krize müdahale ve bakım, sosyal politika gibi dersler müfredatta yer almaktadır. Bu derslerin içeriğinin ideal bir kuruluş bakım personelinin ulusal ve uluslararası düzeyde değinilen mesleki bilgi ve becerileri ile örtüştüğünü söylemek mümkündür. Bununla birlikte üniversiteler arasında müfredat birebir aynı değildir, büyük ölçüde örtüşse de farklı içerikler bulunabilmektedir.

6 Eylül 2022 tarihli yönetmelikte, bu bölüme bakım personelinin öğrenim şartları altında özellikle değinilmemiş olması dikkat çekicidir. Bunun bir nedeni bu bölümlerin görece yeni açılmış olmaları ve mezunlarını henüz yeni yeni veriyor olmaları olabilir. Yine yapılan değerlendirmelerde bu ön lisans programlarından mezun olan bakım personeli adaylarının bilgi ve becerilerinin sertifika programlarını bitiren adaylara göre daha yüksek olduğu ifade edilmiştir. Bunda sunulan eğitim müfredatının daha detaylı olmasının yanı sıra, uygulamaların sahada yapılıyor olması da gelmektedir. Haftanın belirli günlerinde öğrenciler kuruluşlara giderek uygulamayı öğrenmektedir. Bu da adayların önemli bir saha becerisi kazanması açısından kıymetli görülmektedir.

## 2.5. Türkiye’de Çocuk Bakım Personeli Mesleki Standartlar ve Eğitim ile İlgili Genel Değerlendirme

Türkiye’de resmi yönetmelik (31945) ve MYK ulusal standart ve yeterlilikleri değerlendirildiğinde bakım personelinin günlük görev ve sorumlulukları ile ilgili bakım odaklı bir yaklaşımın bulunduğunu ifade edebiliriz. Yönetmelik maddelerinin oldukça genel olduğunu, MYK’da ise bu görev ve sorumlulukların detaylandırıldığını görmekteyiz. MYK’nın özellikle iki ayrı seviyede ulusal standart ve yeterlilikleri geliştirmiş olması mesleki gelişim için olumlu gözükmektedir. Buna göre mesleğe yeni başlayan biri ilk seviye standartlara göre kendini geliştirirken, deneyim kazandıkça yeni standartları ve yeterlilikleri de kazanmak için tedrici bir planlama yapabilecektir.

Burada altını çizmemiz gereken önemli husus, MYK yeterlilik ve standartlarının sahada çocuk bakım personeli mesleğini yapanlar için bağlayıcılığının olmamasıdır. ASHB’nin bu standartların hazırlanmasında aktif bir rol oynamaması da bir eksiklik olarak nitelenebilir. Bu bağlamda, ASHB’nin sunmuş olduğu personel eğitimlerinin de MYK standartları ile birebir paralel olmadığını söyleyebiliriz. ASHB’nin sunduğu üç farklı eğitimden bir tanesi, hizmet içi eğitimler bakım personeline has bir eğitimdir. Bu eğitimler ile ilgili iki temel sorun olduğu ifade edilmektedir. Birincisi tüm personelin bu eğitimlere katılamaması, ikincisi eğitimlerin genellikle dolaylı yoldan bakım personeline sunuluyor olmasıdır.

Yükseköğretimde kuruluş bakımına yönelik bir ön lisans programının son yıllarda açılmış olması önemli bir adım olarak görülmektedir. Bu eğitimi alan mezunlar, doğrudan kuruluş bakımında çalışabilecek yeterliliklere ve bilgiler doğrultusunda eğitilmiş olmaktadırlar. Yine de bu ön lisans programlarının MYK standartları ve yeterlilikleri ile doğrudan bir ilişkisi ya da paralelliği olduğunu söyleyememekteyiz.

Tüm bu değerlendirmeler ışığında şu tespiti yapabiliriz: Türkiye’de dağınık bakım personeli mesleki gelişim ve eğitim stratejisi dağınık bir görüntü sergilemektedir. Kurumların yaptığı çalışmaları birlikte planlaması ve ortak bir hedef doğrultusunda hareket etmesi önemli bir açığı kapatacaktır. MYK’nın mesleki standartları ve yeterlilikleri, ASHB’nin sunmuş olduğu eğitimler, üniversitelerde yaygınlaşmaya başlayan ön lisans bölümleri stratejilerini ortak olarak geliştirmelidirler.

# ÇEŞİTLİ ÜLKE ÖRNEKLERİ

Çocuk haklarına bakış açısındaki değişimle birlikte çocuk bakımı ile ilgili politikalar da dünyada hızlı bir dönüşüm içerisine girmiştir. Dünya genelinde birçok ülkede çocuk bakımı, uluslararası çocuk bakımı araçları ve bu konudaki araştırmalar tarafından önerildiği gibi kurumsal yaklaşımdan aile veya toplum tabanlı çocuk bakımına kaymıştır. Kuruluş tipi çocuk bakımının devam etmesine rağmen, çocuklarla ilgili politika ve programlar belirgin bir hak temelli yönelime sahip olmuş ve bu nedenle çocuk bakımı kurumlarının işleyiş şeklini dönüştürmüştür (UNICEF, 2017). Buradaki zihniyet değişimi UNICEF’in hazırladığı bir raporda şu şekilde özetlenmiştir:

Tablo 7 Çocuk Bakımı Politikalarının Zamana göre Değişimi

**Geçmiş**

İhtiyaç temelli yaklaşım

Çocukların refahına odaklanma

Kuruluş bakımında ikamet

Çocuk bakım kurumlarında korunur

Disiplinli yaşam, düşük özsaygı - çocuk, hizmetlerin mekanik bir yararlanıcısıdır

**Şimdi**

Hak temelli yaklaşım

Çocukların gelişimine odaklanma

Aile veya toplum tabanlı bakım

Kurumlarda çocukların bütünsel gelişimi, topluma yeniden entegrasyonu ve rehabilitasyonu sağlanır

Çocuğun hayatını etkileyen konularda karar verme yetkisine sahip olduğu aktif katılımcı bir süreç vardır

*Kaynak: (UNICEF, 2017)*

Bu dönüşüm ile birlikte çocuklara bakım hizmeti veren çalışanların da mesleki standartları ve yeterlilikleri yeni sorumluluklar ile şekillenmiştir. Çocukların Alternatif Bakımına İlişkin BM Kılavuzu (United Nations, 2009) da çocukların aile tabanlı bakımının merkezi bir konumda olmakla birlikte, 126. paragrafta kuruluş bakım personelinin nitelik ve görev tanımlarına işaret etmektedir:

“Devletler, çocuğa bireysel ilgi gösterebilmek ve uygunsa çocuğa belirli bir bakıcıyla bağ kurma fırsatını sunabilmek için kuruluş bakımı ortamlarında yeterli sayıda bakıcının bulundurulmasını sağlamalıdır. Bakıcılar aynı zamanda bakım ortamı içinde etkili bir şekilde amaçlarını ve hedeflerini uygulamak ve çocuk korumasını sağlamak amacıyla görevlendirilmelidirler.” (United Nations, 2009 paragraf 126)

Kuruluş bakımı altındaki çocuklara hizmet veren bir dizi meslek vardır. Bu mesleklerde çalışanların bilgi ve beceri seviyeleri, mesleğe ve pozisyona bağlı olarak büyük ölçüde değişebilir. Örneğin, sosyal hizmet uzmanı, psikolog ve psikiyatrist meslekleri daha yüksek bilgi ve beceri gerektirir; ve çalışanlar bu yetkinlikleri edinebilecekleri yükseköğretim kurumlarından mezun olmuşlardır. Çocuk bakım personeli ise diğer meslek elamanlarına göre daha düşük bir eğitim seviyesine sahiptirler. Bakım personeli, çocukların temel bakım ihtiyaçlarını karşılayan ve günlük yaşam aktivitelerine doğrudan rehberlik eden kritik bir meslek grubudur. Bununla birlikte, diğer mesleklerin rolleri uluslararası düzeyde iyi tanımlanmışken, kuruluş bakım personelinin rol ve sorumluluk sınırları için bir fikir birliği sağlanamadığı ifade edilmiştir (Whittaker ve ark., 2023).

Dünyada bakım personeli mesleğinin bir çeşit sosyal hizmet uzmanlığı altında değerlendirilmesi ya da daha alt düzey yeterlilikler gerektiren yalnızca günlük bakım ile ilgili bir meslek olması noktasında tartışmalar bulunmaktadır. Kuruluş çocuk bakımını sosyal hizmetin bir parçası haline getirme girişimleri olsa da bunun tam olarak gerçekleşmediği ifade edilmiştir. Kuruluş bakımında çalışmış akademisyenler tarafından belirtildiğine göre, diğer sosyal hizmet alanları ile kuruluş bakımı arasında sürekli bir çatışma var olagelmiştir (Milligan, 1998; Anglin, 1999; Lane, 2001; Smith, 2003). İki uygulama alanı arasında temel uyuşmazlık noktası, sosyal hizmetin perspektif olarak kurumsuzlaşmayı ön plana almasıdır. Kuruluş bakımı en tercih edilmeyen, son çare olarak başvurulan bir hizmet türü olarak değerlendirilmektedir. Diğer yandan, kuruluş bakımları hemen her ülkede devam etmektedir ve çocukların refahı için burada çalışanların da temel bir yeterliliğe sahip olmaları beklenmektedir. Bu yeterlilik beklentilerinin temelinde yine sosyal hizmet bakış açısı bulunmaktadır (Smith, 2009).

Kuruluş bakımına uluslararası literatürde yöneltilen eleştirilerden biri de bakım çalışanlarının bilgi, beceri ve yetkinlik eksiklikleridir. Dünyada bu çalışanların eğitim düzeyi görece düşük, aldıkları ücret de daha azdır; ve meslek elemanları kadar sistematik eğitim programlarına tabi tutulmamaktadırlar (Smith, 2017; Smith ve ark., 2019). Bu sebeple de işten ayrılma oranlarının yüksek olduğu bir meslek grubu olduğu belirtilmiştir (Seti, 2008). Literatürde kuruluş bakım personelinin daha iyi eğitim alması gerektiği ve daha yüksek seviyede profesyonelleşme ile daha iyi çalışma koşullarının kuruluş bakımı işgücünü istikrara kavuşturacağı ve güçlendireceği ifade edilmektedir (James, 2023).

Literatürde farklı ülkelerin kuruluş bakım personeli ile ilgili mevcut durum değerlendirildiğinde önemli tespitler ortaya çıkmaktadır. Bunlar, kuruluş bakım personelinin çok sık değişmesi, çocuk başına yeterli sayıda bakım veren sağlanamaması, personelin genellikle yeterli eğitim alamamış olması ve bu eğitimi etkili bir şekilde uygulayamaması bulunmaktadır. Bunlar, dünya genelinde birçok yerde karşılaşılan temel zorluklar arasında yer almaktadır. Ayrıca, kuruluş bakım personelinin eğitim ihtiyaçlarına dair belirsizlikler ve bu ihtiyaçların karşılanması için hangi tür ve seviyede eğitim gerektiği konusundaki belirsizlikler, mevcut durum ile ilgili önemli sorunlardır (Courtney, Dolev & Gilligan, 2009).

Ülkelerin kuruluş bakım personelinin yetkinliklerine yönelik perspektifleri birbirinden ayrışmaktadır. Revitalizing Residential Care for Children and Youth: Cross-National Trends and Challenges (Çocuklar ve Gençler İçin Kuruluş Bakımını Güçlendirmek: Ülke Sınırlarını Aşan Eğilimler ve Zorluklar) adlı kitapta aşağıdaki şu değerli tespitler yapılmıştır:

“16 ülke genelinde kuruluş bakım personelinin eğitimi ve yetiştirilmesinin incelenmesi, farklı ülkeler arasında aynı mesleki niteliklerin bulunmadığını ortaya çıkarmıştır. Çocukların ihtiyaçlarının karmaşıklığı ile duygusal ve davranışsal sorunların yatılı programlardaki günlük yaşamın en büyük zorluklarından birini oluşturduğu göz önüne alındığında, kimin bakım sağlaması gerektiği ve nitelik seviyesinin ne olması gerektiği konusunda uluslararası ortak bir kanaatin bulunmaması, gözlemlediğimiz en büyük sorunlardan birini oluşturur. İncelediğimiz 16 ülke arasında eğitim gereksinimleri oldukça farklılık gösterse de bakım personelinin niteliğine yönelik beş kategori ortaya çıkmıştır:

* **Minimum nitelik aranmayan ülkeler:** Bu, Amerika Birleşik Devletleri, Kanada ve Avustralya gibi ülkeler için geçerlidir. Bu minimum işe giriş gerekliliği olmayan ülkelere, mesleki sertifika almak için işbaşı eğitim modelleri geliştiren ülkeler, örneğin İngiltere ve İskoçya da dahildir.
* **Lise eğitimi:** İsrail, Arjantin ve Portekiz gibi ülkelerde yatılı programlarda çalışmak için lise diploması yeterlidir.
* **Mesleki eğitim:** Bazı ülkelerde (örneğin Hollanda, Almanya), kuruluş bakımında mesleki olarak eğitilmiş eğitmenler işgücünün büyük bir çoğunluğunu oluşturur. Bu alandaki mesleki eğitim sıkıdır ve tamamlanması birkaç yıl alır.
* **Üniversite eğitimi:** Birçok ülkede, yatılı bakım personelinin bir kısmı veya çoğu üniversite eğitimlidir. Danimarka ve Finlandiya'da en az yarısı sosyal pedagoji veya sosyal hizmetlerde lisans derecesine sahip olmalıdır.
* **Belirli bir sosyal eğitim niteliği ile üniversite eğitimini birlikte isteyen ülkeler:** Üç Avrupa ülkesi, Fransa, İspanya ve İtalya, çocuklar ve kuruluş bakımındaki gençlerle çalışmak için üniversite eğitimi yanı sıra ek bir pedagojik sosyal eğitim de sunmaktadır.

Ayrıca, birçok ülkenin yatılı bakım içinde hem mesleki eğitimli personeli hem de üniversite mezuniyet derecesine sahip olan çalışanları kullanarak karma modeller uyguladığını belirtmek de önemlidir.

Analizimiz, personel için daha düşük eğitim gereksinimleri talep eden sahip ülkelerin, kuruluş bakımını olumsuz bir tercih olarak gördüğü ve kullanımını büyük ölçüde azaltmaya çalıştığı ülkeler olduğunu göstermektedir (özellikle Amerika Birleşik Devletleri, Avustralya, İngiltere gibi). Bunun aksine, yüksek nitelikler talep eden ülkeler, sosyal eğitim modeline sahip ülkeler (İspanya, Fransa ve İtalya gibi) ve sosyal pedagoji uzmanlıkları isteyen ülkeler (Finlandiya, Danimarka, Almanya ve Hollanda gibi) daha yüksek kuruluş bakımı uygulama oranlarına sahiptir.

Düşük uygulama gruplarındaki ülkelerin, düşük personel nitelikleri, düşük kalite ve sonuçlara yol açabileceği ve bununla birlikte kuruluşlara yatırım ve finansmanın azalmasına ve daha yüksek nitelikli personel işe almayı zorlaştırabileceği talihsiz bir döngüye sıkıştığı hipotez edilebilir (İngiltere bağlamında olduğu gibi)” (Whittaker ve ark., 2023, s.129)

Şekil 6 Ülkelere göre Çocuk Bakım Personeli İşe Alım Eşik Standartları

Literatürde yapılan tespitlerin Şekil 6’da özetlendiği üzere, ülkelerin çocuk bakım personeli işe alımında farklı stratejiler benimsediği görülmektedir. Bu durum çocuk bakım personeli mesleğini, görev, sorumluluk ve yeterlilik sınırlarını daha karmaşık hale getirmektedir. Tek bir doğru sistemden bahsetmek yerine bağlama göre değişen şartların üzerinde durmak daha doğru olacaktır.

Bu tespitler doğrultusunda, ilerleyen bölümlerde Türkiye’deki mesleki standart ve yeterlilikler ile karşılaştırmak amacıyla bazı örnek ülkelerin yeterlilik setleri incelenecektir. Bu değerlendirmelere geçmeden önce altı çizilmesi gereken bir nokta daha bulunmaktadır. Yurtdışında çeşitli ülke örnekleri incelendiğinde Türkiye ile bazı metodolojik farklılıklar olduğu gözlemlenmiştir. Buradaki en önemli fark bazı ülkelerin doğrudan kuruluşlarda çalışan çocuk bakım personeli ile ilgili standartlar sunarken (İngiltere, Malta), bazıların genel olarak sosyal bakım çalışanları ile ilgili standartlar geliştirmiş olmasıdır (İrlanda, İskoçya). İkinci yöntemi izleyen ülkeler, bakım personelinin de içine dahil olduğu daha geniş bir meslek grubuna hitap eden genel standartlar geliştirmiştir. Bu temel farkın karşılaştırmayı zorlaştırmaması ve daha odaklı bir karşılaştırma sunulması için aşağıdaki bölümde seçici bir yöntem uygulanmıştır. Ülke örneklerini Türkiye ile karşılaştırırken, kuruluş bakım personelinin görev ve sorumlulukları ile sınırlı ortak bir paydaya ulaşmak için bu standartların tüm boyutları genel olarak özet şekilde sunulduktan sonra, bakım personeli ile ilgili standartlar süzülerek tartışılmıştır.

Bununla birlikte, bakım personeli ile ilgili standartların yine iki boyutta ele alındığı da görülmüştür. Bunlardan biri günlük görev ve sorumluluklar ile ilgili standartlar, diğeri ise ileri düzey mesleki yetkinlikler ile ilgilidir. Türkiye’deki bakım personeli için ilk kategori daha geçerli olarak gözükmekle birlikte, ileri düzey mesleki yetkinlikler de önemli dönüşüm ve gelişim fikirleri sunabilmektedir. Bu sebeple her iki tip standardı da sunacak şekilde bir raporlamaya gidilmiştir.

Özetle ifade etmek gerekirse, bakım personeli ile ilgili standartlar değerlendirilirken, yurtdışı örneklere daha geniş bir perspektiften bakılmıştır. Yalnızca günlük görev ve sorumluluklar penceresinden değil, mesleki gelişime işaret eden ileri düzey yetkinliklere ve diğer meslek grupların alanına giren ama kuruluş bakım personeli ile örtüşen alanlar da ele alınmıştır.

## İrlanda

İrlanda bakım personeli için yeterlilik standartları setini 2017 yılında yayınlamıştır (SCWRB, 2017). İrlanda'da sağlık ve sosyal bakım profesyonellerinin yasal kayıt ve düzenlemelerini yürüten bir kurum olan CORU (Sağlık ve Sosyal Bakım Çalışanları Konseyi ve Kayıt Kurulu)[[2]](#footnote-3) “Social Care Worker” (Sosyal Bakım Çalışanı) mesleği için kayıt ve yeterlilik standartlarını belirlemiştir. CORU'nun belirlediği yeterliliklere benzer ve paralel şekilde İrlanda Çocuk ve Aile Kurumu (TUSLA) tarafından da yeterlilik yansıtma rehberi geliştirilmiştir. Yansıtma rehberi, sosyal bakım çalışanlarının becerilerini, bilgi düzeylerini ve değerlerini gözden geçirmelerine yardımcı olan bir kılavuzdur. rehber, çalışanların kişisel gelişim planlaması, eğitim ihtiyaç analizi ve denetim süreçlerine destek sağlamaktadır. Aşağıdaki bölümlerde bu ikisi ele alınacaktır.

### CORU - Sosyal Bakım Çalışanları için Yeterlilik Standartları

İlk olarak ele alınacak olan standartlar sosyal bakım alanında çalışacak tüm meslekler için temel teşkil eden CORU mesleki yeterlilikleridir. Bu yeterlilikler sadece kuruluş bakım personeline özel olmamakla birlikte, onları da kapsadığı için incelemeye dahil edilmiştir. Sağlık hizmetleri ve sosyal hizmet alanında çalışacak olan tüm “sosyal bakım çalışanları” için bu mesleki yeterlilikler bir tür eşik standart olarak kullanılmaktadır. Ancak, bu standartları sağlayan kişiler alanda çalışabilmektedir. Bu doğrultuda, kuruluş bakım personeli olarak İrlanda’da çalışabilmek için 3 yıllık bir yüksek öğretim mezunu olma şartı aranmaktadır. Bu mesleki yeterlilikler aynı zamanda yüksek öğretim programlarının müfredatına ve kazanım çıktılarını da regüle edici bir role sahiptir.

İrlanda’daki mesleki standartların bu genel yapısı göz önünde bulundurularak bir karşılaştırma yapılması uygun olacaktır. Bu anlamda sunulan standartların hem günlük görev ve sorumlulukları, hem de ileri düzey mesleki yetkinlikleri kapsadığı ifade edilebilir.

