



*Fırsatlar Sunar*



Mesleki Rehberlik II



Bireylerin çeşitli meslekleri tanımaları, kendi niteliklerine uygun meslekleri seçmeleri, seçtikleri mesleğe hazırlanmaları ve mesleki yönden gelişmeleri konusunda yapılan yardımlara mesleki rehberlik denir.

Bu süreç içerisinde bireyin geleceğini planlaması ve iş bulması konusunda alacağı kararlara yardım etmek önemlidir.

Ancak mesleki rehberlik hizmetlerinde bireyin alacağı kararlara bire bir müdahale söz konusu değildir. Sadece bireyin alacağı kararları kendi kendine almasına yardım esastır.

Mesleki rehberlik bireyin kendisi, çevresi ve meslek organları hakkında bilgilere sahip olmasını ve bu alandaki bilgiyi değerlendirip doğru bir karara varmasına yardımcı olmak gibi hizmetlerden oluşmaktadır.

Meslek bireyin toplum içindeki gereksinmelerini karşılamasına olanak veren bir araçtır.

Mesleğe yöneltme faaliyetleri hem bireyin hem de işin tüm özelliklerini incelenip, ikisi arasındaki ortak noktalar tespit edilerek bireyin kendine uygun bir meslek seçmesine yardım edilmelidir

Mesleki rehberlik hizmetleri; mesleki gelişim, mesleğe yönelme ile ilgili düşünceler, meslek seçimi, mesleğe giriş, mesleğe uyum, meslekte ilerleme, emeklilik ve sonrası gibi bireyin yaşamının büyük bir kısmını kapsamaktadır.

# Meslek Seçimi Ve Gelişimi İle İlgili Kuramsal Yaklaşımlar

1950'lerden sonra meslek seçme sorununa gelişimsel bir süreç olarak bakılmaya başlanmıştır.

Meslek gelişimi süreci sadece seçim sürecini içeren bir sistem değildir.

Aynı zamanda meslek seçimine ilişkin gerekli becerilerin ve eğitimin elde edilmesi, iş arama, işe girme ve uyum süreçlerini içeren ayrıntılı bir sistemdir.

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

# Meslek Seçimi Ve Gelişimi İle İlgili Kuramsal Yaklaşımlar

Her bir gelişim düzeyinde de bireylere sunulacak yardım hizmetleri farklılık gösterecektir. Bu nedenle mesleki gelişim aşamalarının bilinmesi büyük önem arz etmektedir.

# Meslek Seçimi Ve Gelişimi İle İlgili Kuramsal Yaklaşımlar

Meslek seçimini açıklamaya yönelik ilk kuramsal açıklamalar, Parsons' un "bir meslek seçimi" adlı kitabında açıkladığı ilke ve yöntemlere dayanan özellik faktör yaklaşımıdır. Bu yaklaşım mesleki rehberliği, bireylere onların ilgi, yetenek vb. özelliklerinin belirlenmesi, meslekler hakkındaki bilgilerin toplanması ve mesleğin gerektirdiği özellikler ile bireyin özelliklerin eşleştirilmesi süreci olarak görüyordu

# Gelişim Kuramları

Gelişim kuramları özellik – faktör kuramına ve şans kuramlarına bir tepki olarak ortaya çıkmıştır.

Meslek seçimine kişilik gelişimi açısından bakan kuramcılar bir meslek edinmenin, belli bir anda verilen bir karar sonucunda değil, yaşamın çok erken yaşlarında başlayıp meslek ömrünün sonuna kadar süren bir gelişim çizgisi boyunca zaman zaman verilen bir dizi kararlardan oluşan süreçte gerçekleştiğini savunmuşlardır.

**Mesleki gelişim kuramları:** bireylerde meslek fikrinin nasıl doğup geliştiği, mesleki kararın veya seçimin nasıl yapıldığı, bu seçimi etkileyen etmenlerle birlikte bu oluşumu açıklamaya çalışan görüşlerdir.



# Isaacson'a Göre Mesleki Gelişim

Isaacson'a göre mesleki gelişim süreci 5 aşamadan oluşmaktadır.

**1.Uyanış ve Farkında Olma** : Bu dönem çocukta meslek bilincinin oluşmaya başladığı dönemdir. Okul öncesi dönemden başlayarak ilkokul dönemini kapsar (5-12 yaş arası).

Çocuk bu dönemde, çevresindeki insanların farklı uğraşları olduğunu, çeşitli mesleklerin varlığını görmeye ve anlamaya başlar.

İlkokulun son yıllarında ise çocuk, kendisi ve diğer insanlar arasında ilgiler, yetenekler amaçlar ve motivasyon yönünden farklılıkların ve benzerliklerin farkına varmaya başlar.

