

Kariyer Psikolojik Danışmanlarının Yeterlilikleri



İÇERİK

- Kariyer Psikolojik Danışmanı
- Yeterlilik
- Kariyer Psikolojik Danışmanı Yeterlilikleri





Sahip Olunmasl Gereken Nitelikler / Yeterlikler



MYK

NCDA





KARİYER DANIŞMANLARININ YETERLİKLERİ VE PERFORMANS GÖSTERGELERİ

- 1. Kariyer Gelişimi Kuram ve modelleri**
- 2. Bireysel ve Grupla Psikolojik Danışma Becerileri**
- 3. Bireysel / Grup Değerlendirme Becerileri**
- 4. Kariyer Bilgileri ve Kaynakları**
- 5. Farklı Ortam ve Durumlar için Kariyer Gelişim Programlarını Planlama, Yönetme ve Uygulama Becerileri**
- 6. Koçluk Yapma, Konsültasyon ve Performans Geliştirme**

7. Farklı Popülasyonlar

8. Süpervizyon

9. Etik/Yasal Konular

10. Araştırma / Değerlendirme

11. Teknoloji

1. KARIYER GELİŞİM KURAM VE MODELLERİ

- 1. Danışmalık kuramları ve bu kuramların teknikleri**
- 2. Kariyer gelişimi modelleri ve kuramları**
- 3. Cinsiyet, cinsel yönelim, ırk, etnik yapı; fiziksel ve ruhsal kapasite ile ilişkili bireysel farklılıklar**
- 4. Kariyer kaynakları ve bilgilerinin sunulması konusunda farklı model, yaklaşım ve teknikler**
- 5. Yaşam boyu insan gelişimi**
- 6. Yaşam ve iş yaşamının planlanmasını kolaylaştıran rol ilişkileri**
- 7. Kariyer planlama ve işe yerleşme konularında bilgiler, teknikler ve modeller**

2. Bireysel ve Grup Danışma Becerileri



- 1. Bireylerle verimli kişisel ilişkiler kurmak ve sürdürmek**
- 2. Verimli grup iklimi oluşturmak ve sürdürmek**
- 3. Danışanın kişisel amaçlarını belirlemek/tanımlamak için işbirliği yapmak**
- 4. Danışanın ya da grubun amaçlarına uygun tekniklerin belirlenmesi ve seçilmesi**
- 5. Danışanın kişilik özellikleri ile kariyer ilişkisini tanımak ve anlamak**
- 6. Danışanın kariyerini etkileyen sosyal bağlamı koşulları tanımak ve anlamak**

2. Bireysel ve Grup Danışması Becerileri

- 9. Danışanın işe ve işverene karşı tutumunu tanımak ve anlamak**
- 10. Danışanın işe ve işverene karşı cinsiyet, ırk, kültürel kalıplaşmış örnekler (stereotype) temelinde önyargılarını tanımak ve anlamak**
- 11. Danışların rol geçişini başlatmak ve bu yönde harekete geçirmek için onları aşağıdaki maddeleri göz önünde bulundurarak güçlendir ve cesaret verir**



3. Bireysel ve Grup Değerlendirmesi

3. Bireysel ve Grup Değerlendirmesi

1. Yetenek, başarı, ilgi, değer gibi kişisel özellikleri değerlendirmek
2. Boş zaman ilgileri, öğrenme stilleri, yaşam rolleri, benlik algısı, kariyer olgunluğu, mesleki kimlik, kariyer kararsızlıkları, iş ortamı tercihleri (örneğin, iş doyumu) ve diğer yaşam stili/ gelişim konularını değerlendirmek
3. İş ortamı koşullarını (örneğin, görevler, beklentiler, kurallar, fiziksel ve sosyal ortamların kalitesi) değerlendirmek
4. Danışanın cinsiyetine, cinsel yönelimlerine, ırkına, etnik yapısına ve fiziksel ruhsal durumuna uygun geçerli ve güvenilir ölçme araçlarını seçmek ve değerlendirmek
5. Değerlendirme sonuçlarını bilgisayar kullanarak etkili ve uygun bir şekilde yorumlamak



3. Bireysel ve Grup Değerlendirmesi

6. Bireysel ve grup halinde yapacağı ölçme ve değerlendirmeler için uygun teknikleri seçmek
7. Uygun kariyer değerlendirme ölçeklerinden alınan puan ve bulgu raporlarını yorumlamak
8. Değerlendirme ölçeklerinden alınan bilgileri yorumlamak, sonuçları danışan ve diğer ilgililere ulaştırmak
9. Danışan ve diğer ilgililerin ölçeklerin değerlendirmelerini yorumlayabilmelerine destek olmak
10. Değerlendirme sonuçları hakkında doğru rapor yazmak