Halihazırda 18 farklı kurum tarafından eğitimi verilen Sosyal Bakım Çalışanları için Ulusal Yeterlilik Standartları toplamda 80 yeterliği içeren beş alana sahiptir. Bu alanlar aşağıda özetlenmiştir (CORU, 2017)[[3]](#footnote-4):

* **Mesleki Özerklik ve Hesap Verebilirlik (23 yeterlilik):** Bu yeterlilikler, sosyal bakım çalışanlarının mesleki özerklikleri ve şeffaflık, hesap verilebilirlik ilkeleri üzerinde durmaktadır. Bu yeterlilikler mesleki sınırlar içinde güvenli ve etkili uygulama, müracaatçıların en iyi çıkarlarını gözetme, gizlilik ve etik konularda bilinçlilik, kültürel hassasiyet, bilgilendirilmiş onam alabilme, kişisel ve mesleki sorumluluk, karar verme yeteneği, sınırları koruma yeteneği ve empati gibi temel yetkinlikleri içermektedir.
* **İletişim, İş birliği ve Takım Çalışması (17 yeterlilik):** Bu yeterlilikler, sosyal bakım çalışanlarının iletişim, işbirliği ve takım çalışması alanındaki becerilerini içermektedir. Çalışanlar, hizmet alanlarla anlaşılır bir şekilde iletişim kurma, farklı kültürel ve dil farklılıklarını dikkate alarak iletişim yöntemlerini uyarlayabilme, hizmet alanları aktif katılımcı olarak görmek ve onların refahlarını yönetme konusunda destek olma yeteneklerine sahip olmalıdır. Ayrıca, çalışanlar arası etkili iletişim, grup çalışması ve çatışma yönetimi becerileri üzerinde durulmuştur. Bu yeterlilikler, çocuklarla daha iyi iletişim kurma ve onların ihtiyaçlarını karşılama sürecini iyileştirmeye yardımcı olur.
* **Güvenlik ve Kalite (15 yeterlilik):** Bu yeterlilikler, sosyal bakım çalışanlarının güvenlik ve kalite ile ilgili becerilerini kapsar. Çalışanlar, çocukların sağlık ve sosyal bakım ihtiyaçlarıyla ilgili arka plan bilgilerini toplama, kapsamlı değerlendirmeleri yapma, gerekli testleri ve değerlendirmeleri seçme ve gerçekleştirme yeteneğine sahip olmalıdır. Ayrıca, problem çözme ve karar verme becerileri ile uygulama kalitesini izleme ve iyileştirme yeteneklerine de önem verilmektedir. Güvenlik ve risk yönetimi stratejilerini anlayabilme ve uygulayabilme, güncel mevzuata uyum sağlama ve enfeksiyon kontrolü uygulamalarını anlama da bu yeterliliklerin bir parçasıdır. Çalışanlar, ayrıca hizmet kullanıcılarının karşılanmayan ihtiyaçlarını tanımlama ve giderme konusunda işbirliği yapma yeteneklerine sahip olmalıdır.
* **Mesleki Gelişim (6 yeterlilik):** Bu yeterlilikler, sosyal bakım çalışanlarının mesleki gelişim ve sürekli öğrenme konularında yetkinliklerini kapsar. Çalışanlar, sürekli öğrenmeye katılma yeteneğine sahip olmalıdır ve mesleki gelişimlerini takip etmelidir. Ayrıca, kendi uygulamalarını eleştirel bir şekilde değerlendirme yeteneği geliştirmeli, öğrenme ihtiyaçlarını belirlemeli ve uygun öğrenme aktivitelerine katılmalıdır. Kişisel değerlerin ve yaşam deneyiminin mesleki uygulamalara etkisini anlamalı ve bu etkiyi yönetebilmelidir. Mesleki gelişim fırsatlarının önemini anlayarak sürekli iyileştirme için çalışmalı ve performans yönetimi faaliyetlerine katılmalıdır. Bu yeterlilikler, profesyonellerin mesleki gelişimlerini sürdürmek ve etkili hizmet sunumu için performanslarını yönetmek için gereken becerilere odaklanır.
* **Mesleki Bilgi ve Beceriler (19 yeterlilik):** Bu yeterlilikler, sosyal bakım çalışanlarının mesleki bilgi ve becerilerini içerir. Çalışanlar, meslekleriyle ilgili temel kavramları anlamalı ve uygulamalıdır. Ayrıca, sosyal adalet ilkelerini benimsemeli, kültürel yeterlilik göstermeli ve insan hakları temelli bir yaklaşımı benimsemelidir. Bilimsel araştırma, kanıta dayalı uygulama ve çeşitli sosyal gelişim teorileri hakkında bilgi ve beceriye sahip olmalıdır. İlişki dinamikleri, iletişim ve müdahale teknikleri konularında eleştirel bir anlayışa sahip olmalıdır. Ayrıca, çeşitli sosyal bakım ortamlarında ihtiyaçları karşılamak için pratik, teknik ve mesleki uygulama becerilerine sahip olmalıdır. Tarihsel, toplumsal, kültürel ve sistemsel faktörlerin sosyal bakım üzerindeki etkisini anlamalı ve savunuculuk rolünü tanımalıdır. Öğretme ve öğrenme ilkelerini anlamalı ve çocukların kişisel gelişimlerini önemsemelidir. Bu yeterlilikler, sosyal bakım çalışanlarının mesleki bilgi ve becerilerini geliştirmek ve etkili bir uygulama sergilemek için ihtiyaç duydukları temel yetkinlikleri kapsar.

Bu genel yeterlilik seti, tüm yaş gruplarını ve durumları kapsayan geniş yelpazedeki sosyal bakım uygulamalarına uygun şekilde hazırlanmıştır (detaylar için Ek-8’i inceleyebilirsiniz). "Sosyal hizmet sisteminin tüm iş gücü" perspektifinden bakıldığında, böyle bir yaklaşımın avantajları bulunmaktadır. Ancak farklı ihtiyaçlara sahip grupların durumu göz önüne alındığında, bu tarz özel durumlara çözüm sunacak bir içerik sunulmadığı görülmektedir. Diğer bir ifade ile, kuruluş bakımında çalışan personel için özel bir mesleki standart setinin hazırlanmamış olması, yeterliliklerin genel bir seviyede kalmasına yol açmıştır. Bundan sonraki bölümde ele alacağımız TUSLA yansıtma rehberinde de kuruluş bakım personeli ile ilgili olabilecek yönlerin altı çizilmeye çalışılmış, genel olan ifadelere de fikir vermesi açısından değinilmiştir.

### TUSLA - Sosyal Hizmet Uzmanları ve Sosyal Bakım Personeli için Yeterlilik Yansıtma Rehberi

CORU'nun belirlediği yeterliliklere benzer ve paralel şekilde İrlanda Çocuk ve Aile Kurumu (TUSLA) tarafından da yeterlilik yansıtma rehberi geliştirilmiştir.[[4]](#footnote-5) Yeterlilik Yansıtma Rehberi, çalışanlara ve yöneticilere, CORU kayıt gereksinimleri için, özellikle de TUSLA’daki çalışan rolleri için gerekli olan beceri, bilgi, tutum ve değerleri geliştirmelerine yardımcı olmak amacıyla sunulan bir kaynaktır. Bu araçlar, çalışanların öğrenme ve gelişimlerine katkı sunmakta, aynı zamanda denetim sürecinde de bir kaynak olarak kullanılmaktadır. Rehber, sosyal bakım çalışanlarının ulaşması gereken bilgi, beceri, tutum ve değer düzeylerini belirler. Bu rehberin de incelenmesinin Türkiye ile karşılaştırma açısından yararlı olacağı düşünülmüştür.

TUSLA, İrlanda'da çocuk ve aile hizmetlerini yöneten ve denetleyen bir kamu kurumudur ve çocukların refahını korumak ve ailelere destek sağlamaktan sorumludur. Çocukların güvenliği ve refahı için yasal sorumlulukları yerine getirme görevi TUSLA tarafından atanmış olan sosyal hizmet uzmanlarına verilmiştir. TUSLA sosyal hizmet uzmanları (social worker) ve sosyal bakım çalışanları (social care worker) için bir yeterlilik yansıtma rehberi hazırlamıştır.

TUSLA bu standartları geliştirirken farklı bir yeterlilik (*proficiency*) yaklaşımı kullanmayı tercih etmiştir. Bu yeterlilik yaklaşımı, bakım çalışanlarının ***ne*** yaptığından çok, istenen davranışları temel alan bilgi, beceri, tutumlar ve değerleri tanımlayarak, bunları ***nasıl*** yaptıklarına odaklanmaktadır. Yine bu perspektife göre profesyonel gelişimin farklı alanlarda minimum yeterliliğe ulaşmakla sınırlı olmadığını, aksine tüm kariyeri boyunca sürekli öğrenme ve gelişme ile ilgili olduğunu ve bu nedenle temel gereksinimlerin ötesinde bilgi ve beceriyi ilerletmeye devam etmenin önemli olduğunu vurgulamışlardır. TUSLA yeterlilikleri aşağıda belirtilen altı başlıkta ele almıştır (detayları Ek-9’da inceleyebilirsiniz):

Şekil 7 TUSLA Sosyal Bakım Çalışanları Yeterlilikleri

TUSLA sisteminde yeterliliklerin bir diğer sınıflandırması ise bakım elemanının meslekte geçirdiği süreye göre yapılmıştır. Burada 3 ayrı seviye belirlenmiştir:

* **Giriş Seviyesi (0-2 yıl),** atanmadan başlayarak istihdamın başlangıç dönemini ve bu süre zarfında personelin profesyonel gelişimlerinde hızlı bir büyüme dönemi geçirme ve yakın denetim konusu olma olasılığı yüksek olan iki yıllık bir süreyi kapsar.
* **Orta Seviye (3-5 yıl),** personelin görevinin üçüncü ila beşinci yılları arasında bilgi ve becerilerini genişletme fırsatına sahip olduğu bir dönemi ifade eder. Görevdeki bu personel hala denetlenir ancak işinde daha fazla özerklik kazanır.
* **İleri Seviye (5+yıl),** personelin görevde beş yıl ve üzeri bir süredir ve uygulama uzmanlıklarında yeterlilik geliştirmiş olabileceği ve liderlik rolünde olabileceği bir dönemi ifade eder.

Bir sosyal bakım çalışanının, bu üç profesyonel gelişim seviyesinden geçerken bilgi, beceri, tutumlar ve değerlerini aşamalı olarak artıracağı ve geliştireceği beklenmektedir.

Türkiye’de ulusal standart ve yeterlilik sistemi ile karşılaştırıldığında örtüşen pek çok alan bulunmakla birlikte ayrışan yönler de göze çarpmaktadır. Bu karşılaştırmayı yapmadan önce göz önünde bulundurulması gereken bir husus ise şudur ki, geliştirilen bu yeterlilikler yalnızca çocuk bakım elemanları için değil, genel anlamda sosyal hizmet uzmanları ve diğer meslek elemanlarını da kapsayan “sosyal bakım çalışanları” için hazırlanmıştır. Bunun içine kurum bakımı dışında da çocuklarla ilgilenen diğer personel de girmektedir. Bu birebir bir rol karşılaştırması yapmayı kısıtlasa da, TUSLA’nın sunduğu yeterlilikler genel anlamda Türkiye’deki bakım personelinin rolleri ile örtüşmektedir.

Bu kısımda TUSLA mesleki yeterlilikleri arasından “Role özgü bilgi ve beceriler” kısmının üzerinde detaylı durmakta fayda vardır. Bu kısım Türkiye’de MYK’nın bakım personeli ile ilgili günlük görevler ile doğrudan ilgilidir. Yukarıda da belirtilen üç seviyede aşağıdaki bilgi, yetenek, tutum ve değerler geliştirilmiştir:

Tablo 8 TUSLA Role Özgü Bilgi ve Beceriler

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **ROLE ÖZGÜ BİLGİ VE BECERİLER** | | |
| **BAŞLANGIÇ DÜZEYİ SOSYAL BAKIM ÇALIŞANLARI (0-2 YIL)** | | |
| **BİLGİ** | **YETENEKLER** | **TUTUMLAR VE DEĞERLER** |
| Etkili uygulamanın, yansıtıcı ve ilişki temelli uygulama bilgisiyle birlikte teorik çerçevelere ve ampirik kanıtlara dayandığına dair farkındalık | Tüm uygulamaları teori, kanıt ve kişisel farkındalığın kullanımının bir kombinasyonuna dayandırabilme | Çocuk koruma çalışmalarının kendisi ve diğer profesyoneller üzerindeki potansiyel kişisel etkisine ilişkin bilgiyi anlar ve değer verir |
| Çocuk istismarı/ihmali olasılığını gösteren belirti ve semptomlar konusunda farkındalık ve gerekli müdahale ve müdahale konusunda netlik | Gerektiğinde mesleki ve hukuki amaçlar doğrultusunda çocuk korumayla ilgili endişeleri sözlü ve yazılı olarak sunabilme | Çocuk koruma ve refahı vakalarıyla çalışırken ek desteğe ihtiyaç duyulabileceği bilgisini anlar ve buna değer verir (buna vaka veya diğer deneyimlerle ilgili bilgi alma ihtiyacı da dahildir) |
| Çocuğa kötü muamele riskini artırabilecek risk faktörleri konusunda farkındalık | Çeşitli kaynaklardan çocuklarla ilgili bilgileri özetleyen ve yorumlayan kronolojiler yazabilme | Çocuklarla ve ailelerle saygılı ve yargılayıcı olmayan bir şekilde çalışmanın gerekliliğini anlıyor ve değer veriyor |
| Normal çocuk gelişim süreçleri ve kısa/orta/uzun vadede istismar/ihmalin yaşam döngüsü üzerindeki etkisi konusunda farkındalık | Doğru ve güncel bir vaka kaydını etkili bir şekilde tutabilme | Çocukların ve ailelerin kültürel ve dini geçmişini anlar ve değer verir |
| Her çocuğun veya gencin çocuk istismarının etkisine farklı tepki vereceği ve bunun çeşitli davranışlarda kendini gösterebileceği konusunda farkındalık ve kabul | Çocuklarla ve ailelerle saygılı ve yargılayıcı olmayan bir şekilde çalışabilme | Çocuk koruma ve refah sürecinde çocuklarla ve ailelerle etkileşimde bulunurken etik konuların dikkate alınması gerektiğini anlar ve değer verir |
| Ebeveyn davranışlarının, bireyin kişisel geçmişine özgü temel bir motivasyona sahip olabileceğinin farkındalığı ve tanınması | Kötü muamele riskini artırabilecek risk faktörlerini tanımlayabilme ve uygun önlemleri alabilme |  |
| Çeşitli yaklaşımlar ve müdahaleler kullanarak çocukların ve ailelerin işbirliği içinde nasıl etkileşime girebileceğine dair farkındalık | Çocuk koruma risk değerlendirmesine ve ihtiyaç değerlendirmesine katılabilme |  |
| Çocuk ile ebeveyn/bakıcı arasındaki ilişkinin merkeziliği ve ebeveyn davranışlarının çocuklar üzerindeki etkileri konusunda farkındalık | Ailelerin kültürel ve dini geçmişine saygı gösteren ve çocuğun refahını ön planda tutan müdahaleler planlayabilme |  |
| İhtiyaç ve riski değerlendirirken çocuğun ve ailesinin kültürel ve dini geçmişine ilişkin farkındalık | Ailenin tercihlerine saygı gösteren ve çocuğun refahını ön planda tutan bir çalışma planı geliştirebilme |  |
| Çocuk koruma değerlendirme süreçlerine ilişkin farkındalık ve anlayış | Daha fazla uzmanlık ve deneyim gerektiren sorunların olduğu durumlarda destek ve yardım alabilme |  |
| Profesyonel tanığın rolü ve rolüne uygulanabilir mahkeme ve ceza adaleti sistemlerine ilişkin farkındalık | Süpervizyona hazırlanabilme ve bu sürecin bir parçası olarak öz değerlendirme yapabilme |  |
| Mahkeme sürecinde çocuk bakımı davalarında delillerle ilgili yasal gerekliliklere ilişkin farkındalık | Çocuklar ve aileler için gerçekçi hedefler belirleyebilme |  |
| Kurumun Denetim Politikası doğrultusunda denetim sürecinin önemi, gereklilikleri ve sorumlulukları konusunda farkındalık |  |  |
| Hat yönetiminden destek alma ihtiyacının farkındalığı ve karşılanmayan ihtiyaçların ve hizmetteki boşlukların vurgulanması |  |  |
| Çocuklarla ve ailelerle çalışırken kaynak odaklı müdahale yerine ihtiyaç odaklı yaklaşımın uygulanması gerekliliği konusunda farkındalık |  |  |
| **ORTA DÜZEY SOSYAL BAKIM ÇALIŞANLARI (3-5 YIL)** | | |
| **BİLGİ** | **YETENEKLER** | **TUTUMLAR VE DEĞERLER** |
| Topluluk ve çevresel faktörlerin bireyler üzerindeki etkisine ve daha geniş toplumsal ve sosyal konulara değinme ihtiyacına ilişkin farkındalık ve anlayış | Danışanların kendi kaderini tayin etmelerini geliştirmelerine ve seçimlerinin sonuçlarıyla yaşama sorumluluğunu almalarına destek olabilme | Çocukların ve ailelerin ihtiyaçlarına yanıt verirken kişisel veya kültürel önyargıların farkında olunması gerektiğini anlar ve değer verir |
| Tüm politikaları, prosedürleri, yasal ve düzenleyici gereklilikleri kolaylıkla uygulayabilme | Kültürel açıdan yetkin uygulamaları sürekli olarak geliştirme, gösterme ve destekleme ihtiyacını anlar ve değer verir |
| Mevcut en iyi uygulamalara ve güncel bir bilgi tabanına ilişkin farkındalığı sürdürebilme (bir dizi öğrenme etkinliği aracılığıyla) |  |
| Daha geniş bir toplumsal düzeyde çalışabilme |  |
| **İLERİ DÜZEY SOSYAL BAKIM ÇALIŞANLARI (5+ YIL)** | | |
| **BİLGİ** | **YETENEKLER** | **TUTUMLAR VE DEĞERLER** |
| Ekip geliştirme, ekip yönetimi ve denetimi içerebilecek belirli alanlarda edinilen bilgi ve uzmanlığın farkındalığı ve kullanımı | Etkili mesleki denetim sağlamak için uygun klinik yeterliliğe sahip olabilme | Kendine ve kendinin sahip olduğu görüşlere meydan okumanın önemini anlar ve değer verir |
| Stratejik gelişim ve kurumsal sorumluluk bilinci ve anlayışı | Daha geniş stratejik ve kurumsal odağı dikkate alabilecek | Ekip/kuruluşta olumlu rol modeli olarak kendi yerini anlar ve değer verir |
| Çocuklarla, gençlerle ve ailelerle çalışırken hizmet sunumuyla ilgisi olan ulusal sosyal ve politik faktörlerin etkisi konusunda farkındalık | Toplantılara etkili bir şekilde başkanlık edebilen ve ilişkilerde zorluklar meydana geldiğinde (aileler/ekip üyeleri) arabuluculuk yapabilen ve çatışmaları çözebilen | Zorlu ve çelişkili ilişkilerle çalışmaya açık olmayı anlar ve buna değer verir |
| Çatışma çözme dinamikleri ve arabuluculuk becerileri konusunda farkındalık | Kuruluşta çalışmak için gerekli bilgi ve becerileri başkalarına öğretebilir ve danışmanlık yapabilir |  |

Bunun dışında kalan diğer beş başlık tüm sosyal bakım çalışanlarına hitap ettiği için, bakım personelinin görev ve sorumluluk alanlarının ötesinde ileri düzey standartlar ele alınmıştır. Bununla birlikte bu diğer alanlarda da bakım personelini ilgilendiren hususlar bulunmaktadır. Özellikle bilgi paylaşımı, ekip çalışması ve farklı paydaşlarla işbirliği, kurum politikaları hakkında bilgi sahibi olma konuları önemli gözükmektedir. Bu anlamda bilgi düzeyinde kalan aşağıdaki hususların da bakım personeli için anlamlı olduğunu söyleyebiliriz:

* Meslektaşlarla etkili iletişim kurmanın gerekliliği ve çocuklar ve aileler için olumlu sonuçlar elde etmek amacıyla işbirliği yaparak çalışmanın önemi konusunda farkındalık
* Danışma ve yönlendirme sürecinde ilgili disiplinlerin ve kurumların rolüne ilişkin farkındalık
* Çocukların ve ailelerin ihtiyaçlarını karşılamak için mevcut olan kaynak ve hizmetlere (yasal, gönüllü, toplumsal) ilişkin farkındalık
* Çocuklar ve aileler adına savunuculuk yapma ihtiyacı konusunda farkındalık
* Çocuklara yönelik kötü muameleye yanıt vermeye yönelik çeşitli yaklaşım ve müdahalelere ilişkin farkındalık
* İşbirliği yapmayan/dirençli çocuklar ve ailelerin dinamikleri ve uygun desteğin nasıl sağlanacağı konusunda farkındalık
* Yüksek seviyedeki ciddi riskin farklı seviyeleri ve zamanında ve uygun desteği alma ihtiyacı konusunda farkındalık
* Çocuk istismarının geriye dönük olarak ifşa edilmesinin sonuçları konusunda farkındalık
* Erken müdahale ve önlemenin gerekliliği ve yararları konusunda farkındalık ve anlayış
* Çocuk istismarı araştırmalarından/önemli vaka incelemelerinden alınan dersler/tavsiyeler konusunda farkındalık
* Çocuklarla, gençlerle ve ailelerle çalışırken mesleki sınırları korumanın önemi konusunda farkındalık
* İç politikalar, prosedürler ve uygulamalar, kurumlar arası politika ve ulusal rehberlik konusunda farkındalık
* İç denetim ve dış denetim süreçlerine ilişkin farkındalık
* Çocukların Korunması ve Refahına ilişkin HIQA Ulusal Standartları, denetimler ve diğer ilgili standartlar konusunda farkındalık (Türkiye’de bu MS ve ÖD olarak düşünülebilir)
* Çocuk bakımı mevzuatı, politikaları, çocuk hakları, rehberlik, yasal düzenlemeler, çocuk bakımıyla ilgili sorular (bakımdaki ve bakım sonrası çocuklar dahil) konusunda farkındalık
* İlgili İK politikaları hakkında farkındalık
* Standart iş süreçlerine ilişkin farkındalık
* Çocuklar ve ailelerle ilgili bilgi paylaşımı, gizlilik, veri koruma, bilgi edinme özgürlüğü ve rıza konularında farkındalık ve anlayış
* Çocuklar ve ailelerle ilgili ciddi endişeler ve yüksek düzeyde risk konusunda amirine ne zaman bilgi verileceği konusunda farkındalık
* Ekip geliştirme süreçlerinin farkındalığı
* Eğitim, öğretim, denetim ve deneyim açısından mesleki rolün sınırlarının farkındalığı
* Çocukların ve ailelerin ihtiyaçlarını karşılamak için mevcut olan kaynak ve hizmetlere (yasal, gönüllü, toplumsal) ilişkin farkındalık
* Çok disiplinli ve kurumlar arası çalışmaya yönelik prosedür ve süreçlere ilişkin farkındalık

Türkiye ile kıyaslandığında öne çıkan önemli farklardan ilki, bakım elemanlarının iletişim yeterliliklerinin üzerinde durulması olmuştur. Çocuk ve biyolojik ailesi ile iletişimin önemi vurgulanmıştır. Ayrıca, çocuğun ihtiyaçlarının farklılaşması nedeni ile bakım elemanının diğer meslek elemanları ve uzmanlar ile (SHU, psikolog, doktor, öğretmen vb.) olan iletişimi ile ilgili yetkinlikler geliştirmesi hedeflenmiştir. Burada multi-disipliner bir bakış açısının standartlara yansıtıldığı görülmektedir. Bakım elemanlarının yaptığı işin sınırları dışına çıkarak, çocuğa dokunan her alandaki profesyoneller ve paydaşlar ile doğru iletişimi kurması gerekliliği vurgulanmıştır. Etkili, multi-disiplinli ve kurumlar arası çalışma bu anlamda müstakil bir yeterlilik başlığı olarak ele alınmıştır.

Bakım hizmeti ile ilgili sunulan yeterlilik setleri çocuğun fiziksel ve psikolojik ihtiyaçlarını gidermeye ve onu risklere karşı korumaya yöneliktir ve MYK ile örtüşmektedir. TUSLA da Seviye 4 MYK yeterliliklerinin altını çizdiği gibi çocukların yaşlarına göre farklı risk davranışları sergileyebileceğini ifade etmektedir. Farklı olarak sunulan bir nokta, **çocukların farklı kültürel ve dini geçmişleri olabileceği ve bununla ilgili farkındalığın bakım elemanlarından beklenmesidir.** Ayrıca bakım elemanlarının bilgi-işlem ile ilgili becerilerinin de gerekliliği vurgulanmıştır.

