

OKULDA BİREYSEL KARİYER PSİKOLOJİK DANIŞMANLIĞI EL KİTABI



**Özel Eğitim ve
Rehberlik Hizmetleri**
Genel Müdürlüğü

Ankara, 2022

GENEL YAYIN YÖNETMENİ Prof. Dr. Kemal Varın NUMANOĞLU

YAYIN YÖNETMENİ Hasan ÇELİK

YAZARLAR Doç. Dr. Oğuzhan KIRDÖK
Prof. Dr. Diğdem Müge SİYEZ
Prof. Dr. Erkan IŞIK
Uzm. Psk. Dan. Adem YILDIRIM

GÖRSEL TASARIM Sabri AKKERMAN | SUDE Ajans Reklam Org. Tan. Ltd. Şti.

YAYINEVİ Sude Ajans Reklam Org. Tan. Ltd. Şti.

GENEL YAYIN NUMARASI 8153

TANITICI YAYINLAR DİZİ
NUMARASI 287

ISBN 978-975-11-6089-8

İÇİNDEKİLER

Ön Söz	5
El Kitabının İçeriği ve Kullanım Kılavuzu	6
1. KARIYER PSİKOLOJİK DANIŞMANLIĞINA GENEL BAKIŞ	9
Ailelerle Görüşme	15
Dezavantajlı Öğrencilerle Çalışma	20
2. KARIYER PSİKOLOJİK DANIŞMASINDA SIKLIKLA KULLANILAN BECERİLER	23
Yansıtma Becerileri	24
3. BİREYLE PSİKOLOJİK DANIŞMA SÜRECİ	35
3.1. BELİRGİNLEŞME AŞAMASI	38
3.2. KEŞFETME AŞAMASI	44
3.3. MÜDAHALE AŞAMASI	52
3.3.1. Kendini Tanıma Yetersizliği	53
3.3.2. Seçenekleri Tanıma Yetersizliği	53
3.3.3. Karar Verme Becerileri Yetersizliği	54
3.3.4. Aile ile Çatışma	56
3.3.5. Hedef ve Motivasyon Eksikliği	56
3.4. SONLANDIRMA AŞAMASI	58
3.4.1. İçeriğin Gözden Geçirilmesi	58
3.4.2. Çalışma Birlikteliğinin Değerlendirilmesi	59
3.4.3. Danışanın Güçlü Yönlerinin Vurgulanması	60
3.4.4. Sürecin Değerlendirilmesi	61
3.4.5. Konuşulmayanların Konuşulması	63
3.4.6. Son Duyguların Paylaşılması	63
3.4.7. Sonraki Adımların Belirlenmesi	64
4. MÜDAHALEYE YÖNELİK ETKİNLİKLER	70
5. MÜDAHALEYE YÖNELİK ÖLÇME ARAÇLARI	203
6. BİLGİ KAYNAKLARI	217
KAYNAKÇA	221

ÖN SÖZ

"Öğrencilerimizin sağlıklı, mutlu bir birey olarak topluma kazandırılmasında onların kariyer yolculuğu önemli bir yere sahiptir. Bu yolculuklarında öğrencilerimizin okulda geçirdikleri zaman içinde kariyer farkındalığı kazanmaları önemlidir. Öğrencilerimizin kariyer olgunluğuna ulaşmada kendilerini iyi tanıyarak, güçlü ve geliştirmesi gereken yönlerini anlamaları ve çevreleri ile etkili iletişim kurarak kariyerlerine yönelik karar vermeleri beklenmektedir. Bu nedenle öğrencilerimizi geleceğe hazırlamada onların kariyer gelişim alanlarına yönelik olarak desteklenmesi ve ihtiyaç duyulan alanlara yönelik danışmanlık hizmetlerinin sunulması da ayrıca önem taşımaktadır.

Bu süreçte okullarımızda sunulan rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerinde kariyer rehberlik hizmetleri önemli bir yere sahiptir. Bu hizmetler öğrencilerimizin kariyer gelişimleri hedefleri doğrultusunda üst öğrenim, meslek ve iş alanlarına yönelmesi amacıyla yürütülür. Bu çalışmalarda öğrencinin bireysel özelliklerini göz önüne alarak sağlıklı bir kimlik oluşturulması, değerlerini fark etmesi ve kendi değerleri ile toplumsal değerler arasında bağ kurabilmesi hedefler arasındadır.

Okullarımızda görev yapmakta olan psikolojik danışmanlar/rehber öğretmenler bu çalışmaların yürütülmesinde kilit rol üstlenmektedir. Bu rollerinin bilincinde ve sorumluluğunda olan okul çalışanlarımız gerekli özveriyle çalışmalar yapmaktadır. Nitelikli kariyer rehberlik hizmetlerinin sunulması amacıyla ortaya çıkan bu el kitabında emeği geçen akademisyenlerimize ve öğretmenlerimize teşekkür ederim."

Prof. Dr. Kemal Varın NUMANOĞLU

EL KİTABININ İÇERİĞİ VE KULLANIM KILAVUZU

Okullarda bireysel kariyer psikolojik danışmanlığı el kitabı, okul psikolojik danışmanlarının/rehber öğretmenlerinin her eğitim düzeyinden öğrenciyle yaptığı bireysel kariyer psikolojik danışmanlığı sürecinde bir yol haritası ve malzeme çantası olması amacıyla yazılmıştır. Bu amaç doğrultusunda hazırlanan ve yedi bölümden oluşan kitabın her bir bölümünün bireysel kariyer psikolojik danışmanlığı sırasında kullanılabilecek bilgi, beceri veya uygulamaya yönelik farklı bir ihtiyacı karşılaması hedeflenmiştir. Bununla birlikte bölümler bir sistematığe göre düzenlenmiştir.

Birinci bölümde, okul psikolojik danışmanlarının/rehber öğretmenlerinin tarihsel zaman içinde kariyer psikolojik danışma anlayışıyla ilgili paradigma değişimi ve güncel bakış açısı hakkında bilgi verilmiştir. Okul psikolojik danışmanlarının/rehber öğretmenlerinin öğrenciye kariyer gelişim desteğinde bulunurken ortak bir bakış açısına sahip olmaları, öğrencilerin eğitim süreçlerinde daha geliştirici ve sürdürülebilir bir hizmet almalarını sağlayacaktır. Ayrıca aile ve dezavantajlı bireylerle çalışırken dikkat edilmesi gereken konularla ilgili bilgi verilmiştir.

İkinci bölümde; kariyer psikolojik danışmasının da bir psikolojik danışma süreci olması nedeniyle okul psikolojik danışmanlarına/rehber öğretmenlerine özetleme, açık ve kapalı uçlu soru sorma, yeniden ifade etme, açığa çıkarma gibi temel danışmanlık ve yardım becerileri hakkında bilgi verilmiştir. Ayrıca her bir beceri için yaşantısal örnekler verilerek bu becerilerin daha iyi anlaşılması hedeflenmiştir.

Üçüncü bölümde; bireysel kariyer psikolojik danışma süreci belirginleştirme, keşfetme, müdahale ve sonlandırma olarak dört aşamalı bir yapıda

ele alınmıştır. Ayrıca bu bölümde görüşmeye hazırlıkla ilgili kısa bilgi verilmiştir. Psikolojik danışma sürecinin her aşamasında okul psikolojik danışmanının ihtiyacına yönelik bilgi, beceri ve etkinlikler mevcuttur.

Psikolojik danışma sürecinin başlangıcı olan belirginleştirme aşamasında danışanla nasıl iletişim kurulacağı, danışanın beklentilerinin nasıl belirleneceği ve kariyer psikolojik danışma sürecini yapılandırma konusunda bilgiler ve uygulamaya kılavuzluk etmesi için örnekler verilmiştir.

Danışma sürecinde problemin tanımlandığı ve hedeflerin belirlendiği keşfetme aşamasında danışanın geliş sebebini ortaya koyma, hedef oluşturma ve netleştirmeye yönelik ifade ve soru sorma becerileri hakkında bilgiler sunulmuştur.

Danışma sürecinde müdahale aşaması, danışanın problemini çözmesine yardımcı olmak ve bu doğrultuda oluşturulan hedeflere ulaşmak için yapılacak uygulama ve etkinlikleri içeren aşamadır. Okul psikolojik danışmanlar/rehber öğretmenler psikolojik danışma sürecinin etkililiğini artıracak ve onları hedefe ulaştırabilecek çeşitli teknik ve etkinliklere yer verilmiştir. Uygulamada kolaylık sağlamak amacıyla bu aşamada uygulanabilecek teknik ve etkinlikler, danışanların olası beş problem alanına göre (kendini tanıma yetersizliği, seçenekleri tanıma yetersizliği, karar verme becerileri yetersizliği, aile ile çatışma, hedef ve motivasyon eksikliği) sınıflandırılmış ve tablo hâlinde listelenmiştir. Ayrıca bu problem alanlarına göre kullanılabilecek ölçme araçlarına da yer verilmiştir.

Psikolojik danışma sürecinin son aşaması olan sonlandırma aşamasında yapılması gerekenler hakkında bilgi vermek amacıyla içeriğin gözden geçirilmesi, çalışma birlikteliğinin değerlendirilmesi, danışanın güçlü yönlerinin vurgulanması, sürecin değerlendirilmesi, konuşulmayanların konuşulması, son duyguların paylaşılması ve sonraki adımların belirlenmesi ile ilgili içeriklere yer verilmiştir.

Dördüncü bölümde, psikolojik danışma sürecinin müdahale aşamasında, problem alanlarına göre listelenen müdahaleye yönelik nitel etkinlikler ve tekniklere yer verilmiştir. Okul psikolojik danışmanlarının/rehber öğretmenlerinin bireysel kariyer danışma sürecinde, hangi problem durumunda hangi teknikleri kullanacakları ve bu teknikleri nasıl uygulayacakları anlatılmıştır. Bu amaçla her bir etkinlik kazanımlar, araç gereç ve uygulama süreci başlıklarından oluşmaktadır. Ayrıca uygulama sürecinde kullanılacak bir form varsa bu formlara, ek adı altında, etkinlikle ilgili bilgilerin devamında yer verilmiştir. Bu formları, el kitabından ve Özel Eğitim ve Rehberlik Hizmetleri Genel Müdürlüğü'nün web sayfasından temin edebilirsiniz.

Beşinci bölümde, yine psikolojik danışma sürecinin müdahale aşamasında, problem alanlarına göre listelenen müdahaleye yönelik nitel etkinlikler ve tekniklere yönelik ölçme araçlarına yer verilmiştir. Bu bölümde ölçme araçları; kendini tanımaya, seçenekleri tanımaya ve karar verme becerilerine yönelik ölçme araçları şeklinde gruplandırılmıştır. Ayrıca ölçme araçları hakkında teknik bilgiler verilmiştir. Ölçme araçlarının hangi amaçla kullanıldığı, nasıl puanlandığı ve puanların ne anlama geldiğine de bu bölümde yer verilmiştir. Ölçekler, bu kitapta bulunmamaktadır. Bununla birlikte Özel Eğitim ve Rehberlik Hizmetleri Genel Müdürlüğü'nün web sayfasından bazı ölçeklere ulaşabilirsiniz. Diğer ölçeklere ise yazarları aracılığıyla ulaşabilirsiniz. Gerekli bilgiler kaynakçada mevcuttur.

Altıncı bölümde, okul psikolojik danışmanlarına/rehber öğretmenlerine ve öğrencilere gerek duydukları güncel bilgilere ulaşabilecekleri internet adreslerine yer verilmiştir. Ayrıca okul psikolojik danışmanları/rehber öğretmenleri için mesleki gelişim amacıyla kitap ve dergi önerilerinde bulunulmuştur.

Özet olarak bu el kitabıyla okul psikolojik danışmanları/rehber öğretmenleri için bireysel kariyer psikolojik danışmanlığı hakkında güncel bir bakış açısı oluşturulmak istenmiştir. Ayrıca okul psikolojik danışmanlarının/rehber öğretmenlerinin temel danışmanlık becerileri bilgilerini tazelemek, danışma süreci aşamalarına hâkimiyetlerini artırmak ve kullanılacak müdahale teknikleri ile ölçme araçları hakkında bilgi vermek hedeflenmiştir.

1. BÖLÜM

KARİYER PSİKOLOJİK DANIŞMANLIĞINA GENEL BAKIŞ



KARIYER PSİKOLOJİK

DANIŞMANLIĞINA GENEL BAKIŞ

Okul rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri akademik, sosyal-duygusal gelişim yanında üçüncü gelişim alanı kariyer gelişimidir. Okullarda bu gelişim alanlarına yönelik hizmetler sınıf rehberlik programlarının bir parçası olarak uygulanmakla birlikte, bu hizmetlerin önemli bir kısmı okul psikolojik danışmanları/rehber öğretmenleri tarafından psikolojik danışma olarak gerçekleştirilmektedir. Okul psikolojik danışmanlarından/rehber öğretmenlerinden beklenen en önemli görevlerden biri, öğrencilerin, ilgi, eğilim ve yetenekleri doğrultusunda üst öğrenime ve meslek alanlarına yönlendirilmelerine yardımcı olmaktır (Korkut, 2007). Diğer iki alanda olduğu gibi kariyer gelişim alanında da benzer şekilde bireysel kariyer psikolojik danışması, öğrenciyle birebir yapılan ve öğrencilerin kariyer ihtiyaç ve problemlerine yönelik yardımcı amaçlayan psikolojik yardım müdahalesidir. Bireysel kariyer psikolojik danışması, bireysel psikolojik danışmada olduğu gibi terapötik beceriler kullanılarak danışanına çalışma ve kariyerle ilgili konularda yardımcı olmaya amaçlamaktadır (Özyürek, 2016). Hatta en etkili kariyer müdahalesi olarak da tanımlanabilir (Whiston, 2003).



Kariyer, bireyin yaşam boyu devam eden uğraşları olarak tanımlanabilir (Sharf, 2017). Kariyer sadece bireyin yaptığı mesleği veya işi değil, yaşamı nasıl yaşayacağını ve yaşam amaçlarını ve beklentilerini karşılayıp karşılamayacağını ifade eder. Kariyer gelişim süreci sadece bir mesleğe sahip olmayı değil, o meslek ile ilgili eğitimlerin alınması, gerekli becerilerin kazanılması, iş arama ve bulma süreçlerini de kapsar (Sampson, Lenz, Reardon ve Peterson, 1999). Kariyer psikolojik danışması ise "Danışmanın çeşitli teknik veya süreçlerden oluşan bir repertuar içinde çalışarak, bireylerin amaçlarını tanımlama ve uygulamaya odaklandığı, kendi faaliyetlerinden sorumlu bireylere karar verme, kendini ve davranışsal alternatiflerini tanıma konusunda yardımcı olduğu ve bireylerle bir arada dinamik ve iş birliğine dayalı ilişkiler içinde gerçekleşen ve büyük oranda sözlü iletişime dayanan süreç" olarak tanımlanabilir (Herr ve Cramer, 1996). Krumboltz'a (2009) göre kariyer psikolojik danışmanlığının hedefi, danışanların sadece bir kariyer kararı vermek için değil aynı zamanda doyurucu bir kariyeri ve kişisel yaşamı başarabilmek için gerekli adımları atmayı öğrenmelerine yardım etmektir.

Rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri yaşam boyu gelişim temelli bir hizmet olarak tanımlanmakla birlikte, özellikle kariyer müdahale hizmetlerinin daha çok üniversite tercih döneminde veya lise geçiş döneminde yapılması gereken bir hizmet olarak ele alınma eğilimi olduğu görülmektedir. Oysaki öğrencilerin amaç oluşturmalarına, gelecek farkındalığı kazanmalarına, hedef belirlemelerine hizmet eden ve kariyer gelişimini destekleyen kariyer psikolojik danışma hizmetleri; eğitim sürecinin daha erken dönemlerinden başlanarak sunulabilir.

Kariyer psikolojik danışmanlığı hizmetleri, 20. yüzyılın başlarında bireyin meslek seçimine yardım hizmeti anlayışıyla başladığında bireyin ve işin özelliklerini eşleştirme temeline dayanıyordu. Daha sonraki yıllarda gelişimsel bakış açısının gelişimiyle okul ortamında bireyin kariyer gelişim

özelliklerinin geliştirilmesine destek, ön plana çıkmıştır. Bu bağlamda bireyin okul sistemine girdiği yıldan itibaren ilgisi, yeteneği, mesleki değerleri ve mesleki kişilik özelliklerini sadece ölçmekle kalmayıp bu özellikleri geliştirmeye yönelik rehberlik hizmetlerine odaklanılmıştır. Yakın dönemde bilim dünyasında etkisini daha belirgin göstermeye başlayan postmodern bakış açısının bir yansıması olarak, kariyer psikolojik danışmanlığında da öğrencilerin özelliklerini bir ölçekle ölçüp, mevcut durumu sayısal bir veriyle tanımlamak yerine; farklı nitel yöntem ve teknikler yardımıyla farkındalık kazandırılması ve bu farkındalığın geliştirilmesi hedeflenmiştir. Bununla birlikte eğitim sürecinde öğrencilerin bir kısmının kariyer hizmetlerinden yeterince yararlanamaması nedeniyle lise öğreniminin sonunda ve üniversite tercih döneminde kısa süre içerisinde yapılan ve tercih rehberliği/danışmanlığı olarak tanımlanan kariyer müdahale hizmetine de ihtiyaç devam etmektedir. Öğrencilerin gelecekteki mesleklerine karar vermelerine yardım etmeyi amaçlayan bu kariyer müdahalesinde bireyin özellikleri, görüşme ve psikolojik ölçme araçları kullanılarak belirlenmektedir. Böylece öğrencilerin uygun mesleğe yönlendirilmesine yardım edilmektedir. Bu süreçte yapılan kariyer psikolojik danışmasında psikolojik ölçme araçlarının yanında farkındalık geliştirmek amacıyla kontrol listeleri, derecelendirme ölçekleri, mesleki ve akademik bilgilendirme, grafik ve şema oluşturma gibi uygulamalar kullanılabilmektedir.

Günümüzde iş dünyası daha az öngörülebilir ve stabil olmayan bir yapıdadır. Dolayısıyla geleceğini ve mesleki kimliğini şekillendirmek isteyen gençlerin belirsizlikle baş edebilme becerilerine ve olası değişimlerden kaynaklanabilecek kariyer engellerine de hazır olmaları gerekmektedir. Bu nedenle bireyin özelliklerini doğrudan bir meslek ile eşleştirmenin yanında daha esnek bir bakışla olası değişimler ve istikrarsızlığa karşı yeni beceri ve yetkinliklere açık bir gelişim anlayışı benimsemek önemlidir. Ayrıca okullarda görev yapan psikolojik danışmanlar/rehber öğretmenler, kariyer psikolojik danışmanlığı hizmetlerinde yaygın bir eğilimle öğrencilerin el-

deki seçenekleri daraltarak bir mesleki seçimi yapmalarına yardım etmeye odaklanmaktadır. Bu öğrencilere mesleki seçim aşamasından daha önce, hatta ilkökul ve ortaokul yıllarında seçenekleri genişletmeye yönelik çalışmalar yapılması yerinde olacaktır. Daha açık ifade etmek gerekirse öğrencilerin çeşitli sınırlılıklarla sadece belirli mesleklere odaklanıp kendileri için uygun olabilecek farklı seçenekleri gözden kaçırabilecekleri unutulmamalıdır. Kariyer psikolojik danışma hizmetleri sürecinde öğrenciler mutlaka farklı seçeneklerden haberdar edilmelidir.



Postmodern yaklaşım çerçevesinde ele alınabilecek kariyer yapılandırma anlayışı bağlamında kariyer hizmetlerinde; nitel tekniklerle birlikte kariyer uyum yeteneklerinin geliştirilmesi, öykülendirme, kariyer stili görüş-

mesi gibi uygulamalar ön plana çıkmaktadır. Diğer bir güncel yaklaşım olan pozitif psikoloji anlayışı; öğrencilerin kariyer gelişiminde güçlü yönlerinin öne çıkmasını vurgulayarak kariyer psikolojik danışma hizmetlerinde kariyer uyum yetenekleri, duygusal zekâ, çeviklik, anlam ve amaç oluşturma gibi özelliklerinin geliştirilmesine dikkat çekmektedir. Kariyer gelişim süreci doğal olarak gelecek yönelimlidir. Öğrencilerin kariyer farkındalıkları gelecekte sahip olacakları mesleği ve kariyeri ifade eder. Kariyer farkındalığı oluşan öğrenci böylece kariyer danışma süreci içerisinde geleceğe hazırlanır. Öğrencilerin bir kariyer geleceklerinin olduğu, gelecek için bir hedef oluşturmaları gerektiği ve bu hedefe ulaşmanın kendi çaba ve motivasyonlarıyla oluşacağı yine kariyer psikolojik danışma sürecinin konuları içerisinde yer alabilir.

Kariyer gelişim sürecinde önemli bir basamak olan kariyer kararı verme, öğrencilerin kendi özelliklerinin mesleklerin özellikleri ile eşlenmesi sonucu bir kararın oluşması durumudur. Burada öğrencinin kendisi ve seçenekleri hakkında bilgi sahibi olması kadar karar verme süreç ve basamaklarını bilmesi ile karar sürecini etkileyen etmenlerin farkında olması da önemlidir. Birçok öğrencinin son andaki karar değişikliği, daha sonra olumsuz sonuçlara yol açabilmektedir. Özellikle lise yıllarında öğrencilerin durum farkındalığı, seçeneklerin belirlenmesi, olası alternatifler, seçeneklerin değerlendirilmesi ve uygulamaya geçiş becerileri kazanması sağlıklı karar vermeleri açısından bir gerekliliktir. Ayrıca kariyer psikolojik danışmanlığı hizmetleri; sadece bir mesleki karar için değil öğrencilerin gelecekteki kariyer sürecinde birçok kez karar vermelerini, planlar yapmalarını ve uygulamaya geçmelerini sağlayacak beceriler kazanmalarına odaklanmalıdır. Mitchell, Levin ve Krumboltz (1999) beş önemli beceri tanımlarken (merak, azim, esneklik, iyimserlik ve risk alma) Savickas (1997) benzer bir gerekçeyle kariyer uyum yetenekleri olarak tanımladığı dört beceri (ilgi, merak, sorumluluk ve güven) gelişiminden bahsetmektedir. Kariyer psikolojik danışmanlığında karar verme becerilerinin yanında bu becerilerin de gelişimine yönelik uygulamalara yer verilmesi, öğrencilerin geleceğe hazırlanmaları açısından önem arz etmektedir.

AİLELERLE GÖRÜŞME



Çoğu araştırma sonuçları ve kuramlara göre aile çocuğun kariyer gelişiminin temel bağlamını oluşturur. Kariyer yönelimi bireyin istek ve beklentileri tarafından değil, ailenin beklenti ve hedefleri tarafından yönlendirilebilir. Çünkü aile, özellikle de ebeveynler çocuğun kariyer gelişimi üzerinde akran etkileşiminden veya okuldan daha güçlü bir etki olarak görülmektedir (Schulenberg, Vondracek ve Crouter, 1984). Özellikle Türkiye'nin de içinde kabul edildiği kolektivist toplumlarda birey seçimlerinde daha çok grubun refahı ve yakın çevresinin ihtiyaçlarına odaklanır. Kolektivist toplum yapısına sahip bireyler çocuklarını korumak adına onlara yardım ederken aynı zamanda onların seçimlerine müdahale etmekte ve onların istek ve tercihlerinden ziyade kendi değerlerini benimsemeleri, kendi isteklerini yerine getirmeleri için zorlamaktadırlar. Tercih edecekleri üst öğrenim ku-

rumları, mesleklerle ve kendileri ile ilgili yeterli farkındalığı olan çocuklarda bile aile etkisi kavramı gözlenebilmektedir (Pişkin, 2002).

Aileler çocuklarının kariyer gelişimlerinde olumlu etkiye de sahiptir. Çocuklar ilk olarak aile içinde ve ailenin kendisine verdiği geri bildirimlerden çıkardığı anlamlar ile kendini tanımaya başlar. Çocukların doğuştan getirdiği özellikler ve çevresel özellikler ile ilgilerini yeteneklerini ve değerlerini oluşturmaya başlamaktadır. Bu özelliklerin belirginleşmesiyle beraber çocuklar farkında olarak veya olmadan mesleklere olan ilgileri ve mesleklere ilk anlam yüklemeleri ortaya çıktığını söyleyebiliriz. Ebeveynlerin çocukların başarısına ilişkin beklentileri, çocukların yeterlilikleri, ilgileri ve becerileri hakkındaki algı ve tanımlamaları kariyer gelişimini etkileyen önemli faktörlerin başında gelir. Bu bağlamda çocuğun kariyer gelişiminde ailenin sosyo-ekonomik durumu, eğitim düzeyleri ve meslekleri de çocuğun kariyerinin olgunlaşmasını etkileyecek etmenler olduğu göz ardı edilmemelidir. Aileler, aile içi ilişkilerde destekleyici tutum ve davranışlarıyla çocukların mesleki gelişimlerine önemli katkılar sağlamaktadırlar (Özdel, 2009). Aile tarafından sağlanan destek çocukların öznel değerlendirme yapmalarını sağlamakta ve kariyer yöneliminde bir destek olmaktadır (Marcionetti ve Rossier, 2017). Ailelerin desteği çocukların mesleki olgunluk (Akdaş, 2013), mesleki karar (Yıldırım, 2015), karar verme yetkinliği (Akdeniz, 2009) gibi becerilerini artırmaktadır.

Bununla birlikte ailelerin çocuğun kariyer gelişimine karşı bilinçsiz/farkında olmadan olumsuz yaklaşım ve tutumları çocuğun kariyer gelişiminde engellerle karşılaşmasına olabilmektedir. Bu durumda çocuklarda; kendini tanımada güçlük, hedef belirlemede ve amaçlarını oluşturmada belirsizlik, seçmek istedikleri meslekleri ve kariyer yolunu belirlemede farkındalık seviyesi düşük ve genel olarak gerekli kariyer olgunluğuna ulaşamamış bireyler olarak büyüyerek karşımıza çıkmaktadır. Gençler genelde kendi ilgi ve yetenekleri doğrultusunda meslek seçimi yapma eğilimi gösterirler.

Eğer gençlerin özellikleriyle seçimleri arasında bir uyumsuzluk varsa bunun sebebi ebeveyn veya önem verdikleri başka kişilerin baskısı olabilir.

Teknolojik ve toplumsal değişim paralelinde ailelerin geleneksel etkileri de değişim göstermekle beraber, tek ebeveynli aile, anne-babanın yoğun çalışması, boşanma, yeniden evlenme gibi birçok değişimde yine bireylerin kariyer gelişimini etkileyen farklı etmenleri de dikkate almamızı gerektirmektedir (Newman ve Newman, 2003). Birey ve ebeveyni arasındaki ilişki bireyin kariyer yöneliminde etkili olan ihtiyaç ve tutumlarını da belirlemektedir. Kariyer gelişimi dolayısıyla kariyer veya mesleki seçim problemleri ele alınırken çocuğun içinde bulunduğu aile sistemini de ele almak gerekecektir.

Turan ve Kayıkçı (2019) yaptıkları çalışmada meslek seçiminde hem öğrencilerin hem de ebeveynlerin en çok kazanç değerinin ön planda olduğunu bulmuşlardır. Bununla beraber ikinci sırada öğrenciler için ilgi ve yeteneklere uygunluk gelirken aileler için iş garantisi daha önemli bir değerdir. Ayrıca öğrenciler için aile beklentilerini karşılamak da önemli bir değer olarak tanımlanmıştır. Birçok aile çocuklarını meslek seçimi konusunda zorlamazken bu konuda çocuklarını zorlayan aileler de mevcuttur. Aileleri ile uyumsuzluk durumunda çocukların daha çok rekabetçi bir tutum sergiledikleri görülmüştür. Aileler çocuklarının meslek seçiminde baskıcı ve karar verici olmaktan çok öğrenciye seçenek sunucu, bilgilendirici ve rehberlik edici olmalıdırlar.

Ebeveynler çocuklarının ilgi ve yeteneklerini beraber keşfedebilecekleri ortamlar yaratıp ve çocuklarını bu sürece aktif katılmaları için teşvik edebilirler. Çocuğun içinde bulunduğu gelişim dönemi özelliklerine uygun olarak bunu oyunlaştırabilir, aktivite içeriğine eğlence katabilirler. Meslekler ile ilgili kendi düşüncelerini çocuklarına aktarmak yerine meslekleri ve mesleklerin gerektirdiği özellikleri beraber araştırabilirler. Ebeveynlerin özellikle kendileri için isteyip olamadıkları meslekleri çocuklarına dayatmalarının

önüne geçmesi gerektiği düşünülmektedir. Bu noktada ebeveynler çocuğunun ilgi ve yetenekleri doğrultusunda yönlendirme yapabilir ve çocuklar ile kariyer gelişim sürecinde sağlıklı iletişim kurarak, fikirlerinin uyuşmadığı konularda düşüncelerini birbirlerini kırmadan paylaşabilirler (Koçaoğlu ve Yalçın, 2020).

Bu bilgiler ışığında öğrencilerin kariyer gelişimine destek amacıyla okulda ebeveynlerle yapılacak görüşmelerde aşağıdaki öneriler dikkate alınabilir:

- Ebeveynlerin çocukların gelişiminde ve özellikle kariyer yöneliminde etkisinin farkında olarak; ebeveynlerle iş birliği yaparak; onların yaşa-



ma, çocukların geleceğine ve mesleklere yönelik bakış açılarını anlayıp; değerlendirme, eleştiri veya destek için bir araya geliniz.

- Çocuklarıyla görüşme sürecinde ailelerden bilgi ve fikir alınız.
- Etik ilkelere bağlı kalarak öğrenciyle yapılan danışma sürecinin amacını, neye ulaşmanın hedeflendiğini somut olarak aile ile paylaşınız.
- Aile ile iletişimde kalarak, hatta sürece ailenin de katılımını sağlayarak, yapılan çalışma ve prosedürler ile ilgili bilgi verip iş birliği sağlayınız.
- Ailelere çocuklarıyla ilgilendiğinizi göstererek onlara da kaygılarının azalması için destek olunuz.



- Ailelere kariyer gelişimi ve yöneliminde çocuklarına nasıl yardımcı olabilecekleri konusunda rehberlik ederek ve somut yönlendirmeler yapınız.
- Ebeveynlerin öz saygı ve öz güvenlerini geliştirmelerine destek olunuz.
- Meslekler ve iş gücü piyasası hakkında gerektiğinde aileleri de bilgilendiriniz.

DEZAVANTAJLI GRUPLAR VE KARIYER GELİŞİMİ



Her bireyin hayatta istediği kariyeri seçme fırsatı olmamaktadır. Bireylerin içinde bulunduğu sosyal kültürel çevre onların kariyerinde “özgürce” seçim yapmasına olanak sağlamadığı gibi bazı bireylerin sahip olduğu fiziksel özellikler de “özgürce” seçim yapabilmelerinin önünde engeller oluşturmaktadır. Bazı gruplar bu tür engellerle daha fazla karşılaştıkları için kariyer gelişimi açısından dezavantajlı gruplar olarak tanımlanmaktadır. Özel gereksinimli öğrenciler, kız öğrenciler, göçmen öğrenciler kariyer gelişimlerinde daha fazla engelle karşılaşan gruplar arasında yer almaktadır. İçinde bulunulan topluma göre kariyer gelişiminde dezavantajlı olarak kabul edilen grupların sayısı daha da artırılabilir.

Bu grupların kariyer gelişimi açısından ortak özellikleri şunlardır:

- *Olumlu rol modelleri daha azdır.*
- *Yaşlarından beklenen kariyer olgunluğuna ulaşamamışlardır.*
- *İlgi alanlarını geliştirebileceği ya da yetenekleri ortaya koyabileceği ortamlara daha az sahiptirler.*
- *Kariyer gelişimi ile ilgili bilgi kaynaklarına erişimleri daha azdır.*
- *Öğretmenlerin hatta psikolojik danışmanların/rehber öğretmenlerin bu gruplardan diğer gruplara göre kariyer beklentileri daha düşüktür.*
- *İş yaşamına giriş yaptıklarında bile daha kolay işten çıkarılan elemanlar arasında yer almaktadırlar.*

Dezavantajlı gruplarla çalışırken nelere dikkat edilmeli?

- *Özellikle farklı kültürlerden gelen bireylerle çalışıldığında psikolojik danışman-danışan arasındaki ilişkide danışan, psikolojik danışmanı otorite olarak görebilir. Bu nedenle ilk oturumdaki yapılandırma sürecinde psikolojik danışmanın kendi rolünü daha açık bir şekilde vurgulaması gerekir.*
- *Danışanın kariyere ilişkin sorunlarını belirlerken müdahale aşamasındaki nicel ölçümlerin kullanımında, danışanlar ölçme araçlarında yer alan bazı soruları anlamayabilirler. Bu nedenle kullanılması düşünülen ölçme aracının hangi norm grup ile gerçekleştirildiği dikkate alınmalıdır.*
- *Dezavantajlı gruplardan bazılarında ilişkin baskın kültürel özellikler toplum içerisinde kabul görüyor olabilir. "..... bireyler zaten ortaokul-*

dan sonra liseye gitmez." ya da "..... grupların kariyer hedefleri yoktur, sadece günü yaşarlar." gibi cümleler bu duruma örnek verilebilir. Ancak psikolojik danışmanlar/rehber öğretmenler "BİLMEME" duruşunu korumaktan vazgeçmemeli ve danışanların biricik olduğunu unutmamalıdır.

- *Bireyi dezavantajlı kılan durumun sistemsel ve toplumsal yansımaları olabilir. Bu nedenle kariyer psikolojik danışma sürecine ayrımcılık ve eşitsizlik konuları dâhil edilmelidir.*
- *Danışanın hayatındaki çeşitli boyutlara ilişkin daha fazla bilgi edinmeye olanak sağladığı için değerlendirmede nitel yöntemler daha çok tercih edilmelidir.*
- *Dezavantajlı grupların kariyer engelleri ve kariyerle ilgili kalıp yargıları daha fazla olabilir. Kariyer psikolojik danışması sürecinde danışanların sahip olduğu kalıp yargıları fark ettirmek ve kariyer engellerini aşmada yararlanabilecekleri sosyal destek kaynakları üzerinde çalışmak gerekir. Özellikle rol model bulmalarına yardımcı olmak önemlidir.*
- *Dezavantajlı grupların kariyer seçimi, sonuç beklentileri, bağlamsal engeller ve destekler için özyeterliliği daha düşük olabilir. Bu nedenle kariyer psikolojik danışma sürecinde, danışanların öz yeterliliğini artırmaya odaklanılmalıdır.*
- *Dezavantajlı bireylerin haklarına ilişkin yasal düzenlemeler bilinmelidir.*

2. BÖLÜM

KARİYER PSİKOLOJİK DANIŞMASINDA SIKLIKLA KULLANILAN BECERİLER



Bu bölümde kariyer psikolojik danışması oturumlarından örnekler verilerek yansıtma becerileri, özetleme, açık-kapalı uçlu soru sorma, yeniden ifade etme, açığa çıkarma ve bilgi verme becerilerine yer verilmiştir. Bu becerileri NE ZAMAN ve NASIL kullanacağımız konusunda katı olmak, kariyer psikolojik danışması sürecinin doğallığını bozabilir. Bu becerileri size en çok uyan kariyer psikolojik danışması tarzı ile bütünleştirebilirsiniz.

YANSITMA BECERİLERİ



Yansıtma Becerileri: Duygu, İçerik ve Anlamanın Yansıtılması

Danışanın ifadeleri; danışanın anladıkları ve düşünceleri, danışanın temel duyguları ve söylenenlerde yatan gizli anlamlar olmak üzere bilişsel, duygusal ve varoluşsal bileşenlerden oluşmaktadır. Danışanın ifade ettiği düşünce ve duyguları ile farkında olmadığı duyguları ve anlamları farklı sözcükler kullanarak özetlemesi ve yeniden ifade etmesine yansıtma denir. Yansıtma danışanın kendine ilişkin farkındalığını artırarak harekete geçmesine olanak sağlar.

Yansıtma, psikolojik danışmanın danışanın söylediklerinden anladıklarının doğrulanmasına ya da yanlış anlaşılmanın düzeltilmesine olanak sağlar. Yansıtma yaparken danışanın söylediklerini dinlemek kadar danışanın sözel olmayan davranışlarına da odaklanmak önemlidir. Yansıtma içeriğin, duyguların ve anlamın yansıtılması şeklinde yapılabilir.

ÖRNEK

12. sınıf öğrencisiyle yürütülen kariyer psikolojik danışmasının birinci oturumundan bir kesit:

***Psikolojik Danışman/Rehber Öğretmen:** Peki bu görüşme sürecinden neler bekliyorsun?*

***Danışan:** Eee. Okul derslerine düzenli çalışıyorum, sınavlara da hazırlanıyorum ama henüz hangi mesleği seçmek istediğimi bile bilmiyorum. Aslında çalışmam gerektiğinin farkında olmak dışında nelerden hoşlandığım konusunda bile emin değilim. Bu nedenle de "Daha düzenli bir kariyer planım olsun. Neyi, neden yaptığımı bileyim." istiyorum.*

***Psikolojik Danışman/Rehber Öğretmen:** Yani kendini daha iyi tanıyarak mesleki hedeflerini belirlemek ve bu hedefler doğrultusunda çalışmalarını sürdürmek istiyorsun.*

ÖRNEK

8. sınıf öğrencisiyle yürütülen kariyer psikolojik danışmasının birinci oturumundan bir kesit:

***Danışan:** Derslerim oldukça iyi ve önce fen lisesinde eğitim almak sonrasında da mekatronik mühendisi olmak istiyorum ama evde çok fazla di-*

siplin var, çok sinir bozucu olmaya başladı. Babam bir meslek lisesinde müdür ve sanırım oradaki bazı çocukların davranışlarını görerek evdeki baskıyı artırıyor.

Psikolojik Danışman/Rehber Öğretmen: Hı hı! Sen kendi hedeflerini belirleyip çalışmana rağmen babanın bu çabanı fark etmeyip evdeki disiplini artırmamasından dolayı haksızlığa uğradığını hissediyorsun.

Danışan: Evet tam olarak böyle, babamın beni onlarla karşılaştırmasına bir anlam veremiyorum.

ÖRNEK

4. sınıf öğrencisiyle yürütülen kariyer psikolojik danışmasının ikinci oturumundan bir kesit:

Danışan: Annem hep “Üniversiteyi bir bitir. Sonra rahatlayacaksın, kimse sana karışmayacak.” diyor. Aslında doğru ama üniversite çok uzak bir zaman dilimi. Neredeyse 10 sene var ya. Kesin ölürüm ben ders çalışırken.

Psikolojik Danışman/Rehber Öğretmen: Bu kadar uzun vadeli bir hedef için çalışmanın senin için oldukça yorucu olacağını düşünüyorsun ve kimsenin sana karışmamasını istiyorsun. Ayrıca kendi kararını vermek için bu kadar süre de beklemek istemiyorsun sanırım.

ÖRNEK

10. sınıf öğrencisiyle yürütülen kariyer psikolojik danışma oturumundan bir kesit:

Danışan: Hangi alanı seçeceğimden emin değilim, bu konuda bana yardımcı olabileceğinizden de emin değilim. Ama diyelim ki siz yardımcı oldunuz ve ben de alanımı seçtim ya sonrasında bu alanda başarısız olursam...

Psikolojik Danışman/Rehber Öğretmen: Seçtiğin alanda başarılı olabileceğin konusunda tereddütlerin var ve sana bu konuda yardımcı olabileceğimden şüphe duyuyorsun.

Özetleme

Oturumda ele alınan bilgilerin yeniden gözden geçirilmesi, psikolojik danışmanın bu süreçte neleri önemli gördüğünü ortaya koyması için bu teknikten yararlanılır. Özetlemede danışanın hikâyesindeki içerik, konular ve duygular bir araya getirilerek toplandığı için bu, bir yansıtma becerisi olarak da değerlendirilmektedir.

ÖRNEK

12. sınıf öğrencisiyle yürütülen kariyer psikolojik danışmasının ikinci oturumundan bir kesit:

Psikolojik Danışman/Rehber Öğretmen: Bu oturumda konuştuğumuzun üzerinden bir kez daha geçmek istiyorum. Mesleki eğitime yurt içinde veya yurt dışında devam etme ile ilgili kafan karıştı. Her iki seçene-

ğın artılarını ve eksileri üzerinde durduk. Uzun vadede yurt dışında yaşamayı istemene rağmen henüz evden ve aileden ayrılman konusunda kendini yeterince rahat hissetmediğini fark ettin. Bu nedenle de üniversiteyi Türkiye’de okurken değişim programları ile yurt dışı deneyimi edinmenin senin için daha iyi bir adım olacağına ve Türkiye’deki üniversitelerin diğer ülkelerle yaptığı anlaşmaları incelemenin senin üniversite tercihinde belirleyici bir kriter olabileceği üzerinde durduk. Bugünkü konuştuklarımızla ilgili olarak senin eklemek istediğin bir şey var mı?

Açık ve Kapalı Uçlu Soru Sorma

Psikolojik danışma sürecinde gerçekleri doğru bir şekilde öğrenmek istediğinizde kapalı uçlu sorular sorulabilir. Özellikle kariyer psikolojik danışması sürecinde ilgi yetenek testlerine ilişkin birtakım çıkarımlarda bulunurken kapalı uçlu sorular sorulabilir. Açık uçlu sorularsa doğrudan bir bilgiyi doğrulamayı hedeflemeyen danışanı, ele alınan konu üzerinden konuşmaya sevk eden sorulardır.

ÖRNEK

10. sınıf öğrencisiyle yürütülen kariyer psikolojik danışmasının ikinci oturumundan bir kesit:

Danışan: Sayısal puanla tercih edebileceğim çok sayıda meslek var ve bu meslekleri araştırmaya nereden başlayacağımı bilmiyorum.

Psikolojik Danışman/Rehber Öğretmen: Bir önceki dönem meslek tanıtımlarını içeren bir video linkini sınıfınızla paylaşmıştım. Bu videoyu izledin mi? Aklıma gelmişken sormak istiyorum. Nazan Öğretmenle size bir meslek tanıtım videosu gönderdik, onları izledin mi?

Danışan: Evet izlemiştim.

Psikolojik Danışman/Rehber Öğretmen: Peki bu videoda tanıtılan meslekler arasında ilgini çekenler oldu mu?

Danışan: Aslında yapay zeka mühendisliği ilgimi çekmişti.

Psikolojik Danışman/Rehber Öğretmen: Çok güzel. Peki bu meslekle ilgili neler hoşuna gitti, biraz bahseder misin?

ÖRNEK

12. sınıf öğrencisiyle yürütülen kariyer psikolojik danışmasının üçüncü oturumundan bir kesit:

Psikolojik Danışman/Rehber Öğretmen: Bu hayattaki rol modelini veya rol modellerini sorsam bana ne söylemek istersin ?

Danışan: Aaa... Aslında annem de olabilir babam da olabilir. İkisinin de insani yönlerini falan çok seviyorum. Azim olarak da öyle, ikisinin de azmini seviyorum. Kişiliklerini çok seviyorum. Büyüyünce onlar gibi olmak çok güzel olur.

