

MESLEKÎ GELİŞİM SÜRECİ

1. Uyanış ve Farkında Olma: 5 - 12 yaşları arası çocukta meslek bilincinin oluşmaya başladığı dönemdir. Bu dönem okul öncesi dönemden başlayarak ilkokul dönemini kapsar.

2. Meslekleri Keşfetme ve Araştırma: Bu dönem 12-15 yaşlarını kapsar. Çocuk bu dönemde kişilerin ve mesleklerin ortak yönleri ve farklı nitelikleri üzerinde daha çok bilgi sahibi olmaya, yeni yönlerini keşfetmeye ve anlamaya başlar.

3. Karar Verme: Gencin lise yıllarını yani 15-18 yaşlarını, kapsayan bu dönemde birey artık kendisi ve meslekler hakkında oluşturduğu algılara dayanarak daha açık ve temel bir plan yapmaya başlar. Genç, meslek seçimi ile ilgili kararını oluşturur.

4. Hazırlık: 18-23 yaşları arasında birey, seçtiği alan, okul veya yaptığı etkinliklerle mesleğe hazırlanmaya başlar.

5. İşe Yerleşme: Bireyin iş dünyasında yerini alarak çalışmaya başladığı dönemdir. Bir yandan da meslekî gelişimi sürer.

KARAR VERME STİLLERİ

Dinklage (1968) insanların sekiz farklı tipte karar verdiğini belirlemiştir.

- Planlı karar vericiler,
- Bocalayanlar,
- Sezgisel davrananlar,
- İçtepisel karar verenler,
- Uygucu davrananlar,
- Erteleyiciler,
- Kaderci davrananlar,
- Risk korkusu taşıyanlar.

• PLANLI

Mantıklı ve gerçekçi yaklaşım izlerler.

Planlı karar verme stilini izleyen karar vericiler, adım adım bu basamakları izlemekte ve karar verme noktasına ulaşmaktadırlar.

• BOCALAYANLAR

Bilgi toplama ve bu bilgiler üzerine düşünmeye aşırı derecede fazla zaman harcayanlar.

Karar vermede bu stili kullananlar çok zaman ve çaba harcamalarına rağmen sürekli 1. basamak (karar verme ihtiyacını hissetme) ile 4. basamak (belirlediği meslekler hakkında bilgi toplama) arasında gidip gelmekte bir türlü 5. basamak ve daha yukarisına geçememektedirler.

**ÖĞRENCİLERİ TANIMAK İÇİN
ONLARIN NASIL KARAR
VERDİKLERİNİ İYİ BİLMENİZ
GEREKİR!!!**

- **SEZGİSEL**

Bu stili kullananlar çeşitli alternatiflerin olası sonuçlarını düşünüyor gibi görünmekle birlikte çok çabuk düşünüp ve yeterli dış bilgi toplamadan ani ve sezgisel karar vermektedirler.

Bunlar 3. adım (alternatif meslekleri belirleme) ve 4. adımlarda (bu meslekler hakkında bilgi toplama) yapmaları gerekenleri yapmadan, dış kaynaklara ulaşmadan 5. adıma geçip karar vermektedirler.

- **İÇTEPİSEL**

Bu bireyler birden 5. adıma geçip hemen karar vermektedirler.

Çoğu kez sunulan ilk seçenekte hemen karar vermektedirler.

Bu karar verme stilini kullanan kişiler çeşitli alternatifleri yeterince incelemeyen, bilgi toplamadan ve bunlar arasından birini seçerken her bir seçeneği bir diğeriyle karşılaştırmadan, pek düşünmeden çok çabuk, ani ve fevri karar vermektedirler.

- **UYGUCU**

Bu karar verme stiline sahip olan bireyler karar verirken kendilerinden çok başka insanları memnun etme çabasındadırlar.