Yine temel bir bilgi yeterliliği olarak, *İrlanda Sağlık Bilgi ve Kalite Otoritesi (HIQA)*’nin geliştirdiği *Çocuk Bakım Merkezleri İçin Ulusal Standartları*’nın farkında olmak yeni işe başlamış bir bakım personelinden beklenmektedir. Bu, çocuk refahı için geliştirilmiş ulusal hizmet kalitesinin bilincinde olmak anlamına gelmesi açısından değerlidir. TUSLA yeterliliklerinde bakım personelinin meslekte deneyim kazanması ile birlikte, stratejik yönetimi ile ilgili bazı bilgi ve becerileri edinmesi de beklenmektedir. İleri Seviye (5+ yıl) olarak tanımlanan dönemde bakım elemanlarının stratejik düşünme, takım çalışmalarına liderlik etme, çatışmaları çözme, hizmetlerin sosyal, politik ve çevresel etkilerini değerlendirme gibi liderlik yetenekleri geliştirmeleri beklenmektedir.

Çocuklarla ilgili bilgilerin korunması, mahremiyetlerine saygı duyulması da önemli önceliklerden görünmektedir. Bu anlamda yeterlilik standartları geliştirilmiştir. Yine gereken bilgilerin yetkili merciler ile etkin bir şekilde paylaşılması da bir kriter olarak belirtilmiştir. Diğer bir ifade ile bilginin saklanması ve gerektiğinde paylaşılması konusu ön plana çıkarılmıştır.

### İrlanda Bakım Personeli ile İlgili Diğer Tespitler

İrlanda'da çocuk bakımı alanında karşılaşılan önemli sorunlardan biri, özellikle özel ihtiyaçlara sahip çocuk ve gençlere hizmet sunan kuruluşlarda nitelikli personel bulma ve onları elde tutma zorluğudur. Bu sorunlar, bakım vermenin zorlu doğası, 24 saatlik nöbetin tercih edilmemesi, ve diğer alanlarda istihdam olanaklarının artması olarak ifade edilmektedir (Gilligan, 2009).

Aşağıdaki tabloda İrlanda kuruluş bakımı personeli için gerekli eğitim şartları, çalışan/çocuk oranları ve bakım personelinin ücretleri ile ilgili bilgiler özetlenmiştir.

Tablo 9 İrlanda Kuruluş Bakımı Personeli ile İlgili Diğer Tespitler

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Gereken eğitim/ mezuniyet** | Sosyal bakım alanında 3 senelik eğitim |  |
| **Eğitim süresi** | 3 eğitim yılı |  |
| **Bakım personeli için eğitim müfredatı** | Bakım personeli için yeni bir mesleki tescil sistemi 2023 yılında hayata geçirilecektir.  Bu sistemden iş için başvuran adayların, CORU'nun Sosyal Bakım Çalışanları için Yeterlilik Standartları'nın beş alandaki (tamamladıkları akredite edilmiş kurs tarafından doğrulanan) 80 yeterliliği sağlamaları beklenecektir. | Lyons & Brown (2021) |
| **Çalışan/çocuk oranı** | Gönüllü ve özel kuruluşlarda personel sayısı değişebilmektedir, ancak genel olarak, yeterli personel sağlamak için 7/24 en az bir sosyal bakım müdürü ile birden fazla sosyal bakım çalışanının görevde olması gerekmektedir | TUSLA (2021) |
| **Maaş (ülkedeki ortalama maaşa göre)** | Çalışanın kademesine göre ulusal ortalama maaşın %88 ila %113'ü. |  |

*Kaynak: (Whittaker ve ark., 2023).*

## İngiltere

RQF (Regulated Qualifications Framework – *Yasal Nitelikler Çerçevesi*), İngiltere'deki mesleki eğitim ve yeterliliklerin yapılandırılması ve sınıflandırılması için kullanılan bir sistemdir. İngiltere'deki birçok mesleki eğitim kurumu, RQF seviyeleri altında çeşitli yeterlilikler için eğitimler sunmakta ve bu yeterlilikler ile, iş dünyası ve sektörler için nitelikli işgücü yetiştirilmesi amaçlanmaktadır. İngiltere'de yeterlilik eğitimleri ve programları, birçok kurum tarafından sunulmaktadır. Bu kurumlar üniversiteler, kolejler, meslek okulları, dernekler veya özel eğitim kurumları olabilmektedir. Bu yeterlilik programları genellikle Ofqual (İngiltere'de Yeterlilik ve Sınavlar Düzenleme Ofisi)[[5]](#footnote-6) tarafından düzenlenmekte ve onaylanmaktadır. Bu bağlamda Kurumsal Çocuk Bakımı (Residential Childcare – 4340) yeterliliği, kurum bakımındaki çocuklar ile çalışacak olan profesyoneller için çeşitli standartlar belirlemiştir (City & Guilds, 2023). Bu standart altında, Seviye 3[[6]](#footnote-7) Kuruluş Çocuk Bakımı (Level 3 Diploma for Residential Childcare) ve Seviye 5 Kuruluş Çocuk Bakımı Liderlik ve Yönetim (Level 5 Diploma in Leadership and Management for Residential Childcre) diploma programları, daha önce ilgili bir nitelik elde etmemiş olan ve yatılı çocuk bakımı alanında bir bakım veya yönetim rolünde çalışmak isteyen çalışanlara destek olmak amacıyla tasarlanmıştır.

Kuruluş bakımında çalışan personelin çoğu, formel bir sosyal hizmet eğitim arka planı olmadan işe giriş yapmaktadır, ancak kuruluş bakım personeli için ek eğitime odaklanan bazı son çalışmalar da bulunmaktadır (Berridge ve ark., 2017). 2013 yılında İngiltere'de çıkarılan Çocuk Evleri ve Bakıma Muhtaç Çocuklar ile ilgili Yönetmeliğin getirdiği çeşitli değişiklikler ve 2015 yılı Nisan ayında yürürlüğe giren yeni Çocuk Evleri Yönetmeliği çerçevesinde, bakım elemanlarına mesleki yeterlilikleri tamamlamaları için göreve başladıktan sonra iki yıl süre verilmektedir.

Kuruluş bakımı personeli mesleki standartlarında İngiltere, sosyal hizmeti çocuklarla yatılı çalışmanın temel profesyonel disiplini olarak ele alan ilk ülkelerdendir, ancak literatürde, bu eğitimleri alan kişilerin iş için yeterince hazırlamadığını ve kaliteli hizmet için tatmin edici bir mesleki temel oluşturmadığını savunmuştur (Bullock & McSherry, 2009).

İngiltere’deki sisteme göre bu yeterlilik pek çok farklı kurumun sunduğu eğitim programları aracılığı ile alınabilmektedir. Aşağıda bu kurumlar linkleriyle birlikte sunulmuştur (Tablo 10 ve Tablo 11):

Tablo 10 Seviye 3 Kuruluş Çocuk Bakımı Diploması Veren Kurum Listesi

|  |  |
| --- | --- |
| **Kurum** | **Erişim linki** |
| BIIAB | <https://biiab.co.uk/qualification/level-3-diploma-for-residential-childcare/> |
| iCan Qualifications Limited | <https://icanqualify.net/qualification.icq/603_6592_4> |
| Future (Awards and Qualifications) Ltd | <https://www.futurequals.com/qualifications/level-3-diploma-for-residential-childcare-england/#specification> |
| VTCT | <https://www.skillsfirst.co.uk/qualification/children-young-people/rcd3-skillsfirst-level-3-diploma-for-residential-childcare-england-rqf/> |
| Pearson Education Ltd | <https://qualifications.pearson.com/en/qualifications/btec-specialist-and-professional-qualifications.html> |
| Highfield Qualifications | <http://www.highfieldqualifications.com/qualifications/apprenticeships/cypw/L3DRCRQF> |
| NCFE | <https://www.qualhub.co.uk/qualification-search/qualification-detail/ncfe-cache-level-3-diploma-for-residential-childcare-england-92> |
| Innovate Awarding | <https://www.innovateawarding.org/qualifications/qualifications-list/childcare/diploma-for-residential-childcare-england-qcf/> |
| City and Guilds of London Institute | <https://www.cityandguilds.com/qualifications-and-apprenticeships/children/children-and-young-people/4340-residential-childcare-england#tab=information> |
| Training Qualifications UK Ltd | <https://www.tquk.org/qualifications/> |

Tablo 11 Seviye 5 Kuruluş Çocuk Bakımı Liderlik ve Yönetim Diploması Veren Kurum Listesi

|  |  |
| --- | --- |
| **Kurum** | **Erişim linki** |
| VTCT | <https://www.skillsfirst.co.uk/qualification/children-young-people/rcd5-skillsfirst-level-5-diploma-in-leadership-and-management-for-residential-childcare-england-rqf/> |
| Future (Awards and Qualifications) Ltd | <https://www.futurequals.com/qualifications/level-5-diploma-in-leadership-and-management-for-residential-childcare-england/#specification> |
| NCFE | <https://www.qualhub.co.uk/qualification-search/qualification-detail/ncfe-cache-level-5-diploma-in-leadership-and-management-for-residential-childcar-318> |
| iCan Qualifications Limited | <https://icanqualify.net/qualification.icq/610_0247_1> |
| City and Guilds of London Institute | <https://www.cityandguilds.com/qualifications-and-apprenticeships/children/children-and-young-people/4340-residential-childcare-england#tab=documents> |
| Innovate Awarding | <https://www.innovateawarding.org/qualifications/qualifications-list/childcare/diploma-in-leadership-and-management-for-residential-childcare-england-qcf/> |
| Training Qualifications UK Ltd | <https://www.tquk.org/qualifications/> |
| Highfield Qualifications | <http://www.highfieldqualifications.com/qualifications/apprenticeships/cypw/L5DLMRCRQF> |
| Pearson Education Ltd | <https://qualifications.pearson.com/en/qualifications/btec-specialist-and-professional-qualifications.html> |

### Seviye 3 Kuruluş Çocuk Bakımı

Bu seviyede kurum bakımında çalışacak olan bakım elemanları için 16’sı zorunlu 7’si seçmeli olmak üzere toplamda 23 tane yeterlilik tanımlanmıştır. Her bir yeterlilik için sunulması gereken eğitim de oldukça detaylı olarak tasarlanmıştır (detaylar için lütfen bkz. Ek 6)[[7]](#footnote-8).

Tablo 12 İngiltere Seviye 3 Kuruluş Çocuk Bakımı Standartları

**Zorunlu**

Yatılı çocuk bakımında çocuk ve gençlerin gelişimini anlama

Yatılı çocuk bakımında çocukları ve gençleri koruma ve güvence altına alma konusunda bilgi sahibi olma

Zarar gören veya kötü muamele görmüş çocukları ve gençleri destekleme konusunda bilgi sahibi olma

Yatılı çocuk bakımı ortamlarında etkili iletişimi teşvik etme ve bilgi yönetimini anlama

Yatılı çocuk bakımında risk yönetimini destekleme

Yatılı çocuk bakımında çocuklar ve gençlerle değerlendirme ve planlama yapma

Yatılı çocuk bakımında grup yaşamını destekleme

Yatılı çocuk bakımında çocuklar ve gençler için olumlu sonuçları destekleme

Yatılı çocuk bakımında bağlanma ve olumlu ilişkileri destekleme

Yatılı çocuk bakımında çocukların ve gençlerin iyi olma durumunu ve direncini destekleme

Yatılı çocuk bakımında çocukların ve gençlerin öğrenme potansiyelini destekleme

Yatılı çocuk bakımında çocukların sağlığını yönetme

Yatılı çocuk bakımında çocuklar ve gençlerin toplumsal farkındalıklarını destekleme

Yatılı çocuk bakımı ortamlarında profesyonel gelişime katılma

Yatılı çocuk bakımında çocukların ve gençlerin haklarına, çeşitliliğine ve eşitliğine destek olma

Yatılı çocuk bakımında çocuklar ve gençlerin yararına çalışmak üzere ekiplerle iş birliği yapma

**Seçmeli**

Bakım sistemini ve çocuklar ve gençler üzerindeki etkisini anlama

Yatılı çocuk bakımı ile ilişkilendirilen gençlik adalet sistemini anlama

Bakımdan ayrılan gençleri destekleme

Karmaşık engellilik veya koşullara sahip çocuklar ve gençler için yatılı çocuk bakımını anlama

Karmaşık engellilik veya koşullara sahip gençlerin yetişkinliğe geçişini destekleme

Yatılı çocuk bakımındaki çocukların ve gençlerin aileleri ile çalışma

Sosyal bakım ortamlarında ilaç kullanımını destekleme

### Seviye 5 Kuruluş Çocuk Bakımı Liderlik ve Yönetim

Bu seviyede ise liderlik ve yönetim ile ilgili yeterlilikler tanımlanmıştır. Burada da 17’si zorunlu 6’sı seçmeli olmak üzere toplamda 23 tane yeterlilik tanımı yapılmıştır. Her bir yeterlilik için sunulması gereken eğitim de oldukça detaylı olarak tasarlanmıştır (detaylar için lütfen bkz. Ek 7)[[8]](#footnote-9). Buradaki standartlar yukarıdaki yapılan ayrıma uygun olarak ileri düzey mesleki yeterliliklerle ilgilidir.

Tablo 13 İngiltere Seviye 5 Kuruluş Çocuk Bakımı Liderlik ve Yönetim Standartları

**Zorunlu**

Yatılı çocuk bakımında çocuk ve gençlerin gelişimini anlama

Savunmasız ve dezavantajlı olan çocuk ve gençlerin desteklenmesini anlama

Yatılı çocuk bakımı ortamında bir ekibi yönlendirme ve yönetme

Yatılı çocuk bakımında çocukların ve gençlerin korunması ve güvence altına alınmasını desteklemek için uygulamayı yönlendirme

Yatılı çocuk bakımı ortamlarında iletişim ve bilgi yönetimi için uygulamayı yönlendirme

Yatılı çocuk bakımında risk yönetimi

Yatılı çocuk bakımında grup yaşamını yönlendirme ve yönetme

Zarar gören veya kötü muamele görmüş çocukları veya gençleri destekleyebilen bir hizmeti yönlendirme

Yatılı çocuk bakımında çocuklar ve gençler için olumlu sonuçları elde etmek için uygulamayı yönlendirme

Bakım sistemi ve çocuklar ile gençler üzerindeki etkisini anlama

Yatılı çocuk bakımı ile ilişkilendirilen gençlik adalet sistemi hakkında bilgi sahibi olma

Yatılı çocuk bakımında Pozitif İlişki Politikası uygulama

Yatılı çocuk bakımında çocukların ve gençlerin iyi olma durumunu ve direncini desteklemek için uygulamayı yönlendirme

Çocuklar ve gençleri dijital, internet ve mobil teknolojiyi güvenli kullanma pratiğine yönlendirme

Yatılı çocuk bakımı ortamlarında profesyonel gelişimi gerçekleştirme

Yatılı çocuk bakımında çocukların ve gençlerin haklarını, çeşitliliğini ve eşitliğini desteklemek için uygulamayı yönlendirme

Çocuklar ve gençlerin yararına olmak üzere ağ ve kurumlar arası çalışmaları yönlendirme

**Seçmeli**

Gençlik adalet sistemi ile etkileşim sağlayabilen bir yatılı çocuk bakım hizmetini yönlendirme

Bakımdan ayrılan gençleri desteklemek için uygulamayı yönlendirme

Karmaşık engellilik veya koşullara sahip çocuklar ve gençler için yatılı çocuk bakımının bağlamını anlama

Karmaşık engellilik veya koşullara sahip gençlerin yetişkin hizmetlerine geçişini yönlendirme

Diğer engellilik modellerini ve bunların çocuklar ve gençlerle çalışma pratiği üzerindeki etkilerini anlama

Sağlık ve sosyal bakım veya çocuklar ve gençler için hizmetler içinde bir araştırma projesi yürütme

Seviye 3 ve Seviye 5 yeterlilik programları, kurumsal çocuk bakımı alanında farklı düzeylerde yeterlilik ve liderlik becerileri kazanmak isteyen çalışanlara yönelik geliştirilmiştir. Bunların arasındaki benzer ve farklı yönler ise şöyledir:

**Benzer yönler**

* **Çocuk odaklılık:** Her iki seviye de çocukların ve gençlerin refahını ve güvenliğini sağlama, onların haklarına saygı gösterme, iletişim becerilerini geliştirme ve hayata adaptasyon yeteneklerini güçlendirme konularını içermektedir.
* **Zorunlu ve seçmeli modüller:** Her iki seviye de zorunlu ve seçmeli modüller içerir. Zorunlu modüller, temel yeterlilikleri ve becerileri kapsarken, seçmeli modüller, profesyonellerin ilgi alanlarına ve kariyer hedeflerine uygun olarak uzmanlaşmalarına olanak tanımaktadır.
* **Koruma ve Güvence:** Her iki seviye de çocukların ve gençlerin korunması ve güvence altına alınması konularına odaklanmaktadır. Bu, profesyonellerin çocukların refahını sağlama ve kötü muameleyi önleme konusundaki rollerini vurgulamaktadır.
* **Engellilik ve özel bakım vurgusu:** İki seviyede de çocukların engellilik durumları veya özel ihtiyaçlarla başa çıkmak için gereken bilgi ve becerilere de odaklanılmıştır. Bu sayede, bakım personelinin daha geniş bir yelpazede hizmet sunmalarına olanak tanır ve özellikle engelli çocuklar ve gençler için daha iyi destek sağlamalarına yardımcı olabilir.

**Farklı yönler**

* **Düzey:** Seviye 3, daha temel bir düzeydir ve genellikle yeni başlayanlar veya daha az deneyime sahip olanlar için uygundur. Seviye 5 ise daha ileri bir düzeyde liderlik ve yönetim yeteneklerini geliştirmeyi amaçlar ve daha deneyimli profesyonellere yöneliktir.
* **Kapsam:** Seviye 3, çocukların günlük bakımı, iletişim becerileri ve temel yatılı çocuk bakımı konularını ele alırken, Seviye 5 daha geniş bir perspektif sunmakta ve liderlik, yönetim, çoklu kurum işbirliği gibi daha karmaşık konuları içermektedir.

Türkiye’de ulusal standartlar ve yeterlilik sistemi ile karşılaştırıldığında İngiltere’deki sistemin ilk göze çarpan yönü çok detaylı bir eğitim planlamasını da yapmış olmasıdır. Yukarıda bahsedilen her bir yeterlilik için ayrı ayrı öğrenme çıktıları, başarı ölçütleri, ölçme ve değerlendirme yöntemleri belirlenmiştir. Bunlar MYK’nın geliştirmiş olduklarıyla karşılaştırıldığında daha detaylı oldukları görülmektedir. Bakım personelinin günlük görev ve sorumlukları ile ilgili olarak İngiltere’nin Seviye 3 Kuruluş Çocuk Bakımı standartları ile bir karşılaştırma yapıldığında şöyle bir tablo karşımıza çıkmaktadır:

Tablo 14 İngiltere Seviye 3 Kuruluş Çocuk Bakımı Yeterlilikleri ile MYK Karşılaştırması

|  |  |
| --- | --- |
| **Zorunlu Yeterlilikler** | **MYK'da var mı?** |
| Yatılı çocuk bakımında çocuk ve gençlerin gelişimini anlama | Var |
| Yatılı çocuk bakımında çocukları ve gençleri koruma ve güvence altına alma konusunda bilgi sahibi olma | Var |
| Zarar gören veya kötü muamele görmüş çocukları ve gençleri destekleme konusunda bilgi sahibi olma | Var |
| Yatılı çocuk bakımı ortamlarında etkili iletişimi teşvik etme ve bilgi yönetimini anlama | Var |
| Yatılı çocuk bakımında risk yönetimini destekleme | Var |
| Yatılı çocuk bakımında çocuklar ve gençlerle değerlendirme ve planlama yapma | Var |
| Yatılı çocuk bakımında grup yaşamını destekleme | Var |
| Yatılı çocuk bakımında çocuklar ve gençler için olumlu sonuçları destekleme | Var |
| Yatılı çocuk bakımında bağlanma ve olumlu ilişkileri destekleme | Yok |
| Yatılı çocuk bakımında çocukların ve gençlerin iyi olma durumunu ve direncini destekleme | Var |
| Yatılı çocuk bakımında çocukların ve gençlerin öğrenme potansiyelini destekleme | Var |
| Yatılı çocuk bakımında çocukların sağlığını yönetme | Var |
| Yatılı çocuk bakımında çocuklar ve gençlerin toplumsal farkındalıklarını destekleme | Yok |
| Yatılı çocuk bakımı ortamlarında profesyonel gelişime katılma | Yok |
| Yatılı çocuk bakımında çocukların ve gençlerin haklarına, çeşitliliğine ve eşitliğine destek olma | Yok |
| Yatılı çocuk bakımında çocuklar ve gençlerin yararına çalışmak üzere ekiplerle işbirliği yapma | Var |
| **Seçmeli** | **MYK'da var mı?** |
| Bakım sistemini ve çocuklar ve gençler üzerindeki etkisini anlama | Yok |
| Yatılı çocuk bakımı ile ilişkilendirilen gençlik adalet sistemini anlama | Yok |
| Bakımdan ayrılan gençleri destekleme | Yok |
| Karmaşık engellilik veya koşullara sahip çocuklar ve gençler için yatılı çocuk bakımını anlama | Yok |
| Karmaşık engellilik veya koşullara sahip gençlerin yetişkinliğe geçişini destekleme | Yok |
| Yatılı çocuk bakımındaki çocukların ve gençlerin aileleri ile çalışma | Yok |
| Sosyal bakım ortamlarında ilaç kullanımını destekleme | Var |

Çocukların temel bakımları, sağlığı, güvenliği, risk yönetimi ile ilgili konular Türkiye ve İngiltere’de örtüşmektedir. Bununla birlikte **özel gereksinimi olan veya engelli çocuklar vurgusu** İngiltere’nin ayrıştığı bir husus olarak karşımıza çıkmaktadır. Çocukların toplumsal farkındalıklarını artırma, onların haklarına ve çeşitliliğine saygı duyma konuları da Seviye 3’te bakım personelinden beklenen sorumluluklardandır. Aileler ile çalışma yeterliliği da burada ele alınmıştır. Ayrıca bakımdan ayrılan gençleri desteklemesi ve bakım sisteminin çocuklar üzerindeki etkisinin farkında olması da beklenmektedir. Yine kendi mesleki gelişimlerini de planlamaları istenmiştir.