Yeniden İfade Etme

Psikolojik danışmanın danışanın söylediklerini, anlamını değiştirmeden daha az sözcük kullanarak ifade etmesidir. Psikolojik danışmanın danışanı doğru anlayıp anlamadığına ilişkin bir geri bildirim almasında, danışanın onu dinlediğini anlamasında ve danışanın karmaşık bir şekilde ifade ettiği içerikleri sadeleştirip yeniden ifade etmekte kullanılan yararlı bir beceridir.

ÖRNEK

12. sınıf öğrencisiyle yürütülen kariyer psikolojik danışmasından bir kesit:

Danışan: Mesela şey ııı... Annemle babam bazen diyor ki: "En iyi eğitimi alacağın şehirde ve üniversite de okumalısın." Çok mutlu oluyorum, hemen araştırmaya başlıyorum. Sonra birden diyorlar ki: "Senin için en iyisi bu şehirdeki bir üniversitede okuman. Bunun için de buradaki üniversite-lerdeki bölümlerden sana en uygununu bulmaya çalış."

Psikolojik Danışman/Rehber Öğretmen: Senin nerede okuyacağın hususunda annen ve baban, tutarlı bir düşünceye sahip değiller.

ÖRNEK

11. sınıf öğrencisiyle yürütülen kariyer psikolojik danışmasından bir kesit :

Danışan: Ben zaten sayısal seçtim. Seçebileceğim mesleklerin bir çoğunu biliyorum. Sağlık alanını istemediğime de emin oldum, galiba yani eminim. Mühendislik istiyorum. Şimdi mühendisliğin de birçok alanı var, yani birçok mühendislik var. Makine mühendisliği, inşaat, biyomedikal, bilgisayar, yazılım, çevre, kimya, elektronik hemen aklıma gelenler. Bunlarla ilgili okuyorum, şey diyorum mesela eğitimini aldığımda evet bu da olabilir aslında bu çok ilginç, bu da olabilir falan diyorum.

Psikolojik Danışman/Rehber Öğretmen: Seçebileceğin çok sayıda mühendislik dalı var.

Açığa Çıkarma

Danışanın kelimelerinin, duygularının, düşüncelerinin ve davranışlarının belirsizlik taşıdığı durumlarda söylediklerini yeniden ifade etmesi için veya psikolojik danışmanın danışanın söylediklerinden ne anladığını ifade etmesi için kullanılır. Bu nedenle açığa çıkarma, danışanın söylediklerinden yola çıkarak yeniden ifade etmeyi de içerir. Ancak açığa çıkarma becerisini kullanmanın amacı yeniden ifade etme becerisini kullanmaktan farklıdır.

ÖRNEK

7. sınıf öğrencisiyle yürütülen kariyer psikolojik danışmasından bir kesit:

Danışan: İleride seçtiğim mesleğin bana huzur vermesini istiyorum.

Psikolojik Danışman/Rehber Öğretmen: Mesleğinin sana huzur vermesini istediğini söyledin. “Huzurlu olmak” senin için ne anlama geliyor, biraz bahseder misin?

ÖRNEK

12. sınıf öğrencisiyle yürütülen kariyer psikolojik danışmasından bir kesit:

Psikolojik Danışman/Rehber Öğretmen: Düşündüğün/araştırdığın mesleklerden biraz bahseder misin?

Danışan: Aslında bu mesleği yaptığımı hayal ettiğimde heyecanlanıyorum. Çok seyahat edebilirim, böylelikle yeni yerlerin tarihini de öğren-

me fırsatım olur. Ayrıca bu işi yaparken kazanacağım para da oldukça iyi gözüküyor, zaten seyahat masraflarını çalıştığım kurum karşılıyormuş. Üniversite sınavında da yüksek puan almam gerekmemesi de harika. Diğerleri de çok cazip geliyor. Her zaman yaratıcılığım ve çizim yeteneğim çok iyiydi. Bu alanda da başarılı olacağımı biliyorum.

Psikolojik Danışman/Rehber Öğretmen: Yaptığın araştırmalardan bolca bilgi edinmişsin, bunlar harika ancak ben hangi mesleklerden bahsettiğini anlayamadım.

ÖRNEK

4. sınıf öğrencisiyle yürütülen kariyer psikolojik danışmasından bir kesit:

Danışan: Okulda ders kitabından mesleklerle ilgili bir konu vardı. Ben de ileride hemşire olmak istediğimi söyledim. Erkek olduğum için hemşirelik mesleğinin bana uygun olmadığını söylediler.

Psikolojik Danışman/Rehber Öğretmen: Merak ediyorum bunu söyleyenler kim?

Danışan: Aslında hemen hemen herkes, öğretmenim, arkadaşlarım, annem ve babam...

Psikolojik Danışman/Rehber Öğretmen: Peki hadi biraz doğru bilgilerden bahsedelim...

Bilgi Verme

Danışanın belirlendiği amaçlara ulaşmasına yardımcı olmak için psikolojik danışman gerçeğe dayanan açıklamalarda bulunmalıdır. Bilgi vermede psikolojik danışman düşüncelerini aktarmayıp gerçek durumu aktardığın-

dan dolayı bilgi verme öğüt verme ile karıştırılmamalıdır. Bilgi vermede danışanın sahip olduğu kalıp yargılar düzeltilebilir.

ÖRNEK

11. sınıf öğrencisiyle yürütülen kariyer psikolojik danışmasından bir kesit:

Danışan: Aslında benim özelliklerimle uyuşmasa da hukuk mezunlarının tamamı, mezun olur olmaz yüksek maaşlarla iş bulduğu için hukuk fakültesine gitmeyi düşünüyorum.

Psikolojik Danışman/Rehber Öğretmen: Türkiye’de hangi mesleklerden mezun olanların ne kadar sürede iş bulduğu ne kadarının kendi alanı ile ilgili işlerde çalıştığını ve başlangıç ücret bilgilerini gösteren UNİVERİ istatistikleri var. Buradaki istatistiklere baktığımızda Hukuk mezunları için durumun tam senin dediğin gibi olmadığını görebilirsin.

ÖRNEK

8. sınıf öğrencisiyle yürütülen kariyer psikolojik danışmasından bir kesit:

Danışan: Sadece zengin çocukları o okula gidebilir. Bu nedenle o okula girmek istemiyorum. Eminim ki oradaki çocukların hepsinin burnu havadadır. En sonunda da üniversite okumak için ailesinin parasıyla yurt dışına gidiyorlardır.

Psikolojik Danışman/Rehber Öğretmen: Bu okula ilişkin pek çok olumsuz düşünceye sahipsin fakat bu okulun akademik olarak başarılı öğrencilere yönelik bir burs programı var. Bu burs, yurt ücretlerini ve kitap ücretlerini de karşılıyor. Her sene 15 öğrenci, bu okulda akademik başarı ile okuma hakkı elde edebiliyor. Okulun web sayfasını incelediğinde de eğitime Türkiye'deki üniversitelerde devam eden çok sayıda öğrenci olduğunu, %65 kadar, görebilirsin. Bu nedenle durumun tam olarak senin söylediğin gibi olmadığını belirtmek isterim.

3. BÖLÜM

BİREYLE KARIYER PSİKOLOJİK DANIŞMA SÜRECİ



BİREYLE KARIYER

PSİKOLOJİK DANIŞMA SÜRECİ

Bireyle kariyer psikolojik danışma süreci, benimsenen kuramsal yaklaşıma veya modele göre farklılık gösterebilmektedir. Bu kılavuzda post-modern kariyer psikolojik danışması perspektifi doğrultusunda süreç; belirginleştirme, keşfetme, müdahale ve sonlandırma olmak üzere dört aşamada ele alınmaktadır.

Görüşmeye Ön Hazırlık

Kariyer psikolojik danışması süreci başlamadan önce okul psikolojik danışmanının/rehber öğretmeninin görüşme sürecine hazırlıklı olması, sürecin etkili bir şekilde ilerlemesine katkı sağlayacaktır. Okullarda öğrencilerle ilgili pek çok veri mevcuttur. Derse devam durumları, ders notları, alınan seçmeli dersler, ders başarısı, ders dışı başarıları, ebeveynlerinin mesleği, öğrenci tanıma formunda yazan hobileri, katıldığı kulüplerle ilgili bilgiler bunlar arasında sayılabilir.

Görüşmeye ön hazırlık neden önemli?

- Görüşmeden önce bu verilerin değerlendirilmesi sonucunda psikolojik danışman, danışan ile ilgili önden bir izlenim edinebilir. Ancak bu izlenimler danışanla ilgili bilgi verse de danışanın motivasyonuna veya kişilik özelliklerine ilişkin yargılarda bulunulmaması gerektiği unutulmamalıdır.
- Bu verilerin değerlendirilmesi okulda daha önceden öğrenciye mesleki rehberlik çalışmaları kapsamında bir ölçek uygulandıysa onun so-

nuçlarına ilişkin bir bilgi edinmemize de olanak sağlar. Bu ölçme aracı çok yakın bir geçmişte uygulandıysa (örneğin, bir ay önce) psikolojik danışman aynı ölçme aracını psikolojik danışma sürecinde ikinci kez kullanmamış olur. İlgi, yetenek ve değerler sürekli olarak gelişebildiği için aradan uzun bir zaman geçtiyse (örneğin en az bir dönem veya bir yıl) aynı ölçme aracının ikinci kez kullanılması süreçte sonuçların karşılaştırılmasını sağlayacaktır.

- Psikolojik danışmanın danışanla görüşmeye hazır olduğunu göstermesi açısından da bu değerlendirmenin yapılması önemlidir.

Not: Görüşme için ön hazırlık yapmanın mümkün olmadığı durumlarda yukarıda yer alan bilgiler ilk oturum sürecinde de edinilebilir.



3.1. BELİRGİNLEŞTİRME AŞAMASI

Belirginleştirme aşaması bireyle kariyer psikolojik danışmasının başlangıç aşamasını oluşturmaktadır. Kariyer psikolojik danışma sürecinin anlamlı olması ve danışanın beklentilerinin karşılanması açısından bu aşama kritik bir öneme sahiptir. Her psikolojik danışma oturumunun kendine özgü olması ve tam bir ajandası olmamasına rağmen belirginleştirme aşamasında sıklıkla şu sıra izlenir: danışanla ilişki kurma, danışanın beklentilerini belirleme ve yapılandırma.

Danışanla İlişki Kurma

İlişki kurmada danışanı karşılayarak onunla hem konuşarak hem de davranışlarla sıcak, saygılı ve danışanın önemsendiğini gösteren bir ilişki kurma; onun kültürel özelliklerine duyarlı olma önemli adımlardır.

Danışanın Beklentilerini Belirleme

Kariyer psikolojik danışması sürecinden danışanların ne beklediğini anlamak önemlidir. Beklentilerin netleştirilmesi için şu gibi sorular sorulabilir:

- Kariyer psikolojik danışması sürecinin sonunda nelerin olmasını umuyorsun?
- Kendi amaçlarına ulaşmada nasıl bir rol oynamayı bekliyorsun?
- Kendi amaçlarına ulaşmada benim (psikolojik danışmanın) nasıl bir rol oynamamı bekliyorsun?
- Bu sürecin ne kadar sürmesini bekliyorsun?

Pek çok danışan bu sorulara çok net cevaplar veremez. Sıklıkla “Ne istediğimi bilmiyorum.” şeklinde cevap verirler. Psikolojik danışmanlar/rehber öğretmenler danışanların “Bilmiyorum.” şeklindeki cevaplarının bildiklerinden emin olmadıkları anlamına geldiğini unutmamalıdır. Bu gibi durumlarda psikolojik danışman şu şekilde süreci yürütebilir:

Psikolojik Danışman/Rehber Öğretmen: Çok net olmasa bile aklından geçen düşüncelerin hakkında konuşmaya başlayabiliriz.

Not: Kariyer psikolojik danışmasından danışanın beklentileri kadar psikolojik danışmanın da beklentileri vardır. Bu sürece ne kadar zaman ayıracığı, danışanın değişim sürecinde üstleneceği rol ile psikolojik danışmanın bu süreçteki rolü psikolojik danışmanın bu sürece ilişkin beklentileri arasında yer almaktadır. Danışanın ve psikolojik danışmanın beklentileri keşilmediğinde psikolojik danışma süreci başarısız olacaktır. Bu nedenle bu beklentilerdeki benzerliklerin ve farklılıkların değerlendirilmesi önemlidir. Beklentiler netleştirildikten sonra farklılıkların çözümlenmesi gerekir. Aşağıda buna ilişkin örnek diyaloglar yer almaktadır.

ÖRNEK-1

Psikolojik Danışman/Rehber Öğretmen: Görüştüğümüz bu süre içerisinde nelerin olacağına ilişkin düşüncelerini bilmek benim için önemli.

Danışan: Emin değilim. Daha fazla doyum alabileceğim bir iş bulmayı bekliyorum. Bana bu konuda yardımcı olabileceğiniz söylendi. Sanırım bana bazı testler uygulayacaksınız ve bazı sorular soracaksınız. Bunun dışında neler beklemem gerektiği ile ilgili emin değilim.

Psikolojik Danışman/Rehber Öğretmen: Daha fazla doyum alabileceğin bir iş bulmak istiyorsun ve bu konuda sana yardımcı olabileceğimi umuyorsun. Bunu deneyeceğimden emin olabilirsin. İlgi yeteneklerini öğrenmek için bazı testler uygulayabiliriz. Bunun dışında bu süreçte ikimiz birlikte çalışacağız ve oturumların dışında senin de ilave şeyler yapman gerekebilir. Bu konuda ne düşünüyorsun?

Danışan: Sanırım uygun ama danışma oturumları dışında bir şey yapmayı beklemiyordum. Çok yoğunum ve zaman benim için gerçekten bir problem.

Psikolojik Danışman/Rehber Öğretmen: Güzel, oturum dışında yapacağın şeyler için gerçekçi olmamız gerekirse bazen buna zaman ayırman gerekebilir. Örneğin mesleklerle ilgili bazı araştırmalar yapabilirsin.

Danışan: Bu, düşündüğümden daha kolaymış. Elimden geleni yapacağım.

Psikolojik Danışman/Rehber Öğretmen: Burada konuştuklarımızı özetleyecek olursam sana daha fazla doyum alacağın mesleği bulmanda yardımcı olacağım. Bunun için seni daha iyi tanımam ve şu anki işinin memnun olmadığın yönlerini öğrenmem gerekiyor. Bazı testler uygulayabiliriz ve ardından sana meslekleri tanıman için bazı kaynaklar önereceğim. Bu söylediklerim arasında sana zor gelen bir şeyler var mı?

Danışan: Hayır, bunlar bana oldukça uygun, programımı ayarlayabilirim.

ÖRNEK-2

Psikolojik Danışman/Rehber Öğretmen: Görüşme öncesi doldurduğun formda alanını seçmek istediğini okudum.

Danışan: Evet, önümüzdeki ay alanımı seçmem gerekiyor ama hiçbir fikrim yok. Bunun üzerinde çok düşündüm ama içime sinen bir fikrim yok. En yakın arkadaşım sayısalı seçmemi söylüyor ama bu alan bana çok uygun gelmiyor.

Psikolojik Danışman/Rehber Öğretmen: Şu anda alan seçimine odaklanmış durumdasın fakat henüz çok yol almadığını düşünüyorsun. Sayısal alanı da tamamen reddetmiş değilsin.

Danışan: Bu doğru. Gerçekten emin değilim ve babam sizin yardımcı olabileceğinizi söyledi.

Psikolojik Danışman/Rehber Öğretmen: Elimden geleni yapacağım, eğer birlikte çalışırsak alan seçimiyle ilgili bir fikrin olacaktır.

ÖRNEK-3

Psikolojik Danışman/Rehber Öğretmen: Görüşmelerimiz haftada bir kez olmak kaydıyla 4-6 hafta arasında sürecektir.

Danışan: Bu oldukça uzun bir süre gibi geldi. Bunu daha kısa sürede tamamlarız diye düşünmüştüm. Sizi altı kez görmeye gelebilir miyim bilmiyorum.

Psikolojik Danışman/Rehber Öğretmen: Danışma oturumlarını sürdürmekle ilgili bazı endişelerin var. Bir kariyer kararı vermek istiyorsun ve bu süreçte hem kendini tanıman hem de çevrendeki olanakları ve engelleri fark edebilmen için adım adım ilerlememiz gerekiyor. Haftalık görüşmedeki gün ve saatlerimizi sabitlemeyip her oturumun sonunda senin ve benim programıma en uygun şekilde bir sonraki haftaya ilişkin planlamayı yapsak? Senin için bu süreci kolaylaştırabilir mi?

Danışan: Kesinlikle kolaylaştırır. Çünkü her hafta idman saatlerim değişiyor. Bundan dolayı okul derslerine bile bazen düzenli devam edemiyorum. Bu şekilde bir ayarlama yapabilirsek ben de görüşmelere daha düzenli gelebilirim.

Psikolojik danışma sürecinde danışanların beklentileri arasında psikolojik danışmanın kendilerine ne yapmaları gerektiğini söylemeleri yer almaktadır. Bu gibi durumlarda da psikolojik danışman olarak rolümüzü belirlemek için şöyle açıklama yapabilir:

Psikolojik Danışman/Rehber Öğretmen: Kendi becerilerin, ilgilerin ve değerlerin doğrultusunda kariyerinle ilgili alternatif meslekler bulmana ve bu kariyer seçeneklerini keşfetmene yardımcı olabilirim. Ancak sana en çok uyan kariyerin/mesleğin ne olduğunu ben söyleyemem.

Kariyer Psikolojik Danışması Sürecini Açıklama (Yapılandırma)

Danışanın ne beklediği ortaya konduktan sonra kariyer psikolojik danışması sürecini anlaması önemlidir. Kariyer psikolojik danışması süreci çeşitli şekillerde açıklanabilir. Bu süreçte psikolojik danışman ve danışanın belirli sayıda görüşecekleri söylenebilir. Bununla birlikte ilave görüşmeye ihtiyaç olması hâlinde bunun tekrar değerlendirileceği belirtilebilir. Gizliliğin sınırları da burada açıklanmalıdır. Yapılandırma süreci psikolojik danışman-danışan ilişkisini pekiştirmek için iyi bir fırsattır.

Psikolojik Danışman/Rehber Öğretmen: Bugünkü görüşmemiz yaklaşık 45 dakika sürecek. Bugünkü görüşmemizin içeriği hakkında sana biraz bilgi vermek istiyorum. Ardından bu sürece ilişkin soruların olursa onları yanıtlayabilirim. Neden yardım aradığın ve benim nasıl yardımcı olabileceğimi umduğunla başlayacağız. Muhtemelen bugünkü görüşmemizin önemli bir kısmını buna ayıracağız. Bu danışma sürecindeki en önemli konulardan birisi gizlilik. Bu da konuştuklarımızın ikimizin arasında kalacağı anlamına geliyor. Kendine ya da başkalarına zarar vereceğine ilişkin bir kanıt olmadıkça konuştuklarımız ikimizin arasında kalacaktır. Çok nadir durumlarda, senin bilgin dâhilinde üçüncü kişilerle bilgi paylaşmam gerekebilir. Bu süreçte benim önceliğim senin iyilik hâlini korumana da yardımcı olmak. Umarım sana kendimi iyi ifade edebilmişimdir. Buraya kadar olan kısım ile ilgili sormak istediklerin var mı?

Not: Süpervizyon amaçlı süpervizörle bilgi paylaşımı yapılacaksa buna ilişkin açıklamalar, yapılandırma sürecinde yapılmalıdır.

Bu açıklamaların ardından danışanın soruları olursa bunları yanıtlayabiliriz. Danışanlar soru sormasa bile “Başlamadan önce bu konuştuklarımızla ilgili bir sorun var mı?” sorusu mutlaka sorulmalıdır. Danışmanlar sıklıkla bu aşamada çok fazla soru sorma eğiliminde olmuyorlar. Ardından psiko-lojik danışma sürecine **keşfetme aşaması** ile devam edilir.



3.2. KEŞFETME AŞAMASI

Keşfetme aşaması, danışanın probleminin tanımlandığı ve psikolojik danışma sürecine ilişkin hedeflerin belirlendiği aşamadır. Kariyer psikolojik danışmanlığında problemin tanımlanması ve danışma hedeflerinin belirlenmesinde temel olarak şu aşamalar takip edilir: Danışanın kariyer psikolojik danışmasına geliş SEBEBİNİ öğrenme, karşılıklı HEDEFLER oluşturma, bu hedeflere ulaşmak için atılması gereken ADIMLARI belirleme ve güçlü bir İŞ BİRLİĞİ oluşturma.

Danışanın Kariyer Psikolojik Danışmasına Geliş SEBEBİNİ Öğrenme

Problem tanımlaması için ilk adım, danışanın neden kariyer psikolojik danışması aldığının öğrenilmesidir. Bunu öğrenmeye, aşağıdaki soru sorularak başlanabilir:

Psikolojik Danışman/Rehber Öğretmen: Süreçle ilgili bilgi sahibi olduğuna göre seni yardım aramaya iten sebeplerden bahsedebiliriz. Seni danışmaya getiren sebep nedir?

Danışanın kariyer psikolojik danışmasına geliş sebebini öğrenmek için alternatif sorular:

- Kariyer psikolojik danışması ile ilgili yardım almaya nasıl karar verdin?
- Bu süreci tamamladığımızda nelerin farklı olmasını bekliyorsun?
- Kariyerinle ilgili ne yapmak istiyorsun?

Bu sorulara verilecek cevapların danışanın kariyer gelişim süreçlerinde yaşadığı problemlerle ilgili olması beklense de birçok danışan, kariyer problemleriyle kişisel ve duygusal problemleri aynı anda yaşayabilmektedir. Dolayısıyla gerçekleştirilecek kariyer müdahalelerinin danışanın ya-

şadığı problem alanına göre şekillendirilmesi önemlidir. Bu sebeple bu kipta hangi problem durumunda nasıl bir süreç izlenebileceğiyle ilgili bir organizasyona da yer verilmiştir.

Karşılıklı HEDEFLER Oluşturma

Kariyer psikolojik danışma hedeflerinin oluşturulması için ilk adım, danışanın danışma sürecinden beklentilerinin netleştirilmesidir. Bunu yaparken dikkat edilmesi gereken en önemli nokta, danışanın beklentilerini açıkça ifade etmesine ve zihnindekileri açıkça paylaşabilmesine yardımcı olmaktır. Aktif dinleme, psikolojik danışma sürecinin her aşamasında olduğu gibi karşılıklı hedefler oluştururken de danışanın beklentilerini açıkça ifade etmesine yardımcı olacak en önemli beceridir.

Hedefleri netleştirmeye hangi soruyla başlamalıyım?

Danışanın kariyer psikolojik danışmasından beklentilerini öğrenmek ve çalışmaya şu anda yaşadığı problemlerden hangisiyle başlamak istediğini netleştirmek için danışana aşağıdaki sorulardan birini sorarak başlayabiliriz:

- *Bu görüşmeler sonunda hangi sorununa çözüm bulmayı istiyorsun?*
- *Burada seninle hangi konular üzerinde çalışmamızı istersin?*

Danışanımızın bu açık uçlu sorulara vereceği cevaplar, aynı zamanda onun kariyer psikolojik danışma hedeflerini de ortaya koymaya yardımcı olacaktır. Bazı danışanlar oldukça karışık ve belirsiz hedeflerden bahsederken bazıları da daha net hedeflerden bahsetmektedir. Bu, oldukça doğaldır. Danışanın verdiği cevaplar dikkatli bir şekilde dinlenirse danışanın belirgin hedefleri olup olmadığı, bu hedeflerin daha belirgin hâle getirilmesi için üzerinde çalışmak gerekip gerekmeyeceği de anlaşılmış olacaktır. Eğer danışanımızın danışma hedeflerinin netleşmeye ihtiyacı varsa bu hedeflerin netleşmesi için çalışmak, kariyer psikolojik danışma sürecinin temel

amacını oluşturacaktır. Çünkü iyi oluşturulmuş hedeflerin akademik başarı, stres yönetimi ve ruh sağlığı gibi birçok konuda olumlu etkileri olduğuna ilişkin birçok araştırma sonucu mevcuttur.

Psikolojik danışma hedeflerini netleştirmeye nasıl yardımcı olabilirim?

Daha işlevsel ve amaca götüren hedefler için ilgili literatürde en kabul görmüş yaklaşımlardan biri SMART yöntemidir. İngilizcede "SMART" kelimesi "akıllı" anlamına gelmektedir ve Specific (Somut), Measurable (Ölçülebilir), Attainable (Ulaşılabilir), Relevant (İlgili) ve Time-bound (Belli bir zaman sınırı olan) kelimelerinin akılda kalacak şekilde sıralanmasından oluşmaktadır. Bu kelimelerin Türkçede çok farklı alternatif karşılıkları da olabilir. Burada, Türkçe olarak akılda kalması amacıyla "ÖN SÖZ" kelimesinin açılımı olacak şekilde sıralanmıştır:

Öznel (*Bunu gerçekten yapmak istiyor muyum?*) İyi bir hedef öznel, kişiye özgü olmalıdır! Kişinin gerçekten kendi istediği bir şey olmalı ve kendi değerleriyle örtüşmelidir.

Neticeye ulaştırılabilir (*Bunu yapmak için yeterli kaynağım var mı?*) İyi bir hedef neticeye ulaştırılabilir, gerçekçi olmalıdır! Kişinin potansiyel kaynaklarıyla gerçekleştirilebilmelidir.

Somut (*Tam olarak ne yapmak istiyorum?*) İyi bir hedef genel ve soyut olmamalı, belli bir konuya odaklanmalıdır! Bunun için, somut davranış eylemleriyle ifade edilmelidir.

Ölçülebilir (*Bunu ne düzeyde gerçekleştirmek istiyorum?*) İyi bir hedef ölçülebilir olmalıdır! Bunun için, hedefin hangi düzeyde gerçekleştirilmek istendiği net bir şekilde ifade edilmelidir.

Zamanı belirlenmiş (*Bunu ne zamana kadar gerçekleştirmek istiyorum?*) İyi bir hedefin tamamlanma zamanı belirlenmiş olmalıdır! Bunun için, hedefe ne zamana kadar ulaşılacak istendiği net bir şekilde ifade edilmelidir.

ÖN SÖZ Olmayan ve ÖN SÖZ Olan Hedef Örnekleri	
Öznel Olmayan Hedef Örnekleri	Öznel Hedef Örnekleri
Babamın istediği liseyi tercih etmek.	Kişilik özelliklerimi, ilgi, beceri ve değerlerimi yansıtan bir liseyi tercih etmek.
Neticeye Ulaştırılması Gerçekçi Gözükmeyen/Potansiyel Kaynaklarla Örtüşmeyen Hedef Örnekleri	Neticeye Ulaştırılabilir Hedef Örnekleri
Matematik derslerinde çok başarısızken sayısal alanda çok yüksek puan gerektiren bir lise hedeflemek.	Çözümlü soruların yer aldığı iyi bir matematik kitabı satın alarak her ders sonrasında bu kitaptan ek sorular çözmek.
Somut Olmayan Hedef Örnekleri	Somut Hedef Örnekleri
Kendime uygun bir lise tercihi yapmak.	Kişilik özelliklerimi, ilgi, beceri ve değerlerimi öğrenmek için envanter uygulamak. Kişilik özelliklerimi, ilgi, beceri ve değerlerimi yansıtan bir liseyi tercih etmek. Farklı lise türlerini tanıtan bir internet sitesi bulmak. Farklı lise türlerinde öğrenim gören öğrenciler araştırmak. Fen lisesinde öğrenim gören bir öğrenci ile görüşmek.
Ölçülebilir Olmayan Hedef Örnekleri	Ölçülebilir Hedef Örnekleri
Matematik dersine daha fazla çalışmak.	Matematikten her hafta 30 soruluk en az bir test çözmek.
Zamanı Belirsiz Hedef Örnekleri	Zamanı Belirlenmiş Hedef Örnekleri
Farklı lise türlerinde öğrenim gören öğrencilerle görüşmek.	Eylülün sonuna kadar farklı lise türlerinde öğrenim gören öğrencilerle görüşmek.

Yukarıdaki örneklerde de görüldüğü gibi bir hedefin ÖN SÖZ kurallarına uygun olması için kurallardan sadece bir ya da birkaçını değil, hepsini aynı anda içermesi önemlidir. Örneğin "farklı lise türlerinde öğrenim gören öğrencilerle görüşmek" her ne kadar somut bir hedef olsa da bu hedef ölçülebilir ya da zamanı belirlenmiş olmadığından hâlâ yeterince somut değildir. Dolayısıyla hedeflerin tüm özellikleri içerecek şekilde (örneğin fen lisesinde öğrenim gören en az iki öğrenci ile nisanın ilk haftasına kadar görüşmek) oluşturulması oldukça önemlidir.



Bu Hedeflere Ulaşmak için Atılması Gereken ADIMLARI Belirleme

Yukarıda belirtilen özellikleri taşıyan hedefler belirlendikten hemen sonra yapılması gereken, bu hedeflere ulaşmak için atılması gereken adımların netleştirilmesidir. Bu adımlar belirlenirken de dikkat edilmesi gereken en önemli husus, karşılıklı iş birliği ile çalışarak danışanın kendi özelliklerine uygun adımları belirlemesine yardımcı olmaktır. Her bir hedefe ulaşmak için belirlenecek bu alt adımlar (alt hedefler); hedeflerde olduğu gibi öznel, neticeye ulaştırılabilir, somut, ölçülebilir ve zamanı belirlenmiş olmalıdır. Danışan öğrenciyle bu adımları belirlemek için aşağıdaki formdan faydalanılabilir.

ÖN SÖZ Temelli Hedef Belirleme Formu

Hedefim	Gerçekleştirmek istediğim öncelikli hedef nedir? *
Hedefin uygunluğu	Bu hedef ÖN SÖZ kriterlerine uyuyor mu? *
Ö_{znel}	Bunu gerçekten yapmak istiyor muyum? *
N_{eticeye Ulaştırılabilir}	Bunu yapmak için yeterli kaynağım var mı? *
S_{omut}	Tam olarak ne yapmak istiyorum? *
Ö_{lçülebilir}	Bunu ne düzeyde gerçekleştirmek istiyorum? *
Z_{amanı Belirlenmiş}	Bunu ne zamana kadar gerçekleştirmek istiyorum? *
ÖN SÖZ Hedefim	ÖN SÖZ kriterlerine göre yeniden düzenlenmiş hedefim nedir? *
Potansiyel İç Engeller	Bu hedefe ulaşmama hangi özelliklerim engel olabilir? *
Potansiyel Dış Engeller	Bu hedefe ulaşmama ne(ler)/kim(ler) engel olabilir? *
Potansiyel İç Kaynaklar	Bu hedefe ulaşmak için bana hangi özelliklerim yardımcı olabilir? *
Potansiyel Dış Kaynaklar	Bu hedefe ulaşmak için bana ne(ler)/kim(ler) destek olabilir? *
Atılacak Adım-1	Bu hedef için atmam gereken ilk adım ne? *
Atılacak Adım-2	Bu hedef için atmam gereken ikinci adım ne? *
Atılacak Adım-3	Bu hedef için atmam gereken üçüncü adım ne? *

Güçlü Bir İŞ BİRLİĞİ Oluşturma

Kariyer psikolojik danışma sürecinin sağlıklı bir şekilde ilerlemesi, danışanla kurduğumuz iş birliğine bağlıdır. Dolayısıyla danışanın anlaşıldığını hissetmesi, danışmayla ilgili hedeflerinin ve psikolojik danışma sürecinin nasıl ilerleyeceğine ilişkin tutumunun netleşmesi bu iş birliğini güçlendirecek önemli etkenlerdir. Bu güçlü iş birliğinin kurulmasında yine en önemli nokta, iyi bir dinleyici olmamız ve süreci olması gerektiği gibi yapılandırma-mızdan geçer. Süreci doğru şekilde yapılandırıp yapılandırmadığımız konu-sunda tereddütlerimiz varsa aşağıdaki kontrol listesinden faydalanabiliriz.



Kontrol Listesi

- ☐ İlişkinin her parçası için (hedefler, atılması gereken adımlar ve danışanla olan iş birliği) yeterince zaman ayırdım mı?

- ☐ Üzerinde çalışılabilecek danışma hedeflerini açıkça belirledik mi?

- ☐ Bu hedefler üzerinde danışanımla anlaştım mı?

- ☐ Danışanım açısından bu hedeflerin akla yatkın olduğundan emin miyim?

- ☐ Bu hedeflere ulaşılması için atılması gereken adımları net bir şekilde belirledik mi?

- ☐ Bu adımların atılmasıyla ilgili danışanımla mutabık mıyız ve her bir adımı atmanın danışanım için ne kadar zorlayıcı ya da kolay olabileceğini tartıştık mı?

- ☐ Danışanımla aramda iş birliğine dayalı bir çalışma birlikteliğinin başladığını hissediyor muyum? Bununla ilgili danışanımla konuştum mu? Bu, bizi danışma hedeflerine ulaştırabilecek düzeyde bir iş birliği mi?

- ☐ Danışanımla eş düzeyde bir ilişki kurdum mu?

- ☐ Kariyer psikolojik danışma süreci için zaman uygun mu ve danışanla karşılıklı açık bir mutabakata varıldı mı?

- ☐ Önümüzdeki seans ve sonrası için net bir planım var mı?

- ☐ İlişkinin her parçası için (hedefler, atılması gereken adımlar ve danışanla iş birliği) olumlu bir başlangıç yaptığımı düşünüyör muyum?

- ☐ Bu aşamalardan herhangi biri için bir ön koşulum varsa bunu bir sonraki seansta tartışmak için bir planım var mı?

3.3. MÜDAHALE AŞAMASI

Danışanla üzerinde çalışılacak hedefler belirlendikten sonra bu hedefe ulaşmak için nasıl bir yol izleneceğinin belirlenmesi müdahale sürecinin temelini oluşturur. Kariyer psikolojik danışması sürecinde hem nicel hem nitel değerlendirmeler yoluyla müdahaleler gerçekleştirilebilir. Okul psikolojik danışmanları/rehber öğretmenleri ile yapılan görüşmeler sonucunda öğrencilerin kariyer psikolojik danışması yardımı için başvurma sebepleri bu kılavuzda; kendini tanıma yetersizliği, seçenekleri tanıma yetersizliği, karar verme becerileri yetersizliği, aile ile çatışma ve hedef motivasyon yetersizliği olmak üzere beş ana başlık altında toplanmıştır. Her bir sorun alanına ilişkin kullanılabilecek nicel ve nitel tekniklere ilişkin örnekler aşağıda yer almaktadır. Bu tekniklerin nasıl kullanılabileceğine ilişkin yönergeler de bu kitabın sonuna eklenmiştir.



3.3.1. Kendini Tanıma Yetersizliği

Algılanan ilgi ve yeteneklerle hedeflenen mesleğin gerektirdiği ilgi ve yetenekler arasında bağlantı olmaması, öz farkındalığın düşük olması, ilgi ve yeteneklerin farkında olmama, mesleki değerlerini tanımlayamama, ne istediğini bilmeme ile ilgili sorunlar kendini tanıma yetersizliği içerisinde yer almaktadır. Bu sorunlara yönelik olarak uygulanabilecek nicel ve nitel uygulamalardan bazılarına aşağıda yer verilmiştir:

Nicel	Nitel
➔ Kendini Araştırma Ölçeği	➔ Çizim tekniği
➔ Kişisel Küre Envanteri-Kısa Formu	➔ Kart sıralama
➔ Görsel Mesleki İlgi Envanteri	➔ Altıgen bahçe
➔ Kişilik Tipleri Envanteri	➔ Alet çantamda neler var?
➔ Mesleki Kişilik Ölçeği	➔ Ben kimim?
➔ Mesleki Değerler Ölçeği	➔ Transfer edilebilir becerilerim
	➔ Yapmaktan hoşlandığım 20 şey
	➔ Yaşam pusulası
	➔ SWOT analizi
	➔ Kariyer stili beş görüşme sorusu

3.3.2. Seçenekleri Tanıma Yetersizliği

Meslekler hakkında kalıp yargılara sahip olma, alan ya da ders seçimi için yeterli bilgi sahibi olmama, meslekler hakkında bilgi sahibi olmama, meslekleri araştırma ile ilgili beceri eksikliği, sadece geleneksel/klasik meslekler hakkında bilgi sahibi olma, üniversite eğitimi dışında meslek fırsatlarından haberdar olmama, tek bir hedefe odaklanma, mesleklere atfedilen toplumsal cinsiyet rolleri nedeniyle bazı mesleklerin seçenek dışı bırakılması ile ilgili sorunlar seçenekleri tanıma yetersizliği içerisinde yer

almaktadır. Bu sorunlara yönelik uygulanabilecek nicel ve nitel uygulamalardan bazılarını aşağıda yer verilmiştir:

Nicel	Nitel
➔ Kariyer Kaygısı Ölçeği ➔ Kariyer Keşfi Ölçeği	➔ Mesleki gölge programı ➔ Rüya kabanı ➔ ABC meslekler listesi ➔ Hazine sandığı ➔ Mesleki ön yargılar ➔ Meslekler hakkında bilinmesi gerekenler ➔ Meslek alanları ve grupları formu

3.3.3. Karar Verme Becerileri Yetersizliği

Sadece popüler olduğunu bildiği için bir mesleği tercih etmeyi düşünme, meslek seçimi kararını kendisi yerine okul psikolojik danışmanının daha iyi vereceğini düşünme, kendisi için önemli olan kişileri (aile, arkadaş vb.) mutlu etmek için bir mesleki tercihte bulunma, en az iki seçenek arasında kararsızlık yaşama ile ilgili sorunlar karar verme becerileri yetersizliği içerisinde yer almaktadır. Bu sorunlara yönelik uygulanabilecek nicel ve nitel uygulamalardan bazılarını aşağıda yer verilmiştir:



Nicel	Nitel
➔ Mesleki Olgunluk Ölçeği	➔ Karar vermede artılar ve eksiler
➔ Kariyer Denetim Odağı Ölçeği	➔ Kâr-zarar analizi
➔ Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği	➔ Karar verme stratejileri
➔ Öğrenci Kariyer Yapılandırma Ölçeği	➔ Karar verme döngüsü
➔ Mesleki Karar Envanteri	➔ Kariyer-O-gram
➔ Mesleki Karar Verme Öz Yetkinlik Ölçeği	
➔ Duygusal ve Kişilik İlişkili Kariyer Karar Verme Güçlükleri Ölçeği	
➔ Meslek Seçimine İlişkin Akılcı Olmayan İnançlar Ölçeği	
➔ Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği-Kısa formu	
➔ Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Ölçeği-Kısa Formu	



3.3.4. Aile ile Çatışma

Ebeveynlerin çocuklarını başka şehirde okutmak istememesi, ebeveynlerin belirli bir mesleği seçmelerine yönelik olarak çocuklarına baskı yapması, ebeveynlerin proje çocuk yetiştirme çabası, ailenin kariyer alanına ilişkin bilgisinin yeterli olmamasına rağmen belirli mesleklerin seçimi konusunda ısrarcı olması, çocuklarının toplumsal cinsiyet rollerine uygun meslekler seçmesi için ısrarcı olması, ailenin iş garantisi olduğunu düşündüğü mesleklere çocuklarını yönlendirmesi ve çocuklarının kişisel özelliklerini dikkate almaması, ebeveynlerin çocuklarının performanslarının ötesinde çocuklarından mesleki beklentileri olması ile ilgili sorunlar aile ile çatışmaya örnek olarak verilebilir. Bu sorunlara yönelik uygulanabilecek nicel ve nitel uygulamalardan bazılarını aşağıda yer verilmiştir:

Nicel	Nitel
➔ Meslek Seçiminde Aile Desteği Ölçeği ➔ Kariyere İlişkin Ebeveyn Destek Algısı Ölçeği	➔ Yaşam çizgisi ➔ Kariyer genogramı ➔ Kariyer-O-gram ➔ Aile görüşmesi rol oynama ➔ Aile üyesiyle iş görüşmesi ➔ Yaşam rolü analizi ➔ Yönlendirilmiş hayal tekniği ➔ Önemli konular ve kararlar

3.3.5. Hedef ve Motivasyon Eksikliği

Akademik başarı düzeyi ile hedeflenen meslekler arasında uyumsuzluk olması, kariyer hedeflerine ulaşmak için nasıl çalışacağını bilmemesi, uzun vadeli hedeflerin olması ama kısa vadeli hedeflerin olmaması, öğrencinin yaşam amaçlarını ifade edememesi, motivasyonunun düşük olması, gele-



cek planının olmaması, çalışma alışkanlıklarını bilmemesine ilişkin sorunlar hedef ve motivasyon eksikliği içerisinde yer almaktadır. Bu sorunlara yönelik uygulanabilecek nicel ve nitel uygulamalardan bazılarını aşağıda yer verilmiştir:

Nicel	Nitel
➔ Kariyer Hedefi Geri Bildirim Ölçeği	➔ Çizim tekniği ➔ Öz gelecek yazma ➔ Zaman makinesi ➔ Yaşam ağacındaki yerim ➔ Derecelendirme yürüyüşü ➔ Bir kitap olarak hayatım ➔ Geçmiş başarılarım ➔ Daire testi ➔ 30 yaşında tipik günüm ➔ Tohumdan hasata ➔ Kaygıları umuda çevirme

3.4. SONLANDIRMA AŞAMASI

Danışanla üzerinde çalışılan kariyer psikolojik danışma hedeflerine ulaşıncaya sonlandırma aşamasına geçilir. Oturumlar nasıl yapılandırılmış olursa olsun (örneğin çalışılan kurumda hizmet verilen ve hizmeti sunan kişi sayısına göre oturum sürelerinin önceden belirlendiği ya da süreç içerisinde ilerlemeye göre danışanla birlikte karar verildiği formatlar) etkili bir sonlandırma süreci şu konuları içerir:

3.4.1. İçeriğin Gözden Geçirilmesi

Bu gözden geçirme sürecine, danışanın kariyeriyle ilgili danışmaya getirdiği ve üzerinde çalışmak istediği kafa karışıklığı ve belirsizlik, danışanın danışma süreci ile bu konudaki somut ilerleyişi üzerinde konuşularak başlanılır. Bu konuşmada özellikle danışanın bu ilerlemedeki rolü, gelecekteki kariyer planlamasında kullanabileceği somut adımlara vurgu yapılır. Bu konudaki örnek bir konuşma şu şekilde yapılabilir:

ÖRNEK

Psikolojik Danışman/Rehber Öğretmen: ... haftadır birlikte uzun bir yolculuk yapıyoruz.

Danışan: Evet, buraya ilk geldiğimde neler yapabileceğimiz konusunda kafam oldukça karıştı ve kendimi şu ankinden oldukça farklı hissediyordum.

Psikolojik Danışman/Rehber Öğretmen: Evet, kafan oldukça karışmış gibiydi ve bölüm seçimi konusunda birçok alternatif arasında sıkışmış gibiydin ve seçim yapma konusunda bir adım atmak için nereden başlayacağın konusunda da kararsızdın.

Danışan: Evet, seçeneklerin hepsinde mantıklı ve avantajlı gözüken,

aynı zamanda da beni mutlu etmeyebileceğini düşündüğüm yönler var gibiydi. Ayrıca seçeneklerle ilgili ne kadar sınırlı bir bilgim olduğunu, seçenekler üzerinde daha fazla odaklandıktan ve onları daha somut ve gerçekçi bilgilerle ele aldıktan sonra fark etmeye başladım.

