

KARİYER RPD HİZMETLERİ

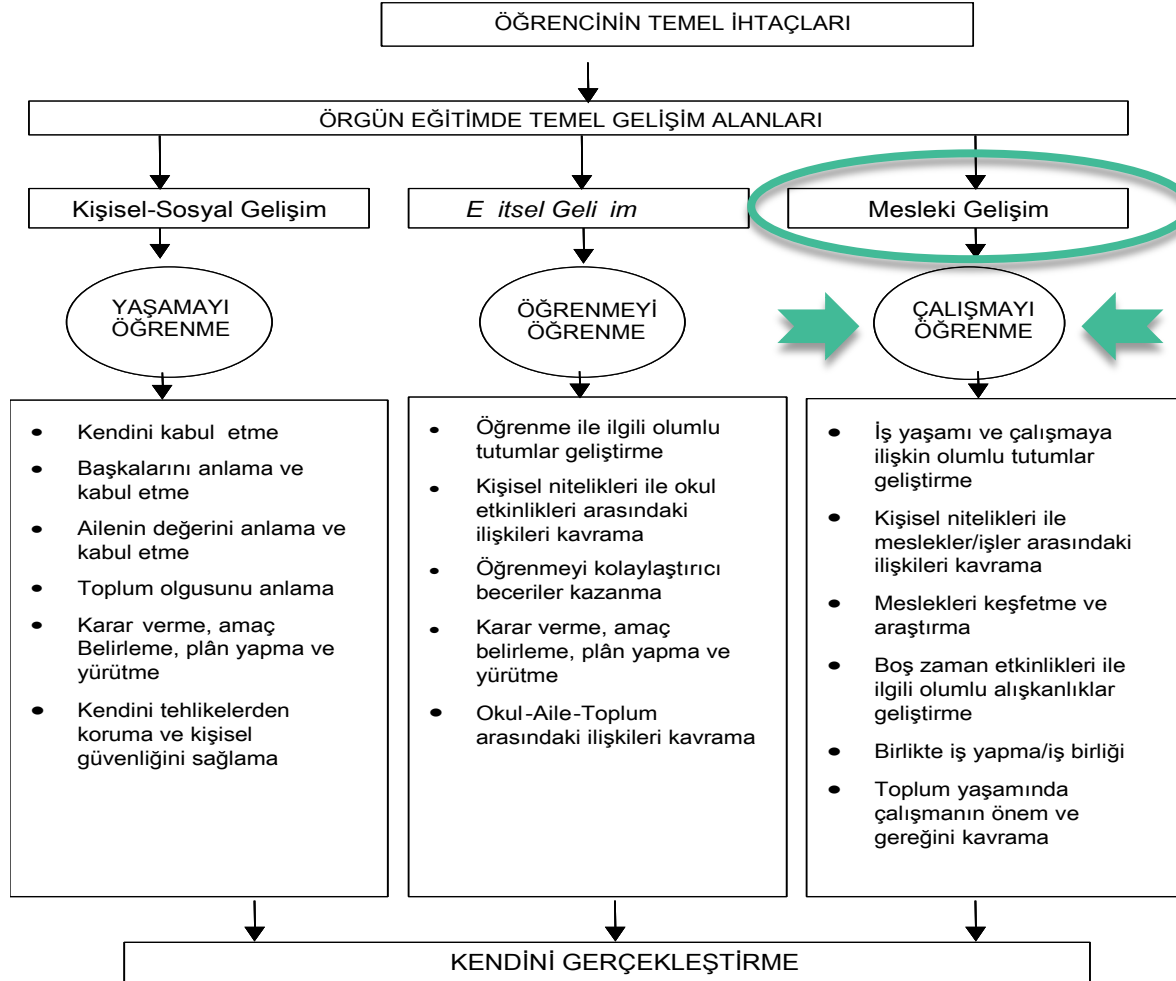
Dr. Nesime CAN

KARİYER RPD HİZMETLERİ NEDİR?