Seviye 5 liderlik ve yönetim ile ilgili vurgularla farklılaşmıştır. Kurumlar arası iletişim ve bağlantı kurma becerileri de bu seviyede ön plana çıkmış, çocukların yararı için yönlendirici olma yetkinliği ön plana çıkmıştır. Ön plana çıkan bir diğer farklı husus **bakım personelinin çocukları dijital, internet ve mobil teknolojinin güvenli kullanımına yönlendirmek için gereken bilgi ve becerileri taşıması** beklenmektedir. Çocukları koruma ve güvende tutma kapsamında, dijital, internet ve mobil kullanımdan kaynaklanan zararların ele alınarak bunlara yönelik tedbirlerin alınması istenmektedir. Türkiye’deki çocuklar için de benzer risklerin var olduğu düşünüldüğünde bu husus önemli görülmektedir. Ayrıca, çocuklar ile ilgili proje geliştirme ve yönetme ile ilgili yeterliliklerin de seçmeli olarak sunulmuş olması kayda değerdir.

### İngiltere Bakım Personeli ile İlgili Diğer Tespitler

Literatürdeki değerlendirmelere göre, İngiltere’de kuruluş bakım personelinin en büyük eksikliği duygusal iyilik ve psikolojik sağlamlık anlamında tam olarak desteklenmemiş olmalarıdır. Parry ve ark. (2022) tarafından yapılan araştırma kuruluş bakımında çalışan personelin son deneyimlerini yakalamış ve onları "ön cephede unutulan savaşçılar" olarak adlandırmıştır. Parry ve ark., fiziksel ve duygusal açıdan zorlayıcı çalışma koşullarını vurgulamış ve kuruluş bakımda çalışanlar için duygusal destek sağlama ihtiyacını vurgulamışlardır. Halihazırdaki standart ve yeterlilik sistemlerinde buna yönelik bir yetkinlik tanımı ya da eğitim planlaması bulunmamaktadır.

Aşağıdaki tabloda İngiltere kuruluş bakımı personeli için gerekli eğitim şartları, çalışan/çocuk oranları ve bakım personelinin ücretleri ile ilgili bilgiler özetlenmiştir.

Tablo 15 İngiltere Kuruluş Bakımı Personeli ile İlgili Diğer Tespitler

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Gereken eğitim/mezuniyet** | Az bir kısmı sosyal hizmetler lisans derecesine veya yüksek lisans derecesine sahiptir. Çoğu, herhangi bir resmi nitelik gerektirmeyen sosyal bakım görevlisi veya destek görevlisi olarak işe girer, ancak daha sonra işi işbaşında öğrenir ve eğitimler alır. Çalışırken yeterlilik programlarını tamamlama zorunluluğu vardır; 12 aydan sonra alınması gereken minimum yeterlilik, çocuklarla çalışan bakım personeli için tasarlanmış Seviye 3 Kuruluş Çocuk Bakımı Diploması’dır. | Department for Education (2015) |
| **Bakım personeli için eğitim müfredatı** | Mesleki eğitim daha çok çocuklar ve ailelerle çalışmaya odaklanmış bir içeriğe sahiptir. |  |
| **Çalışan/çocuk oranı** | Her 2 çocuk için ortalama 5 çalışan bulunmaktadır. | Berridge ve ark. (2012) |
| **Maaş (ülkedeki ortalama maaşa göre)** | Ulusal (Birleşik Krallık) ortalamayla karşılaştırıldığında, kuruluş bakımındaki çalışanlara ödenen ücret Birleşik Krallık ortalamasının yaklaşık %75’idir.  Ayrıca devlet kurumlarında çalışanlara göre özel kuruluşlarda çalışanlar %40 daha az ücret almaktadır. |  |

*Kaynak: (Whittaker ve ark., 2023).*

## İskoçya

İskoçya’da çocuk bakım personelinin sisteme kayıtlı bir şekilde yeterlilik sertifikaları almış olmaları beklenmektedir. İskoçya Kredi ve Yeterlilik Çerçevesi (Scottish Credit and Qualifications Framework) adı verilen bir sistem üzerinde mesleğin standartları geliştirilmiştir. Bu standartlar aracılığıyla, bakım personelinin, bakımını üstlendikleri çocukların ve gençlerin giderek karmaşık hale gelen ihtiyaçlarını karşılamak için gerekli olan becerilere, deneyime ve desteğe sahip olmaları hedeflenmektedir (Scottish Government, 2015). Bu standartların ana başlıkları aşağıda Tablo 13’te sunulmuştur (detaylar için bkz. Ek-13).

Burada önemli bir farklılık İskoçya’da kuruluş bakımı standartlarının yüksek öğretime yönelik hazırlanmış olmasıdır. Bu mesleki standartlar çocuk bakımı ile ilgili lisans düzeyinde bir programı başarıyla tamamlayan öğrenciden beklenen nitelikleri ifade etmektedir. Aynı zamanda kuruluş bakımı ile ilgili lisans müfredatları için de gerekli kazanım çıktılarına işaret etmektedir. Buna ek olarak standartlar yalnızca bakım personeli ile sınırlı tutulmamış, kuruluş bakımında çalışan diğer denetleyici ya da yöneticiler için de yol gösterici olmuştur. İskoçya meslek standartlarını bakım personeli için değerlendirirken, kapsamın daha geniş olduğunu göz önüne almak yararlı olacaktır.

Tablo 13 İskoçya Kuruluş Bakımı Standartları[[9]](#footnote-10)

|  |
| --- |
| **1. Giriş** |
| **2. Mesleki Değerler ve Kişisel Adanmışlık** |
| 2.1 Uygulayıcılar, değerler ve prensipler açısından etik bir çerçeveyi paylaşırlar. |
| 2.2 Uygulayıcılar, sorumlu oldukları çocukların ve gençlerin haklarına değer verir ve sorumluluklarını yerine getirirler. |
| 2.3 Uygulayıcılar, kendi profesyonel gelişimlerinden ve iyilik hallerinden sorumlu olmanın yanı sıra diğer çalıştıkları kişilerin gelişimlerine ve iyilik hallerine katkıda bulunmaya değer verirler. |
| 2.4 Uygulayıcılar, işbirliği yaptıkları aileler, bakıcılar, topluluklar ve diğer kurum ve kuruluşlara saygı ve değer gösterirler. |
| **3. Mesleki Bilgi ve Anlayış** |
| *Çocuklar, Gençler ve Çocuklukları* |
| 3.1 Uygulayıcılar, uygulamalarını temellendiren ve diğerleriyle birlikte çalışmalarına katkıda bulunan eleştirel bir çocukluk anlayışa sahiptirler. |
| 3.2 Uygulayıcılar, çocukların ve gençlerin gelişimi ve öğrenimi ile bunları etkileyen faktörler hakkında bilgi ve eleştirel bir anlayışa sahiptirler. |
| 3.3 Uygulayıcılar, çocukların ve gençlerin haklarına ve bu haklardan kaynaklanan yasal, politika ve uygulama gerekliliklerine yönelik eleştirel bir anlayış sergilerler. |
| *Uygulama Çerçeveleri* |
| 3.4 Uygulayıcılar, hizmetin çocuklar ve gençler için oyun, rekreasyon ve öğrenme fırsatlarını desteklemek ve etkinleştirmek amacıyla kullandığı ilgili kurumsal çerçevelerin ve çalışma uygulamalarının içeriği hakkında eleştirel bir anlayışa sahiptirler. |
| 3.5 Uygulayıcılar, hizmetin kullandığı çerçeveleri ve çalışma uygulamalarını analiz etmek ve değerlendirmek için gerekli teorileri ve prensipleri eleştirel bir bakışla anlarlar. |
| *Sistemler ve Mesleki Sorumluluklar* |
| 3.6 Uygulayıcılar, hizmetle ilgili yerel, ulusal ve uluslararası sistemlerin temel özelliklerini, hizmetle ilgili ilgili politika, uygulama ve yasal gereklilikleri eleştirel bir bakışla anlarlar. |
| 3.7 Uygulayıcılar, hizmetin genişliğine ve bunun içindeki bakım hizmeti çalışanlarının mesleki rolleri ve sorumlulukları hakkında işlevsel bir bilgiye sahiptirler. |
| 3.8 Uygulayıcılar, hizmete diğer profesyonellerin katkısının ve diğer ilgili resmi ve gönüllü hizmetlere katkısının eleştirel bir anlayışına sahiptirler. |
| *Liderlik ve Yönetim* |
| 3.9 Uygulayıcılar, kendi rolleri için uygun olan liderlik ve yönetim uygulamasına ilişkin prensipler, teoriler ve kavramlar ile ilgili eleştirel bir anlayışa sahiptirler. |
| *Kanıta Dayalı Uygulama* |
| 3.10 Uygulayıcılar, kanıta dayalı uygulamayı desteklemek için gerekli bilgi ve anlayışa sahiptirler. |
| **4. Mesleki Beceriler ve Yetenekler** |
| *Günlük deneyimler, oyun, rekreasyon ve öğrenme fırsatları sunmak ve desteklemek* |
| 4.1 Uygulayıcılar, her çocuk ve gençle ve çocuğun veya gencin destekleyici bir ilişkisi olan anahtar kişilerle, yani ebeveynler, bakıcılar, aile ve arkadaşlar dahil, olumlu ve şefkat dolu ilişkiler geliştirirler. |
| 4.2 Uygulayıcılar, şefkatli ve destekleyici, güvenli ve kapsayıcı bir ortamın geliştirilmesine öncülük eder ve katkıda bulunurlar |
| 4.3 Uygulayıcılar, gelişimi destekleyen ve öğrenmeyi teşvik eden, çocukların ve gençlerin sağlıklı, aktif, başarılı, saygın ve sorumlu bireyler olmalarını destekleyen dengeli ve esnek bir aktivite programını koordine ederler ve liderlik yaparlar. |
| 4.4 Uygulayıcılar, uygulamanın sürekli gelişmesi için profesyonel refleksiyona dahil olurlar. |
| *İletişim, İşbirliği ve Ortaklık* |
| 4.5 Uygulayıcılar, takım çalışmasına ve işbirliğine liderlik yapar ve bunu desteklerler. |
| 4.6 Uygulayıcılar, ebeveynler ve bakıcılar, aileler ve topluluklarla çalışmada diğerlerine yardımcı olur. |
| 4.7 Uygulayıcılar, kapasite oluşturmak ve hizmetleri geliştirmek amacıyla diğer kurumlar ve ilgili yardımcı hizmetlerle birlikte çalışır ve öncülük ederler |
| 4.8 Uygulayıcılar, bakım planlamasına ve ilerlemeye liderlik yapar, koordine eder ve desteklerler. |
| 4.9 Uygulayıcılar, bilgiyi yönetir ve rapor verirler. |
| 4.10 Uygulayıcılar, çocukların ve gençlerin değişim süreçlerini, sürekli bakım ve sonraki bakıma geçişlerini de içerecek şekilde desteklerler. |
| *Liderlik ve Yönetim* |
| 4.11 Uygulayıcılar, kendi kişisel öğrenme ve profesyonel gelişim ihtiyaçlarını belirleme ve destekleme sorumluluğunu üstlenirler. |
| 4.12 Uygulayıcılar, kendilerinden sorumlu olan çalışanların öğrenme ve mesleki gelişim ihtiyaçlarını belirleme ve destekleme sorumluluğunu üstlenirler ve aynı zamanda öğrencilerin öğrenme süreçlerini desteklerler. |
| 4.13 Uygulayıcılar, her çocuk ve genç için yüksek kaliteli bir hizmetin sunumu ve sürekli geliştirilmesi konusunda sorumluluk alırlar. |
| 4.14 Uygulayıcılar, sunulan hizmetlerin işletme yönetimiyle, kendi rollerine uygun bir seviyede etkileşimde bulunurlar |

Türkiye ile karşılaştırma yaparken, İskoçya kuruluş bakımı standartlarını iki boyutta ele almak yararlı olacaktır. İlki günlük görev ve sorumluklar ile ilgili; ikincisi ise ileri düzey mesleki vizyon geliştirme ile alakalı boyutlardır. Tablo 13’te bahsedilen standartların çoğunun ikinci boyut ile ilgili olduğunu söyleyebiliriz. İlk boyut ile ilgili olan kısım ise 4. kısımda dile getirilen Mesleki Beceriler ve Yetkinliklerdir. Bu standartların alt detaylarından günlük görev ve sorumluluklar ile ilgili olan standartları sunarak bir karşılaştırma yoluna gitmek yararlı olacaktır:

**4.1 Uygulayıcılar, her çocuk ve gençle ve çocuğun veya gencin destekleyici bir ilişkisi olan anahtar kişilerle, yani ebeveynler, bakıcılar, aile ve arkadaşlar dahil, olumlu ve şefkat dolu ilişkiler geliştirirler.**

* 4.1.1 Çocuk bakım hizmetini, çocuk veya gencin ailesine, çalışanlara, diğer meslektaşlara ve ziyaretçilere saygı çerçevesinde sunarlar.
* 4.1.2 Her çocuğun ve gencin istekleri, hisleri, güvenliği ve iyi olma durumuna odaklanırlar.
* 4.1.3 Her çocuk ve gencin güvenilir, şefkatli ve destekleyici ilişkiler kurmasına yardımcı olurlar.
* 4.1.4 Çocuklar ve gençlerin taleplerine dikkatlice kulak verir, fikirlerine değer verir, saygı gösterir, görüşlerini dikkate alır ve onları etkileyen kararlarda demokratik diyalog yoluyla katılımlarını teşvik ederler.
* 4.1.5 Çocuklar ve gençlerle iletişimde duyarlı ve etkili bir şekilde destek sağlar ve aileleri ile iletişimlerini destekler.
* 4.1.6 Her çocuk veya gencin ilişkilerinin şefkatli, pozitif ve onaylayıcı olduğu, aynı zamanda her çocuğun veya gencin özgüveninin, direncinin ve özsaygısının teşvik edildiği ve desteklendiği ortamlar oluştururlar.
* 4.1.7 Çocuklara ve gençlere olumlu ve destekleyici ilişkiler geliştirmeleri için fırsatlar sunarlar ve mevcut ilişki ağlarını sürdürmelerine destek olurlar.

**4.2 Uygulayıcılar, şefkatli ve destekleyici, güvenli ve kapsayıcı bir ortamın geliştirilmesine öncülük eder ve katkıda bulunurlar.**

* 4.2.1 Her çocuğun ve gencin özel ihtiyaçlarına duyarlı, konforlu, katılımcı ve erişilebilir bir ortam ve yaşam alanını deneyimlemesine liderlik ederler; bu alan, istikrarı, sürekliliği, iyi olma durumunu ve kişisel gelişimi teşvik eder.
* 4.2.3 Çocuk korumayla ilgili sorumlulukları anlayarak ve yerine getirerek, tüm personele açık ve anlaşılır bir şekilde iletilen ve uygulanan çocuk koruma prosedürlerine uyar. Ayrıca, diğer personel ve çocukların çocuk koruma konularında endişelerini dile getirmekte kendilerini güvende hissettikleri ve desteklendikleri bir güven ortamı oluşturur.
* 4.2.4 Kendisi ve diğerleri için; zarar, istismar, koruma, güvenlik ve gizlilik konularında duyarlı davranır.
* 4.2.6 Risk yönetimi politika, sistem, prosedür ve uygulamalarına göre riskleri değerlendirir, izler ve yönetir; olaylara uygun bir şekilde yanıt verebilir.
* 4.2.7 Çocukları ve gençleri bakım, destek ve güvende tutma sürecindeki zorlukları yönetir, aynı zamanda oyun, rekreasyon ve öğrenme fırsatları sunar.

**4.3 Uygulayıcılar, gelişimi destekleyen ve öğrenmeyi teşvik eden, çocukların ve gençlerin sağlıklı, aktif, başarılı, saygın ve sorumlu bireyler olmalarını destekleyen dengeli ve esnek bir aktivite programını koordine ederler ve liderlik yaparlar.**

* 4.3.1 Zenginleştirici ve yaratıcı öğrenme deneyimleri sağlayan, oyun, rekreasyon, öğrenme ve gelişimi teşvik eden dengeli ve esnek aktivite programlarını değerlendirir, planlar, uygular ve gerekçelendirir.
* 4.3.2 Günlük yaşanan olaylardan öğrenerek, çocukların ve gençlerin düşünce ve duygularına göre bilgi sahibi olarak büyümelerini, gelişmelerini ve öğrenmelerini teşvik eder.
* 4.3.3 Her çocuk ve gence düşüncelerini paylaşmaları için fırsatlar sunar ve onların dil ve iletişim becerilerinin gelişimini destekler.
* 4.3.4 Çocukların ve gençlerin olumlu iyilik hali, özsaygı ve bağımsızlığını teşvik etmeye yönelik kültür geliştirir ve stratejileri eleştirel olarak değerlendirir.
* 4.3.6 Çocukların ve gençlerin program planlama ve uygulamalarında aktif katılımlarını ve sorumluluk almalarını teşvik eder.
* 4.3.7 Çocukların ve gençlerin büyüme, iyi hissetme durumu ve başarılarını anlamalarına yardımcı olacak yapıcı ve duyarlı geri bildirimleri sağlar, ayrıca onların da geri bildirim vermesini destekler.
* 4.3.9 Çocukların ve gençlerin sağlıklı davranışları teşvik eder ve sağlıklı yaşam tarzlarını özendirmeye yönelik stratejileri ve aktiviteleri etkin bir şekilde destekler.
* 4.3.10 Uygun olduğu durumlarda, aktivite programlarının bir parçası olarak okul eğitimini, istihdamı, girişimciliği, eğitimi ve diğer eğitim fırsatlarını değerlendirir ve destekler.

Burada ele aldığımız standartlar günlük görev ve sorumluluklar ile ilgili olan ilk düzeydeki mesleki standartlardır. Bunlar MYK ile karşılaştırıldığında konular arasında benzeşmeler dikkat çekmektedir. Bununla birlikte, çocukların talep ve fikirlerine değer verme (4.1.4), özgüveninin artırılması (4.1.6), özsaygı ve bağımsızlığı (4.3.4), kendileri ile ilgili karar süreçlerine katılımı ve sorumluluk almaları (4.3.6) ile ilgili geliştirilmiş standartlar MYK standart ve yeterliliklerinde bulunmamaktadır. İskoçya kuruluş bakımı mesleki standartlarının çok daha büyük bir bölümü, ileri düzey mesleki yetkinliklere hasredilmiştir (detaylar için Ek-13’ü inceleyebilirsiniz).

İleri düzey mesleki yetkinlik geliştirme açısından ele alındığında, İskoçya'da, güven temelli ilişkiler kurma vurgusu olan bir ilişkisel bakım modeli bulunmaktadır. Yatılı bakımda çalışan bir dizi diğer profesyonel de bulunmaktadır. Meslek elemanları da bakım çalışanlarına hassas durumlarda çocuklara nasıl profesyonel yaklaşılması gerektiği ile ilgili destek de sunmaktadır. Son yıllarda kuruluş bakımındaki çocuklar için; psikologlar, terapistler ve diğer profesyoneller tarafından sunulan hizmetlerde bir artış olduğu ifade edilmiştir (Johnson & Steckley, 2023). Standartlar incelendiğinde de genel vurgunun hizmet kalitesini temel bakımı sağlamanın da ötesinde bir gelişim sağlamak olduğu söylenebilir. Bu gelişim hem mesleki anlamda, kuruluş bakım personelinin bilgisini derinleştirmesini, hem de çocukların refahını tesis edecek şekilde öz gelişimlerinin desteklenmesini içermektedir. Çocukların hakları, ihtiyaçları, mesleki sorumlulukları, sistemleri ele alırken bakım personelinin **eleştirel bir bakış açısı** geliştirmesi de beklenmektedir. Bu da her daim analitik düşünmeyi ve çocuğun yararına olacak durumlarda mevcut uygulamaları gözden geçirerek gerektiğinde geliştirmeyi de içermektedir. Bununla birlikte çocuklarla, diğer çalışanlarla ve ilgili paydaşlarla iletişimin ve bilgi paylaşımının da önemi vurgulanmıştır. Yine, liderlik ve yönetim, öğrenme ve gelişim ihtiyaçlarını belirleme ve destekleme, bakım planlamasına ve gelişime liderlik etme, bilgi yönetimi ve işletme yönetimi gibi konularda bakım personelinin sorumluluk alması beklenmektedir.

İskoçya standartları ile Türkiye’deki standartlar karşılaştırıldığında, İskoçya’nın daha çok değerler üzerine odaklandığı, Türkiye’de ise MYK’nın pratik temel bakım uygulamaları üzerinde durduğunu söyleyebiliriz. Bu kuruluş bakımında çalışacaklar için geliştirilmiş yeterliliğin dışında, bakım personeli olmak için genel anlamda çocuk ve gençlerle çalışma ile ilgili bir başka SVQ almak yeterli olmaktadır. Bu SCQF seviye 7'deki İskoçya Mesleki Nitelikleri Sosyal Hizmetler (Çocuklar ve Gençler) yeterliliğidir.[[10]](#footnote-11) Fakat bunların müfredatında da kuruluş bakımına spesifik olarak değinilen bir nokta bulunulmamaktadır. İşe başlayacak kişilerden bu yeterliliğe sahip olmaları, ya da 3 sene içinde almayı taahhüt etmeleri istenmektedir. Ayrıca Yüksek Ulusal Sertifika (HNC) olarak adlandırılan bir senelik eğitim programları da bulunmaktadır. HNC’ler aynı zamanda yükseköğrenim seviyesinde bir nitelik de kazandırmakta ve dünya çapındaki üniversitelerde ve yükseköğretim kurumlarında birçok lisans derecesi programına giriş sağlamak için öğrencilere avantaj sunabilmektedir (SQA, 2018).

### İskoçya Bakım Kuruluşları ile ilgili Diğer Tespitler

Aşağıdaki tabloda İskoçya kuruluş bakımı personeli için gerekli eğitim şartları, çalışan/çocuk oranları ve bakım personelinin ücretleri ile ilgili bilgiler özetlenmiştir.