Bu tür bireyler, gerek verdikleri kararın gerekse bunun sonucunda olanların sorumluluğunu başkalarına yükleme ya da onlarla paylaşarak rahatlama gereksiniminde olanlardır.

- **ERTELEYİCİ**

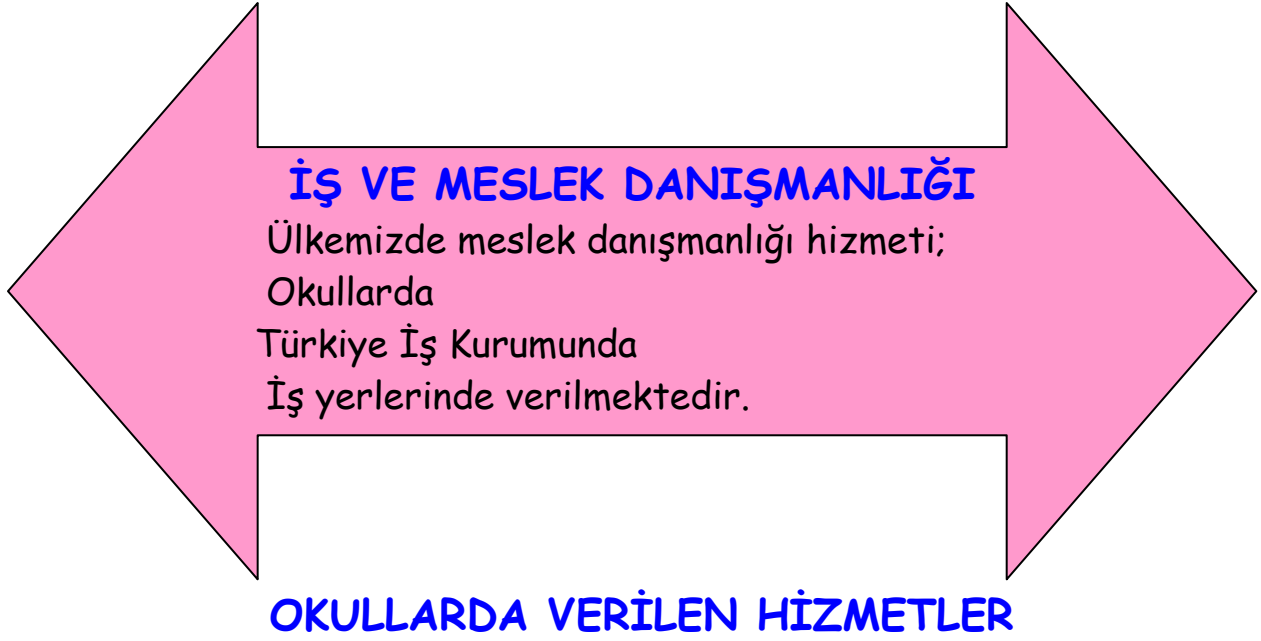
Bu tür bireyler vermeleri gereken kararları sürekli olarak ertelemekte ve hiç bir zaman karar verme aşamasına gelememektedirler.

Bu kişiler karar vermeleri gerektiğini bilmelerine karşın bu sorunu çözememekte; çözmek için yeterince çalışmamaktadırlar.

Bu bireyler belki de hoşlarına gitmeyeceğini düşündükleri bir sonuçla yüzleşmekten kaçmaktadırlar.

FARKLI KARAR VERME STİLLERİ İLE İLGİLİ NELER YAPILMALI?