«Gençlerin çeşitli meslekleri tanımaları ve kendi özelliklerine uygun olan meslekleri seçmeleri, seçtikleri mesleklere hazırlanmaları ve mesleki yönden gelişmeleri amacıyla yapılan yardım hizmetleridir (Parsons, 1909).»

C) KARIYER GELİŞİM ALANI

- Bireyin ilgi, yetenek, değer ve kişilik özeliklerini tanınması,
- mesleki seęenekleri fark etmesi,
- mesleklerin gerektirdiği nitelikler ile kişisel özellikleri arasında bağ kurması,
- mesleklere yönelik olumlu tutum geliştirmesi,
- kariyer farkındalığı kazanması,
- iŐ yaşamı ile eğitim arasındaki ilişkiyi ve
- yaşam boyu öğrenmenin kariyer gelişimi açısından önemini fark etmesini içeren gelişim alanıdır.



KARİYER RPD HİZMETLERİ: İLGİLİ KAVRAMLAR (1)

Meslek (Occupation): Bir kimsenin hayatını kazanmak için yaptığı, diğer insanlara yararlı bir hizmet ya da ürün sağlamaya yönelik olan, kuralları toplumca belirlenmiş ve belli bir eğitimle kazanılan bilgi ve becerilere dayalı etkinlikler bütünüdür.



KARİYER RPD HİZMETLERİ: İLGİLİ KAVRAMLAR (2)

İş (Job): Belli bir meslek alanında sürdürülen benzer etkinlikler grubudur. Özel bir çalışma alanındaki görevleri tanımlar.

- İş, mesleki bilgi ve becerilerin uygulamaya konmasıdır.
- Mesleği icra ederken yapılan görev ve aktivitelerdir.



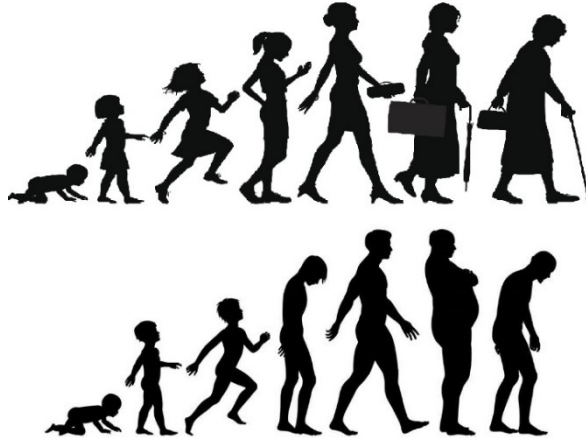
KARİYER RPD HİZMETLERİ: İLGİLİ KAVRAMLAR (3)

Kariyer (Career): Kariyer kavramı; bir ömür boyu yaşanan olaylar dizisi, bireyin meslek ve diğer yaşam rollerinin birbirini etkilemesi ve izlemesi sonucu oluşan genel örüntü ve gelişim çizgisinde, özellikle iş ve mesleğe ilişkin rollerinde ilerleme, duraklama ve gerilemeleri de içeren bir süreçtir.



KARİYER GELİŞİMİ

Mesleki gelişim süreci, çocuklukta bir meslek fikrinin oluşmaya başlamasından itibaren, yetişkinlikte meslek sahibi oluncaya kadar geçen gelişim evrelerini kapsar.



KARİYER GELİŞİM SÜRECİ

“**Kariyer Gelişim Süreci**” beş evreden oluşur. Bu evreler birbirlerini izleyen gelişim aşamalarıdır. Her gelişim evresi kendinden sonra gelen aşamaları etkiler. Bu evreler şu şekilde sıralanır (Isaacson 1986).