Psikolojik Danışman/Rehber Öğretmen: Yardım alma ve alternatiflerin üzerinde düşünmeden önce gerçekten ne istediğini belirleme konusunda oldukça somut adımlar attın. Seçenekleri değerlendirmeden önce hem kendinle hem de iş dünyasıyla ilgili elde ettiğin yeni farkındalıklar, kafa karışıklığını gidermende ve atılacak somut adımları belirlemende etkili olmuş gözüküyor.

3.4.2. Çalışma Birlikteliğinin Değerlendirilmesi

Sürecin gözden geçirilmesi (Neler yaşandı?) kadar değerlendirilmesi (Nasıl yaşandı?) de önemlidir. Bu değerlendirme sürecinde; danışma sürecinde kurulan çalışma birlikteliğinin danışma sürecine olan olumlu katkısı, danışma sürecinde danışan ve danışman olarak hangi duygular yaşandığı üzerine odaklanılır. Özellikle danışanların danışma sürecine karşı daha dirençli olduğu durumlarda, bu değerlendirmelerin yapılması daha fazla önem kazanır. Bu konudaki örnek bir konuşma şu şekilde yapılabilir:

ÖRNEK

Psikolojik Danışman/Rehber Öğretmen: Danışmaya ilk geldiğin günü hatırlıyorum, canının sıkıntılığını, alternatifler arasında sıkışmış olman ve bu konuda babanla yaşadığın çatışma ve öfkeni çok net hissedebiliyordum.

Danışan: Gerçekten de kendimi çok öfkeli ve çok çaresiz hissediyordum. Açık konuşmak gerekirse burada yapacaklarımızın ya da konuşacakları-

mızın sorunumu çözmemde nasıl yardımcı olacağı konusunda da pek emin değildim.

Psikolojik Danışman/Rehber Öğretmen: Ben de sana gerçekten yardımcı olmak istiyordum ama bunun için bana izin verip vermeyeceğinden emin değildim.

Danışan: Sınavımı geçmeden olmazdı tabii ki.

Psikolojik Danışman/Rehber Öğretmen: Sınav derken?

Danışan: Bu konudaki uzmanlığınızdan, bana gerçekten yardımcı olup olamayacağınızdan emin olmalıydım. Siz de bana babam gibi tavsiyeler vermeye başlasaydınız, sizden yardım almak istemeyecektim. Ya da sadece duymak istediklerimi söylemiş olsaydınız.

Psikolojik Danışman/Rehber Öğretmen: Bunları söylediğine göre sınavını geçmiş görünüyorsun. Sence birlikte çalışabilmemizi ne sağladı?

Danışan: Aslında bana herhangi bir konuda tavsiye vermek yerine, beni iyice anlamak için çabalamanız, merakla ve vazgeçmeden kafamdaki duygu ve düşünceleri anlamaya çalışmanız ve sonrasında birlikte alternatiflerim üzerinde tek tek durarak ayrıntılarıyla ve gerçekçi bilgilerle her bir alternatifin analizini yapmamız. Evet beni en çok rahatlatan ve burada sizinle çalışmaya motive eden şey bu oldu.

3.4.3. Danışanın Güçlü Yönlerinin Vurgulanması

Sonlandırma aşaması, aynı zamanda danışanın yaşadığı zorluklarla baş etmede kullandığı güçlü yönlerinin yeniden vurgulanmasına fırsat verir. Danışanların danışma sürecinde kendi katkılarını değerlendirmeleri çoğunlukla güçtür. Dolayısıyla sonlandırma aşamasında şuna benzer bir konuşma ile bu güçlü yönlere vurgu yapılabilir:

ÖRNEK

Psikolojik Danışman/Rehber Öğretmen: Danışma sürecinde sana en çok yardımcı olan davranışlarımdan bahsettin. Ancak unutmamak gerekir ki bu, yalnız ilerlenebilecek bir süreç değil. Dolayısıyla hedeflerine ulaşmada senin katkılarını da duymak isterim.

Danışan: Evet, sizin de sayenizde artık çok daha fazla seçeneğim olabileceğini ve elimdeki becerilerle neler yapabileceğimi, sağlıklı bir kariyer hedefini nasıl belirleyebileceğimi ve bu hedefe ulaşmada nasıl bir planlama yapabileceğimi biliyorum. Aslında sadece atabileceğim adımları bilmiyorum, aynı zamanda bu adımları atabileceğime yönelik de inancım güçlendi.

Psikolojik Danışman/Rehber Öğretmen: Bu konuda benimle ilgili yeterince şey duyduğumuzu düşünüyorum ve sana yardımcı olabildiğim için çok memnunum ama yine de bu süreçte ilerlememizde senin rolünü de duymak isterim.

Danışan: Aslında dediğiniz gibi siz kendimi ve alternatiflerimi daha ayrıntılı tanımam için uygun soruları sordunuz, ben de bu süreçte azimle ve istikrarlı bir şekilde kendimi daha iyi tanımayı ve alternatiflerimle ilgili araştırma yapmayı sürdürdüm.

3.4.4. Sürecin Değerlendirilmesi

Sonlandırma aşamasında, nelerin daha çok işe yaradığı ya da nelerin daha az işe yaradığının değerlendirilmesi hem danışana hem de psikolojik danışmana oldukça faydalı bilgiler verebilir. Bu aşamada danışana farklı birçok yaşantıda olduğu gibi psikolojik danışma sürecinde de inişler ve çıkışlar olabileceğini hatırlatmak ve bu süreçteki inişler ve çıkışların bu son görüşmede değerlendirilebileceği söylenebilir. Böyle bir konuşma şu şekilde gerçekleştirilebilir:

ÖRNEK

Psikolojik Danışman/Rehber Öğretmen: Her psikolojik danışma sürecinde sürecin çok iyi gittiği, işe yaradığı ya da zor gittiği ve daha az verimli geçtiği anlar olabilir. Bu iniş ve çıkış anları kişilere göre farklılık gösterebilir. Acaba senin için bu iniş çıkış anları nerelerdi, sürecin hangi anları senin için daha çok işe yaradı, hangi anları daha işlevsel olabilirdi?

Danışan: Bunu biraz düşünmem lazım. Aslında, benim için en önemli konuşmalarımız bana gerçekten ne yapmak istediğimi, ne yaparken kendimi daha mutlu hissedebileceğimi sorduğunuz görüşmemizdi. Bu zamana kadar bu kadar basit gözükken bir soruyu kendime yeterince sormadığımı, bu konu üzerine ne kadar da az düşündüğümü fark etmeye başladım. Öncesine kadar düşündüğüm en öncelikli şey sınavlarda kaç puan alabileceğim ve bu puanla ne yapabileceğimdi. Kendim için gerçekten bir öncelik sıralaması yapmamışım. Neyi daha çok önemsemişim, değerlerimi, tam olarak ne yapmak istediğimi ve beni daha çok neyin mutlu edebileceğini neredeyse hiç düşünmemişim. Bunu düşünmek benim için çok özeldi. Bir de gerçekçi bir hedefin nasıl belirlenebileceği ile ilgili görüşmemiz. Öncesinde birçok hayalim olurdu ama bunların çoğu gerçekleşmez, rafa kaldırılır, hep ertelenirdi. Şimdi gerçekçi bir hedefin somut olması, ölçülebilir olması, belli bir zamanla sınırlandırılması gerektiğini biliyorum ve bu özellikleri taşıyan bir hedefime ulaşma deneyimini de bu süreçte yaşamış oldum. Öncelikle aklıma gelenler bunlar.

Psikolojik Danışman/Rehber Öğretmen: Peki iniş anları, daha farklı bir şeyler yapıyor olsaydık daha iyi olurdu diyebileceğin anlar var mı? Lütfen bunları paylaşmaktan çekinme çünkü dediğim gibi çoğu süreçte bu, gayet doğaldır ve yaşanır.

Danışan: Aslında siz böyle söyleyince aklıma iki yüzün üstünde sorusu olan testi doldurmamı istediğiniz zaman geldi. Tamam, bunları sizinle görüşmemin dışında doldurmamı istediniz ama "Bana o maddeleri doldurmak hiç anlamlı gelmedi. O kadar maddeyi okuyup doldurmak yerine zamanımı daha verimli bir şekilde kullanarak yaptığım diğer etkinliklere ya da görevlere odaklanabilirdim." diye düşünüyorum.

3.4.5. Konuşulmayanların Konuşulması

Karşılıklı ilişkilerde çoğunlukla konuşulmamış birçok konu olur. Bunlar bazen aklımıza gelip de söylemek için doğru an olmadığını düşündüğümüz ya da karşı taraftan nasıl algılanabileceğinden o an için emin olamadığımız ifadelerdir. Son oturum, bu daha önceden konuşulmamış konuların konuşulması için iyi bir fırsat olabilir. Böyle bir konuşma şu şekilde başlatılabilir:

ÖRNEK

Psikolojik Danışman/Rehber Öğretmen: Karşılıklı iletişimde bazen bazı şeyler konuşulmadan bırakılabilir. Senin ya da benim aklımıza bir şey gelmiş ancak bunu paylaşmamış olabiliriz. Bu, daha sonrasında da bunu keşke paylaşsaydım deyip sonrasında da paylaşmayı unuttuğumuz bir şey olabilir. Şimdi biraz düşünmeni ve benimle paylaşmak isteyebileceğin ancak paylaşmaya fırsat bulamadığın herhangi bir şey olup olmadığını bana söylemeni istiyorum.

3.4.6. Son Duyguların Paylaşılması

Son görüşmede bazı danışanlar kendilerini rahatlamış ve daha enerjik hissederlerken bazılarıysa ayrılık duygusu ve yeni problemlerde bu süreçteki farkındalıklarını transfer etme kaygısını daha çok yaşarlar. Dolayısıyla ilişkiyi sonlandırırken danışanın son duygularını almak önemlidir. Böyle bir konuşma şu şekilde başlatılabilir:

ÖRNEK

Psikolojik Danışman/Rehber Öğretmen: Daha öncesinde de konuştuğumuz gibi bu, sizinle son oturumumuz. İnsanlar bir süreci sonlandırırken farklı farklı duygular yaşayabilirler. Kimileri daha çok rahatlama hissederken kimileri kaygı ya da öz güven eksikliği hissedebilir. Bu oturumumuzun son oturum olmasıyla ilgili sen neler hissediyorsun?

3.4.7. Sonraki Adımların Belirlenmesi

Son oturum aynı zamanda ileride atılacak adımların belirlendiği bir süreçtir. Bu gelecek adımlar bazen bireysel olarak, bazen de farklı kaynaklardan yararlanılarak atılabilir. Burada önemli olan danışanın kafasında gelecek adımlara dair net bir resim oluşmasına ve bu adımları atma konusunda kendini güvende hissetmesine yardımcı olmaktır. Aynı zamanda danışanın, ileride yardıma ihtiyaç duyduğunda kapımızın ona açık olduğunu bilmesi de önemlidir. Aşağıda açık kapı bırakacak şekilde yapılacak bir sonlandırma konuşmasına yer verilmiştir:

ÖRNEK

Psikolojik Danışman/Rehber Öğretmen: İleride benzer bir problemle karşılaştığında bunlarla nasıl başa çıkmayı planlıyorsun?

Danışan: Benzer bir kararsızlık yaşadığımda, aynen burada yaptığımız gibi öncelikle kendime, gerçekten ne istiyor olduğuma, hangi özelliklerimi işe koşabileceğime odaklanmayı ve alternatifler arasında kaldığımda alternatiflerle ilgili iyi bir araştırma yapmayı, her bir alternatifi kendim için artıları ve eksileri ile değerlendirmeyi planlıyorum.

Psikolojik Danışman/Rehber Öğretmen: Peki bu süreçte sana nelerin veya kimlerin katkıları olabileceğini düşünüyorsun?

Danışan: Bu süreçte kendime en çok hatırlatacağım özelliklerim, kararlı olmam ve sabrım. Hedefim konusunda kafam net olduğunda ve iyi bir plan yaptığımda geriye kalan şeyin sabırla denemek olduğunu biliyorum. Çok zorlandığım anlarda, bir desteğe ihtiyaç duyduğumda özellikle ablamla bu konuları konuşabileceğimi, benzer şekilde babamla da çatışmaya girmeden yapıcı bir konuşmayı nasıl gerçekleştirebileceğimi biliyorum. Babamla çatışmak yerine onun desteğini alabilirim, bu benim için çok yeni bir deneyim ve bakış açısı.

Psikolojik Danışman/Rehber Öğretmen: Bu son oturumumuzda sana şunu da hatırlatmak isterim. Elindeki tüm imkânları kullanmana rağmen kendini sıkışmış, yalnız ya da anlaşılmıyor hissettiğinde ya da bunların dışında herhangi bir sorun yaşadığında kapımın sana her zaman açık olduğunu bilmeni isterim.

Danışan: Bunu duymak beni rahatlattı.



PSİKOLOJİK DANIŞMAN DEĞERLENDİRME FORMU

Danışanın Adı Soyadı:
Oturum Sayısı:
Danışanın Amacı:
Bu oturumda neleri iyi yaptım?
Bu oturumda neyi farklı yapabilirdim?
Bu oturumda hangi duyguları yaşadım?
Danışanın benden beklentisi neydi?
Danışanın benden beklentilerine nasıl tepki verdim?

Beni engelleyen şeyler nelerdir?

Danışanı engelleyen şeyler nelerdi?

Danışanın bireysel ihtiyaçlarını dikkate alabildim mi?

Cinsiyete, sosyal sınıfa, yaşa ve alt kültüre özgü kalıp yargılardan kaçınabildim mi?

Kullandığım ölçeklere ilişkin geri bildirim verdim mi?

Kullandığım teknik işe yaradı mı?

ÖĞRENCİ DEĞERLENDİRME FORMU

1. Benim için hiç uygun değil.

2. Benim için biraz uygun.

3. Kararsızım.

4. Benim için uygun.

5. Benim için çok uygun.

1	Kariyer danışmasında psikolojik danışman tarafından anlaşıldığımı hissettim.	1	2	3	4	5
2	Kariyer danışmasından beklentilerim karşılandı.	1	2	3	4	5
3	Kariyer danışmasında kendimle ilgili yeni şeyler fark ettim.	1	2	3	4	5
4	Kariyer danışmasında kendime güvenim arttı.	1	2	3	4	5
5	Kariyer danışması sayesinde ne yapmak istediğimi fark ettim.	1	2	3	4	5
6	Kariyer danışması sayesinde güçlü ve zayıf yanlarımı fark ettim.	1	2	3	4	5
7	Kariyer danışması gelecek planı yapmama yardımcı oldu.	1	2	3	4	5

4. BÖLÜM

MÜDAHALEYE YÖNELİK ETKİNLİKLER



MÜDAHALEYE YÖNELİK ETKİNLİKLER

Bu bölümde kariyer danışma sürecinin müdahale aşamasında danışanın ihtiyaçları doğrultusunda uygulanabilecek nitel teknik ve uygulamalar problem alanlarına göre gruplandırılarak gerekli formlarla birlikte verilmiştir.

Kendini Tanıma Yetersizliği

Çizim Tekniği, Kart Sıralama, Altıgen Bahçe, Alet Çantamda Neler Var, Ben Kimim, Transfer Edilebilir Becerilerim, Yapmaktan Hoşlandığım 20 Şey, Yaşam Pusulası, SWOT Analizi, Kariyer Stili Beş Görüşme Sorusu

Seçenekleri Tanıma Yetersizliği

Mesleki Gölge Programı, Rüya Kapanı, Abc Meslekler Listesi, Hazine Sandığı, Mesleki Ön Yargılar, Meslekler Hakkında Bilinmesi Gerekenler, Meslek Alanları ve Grupları Formu

Karar Verme Becerileri Yetersizliği

Karar Vermede Artılar ve Eksiler, Kâr-Zarar Analizi, Karar Verme Stratejileri, Karar Verme Döngüsü, Kariyer-O-Gram

Hedef ve Motivasyon Eksikliği

Öz Gelecek Yazma, Zaman Makinesi, Yaşam Ağacındaki Yerim, Derecelendirme Yürüyüşü, Bir Kitap Olarak Hayatım, Geçmiş Başarılarım, Daire Testi, 30 Yaşında Tipik Günüm, Tohumdan Hasata, Kaygıları Umuda Çevirme

Aileyle Çatışma Problemleri

Yaşam Çizgisi, Kariyer Genogramı, Kariyer-O-Gram, Aile Görüşmesi Rol Oynama, Aile Üyesiyle İş Görüşmesi, Yaşam Rolü Analizi, Yönlendirilmiş Hayal Tekniği, Önemli Konular ve Kararlar

Etkinlik Adı: ÇİZİM TEKNİĞİ

Kazanımlar

1. Birey hedeflerini belirler.
2. Hedeflerine ulaşmada eylem planını hazırlar.

Sınıf Düzeyi

→ 5. sınıf ve üzeri

Süre

→ 40 dakika

Araç Gereç

→ Kâğıt ve kalem



Uygulama Süreci

Danışanın kariyer problemlerini detaylandırması için ilk olarak danışandan "Ben kimim?" sorusunun cevabını bir resimle ya da sembolle kâğıda çizmesi istenir. Ardından bu sembolün ne anlama geldiğini açıklaması istenir. Danışanın bu soruya verdiği yanıtlar danışanın mevcut durumunu ve neyle karşı karşıya olduğunu anlamamı-



za yardımcı olur. Bir anlamda bu sorular danışanın öyküsünün başlangıcını oluşturur.

Ardından danışanlara "Ne olmak istiyorsun?", "Şu anda buna ulaşmanın önündeki engeller nelerdir?" soruları sorulur. Ardından danışanlardan verdikleri cevapları yine bir resimle ya da sembolle kâğıda çizmesi istenir. Bu soruların cevapları da danışanın öyküsünün devamını oluşturmaktadır.

Son olarak da danışanlara "Bu engelleri nasıl aşarsın?", "Sana neler yardımcı olur?" sorusunun cevabını bir resimle ya da sembolle kâğıda çizmesi istenir. Bu sorunun cevabı da danışanın gelecekte nasıl olmak istediğini açıklamaktadır.

Etkinlik Adı: KART SIRALAMA

Kazanımlar

1. İlgi, yetenek ve/veya mesleklerle ilişkin önceliklerini belirler.
2. Birey kariyerine ilişkin neler yapmak istediğini fark eder.

Sınıf Düzeyi

→ 9. sınıf ve üzeri

Süre

→ 40 dakika

Araç Gereç

- Kartlar (Bu kartlar psikolojik danışmanlar/rehber öğretmenler tarafından hazırlanabileceği gibi var olan kartlar da kullanılabilir.)



Uygulama Süreci

Danışanın ilgi, yetenek ve değerlerine ilişkin farkındalık kazanabilmesi için 60-100 arasında kart kullanılır. Bu kartların bir yüzünde ilgi/yetenek/değer/meslek ifadeleri yazarken diğer yüzünde bunlara ilişkin açıklamalar yer alır. Tekniğin uygulanmasında danışanlardan her bir karta tek tek bakarak "Kartları bana çok uygun, karar-



sızım ve bana hiç uygun değil" olacak şekilde üç kümeye ayırır.

Ardında danışanın "bana çok uygun" dediği veya "bana uygun değil" dediği kümelerden biriyle başlanabilir. Bu mesleklere bakarak bunların ortak özelliklerinin neler olduğu "Sence bu meslekleri reddetmende temel özellikler nelerdir?" sorusu ile belirlenmeye çalışılır. Bu süreç her bir küme için tekrarlanır.

Danışanların bu sorulara cevap vermesi kendi yaşam örüntülerini ve kariyerlerinde nasıl var olmak istediklerini fark etmelerine yardımcı olur.

Etkinlik Adı: ALTİGEN BAHÇE

Kazanımlar

1. Kendi ilgileri ve özellikleri ile meslekler arasında ilişki kurar.
2. Meslekleri özelliklerine göre gruplandırır.

Sınıf Düzeyi

→ 6. sınıf ve üzeri

Süre

→ 40 dakika

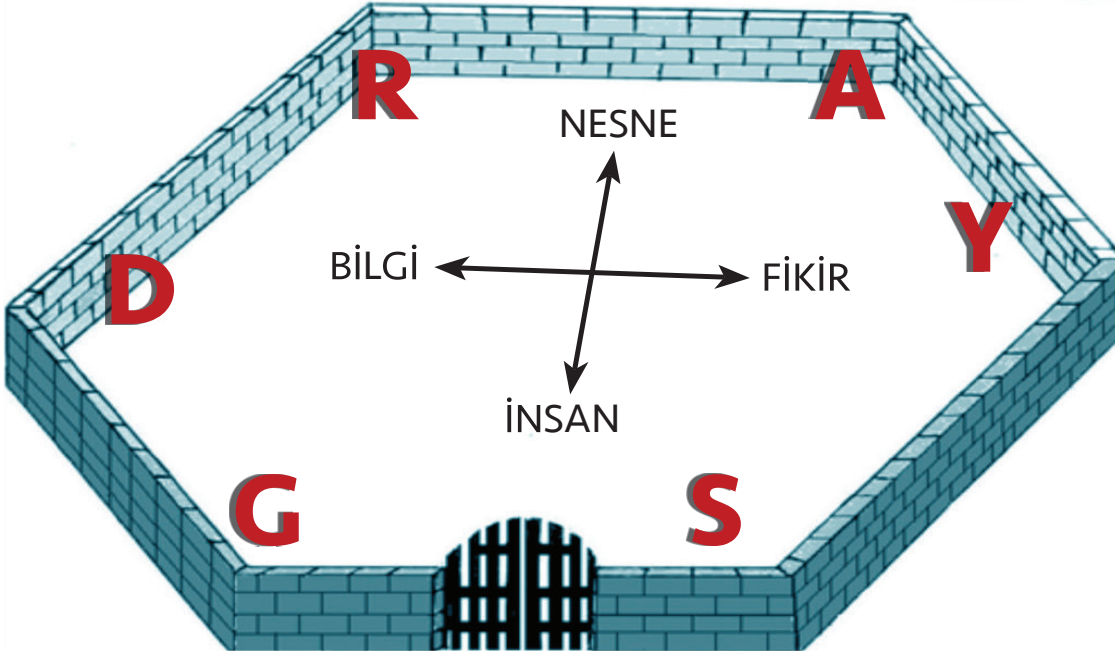
Araç Gereç

- Ek 1. "Altıgen Bahçe" formu
- Ek 2. "Mesleki Kişilik Tiplerinin Özellikleri" Formu

Uygulama Süreci

Ek 1. Altıgen Bahçe formu verilir. Psikolojik danışman, danışandan bir arkadaşının onu eğlenceye davet ettiğini düşünmesini ister. Eğlenceye gittiğinde, eğlencenin şekilde gördüğün gibi altıgen köşeli bir bahçede olduğunu ve insanların gruplar hâlinde büyük harfle belirtilen köşelerde toplandığını görür. Davet eden arkadaşına bu durumu sorunca ondan "Her köşedeki grup belli özelliklere göre bir araya gelmiş." cevabını alır.

Psikolojik danışman, danışandan bu özellikleri balonlardan okumasını ister. Danışan, bu özellikleri okuduktan sonra ondan bu eğlenceye hangi gruba dâhil olmak isteyeceği sorulur. Bu grubun eğlenceden ayrılması du-

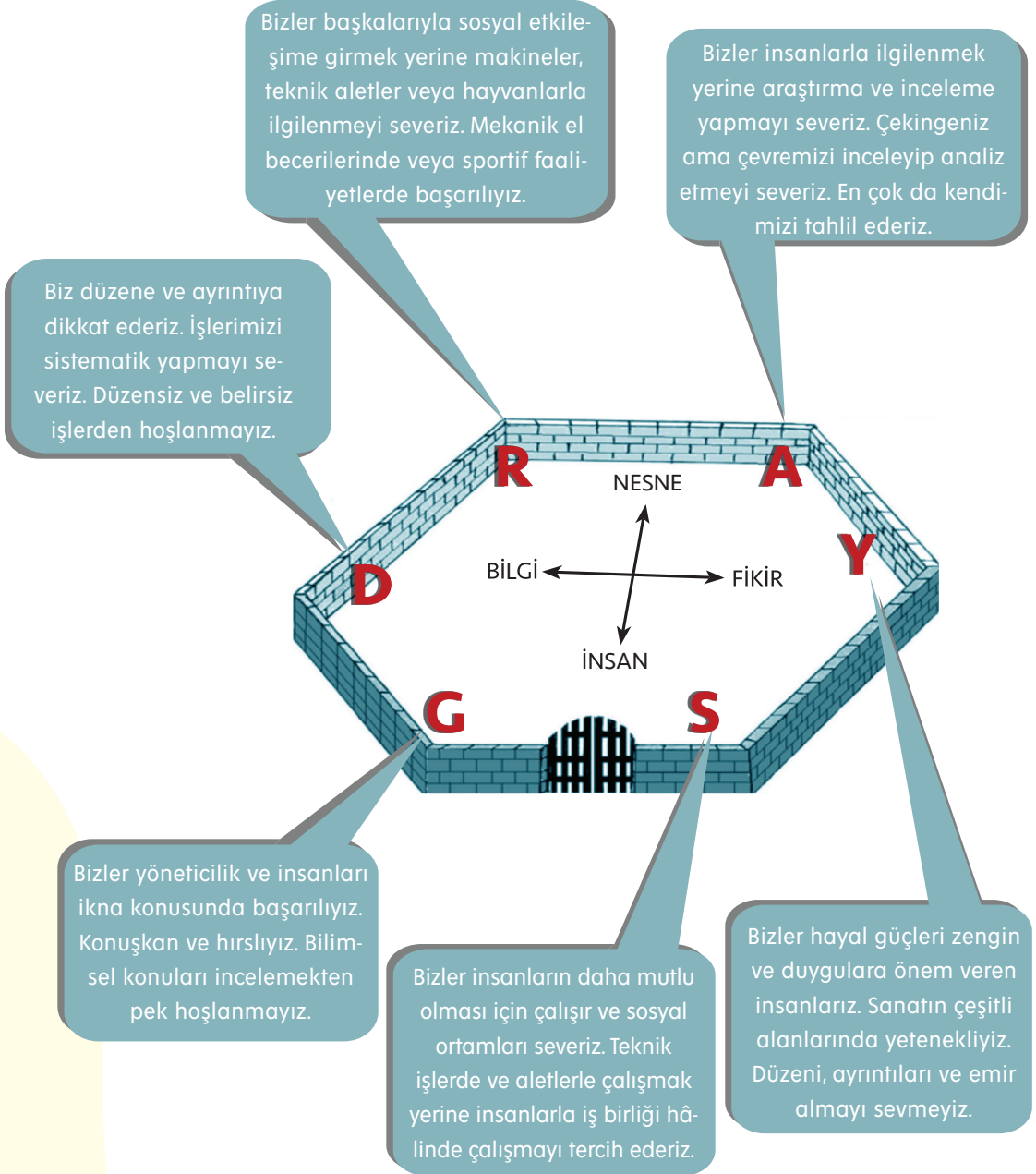


rumunda, diğer beş gruptan hangisiyle zaman geçirmek isteyeceği sorulur. Son olarak bu grup da eğlenceden ayrılırsa hangi grubu tercih edeceği sorulur. Tercih ettiği grupların harflerini formun altına işaretlemesi istenir.

Ek 2. Mesleki Kişilik Tiplerinin Özellikleri Formundan faydalanarak tercih ettiği tiplerin özellikleri ve danışana uygun meslekler hakkında bilgi verilir.

Ayrıca danışanın mesleki tiplerle meslekler arasındaki ilişkiyi daha iyi anlaması için farklı mesleki kişilik tiplerinin neler olabileceği üzerinde konuşulabilir.

Ek 1. Altıgen Bahçe Formu



Harflerinizi Yazın

1: 2: 3:

Kırdök'ten (2015) uyarlamıştır.

Ek 2. Mesleki Kişilik Tiplerinin Özellikleri Formu

1. TANIMLAMA	2. ÖZELLİKLER	3. ANAHTAR SÖZCÜKLER	4. İŞ ORTAMI
Pratik becerilere sahiptir ve insanlar yerine makineler ya da araçlarla çalışmayı tercih eder.	Bizler başkalarıyla sosyal etkileşime girmek yerine makineler, teknik aletler veya hayvanlarla ilgilenmeyi severiz. Mekanik el becerilerinde veya sportif faaliyetlerde başarılıyız.	Mekanik işler ve Açık Alan Elle iş yapılan ortamlar, fiziksel, makineleri kullanan atletik insanlar, araçlar, onarım gerektiren somut problemleri çözmek için ortak hareket etme duygusu, inşaat, nakliye, bitkiler ve hayvanlar.	"R" Realist (<i>Realistic</i>)
Analitik ve ayrıntıcıdır. Fikirlerle çalışmayı tercih eder. Problem çözmekten ve araştırma yapmaktan keyif alır.	Bizler insanlarla ilgilenmek yerine araştırma ve inceleme yapmayı severiz. Çekingeniz ama çevremizi inceleyip analiz etmeyi severiz, en çok da kendimizi tahlil ederiz.	Bilimsel ve Analitik Meraklı ve ilginç ortamlar, mantığını kullanan insanlar, matematik, problem çözmek için araştırma yöntemleri, araştırma içeren problemler, araştırma, inceleme, gözlem ve değerlendirme.	"A" Araştırmacı (<i>Investigative</i>)
Sanatsal ya da yaratıcı yeteneğe sahiptir. Problem çözmek için hayal gücünü ve sezgilerini kullanır.	Bizler hayal güçleri zengin ve duygulara önem veren insanlarız. Sanatın çeşitli alanlarında yetenekliyiz. Düzeni, ayrıntıları ve emir almayı sevmeyiz.	Yaratıcılık ve Estetik Anlamlı ve yaratıcı ortamlar, sanatı kullanan insanlar, tiyatro, müzik, problem çözümünde özgünlük, yaratıcılık içeren sanatsal problemler, icat ve yazı.	"Y" Yaratıcı (<i>Artistic</i>)
Üst düzey sosyal becerilere sahiptir. Arkadaş canlısıdır. İnsanlarla iletişim içine girmekten ve takım hâlinde çalışmaktan keyif alır.	Bizler insanların daha mutlu olması için çalışır ve sosyal ortamları severiz. Teknik işlerde ve aletlerle çalışmak yerine insanlarla iş birliği hâlinde çalışmayı tercih ederiz.	Yardımseverlik ve Eğitim Yardım edilen ve sosyal olunan ortamlar, diyalogu kullanan insanlar, eğitim, anlaşma, takım çalışması, bakıcılık, destek, topluluk, hizmet ve ilişkiler.	"S" Sosyal (<i>Social</i>)
Liderlik, pazarlık etme ve konuşma becerilerine sahiptir. Bir amacı gerçekleştirmek için insanları yönlendirmekten hoşlanır.	Bizler yöneticilik ve insanları ikna konusunda başarılıyız. Konuşkan ve hırslıyız. Bilimsel konuları incelemekten pek hoşlanmayız.	Yönetimsel ve Politik İkna edici ve güçlü ortamlar, liderliği kullanan insanlar, strateji, etki, işi/ticareti çözmek için ince zekâ, yasal, ekonomik kazancı içeren devlet sorunları, görüş, risk ve rekabet.	"G" Girişimci (<i>Enterprising</i>)
Sistematik ve pratik çalışanlardır. Planları takip etme ve ayrıntılara dikkat etme konusunda başarılıdır.	Biz düzene ve ayrıntıya dikkat ederiz. İşlerimizi sistemli yapmayı severiz. Düzensiz ve belirsiz işlerden hoşlanmayız.	Ofis ve Resmî elbise/ünifor-ma Kurallı ve düzenli ortamlar, dürüstlük, detay, kesinlik, yazışma ve prosedür problemleri çözmede dikkatli olma, kayıtlı tutma, zamanlama ve veri kaydı.	"D" Düzenli (<i>Conventional</i>)

Savickas ve Hartung'tan (2012) uyarlanmıştır.

Etkinlik Adı: ALET ÇANTAMDA NELER VAR?

Kazanımlar

1. Potansiyel becerileri, ilgileri, kişilik özellikleri ve deneyimleri hakkında düşünür.
2. Bu özellikleri arasında öncelik sıralaması yapar.
3. Bu özellikleri geliştirmede potansiyel engel ve kaynaklarını tanımlar.

Sınıf Düzeyi

→ 8. sınıf ve üzeri

Süre

→ 50 dakika

Araç Gereç

- Ek 1. Alet Çantamı Hayal Etme Formu
- Ek 2. Alet Çantamla ilgili Sorular Formu
- Ek 3. Alet Çantamla ilgili Listem Formu

Uygulama Süreci

Öncelikle öğrenciye incelemesi için Ek 1. Alet Çantamı Hayal Etme Formu verilir ve öğrenciden formu incelemesi istenir. Öğrenciye formda gördüğü kelimelerle ilgili ne düşündüğü, bu kelimelerin zihninde ne gibi çağrışımlar yaptığı sorulur. Eğer öğrenci kelimeleri anlamakta güçlük yaşıyorsa her biri için birkaç örnek verilebilir.

Örneğin beceriler için ikna edebilme, takım çalışması yapabilme, sorumluluk alabilme becerisi; bilgi birikimi için hayvanlar ve doğa belgesellerinden edinilen bilgiler, matematiksel hesaplamalarla ilgili bilgiler, şiir yazmayla ilgili bilgiler; ilgiler için ticaret ilgisi, sanat ilgisi, tarih ilgisi; kişilik özellikleri için araştırmacı, sosyal, girişimci kişilik özellikleri ve deneyimler için bir akrabanın iş yerinde geçirilen zamanda elde edilen deneyimler, anne ya da babasını gözlemlerken elde ettiği deneyimler, kendi girişimleriyle elde ettiği deneyimler örnek verilerek kavramları anlamasına yardımcı olunabilir.



Öğrencinin formdaki kelimeleri anladığından emin olduktan sonra, öğrenciye şu yönerge okur:

"Şimdi senden şu ana kadarki okul, aile, arkadaş çevrendeki yaşantı ve deneyimlerini düşünerek kendine ait bir 'Alet Çantanı' olduğunu hayal etmeni istiyorum. Bu alet çantası içinde 'Becerilerini, Bilgi Birikimini, İlgilerini, Kişilik Özelliklerini ve Deneyimlerini' içeren birer kutu olduğunu ve bu kutulardan her birinde neler olabileceğini hayal etmeni istiyorum."

Öğrenci yaklaşık 5 dakika (Eğer öğrencinin odaklanmak için daha fazla zamana ihtiyacı olduğunu düşünüyorsanız süre biraz daha uzatılabilir.) çanta içindeki bölümleri kendi için hayal ettikten sonra, öğrenciye Ek 2. Alet Çantamla ilgili Sorular Forumundaki sorular sorulur. Öğrencinin her bir soruyu odaklanarak ve üzerinde düşünerek cevaplandırması için ona yeterli sürenin verilmesi önemlidir.

Öğrencinin Ek 2’de bulunan 7 sorunun cevapları alındıktan sonra, öğrenciye Ek 3. Alet Çantamla ilgili Listem Formu verilerek öğrenciden bu formun ilk bölümü olan “Alet Çantamdakiler” kısmını doldurması istenir. Öğrenci formun bu kısmını doldurduktan sonra, formun ikinci kısmında yer alan “Çantamdakiler Nerede ve Nasıl İşime Yarayabilir?” kısmı üzerine psikolojik danışman ile birlikte tartışılarak alternatifler üzerinde düşünülür ve oturum sonlandırılır.

Öğrenciye oturum sonunda Ek 2 ve Ek 3 verilerek öğrenciden bu oturum sonrasında Ek 2’deki sorulara karşılık gelen kısımları doldurması, Ek3’teki “Alet Çantamdakiler” kısmı için yaptığı sıralamayı yeniden gözden geçirmesi, gerekli görürse sıralamayı değiştirmesi ve Ek 3’te ikinci kısımda yer alan “Çantamdakiler Nerede ve Nasıl İşime Yarayabilir?” kısmını oturumda konuşulanlar üzerinden değerlendirme yaparak doldurması istenir.

* Brooks ve Foy’dan (2020) uyarlanmıştır.

Ek 1. Alet Çantamı Hayal Etme Formu

Şu ana kadarki okul, aile, arkadaş çevrendeki yaşantı ve deneyimlerini düşünerek kendine ait bir "Alet Çantan" olduğunu hayal et. Bu alet çantası içinde "Becerilerini, Bilgi Birikimini, İlgilerini, Kişilik Özelliklerini ve Deneyimlerini" içeren birer kutu olduğunu ve bu kutulardan her birinde neler olabileceğini hayal et.



Ek 2. Alet Çantamla İlgili Sorular Formu

Aşağıdaki sorular üzerine düşünün ve sonrasında ikinci sütunu doldurun.

1. Alet çantanda en çok hangi bölümleri doldurabildin?	Doldurabildiğim Bölümler:
2. Bölümleri birbirinden ayırt etmekte güçlük yaşadın mı? Evetse ne tip güçlükler?	Güçlük Yaşadığım Bölümler:
3. Kendinle ilgili daha fazla neleri keşfetmeye ihtiyacın olduğunu düşünüyorsun?	Keşfetmem Gerekenler:
4. İş dünyasında kendine bir yer bulabilmek için hangi bölümleri daha fazla doldurman gerektiğini düşünüyorsun?	Doldurmam Gereken Bölümler:
5. İş dünyasında kendine bir yer bulabilmek için bu bölümleri nelerle doldurman gerektiğini düşünüyorsun?	Bölümlere Ekleyebileceklerim:
6. Bu bölümleri doldururken ne tip engellerle karşılaşabileceğini düşünüyorsun?	Potansiyel Engellerim:
7. Bu bölümleri doldurmak için hangi kaynaklarından faydalanabileceğini düşünüyorsun?	Potansiyel Kaynaklarım:

Ek 3. Alet Çantamla İlgili Listem Formu

Yukarıdaki sorulara verdiğin cevapları düşünerek aşağıdaki listeyi kendin için öncelik sırasına göre (en önemli gördüğünden daha az önemli gördüğüne doğru) doldurunuz.

Alet Çantamdakiler	Çantamdakiler Nerede ve Nasıl İşime Yarayabilir?
Becerilerim 1. 2. 3. 4. 5.	
Bilgi Birikimim 1. 2. 3. 4. 5.	
İlgilerim 1. 2. 3. 4. 5.	
Kişilik Özelliklerim 1. 2. 3. 4. 5.	
Deneyimlerim 1. 2. 3. 4. 5.	

Etkinlik Adı: BEN KİMİM?

Kazanımlar

1. Aile ve sosyal rolleri, kişilik özellikleri, beceri ve yetenekleri hakkında düşünür.
2. Bu özellikleri arasında öncelik sıralaması yapar.
3. Bu özellikleri ile meslekler arasında ilişki kurar.

Sınıf Düzeyi

→ 7. sınıf ve üzeri

Süre

→ 30 dakika

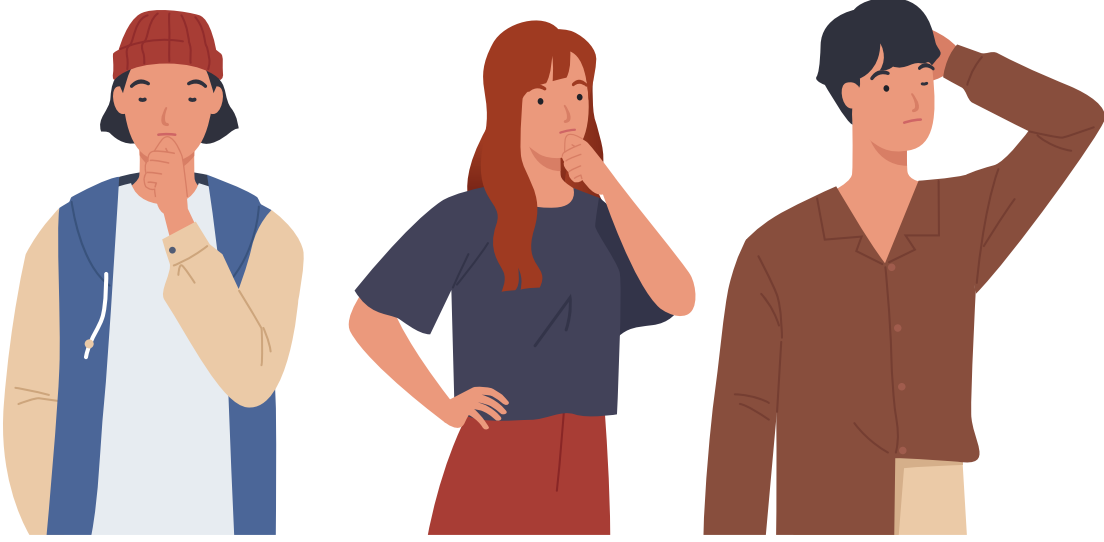
Araç Gereç

- Ek 1. "Ben Kimim" formu
- Ek 2. "Mesleki Kişilik Tiplerinin Özellikleri" Formu



Uygulama Süreci

Öğrenciden boş bir kâğıda ya da bilgisayar üzerinden bir Word dosyasında boş bir sayfa açması istenir. Daha sonra öğrenciye Örnek Ek 1 Ben Kimim Formundaki açıklamalar yapılır ve örnekler paylaşılır. Bu kapsamda öğrenciden boş sayfanın ortasına Ek 1 örneğindeki gibi "Ben Kimim?" yazması, daha sonra etrafına öğrenciyi tanımlayabileceğini düşündüğü aile ve çevresinde üstlendiği rollerinden (öğrenci, arkadaş, erkek kardeş gibi),



kişilik özelliklerinden (meraklı, sabırlı, girişken gibi), becerilerinden (iletişimi iyi, ikna becerisi iyi, planlı gibi) tanımlamalar yazması istenir.

Öğrenci bu şemayı kendi için doldurduktan sonra, öğrenciye "Ek 2 Ben Kimim Sorular Formundaki" sorular sorulur. Öğrencinin her bir soruyu odaklanarak ve üzerinde düşünerek cevaplandırması için ona yeterli sürenin verilmesi önemlidir.

Öğrencinin Ek 2'de bulunan 7 soru için cevapları alındıktan sonra, Ek 2 Ben Kimim Sorular Formu" verilir ve öğrenciden formun ikinci kısmında yer alan kısmı oturumda konuşulanlar üzerinden değerlendirme yaparak doldurması istenir ve oturum sonlandırılır.

* Brooks ve Foy'dan (2020) uyarlanmıştır.

Ek 1. Örnek Ben Kimim Formu

Boş bir kâğıt al ya da bilgisayarında bir word dosyası aç ve bir sayfanın ortasına aşağıdaki gibi "Ben Kimim?" yaz. Daha sonra etrafına seni tanımlayabileceğini düşündüğün aile ve çevrende üstlendiğin rollerinden (öğrenci, arkadaş, erkek kardeş gibi), kişilik özelliklerinden (meraklı, sabırlı, girişken gibi), becerilerinden (iletişimi iyi, ikna becerisi iyi, planlı gibi) tanımlamalar yaz.

Ben Kimim?

