

RPO 401

## Ölçme Araçlarının Sonuçlarının İletilmesinde Gözetilecek Hususlar

1. Ölçme sonuçlarının iletilmesi işleminin bireysel danışma yöntemi ile yapılması gerekir.
2. Danışman sonuçları bildirmeye başlamadan önce danışanın bunları bilmeyi gerçekten isteyip istemediğinden emin olmalıdır.
3. Test ya da envanter puanlarını açıklamadan önce danışanın bu araçlardan ne beklediğini araştırmak gerekir. Bu aşamada danışana bazı madde örnekleri vererek aracı hatırlatmak ve ne ölçtüğünü bir kere daha kısaca anlatmak gerekir. Puanlar hakkında bilgi vermek gerekir.
4. Danışanın her bir ölçme aracından ne gibi bir sonuç beklediği sorulmalıdır. Daha sonra ölçme araçlarının sonuçları açıklanmalıdır.
5. Birden fazla ölçme aracı uygulanmışsa açıklamaya yetenek testlerinden başlamak gerekir. Tek tek yetenekler hakkında bilgi verilerek alınan puanlar açıklanır.
6. Bu süreçte danışanın da aktif olması sağlanmalıdır. Sonuçlarla ilgili kendinin ne düşündüğü, yetenek alanları ile ilgili kendi beklentileri, derslerindeki başarıları sorularak ölçme aracının sonuçları ile karşılaştırılmalı ve tutarlılığa bakılmalıdır.
7. Yetenek testlerinin sonuçlarından hemen sonra eş zamanlı olarak ilgi envanteri sonuçları açıklanmalıdır. İlgiler hakkında bilgi verilerek, örneklerle açıklanmalıdır. Danışanın beklentileri, nelerden hoşlandığı ve hoşlanmadığı sorularak çıkan sonuçlarla tutarlılığına bakılmalıdır.
8. Yetenek testi ve ilgi envanteri sonuçları karşılaştırılarak tutarlılığa bakılmalıdır. Danışanın düşünceleri sorulmalıdır ve karşılaştırma yapılmalıdır.
9. Değerler hakkında bilgi verilerek, danışanında beklentileri sorularak sonuçlar açıklanır. Danışanın beklentileri ile sonuçlar karşılaştırılır. Yetenek, ilgi ve değerler karşılaştırılır. Yüksek çıkan sonuçlar üzerinde durularak, tutarlılık incelenir.
10. Daha sonra varsa diğer ölçme araçlarının sonuçları, danışanın da beklentileri sorularak açıklanır ve tutarlılığa bakılır.
11. Mesleki sınıflandırma sistemi öğrenciye verilerek incelemesi istenir. Hangi mesleğin kendisini yansıttığı sorulur.
12. Tüm ölçme araçları açıklandıktan sonra birbirleriyle karşılaştırılarak tutarlılığa bakılır. Bir bütün olarak tekrardan ele alınıp birbirlerini destekleyen ya da birbirleri ile çelişen yetenek, ilgi ve değerler üzerinde durulmalıdır.

13. Çıkan sonuçlar doğrultusunda danışana seçmeyi düşündüğü meslek sorulur. Seçmeyi düşündüğü meslek ile ilgili ne kadar bilgisi olduğu öğrenilir. Ailesinin o meslekle ilgili düşünceleri ve sosyo-ekonomik durumu sorulur.
14. Ölçek sonuçları ile seçmeyi düşündüğü meslek karşılaştırılarak tutarlılığa bakılır. Danışanın yetenekleri, ilgileri ve değerleri doğrultusunda seçmeyi düşündüğü mesleğe ek olarak alternatif meslek önerilmelidir.
15. Tutarlılık söz konusu ise gerekli görülürse ek ölçme araçları uygulanabilir.
16. Danışanın düşündüğü meslekler arasında hangisini seçmek istediği sorularak meslek kararı vermesi istenir.
17. Ölçek sonuçları, görüşme süreci ve meslek kararı ile ilgili bir rapor hazırlanarak danışana verilir.