Tablo 16 İskoçya Kuruluş Bakımı Personeli ile İlgili Diğer Tespitler

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Gereken eğitim/ mezuniyet** | İskoç Mesleki Yeterlilik belgesi [SVQ] ve Yüksek Ulusal Sertifika [HNC] İskoç Kredi ve Yeterlilikler Çerçevesi (SCQF) seviyelerine bağlı olarak değişen seviyelerde alınmaktadır, iş tanımının türüne bağlı olarak bakım personeli için aşağıdaki standartlar istenmektedir:  SVQ Sosyal Hizmetler (Çocuklar ve Gençler) SCQF Seviye 7'de (genellikle SVQ3 olarak adlandırılır) ve herhangi bir HNC; | SQA Websitesi[[11]](#footnote-12) |
| **Eğitim süresi** | SVQ – İskoç Mesleki Yeterlilikleri: değişken HNCs – Yüksek Ulusal Sertifika Programları: genellikle 1 sene | Scottish Qualifications Authority [SQA] ([2013](https://jigsaw.vitalsource.com/books/9780197644324/epub/OEBPS/html/15_chapter5.xhtml#oso-9780197644300-chapter-5-bibItem-173), [2018](https://jigsaw.vitalsource.com/books/9780197644324/epub/OEBPS/html/15_chapter5.xhtml#oso-9780197644300-chapter-5-bibItem-174)) |
| **Bakım personeli için eğitim müfredatı** | SVQ'lar: Sosyal hizmetler ile ilgili yetkinlik tabanlı değerlendirmeler bulunur. Hususi olarak kuruluş bakımı ile sınırlı değildir. Kuruluş bakımı ile ilgili beceriler değerlendirilir.  Sosyal Hizmetlerde HNC: Kuruluş bakımı ile ilgili özel bir müfredat bulunmamaktadır. | SQA (2013, 2018) CELCIS (n.d.) |
| **Çalışan/çocuk oranı** | Ortalama 6 çocuğa 2 çalışan | [Care Inspectorate (n.d.)](https://jigsaw.vitalsource.com/books/9780197644324/epub/OEBPS/html/15_chapter5.xhtml#oso-9780197644300-chapter-5-bibItem-120) |
| **Maaş (ülkedeki ortalama maaşa göre)** | 2020 yılı verilerine göre kuruluş bakımı çalışanlarının yıllık ortalama maaşı, bir iş arama motoru olan Adzuna'ya göre £22,256'dır. Karşılaştırma yapmak gerekirse, sosyal hizmet uzmanlarının yıllık ortalama maaşı £34,232 ve 2020 yılında İskoçya'daki tüm çalışanların ortalama yıllık maaşı £25,616 olarak gerçekleşmiştir. | Adzuna (n.d.); [Aiton (2020)](https://jigsaw.vitalsource.com/books/9780197644324/epub/OEBPS/html/15_chapter5.xhtml#oso-9780197644300-chapter-5-bibItem-114) |

*Kaynak: (Whittaker ve ark., 2023).*

## Malta

AB ülkeleri arasında Malta, 2020 yılından beri çocuk bakımı kalitesini artırmak ve ilgili meslek standartlarını geliştirmek için çalışmaktadır. Mayıs 2021'de, Malta Erken Çocukluk Eğitimi ve Bakım Hizmetlerinin Kalitesi ve Standartları Direktörlüğü (DQSE), 0-3 yaş arası Erken Çocukluk Eğitimi ve Bakım Hizmetlerinin kalite güvencesinden sorumlu olarak, erken çocukluk eğitimi alanında önemli değişiklikleri ve gelişmeleri yansıtmak amacıyla Ulusal Erken Çocukluk Eğitimi ve Bakım Hizmetleri Standartlarını geliştirmeye başlamıştır. Bu bağlamda çocuk bakımı için bir dizi yetkinlik seti de hazırlanmıştır. Her bir yetkinlik için bilgi, beceri ve performans kriterleri detaylı olarak ele alınmıştır (detaylar için Ek-10’u inceleyebilirsiniz)[[12]](#footnote-13).

Pozitif ilişkiler geliştirme ve teşvik etme

Çocuklar için sağlıklı, güvenli ve güvende bir ortam geliştirme ve sürdürme

Çocukların gelişimini teşvik etme

Yansıtıcı olmak - Uygulamayı gözden geçirme ve geliştirme

Çocukların haklarını koruma ve teşvik etme

Engelli veya özel eğitim ihtiyacı olan çocukları ve ailelerini destekleme

Çocuk bakımı ortamında yasal düzenlemelere uyma

3 yaşın altındaki bebekler ve çocuklar için pozitif ortamlar planlama ve uygulama

3 yaşın altındaki bebekler ve çocukların sağlık ve gelişimini teşvik eden fiziksel bakım sağlama

Pozitif davranışları teşvik eden ortamlar yaratma

Resmi kurallar çerçevesinde çocuk bakım hizmetini sürdürme ve geliştirme

Yabancı bir dil konuşan çocuklara ve ailelerine hizmet sunma

Tablo 17 Malta Ulusal Erken Çocukluk Eğitimi ve Bakım Hizmetleri Standartları

Her ne kadar bu yetkinlikler 0-3 yaş arası çocukların bakımı için hazırlanmış olsa da Türkiye’deki MYK yeterlilikleri ile karşılaştırabilecek bir zemin sunmaktadır. İlk olarak bakım personelinden hem çocuklarla hem de ilişkide oldukları diğer yetişkinler ile **(i) pozitif ilişkiler** geliştirmeleri istenmiştir. İkinci yetkinlik ifadesi, Türkiye’dekine benzer şekilde iş ortamındaki fiziki riskler, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgilidir; **(ii) çocuklar için sağlıklı, güvenli ve güvende bir ortam geliştirme ve sürdürme** içinbakım personeli gerekli bilgi ve becerilere sahip olmalıdır. Ayrıca, çocuk bakımı ortamlarında çalışanlar, **(iii) çocukların sağlıklı bir şekilde gelişebilmeleri** için gerekli tüm desteği almalarını sağlama sorumluluğuna sahiptir.

Dördüncü yetkinlik tanımı ilgi çekicidir, Malta çalışanlardan geçmiş deneyimlerinden ders çıkarmalarını ve **(iv) yansıtıcı olmalarını, uygulamalarını sürekli gözden geçirerek geliştirmelerini**, beklemektedir. Yansıtıcı olmak (*reflection*) ifadesiyle tanımladıkları bu yetkinlikte, bakım personelinin geçmiş deneyimlerinden öğrenmelerini ve uygulamalarını gayri resmi bir şekilde geliştirmelerini beklemektedir. Bu, aynı zamanda çalışanları belirli alanlarda resmi eğitim arayışına ve kariyer gelişimine de teşvik etmektedir. Yansıtıcı bir yaklaşımın, çocuk bakım elemanlarının geçmiş deneyimlerden öğrenerek, çocukların fiziksel, duygusal, sosyal ve bilişsel gelişimini daha iyi anlamalarını ve desteklemelerini sağlayacağı düşünülmektedir. Böylelikle, ÇBE’lerin uygulamalarını sürekli olarak geliştirmelerine olanak tanımakta ve çocuklara daha iyi hizmet verilmesini sağlamaktadır. Bu yetkinliğin, Türkiye’de mesleki gelişimini sürdürmeye önem vermek olarak sunulan tutum ve davranışın detaylandırılmış, daha üst düzey bir hali olduğunu söylemek mümkündür.

**(v) Çocukların haklarını korumak** ile ilgili yetkinlik tanımı hem ilgili yasal düzenlemeleri hem de çocukların uluslararası haklarını bilmeyi ve çocukları her konuda korumayı gerektirmektedir. Kurum bakımında çalışan ÇBE’ler, **(vi) engelli çocuklar ve/veya özel eğitim ihtiyaçları olan çocuklara** ayrımcılık yapmadan iyi bir hizmet sunabilmelidir. Kurum, sadece fiziksel mekan ve ekipmana değil, aynı zamanda tesisle ilgili faaliyetlere de tam erişim sağlama odaklı olmalıdır. ÇBE’lerin de bu bilince sahip olması ve bu çocukların her türlü hizmete eşit erişimini sağlaması için gerekli becerilere sahip olması beklenmektedir.

**(vii)** **Kurumun fiziksel ortamının ilgili yasal düzenlemelere uygun olmasını** da sağlayacak bilgi ve beceriler yine ayrı bir yetkinlik olarak tanımlanmıştır. Bunun da üzerine çıkarak çocuk bakımında onların gelişimini bütüncül bir yaklaşımla destekleyecek **(viii) pozitif ortamlar planlama ve oluşturma** yetkinliğine işaret edilmiştir. ÇBE’ler çocukların bireysel gelişim ihtiyaçlarını gözlemleyerek ve değerlendirerek bu ihtiyaçları karşılamak için etkinlikler planlamalı ve uygulamalıdır. Bu anlamda çocukların gelişimini iyi anlamalı, takip etmeli; çocukla iletişiminde pozitif olmalıdır. Yine çocuğun **(ix) fiziksel bakım ihtiyaçlarının sağlıklı ve gelişimini teşvik** edecek şekilde geliştirilmesi ile ilgili yetkinlik de Türkiye’de standartlara oldukça paraleldir. Çalışanların, sürekli denetim ve gözlem yoluyla kurum içindeki tüm faaliyetlerin çocuğa fayda sağladığından ve çocuğa zarar verme riski oluşturmadığından emin olması beklenmektedir.

Çocukların **(x)** **iyi davranış göstermesini teşvik edecek bir ortam oluşturmak** da önemli yetkinlikler arasında zikredilmiştir. Çocuklar, özellikle başkalarına karşı düşüncesiz ve saygısızca istenmeyen tutum ve davranışları sergileyebilirler. Çocuk bakım personelinin bu anlamda, çocukları olumlu yönlendirme yoluyla kendi davranışlarının sorumluluğunu almaya teşvik etme konusunda bilgi sahibi olmaları beklenmektedir. Bu yetkinlik Türkiye’nin Seviye 4 Ulusal Yeterliliklerinde ergenlerin “sosyal çevresini tanıması ve geliştirici sağlıklı ilişkiler kurmasına yönelik olanak ve etmenleri ayırt eder” bilgisiyle örtüşmektedir.

Kurumsal bir çocuk bakım hizmeti kurmak ve yönetmek uzun vadeli başarının sağlanması için çok sayıda hazırlık ve planlama gerektirir. Ancak, çocuk bakımı özel bir hizmettir ve böyle bir hizmeti sunmak, özellikle yasal rol ve sorumlulukları bilmek konusunda özel bilgi ve beceri gerektirmektedir. Bu doğrultuda, bakım personelinden çocuk bakımını kapsayan güncel yasal düzenlemeleri, ulusal ve yerel politikaları, kültürel, bağlamsal faktörleri yeterli düzeyde bilmesi beklenmektedir. **(xi) Resmi kurallar çerçevesinde çocuk bakım hizmetini sürdürme ve geliştirme** bu anlamda bir yetkinlik olarak tanımlanmıştır.

Kültürel, dini ve toplumsal farklılıklar nedeniyle, çocuk bakım hizmetleri, Malta’da ulusal dilleri bilmeyen çocuklar ve ebeveynler için de sunulmaktadır. Çocuk bakım tesisleri ve bakım personelinin bu tür çocukların ihtiyaçlarını karşılayabilmesi ve onların topluma entegrasyonuna yardımcı olan bir hizmet sunabilmesi beklenmektedir. Malta’nın bu durumu Türkiye bağlamında da özellikle son zamanlarda sıkça görülmektedir. Göç, savaşlar, doğal afetler vb. nedenle pek çok milletten ve kültürden çocuklar aileleri ile ya da yalnız başlarına Türkiye’de yaşamaktadır. Türkçe bilmeyen bir çocuğun da bu bakım hizmetlerinden ve koruma altına alınması hakkı vardır. MYK tarafından da “kültürler arası değerlere duyarlı olmak” bir standart olarak sunulmuştur. Bu anlamda **(xii) yabancı bir dil konuşan çocuklara nasıl bir hizmet** sunulacağı konusunda bakım personelinin bilgi ve beceri geliştirmesi önemli görülmektedir.

Malta’nın geliştirdiği 12 yetkinlik ve bunların detaylı bilgi, beceri, performans kriteri setleri çoğunlukla Türkiye’de belirtilen hususlar ile paralellik göstermektedir. Buradaki yetkinlik setleri sadece kuruluş bakımı elemanları için değil, daha geniş bir çalışan grubuna hitap etse de Türkiye’deki MYK yeterlilikleri ile karşılaştırabilecek bir zemin sunmaktadır. Öne çıkan iki temel farklı konu engelli ve özel gereksinimli çocuklar ile ilgili yetkinlikler ile yönetsel olarak tanımlayabileceğimiz yetkinlikler olmuştur. Yönetsel boyuttaki standartların sadece bakım personeli için değil, yöneticiler düşünülerek de hazırlandığı göz önünde bulundurulmalıdır. Bununla birlikte bakım personelinin de mevzuat, ulusal yerel politikalar gibi konularda bilinçli olmasının önemli olduğu düşünülmektedir.

## Kanada

Kanada’nın farklı eyaletlerinde değişen uygulamalar olmakla birlikte, çocuk bakım personeli genellikle düşük maaşlarla çalışmaktadır. Yapılan akademik değerlendirmelere göre kuruluş bakımında çalışan personelin yaptığı iş yeterince takdir edilmemekte ve çocuk refahına doğrudan etki potansiyeli göz ardı edilmektedir (Anglin, 2002). Çoğu eyalette çocuk ve gençlik bakımında çalışanlarının yeterliliği ve eğitimi için yasal standartlar yoktur, bu da kuruluş bakım personelinin büyük çoğunluğunun yetersiz ve alakasız yetkinliklere sahip olmalarına neden olmaktadır. İki dikkate değer istisna, Quebec'te *psychoéducation* mesleği (Mann-Feder, 2019) ve Alberta Çocuk ve Gençlik Bakım Derneği’nin (Child and Youth Care Association of Alberta) sunmakta olduğu çevrimiçi eğitim programlarıdır (bkz. <https://www.cycaa.com>). Bu programlar, çocuk ve gençlik bakımı alanında bilgi ve becerilerin geliştirilmesine yönelik olarak şu üç seviyede sunulmaktadır:

* **Seviye 1 – Çocuk ve Gençlik Bakımında Temeller:** Bu seviye, yeni Çocuk ve Gençlik Bakım Profesyonelleri veya bu alandaki bilgilerini tazelemek isteyenler için uygun bir temel eğitim sunar. Katılımcılar, çocuk ve gençlik bakım profesyoneli olmanın ne anlama geldiğini anlamak için farklı konu alanlarında bilgi ve beceriler kazanırlar.
* **Seviye 2 – Çocuk ve Gençlik Bakımında Temel Yetkinlikler:** Bu seviye, Alberta'da Çocuk ve Gençlik Bakım Profesyoneli Sertifikasyon Sınavı'na başarılı bir şekilde hazırlanmak için gerekli teorik kavramları ve günlük uygulamayı içerir. Katılımcılar, profesyonel becerilerini geliştirmek için gerekli bilgiyi kazanırlar.
* **Seviye 3 – İleri Düzey Çocuk ve Gençlik Bakımı:** Bu seviye, zaten Alberta'da sertifikasyon almış profesyoneller için tasarlanmıştır. İleri düzey becerileri ve profesyonel gelişimi hedefler ve katılımcıları daha yüksek bir uygulama yetkinlik düzeyine taşır.

Bu çevrimiçi eğitimler kısa sürelidir ve bir eyalet ile sınırlıdır. Genel olarak kuruluş bakım personeli mesleğinin, çalışma koşulları ve düşük ücreti sebebiyle daha az tercih edildiği ifade edilmektedir (Anglin ve ark. 2023). Ayrıca akademisyenlerin üzerinde durduğu bir diğer konu, Kanada çocuk koruma politikasındaki *kurumsuzlaşma* (de-institutionalism) önceliğinin zararlı bir boyuta taşınarak, kuruluşlara yeterli ilgiyi vermemeye yol açmış olmasıdır. Aile tipi bakım ortamlarına sahip olamayan ve zorunlu olarak kuruluş bakımına gelen pek çok çocuk ve genç bulunmaktadır. Ama bu kuruluşların ikincil plana atılması, çocuklara sunabileceği potansiyel yararın da gözden kaçmasına yol açmaktadır. Kuruluşlar ikincil plana düşünce, burada çalışan bakım personelinin de mesleki nitelikleri göz ardı edilmektedir. Halbuki, çocuklara ilk elden temas kuran ve onlara müdahale eden kişiler bizzat bu personeldir. Bunların niteliğinin, bilgi, beceri ve yeterliliklerinin artmasının, çocuklar üzerinde olumlu etkiler yaratacağı düşünülmektedir. Bunu göremediği için de Kanada sistemi eleştirilmektedir. Eğitim, sağlık, çocuk adaleti ve çocuk refahı profesyonellerinin uzmanlığı ve kaynakları, kuruluş bakım ortamlarında bulunan tüm çocuklara esnek ve entegre bir şekilde sunulması gerektiği dile getirilmiştir (Anglin, 2004, 2011).

### Çocuk Bakım Yöneticileri Standartları

Bu raporda incelemenin yararlı olacağını düşündüğümüz bir diğer mesleki standart çalışması ise Kanada hükümetinin hazırlamış olduğu Çocuk Bakım Yöneticileri için Mesleki Standartlarıdır. Burada birebir çocuklarla ilgilenen bakım elemanlarından ziyade çeşitli çocuk bakım ortamlarına liderlik eden yöneticiler için standartlar geliştirilmiştir. Devlet ya da özel sektör tarafından yönetilen kuruluş bakımı ortamları, ev tipi kurumlar ile aile yanında desteklenen çocukları da kapsayacak şekilde geniş tutulmuş bir çalışma alanı için toplam 8 bölüm altında 16 görev tanımı ile ilgili gerekli olan bilgi ve beceriler tanımlanmıştır (detaylar için Ek-11’i inceleyebilirsiniz)[[13]](#footnote-14). Bu görevler şunları içermektedir:

* **Çocuk Programları Geliştirme ve Uygulama:** Çocukların eğitim ve bakım programlarını oluşturmak ve uygulamak, onların erken çocukluk döneminde sağlıklı gelişimlerini desteklemeyi kapsamaktadır. Bu, çocukların öğrenme deneyimlerini zenginleştirmeyi ve çocuk-merkezli bir öğrenme ortamı sağlamayı gerektirir. Ayrıca, çocukların haklarını koruma ve saygı gösterme konusunda yöneticiler çocuk haklarının olası ihlallerini ele alma sorumluluğuna sahiptirler.
* **Paydaşlar ile İş birliği:** Ailelerle, STK’larla, okullarla ve toplumla işbirliği yapmak, çocukların en iyi hizmeti almasını sağlar ve toplumsal ilişkileri güçlendirir.
* **İnsan Kaynakları:** Personel yönetimi, işe alma, oryantasyon, motivasyon, değerlendirme ve gerektiğinde işten çıkarma gibi süreçleri içerir.
* **Mali Yönetim:** Bütçe hazırlama, gelir ve harcamaları yönetme, finansman teklifleri oluşturma ve bağış stratejisi geliştirme gibi mali konuları ele alır.
* **Operasyonlar:** Hukuki gerekliliklere uyum, politika ve prosedürlerin oluşturulması ve ev tabanlı çocuk bakımı sözleşmelerinin yönetilmesi gibi idari süreçleri içerir.
* **Sağlık ve Güvenlik:** Güvenli ve sağlıklı bir çevre sağlayarak, çocukların ve personelin iyi bir şekilde yaşamasına ve çalışmasına yardımcı olur.
* **Liderlik:** Profesyonellik, etik davranışlar, zaman yönetimi, çocuk eğitimi ve bakımının kalitesi için savunuculuk yapma ve çeşitliliği destekleme gibi liderlik becerilerini içerir.
* **İletişim:** Aktif dinleme, konuşma, yazma, rapor hazırlama ve iletişim teknolojilerini kullanma becerilerini içerir.

Bu görevler, çocuk bakım yöneticilerinin çocukların refahını ve gelişimini desteklemek, personeli yönetmek, mali kaynakları etkili bir şekilde yönetmek ve tesislerin güvenliğini sağlamak gibi kritik alanlarda etkin bir şekilde çalışmalarını sağlar. Türkiye’de halihazırda yönetici pozisyonları için geliştirilmiş bir standart seti geliştirilmemiştir. Bu dikkate alındığında, Kanada mesleki standartları farklı bir perspektif sunmaktadır.

Şekil 8 Kanada Çocuk Bakım Yöneticileri Standartları

BÖLÜM A: ÇOCUK GELİŞİMİ VE BAKIM

GÖREV 1: Çocuk Programları Geliştirme ve Uygulama

GÖREV 2: Çocuk Haklarını Koruma ve Saygı Gösterme

BÖLÜM B: Diğer Paydaşlar ile İşbirliği

GÖREV 3: Diğer Paydaşlar ile İşbirliği

BÖLÜM C: İNSAN KAYNAKLARI

GÖREV 4: Personel İşe Alma

GÖREV 5: Personeli Yönetme

BÖLÜM D: MALİ YÖNETİM

GÖREV 6: Bütçe Hazırlama

GÖREV 7: Gelir ve Harcamaları Yönetme

BÖLÜM E: OPERASYONLAR

GÖREV 8: Hukuki Gereklilikleri Yönetme

GÖREV 9: Planlama Faaliyetlerine Katılma

GÖREV 10: İdareyi Yönetme

GÖREV 11: Ekipman ve Tesisleri Yönetme

BÖLÜM F: SAĞLIK VE GÜVENLİK

GÖREV 12: Güvenli ve Sağlıklı Bir Ortam Oluşturma

GÖREV 13: Beslenme Programını Denetleme

GÖREV 14: Güvenlik ve Acil Durum Müdahalesini Denetleme

BÖLÜM G: LİDERLİK

GÖREV 15: Liderlik Yapma

BÖLÜM H: İLETİŞİM

GÖREV 16: İletişim Becerilerini Kullanma

### Kanada Bakım Personeli ile İlgili Diğer Tespitler

Aşağıdaki tabloda Kanada kuruluş bakımı personeli için gerekli eğitim şartları, çalışan/çocuk oranları ve bakım personelinin ücretleri ile ilgili bilgiler özetlenmiştir.

Tablo 18 Kanada Kuruluş Bakımı Personeli ile İlgili Diğer Tespitler

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Gereken eğitim/ mezuniyet** | Şu anda, çoğu bakım personeli pozisyonu için belirli bir resmi eğitim gerekmemektedir, ancak genellikle çocuk ve gençlik çalışması alanında bir diploma veya dereceye sahip olunması tercih edilmektedir. Bazı eyaletler özel sistemler geliştirmeye çalışmaktadır. | Anglin (2002, p. 113) |
| **Bakım personeli için eğitim müfredatı** | Çocuk ve Gençlik Bakımı eğitimi için temel yetkinlikler; profesyonellik, kültürel ve insan çeşitliliği, uygulamalı insan gelişimi, ilişki ve iletişim, gelişimsel uygulama yöntemi gibi alanları içermektedir. | Curry & Schneider-Muñoz (2012) |
| **Çalışan/çocuk oranı** | Çocuk evlerinde: 1:3; 2:4 ya da 2:5;  Özel ihtiyaç durumlarında bu 1:1 ya da 2:1 de olabilmektedir |  |
| **Maaş (ülkedeki ortalama maaşa göre)** | Bakım personelinin aldığı maaşlar Kanada genelindeki ortalama maaşın %75 ila %90'ına denk gelmektedir. Yönetici pozisyonları içinse bu %110 civarındadır. | Jobillico (2021) |

*Kaynak: (Whittaker ve ark., 2023).*

# ÖNERİLER

## Ülke Örnekleri Işığında Yapılacak Öneriler

Ülke örnekleri incelendiğinde kuruluş bakımı çalışanlarının nitelikleri ve mesleki yeterlilikleri konusunda farklı bakış açılarının olduğunu söylemek mümkündür. Bu bakış açılarında kuruluş bakımının varlığını sorgulayan ve bunu asgari düzeye indirmek isteyen “kurumsuzlaştırma” bakış açsının etkisi vurgulanmıştır (Whittaker ve ark., 2023, s.129). Kuruluş bakımını “en son çare” olarak değerlendirmek, yalnızca burada yaşayan çocuklara ve çalışanlara olumsuz bir mesaj vermekle kalmamakta, hem de bu merkezlerin çocukların refahına olan katkılarını da görmezden gelmektedir (Milligan ve Stevens, 2006). Literatürde bu bakış açısı sebebiyle, kuruluş bakımı ve burada çalışanların niteliklerini geliştirmeye yönelik politika ve faaliyetlerin önemsenmediğine dikkat çekilmiştir. Bu nedenle, kuruluş bakım kalitesi ve burada bulunan çocukların refahı risk altına girebilmektedir. Bu kuruluşların önemi göz ardı edilmemelidir, onların kapasitesinin artması çocuk refahını ve sunulan hizmetin kalitesini artıracaktır.

