

# Gelişimsel Yaklaşımlar



# İÇERİK

- Gelişimsel Yaklaşımlar
- Mesleki Gelişim Kuramı
- Yaşam Boyu Yaşam Alanı Yaklaşımı
- Öz yaratım, Daraltma ve Uzlaşma Kuramı





# GELİŞİMSEL KARİYER KURAMLARI

- Bireylerde
  - meslek fikrinin nasıl doğup geliştiği,
  - kariyer seçimi,
  - kariyer deđişiklikleri,
  - mesleđe uyum sağlama ve
  - kariyeri bırakma üzerinde etkili olan psikolojik, sosyolojik ve kültürel faktörlere odaklanır.



- Gelişimsel yaklaşımları benimseyen kariyer danışmanları, insan gelişimi ile ilgili aşağıdaki düşüncelere sahiptir:

- a) Kariyer, yavaş yavaş gelişir ve yaşam boyunca kariyerde değişiklikler olabilir;
- b) Önceki davranışlar, daha sonrakileri etkiler;
- c) Farklı yaşlarda /dönemlerde kariyer ile ilişkili farklı problemler yaşanır;
- d) Farklı yaşlarda veya dönemlerde bulunan ve farklı problemlere sahip danışanlar

için farklı müdahale tekniklerini uygulamak gerekir

# GELİŞİMSEL KARIYER KURAMLARI





## GINZBERG ve ARKADAŞLARININ MESLEKİ GELİŞİM KURAMI

- Ginzberg, Ginsburg, Axelrad ve Herma (1951) meslek seçimini gelişimsel bakış açısından ele alan ilk isimler olarak kabul edilmektedir.
- Ginzberg ve ark. göre meslek seçimi, büyük oranda **geri dönülemez** bir **süreç** olarak ve bireylerin istekleriyle ona sağlanan olanakların **uzlaşması** olarak değerlendirilmektedir.





# GINZBERG ve ARKADAŞLARININ MESLEKİ GELİŞİM KURAMI

- **Süreç**, meslek kararı vermenin erinlik öncesi başlayıp 10'lu yaşların sonu veya 20'li yaşların başına kadar devam eden zaman diliminde gerçekleştiğini ifade etmektedir.
- Bu süreç büyük ölçüde **geri dönülmezdir**: Burada en bağlayıcı unsur zamandır.
- Seçim süreci, daima bireyin istekleri ile ona sağlanan olanaklar arasındaki **uzlaşmayı** içerir





## Ginzberg ve ark. Gelişim Kuramındaki Dönemler ve Alt Basamakları

<b>Fantezi Dönemi</b> (11 yaş öncesi)	Oyuna yönelim söz konusudur. Oyunlar, mesleklerle ilgilidir. Çocuğunun gelecekteki işi hakkında fantezileri vardır.	<b>Alt Basamakları</b>	-
<b>Deneme Dönemi</b> (11-17 yaşlar)	Geçiş sürecidir. İlgi, yeteneklerin fark edilmesi, değerlerin kazanılması ve zaman algısının gelişimi. Bu dönemde işin gerekleri ve işin sunduğu ödüllerin farkına varılır.	<b>Alt Basamakları</b>	<b>Alt Basamakları</b> <b>İlgi (11-12 yaş)</b> Hoşlanılan ve hoşlanılmayan şeylerle ilgili kesin tanımlamalar yapılır. <b>Yetenek (13-14 yaş)</b> Bireyler mesleki hedefleri ile ilgili becerilerinin farkına varmaya başlar. <b>Değer (15-16 yaş)</b> Farklı mesleklerin farklı yaşam biçimleri sağladığı fark edilir. <b>Geçiş (17 yaş)</b> Mesleki seçimin getireceği sorumlulukların farkına varılmaya başlanır.
<b>Gerçekçi Dönem</b> (17 yaşından genç yetişkinliğe kadar)	İlgi ve yeteneklerin bütünleştirilmesi, meslek seçiminin belirginleşmesi, meslek örüntülerinin billurlaşması.	<b>Alt Basamakları</b>	<b>Keşfetme:</b> Kariyer tercihleri iki yada üç olasılık üzerinde yoğunlaşır. <b>Billurlaşma:</b> Spesifik bir kariyer tercihi yapılır <b>Belirleme:</b> Kişinin seçtiği alanla ilgili eğitim alır, çalışma alanını seçer.