3PD 401

**Kariyer Danışmanlığı Süreci**



---

---

---

---

---

---

---

---



Bir önceki işinizden neden ayrıldınız?

Şirket taşındı ama nereye gittiklerini bana söylemediler.

---

---

---

---

---

---

---

---

**Bu bölümde neler öğreneceğiz?**

- Kariyer Danışmanlığı Süreci ve Özellikleri
- Kariyer Danışmanlığı Modelleri
- Kariyer Danışmanlığında Kullanılan Teknikler



---

---

---

---

---

---

---

---

• Swanson, bireyle kariyer danışmanlığını, danışan ve psikolojik danışman arasında meslek veya iş ile ilgili konuları odak noktası alan, yüz yüze iletişimle devam eden bir süreç olarak tanımlamıştır.

• Bu süreçte, danışanın gereksinimleri belirlenir; bu gereksinimlerin karşılanması amacıyla terapötik amaçlar oluşturulur; amaçlara uygun müdahaleler seçilir ve uygulanır.

• Bireyle psikolojik danışmada olduğu gibi, bu sürecin temelini de terapötik ilişki oluşturmaktadır.

---



---



---



---



---



---



---

• Nathan ve Hill, kariyer danışmanlığını bireylerin meslekle ilgili kararlar vermek ve meslekle ilgili sorunlarla baş etmek için var olan olanak ve yeteneklerini fark etmeleri ve kullanmalarını mümkün kılan süreç olarak tanımlamaktadır.




---



---



---



---



---



---



---

**Sürecin Özellikleri**

• Psikolojik danışmanın, etkili bir danışma ilişkisi kurabilmek için doğru empati, içtenlik, saydamlık, koşulsuz kabul ve saygıya dayalı bir ortam yaratması zorunludur. Ancak böyle bir ortamda danışanın belirlenen amaçlara ulaşması sağlanabilir.




---



---



---



---



---




---



---

• Psikolojik danışman ,  
• Etkin dinleme, yansıtma, özetleme, kendini açma, yeniden anlatma, yüzleştirme gibi teknikleri görüşme sürecinde etkili bir şekilde kullanabilmelidir.



---

---

---

---

---

---

---

---

**Kariyer Danışmanlığı Modelleri**

**1. Crites'in Kariyer Danışmanlığı Modeli**

• Tanı önemlidir.  
• Bu amaçla danışanla görüşme yapılır, testler uygulanır.  
• Tanı yoluyla danışanın meslek tercihleri ile yetenek ve ilgileri arasındaki tutarsızlıklar belirlenir.

---

---

---

---


---

---

---

---

• Tutarsızlığın 2 temel nedeni:  
• Kararsızlık,  
• Gerçekçi Düşünmeme.



• Danışman bu süreçte danışanın sorunun kökenini ve mesleki olgunluğunu değerlendirmeye çalışır.  
• Danışman ve danışanın birlikte çalışması önerilir.

---

---

---

---

---

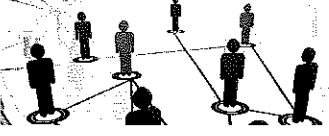
---

---

---

• Bu yaklaşım 3 temel danışma yöntemini içermektedir.

1. Görüşme
2. Testlerin yorumlanması
3. Meslekler hakkında bilgi verme



---

---

---

---

---

---

---

---

**2. Isaacson ve Brown'ın Kariyer Danışmanlığı Modeli**

• 5 evrede tanımlanmıştır.

1. İlişkiyi Kurma ve Yapılandırma
2. Problemi Tanımlama (Teşhis)
3. Amaç Oluşturma
4. Müdahale – Strateji Belirleme
5. Değerlendirme

---

---

---

---

---

---

---

---

**3. Egan'ın Üç Aşamalı Kariyer Danışmanlığı Modeli**

- 1.Aşama: Problem durumlarını ve kullanılmayan fırsatları açıklığa kavuşturma ve belirleme
- 2.Aşama: Amaç Oluşturma: Tercih edilen senaryoları seçme ve geliştirme
- 3.Aşama: Eylem: Tercih edilen senaryoya doğru yönelme

---

---

---

---

---

---


---

---

**Egan'ın Modeline Dayalı  
Uygulama**

• **1.Açıklığa Kavuşturma Evresi**

• Bu evre yapılandırma, empati geliştirme, danışanın hikayesini dinleme ve başlangıç değerlendirmesi aşamalarından oluşmaktadır.