Çeşitli ülkelerdeki kuruluş bakımı stratejileri incelendiğinde, belirgin bir teorik çerçeve veya baskın modelin olmadığı, aksine genellikle kuruluş türü ve çocukların ihtiyaçlarına göre farklılaştıkları görülmektedir. Araştırmacılar, bu alanda "kavram ve model heterojenliği" olduğunu vurgulamışlardır. Burada farklı meslek gruplarının uygulama yaklaşımlarındaki farklılıkların etkili olduğu da belirtilmiştir.

Kuruluş bakımına daha eleştirel yaklaşan ülkelerin çoğunun, bakım işgücünde daha düşük niteliklere ve daha az eğitim almasına razı oldukları ifade edilmiştir. Halbuki istense de istenmese de kuruluş bakımı çocuk koruma hizmetlerinde önemli bir rol oynamaya devam edecektir. Kuruluş bakımını bu sebeple önemsemek ve bakım personelinin gelişimini ikinci plana atmak, burada kendi kendini gerçekleştiren bir kehanet riskini ortaya koymakta, sunulan hizmetin kalitesini azaltmaktadır (Whittaker ve ark., 2023). Ayrıca hemen hemen tüm ülkelerde sosyal hizmet uzmanı gibi roller daha net tanımlanmışken, kuruluş bakım personeli ile ilgili bir fikir birliğinin olduğunu söyleyememekteyiz. Bu nedenle bazı ülkelerde sosyal bakım çalışanları için genel standartlar geliştirilmiş olduğunu görebiliriz. Raporda bunlardan hangilerinin doğrudan kuruluş bakım personeli ile ilgili olabileceği hususunu dikkate alarak bir değerlendirme yapılmıştır.

İnceleme yaptığımız ülkeler, özellikle İngiltere-İskoçya-İrlanda ekolleri Türkiye’nin kalite standartları açısından bir süredir iyi örnek uygulamalarını yakından takip ettiği ülkelerdir. Bu ülkelerin de kurumsuzlaştırma perspektifine sahip olduklarını söyleyebiliriz. Bu bağlamda bakım personeli için geliştirdikleri standart setlerinde temel bakım ile ilgili standartların ötesine geçerek sunulan hizmet kalitesini artırmaya yönelik Türkiye’deki standart setlerinde olmayan bazı ilkelerin üzerinde durulmuştur. Bu perspektifler, Türkiye’deki bakım personeli için yararlı olabileceği düşüncesiyle, bu bölümde öneri olarak ele alınacaktır. Bu bağlamdaki önerileri iki kategoride toplam yedi başlık halinde sunmak mümkündür:

Tablo 19 Yurtdışı Ülke Uygulamalarından Türkiye’de Uygulanabilecek Örnek Standart ve Yeterlilikler

Bu bölümde, çocuk bakım personelinin günlük mesleki yeterlilikleri ve ileri düzey mesleki yetkinlik gelişimleri ayrı ayrı ele alınmıştır. Bunun nedeni özellikle yabancı literatürün, bakım personelinin günlük çalışma standartları ile sınırlı olmamasıdır. Bu temel mesleki standartların yanı sıra, bakım personelinin kendini geliştirmesine, eleştirel bir bakış açısı kazanmasına, mesleki özerkliğe sahip olmasına ve yönetim becerileri kazanmasına yönelik önerilere de rastlanmıştır. Türkiye’de bu ikinci kısmın meslek elemanları için daha geçerli olduğu düşünülmekle birlikte, bakım personeli için de değerlendirebilecek noktalar içermektedir. Raporda, sadece geleneksel sınırlar içinde kalmayarak, daha geniş bir bakış açısı sunmak için bakım personelinin geleneksel görev tanımlarının dışına çıkarak özgün ve ilham verici öneriler sunulması hedeflenmiştir. Bu bağlamda, çocuk bakım personelinin günlük görevlerini yerine getirme becerileri ile ileri düzey mesleki vizyonlarını ayrı ayrı ele alınacak ve her iki alan için öneriler sunulacaktır.

### Bakım Personeli Görev ve Sorumlulukları ile ilgili Mesleki Yeterlilik Önerileri

Bu bölümde çeşitli ülke örneklerinin incelenmesi sonucunda Türkiye’de bakım personeli için geliştirilmemiş meslek standartları önerileri sunulacaktır. İlk olarak, bakım personelinin hem kurum içindeki diğer çalışanlar, hem de çocukları ilgilendiren günlük konularda kurum dışı çalışan polis, öğretmen, sağlık çalışanı gibi paydaşlarla iletişimi ele alınacaktır. Sonrasında farklı kültürlerden gelen çocuklar ile iletişimin nasıl olması gerektiği, onların yaşam tarzları, fikir ve inançlarına saygı gösterme konusundaki standartlara değinilecektir. Yine yurtdışında ve yurtiçinde çokça dile getirilen, özel gereksinimi olan ve engelli çocukların bakımı ile ilgili standart önerileri sunulacaktır. Son olarak da dijital teknolojilerin zararlı yönlerinden çocukları koruma ile ilgili standart önerileri sunulacaktır.

#### Paydaşlarla İletişim ve İş Birliği

Türkiye’de çok da ele alınmayan bir diğer standart seti bakım personelinin çocukların refahı için ilgili kurum içi ve kurum dışı paydaşları ile olan iletişimi ve işbirliği üzerine olmuştur. Kurum içinde sosyal hizmet uzmanları, psikologlar ve diğer meslek elemanları ile çocukların ihtiyaçları doğrultusunda etkin bir şekilde iletişim kurabilmelidir. Çocuğu gündelik yaşamında doğrudan gözlemleyen ve daha çok vakit geçiren bakım personelinin meslek personeli ile doğru ve sağlıklı bir iletişim kurması önemli bir yetkinlik olarak dile getirilmiştir. Bakım personelinin yaptığı işin sınırları dışına çıkarak, çocuğa dokunan her alandaki profesyoneller ve paydaşlar ile doğru iletişimi kurması gerekliliği yurtdışı standartlarda vurgulanmıştır. Etkili, multi-disiplinli ve kurumlar arası çalışma ve işbirliği bu anlamda müstakil bir yeterlilik başlığı olarak ele alınmıştır.

Literatürde ayrıca kuruluş bakım personeli ile sosyal hizmet uzmanlarının uyumlu çalışmasının önemine de değinilmiştir. Sosyal hizmet uzmanı ve bakım personeli arasındaki ilişkinin, bakımdaki çocuk veya genç için olumlu sonuçları sağlamada en önemli işbirliği olduğu savunulmaktadır (Milligan & Stevens, 2006). Bu iki grup arasında zaman zaman gerilimler ve anlaşmazlıkların yaşandığı ve bakım personelinin sosyal hizmet uzmanlarına nazaran diğer meslek grupları ile daha rahat ilişki kurabildiği belirtilmiştir (Berridge & Brodie, 1998). Burada bazı rol farklılıkları nedeniyle çatışma riskleri olsa da, bunların aşılmayacak problemler olmadığı ve çocuk bakım çalışanlarının işbirliği ve iletişim konusundaki yeterliliklerinin bu noktada önemli olduğunu söyleyebiliriz.

Ayrıca çocuk refahı sorumluluğunun yalnızca bakım veren kuruma değil, tüm topluma ait olduğu ilkesi ışığında diğer kurum ve paydaşlar ile işbirliğinin ve iletişimin de önemli bir yetkinlik olduğu vurgulanmıştır. Çocuğun sağlığını takip etmek için sağlık kuruluşlarıyla, eğitimini takip etmek için okullarla, adli işlemler için polis ve adliye ile olan ilişkilerin ve iletişimin nasıl olması gerektiğine dair bakım personelinin de temel bazı yeterliliklere sahip olması beklenmektedir. Bu konu da literatürde önemle altı çizilen hususlardandır. Sağlık çalışanları ve öğretmenlerin, çocuklarla ilgili hususlarda esnek olmaları gerektiği fakat bu konuda sorumluluk almaktan kaçınabildikleri ifade edilmiştir. Her çocuğun, eğitim ve sağlık konusunda farklı desteğe ihtiyaçları olacağı için, bakım personelinin burada proaktif davranarak sağlık ve eğitim paydaşları ile iletişime geçmesi ve çocuğun yararını gözetmesinin önemli olacağı vurgulanmaktadır (Milligan and Stevens, 2006). Türkiye bağlamı için de geçerli olan bu konu ile ilgili standartların geliştirilmesi yararlı olacaktır. Yine örnek olarak aşağıdaki standartlar sunulabilir:

* Etkili disiplinler arası ekip çalışmasının çocukların ihtiyaçlarını karşılama sürecindeki rolünü ve etkisini anlayabilme ve bir ekip ortamında karar verme sürecine etkili bir şekilde katkı sağlayabilme yetisine sahip olabilme (İrlanda CORU)
* Meslektaşlar ve diğer çalışanlarla ilişkilerin, hizmet sunumunda işbirliği ve karşılıklı saygı ve güvene dayalı profesyonel ilişkiler yaratma gerekliliğini anlayabilme (İrlanda CORU)
* Kurum içi ve kurum dışı iş arkadaşları ile etkili iletişim kurabilme (İrlanda TUSLA)
* Paydaşlarla etkili iletişim kurabilme (İrlanda TUSLA)
* Yatılı çocuk bakımında çocuklar ve gençlerin yararına çalışmak üzere ekiplerle işbirliği yapma (İngiltere)
* Uygulayıcılar, ebeveynler ve bakıcılar, aileler ve topluluklarla çalışmada diğerlerine yardımcı olur. (İskoçya)
* Uygulayıcılar, kapasite oluşturmak ve hizmetleri geliştirmek amacıyla diğer kurumlar ve ilgili yardımcı hizmetlerle birlikte çalışır ve öncülük ederler (İskoçya)

#### Farklı Kültürleri Anlama ve Saygı Gösterme

Günümüzde tüm dünyada yaşanan iklim krizleri, savaşlar, doğal afetler milyonlarca insanın her sene yerinden edilmesine ve diğer ülkelere göç etmesine yol açmaktadır. Bu süreçte ailesinden ayrı düşen veya bakıma muhtaç hale gelen pek çok çocuk da bulunmaktadır. Bu çocukların yeni ülkelerde temel bakım ihtiyaçlarını karşılarken onların farklı bir kültürel geçmişe sahip olduğunun farkında olmak ve buna saygı göstermek de bakım personelinin sorumlulukları arasında sayılmıştır. Bu durum, Türkiye bağlamında da özellikle son zamanlarda önemli bir konu haline gelmiştir. Göç, savaşlar, doğal afetler vb. nedenle pek çok farklı milletten ve kültürden çocuklar aileleri ile ya da yalnız başlarına Türkiye’de yaşamaktadır. Türkçe bilmeyen ya da bambaşka bir kültürde yetişmiş bir çocuğun da bakım hizmetlerinden yararlanma hakkı vardır. MYK tarafından da “farklı sosyo-kültürel gruplarla çalışma bilgi ve becerisi” ve “kültürler arası değerlere duyarlı olmak” birer standart olarak sunulmuştur. Bu anlamda yabancı bir kültürde yetişmiş veya yabancı bir dil konuşan çocuklara nasıl bir hizmet sunulacağı konusunda bakım personelinin bilgi ve beceri geliştirmesi önemli görülmektedir.

Bu anlamda belirli yabancı dil yetkinliklerini geliştirmek de Türkiye gibi yoğun göçmen ve mülteci çocuğa ev sahipliği yapan ülkeler için kritik bir öneme sahip olacaktır. Yine yabancı dil becerilerinin yanı sıra, farklı kültürel ve dini yaşam tarzlarına da saygılı olunması, bunlara göre yaşamak isteyen çocuklara alan açılması da önemli temel bir insan ve çocuk hakkı olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu alanda bakım personelinin bilgi, beceri ve yetkinliklerini geliştirmesini sağlamak stratejik bir öncelik olacaktır. Aşağıdaki örnek standart ifadeleri bu doğrultuda örnek alınabilir:

* Çocukların ve ailelerin kültürel ve dini geçmişini anlar ve saygı gösterir (İrlanda TUSLA)
* BM Çocuk Hakları Sözleşmesi bağlamından haberdardır, örneğin çocuğun ifade hakkı, oyun hakkı, kültürel kimlik hakkı, sömürüden korunma hakkı gibi haklarına saygı gösterir (Malta)
* Ön yargısız, kültürel hassasiyet gösteren bir şekilde uygulamanın önemini tanımak ve bireylerin veya grupların inançlarının ve kültürel uygulamalarındaki farklılıkları kabul etmek ve saygı göstermek (İrlanda CORU)
* Çocukların gelişimi ve öğrenimi için çok dilli veya iki dilli ortamlarda veya çocukların ek bir dil aracılığıyla öğrendiği durumlar için özel konuları bilmelidir (Malta)
* Çocukları, ana dillerini bilmediği durumlarda Malta dilinde ve/veya İngilizce'de yeni bir dil öğrenmeye teşvik etmek (Malta)

#### Özel Gereksinimi Olan veya Engelli Çocuklar

Yurtdışı standartlarda önemle üzerinde durulan bir diğer husus ise engelli ya da özel gereksinimi olan çocuklarla ilgilenen bakım personelinin sahip olması gereken spesifik bilgi ve becerilerdir. Bakım personelinin bu yeterliliklerini geliştirerek, daha geniş bir yelpazede hizmet sunmaları ve özellikle engelli çocuklar ve gençler için daha iyi destek sağlamaları istenmiştir. Engelli çocukların kuruluş bakımında daha çok riskle karşı karşıya olduğu, daha çok ayrımcılığa maruz kaldığı ifade edilmiştir (Islam & Fulcher, 2017). Kuruluş bakımı personelinin engelli çocuklar ve/veya özel eğitim ihtiyaçları olan çocuklara ayrımcılık yapmadan iyi bir hizmet sunması beklenmiştir. Çocukların ihtiyaç duyduğu fiziksel mekan ve ekipmana erişmesinin yanı sıra, tüm sosyal faaliyetlere de herhangi bir zorlukla karşılaşmadan katılması gerekmektedir. Bakım personelinin bu bilince sahip olması ve çocukların her türlü hizmete eşit erişimini sağlaması için gerekli becerilere sahip olması beklenmektedir.

Engelli veya özel gereksinimi olan çocuklara bakım sağlamak, özel beceriler, anlayış ve bilgi gerektiren bir iştir. Bu çocukların bireysel gereksinimlerine uygun olarak bakım sunabilmek için bakım personelinin bu alanlarda yetkin olması çok önemlidir. Türkiye bağlamında da bakım personelinin bu anlamda belli standartları taşıması önemli bir yarar sağlayacaktır. Örneğin, farklı özel gereksinimlere sahip çocukların türlerini ve bunların çocuğun günlük yaşamına nasıl etki edebileceğini anlaması, engelli çocuklarla iletişim kurma, ihtiyaca özgü bakım sunma gibi bilgi ve becerilere sahip olmaları gerekmektedir. Bu konunun özel olarak ele alınması ve farklı engel/gereksinim gruplarına göre sahip olunması gereken bilgi ve becerilerin standart hale getirilmesi önemli bir gerekliliktir. Bu doğrultuda örnek alınabilecek bazı standartlar şunlardır:

* Karmaşık engellilik veya koşullara sahip çocuklar ve gençler için yatılı çocuk bakımının bağlamını anlama (İngiltere)
* Karmaşık engellilik veya koşullara sahip gençlerin yetişkin hizmetlerine geçişini yönlendirme (İngiltere)
* Diğer engellilik modellerini ve bunların çocuklar ve gençlerle çalışma pratiği üzerindeki etkilerini anlama (İngiltere)
* Engelli ve özel gereksinimi olan çocukların bireysel eğitim ihtiyaçlarının giderilmesine katkıda bulunur (Malta)
* Engelli ve özel gereksinimi olan çocukların geniş bir etkinlik ve deneyim yelpazesine katılmasına yardımcı olur (Malta)
* Engelli ve özel gereksinimi olan çocuklara nasıl yaklaşması gerektiğini bilir, kullanmaları gereken özel ekipmanlar hakkında bilgi sahibidir (Malta)

#### Çocukları İnternet ve Mobil Teknolojilerin Güvenli Kullanımına Yönlendirmek

Bakım personeli, çocukları çevrimiçi dünyada karşılaşabilecekleri tehditler konusunda bilgi sahibi olmalıdır. Bu konu de yurtdışında ele alınan önemli konulardan biri olmuştur. Çocuklara, kişisel bilgilerini koruma, güçlü şifreler kullanma ve çevrimiçi platformlarda gizlilik ayarlarını doğru bir şekilde yapılandırma konularında rehberlik edebilecek bilgi seviyesine sahip olmaları önemli bir husustur. Yine çocukların ekran sürelerini kısıtlama, dengeleme açısından da onlara yol göstermelidir. Sosyal medya platformlarını ve çocukların çevrimiçi davranışlarını izleme de çocuğu koruma açısından kritik öneme sahiptir.

Giderek artan şekilde çevrimiçi yaşadığımız bu dönemde bu hususta daha detaylı standartlar geliştirilmesi yararlı olacaktır. Bu bilgi ve becerilere sahip olan bakım personeli, çocukların dijital dünyada güvenli ve bilinçli bir şekilde dolaşmalarına yardımcı olabilir ve çevrimiçi tehlikelerden korunmalarını sağlayacaktır.

* Çocuklar ve gençleri dijital, internet ve mobil teknolojiyi güvenli kullanma pratiğine yönlendirme (İngiltere)
* Mesleğe uygun dijital okuryazarlık ve iletişim teknolojilerini uygulayabilme yetisine sahip olabilme (İrlanda CORU)

### İleri Düzey Mesleki Yetkinlik Önerileri

Bu bölümde, günlük mesleki yeterliliklerin dışında, ileri düzey vizyoner gelişim unsurlarına odaklanarak, çocuk bakım personelinin mesleki potansiyelini en üst düzeye çıkarmak amacıyla önerilerde bulunulacaktır. Uluslararası literatürden öneriler sunularak, bakım elemanlarının günlük pratiklerini zenginleştirmeleri ve ileri düzeyde yetkinlik geliştirmeleri hedeflenmektedir. Bu bağlamda, mesleki özerklik ve hesap verebilirlik, eleştirel bakış açısı ve sürekli gelişim, yönetim becerileri ve liderlik gibi ileri düzey gelişim unsurlarının neden kıymetli olduğu açıklanacak ve vurgulanacaktır.

#### Mesleki Özerklik ve Hesap Verebilirlik

Bakım personeli, çocuklardan direk sorumlu olan sahadaki ilk çalışandır. Mesleki özerklik, bu sorumluluğun farkında olmayı ve gerektiğinde bağımsız olarak hareket etmeyi gerektirir. Dünyadaki iyi örnekler bu kilit rolün önemini vurgulayarak, personelin kendi kararlarını verme yeteneğini ve mesleki sorumluluklarını yerine getirme yeteneğini geliştirmesini talep etmişlerdir. Mesleki özerklik, bakım personelinin kendi kararlarını alma ve uygulama yeteneği anlamında ele alınmıştır. Bakım personelinin mesleki bilgi, deneyim ve yeterliliğine dayalı olarak bağımsız kararlar verebilmesini ve bu kararları uygulayabilmesini ifade eder. Personelin işini bağımsız olarak yürütebilmesi, profesyonel standartlara uygun olarak hareket edebilmesi ve gerektiğinde kendi inisiyatifi ile kararlar alabilmesi anlamına gelen bu ilke önemli bir perspektif sunmaktadır.

Mesleki özerklik sayesinde, personelin çocukların ihtiyaçlarına ve güvenliklerine öncelik vermesi sağlanabilir. Personel, acil durumlarda hızlı kararlar alabilmeli ve gerekli önlemleri alabilmelidir. Ayrıca her çocuğun ihtiyaçları farklılık arz ettiğinden bakım personelinin her çocuğun özel ihtiyaçlarını anlamasını ve bu ihtiyaçlara uygun bakım sağlamasını destekleme anlamında da önemli görülmektedir.

Hesap verebilirlik ise, bakım hizmetlerinin kalitesini izlemeyi ve iyileştirmeyi destekler. Bakım personeli, işlerini belirli standartlara ve en iyi uygulamalara uygun olarak yürüttüğünde, hizmetin kalitesi artar. Hesap verebilirlik, hizmetlerin düzenli olarak gözden geçirilmesini ve geliştirilmesini teşvik eder. Hesap verebilirlik, bakım personelinin mesleki standartlara ve etik kurallara uygun bir şekilde hareket etmesini teşvik eder. Bu, çocuk bakım personelinin profesyonel bir şekilde çalışmasını ve iyi bir rol model olmasını sağlar. Bu bağlamda örnek olarak aşağıdaki standartlar değerlendirilebilir:

* Görev ve sorumluluklarının sınırlarını tanıyabilme ve gerektiğinde tavsiye / destek almak veya başka bir profesyoneli yönlendirmek için bilgi sahibi olabilme (İrlanda-CORU)
* Her hizmet kullanıcısının haklarını, insanlık onurunu ve özgür iradesini tanımak ve korumak, bunun içinde tanısal, terapötik ve sosyal bakım sürecindeki rolünü anlamak (İrlanda-CORU)
* Hizmet kullanıcılarının gizliliğini anlamak ve saygı göstermek, bilgiyi sadece verildiği amaç için kullanmak (İrlanda-CORU)
* Profesyonelliğin hukuki, etik ve uygulama sınırları içinde güvenli ve etkili bir şekilde uygulamada bulunabilme (İrlanda-CORU)

#### Eleştirel Bakış Açısı ve Sürekli Gelişim

Yurtdışı örneklerdeki bir diğer önemli yeterlilik bakım personelinin eleştirel bir bakış açısına sahip olmasıdır. Çocukların hakları, ihtiyaçları, savunuculuk ve mesleki görev ve sorumlulukları ele alırken bakım personelinin eleştirel bir bakış açısı geliştirmesi beklenmektedir. Bu da her daim kritik düşünmeyi ve çocuğun yararına olacak durumlarda mevcut uygulamaları gözden geçirerek gerektiğinde geliştirmeyi içermektedir. Bakım sürecinin bağlam bağımlılığı ve tek bir doğru çözümün her durumda geçerli olamayacağı düşüncesiyle, esnek, gelişime açık bir sistemin oluşturulması hedeflenmiştir. Bunun da mümkün olması için çalışanların bu eleştirel perspektife sahip olması gerektiği vurgulanmıştır. Standartlar incelendiğinde genel vurgunun temel bakımı sağlamanın bir adım ötesine geçerek sürekli gelişim sağlamak olduğu söylenebilir. Bu gelişim hem mesleki anlamda, kuruluş bakım personelinin bilgisini derinleştirmesini, hem de çocukların refahını tesis edecek şekilde öz gelişimlerinin desteklenmesini içermektedir.