- ❖ **Uyanış ve farkında olma (Awareness):** 5-12 yaş arası, ilkokul dönemini kapsar.
- ❖ **Meslekleri keşfetme ve araştırma (Exploration):** 12-15 yaş arası, ortaokul (temel eğitimin ikinci kısmı) dönemini kapsar.
- ❖ **Karar verme (Decision Making):** 15-18 yaş arası, lise dönemini kapsar.
- ❖ **Hazırlık (Preparation):** 18-23 yaş arası, yükseköğrenim dönemini kapsar.
- ❖ **İşe yerleşme (Employment):** 23 yaş ve sonrası, iş yaşamına atılma dönemini kapsar.

MESLEK SEÇİMİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Biyolojik etmenler: Bireyin fiziksel özellikleri, cinsiyet, beden yapısı, görme ve işitme durumu, vb.

Sosyolojik etmenler: Duyguları, değerleri, aile içi ilişkileri, bağlı olduğu arkadaş çevresinin beklentileri ve baskıları, ailenin sosyal düzeyi, vb.

Psikolojik ya da kişisel etmenler: Bireylerin ihtiyaçları, duyguları, tutumları, değerleri, ilgileri ve yetenekler, vb.

Ekonomik etmenler: Ailenin ekonomik düzeyi, çevrenin ya da ülkenin genel ve ekonomik durumu, bunların toplumun insan gücü üzerindeki etkileri, vb.

Politik etmenler: Mesleğe girme olanakları, iş bulma olanakları, değişik eğitim ve yetiştirme fırsatları, vb.

Şansla ilgili etmenler: Doğal afetler, iş ve iş yerlerini etkileyen beklenmedik olaylar, iç ve dış savaşlar, vb.

KARİYER DANIŞMANLIĞININ AŞAMALARI

3 aşamada gerçekleşir.

1. Bireyi (öğrenciyi) tanıma
2. Meslek alanlarını tanıma
3. Bireyin kişisel nitelikleri ile mesleklerin gerektirdiği özellikler arasında bağlantıyı kurarak kendine uygun mesleği seçmesine yardım etme

KARİYER DANIŞMANLIĞININ AŞAMALARI

Öğrenciyi Tanıma

- Fiziksel Özellikler
- Kişisel Özellikler
- Akademik Yetenekler
- Özel Yetenekler
- İlgiler
- Değerler
- Okul İçi ve Dışı Faaliyetler
- Ailesel Durum

Mesleklerin İncelenmesi

- Mesleğin gerektirdiği eğitim düzeyi
- Yapılan işin özellikleri
- Çalışma ortamı ve koşulları
- Meslekte çalışanlarda aranan nitelikler
- Mesleğe hazırlanma ve giriş koşulları
- Meslekte ilerleme ve kazanç durumu
- Mesleğin olumlu ve olumsuz yanları

İlişki Kurma ve Karar Verme

- Kendini tanıyan ve meslekler hakkında detaylı bilgi alan öğrencinin kendi ilgi, yetenek ve başarısına uygun bir mesleğe karar vermesi sürecidir. Burada önemli olan kişinin özellikleri ile mesleğin gerektirdiği niteliklerin örtüşmesidir.

ÖĞRENCİLER MESLEKLER HAKKINDA NASIL BİLGİ TOPLAYABİLİR?



ÖĞRENCİLER MESLEKLER HAKKINDA NASIL BİLGİ TOPLAYABİLİR?

1. Mesleklerle ilgili yazılı/basılı malzemeler incelenerek
2. İşyeri gezileri
3. Gönüllü ya da yarı zamanlı çalışarak (iş tecrübesi)
4. Meslek konferansları
5. Eski mezunların izlenmesi
6. Meslek inceleme çalışmaları
7. Kariyer günleri etkinlikleri, vb.