- Tatmin edici kararlara ulaşılması için planlı karar verme stilinin kullanılması teşvik edilmelidir.
- Bunlardan planlı karar verme stillerini kullananlara kariyer planlama sürecinin basamaklarını izlemeleri önerilmelidir.
- Sezgisel tipte olanların kararlarını çabuk vermelerinin yanlışlığı gösterilmeli; planlı karar veren kişiler gibi yeterli bilgi toplamaları gerektiği öğretilmelidir.
- Ani karar verme stilini kullanan tiplerin hızını biraz kesip daha mantıklı ve sistematik karar vermeleri, alternatifleri belirlemeleri, bunlar hakkında bilgi toplamaları gerektiği, karşılaştırma yapmaları ve nihayet karar vermeleri gerektiği yönünde güdülemeniz gerekir.
- Uygucu tiplerin kendilerini kontrol etmek isteyen diğer insanları hayal kırıklığına uğratma olasılığına karşı benlik kavramlarının güçlendirilmek ve kişisel sorumluluklarını almaları konusunda bilgilendirmek gerekir.
- Kaderci ve risk korkusu taşıyan tiplerin diğerlerine göre sizin yardımınıza daha fazla ihtiyaçları olacaktır. Bunlara yardım etme konusunda kendinizi yetersiz hissetmeniz durumunda bir danışmana sevk etmeniz gerekmektedir.
- Kaderci ve risk korkusu taşıyan tiplerin benlik kavramı sorunu olabilir, kendi yaşamlarını kendilerinin kontrol edemeyecekleri biçiminde yanlış inançları ya da mantıklı olmayan korkuları olabilir.



1. İlköğretimde Meslek Danışmanlığı

İlköğretim döneminde meslek gelişimi için yapılan etkileme süreci, kariyer eğitimi olarak adlandırılabilir. Bu terim belli bir mesleği öğretmeyi ya da tanıtmayı değil meslek gelişimini gerçekleştirmeyi amaçlayan bir eğitimi, genel kişilik eğitiminin meslekle ilgili yönünü, anlatmaktadır.

İlköğretimdeki meslek danışmanlığın belli başlı amaçları;

Kendini ve çevreyi inceleme güdüsü geliştirmek,
Tüm mesleklere karşı olumlu tutum geliştirme,
Mesleğin iyi bir eğitimle kazanıldığı anlayışını kazandırmak,
Çalışma yaşamı için gerekli tutumları kazandırmak,
Çocuğa meslek seçme sorumluluğunu kazandırmak,
İlköğretimin sonunda önüne çıkacak yol ayrımında ne gibi seçenekler bulunduğunu bilmek,
Meslek emellerinin kaynağının farkında olmak,
Sahip olduğu niteliklerle tercih edeceği seçeneğin gerekleri arasında bağlantı kurabilmek (Kuzgun, 2006)

2. Ortaöğretimde Meslek Danışmanlığı

Ortaöğretimdeki meslek danışmanlığın belli başlı amaçları;
Çağdaş çalışma yaşamının koşulları ve gereken nitelikler konusunda öğrencileri aydınlatmak,
Yetenekleri, ilgileri ve meslek değerleri ile yaşam değerlerini gerçekçi ve doğru olarak değerlendirmelerine yardımcı olmak,
Eğitim ve meslek bilgileri veren kaynakları tanıtmak, bunlara ulaşma yollarını öğretmek,
Sağlıklı karar vermeyi engelleyen koşullar hakkında bilinçlenmelerini sağlamak ve bunları ortadan kaldırmaya yardımcı olmak,
Dokuzuncu sınıfın sonunda öğrencilere, okul değiştirme, bölüm ya da alan seçimi sırasında gerekli olan mantıklı karar verme becerilerini geliştirmede yardımcı olmak,
Sınav kaygısını azaltmak,
Güçlü bir meslekî kimlik geliştirmelerine yardımcı olmak,
İş arama becerileri kazandırmak (Kuzgun, 2006).

3. Çıraklık Eğitimi ve Meslek Danışmanlığı

Çıraklık eğitim merkezlerinde meslek danışmanları çıraklara, mesleklerine bağlanma, kendilerini geliştirme çabasında olma, yenilikleri izleme isteği kazanma, başkaları ile işbirliği yapabilme ve sorumluluk alabilme gibi kişilik özellikleri geliştirmelerine yardımcı olabilirler.

