

Sosyal Bilişsel Yaklaşımlar



İÇERİK

- ❑ Kariyer Psikolojik Danışmanlığında Sosyal Bilişsel Yaklaşımlar
- ❑ Sosyal Öğrenme Kuramı
- ❑ Sosyal-Bilişsel Kariyer Kuramı
- ❑ Bilgiyi İşleme Kuramı





Kariyer Psikolojik Danışmanlığında Sosyal Bilişsel Yaklaşımlar

Sosyal Bilişsel Yaklaşımlar

- Yaşam boyu kariyer süreci ve kariyer seçimlerini etkileyen geniş bir değişken grubu üzerinde odaklanır; sosyal koşullar, sosyal durum ve yaşam olaylarının kariyer seçimleri üzerinde anlamlı bir etkisi olduğunu savunurlar.
- Kariyer seçim sürecinin anahtar ögeleri, problem çözme ve karar verme becerileridir.
- 'Öğrenme' bu alandaki kuramların odak noktasında yer alır.
- Bu bölümdeki kuramlar, hatalı düşünmenin/yanlış inançların, akılcı bir karar verme davranışını engelleyeceğini savunur.





SOSYAL ÖĞRENME KURAMI

SOSYAL ÖĞRENME KURAMI

Krumboltz ve arkadaşları, Bandura tarafından geliştirilen genel sosyal öğrenme kuramına dayalı olarak, kariyer kararları vermenin de bireyin çevresi ile etkileşim süreci içinde oluşan bir öğrenme yaşantısı olduğunu kabul ederler. Buna göre meslek seçimi, bireyin sosyalleşme süreci içinde bir çok etkenin, karşılıklı etkileşimi ile oluşan karmaşık bir süreçtir.





Kalıtımsal özellikler



Çevresel koşul ve olaylar



Öğrenme yaşantıları: Araçsal ve Çağrısimsal öğrenme yaşantıları



Göreve yaklaşım becerileri: Problem çözme becerileri, çalışma alışkanlıkları, zihinsel yapıları, duygusal tepkileri, bilişsel süreçler gibi sonuçlar ve ya sonuçları etkileyen beceriler

**BU SÜRECİ
ETKİLEYEN VE
BİÇİMLENDİREN
BAŞLICA 4
ETKEN VARDIR:**





Yansıma Alanları



**1.Kendine ilişkin
genellemeler**



**2.Dünya görüşü ile ilgili
genellemeler**



**3.Karar vermede kullanılan
göreve yaklaşım becerileri**



4.Eylemler



KARİYER DANIŞMANLIĞI SÜRECİ

1. Problemi ve danışanın amaçlarını tanımlayınız.
2. Danışma süreci sonunda ulaşılabilecek hedefleri tartışıp anlaşma sağlayınız.
3. Problemin çözümüne ilişkin alternatifler oluşturunuz.
4. Alternatiflere ilişkin bilgi toplayınız.
5. Her bir alternatifin olası sonuçlarını tartışınız.
6. Amaçlar, alternatifler ve sonuçları yeniden birlikte değerlendiriniz.
7. Bu değerlendirmelere dayanarak danışanın karar vermesini veya seçim yapmasını sağlayınız.
8. Danışanın, yeni bir problemde bu süreci uygulaması için genelleme yapmasına yardımcı olunuz.





Kariyer gelişimi ve seçimlerini etkileyen akılcı olmayan inançları belirlemeye ve değiştirmeye çalışmak,



Danışana göreve yaklaşım becerilerini ve karar verme stratejilerini öğretmek,



Danışanın mesleki ufkunu genişletmesi için gerçek yaşam ve iş deneyimleri araştırmasını teşvik etmek,



Danışan için olumlu deneyimler kazanıp olumlu pekiştireçler alabileceği fırsatlar yaratmak,



Olumlu rol modelleri görme fırsatları sağlamak,

KARİYER DANIŞMASININ HEDEFİ VE KARİYER DANIŞMANLARININ ROLLERİ



KARİYER DANIŞMANLIĞI SÜRECİ, MÜDAHALE YÖNTEMLERİ VE UYGULAMALARI

Bu yaklaşımda, danışanın öncelikle öğrenme geçmişi üzerinde durulmakta ve olumsuzlukları anlaşılmaya çalışılmaktadır.