# SUPER'IN YAŞAM-BOYU, YAŞAM-ALANI YAKLAŞIMI

•Super kendi kuramını  
őekillendirirken

- farklılıklar psikolojisi,
  - gelişim psikolojisi,
  - sosyoloji ve
  - kişilik kuramları
- alanındaki araőtırmalardan  
etkilenmiőtir





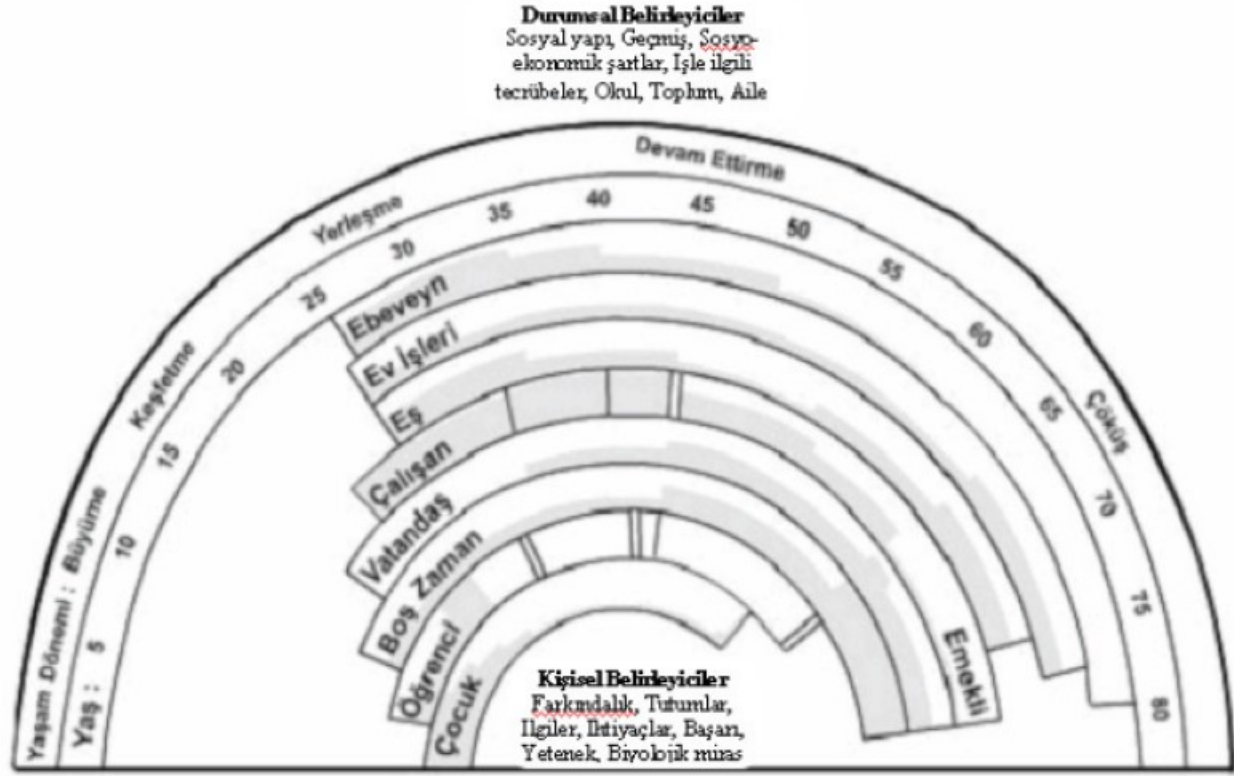


# Yaşam Boyu-Yaşam Alanı

- Yaşam boyu ve yaşam alanı kavramları, kariyer gelişiminin içerik ve süreç boyutunu temsil etmek için kullanılmaktadır.
- **Yaşam boyu**, ömür boyu devam eden kariyer gelişim sürecini ifade etmektedir ve Super'ın mesleki gelişim dönemleri ile ilişkili bir kavramdır.
- **Yaşam alanı** ise bireylerin yaşamlarında oynadıkları rolleri ve bu rollerin içeriğini tanımlamaktadır