---

---

---

---

---

---

---

---

• Bu aşamada fark edilmesi gereken dört öğe bulunmaktadır:

• Danışan özelliklerinin ne kadar ayrımında?

• İşlere/Mesleklere yönelik bilgisi var mı ve bu bilgiler doğru mu? Bilgileri hangi kaynaklara dayanıyor?

• Karar verme beceri düzeyi nedir?

• İş görüşmelerinde kullanabileceği becerilere sahip mi?

---

---

---

---


---

---

---

---

• İlk görüşmede danışman şu iki noktayı unutmamalıdır:



• Danışanın kaygılarını ve sorunlarını özgürce ve rahat bir şekilde anlatmasının sağlayacak bir terapötik ilişkiyi kurmak

• Danışana mesleki ve eğitimsel seçimlerini fark etmesi ve belirginleştirmesine yardım etmek.

---

---

---

---

---

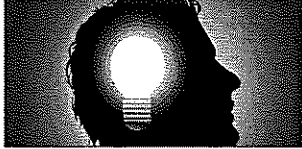
---

---

---

## 2. Keşfetme Evresi:

- Bu evrede, içeriği danışanla tartışılarak bir sözleşme hazırlanmalıdır. Danışan, soruna yönelik amaç belirlemeye ve seçenek keşfetmeye teşvik edilmelidir.



---

---

---

---

---

---

---

---

- Bu aşamada amaçlar da belirlenmelidir. Amaçlar, psikolojik danışma sonunda danışanın ulaşmayı isteyeceği sonuçlardır ve danışma sürecinin genel çerçevesini çizer.



---

---

---

---

---

---

---

---

- Amaçları belirginleştirmek için danışman "nasıl" sorusunu sorar.
- "Bunu nasıl yapabilirsin?" sorusunu sorarak danışanın amaçlarını somutlaştırmasını sağlayabilir.
- Amaçlar ortaya konarken şu noktalara dikkat edilmelidir ve danışana yardım edilmelidir:



---

---

---



• Amaçlar olumlu cümlelerle ifade edilmeli ve özellikle neyin başarılacağına odaklaşmalı.

• Eylem cümleleriyle amaçlar tanımlanmalı.

• Şu ana odaklaşma önemlidir. Danışan danışma oturumundan ayrıldıktan sonra ne olacak?

• Ölçülebilen veya değiştirilebilen şekilde ifade edilmeli.

• Diğer insanların eylemleri ve davranışları üzerinde çok çok az kontrole sahip olduğumuz için danışanın kontrolünde olan amaçlar belirlenmelidir.

---



---



---



---



---



---



---

• Danışanın dili kullanılmalı

• Amaçların başarılması için gerçekçi bir zaman saptanmalı.

• Amaçlar danışanın değer sistemleriyle uyumlu olmalı.

• Amaçlar problem durumuyla ilgili olmalı. Problem iyi bir şekilde belirlenmezse amaçlar da yeterli olmayacaktır.

• Amaçlar gerçekçi ve somut olmalıdır.

---



---



---



---



---



---



---

**3. Danışanı Anlama ve Değerlendirme Evresi**

• Bu evrenin ana görevlerinden birisi, danışanın kendisiyle ilgili olan konular ve durumlara ilişkin iç görüşü kazanması, kazandığı içgörüyü zenginleştirmesinde yardım etmektir.




