

MESLEK SEÇİMİNİ ETKİLEYEN
PSİKOLOJİK ve SOSYOLOJİK
FAKTÖRLER

Hazırlayan: Rehberlik Öğrt. Eyyüp APAK

GİRİŞ

Meslek seçimi bir anda verilen kararlarla şekillenen bir süreç olmayıp tam tersine yıllar süren bir gelişim sürecinin sonunda oluşur. Meslek seçimi ve kariyer gelişimi süreci psikolojik ve sosyolojik temelli çeşitli faktörlerden etkilenir.

Sunumun ilk bölümünde bireylerin kariyer gelişimi ve meslek seçimleri üzerinde etkili olan temel psikolojik faktörler; yetenek, ilgi, kişilik özellikleri ve meslek değerleri işlenecektir.

Sunumun ikinci bölümünde ise sosyolojik faktörler; aile, sosyoekonomik düzey, cinsiyet, ekonomik ve politik etmenler işlenecektir.

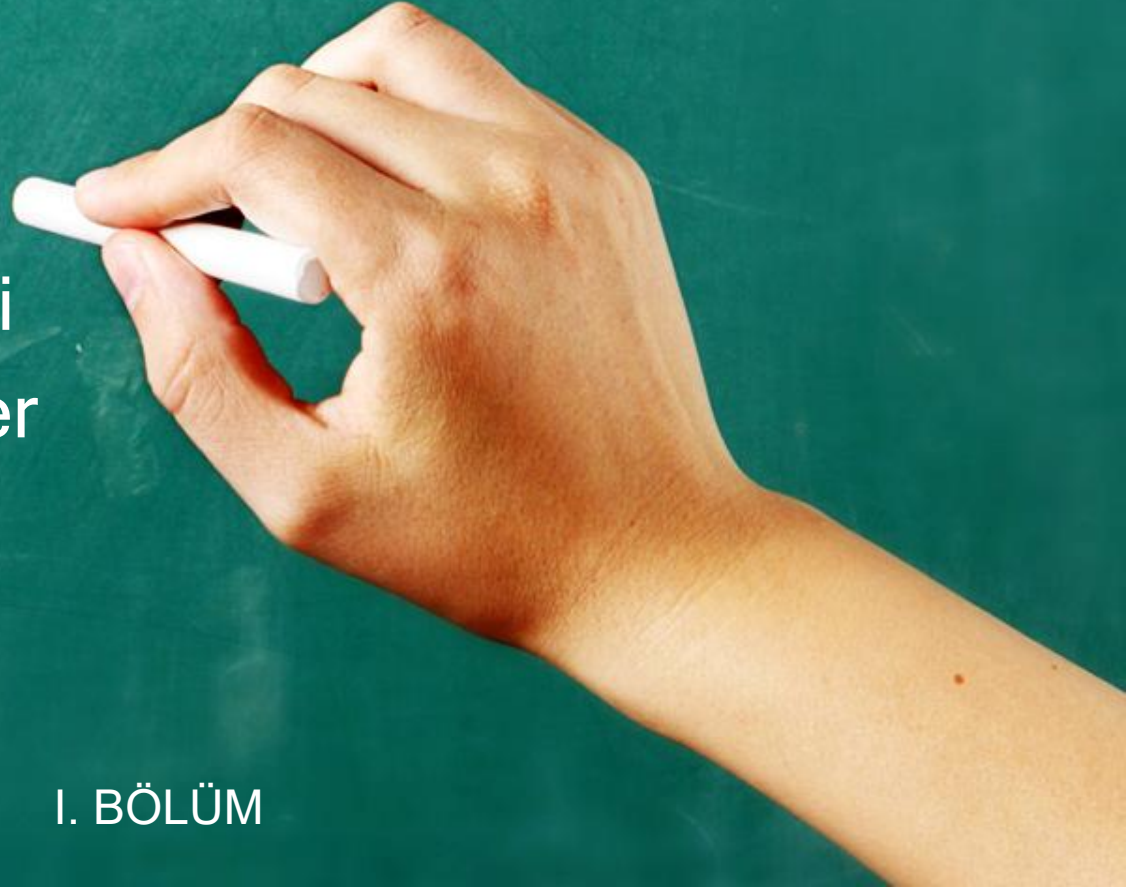
Sunumun üçüncü bölümünde yaş aralıklarına göre mesleki gelişim süreci işlenecektir. Mesleki gelişim sürecini Ginzberg ve arkadaşları gelişimsel yaklaşımla üç kısma ayırmıştır. Birincisi 5-11 arası yaş grubunu kapsayan hayal dönemi, ikincisi 11-17 yaş aralığını kapsayan keşfetme dönemi, üçüncüsü ise 17-23 yaş aralığını kapsayan gerçekçi dönemdir. Üçüncü bölümde bu üç dönem ele alınacaktır.

Sunumun son bölümünde ise ebeveynlere ve öğretmenlere yönelik çocuklarımızın sağlıklı kariyer gelişimlerini destekleyici öneriler yer alacaktır.



MESLEK SEÇİMİNİ ETKİLEYEN PSİKOLOJİK FAKTÖRLER

- ❖ Yetenek
- ❖ İlgi
- ❖ Kişilik Özellikleri
- ❖ Mesleki Değerler





YETENEK

YETENEK

Herhangi bir davranışı; bilgi veya beceriyi öğrenebilmek için doğuştan sahip olunan gizil gücün; kapasitenin, çevre ile etkileşimi sonucu geliştirilmiş ve yeni öğrenmeler için hazır hale getirilmiş kısmıdır.

Tanımdan anlaşılacağı üzere yeteneğin iki boyutu vardır.

Birincisi; doğuştan gelmesi (kalıtsal özellik),

İkincisi ise; çevresel faktörlerin etkisiyle zamanla geliştirilebilen özellik taşımasıdır.

YETENEK

- ❑ Azımsanamayacak oranda çoğu insanın annesi veya babası ile aynı mesleğe sahip olduğuna çevrenizde veyahut sosyal medyada mutlaka tanık olmuşsunuzdur.
- ❑ Kimi sporcuların çocuklarının da sporcu olmaları, kimi müzisyen anne veya babanın çocuğunun da müzisyen olması, kimi sanatkarların çocuklarının da sanatkar olması gibi örnekler yeteneğin sadece bir tesadüf olmadığını; genetik özellikler taşıdığını bizlere apaçık göstermektedir.



Baba-oğul-torun, berberlik mesleğini icra ediyor.



Doktor baba ve baba mesleğini icra eden oğlu.



Polis baba ve baba mesleği polisliği tercih eden oğlu.



Acil sağlık hizmetlerinde görevli hemşire anne ve acil sağlık hizmetlerinde doktor olarak çalışan kızı.

YETENEK VE BECERİ

Birbirine yakın anlamda olan kavramlardır.

Çoğu zaman farkında olmadan birbirlerinin yerine kullanılırlar fakat ikisi arasında ince bir fark vardır.

Yetenek

- Yetenek bireyin performansına yansıtacağı potansiyeldir.
- Yeteneğin oluşmasında kalıtsal özelliklerin etkisi daha fazladır.
- Yetenek doğuştan gelir.
- Herhangi bir alanda yetenekli olunabilir.
Sözel yetenek, sayısal yetenek, resim yeteneği, müzik yeteneği, spor yeteneği...
- Yetenek bireyin herhangi bir alandaki kapasitesini ifade eder.

Beceri

- Beceri, bireyin ondan istenen işi yapabilecek düzeyde olması anlamına gelir.
- Beceride ise çevresel koşulların etkisi daha fazladır.
- Beceri kazanmak zaman isteyen bir durumdur.
- Yetenekli olunan alanda beceri sahibi olunabilmesi için o alana ilgi duyulması ve o alanla ilgili faaliyetlere zaman ayrılması gerekir.
- Beceri, yetenekli olunan alanda daha çok motor aktiviteleri ifade etmekte kullanılır.

Özetle beceri; potansiyel, ilgi ve koşulların etkileşimi sonucunda ulaşılan noktayı gösterir.

Örneğin futbol yeteneği olan birisinin çok çalışıp sıkı antrenman yaparak yüksek oranda isabetli şut ve pas atma becerisine sahip olması gibi... İkisi de futbolcu olan kişilerden birisi çalım becerileriyle adam eksiltirken diğeri aynı şekilde etkili çalım becerilerine sahip olmayabilir. Bu; ikisinin yetenekli olduğu ortak alandaki farklı beceri düzeylerinde bulunmalarının sonucudur.

BECERİ

Önceki sayfada belirtildiği gibi beceri daha çok motor aktiviteleri ifade etmekle birlikte son zamanlarda sosyal becerilerin anlatımı için de yaygın olarak kullanılmakta olduğu bilinmektedir. Örneğin; etkili iletişim becerisi, empati becerisi...

Beceri kavramıyla ilişkili daha çok ön planda olan bazı motor aktivitelere şu örnekler verilebilir;

Araba kullanırken vitesin değiştirilmesi, dikiş makinesi kullanılarak sanatlı nakışlar yapılması, bir ipe düğüm atılması, doktorların çok hassas el becerileri ile mikro cerrahi uygulamaları yapmaları, kuaförün el becerileri ile saç-sakala istenilen şekli vermesi, mücevherat sanatı mesleğini icra edenlerin hassas dokunuşlarla desenler ortaya çıkarmaları gibi...

Yetenekli olunan alanda ancak aylarca belki de yıllarca çalışarak ustalık düzeyinde becerilere sahip olunabilir.

YETENEK ALANLARI



Sözel-Dilsel Zeka

Akademik başarıyla ilişkili olan genel zekanın temel unsurudur. Okuma, yazma, dinleme, konuşmada kelimeleri etkili kullanma yeteneğidir.

Mantıksal-Matematiksel Zeka

Genel zekanın temel unsurlarından biridir. Hesaplama becerisi, mantıksal nedensellik ilişkisi kurma, karmaşık problemleri çözmeye becerilerini kapsar.

Müziksel Zeka

Sesin ritim ve tınısına ayrıca sesin duygusal boyutuna duyarlı olmayı gerektiren becerileri kapsar.

Kinestetik-Görsel-Bedensel Zeka

Bu zeka türü bedensel etkinliklerde başarılı olmayı sağlar. Görsel, bedensel, sportif becerileri ve dikkat, kontrol, çeviklik gibi özellikleri kapsayan zeka türüdür.

Uzamsal Zeka

Dünyayı doğru algılamayı gerektiren; cisimlerin uzaydaki biçimlerini algılama, cisimleri iki veya üç boyutlu olarak görebilme, geometrik şekilleri farklı açılardan anlama gibi yetileri kapsar.

Doğa Zekası

Bitkiler, hayvanlar ve jeolojik doğal varlıklara empati duymak, onlara duyarlı davranmak ve onları anlamak gibi özellikler doğa zekası gelişmiş bireylerin özellikleridir.

İçsel Zeka

Beynin ön lobuyla alakalı zeka türüdür. Bu zeka türü, insanın kendisini bilmesini, anlamasını sağlar. İnsanın kendisini takdir etmesi, amaç belirlemesi, kendini ayarlaması, duygusal ve bireysel öz yönetimi sağlaması gibi hayati fonksiyonları vardır. Kariyer gelişiminde önemli olan faktörleri harekete geçirmesi açısından bu zeka türü çok önemlidir.

Kişilerarası Zeka

İçsel zekada olduğu gibi beynin ön lobuyla alakalıdır. Bireyin diğer insanları anlamasını ve onlarla başarılı ilişkiler kurabilmesini sağlar. Bireysel farklılıkları görebilme, kendini ve diğerlerini motive etme gibi özellikleri vardır. Kariyer gelişimini kolaylaştırıcı önemli özellikleri barındırır.