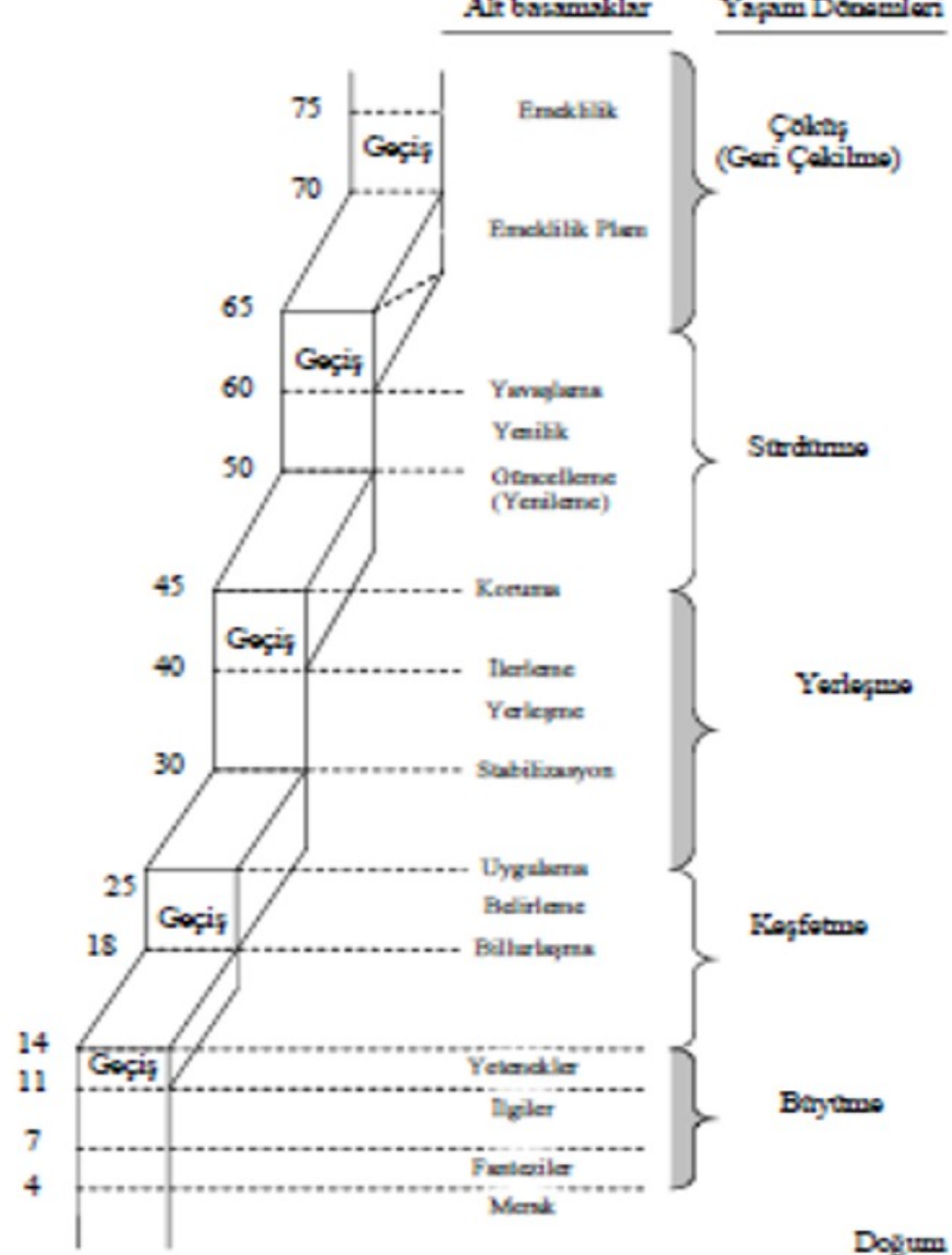


# Yaşam Boyu- Yaşam Alanı





# Super'ın Yaşam Dönemleri ve Alt Basamakları





Super'a göre mesleki gelişim, temelde benlik kavramının gelişimi ve meslek alanına uygulanmasıdır.

Super'a göre bireyler büyürken kendi rolleri, kişilik özellikleri ve yeteneklerine ilişkin bir bakış açısı geliştirirler.

Ardından da kendilerine bakış açıları ile çeşitli meslekleri -sahip olduğu bilgilere göre- karşılaştırırlar ve benlik kavramlarını mesleki alana geçirmeye çalışırlar

# BENLİK KAVRAMI



- Benlik ile ilgili kavramlar
- objektif (mesleki kimlik) ya da
- subjektif (mesleki benlik kavramı) olabilir.