Girişken

İkna becerisi yüksek

Arkadaş

Abla

Meraklı

El becerisi iyi

Erteleyen

Sabırsız

Ek 2. Ben Kimim Sorular Formu

Aşağıdaki sorular üzerine düşünün ve sonrasında ikinci sütunu doldurun.

1. Doldurduğun şemada en çok hangi özelliklerin ön plana çıktı?	Ön Plandaki Özelliklerim:
2. Bu özelliklerin hangilerinden memnunsun?	Memnun Olduklarım:
3. Bu özelliklerden hangileri seni zorluyor?	Beni Zorlayanlar:
4. Bu özelliklerin hangi mesleklerde daha çok işe yarayabileceğini düşünüyorsun?	Özelliklerimle ilişkili Meslekler:
5. Bu mesleklerle ilgili neler biliyorsun?	Mesleklerle İlgili Bildiklerim:
6. Bu mesleklerle ilgili hangi bilgileri araştırman gerektiğini düşünüyorsun?	Mesleklerle İlgili Araştıracaklarım:
7. Bu listeyi iki yıl sonra doldursan listeye hangi yeni özelliklerini eklerdin?	Listeye Ekleyebileceklerim:

Etkinlik Adı: TRANSFER EDİLEBİLİR BECERİLERİM

Kazanımlar

1. Kendi transfer edilebilir becerileri hakkında farkındalık kazanır.
2. Kendi transfer edilebilir becerileri ile bu becerileri destekleyen yaşantılarını ilişkilendirir.
3. Kendi transfer edilebilir becerileri ile meslekleri ilişkilendirir.

Sınıf Düzeyi

→ 8. sınıf ve üzeri

Süre

→ 50 dakika

Araç Gereç

→ Ek 1. Transfer Edilebilir Becerilerim Formu

Uygulama Süreci

Öğrenciye transfer edilebilir becerilerle ilgili aşağıdaki açıklama yapılarak sürece başlanır:

"Transfer edilebilir beceriler, adından da anlaşılacağı gibi, sadece belli bir alanda başarılı olmak için değil, birçok farklı alana transfer edilebilen ve farklı alanlarda kullanılabilen becerileridir. Örneğin iletişim becerileri yüksek bir kişi, kuaförlük temel becerilerine de sahipse birçok kuaförden daha iyi bir meslek elemanı olabilir. Benzer şekilde, iletişim becerisinin yüksek olması, bir doktorun da ortalama birçok doktordan daha kalifiye bir meslek elemanı hâline gelmesine yardımcı olabilir. Birçok farklı meslek grubunda işlerin daha kaliteli bir şekilde yürütülmesi ve kişinin o meslek grubunda çok aranan biri olmasına yardımcı olması açısından, ileride hangi mesleği seçecek olursak olalım, transfer edilebilir becerilerimizi artırabilmemiz büyük önem taşımaktadır."

Öğrenci ile bu bilgiler paylaşıldıktan ve onun bu konudaki görüşleri alındıktan sonra, öğrenciye Ek 1. Transfer Edilebilir Becerilerim Formu verilir ve öğrenciden bu formda yer alan her beceriyi, o beceride kendini ne düzeyde görüyorsa 1'den 5'e kadar olan seçeneklerden birini seçerek değerlendirmesi istenir.

Öğrenci formdaki puanlama kısmını doldurduktan sonra, ondan her bir beceri grubu için örnek yaşantıları üzerine düşünmesi ve bu becerileri sergilemiş olduğunu düşündüğü yaşantılarını formdaki ilgili kısma yazması istenir. Öğrenci bu kısmı doldururken zorlanırsa örnek yaşantıların neler olabileceğiyle ilgili öğrenciye örnekler verilebilir. Örneğin iletişim becerileri kısmı için yıl sonunda okulunda yapılan müsamerede tüm öğretmenler ve öğrenciler önünde şiir okumasını örnek verebilir. Ayrıca öğrenci boşlukları doldururken onu, bu yaşantıları üzerinde konuşmaya teşvik etmek önemlidir.

Öğrenci bu sütunu da doldurduktan sonra, ona şu sorular sorulur:

- *Sence bu formdaki beceriler hangi işlerde, nasıl işe yarayabilir? Her beceri için örnekler verebilir misin?*
- *Bu formda yaptığın değerlendirmelerden sonra hangi becerilerini artırmak gerektiğini düşünüyorsun?*
- *Bu becerini neler yaparak artırabileceğini düşünüyorsun?*
- *Sence bu becerilerin ileride iş dünyasında nasıl işine yarayabilir?*

Sorular üzerinde konuşulup tartışıldıktan sonra, öğrenciden bu sorular üzerinde düşünmesi ve geliştirmeyi istediği becerilere yönelik ne gibi hedefler belirleyebileceği üzerinde çalışması istenerek oturum sonlandırılır.

Ek 1. Transfer Edilebilir Becerilerim Formu

Puanlama

1=Henüz becerim yok

2=Çok kısmi becerim var

3=Biraz becerim var

4=Oldukça becerim var

5=Çok becerim var

	Transfer Edilebilir Beceri	Puanım	Becerilerle İlgili Yaşantılarım
İletişim Becerileri	Etkin dinleme		
	Konuşma/Sunum yapma		
	İkna Etme		
	Cesaretlendirme		
	Beden dilini kullanma		
	Tartışma		
	Toplam		
Araştırma Becerileri	Odaklanma		
	Araştırma		
	Gözden geçirme		
	Düzenleme		
	Veri toplama		
	Veri analizi yapma		
	Toplam		
Liderlik Becerileri	Girişimde bulunma		
	Yönetme		
	Görev verme		
	Planlama		
	Problem çözme		
	Geliştirme		
	Toplam		
Problem Çözme Becerileri	Alternatifleri inceleme		
	Öncelik sıralaması yapma		
	Gerçekçi olma		
	Baskı altında karar verme		
	Esnek davranabilme		
	Zamanı planlayabilme		
	Toplam		

Takım Çalışma Becerileri	Ortak hedefler belirleme		
	Görev paylaşımı yapma		
	Farklı görüşlere açık olma		
	Verilen zamana uyma		
	Krizle baş etme		
	Destekleme		
	Toplam		
Yalnız Çalışma Becerileri	Öz disiplinli olma		
	Kendi kendini motive etme		
	Güçlü yanlarının farkında olma		
	Sınırlılıklarının farkında olma		
	Bireysel sorumluluk alma		
	Kararlarına güvenme		
	Toplam		
Yaratıcı Beceriler	Hayal etme		
	Gözlem yapma		
	İcat etme		
	Tasarım yapma		
	Şekil çizme		
	Sergileme		
	Toplam		
Uyum Becerileri	İlgili olma		
	Öz kontrol sahibi olma		
	Merak etme		
	Kendine güvenme		
	Bir işi sabırla sürdürme		
	Yeniliklere açık olma		
	Toplam		
Teknik Beceriler	Tasarlama		
	Bakım yapma		
	Onarma		
	Üretme		
	Programlama		
	Verimliliği artırma		
	Toplam		

Etkinlik Adı: YAPMAKTAN HOŞLANDIĞIM 20 ŞEY

Kazanımlar

1. Kendi ilgileri ile meslekler arasında ilişki kurar.
2. Kendi ilgi alanları ve meslekleri özelliklerine göre hoşlandığı şeyleri gruplandırır.

Sınıf Düzeyi

→ 5. sınıf ve üzeri

Süre

→ 40 dakika

Araç Gereç

- Ek 1. Yapmaktan Hoşlandığım 20 Şey Formu
- Ek 2. Aktivite Grupları Formu

Uygulama Süreci

Öğrenciye Ek 1. Yapmaktan Hoşlandığım 20 Şey Formu verilir ve formu incelemesi istenir. Daha sonra öğrenciden ilk sütuna, yapmaktan hoşlandığı 20 aktiviteyi yazması istenir. Bunlar sinemaya gitmek, kitap okumak, arkadaşlarla sohbet etmek, resim yapmak gibi aktiviteler olabilir.

Öğrenci ilk sütunu doldurduktan sonra, öğrenciden ikinci sütuna geçerek bu aktivitelerin yalnız mı (Y) yoksa diğer insanlarla mı (İ) yapıldığını işaretlemesi istenir.

İkinci sütun da doldurulduktan sonra, öğrenciden üçüncü sütuna geçerek eğer bu aktiviteleri son bir ayda en az bir kere yaptıysa bunları yapma sıklığını işaretlemesi istenir. Öğrenci bu kısmı, boşluğa bu aktiviteyi bir ayda kaç kez tekrarladığını belirten rakamı "Ayda (...) kez" yazarak doldurabilir.

Öğrenci üçüncü sütunu da doldurduktan sonra, öğrenciye Ek 2. Aktivite Grupları Formu verilerek öğrencinin formda yazanları incelemesi istenir.



Öğrenci formu inceledikten sonra ona şu sorular sorulur:

- *Yazdığın aktivitelerin bu gruplardan hangisiyle daha çok ilişkili olduğunu düşünüyorsun?*
- *Yazdığın aktiviteler dışında bu gruplardan hangilerine, yapmaktan hoşlandığın hangi aktiviteleri eklemek istersin?*
- *Her bir gruptaki aktivite örnekleriyle meslek isimlerini eşleştirmen gerekse hangi grup için hangi meslekleri söylersin?*
- *Yazdığın bu aktiviteler ve bu aktivitelerin yer aldığı gruplar sana gelecekteki meslek alternatiflerinle ilgili neler söylüyor?*

Sorular üzerinde konuşulup tartışıldıktan sonra, öğrenciden Ek 1'deki son sütunu bu bilgilere göre doldurması (aktivite hangi gruptaysa o grubun baş harfini yazması) istenerek oturum sonlandırılır.

* Perry ve VanZandt'dan (2006b) uyarlanmıştır.

Ek 1. Yapmaktan Hoşlandığım 20 Şey Formu

AKTİVİTE	(i)nsanlar/ (Y)alnız	Tekrarlama Sıklığı Ayda (...) Kez	(i)nsan/ (N)esne/ (V)eri/ (F)ikir
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			
6.			
7.			
8.			
9.			
10.			
11.			
12.			
13.			
14.			
15.			
16.			
17.			
18.			
19.			
20.			

Ek 2. Aktivite Grupları Formu

(İ)nsanlarla Çalışma

- Eğer insanlarla çalışman gereken aktiviteleri seviyorsan aşağıdaki etkinlikleri yapabileceğin mesleklerden hoşlanabilirsin:
 - insanlara birşeyler açıklayabileceğin
 - insanlara birşeylerin nasıl yapılacağını gösterebileceğin
 - insanlara birşeyler öğretebileceğin
 - insanlara yaşadıkları problemlerde yardım edebileceğin
 - insanları belli konularda ikna edebileceğin
 - belli aktiviteleri organize edebileceğin
 - belli kurum/kuruluşlarda yönetici görevler üstlenebileceğin

(N)esnelerle Çalışma

- Eğer nesnelerle çalışman gereken aktiviteleri seviyorsan, aşağıdaki etkinlikleri yapabileceğin mesleklerden hoşlanabilirsin:
 - bir makineyi tamir edebileceğin
 - bir makinenin çalıştırılmasından ve durdurulmasından sorumlu olabileceğin
 - bir şeyler inşa edebileceğin
 - bir şeylerin inşasında görev alabileceğin
 - elle kullanılan araç gereçleri kullanabileceğin
 - yemek yapabileceğin
 - belli cihazların montajını yapabileceğin

(V)erilerle Çalışma

- Eğer verilerle çalışman gereken aktiviteleri seviyorsan aşağıdaki etkinlikleri yapabileceğin mesleklerden hoşlanabilirsin:
 - bir işletmenin hesaplama işlerini yürütebileceğin
 - bir işletmenin finansal kayıtlarını tutabileceğin
 - araştırma yapıp bu araştırma bulgularını arşivleyebileceğin
 - bilgisayar programlayabileceğin
 - seçim sonuçları gibi herhangi bir veri üzerinde istatistiksel analizler yapabileceğin
 - telefonlara bakıp belli kayıtları tutabileceğin veya arşivleyebileceğin

(F)ikirlerle Çalışma

- Eğer fikirlerle çalışman gereken aktiviteleri seviyorsan aşağıdaki etkinlikleri yapabileceğin mesleklerden hoşlanabilirsin:
 - şiir, roman ya da hikâye yazabileceğin
 - bir tiyatro oyunu yazabileceğin ya da bu oyunda oynayabileceğin
 - bir portre ya da heykel yapabileceğin
 - yeni ürünler dizayn edebileceğin
 - bir müzik enstrümanını çalabileceğin
 - çizim yapabileceğin
 - şarkı besteleyebileceğin ya da söyleyebileceğin

Etkinlik Adı: YAŞAM PUSULASI

Kazanımlar

1. Hangi mesleki değerler olduğunu ifade eder.
2. Gelecekte yapacağı meslekteki önceliklerini sıralar.

Sınıf Düzeyi

→ 5. sınıf ve üzeri

Süre

→ 40 dakika

Araç Gereç

→ Ek 1. Yaşam Pusulası Formu



Uygulama Süreci

Danışana Ek 1 "Yaşam Pusulası" formu verilir. Danışana formun solunda sıralı olan 30 adet mesleki değer ifadeleri sırasıyla kısaca açıklanır. Her bir mesleki değer kavramının ne anlama geldiği bilgisi verilir. Danışanın her bir mesleki değer karşısına o mesleki değere ne kadar önem verdiğinin derecesi olarak 1 ile 10 arasında bir puan vermesi istenir. (10 puan, benim için bu değer çok önemli, 1 puansa bu mesleki değer benim için hiç önemli değil) Danışandan daha sonra bu 30 değerden en yüksek puan



alan 10 tanesini “İlk 10 Değer Listesi” içine yazmaları istenir. Yazarken puan sırasına göre yazmaya gerek yoktur.

Daha sonra danışanın bu 10 mesleki değer üzerinde tekrar düşünmesi ve puanlarına bakılmaksızın onları karşılaştırması istenir. İçlerinden beş tanesini (gelecekte yapacağı meslekte mutlaka karşılanması gerektiğini düşündüğü beş mesleki değeri) alttaki sıra numaralı listeye yazması söylenir. Böylece öğrenciler meslek yaşamlarındaki en önemli beş mesleki değeri belirlemiş olurlar.

Danışana gelecekte yapmayı düşündüğü meslekte (veya meslekler) bu mesleki değerlerin hangisinin karşılanabileceği, hangisinin karşılanamayacağı, karşılanamaması durumunda neler olabileceği üzerinde konuşulur. Ayrıca bu mesleki değerlerin hangi mesleklerde karşılanabileceği üzerinde de konuşulabilir.

Ek 1. Yaşam Pusulası

1. Düzenli hayat	18. İş güvencesi
2. Yükselme	19. İş birliği
3. Sorumluluk	20. Kazanç
4. Belirginlik	21. Kişisel gelişim
5. Ün sahibi olma	22. Liderlik
6. Kendini adama	23. Mahremiyet
7. Saf meydan okuma	24. Maneviyat
8. Aileye sadakat	25. Otorite
9. Başarı	26. Özerklik
10. Çalışma koşulları	27. Rahat çalışma
11. Değişiklik	28. Risk
12. Ekonomik güvence	29. Sosyal etkileşim
13. Nezih ortam	30. Statü
14. Fiziksel aktivite	31. Ün sahibi olma
15. Can güvenliği	32. Yaratıcılık
16. Sakinlik	33. Yarışma
17. İnsanlarla çalışma	34. Yeteneğini kullanma

İlk 10 Değer Listesi

-
-
-
-
-
-
-
-
-
-

Değerlerim:

1.
2.
3.
4.
5.

Seçmek İstediğim Meslek:

1.
2.
3.

Etkinlik Adı: SWOT (GZTF) ANALİZİ

Amaç

Danışanın kariyer planlaması sürecinde kendini güçlü ve zayıf yönleri açısından tanımasını, olası fırsat ve tehditleri fark etmesini sağlamak

Kazanımlar

1. İçsel ve dışsal güçlü yönleri sıralar.
2. İçsel ve dışsal zayıf yönleri sıralar.
3. Kariyer sürecinde olası fırsatları fark eder.
4. Kariyer sürecinde olası tehditleri fark eder.

Sınıf Düzeyi

→ 5. sınıf ve üzeri

Süre

→ 30 dakika

Araç Gereç

→ Ek 1. SWOT formu

Uygulama Süreci

SWOT analizi adını Güçlü yönler (Strengths), Zayıf yönler (Weaknesses), Fırsatlar (Opportunities) ve Tehditler (Threats) kavramlarının İngilizce karşılıklarının baş harfinden alır.

Danışana Ek 1. "SWOT" formu verilir. Öncelikle güçlü yönleri üzerinde durulur. Danışanın kariyer sürecinde kendisine yardımcı olacak içsel özellikleri ve dışsal kaynakları hakkında sorular sorularak güçlü yönleri ortaya çıkartılmaya çalışılır. Bu amaçla aşağıdakilerine benzer sorular sorulabilir:

1. Hangi konularda beceri ve yetkinliklerin var?
2. Hangi konularda başarılısın?
3. Hangi kişilik özelliklerinin faydalı olduğunu düşünüyorsun?
4. Başkalarıyla karşılaştığında hangi özelliklerinin daha iyi olduğunu düşünüyorsun?
5. Seni iyi tanıyanlara sorsak hangi özelliklerinin güçlü olduğunu söylerler?

6. *Sosyal yanın ve iletişimin güçlü mü?*

7. *Ailen veya çevren (sosyal ağın) bu süreçte destek olurlar mı?*

Danışandan bu ve benzeri sorulara karşılık alınan cevaplar, SWOT matriksinde güçlü yönler karesinin içine madde madde yazılır. Daha sonra danışanın zayıf yönleri üzerinde konuşulur. Yine kariyer süreci açısından hangi kişisel ve dışsal özelliklerinin geliştirilmeye ihtiyacı olduğu sorulur. Zayıf yönleri ortaya çıkartabilmek amacıyla aşağıdaki gibi sorular sorulabilir:

1. *Hangi konularda gelişmeye ihtiyacın olduğunu düşünüyorsun?*
2. *Hangi kişilik özelliklerinin başarıda engelleyici olduğunu düşünüyorsun?*
3. *Seni geriye çektiğini düşündüğün özellikler var mı? Bunlar neler?*
3. *Aile ve çevren (sosyal ağın) açısından ne tür eksikliklerin olduğunu hissediyorsun?*
4. *Seni tanıyanlara sorsak hangi konuda gelişmeye ihtiyacın olduğunu söylerlerdi?*
5. *Motivasyonunu veya çabanı düşüren alışkanlıkların var mı? Bunlar neler?*
6. *Bir işi daha iyi yapmanı engelleyen etmenler neler?*

Danışandan bu ve benzeri sorular kullanılarak alınan cevaplar SWOT matriksinde zayıf yönler karesinin içine madde madde yazılır. Daha sonra danışanın kariyer sürecinde olası fırsatları üzerinde konuşulmaya geçilir. (Fırsatlar güçlü yanlara benzetilebilir. Ancak güçlü yönler hâlihazırda sahip olduğumuz özelliklerken fırsatlar olası sahip olabileceğimiz, henüz olmayan özelliklerdir.) Bu amaçla aşağıdakilerine benzer sorular sorulabilir:

1. *Gelecekte olabileceğin olası seçeneklerin neler?*
2. *Sahip olduğun özellikleri düşünerek hangi fırsatları gerçekleştirebilirsin?*

* Brooks ve Foy'dan (2020) uyarlanmıştır.

3. *Hangi durumlar veya değişimler senin önünü açar?*
4. *Ailen veya çevren hangi konularda senin gelişimini destekler?*
5. *Ne olmuş olsa senin için yeni seçenekler oluşur?*

Burada seçenekler danışanın yaş, amaç, problem veya beklentilerine göre üniversite program tercihi, sektör yönelimi, bir üst eğitim kurumu, yurt dışı seçeneği veya bir meslek pozisyonu olabilir. Seçenekler ve fırsatlar danışan bağlamında çeşitlendirilebilir. Danışandan bu ve benzeri sorular kullanılarak alınan cevaplar SWOT matriksinde fırsatlar kutusu içine madde madde yazılır. Daha sonra danışanın kariyer sürecinde karşılaşılabileceği tehditler üzerine konuşulur. (Tehditler zayıf yönler benzetilebilir. Ancak zayıf yönler, mevcut özellik ve durumlar henüz olmayan engellerdir.) Bu amaçla aşağıdakilerine benzer sorular sorulabilir:

1. *Amacınıza ulaşmada ne tür engeller olabilir?*
2. *Zayıf yönlerin ileride ne tür problemlere yol açabilir?*
3. *Ailen ve çevren hangi konularda engelleyici olabilir?*
4. *Neyi başaramayacağına yönelik kaygıların var? Bu kaygının nedenleri neler?*
5. *Kimler veya neler amacına giden yolda engelleyici olabilir?*

Danışandan bu ve benzeri sorular kullanılarak alınan cevaplar SWOT matriksinde tehditler kutusu içine madde madde yazılır.

Danışandan tüm kutuları incelemesi istenir. Ardından danışanla kariyer hedefine ulaşmada engelleyici faktör sayılabilecek zayıf yönler ve tehditleri azaltmak veya ortadan kaldırmak için neler yapılabileceği, bu amaçla güçlü yönlerini ve fırsatları nasıl kullanabileceği konusunda konuşulabilir.

Ek 1. SWOT (GZFT) Formu

GÜÇLÜ YÖNLER

-
-
-
-
-
-
-
-

ZAYIF YÖNLER

-
-
-
-
-
-
-
-

FİRSATLAR

-
-
-
-
-
-
-
-

TEHDİTLER

-
-
-
-
-
-
-
-

Etkinlik Adı: KARIYER STİLİ BEŞ GÖRÜŞME SORUSU

Kazanımlar

1. Geçmiş yaşantılarının mesleki yönelime etkisini fark eder.
2. Benlik algısı ile farkındalığı artır.
3. Yaşam hedeflerinin altındaki temel kaygıları keşfeder.

Sınıf Düzeyi

→ 5. sınıf ve üzeri

Süre

→ 40 dakika

Araç Gereç

- Ek 1. Kariyer Stil Görüşmesi Soruları Formu

Uygulama Süreci

Kariyer stili görüşmesinde danışanın mesleki yönelimini ve kariyer yapılan-dırmasını etkileyen beş temaya odaklanmayı sağlayan beş açık uçlu soru sorulmaktadır. Buradaki amaç danışanın kendine yönelik algılamalarını ve dış dünyayla etkileşimindeki etkenleri anlamaya çalışmaktır. Beş ana tema şu şekilde sıralanabilir:

1. Benliğin yapılanmasında etkili olan rol modeller: Bu sorunun cevabı, danışanın kimlik gelişimine ve benlik algısına ilişkin örüntüler, imgesel yaşam amaçları, mevcut problemler ve problemle ilişkin olası çözümler çerçevesinde verilebilir. Danışanın rol modelleriyle benzeşen veya ayrılan özellikleri, danışanın benlik algısı ile ilgili bilgiler verir. Danışanın rol modelleri tanımlarken kullandığı ifadeler ve sıfatlar kendini algılamayla ilgili ipuçları verecektir. Ayrıca rol modellerin farklılaşan özellikleri mevcut problem için olası çözümler olabilir.

2. Danışanın ilgisini gösteren dergi, televizyon programı, internet siteleri: Danışanın okuduğu dergiler, takip ettiği internet veya televizyon programları, neye yönelik ilgileri olduğu konusunda ipuçları verecektir. Bu ipuçlarını Holland'ın tipoloji (Realist, Araştırmacı, Yaratıcı, Sosyal, Girişimci ve Düzenli) bakışıyla kategorize ederek değerlendirmek, danışanın ilgi yönelimini daha iyi anlamamızı sağlayacaktır.
3. Yaşam öyküsünün gelecek bölümlerini oluşturmada kullanılabilecek kitaptan veya filmde alınmış sevilen bir öykü: Danışanın hikâyedeki kahramanla özdeşim kurduğu noktalardan hareketle ideal benliği hakkında bilgiler edinilmiş olur. Ayrıca danışanın yaşam temalarındaki çatışmaları, ikilemleri veya problemlerine yönelik olası çözümler ve başa çıkma yöntemleri hakkında bilgi edinir.
4. Kendine öğüt niteliğinde yaşam mottosu olan bir söz veya favori söylem: Danışanın yaşam problemleriyle başa çıkmada kullandığı kendine tavsiyeler, problem çözme yolları ortaya konur. Bu motto veya söylemlerin etkisinin olumlu ya da olumsuz doğrultuda mı olduğu, danışana nasıl rehberlik ettiği vb. hususların değerlendirilmesi önemlidir.
5. Mevcut problemin ele alınmasında kullanılabilecek erken çocukluk dönemi anıları: Danışanın erken çocukluğuna dair ifade ettiği üç anı, rastgele anılar değildir. Bu anılar danışanın hedeflerine yönelimi ve geleceğe yönelik hazırlığı açısından kendine hatırlatmak istediği veya kendini rahatlatığı yaşantılardır. Bunların değerlendirilmesinde, ifade edilen fiiler, tekrar eden kelimeler, anıların nasıl başlıklandırıldığı veya tanımlandığı önemli ipuçları verir. Anılar yoluyla danışanın çatışmaları, altında yatan yaşam temaları, amaçlar, kariyeri etkileyebilecek dönüm noktaları hakkında bilgi edinilir.

Ek 1. Kariyer Stili Görüşmesi Beş Soru Tablosu'nda sorular ve gerekli açıklamalar bulunmaktadır.

Ek 1. Kariyer Stil Görüşmesi Soruları Formu

	Temel Sorular	Açıklama Soruları	Amaç	Açıklama/Yorum
1.	- Büyürken kime hayranlık duyardın? - Kahramanların kimlerdi? - Bana anne ve baban dışında üç kişinin ismini verebilir misin? - Bu komşun, akraba, öğretmen olabileceği gibi çizgi film veya film gibi kurgu kahramanlar da olabilir.	- Her birine hangi yönlerden benziyorsun? - Her birinden hangi yönlerden farklılaşıyorsun? - Bu üç modelin ortak özellikleri neler? - Bu üç modelin birbirinden farklı özellikleri neler?	Danışanın benlik algısı ve yapılandırmasını betimleyen ifade, özellik ve sıfatların ortaya çıkarılması	Danışan rol modelleri hakkında bilgi verdikçe kendi benlik algısını da tanımlar. Kim olduğu, kim gibi olmak istediği, yaşam amacını ve yaşamındaki temel sorunları ifade etmiş olur. Yorumlamada kime hayranlık duyduğundan çok, neye hayranlık duyduğuna odaklanılır.
2.	- Düzenli olarak okuduğun dergi, izlediğin televizyon programı, sosyal medya fenomeni veya internet sitesi var mı? - Takip etmeyi sevdiğin üç tane dergi bölümü veya televizyon programı söyler misin? - En sık ziyaret ettiğin internet sitesi hangisi? - İnternette hangi konudaki videoları izlemeyi seviyorsun?	- Bunların her birinde neyi seviyorsun? - Takip ettiğin veya izlediğin bu programlarda neler sana ilginç geliyor? - Neden başka programı, dergiyi veya internet sitesini değil de bunu tercih ediyorsun? - Bunlarda sana çekici gelen nelerdir?	Danışanın ilgilendiği etkinliklerin ve ortamın belirlenmesi	Danışanın kendi yaşamını nerede ve nasıl sürdürmek istediği konusunda bilgi verir. Mesleki kişilik tipi ve buna uygun tercih edilen iş çevresini gösterir. Yorumlamada mesleki ilgiler ve buna yönelik iş çevreleri araştırılır.

3.	- Şu andaki favori hikâyen nedir? - Bu favori hikâyen bir kitap veya bir film-den alınmış olabilir mi? - Çok sevdiğin bir kitabın hikâyesini anlatabilir misin? - Çok sevdiğin bir filmin hikâyesini anlatabilir misin?	- Bu çok sevdiğin favori hikâyede en sevdiğin karakter kim? - Bu karakterin özellikleri nelerdir? - Bu hikâyede en çok hoşuna giden neydi?	Danışanın yaşam ve kariyer sürecinde zihninde canlandığı öznel kurgu veya kültürel senaryoların anlaşılması, benlikle ilişkilendirilmesi	Danışanın burada anlattığı hikâye, kendi sorunlarına benzer bir olay örgüsü içermesi muhtemeldir. Bu hikâye danışana temel sorunu ile başa çıkabilmesi için bir yaşam senaryosu sağlar. Hikâyedeki kahramanın problemle başa çıkma biçimi ve danışanın arasındaki benzerlikler araştırılır.
4.	- Favori sözün, motton veya sloganın nedir? - Bu, odandaki bir posterde yer alan bir söz de olabilir. - Günlük yaşamda sıklıkla kullandığın özlü bir söz de olabilir. - Bu, beğendiğin bir sembol veya şekil de olabilir.	- Bu söz (veya sembol) senin için ne anlama geliyor? - Bu sözü duyduğunda veya söylediğinde neler hissediyorsun?	Danışanın kendine verdiği tavsiyelerin açığa çıkarılması, Yaşamına yön veren düsturların (mottoların) fark edilmesi	Danışanın cevabı kendi problemleri ile başa çıkmada sahip olduğu içsel bilgelik ve rehberliği yansıtır. Favori söz veya motto, danışanın kendine verdiği bir tavsiye ve yönlendirir.
5.	- Hatırladığın ilk anıların nelerdir? - Özellikle okul öncesi yaşlarda yaşadıklarınla ilgili üç anını anlatabilir misin?	- Bu anılara birer duygu tanımlayacak olsan bunlar hangi duygular olurdu? - Bu anılara bir başlık verecek olsaydın, bu başlıklar neler olurdu? - Bu anının en net hâli bir fotoğraf olsaydı, bu fotoğraf neleri gösterirdi?	Danışanın yaşam ve kariyer sürecini hangi bakış açısından gördüğü, gelecek hedeflerini etkileyen temel yaşantılar ve kaygıların ortaya çıkması	İlk anılar, danışanın temel yaşam problemlerinin en açık göstergesidir. Hatırlanabilecek tüm yaşantılar arasından bu anılar rastgele çıkmamıştır. Kişisel amaçların altında yatan temel kaygıları ve yaşam temalarını ortaya çıkarır.

Hartung ve Taber (2008); Taber ve ark. (2011); Karacan- Özdemir'den (2018) yararlanılmıştır.

Etkinlik Adı: MESLEKİ GÖLGE PROGRAMI

Kazanımlar

1. İzlediği mesleğin görev ve sorumluluklarına ilişkin bilgi edinir.

Sınıf Düzeyi

- 8. sınıf ve üzeri

Süre

- 40 dakika

Araç Gereç

- Ek 1. Mesleki Gölge Gözlem Formu



Uygulama Süreci

Danışanın meslekleri tanımadığı, mesleklere ilişkin daha ayrıntılı bilgi edinmek istediği durumlarda danışma oturumları dışında mesleki gölge programına katılarak, mesleki gölge formunu doldurarak danışma oturumuna geldiğinde edindiği bilgiler üzerinden danışma süreci yürütülebilir.

Ek 1. Mesleki Gölge Gözlem Formu

Görüşülen kişinin adı soyadı:

Görüşülen kişinin mesleği:

Görüşülen kişinin çalıştığı kurum:

Görüşülen kişinin en son mezun olduğu okul:

- Bir iş gününde neler yapıyorsunuz?
- Mesleğinizin en çok hoşunuza giden yönleri neler?
- Mesleğinizin sizi en çok zorlayan yönleri neler?
- Mesleğiniz sosyal yaşamınızı nasıl etkiliyor?
- Mesleğinizde ilerlemek için neler yapıyorsunuz?
- Mesleğinizde ilerlerken vazgeçmek zorunda olduğunuz şeyler oldu mu? Olduysa bunlar nelerdir?
- Mesleğinizden elde ettiğiniz gelir iyi bir standartta geçinmenizi sağlıyor mu?
- Bugünün çalışma koşullarını düşündüğünüzde bir daha meslek seçecek olsanız hangi mesleği seçerdiniz? Neden?
- Mesleğinizle ilgili başka hangi alanlarda çalışılabilir?
- Bu mesleği seçmeyi düşünen bir kişi hangi özelliklere sahip olmalı?

Etkinlik Adı: RÜYA KAPANI

Kazanımlar

1. Kariyer keşfine ilişkin bireylerin zihnindeki kariyer fikirlerini fark eder.
2. İlgisini çekmeyen kariyer fikirlerini seçenekler arasından çıkarır.

Sınıf Düzeyi

→ 5. sınıf ve üzeri

Süre

→ 40 dakika

Araç Gereç

- A4 kâğıdı
- Kalem, pastel boya, keçeli kalem vb.

Uygulama Süreci

Danışana boş bir kâğıt verilerek bu kâğıda geçmişten bugüne kadar seçmeyi düşündüğü meslekleri listelemesi istenir. Psikolojik danışman, danışana "Çocukluğumuzdan bu yana yapmayı düşündüğümüz, ilgimizi çeken meslekler olur. Bu kâğıt senin bu meslekleri listeleyebileceğin bir hayal alanı. Bu kâğıda bu mesleklerin isimlerini yazabileceğin gibi bu meslekleri belli sembollerle çizerek de gösterebilirsin." diyerek uygulamayı başlatır.

Danışana meslekleri listelemesi için bir süre verilir ve danışan listeyi tamamladığını belirttikten sonra danışana "Bu listede yer alan mesleklerden artık hangilerini istemiyorsun?" sorusu sorulur. Ancak bu soruyu takiben danışana bu mesleği istemediğinden tam olarak emin değilse onu silmesi ya da üstünü çizmek zorunda olmadığı bilgisi verilir.



Ardından danışana şu gibi sorular sorulur: "Listede yer alan bu meslekler arasında sence ne tür benzerlikler var?", "Bu mesleklerin çoğunluğu sence insanlarla mı, araç gereçlerle mi fikirler mi ya da istatistiksel verilerle mi çalışmayı gerektiriyor, ne dersin?", "Bu kariyerler arasında senin için hangileri çekiciliğini korumaya devam ediyor?"

Danışanın cevaplarının ardından danışana bu listeye göre bir seçim yapmak zorunda olmadığı, bu listeye daha sonrasında da aklına gelen meslekleri ekleyebileceği bilgisi verildikten sonra bu etkinlik tamamlanır.

Etkinlik Adı: ABC MESLEKLER LİSTESİ

Kazanımlar

1. Alternatif meslek isimleri sıralar.
2. Bu mesleklerle ilgili araştırma yapar.
3. Kendi kişisel özellikleri, deneyimleri ve eğitimleri ile meslekleri ilişkilendirir.

Sınıf Düzeyi

→ 5. sınıf ve üzeri

Süre

→ 30 dakika

Araç Gereç

- Ek 1. ABC Meslekler Listesi Formu
- Ek 2. İş Analizi Formu

Uygulama Süreci

Öğrenciye Ek 1. ABC Meslekler Listesi Formu verilir ve öğrenciden her bir harf ile başlayan meslek isimlerinden yazabildiği kadarını yazması istenir. Burada meslek isimleri yazılırken daha küçük sınıf düzeylerinde mesleklerin genel meslek isimlerinin (avukat, mühendis, doktor, öğretmen gibi), daha büyük sınıf düzeylerinde mesleklerin özel isimlerinin (endüstri mühendisi, ortopedist, matematik öğretmeni gibi) yazılması istenmelidir. Bu aşamada öğrenciye aklına bir mesleğin gelmediği harfleri geçebileceği, sadece aklına gelen meslek isimlerini hızlıca yazıp bir sonraki harfe geçmesi gerektiği söylenmelidir.

Öğrenci yazabildiği kadar meslek adını yazdıktan sonra, yazdığı her meslekle ilgili ona, neler bildiği sorulur. Bu bilgiler aşağıdaki şekilde sorulabilir:



- *Sence bu mesleği keyif alarak yapabilmek için hangi özelliklere sahip olmak gerekir?*
- *Sence bu mesleği yapabilmek için ne gibi eğitimler almak gerekir?*
- *Sence bu meslekteki insanların aylık ortalama kazancı nedir?*

Bu sorular üzerinde konuşup tartışıldıktan sonra, öğrenciden üzerinde daha fazla bilgi sahibi olmak isteyebileceği üç meslek seçmesi istenir. Öğrenci bu üç mesleği belirledikten sonra, öğrenciye bu mesleklerle ilgili başka hangi bilgilere sahip olunması gerektiği sorulur.

Öğrencinin cevapları alındıktan sonra, öğrenciye üç adet Ek 2. İş Analizi Formu verilir ve öğrenciden daha fazla bilgi sahibi olmak istediği üç meslek için bu formlardaki bilgileri araştırması ve ulaştığı her bilgi için yandaki kutucuğa işaret (X) koyması istenerek oturum sonlandırılır.

* Niles ve Harris-Bowlsbey'den (2017) uyarlanmıştır.

Ek 1. ABC Meslekler Listesi Formu

A	1. _____ 2. _____ 3. _____	B	1. _____ 2. _____ 3. _____	C	1. _____ 2. _____ 3. _____
Ç	1. _____ 2. _____ 3. _____	D	1. _____ 2. _____ 3. _____	E	1. _____ 2. _____ 3. _____
F	1. _____ 2. _____ 3. _____	G	1. _____ 2. _____ 3. _____	H	1. _____ 2. _____ 3. _____
I	1. _____ 2. _____ 3. _____	İ	1. _____ 2. _____ 3. _____	J	1. _____ 2. _____ 3. _____
K	1. _____ 2. _____ 3. _____	L	1. _____ 2. _____ 3. _____	M	1. _____ 2. _____ 3. _____
N	1. _____ 2. _____ 3. _____	O	1. _____ 2. _____ 3. _____	Ö	1. _____ 2. _____ 3. _____
P	1. _____ 2. _____ 3. _____	R	1. _____ 2. _____ 3. _____	S	1. _____ 2. _____ 3. _____
Ş	1. _____ 2. _____ 3. _____	T	1. _____ 2. _____ 3. _____	U	1. _____ 2. _____ 3. _____
Ü	1. _____ 2. _____ 3. _____	V	1. _____ 2. _____ 3. _____	Y	1. _____ 2. _____ 3. _____
Z	1. _____ 2. _____ 3. _____				

Ek 2. İş Analizi Formu

1. Başlıca Görev ve Sorumluluklar	☐
2. Gerekli Eğitim ve Geçmiş Deneyim	☐
3. Gerekli Nitelikler	☐
a. İşe girebilmek ve sürdürebilmek için gerekli olan yetenekler, beceriler (Örneğin uzun saatler ayakta durabilmek, ağır objeleri kaldırabilmek, iyi tat alabilmek, ince ayrıntıları ayırt edebilmek) b. Kişide bulunması gereken ilgiler (Örneğin nesnelerle, insanlarla, verilerle, fikirlerle çalışma isteği) c. İş sürdürebilmek için gerekli bazı kişisel özellikler (Örneğin stres altında çalışabilme, başkalarını yönetebilme, risk alabilme, değişik görüşlere ve yeniliklere açık olma, kurallara uyma, sürekli tekrarlayan işlerde uzun süre çalışabilme) d. İş için gerekli standartlar (Örneğin dakikada 60 kelime yazabilmek) e. İş için gerekli resmî izin belgeleri, lisanslar (Örneğin ehliyet, özel bir sertifika) f. İşe katkıda bulunabilecek özel gereksinimler (Örneğin yabancı dil bilmek)	
4. Kazanç ve Getiriler	☐
5. Çalışma Koşulları	☐
a. Fiziksel şartlar (Örneğin kapalı/açık ortam, fabrika, ses, sıcaklık, nem, kir, yağ, havasızlık, koku) b. Çalışma saatleri (Örneğin gündüz/gece, mevsimlik, geç saatler, hafta sonu, nöbet, vardiya) c. Sunduğu fırsatlar (Örneğin yenilik, yaratıcılık, takdir) d. Kıyafet zorunlulukları e. Seyahat zorunlulukları f. İş tehlikeleri (Örneğin yanıcı, patlayıcı, zehirli maddeler, makine kazası, trafik kazası) g. İş bünyesinde olabilecek muhtemel ayrımcılık (Örneğin kadın/erkek, köylü/şehirli)	
6. Bu İşte Çalışan İnsanların Kişilik Özellikleri	☐
a. Bu işte çalışan insanların genel kişilik özellikleri (Örneğin Realistik, Araştırmacı, Yaratıcı, Sosyal, Girişimci, Düzenli) b. Bu işte çalışan insanların ortalama yaşları ve kadın/erkek yüzdeleri	
7. İş Sürdürme ve İlerleme Olanakları	☐
a. İş bulabilme b. Yerel ve ulusal anlamda işle ilgili olabilecek değişimler c. İlerleme ve terfi olanakları d. İşte tecrübeli olunabilmesi için gerekli ortalama zaman e. İşte ilerlenebilmesi ya da terfi edilebilmesi için gerekli ortalama zaman f. İşin sürekliliği	
8. İşten Alınacak Kişisel Tatmin	☐
a. İş içerisinde baskın değerler (Örneğin yüksek gelir, başarı, güvenlik, düzenli yaşam, bağımsızlık, yaratıcılık, kendinize ya da ailenize ayırabileceğiniz vakit, değişiklik, saygınlık, ün sahibi olma) b. İşin diğer insanlar ve toplum tarafından algılanan statüsü	
9. Sizin İçin Avantaj ve Dezavantajları	☐
a. İşin olumlu özellikleri: Neleri seviyorsunuz? (Örneğin sahip olduğunuz yetenekleri kullanma fırsatı, bireysel değerlerinizle örtüşmesi, ilerleme olanakları.) b. İşin olumsuz özellikleri: Neleri sevmiyorsunuz?	
10. Elde Ettiğiniz Bilgilerin Kaynağı	☐
a. Bilgileri nereden elde ettiniz? Doğru, objektif, güncel ve eksiksiz olduğunu düşünüyor musunuz? b. İşle ilgili daha fazla bilgiyi nereden elde edebilirsiniz? c. Bu işi direkt nerede gözlemleyebilirsiniz? Nerede çalışarak gözlemleme imkânı bulabilirsiniz?	

* Işık'tan (2015) uyarlanmıştır.

Etkinlik Adı: HAZİNE SANDIĞI

Kazanımlar

1. Alternatif meslek isimleri sıralar.
2. Bu mesleklerden kendi için bir öncelik sıralaması yapar.
3. Her bir alternatif mesleğe ulaşabilmek için atması gereken adımları belirler.

Sınıf Düzeyi

→ 6. sınıf ve üzeri

Süre

→ 40 dakika

Araç Gereç

→ Ek 1. Hazine Sandığı ve Anahtarlar Formu

Uygulama Süreci

Öğrenciye Ek 1. Hazine Sandığı ve Anahtarlar Formu verilir. Daha sonra öğrenciye "Şimdi senden gelecekte çalışmayı isteyebileceğin üç meslek düşünmeni istiyorum." denir ve öğrencinin üç meslek ismi düşünmesi için ihtiyaç duyduğu süre verilir.

Öğrenci bu üç mesleği belirlediğini söyledikten sonra öğrenciye "Şimdi senden her bir mesleği birer hazine sandığı olarak hayal etmeni ve bu üç hazine sandığının etrafında onlarca anahtar olduğunu hayal etmeni istiyorum." denir ve öğrenciye sandıkları ve anahtarları hayal etmesi için ihtiyaç duyduğu süre verilir.