---



---



---



---



---



---



---

- Danışan kendisini tanımak için aşağıdaki alanlarda yardıma ihtiyaç duyabilir.
- Beceri ve yetenekleri (Neleri yapabiliyorum?)
- İlgileri (Dikkatimi neler çekiyor/nelerden hoşlanıyorum?)
- Değerleri (Benim için neler önemlidir?)
- Meslek güdülleri (Bir meslekte neler bekliyorum?)
- Kişisel özellikleri (İşimde yararlanabileceğim güçlü yönlerim nelerdir? Hangi özelliklerimi geliştirmek isterim?)
- Geçmişteki başarıları, kişisel değişimi sağlamak için yaptığı şeyler, eğitim ve iş yaşantıları?

---



---



---



---



---



---



---



---

#### 4.Eylem Planlama, Sonuç ve Sonlandırma Evresi

- Danışanla üzerinde çalışılacak amaçlar belirlendikten sonra, her bir amaca ulaşabilmek için farklı yollar belirlemek gereklidir.
- Strateji, amaçları başarmak için gerçekçi programlar belirleme ve seçme sanatı olarak tanımlanmaktadır.
- Strateji bir eylem planı ve müdahaledir aynı zamanda.

---



---



---



---



---



---



---



---

- Strateji belirgin ve açık olmalıdır ki, danışan eyleme geçmek için güdülenebilsin.
- Bunun yanı sıra, gerçekçi ve danışanın olanakları içinde yapılabilirdir .
- Stratejiler amaçlar gibi danışan tarafından benimsenmelidir.
- Danışanın, danışmanın önerdiği stratejiler içerisinde kendisine uygun olanı seçtiğinden emin olmak gerekir.

---



---



---



---



---



---



---



---

- Bu 4 evrenin uzunluğu ve işleyişi danışanın özelliklerine, ilerleme gücüne , danışmanla işbirliğinin niteliğine vb. bazı değişkenlere bağlıdır.
- Kariyer danışma süreci farklı modellere göre değişik şekilde yapılandırılabilir:




---



---



---



---



---



---



---

- Test ve ölçek uygulanan vakalarda oturumlar şu şekilde yapılandırılabilir:
- 1.oturum: Yapılandırma ve keşfetme evresi
- 2.oturum: Ölçek ve testler hakkında bilgi verme ve uygulama
- 3.oturum: Test sonuçlarının iletilmesi ve verilen danışma görevlerinin gözden geçirilmesi
- 4.oturum: Danışma görevlerinin tartışılması, beyin fırtınası, bilgilendirme, araştırma ve eylem planında anlaşma
- 5.oturum: İlerlemenin gözden geçirilmesi ve gerekirse yeni amaçlar belirleme.

---



---



---



---



---



---



---

## Kariyer Danışmanlığı Teknikleri




---



---



---



---



---



---



---

### 1. Ağıştırmalar

- Ağıştırma 1: Sevilen Etkinlikler
- Ağıştırma 2: Başarılı Yaşantılar
- Ağıştırma 3: Aktarılabilen Beceriler
- Ağıştırma 4: Önemsenen Değerler
- Ağıştırma 5: Kendini Doğrulama
- Ağıştırma 6: Dört Adımda Meslek Araştırması



---

---

---

---

---

---

---

---

### 2. Kuvvet Alan Analizi

Eyleme geçmede karşılaşılabileceği zorluk ve engeller ile kolaylaştırıcı olanak ve yeterlilikleri üzerinde durulması



---

---

---

---

---

---

---

---

### 3. Meslek Bilgisi

İş dünyası ve meslekler hakkında neler verilmeli? (s.449)  
[www.iskur.gov.tr](http://www.iskur.gov.tr) adresinden ilginizi çeken meslekleri inceleyiniz.



---

---

---

---

---

---

---

---

#### 4. Akılcı Olmayan İnançları Tartışma/Sorgulama

- Bilişsel Tartışma
- İmgelemsel Tartışma



---

---

---

---

---

---

---

---

#### 5. Akılcı Olmayan İnançların Duyarsızlaştırılması Müdahalesi

- Akılcı olmayan inanç nedir?
- Kanıtlar nelerdir?
- Olabilecek en kötü şey nedir?
- Ne gibi şeyler yapabilirim?



