

RPD 401

RPD 401

MOTMA

24.03.2014

## KARİYER DANIŞMANLIĞINDA DEĞERLENDİRME



---

---

---

---

---

---

---

---

### Neler Öğreneceğiz?

- Psikolojik Ölçme Araçları
- Değerlendirmede Amaçlar
- Değerlendirme Yaklaşımları



---

---

---

---

---

---

---

---

- Parsons'un ilk temsilcisi olduğu özellik ve faktör kuramında, daha sonra ortaya çıkan iş uyumu kuramı, ve diğer mesleki seçim kuramlarında,
- Bireyin yetenekleri, ilgileri, kişilik özellikleri, değer ve ihtiyaçları gibi psikolojik niteliklerinin ölçülmesi ve değerlendirilmesi önemli bir yer tutar.



---

---

---

---

---

---

---

---

## Psikolojik Ölçme Araçları

- Soyut nitelikteki zeka, yetenek, ilgi, kişilik değer vb. psikolojik özellikler dolaylı yollarla ölçülmeye çalışılmaktadır.
- Psikolojik ölçme araçları eğitimde, psikolojide, ruh sağlığında, endüstri ve çalışma yaşamında yaygın bir şekilde kullanılmaktadır.

---

---

---

---

---

---

---

---

- Danışanlara yardım etmek için onların;
  - Meslek ve iş değerleri,
  - Kariyer amaçları ve mesleki ilgileri,
  - Mesleki gelişimleri,
  - Mesleki bilgi ve tercihleri,
  - Eğitimsel ilgileri,
  - Başarı, yetenek ve tutumları, problem çözme ve baş etme becerileri,
  - Çalışma becerileri,
  - Başkaları ile ilişkileri,
  - Tutum ve güdüleri,
  - Gelişimsel ihtiyaçları vb. konularda bilgi edinmek amacıyla testler kullanılmaktadır.

---

---

---

---

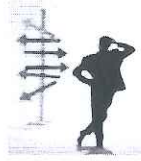
---

---

---

---

- Kariyer danışmalığı sürecinde test-envanter uygulama ve değerlendirme süreci,
  - Danışanın kendini doğru bir biçimde değerlendirebilmesi,
  - Müdahale teknikleri ve danışma çıktılarının değerlendirilmesi gibi noktalarda bilgi toplamada önemli rol oynar.



---

---

---

---

---

---

---

---



- Kariyer danışmanları kariyer danışmanlığı sürecinde, danışanların mesleki karar süreçlerinde, onların kendi özellikleri hakkında daha gerçekçi bir görüş geliştirebilmeleri için çeşitli psikolojik ölçme araçları uygulamakta ve sonuçlarını yorumlamaktadır.

---



---



---



---



---



---



---

- Psikolojik ölçme araçları,
  - Standart Ölçme Araçları
  - Standart Olmayan Ölçme Araçları olmak üzere iki ana kategoriye ayrılmaktadır.
- Kariyer danışmanlığında daha çok standart test ve envanterler kullanılmaktadır.
- Test kavramı, zeka, yetenek, başarı gibi maksimum performansı ölçen standart ölçme araçları,
- Envanter kavramı ise bireylerin çeşitli durumlar karşısındaki tipik davranışını ölçen ilgi, kişilik, mesleki değer vb. standart ölçme araçları için tercih edilmektedir.

---



---



---



---



---

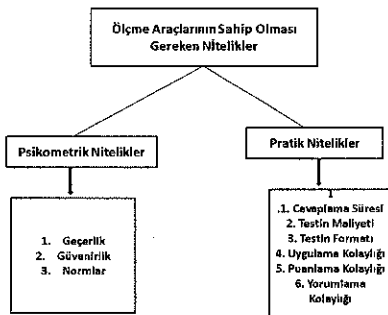


---



---

### Test ve Envanterlerin Psikometrik ve Pratik Nitelikleri




---



---



---



---



---



---



---

### Değerlendirmede Amaçlar

- Psikolojik değerlendirme araçları çeşitli amaçlar için kullanılmaktadır.
- Bu amaçlar kullanılan alana, ortama ve kullanan kişiye göre değişmektedir.
- Psikolojik ölçme araçlarının kullanım alanları;
  1. Seçme ve yerleştirme,
  2. Farklı durumlarda bireylerin davranış ve performanslarının kestirilmesi,
  3. Bireyleri çeşitli özellikleri açısından betimleme ve tanısal bilgi sağlama,
  4. Büyüme ve gelişimi ortaya koymadır.

---

---

---

---

---

---

---

---

### KARİYER DANIŞMANLIĞINDA DEĞERLENDİRMENİN AMAÇLARI

- Danışmanlar, danışanların ihtiyaçları hakkında daha fazla şey öğrenebilirler (mesleki karar verme becerileri, mesleki olgunluk, mantıksız inançları gibi)
- Danışmanlar danışanların ilgi, yetenek, beceri, değer ve kişilik gibi özellikleri hakkında daha fazla bilgi edinebilirler.
- Danışmanlar kendi ilgileri, becerileri, yetenekleri, mesleki değerleri, kişilik tipleri hakkında daha fazla bilgi edinebilirler.
- Danışmanlar bireylerin ve grupların mesleki olgunluk, karar verme becerileri, mesleki kararsızlık gibi süreçlerdeki ilerlemelerini belirleyebilirler.