# Isaacson'a Göre Mesleki Gelişim

**2.Meslekleri keşfetme ve tanıma :** Bu dönem ortaokul yılları olan 12-15 yaşlarını kapsar. Çocuk bu dönemde kişilerin ve mesleklerin ortak olan yönlerini ve farklı nitelikleri üzerinde daha çok bilgi sahibi olmaya, yeni yönleri keşfetmeye ve anlamaya başlar. Meslekleri keşfetme, inceleme ve araştırma dönemi bir bakıma çoğumuz için ömür boyu sürer.

# Isaacson'a Göre Mesleki Gelişim

**3.Karar verme** : Gencin lise yıllarını 15-18 yaşlarını kapsayan bu dönemde birey artık kendisi ve meslekler hakkında oluşturduğu algılara dayanarak, bilgileri değerlendirir., eşleştirmeye birbirine uydurmaya ve geleceğine ilişkin idealler oluşturmaya başlar. Bu ideal ve düşünceler başlangıçta geçici olabilir ancak giderek daha açık ve temel bir plan yapmaya başlar ve genç mesleki kararını oluşturur.

# Isaacson'a Göre Mesleki Gelişim

**4.Hazırlık :** 18-23'ü kapsayan bu dönemde birey seçtiği alan, okul veya yaptığı etkinliklerle mesleğe hazırlanmaya başlar. Meslekle ilgili beceriler geliştirmeye, bilgi birikimi oluşturmaya ve o alanda mesleki tutumlar geliştirerek mesleği icra etmeye hazır duruma gelir. Aynı zamanda o meslek alanında iş araştırmaya başlar ve hazırlık dönemini uzatarak sürdürebilir

# Isaacson'a Göre Mesleki Gelişim

**5.İşe yerleştirme** : Bireyin iş dünyasında yerini alarak çalışmaya başladığı dönemdir. Bu dönemde birey kazandığı bilgi ve becerileri uygulama alanına koyar. Mesleği icra ederken bir yandan da mesleki gelişimi sürdürür.

# Ginzberg Ve Ark. Mesleki Gelişim Kuramı

Eli Ginzberg, Ginzburg, Axelrad ve Herma (1951 )

Kuramdaki Temel Unsurlar

- Meslek seçimi bir süreçtir ve bireysel farklılıklar bulunmaktadır.
- Geri Dönülemezlik (Birey verdiği kararlardan geri dönmekten genellikle şu nedenlerden dolayı kaçınır.
  - Eğitim için gerekli aile desteği
  - Evlenme
  - Hata yaptığını kabul etmekten kaçınma
  - Zaman)
- Uzlaşma  
(Birey, geçici dönemde ilgileri, kapasitesi ve değerleri arasında bir uzlaşma sağlamak için çaba harcar)

# Ginzberg Ve Ark. Mesleki Gelişim Kuramı

Ginzberg mesleki karar verme sürecini **fantezi, geçici ve gerçekçi** olarak üç dönemde incelemiştir.

Fantezi dönemde seçimler hayali ve oyuna yöneliktir. Çünkü çocukların gerçeklik algıları tam olarak gelişmemiştir.

11-17 yaşlarını kapsayan geçiş döneminde genç ilgi, yetenek ve değer yargılarının farkına vararak daha gerçekçi seçimler yapmaya hazırdırlar.

Gerçekçi dönemde ise birey geçirmiş olduğu çeşitli yaşantılarla birlikte kendi kişisel sosyal özelliklerini de dikkate alarak tercihlerini uygulamaya koyabilmektedir.

# Ginzberg' in Mesleki Gelişim Dönemleri

**Fantezi (Hayal) Dönemi:5 – 11** Keyfi seçimlerde bulunur. Zevk ilkesi ön plandadır. Yetişkinlerle özdeşleşme kurulumu.

## **Deneme Dönemi 11 – 17**

- İlgi 11 – 12 Hoşlandığı ve hoşlanmadığı etkinlikleri ayırmaya başlar. İlgileri ön plandadır.
- Yetenek 13 – 14 Kendi yeteneklerini ve mesleğe uygunluğunu daha fazla dikkate alırlar.
- Değer 15 – 16 Kendi değerleri, yaşam değerleri ve meslekten beklentileri uyuşmaya başlar.
- Geçiş 17 Seçimler geçici ve deneyseldir

## **Gerçekçi Seçimler Dönemi 17 – 24**

- Araştırma 17 – 18 Meslek seçimi yapmasında yardımcı olacak bilgi ve yaşantılar edinmeye çalışır.
- Billurlaşma 19 – 21 Daha önceki yaşanan süreçlerin birikimsel toplamıdır. Çeşitli faktörlerin değerlendirmesini yapar ve bir amaca bağlanır.
- Belirleme 21 – 24 Kararın kesinleşmesi ve özel planlamayı kapsar.  
Yaşam boyu süren seçim süreci 24 -



## **Billurlaşma ve Belirginleşme arasındaki Fark:**

Birey billurlaşma basamağında psikolojik danışman olacağına karar verirken belirginleşme basamağında hangi alanda çalışacağına karar verir.