Burada anahtar kişilerden en önemlilerinden birisinin çocukla doğrudan ve en yoğun şekilde ilgilenen kuruluş bakım personeli olduğunu söylenebilir. Bu anlamda temel bakımın ötesine geçen standartların da geliştirilmesi kaliteyi artırmak açısından önemli katkılar sunacaktır. Eleştirel bakış açısı da bu anlamda bakım personelinde olması gereken üst seviyede bir niteliktir. Başlangıç seviyesinde olmasa bile ileri seviye mesleki standartlara konu edilmesi yararlı olacaktır. Bu bağlamda özellikle İskoçya örneği eleştirel bakış açısını aşağıda sunulan örneklerde olduğu gibi vurgulamaktadır:

* Uygulayıcılar, uygulamalarını temellendiren ve diğerleriyle birlikte çalışmalarına katkıda bulunan eleştirel bir çocukluk anlayışa sahiptirler. (İskoçya)
* Uygulayıcılar, çocukların ve gençlerin gelişimi ve öğrenimi ile bunları etkileyen faktörler hakkında bilgi ve eleştirel bir anlayışa sahiptirler. (İskoçya)
* Uygulayıcılar, çocukların ve gençlerin haklarına ve bu haklardan kaynaklanan yasal, politika ve uygulama gerekliliklerine yönelik eleştirel bir anlayış sergilerler. (İskoçya)
* Yansıtıcı olmak ve uygulamaları gözden geçirme ve geliştirme (Malta)

#### Yönetim Becerileri ve Liderlik

Türkiye’de bakım personelinin iş ve görev tanımının dışında kalsa da, yurtdışında pek çok ülke temel bir seviyenin üzerinde liderlik ile ilgili gelişmiş, üst düzey yeterlilik seviyeleri hazırlamıştır. Bunların da odak noktası çalışanların yönetsel becerileri olmuştur. Ayrıca, Türkiye’de halihazırda yönetici pozisyonları için geliştirilmiş bir standart seti de bulunmamaktadır. Hem yöneticiler için, hem de bakım personelinin kendini geliştirerek temel bazı yönetsel yetkinlikler kazanması önemli katkılar sunacaktır.

Program geliştirme ve uygulama, paydaşlar ile işbirliği, insan kaynakları, mali yönetim, operasyonlar, sağlık ve güvenlik, liderlik, iletişim gibi başlıklar altında bilgi ve becerilerin geliştirilmesi sunulan hizmet kalitesini artırmak açısından önemlidir. Bu beceri ve yeterlilikler, bakım personelinin ya da yöneticilerin çocukların ihtiyaçlarına uygun hizmet sunmalarına, profesyonel bir şekilde çalışmalarının desteklenmesine ve kuruluşları etkin bir şekilde yönetmelerine yardımcı olacaktır. Çocukların refahı ve güvende olmaları için bu alanlarda güçlü bir yetkinliğe sahip olmak önemlidir. Bu bağlamda Kanada ülke örneği incelenebilir (Ek-11). Diğer ülkelerde de benzer standartlara yer verilmiştir:

* Uygulayıcılar, kendi rolleri için uygun olan liderlik ve yönetim uygulamasına ilişkin prensipler, teoriler ve kavramlar ile ilgili eleştirel bir anlayışa sahiptirler. (İskoçya)
* Uygulayıcılar, sunulan hizmetlerin işletme yönetimiyle, kendi rollerine uygun bir seviyede etkileşimde bulunurlar (İskoçya)
* Uygulama üzerinde etkili liderlik ve yönetimin etkisini anlamak ve tanıyabilme yetisine sahip olmak (İrlanda CORU)
* Yatılı çocuk bakımı ortamında bir ekibi yönlendirme ve yönetme (İngiltere)

Türkiye’ye örnek olabileceğini düşündüğümüz bu standartlar, çocuk bakım personelinin profesyonel yetkinliklerini geliştirmesini ve çocukların refahını artırmak için gerekli olan bilgi ve becerilere sahip olmasını sağlayacak önemli katkılar sunmaktadır. **Mesleki özerklik**, bakım personelinin bağımsız kararlar alabilme yeteneği ve kendi kararlarını uygulama kapasitesini kapsarken, **hesap verebilirlik**, hizmetlerin kalitesini artırmayı ve standartlara uygun olarak çalışmayı teşvik eder. Aynı zamanda **diğer paydaşlarla etkili iletişim ve işbirliği yapma** yetkinliği, çocukların refahını en üst düzeye çıkarmak için kritik bir rol oynar. **Eleştirel bakış açısı ve sürekli gelişim**, bakım personelinin çocukların hakları ve ihtiyaçları konusunda daima süreçleri sorgulamasını, kendini yenilemesini ve geliştirmesini sağlar. **Farklı kültürleri anlama ve saygı gösterme**, toplumların çeşitlenen ve kozmopolit hale gelen yapısına uygun hizmet sunma yeteneğini vurgular. **Özel gereksinimi olan veya engelli çocuklarla** çalışırken sahip olunması gereken spesifik bilgi ve beceriler, bu çocukların ihtiyaç duyduğu hizmete daha kolay erişmesini sağlar. Son olarak, **çocukları internet ve mobil teknolojilerin güvenli kullanımına yönlendirm**e, çocukların çevrimiçi dünyada güvende olmalarını sağlamak için kritik bir beceri setini temsil eder. Bu standartlar, çocukların sağlıklı gelişimini destekleyen ve onların refahını en üst düzeye çıkaran bakım personelinin yetkinliklerini güçlendirmek için Türkiye’de uygulanabilir ve hizmet kalitesini artırabilir.

## Standart Geliştirme Sürecine Yönelik Öneriler

Türkiye’de bakım personeli ile ilgili standart ve yeterlilikleri hazırlayan kurum MYK’dır. Önceki bölümlerde de değinildiği üzere bu standartların geliştirilmesi sürecinde iki sivil toplum kuruluşu[[14]](#footnote-15) aktif rol almıştır. Her ne kadar Bakanlık’taki uzmanlar ile zaman zaman fikir alışverişinde bulunulmuş olsa da, bu standart setlerinin kapsayıcılığı ve etkisi soru işaretidir. Standartların geliştirilme sürecine asıl öncü rol oynaması gereken kurum ASHB olmalıdır. Önümüzdeki süreçte MYK’nın geliştirdiği Çocuk Bakım Elemanı Ulusal Meslek Standartları ve Yeterliliklerin güncellenmesi söz konusu olduğunda, Bakanlığın da buna taraf olarak bu raporda da sunulan öneriler doğrultusunda yeni standartlar geliştirmesi yararlı olacaktır.

Literatür değerlendirmelerinde mesleki standartların geliştirilmesindeki bazı risklere de değinilmiştir. Kuruluş bakım personeli görevlerinin “standartlaştırılması”, süreçlerin daha ayrıntılı bir biçimde yazıya dökülmesini gerektirmektedir. Bu şekilde sunulan hizmetin kalitesinin artırılması hedeflenmektedir. Ancak, bu çabaların aşırı prosedürel bir yaklaşıma ve günlük uygulamadan uzaklaşmaya neden olma riski vardır. Çalışanlara mesleki yeterlilik kazandırma girişimleri, bakım personelinin çocuklarla daha çok vakit geçirmek yerine, standartlarda yer alan prosedürler ile ilgilenmelerine ya da onlar çocuklar hakkında raporlama yapmaya odaklanmalarına yol açabilir (Smith, 2009). Burada istenen etkinin tam tersi bir sonuç elde etme riski vardır. Mesleki standartların, bakım personelinin gündelik görev ve sorumluluklarına ek bir yük getirmeyecek şekilde tasarlanması önemli gözükmektedir.

## Performans Değerlendirme Sistemi

Türkiye’de bakım personelinin sunduğu hizmetin kalitesi değerlendirilirken, performanslarının ölçülmesi elzemdir. Bu anlamda bir performans değerlendirme sisteminin mesleki standartlara ve yeterliliklere entegre edilmesi önemli bir yarar sağlayabilir. Bakım personeli mesleki standartları ve yeterlilikleri, bir performans yönetimi sistemi kurulmasına da yardımcı olabilir. Bu standart ve yeterlilikler temel alınarak performans hedefleri geliştirilebilir ve çalışanlar buna göre izlenebilir. Bu doğrultuda genel olarak aşağıdaki stratejilerin hayata geçirilmesi önerilmektedir:

* **Yeterlilik Temelli Hedefler Belirleme**: Bakım personelinin mesleki standart ve yeterliliklerini dikkate alarak, performans değerlendirme hedefleri geliştirilebilir. Örneğin, bir bakım personeli için çocuk güvenliği konusundaki yeterlilikleri değerlendirmek için belirli hedefler belirlenebilir. Daha sonra bu hedeflere ulaşılıp ulaşılmadığı çeşitli aralıklarla izlenebilir.
* **Yetkinlik Değerlendirme**: Çalışanların yeterlilikleri düzenli olarak değerlendirilmelidir. Mesleki standartlara uygun olarak, bakım personelinin belirli yeterlilikleri nasıl uyguladığı ve geliştirdiği düzenli olarak ölçülmelidir. Bazı yurtdışı ülkelerde mesleki standartlar ile ilgili düzenli aralıklarla sınavlar yapılmaktadır. Halihazırda Türkiye’deki MYK yeterliliklerinin de ölçme ve değerlendirme sistemleri bulunmaktadır. Bu testleri geçen kişilere yeterlilik belgeleri verilmektedir. Performans değerlendirme sisteminde de bir yeterliliği alan bir bakım personelinin daha sonraki dönemlerde bu yetkinlikleri, bilgi ve becerileri sürdürüp sürdürmediği düzenli aralıklarla ölçülebilir.
* **Geri Bildirim**: Sadece yönetici değil, aynı zamanda çalışma arkadaşları, çocuklar ve aileler gibi diğer paydaşlardan da geri bildirim almak performans yönetimi için çok önemlidir. Bu, çalışanın etkili iletişim ve işbirliği becerilerini de değerlendirmeye yardımcı olabilir.
* **Kişisel ve Mesleki Hedefler:** Bakım personeline kişisel ve mesleki hedefler belirlemek performansı artırmak adına önemlidir. Bu hedefler, mesleki standartlar ve yeterliliklerle uyumlu olmalıdır. Bu hedeflere ulaşmak için gerekli kaynaklar ve destek sağlanmalıdır.
* **İyileştirme Süreci:** Değerlendirme sonuçlarına dayalı olarak iyileştirme süreçleri tanımlanmalı ve uygulanmalıdır. Eksiklikler ve zayıf yönler tanımlandığında, bakım personeli bu alanlarda gelişme fırsatlarına odaklanmalı, bunları tamamlayarak yetkinliğini sağlamlaştırmalıdır.
* **Açık İletişim:** Performans değerlendirmeleri ve hedefler, açık ve dürüst bir iletişimle desteklenmelidir. Bakım personeli, beklentileri ve geri bildirimleri anlamalı ve bu konularda yöneticileri ve iş arkadaşları ile iletişim kurmaları teşvik edilmelidir.
* **Ödüllendirme ve Taltif Etme:** Performans değerlendirme sistemlerinin sonuç olarak olmazsa olmazı bir ödül mekanizmasının kurulmasıdır. İyi ve başarılı uygulamalar taltif edilerek yaygınlaşabilir ve takdir görmeyen performanslar zamanla düşecektir. Bu doğrultuda bir planlama yapılarak başarılı performansların ödüllendirilmesi sağlanmalıdır.

Bu önerilere dayalı bir performans yönetim sistemi, bakım personelinin mesleki yeterliliklerini geliştirmelerine ve iş yerinin çocuk refahı hedeflerine ulaşmasına yardımcı olacaktır. Bu sistem, çalışanların motivasyonunu artıracak ve çocuk bakım hizmetleri kalitesini yükseltecektir.

## Eğitim ile İlgili Öneriler

### İşe Alım Kriterlerine Yüksek Öğretim Mezunu Olma Şartı Getirilmesi

Yurtdışı örneklerde bakım personelinin işe başlamadan önce örgün bir eğitim programından geçmesini şart koşan ülkeler bulunmaktadır (İrlanda). Bu yönteme de Türkiye için kademeli olarak geçiş yapılabileceği düşünülmektedir. Son 4 senede 8 adet üniversitede Çocuk Koruma ve Bakım Hizmetleri ön lisans programı açılmıştır. Burada 2 sene boyunca öğrenciler çocuk bakımı ile ilgili temel bilgi ve becerileri hem teorik hem de uygulamalı olarak edinmektedir. 31945 sayılı yönetmelikte şu anda eğitim şartları şu şekilde belirlenmiştir:

1. Mesleki ve teknik orta öğretim kurumlarının çocuk gelişimi, bakım, sağlık hizmetleri, sosyal hizmet bölümlerinden mezun olanlar,
2. Herhangi bir ön lisans ya da lisans programı mezunu olanlardan pedagojik formasyon veya çocuk bakımı konusunda Millî Eğitim Bakanlığınca düzenlenen eğitimlerden sertifika alanlar,
3. Çocuk gelişimi ve eğitimi, sosyal hizmetler, aile ve tüketici bilimleri, ev ve kurum hizmetleri veya sosyal destek hizmetleri programları ve dengi ön lisans mezunu kişiler,
4. Psikolojik danışmanlık ve rehberlik, psikoloji, sosyoloji, çocuk gelişimi, öğretmenlik, aile ve tüketici bilimleri ve sosyal hizmet lisans programı mezunu kişiler.

Burada bir güncellemeye gidilerek özellikle b bendinde belirtilen MEB sertifikaları ile işe girişlerin kademeli olarak azaltılması ve bunun yerine Çocuk Koruma ve Bakım Hizmetleri ön lisans programı mezunlarına öncelik verilmesi bakım personeli niteliğini artırmak açısından kestirme bir çözüm olabilir.

### Eğitimin Metodolojisi ile İlgili Öneriler

Bakanlığın kuruluş çocuk bakımı ile ilgili geliştirmiş olduğu zengin içerikler olmasına rağmen bu eğitimlerin doğrudan bakım personeline sunulamıyor olması bir eksiklik olarak önceki bölümlerde dile getirilmişti. Bakım personelinin bu eğitimlere ancak dolaylı olarak bu eğitimleri alan diğer meslek elemanları aracılığıyla erişmektedir. Bu da eğitimlerin hedeflenen sonuçları elde etmeye yarayıp yaramadığı konusunda tereddütler oluşturmaktadır. Şu ana kadar herhangi bir etki analizinin de yapılmamış olması Strateji Belgesi’nde de dile getirilen bir eksiklik olmuştur. Konuyla ilgili literatürde yapılan çalışmalar ise bakım personelinin bu eğitimlere erişim sorunu olduğunu ortaya koymaktadır (detaylar için bölüm 2.3.3’e bakılabilir). Bu tespitler ışığında bakım personeline sunulabilecek yeni bir eğitim metodolojisi geliştirilmesi ihtiyacı olduğunu dile getirebiliriz. Burada bakım personelinin doğrudan eğitim alabileceği bir sistem geliştirilmelidir. Bakanlık uzmanları ile yapılan görüşmelerde halihazırda bazı online eğitimlerin yer aldığı ve bakım personelinin bunlara katıldığı dile getirilmiştir. Bununla birlikte, online eğitimlerin etki değerlendirmesinin yapılmadığı bilinmektedir; dolayısıyla online eğitimler ile istenen sonuçların alınıp alınamadığı soru işareti haline gelmektedir.

Eğitim metodolojisi açısından bir diğer öneri, bakım personeli adaylarının daha çok uygulama temelli eğitime yönlendirilmesi olacaktır. Saha uygulamaları, teorik bilginin pratiğe dökülmesini sağlayacaktır. Çocuk bakım personeli adaylarının kuruluşlarda eğitim alması, çocukların günlük ihtiyaçlarını nasıl karşılayacaklarını, çocuklarla ilişki kurmayı, empati, sabır ve iletişim becerileri geliştirmelerini sağlayacaktır. Böylelikle, yeni başlayanlar arasındaki işten ayrılma oranlarının da düşmesi beklenebilir.

İrlanda ile ilgili yapılan bir değerlendirmede eğitim modellerinin işin gereklilikleri doğrultusunda güncel taleplere cevap verecek şekilde tasarlanması da önerilmiştir. Burada dikkat çeken bir öneri daha yaşlı, hayat tecrübesi olan bakım personelinin işe alınmasının tavsiye edilmesi olmuştur. Genç bakım personeline ise süpervizyon desteği sunulması ve karşılaştıkları zorluklarda deneyimli çalışanlar tarafından desteklenmeleri önerilmiştir (Gilligan, 2009, s.14).

Bakım personeline eğitim verme konusundaki engellerden birisi, çalışma saatlerinin yoğun olması ve personel sayısındaki yetersizlikler nedeniyle yüz yüze eğitime vakit ayırma problemidir. Bu konuda da doğru bir planlamanın yapılması gerektiği dile getirilmiştir. Özne Çocuk projesinin “2.8. Çocuk bakım personeli için çevrimiçi eğitim programı” başlığı altında yeni ve etkili bir metodoloji üzerine geliştirilecek yeni eğitim programı bu eksikliği giderme noktasında tamamlayıcı olacaktır.

### Eğitim İçerikleri ile İlgili Öneriler

Bakanlık tarafından sunulan hizmet içi eğitimler, Anka ve ÇODEP programları incelendiğinde bakım personelini odağına alan daha spesifik ve daha geniş içeriğe sahip bir eğitim planlaması yapılması ihtiyacı duyulmuştur. Özne Çocuk projesinin “2.8. Çocuk bakım personeli için çevrimiçi eğitim programı” başlığı altında detaylı öneriler sunulacak olmakla birlikte burada da önemli görülen birkaç hususa değinmenin faydalı olacağı düşünülmektedir.

Önceki bölümlerde vurguladığımız gibi, ülkeler arasındaki kuruluş bakım görevlilerinin gereksinimleri ve nitelik seviyeleri arasındaki farklar dikkat çekicidir. Hiç şüphesiz ki hizmetlerin kalitesi, herhangi bir alanda, bu hizmetleri sunan profesyonellerin nitelikleri, eğitimi ve deneyimi ile doğrudan ilişkilidir. Ancak, yatılı bakım gibi programlarda, bu yön çok daha önemli bir boyut kazanmaktadır. Kuruluş bakımında çalışanlar, travma ve yoksunluk deneyimlemiş çocuklar ve gençlerle duygusal olarak bağ kurma zorluğuyla karşı karşıyadır. Ayrıca, bazen de çocukların şiddet içeren davranışlarını ele almak zorunda kalırlar. Bu anlamda, çocuk bakım personeli, büyüyen bir çocuğu veya genci bekleyen tehlikelerle ilgili olarak öfke, çaresizlik ve kaygı gibi duygulara (kendisinin ve çocukların duygularına) maruz kalacaktır (Burton, 2002).

Bu kolay bir iş değildir ve bakım personelinin başlıca başa çıkma mekanizmasının kendi kişiliği ve duygularını kontrol etme becerisi olduğu söylenebilir. Bu, doğuştan gelen belirli kişilik özelliklerini gerektirse de kapsamlı bir eğitimden geçmeden bu işi yapmak zordur. Bu alanda geliştirilmiş olan teorik bilgilerin uygun ve anlaşılır bir dilde bakım personeline sunulması, onların psikolojik sağlamlıklarını artıracaktır. Özellikle bakım personeline kendi ruhsal sağlıklarını nasıl korumaları gerektiği ile ilgili bir eğitim sunulabilir. Travma yaşamış çocuklarla her gün ilgilenen bakım personelinin bu durumdan olumsuz etkilenmemesi mümkün değildir. Bakım personeli bu açıdan desteklenmezse, uzun vadede bu durum, sunulan hizmetin kalitesini düşürebilir. Bu doğrultuda **psikolojik sağlamlık** konusunun da eğitim içeriğinde yer almasının yararlı olacağı düşünülmektedir.

Sunulan hizmetin duygusal boyutu göz önüne alınırsa, bakım personelinden bir nevi **“annelik” yapması** beklenmektedir. Çocukların annesi gibi onlarla ilgilenmesi, onlara şefkatle yaklaşması, onların kaybettikleri aile duygusunu ikame etmesi beklenmektedir. Bu durum da çalışacak kişideki nitelikleri ölçmede, ya da onlara bu beceriyi kazandırmada zorluklar ortaya çıkarmaktadır. Her ne kadar standartlar geliştirilse de, bir kişiye sonradan bazı duygusal becerileri kazandırmak oldukça zordur. Bu sebeple bakım personelinin henüz işe başlamadan, bu kriterler ışığında gözden geçirilerek işe alınması yararlı olacaktır. Halihazırda merkezi bir atama ile göreve başlayan personelde bu duygusal becerileri ölçmenin mümkün olmadığı ifade edilmektedir. Bakım personeli mesleği için belki de en kritik yetkinliklerden olan bu duygusal becerinin işe alım sürecine bir şekilde dahil edilmesi yararlı olacaktır.