Daha sonra öğrenciye şu sorular yöneltilir:

- *Bu sandıklardan ilk olarak hangisine ulaşmak istersin?*
- *Sence bu ilk sandığa ulaşabilmek için hangi anahtarlara ihtiyacın var? (Öğrenci soruyu cevaplarırken bir yandan da form üzerinden de ilgili kısmı doldurabilir.)*



- *Bu anahtarlardan ilk olarak hangisini denemen gerektiğini düşünüyorsun?*
- *Daha sonra hangisini ve sonrasında hangilerini?*

Öğrenciye daha sonra ikinci ve üçüncü olarak ulaşmak istediği sandıklar sorulur ve aynı sorular diğer iki sandık için de sorularak sürece aşağıdaki sorularla devam edilir:

- *Her bir sandığın senin için anlamı nedir?*
- *Her bir anahtarın senin için anlamı nedir?*
- *Bu anahtarı kullanabilmek için hangi becerilere sahip olman gerektiğini düşünüyorsun?*
- *Bu anahtarlardan herhangi biri işe yaramazsa yerlerine hangi anahtarları koyabileceğini düşünüyorsun?*

Tüm sorular üzerinde konuşup tartışıldıktan sonra öğrenciden tüm konuşulanlar üzerinden Ek 1. Hazine Sandığı ve Anahtarlar Formunu yeniden gözden geçirmesi ve gerekli görüyorsa sıralamalarda değişiklikler yapması istenir ve oturum sonlandırılır.

* Killiam'dan (2016) uyarlanmıştır.

Ek 1. Hazine Sandığı ve Anahtarlar Formu



☐ Anahtar-1 _____

☐ Anahtar-2 _____

☐ Anahtar-3 _____

☐ Anahtar-4 _____

☐ Anahtar-5 _____



☐ Anahtar-1 _____

☐ Anahtar-2 _____

☐ Anahtar-3 _____

☐ Anahtar-4 _____

☐ Anahtar-5 _____



☐ Anahtar-1 _____

☐ Anahtar-2 _____

☐ Anahtar-3 _____

☐ Anahtar-4 _____

☐ Anahtar-5 _____



☐ Anahtar-1 _____

☐ Anahtar-2 _____

☐ Anahtar-3 _____

☐ Anahtar-4 _____

☐ Anahtar-5 _____

Etkinlik Adı: MESLEKİ ÖNYARGILAR

Amaç

Danışanın kariyer süreci ve meslekler hakkında gerçekçi olmayan düşüncelerini fark etmesini sağlamak ve bunları akılcı bir şekilde değişmesine yardımcı olmak.

Kazanımlar

1. Kariyer sürecine yönelik düşüncelerini fark eder.
2. Meslekler hakkındaki ön yargılarını fark eder.
3. Mesleklere yönelik gerçekçi olmayan düşünceleri değiştirir.

Sınıf Düzeyi

→ 7. sınıf ve üzeri

Süre

→ 40 dakika

Araç Gereç

→ Ek 1. Mesleki Düşünceler Listesi

Uygulama Süreci

Danışan, seçenekleri tanıma ve meslekleri hakkında bilgi edinme sürecinde yansız ve nötr bir şekilde yaklaşmaz. Kendi yaşantıları veya çevreden duyduğu bilgiler veya söylentiler bağlamında her kariyer süreci ve meslekler hakkında bazı yargılar ve düşünceler geliştirmesi söz konusudur. Bu düşünce ve ön yargılar danışanın süreç ve mesleklere yönelik nesnel değerlendirmesi ve karar almasını sabote eden bir etki yaratabilir. Bu nedenle danışanların kariyer süreci ve mesleklerle ilgili düşünce ve ön yargılarının ele alınması yanlış kararları önleme açısından önemlidir.

Bu etkinlik çerçevesinde danışana önce mesleki düşünceler listesi verilir. Her bir maddeyi okuyarak hangi madde kendi düşüncesine uyuyorsa o maddeyi x ile işaretlemesi istenir.

Listenin okuması ve işaretlemesi tamamlandıktan sonra, danışanın listede işaretlediği maddeler tek tek ele alınarak o maddeyi danışanın neden işaretlediği ve bu maddenin onun için ne anlama geldiği sorulur. Bu düşüncesinin kariyer sürecinde alacağı kararları nasıl etkileyeceği de sorulur. Danışanın ifadeleri doğrultusunda nesnel gerçekliğe uymayan, akılcı olmayan düşünce ve inançlar birlikte tartışılır.

Ek 1. Mesleki Düşünceler Listesi

1. ☐ İnsan ancak dört yıllık bir üniversite eğitimi görürse güvenceli ve saygın bir meslek edinebilir.
2. ☐ İnsan girdiği meslekte hayatı boyunca çalışır.
3. ☐ İyi meslek, yüksek mevki ve çok kazanç sağlayan meslektir.
4. ☐ Önce iyi bir üniversiteye girmeli, hangi bölümü olduğu önemli değil.
5. ☐ Küçük üniversiteleri bitiren iş bulamaz.
6. ☐ Ülkemizde insanlar istedikleri mesleklere giremiyorlar.
7. ☐ Üniversiteye bir girsem gerisi kolay.
8. ☐ Sayısal alanda daha çok para var, sayısal alanda daha çok iş var.
9. ☐ Gelecekte hangi mesleğin geçerli olacağını şimdiden bilmek çok önemlidir.
10. ☐ Sözel alanda iyi meslek yok.
11. ☐ İnsanlar için hangi mesleğin en iyi olduğunu uzmanlar bilir.
12. ☐ İki yıllık bölümlerden mezun olanlar iş bulamaz, para kazanamaz.
13. ☐ Benim başarılarım anne-babamın (veya kardeşlerimin) başarılarından fazla olmalıdır.
14. ☐ İnsanın toplumda saygı görmesi için statüsü yüksek meslek üyesi olması gerekir.
15. ☐ Kendim için mükemmel olduğunu düşündüğüm mesleği buluncaya kadar mutlu olamayacağım.
16. ☐ Sadece belli bir meslek edinmek isteyenler üniversite eğitimi görmelidir.
17. ☐ Bir meslek seçimi çok karmaşık bir süreç, bir türlü başlayamıyorum.
18. ☐ Düşündüğüm alan ya da mesleğin gerektirdiği bazı özellikler olsa da benim özel durumumun bir seçim kriteri olacağına inanmıyorum.
19. ☐ Bir mesleği seçmeden önce o mesleğin bana uygun olduğundan kesinlikle emin olmalıyım.
20. ☐ Ne yapmak istediğimi biliyorum ama bunu gerçekleştirmek için bir plan geliştiremiyorum.
21. ☐ Hayatımda önemli olan insanların görüşleri bir alan ya da meslek seçimi yapmama müdahale ediyor.
22. ☐ Hemen başlayamayacağım bir alanı ya da mesleği seçmek beni çok kaygılandırıyor.

Etkinlik Adı: MESLEKLER HAKKINDA BİLİNMESİ GEREKENLER

Amaç

Danışanın kariyer süreci ve meslek seçiminde mesleklerin hangi özelliklerini dikkate alacağı hakkında bilgilendirilmesi amaçlanmaktadır.

Kazanımlar

1. Meslek incelemede hangi özelliklerin önemli olduğunu bilir.
2. Uygun meslek seçiminde dikkat edilecek özellikleri sıralar.

Sınıf Düzeyi

→ 5. sınıf ve üzeri

Süre

→ 40 dakika

Araç Gereç

- Ek 1. Meslekler Hakkında Bilinmesi Gerekenler Formu
- Ek 2. Mesleki Bilgi Kaynakları
- Ek 3. Meslek Alanları ve Grupları

Uygulama Süreci

Bireyin meslek ve kariyer seçiminde mesleklerin özelliklerini bilmeleri ve bu özellikleri nesnel olarak değerlendirmeleri önemlidir. Danışanların meslek seçiminde sıklıkla yaptıkları hataların başında bir meslekte belli bir özelliğe odaklanıp diğer özelliklere dikkat etmemeleri ve kararı bu bağlamda vermeleridir. Bunu önlemek amacıyla danışanların her bir meslek için aynı tanıma ölçütlerini kullanmalarını sağlamak, yanlış karar alınmasına da sebep olacaktır.

Öncelikle danışana Meslekler Hakkında Bilinmesi Gerekenler Formu verilir. Bu form bağlamında sırasıyla her meslekte bilinmesi gereken özellikler, niçin bilinmesi gerektiğine ilişkin bilgilerle mesleklerden de örneklendirmeler yapılır. Danışanın da bildiği meslekler hakkında örnekler vermesi sağlanır. Danışanın ilgilendiği fakat bahsi geçen özelliklerini bilmediği meslekler hakkında bilgi edinmesi için danışan teşvik edilir. Bu bilgilere ulaşabileceği kaynaklar hakkında Ek 2'deki listeden faydalanarak bilgi verilir veya öğrencinin bu kaynaklar yardımıyla meslekler ve olası seçenekler hakkında araştırma yapması sağlanabilir.

Ayrıca Ek 3'teki meslek alanları ve grupları formundan yararlanılarak mesleklerin özellikleri açısından gruplanabileceği belirtilerek bu gruplamalar hakkında bilgi verilebilir.

Ek 1. Meslekler Hakkında Bilinmesi Gerekenler

Meslek Mensuplarının Yaptığı Başlıca Faaliyetler

Bir gün, hafta, ay ve yılda yapılan tipik iş nedir? Bu işte çalışan insanların yapmak zorunda oldukları ne gibi faaliyetler vardır? Birinci derecede insanlarla mı yoksa objelerle mi meşgul olunmaktadır. Koşma, atlama, eğilme, ayakta durma, denge sağlama, itme, çıkma, konuşma, işitme vb. faaliyetlerden hangilerini yapmak zorunludur.

Çalışma Ortamı

İş nasıl bir ortamda yürütülmektedir? (Sıcak, soğuk rutubetli mi? Tozlu, gürültülü...) İş, içerde mi yoksa dışarıda mı yapılmaktadır? Çalışan kimse ani ısı değişikliklerine, rahatsız edici kokulara, yanma ve elektrik şoklarına, patlamalara maruz kalabilir mi? Mesleğe özgü hastalıklar var mıdır? Başka insanlarla mı yoksa başkalarıyla mı çalışılmaktadır?

Çalışma Koşulları

Günlük çalışma süresi ne kadardır? Gece, hafta sonu nöbetleri var mıdır? Yıllık izin ne kadardır? Kaç yaşında emekli olunabilir?

Mesleğe Hazırlanma

Mesleğe girebilmek için gerekli olan kaçınılmaz ve istenen hazırlık düzeyi nedir? (Çıraklık, kurs, staj gerekli midir?) Mesleğe hazırlayan okullar hangileridir? Bu okullara nasıl girilir, eğitim süresi ne kadardır. Bu okullara girebilmek için bireyin nasıl bir ön hazırlığa sahip olması gerekir?

İlk İşe Giriş

İlk işe girme nasıl olmaktadır? (Sınavla, doğrudan doğruya dilekçe ile başvurarak, iş ve işçi bulma kurumu aracılığı ile vb.) kişinin kendi işini kurması gerekiyorsa en az ne kadar sermaye gereklidir?

Meslekte İlerleme

İlerleme olanağı var mıdır? (Varsa yıl ile mi yoksa bilgi ve tecrübe ile mi?)

Kazanç

Haftalık, aylık ve yıllık güvenilir kazanç miktarı ne kadardır? Türkiye'nin çeşitli bölgelerinde kazanç yönünden farklılık var mıdır?

İş Bulma Olanağı

Meslekte çalışanların miktarı ve meslek mensuplarına ülkemizde duyulan ihtiyaç nedir? Meslek ülkenin hemen hemen her yerinde icra edilebilir mi? Yoksa belirli yerleri var mıdır?

Kanuni Özel Şartlar

İşe alınmak için diploma, sertifika, askerlik hizmetlerini yapmış olma gibi kanuni ön şartlar var mıdır?

Çalışanlarda Gereken Nitelikler:

Fiziksel Özellikler

İşe girebilmek için en büyük ve en küçük yaş sınırı nedir? Boy ve ağırlık kriteri var mıdır? İşitme, görme, koku alma keskinliği, renk körlüğü olmaması, beden gücü gibi fiziksel şartlar aranmakta mıdır?

Yetenekler

En az ve en çok zihin gücü düzeyi, sayısal, sözel, şekil uzay yetenekleri sesleri ayırt etme, tepki sürati gibi psikolojik niteliklerden hangileri gereklidir? Bu konuda yapılmış çalışmalar var mıdır?

İlgiler

Temel bilim ilgisi, sosyal bilim ilgisi, mekanik ilgi, ikna ilgisi, ticaret ilgisi, sosyal yardım ilgisi gibi ilgi alanlarından hangisi ya da hangileri gereklidir?

Ek 2. Meslekler Hakkında Bilgi Kaynakları

Öğrenciler aşağıdaki sitelerden meslekler, üniversiteler, yüksek öğretim programları ve diğer kariyer seçenekleri konusunda bilgi edinebilirler:

İŞKUR TÜRK MESLEKLER SÖZLÜĞÜ

<https://esube.iskur.gov.tr/Meslek/meslek.aspx>

Türkiye İş Kurumu tarafından tanımlanmış ve ILO'nun meslek sınıflandırma sistemine göre düzenlenmiş şekilde, meslekler hakkında bilgi sağlayan bir portaldır.

YÖK ATLAS

<https://yokatlas.yok.gov.tr/>

Üniversite ve bölüm tercihi yapacak gençlerin bilinçli ve bilerek tercih yapmalarını sağlamak amacıyla YÖK tarafından hizmete sunulan, üniversiteler ve üniversite programları hakkında güncel bilgi sağlayan bir sitedir.

MEB MESLEĞİM HAYATIM PORTALI

<https://meslegimhayatim.meb.gov.tr>

Millî Eğitim Bakanlığı tarafından mesleki ve teknik eğitime erişimi geliştirmek amacıyla hizmete sunulan; mesleki eğitim, meslekler, okullar ve kariyer olanakları konusunda güncel bilgilere sahip bir platformdur.

YETENEK KAPISI PLATFORMU

<https://www.yetenekkapisi.org/>

Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi tarafından oluşturulan yetenek kapısı, öğrenci ve mezun, işveren ile üniversite kariyer merkezlerini bir araya getiren, staj, etkinlik, eğitim veya diğer kariyer faaliyetleri konusunda duyuru veya başvurunun yapılabildiği bir platformdur.

CBİKO ÜNİ-VERİ

<https://www.cbiko.gov.tr/projeler/uni-veri>

Üniversite lisans mezunlarının iş gücü piyasası performanslarını "bölüm bazında" iş bulma süresi, ücret, işe yerleşme oranı vs. özellikler açısından değerlendirip karşılaştırarak, üniversite veya üniversite programı tercihi yapacak gençlerin karar vermesine yardımcı olmak amacıyla güncel bilgiye ulaşmasını sağlayan bir araştırma platformudur.

<https://www.onetonline.org/>

ABD Çalışma Bakanlığı tarafından hazırlanmış, meslekler hakkında güncel bilgi içeren bir sitedir. Sitede mesleklerin gerektirdiği özellikleri, iş tanımları, kullanılan araç gereç, iş olanakları konusunda ayrıntılı bilgi bulunabilir. Site İngilizcedir ancak Google Translate özelliğiyle yeterince İngilizce bilmeyen öğrenciler de yararlanabilirler.

Ek 3. Meslek Alanları ve Grupları

Bilim ve Mühendislik ile İlgili Meslek Mensupları

- | | |
|------------------------------------|------------------------------|
| • Grafik ve Multimedya Tasarımcısı | • Fizikçiler ve Astronom |
| • Meteorolog | • Jeolog Fizikçi |
| • Matematik Mühendisi | • Biyolog, Botanikçi |
| • Endüstri Mühendisi | • İnşaat Mühendisi |
| • Ürün ve Giysi Tasarımcısı | • Elektroteknoloji Mühendisi |
| • Telekomünikasyon Mühendisi | • Mimar |
| • Kimyager | • Zoolog |
| • İstatistikçi | • Çevre Mühendisi |
| • Üretim Mühendisi | • Metalürji Mühendisi |
| • Kimya Mühendisi | • Maden Mühendisi |
| • Makine Mühendisi | |

Sosyal ve Kültür ile İlgili Meslek Mensupları

- | | | |
|------------------------------------|--------------------------------|---------------|
| • Arşivci | • Ekonomist | • Antropolog |
| • Coğrafyacı | • Felsefeci | • Müzisyen |
| • Dansçı | • Yönetmen | • Sihirbaz |
| • Psikolojik Danışman | • Kütüratör | • Gazeteciler |
| • Tarihçi | • Aktör | • Yazar |
| • Sosyolog | • Şarkıcı | • Akrobat |
| • Yapımcı | • Kütüphaneci | • Sosyolog |
| • Arkeolog | • Çevirmen | • Psikolog |
| • Besteci | • Koreograf | • Palyaço |
| • Radyo, Televizyon Medya Sunucusu | • Sosyal Hizmet ve Danışmanlık | |

Nitelikli Tarım, Ormancılık ve Su Ürünleri Meslek Mensupları

- Orman Ağaçlandırma ve Fidan Yetiştirme İşçisi
- Orman Gençleştirme ve Bakım İşçisi
- Kendi Geçimine Yönelik Toplayıcı
- Su Ürünleri Yetiştiricisi
- Çiftçi
- Hayvan Bakıcısı
- Ağaç Kesme ve Boylama Operatörü
- Tarla Bitkileri Yetiştiricisi
- Sebze Yetiştiricisi
- Çoban
- Balıkçı

Sağlık ile İlgili Meslek Mensupları

- Optometris ve Optalmik Optisyen
- İşitme ve Optalmik Optisyen
- Hemşire
- Veteriner
- Eczacı
- Fizyoterapist
- Diyetisyenler ve Beslenme Uzmanı
- Tıp Doktorları
- Ebe
- Diş Hekimi
- Paramedikal Pratisyen

Kişisel Hizmet Veren Meslek Mensupları

- Ulaştırma Hizmetleri Muavini
- Uçak Kabin Memuru
- Aşçı
- Kuaför
- Bina Sorumlusu
- Temizlik ve Bakım Elemanı
- Seyahat Rehberi
- Garson
- Güzellik Uzmanı
- Ev Hayvanı Bakıcısı

Eğitim ile İlgili Meslek Mensupları

- Üniversite ve Yüksek Öğretim Elemanı
- Dans ve Halk Oyunları Eğitmeni
- Özel Eğitim Öğretmeni
- Ortaöğretim Öğretmeni
- Diğer Sanat Öğretmenleri
- Bilgi Teknolojisi Eğitici
- Eğitim Yöntemleri Uzmanı
- Mesleki Eğitim Öğretmeni
- Sınıf Öğretmeni
- Okul Öncesi Öğretmeni
- Diğer Dil Öğretmenleri

İnşaat ile İlgili Çalışan Sanatkarlar ve Meslek Mensupları

- Havalandırma/Klima ve Soğutma Tesisatçısı
- Tuğla Örme Ustası
- Beton İşlerinde Çalışan
- Yer Ve Duvar Döşemeci
- Yalıtım İşlerinde Çalışan
- Su Ve Boru Tesisatçısı
- Bakım ve Onarım İşleri Çalışanı
- Ev İnşaatçısı
- Taş Ustası
- Çatı Kaplayıcı
- Marangoz
- Doğramacı

Büro Hizmetleri Meslek Mensupları

- Muhasebe Kayıtları Tutan Büro Elemanı
- Klavye Kullanan Operatör
- Depo Sorumlusu
- Sekreter
- Veznedar
- Müşteri Hizmetlerinde Çalışma Elemanı
- Danışma Elemanı
- Müşteri Danışma Elemanı
- Otel Resepsiyonisti

Finans ile İlgili Meslek Mensupları

- Finans ve Yatırım Danışmanı
- Muhasebeci
- Finans Analisti

Satış, Pazarlama ve Halkla İlişkiler ile İlgili Meslek Mensupları

- Mağaza vb. Bölüm Sorumlusu
- Teknik ve Medikal Satışlar
- Manken
- Sarış Elemanları
- Bilet Satıcıları
- Servis İstasyonu Hizmet Elemanı
- Satış Tanıtım Elemanı
- Model
- Kasiyer
- Halkla İlişkiler

El Sanatları Meslek Mensupları

- Mücevher ve Değerli Metallerde Çalışan
- Müzik Aleti Yapımcısı ve Akortçusu
- Tekstil, Deri Ve Benzer Malzeme Kullanan Elişi Çalışanı
- Çanak, Çömlekçi
- Cam Eşya Yapıcısı

Bilgi ve İletişim Teknolojisi ile İlgili Meslek Mensupları

- Veritabanı Tasarımcıları ve Yöneticisi
- Yazılım Geliştiricisi
- Sistem Analisti
- Web ve Çoklu Ortam Geliştiricisi
- Uygulama Programcısı
- Sistem Yöneticisi

Koruma Hizmetleri Veren Meslek Mensupları

- Arama Kurtarma Personeli
- İtfaiyeci
- Polis Memuru
- Gardiyan
- Güvenlik Görevlisi

Hukuk ile İlgili Meslek Mensupları

- Avukat
- Savcı
- Hakim

Yardımcı Teknik Meslek Mensupları

- CNC Programcısı
- Teknisyen
- Tekniker
- Süpervizörler
- Laborant
- Operatör
- Şef
- Ustabaşı

Etkinlik Adı: KARAR VERMEDE ARTILAR VE EKSİLER

Kazanımlar

1. Karar verme sürecinde iki seçenek arasında hangisinin daha önemli olduğunu fark eder.
2. Karar verme sürecinde iki seçenek arasında hangisinin daha önemsiz olduğunu fark eder.

Sınıf Düzeyi

→ 5. sınıf ve üzeri

Süre

→ 40 dakika

Araç Gereç

- Ek 1. Karar Vermede Artılar ve Eksiler Formu (veya yatay ve dikey çizgiyle dörde bölünmüş bir A4 kâğıdı)

Uygulama Süreci

Psikolojik danışman danışana şu açıklamaları yaparak uygulamayı başlatabilir: "Bazen karar verirken iki seçenek arasında kalabiliriz. Bu nedenle de seçeneklerin artılarını ve eksilerini içeren bir liste oluşturmak karar verme sürecini kolaylaştırabilir. Sen de ve olmak üzere iki seçenek arasında kararsızlık yaşadığın için bu seçeneklere ilişkin artı ve eksilerini yazarak senin bu kararlara ilişkin düşüncelerini netleştirmek için çalışacağız."

Her bir seçeneğe ilişkin artı ve eksileri yazması için danışana kâğıt verildikten sonra "Her bir seçeneğin senin için





olumlu ve olumsuz özellikleri nelerdir?" diye danışana sorularak ondan kâğıdı doldurması istenir.

Ardından danışanlardan artılar bölmesine yazdığı kararları eğer o düşünce onlar için çok önemliyse +3 puan, biraz önemliyse +2 puan ve çok az önemliyse +1 puan üzerinden puanlaması istenir. Benzer şekilde eksiler bölmesine yazdığı kararları da -3, -2, -1 puan olarak derecelendirmesi istenir.

Puanlamanın ardından danışanlara şu sorular yöneltilir: "Neleri düşünerek bu puanları verdin?", "Yaptığın puanlamalara göre de en iyi görünen seçenek hangisi?", "Doğru kararı vermek için yeterince bilgiye sahip misin?", "Bu konuda daha fazla bilgiye ihtiyaç duyuyor musun?", "Bu karar sana kendini nasıl hissettiriyor?"

Danışanın verdiği karardan çok emin gözükmemesi durumunda şu açıklamalar yapılabilir: "Bazen bazı kararlar çok mantıklı gözükse de doğru karar olmadığı hissine kapılabiliriz. Eğer sen de bu şekilde hissediyorsan bu konu üzerinde biraz daha çalışabiliriz."

Ek 1. Karar Vermede Eksiler ve Artılar Formu

SEÇENEK A ARTILAR

-
-
-
-
-
-
-
-

SEÇENEK B ARTILAR

-
-
-
-
-
-
-
-

SEÇENEK A EKSİLER

-
-
-
-
-
-
-
-

SEÇENEK B EKSİLER

-
-
-
-
-
-
-
-



Etkinlik Adı: KÂR-ZARAR ANALİZİ

Kazanımlar

1. Kendi için önemli seçenekleri belirler.
2. Her bir seçeneğin kendi için görece önem düzeyini belirler.

Sınıf Düzeyi

→ 8. sınıf ve üzeri

Süre

→ 40 dakika

Araç Gereç

- Ek 1. Örnek Kâr-Zarar Analizi Formları
- Ek 2. Kâr-Zarar Analizi Formu

Uygulama Süreci

Öğrenciye Ek 1 Örnek Kâr-Zarar Analizi Formları verilir. Daha sonra öğrenciyle birlikte formlar incelenerek formla ilgili şu açıklamalar yapılır:

"İlk olarak formun üst kısmına 'karar vermede güçlük yaşanan konu' yazılır. Bu örneklerde de gördüğün gibi, bu 'istediğin bölüme karar vermek' gibi önemli bir karar da olabilir, 'satın almak istediğin gömleğe karar vermek' gibi daha günlük bir karar da olabilir. İkinci olarak formda Alternatif-1, Alternatif-2 ve Alternatif-3 kısımlarına, karar vermekte güçlük yaşadığın seçenekler yazılır. Üçüncü adımda, karar vermekte güçlük yaşadığın konu ile ilgili senin için önemli faktörler 'Benim için Önemli Faktörler' sütununa yazılır. Bu sütuna yazılacak faktörler, bu konuda senin için öncelikli konular nelerse onlardan oluşmalıdır. Örneklerde olduğu gibi bölüm kararı vermede senin için o meslekte iş bulma olasılığı, kazanç, sosyal statü gibi faktörler önemliyse buraya onları sıralaman;

gömlek seçimi örneğindeyse senin için önemli faktörler gömleğin rahatlığı, şıklığı, ütöleme rahatlığı gibi faktörlerse bu sütuna bu faktörlerin hepsini sıralamak önemlidir. Dördüncü adımda, yazılan bu faktörlerin her biri için her alternatifte ayrı ayrı puanlar verilir. Burada bu puanların yine tamamen kişiye özgü olduğu, aynı faktörler ve alternatifler yazılı iki farklı formu iki farklı kişinin birbirinden tamamen farklı doldurabileceği unutulmamalıdır. Bu puanlar verilirken önemli olan, bir alternatifin ilgili faktörü ne düzeyde karşıladığı düşünülüyorsa ona göre puan verilmesidir. Örneğin bilgisayar mühendisliğinde iş bulma olasılığınızın matematik öğretmenliğinde iş bulma olasılığınızdan biraz daha yüksek olduğunu düşünüyorsanız iş bulma olasılığı satırında bilgisayar mühendisliği için 5 puan, matematik öğretmenliği için 4 puan verebilirsiniz. Eğer bilgisayar mühendisi olarak iş bulma olasılığınızın çok daha yüksek olabileceğini düşünüyorsanız bilgisayar mühendisliği için 8 puan, matematik öğretmenliği için 4 puan verebilirsiniz." Tüm puanlar verildikten sonra, en alt satırda bulunan Toplam kısmına her alternatifin puan toplamı yazılır ve en çok puan verilen seçenek tespit edilir.

Öğrenciye bu açıklamalar örneklendirilerek yapılır ve öğrencinin formu nasıl dolduracağını anladığından emin olunur. Ardından öğrenciye Ek 2. Kâr-Zarar Analizi Formu verilir ve öğrencinin şu anda karar vermekte güçlük yaşadığı konuda aynı süreci kendi için gerçekleştirmesi istenir. Eğer öğrenci formda yazdığı bazı faktörler için puanlama yapmakta güçlük yaşıyorsa bu güçlüğü ilgili faktöre yönelik bilgi eksikliğinden ya da bu konudaki düşünce ve duygularından emin olamamasından kaynaklanma olasılığı yüksektir. Bu gibi durumlarda, öğrencinin bu faktörle ilgili daha gerçekçi bilgilere ulaşması ya da bu konudaki düşünce ve duygularını yeniden gözden geçirmesi için teşvik edilmesi önerilir.

* Işık'tan (2015) uyarlanmıştır.

Ek 1. Örnek Kâr-Zarar Analizi Formları

Karar vermede güçlük yaşanan konu: İstediğim bölüme karar vermek			
	Alternatif 1	Alternatif 2	Alternatif 3
Benim İçin Önemli Faktör	Bilgisayar Mühendisliği	Matematik Öğretmenliği	İşletme
1. İş bulma olasılığı	5	4	4
2. Kazanç	6	4	7
3. Sosyal statü	7	5	7
4. Güvence	4	7	3
5. Aileyle zaman geçirme	6	8	4
6. İlerleme olanağı	6	3	9
7. Düzenli yaşam	5	10	3
8. Bağımsızlık	6	4	8
9. Çalışma saati esnekliği	5	3	8
10. Kıyafet zorunluluğu	6	5	8
TOPLAM PUAN	56	53	61

Karar vermede güçlük yaşanan konu: İstediğim gömleğe karar vermek			
	Alternatif 1	Alternatif 2	Alternatif 3
Benim İçin Önemli Faktör	Keten Gömlek	Pamuklu Gömlek	Naylon Gömlek
1. Rahatlık	8	6	5
2. Şıklık	9	8	4
3. Ütüleme rahatlığı	3	5	6
4. Yıkama rahatlığı	4	5	7
5. Sıcak tutma	6	9	5
6. Kırıksıklık gösterme	2	4	10
7. Ter çekme	6	10	3
8. Koku yapma	7	8	3
9. Fiyat	4	6	9
TOPLAM PUAN	49	61	52

Ek 2. Kâr-Zarar Analizi Formu

Karar vermede güçlük yaşanan konu:			
	Alternatif 1	Alternatif 2	Alternatif 3
Benim İçin Önemli Faktör			
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			
6.			
7.			
8.			
9.			
10.			
11.			
12.			
13.			
14.			
15.			
16.			
17.			
18.			
19.			
20.			
TOPLAM PUAN			

Etkinlik Adı: KARAR VERME STRATEJİLERİ

Amaç

Danışanın kariyer verme sürecinde kullandığı karar stratejisini ve bunun karar sürecini nasıl etkilediğini fark etmesini sağlamak.

Kazanımlar

1. Karar verme stratejisini fark eder.

Sınıf Düzeyi

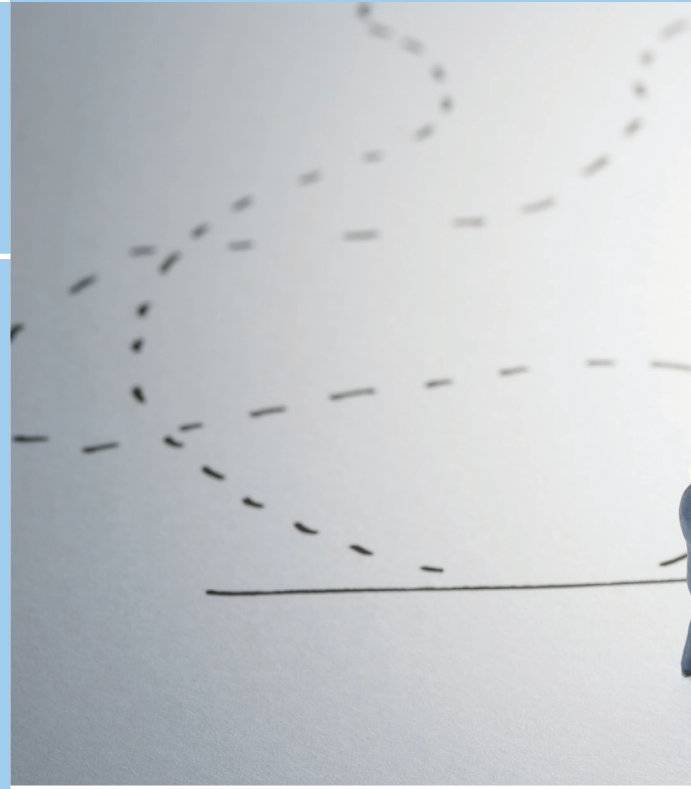
- 7. sınıf ve üzeri

Süre

- 40 dakika

Araç Gereç

- Ek 1. Karar Verme Stratejileri Formu



Uygulama Süreci

Danışana Ek 1. Karar Verme Stratejileri Formu verilir. Günlük yaşantıda birçok karar verildiğinden ve bu kararları verirken de bazı temel eğilimlerimiz olduğundan bahsedilir. Bu eğilimlerin karar verme süreçlerimizde önemli etkisi olduğu bilgisi verilir. Danışanın formu inceleyerek açıklamaları ve örnek olayları okuması istenir. Sonra danışanın örnek olaylarla stratejileri eşleştirmeleri istenir.



Daha sonra kendisine hangi stratejiyi daha çok kullandığı sorulur. Bu sıklıkla kullandığını düşündüğü strateji ile geçmişteki karar yaşantıları üzerinde konuşulur. Karar vermede en uygun strateji olan mantıklı karar vermenin diğerlerine tercih edilmesinin nedenleri konusunda öğrencinin konuşması ve akıl yürütmesi istenir.

Karar stratejilerinin mesleki karar vermedeki etkileri danışmanın ve danışanın vereceği yaşantısal örneklerle pekiştirilir. Bu süreç, örneklendirmeler ve yaşantı paylaşımı danışanın gerekli farkındalığı oluşturduğu düşünülene kadar devam eder.

Ayrıca danışana Karar Verme Stratejileri Ölçeği de uygulanabilir. Sonuçlar hakkında konuşulabilir.

Ek 1. Karar Verme Stratejileri

1. DÜRTÜSEL KARAR VERME

Karar verirken seçenekler üzerinde yeterince düşünmeden, araştırmadan, hızlı bir şekilde ve içinden geldiği gibi karar verir.

2. BAĞIMLI KARAR VERME

Karar verirken başkalarının kendinden daha doğru bildiğine inanır ve kendinden çok onların öneri ve yönlendirmelerini dikkate alır.

3. KARARSIZLIK

Verdiği kararda emin olamayıp sürekli karar değiştirme eğiliminde olmak, şüphe içinde hiçbir karardan memnun olamamaktır.

4. MANTIKLI KARAR VERME

Karar verirken seçenekleri dikkatle inceler, seçenekler hakkında bilgi toplar, her birinin avantaj ve dezavantajlı yönlerini değerlendirerek karar verir.

Aşağıdaki örneklerin üstündeki noktalı yerlere hangi strateji olduğunu yazınız.

.....

Bir ceket almak için alışverişe çıkan birinin defalarca denemesine rağmen hangi ceket alacağına karar vermede zorlanması, aldığı ceket ertesi gün getirip diğeriyle değiştirmesi

.....

Bir ceket almak için alışverişe çıkan birinin rengini beğendiği için kış olduğu hâlde ince bir ceket satın alma kararı vermesi

.....

Bir ceket almak için alışverişe çıkan birinin hangi gömleği alacağı konusunda gömleğin fiyatı, mevsime uygunluğu, rengi vb. durumları göz önünde bulundurarak karar vermesi

.....

Bir ceket almak için alışverişe çıkan birinin alışverişe birlikte çıktığı arkadaşının görüşlerini alıp onun yönlendirmesine göre alacağı cekete karar vermesi

Kırdök ve Barın (2021) ve Kuzgun'dan (2012) yararlanılmıştır.

Etkinlik Adı: KARAR VERME DÖNGÜSÜ

Amaç

Danışanın kariyer karar verme sürecinde kullanabileceği karar aşamaları hakkında bilgi vermek ve bu aşamaları nasıl kullanacağı konusunda beceri kazandırmak.

Kazanımlar

1. Karar verme aşamalarını ifade eder.
2. Karar verme aşamalarını mevcut probleminde kullanır.

Sınıf Düzeyi

➔ 5. sınıf ve üzeri

Süre

➔ 40 dakika

Araç Gereç

- ➔ Ek 1. Karar Verme Döngüsü Formu
- ➔ Ek 2. Örnek Karar Verme Döngüsü Formu

Uygulama Süreci

Danışana Ek 1. Karar Verme Döngüsü Formu verilir veya kitaptan gösterilerek karar verme sürecinin aslında aşamalardan oluştuğu, bireyin sağlıklı bir karar vermesinde bu karar aşamalarını kullanmasının gerektiği konusunda bilgi verilir.

Danışanın karar aşamalarını daha iyi anlayabilmesine yardım etmek amacıyla Ek 2'de bulunan örnekten faydalanılabilir. Ayrıca farklı yaşantısal örnekler verilerek de danışanın aşamaları anlaması pekiştirilebilir.

Danışanın aşamaları konusunda yeterince anlayış geliştirdiği düşünüldüğünde onun mevcut kariyer probleminde bu aşamalar tek tek ele alınarak danışanın karar vermesine yardımcı olunur.

Karar verme döngüsünün 1. aşaması, danışanın problem durumunu hedef yönelimli ve işe vuruk bir şekilde tanımlamasını ifade eder. Örneğin "meslek seçiminde kararsızlık" doğru

bir ifade değildir. Bunun yerine "Hangi mesleğin bana uygun olduğunu konusunda bir karar vermeliyim." daha uygun bir tanımlamadır.

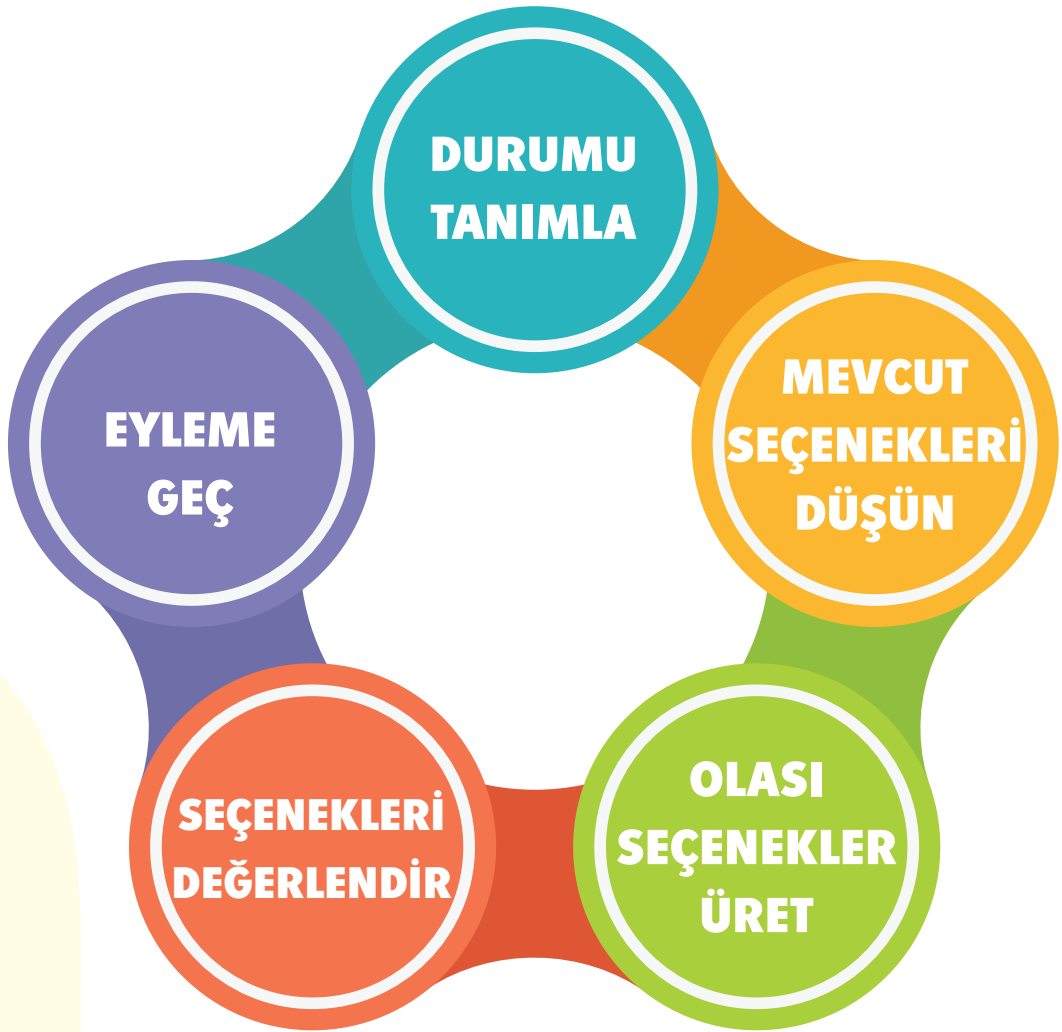
Karar verme döngüsünün 2. aşaması, danışanın mevcut durumda hangi seçeneklere sahip olduğu konusunda bilgisi ve bu seçeneklere yönelik eğilimi, seçeneklerle ilgili durumlar, koşullar veya etkenleri ifade eder. Örneğin bu aşama için danışan, bir lise öğrencisi olarak alternatiflerini üniversiteye gitmek veya ilçedeki tek fabrikada çalışmak olarak tanımlayabilir. Ancak üniversiteye kazanacak akademik başarısı olmadığı hâlde, fabrikada yapılan işi de yapmak istemediğini ifade edebilir.

Karar verme döngüsünün 3. aşaması en önemli aşamadır. Çünkü olası alternatifler, danışanın sınırlı yaşantısı veya içinde bulunduğu psikolojik sosyal durumdan dolayı diğer seçenekleri görememesine veya sadece belirli seçeneklere odaklanmasına neden olmuş olabilir, bu aşamada danışanın aslında sahip olabileceği olası seçenekleri de görmesini sağlayabiliriz. İkinci aşama için verilen örnekteki lise öğrencisi sadece üniversite ve fabrika seçeneklerini ifade etmektedir. Bu öğrenci için belki de başka bir alternatif, polis okulu veya askerî okul olabilir. Bu seçenekler danışan için uygun seçenekler olduğu hâlde ne danışan ne de çevresi bunu fark etmemiş olabilir. Karar vermenin üçüncü aşamasında danışanın fark etmediği veya üstünde durmadığı diğer seçenekleri de konuşmak gerekir.

Karar verme döngüsünün 4. aşamasında, tüm alternatifler ele alınarak her birinin avantaj ve dezavantajları, gerçekleştirilebilirliği, gerektirdiği emek vb. özellikleri konusunda değerlendirilir ve sıralanır.

Son aşamada en uygun seçenek için harekete geçilir.

Ek 1. Kariyer Aşamaları Döngüsü



Ek 2. Örnek Karar Aşamaları Döngüsü



Etkinlik Adı: KARIYER O-GRAM

Amaç

Danışanın kariyer gelişimindeki ailesel ve yaşantısal etkileri görselleştirerek anlamasını sağlamak.

Kazanımlar

1. Yaşamında olan olayları ve yaşantıları fark eder.
2. Önemli yaşam olaylarının kariyer sürecindeki etkisini fark eder.

Sınıf Düzeyi

→ 7. sınıf ve üzeri

Süre

→ 40 dakika

Araç Gereç

- Ek 1. Boş bir kâğıt
- Ek 2. Mesleki O-Gram Örneği

Uygulama Süreci

Masa veya sehpa, üzerine yazılanları ve çizilenleri danışanın da görebileceği şekilde konur. Boş A4 kâğıdının ortasına 2 cm çapında bir daire çizilir. Dairenin içine danışanın adı yazılır.