4. Yükseköğretim Kurumlarında İş ve Meslek Danışmanlığı

Yerleştikleri programdan hoşnut olmayıp başka bir programa geçmek isteyenlerle, girdikleri programlardan hoşnut olup mezuniyetten sonra sürdürecekleri kariyer gelişimini planlamakta zorluk çekenlere mesleki danışmanlık verilmelidir. (Kuzgun, 2006)

Türkiye İş Kurumunda;

Kişilerin özellikleri ile mesleklerin ve işyerlerinin gerektirdiği nitelik ve şartları karşılaştırarak, bireyin istek ve durumuna en uygun iş ve mesleği seçmesi, seçtiği meslek ile ilgili eğitim olanaklarından yararlanması, işe yerleştirilmesi, işe uyumunun sağlanması ile ilgili sorunların çözümüne sistemli olarak yardım edilmesine **İş ve Meslek Danışmanlığı** denir. Meslekler ve eğitim yerleri hakkında bilgilerin yer aldığı, meslek ve eğitim yeri seçme aşamasında bulunan kişilerin doğru ve bilinçli karar vermelerine yardımcı olmak üzere kurulmuş olan birime de **Meslek Danışma Merkezi** denir. İş ve Meslek Danışma Merkezlerinden;

- Meslek seçme aşamasında olanlar
- Meslek eğitimine başlayacak olan gençler (İlköğretim ve ortaöğretim öğrencileri)
- İlk kez çalışma hayatına atılacak olanlar
- Uzun süreli işsizler, işsizlik sigortası ödeneği alan işsizler,
- Meslek becerilerini geliştirmek isteyenler
- Meslek değiştirmek isteyen gençler ve yetişkinler

yararlanabilirler.

Meslek Danışma Merkezlerinde aşağıda belirtilen **bilgi araçları** bulunmaktadır.

- **Meslek Bilgi Dosyaları:** Bu dosyalarda, mesleklerin tanımı, görevler, gerektirdiği özellikler, çalışma ortamı ve koşulları, çalışma alanları, iş bulma olanakları ve meslek eğitimi başlıkları altında bilgiler yer almaktadır.
- **Meslekleri Tanıyalım CD'si:** Başvuranların beraberinde götürebileceği, İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetleri, Meslekleri Tanıyalım, Genel Eğitim - Öğretim Kurumları, Meslek Tanıtım Kitapçıkları, İş Arama Becerileri ile Kurum iletişim bilgilerinin yer aldığı CD'dir.

- Genel Eğitim-Öğretim Bilgi Dosyaları: Genel olarak Endüstri Meslek, Kız Meslek, Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek, Anadolu Meslek, Teknik Meslek Liseleri, Askeri Liseler ve Sınıf Okulu ile Polis Koleji gibi eğitim öğretim kurumlarının tanıtımına yönelik; giriş koşulları, başvuru şekli, eğitim içerikleri, pratik eğitim olanakları gibi başlıklar altında bilgilerin bulunduğu eğitim-öğretim bilgi dosyalarıdır.
- Bölgesel Eğitim-Öğretim Bilgi Dosyaları: İllerdeki mevcut mesleki eğitim-öğretim kurumlarına yönelik olarak hazırlanan bilgi dosyalarıdır.
- Meslekleri Tanıtıcı Kitapçıklar: Bir mesleki alanla ilgili mesleğin tanımı, yapılışı, çalışma şartları, eğitim koşullarının ele alındığı kitapçıklardır.

Bilgisayar Destekli Meslek Rehberlik Programı: Yüksek öğretimde program seçme aşamasında olan öğrencilere, meslekler ve ilgili eğitim olanakları hakkında bilgi sunan kendi kendine değerlendirme aracıdır. Daha detaylı bilgiye www.iskur.gov.tr adresinden ulaşabilirsiniz.