# SUPER'A GÖRE MESLEKİ GELİŞİM (Yaşam boyu-yaşam alanı yaklaşımı)

Super'a göre meslek seçimi, belli bir gelişim süreci içinde bireyle çevrenin etkileşimi sonucu olan benlik kavramının bir mesleğe yansıması ve ifadesidir.

Mesleki gelişim devamlı bir süreç, meslek seçimi ise bir sentez yapma işidir.

Bu kurama göre bireylerin mesleki gelişimlerinde onların yetenek, ilgi ve benlik tasarımlarının önemli bir yeri bulunmaktadır ailenin ekonomik düzeyi, bireyin karşılaştığı fırsatlar ve birey ile çevre arasındaki ilişki meslek seçiminde önemli bir etkiye sahiptir.

Mesleki gelişim süreci birçok dönemlerden geçerek zamanla ve yeni yaşantılarla değişmektedir.

# Kuramla İlgili Önemli Bilgiler

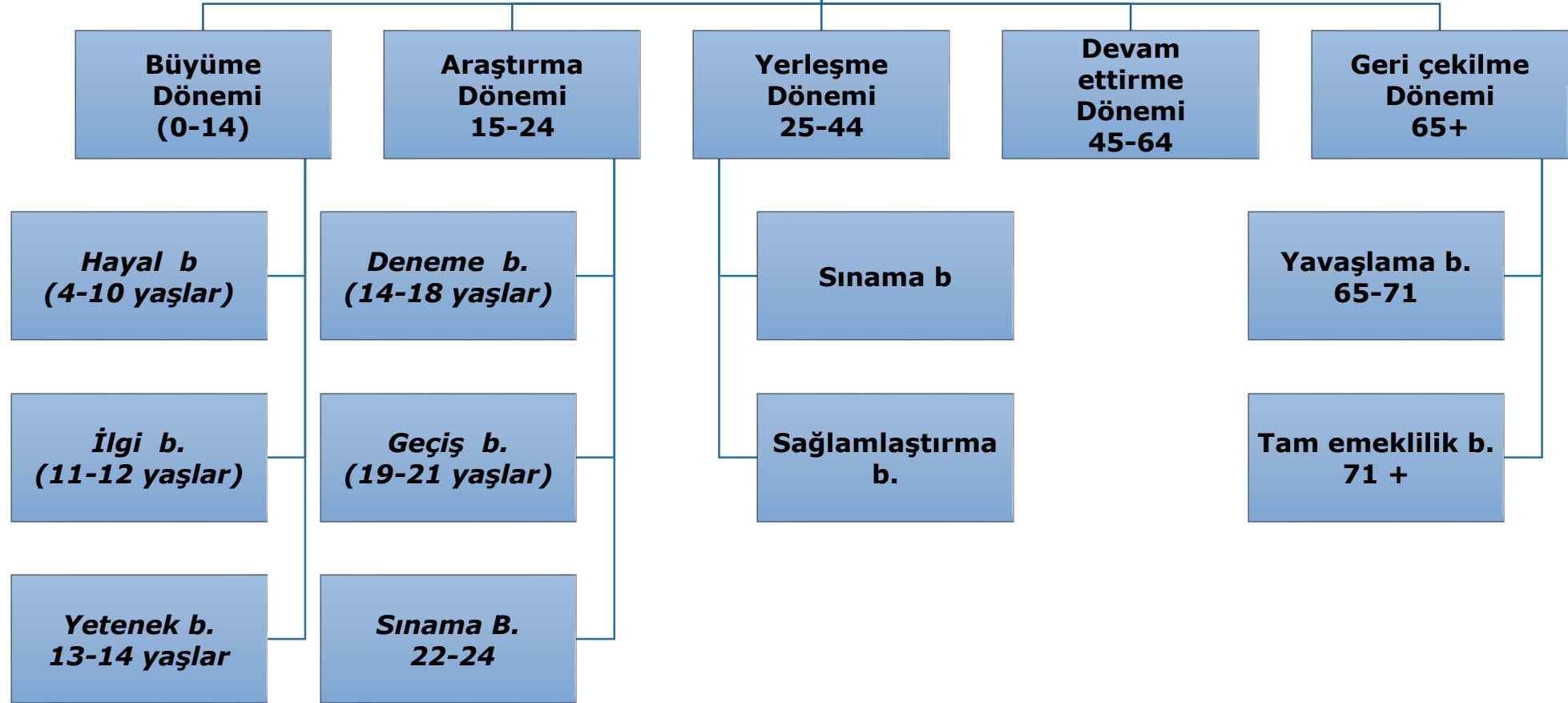
Super' a göre bir kimse meslek seçmekle o ana kadar geliştirmiş olduğu ben kavramını, kendini algılama biçimini uygulamaya koymuş olmaktadır.