Danışana çocukluğundan bu tarafa hangi meslekleri yapmak istediğini düşünmesi istenir. Danışana hatırladığı ilk meslek tercihi sorularak başlanır. Bu istek danışanın seçtiği bir sembole kâğıda çizilir.

Daha sonra bu istekle ilgili şu sorular sorulur:

"Bu seçimi yaptığında kaç yaşındaydın?"

"Seni bu mesleğe kim yönlendirdi?"

Ardından gerekli yetenek ve beceri farkındalığına ilişkin sorular ile meslek tercihi üzerindeki gelişimsel, kişiler arası, toplumsal etkileri belirlemeye yönelik sorularla devam edilebilir. Her yanıt bazı simgelerle eşleştirilir.

İlk meslek ayrıntılı olarak ele alındıktan sonra danışanın sonradan hedeflemiş olabileceği veya şu an yaptığı mesleğe odaklanılır. Danışanın meslek öz geçmişindeki temalar ve örüntüler keşfedilir.

Keşif başlı başına önemli bir farkındalık ve iç görüş sağlar.

Bunu yapması, gelecekte önüne çıkabilecek meslek fırsatlarını gereğince değerlendirebilmesi bakımından önem taşır.

Mesleki O-gram için kullanılan şekiller ve anlamları:

Daire: Danışanın kariyer gelişim aşaması

Dikdörtgen: Mesleki seçim veya güncel iş

Elmas: Etki eden kişisel ilişkiler

Üçgen: Önemli yaşantılar

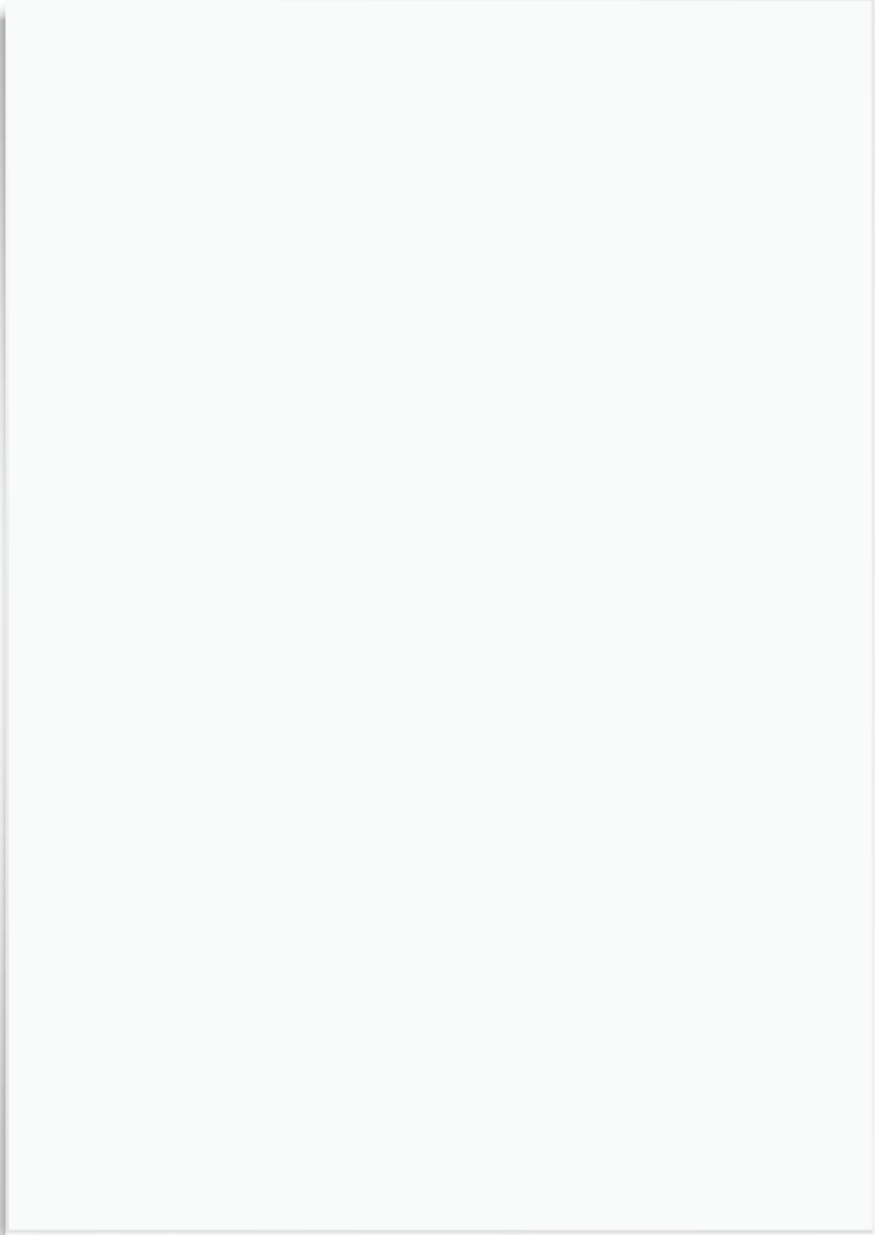
Büyük Ok: Danışanın yaşamında belirli temalar

İnce Ok: Danışanın gelişim aşaması üzerindeki etkileri

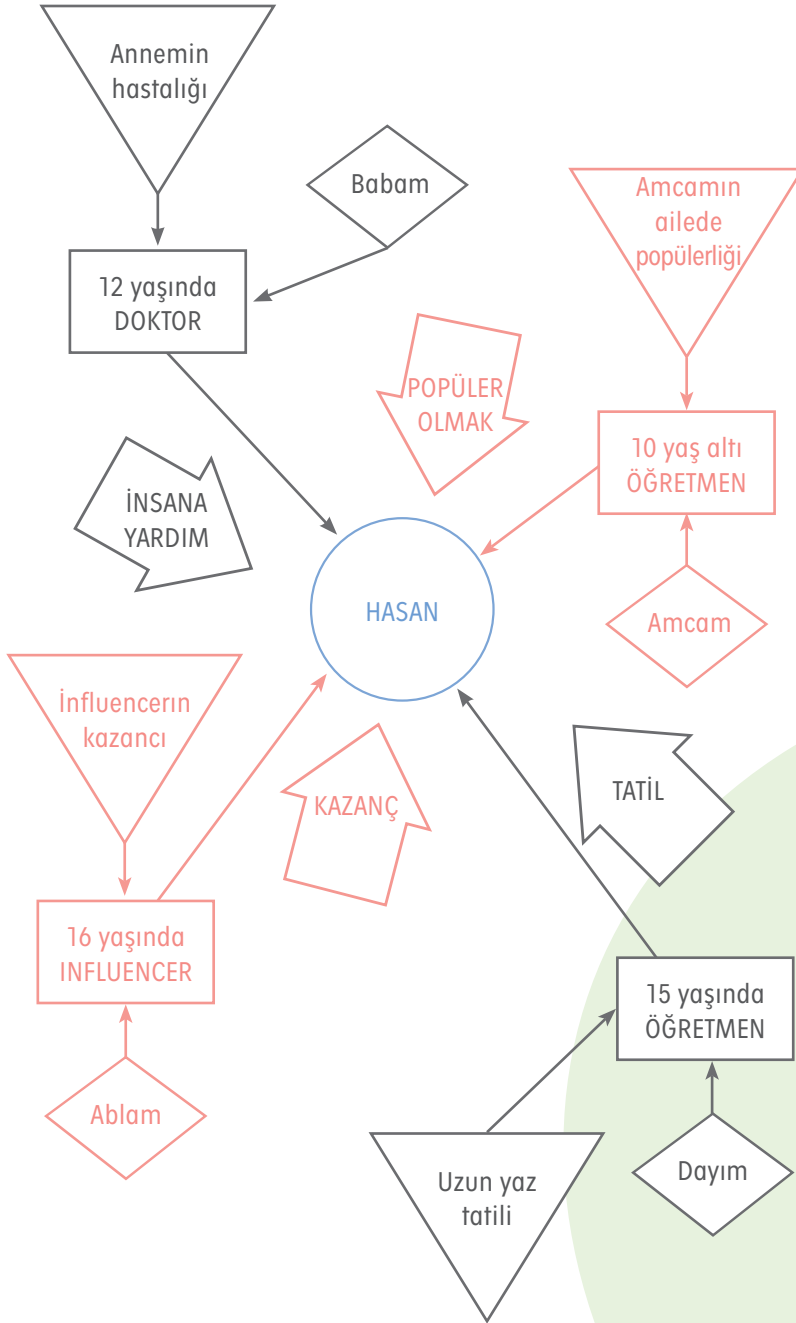
Çizim sürecinde nasıl çizileceği konusunda Ek 2. Mesleki O-Gram Örneğinden yararlanabilirsiniz.

Thorngren ve Feit (2001)'dan yararlanılmıştır.

Ek 1. Boş Bir Kâğıt



Ek 2. Mesleki O-Gram Örneği



Etkinlik Adı: YAŞAM ÇİZGİSİ

Amaç

Danışanın yaşamında olan olaylar veya durumların yaşamını ve kariyer gelişimini nasıl etkilediği konusunda farkındalık kazandırmak

Kazanımlar

1. Kariyer sürecinde ailenin etkilerini fark eder.
2. Kariyer sürecinde yaşantısal etkenlerin etkisini fark eder.

Sınıf Düzeyi

→ 5. sınıf ve üzeri

Süre

→ 40 dakika

Araç Gereç

- Ek 1. Yaşam Çizgisi Boş Formu
- Ek 2. Yaşam Çizgisi Örnek Formu

Uygulama Süreci

Uygulama sürecine, danışana yapılacak şu açıklama ile başlanabilir: "Günlük yaşamımızda birçok olay ve durum yaşanabilmektedir. Ancak bunların bazıları yaşamımızda daha etkili ve önemli olaylardır. Bu olayların bazıları bize olumlu duygular, yaşatırken bazıları olumsuz duygular yaşatır. Bu yaşanan olay veya durumların sonucunda hayatımızda olumlu veya olumsuz değişimler olur. Sonuç olarak bu önemli yaşantılar sonraki yaşantı ve kararlarımızı da etkileyerek yaşamımızın akışına yön verirler. Bu çalışmayla senin yaşamındaki önemli olay, durum veya yaşantıların neler olduğunu, bunların seni nasıl etkilediğini ortaya çıkarmak için yaşam ırmağı çalışmasını yapacağız." Danışana Ek 1. Yaşam Çizgisi Formu verilir.

Formda görülen yan dönmüş T işaretinin başlangıç noktası doğduğumuz anı, x işareti ise içinde bulunduğumuz anı ifade etmektedir. (Öğrencinin yaşı sorularak yaşının olduğu yere x ko-

nur.) Yan dönmüş T'nin orta çizgisi üzerindeki her bir nokta yaşamdaki bir yılı ifade etmektedir. Yan dönmüş T'nin üstü olumlu duyguları ve derecelerini, aşağı çizgisi ise olumsuz duyguları ve derecelerini göstermektedir.

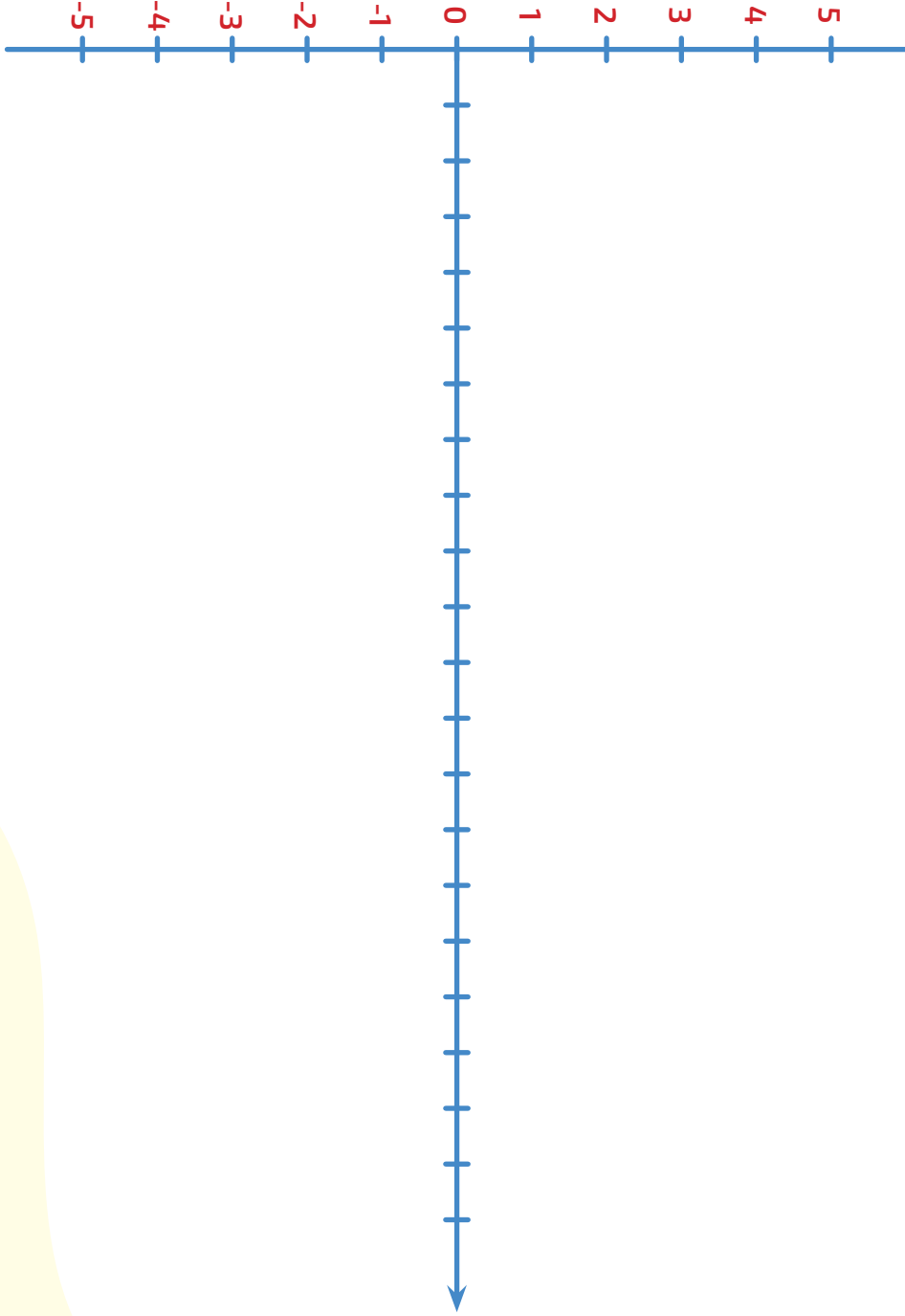
Danışandan istenen kendi yaşamını düşünerek bugüne kadar yaşamında önemli olduğunu düşündüğü yaşantıları (taşınma, hastalık, ayrılık, söylenen bir söz, olan bir olay, ölüm, kardeş doğumu, boşanma, okula başlama, sınavı kazanma, hastalık, kavga, zorbalık yaşama v.b.) ve bu yaşantıların kendini ne düzeyde olumlu ya da olumsuz etkilediğini belirlemesidir.

Danışan, doğduğu andan itibaren şu ana kadar yaşadığı önemli olayları tek tek ne zaman yaşadığına ve bunların hissettirdiği duygu düzeyine göre grafik üzerinde işaretler. Ayrıca her bir işarete, olayla ilgili bir iki kelime tanım koyar.

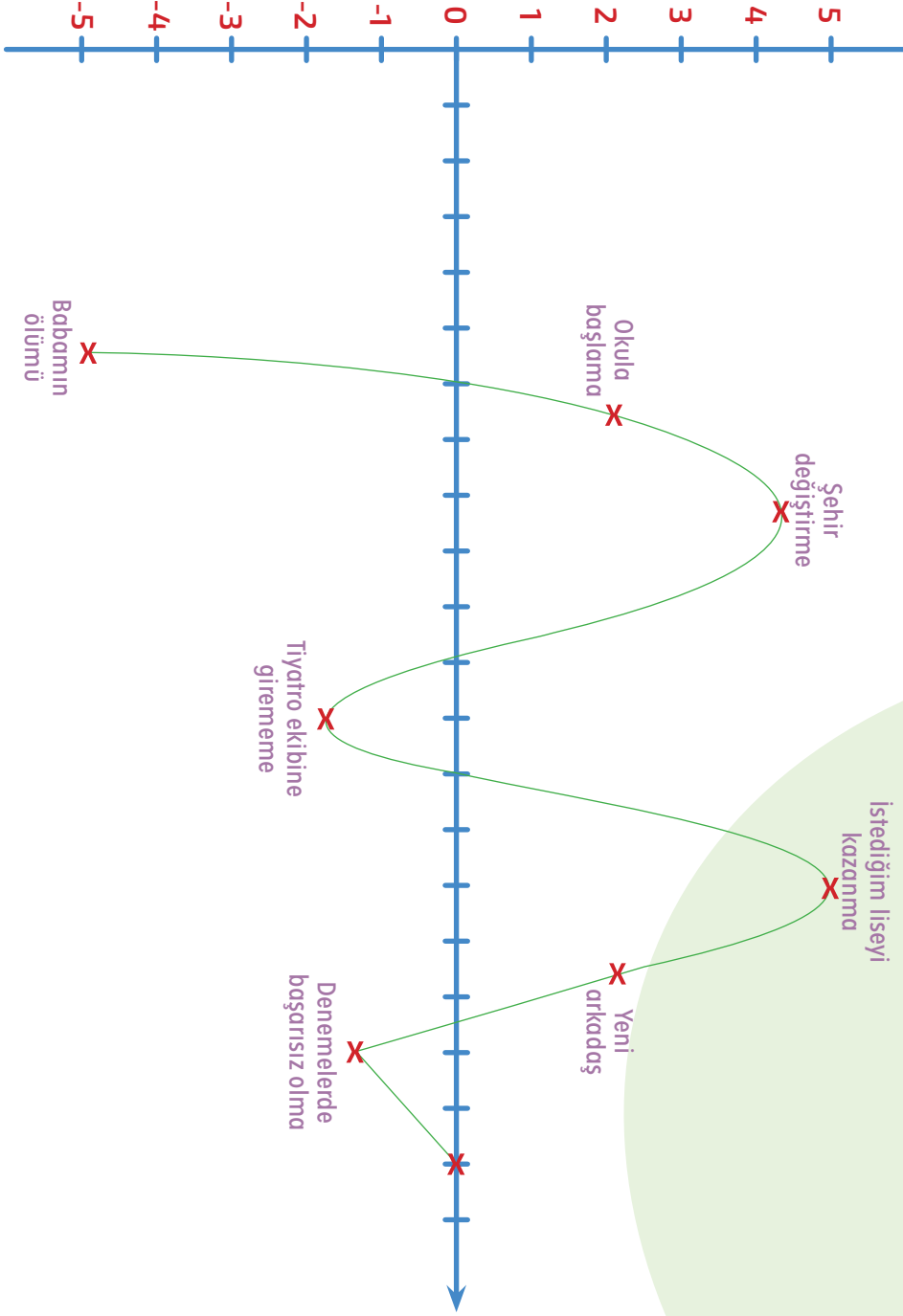
Danışan, işaretledikten sonra danışana aşağıdaki sorular sorulabilir:

- 1. Bu yaşam çizgine baktığında ne hissediyorsun?*
- 2. Hangi olayların yaşamında en önemlisi olduğunu düşünüyorsun?*
- 3. Daha önce bilmediğin bir örüntü/kalıp fark ettin mi?*
- 4. Bu yaşadıkların şu andaki kararını nasıl etkiliyor olabilir?*
- 5. Geçmişte yaşadığın olumsuz bir olayda kullandığın bir güç kaynağının, şu anki kararında nasıl yardımcı olmasını sağlarsın?*

Ek 1. Yaşam Çizgisi Boş Formu



Ek 2. Yaşam Çizgisi Örnek Formu



Etkinlik Adı: KARIYER GENOGRAMI

Amaç

Danışanın kariyer gelişiminde aile geçmişi, meslekleri, bakış açıları ve aile ilişkilerinin etkisi konusunda farkındalık kazandırmak

Kazanımlar

1. Aile üyelerinin mesleklerini fark eder.
2. Aile üyelerinin mesleki yönelim sürecini fark eder.
3. Aile üyelerinin mesleklerinin ve algılarının kendi mesleki yönelimine etkisini fark eder.

Sınıf Düzeyi

→ 5. sınıf ve üzeri

Süre

→ 40 dakika

Araç Gereç

- Ek 1. Kariyer Genogramı Boş Formu
- Ek 2. Kariyer Genogramı Örnek Formu

Uygulama Süreci

Kariyer Genogram (soyağacı) ailedeki birçok kuşaktan üyelerin meslekleri ve mesleklere yönelik algıları ve yaşantıları konusunda bilgi alınabilecek bir şemadır. Daha çok aile danışmanlığında kullanılsa da kariyer danışmanlığında da yararlı bir şekilde kullanılmaktadır.

Kariyer danışmanlığında ilkökul, orta-okul veya lise gibi farklı öğretim düzeyindeki öğrencilere farklı kazanımlar için kullanılabilir.

Örneğin ilkökul öğrencisi için meslekler hakkında farkındalık kazandırmak amacıyla uygulanırken lisede anne-baba yönlendirmesi konusunda farkındalık kazandırmak için kullanılabilir.

Özellikle öğrencilerin meslekler ve iş dünyası konusundaki algıları ve bu algıları etkileyen aile üyeleri hakkında bilgi edinilmesi açısından faydalıdır.

Bu etkinlik için Ek 1. Kariyer Genogram Formu kullanılır. Formda danışanın kardeşleri, anne-babası ve anne-babalarının yazılabileceği bir boş ge-

nogram verilmiştir. Gerekğinde başka aile üyeleri de eklenebilir. Danışanın aşağıdaki sorulara yönelik verdiği cevaplardan hareketle aile genogramı çizilir:

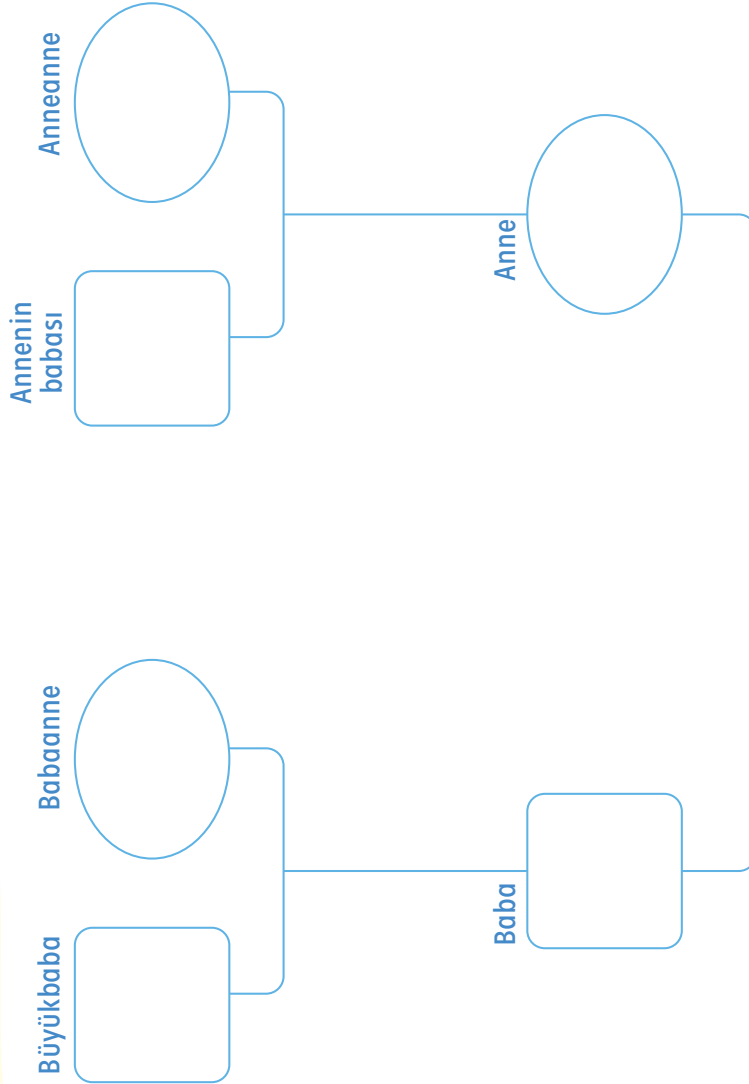
- *Anne-babanın mesleği, evlilik ve sağlık durumu*
- *Anne-babanın kendi anne babalarının eğitim, meslek, evlilik ve sağlık durumu*
- *Varsa anne babanın kardeşlerinin eğitim, meslek, evlilik ve sağlık durumu*
- *Varsa diğer kardeşlerin eğitim, meslek, evlilik ve sağlık durumu*
- *Varsa kuzenlerin eğitim, meslek, evlilik ve sağlık durumu*
- *Çekirdek aile üyelerinin ilişkileri*

Bu sorular dışında şu sorular da sorulabilir:

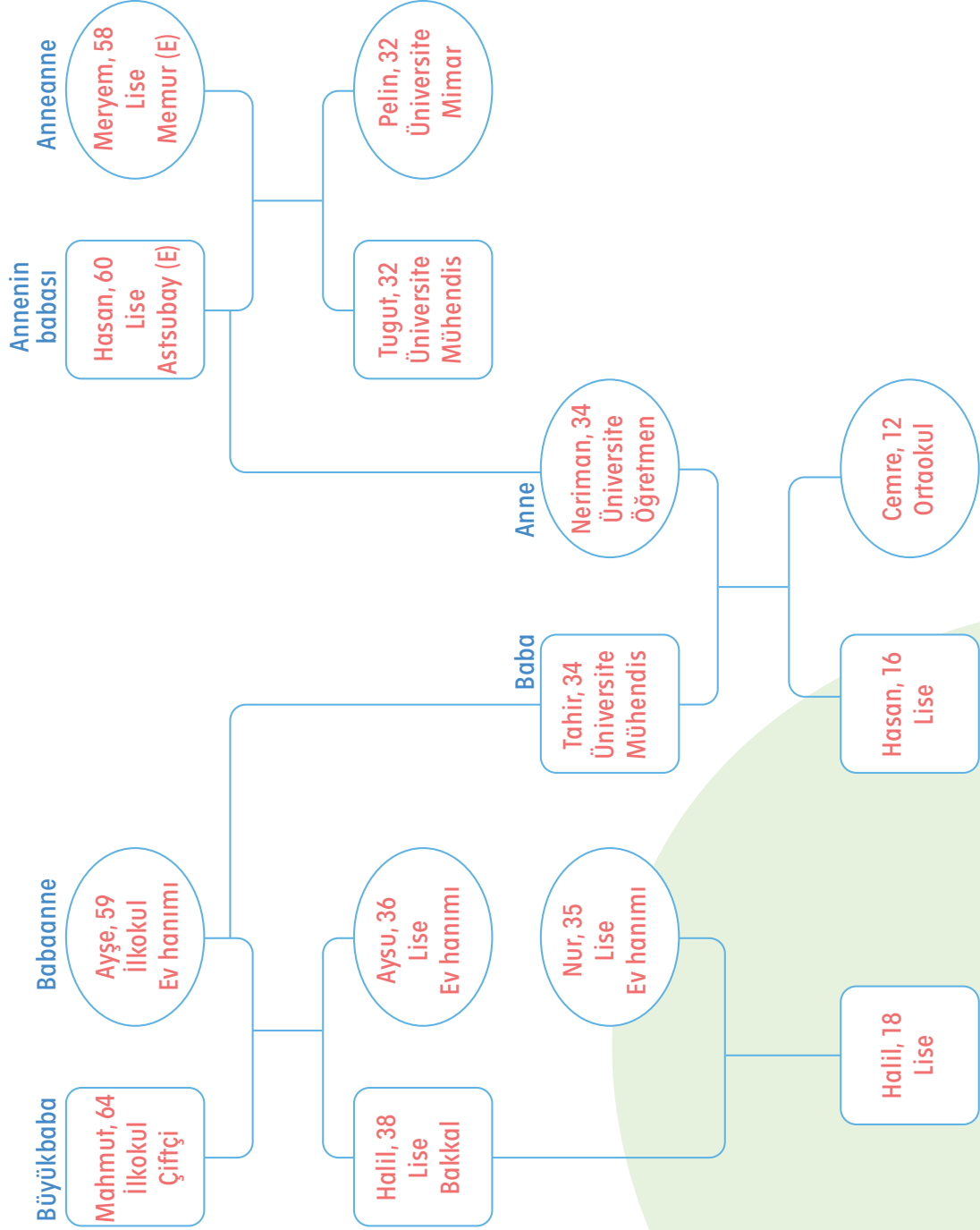
- *Aileden kimi örnek aldın?*
- *Anne-babanın, kardeşlerin ilgi alanları ve hobileri nelerdir?*
- *Anne-babanın kendi meslek yönelimi veya seçime etkisi nasıl oldu?*
- *Ailede bazı aile üyeleri, diğer aile üyelerinin mesleki gelişimini veya yönelimini etkilemiş midir?*

Danışman danışanla birlikte soyağacını inceler, aile üyelerinin birbirleriyle ilişkileri, meslekleri, algıları arasındaki benzerlikler, tekrar eden örüntüler, yaşam döngüsü içinde olan durumlar (evlilik, ölüm, doğum, boşanma vs.), bunların etkileri ve ayrıca raslantısal olaylar, hakkında konuşulur. Bu olay durum ve özelliklerin etkileri değerlendirilir.

Ek 1. Kariyer Genogramı Boş Formu



Ek 2. Kariyer Genogramı Örnek Formu



Etkinlik Adı: AİLE GÖRÜŞMESİ ROL OYNAMA

Kazanımlar

1. Mesleki karar sürecine ailelerini nasıl dâhil edebileceklerini öğrenirler
2. Kendi kararları ile ailelerinin beklentilerini açık bir iletişimle tartışır

Sınıf Düzeyi

→ 9. sınıf ve üzeri

Süre

→ 40 dakika

Araç Gereç

→ Ebeveyn(ler)i temsilen kullanılacak sandalye

Uygulama Süreci

Öğrenciye bölüm/meslek seçimleriyle ilgili şu anda ailesinde yaşadığı problem sorulur ve öğrenciden bu problemin nasıl yaşandığı, bu konuda kimin tam olarak neler söylediği, tartışmanın nasıl başlayıp nasıl sonlandığının hususlarını ayrıntılarıyla anlatması istenir. Öğrenci yaşanan tartışmayla ilgili sadece genel bilgiler anlatıyorsa öğrenciye yaşanan çatışmanın daha somut anlaşılabilmesi için daha fazla ayrıntı verebileceği sorular sorulur. Örneğin, "Tartışma ilk nasıl başlıyor? İlk olarak kim hangi cümleyi kuruyor? Bu cümleye karşılık olarak kim, neler söylüyor? Daha sonra kim, neler söylüyor? Ve daha sonra?" gibi sorular yöneltilebilir.

Öğrenciye yaşanan tartışmayla ilgili yeterince detay verdikten sonra, öğrenciden, tartışmayı yaşadığı ebeveyn(ler)inin de şu anda burada olduğunu hayal etmesi istenir. Öğrencinin yaşanan durumu zihninde daha somutlaştırabilmesi için oturduğu sandalyenin karşısına ebeveyn(ler)ini temsilen boş bir sandalye koyması istenir. Daha sonra



öğrenciden, biraz önce bahsettiği ve evde bölüm/meslek seçimi konusu açıldığında sıklıkla yaşanan tipik bir tartışmayı canlandırması istenir. Öğrenci tartışmada önce kendi sandalyesinde oturur ve tartışmayı bu şekilde sürdürür. Daha sonra, psikolojik danışman öğrencinin sandalyesine geçer ve öğrenciden tartışma yaşadığı ebeveynin sandalyesine geçmesi ve o buradaymış gibi onun cümlelerini canlandırması istenir.

Tartışma bu şekilde canlandırıldıktan sonra, öğrenciye ebeveyn(ler)inin rolündeyken neler hissettiği, ebeveyn(ler)inin beklentileri ya da kaygılarıyla ilgili neler düşündüğü, bu beklenti ve kaygılarla ilgili olarak onlara neler söylemek istediği sorulur. Öğrencinin verdiği cevaplar dinlendikten sonra, öğrenci ile birlikte alternatif tartışma senaryoları üzerine çalışılır. Benzer bir tartışmada kim, neyi daha farklı söylese tartışmanın nasıl daha farklı olabileceği, ebeveyn(ler)inin beklenti ve kaygılarıyla ilgili onlara neler söyleyebileceği üzerine düşünmesi istenir. Öğrenci için en tatmin edici diyalog gerçekleştiğinde oturum sonlandırılır.

Etkinlik Adı: AİLE ÜYELERİYLE İŞ GÖRÜŞMESİ

Kazanımlar

1. Aile üyelerinin iş tecrübeleri üzerinden farklı mesleklere ilişkin bilgi toplar.
2. İleride yapacağı bölüm/meslek seçimi öncesinde aile üyeleri ile yapıcı bir diyalog geliştirir.

Sınıf Düzeyi

→ 8. sınıf ve üzeri

Süre

→ 40 dakika

Araç Gereç

→ Ek 1. Aile Üyeleriyle İş Görüşmesi Formu

Uygulama Süreci

Öğrenciye görüşmeden 1 hafta önce Ek 1. Aile Üyeleriyle İş Görüşmesi Formu verilir ve öğrenci ile birlikte form incelenir. Öğrenciye bu formu ailesinden kimlerle görüşerek doldurabileceği ve bu konuda kimlerin istekli olabileceği sorulur. Öğrenciden, özellikle bir iş sahibiyse hem annesi hem de babasından başlayarak belirlediği en az az 3 yakınına bu formdaki soruları sorması ve formları doldurması istenir.

Öğrenci Formları doldurduktan sonra, öğrenciye formdaki soruları aile üyelerine sorarken ve formları doldururken neler hissettiği, neleri fark ettiği sorulur. Öğrencinin bu süreçteki yaşantıları, duygu ve düşünceleri alındıktan sonra, öğrenciye her bir işin hangi ilgi alanlarına(örneğin insanlarla, nesnelerle, verilerle ve fikirlerle çalışma) daha yakın olduğu, nasıl gruplandırılabilceği sorulur.



Öğrenci ile işler gruplandırıldıktan sonra, ileride seçeceği bölümün/mesleğin bu gruplardan hangisinde yer almasını isteyebileceği sorulur. Öğrencinin bu soruya verdiği cevaptan sonra, öğrenciye aile üyeleriyle yaptığı görüşmelerden elde ettiği bilgi, deneyim ve farkındalıklarının ileride bölüm/meslek seçerken nasıl işe yarayabileceği sorulur ve bu konu üzerinde tartışıldıktan sonra oturum sonlandırılır.

Ek 1. Aile Üyeleriyle İş Görüşmesi Formu

1. Bu işi yaparken başlıca görev ve sorumluluklarınız neler?	Başlıca Görev ve Sorumluluklar:
2. Bu işe girebilmek için ne gibi eğitimler almanız veya deneyimler kazanmanız gerekti?	Gerekli Eğitim ve Geçmiş Deneyim:
3. Bu işi sürdürebilmek için ne gibi niteliklere sahip olmak gerekli?	Gerekli Nitelikler:
4. Bu işin kazanç ve getirilerinin nasıl olduğunu düşünüyorsunuz?	Kazanç ve Getiriler:
5. Bu işin çalışma koşulları (fiziksel ortam, çalışma saatleri, sunduğu fırsatlar, riskli ve tehlikeli yönler) sizce nasıl?	Çalışma Koşulları:

6. Bu işte çalışan insanlar sizce hangi kişilik özelliklerine sahip olmalı?	Bu İşte Çalışan İnsanların Kişilik Özellikleri:
7. Sizce bu iş alanında ileride iş bulma olanakları ve ilerleme olanakları nasıl olabilir?	İş Sürdürme ve İlerleme Olanakları:
8. Sizce bu işi keyif alarak yapabilmek için bu işi yapan insanların hayatta daha çok hangi konulara değer veriyor, hangi konuları daha çok önemsiyor olması gerekir?	İşten Alınacak Kişisel Tatmin İçin Gerekli Değerler:
9. Bu işle ilgili en sevdiğiniz ve en sevmediğiniz şeyler neler?	Avantaj ve Dezavantajları:
10. İşinizle ilgili buradaki sorular dışında söylemek istediğiniz şeyler neler?	Eklemek İstedikleriniz:

Etkinlik Adı: YAŞAM ROLÜ ANALİZİ

Kazanımlar

Yaşam rolleri ve bu roller arasındaki bağlantıları fark etme

Sınıf Düzeyi

→ 8. sınıf ve üzeri

Süre

→ 40 dakika

Araç Gereç

→ A4 kâğıdı

Uygulama Süreci

Danışandan boş bir kâğıda geçmiş, şu an ve geleceği temsil eden üç tane daire çizmesi istenir. Danışanın ihtiyaçlarına göre sadece şu an ve geleceği temsil eden iki tane daire çizmesi de istenebilir. Ardından danışandan kendileri için önemli olan yaşam rollerini düşünmesi istenir. Bu yaşam rollerini listeledikten sonra danışandan ilk oluşturduğu daireler içerisine bu



yaşam rollerinin yaşamında kapladığı öneme bağlı olarak küçük dairelerle bu rolleri yerleştirmesi istenir. En büyük daireler daha fazla önem verilen rolü temsil etmektedir. Danışan geçmiş, şu an ve geleceği temsil eden üç daire içerisine de bu yaşam rollerini yerleştirdikten sonra danışana "Bu rollerin yerleşimine ilişkin ne gibi benzerlikler ve farklılıklar görüyorsunuz?", "Şu anki rollerin arasında sence ne gibi bağlantılar var?"

Danışanın şu anda yer vermediği ve gelecekte yer verdiği roller varsa bu rollerin ne anlama geldiği sorulabilir.

Son olarak danışana "gelecekteki yaşam rollerine hangi mesleklerin uygun olduğunu düşündüğünü" sorulur.

Etkinlik Adı: YÖNLENDİRİLMİŞ HAYAL TEKNİĞİ

Kazanımlar

1. Geleceğe ilişkin öykü oluşturur.
2. Danışan kurduğu hayaller ile kendisinin neleri istediğini ve istemediğini fark eder.

Sınıf Düzeyi

→ 5. sınıf ve üzeri

Süre

→ 40 dakika

Uygulama Süreci

Yönlendirilmiş hayal bireyin ruh hâlini iyileştirmek, rahatlamasını sağlamak, ona bir şeyler öğretmek ya da fiziksel/psikolojik iyi oluşunu geliştirmek amacıyla birtakım imgeleri hayal etmesi amacıyla kullanılan bir tekniktir. Danışanın başarmak istediği şeyler üzerinde bir yansıtma yapmasını sağlamak için kariyerle ilgili bir final noktası belirlenerek bu teknik kullanılır. İşte terfi almak, bir ödül almak ve emeklilik törenine katılmak bu final noktalarına örnek olarak verilebilir.

Yönlendirilmiş hayal tekniği ile ilgili uygulama sürecini başlatmadan önce bir gevşeme egzersizi yaptırılarak da bu etkinlik uygulanabilir.

Danışana şu şekilde bir yönerge verilebilir:

Hayal kurmak her bireyin deneyimlediği normal bir süreçtir.



Şimdi de senden geleceğin ile ilgili bir hayal kurmanı istiyorum. Bunun için işte terfi aldığı anı zihninde canlandırır mısın? Seçtiğin meslekte çok emek harcadın ve bu ödülü alacağın için çok memnunsun. Ödülün ertesi günü işe gitmek için hazırlanıyorsun. Nasıl giyindin? İşe kendi aracınla mı gidiyorsun yoksa toplu taşımayla mı? İş ortamın nasıl? İnsanlarla mı çalışıyorsun? Nesnelerle mi çalışıyorsun? İş günün nasıl geçiyor?

Ardında danışandan hayalini açıklaması istenir. Bu aşamada danışanın anlattıkları analiz edilmemelidir. Danışana bu hayali sonrasında kendisiyle ilgili neleri fark ettiği sorularak etkinlik sonlandırılır.

Etkinlik Adı: ÖNEMLİ KONULAR VE KARARLAR

Kazanımlar

1. Kendi kariyer gelişim süreçlerine aile üyelerini dâhil eder.
2. Aile değerleri ile kendi değerleri arasında ilişki kurar.
3. İleride yapacağı bölüm/meslek seçimi öncesinde meslek ve yaşam değerleri hakkında aile üyeleri ile yapıcı bir diyalog geliştirir.

Sınıf Düzeyi

→ 8. sınıf ve üzeri

Süre

→ 40 dakika

Araç Gereç

→ Ek 1. Bilge Kelimeler Formu

Uygulama Süreci

Öğrenciye görüşmeden bir hafta önce Ek 1. Bilge Kelimeler Formu verilir ve öğrenci ile birlikte form incelenir. Öğrenciden bu formu ebeveyn(ler)ine sorarak doldurması istenir.

Öğrenci her bir ebeveyni için formları ayrı ayrı doldurduktan sonra, öğrenciye formdaki soruları aile üyelerine sorarken ve formları doldururken neler hissettiği, neleri fark ettiği sorulur. Öğrencinin bu süreçteki yaşantıları, duygu ve düşünceleri alındıktan sonra, öğrenciye her bir konu ile ilgili kendisinin neler düşündüğü sorulur.

Daha sonra, öğrenciden aynı formu kendisi için de doldurması istenir ve sonrasında kendi formu ve ebeveynlerinin formları arasındaki benzerlikler ve farklılıklar, her bir konu için ayrı ayrı tartışılır ve oturum sonlandırılır.

* Perry ve VanZandt'tan (2006a) uyarlanmıştır.

Ek 1. Bilge Kelimeler Formu

Yönerge: Lütfen aşağıdaki her konu için aklınıza gelen en önemli kelimeleri ya da kısa cümleleri yazınız.

EVLİLİK

.....

İŞ

.....

AİLE

.....

ÇOCUK

.....

ARKADAŞLAR

.....

PARA

.....

ZAMAN

.....

Etkinlik Adı: ÖZ GELECEK YAZMA

Amaç

Danışanın kariyer kendini daha tanıması, kariyer planlaması ve gelecek hedefi oluşturmaya yardımcı olmak.

Kazanımlar

1. Gelecekte yapmak istediği mesleği seçmesi için hangi niteliklere sahip olması gerektiğini fark eder.
2. Gelecekte yapmak istediği şeyler için neler öğrenmesi gerektiğini fark eder.
3. Gerçekçi bir zaman planlaması yapar.

Sınıf Düzeyi

→ 7. sınıf ve üzeri

Süre

→ 40 dakika

Araç Gereç

→ Ek 1. Öz Gelecek Formu



Uygulama Süreci

Öz gelecek Etkinliği danışanın gelecekte ulaşmak istediği kariyer hedeflerine, ulaşmasında nelere ihtiyacı olduğu, hangi adımları atması gerektiği konusunda farkındalık yaratan bir etkinliktir. Bu etkinlikte birey gelecek vizyonu bağlamında, almak istediği veya alması gereken eğitimleri, çalışmak istediği iş ortamları ve sahip olmak istediği bilgi, beceri ve özellikleri bir arada görebilir ve bunlara sahip



olma konusunda bir zaman planlaması ortaya koyabilir. Böylece gelecek bağlamında bir kariyer planlaması yapmış olur.