Hangi yönleri güçlüdür, başarılıdır, yaşamda neler yapmaktan hoşlanmaktadır?

İlgi envanterleri ve meslek değerleri ile ilgili araçlar kullanılabilir.

Danışanın kariyerindeki ilerlemesini engelleyen inançların üstesinden gelinmesine yardım etmek amaçlanır.



SOSYAL BİLİŞSEL KARIYER KURAMI (SBKK)





GENEL BİLGİLER

- Lent, Brown ve Hackett tarafından geliştirilen *Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı* (SBKK) öğrenme temelli, bilgi işleme ve sosyal bilişsel görüş açılarından yararlanılarak geliştirilmiştir.
- 1980'lerden sonra, bireyler kendi kariyer gelişimlerinin özneleri ya da biçimlendiricisi olarak görülmeye başlanmıştır. Dolayısıyla bireylerin kalıtımsal özellikleri zaman içerisinde değişen özellikleri kadar önemlidir.
- İnsanların kariyer ilgilerini nasıl geliştirirler, mesleki seçimlerini nasıl yaparlar ve kariyer başarıları ve istikrarına nasıl erişirler sorusuna cevap aramaktadırlar.



- SBKK, ilkesel olarak Albert Bandura'nın geliştirmiş olduğu genel sosyal bilişsel kurama dayalı olarak geliştirilmiştir.
- Kariyer gelişiminde iki düzey önemlidir.
- 1)Bilişsel-birey değişkenleri: Bireyin kontrolünün olduğu
- 2)Ortama özgü değişkenler: Bireyin kontrolünün dışında olan değişkenler: Fiziksel özellikler, çevrenin özellikleri ve belirli öğrenme yaşantıları