Meslek benliğe ilişkin algıların bir ifadesi bir tür yansımasıdır.

Birey olgunlaştıkça özü hakkındaki kavramları netlik kazanmaya başlar . Bu nedenle ergenlik döneminde verilen bir mesleğe yönelme kararı , aynı kararın orta yaşta verilmesinden çok farklıdır

Super , meslek gelişimini bir meslekte karar kılıp o alanda iş bulma aşamasından ileri götürmüş, normal hayatın sonuna kadar devam eden gelişme evrelerini de incelemiştir.

# Mesleki gelişim dönemleri



# Büyüme Dönemi (Doğumdan 14. yaşa kadar)

Çocuk doğumdan itibaren çevre ile etkileşimde buldukça kendi hakkında kavramlar geliştirir.; benlik kavramı ile meslek kavramları arasında ilişki kurmaya başlar, bazı mesleklerin kadınlar bazı mesleklerin ise sadece erkekler için uygun olduğunu görür.

Çocuğun mesleki anlamda kendisi hakkındaki değerlendirmeleri olgunlaşmamış gereksinimlere dayanır. Sevgi ihtiyacı ve güçlü olma arzusu küçük çocuğun babası ile özdeşime ona benzemeye yöneltir. Büyüdükçe ve diğer yetişkinlerin işleri hakkında daha çok şey öğrendikçe özdeşimi yer değiştirir. Başka kahramanlar bulan çocuk kendini değişik rollerde hayal eder, oyunlarında yetişkinlerin iş etkinliklerini temsil eder. Çocukluk birinci derecede hayal dönemidir. Büyüme dönemi 3 alt basamaktan oluşur. Bunlar:

***Hayal basamağı (4-10 yaşlar ):*** Çocuğun davranışlarında heves, arzu ve anlık ihtiyaçların etkisi yoğundur. Hayal kurma ve rol denemeleri egemen etkinliklerdir.

***İlgi basamağı (11-12 yaşlar):*** Hoşlanma ve beğenme , mesleki emellerin belirlenmesinde en önemli rolü oynar.

***Yetenek basamağı ( 13-14 yaşlar):*** İşin gerektirdiği nitelikler daha yoğun biçimde dikkate alınmaya başlar.

# Araştırma Dönemi ( 15-24 yaşlar arası )

Kendini tanıma, rol denemeleri , meslek incelemeleri gibi faaliyetlerin sürdürüldüğü bir dönemdir. Bu dönem şu alt basamaklara ayrılır:

- **Deneme basamağı (14-18 yaşlar):** İlgi, gereksinme, yetenek , değer ve fırsatların dikkate alınarak iğreti seçimlerin yapıldığı , fantezi, tartışma ve yarı zamanlı iş denemelerinde bu seçimlerin geçerliliğinin denendiği dönemdir.
- **Geçiş basamağı(19-21 yaşlar):** Birey çalışma dünyasına girer ve gerçekleri daha çok göz önüne alır. Ben kavramı bir işte uygulamaya konmaya başlamıştır.
- **Sinama basamağı(22-24 yaşlar):** Kişi kendisine uygun bir çalışma alanı bulmuştur., işe girer ve bu işi, hayatını kazanma yolu olarak sinamaya başlar. Bu dönem iş ve aile hayatını kurma dönemidir.

# Yerleşme Dönemi ( 25-44 yaşlar arası)

Uygun bir alanın ve o alanda kararlı bir işin bulunması ile karakterize edilir.

- Sınama (25-30 yaşlar) ve
- sağlamlaştırma (31-44 yaşlar) basamağı olarak 2 alt basamağa ayrılır.

Sınama basamağı olmadan da yerleşme gerçekleşebilir. Sağlamlaştırma bir çok kişi için yaratıcı yıllardır.

## Devam Ettirme Dönemi ( 45- 64 yaşlar arası )

Bu dönemde kişi iş dünyasında bir yer edindikten sonra kişi bütün çabalarını , onu elde tutmaya ve geliştirmeye yöneltir. Bu dönemde meslek gelişiminde iniş çıkışlar ve duraklamalar olabilir.