---

---

---

---

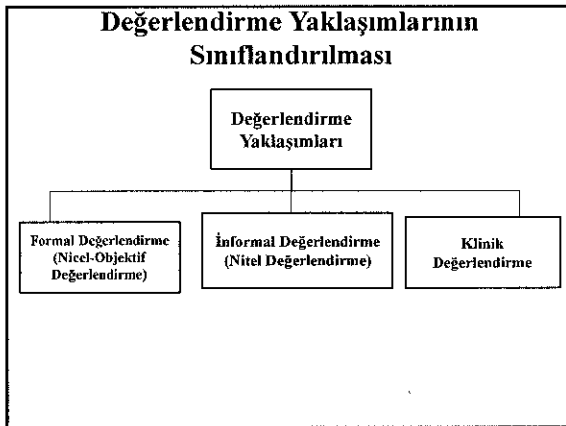
---

---

---

---

### Değerlendirme Yaklaşımlarının Sınıflandırılması




---

---

---

---

---

---

---

---

- Formal değerlendirme yaklaşımı, objektif ve standart ölçme araçları kullanılarak yapılan nicel değerlendirmeleri ifade eder.
- Geleneksel olarak test ve envanterler ile yapılan değerlendirmedir.
- Sonuçları sayısal olarak ifade edilir.
- İnfomal değerlendirme de standart araçlar kullanılmaz, sonuçlar sayısal olarak ifade edilmez. Nitel değerlendirme olarak da bilinmektedir.

---



---



---



---



---



---



---

### Pozitivist Kuramların Varsayımları

- Geçerli ve güvenilir araçlar kullanılırsa insan davranışları objektif bir şekilde ölçülebilir.
- İnsan davranışı onun olduğu bağlamın dışında araştırılabilir.
- Araştırma süreci değerlerden bağımsız olmalıdır. Eğer araştırmacının değerleri sürece karışırsa sonuçlar hatalı olur.
- Neden sonuç ilişkileri belirlenebilir.

---



---



---



---



---



---



---

- Eğer random örnekleme, geçerli ve güvenilir araçlar kullanma, araştırmacının değerlerinin sonuçlara minimal etkisi gibi belirli koşullar karşılanırsa araştırma sonuçları benzer koşullardaki diğer insanlara genellenebilir.



- Kariyer danışmanları objektifliklerini korumalı, geçerli ve güvenilir araçlar kullanmalı ve çalışmalarını ampirik araştırmalara dayanmalıdır.

---



---



---



---



---



---



---

### Postmodern Kuramların Varsayımları

- İnsan davranışları lineer (doğrusal) değildir bu nedenle objektif bir şekilde incelenemez.
- Neden sonuç ilişkileri belirlenemez
- İnsanlar fonksiyonda buldukları bağlamın dışında incelenemez.
- Araştırma bulguları genellenemez.
- Araştırma değerlerden bağımsız bir süreç değildir. Gerçekte araştırmacının değerleri araştırma sürecinin rehberi olmalıdır.
- Öğrencilerin anlattıkları öyküler en doğru veri kaynağıdır.

---



---



---



---



---



---



---

- Araştırma amaçtan bağımsız değildir.
- Kariyer danışmanları danışanların öyküleri üzerine odaklanır, nitel değerlendirme yöntemlerini kullanırlar ve danışanlarına onların fonksiyonda buldukları bağlama ilişkin algıları üzerine temellenen mesleki amaçları için yardım ederler.




---



---



---



---



---



---



---

### 1. Klinik Değerlendirme

- Danışanın şu anki davranışını betimleme ve gelecekteki davranışları hakkında yordama da bulunulmaya çalışılır.
- Klinik değerlendirmenin amacı, danışanın sorununa bir teşhis koymak, bu teşhise dayalı olarak bir tedavi planı oluşturmak ve uygulanan tedavi süreç, yöntem ve tekniklerini değerlendirmektir.

---



---



---



---



---



---



---

- Çok çeşitli test ve değerlendirme teknikleri vardır.
- Pek çok vakada danışmanlar birden fazla teknik kullanırlar. Bu teknikler;

- Beceri ve yetenek testleri,
- Kişilik testleri,
- Projektif teknikler,
- Yapılandırılmış görüşme,
- Kontrol listesi,
- Derecelendirme ölçekleri,
- Doğal ve kontrollü durumlarda davranışsal gözlemler




---



---



---



---



---



---



---

### Klinik Değerlendirme Nedenleri

- Danışanın DSM-IV sınıflama sistemi içindeki yerini belirlemek,
- Nörolojik bir bozukluğu olup olmadığını görmek,
- En etkili terapi, danışma ve tedavi yaklaşımının ne olacağına karar vermek,
- Rehabilitasyon, tedavi ve eğitimsel planlamaya rehberlik edecek danışanın başarı, yetenek, kişilik gibi kişisel güçlerini belirlemek,
- Grup oturumlarının, tedavi ve danışma müdahalelerinin etkililiğini değerlendirmek.