Kariyer Gelişiminin Kişisel Belirleyicileri



**Ortama Özgü
Birey Dışı
Değişkenler**

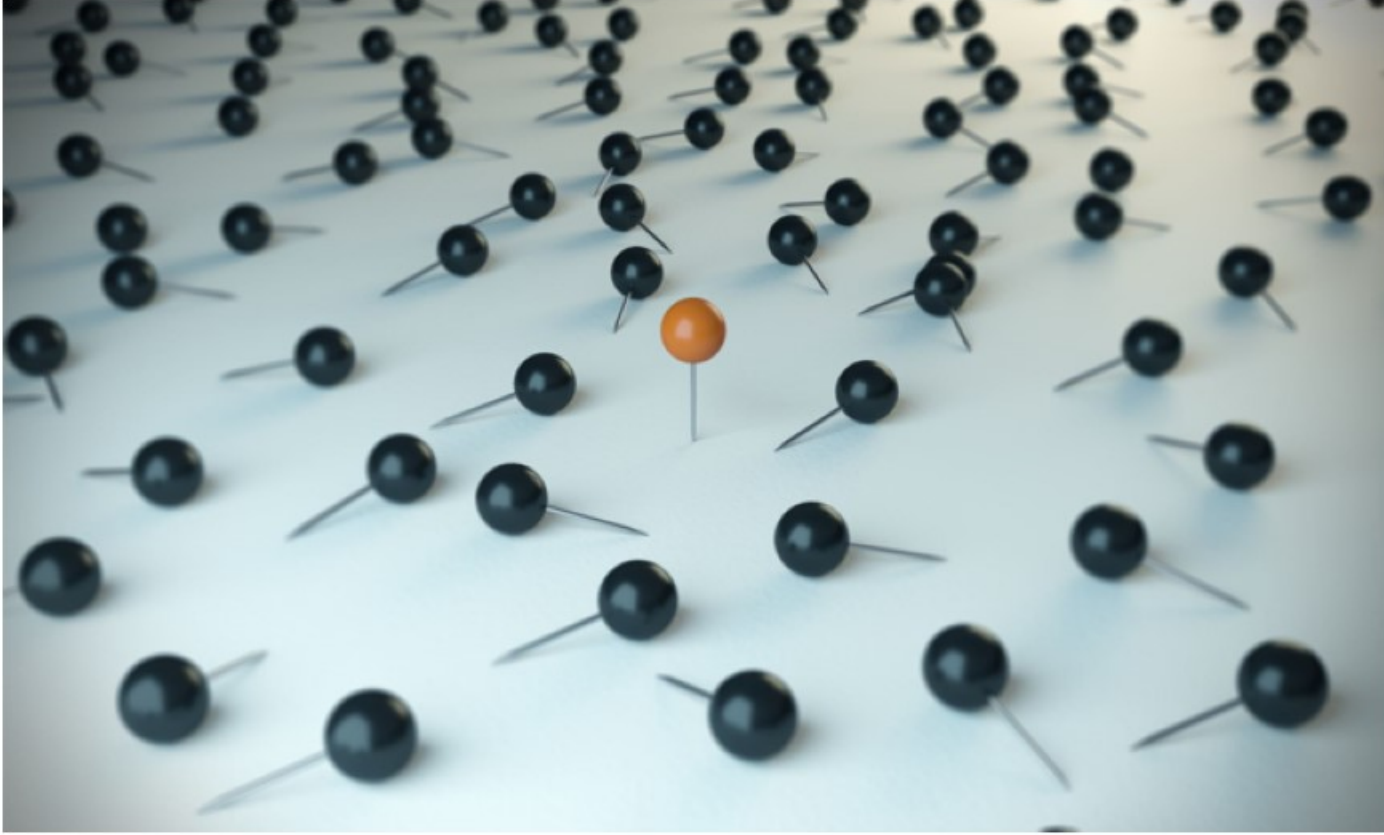


Ortama Özgü Birey Dışı Değişkenler	Çevresel Etkiler	Sosyal ortam etkileri: Ekonomik olanaklar Çevrenin objektif ve algılanmış yanları Uzak ve yakın çevresel etkiler
	Kariyer Engelleri	Kariyer ilerlemesini engelleyen iki engel türü olabilir: Birey (örneğin, düşük yetkinlik) ve ortama özgü etmenler (örneğin, önemli kişilerin onayını alamama). Kariyer engelleri zamansal bir boyut üzerinde düşünülebilir: Engellerin bir kısmı geçmişimizle ilgilidir. Örneğin, kültürel ve cinsiyet rolüyle ilgili toplumsallaşma yaşantıları gibi. Bir kısım engeller ise daha yakın etkilere sahiptir. Örneğin, işe alım sırasında cinsiyet ya da etnik ayrımcılık yaşamak gibi. Kariyer engelleri; başatme yetkinliği, duygulanım eğilimi ve sonuç beklentileri ile ilişkilidir
	Kariyer Destekleri	Destekler, bireylerin kariyer seçimlerini oluşturmalarını ve bu amaçları doğrultusunda kendilerini geliştirmelerini kolaylaştırabilir. Bunun için kişilerin ortamlarında yeni düzenlemeler ya da yararlı kaynakların olduğu ortamlara ulaşılması için değişiklikler yapılabilir.

SBKK VE KARIYER DANIŞMASI

- Performans = Yetenek + Öz yeterlik + Sonuç beklentileri + Hedefler
- Araştırılması gereken =
 - 1) Hatalı yeterlik inançları
 - 2) Düşünmeden elenen mesleki alternatifler
 - 3) İlgi duyulmayan mesleklerin yeniden gözden geçirmek
 - 4) Mevcut öz yeterlik inancı ve sonuç beklentileriyle ulaşılan mesleki bilgiler





BİLGİ İŞLEME YAKLAŞIMI





- Peterson ve arkadaşları tarafından geliştirilen bir modeldir.
- Frank Parson'un 3 etmen modeline (kendini anlamaya, mesleki bilgiye ve bir seçim yapmak için kendini anlamaya ve mesleki bilgiyi bir araya getirmeye) dayalıdır.

KARIYER GELİŞİM SÜRECİNE İLİŞKİN TEMEL ÖNERMELERİ



1.Kariyer seçimleri, bilissel ve duygusal süreçlerin karşılıklı etkileşimlerinin bir sonucudur.

2.Kariyer seçimleri bir problem çözme eylemidir.