---

---

---

---

---

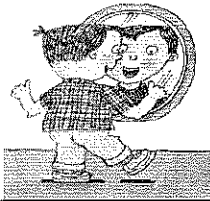
---

---

---

#### 6. Olumlu Kendilik Konuşması

“Ben bunu asla aşamam/yapamam” yerine  
“Benzer durumlarda başarılı olmuştum”  
gibi değişimler sağlama



---

---

---

---

---

---

---

---

**7. Metafor Kullanma**

Kariyer kavramı ile ilgili metaforlar neler olabilir?



---

---

---

---

---


---

---

---

**8. Model Olma ve Davranışın Prova Edilmesi**

Uygun modeller sunma  
Uygun modelleri gözlemleme  
İmgesel prova  
Doğrudan davranışsal prova



---

---

---

---

---

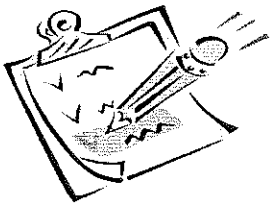
---

---

---

**9. Mesleki Q-Gram**

- Yaşamındaki seçimler ve sonuçları
- Çevreden gelen etkiler ve mesajlar
- Başarılar ve simgeler
- Özgeçmişindeki temalar ve örüntüler



---

---

---

---

---

---

---

---

### 10. Öykü Anlatma

Bireyin kendi yaşam öyküsünü yapılandırması ve bu öykülerin incelenerek gerektiğinde yeniden oluşturulması



---

---

---

---

---

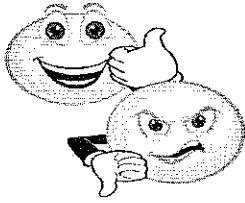
---

---

---

### 11. Kötümser ve İyimser Yanım

*"Bunu yapabilirim, yeteneğim var"*  
*"Yapamam, hata yapmaktan korkuyorum"*



---

---

---

---

---

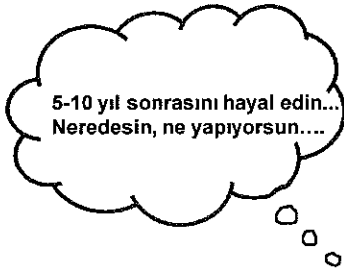
---

---

---

### 12. Yönlendirilmiş Fantazi

5-10 yıl sonrasını hayal edin...  
Neredesin, ne yapıyorsun....



---

---

---

---

---

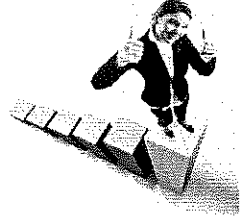
---

---

---

**13. Yaşam Kariyer Değerlendirmesi**

Bir meslek değerlendirmesi  
Sıradan bir gün  
Güçlü yanlar ve engeller  
Özet



---

---

---

---

---

---

---

---

**Kariyer Müdahalelerinin Etkileri**

**KARİYER DANIŞMANLARINA ÖNERİLER**

- Oturumlarda danışanların mesleklerle ilgili amaçlar belirlemelerini sağlamak ve yazılı amaçlar hakkında konuşmak.
- Oturumlarda danışanlara meslekler hakkında bilgi toplamak için fırsat yaratmak.
- Oturumların dışında meslek bilgisi araştırma ve kullanımını özendirme.
- Yazılı olarak ilgi alanları veya meslekleri karşılaştırmak ve özellikle farklı seçenekler için eldeki olanakları düşünmesini sağlamak.

---

---

---

---

---

---

---

---

- Meslekleri keşfetme ve seçim yapma zorluklarını başarılı bir şekilde aşan örnekler sunmak.
- Nesnel ve bireyselleştirilmiş değerlendirme bilgisi vermek.
- Danışmanla yapılan müdahalelere ve yapılanmış gruplara ağırlık vermek.

---

---

---

---

---

---

---

---



İyi Bir Hayat Yolu Demek,  
Bir İnsanın Hayat  
Bilinmezine Kendini Tüm  
Gücüyle Fırlatması  
Demektir...

CARL ROGERS



---

---

---

---

---

---

---

---