Howard Gardner, Çoklu zeka kuramıyla insan zekasını tek bir boyutunun olmadığını, 8 temel zeka (yetenek) alanının olduğunu ve her bir zeka türünün beyin yapısı içinde kendine özgü bir işleyişinin olduğunu ortaya koymuştur.

YETENEK ALANLARINA GÖRE MESLEKLER



Sözel-Dilsel Zeka

- Şairler
- Gazetecilik
- Öğretmenlik
- Psikologluk
- Psikolojik Danışmanlık

Mantıksal-Matematiksel Zeka

- Matematik Öğretmeni
- Mühendisler
- Mantık Bilimciler
- Felsefeciler

Müziksel Zeka

- Bestekarlık
- Piyanist
- Gitarist
- Vokalist
- Baterist

Kinestetik-Görsel-Bedensel Zeka

- Aktörlük
- Oyunculuk
- Film Yönetmenliği
- Sporcular
- Dansçılar
- Beyin Cerrahı
- Elmas Kesiciler

Uzamsal Zeka

- İç Mimarlar
- Görsel Tasarımcılar
- Grafik Tasarımı
- Harita Mühendisliği
- Araba Tamircisi

Doğa Zekası

- Çiftçiler
- Ziraatçılar
- Veteriner Hekimler
- Doğa Bilimciler

İçsel Zeka

- Pilotluk
- Polislik
- Yazarlık
- Danışmanlık
- Öğretmenlik

Kişilerarası Zeka

- Yöneticilik
- Liderlik
- Satış Danışmanlığı
- Öğretmenlik
- Psikologluk
- Psikolojik Danışmanlık

Yukarıda, 8 temel zeka (yetenek) alanlarında bir veya birden fazla gelişmiş düzeyde zekaya sahip olan bireylerin uyumlu olabilecekleri meslekler sıralanmıştır...



iLGi

İLGİ

Bireyin bir faaliyetten hoşlanma ve haz alma (doyum sağlama); faaliyeti sevip - sevmeme; derecesidir.

Birçok farklı faaliyet arasından ilgi duyulan belli başlı faaliyetlere birey isteyerek yönelir.

Birey ilgi duyduğu faaliyetleri kısıtlayıcı koşullar altında bile diğer faaliyetlere tercih eder. Birey bu faaliyetleri yaparken yorgunluk yerine dinlenmişlik, bıkkınlık yerine ona devam etme; onu sürdürme isteği duyar.

➤ İlgilerimizle uyumlu olarak kariyer seçimi yapmamız çok önemlidir.
Çünkü ilgilerimiz iş doyumunu etkileyen önemli bir faktördür.

➤ Sevmediğimiz faaliyetlerle dolu bir işte uzun yıllar çalışmayı sürdürmek; stabil olmak mümkün olamayacaktır.

➤ İlgi duyduğumuz, sevdiğimiz bir işi yaptığımız takdirde ise hem işten sağladığımız doyumumuz hem de iş performansımız artacaktır.

➤ O halde sağlıklı kariyer seçimi için yeteneklerimize ek olarak ilgilerimizin de belirlenmesi gerekmektedir.



İLGİ

İlgilerin oluşumunda içsel dinamikler kadar, aile yapısı, sosyal sınıf, kültür ve çevre gibi faktörlerin de etkili olduğu söylenebilir.

İlgi konusunu çalışan ilk kuramcılardan olan Super'a göre bireylerin mesleki ilgilerini tanımanın dört temel yolu vardır;

1) İfade Edilen İlgiler

Bireyin sözcükleriyle ifade ettiği; neleri yapmaktan hoşlandığı, neleri yapmaktan hoşlanmadığını sözlü olarak açıklaması ile anlaşılabilir ilgilere,

2) Gözlemlenen İlgiler

Bireyin davranışlarına ya da yaptığı faaliyetlere (sıklıkla tercih ettiği) bakarak anlaşılabilir ilgilere,

3) Envanterlerle Ölçülen İlgiler

Envanterlerden elde edilen sonuçlara göre anlaşılabilir ilgilere,

(Kuder İlgi Envanteri, tüm Lise kademelerinde uygulanabilir.)

(Akademik Benlik Kavramı Ölçeği, Ortaokul 8. sınıflarda ve tüm Lise kademelerinde uygulanabilir.)

4) Testlerle Ölçülen İlgiler

Testlerden elde edilen sonuçlara bakarak belirlenen ilgilere.

(Yetenek testleri sonucuna göre ilgilerin yordanması.)

İLGİ ALANLARI

Temel Bilimler İlgisi: Fen bilimlerinin (fizik, kimya, biyoloji) konusu olan doğal olayları incelemek, matematik konuları ile uğraşmak gibi davranışlarda kendini gösteren bir ilgi alanıdır. Bu alana ilgisi olan kişiler tıp, veterinerlik ve mühendislik gibi uygulamalı alanlarda bilimsel çalışmalar yapmaktan doyum sağlayabilirler.

Sosyal Bilimler İlgisi: Sosyal olayları incelemek ve nedenlerini araştırmak gibi davranışları ifade eden ilgi alanıdır. Sosyal bilim ilgisi yüksek olan kişiler hukuk, siyaset bilimler, sosyoloji, psikoloji, ilahiyat gibi alanlarda doyum sağlayarak çalışabilir.

Mekanik İlgisi: Çeşitli alet ve makineleri üretmek, çalıştırmaktan veya onarmaktan hoşlanmak gibi davranışları ifade eder. Makine ve elektrik-elektronik mühendisliği, bu alana ilgi duyan kişilerin uyumlu olarak çalışabileceği alanlar olarak sayılabilir.

İLGİ ALANLARI

İkna İlgisi: Duygu ve düşünceleri başkalarına iletme isteği ve belli bir amaca ulaşmak için insanları etkileme gibi davranışları içeren ilgi alanıdır. Bu alanla ilgili meslekler yazarlık, gazetecilik, diplomatlık, din görevliliği olarak sayılabilir.

Ticaret İlgisi: Alım satım işleri ile uğraşma, ticaret yolu ile kar elde etme, bir malı müşteriye tanıtmaya ve satmaya gibi faaliyetlerde ifadesini bulan ticaret ilgisi pazarlama ve reklamcılık programları ile yakından ilişkilidir. Ancak ticarete ilgi duyan kişiler, hangi alanda yetişmiş olursa olsunlar, bir gün meslekleri ile ilgili ticari bir faaliyete girişebilirler. Örneğin, bir ziraat mühendisi, ziraat aletleri ya da ilaçları satan bir ticarethane açabilir.

İş Ayrıntıları İlgisi: Küçük ayrıntılara dikkat edebilme ve bu ayrıntılar üzerinde çalışmaktan hoşlanma olarak ifade edilebilir. Her işi günü gününe yapma, bir yazıyı ya da hesabı ince eleştirip sık dokuyarak kontrol etme, her şeyi düzenli tutma gibi davranışları ifade eder. Muhasebe, sektörler gibi meslekler bu alana ilgi duyan kişilerin uyumlulukla çalışabileceği alanlar olarak söylenebilir.

İLGİ ALANLARI

Edebiyat İlgisi: Aktıcı konuşma ve yazma, şiir okuma, kitap okumaktan zevk alma, edebî eser üretmeye ilgi duyma gibi davranışlarla ifade edilir. Bu alana ilgi duyan kişilerin Türkçe, edebiyat, alanında, basın-yayın sektöründe uyumlu bir şekilde çalışabilecekleri söylenebilir.

Güzel Sanatlar İlgisi: Resim, heykel gibi plastik sanatlar ve el sanatları ile ilgili eserleri incelemek veya bu tür eserler ortaya koymak gibi davranışlarda ifadesini bulur. Sanat ile ilgili yükseköğretim programları bu alana ilgi duyan kişiler için uygun olabilir.

Müzik İlgisi: Müzik dinleme, müzik aleti çalma ve müzik parçaları besteleme gibi davranışlarla kendini gösteren bir ilgidir. Bu alana ilgi duyan kişiler için konservatuarların müzik bölümleri uygun eğitim alanı olabilir.

Sosyal Yardım İlgisi: Zayıf, yoksul, sakat ve hasta insanlara yardım etme veya insanların sıkıntılarını azaltmaya sağlamaya, problemlerini çözmeye çalışma gibi davranışları ifade eder. Sosyal hizmetler, rehberlik ve psikolojik danışmanlık, psikoloji, tıp, çocuk gelişimi ... bu ilgi alanıyla uyumlu meslekler olarak sıralanabilir.



KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ

KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ

Meslek seçiminde dikkate alınması gereken bir diğer etmen de kişilik özellikleridir.

İnsanın sahip olduğu özellikler her insanda farklı oranda bir araya gelerek biricik insanı oluşturmuştur. Kişiliğimizi oluşturan temel unsurlar da her insanda farklı oranlarda bir araya gelmiştir.

Bu farklılık, farklı anne ve babalardan farklı gen donanımlarıyla dünyaya gelmemizin yanında farklı sosyal ortamlarda ve koşullarda yaşamamızın sonucudur.

Kişilik, bireylerin duygu, düşünce, davranış biçimleri ve alışkanlıklarını da içinde barındıran ve bireyleri benzersiz kılan özelliklerdir.

Kişilik, içinde yaşadığımız çevreye kendimize özgü bir şekilde uyum sağlamamızı belirler;

Bireyin değişik durumlarda nasıl davranacağını belirlemede önemli rol oynar.



KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ

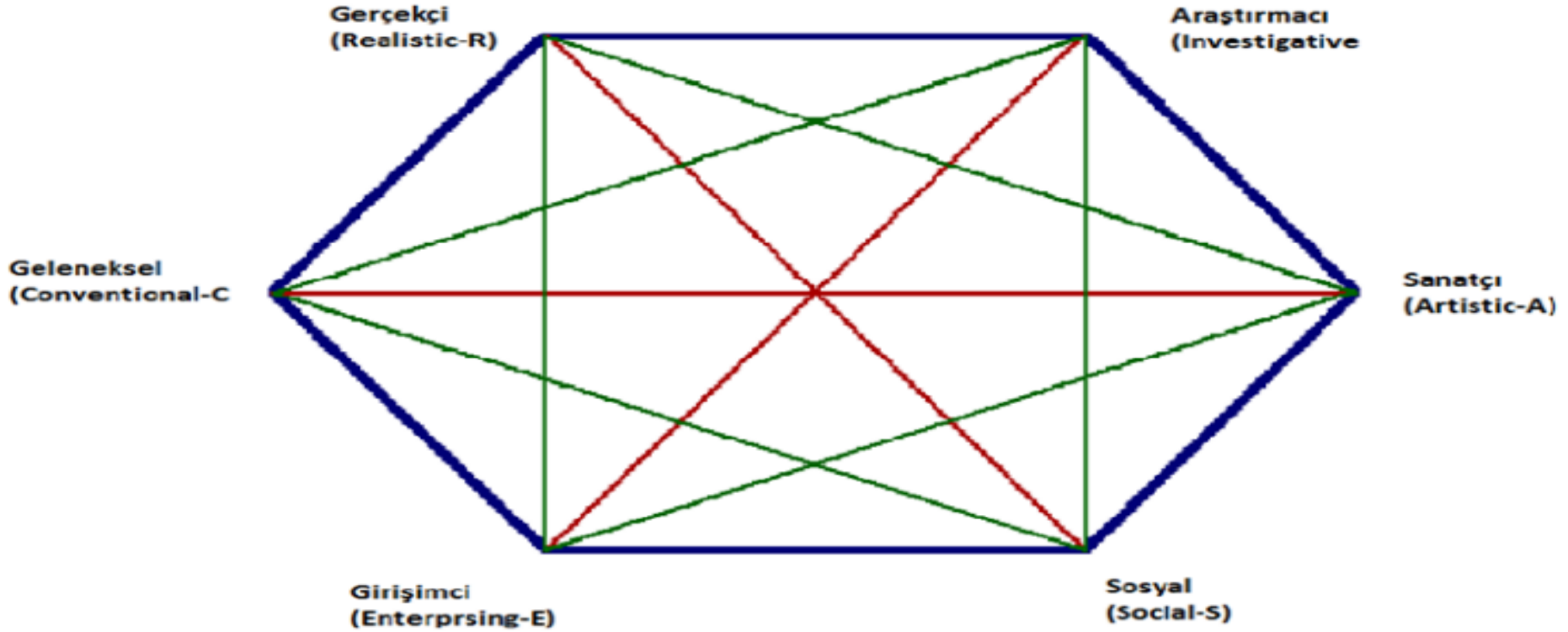
- Kişiliğin yüzlerce boyutu vardır. Bunlardan bazıları; Öz saygı, öz denetim, öz yetkinlik, öz güven, ... gibi özelliklerdir.
- Kişiliğin bütün boyutları çalışma davranışları ile ilişkilidir ve kariyer gelişimini etkilemektedir. Hemen hemen her bireyin kariyerinin temel taşları onun kişiliği tarafından belirlenmektedir çünkü her meslek farklı kişilik özellikleri gerektirmektedir. .
- Kişilik değişkenlerinin ölçülmesi için bağımsız ölçekler, envanterler ve testler geliştirilmiştir. Örneğin; Hacettepe Kişilik Envanteri , (14 yaş üstü bireylere uygulanabilir)
- Holland'ın Tipoloji Kuramı, Goldberg'in Beş Faktör Kişilik Modeli, Eysenck'in Kişilik Kuramı belli başlı kişilik kuramlarıdır.