3.Bireyin kariyer problemlerini çözme kapasitesi; bilişsel işlemler kadar, geçerli bilgilere sahip olmaya bağlıdır.

KARIYER GELİŞİM SURECİNE İLİŞKİN TEMEL ÖNERMELERİ

4.Kariyer problemlerinin çözümü, üst düzey bellek işlevleri gerektiren bir görevdir.

5.Bireyin kariyer sorunlarını çözmesinde 'motivasyon' önemli bir öğedir.

6.Kariyer gelişimi, bireyin sürekli gelişimini ve bilgi yapılarındaki değişimleri içerir.

7.Kariyer kimliği, bireyin kendisine ilişkin bilgi ve algılarına dayanır.



ANAHTAR KAVRAMLARI



* Problem,



* Problem çözüme,



* Karar verme,



* Bilgi işleme alanları
piramidi



* İASDU döngüsü:
İletişim, analiz, sentez,
değerlendirme,
uygulama döngüsü

Problem;

Mevcut durum ile arzu edilen durum arasındaki boşluk olarak tanımlanır.

Boşluk, bir insanın olduğu yer ile olmak istediği yer arasındaki farktır.



Problem özme;

- Bireylerin mevcut durum ile arzu ettikleri durum arasındaki boşluğu kapatacak bilgi ve kavramaya yönelik stratejiler edinmelerini içerir.
- Problem özme sürecinin amacı boşluğu kapatmak için kişi tarafından istenilir bir seçeneği bulmaktır.

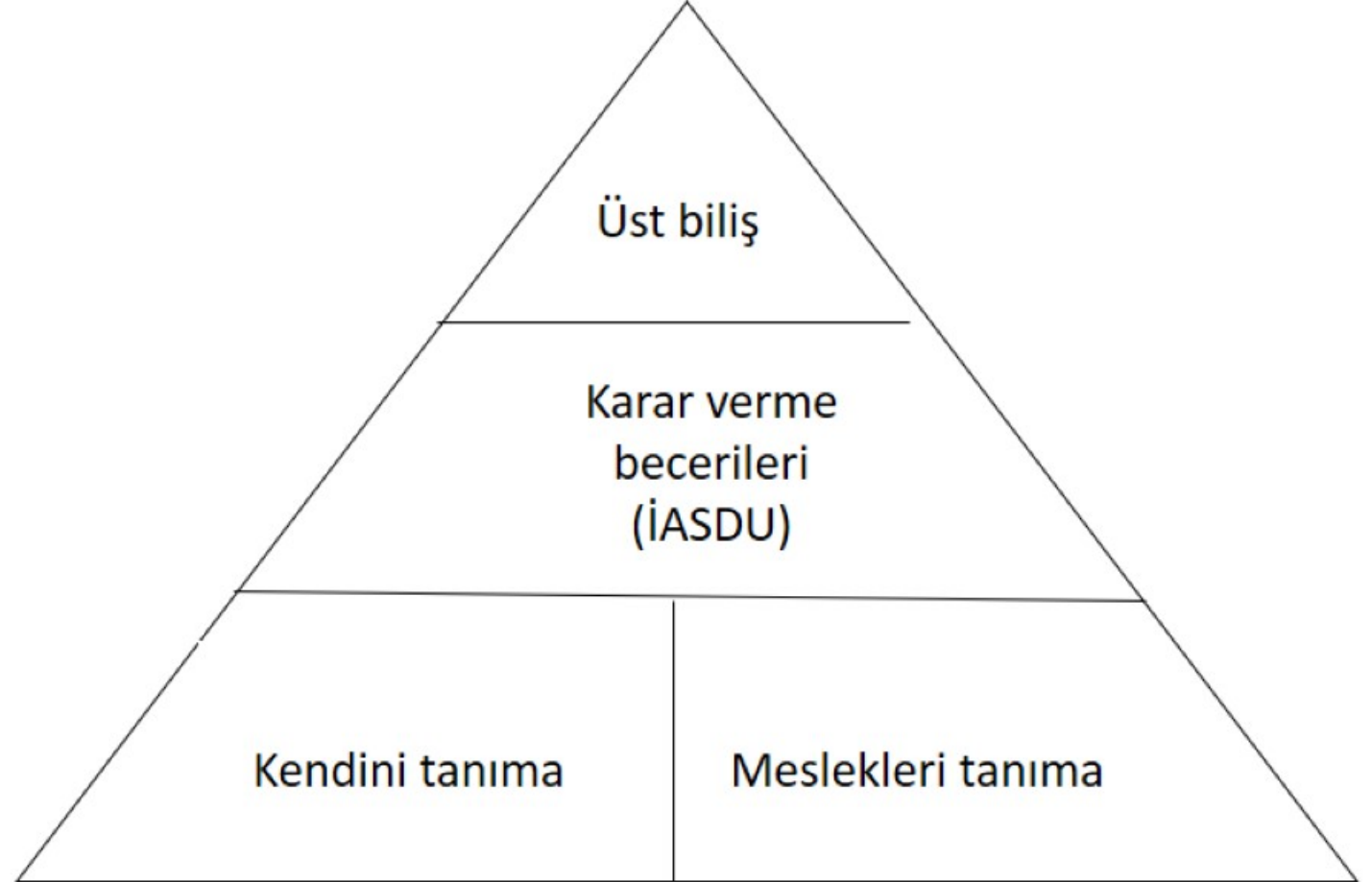
KARAR VERME SÜRECİ;