---



---



---



---



---



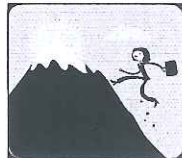
---



---

### 2. Formal (Nicel-Standart-Objektif) Değerlendirme

- Bireysel özelliklerin, objektif ölçme araçları ile ölçülebileceği savunulur.
- Bu yaklaşıma dayalı teknikler;
- Standart ilgi,
- Yetenek,
- Başarı,
- Meslek değeri,
- Kişilik ölçekleridir.




---



---



---



---



---



---



---

### Formal Değerlendirme Yaklaşımına Yönelik Yapılan Eleştiriler

- Goldman, mekanik ve indirgeyici bulmakta,
- Tyler, test ve envanterleri gelişimi teşvik etmekten çok yarışmayı desteklediğini,
- Cronbach ve Lonner ise etnik ve cinsiyete dayalı yanlılıkları nedeniyle eleştirmektedir.

---

---

---

---

---

---

---

---

### Yeteneklerin Değerlendirilmesi ve Yetenek Testleri

- Yetenek testleri birincil olarak belirli bir alanda başarılı olmak için gerekli olan yeterlilikleri ve becerileri ölçer.
- Yetenek testlerinin uygulama alanları;
  - Personel seçimi ve sınıflama
  - Mesleki değerlendirme ve danışma



---

---

---

---

---

---

---

---



- Personel seçiminde yetenek testleri, işte başarılı olacak çalışanların seçimi amacıyla kullanılır.
- Kariyer danışmanlığında yetenekleri değerlendirilmesi, bireylerin başarılı olacakları iş olanaklarını belirlemeleri için onlara yardımcı olmak amacıyla kullanılır.

---

---

---

---

---

---

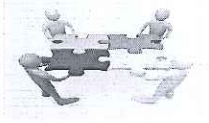
---

---



- Literatür incelendiğinde yeteneklerin belirlenmesi amacıyla yaygın olarak kullanılan yetenek testleri;

- Genel Yetenek Test Bataryası
- Farklı Yetenek Testi
- Silahlı Kuvvetler Mesleki Yetenek Bataryasıdır.




---



---



---



---



---



---



---

### Genel Yetenek Test Bataryası

- Liseler, meslek okulları, üniversiteler, iş kurumunun çıraklık programları, mesleki rehabilitasyon ofisleri ve diğer resmi kurumlar tarafından mesleki rehberlik ve psikolojik danışma amacıyla kullanılmaktadır.
- En son formunun adı Yetenek Profilleri Testi 1 ve 2 olarak değiştirilmiştir.
- İki yeni form özellikle mesleki danışma, mesleki araştırma ve kariyer planlama alanlarında kullanılmak üzere düzenlenmiştir.

---



---



---



---



---



---



---

- 11 alt test ile 9 yetenek ölçülmektedir.

1. Aritmetik Akıl Yürütme Yeteneği
2. Sözel Yetenek
3. Uzaysal Yetenek
4. Hesaplama Yeteneği
5. Büro İşleri Yeteneği
6. Şekil Algısı Yeteneği
7. Motor Koordinasyon
8. El Becerileri
9. Parmak Becerileri




---



---



---



---



---



---



---

### Silahlı Kuvvetler Mesleki Yetenek Bataryası

- On birinci sınıf ve üstü öğrenciler ile yetişkinlere uygulanmaktadır.
- Alt Testleri;
  1. Temel Bilim
  2. Aritmetik Akıl Yürütme
  3. Kelime Bilgisi
  4. Paragraf Kavrama
  5. Matematik
  6. Elektronik
  7. Otomotiv
  8. Atölye
  9. Mekanik
  10. Objeler Birleştirme




---

---

---

---

---

---

---

---

- Askeri eğitim ve askeri işlerdeki başarıyı yordama gücü yüksektir.




---

---

---

---

---

---

---

---

### Farklı Yetenek Testi

- 7-12. sınıf öğrencileri ile yetişkinlerin eğitimsel ve mesleki planları için kullanılan ve sekiz alt testten oluşan bir yetenek testidir. Alt Testler;
  - Sözel Akıl Yürütme
  - Soyut Düşünme
  - Mekanik Akıl Yürütme
  - Sayısal Akıl Yürütme
  - Dili Kullanma
  - Algısal Hız
  - Uzay İlişkileri
  - Dikkat Testleri
- Test süresi 235 dakikadır. Sözel akıl yürütme ve sayısal yetenek puanları toplanarak genel akademik yetenek indeksi oluşturur.
- Diğer alt testler mesleki amaçla kullanılmaktadır.

---

---

---

---

---

---

---

---

- Yaygın olarak kullanılan ve son yıllarda psikometrik niteliklerine ilişkin kapsamlı araştırmaların yapıldığı yetenek testi Thurstone tarafından geliştirilen Temel Yetenek Testi serisidir.