HOLLAND'IN 6 KİŞİLİK TİPİ

KİŞİLİK TİPİ	BELİRGİN ÖZELLİKLERİ	BASKIN TALEPLER/ETKİNLİKLER	TİPİK MESLEKLER
GERÇEKÇİ	Sabırlı ve hoşgörülü, pratik, maddeci, erkeksi, antisosyal, uyumlu, içten, doğal, sabırlı, iç görüleri ve başarıma güdüleri fazla	*Kas etkinliği, motor koordinasyonu gerektiren işler *Açık havadaki işler, mekanik, sistematik çalışmalar *Nesneler, eşyalar, makineler ve hayvanlarla ilgili etkinlikler	Otomobil tamircisi-her çeşit araç teknisyeni , elektrikçi, mühendis, ziraat ile ilgili meslekler, beden eğitimi öğretmeni
ARAŞTIRICI	Entelektüel, analitik düşünce yapısına sahip, rasyonel, eleştirel, titiz, sabırlı, yöntemci, bağımsız, popüler olmaktan hoşlanmayan	*Analitik gözlem yapma *Sistematik deneysel çalışma *Fiziksel, biyolojik ve kültürel olguların araştırma	Biyolog, genetikçi, matematikçi, kimyager, fizikçi, astronot, antropolog, tıp teknisyeni
ARTİSTİK	Heyecan ve coşkuları dengesiz, hayalci, fevri, karmaşık, sezgileri güçlü, bağımsız, duygusal, uyumlu olmayan, duyarlı ve etkileyici	*Estetik faaliyetler yapar *Tutkulu, bağımsız, sistematik olmayan aktiviteler *Sanatsal etkinlik ve ürünler yaratma *Bağımsız yaratıcı çalışmalar	Yazar, ressam, aktör, tiyatro sanatçısı, müzisyen, kompozitör, dekoratör ve mimar
SOSYAL	Yardımsız, sorumluluk sahibi, sosyal işbirliğine yatkın, empatik, arkadaş canlısı, içten, sabırlı, nazik, anlayışlı	*İnsanlarla birlikteliği saptayan aktiviteler *Başkalarını eğiterek geliştirmek, yardım etmek *Başkalarını ikna etme, yönlendirme	Sosyal hizmet uzmanı, rehabilitasyon danışmanı, psikolog, psikolojik danışman, halkla ilişkiler uzmanı, üniversite öğretim üyesi, öğretmen
GİRİŞİMCİ	Dışa dönük, enerjik, kendine güvenli, atılgan, fevri, ikna yeteneği yüksek, sabırsız, meraklı, maceracı, iyimser, sosyal, konuşkan	*Başkalarını ikna etmeye yönelik faaliyetler *Sosyal eğlendirici etkinlikler *Organize edilmiş çalışmalar	Satıcı, pazarlamacı, komisyoncu, menejer, politikacı, avukat
GELENEKSEL	Dikkatli, titiz, itaatkar, tutarlı, esnek olmayan, düzenli, sabırlı, vicdanlı, özdenetimli, hayal gücünden yoksun, dengeli	*Sistemli kurallara bağlı aktiviteler *Nesnelerle ilgili sistematik çalışmalar *Kayıt tutma, hesaplama, kontrol işlemleri, veri işleme makineleri kullanma	Banka veznedarı, kütüphaneci, daktilograf, postacı, muhasebeci, kitapçı, finans elemanı

HOLLAND – TIPLER ARASINDAKİ İLİŞKİLER



Holland'a göre sadece tek bir tipe sahip olan bireylere nadiren rastlanır ve Holland tamamen tek bir tipten oluşan gerçek bir iş ortamı olmadığını; Çoğu iş ortamının tiplerin kombinasyonlarını içerdiğini savunur.

Bireyler çoğunlukla iki ya da üç tipin özelliklerine sahiptir. Bireyler ilgileri, aile etkisi, deneyimleri gibi faktörlerin etkisiyle belirli tipler ile daha fazla uyumlu olurlar. Holland, özellikle ailenin kişilik gelişimi üzerinde önemine vurgu yapar.

Her anne-babanın belirli bir kişilik tipini temsil ettiğini ve anne-babaların çocuklarına, temsil ettikleri kişilik tiplerinin gelişmesine uygun olanaklar tanıyacağını savunur. Örneğin artistik kişilik tipinde anne veya baba çocuklarının hayal gücünü zenginleştirmesine; resim yapmasına, müzikle ilgilenmesine gibi... yardımcı olacak aletleri-malzemeleri evde bulundururlar.

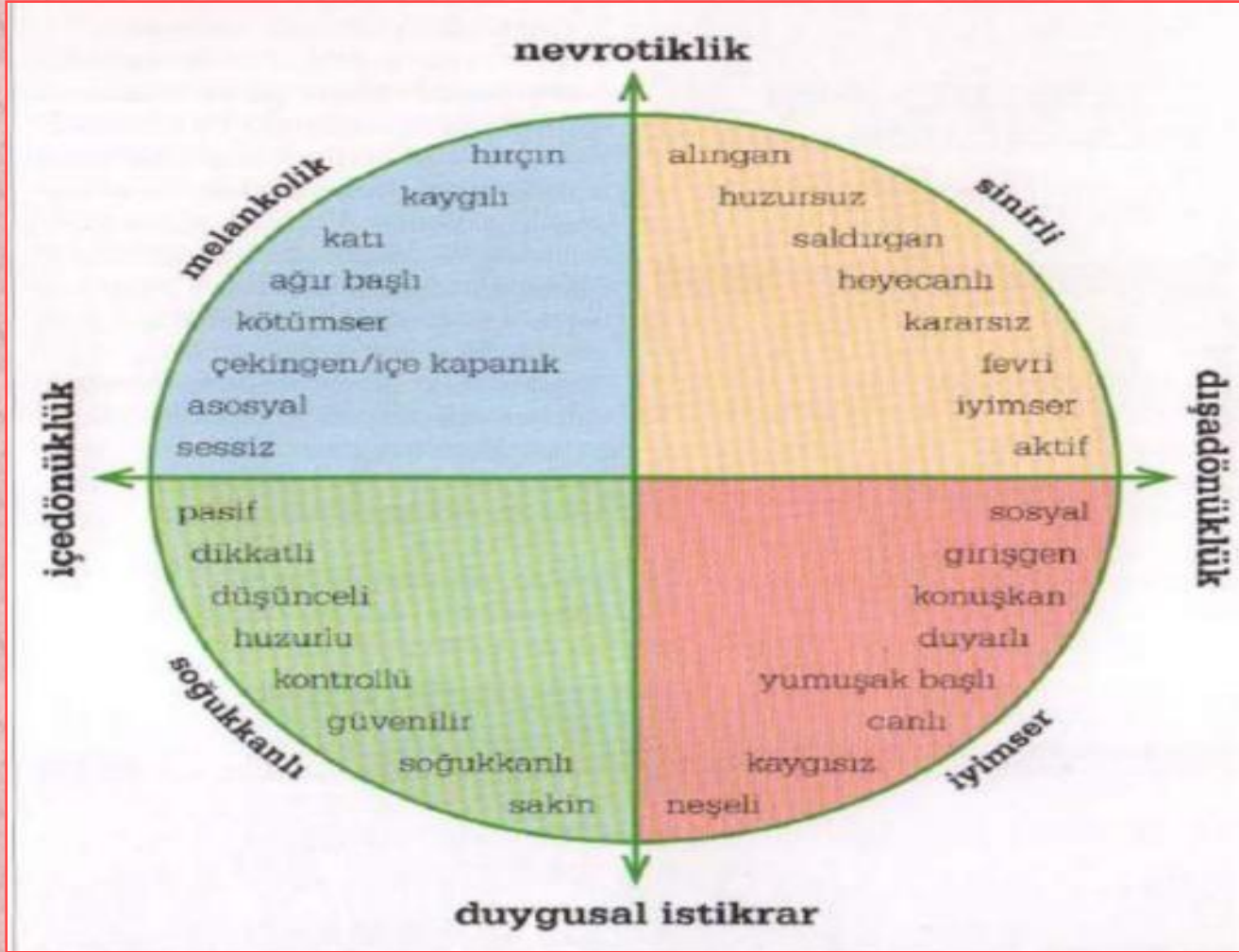
Holland, altı kişilik tipinden bireyin hangisine veya hangilerine girdiğini belirlemek amacıyla Kendini Keşfetme Ölçeğini geliştirmiştir. (8. sınıf ve tüm lise kademelerinde uygulanabilir.)

GOLDBERG -BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK MODELİ – BÜYÜK BEŞLİ

Özellikler	Faktör			Özellikler
Mesafeli, ciddi, yalnızlığı seven, dikkat çekmeyen, kararlarını başkalarına dayandırmayan	İçedönük	DIŞADÖNÜKLÜK (D)	Dışadönük	Canlı, girişken, rahat, sosyal, hareketli, coşkulu, doğal, iyimser
İnsanlara güvenmeyen, işbirliğinden çok yarışmaya eğilimli, bağımsız, mücadeleci, uyanık, tepkisel, şüpheli, kendini düşünen	Dikbaşlı	YUMUŞAK-BAŞLILIK (GEÇİMLİLİK) (Y)	Yumuşakbaşlı	Çatışmadan kaçınan, hassas, merhametli, geçimli, sakin, insanlara güvenen, işbirliğine yatkın
Esnek, plansız, çabuk karar veren, fevri, kurallara çok bağlı olmayan	Düşük Öz Denetimli	ÖZ-DENETİM (SORUMLULUK) (ÖD)	Yüksek Öz Denetimli	Düzenli, planlı, amaçlı, kararlı, temkinli, tedbirli, sorumluluk sahibi
Kendine güvenli, sakin, engellerle başa çıkmada etkili, telaşsız, uyumlu	Tutarlı Duygusal Durum	DUYGUSAL TUTARSIZLIK (DT)	Değişken Duygusal Durum	Hassas, duygusal, gergin, endişeli, dirençsiz, fevri
Muhafazakâr, yeniliğe dirençli, geleneksel, ince düşünmeyen, ilgi alanları sınırlı	Somut ve Pratik	GELİŞİME AÇIKLIK (GA)	Gelişime Açık	Analitik düşünen, duyarlı, ilgi alanları geniş, yeniliğe açık, üretici

Goldberg'in Beş Faktör Kişilik Modeline göre kişiliğin beş temel boyutu ve her bir boyutunun zıt kutupları bulunmaktadır.