# Geri çekilme/ Çöküntü Dönemi ( 65 yaş ve sonrası )

Fiziksel ve zihinsel kapasitenin çöküşü olan yaşlılık yıllarıdır. Bu dönemde insan beden gücünden çok geçmiş tecrübe ve bilgisinden yararlanır ve bunları kullanabileceği alanlara yönelir. Bu dönemin alt basamakları :

***Yavaşlama basamağı (65-70 yaşlar)*** : İş temposu yavaşlar , görevler daha az güç isteyen alanlara kayar.

***Tam emeklilik basamağı ( 71 yaş ve üstü)***: Bu yıllarda meslekten ayrılma ve işi tümüyle bırakma gereği hissedilir. Bireyler arasında bu bakımdan farklılıklar da vardır. Bazıları işi bırakmayı kolay ve hoş karşılayabildiği halde bu zorunluluk bazılarına çok ağır gelebilir.

# Super'a göre Mesleki Gelişim Görevleri

Super' a göre gelişim görevi, belli bir yaşam döneminde ortaya çıkan, başarı ile yerine getirilmesi daha sonraki görevlerde başarı ve mutluluğa , başarısızlığı ise mutsuzluk ve kınamalara yol açan davranışlardır.

Mesleki gelişim görevleri ise yaşamın belli bir anında ortaya çıkan iş etkinliklerine katılma ve buna hazırlanmada bir sosyal grubun üyelerinin göstermesi beklenen, oldukça düzenli bir dizi davranıştan çıkarılan görevlerdir. Bu görevler:

- Meslek tercihlerini billurlaştırma (14-18 yaşlar)
- Bir meslek tercihini saptama (19-21 yaşlar)
- Bir meslek tercihini uygulamaya koyma ( 22-24 yaşlar )
- Bir meslekte karar kılma (22-30 yaşlar)
- Durumu sağlamlaştırma ve meslekte ilerleme ( 30 yaş ve üstü )

# Super'a göre Mesleki Gelişim Görevleri

Ortaöğretim öğrencileri araştırma evresinin deneme basamağında (14-17 yaşlar) bulunan öğrencilerdir. Bu dönem öğrencileri Super tarafından belirlenen “bir mesleki tercihi billurlaştırma” mesleki gelişim görevine ilişkin mesleki tutum ve davranışlarını yerine getirmek durumundadırlar. Bu döneme ait mesleki tutum ve davranışlar şunlardır:

1. Bir mesleki terciği billurlaştırma gereğinin farkında olma
2. Meslek seçiminde göz önüne alınacak faktörlerin farkında olma
3. Meslek seçiminde hedefleri etkileyebilecek faktörlerin farkında olma
4. Meslek seçiminde şimdi ve gelecek arasındaki ilişkinin farkında olma
5. Tercih edilen meslekle ilgili bilgi edinme
6. Tercih edilen mesleği planlama
7. İlgi ve değerleri farklılaştırma

# Mesleki Olgunluk

Meslek gelişimi ve meslek gelişim görevleri kavramları doğal olarak **meslek olgunluğu** kavramını ortaya çıkarmıştır.

Super' a göre meslek olgunluğu araştırma döneminden çöküş dönemine kadar mesleki gelişim doğrusunda erişilen noktayı gösterir.

# Mesleki Olgunluğunu Ölçmenin Yolları

1. Gelişim çizgisinde kişinin bulunduğu yer ile onun yaşında bir kimsenin bulunması gereken mesleki gelişim basamağının karşılaştırılması
2. Kişinin olgunluk düzeyinin onunla aynı gelişim düzeyinde olduğu kabul edilen bireyler arasında gelişim görevlerinin yerine getirebilme derecesi bakımından ne düzeyde olduğuna bakmaktır

**Örnek: 30 yaşındaki bir kimsenin hala meslek seçmemiş olması veya 20 yaşındaki bir kimsenin ilgi ve yeteneklerinden haberdar olmaması.**

# Mesleki Olgunluğu Etkileyen Faktörler

- Zeka
- Cinsiyet
- Sosyo- ekonomik düzey
- Kültür
- Zaman perspektifi

# HOLLAND'A GÖRE MESLEKİ GELİŞİM (Tipoloji Yaklaşımı)

Holland 1959 yılından bu yana yapmış olduğu çalışmalarda meslek seçiminin, bireyin kişiliği ile çevresinin uyumu sonucu gerçekleştiğini belirtmiş ve kişilik kuramı olarak bilinen kendi mesleki gelişim kuramını ortaya koymuştur.