- Seride 4 ayrı yetenek testi bulunmaktadır.
- 1. Temel Kabiliyetler Testi 5 – 7 Yaş
- 2. Temel Kabiliyetler Testi 7 – 11 Yaş
- 3. Temel Yetenek Testi 6 – 8. Sınıf
- 4. Temel Yetenek Testi 9 – 11. Sınıf

---



---



---



---



---



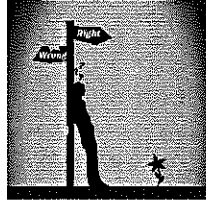
---



---

### • 1. Temel Kabiliyetler Testi 5 – 7 Yaş

- Toplam 130 soru ve beş bölümden oluşmaktadır.
- a. Dil Kavramı
- b. Ayırt Etme Hızı
- c. Sayı Kavramı
- d. Göz-El İşbirliği
- e. Yer Kavramı




---



---



---



---



---



---



---

### • 2. Temel Kabiliyetler Testi 7 – 11 Yaş

- 5 yetenek (dil yeteneği, şekil uzay yeteneği, akıl yürütme yeteneği, ayırt etme yeteneği, sayı yeteneği) 7 alt test (kelimeler testi, resimler testi, yer kavrama testi, kelime gruplama testi, şekil gruplama testi, ayırt etme testi ve hesap testi) ile ölçülmektedir.

---



---



---



---



---



---



---

• **3. Temel Yetenek Testi 6 – 8. Sınıf - 4. Temel Yetenek Testi 9 – 11. Sınıf**

- Sınıf düzeylerine göre düzenlenmiştir.
- 6-8'de kelime gruplama ve kelime hazinesi alt testleri ile dil yeteneği, sayı dizileri ve harf dizileri alt testleri ile akıl yürütme yeteneği, sayısal alt testi ile de sayısal yetenek ölçülmektedir.

---



---



---



---



---

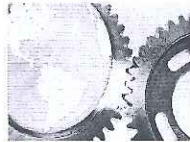


---



---

- 9-11'de ise kelime gruplama ve kelime hazinesi alt testleri ile dil yeteneği, akıl yürütme alt testi ile akıl yürütme yeteneği ve sayısal alt testi ile sayısal yetenek ölçülmektedir.




---



---



---



---



---



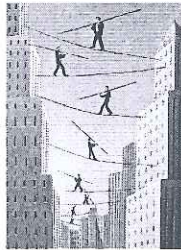
---



---

**İlgilerin Ölçülmesi ve İlgililer**

- En çok kullanılan ilgi envanterleri bu alanın klasik ölçme araçları olan ;
  - Kuder İlgililer Envanteri,
  - Strong İlgililer Envanteri,
  - Kendini Araştırma Ölçeğidir.




---



---



---



---



---



---



---

### Strong İlgi Envanteri

- 14 yaşından büyük ve en az sekizinci sınıf düzeyinde okuma – yazması olan bireylere uygulanabilir. Ölçek 6 kısımdan oluşmaktadır.
- 1. Meslekler
- 2. Konu Alanları
- 3. Etkinlikler
- 4. Boş Zaman Etkinlikleri
- 5. İnsanlar
- 6. Kişisel Özellikler

---



---



---



---



---

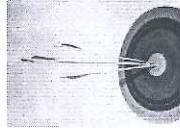


---



---

- Strong İlgi Envanteri 4 ana ölçekten oluşur.
- 1. Mesleki İlgi Ölçekleri
- 2. Genel Mesleki Tema Ölçekleri
- 3. Temel İlgi Ölçekleri
- 4. Kişisel Tarz Ölçekleri




---



---



---



---



---



---



---

### Kendini Keşfetme Ölçeği

- Ölçeğin güncel formu değerlendirme ve meslek bulucu olmak üzere iki ana paketten oluşur.
- Değerlendirme paketinde bireyin, hoşlandığı ve hoşlanmadığı etkinlikler, yeterliklerine ilişkin hisleri, ilgilendiği veya ilgilenmediği meslekler ve mekanik, teknik, satış, büro işleri, yönetim gibi 14 farklı alandaki öz bildirimler gibi dört temel boyuttaki 228 soru bulunmaktadır.
- Her alandaki soruların içinde altı kişilik tipini belirlemeye dönük sorular vardır.

---



---



---



---



---



---



---

- 15-70 yaş arası bireylere, lise ve üniversite öğrencileri ile yetişkinlere uygulanabilmektedir.
- Uygulama süresi yaklaşık 30 – 40 dakikadır.
- Meslek bulucu pakette üçlü kişilik kodlamasına uygun olarak listelenmiş 1309 meslek yer alır.
- Değerlendirme tamamlandıktan sonra bireyin kişilik kodlarına uygun meslekler önerilmektedir.