EYSENCK – KİŞİLİĞİN BOYUTLARI



Eysenck (1916 – 1997), kişiliği şöyle tanımlamaktadır; “Kişilik insanın gerçek veya gizil davranış yapılarının tümünü kapsar. Bunlar hem kalıtım hem de çevre faktörlerinden kaynaklanıp karşılıklı etkileşim sonucu şekillenir”.

Eysenck'in kuramına göre kişilik yatay ve dikey olmak üzere iki boyut üzerinde değerlendirilmektedir. Yatay boyutun bir ucunda içe dönüklük, diğer ucunda ise dışa dönüklük bulunurken dikey boyutun üst ucunda nevrotiklik, (dengesizlik) alt ucunda ise duygusal denge bulunmaktadır.



MESLEK DEĞERLERİ

MESLEK DEĞERLERİ

Değerler; tutumlar, ilgiler, ihtiyaçlar, kişilik özellikleri, normlar ile birlikte **sosyal yaşama uyum sağlamamızı etkileyen psikolojik yapılardır.**

Değerler ilgi ve ihtiyaçlarımızla yakından ilişkilidir ve içinde yaşadığımız toplumun norm, inanç ve değerlerinden etkilenir.

Değerler ulaşmayı istediğimiz hedeflere atfettiğimiz önemdir.

Değerler içsel ve dışsal değerler olarak ikiye ayrılır. Örneğin; Başkalarına yardım etmek, yenilik, çeşitlilik içsel iş değerleri iken, Kazanç, sosyal statü, güvenlik gibi değerler ise dışsal iş değerlerdir.

MESLEK DEĞERLERİ

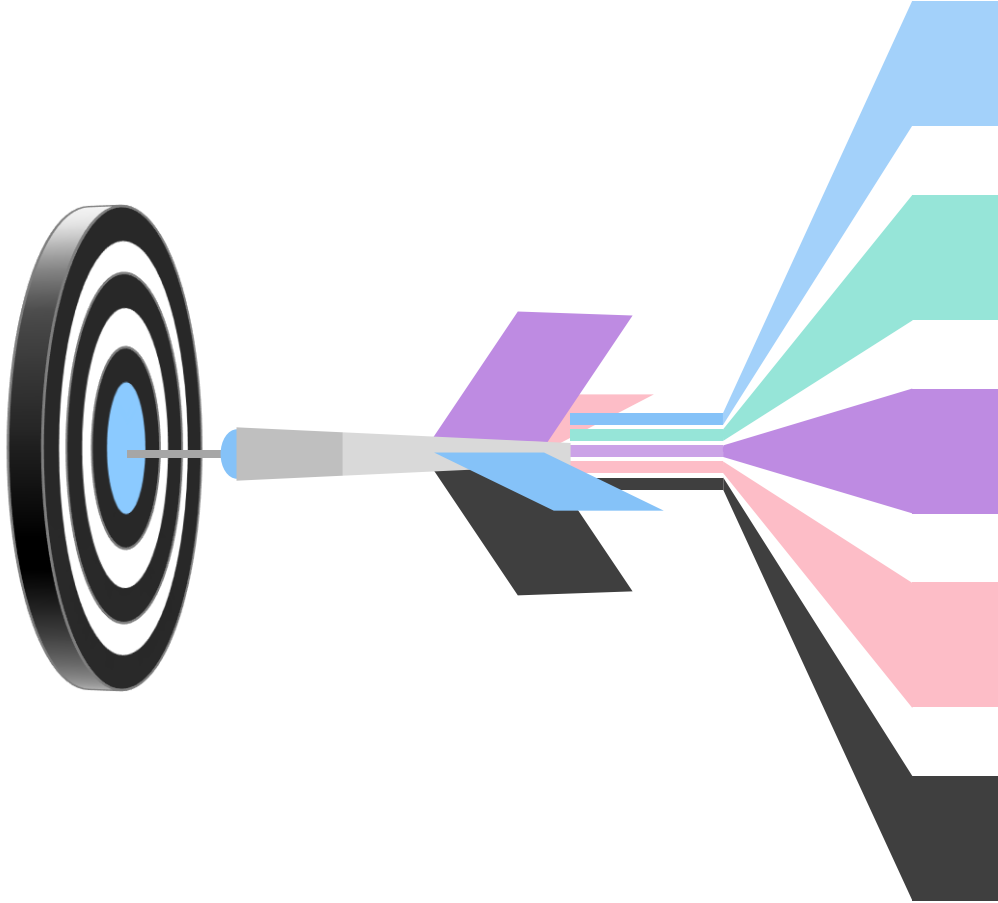
Bir mesleği birey için değerli kılan özelliklere ise meslek değerleri denir.

Meslek değerleri; bir mesleğe girme sonucunda o mesleğin getirilerinden elde edilen doyumdur.

- Mesleğin kazanç durumu, sosyal güvencesi, kazandırdığı toplumsal saygınlık bazı meslek değerleridir.
- Meslek değerlerimizle uyumlu bir mesleği seçmek yaptığımız işten doyum sağlamak ve işin sürdürülebilirliği açısından oldukça önemlidir.
- Her mesleğe atfedilen değer bireyden bireye değişir. Bir mesleğin cazip yanı birisi için yüksek kazanç iken başkası için güvence, bir diğeri için yeteneğini kullanmasına olanak tanınması veya başka biri için işin saygınlığı olabilir.
- Onlarca meslek değeri bulunmaktadır. 2008 yılında Gerçek ve Pişkin tarafından gerçekleştirilen çalışmada 35 meslek değeri belirlenmiştir.



MESLEK DEĞERLERİ



Ekonomik Kazanç

Çok para kazanma ve yüksek hayat standartlarında yaşama.

Toplumsal Saygınlık

Toplumda saygın bir yer edinme, yaptıklarından ötürü onurlandırılma, statü ve itibar sahibi olma.

Sosyal Güvence

İşsiz kalmama veya gelecekte kendini güvende hissedebilecek gelire veya emeklilik gibi olanaklara sahip olma.

Güvenlik

İşin, tehlikelerden uzak, güvenli ortam ve koşullarda yapılması.

Meslekte İlerleme

Bilgi ve becerileri geliştirerek meslekte ilerleme olanakları bulma.

MESLEK DEĞERLERİ

Bireyin sahip olduğu yetenek ve becerileri işinde kullanabilme olanağı bulması.

**Yetenekleri
Kullanma**

İşin yeniliklere açık olması, özgün şeyler ve düşünceler keşfetme, tasarlama ve bunları uygulayabilme olanağı bulması.

Yaraticılık

Bağımsız olabilme, işini başkalarına bağımlı olmadan istediğı gibi yapabilme.

Bağımsızlık

Başkalarını yönetecek ve denetleyecek bir konumda olma.

**Güç ve Otorite
- Liderlik**

İşin yeniliklere açık olması, kendini güncelleyebilmesi.

Yenilik

MESLEK DEĞERLERİ

Risk Alma

İşin bazı tehlikelerini göze alarak daha çok kazanç sağlama veya daha üst düzeyde konuma ulaşma.

Rekabet

İşin yarışarak başkalarından üstün olduğunu kanıtlama olanağı tanınması.

İkna

İşin başkalarını ikna edip, onları etkileyerek belli eylemlere yöneltme olanağı tanınması.

Değişiklik

İşlerin çeşitli olması, sıkça değişik görev ve etkinlikler yapabilme olanağı tanınması.

Düzenlilik

Çalışma saatlerinin ve yapılan işlerin rutin ve düzenli olması.



MESLEK DEĞERLERİ



Seyahat

İşin sıkça seyahat etmeyi gerektirmesi.



Sorumluluk Alma

İşin önemli oranda sorumluluk üstlenmeyi gerektirmesi.



İş birliği

İşin başkalarıyla işbirliği yapma ve sorumluluğu onlarla paylaşma olanağı tanınması.

Takım Çalışması

İşin ekip halinde çalışmayı gerektirmesi.



Yalnız Çalışma

İşin yalnız başına çalışmayı gerektirmesi.



Arkadaşlık

İş arkadaşlarıyla dostane ilişkilerin olduğu bir işte çalışma.

MESLEK DEĞERLERİ

Esnek Çalışma Saatleri

Çalışma saatlerini bireyin kendisinin belirleyebilmesi, gerektiğinde ofise gelmeden de çalışma imkanının olması.

Tanınma

Çevresinde bilinen bir kişi olma, adını duyurma.

Yardım

İşin icrasının insanlarla ilişki kurmayı ve onlara yardım etmeyi gerektirmesi.

Estetik

İşin icrasının güzeli bulma ya da yapma faaliyetlerinde bulunmayı gerektirmesi.

MESLEK DEĞERLERİ

Özel Yaşam

İşin kişinin özel yaşamına zaman ayırabilme olanağı tanınması.

İş Sükûneti

İşin sakin ve huzurlu bir ortamda; stres ve gerginlikten uzak bir ortamda icra edilmesi.

Değerlerle Uyuşum

Yapılan işin bireyin inanç, değer ve düşünceleriyle uyuşması.

Macera

İşin tehlikeli, ilginç ve çetrefilli durumlarla karşılaşabilme olanağı tanınması.

Üniforma Giyme

Üniforma giyilen bir iş sahibi olma. (Subaylık, hakimlik, doktorluk)

MESLEK DEĞERLERİ

Sayılarla Çalışma

İşin icrasının sayılarla ve verilerle çalışmayı gerektirmesi.

Fiziksel Etkinlikler

İşin önemli oranda fiziksel etkinlikler yapmayı, bedensel olarak çalışmayı gerektirmesi.

Alet ve Makine Kullanma

İşin icrasının önemli oranda alet ve makine kullanmayı gerektirmesi.

Takma ve Kurma İşleri

İşin icrasının önemli oranda takma ve kurma işlerinden oluşması.

El Becerisi ile Çalışma

İşin el ve parmak becerisi gerektirmesi.

MESLEK SEÇİMİNİ ETKİLEYEN SOSYOLOJİK FAKTÖRLER

- ❖ Aile
- ❖ Sosyoekonomik Düzey
- ❖ Cinsiyet
- ❖ Ekonomik ve Politik Etmenler



AiLE

AİLE

Çocuğun kariyer gelişimi üzerinde etkili olan iki temel kaynaktan söz edilebilir.

Bunlardan biri bireyin sahip olduğu tüm özelliklerin biyolojik kaynağını oluşturan anne ve babasından aldığı kromozomlar, diğeri ise çevresel faktörlerdir.

Gerek çocuğun kalıtım yolu ile getirdiği gizil güçler, gerekse bu potansiyel gücün ortaya çıkmasında etkili olan çevresel koşulların oluşumunda en fazla paya sahip olan kurum aile, kişiler ise anne ve babalardır.

Araştırma bulguları çocukların eğitim ve meslek kararı verirken en fazla anne ve babalarından etkilendiklerini ortaya koymaktadır.

AİLE

Ebeveynlerin çocukları üzerindeki etkileri olumlu olabildiği gibi olumsuz da olabilmektedir.

Aileler çocuklarını koruma ve kollama adına her türlü desteği verirken aynı zamanda maalesef onların kararlarına çoğu kez müdahale etmekte ve çocuklarını kendi arzu ve değerlerini yansıtan kararları seçmeye zorlamaktadırlar.

Çocuklar gerek kendilerini gerekse seçecekleri üst öğrenim kurumlarını ya da mesleklerini yeterince tanısalar dahi onları ikileme düşüren aile baskısı toplumumuzda yaygın bir şekilde görölmektedir.