# HOLLAND'A GÖRE MESLEKİ GELİŞİM (Tipoloji Yaklaşımı)

Holland'a göre kişilik özellikleriyle mesleki yönelişler, diğer bir deyişle, meslekler arasında karşılıklı bir ilişki vardır. Bu kuram, kişilik dinamiği ile mesleklerin yürütüldüğü çevre veya mesleklerin gerektirdiği etkinlikler arasındaki ilişkiye dayanır. Meslek seçimi kişinin yansıması, bireyin çevreyle ilişkisinde benimsediği uyum yönteminin bir mesleki etkinlik alanında ifadesini bulmasıdır.



# HOLLAND'A GÖRE MESLEKİ GELİŞİM (Tipoloji Yaklaşımı)

Holland 6 kişilik tipi ve buna uygun 6 tür mesleki çevre tanımlamıştır. Bunlar;

1. Gerçekçi
2. Araştırmacı
3. Sosyal
4. Girişimci
5. Geleneksel
6. Sanatçı

# Gerçekçi Tipler

Gerçekçi tipler hayvanlarla, nesnelere veya makinelerle çalışmaktan hoşlanırlar.

Genellikle bir şeyler öğretme, birilerini iyileştirmeye çalışma ve birilerine bilgi verme gibi sosyal aktivitelerden kaçınırlar.

Görebildikleri, dokunabildikleri ve bitkiler ya da hayvanlar gibi üzerinde çalışabildikleri şeylere daha fazla değer verirler.

Kendilerini pratik, mekanik ve gerçekçi olarak tanımlarlar.

# Araştırıcı Tipler

Matematik problemleri çözmeyi ve bilimsel aktivitelerle uğraşmayı severler.

Genellikle insanları ikna etmek, bir şeyler satmak ya da insanları yönetmek gibi etkinliklerden kaçınırlar.

Matematiksel problemleri anlamada ve çözmede oldukça beceri sahibidirler.

Bilime değer verirler ve kendilerini bilimsel, entelektüel olarak tanımlarlar.

# Artistik/ Sanatçı Tipler

Sanat, drama , dans, müzik ya da bir şeyler yazma gibi yaratıcı etkinliklerde bulunmaktan hoşlanırlar.

Tekrarlayıcı ve belirli bir düzende yapılması gereken işlerden kaçınma eğilimindedirler.

Sıklıkla artistik yeteneklere sahiptirler.

Yaratıcı etkinliklere değer verirler.

Genellikle kendilerini orijinal, bağımsız olarak tanımlarlar.

# Sosyal Tipler

Sosyal tipler insanlara yardım etmekten hoşlanırlar

Öğretmenlik, hemşirelik, ilk yardım, bilgi verme gibi hizmetler sunmaktan hoşlanırlar.

Genellikle makine, nesnelere veya hayvanlarla çalışmaktan çok hoşlanmazlar.

Öğretmenlik, psikolojik danışma, hemşirelik veya bilgi verme konularında becerilere sahiptirler.

İnsanlara yardım etmeye ve sosyal problemleri çözmeye değer verirler.

Kendilerini yardımcı, arkadaş canlısı ve güvenilir olarak tanımlarlar.

# Girişimci Tipler

Girişimci tipler, insanları ikna etme ve yönlendirme konularında ve bir şeyler ya da fikir satma konularıyla ilgilenmekten hoşlanırlar.

Genellikle çok fazla dikkat gerektiren, bilimsel ve analitik düşünmeyi gerektiren işlerden kaçınırlar.

İnsanları yönlendirme ve bir şeyler satma konularında oldukça beceriklidirler.

Politikada, liderlikte ve iş yaşamında başarıya önem verirler.

Kendilerini enerjik, hırslı ve girişken olarak tanımlarlar.

# Geleneksel Tipler

Geleneksel tipler düzenli bir ortamda sayılarla, kayıtlarla ya da makinelerle ilgilenmekten hoşlanırlar.

Muğlak ve yapılandırılmamış aktivitelerden kaçınırlar

Yazılı kayıtlar üzerinde ve sayılar ile ilgili çalışma konusunda oldukça beceriklidirler.

İş yaşamında başarıya değer verirler ve kendilerini düzenli olarak tanımlarlar,

Bir planı takip etmede oldukça başarılıdırlar.

# Holland,kuramını Geliştirirken Benimsediği İlkeler:

1. Meslek seçimi kişiliğin ifadesidir.
2. İlgı envanterleri aynı zamanda kişilik envanterleridir.
3. Mesleki kalıplar güvenilir ve önemli psikolojik ve sosyolojik anlama sahiptir
4. Bir mesleğin üyeleri benzer kişilik özelliklerine ve öz geçmişe sahiptir.
5. Bir meslek grubundaki insanlar birbirlerine benzedikleri için birçok uyarıcıya ve soruna benzer şekilde tepkide bulunurlar.
6. Mesleki doyum,meslekte karar kılma ve başarılı olma,bireyin kişiliği ile bulunduğu çevre arasındaki bağdaşıma bağlıdır.