## Kariyer Olgunluğu

- Kişinin biyolojik ve sosyal gelişiminin sonucu olarak içinde bulunduğu gelişim dönemine ait gelişimsel görevleri yerine getirmeye hazır olması olarak tanımlamaktadır.



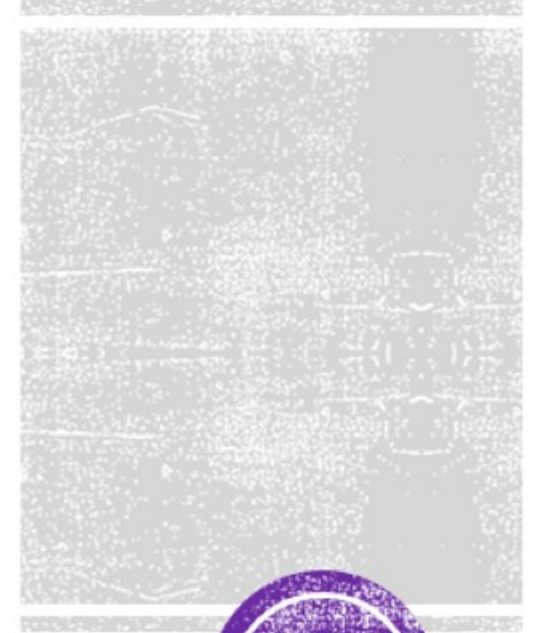
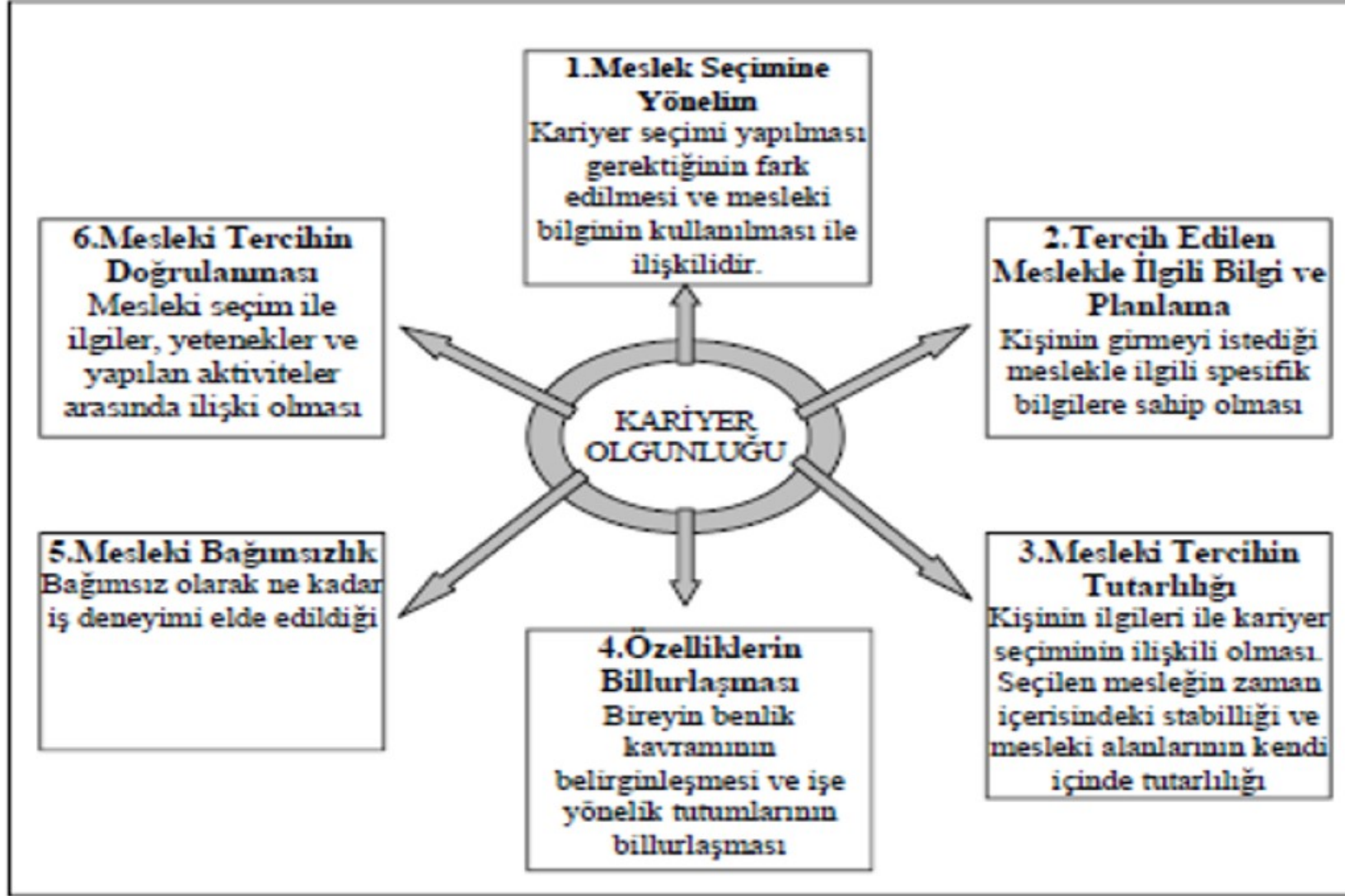