- İstenilen seçeneği belirli hareket adımlarına dönüştürmektir.
- İş bulma sürecini düşündüğümüzde elde edilen bir iş, problem çözümü sürecinin sonucu iken, o işi elde etmek için harekete geçme, karar verme sürecinin bir sonucudur.

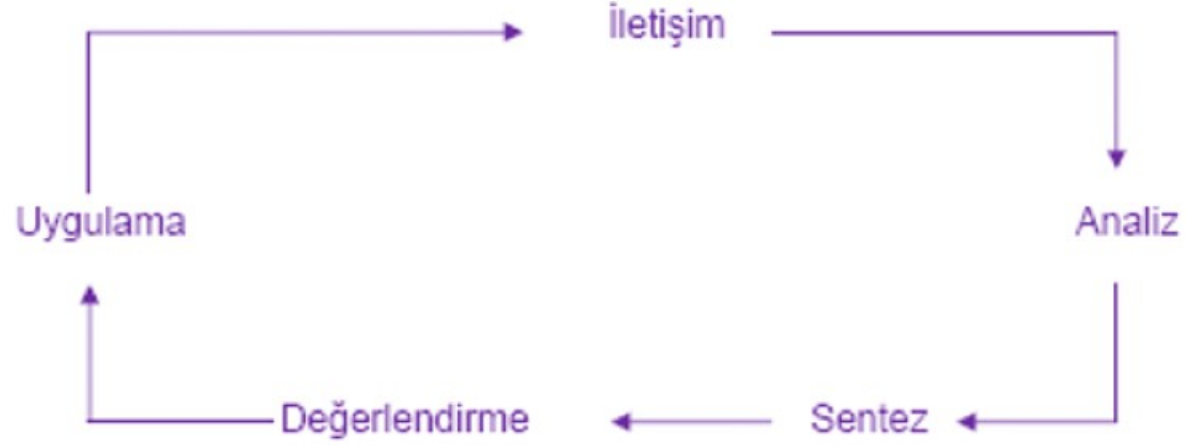


BİLGİ İŞLEME ALANLARI PİRAMİDİ;

- Kariyer seçiminde önemli bilişsel boyutları içeren piramit modelinde yer alan ilk üç boyut genellikle kariyer kuramlarında geleneksel olarak yer alan bilgileri kapsamaktadır.



İASDU Döngüsü



İASDU Döngüsü





Bilgiyi işleme yaklaşımı, genel olarak danışma ve müdahale süreçlerinde kuramın 10 temel önermesini kullanmaya odaklanır.



Kariyer gelişimini destek programlarında, öğrencilere öğrenme yaşantıları sunulurken onların karar verme/problem çözme yeterliklerini geliştirmek temel strateji olarak benimsenir.