# Bandura'ya Göre Mesleki Gelişim(sosyal Bilişsel Kuram)

Bandura'ya göre birçok insan davranışı modeli gözleme yoluyla öğrenilir. Diğerkleri gözlenirken,davranışın nasıl yapıldığı ve davranış ile ilgili kurallar kodlanır. Bu kodlar daha sonra davranış meydana getirilirken rehberlik eder. Bandura uyarıcı ile davranış arasındaki ilişkiyi açıklarken zihinsel süreçlerin ve bilişsel yapının önemine değinmiştir.

# Bandura'ya Göre Mesleki Gelişim(sosyal Bilişsel Kuram)

1970 li yıllardaki ilk çalışmalarında Bandura sosyal öğrenme teorisini açıklarken gözlemciyi hareketsiz bir kamera yada kaset çalar olmadığını aksine,hareket eden sınıflandırmalar yapabilen,tercilerde bulunabilen bir kimse olarak tanımlamıştır. Daha sonra biliş üzerine çalışmalarını yoğunlaştırmış ve kuramın adını “Sosyal Bilişsel Kuram” olarak değiştirmiştir.

# Bandura'ya Göre Mesleki Gelişim(sosyal Bilişsel Kuram)

Bandura'nın sosyal öğrenme kuramında sosyal etki kavramı önemli bir role sahiptir. Ancak Bandura bireyin davranışlarının nedenlerini açıklarken, sosyal faktörlerin etkisini tek yönlü olarak ileri sürmemiştir.

Onun yaklaşımının temelini üçlü karşılıklı belirleyiciler oluşturmaktadır. Bunlar birey, çevre ve davranış üçgenidir. Bu üç özellik birbirini karşılıklı olarak etkiler.

# Bandura'ya Göre Mesleki Gelişim(sosyal Bilişsel Kuram)

***Kendini Yetkin Görme*** , mesleki rehberlik ve danışmanlık hizmetlerinde,üzerinde ayrıntılı bir şekilde durulan önemli bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır.

Yetkinlik bireylerin mesleki aktivitelerini anlamada,kariyer gelişimlerini açıklamada önemli bir kavramdır.

# Bandura'ya Göre Mesleki Gelişim(sosyal Bilişsel Kuram)

Bandura yetkinliği, bireyin belli bir davranışı göstermek için gerekli etkinlikleri düzenleme ve başarılı bir şekilde yapma kapasitesine ilişkin kendi yargıları şeklinde tanımlamıştır.

Yani kendini yetkin görme bireyin gelecekte karşılaşılabileceği güç durumların üstesinden gelmede ne derece başarılı olabileceğine ilişkin kendi hakkındaki yargısı, inancıdır.

# Bandura'ya Göre Mesleki Gelişim(sosyal Bilişsel Kuram)

1970'li yıllardan sonra mesleki rehberlik çalışma ve uygulamalarında yararlanılmakta olan sosyal bilişsel kuram bireylerin mesleki gelişim ve davranışlarını açıklamakta önemli bir güce sahiptir.

Bandura tarafından geliştirilen sosyal bilişsel kuramda bireyin davranışları açıklanırken bilişsel yapılar ile davranışlar arasındaki ilişki incelenmiştir.

Bireyin mesleki gelişimi, mesleki tercihleri ve karar verme sürecinin açıklanmasında yetkinlik beklentisi kavramı önemli bir yer tutmaktadır.

# Karar Verme Süreci Ve Meslek Seçimi

Mesleki karar verme süreci yoğun bir çaba gerektirmektedir.

Bireyler daha çok araştırma yapmaları ve daha çok çalışmalarını gereken bir düşünce yapısına girmeleri için yönlendirilmelidir. İnsan gelişiminin her döneminde var olan karar verme özellikle ergenlik döneminde önemli bir etkinlik olarak değerlendirilmektedir.

Uygun ve sağlıklı kararlar verebilme sağlıklı bir ergenin en önemli özelliklerinden birisi olarak kabul edilmektedir

# Karar Analizi Yönteminin Aşamaları Şu Şekilde Oluşmaktadır.

- 1- Problemi yapılandırma
- 2- Olası seçenekleri değerlendirme
- 3- Belirsizlikleri saptama
- 4- Seçenekleri değerlendirme
- 5- Duyarlılık analizi
- 6- Ek bilgi toplama
- 7- Seçim



# Karar Analizi Yönteminin Aşamaları Şu Şekilde Oluşmaktadır.

Karar verme süreci ile ilgili dokuz yapı tanımlanmıştır.