AİLE

Çoğu birey kendi istekleri ile ailelerinin beklentileri arasında bocalamakta; ya kendi isteklerinden vazgeçme ya da aileleriyle ters düşme gibi bir ikilemi yaşamaktadırlar.

Bu ikilemi ailelerinin isteklerini yerine getirerek çözmeye çalışan bireylerin üniversite yıllarında ve üniversite sonrasındaki yıllarda bile mutlu olamadıkları gözlenmektedir.

Baba otoritesinin egemen olduğu ve baba mesleğini sürdürmeye çabası içinde olan bazı ailelerde ise çocuğun mutluluğu ve başarısından çok baba mesleğini sürdürmesi istenmektedir. Genç belki istemeyerek te olsa baba mesleğine yönelmek durumunda kalabilmektedir.

AİLE

Ailelerin çocuklarının kariyer gelişimi üzerindeki bir diğer olumsuz etkisi de yetenek düzeylerinin üzerinde beklenti oluşturarak onları baskı altına almalarıdır.

Bu durumda ailelerinin beklediği düzeye ulaşamayan öğrencilerin yaşadıkları hayal kırıklığı kaçınılmaz olarak onların öz saygı düzeylerinin de düşmesine neden olmaktadır.

Ayrıca bazı aileler çocuklarının yeteneklerini ihmal etmekte veya o yeteneği bastırmaya çalışmaktadır.

Örneğin; Futbola ilgi duyan ve yeteneği olan bir çocuk ailesinden onu kulübe göndermesini istemektedir. Aile, bunun mümkün olmadığını, bu meslekte uzun yıllar çalışamayacağını, ciddi sakatlıklar yaşayıp ve kariyerinin sonlanıp mesleksiz, beş parasız kalabileceği gibi nedenler sıralayarak çocuğun bu yeteneğini geliştirmesine izin vermemekte ve bunu bastırmaktadırlar.

Bu nedenler sıralanırken çocuğun ilgisi, yeteneği, mesleğin değerleri; getirileri gibi bir çok olumlu faktör görmezden gelinmektedir.

AİLE




Örnekte gösterildiği gibi, Aile belli mesleklere karşı olumlu ve olumsuz tutumlarını çocuklarına aşılayabilir ve çocuğun değerler hiyerarşisini çocukla uyumlu olmayan bir şekilde oluşturabilir.

Ebeveyn çocuğun üzerinde kontrol, söz sahibi olması ve rol model olması hasebiyle çocuğun kişiliğini olumlu veya olumsuz yönde etkileyebilir.

Ebeveynler kendi yaşamlarında gerçekleştiremedikleri isteklerini, çocuklarının ilgi, yetenek, kişilik, değerlerini; mutluluklarını hesaba katmadan onları zorlamak suretiyle bu hedeflere ulaşmalarını arzu edebilir.

Aşırı liberal bir tutum sergileyen ve çocuğu kariyer gelişimi sürecinde tamamen serbest bırakan, hiçbir şeye karışmayan ebeveyn tutumu da yanlıştır.



Önceki sayfalarda ailenin yanlış tutumlar ile çocuğun kariyer gelişimini olumsuz etkileyebildiği belirtildi.

Sunumun son kısmında doğru ebeveyn tutumu ve çocuğun kariyer gelişimini desteklemek için ailenin yapması gerekenler yer almaktadır.



SOSYOEKONOMİK DÜZEY



SOSYOEKONOMİK DÜZEY

Her toplumda eğitim ve ekonomik düzey olarak birbirinden ayrılan sosyal sınıflar vardır.

Çoğu zaman bireylerin benimsediği değerler, sergilediği davranış kalıpları ve yaptığı seçimlerde içinde buldukları sosyal sınıfların izleri görülür.

Bu sosyal sınıfları birbirinden ayıran en önemli göstergelerden birisi de meslektir.

Ailenin içinde bulunduğu sosyoekonomik düzey bu nedenle bireyin kariyer gelişimini; meslek seçimini etkileyen faktörlerden biridir.



SOSYOEKONOMİK DÜZEY

Mesleğin formel ya da informel (resmi ve resmi olmayan) eğitimler sonucunda kazanıldığı dikkate alındığında, ailenin bireye sağladığı sosyal ve ekonomik imkanların aynı zamanda bireyin alacağı eğitimin süresini ve niteliğini de belirlediği, bu anlamda sosyoekonomik düzeyin bireyin meslek seçimi üzerinde doğrudan etkili olduğu söylenebilir.

Bireyin sosyoekonomik düzeyinin meslek seçimini etkilediği araştırmalarla da sabittir.

Gelir düzeyi yüksek ailelerin çocuklarının küçük yaşlardan itibaren üniversiteye gitmeyi planladıklarını, gerçekçi seçim döneminde uzun eğitim gerektiren mesleklere yöneldiklerini, düşük gelirlili ailelerin çocuklarının ise ekonomik yetersizliklerini bir engel görerek uzun eğitim gerektiren mesleklere girme hayallerini rafa kaldırdıkları Yıldız Kuzgun tarafından belirtilmiştir.



SOSYOEKONOMİK DÜZEY

Bir diğer araştırmada ise, alt gelir grubuna sahip öğrencilerin üst gelir grubuna sahip öğrencilere nazaran daha çok sosyal bilimleri; üst gelir grubundaki öğrencilerin ise daha çok idari bilimler, tıp ve sağlıkla ilgili programları tercih ettikleri saptanmıştır.

Bu çalışmada ayrıca ana-baba eğitim düzeyi düşük olan öğrencilerin tercihlerinin daha çok sosyal bilimler olduğu, ana-baba eğitim düzeyi yüksek olan öğrencilerin tercihlerinin daha çok tıp, sağlık, idari bilimler olduğu; yukarıdaki bulgu ile benzer bir şekilde ortaya konmuştur.

Özetle araştırmada gelir seviyesi faktörü ile ana-baba eğitim düzeyi faktörü öğrencilerin meslek seçim tercihlerini benzer biçimde etkilemiştir.

İki faktörün arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu su götürmez bir gerçektir.

SOSYOEKONOMİK DÜZEY

Başka bir araştırmada üst sosyoekonomik düzeye sahip olan öğrencilerinin yüksek ücret ve statü değerlerine orta sosyoekonomik düzeye sahip olan öğrencilerden daha fazla önem verdikleri,

Orta sosyoekonomik düzeye sahip olan öğrencilerin ise “başkalarına yardım” değerine üst sosyoekonomik düzeye sahip olan öğrencilerden daha fazla önem verdikleri görülmüştür.

İçinde bulunulan sosyoekonomik düzey bireyin seçimlerini etkilemekle birlikte; her ne kadar üst düzeyde olmasa da bu bireyin kısıtlı seçenekler arasına sıkışmaya mecbur kalacağı anlamına da gelmemektedir.

Birey her ne kadar alt sosyoekonomik düzeye sahip te olsa; çevresindeki kaynakları keşfederek, sahip olduğu kaynakları etkili kullanarak azmin gücüyle ve kararlılıkla ulaşılamayacak denilen onlarca mertebeye ulaşabilir.



CİNSİYET

CİNSİYET

Cinsiyet, meslek tercihini etkileyen önemli bir faktördür.

Ağırlıklı olarak kadınlar kariyer gelişimi sürecinde bu faktörden daha fazla etkilenmektedirler.

Ülkemizde toplumun kadınlardan beklentileri genellikle ev hanımlığı ve annelik rolleriyle çatışmayacak meslekleri tercih etmeleri yönündedir.

Kadının kendisini algılaması üzerine yapılan bir çalışmada, yukarıdaki açıklamayı destekler nitelikte “başarılı kadın” kavramının, “iyi eş” ve “iyi anne” olarak algılandığı bulunmuştur.



CİNSİYET



Türkiye’de kadınların çalışma alanlarına bakıldığında en çok eğitim, sağlık ve hizmet sektöründe yığılmanın olduğu dikkati çekmektedir.

Toplumumuzda, kadınların uyumlu olduğu meslekler öğretmenlik, hemşirelik, sekreterlik, memurluk, masa başı işleri, kasiyerlik gibi meslekler olarak görülür.

Bu tarz mesleklerin ortak noktaları genellikle ev hanımlığı ve annelik rolleriyle uyuşan, maddi imkanların ve meslekte yükselme şanslarının görece kısıtlı özellikte olmalarıdır.

Mesleklerin cinsiyetlere dağılımı anlamında dengesizlik bazı alanlarda kendini göstermektedir.

Örneğin yöneticilik pozisyonunda çalışan kadın sayısı erkeklere oranla çok düşüktür. Kadınlar yüzde 12 oranında üst düzeyde yöneticilik pozisyonunda yer almaktadırlar. Kadın CEO’ların oranı ise yüzde 2’dir.

Başka bir örnekte kadınların meclisteki sandalye sayılarına baktığımızda son seçim sonuçlarına göre 103 kişiyle yüzde 17,1 orana sahip olduklarını görüyoruz.

Bir diğer örneğe bakacak olursak 2018 yılı istatistiklerine göre lisanslı kadın sporcu sayısı 1,6 milyon, lisanslı erkek sporcu sayısı ise 3,3 milyon’dur. Kadınların toplam lisanslı sporcuların içindeki oranı yüzde 33 gibi bir orana tekabül etmektedir. Azımsanmayacak derecededir fakat oransal olarak erkeklere kıyasla iki kat daha azdır.

CİNSİYET

Her toplumda olduğu gibi bizim toplumumuzda da birçok cinsiyet-iş kalıbı mevcuttur.

Bir kadının inşaat mühendisliğini seçmesi hakkı olduğu gibi bu aynı zamanda toplumca garipsenecek bir seçim olarak görülebilir.

Başka bir örnekte bir kadının taksi veya kamyon şoförlüğünü seçmesi hakkı olduğu gibi yine toplumca uygun olmayan bir seçim olarak görülebilir.

Halbuki bu tarz mesleklere giriş için kadınları kısıtlayıcı meslek yasaları bulunmamaktadır. Hemen hemen bütün meslekleri her iki cinsiyet icra edebilecek potansiyele sahiptir.

Cinsiyet kalıpları örneklerinden anlaşılacağı üzere ailenin veya toplumun cinsiyet rolleri beklentilerine ters düşmemek için bireyler seçimlerini daraltmak ve ikileme düşmek durumunda kalabilirler.

Bireyin kariyer gelişimindeki asıl önemli olan onun yetenek, ilgi, kişilik, değerleri ile uyumlu olan ve mutlu olacağını hissettiği bir mesleğe yönelmesidir. Bu bir kadın için belki de inşaat mühendisliği, belki politikacı, belki güvenlik görevlisi, belki askerlik, belki otobüs şoförlüğüdür; hor görülmemesi, bu seçiminden dolayı dışlanmaması; ezilmemesi gerekir.

CİNSİYET

Araştırma sonuçlarına göre uzay ve mekanik ilişkileri görebilme gücü bakımından erkeklerin kızlardan,

Sosyallik ve ayrıntıları algılama, el-göz koordinasyonu, büro yeteneği ve şekil algısını ölçen testlerde kızların erkeklerden yetenek anlamında daha üstün olduğu saptanmıştır.

Holland'ın tipolojisine dayalı, erkek ve kızların ilgilerinin ölçüldüğü; Strong-Campbell İlgilenebilirlik Envanterinin uygulandığı bir çalışmada kızların Sosyal, Sanatçı, Gelenekçi; erkeklerin ise Gerçekçi ve Araştırmacı alt ölçeklerinden daha yüksek puan aldıkları belirlenmiştir.

Kız ve erkeklerin meslek değerlerini saptamak amacıyla yapılan başka bir çalışmada ise kızların; kişisel ödül, başarı, işte bağımsızlık, başka insanlara yardım etmeye; erkeklerin ise prestije, kazanca daha fazla önem verdiklerini belirlenmiştir.