Öz gelecek yazarken dikkat edilecek hususlar şunlardır:

- *Açık ve belirgin olmalı.*
- *Ulaşılabilir hedefler içermeli. (Uçuk olmayan hayaller de olabilir.)*
- *Başkalarının değil danışanın isteklerini içermeli.*

Öğrenciye Ek 1'deki boş Öz Gelecek Formu verilir. Öğrenciden gelecekte bir zamana gittiğini düşünmesi istenir. (Öğrenci zorlanırsa 10 yıl sonrası denebilir.) Öğrencinin gelecekte bu tarihte bir öz geçmiş yazdığını düşünmesi istenir. Her bir bölümü yapmak istediği meslek, yapmak istediği işler, öğrenmek istediği beceriler ve özellikleri olmuş gibi yazması istenir. Bunları yazarken tarihleri de gerçekçi yazması istenir.

Ek 1. Özgelecek Formu

KİŞİSEL BİLGİLER

Cinsiyet :

Doğum Tarihi :

Medeni Durum :

Sürücü Belgesi :

İLETİŞİM BİLGİLERİ

Adres Bilgileri :

E-posta :

EĞİTİM BİLGİLERİ

Yüksek Lisans :/...../.....

Üniversite :/...../.....

Lise :/...../.....

İŞ DENEYİMİ

...../...../.....

...../...../.....

...../...../.....

KURS/SERTİFİKA BİLGİLERİ

...../...../.....

...../...../.....

...../...../.....

BİLGİSAYAR BİLGİSİ

.....

.....

.....

YABANCI DİL BİLGİSİ

Dil: Düzey:

Dil: Düzey:

Dil: Düzey:

HOBİLER

.....

.....

.....

DERNEK VE KULÜP ÜYELİKLERİ

.....

.....

Etkinlik Adı: ZAMAN MAKİNASI

Amaç

Danışanın kariyer bakımından kendini daha iyi tanıması, kariyer planlaması ve gelecek hedefi oluşturmaya yardımcı olmak.

Kazanımlar

1. Gelecekte yapmak istediği mesleği seçmesi için neler hangi niteliklere sahip olması gerektiğini fark eder.
2. Gelecekte yapmak istediği şeyler için neler öğrenmesi gerektiğini fark eder.
3. Gerçekçi bir zaman planlaması yapar.

Sınıf Düzeyi

→ 5. sınıf ve üzeri

Süre

→ 40 dakika

Uygulama Süreci

Danışandan bir zaman makinesine bindiğini ve 15 yıl sonraya gittiğini düşünmesi istenir. Danışana şu sorular yöneltilir:

- 15 yıl sonra neredeler?
- Nasıl bir işte çalışıyorlar?



- *Evliler mi?*
- *Evi, arabası var mı?*

Danışanın söylediği ifadeler hedef belirleme, seçim yapma ve karar vermeye bağlamadan ele alınarak danışanın geleceğe yönelik hedeflerinin neler olabileceği, bunun için şimdiden neler yapmaya başlaması gerektiği, hangi yönelimler ve seçimlerin onu 15 yıl sonra kendini görmek istediği yere ulaştırabileceği konusunda onunla konuşulur.

Etkinlik Adı: YAŞAM AĞACINDAKİ YERİM

Amaç

Danışanın kariyer kendini daha tanıması, kariyer planlaması ve gelecek hedefi oluşturmaya yardımcı olmak.

Kazanımlar

1. Gelecekte ne yapmak istediği ve hedefi konusunda farkındalık kazanır.
2. Gelecekte ulaşmak istediği hedef için neler yapması gerektiğini fark eder.
3. Bir kariyer planlaması hazırlığı yapar.

Sınıf Düzeyi

➔ 5. sınıf ve üzeri

Süre

➔ 40 dakika

Araç Gereç

➔ Ek 1. Yaşam Ağacı Formu

Uygulama Süreci

Danışana Ek 1'deki Yaşam Ağacı Formu verilir. Resimde görülen ağacı ve ağaçtaki insanları incelemeleri istenir.

Bu ağaçla ilgili olarak şu sorular yöneltilir:

- *Şu anki durumunuzu, yaşadıklarınızı, duygularınızı düşünürsen şu an, bu ağaçtaki kişilerden hangisi sensin?*
- *Hangi nedenlerle o olduğunu düşünüyorsun?*
- *Gelecekte hangisi olmak istersin?*
- *Ne olursa gelecekteki istediğin yere ulaşmış olursun?*
- *Bunun için ne yapman gerektiğini düşünüyorsun?*
- *Hangisi olmak istemezsin?*
- *Gelecek hayatında ne olursa olmak istemediğin şey, gerçekleşmiş olur?*
- *Bunu önlemek için neler yapmalısınız?*
- *Ailene sorsak hangisi olmak istediğini söylerdi?*

Danışanın cevapları alınır, içerik doğrultusunda danışanın gelecek planları yapması ve şimdiden neler yapmaya başlaması gerektiğini fark etmesi amacıyla konuşma yönlendirilir.

Ek 1. Yaşam Ağacı Formu



..... 1. Şu an hangisisin?

..... 2. Gelecekte hangisi olmak istersin?

..... 3. Hangisi olmak istemezsin?

Etkinlik Adı: DERECELENDİRME YÜRÜYÜŞÜ

Kazanımlar

1. Hedeflere ulaşmada gerçekçi bir değerlendirme yapar.
2. Hedeflerine ulaşmada atması gereken adımları fark eder.

Sınıf Düzeyi

→ 5. sınıf ve üzeri

Süre

→ 40 dakika

Araç Gereç

→ 0-10 arasında derecelendirme listesi

Uygulama Süreci

Danışana iletilen *"Şu anda yaptığınız ve daha iyi yapabileceğinizi düşündüğünüz bir işi/etkinliği/hobinizi düşünün."* yönergesi ile uygulama başlatılır. Ardından 0 *"sergileyebileceği en kötü performans"*, 10 *"kişisel zirve"* olan bir skalada kendisini nereye yerleştirdiği sorulur. Skalada bulunduğu nokta D olarak belirlenir.

Bulunduğun noktadan potansiyel hareketlerine bakarsan 10 sana ne kadar uzak görünüyor?



Şimdi seninle 0 noktasını ziyaret edelim. 0 noktasında olmak senin için ne anlam ifade ediyor? Burada olursan bu, neleri kötü yaptığın anlamına geliyor?

Şimdi de seninle 10 noktasını ziyaret edelim. 10 noktasında olmak senin için ne anlam ifade ediyor? 10'a ulaşabilmen için neleri bilmen gerekiyor? Bu hedefinle ilgili olarak arada sırada da olsa kendini 10 noktasında hissettiğin oldu mu? Bunu nasıl anladın?

Şimdi de ilk başlangıçta belirlediğin D noktasına gelelim. Şimdi buradan, 10 sana ne kadar uzak gözüküyor? Kendini 10'a ulaşmak için daha motive olmuş hissediyor musun? Bulunduğun D noktasında bir adım yukarı çıkmak için neler yapabilirsin?

Bu soruların cevapları ile uygulama tamamlanır.

Etkinlik Adı: BİR KİTAP OLARAK HAYATIM

Amaç

Danışanın yaşam süreci ve kariyer gelişimi konusunda farkındalık kazanmasına, geleceğe yönelik beklentilerinin belirginleştirmesine yardımcı olmak

Kazanımlar

1. Yaşantısını bütüncül bir şekilde değerlendirir.
2. Gelecekte beklenmesini belirtir.
3. Gelecekte beklenmesine yaşantısının etkisini fark eder.

Sınıf Düzeyi

➔ 6. sınıf ve üzeri

Süre

➔ 40 dakika

Araç Gereç

➔ Ek 1. Bir Kitap Olarak Hayatım Formu

Uygulama Süreci

Ek 1. Bir Kitap Olarak Hayatım Formu verilir. Danışandan bu formdaki yönergeyi sırasıyla okuması ve her bir maddedeki sorulara yönelik vereceği cevapları yazması istenir.

Bir alternatif olarak danışana bir form verilmez. Bu formdaki sorular danışana tek tek sözel olarak yöneltilir. Danışana kısa düşünme zamanı tanınarak ondan, soruları sırasıyla sözel şekilde cevaplaması istenir. Bu alternatif yöntem öğrenciyle danışma sürecinde etkileşim açısından daha uygun olabilir.

Danışan soruları yazılı veya sözlü cevapladıktan sonra aşağıdaki sorular sözel olarak ona sorulur, danışanla yaşadıkları ve gelecek beklentileri konusunda oluşan farkındalıklar pekiştirilir:

Yaşamını gözden geçirmek seni nasıl hissettirdi?

- *Bu uygulamada yaşamınla ilgili neleri fark ettin?*
- *Geleceğe yönelik beklentin ve planların neler?*
- *Bu beklenti ve planlamaları gerçekleştirmek için neye ihtiyacın var?*
- *Bunları gerçekleştirmek için neler yapman gerektiğini düşünüyorsun?*

Ek 1. Bir Kitap Olarak Hayatım Formu

Bugüne kadarki yaşadıklarının bir kitap olsaydı kitabın adı ne olurdu?

.....

Bu kitap ne tür bir kitap olurdu? (macera, dram, bilim Kurgu, polisiye, aşk romanı vs.)

.....

Bu kitap bölümlere ayrılacak olsa bu bölümleri neye göre ayırırdın? Kaç bölüm olurdu? Her bir bölüm hangi yaşlarını kapsardı? Her bir bölüme ne ad verirdin?

.....
.....
.....
.....
.....

Her bir bölümde yaşadıklarından neler öğrendin? Birer cümleyle belirtir misin?

.....
.....
.....
.....

Kitabın henüz yazılmamış (yaşanmamış) gelecek bölümlerinde neler yazmasını istersin?

.....
.....
.....
.....

Kitabın gelecek bölümlerinin istediğin gibi olması için nasıl bir kariyer planlamalısın?

.....
.....
.....
.....

Bu kariyere ulaşmak için yapman gereken veya değişmesi gereken neler olduğunu düşünüyorsun?

.....
.....
.....
.....

Yeşilyaprak (2014)'dan uyarlanmıştır.

Etkinlik Adı: GEÇMİŞ BAŞARILARIM

Kazanımlar

1. Farklı yaş dönemlerindeki becerilerini tanımlar.
2. Kendi güçlü özellikleri ile iş dünyasındaki gerekli beceriler arasında ilişki kurar.

Sınıf Düzeyi

→ 5. sınıf ve üzeri

Süre

→ 40 dakika

Araç Gereç

→ Ek 1. Geçmiş Başarılarım Formu

Uygulama Süreci

Öğrenciye Ek 1. Geçmiş Başarılarım Formu verilir ve öğrenci ile birlikte form incelenir. Öğrenciden bu formda her yaş dönemi için başarı yakaladığını düşündüğü etkinlikleri yazması istenir.

Öğrenciye bu başarıların okul ortamındaki akademik başarılar olabileceği gibi, öğrencinin yıl sonu etkinliklerinde aldığı görevler, kulüp faaliyetlerinde katıldığı ya da yönettiği bir organizasyon, yaşadığı mahallede komşularına yaptığı yardımlar, yaz tatilinde dayısının elektrikçi dükkanında çalışması gibi çok geniş yelpazedeki başarılar olabileceği açıklanır. Daha sonra öğrenci ile birlikte, ayrıntıları gözden kaçırmama adına her bir sütunda yer alan farklı başarı alanı, her yaş dönemi için teker teker düşünülerek doldurulur.

Öğrenci ilgili kısımları doldururken hangi etkinliklerin bir başarı olarak

yazılabileceği, bu dönemde hiçbir başarı yaşamadığı ya da o döneme ilişkin pek de bir şey hatırlamadığını ifade ettiği durumlarda, biraz daha ayrıntılı düşünmesi ve o döneme ilişkin diğer ayrıntılar üzerinde düşünerek o dönemi mümkün olduğunca hatırlamak için çabalaması konusunda teşvik edilir. Eğer öğrenci üzerinde düşünmesine rağmen her yaş ve her alan için bir şey yazamıyor ise buraları ileride doldurmak üzere boş bırakması ve bir sonraki kısma geçmesi söylenir.

Öğrenci tek tek her maddeye odaklanıp tüm formu doldurduktan sonra, öğrenciye sırasıyla şu sorular yöneltilir:

- *Formu incelediğinde, daha çok hangi konularda tekrarlayan başarılar görüyorsun?*
- *Bu başarı alanlarının zaman içerisinde gelişimiyle ilgili sen neler hissediyorsun ve düşünüyorsun?*
- *Bu başarı alanlarından hangilerinin geliştirilmeye daha açık olduğunu düşünüyorsun?*
- *Bu alanlarda becerilerini geliştirmek için sence şu anda daha farklı neler yapabilirsin?*
- *Geliştireceğin bu alanlar, sence ileride hangi iş alanında daha çok işine yarayabilir?*

Öğrenci ile bu soruların cevapları üzerinde konuşulur ve öğrencinin bu konulardaki düşünceleri alındıktan sonra oturum sonlandırılır.

* Işık'tan (2015) uyarlanmıştır.

Ek 1. Geçmiş Başarılarım Formu

Yaşamımdaki Dönemler	Bir Ücret Karşılığında ya da Gönüllü Olarak Yaptığım İşler	Okul: Sınıf İçi ya da Okul İçi Başarılarım	Evdeki Başarılarım, Hobilerim ve Kişisel İlgilerim	İnsan ilişkileri: Aile ve Sosyal Başarılarım	Diğer Başarılarım
0-6 yaş					
7 yaş					
8 yaş					
9 yaş					
10 yaş					
11 yaş					

Yaşamımdaki Dönemler	Bir Ücret Karşılığında ya da Gönüllü Olarak Yaptığım İşler	Okul: Sınıf İçi ya da Okul İçi Başarılarım	Evdeki Başarılarım, Hobilerim ve Kişisel İlgilerim	İnsan İlişkileri: Aile ve Sosyal Başarılarım	Diğer Başarılarım
12 yaş					
13 yaş					
14 yaş					
15 yaş					
16 yaş					
17 yaş					
18 yaş					

Etkinlik Adı: DAİRE TESTİ

Kazanımlar

1. Geçmiş, şimdi ve gelecek zaman arasında bağlantı kurar.
2. Geleceğe odaklanır ve gelecek ile ilgili olumlu duygular kazanır.
3. Şu anda gerçekleştirdiği davranışlarla bunların gelecekteki olası sonuçları arasında ilişki kurar.

Sınıf Düzeyi

➔ 8. sınıf ve üzeri

Süre

➔ 45 dakika

Araç Gereç

➔ Boş bir A4 kâğıdı

Uygulama Süreci

Öğrenciye boş kâğıt verilir ve ilgili yönerge okunur.

Yönerge: "Geçmişini, şimdiki zamanını ve gelecek zamanı birer daire ile temsil edeceğini düşün. Şimdi bu üç daireyi; geçmişin, şu anın ve geleceğin arasındaki ilişkiye yönelik hislerini en iyi yansıtacak şekilde düzenle. Bunun için dairelerini farklı büyüklüklerde çizebilirsin. Ayrıca daireleri sayfanın istediğin kısmında ve istediğin şekilde (örneğin yan yana, alt alta, üst üste) konumlandırabilirsin. Çizme işlemin bittiğinde, hangi dairenin geçmişini, hangi dairenin şu anını ve hangi dairenin geleceğini temsil ettiğini daireler üzerine yaz."

Öğrenci daire çizme işlemini tamamladıktan sonra öğrenciye şu sorular sorulur:

- Daireleri çizerken aklından neler geçiyordu?
- Dairelerin büyüklükleri senin için ne anlama geliyor?
- Yakın zamanda yaptığın bir seçim üzerine düşün. Bu seçimi ya-

parken daha çok hangi zamana odaklandın?

- *Her biriyle (geçmişin, şu anın ve geleceğinle) ilgili hislerini yansıtacak birer kelime seçmen gerekse bu kelimeler neler olur?*
- *Senin yaşayacağın gelecekle anne ve babanın şu anda yaşadıkları şeylerin hangi yönleriyle farklılaşacağını düşünüyorsun?*
- *Gelecek yaşamımızda şu andakinden farklı neler olacak?*

Öğrenci bu soruları cevapladıktan sonra, öğrenciye şu sorular yöneltilir ve öğrencinin bu sorular üzerinde düşünmesi sağlanır:

- *İleride kim olacağını ve neler yapacağını düşünüyorsun?*
- *Gelecekte başına gelebilecek 10 olay neler olabilir?*
- *Bu olaylar o yaşandığında" veya "gerçekleştiğinde hangi yaşlarda olacağını düşünüyorsun? Lütfen olayların yanına not et.*
- *Bu olaylar üzerinde ne kadar etkin olabileceğini düşünüyorsun?*
- *Bu olaylar sence yaşamının ne kadarını meşgul edecek ve ne kadar uzun sürecek?*

Bu soruları da cevapladıktan sonra, öğrenciye şu açıklamalar yapılır:

- *"Oturumun başında çizdiğin dairelere bakmanı istiyorum. Dairelerin büyüklüğü senin hangi zamana odaklandığını göstermektedir. Dairelerin birbirleriyle ilişkisi de şu şekillerde yorumlanabilir: 1. Birbirleriyle hiçbir teması olmayan daireler zaman boyutlarının birbirlerinden ayrılığına işaret eder. Bu zaman algısına göre insanlar geleceklerini inşa etmek için şu anda bir şey yapamazlar. 2. Birbirleriyle teması olan ancak iç içe geçmemiş daireler zaman boyutlarının birbiriyle bağlantılı olduğuna işaret eder. Bu zaman algısına göre yaşam içerisinde olaylar birbirini izler, ancak bu olaylar birbirinden bağımsızdır. Olaylar belli bir*

sıra izleyebilir, ama kontrol edilemezler. 3. Kısmi olarak birbiri içine geçmiş daireler zaman boyutlarının birbiriyle ilişkili olduğuna işaret eder. Bu zaman algısına göre şimdiki zaman, geçmiş zamandan miras kalmıştır ve gelecek zaman şimdiki zamanda gizlidir. Şimdiki zamana ve gelecek zamana ait dairelerin çakıştığı kısımdaki alan, insanların gelecekleri için önceden bir şeyler yapabilecekleri ve geleceklerini şekillendirebilecekleri zaman dilimine işaret etmektedir. 4. Tamamıyla birbiri içinde olan daireler zaman boyutlarının birleşimini işaret eder. İnsanlar geçmiş ve gelecek dairelerini şimdiki zaman dairesi içine çizdiklerinde bu, onların sadece şimdiki zamanın var olduğuna ve şimdiki zaman içerisinde geçmişi hatırlayıp gelecek hakkında tahminlerde bulunabileceklerine inandıklarını göstermektedir.”

- “İnsanlar geleceklerine ilişkin adımları şimdiki zaman ve gelecek zaman boyutlarının kesiştiği alanda atmaya başlarlar. Dolayısıyla bir bakıma geleceğin kontrolü de buradadır. İnsanlar bu zaman diliminde geleceğe ilişkin hareketlerini ne kadar planlarsa hedeflerine de o kadar ulaşma şansı yakalarlar. İnsanlar plan yaptıklarında geleceğin yaklaştığını çok daha iyi hissedebilirler. Şu unutulmamalıdır ki başarının üç anahtarı hazırlıklı olmak, hazırlıklı olmak ve hazırlıklı olmaktır.”

Açıklamalar yapıldıktan sonra öğrencinin bu konulardaki son duygu ve düşünceleri alınır ve oturum sonlandırılır.

* Marko ve Savickas’dan (1998) uyarlanmıştır.

Etkinlik Adı: 30 YAŞIMDA TİPİK BİR GÜNÜM

Kazanımlar

1. Gelecek beklentilerini tanımlar.
2. Gelecek zaman perspektifi geliştirir.

Sınıf Düzeyi

→ 5. sınıf ve üzeri

Süre

→ 40 dakika

Araç Gereç

→ Ek 1. 30 Yaşımdaymış Gibi Bir Günü Formu

Uygulama Süreci

Öğrenciye Ek 1. 30 Yaşımdaymış Gibi Bir Günü Formu verilir ve öğrenci ile birlikte form incelenir. Öğrenciden bu formda yer alan sorular üzerine düşünmesi için 5 dakika süre verilir.

Öğrenci 5 dakika düşündükten sonra, öğrencinin her bir soruya odaklanabilmesi için öncelikli olarak kendini 30 yaşındaymış gibi hayal etmesi istenir. Öğrenci 30 yaşına yeterince odaklanamazsa önce çevresinde neler gördüğü, nasıl bir evde ve çevrede oturduğu gibi sorularla somut ayrıntılar vermesi istenir. Öğrenci yeterince somut ayrıntı verdikten sonra, öğrenciye formdaki her bir soru sırayla sorulur ve öğrenciden sorulara sırayla cevap vermesi istenir.

Öğrenci her bir soruyu sözlü olarak ifade ettikten sonra, öğrenciye form verilir ve oturumda konuştukları üzerinden formu doldurması istenerek oturum sonlandırılır.

* Perry ve VanZandt'tan (2006b) uyarlanmıştır.

Ek 1. 30 Yaşımnda Tipik Bir Günüm Formu

1. Hangi şehirde ve şehrin hangi bölgesinde oturuyorsun?
2. Nasıl bir evde oturuyorsun? (Bir daire mi? Müstakil bir ev mi? Kaç odası var? Balkon ya da bahçesi var mı?)
3. Komşuların nasıl insanlar? (Daha çok hangi mesleklerden?)
4. Evde seninle birlikte kimler yaşıyor?
5. İş için saat kaçta kalkıyorsun?
6. İş için hangi kıyafetleri giyiyorsun?
7. İşe ne ile gidiyorsun? (Yürüyerek mi? Arabayla mı? Toplu taşımayla mı?)
8. Haftada kaç gün, kaç saat çalışıyorsun? (Nöbet ya da vardiyaların var mı?)
9. İş yerin nasıl bir yer? (Bir ofis mi? Fabrika mı? Atölye mi? Açık alan mı?)

10. İş yerinde ne gibi görev ve sorumlulukların var?

11. Kimlerle çalışıyorsun? (Yalnız mı? Yanında birkaç farklı kişiyle mi?)

12. İş yerinden saat kaçta çıkıyorsun?

13. Eve saat kaçta varıyorsun?

14. İş dışında kendine ne kadar zaman ayırabiliyorsun?

15. Bu zamanlarda daha çok kimlerle oluyorsun?

16. Bu zamanlarda daha çok neler yapıyorsun?

17. 30 yaşındayken başına gelen en güzel şey neydi?

18. 30 yaşındayken başına gelen en kötü şey neydi?

Etkinlik Adı: TOHUMDAN HASATA

Kazanımlar

1. Kariyeriyle ilgili hedefler belirler.
2. Her bir hedefi için atabileceği küçük adımları tanımlar.

Sınıf Düzeyi

→ 3. sınıf ve üzeri

Süre

→ 20 dakika

Araç Gereç

- Ek 1. Hedefim ve Bu Hedefim İçin Atacağım Adımlar Formu

Uygulama Süreci

Bu çalışmada bir tohumun bir meyveye dönüşme süreci bir metafor olarak kullanılmış ve bu metafor üzerinden öğrencinin kendi için hedef belirlemesi ve plan yapması amaçlanmıştır. Bu amaçla, öğrenciye özellikle daha düşük sınıf düzeyindelerse "hedef" kavramıyla ilgili zihninde neler canlandığının konuşturulması ve öğrencinin etkinliğe odaklanabilmesini kolaylaştırmak adına ısındırma soruları (Hedef nedir? Hedefe ulaşmak nedir? Hedef deyince aklına neler geliyor?) sorulabilir.

Öğrenci hedef kavramıyla ilgili konuşturulduktan sonra, Ek 1 Hedefim ve Bu Hedefim İçin Atacağım Adımlar Formu verilerek öğrenci ile birlikte form incelenir. Daha sonra öğrenciye şu açıklama yapılır:

"Hayatımızda ulaşmak istediğimiz hedeflere ulaşmamız bazen biraz fazla zaman alabilir. Ancak şu unutulmamalıdır ki büyük hedeflere küçük

adımlarla ilerlenir. Aynen bir tohumun toprak, güneş, su sayesinde küçük adımlarla ve zamanla bir fidana, sonrasında fidanın yine toprak, güneş, su sayesinde bir meyveye dönüşmesi gibi hayatımızla ilgili önemli konularda da küçük küçük adımları belirlemek ve adım adım ilerlemek bizi hedefimize ulaştırabilir. Bunun için aynen bir tohumun bir meyveye dönüşmesinde olduğu gibi belli bir süre küçük küçük adımlarla ve sabırla çabalamaya, tohumun bir fidana, fidanın da bir meyveye dönüşmesi için çalışarak beklemeye ihtiyaç vardır. Şimdi senden, aynen burada gördüğün meyvelerin tatlı ve lezzetli birer meyve olmadan önceki yolculukları gibi ulaşmak istediğin bir hedef belirlemeni ve bu hedefe ulaşmak için sırasıyla atabileceğin küçük adımların neler olabileceğini düşünmeni istiyorum."

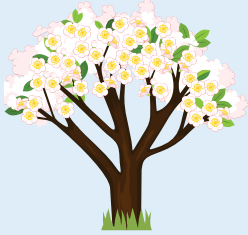
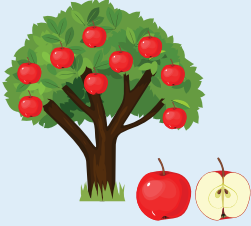
Bu açıklamadan ve öğrencinin potansiyel hedefleri ve bu hedef için sırasıyla atmayı planladığı adımlar üzerine düşünmesinden sonra, öğrenciden form üzerine iki hedef ve bu hedefler için atması gereken adımları yazması istenir.

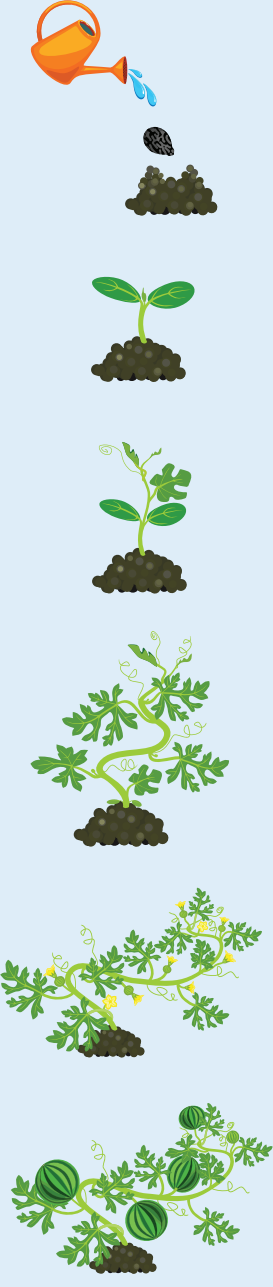
Öğrenci formda ilgili kısımları doldurduktan ve onun her bir hedef ve adımla ilgili duygu ve düşünceleri alındıktan sonra, öğrenciye şu sorular yöneltilir:

- *Atacağın bu ilk adımın hedefine ulaşması sence ne kadar sürebilir?*
- *Bu adımın hedefe ulaşmasına sence ne(ler) engel olabilir?*
- *Bu adımın hedefe ulaşmasına sence ne(ler) yardımcı olabilir?*

Öğrenci tüm soruları atacağı her adım için ayrı ayrı düşünüp üzerinde konuştuğuktan sonra, öğrenciden her adımın yanına, adımı gerçekleştirmek için belirlediği son tarihleri not etmesi istenir ve oturum sonlandırılır.

Ek 1. Hedefim ve Bu Hedefim İçin Atacağım Adımlar Formu

Hedef :		Tarih
	☐ Adım-1 _____	
	☐ Adım-2 _____	
	☐ Adım-3 _____	
	☐ Adım-4 _____	
	☐ Adım-5 _____	

Hedef :		Tarih
	☐ Adım-1 _____	
	☐ Adım-2 _____	
	☐ Adım-3 _____	
	☐ Adım-4 _____	
	☐ Adım-5 _____	

Etkinlik Adı: KAYGILARI UMUDA ÇEVİRME

Kazanımlar

1. Kariyeriyle ilgili gelecekte yaşayabileceği olumsuzluklara ilişkin kaygıları listeler.
2. Somut olarak ifade edilmiş bu kaygı ifade eden cümleleri alternatif olumlu cümlelerle değiştirir.

Sınıf Düzeyi

→ 8. sınıf ve üzeri

Süre

→ 30 dakika

Araç Gereç

- Ek 1. Örnek Kaygılarım ve Umutlarım Listesi Formu

Uygulama Süreci

Öğrenciye Ek 1. Örnek Kaygılarım ve Umutlarım Listesi Formu verilerek sürece başlanır ve öğrenci ile birlikte form incelenir. Daha sonra öğrenciye şu açıklama yapılır:

"Hayatımızda gelecekte yaşama ihtimalimiz olan birçok olumsuz olay şu anda kaygı, korku, umutsuzluk yaşamamıza sebep olabilir. Ancak bu kaygı ifadeleri zihnimizin bir yerlerinde gömülü olarak kalacağına, isimlendirildiklerinde, somut olarak ifade edildiklerinde ve yazıya döküldüklerinde, bunlarla başa çıkmamız çok daha kolay hâle gelmektedir. Bu bilgilere dayanarak senden kariyerinle ilgili gelecekte yaşamaktan kaygılandığın konuları düşünmeni istiyorum."

Bu açıklamadan ve öğrencinin kariyeriyle ilgili gelecekte yaşamaktan kaygılandığı konular üzerine düşünmesinden sonra, öğrenciye Ek 2. Kaygılarım ve Umutlarım Listesi Formu verilir ve öğrenciden bu form üzerine bu kaygılarını yazması istenir.

Öğrenci formda ilgili kısımları doldurduktan ve öğrencinin her bir kaygısıyla ilgili duygu ve düşünceleri alındıktan sonra, öğrenciye şu sorular yöneltilir:



- *Kaygılandığın bu konunun sence gerçekleşme ihtimali ya da gerçekleşmeme ihtimali nedir?*
- *Sence atacağın hangi adımlar bunun gerçekleşmesine engel olabilir?*
- *Birçok şey denemene rağmen kaygılandığın bu konu yine de gerçekleşirse o günkü alternatiflerin ne olabilir?*

Öğrenci tüm soruları yaşadığı her kaygı için ayrı ayrı düşünüp üzerinde konuştuğundan sonra, öğrenciden her kaygı ifadesinin karşısına, bu kaygısının gerçekleşmesine engel olabileceği ya da engel olamazsa geliştirebileceği alternatifleri de düşünerek umut içeren ifadeler yazması istenir. Daha sonra öğrenciye bu yeni ifadelerin kendisinde hangi duyguları uyandırdığı sorularak öğrencinin duyguları alınır. İlk sütuna yazdığı kaygıları aklına geldiğinde ve onu rahatsız ettiğinde veya karşısına yazdığı ifadeleri kendine hatırlattığında bu kaygının azalacağı hatırlatılarak oturum sonlandırılır.

* Brooks ve Foy'dan (2020) uyarlanmıştır.

Ek 1. Örnek Kaygılarım ve Umutlarım Listesi Formu

Kaygılarım	Umutlarım
1. Matematikte herkes benden daha iyi, hiçbir zaman diğerleri kadar iyi olamayacağım.	1. Matematikte şu anda iyi notlar alamıyor olabiliyim. Ancak ders öncesi bu kitaptan konulara hazırlık yapabilir, ders anlatıldıktan sonra buradaki soruları çözmeyi deneyebilir ve bu şekilde matematik dersinde daha başarılı olabiliyim. Bu yaptıklarım yeterli gelmezse daha fazla örnek çözümlü soru inceleyebilir, belki abimin boş zamanlarında anlamadığım kısımları birlikte çalışabiliriz.
2. Kendime en uygun bölümün ne olduğunu asla belirleyemeyeceğim.	2. Kendime en uygun bölümü seçememe ihtimalim var. Ancak kendimi daha ayrıntılı şekilde tanımak için mesleki ilgilerim, yeteneklerim, becerilerim, kişilik özelliklerim, değerlerimle ilgili ayrıntılı incelemeler yapabilir; gerçekten ne istediğimi netleştirmeye başladıktan sonra, ilgimi çeken birkaç bölümle ilgili bilgi toplayabilir ve bu bölümlere giriş puanları, hangi kişilik özelliğindeki öğrencilerin daha çok bu bölümlerde okudukları gibi detaylı bilgilere ulaşım alabileceğim puana ve okumayı isteyebileceğim bölümlere göre bir sıralama yapabilirim. Tüm bu çabalarıma rağmen yine de kendime uygun bir bölümde olmadığımı düşünüyorsam farklı bir bölüm seçebilme, bu bölümü okurken aynı zamanda daha çok okumak isteyebileceğim bir bölümü de okuma gibi alternatiflerimi inceleyebilir ve bu alternatiflerden birini deneyebilirim.

3. İstediğim bölümü kazanabilecek puanı asla alamayacağım.

3. İstediğim bölümü kazanabilecek puanı almaya bilirim. Ancak şu anda sınava girmek için önümde belli bir süre var ve bu süreyi en iyi şekilde değerlendirir, eksik olduğum konuları tespit edebilir, eksik olduğum konuları tamamladıkça kendime denemeler yapıp ilerlememi görebilir ve sınavdan önce kalan zamanımı oldukça verimli geçirebilir ve sınavda istediğim puanı alma ihtimalimi her geçen gün artırabilirim. Tüm çabalarımın rağmen istediğim puanı alamazsam okumak isteyebileceğim ve puanımın da yetebileceği alternatif bölümleri yazmayı düşünebilir, bu alternatif bölümleri de okuyarak ileride yapmayı hayal ettiğim iş yapılabiliriyorsa bu bölümleri okumayı sürdürebilir ya da olmuyorsa hayalimdeki işi yapabileceğim farklı bir bölüme geçiş için o gün yapabileceğim tüm başvuruları yapabilirim.

4. İleride asla iyi bir iş bulamayacağım.

4. İleride istediğim işi bulamamam bir ihtimal. Ancak iş bulma konusunda farklı siteler araştırabilir, iş görüşmeleri öncesinde nasıl hazırlık yapabileceğim konusunda profesyonel yardım alabilir ve yapabildiğim kadar çok iş başvurusu yapıp istediğim işe girebilmek için elimden geleni yapabilirim. Bunları yapmama rağmen istediğim işe hâlâ giremiyorsa iş görüşmelerinde nelerin olumsuz gittiği, işverenlerin hangi beklentilerini karşılayamadığım hususunda ayrıntılı bir değerlendirme yapmalıyım. Daha sonra sırayla bu konularda yetkinlik kazanmak için gerekli deneyimleri kazanabileceğim işlere başvurular yapabilirim.

Ek 2. Kaygılarım ve Umutlarım Listesi Formu

Kaygılarım	Umutlarım
1.	1.
2.	2.
3.	3.
4.	4.
5.	5.

5. BÖLÜM

MÜDAHALEYE YÖNELİK ÖLÇME ARAÇLARI



MÜDAHALEYE YÖNELİK ÖLÇME ARAÇLARI

KENDİNİ TANIMAYA YÖNELİK ÖLÇME ARAÇLARI

Kendini Araştırma Ölçeği (KAÖ)

Holland (1994) tarafından geliştirilmiş ve Balkıs (2004) tarafından üniversite öğrencileri ile Türkçeye uyarlama ve güvenirlik geçerlik çalışmaları yapılmıştır.

Bir kalem-kâğıt testi olan KAÖ, kişilerin kendilerini "hoşlanırım/hoşlanmam", "evet/hayır" ve Holland'ın 6 kişilik tipi (Realistik, Araştırmacı, Yaratıcı, Sosyal, Girişimci, Düzenli) ile ilgili özelliklerin her birinde 1-7 arasında puanlar vererek değerlendirdikleri bölümlerden oluşmaktadır.

Ölçek; etkinlikler (54), yeterlikler (54), meslekler (60) ve kendini değerlendirme (12) olmak üzere dört boyuttan ve toplam 180 maddeden oluşmaktadır. Puanlama, her bir boyutta her altı tip için de olumlu cevaplanan (Örneğin "Evet, hoşlanıyorum.") maddeler toplanır. Daha sonra her harf için dört boyutta elde edilen puanlar toplanır. Bu şekilde her harf kategorisi için birer toplam puan elde edilir. Bu puanlar en düşük 1, en yüksek 42 olabilir. Kişinin altıgen harflerden en yüksek aldığı puan ilk harfini, ikinci en yüksek puan ikinci harfini ve üçüncü en yüksek aldığı puan üçüncü harfini temsil eder.

Kişisel Küre Envanteri-Kısa Formu (KKE-KF)

Tracey (2010) tarafından geliştirilmiş ve Vardarlı (2014) ve Vardarlı, Özyürek, Wilkins-Yel ve Tracey (2017) tarafından Türkçeye uyarlama çalışmaları yapılmıştır. Ölçeğin Türkçeye uyarlama çalışmaları sonrasında, Özyürek, Vardarlı ve Tracey (2020) tarafından 8. sınıftan 65 yaşına kadar olan bireylerin

mesleki ilgilerini ölçmeyi amaçlayan KKE-KF'nin ulusal standardizasyon çalışmaları yapılmış; ölçeğin ayrıntılı tanıtımı, bu standardizasyon çalışmasının bulguları ve ölçeğin puanlama bilgileri bir kitap olarak yayınlanmıştır. Ayrıca, ölçeğin çevrim içi ortamda doldurulup her bir alt ölçek için kişisel puanlama ve profil bilgilerinin raporlaştırılabildiği bir web sitesi hazırlanmıştır (<https://kisiselkureenvanteri.com>; Özyürek, Vardarlı ve Tracey, 2020).

Bir kalem-kâğıt testi olan KKE-KF'de katılımcılar aynı maddeleri ilgi alanları için "Hiç Hoşlanmam (1) ifadesinden Çok Hoşlanırım" (7) ifadesine uzanan ve yetenek alanı için "Yapamam (1) ifadesinden Çok İyi Yapabilirim (7)" ifadesine uzanan yedili bir derecelendirme yapmaktadırlar.

Ölçek 40 maddeden oluşmakta ve 23 farklı ölçeğe ilişkin sonuç vermektedir. Bunlardan ilki 8 Boyutlu Sosyal Kolaylaştırma, Yönetim, İş Ayrıntıları, Veri İşleme, Mekanik, Doğa/Açık Alan, Sanat ve Yardım ölçekleridir. Katılımcı bu boyutların her biri için İlgi ve Yeterlik Algısı puanları elde eder. Sonraki alt ölçekler saygınlıkla ilgili 2 boyutlu Yüksek Saygınlık ve Düşük Saygınlık ölçekleridir. Ölçeği dolduran kişi bu boyutlar için yine İlgi ve Yeterlik Algısı puanları elde eder. Dört Kutuplu Ölçekler, İnsanlar, Nesneler, Veriler ve Fikirler boyutları üzerinden İlgi ve Yeterlik Algısı puanları verir. Altıgen Model Ölçekler; Realistik, Araştırmacı, Yaratıcı, Sosyal, Girişimci ve Düzenli boyutları üzerinden İlgi ve Yeterlik Algısı puanları verirken, Üç Boyutlu Ölçeklerse; İnsanlar/Nesneler, Fikirler/Veriler ve Saygınlık boyutları üzerinden İlgi ve Yeterlik Algısı puanları verir.

Görsel Mesleki İlgi Envanteri

Demir (2020) tarafından geliştirilen bu envanter Holland'ın tipoloji kuramı çerçevesinde ortaokul öğrencilerinin mesleki ilgi alanlarını belirlenmeyi amaçlamaktadır.

Envanterde gerçekçi, girişimci, araştırmacı, sosyal, sanatçı ve geleneksel mesleki kişilik tiplerinden her birine ilişkin 12 resim ve toplamda 72 resim

bulunmaktadır. Bu resimler 18 kartta ve her bir kartta 4 resim olacak şekilde sınıflandırılmıştır. Katılımcılar her bir kartta bulunan 4 resimden en çok yapmayı istediği etkinlik için "✓", en az yapmayı istediği etkinlik resmi için "X" işaretlerin kartta bulunan diğer iki resim için bir işaretleme yapmamaktadır. Yapılan "✓" işaretleme için 2 puan, işaretlenmeyen resimler için 1 puan ve "X" işaretlemeleri için 0 puan verilerek altı tipe ilişkin puanlar elde edilmektedir. Buna göre her bir kişilik tipi için en az 0 puan, en fazla 24 puan alınabilmektedir.

Kişilik Tipleri Envanteri

Ağaçcı (2019) tarafından geliştirilen bu envanter Jung'un Psikolojik Tipler Kuramına ve Myers ve Briggs'in tipoloji kuramı çerçevesinde lise öğrencilerinden 16 kişilik tipinden hangisinde yer aldığını belirlemeyi amaçlamaktadır.

Envanterde dışa dönüklük-içe dönüklük, duyumsama-sezgi, düşünme-hissetme ve yargılama-algılama olmak üzere dört boyut ve her bir boyuta ilişkin 7 madde toplamda 28 madde bulunmaktadır. Her madde a ve b olmak üzere iki seçenekten oluşmaktadır ve seçeneklerden biri ilgili boyutun ilk kutbunu, diğeriyse boyutun öbür kutbunu ölçmektedir. Her maddede iki seçenekten biri 1 puan, diğeri 0 puan olarak hesaplanmakta ve her bir boyut içindeki kutuplara ilişkin toplam puanlar hesaplandıktan sonra her bir boyutun hangi kutbundan yüksek puanlar dikkate alınarak 16 kişilik tipinden hangisine girdiği belirlenmektedir.

Mesleki Kişilik Tipleri Envanteri

Atli ve Keldal (2017) tarafından geliştirilen envanter, Holland'ın Tipoloji Kuramı çerçevesinde bireylerin mesleki kişilik tiplerini belirlemeyi amaçlamaktadır.

Bir kalem-kâğıt testi olan envanter, dokuzlu likert tipinde olup seçenekler "hiç katılmıyorum ile tamamen katılıyorum" arasında işaretlenmektedir.

Envanter, gerçekçi, girişimci, araştırmacı, sosyal, sanatçı ve geleneksel mesleki kişilik tiplerini oluşturan altı boyuttan ve 30 maddeden oluşmaktadır. Her alt boyutsa beş maddeden oluşmaktadır. Alt boyutlar ve maddeler şu şekildedir: Gerçekçi (Realist) (8, 13, 16, 18, 28), Girişimci (9, 11, 19, 22, 25), Araştırmacı (2, 10, 14, 20, 26), Sosyal (1, 6, 21, 24, 27), Sanatçı (Yaratıcı) (4, 12, 15, 17, 30), Geleneksel (Düzenli) (3, 5, 7, 23, 29). Envanter “1=Hiç Katılmıyorum, 9= Tamamen Katılıyorum” şeklinde sıralanan dokuzlu likert derecelendirme biçiminde maddelerden oluşmaktadır. Her bir alt boyuttan alınabilecek en düşük puan 9, en yüksek puan 45'tir. Yüksek puan mesleki değer in yüksekliğini gösterir. Puanların yüksekten düşüğe doğru sırası, mesleki kişilik tip sırasını verir. Holland'a göre mesleki kişiliğin tipolojisini ilk üç özellik ifade etmektedir. Ölçeğin toplam puanı yoktur.