MESLEKİ REHBERLİK VE KARIYER DANIŞMANLIĞI: KAVRAMSAL DEĞİŞİM

Mesleki Rehberlik: Klasik yaklaşım

«Gençlere kendi kapasitelerine uygun meslek seçmeleri için yapılan yardımlar» (Parsons, 1909)



Kariyer Danışmanlığı: Yeni yaklaşım

«Yaşam boyu kariyer gelişimine yardım süreci»

MESLEKİ REHBERLİK VE KARIYER DANIŞMANLIĞI HİZMETLERİ ANLAYIŞINDAKİ DEĞİŞME

| <i>Eski Paradigmalar</i> | <i>Yeni Paradigmalar</i> |
|--|--|
| Bir meslekte bir ömür | Yaşam süresince 3-7 iş/alan/meslek değiştirme |
| Tek bir işe odaklanma | Aynı anda birkaç işi yürütme |
| Adanmışlık ve özdeşleşme | Daha uygun seçenekler araştırma |
| Dikey hiyerarşiye dayalı ilerleme, statükoculuk | Performansa dayalı ilerleme |
| Sınırlı bir alanda/derinliğine uzmanlaşma | Pek çok alana aktarılabilir beceriler ve meta yeterlikler geliştirme |
| Belirlenmiş rol ve görev tanımları | Dinamik, değişen rol ve görevler |
| İyi bir eğitim-iyi bir meslek-iyi bir şirket garantisi | Doğrusal olmama, yordanamazlık, pozitif belirsizlik |
| Diploma-unvan-statü dengesi | Yaşam boyu eğitim, sürekli gelişim, değişim, uyum |
| "Devlet Kapısı" güvencesi | Güvencenin az olduğu bir iş ortamına uyum sağlama |
| Var olanı sürdürme, belli kalıplara dayalı tutarlılık | Girişimci, yenilikçi, yaratıcı olmaya prim verme |
| Sabit iş yeri | Bulduğum yer, iş yeri yerimdir |
| Düzenli çalışma saatleri | İş'in gerektirdiği esnek zamanlama |
| İş'i bütünsel ve statik bir yapı içinde ele alma | Proje bazında/modüler iş yapısı |
| Nitelikli tek bireye odaklanma | Uyumlu ekip çalışmasına odaklanma |

| <i>Eski Paradigmalar</i> | <i>Yeni Paradigmalar</i> |
|---|---|
| Bireyin özelliği ile işin niteliğini eşleştirme | Birey x Çevre etkileşim uygunluğunu sağlama |
| Yönelme ve yerleştirme hizmeti | Kariyer gelişim görevlerini gerçekleştirme |
| Mesleki bilgi verme hizmeti | Kendini ve iş dünyasını keşfetmeye yardım |
| 16-19 yaş grubuna hizmet etme | Çocuk, genç, yetişkin, emekli vd. farklı yaş gruplarına hizmet etme |
| Bireyin varolan niteliklerini saptama | Uygun potansiyel alanlarını ortaya çıkarma |
| Meslek seçmeye yardım | Yaşam boyu kariyer gelişimini destekleme |
| Doğru tercih-uygun seçim | Uygun yöneliş, alternatifli seçimler, değişime açık kararlar |
| Sürekli, tutarlı, yordanabilirlik | Doğrusal olmama, yordanamazlık, pozitif belirsizlik |
| Yerel iş gücü arzını esas alma | Yerel ve evrensel iş gücü arzına odaklanma |
| Bireyin özelliklerine statik yaklaşım | Bireye dinamik bir yapı ve değişim içinde yaklaşım |
| Var olan seçenekleri daraltarak karar verme | Seçenekleri genişletme ve alternatifler yaratma |
| Okul/kurum /organizasyon sorumluluğu | Bireysel sorumluluk yüklenme |
| Kariyer yolunu oluşturma | Bireysel kariyer öyküsü oluşturma |
| Kariyerini planlama | Bütünsel yaşamı yapılandırma |

İNSAN NEDEN ÇALIŞIR?

□ Eğitim bireyi şu üç yönüyle yetiştirmeyi hedefler:

- Birey olarak insan
- Sosyal bir varlık olarak insan
- Meslek elemanı olarak insan

□ Freud'a göre, “*iş, bireyin gerçekle bağlantısı*”dır.