CİNSİYET

Başarı karşılaştırması yapılacak olursa 2019 LGS sınavında kız öğrencileri bütün testlerde erkeklerin ortalamalarının üstünde başarı sağladılar.

2019 YKS sınavı sonuçlarına göre de kızlar çok az bir farkla sadece dil sınavından erkeklerin ortalamalarının altında kalırken (Erkekler-80, Kızlar-79 ortalama); Diğer bütün puan türlerinde erkeklerin ortalamalarının üstünde başarı sağladılar.

Tüm bu araştırmalar ve veriler gösteriyor ki her ne kadar erkekler yetenek ve ilgi testleri sonuçlarına göre sayısal alanda daha üstün görünseler de gerçek başarıyı etkileyen durumlar olarak tek başlarına yetersiz kalmaktadırlar.

Cinsiyet bazında düşünüldüğünde başarının; hedefe sahip olma, motivasyon, planlı-programlı çalışma, gibi diğer etmenlerinin kızlar tarafından daha etkili içselleştirildiği varsayımında rahatlıkla bulunabiliriz.

İmkanlar ve fırsatların homojen olması; engellerle karşılaşılması halinde aslında her iki cinsiyetin de her türlü alanda istenilen başarıya ulaşabileceğini bu veriler bize göstermektedir.

Erkek astronot, erkek pilot, erkek Cumhurbaşkanı olabildiği gibi, gayet tabii olarak Kadınlar da astronot, pilot olabilir ve Cumhurbaşkanlığı gibi makamlara yükselebilirler.



EKONOMİK ve POLİTİK ETMENLER



Ekonomik faktörlerin başında belki de işletmelerin belli mesleklere duyduğu ihtiyaç ile o mesleği icra edebilecek bireylerin arzı gelir.

Bu arz talep dengesi bireylerin iş bulma şanslarını, alacakları ücretlerin düzeyini, hatta toplumsal statülerini bile belirleyebilmektedir.

Ülkenin içinde bulunduğu ekonomik durum ve iş gücü piyasalarının büyüklüğü de bireylerin işe yerleşme ya da işsiz kalma durumunu etkilemektedir.

Çalışanları ve işverenleri doğrudan ilgilendiren konularda çıkarılan yasa, yönetmelik ve mevzuatlar bazı mesleklerin önünü açabilmekte veya yeni meslekler doğurabilmektedir.

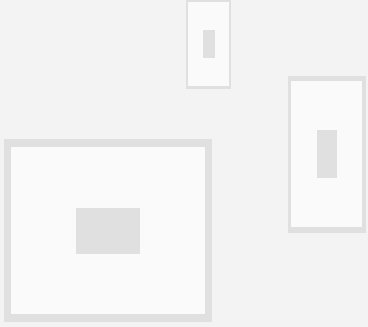
Ekonomik ve Politik Etmenler



Ekonomik ve Politik Etmenler

Örneğin;

4857 sayılı İş Kanunu'nun 82. maddesi hükümlerine göre 2010 yılında çıkartılan bir yönetmelik ile en az 50 işçi çalıştıran sanayi işletmelerinde çalışanlarına iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verilmesinin zorunlu kılınması Türkiye'de "İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanlığı" adlı bir mesleğin doğmasına neden olmuştur.



Ekonomik ve Politik Etmenler

Ayrıca bir mesleği icra edebilmek için gereken niteliklerin sertifikalandırılma zorunluluğu vardır ve bu nitelikleri kazandıracak kurumların standardı yetkili kurumlarca belirlenmektedir. Türkiye’de 2006 yılında kurulan Mesleki Yeterlilik Kurumu bu fonksiyonları icra etmeye başlamıştır.

Normal şartlarda iş gücü piyasasında bir mesleğin gerektirdiği faaliyetler ne kadar beyin gücü gerektiriyorsa o mesleği icra edenlerin kazancı o kadar yüksek, mesleğin gerektirdiği faaliyetler ne kadar az beyin gücü gerektiriyorsa o mesleği icra edenlerin kazancı o kadar düşük olur.

Bu her ne kadar genel bir ilke olsa da arz-talep dengesine bağlı olarak farklı uygulamaların da olduğu gözlenebilir. Örneğin, yoğun ihtiyaç duyulmasına karşın inşaat sektöründe kule vinç operatörleri meslek mensupları yetersiz olduğundan sadece ilkökul diplomasına ek olarak alınan operatörlük belgesi ile bu mesleğin çok yüksek ücretlerle icra edilebildiği görülmektedir.



Ekonomik ve Politik Etmenler

Bireyin meslek seçimi önemli oranda almış olduğu eğitimlerle biçimlenmektedir.

Bireyin aldığı eğitimlerin niteliği ve süresi de çoğu zaman ekonomik gücüyle ilişkilidir.

Bireyin almış olduğu eğitimler sonucunda kazandığı nitelikler iş gücü piyasasında ona açık olan seçenekleri artırma potansiyeline sahiptir.

Alınan eğitimin süresi ve niteliğinin düşük olması ise bu seçenekleri sınırlandırmaktadır.



Ekonomik ve Politik Etmenler



Ayrıca teknolojik gelişmelere paralel olarak hem iş hayatı hem de toplum değişmekte ve dönüşmektedir.

Hızla gelişen teknoloji ile iş dünyasında bilgisayarlı ve robotlu üretim sistemleri oldukça gelişmiş, bazı meslekler yüzde 90 oranda artık eskisi gibi insanlar değil de bu teknolojiler ile icra edilmeye başlamıştır.

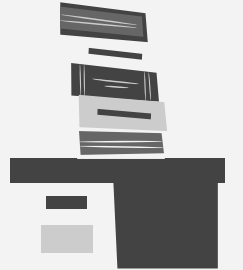
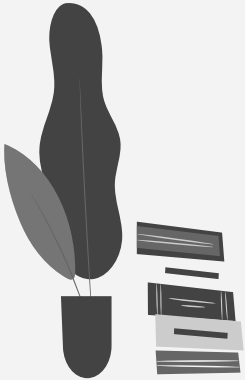
Örneğin; otomobil üretiminde boya-kaynak işlerinin robotlar tarafından yürütülmesi gibi.

Ekonomik ve Politik Etmenler

Üretim sektöründe (Fabrikalarda) gitgide daha yüksek oranlarda insanın yerini artık robotlar ve bilgisayarlar alacaktır.

Teknolojik gelişmelerin bu denli baş döndürücü hızla ilerlemesi insanların sık iş değiştirmek zorunda kalmaları sonucuna neden olacaktır.

Kendini sürekli güncel tutmak, geliştirmek, değişime ayak uydurmak, kaynakların farkına varmak, fırsatları kullanmak, sağlıklı kariyer tercihi yapmak bu nedenle 21. yüzyılda çok büyük önem arz etmektedir.



MESLEKİ GELİŞİM SÜRECİ

- ❖ Yaş Aralıklarına Göre Mesleki Gelişim
- ❖ Hayal (Fantezi) Dönemi
- ❖ Deneme Dönemi
- ❖ Gerçekçi Dönem



Mesleki Gelişim Süreci

11-17 yaş Geçici Seçim (Deneme) Dönemi

11-12 yaş

İlgi Aşaması

İlgilerini keşfeder. Hayali seçimler yapmayı bırakır. Mesleki seçimlerin ilgiler doğrultusunda belirlendiğini kavrar.

13-14 yaş

Yetenek Aşaması

Bir meslek için kendi yeteneklerini ve o mesleğe uygunluklarını daha fazla dikkate alır. Zaman algısının gelişmesine bağlı olarak kendisini ve geleceği daha gerçekçi değerlendirebilir.

15-16 yaş

Değer Aşaması

Kendi değerlerini , yaşamdan beklentilerini sorgulayarak öğrenmeye ve dikkate almaya başlar. Farklı mesleklerin farklı yaşam biçimleri sağladığını fark eder.

17 yaş

Geçiş Aşaması

Üniversiteye gitme kararı, gidilecekse hangi bölüme gidileceği gibi soruları sorar. Meslek seçiminin getireceği sorumlulukların farkına varmaya başlar. Mesleğe hazırlanma süresi ve kazanç durumu gibi çalışma hayatının gerçekleri ile ilgilenir.

Fantezi (Hayal) Dönemi

İleride sahip olabileceği meslek ile ilgili hayali-keyfi seçim yapar. Modele veya özdeşime dayalı olarak veya oyunla bağlantılı olarak seçim yapabilir.

Keşfetme Dönemi

Üniversitenin ilk yıllarıdır. Kariyer tercihi iki yada üç olasılık üzerinde yoğunlaşır. Tercihler ile ilgili kararsızlıklar, zıt duygular yaşanabilir. Eğitim sonrası iş olanakları hakkında bilgi toplar, araştırır ve değerlendirir.

Billurlaşma

Tüm içsel ve dışsal faktörleri değerlendirip seçenekler arasından belirli bir mesleki amaca bağlanır; kariyer tercihi yapar.

Belirleme

Mesleki seçim kararının kesinleşmesi ve özel planları kapsar. Seçtiği kariyer ile ilgili profesyonel bir eğitim alır. İşini ve çalışma alanını seçer.

17-18 yaş

19-21 yaş

21-23 yaş

5-11 yaş
Hayal
Dönemi

17-23 yaş Gerçekçi Seçim Dönemi

Mesleki Gelişim Süreci

HAYAL DÖNEMİ

Önceki sayfada görüldüğü ve belirtildiği üzere 5-11 yaş arası hayal dönemidir.

Bu gelişim dönemi tam da okulumuzda en alt kademeden en üst kademeye kadar öğrenim gören öğrencilerimizin yaş aralıklarına tekabül etmektedir.

Ginzberg ve arkadaşlarına göre hayal (fantezi) döneminde çocuklar, küçük yaşlardan itibaren meslek tercihlerini açık ve net bir şekilde ifade ederler. Ancak çocuğun bu dönemdeki meslek ilgileri gerçekçi değildir.

Çocuklar, istedikleri her mesleği yapabileceklerine inanırlar. Çocuklar hayali meslek seçimi yaparken mesleğin gerektirdiği beceriler veya meslek değerleri gibi unsurları dikkate almazlar.

Fantezi döneminde çeşitli mesleki roller oyunlar aracılığı ile denenir. Böylelikle çocuğun iş dünyası ile ilgili ilk yargıları oluşmaya başlar.

Çocukların oynadıkları oyunlar çocuğun belirli yönlerdeki aktivitelere yönelik ilk tercihlerini yansıtmaktadır.

Aynı zamanda çocukların mesleki tercihleri, etrafındaki yetişkin rolleri veya TV'de, sosyal medyada gördüğü bir karakterin rolleri ile özdeşimlerinin bir yansıması da olabilir.

DENEME DÖNEMİ

Bu dönem boyunca çocuklar, kendi ilgi, yetenek, değerlerini belirginleştirirler ve mesleki karar vermenin gerekliliğini fark ederler. Bireysel farkındalığın, olgunlaşmanın ve iş yaşamı ile ilgili farkındalığın artması sonucunda da bireyler mesleki tercihlerini bazı kriterlere göre daraltırlar.

Bu dönemin başında çocuklar neden hoşlanıyorlarsa ileride onu olmayı isterler. Sonrasında yeteneklerini dikkate almaya başlarlar çünkü bazı şeyleri diğerlerine göre daha iyi yapabildiklerini fark ederler.

Daha sonra bazı etkinliklere içsel veya dışsal nedenlerle daha fazla önem verdiklerini fark ederler.

Bu dönem boyunca çocuklardan
“Bundan hoşlanıyorum” , “Bundan hoşlanmıyorum” , (ilgiler)
“Bunda iyiyim” , “Bunda iyi değilim” (yetenekler) ,
“Bu benim için önemli” , “Bu benim için önemsiz” (değerler)
“Bu doğrultuda gitmek istiyorum” (geçici seçimler)
İfadelerini duyarız..