---



---



---



---



---



---



---

### Kuder İlgi Envanterleri

- Süre sınırlaması olmamakla birlikte 30 – 40 dakika zaman alabilmektedir.
- Hedef grup 10. sınıftan yetişkinliğe kadar uzanmaktadır.
- 3 bölümden oluşur.
- Birinci bölümde bireyin aşağıdaki ilgi alanları belirlenir.
  1. Sanat/İletişim
  2. Ticari Faaliyetler
  3. Açık Hava/Mekanik
  4. Satış/Yönetim
  5. Bilim/Teknoloji
  6. Sosyal/Kişisel Hizmetler

---



---



---



---



---



---



---

- İkinci bölümde bireylere eğitim düzeylerine göre mesleki araştırmalarında yardım edilmektedir.
- Üçüncü bölüm kişi eşleştirme bölümüdür. Birey kendisine en çok uyan kişilerle eşleştirilir.
- Sistemin eşleştirme havuzunda 2500 kişi vardır. Bireyin teste vermiş olduğu yanıtlara en çok benzeyen kişilerle eşleştirilir.

---



---



---



---



---



---



---

### İlgilerin Ölçülmesi ve İlgili Envanterleri Açısından Türkiye'deki Durum

- Kuder İlgili Alanları Tercih Envanteri, Mesleki Form CH
- Kuder Tercih Envanteri-Kişisel Form A
- Kendini Değerlendirme Envanteri
- Akademik Benlik Kavramı Ölçeği

---



---



---



---



---



---



---

### Meslek Değerlerinin Ölçülmesi ve Değer Ölçekleri

\* İş uyumu kuramı temel alınarak, meslek değerlerini ölçmek amacıyla ölçek geliştirilmiştir.

#### Minnesota Değer Ölçeği

6 meslek değeri ( başarı, rahatlık, statü, özgecilik, güvenlik, otonomi) ve bu altı meslek değeri etrafında organize edilmiş 21 işle bağlantılı ihtiyaçları ölçmektedir.

16 yaş ve üstü bireylere uygulanabilmektedir.

---



---



---



---



---



---



---

### Minnesota İş Doyumu Ölçeği

- Kısa ve uzun olmak üzere iki ayrı formu bulunmaktadır.
- Ölçekten içsel doyum, dışsal doyum ve genel doyum olmak üzere üç tür puan elde edilmektedir.




---



---



---



---



---



---

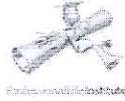


---

- Super'in kariyer gelişimi kuramı temelinde geliştirilmiş olan meslek değeri envanterleri bulunmaktadır. Bunlar;

### 1. Meslek Değerleri Ölçeği

- Ölçülen meslek değerleri, başarıma, iş arkadaşlığı, yaratıcılık, gelir, bağımsızlık, yaşam tarzı, zihinsel gelişme, prestij, güvenlik, denetim, değişiklik, iş çevresidir.




---

---

---

---

---

---

---

---

### 2. Değerler Ölçeği

- 8. sınıf ve üstü bireylere uygulanabilmektedir.
- Ölçtüğü meslek değerleri, yeteneği kullanma, başarı, ilerleme, estetik, özgecilik, otorite, özerklik, yaratıcılık, ekonomik getiri, yaşam biçimi, kişisel gelişim, fiziksel aktivite, prestij, risk, sosyal etkileşim, sosyal ilişkiler, değişiklik, çalışma koşulları, kültürel kimlik, fiziksel cesaret ve ekonomik güvenlidir.

---

---

---

---

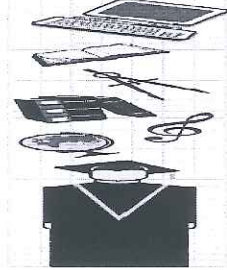
---

---

---

---

- Değerler dışında psikolojik ihtiyaçları ölçmek amacıyla Kuzgun tarafından Türkçe'ye kazandırılan Edwards Kişisel Tercih Envanteri bulunmaktadır.




---

---

---

---

---

---

---

---



### Kişiliğin Ölçülmesi ve Kişilik Ölçekleri

#### 16 Kişilik Faktörü Ölçeği ve Kişisel Kariyer Gelişimi Profili

- Personel seçimi, psikolojik danışma ve kariyer gelişimi gibi değişik alanlarda kullanılmaktadır.
- 16 yaş ve üstü bireylere uygulanabilmektedir.

---



---



---



---



---



---



---

### Myers – Briggs Tip İndikatörü

- Kişilik tiplerine ilişkin bireysel tercihleri ölçer.
- Ölçek içe dönük-dışa dönük, duyuşal-sezgisel, düşünen-hisseden, yargılayan-algılayan gibi ikili yapılara ve kişilik tiplerine ilişkin puanlar vermektedir.



+

---



---



---



---



---



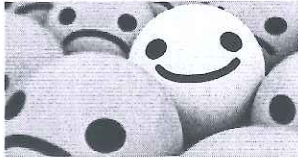
---



---

### Diagnostik (Teşhis/Tanılayıcı) Testler

- Bireylerin kariyer gelişimi süreçlerinde karşılaşmış oldukları çeşitli problemlerin belirlenmesi amacıyla kullanılmaktadırlar. Örneğin; Mesleki Olgunluk Ölçeği, Mesleki Karar Verme Yetkinlik Ölçeği, Mesleki Karar Envanteri




---



---



---



---



---



---



---

### 3. İnfomal (Nitel) Değerlendirme

#### Genel Özellikleri

- İnfomal değerlendirme araçları bilimsel incelemeye tabi tutulamaz.
- Bir bireyin sonuçları başka bir bireyinki ile karşılaştırılmaz.
- Sonuçlar ile mesleki seçimler arasında standart bir bağlantı yoktur.
- Sonuçları yorumlamanın standart bir yolu yoktur.