Mesleki Değer Envanteri

Atli ve Kaya (2016) tarafından geliştirilen envanter lise öğrencilerinin mesleki değerlerini ölçmeyi amaçlamaktadır. Envanter 35 madde ve dokuz alt boyuttan oluşmaktadır. Bu alt boyutlar şunlardır: Arkadaşlık, ekip çalışması, fiziksel özelliklerin kullanımı, liderlik, özgürlük, kazanç, sağlık, yaratıcılık ve yardım.

Maddelerin alt boyutlara göre dağılımı şu şekildedir: Arkadaşlık (8, 17, 21 ve 24), ekip çalışması (18, 23, 26 ve 32) fiziksel özelliklerin kullanımı (5, 20, 29 ve 33), liderlik (2, 11, 13 ve 27), özgürlük (3, 9 ve 35), kazanç (1, 14, 22 ve 31), sağlık (6, 12, 15 ve 19), yaratıcılık (7, 10, 30 ve 34) ve yardım (4, 16, 25 ve 28). Bir kalem-kâğıt testi olan envanter dokuzlu likert tipinde olup seçenekler “hiç katılmıyorum ile tamamen katılıyorum” arasında işaretlenmektedir. Maddeler 1 ile 9 arasında puanlanıp her alt boyutu oluşturan maddelerin puanları toplanır. Her alt ölçeğin puanı madde sayısına bölünerek bir karşılaştırma puanı oluşturulur. Yüksek puan mesleki değer in yüksekliğini gösterir. Puanların yüksekten düşüğe doğru sırası, mesleki değer in öncelik sırasını verir.

SEÇENEKLERİ TANIMAYA YÖNELİK ÖLÇME ARAÇLARI

Kariyer Kaygısı Ölçeği

Gündüz ve Yılmaz (2016) tarafından geliştirilen Kariyer Kaygısı Ölçeği lise öğrencilerinin kariyer kaygılarını belirlemeyi amaçlamaktadır. Ölçek 14 madde ve iki boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlar, kariyer gelişim sürecinde aile etkisinden kaynaklı kaygı ve kariyer gelişim sürecinde meslek seçimine yönelik kaygıdır.

Maddelerin alt boyutlara göre dağılımı şu şekildedir: Kariyer gelişim sürecinde aile etkisinden kaynaklı kaygı (1, 2, 3, 4 ve 5) ve kariyer gelişim sürecinde meslek seçimine yönelik kaygı (6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13 ve 14) olmak üzere iki boyutlu bir yapıya sahiptir. Bir kalem-kâğıt testi olan beşli likert tipindeki ölçek "hiç katılmıyorum (1)", "katılmıyorum (2)", "kararsızım (3)", "katılıyorum (4)" ve "tamamen katılıyorum (5)" şeklinde puanlanmaktadır. Ölçeğin alt boyutlarından alınan yüksek puan, ilgili boyuta yönelik yaşanan kariyer kaygısının yüksek olduğuna işaret etmektedir. Ölçeğin toplam puanı kullanılabileceği gibi alt ölçekler de ayrı ayrı kullanılabilir. Ölçeğin bir kesme noktası yoktur.

Kariyer Keşfi Ölçeği

Tracey ve diğ. (2006) tarafından geliştirilen Özyayın ve Siyez (2021) tarafından Türkçeye uyarlanan bu envanter ilkökul ve ortaokul öğrencilerinin kariyer keşfi davranışlarıyla ne ölçüde ilgilendiğini belirlemeyi amaçlamaktadır.

Bir kalem-kâğıt testi olan ölçekte kariyer keşfi davranışında ne sıklıkla bulunulduğu beşli Likert tipinde derecelendirilmektedir (1 = Hiçbir Zaman, 2 = Bir ya da İki Kez, 3 = Birkaç Kez, 4 = Birçok Kez, 5 = Oldukça Fazla Kez).

Ölçek 9 maddeden ve tek boyuttan oluşmaktadır. Ölçekten alınan puanlar 9-45 arasında değişmekte ve ölçekten alınan puanların artması kariyer keşfi davranışlarının daha fazla olduğunu göstermektedir. Ölçeğin bir kesme noktası yoktur.

KARAR VERME BECERİLERİNE YÖNELİK ÖLÇME ARAÇLARI

Mesleki Olgunluk Ölçeği

Kuzgun ve Bacanlı (2012) tarafından geliştirilen bu ölçek lise öğrencilerinin mesleki olgunluk düzeylerini değerlendirmeyi amaçlamaktadır.

Bir kalem-kâğıt testi olan ölçekte meslek seçimiyle ilgili tutum ve davranışlar beşli Likert tipinde derecelendirilerek (A = Bana hiç uygun değil, B = Bana pek uygun değil, C = Bana biraz uygun, D = Bana uygun, E = Bana çok uygun) değerlendirilmektedir.

Ölçek 40 maddeden oluşmakta ve ölçekten alınan puanlar 40-200 arasında değişmektedir. Ölçekten 142 puan ve altında alanlar kendisinden beklenen mesleki olgunluk düzeyine ulaşmamış olanlar; 143-155 puan arasında alanlar kendilerinden beklenen mesleki olgunluk düzeylerini geliştirmesi gerekenler; 156 ve üzeri puan alanlarsa kendilerinden beklenen mesleki olgunluk düzeyine sahip olanlar olarak değerlendirilmektedir.

Kariyer Denetim Odağı Ölçeği

Miller ve Shevlin (2007) tarafından geliştirilen ve Siyez (2015) tarafından Türkçeye uyarlanan bu ölçek ergenlerin kariyer denetim odaklarını değerlendirmeyi amaçlamaktadır.

Bir kalem-kâğıt testi olan ölçekte kariyerle ilgili düşünceler ve beklentiler altılı Likert tipinde derecelendirilerek (1 = Hiç katılmıyorum, 6 = Tamamen katılıyorum) değerlendirilmektedir.

20 maddeden oluşan ölçek temel olarak iç denetim ve dış denetim olmak üzere iki yapı üzerine kurulmuş, dört faktörden oluşmaktadır. Alt ölçek puanları ilgili alt ölçek maddelerinden elde edilen puanların toplanmasıyla elde edilir. Bu alt ölçekler ve maddeleri şu şekildedir: iç denetim (4, 6, 9, 14 ve 15), güçlü diğerleri (1, 7, 8, 19, 20), çaresizlik (2, 11, 16, 17, 18),

Şans (3, 5, 10, 12, 13). Alt ölçeklerden alınan puanların artması ilgili boyutta ilişkin denetim odağının yüksek olduğunu göstermektedir.

Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği

Savickas ve Porfeli (2012) tarafından geliştirilen ve Büyükgöze (2014) tarafından Türkçeye uyarlanan bu ölçek kariyer gelişim görevleri ile ilgili ilgili psikososyal kaynakları değerlendirmeyi amaçlamaktadır.

Bir kalem-kâğıt testi olan ölçekte yer alan maddeler beşli Likert tipinde derecelendirilerek (1= güçlü değil, 6 = çok güçlü) değerlendirilmektedir.

Ölçek, 24 madde ve dört boyuttan oluşmaktadır. Alt ölçek puanları ilgili alt ölçek maddelerinden elde edilen puanların toplanmasıyla elde edilir. Bu alt ölçekler ve maddeleri şu şekildedir: ilgi/endişe (1, 2, 3, 4, 5, 6), kontrol (7, 8, 9, 10, 11, 12), merak (13, 14, 15, 16, 17, 18), güven (19, 20, 21, 22, 23, 24). Alt ölçeklerden alınan puanların artması ilgili boyuta ilişkin kariyer uyum yeteneğinin yüksek olduğuna işaret etmektedir.

Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği-Kısa Formu (KUYÖ-KF)

Maggiori, Rossier ve Savickas (2017) tarafından geliştirilmiş ve Işık ve ark. (2018) tarafından lise öğrencileri, üniversite öğrencileri ve çalışan yetişkin örneklemelerinde Türkçeye uyarlama çalışmaları yapılmıştır.

Bir kalem-kâğıt testi olan KUYÖ-KF katılımcıların kendilerini kariyer uyum yeteneklerine ilişkin ne düzeyde güçlü hissettiklerini "Güçlü Değil (1) ifadesinden Çok Güçlü (5)" ifadesine kadar değerlendirdikleri beşli bir derecelendirme yapmaktadırlar.

Ölçek 12 maddeden ve dört alt ölçekten oluşmaktadır. Alt ölçekler İlgi (1, 2 ve 3. madde), Kontrol (4, 5 ve 6. madde), Merak (7, 8 ve 9. madde) ve Güven (10, 11 ve 12. madde) boyutlarıdır ve her bir alt ölçek için puanlar ilgili 3 maddenin toplanmasından elde edilmektedir. Toplam puansa, 12 maddenin

toplanmasıyla elde edilir ve toplam puanlar 12-60 arasında değişebilmektedir. Ölçeğin değerlendirmesinde bir kesme noktası yoktur ve puanların yüksekliği kişinin uyum yeteneğinin yüksekliğini ifade etmektedir.

Öğrenci Kariyer Yapılandırma Envanteri Lise Formu (ÖKYE - Lise)

Savickas ve arkadaşları (2018) tarafından geliştirilmiş, Öztemel ve Yıldız Akyol. (2020) tarafından Türkçeye uyarlama çalışmaları yapılmıştır.

Bir kalem-kâğıt testi olan ÖKYE katılımcıların kariyer sürecinde yaşadıklarına yönelik baş etme davranışlarını değerlendirmek amacıyla bunu çoktan yaptım (5), şuan bunun için ne yapılması gerekiyorsa yapıyorum (4), bunun hakkında ne yapacağımı biliyorum (3), bunun hakkında düşündüm ama ne yapacağımı bilmiyorum (2) ve henüz bunun hakkında çok fazla düşünmedim (1) ifadelerinden oluşan beşli bir derecelendirme yapmaktadırlar.

Ölçek, 18 madde ve dört boyuttan oluşmaktadır. Alt ölçek puanları ilgili alt ölçek maddelerinden elde edilen puanların toplanmasıyla elde edilir. Bu alt ölçekler ve maddeleri şu şekildedir: Belirginleştirme (Billurlaşma 1, 2, 3, 4, 5, 6); Araştırma (Keşfetme 7, 8, 9); Karar verme (10, 11, 12, 13,14) ve Hazırlık (15, 16, 17, 18). Ölçekten alınabilecek en düşük puan 1 en yüksek puan 5'tir. Puanlar ilgili ölçek maddeleri toplanıp madde sayısına bölünerek bulunabilir. Ölçekten alınan düşük puanlar kariyer yapılandırma sürecinde düşük başa çıkma davranışlarını gösterirken, yüksek puanlar ise yüksek başa çıkma davranışlarını göstermektedir.

Mesleki Karar Envanteri

Çakır (2004) tarafından geliştirilen bu ölçek lise öğrencilerinin mesleki kararsızlık düzeylerini değerlendirmeyi amaçlamaktadır.

Bir kalem-kâğıt testi olan ölçekte yer alan maddeler beşli Likert tipinde derecelendirilerek (5 = Bana hiç uygun değil, 4 = Bana pek uygun

değil, 3 = Kararsızım, 2 = Bana biraz uygun, 1 = Bana çok uygun) değerlendirilmektedir.

Ölçek, 30 madde ve beş boyuttan oluşmaktadır. Alt ölçek puanları ilgili alt ölçek maddelerinden elde edilen puanların toplanmasıyla elde edilir. Bu alt ölçekler ve maddeleri şu şekildedir: içsel çatışmalar (2, 11, 13, 14, 15, 16, 19, 23), kendini yeterince tanımama (1, 7, 26, 27, 28, 29, 30), meslek ve alan bilgisi eksikliği (4, 5, 6, 9, 12, 17, 24), meslek seçimine ilişkin akılcı olmayan inançlar (10, 18, 20, 21), dışsal çatışmalar (3, 8, 22, 25). Ölçekten alınan düşük puanlar mesleki kararlılığı, yüksek puanlarsa mesleki kararsızlığı göstermektedir.

Duygusal ve Kişilik İlişkili Kariyer Karar Verme Güçlükleri Ölçeği - Kısa Formu

Duygusal ve Kişilik İlişkili Kariyer Karar Verme Güçlükleri Ölçeği Saka ve ark. (2008) tarafından geliştirilmiş, Öztemel (2014) tarafından Türkçeye uyarlaması yapılmıştır. Lise öğrencilerinin duygusal ve kişiliğe ilişkin kariyer karar verme güçlüklerini ölçmeyi amaçlayan ölçek, 3 temel ve 11 alt boyuttan oluşmaktadır. Bu temel ve alt kategoriler Karamsar Görüşler (süreç 2 ve 3. madde; iş dünyası 4 ve 5. madde; kişinin kontrolü 6 ve 7. madde), Kaygı (süreç hakkında 9 ve 10. madde; belirsizlik hakkında 11 ve 12. madde; seçim hakkında 13 ve 14. madde; sonuçlar hakkında 15 ve 16. madde) ve Öz ve Kimlik (genel kaygı 18 ve 19. madde; öz saygı 20 ve 21. madde; billurlaşmamış kimlik 22 ve 23. madde; çatışmalı bağlanma ve ayrışma 24 ve 25. madde) şeklinde adlandırılmaktadır.

Duygusal ve kişiliğe ilişkin kariyer karar verme güçlüklerini ölçen Türkçe DKKKGÖ orijinali gibi 25 maddeden (1. madde alıştırma, 8. ve 17. maddeler geçerlik ve diğerleri ölçek maddesi) oluşmaktadır. Likert tipi 9'lu derecelmeli (1 = bana hiç uymuyor, 9 = bana tamamiyle uyuyor) bir ölçektir.

Meslek Seçimine İlişkin Akılcı Olmayan İnançlar Ölçeği-MSAOİÖ

Meslek Seçimine İlişkin Akılcı Olmayan İnançlar Ölçeği, Yılmaz-Erdem (2006) tarafından lise öğrencilerinin meslek seçim sürecinde sahip oldukları işlevsiz düşünceleri ölçmek için geliştirilmiştir. Ölçek 33 madde ile mükemmeliyetçilik, dışsal kontrol, yanlış çıkarımlar, genellemeler ve öz saygı olmak üzere beş boyuttan oluşmaktadır.

Maddelerin alt boyutlara göre dağılımı şu şekildedir: Mükemmeliyetçilik: 9 madde (1, 6, 10, 15, 20, 24, 27, 30 ve 33), Dışsal kontrol: 8 madde (2, 7, 11, 16, 21, 25, 28 ve 31), Yanlış çıkarımlar: 5 madde (3, 8, 12, 17 ve 22), Genellemeler: 8 madde (4, 9, 13, 18, 23, 26, 29 ve 32), Öz saygı: 3 madde (5, 14 ve 19). Bir kalem-kâğıt testi olan likert tipi bir ölçek olarak düzenlenmiştir. Cevap seçenekleriye "Tamamen Katılıyorum" (5 puan), "Katılıyorum" (4 puan), "Kararsızım" (3 puan), "Katılmıyorum" (2 puan), "Kesinlikle Katılmıyorum" (1 puan) olmak üzere beşli dereceleme şeklinde düzenlenmiştir. Ölçekte bir öğrencinin alacağı en düşük puan 33, en yüksek puansa 165'tir. Ölçekten alınan yüksek puan meslek seçimine ilişkin akılcı olmayan inançların da yüksek olduğuna işaret etmektedir. Ölçeğin toplam puanı kullanılabileceği gibi alt ölçekler de ayrı ayrı kullanılabilir. Ölçeğin bir kesme noktası yoktur.

Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Ölçeği Kısa Formu (KKYBÖ-KF)

Betz, Klein ve Taylor (1996) tarafından geliştirilmiş ve Işık (2010; 2014) tarafından üniversite ve sonrasında lise öğrencileri ile Türkçeye uyarlama ve güvenirlik geçerlik çalışmaları yapılmıştır.

KKYBÖ-KF bir kalem-kâğıt testi ölçeğidir. Cevaplandırmada katılımcılar ifade edilen görevleri yerine getirme konusunda kendilerine ne derecede güvendiklerini belirtmek için Hiç Güvenmiyorum (1) ifadesinden Çok Güveniyorum (5) ifadesine kadar uzanan beşli bir derecelendirme yapmaktadırlar.

Ölçek 25 maddeden ve beş boyuttan oluşmaktadır. Puanlama, 25 maddeden elde edilen puanların toplamından elde edilmektedir. Bu şekilde ölçekten alınabilecek toplam puanlar 25-125 arasında değişmektedir. Alt ölçek puanları da ilgili alt ölçek maddelerinden elde edilen puanların toplanmasıyla elde edilir. Bu alt ölçekler ve maddeleri şu şekildedir: Kendini Doğru Bir Şekilde Değerlendirme (5, 9, 14, 18, 22), Mesleklerle İlgili Bilgi Toplama (1, 10, 15, 19, 23), Hedef Belirleme (2, 6, 11, 16, 20), Plan Yapma (3, 7, 12, 21, 24), Problem Çözme (4, 8, 13, 17, 25). Ölçekte toplam puan kullanılabileceği gibi alt ölçeklerin puanları da kullanılabilir. Ölçekten elde edilen yüksek puanlar, yüksek düzeydeki kariyer kararı verme yetkinliğine işaret etmektedir. Ölçeğin bir kesme noktası yoktur.

AİLE İLE ÇATIŞMA PROBLEMLERİNE YÖNELİK ÖLÇME ARAÇLARI

Kariyere İlişkin Ebeveyn Destek Algısı Ölçeği (KİEDAÖ)

Boerchi ve Tagliabue (2018) tarafından geliştirilmiş ve Karamenderes ve Siyez (2022) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır.

Bir kalem-kâğıt testi olan KİEDAÖ, ebeveynlerin kariyere ilişkin davranışlarını ergenlerin nasıl algıladığını, üç ebeveyn kategorisinde (Destekleyici, Müdahale Edici ve İlgisiz) yer alan ilgili maddelerin her birini 1 ve 5 arasında (1 = hiçbir zaman, 2 = nadiren, 3 = bazen, 4 = çoğu zaman, 5 = her zaman) puanlar vererek değerlendirdikleri bölümlerden oluşmaktadır.

Ölçek; Destekleyici (6), Müdahale Edici (4) ve İlgisiz (6) olmak üzere 3 alt ölçek ve toplam 16 maddeden oluşmaktadır. Her bir alt ölçekte "eğitim" ve "iş" olarak ebeveynden algılanan destek iki ayrı boyutta değerlendirilmektedir. Her bir alt ölçek için puanlar ilgili maddelerin toplanmasından elde edilmektedir. Toplam puan ise, 16 maddenin toplanmasıyla elde edilir ve toplam puanlar 16-80 arasında değişebilmektedir.

Ölçek, olumlu ve olumsuz olarak tanımlanabilecek ebeveyn algılarını birlikte barındırmaktadır. Ölçeğin değerlendirmesinde, her bir alt ölçekten

alınan puanların yüksekliği ebeveynlerin, ergenin kariyer gelişimine ilişkin desteğini ifade etmektedir. Katılımcı bu alt ölçeklerin her biri için "eğitim" ve "iş" boyutunda puanlar da elde eder.

Destekleyici alt ölçeği ergenin bir okul veya iş seçerken ebeveynlerinin onu ne kadar desteklediğini ölçmektedir. Bu alt ölçekten alınan puanların artması kariyere ilişkin algılanan desteğin arttığı anlamına gelmektedir. Müdahale Edici alt ölçeği, ergenin kariyer seçimine ebeveynlerinin ne kadar müdahalede bulunduğunu ölçmektedir. Bu alt ölçekten alınan puanların artması kariyere ilişkin algılanan müdahale ediciliğin arttığı anlamına gelmektedir. İlgisiz alt ölçeği ise ergenin kariyer seçimlerine ebeveynlerin ne kadar ilgili olduğunu ölçmektedir. Bu alt ölçekten alınan puanların artması kariyere ilişkin algılanan ilgisizliğin arttığı anlamına gelmektedir.

Meslek Seçiminde Aile Desteği Ölçeği

Şeker ve Kaya (2018) tarafından geliştirilen Meslek Seçiminde Aile Desteği Ölçeği, lise öğrencilerinin meslek seçimi ve karar verme sürecine özgü, ailenin bu süreçte öğrenciye verdiği destek düzeyini belirlemeyi amaçlamaktadır.

Bir kalem-kâğıt testi olan ölçek beşli likert derecelendirmesine uygun olacak şekilde "Hiç Katılmıyorum, katılmıyorum, kısmen katılıyorum, katılıyorum ve tamamen katılıyorum" seçenekleri ile oluşturulmuştur.

Ölçek 18 madde ve iki (kabul ve cesaretlendirme, bilgilendirme) boyuttan oluşmaktadır. Kabul ve cesaretlendirme boyutunu ölçen maddeler 1, 3, 4, 6, 7, 9, 11, 12, 13, 14, 16 ve 17'dir. Bilgilendirme ise 2, 5, 8, 10, 15 ve 18. maddelerden oluşmaktadır. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 18, en yüksek puan ise 90'dır. Ölçekten toplam puan alınabilmektedir. Ölçekten alınan puanların artışı, lise öğrencilerinin meslek seçim sürecinde aile destek düzeyinin yüksek olduğunu göstermektedir. Ölçeğin bir kesme noktası yoktur.

HEDEF VE MOTİVASYON EKSİLİĞİNE YÖNELİK ÖLÇME ARACI

Kariyer Hedefi Geribildirim Ölçeği-KKGÖ

Hu, Creed ve Hood (2017) tarafından geliştirilmiş, Korkmaz ve Kırdök (2019) tarafından Türkçeye uyarlanmış olan Kariyer Hedefi Geribildirim Ölçeği lise ve üniversite öğrencilerinin kariyer hedefleri ve buna yönelik davranışları hakkındaki geri bildirimleri değerlendirmeyi amaçlar. Ölçek altı boyuttan ve 24 maddeden oluşmaktadır. Ölçekte İlerlemede olma, Nasıl geliştireceğini bilme ve Hedef uygunluğu şeklinde üç farklı boyut bulunmaktadır. İlerlemede olma bireyin kariyer hedefleriyle ilgili gösterdiği ilerlemeyi, motivasyonu ve çalışma durumunu yansıtmaktadır. "Nasıl geliştireceğini Bilme" bireyin kariyer hedeflerine ulaşmak için yapması gerekenler hakkındaki sahip olduğu bilgi ve aldığı tavsiyelerin durumunu ifade etmektedir. Hedef uygunluğu ise belirlenen kariyer hedeflerinin birey için uygunluğunu yansıtmaktadır. Bu boyutlar ayrıca bireyin kendisi (içsel) ve çevresi (dışsal) tarafından olmak üzere iki farklı kaynaktan gelen bildirimlerle birlikte İçsel-Nasıl Geliştireceğini Bilme (1, 2, 3, 4), Dışsal-Nasıl Geliştireceğini Bilme (5, 6, 7, 8), İçsel-İlerlemede Olma (17, 18, 19, 20), Dışsal-İlerlemede Olma (9, 10, 11, 12), İçsel-Hedef Uygunluğu (21*, 22, 23, 24*) ve "Dışsal-Hedef Uygunluğu (13, 14, 15, 16) şeklinde altı alt boyuta ayrılmaktadır.

Bir kalem-kâğıt testi ölçeğidir. Bu form beşli likert derecelendirmesine uygun olacak şekilde "Kesinlikle Katılmıyorum, katılmıyorum, kararsızım, katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum" seçenekleri ile oluşturulmuştur. Ölçekten alınabilecek puanlar 24 ile 120 arasında değişmektedir. Ölçek maddelerinin 22'si olumsuz geribildirim cümlelerinden oluşmaktadır. Ölçekte yalnızca 2 madde (21. ve 24.) olumlu geribildirimi içerdiğinden dolayı ters-ten puanlanmaktadır. Ölçekten alınan yüksek puan kariyer hedefleri ile ilgili olumsuz geri bildirimleri, düşük puan ise olumlu geri bildirimleri yansıtmaktadır. Başka bir ifadeyle ölçekten alınan yüksek puan bireyin kariyer hedefleriyle uyumlu yönde davranmadığını bildirmektedir. Ölçeğin bir kesme noktası yoktur.

6. BÖLÜM

BİLGİ KAYNAKLARI



BİLGİ KAYNAKLARI

KİTAPLAR

Kariyer Planlama ve Geliştirme-Kemal Öztemel

Yaşam Boyu Kariyer Gelişimi-Diğdem Müge Siyez & Tansu Mutlu

Vaka Örnekleriyle Kariyer Rehberliği ve Kariyer Psikolojik Danışması-Kemal Öztemel

Kariyer Yelkenlisi – Fidan Korkut

Mesleki Teleskop-Amundson ve ark. Çev. Fidan Korkut

Mesleki Geleceğim-Şermin Külahoğlu

Çocuk Ergen ve Genç Yetişkinler için Kariyer Rehberliği Programları Dizisi-7. ve 8. Sınıflar İçin Kariyer Farkındalığı Geliştirme Amaçlı Grup Rehberliği-Hadiye Bostancı

Çocuk Ergen ve Genç Yetişkinler için Kariyer Rehberliği Programları Dizisi-9. Sınıf Öğrencileri için Kariyer Kararı Verme Programı-Oğuzhan Kırdök

Paraşütünüz Ne Renk?-Richard N. Bolles

WEB SİTELERİ

İŞKUR TÜRK MESLEKLER SÖZLÜĞÜ

<https://esube.iskur.gov.tr/Meslek/meslek.aspx>

Türkiye İş Kurumu tarafından tanımlamış ve ILO'nun meslek sınıflandırma

sistemine göre düzenlemiş şekilde, meslekler hakkında bilgi sağlayan bir portaldır.

YÖK ATLAS

<https://yokatlas.yok.gov.tr/>

Üniversite ve bölüm tercihi yapacak gençlerin bilinçli ve bilerek tercih yapmalarını sağlamak amacıyla YÖK tarafından hizmete sunulan, üniversiteler ve üniversite programları hakkında güncel bilgi sağlayan bir sitedir.

MEB MESLEĞİM HAYATIM PORTALI

<https://meslegimhayatim.meb.gov.tr>

Millî Eğitim Bakanlığı tarafından mesleki ve teknik eğitime erişimi geliştirmek amacıyla hizmete sunulan, mesleki eğitim, meslekler, okullar ve kariyer olanakları konusunda güncel bilgilere sahip bir platformdur.

YETENEK KAPISI PLATFORMU

<https://www.yetenekkapisi.org/>

Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi tarafından oluşturulan yetenek kapısı, öğrenci ve mezun, işveren ile üniversite kariyer merkezlerini bir araya getiren, staj, etkinlik, eğitim veya diğer kariyer faaliyetleri konusunda duyuru veya başvurunun yapılabilindiği bir platformdur.

CBİKO ÜNİ-VERİ

<https://www.cbiko.gov.tr/projeler/uni-veri>

Üniversite lisans mezunlarının iş gücü piyasası performanslarını "bölüm bazında" iş bulma süresi, ücret, işe yerleşme oranı vs. özellikler açısından değerlendirip karşılaştırarak, üniversite veya üniversite programı tercihi yapacak gençlerin karar vermesine yardımcı olmak amacıyla güncel bilgiye ulaşmasını sağlayan bir araştırma platformudur.

O-NET

<https://www.onetonline.org/>

ABD çalışma bakanlığı tarafından hazırlanmış, meslekler hakkında güncel bilgi içeren bir sitedir. Sitede mesleklerin gerektirdiği özellikleri, iş tanımları, kullanılan araç gereç, iş olanakları konusunda ayrıntılı bilgi bulunabilir. Site İngilizcedir ancak *Google Translate* özelliğiyle yeterince İngilizce bilmeyen öğrenciler de yararlanabilirler.

DERGİLER

KARIYER PSİKOLOJİK DANIŞMANLIĞI DERGİSİ

<https://dergipark.org.tr/tr/pub/kpdd>

Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Derneği tarafından 2018 yılında yayın hayatına başlayan Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi (KPDD) yılda iki kez yayınlanmaktadır. KPDD araştırma ve uygulamalar yoluyla en güncel kavramları, yeni fikirleri ve kariyer gelişim kuramları ile ilgili metodolojileri sağlamayı hedeflemektedir.

İŞ VE İNSAN DERGİSİ

<https://dergipark.org.tr/tr/pub/iid>

İş ve İnsan Dergisi, iş ve insanın söz konusu olduğu örgütsel davranışın her alanında akademik çalışmaları yayınlamayı hedefleyen akademik ve hakemli bir dergidir. Dergi örgütsel davranış alanında yer alan ve birey, grup ve örgüt düzeyinde her konuyla ilgili çalışmalara yer vermektedir.

KAYNAKÇA

- Ağaçcı, O. (2019). *Kişilik Tipleri Envanterinin Geliştirilmesi ve Üniversite Bölümlerinin Kişilik Kodlarının Belirlenmesi*. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Akdaş, G. (2013). *Sağlık Meslek Lisesi Öğrencilerinin Mesleki Olgunluk Düzeylerinin ve Algıladıkları Aile Desteğinin İncelenmesi*. Atatürk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü
- Akdeniz, S. (2009). *Ergenlerin Meslek Kararı Verme Yetkinlik Algılarının, Algılanan Ana-Baba Tutumu ve Bazı Özlük Nitelikleri Açısından İncelenmesi*. Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Atli, A. ve Kaya, A. (2016). Lise Öğrencilerinin Mesleki Değerleri, *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(1): 314-330" DOI: <http://dx.doi.org/10.17860/efd.78099>
- Atli, A. ve Keldal, G. (2017) Mesleki Kişilik Tipleri Envanterinin Geliştirilmesi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(1), 73-93.
- Balkıs, M. (2004). Kendini Araştırma Ölçeği'nin (KAÖ) Türk Kültürüne Uyarlanması. *Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 17, 54-63.
- Berns, R. M. (2015). *Child, Family, School, Community: Socialization and Support*. Cengage Learning.
- Blustein, D. L. (2006). *The Psychology of Working: A New Perspective for Career Development, Counseling, and Public Policy*. Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Bozgeyikli, H. (2004). Meslek Kararı Verme Yetkinlik Ölçeğinin Geliştirilmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (11), 221-234.

- Brooks, K., Foy, G. J. (2020). *Picture Your Career: Visualize and Plan Your Career Path*. Vancerbilt Career Center
- Brown, D., ve Brooks, L. (1991). *Career Counseling Techniques*. Allyn and Bacon
- Brown, S. D., & Lent, R. W. (Eds.). (2004). *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work*. John Wiley & Sons.
- Busacca, L.A. ve Rehfuss, M. C. (2017). *Postmodern Career Counseling: A Handbook of Culture, Context and Cases*. Alexandria, VA: American Counseling Association
- Büyükgöze-Kavas, A. (2014). Validation of the Career Adapt-Abilities Scale-Turkish Form And its Relation to Hope and Optimism. *Australian Journal of Career Development*, 23(3), 125-132.
- Capuzzi, D., & Stauffer, M. D. (2016). *Counseling And Psychotherapy: Theories and Interventions*. 6th ed. John Wiley & Sons.
- Çakır, M. A. (2004). Mesleki Karar Envanterinin Geliştirilmesi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 37(2), 1-14.
- Demir, Y. (2020). *Ortaokul Öğrencilerine Yönelik Görsel Mesleki İlgi Envanterinin Geliştirilmesi*. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Dugger, S. M. (2016). *Foundations of Career Counseling: A Case-Based Approach*. The Merrill Counseling Series.
- Figler, H., Bolles, R. N. (1999). *The Career Counselor's Handbook*. California: Ten Speed Press.

- Guerriero, J. M., Geln Allen, R. (1998). *Key Questions in Career Counseling: Techniques to Deliver Effective Career Counseling Services*. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Gündüz, H. Ç., & Yılmaz, F. N. (2016). Lise Öğrencilerinin Kariyer Kaygılarını Belirlemeye Yönelik Ölçek Geliştirme Çalışması. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(3), 1008-1022.
- Gysbers, N. C., Heppner, M. J., & Johnston, J. A. (2014). *Career Counseling: Holism, Diversity, and Strengths*. John Wiley & Sons.
- Hartung, P. J., & Taber, B. J. (2008). Career Construction and Subjective Well-Being. *Journal of Career Assessment*, 16(1), 75-85.
- Herr, E.L. ve Cramer, S.H. (1996). *Career Guidance and Counseling Through The Life Span: Systematic Approaches (5. Baskı)*. Harper Collins, New York.
- Holland, J. L. (1994). *Self-Directed Search Form R (4th ed.)*. Psychological Assessment Resources.
- Işık, E. (2010). *Sosyal Bilişsel Kariyer Teorisi Temelli Bir Grup Müdahalesinin Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Kararı Yetkinlik ve Mesleki Sonuç Beklenti Düzeylerine Etkisi*. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Işık, E. (2015). Üniversiteye Yeni Başlayan Öğrenciler İçin Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Programı. R. Özyürek (Ed), *Çocuk, Ergen ve Genç Yetişkinler için Kariyer Rehberliği Programları Dizisi*. Nobel Yayıncılık.

- Işık, E., Yeğin, F., Koyuncu, S., Eser, A., Çömlekçiler, F., & Yıldırım, K. (2018). Validation of the Career Adapt-Abilities Scale–Short Form Across Different Age Groups in the Turkish Context. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 18(3), 297-314.
- Karamenderes, A. ve Siyez, D.M. (2022). Kariyere İlişkin Ebeveyn Destek Algısı Ölçeği (KİEDAÖ): Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Ege Eğitim Dergisi*, 23, 35-49.
- Kirdök O. ve Barın R. (2021). *Bilim ve Sanat Merkezleri Gelecek Hazırlığı Psikoeğitim Programı*, Tanıtıcı Yayınlar Dizisi, Milli Eğitim Bakanlığı
- Killam, W. K., Degges-White, S., & Michel, R. E. (Eds.). (2016). *Career Counseling Interventions: Practice With Diverse Clients*. Springer Publishing Company.
- Koçaoğlu, M. G., ve Yalçın, S. B. (2020). Kariyer Gelişim Sürecinde Aile. *International Social Mentality and Researcher Thinkers Journal*, 6(37), 1921-1929.
- Korkmaz, O. ve Kirdök, O. (2019). Kariyer Hedefi Geribildirim Ölçeğinin (KHGÖ) Türkçeye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Kuramsal Eğitimbilim Dergisi*, 12(2), 494-510. doi: 10.30831/akueg.443315
- Korkut, F. (2007). Psikolojik Danışmanların Mesleki Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık İle İlgili Düşünceleri Ve Uygulamaları. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32, 187-197.
- Krumboltz, J. D. (2009). The Happenstance Learning Theory. *Journal of Career Assessment*, 17(2), 135-154.

- Kuzgun, Y. (2012). Karar Stratejileri Ölçeği. Y. Kuzgun, F. Bacanlı (Ed.). *Rehberlik ve Psikolojik Danışmada Kullanılan Ölçme Araçları ve Programlar* dizisi içinde (s. 9-21). Nobel Yayıncılık.
- Kuzgun, Y. ve F. Bacanlı (2012). Lise Öğrencileri İçin Mesleki Olgunluk Ölçeği El Kitabı. Y. Kuzgun, F. Bacanlı (Ed.). *Rehberlik ve Psikolojik Danışmada Kullanılan Ölçme Araçları Ve Programlar* dizisi içinde (s. 1-29). Nobel Yayıncılık.
- Lent, R. E., & Brown, S. D. (2013). Understanding And Facilitating Career Development in the 21st century. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career Development and Counseling* (pp. 1-26). Hoboken, NJ: Wiley.
- Maggiori, C., Rossier, J., & Savickas, M. L. (2017). Career Adapt-Abilities Scale-Short Form (CAAS-SF) Construction and Validation. *Journal of Career Assessment*, 25(2), 312-325.
- Marcionetti, J., & Rossier, J. (2017). The Mediating Impact Of Parental Support on the Relationship Between Personality and Career Indecision in Adolescents. *Journal of Career Assessment*, 25(4), 601-615.
- Meydan, B. (2021). Kariyer Bağlamında Dünyada ve Türkiye'de Dezavantajlı Gruplar. Y. Kağnıcı (Ed.) *Dezavantajlı Gruplarla Kariyer Psikolojik Danışmanlığı*. Ankara: Pegem Akademi.
- Mitchell, K. E., Al Levin, S., & Krumboltz, J. D. (1999). Planned Happenstance: Constructing Unexpected Career Opportunities. *Journal of Counseling & Development*, 77(2), 115-124.
- Nathan, R. ve Hill, K. (2006). *Career Counselling*. 2nd ed. London: Sage Publication.

- Newman, B. M., & Newman, P. R. (2003). *Development Through Life: A Psychological Approach (8th ed.)*. Wadsworth.
- Niles, S., Amundson, N., Neault, R. (2010). *Career Flow: A Hope Centered Approach to Career Development*. MA: Pearson.
- Owen, D. W. (2010). Spontaneous and Guided Imagery in Counseling: Putting Fantasy To Work. *Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal*, 4(33), 71-80.
- Ölçer, F. (1997). İşletmelerde Kariyer Yönetimi. *Amme İdaresi Dergisi*, 30(4), 87-103.
- Özaydın, S. ve Siyez, D. M. (2022). Kariyer Keşfi Ölçeği: Türkçeye Uyarlama, Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *IBAD Sosyal Bilimler Dergisi*, 12, 249-270.
- Özdel, C. B. (2018). *Meslek Lisesi Öğrencilerinin Mesleki Yönelimlerine Etki Eden Faktörler* (Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Özdemir, N. K. (2018). Kariyer Yapılandırma Görüşmesi: Nitel Bir Değerlendirme Aracı ve Kariyer Danışma Yöntemi. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(6), 1071-1081.
- Öztemel, K. (2014). Duygusal ve Kişilik İlişkili Kariyer Karar Verme Güçlükleri Ölçeğinin Kısa Formu. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 5(42), 244-255.
- Öztemel, K., & Akyol, E. Y. (2021). From Adaptive Readiness to Adaptation Results: Implementation of Student Career Construction Inventory and Testing the Career Construction Model of Adaptation. *Journal of Career Assessment*, 29(1), 54-75.

Özyürek, R. (2016). *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Kuramları: Çocuk ve Ergenler İçin Kariyer Rehberliği Uygulamaları*. Nobel.

Özyürek, R., Vardarlı, B., & Tracey, T. J. (2020). *Kişisel Küre Envanteri Kısa Form Türkçe El Kitabı*. Pegem Akademi.

Perry, N., & VanZandt, Z. (2006a). *Exploring Future Options: A Career Development Curriculum For Middle School Students*. IDEA.

Perry, N., & VanZandt, Z. (2006b). *Focus on the Future: A Career Development Curriculum For Secondary School Students*. IDEA.

Pişkin, M. (2002). Çocuğun Kariyer Planlamasında Ailenin Rolü. İçinde: 2001 Yılı Aile Raporu. (s.245-272). Ankara: T.C. Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Yayınları.

Sampson, J. P., Bullock-Yowell, E., Dozier, V. C., Osborn, D. S., & Lenz, J. G. (Eds.). (2017). *Integrating Theory, Research, And Practice In Vocational Psychology: Current Status And Future Directions*. Tallahassee, FL: Florida State University Libraries.

Sampson, J. P., Lenz, J. G., Reardon, R. C. & Peterson, G. W. (1999). *A Cognitive Information Processing Approach to Employment Problem Solving and Decision Making*. The Career Development Quarterly.

Savickas, M. L. (1997). *Career Adaptability: An Integrative Construct For Life - Span, Life - Space Theory*. The Career Development Quarterly, 45(3), 247-259.

Savickas, M. L., Porfeli, E. J., Hilton, T. L., & Savickas, S. (2018). *The Student Career Construction Inventory*. Journal of Vocational Behavior, 106, 138-152.

- Sharf, R. S. (2017). *Kariyer Gelişim Kuramlarının Kariyer Danışmasına Uygulanması*. (Çev.ed. Bacanlı ve Öztemel) Pegem Akademi, Ankara.
- Sharf, R.S. (2017). *Kariyer Gelişim Kuramlarının Kariyer Danışmasına Uygulanması* (F. Bacanlı ve K. Öztemel, Çev Ed.). Ankara: Pegem Akademi Ankara.
- Siyez, D. M. (2015). *Validity and Reliability of a Turkish Version of the Career Locus of Control Scale*. Journal of Career Development, 42(4), 281-293.
- Şeker, G. ve Kaya, A. (2018). Lise Öğrencilerinin Meslek Seçiminde Aile Desteği: Bir Ölçek Geliştirme Çalışması. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 8(49), 157-171.
- Taber, B. J., Hartung, P. J., Briddick, H., Briddick, W. C., & Rehfuss, M. C. (2011). *Career Style Interview: A Contextualized Approach To Career Counseling*. The Career Development Quarterly, 59(3), 274-287.
- Thorngren, J. M., & Feit, S. S. (2001). *The Career-O-Gram: A Postmodern Career Intervention*. The Career Development Quarterly, 49(4), 291-303.
- Tracey, T. J. G. (2010). *Development of an Abbreviated Personal Globe Inventory Using Item Response Theory: The PGI-Short*. Journal of Vocational Behavior, 76, 1-15.
- Turan, Ü., ve Kayıkçı, K. (2019). Lise Son Sınıf Öğrencilerin Meslek Seçiminde Ailenin Rolü. *Electronic Turkish Studies*, 14 (4).
- Vardarlı, B. (2014). *Küresel Model Bağlamında Mesleki İlgilerin Türkiye'deki Yapısının İncelenmesi: İzmir İli Örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi, İzmir.

- Vardarlı, B., Özyürek, R., Wilkins-Yel, K. G., & Tracey, T. J. (2017). Examining The Structure of Vocational Interests in Turkey in the Context of the Personal Globe Model. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 17(3), 347-359.
- Whiston, S. C., Brecheisen, B. K., & Stephens, J. (2003). Does Treatment Modality Affect Career Counseling Effectiveness? *Journal of Vocational Behavior*, 62(3), 390-410.
- Yeşilyaprak, B. (2014). *21. Yüzyılda Eğitimde Rehberlik Hizmetleri*. Ankara: Nobel.
- Yıldırım, A. (2015). *Lise Öğrencilerindeki Mesleki Kararsızlığın Algılanan Sosyal Destek ve Tercih Edilen Alana Göre İncelenmesi* (Yüksek Lisans tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Yılmaz Erdem, A. ve Bilge, F. (2008). Lise Öğrencileri İçin Meslek Seçimine İlişkin Akılcı Olmayan İnançlar Ölçeği'nin Geliştirilmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3 (29): 95-114.
- Yılmaz, O. (2021). *Bireyle Kariyer Psikolojik Danışmanlığı*. (D.m. Siyez ve T. Mutlu çaykuş, Eds.). *Yaşam Boyu Kariyer Gelişimi* (ss: 547-574). Ankara: Pegem Akademi.
- Young, M. E. (2019). *Yardım Sanatını Öğrenme* (F. Bacanlı ve G. Yüksel, Çev ed.,) 6. baskı. Ankara: Pegem Akademi.