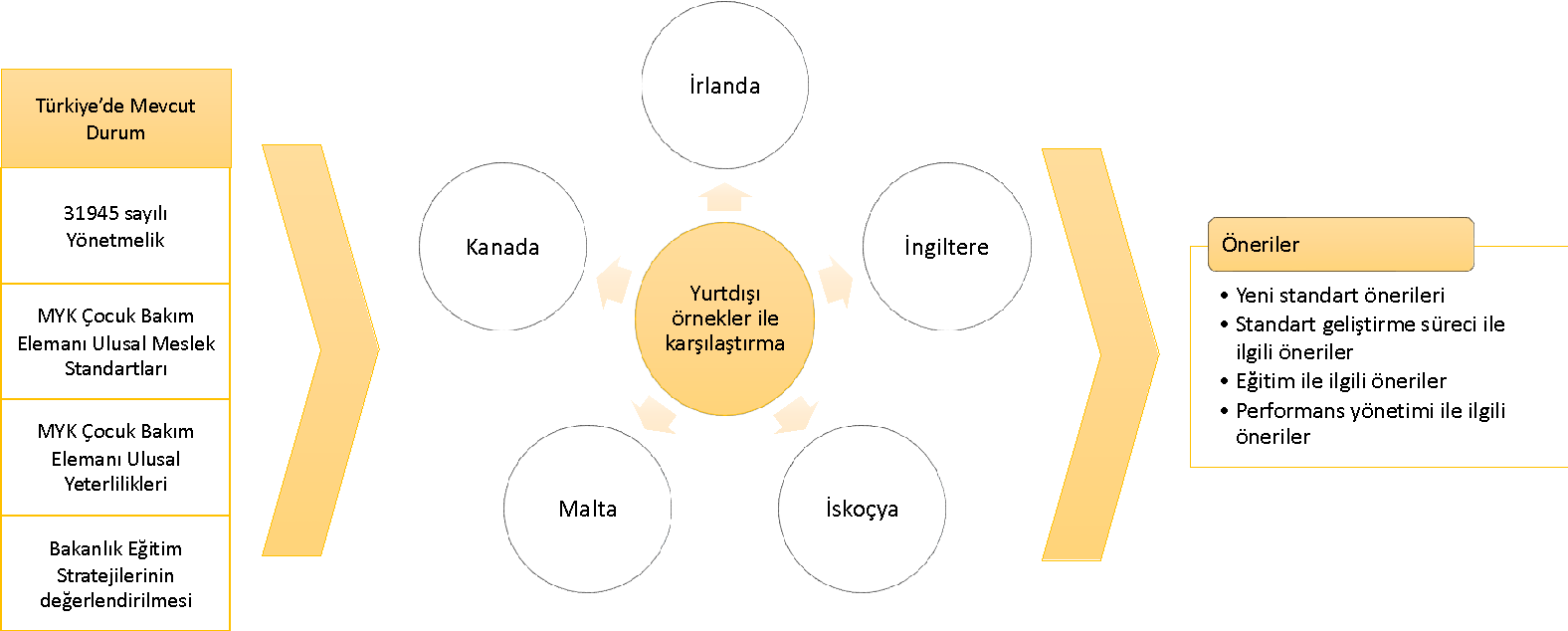
Yine yurtdışındaki örneklerde de ön planda olan engelli çocukların bakımı ile ilgili bir eğitimin de planlanması önemli görülmektedir. Bu konuda personelin bilgi ve becerisinin artırılması gerektiği düşünülmektedir. Özel ihtiyacı olan çocukların gereksinimlerini karşılayacak şekilde bilgi, davranış ve becerilerin bakım personeline kazandırılması önemli görülmektedir.

Son olarak, İngiltere’de bakım personeli ile ilgili eğitimlerde çalışan motivasyonunu artırıcı unsurlara da eğilmek gerektiği belirtilmiştir (Bullock & McSherry, 2009).

# SONUÇ

Bu rapor Özne Çocuk projesi kapsamında kuruluş bakım personelinin mesleki standart ve yeterliliklerinin Türkiye ve dünyadaki mevcut durumunu ele almıştır (Şekil 6). Türkiye’de Resim Gazete’de tanımlanan bakım personeli görev ve sorumlulukları ile MYK’nın hazırlamış olduğu “Çocuk Bakım Elemanı Ulusal Meslek Standartları” ve “Çocuk Bakım Elemanı Ulusal Yeterlilikleri” incelenmiştir. Bunların içerik olarak temel bakım ile sınırlı olduğu tespit edilmiştir. Sonrasında ASHB’nin bakım personelinin mesleki yetkinliklerini artırmak için Anka, ÇODEP programları ve Minimum Standartlar bağlamında sunulan hizmet içi eğitim içerikleri ele alınmıştır. Eğitimlerin içerik olarak zenginleştirilmesi gerekliliği tespit edilmiş, ayrıca bakım personeline dolaylı değil, doğrudan ulaşacak yeni eğitim metodolojilerinin geliştirilmesi tavsiye edilmiştir. Eğitimin yükseköğretim boyutu da ele alınmış, Türkiye’de son yıllarda yeni açılan Çocuk Koruma ve Bakım Hizmetleri ön lisans programları hakkında bilgi verilmiştir. Bu programların uygulama yönüne vurgu yapılarak, bakım personeli adaylarının yetiştirilirken sahada çalışmasının önemi vurgulanmıştır.

Şekil 9 Çalışma Aşamalarının Özeti



Bir sonraki aşamada ise yurtdışı bakım personeli mesleki standart ve yeterlilikleri incelenmiş, Türkiye ile kıyaslanmıştır. İrlanda, İskoçya ve İngiltere gibi Türkiye’nin kalite standartlarını geliştirirken örnek aldığı ülkeler incelenmiş, bunun yanında yakın zamanda mesleki standart geliştirmiş olan Malta örneği de incelenmiştir. Son olarak da yönetici boyutunu ele alan Kanada örneği ele alınarak bakım mesleğinin liderlik ve yönetim yetkinlikleri sunulmuştur.

Bu incelemeler neticesinde bazı başlıklarda yeni standartların Türkiye bakım personeli için de geliştirilmesi önerilmiştir. Bunlar; (i) Mesleki Özerklik ve Hesap Verebilirlik, (ii) Diğer Paydaşlarla İletişim ve İşbirliği, (iii) Eleştirel Bakış Açısı ve Sürekli Gelişim, (iv) Farklı Kültürleri Anlama ve Saygı Gösterme, (v) Özel Gereksinimi Olan veya Engelli Çocuklarla ilgili Yetkinlikler, (vi) Çocukları İnternet ve Mobil Teknolojilerin Güvenli Kullanımına Yönlendirmek ve (vii) Yönetim Becerileri ve Liderlik olmuştur. Burada, MYK’nın mevcut standartlarını bir STK ile hazırlamış olduğunun altı çizilerek, standartların geliştirilmesinde Bakanlığın bundan sonraki dönemde öncü bir rol oynaması gerekliliğine de değinilmiştir.

Bakım personelinin mesleki standartların hizmet kalitesi üzerindeki istenen etkisini sağlamak için de, geliştirilecek sistemin bir performans yönetim sistemi ile bütünleştirilmesi de tavsiye edilmiştir. Bu sistem ile iyi performansın ödüllendirilmesi, takdir edilerek diğer çalışanlara da örnek olması hedeflenmektedir. Ayrıca, etkili bir izleme mekanizması da kurulmuş olacak, personel hakkında toplanacak sürekli veriler ışığında etki analizleri de yapılabilecektir.

Son olarak eğitim metodolojisi ve içeriği ile ilgili önerilere yer verilerek “2.8. Çocuk bakım personeli için çevrimiçi eğitim programı” bileşeninin önemi vurgulanmıştır.

Tüm bu sonuçlar Bakanlık yöneticileri ve uzmanları ile yapılan doğrulama görüşmeleri ile gözden geçirilmiş ve geri bildirimler ışığında gerekli eklemeler yapılarak rapor nihai halini almıştır.

Genel bir değerlendirme yapılacak olursa, Türkiye’de halihazırda bakım personeli için geliştirilmiş mesleki standartlar ve yeterliliklerin uluslararası düzeyde olduğunu söyleyebiliriz. Bununla birlikte, daha geniş bir perspektifle güncel önceliklerin ışığında yeni standartların geliştirilmesi yararlı olacaktır. Ayrıca, bu standartların geliştirilmesi ile Bakanlığın mevcut kalite sistemlerinin (MS ve ÖD) bütünleştirilmesine de ihtiyaç vardır. Yine standartlara ek olarak eğitim ve performans değerlendirme stratejilerinin uyumlu hale getirilmesi gerekmektedir. Kuruluş bakımının çocuk refahındaki stratejik önemi göz önüne alındığında, sahada en önde çocuklara el uzatan bakım elamanlarının kapasitesinin artması tüm çocuk bakım ve koruma uygulamalarının da güçlenmesini sağlayacaktır.

# KAYNAKÇA

Acar, B., Semerci, M. & Yaman, Ö. M. (2021). Çocuk Evlerinde Çalışan Bakım Elemanlarının Mesleki Yeterliliklerinin Çocuk Eğitimi ve Bakımı Açısından Değerlendirilmesi. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 21 (51) , 502-538 . DOI: 10.21560/spcd.vi.626495

Adzuna (n.d.). *Scotland residential care worker salary stats.* <https://www.adzuna.co.uk/jobs/salaries/scotland/residential-care-worker>

Aiton, A. (2020). *Earnings in Scotland: 2020*.  <https://digitalpublications.parliament.scot/ResearchBriefings/Report/2021/2/19/32a8c620-b227-4951-b642-44fe823009d1>

Anglin, J. P. (2002). *Pain, normality and the struggle for congruence: Reinterpreting residential care for children and youth*. Haworth Press.

Anglin, J. P. (2004). Creating “well-functioning” residential care and defining its place in a system of care. *Child and Youth Care Forum*, *33*(3), 175–192.

Anglin, J. P. (2011). Making group home care a positive alternative, not a last resort. In K. Kufeldt & B. McKenzie (Eds.), *Child welfare: connecting research, policy and practice* (2nd ed., pp. 233–255). Wilfrid Laurier Press.

Anglin, J. P., Saint-Girons, M., & Trocmé, N. (2023). Residential care for children and youth in Canada. *Revitalizing Residential Care for Children and Youth: Cross-National Trends and Challenges*, 75.

ASHB (2013). Minimum Standartlar İzleme ve Değerlendirme Programının Uygulanmasına Dair Yönerge.

ASHB (2014a). Çocuk Bakım Kuruluşları için Öz Değerlendirme Rehberi

ASHB (2014b). Ebeveyn Bakımından Yoksun Çocuklar için Minimum Standartlar El Kitabı.

ASHB (2015). Katılımcı Kılavuz Kitabı Anka Temel Personel Eğitimi. <https://www.aile.gov.tr/media/91342/anka-temel-personel-egitimi-katilimci-kilavuzu.pdf>

ASHB (2019). Çocuk Destek, Gelişim ve Eğitim Programı Yaşam Becerilerinin Geliştirilmesi ve Hayata Hazırlama Modülü. <https://www.aile.gov.tr/media/91636/yasam-becerileri-hayata-hazirlama-bileseni-kitabi-basim.pdf>

ASHB (2020). Çocuk Destek, Gelişim ve Eğitim Programı Psikososyal Destek Modülü. <https://www.aile.gov.tr/media/91635/psikososyol-destek-kitabi.pdf>

ASHB (2022). 2023-2028 Türkiye Çocuk Hakları Strateji Belgesi ve Eylem Planı. <https://www.aile.gov.tr/chgm/yayinlar/2023-2028-c-ocuk-haklari-strateji-belgesi-ve-eylem-plani/>

Berridge, D., Biehal, N., & Henry, L. (2012). *Living in children’s residential homes*. Department for Education.

Berridge, D., Holmes, L., Wood, M., Mollidor, C., Knibbs, S., & Bierman, R. (2017). *RESuLT training: Evaluation report.* Department for Education.

Bullock, R., & McSherry, D. (2009). Residential care in Great Britain and Northern Ireland. Courtney, M. E., & Iwaniec, D. (Eds) *Residential care of children: Comparative perspectives* (pp. 20-37). Oxford University Press.

Burton, J. (2002). *The handbook of residential care*. Routledge.

Care Inspectorate (n.d.). *Guidance on adult to child ratios in early learning and childcare (ELC) settings.*<https://www.careinspectorate.com/images/ELC_adult-child_ratios_-_final_29.3.18.pdf>

Centre for Excellence for Children’s Care and Protection [CELCIS] (n.d.). *Qualifications to work in residential child care*. <https://www.celcis.org/files/9714/3878/4778/Employees-without-qualificationsv1.pdf>

City & Guilds, (2023). Residential Childcare (England) (4340) <https://www.cityandguilds.com/qualifications-and-apprenticeships/children/children-and-young-people/4340-residential-childcare-england#tab=information>

Courtney, M. E., Dolev, T., & Gilligan, R. (2009). Looking Backward to See Forward Clearly. Courtney, M. E., & Iwaniec, D. (Eds) *Residential care of children: Comparative perspectives* (pp. 191-208). Oxford University Press.

Curry, D., & Schneider-Muñoz, A. (2012). Professional child and youth work practice: Five domains of competence. *Journal of Child and Youth Care Work*, *24*, 6–15.

Department for Education. (2015). Training and development of staff in children’s homes: Research report. Department for Education

EQF (European Qualificaion Standards’a göre Seviye 4’ün mukabilidir)

Gilligan, R. (2009). Residential Care in Ireland. Courtney, M. E., & Iwaniec, D. (Eds) *Residential care of children: Comparative perspectives*. Oxford University Press.

https://register.ofqual.gov.uk

https://www.sqa.org.uk/sqa/41285.html

<https://yokatlas.yok.gov.tr/onlisans.php?y=110050031>

Islam, T., & Fulcher, L. (2017). *Residential child and youth care in a developing world*. The Cyc-net Press. Erişim linki: <https://bettercarenetwork.org/sites/default/files/2022-01/European%20Perspectives-ebook.pdf>

James, S. (2023). A Cross-National Comparison of Residential Care for Children and Youth. Whittaker, J. K., Holmes, L., del Valle, J. C. F., & James, S. (Eds.) *Revitalizing Residential Care for Children and Youth: Cross-national Trends and Challenges.*

Jobillico (2021). *The average Canadian job salary 2019*. <https://www.jobillico.com/blog/en/average-canadian-salary/>

Johnson, D., & Steckley, L. (2023). Residential Care for Children and Youth in Scotland. J. K., Holmes, L., del Valle, J. C. F., & James, S. (Eds.) *Revitalizing Residential Care for Children and Youth: Cross-National Trends and Challenges*, 57.

Kılıç, F. (2019). Çocuk evlerinde çalışan bakım elemanlarında psikolojik sermaye algısı, iş doyumu ve maneviyat arasındaki ilişkinin incelenmesi (Master's thesis, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aile Danışmanlığı ve Eğitimi Anabilim Dalı).

Koçoğlu, S. (2019). *Koruma ve bakım altında bulunan çocukların psiko-sosyal gelişiminde çocuk bakım elemanlarının sosyal sorun çözme becerilerinin rolü* (Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi Bilim Dalı).

Lane, D. (2001) *The Radisson Report,* Manchester: The Social Education Trust.

Lyons, D., & Brown, T. (2021). *Guide to the standards of social care proficiency for social care workers*. <https://socialcareireland.ie/wp-content/uploads/2021/10/Guide-to-Domain01v3.pdf>

Mann-Feder, V. R. (2019). Child and youth care in Quebec. In K. Gharabaghi & G. Charles (Eds.), *Child and youth care across sectors: Canadian perspectives* (pp. 209–226). Canadian Scholars Press.

Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) (2016) Yeterlı̇lı̇k Sevı̇yelerı̇nı̇n Tyç Sevı̇ye Tanımlayıcılarına Göre Belı̇rlenmesı̇ Rehberı̇ Doküman No: MSD.RHB.03 [https://www.myk.gov.tr/images/articles/editor/Ulusal\_Yeterlilikler/pdf/Yeterlilik\_Seviyelerinin\_TYC\_Seviye\_Tanimlayıcilarina\_Gore\_Belirlenmesi\_Rehberi.pdf](https://www.myk.gov.tr/images/articles/editor/Ulusal_Yeterlilikler/pdf/Yeterlilik_Seviyelerinin_TYC_Seviye_Tanimlay%C4%B1cilarina_Gore_Belirlenmesi_Rehberi.pdf)

Milligan, I. (1998). Residential child care is not social work!. *Social Work Education*, *17*(3), 275-285.

Milligan, I., & Stevens, I. (2006)*. Residential child care: Collaborative practice*. London Sage Publications.

MYK (n.d., a) Avrupa Yeterlilik Çerçevesi (AYÇ) Referans Seviyeleri. Erişim tarihi: 10 Ekim 2023 <https://www.myk.gov.tr/page/170>

MYK (n.d., b) MYK Web Portalı. Erişim tarihi 8 Ekim 2023 <https://portal.myk.gov.tr>

Özaydın Demirbaş, E. (2019). *Çocuk evleri sitesinde 6-12 yaş arası çocuklar ile çalışan bakım elemanlarının karşılaştıkları sorunlar üzerine nitel bir çalışma* (Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi̇ ve Endüstri̇ İlı̇şkı̇lerı̇ Anacılım Dalı Sosyal Polı̇tı̇ka Bilim Dalı)

Parry, S., Williams, T., & Oldfield, J. (2022). Reflections from the forgotten frontline: The reality for children and staff in residential care during COVID-19. *Health and Social Care in the Community*, *30*(1), 212–224. [https://doi.10.1111/hsc.13394](about:blank)

Scottish Government. (2015). Getting it right for looked after children and young people: Early engagement, early permanence and improving the quality of care.

Scottish Qualifications Authority [SQA] (2013). *Guidance for candidates starting an SVQ.*<https://www.sqa.org.uk/sqa/files_ccc/Z0352_Guidance_for_Candidates_Starting_an_SVQ.pdf>

Scottish Qualifications Authority [SQA] (2018). *Guide to Higher National Qualifications.* <https://www.sqa.org.uk/sqa/files_ccc/GuideToHNs.pdf>

Scottish Qualifications Authority [SQA] (n.d.) *SVQ Social Services and Healthcare SCQF level 7.* retrieved from: https://www.sqa.org.uk/sqa/69155.html

Semerci, M., Tutal, K., Burak, A. C. A. R., & Yaman, Ö. M. (2020). Çocuk evlerinde çalışan çocuk bakım elemanlarının yaşadıkları sorunlara yönelik niteliksel bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (49), 171-188.

Seti, C. L. (2008). Causes and treatment of burnout in residential child care workers: A review of the research. *Residential Treatment for Children & Youth*, *24*(3), 197–229.

Smith, M. (2003). Towards a professional identity and knowledge base: Is residential child care still social work?. *Journal of Social Work*, *3*(2), 235-252.

Smith, M. (2009). *Rethinking residential child care: Positive perspectives*. Policy Press.

Smith, Y. (2017). “Sense” and sensitivity: Informal apprenticeship among youth care workers in a residential treatment center for children. *Child & Family Social Work*, *22*(3), 1330–1337.

Smith, Y., Colletta, L., & Bender, A. E. (2019). Moral people or moral projects? Worker altruism in youth residential treatment. *Culture, Medicine and Psychiatry*, *43*(1), 25–55.

Social Care Workers Registration Board (2017b). Standards of proficiency for social care workers. Retrieved from https://www.coru.ie/files-education/scwrb-standards-of-proficiency-for-social-care-workers.pdf

Sulamacı, F. (2020). *Türkiye’de Çocuk Evleri ile İlgili Araştırmalara Bir Bakış: Sistematik Bir Derleme Çalışması* (Yüksek Lisans Tezi, Karabük Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Çocuk Gelişimi ve Eğitimi Anabilim Dalı)

TUSLA (2021). *Annual review on the adequacy of child care and family support services available.* Tusla.

UNICEF (2017). Standards of Care in Childcare Institutions. Udayan Care. New Delhi. Erişim linki: <https://www.udayancare.org/sites/default/files/Standards_of_Care.pdf>

United Nations (2009). Guidelines for the Alternative Care of Children: resolution / adopted by the General Assembly. https://digitallibrary.un.org/record/673583?ln=en

Uysal, E. (2021). Çocuk evlerinde çalışan bakım elemanlarının iş-aile çatışması ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi (Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Aile Danışmanlığı ve Eğitimi Anabilim Dalı, Aile Danışmanlığı ve Eğitimi Bilim Dalı).

Whittaker, J. K., Holmes, L., del Valle, J. F., & James, S. (2023). Future Prospects and Challenges for Residential Care for Children and Youth. Whittaker, J. K., Holmes, L., del Valle, J. C. F., & James, S. (Eds.) *Revitalizing Residential Care for Children and Youth: Cross-National Trends and Challenges*, 429.

YÖK Atlas (n.d.). Çocuk Koruma ve Bakım Hizmetleri Ön Lisans Bölümü Bilgileri erişim linki: <https://yokatlas.yok.gov.tr/onlisans-program.php?b=38002>

A blue background with white stars

Description automatically generated

*"Bu belge Avrupa Birliği mali desteği ile oluşturulmuştur. Bu yayının içeriğinden yalnızca WEglobal liderliğindeki konsorsiyum sorumludur ve hiçbir şekilde Avrupa Birliğinin görüşlerini yansıtmamaktadır."*

A blue square with a white border

Description automatically generated

1. https://ilostat.ilo.org/resources/concepts-and-definitions/classification-occupation/?# [↑](#footnote-ref-2)
2. Health and Social Care Professionals Council and the Registration Boards / CORU'nun adı, İrlandaca bir kelime olan 'cóir' kelimesinden gelir. Bu kelime, adil, doğru ve uygun anlamına gelir. Bu değerler, kuruluşta içselleştirilmiş olup, sağlık ve sosyal bakım çalışanlarını düzenleyerek toplumu koruma taahhüdünü yansıtmaktadır. [↑](#footnote-ref-3)
3. https://www.coru.ie/files-education/scwrb-standards-of-proficiency-for-social-care-workers.pdf [↑](#footnote-ref-4)
4. https://www.tusla.ie/uploads/content/3642\_Tulsa\_PICRGuide\_SWSC\_lr.pdf [↑](#footnote-ref-5)
5. https://register.ofqual.gov.uk [↑](#footnote-ref-6)
6. EQF (European Qualificaion Standards’a göre Seviye 4’ün mukabilidir) [↑](#footnote-ref-7)
7. https://www.cityandguilds.com/qualifications-and-apprenticeships/children/children-and-young-people/4340-residential-childcare-england#tab=information [↑](#footnote-ref-8)
8. https://www.cityandguilds.com/qualifications-and-apprenticeships/children/children-and-young-people/4340-residential-childcare-england#tab=information [↑](#footnote-ref-9)
9. https://www.sssc.uk.com/knowledgebase/article/KA-01737/en-us [↑](#footnote-ref-10)
10. https://www.sqa.org.uk/sqa/69155.html [↑](#footnote-ref-11)
11. https://www.sqa.org.uk/sqa/41285.html [↑](#footnote-ref-12)
12. https://mfhea.mt/national-occupational-standards/ [↑](#footnote-ref-13)
13. https://www.ccsc-cssge.ca/sites/default/files/uploads/CCHRSC\_FinalProof.pdf [↑](#footnote-ref-14)
14. Çocuk Gelişimi ve Eğitimcileri Derneği ile Binbirçiçek Zihinsel ve Fiziksel Engelli Çocuklar Erken Tanı, Erken Tedavi ve Eğitimi Vakfı (Binbirçiçek Vakfı) [↑](#footnote-ref-15)