4. Kariyer Bilgileri ve Kaynakları



4. Kariyer Bilgileri ve Kaynakları

1. Hizmet öncesi (eğitim) ve hizmet içi (training) ve iş piyasası trendleri
2. Çeşitli meslekler, bu mesleklerde yürütülen görev ve fonksiyonlar, ödenen ücretler, gereklilikler ve gelecekteki durumları konusunda bilgi sunan işgücü piyasası bilgileri ve kaynakları
3. Danışanın işini ve yaşamını planlarken ve yönetirken yararlanabileceği beceriler ve kaynaklar
4. Danışanın kariyer planlamasına (iş arama dahil) destek olan toplumsal ve profesyonel kaynaklar
5. Erkek ve kadın rollerinin değişimi ve bunun eğitim, boş zaman faaliyetleri ve aileye yansımaları
6. Kariyer planlama sürecine destek olan bilgisayar destekli kariyer bilgi dağıtım sistemleri ile bilgisayar destekli kariyer danışmanlığı sistemlerini etkin kullanabilmek.





Kariyer Gelişim Programları

5. Farklı Ortamlar İçin Kariyer Gelişim Programlarını Planlama, Geliştirme, Uygulama ve Yönetme

1. Kariyer gelişim programlarının organizasyonu ve düzenlenmesi
2. İhtiyaç belirleme ve değerlendirilme teknik ve uygulamaları
3. Kariyer gelişimi programlarının uygulanması ve yönetiminde teşhis, davranış, planlama, örgütsel iletişim gibi konuları içeren örgütsel kuramları tanımak ve bunlardan yararlanmak.
4. Bütçe, planlama, maliyet hesaplama, politik analizler, kaynak tahsisi ve kalite kontrol konusunda öngörü sahibi olmak, etkin tahminlerde bulunmak.



Geribildirim verme ve değerlendirme, örgütsel değişim, karar verme ve çatışma çözme gibi konulardaki liderlik kuram ve yaklaşımlarını bilmek.



Kariyer gelişim programları için kriterler ve profesyonel standartlar oluşturabilmek.



Kariyer gelişim programlarının geliştirilmesi ve uygulanması üzerinde etkili olabilecek toplumsal trendler ile yasal düzenlemelerin etkisini kestirmek.

5. Farklı Ortamlar İçin Kariyer Gelişim Programlarını Planlama, Geliştirme, Uygulama ve Yönetme





Özel popülasyonlar için kariyer gelişim programlarını bireysel ve grup olarak uygulamak



Kariyer bilgi ve planlaması için uygun bilgisayar tabanlı sistemlerinin nasıl kullanılacağı konusunda diğerlerini eğitmek



Kapsamlı bir kariyer kaynakları merkezinin planlanması, organize edilmesi ve yönetilmesi



Kariyer gelişim programlarını uygularken diğerleri ile işbirliği yapmak



Personel yetkinliklerini saptama ve değerlendirme



Sunulan kariyer gelişimi hizmetleri ve etkinliklerini duyurmak ve pazarlamak için kampanyalar düzenlemek.

5. Farklı Ortamlar İçin Kariyer Gelişim Programlarını Planlama, Geliştirme, Uygulama ve Yönetme



Koçluk Yapma, Konsültasyon ve Performans Geliştirme



6. Koçluk Yapma, Konsültasyon ve Performans Geliştirme

- 1. Konsültasyon teorileri, stratejileri ve modelleri kullanma**
- 2. Danışanın kariyerini etkileyebilecek kişilerle verimli consultative ilişkiler kurmak, işbirliği yapmak ve sürdürmek.**
- 3. Kariyer danışmanlığı, kariyer gelişimi, iş yaşamının planlanmasının önemini anlamakta yasa koyuculara ve halka yardım etmek**
- 4. Kariyer ve işgücünün planlanması konularında kamuoyuna etkide bulunmak**
- 5. Örgütün gelecekte ihtiyaç duyacağı konular ile çalışanların halihazırdaki becerilerini analiz etmek ve performans geliştirme eğitimleri geliştirmek**
- 6. Çalışanlara koçluk ve mentorluk yapmak**



Farklı gereksinimi olan gruplar



7. Farklı Gereksinimi olan Gruplar

1. Gelişim modelleri ve çok kültürlü danışmanlık yeterliklerini bilmek.
2. Farklı grupların (cinsiyet, cinsel yönelim, etnik grup, ırk ve fiziksel, ruhsal durum) özel gelişim ihtiyaçları tanımlamak
3. Farklı grupların kendine özel ihtiyaçlarına yanıt verebilecek kariyer gelişim programlarını belirleyebilmek. ile
4. Anadili yeterli olmayan bireylerle iletişim kurabilmek için uygun yöntemler ve kaynaklar bulma.
5. Bu grupların kariyer planlama ihtiyaçlarına yanıt verecek farklı ve alternatif yaklaşımlar belirlemek.