**Tablo 3. Super'ın Mesleki Gelişim Görevleri**

<b>Mesleki Gelişim Görevi</b>	<b>Yaşlar</b>	<b>Genel Özellikler</b>
Billurlaşma	14-18	Fırsatların, ilgilerin, değerlerin, fark edilmesiyle genel mesleki hedeflerin belirlendiği ve tercih edilen meslekle ilgili planların yapıldığı bilişsel süreç
Belirginleştirme	18-21	Mesleki tercihlerle ilgili belirsizlikten spesifik bir meslek tercihinine ilerleme
Uygulama	21-24	Mesleki tercihler ilgili eğitimin tamamlanması ve işe giriş
Karar Kılma	24-35	Tercih edilen kariyerin kişi için doğruluğunun çalışma yaşantıları aracılığıyla gözden geçirilmesi ve kariyer seçiminin doğru olduğunu göstermek için kişinin yeteneklerini kullanması
Sağlamlaştırma	35+	Kariyere yerleşme, statünün ve kıdemin artması



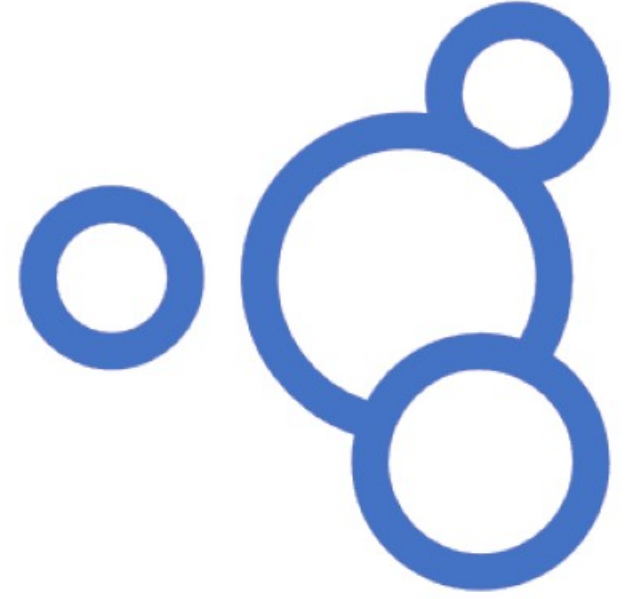
# Kariyer Olgunluğunun Boyutları





# Kariyer Örüntüleri

- *Kariyer örüntüleri*, (geçici ve kalıcı işlerin sayısı ve bu işlerde geçirilen süre ile meslekte ulaşılan düzey) bireylerin ebeveynlerinin sosyo-ekonomik düzeyi, zihinsel kapasite, eğitim düzeyi, beceriler, kişilik özellikleri (gereksinimler, ilgiler, benlik kavramı), kariyer olgunluğu ile kişinin karşısına çıkan kariyer fırsatlarına göre şekillenir