---



---



---



---



---



---



---

#### Nitel Değerlendirmenin Diğer Değerlendirme Yöntemlerinden Farklı ve Üstün Yanları

- Nitel değerlendirme yöntemleri danışanları; değerlendirilen, yerleştirilen, yordanan, tanı konulan, pasif, test yada envanterdeki sorulara sadece tepkide bulunan kişiler olarak değil, onların toplanan verilerin anlamını sorgulayan aktif bir rol içinde olmalarına önem verir.

---



---



---



---



---

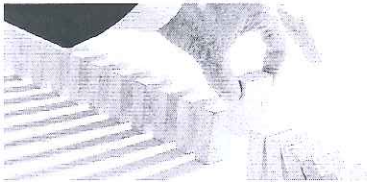


---



---

- Nitel değerlendirme; ilgi yetenek, kişilik gibi farklı unsurları birbirinden izole edip ayrı ayrı ölçmekten çok bireylerin daha bütüncül bir biçimde incelenmesine vurgu yapar. Bu anlamda daha bütüncül bir özelliği vardır.




---



---



---



---



---



---



---

- Nitel değerlendirme bireyin kendi kendini araştırıp öğrenmesi ve kendi gelişimsel çerçevesini anlaması kavramlarına vurgu yapar. Bu kavramlar tanı ve yerleştirme anlayışıyla değerlendirme yapan geleneğin aksine danışma psikolojisinin ruhu ile daha fazla uyumludur.

---



---



---



---



---

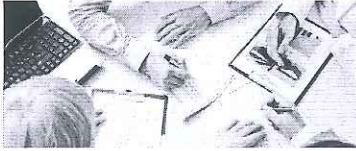


---



---

- Nitel değerlendirme, bireylerin kendileri hakkında olduğu kadar başkalarının bireysel farklılıklarını da daha iyi anlayabileceği ve kendini diğer bireylerle karşılaştırabileceği grup ortamlarında daha çok işe yarar. Bunun gibi gelişimsel gruplar danışma psikolojisinin pozitif ayırıcı özelliğidir.




---



---



---



---



---



---



---

- Nitel değerlendirme danışanın değerlendirilmesi süreci ile psikolojik danışma süreci arasındaki mesafeyi azaltır. Danışma sürecindeki etkileşimler nitel değerlendirme yöntemleriyle, pek çok standart test uygulamasının psikolojik danışma sürecini kesintiye uğratması ve danışma ilişkisini bozarak engellemesinin aksine, desteklenir.

---



---



---



---



---



---



---

- Nitel değerlendirme farklı etnik ve kültürel gruplara ait, farklı cinsel kimliklere sahip, farklı sosyo-ekonomik düzeylerden gelen kişiler ve özrü bireylerle çalışırken daha yararlıdır.



---

---

---

---

---

---

---

---

#### Nitel Değerlendirme Yolları - Araçları

- Kontrol Listeleri ve İnfomal Derecelendirme Ölçekleri
- Kart Sıralama
- Kariyer Soy Ağacı
- Holland'ın Altıgen Bahçe Etkinliği
- Kariyer Stili Değerlendirmesi

---

---

---

---

---

---

---

---

#### Kontrol Listeleri ve İnfomal Derecelendirme Ölçekleri

- Danışanların kendilerini araştırma ve keşif süreçlerinde, mesleki gelişim ve mesleki karar süreçlerinin değerlendirilmesinde yaygın olarak kullanılan infomal tekniklerdir.
- Kontrol listeleri, derecelendirme ölçekleri ve soru formları



---

---

---

---

---

---

---

---

- İlgiler, yetenekler, meslek değerleri ve kişilik özellikleri gibi danışanların pek çok özelliğinin değerlendirilmesinde kullanılabilir.
- Örnekler; (sayfa: 437 – 438)




---



---



---



---



---



---



---



---

### Kart Sıralama

- Kartlar genellikle değerler, ilgi alanları, iş becerileri ve hayat tarzına ilişkin tercihler gibi çeşitli değişkenleri değerlendirmede kullanılır.
- Danışanın seçmiş olduğu kartı danışman ile konuşması, tartışmasını içerir.
- Olası seçenekler yaklaşık 8 x 13 cm kartlar üzerine yazılarak, danışandan kartları seçerek üç ile beş kümeye ayırması istenir. (önemsiz, biraz önemli, önemli, önemsiz)

---



---



---



---



---



---



---



---

### Kariyer Soy Ağacı (Genogram)

- Danışanın kariyer seçimine ilişkin tutumlarına etki edebilecek yakın ya da uzak bütün aile bireylerini içeren aile kariyer ağacının ağacının grafiksel gösterimini oluşturmak amacıyla kullanılır.
- Meslek seçimi konusunda bireyin kendisini sınırlamasına neden olan kaynakları, çeşitli kariyer tercihlerinin sonuçlarına ilişkin beklentiler ve kariyer değerlerinin ve ilgilerinin gelişiminin değerlendirilebilmesine yardımcı olur.