- Yaptığımız iş, yaşamdaki diğer rollerimizi ve yaşam içindeki tüm konumumuzu etkiler.
- Yaptığımız iş, düşüncelerimize ve yaşamımıza belli bir biçim verir. Bireyin sosyal statüsünü belirleyen en önemli kriter işidir.

□ Freud bunu şöyle dile getirir:

“Sağlıklı insan sevebilen ve çalışabilen kişidir.”

OKUL ÖNCESİ DÖNEMDE KARIYER GELİŞİMİ İÇİN TEMEL İLKELER

Mesleki gelişim bir süreçtir.

Her birey tek ve benzersizdir.

Kişilik gelişiminde 0-6 yaş önemlidir.

Anaokulu öğretmenleri ve anneler babalar rol model olmalıdır.

Kendini anlama ve keşfetme için uygun yaşantılar sağlanmalıdır.

Kendini kabul desteklenmelidir.

Karar verme stratejileri öğretilmeye başlanmalıdır.

Her mesleğe ilişkin olumlu yargılar geliştirmesi için desteklenmelidir.

Meslekler ve meslekleri icra edenler arasındaki farklılıkları kavrama

Meslek sahibi olmak için eğitimin gereği, iş ve meslek eğitimi hakkında genel bir fikir kazanma

Mesleklere ilişkin toplumsal cinsiyet kalıpları oluşturmaması konusunda destekleme

İLKOKUL DÖNEMDE KARIYER RPD HİZMETLERİ

5-12 yaş uyanış dönemi. Kazandırılacak yeterlikler:

Kişisel nitelikleri ile çalışma ve iş yaşamı arasındaki ilişkileri anlama

Karar verme, amaç belirleme ve uygulamaya geçme

Meslekleri keşfetme

Boş zamanlarını nasıl değerlendireceğini öğrenme

Birlikte çalışmayı öğrenme

Toplumsal gelişmenin iş yaşamını nasıl etkilediğini anlama

ORTAOKUL DÖNEMDE KARIYER RPD HİZMETLERİ

12-15 yaş araştırma dönemi. Öğretmenlerin sorumlulukları:

Gerçekçi benlik kavramı geliştirmelerine yardımcı olma.

Farklı lise programları hakkında bilgi verme.

Derslerin amaçları ile gerçek yaşamda kullanımı arasında ilişki kurma

Bilim ve teknik alanındaki gelişmeler ile endüstri ve iş yaşamındaki değişimler arasındaki ilişkiyi anlatma

Uygun öğrenim programları seçiminde, eğitsel ve mesleki hedefler belirlemesine yardımcı olma

Eğitsel ve mesleki yöneltme amacıyla öğrenciyi tanıma

Mesleki gelişim sürecinde aile ile öğrenci arasındaki çatışmaları çözüm için çaba harcama

LİSE DÖNEMİNDE KARİYER RPD HİZMETLERİ

15-18 yaş mesleki karar verme dönemi.

Mesleki rehberliğin amaçları:

Lise programları içinden kendine uygun dalı branşı seçmeleri

Kendi ilgi, yetenek, özellik ve koşullarına uygun üst öğrenim alternatifleri hakkında bilgi edinmeleri

Kendilerine uygun iş/meslek alternatiflerini hakkında doğru ve geçerli bilgi edinmeleri

Üst öğrenim ve meslek alternatifleri açısından kendi güçlü ve sınırlı yanlarının farkına varmaları

Mesleki karar vermede kişisel değerlerin önemini kavrama

Mesleki kararı sınırlayan etkenleri dikkate alma

Üniversite sınavına hazırlanma

Lise sonrası iş olanakları hakkında bilgilendirme

Yapılan seçimlerde bireysel sorumlulukları kabul etme

Mesleki sorumlulukların yaratacağı stresi, iş yaşamının güçlüklerini anlamaları

Mesleki kararlarda aileyi de sürece katma, çıkabilecek çatışmaları önleme, uzlaşmaya yardım etme