Tüm bunlar demek oluyor ki deneme dönemi mesleki seçim kararının önemli bir hazırlayıcı safhası; gerçekçi döneme geçiş hazırlıklarının yapıldığı kısmıdır.

GERÇEKÇİ DÖNEM

Ergenliğin sonları ile yetişkinliğin başları arasında yaşanır.

Bu dönemde bireyler yetenekleri ile hoşlandıkları ve hoşlanmadıkları şeyler arasında bir bütünlük sağlarlar ve kendi ilgi ve yeteneklerinin toplumsal değerler ve kişisel değerler ile uyumuna bakarlar.

Ginzberg ve arkadaşlarına göre bireyin uygun mesleki seçimler yapması dört faktöre bağlıdır.

Birincisi gerçekliktir. Meslek seçiminde iş dünyasının sınırlamalarının ve çevreden gelen baskıların dikkate alınması gerekmektedir.

İkincisi eğitim sürecidir. Bireyin aldığı eğitime göre seçenekleri artabilmekte veya azalabilmektedir. Bu nedenle de eğitim kariyer seçiminde önemli bir unsurdur.

Üçüncüsü, meslek seçimi yapan bireyin kendisi ve çevresi arasındaki etkileşimin sağlanması ve iş doyumunun elde edilmesidir.

Dördüncü faktör ise kişisel değerler ve bu değerlerin kariyer seçimi ile doyurulmasıdır.

ÇOCUKLARIMIZIN KARİYER GELİŞİMLERİNİ DESTEKLEYİCİ ÖNERİLER

- ❖ Ebeveynlere Öneriler
- ❖ Öğretmenlere Öneriler



EBEVEYNLERE ÖNERİLER

Çocuklarımızın Sağlıklı Kariyer Gelişimleri İçin

Ebeveynlere Öneriler

- ❖ Çocuğun okula başlarken eğitsel-sosyal olarak hazır bulunmuşluğunun sağlanması için anasınıfına göndermeyi ihmal etmeyiniz.
- ❖ 1, 2, 3. sınıftaki çocuklarınızın genel yetenek (Türkçe-Matematik), resim veya müzik alanında üst düzeyde yeteneğe ve performansa sahip olduğunu düşünüyorsanız çocuğunuzu sınıf öğretmeni ve rehberlik servisi ile işbirliği yaparak BİLSEM'e yönlendiriniz. Okula ek olarak BİLSEM'de yeteneklerini geliştirici imkanlardan faydalanmasını sağlayınız.
- ❖ Bireyin kendini geliştirmesine yardımcı olacak en önemli faktörü; kitap okuma sevgisini çocuklarınıza aşılayınız.
- ❖ Her birey doğuştan gelen gizil güçlerle dünyaya geldiğinden, çocuğun gizil güçlerinin; yeteneklerinin açığa çıkması, çocuğun yeteneklerini keşfetmesi ve geliştirmesi için ortam; fırsatlar oluşturunuz.
- ❖ Bunun için çocuğa zaman ayırınız. Çok küçük yaşlardan itibaren çocuğun azami çeşitlilikte aktivitelerle vakit geçirmesine yardımcı olunuz.

Çocuklarımızın Sağlıklı Kariyer Gelişimleri İçin Ebeveynlere Öneriler

- ❖ Resim yapmak, müzik enstrümanı çalmak, şarkı söylemek, şiir okumak, kitap okumak, yazı yazma etkinlikleri, spor faaliyetleri, zeka oyunları oynama, bahçe işleri... gibi aktiviteleri çocuğunuzla birlikte icra etmeye veya çocuğun o aktivite ile yalnız başına uğraş içinde olmasını sağlamaya çalışınız.
- ❖ Çocuğa geri dönütler veriniz. Bir aktiviteyi başarıyla tamamlayan çocuğu alkışlama, ödüllendirme gibi motivasyonunu destekleyici uygulamalarda bulununuz.
- ❖ Çocuğun yetersiz kaldığı, başarısız olduğu durumlarda onu yermeden; yapamıyorsun, anlamıyorsun gibi söylemler yerine seçenekleri sunarak, eksiklikleri görmesini sağlayarak ona yapabileceği; başarabileceği inancını kazandırınız.
- ❖ Çocuk icra ettiği çeşitli faaliyetlerle aynı zamanda kendi ilgilerini de test etme, keşfetme fırsatı bulacaktır. Aktivitelerin bazılarının kendisi için daha çekici olduğunun; bazılarına daha fazla ilgi duyduğunun farkına varacaktır. Bu nedenle çocuğa bu çeşitliliği oluşturmak son derece önemlidir.

Çocuklarımızın Sağlıklı Kariyer Gelişimleri İçin

Ebeveynlere Öneriler

- ❖ İmkanlarınız ne kadar kısıtlı olsa da çocuğun kendini geliştirmesi için çevredeki kaynakları, fırsatları araştırınız.
- ❖ Bu noktada çocuğunuzun ücretsiz olan yaygın eğitim faaliyetlerine veya imkanınız varsa ücretli eğitsel-kişisel-mesleki gelişim kurslarına katılımını sağlayınız.

Eğitsel kurslar; 21. yüzyılda, bilgi ve uzay çağında çocuğun çağı yakalaması; kendini geliştirmesi için kodlama; programlama, yazılım kursları, on parmak klavye kullanımı, İngilizce ve diğer dil kursları, hızlı okuma, diksiyon kursları, müzik enstrümanları kullanma, ebru sanatı, zeka oyunları gibi kurslara, futbol, binicilik gibi sportif kurslara, tehlikelerin farkında olmaları ve korunmaları için Bağımlılıkla Mücadele Eğitimi gibi..... kurslara çocuklarınızı yönlendiriniz.

- ❖ Bireyin almış olduğu eğitimler, sertifikalar kariyer seçimi sürecini doğrudan etkilemekte olduğundan yukarıda açıklananlar oldukça önem taşımaktadır.
- ❖ Ebeveynler olarak geçmişte arzuladığınız fakat kısıtlı imkanlar, hatalar veya engellemeler nedeniyle ulaşamadığınız hedeflere çocuklarınızı ulaşmaları için zorlamayınız. Belki siz küçükken doktor olmak istediniz fakat olamadınız. “Benim çocuğum doktor olacak.” gibi yönlendirmelerden lütfen kaçınınız. Önemli olan bireyin mutluluğudur. Bu da ancak çocuğun kendi kişilik özellikleri, ilgileri, yetenekleri ve kendi değerleri ile uyumlu olan bir mesleğe yönelmesi ile olabilir.

Çocuklarımızın Sağlıklı Kariyer Gelişimleri İçin

Ebeveynlere Öneriler

❖ Çocuğunuz bir alanda yetenekli olabilir ve sizden bunu geliştirmesi için fırsat tanımanızı isteyebilir. Çocuk “Beni lütfen futbol kulübüne gönderir misiniz?” gibi bir taleple size gelirse lütfen bu talebi çeşitli nedenlerle kestirip atmayınız.

Ona bir şans veriniz. Eğer o alanda yetenekli ve ilgili ise erken yaşta keşfedilmesini sağlayınız. Çaba sarf etmenize, kulübe göndermenize rağmen mesleğe dönüşmesi anlamda aşama kaydedemezse bu onun için hobi düzeyinde stresini atmaya yönelik bir faaliyet ve en azından içinde ukde kalmamış bir durum olur. İleride neden bana fırsat verilmedi diye yakınmaz.

❖ Bazı meslekler ebeveynlerin çeşitli nedenlerle hoşuna gitmeyebilir. (Riskli olması, Zor icra edilen bir meslek olması, Saygın olmaması) Ebeveynlerin meslek değerleri doğal olarak çocuklarından farklı olacaktır. Çocuklarınızın geleceği ile ilgili elbette hayal sahibi olmanız da normaldir fakat lütfen çocuklarınızın kariyer sürecinde kendi mesleki değerlerinizi onların benimsemesi için çalışmayınız.

❖ Sizin yapabileceğiniz; yapmanız gereken çocuğunuzun fırsatları, kaynakları görüp kullanmasını ve mesleki seçenekleri, mesleklerin içerikleri, avantajlarını, dezavantajlarını görmelerini sağlamanız; kariyer gelişimi sürecinde onlara maddi, manevi destek olmanız ve nihai seçim kararını onlara bırakmanızdır.

❖ Çocuğunuzun işinden doyum almayan, sürekli şikayet eden, mutsuz bir doktor olmasını mı yoksa mutlu, işinden doyum alan bir postacı mı olmasını yeğlerdiniz?

Tabii ki de ikincisi...

Çocuklarımızın Sağlıklı Kariyer Gelişimleri İçin Ebeveynlere Öneriler

❖ Kuşaktan kuşağa süregelen baba mesleğini icra ediyorsanız bile siz “Şimdiye kadar böyleydi, bundan sonra da böyle olmalı.” demeyiniz.

Eğer ki çocuğunuz, icra ettiğiniz baba mesleğinizde yetenekli ise, ilgi duyarsa, değerleriyle örtüşürse, kişilik özellikleri ile uyumlu ise onu tabii ki teşvik ediniz fakat eğer bu böyle değilse onu bu mesleği sürdürmesi noktasında lütfen zorlamayınız...

Aksi halde istemeye istemeye, mutsuzca yapacağı bir işi onlarca yıl sıkıntı çekerek sürdürmek durumunda kalabilir...

❖ Çocuklarımızın çeşitli alanlarda yetenekleri; bunları belli ölçüde gerçekleştirebilecek kapasiteleri vardır. Çocukların kapasitelerinin üzerinde performans lütfen beklemeyiniz.

Her anne-baba çocuğunun kendisinden daima ileride olmasını ister. İster ki çocuğu okulda birinci olsun. Bütün derslerden 100 puan alsın. Çok iyi bir meslek sahibi olsun. Bu hayallere sahip olmakla birlikte gerçeklik düzlemi üzerinde davranış ve tutumlarımıza yön vermeliyiz. Çocuğunuzun kapasitesinin farkında olup, **yapabileceğinin maksimumunu elde etmesi için çalışmalıyız.**

Çocuklarımızın Sağlıklı Kariyer Gelişimleri İçin

Ebeveynlere Öneriler

Örneğin, sayısal alanda çok yetenekli olan bir baba çocuğunun dört işlemi hızlı bir şekilde kavraması ve üst düzeyde işlem becerilerine sahip olmasını bekleyebilir. Çocuğu bu beklentileri kapasitesinden ötürü karşılayamayabilir. Bu durumda çocuğa karşı gösterilen olumsuz tavır ve söylemler onun hayal kırıklığı yaşamasına neden olacaktır.

Çocuğunuzun bir alandaki eksikliği, başarısızlığını siz ebeveynler olarak iyice düşünüp, değerlendirmeden kendinize mal etmeyiniz. Başarının kapasite ile ilişkili olduğunu, bireyden bireye farklılık gösterdiğini unutmayınız ve hiçbir zaman çocuğunuzun başarısını komşunun, amcanın... çocuğunuzun başarısı ile kıyaslama gibi bir hata yapmayınız.

❖ Ebeveynler, çocuklarının gözünde kişilik gelişimleri açısından onlar için en büyük rol modeldir. Ebeveynlerin birçok karakteristik özelliği çocuğunuzun da mizacına işler. Bu nedenle davranış ve tutumlarımıza çok dikkat ederek etkili bir rol modeli sergilemeliyiz.

❖ Onları kişiliklerini olumsuz etkileyecek zararlı medya içeriklerinden; (zararlı içeriğe sahip olan diziler, filmler, oyunlar, sosyal medya) bu içeriklerde sunulan yanlış rol modeli alınabilecek kişiliklerden uzak tutmalıyız. Kişilik gelişimlerine olumlu katkı sağlayacak büyük ve olumlu şahsiyetleri onlara tanıtmalı ve onları rol modeli almaları için çaba sarfetmeliyiz.