---



---



---



---



---



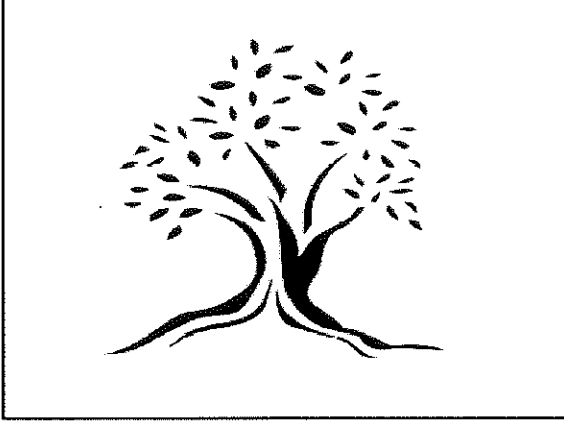
---



---



---



---

---

---

---

---

---

---

---

• İlk ve ortaöğretimdeki öğrencilerin mesleki gelişim sürecine katkıda bulunmak ve bu alanla ilgili gelişimsel görevlerini yerine getirebilmelerinde bir kolaylaştırıcı olarak kullanılabilir.

---

---

---

---

---

---

---

---

**Kariyer Stili Değerlendirmesi**

- Savickas'ın kariyer yapılandırma kuramı temelli, kariyer stili değerlendirmesidir.
- Bireyin yaşam tarzı,
- Uyum stratejileri,
- Motivasyonları,
- Yaşam mücadeleleri ve
- Kişilik tarzı hakkında bilgi toplamak amacıyla kullanılır.

---

---

---

---

---

---

---

---

- Kariyer stili değerlendirmesinde;
- danışanın rol modelleri,
- okuduğu dergiler, kitaplar,
- seyrettiği programlar,
- boş zaman etkinlikleri,
- yaşam hikayesi,
- okul konuları ve
- ilk anılar gibi konularda derinlemesine ama danışanın kendi ifadelerine dayalı olarak bilgi alınır.




---



---



---



---



---



---



---



---

### Holland'ın Altıgen Bahçe Etkinliği

- Amaç, danışanların Holland'ın kuramında tanımlanan altı kişilik tipi temelinde, hangi kişilik özelliklerine sahip insanlarla birlikte, ne tür ortamlarda ve insan, nesne, kayıt ve fikirlerden hangisi ile uğraşmak isteklerini ortaya koymaktır.




---



---



---



---



---



---



---



---

### Değerlendirmede Bilgisayar Teknolojilerinin Kullanımı

- Bilgisayar teknolojilerinin kariyer gelişimi ve kariyer danışmanlığında oynayabileceği en önemli roller;
- Çeşitli kriterleri kullanarak veri tabanlarından bilginin elde edilmesi ve saklanması,
- Eğitimsel ve mesleki veri setleri arasında geçiş sağlama,
- Görüntülü ve sesli materyal sağlama,
- Ölçme araçlarını uygulama ve yorumlama
- Veri toplama süreçlerindeki formları uygulama
- Pek çok bilgisayar destekli mesleki rehberlik sisteminde olduğu gibi danışma görüşmelerine örnek olabilecek vaka örnekleri sağlama

---



---



---



---



---



---



---



---

### Bilgisayar Destekli Kariyer Danışmanlığı Sistemleri

#### Bilgisayar Destekli Mesleki Rehberlik Sistemleri

Kariyer planlama sürecine yardımcı olmak için bilgisayarlarla yapılan bir dizi etkinliği kapsamaktadır. Bu etkinlikler sekiz kategoride toplanmıştır.

1. Öz değerlendirme programları,
2. Eşleştirme sistemleri,
3. Eğitim ve öğretim olanakları için bilgi sağlayan veri tabanları,
4. İş, eğitim ve diğer kariyer eğitimi materyalleri, oyunlar ve canlandırmalar,



5. Karar vermeye yardım programları,
6. Kelime işlemci programları,
7. Görüşme ve iş başvurusu yapma gibi iş arama becerilerini öğreten bilgisayar destekli öğretim programları,
8. Psikometrik test programları





- Değerlendirme amacıyla internet ve bilgisayar kullanımının avantajları;

1. Değerlendirme araçlarına uzaktan hızlı erişim ve sonuçlara ilişkin anında geri bildirim alma,
2. Psikolojik avantaj,
3. Danışanın değerlendirme sürecine aktif katılımını sağlama,
4. Mesleki araştırma sürecini bireyselleştirme,

---



---



---



---



---



---



---

5. Bilgisayar destekli mesleki rehberlik sistemlerine ulaşmak için herhangi bir zamana, yere, koşula bağlı olmaya gerek yoktur. İstenilen programa istenildiği zaman ulaşılabilir.
6. İstenildiği zaman yerel, ulusal ve uluslar arası düzeyde daha büyük veri tabanlarına ulaşılarak bilgi elde etmek mümkündür.