# **Erkekler için kariyer örüntüsü**





# **Kadınlar için kariyer örüntüsü**

# Super'in Kariyer Danışmanlığı Süreci

- **Super'a göre psikolojik danışmanın amaçları;**
- 1. Danışanın kendisi ve yaşam rolleri ile ilgili bir bakış açısı geliştirmesi ve bunu kabul etmesi,
- 2. Bu bakış açısının gerçekliğinin test edilmesi,
- 3. Gerçeklik test edildikten sonra benlik kavramını meslek seçimine uygulayarak kişinin hem iş başarısı ve doyum elde edebileceği hem de topluma yararlı olacağı meslek seçimi yapmasıdır









# GOTTFREDSON'UN DARALTMA-UZLAŞMA KURAMI

- Gottfredson (1996) kariyer hedeflerinin gelişimi ile ilgili dört varsayımda bulunmaktadır:
- 1. Kariyer gelişim süreci çocuklukta başlar.
- 2. Kariyer hedefleri, kişinin benlik kavramını ortaya koyma girişimleridir.
- 3. Kariyer memnuniyeti/iş doyumu, kişinin kariyerinin benlik algısı ile ne kadar tutarlı olduğuna bağlıdır.
- 4. Bireyler kariyer seçim sürecinde kullanacakları bazı mesleki kalıp yargılar (bir işte çalışanların kişilik özellikleri, ne iş yaptıkları, nasıl bir yaşam sürdükleri, çalışma koşulları ve ödüller ile ilgili) geliştirirler







# **Daraltma Sürecinin İlkeleri**

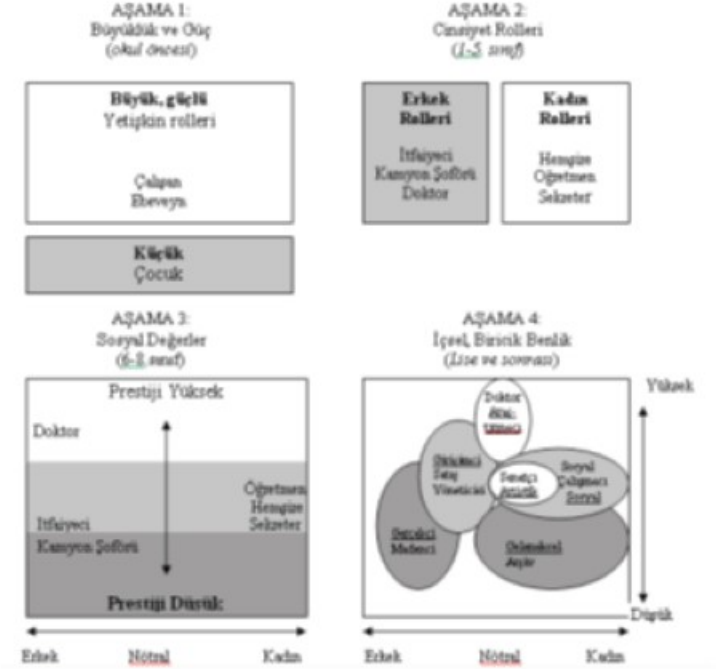
# Daraltma Sürecinin İlkeleri

1. Soyutlama yeteneğinin artması
2. Benlik kavramı ve mesleki tercihlerin etkileşimli gelişimi
3. Ayırıştırma ve birleştirmede örtüşme
4. Aşamalı olarak seçeneklerin elenmesi
5. Tercihlerde bulunma fakat süreci ifade edememe





# Daraltma sürecinin 4 aşaması





- Uzlaşma süreci, en çok tercih edilen mesleki alternatiflerden, bireyin özellikleri ile daha az bağdaşan ancak daha ulaşılabilir alternatifler için vazgeçmesiyle başlar



# Psikolojik Danışma Süreci

- Danışan bir ya da birden fazla mesleki alternatif belirleyebilmelidir.
- Danışan seçmeyi düşündüğü meslekle ilgili gerekli olan ilgi ve becerilere sahiptir.
- Danışan mesleki alternatiflerinden bahsederken memnun gözükür.
- Danışanlar kendi alternatiflerini herhangi bir neden olmaksızın sınırlandırmazlar.
- Danışan fırsatlarının farkındadır ve seçilen mesleği uygulama ile ilgili engelleri değerlendirebilir.





# KAYNAKÇA

Kuzgun, Y.(2014). *Meslek rehberliği ve danışmanlığına 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 danışmanlığı (Ed.)*. Ankara: Pegem Akademi.







Teşekkürler