7. Farklı Gereksinimi olan Gruplar

6. Özel gereksinimi olan bu bireylere sunulabilecek toplum kaynaklarını belirlemek ve danışanların özel gereksinimlerine yardımcı olacak bağlantıları kurmak.
7. Bu özel grupların kariyer keşfi, istihdam beklentileri, sosyal ve ekonomik konularla ilişkili olarak kendilerine özgü özellikleri, sorunları ve ihtiyaçları olabileceğini diğer personele, profesyonellere ve halka anlatarak yardımcı olmaya çalışmak.
8. Farklı popülasyonların istihdamı ve kariyer gelişimlerini savunmak.
9. Kariyer gelişim programları, hizmetleri ve materyallerine ulaşması zor olan popülasyona kariyer gelişim programları tasarla ve dağıt.



Süpervizyon

8. Süpervizyon

1. Kariyer danışmanı olarak kendi sınırlıklarının farkında olma ve süpervizyon alma ya da gerektiğinde danışanı havale etme
2. Danışmanlık becerilerini korumak ve geliştirmek için süpervizyondan yararlanma
3. Kariyer danışmanı olarak birinin kendi profesyonel gelişimi ile ilişkili konuları ve danışan –danışman konuları hakkında meslektaşları ve danışmanlarla görüş alış-verişinde bulunma
4. Süpervizyon modelleri ve teorilerini bilme
5. Tecrübe düzeyi farklı kariyer danışmanları ve kariyer geliştirme elemanlarına etkili süpervizyon verme

8. Süpervizyon

1. Tecrübe düzeyi farklı olan kariyer geliştirme elemanlarına etkili süpervizyon vermek için aşağıdakilerin göz önüne alınması:
 - Onların rolleri, yeterlikleri ve etik standartlarını bilmek
 - Her bir alandaki yeterliklerini belirlemek
 - Değerlendirme ölçeklerinin yorumlanması da dahil olmak üzere yeterlik konusunda ileri eğitimler vermek.
 - Kariyer geliştirme elemanlarının işlerini yaparken onları izlemek ve mentorluk yapmak; ayrıca işlerini gözden geçirmek ve değerlendirmek amacıyla düzenli konsültasyonlar planlamak



Etik ve Yasal Konular

30

9. Etik ve Yasal Konular

1. Etik kurallara ve kariyer danışmanlığı mesleği standartlarına bağlılık
2. Bütün popülasyonla birlikte kariyer danışmanlığını etkileyen bugünkü etik/yasal konular
3. Bilgisayar destekli danışmanlığı sistemleri bağlamında güncel etik/yasal sorunlar
4. Konsültasyonla ilişkili etik standartlar
5. Danışanın güvenliği (gizliliğini) ile ilişkili ülke ve federal yasalar



ARAŞTIRMA VE DEĞERLENDİRME

10. Araştırma ve Değerlendirme

1. Araştırma önerisi yazma
2. Kariyer danışmanlığı ve gelişimine uygun araştırma türü ve dizaynı kullanılmalı
3. Kariyer danışmanlığı programlarının etkililiği ile ilişkili araştırma sonuçlarını nakletmek
4. Değerlendirme programlarının sonuçlarını tasarlamak, nakletmek ve kullanmak
5. Etnik ve ırksal, fiziksel ve zihinsel yeterliliklerin farklılıklarına göre her iki cinsiyetin cinsel yönelimlerine de içeren değişik popülasyonların ihtiyaçlarını göz önünde bulunduracak değerlendirme programlarını belirleyin.
6. Kariyer danışmanlığı araştırmalarına uygun istatistiksel prosedürleri uygulayın





TEKNOLOJİ



İnternet üzerinden mevcut servisler kadar bilgi sistemleri ve farklı bilgisayar tabanlı rehberlik programları



Bazı sistemler ve servisler tarafından standartlar değerlendirilir (NCDA ve ACSCI)



Bireylere kariyer planlamalarında yardımcı olmak için etik standartlara uygun bilgisayar destekli sistemler ve İnternet servisleri kullanabilecek yollar bulmak.



Danışanlara teknoloji kullanılan sistemlerden az ya da çok yararlanmalarını sağlayacak bir kişilik kazandırmak.



Değerlendirme yöntemleri ve yerel gereksinimlere ulaşmak için sistem seç

11.Teknoloji



KAYNAKÇA

Kuzgun, Y.(2014). *Meslek rehberliği ve danuşmanlığına giriş*. Ankara: Nobel Yayınları.

Siyez D.M., & Mutlu aykuş T. (2020). *Yaşam Boyu Kariyer Gelişimi (Ed.)*. Ankara: Pegem Akademi.

Yeşilyaprak, B.(2019). *Mesleki rehberlik ve kariyer danuşmanlığı (Ed.)*. Ankara: Pegem Akademi.





Teşekkürler