MESLEKİ REHBERLİKTE ÖĞRENCİYİ TANIMA



Öğrencilerin Kişisel Özellikleri:

4 çift temel kişilik özelliği bulunmaktadır;

- DIŞADÖNÜK-İÇEDÖNÜK
(iç dünya ile dış dünya arasındaki tercihleri belirler)
- DUYUMSAMA SEZGİSELLİK
(bilgileri nasıl edindiğini belirler.)
- DÜŞÜNME HİSSETME
(karar verme sürecini gösterir)
- YARGILAMA ALGILAMA

(daha düzenli bir yaşam tarzı ile esnek bir yaşam tarzı arasındaki tercihi gösterir.)

KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ VE MESLEKLER

| DIŞADÖNÜK | İÇEDÖNÜK |
|--|---|
| İnsanlarla çalışmayı severler. | Yalnızlığı tercih ederler. |
| Hareketli ve konuşkandırlar. | Çok fazla insanla konuşmazlar. |
| Düşündüklerini kolayca söylerler. | Çekingendirler. |
| Kolay arkadaş edinirler. | Enerjilerini korumak eğilimindedirler. |
| Çok insan tanırlar. | Enerjilerini kolayca harcar ve yorulurlar |
| Haber konusunda bekleme eğilimindedirler. | Herkesten haber almayı severler. |
| İlgi alanları sınırlıdır. | İlgi alanları geniştir. |
| Harekete geçmeden önce düşünmeyi severler. | Harekete geçtikten sonra düşünürler. |

| DUYUMSAMA | SEZGİSELLİK |
|--|---|
| Gerçekçi, pratik ve akıllıdırlar. | Daha düşünceli ve hayal güçleri geniştir. |
| Direktifleri izlerler. | Direktifleri yok sayabilirler. |
| Ayrıntılara dikkat ederler. | Her şey harfi harfine olmalıdır. |
| Geleceğe ve gelecekteki olasılıklara önem verirler | Geçmişe ve deneyimlere önem verirler. |
| Bugünü yaşamıyor olabilirler. Akılları, havadadır. | Ayakları yere basar, bugünü yaşarlar, araştırmaya bilirler. |
| Bir şeyler yapmaktan hoşlanır ve yaparken dinlenirler. | Her şeyi enine, boyuna düşünürler. |
| Yararlı olmak onlara çekici gelir. | Yaratıcılık ona çekici gelir. Ayrıntılardan ziyade bütüne dikkat ederler. |

| DÜŞÜNME | HİSSETME |
|--|---|
| Kararlarını hislerini katmadan nesnel bir tarzda verme eğilimindedirler. | Kararlarını duyguları ile verme eğilimindedirler. |
| Uyumun daha önemli olduğunu düşünürler. | İrdelemeyi iyi yaparlar. |
| Duygularını az gösterirler. | Kişisel gereksinimler onları ikna edebilir. |
| Birçok konuda ayaklarını yere sıkı basarlar. | Duygularını gösterirler. |

| YARGILAYICI | ALGILAYICI |
|---|--|
| Her Şeyi yerli yerine oturtmayı tercih ederler. | Her Őeyin açık uçlu ve değişken olmasını tercih eder. |
| Bitim tarihi belirler ve buna uyarlar. | Bitim tarihleri onları sıkar, değişiklik yapmayı sever. |
| Karar verir, işinde sıkı ve güvenlidir. | Karar vermeyi erteleyebilir, kesin kararlar onları huzursuzlaştırır. |
| Hazırlık yapar ve sonradan temizlik yapar. | İşin havasına kendisini kaptırdığında çalışmayı sever, çok çalışır. |
| Bir işi tamamlayana dek nadiren dinlenir. | Hazırlık ya da temizlikten hoşlanmaz. |
| Yaşamı planlar ve yapılandırır. | Bir işi olsa bile oyun oynamaktan ve dinlenmekten mutluluk duyar. |
| Başkalarının da aynısını yapmasını ister. Planları değişirse çok kötü hisseder. | Daha esnektir, bağlanıp kalmaktan hoşlanmaz. |
| Aciliyet duygusu vardır ve işleri yoluna koymaktan hoşlanır. | Zamanın fazla olduğu duygusunu taşır, bekler. |