1-Seçim: Karar verme yeterliliği için bir ön koşuldur. Kararın kontrolü içsel denetim ve kendine saygıyla ilgilidir.

2-Anlama: Bilişsel süreç olarak karar verme etkinliğini anlamaya işaret etmektedir.

3-Yaratıcı Problem Çözme: Problemin tanımlanmasını seçilecek alternatiflerin ortaya çıkarılmasını yeni alternatifleri üretmek için seçim alternatiflerinin yaratıcı bileşimi ve amaçlarına ulaşmak için gereken adımların kavranmasını içermektedir.

4-Uzlaşma: Aileye veya arkadaşlarla bir uzlaşmazlıkta kabul edilebilir bir çözümde anlaşmaktır.

5-Sonucu Değerlendirme: Kendisi ve diğerleri için seçilen eylemlerin sonuçları hakkında düşünme kabiliyetidir.

# Karar Analizi Yönteminin Aşamaları Şu Şekilde Oluşmaktadır.

6-Doğru Seçim: Bilgini etkili ve mantıklı olarak elde edilmesi için ön koşuldur.

7-Güvenirlik: Alternatiflerin seçiminde bilginin güvenilirliğini değerlendirme yeteneğidir.

8-Kararlılık: Yetenekli karar veren kişiden seçimlerde istikrarsızlık göstermesi beklenir.

Ergenler sosyal baskı veya duygu durumlarındaki hızlı değişiklik yüzünden önceliklerinde bir istikrarsızlık gözlenir.

9-Bağlanma: Kararın bağlayıcılığı ile ilgilidir. Yaş ilerledikçe de karar verme durumlarında yüksek bir yeterlik görülmektedir

# Parsons'un Özellik-faktör Yaklaşımı

Parsons'un özellik-faktör yaklaşımı mesleki rehberlik hizmetlerinde halen güncelliğini koruyan bir yaklaşımdır. Bu yaklaşım, mesleki rehberliği, bireylere onların ilgi, yetenek vb. özellikleri ile mesleklerin gerekleri arasındaki uyumun bir fonksiyonu olarak ele alıyordu. Bu kurama göre mesleki rehberlik hizmetleri üç aşamada gerçekleşmektedir.

# 1-Öğrenciyi Tanıma

## A-.Bireyin fiziki özellikleri

- Cinsiyet, boy, yaş, ağırlık
- Bedensel özellikleri, özür durumu
- Sağlık durumu
- Gelişim özellikleri
- Görünüş, ses tonu

# 1-Öğrenciyi Tanıma

## B-Bireyin kişilik özellikleri

- Zeka düzeyi
- Özel yetenekleri
- İlgileri, değer yargıları
- Mesleki değer yargılar
- İhtiyaçları, motivasyonu, amaçları
- İletişim becerileri

# 1-Öğrenciyi Tanıma

## C- Akademik Özellikler

- Okuldaki genel başarı derecesi, başarılı ve başarısız olduğu dersler
- Boş zaman hobileri
- Okuldaki kol faaliyetleri, sosyal ve kültürel etkinliklere katılma durumu
- Çalışma tarzı, alışkanlıkları, iş tecrübesi

# 1-Öğrenciyi Tanıma

## D- Sosyolojik Özellikleri

- Ailenin sosyoekonomik durumu
- İkamet edilen yer
- Ailenin ihtiyacı
- İşi etkilemesi mümkün yaşantı ve tecrübeler

## 2. Basamak: Mesleklerin İncelenmesi

Meslekler hakkında bilgi toplanırken şu özelliklere dikkat edilmelidir.

Mesleğin esasını oluşturan işin özellikleri nelerdir?

Çalışma ortamı ve koşulları

Çalışanda aranan bireysel özellikler

Mesleğe giriş nasıl olmaktadır?

Meslekte ilerleme ve kazanç durumu ?

Meslekte personel ihtiyacı nasıldır ?



### 3.Basamak: Bireyin Kişisel Özellikleri İle Mesleklerin Gerektirdiği Özellikler Arasında İlişki Kurma Karar Verme

#### MESLEKİ REHBERLİK VE YÖNELTME

Mesleki rehberlik ve yönettme hizmetlerinin gelişimi incelendiğinde, yönettme hizmetlerinin, iş dünyası ve serbest piyasa içinde yetişkin bireyler düzeyinde işe uygun kişilerin belirlenmesi ihtiyacından doğduğu ve okul dışında geliştiği görülmektedir.

# UZOM

*Fırsatlar Sunar*



## Teşekkürler

Doç. Dr. Hatice KUMCAĞIZ



Rehberlik



Mesleki Rehberlik II



Ünite 9