KARIYER PSİKOLOJİK DANIŞMANLIĞI SÜRECİ

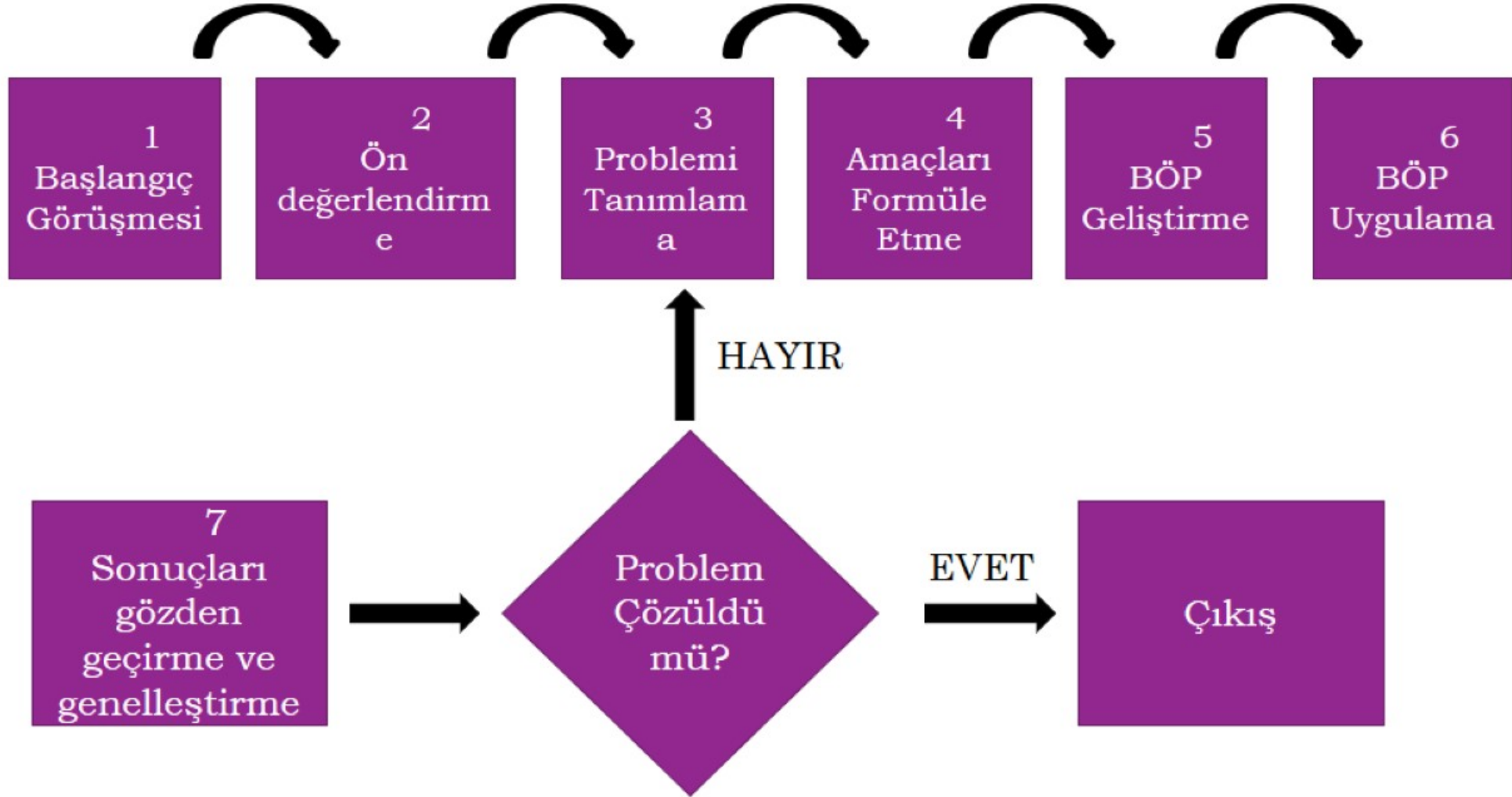




KARAR MODELİ



KARIYER DANIŞMANLIĞI SÜRECİ (7 ADIMLIK UYGULAMA MODELİ)



KAYNAKÇA

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

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

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





Teşekkürler