İLGİ VE YETENEKLERİ ÖLÇME ARAÇLARI

KUDER İLGİ ALANLARI TERCİH ENVANTERİ

- Açık hava, mekanik, hesaplama, bilimsel, ikna, sanat, edebiyat, müzik, sosyal servis, büro işleri
- 3 seçenekli 504 madde, her maddede en az ve en çok tercih ettiğini işaretlemektedir.
- 15-16 yaşından küçüklere uygun değildir.
- Prof.Dr. Süleyman Çetin Özoğlu tarafından uyarlanmıştır.

MESLEKİ YÖNELİK ENVANTERİ

(Prof. Dr. Muharrem Kepçeoğlu)

- Teknik-fen, sosyal bilimler, tıp-sağlık, idare-ekonomi, edebiyat-dil, güzel sanatlar
- Her biri altı durumu içeren 60 madde ve 360 seçenek

KENDİNİ DEĞERLENDİRME ENVANTERİ

(Prof. Dr. Yıldız Kuzgun)

- Sözel, sayısal, şekil-uzay
- Temel bilimler, sosyal bilimler, canlı varlık, mekanik, ikna, ticaret, iş ayrıntıları, edebiyat, güzel sanatlar, müzik, sosyal yardım
- Yeteneği kullanma, yaratıcılık, yarışma, işbirliği, değişiklik, düzenli yaşam, liderlik, kazanç, ün sahibi olma
- 4'lü likert tipinde 230 soru
- Normları mevcut
- Lise 2'de sonra meslek seçimi için.

AKADEMİK BENLİK KAVRAMI ÖLÇEĞİ

(Prof. Dr. Yıldız Kuzgun)

- Sözel, sayısal, şekil-uzay, göz-el koordinasyonu
- Fen, sosyal, ziraat, ikna, mekanik, ticaret, ayrıntı, edebiyat, müzik, sosyal yardım
- 4'lü likert türünde 180 madde

- Bir kişinin 4 yetenek ve 11 ilgi alanına ilişkin benlik kavramları ölçülmektedir.

MESLEKİ OLGUNLUK ÖLÇEĞİ

(Yıldız Kuzgun ve Feride Bacanlı)

- 14-18 yaş grubuna yönelik
- 5'li likert türünde 40 madde
- Norm çalışması mevcut

KARAR STRATEJİLERİ ÖLÇEĞİ

(Prof. Dr. Yıldız Kuzgun)

- İçtepisel, mantıklı, bağımlı, kararsız olmak üzere 4 alt boyut
- 4'lü likert türünde 40 madde

KİŞİSEL KARAR ÖLÇEĞİ

(Yrd. Doç.Dr. Feride Bacanlı)

- Araştırmacı kararsızlık ve aceleci kararsızlık olmak üzere 2 alt boyut
- 5'li likert türünde 18 madde
- Kişisel kararsızlığı ölçmektedir. Alt boyutlara göre değerlendirilmektedir.

EDWARDS KİŞİSEL TERCİH ENVANTERİ

- 225 maddeden oluşmakta
- Her maddede iki seçenektan biri işaretlenmekte
- 15 psikolojik ihtiyaç (başarma, duyguları anlama, karşı cinsle ilişkiler, saldırganlık, gösteriş, bağımsızlık gibi)
- Normları mevcut değil
- Uyarlaması Kuzgun tarafından yapılmıştır.

MESLEK GELİŞİMİ

- Meslek Gelişimine Yardım ve Meslek Gelişimi Bilgi testi adında ana babalara yönelik iki araç mevcuttur.
- Bildemer-bilgisayar destekli meslek rehberliği