Çocuklarımızın Sağlıklı Kariyer Gelişimleri İçin

Ebeveynlere Öneriler

- ❖ Çocuğun teknolojiyi doğru ve güvenli bir şekilde kullanmasına yardımcı olmalı, teknolojiye bağımlı olmasının önüne geçmeliyiz. Yanlış teknoloji kullanımı bireyin sağlıklı kişilik oluşturmaya, yanlış hedefler belirlemesine neden olabilir.
- ❖ Meslekleri cinsiyet-meslek kalıbında değerlendirmemeli, çocuklarımızın mesleki seçimlerini daraltmamalıyız. Kalıp yargılarla, geçmişten süregelen birtakım yanlış öğretilerle düşüncelerimize yön vermemeliyiz.
- ❖ Kız çocuğunuz belki otomotiv sektöründe, belki inşaat sektöründe çalışmak isteyebilir. Çocuklarımız belki de toplumun beklentileriyle ters tercihlere yönelebilir. Engellemek istediğimiz şey belki de onların mutluluğu olabilir.
- ❖ Bir kız çocuğunun onlarca meslek arasından inşaat mühendisliğini seçmesini toplum garipsin. “Gül gibi öğretmenlik mesleği dururken seçtiğin mesleğe bak!” gibi tepkilerle birey karşılaşabilir. Mühim olan başkalarının istek, arzularını tatmin etmek değil; bireyin kendi kişisel değer hiyerarşisi, kişilik özellikleri, yetenekleri ve ilgileriyle uyumlu; doyum sağladığı bir işe sahip olmasıdır.

Çocuklarımızın Sağlıklı Kariyer Gelişimleri İçin Ebeveynlere Öneriler

❖ Ebeveynler olarak şunu iyi bilmeliyiz ki çocuk aile baskısı ve zorlaması neticesinde bir karar almışsa ve sonucunda mutsuz, doyumsuz olduysa; bu durumda buna sebep olan ebeveynini suçlayabilir. Ebeveynler de yanlış yönlendirmelerinden dolayı vicdan azabı çekebilir. Fakat birey seçeneklerin arasından hür iradesiyle bir tercih yaparsa ve sonucunda doyumsuz, mutsuz olursa bu durumda kendi aldığı kararın sonucunu yaşamış olacaktır.

❖ Çocuğun kariyer gelişimi sürecinde ebeveynlerin aşırı bir serbestiyet göstermesi de uygun değildir. Çocuk bu süreçte ailesinin bilgi ve görüşlerine, onların desteğine ihtiyaç duyar. Çocuk kendi başına mesleki seçeneklerle ilgili edinmesi gereken bilgilerin tamamına erişemeyebilir veya bazı faktörleri göz ardı edebilir. Bu da onun uygun olmayan seçimler yapmasına neden olabilir.

❖ Yapılması gereken önceden vurgulandığı gibi çocuğa her zaman destek olmak; mesleki seçenekleri ile ilgili riskleri, çalışma şartları, avantajları, dezavantajları, zorluk derecesi, kazanç durumu gibi bilgileri ona sunarak; eğer seçimleri arasında ilgi, yetenek, kişilik özellikleri, meslek değerleri ile uyumlu olanlar varsa bunları teşvik ederek nihai tercihi çocuğa bırakmaktır.

Çocuklarımızın Sağlıklı Kariyer Gelişimleri İçin Ebeveynlere Öneriler

- ❖ Maddi imkanınız ne olursa olsun çevrenizde sahip olduğunuz kaynakları fark ediniz ve çocuklarınızın bunlardan faydalanmalarını sağlayınız.
- ❖ Kütüphaneler, müzeler, halk eğitim merkezleri, spor kompleksleri... gibi ücretsiz erişilebilecek hizmetlerden çocuklarınızın yararlanmasını sağlayınız.
- ❖ Maddi durumunuzu desteklemek için burs veren özel ve devlet kurumlarını araştırınız ve burs başvurularında bulununuz.
- ❖ Hepsinden önemlisi başta ahlaklı ve iyi bir birey olmayı; bu noktada yardımseverlik, empati, sabır, adalet, saygı... gibi evrensel değerleri öğrenmelerine yardımcı olunuz.
- ❖ Sonra mesleki gelişimine katkı sağlayacak değerleri; azmi; kararlılığı; pes etmemeyi, motive olmayı, planlı-programlı olmayı, amaç-hedef oluşturmayı, zamanı israf etmemeyi.... onlara öğretiniz.



ÖĞRETMENLERE ÖNERİLER

Çocuklarımızın Sağlıklı Kariyer Gelişimleri İçin Öğretmenlere Öneriler

❖ Öğretmenlerimiz eğitim-öğretim müfredatında, sınıf rehberlik programlarında işledikleri konularla kişisel, eğitsel ve mesleki rehberlik faaliyetlerini yapmakta olup ilaveten bazı önerilerde ve hatırlatmalarda bulunulacaktır.

❖ Sınıf öğretmenleri 1, 2 ve 3. sınıflardaki; genel yetenek, resim ve müzik alanında ön plana çıkan öğrencileri iyi gözlemleyip, bu alanlarda üst düzeyde performans gösteren öğrencilerin BİLSEM'e veli ve rehberlik servisi ile işbirliği yaparak yönlendirilmesini sağlamaya çalışınız.

❖ Çocukların çevrelerindeki kaynakları, fırsatları tanımaları ve yararlanmaları için onlara rehberlik ediniz.

❖ Çocuklarla birlikte bilim ve sanat merkezi, kültür gezileri, müze ziyaretleri, sportif faaliyetler, kişisel gelişimi sağlayacak aktiviteleri, bilimsel deneyler ve proje üretme etkinliklerini.... birlikte icra etmeniz onların ilgi, yeteneklerini keşfetmelerini ve geliştirmelerini sağlayacak önemli deneyimler olacaktır.

Çocuklarımızın Sağlıklı Kariyer Gelişimleri İçin Öğretmenlere Öneriler

❖ Çocukların kişilik gelişimi sürecinde ebeveyni model almasının yanı sıra öğretmenler de çocukların için önemli bir rol modelidir. Çocuklarımızın kişilik gelişimlerine sağlıklı bir şekilde katkı sunmak için doğru bir rol modeli olmalı ve davranışlarımızı, tutumlarımızı sergilerken dikkatli olmalıyız.

❖ Çocukların kişiliklerinin sağlıklı bir şekilde gelişmesi için örnek şahsiyetleri, önemli kişilikleri onlara tanıtınız.

❖ Çocukların medyadaki olumsuz bir ikonu model almaması için teknolojinin doğru ve bilinçli kullanımı hakkında çocuklarımızı bilgilendiriniz.

❖ Çocuklarımızın kendilerini geliştirmelerine en fazla katkı sağlayacak kitap okuma sevgisini onlara aşılayınız.

❖ İşlenen dersin nihayetinde mesleki bir amaca hizmet ettiğinin farkında olarak derslerin etkililiğinin, verimliliğinin, anlaşılabilirliğinin artması için çeşitli öğretim teknik ve yöntemlerinden yararlanınız.

Çocuklarımızın Sağlıklı Kariyer Gelişimleri İçin Öğretmenlere Öneriler

❖ Çocuklarımızın özel bilgi ve beceri gerektiren; eğitsel-kişisel ve mesleki rehberlik desteğine ihtiyacı olduğu zaman rehberlik servisine yönlendirilmesini sağlayınız.

❖ Velilerin mesleki rehberlik konusunda farkındalık düzeylerinin artması için düzenlenecek seminerlerin rehberlik servisi ile işbirliği içinde organizasyonunu ve velilerin katılımlarını veya paylaşılan dosyalara velilerin ve öğrencilerin ulaşmalarını sağlayınız.

❖ Bireyi tanıma tekniklerini rehberlik servisi ile işbirliği içinde uygulayınız. Değerlendirme sonuçlarına göre gerekli müdahale ve yönlendirmelerde bulununuz.

❖ Sınıfında herhangi bir alanda yetersizliği fark edilen öğrencinin rehberlik servisi ve veli ile işbirliği içerisinde özel eğitim hizmetlerinden faydalanmasını sağlamaya çalışınız.

❖ Son kademedeki çocukların üst öğrenim kurumlarını daha iyi tanımaları ve sağlıklı karar verebilmeleri için üst öğrenim kurumlarını rehberlik servisi ile işbirliği yaparak sınıfça ziyaret ediniz. (4. sınıf, 8. sınıf, 12. sınıflar)

Çocuklarımızın Sağlıklı Kariyer Gelişimleri İçin Öğretmenlere Öneriler

❖ Çocuklarımıza meslekleri tanıtmak, mesleklere giriş ve çalışma koşulları, mesleklerin zorluk derecesi, risk düzeyi, kazanç durumu, avantajları, dezavantajları gibi... çeşitli konularda rehberlik servisi ile işbirliği yaparak bilgiler sununuz.

❖ Çocuklarımızı; bundan 10-15 yıl sonra nasıl bir dünyanın kendilerini beklediği, trend olacak meslekler...gibi konularda rehberlik servisi ile işbirliği içinde farkındalıklarını artırıcı çalışmalarını yürütünüz.

❖ Çocuklarımızın kariyer gelişimini rehberlik servisi ile işbirliği içerisinde takip ediniz ve bu konuda çocuğa ve veliye geri dönütler veriniz. Kariyer gelişiminde onlara rehber olunuz.

❖ Çocuklarımızın ahlaklı ve iyi birer birey olmaları için kültürel ve evrensel değerlerimizi çocuklarımıza öğretiniz.

❖ Çocuklarımızın mesleki gelişimlerine katkı sağlayacak değerleri, azmi; kararlılığı; pes etmemeyi, motive olmayı, planlı-programlı olmayı, amaç-hedef oluşturmayı, zamanı israf etmemeyi.... onlara öğretiniz.



Sunumu

ilgiyle ve dikkatle okuduğunuz için siz değerli öğretmenlerimize ve velilerimize teşekkür ederim.



İL GENEL MECLİSİ İLKOKULU
Rehberlik Öğretmeni
EYYÜP APAK

KAYNAKÇA

Pişkin, M. (2012). Kariyer gelişim sürecini etkileyen faktörler. İçinde: Yeşilyaprak, B. (Ed.). Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı. (s.43-73). Ankara: Pegem Yayınları

Siyez, D.M. (2012). Gelişimsel yaklaşımlar. İçinde: Yeşilyaprak, B. (Ed.). Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı. (s.171-178). Ankara: Pegem Yayınları

❖Boğa, D. <http://duygubuga.blogspot.com/2012/09/eysenckin-kisilik-kuram.html> (11.05.2020)

❖ Kaplan, P. <http://www.pervinkaplan.com/detay/2019-lgs-yerlestirmeleri-kiz-ogrenciler-erkeklerden-daha-basarili/8010> (13.05.2020)

❖Kaplan, P. <http://www.pervinkaplan.com/detay/2019-yks-kizlar-dil-haric-erkeklere-fark-atti/7971> (13.05.2020)

❖ <https://www.verikaynagi.com/grafik/kadin-ve-erkek-lisansli-sporcu-sayisi/> (13.05.2020)

❖ <https://www.aa.com.tr/tr/politika/kadin-milletvekillerinin-temsil-orani-artti/1189573> (13.05.2020)

❖ <https://www.haberler.com/turkiye-de-kadin-ust-duzey-yoneticilerin-orani-11812820-haberi/> (13.05.2020)

❖ <https://studylibtr.com/doc/3332897/ilgi-alan%C4%B1n%C4%B1z%C4%B1n-fark%C4%B1nda-m%C4%B1s%C4%B1n%C4%B1z>
(Düzce RAM)



Teşekkürler

Rehberlik
Öğretmeni

Eyyüp
APAK