---



---



---



---



---



---



---

- ABD'de yaygın olarak kullanılan bilgisayar destekli mesleki rehberlik sistemlerinden bazıları;



O\* Net

- İş gücü ve meslekler hakkında bilgi toplayan, tanımlayan, organize eden ve paylaşımını sağlayan oldukça kapsamlı bir sistemdir.

---



---



---



---



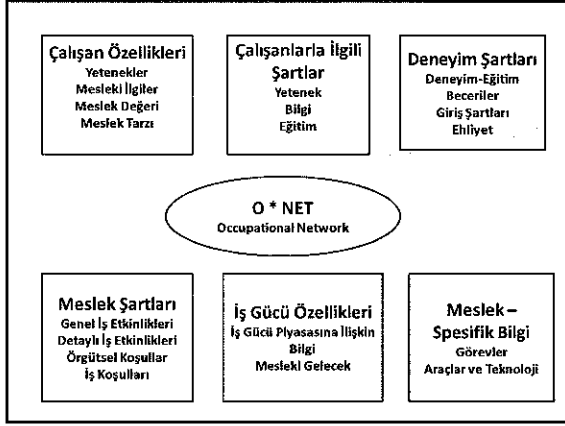
---



---



---




---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

### Türkiye’de Bilgisayar Destekli Mesleki Rehberlik Sistemleri

- Kuzgun ve Sözalın tarafından geliştirilen BİLDEMER, Kuzgun, Bozgeyikli ve Timur tarafından geliştirilen BİLDEMER – O ve MEB Özel Eğitim Rehberlik ve Danışma Hizmetleri Genel Müdürlüğü uzmanlarınca geliştirilen Mesleki Bilgi Sistemi Türkiye’de kullanılan bilgisayar destekli mesleki rehberlik sistemleridir.

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

### Bildemer ve Bildemer-O

- Geliştirilen ilk bilgisayar destekli mesleki rehberlik sistemidir.
- Uzun yıllar okullarda ve özel dersanelerde başarılı bir şekilde uygulanmıştır.
- Ancak sistem yükseköğretime öğrenci seçme sistemi ile uyumlu olduğu için zamanla yükseköğretime geçiş sisteminde yapılan değişiklikler BİLDEMER’i işlevsiz kılmış ve uygulamadan kaldırılmıştır.

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

- BİDEMER-O ilköğretim son sınıf öğrencilerinin ortaöğretim için lise ve alan seçimlerine yardımcı olmak amacıyla hazırlanmış bilgisayar destekli bir mesleki rehberlik sistemidir.



- Ayrıca bir meslek lisesine gitmek isteyen öğrencilerin hangi meslek alanına yönelmeleri gerektiği konusunda da onlara yardımcı olan bir sistemdir.

---



---



---



---



---



---



---

### Mesleki Bilgi Sistemi

- 13 yaş ve üstü genç ve yetişkinler için web tabanlı, çok yönlü ve keşfedici bir sistem olarak tasarlanmış ve geliştirilmiştir.

- 3 ana boyuttan oluşmaktadır.
- A. Kendini Tanıma
- B. Eğitim Fırsatları
- C. İş Olanakları
- Sayfa: 446




---



---



---



---



---



---



---

### İş Yaşamı ve Mesleklerin Değerlendirilmesi

- Kariyer danışmanlığında iş dünyası ve mesleklerin incelenmesi iki temel sorunun yanıtlanmasını içerir:

1. İş dünyası ve meslekler ile ilgili bilinmesi gereken bilgiler nelerdir?
2. Bu bilgiler nereden, nasıl elde edilebilir?

---



---



---



---



---



---



---

### Mesleklerin Sınıflandırılması

- Meslekler çeşitli amaçlar için mesleğin görevleri, beceri düzeyi ve gerekli eğitim düzeyi vb. gibi çeşitli ölçütler kullanılarak sınıflandırılmaktadır.
- Mesleklerin sınıflandırılmasında en yaygın sistem, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün ülkeler arasında çalışma yaşamı ve ilgili diğer alanlardaki istatistiksel verilerin paylaşımı amacıyla geliştirmiş olduğu Uluslararası Standart Meslek Sınıflandırması -08'dir.

---



---



---



---



---



---



---

- Bu sınıflamada meslekler 10 ana grup, 43 ana alt grup, 123 alt grup ve 437 birim gruba ayrılmıştır.




---



---



---



---



---



---



---

- Her ülkenin kendi koşullarına göre yapmış olduğu sınıflamalar bulunmaktadır.
- ABD'de O\*NET
- İş Kur tarafından hazırlanan ve geliştirilen Türk Meslekler Sözlüğü




---



---



---



---



---

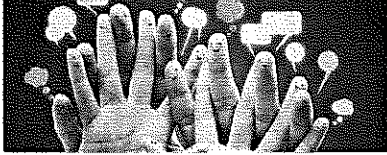


---



---

- Ayrıca meslekler çeşitli mesleki gelişim kuramları temelinde de sınıflandırılmaktadır.
- Holland ve Roe'nun kuramlarına göre yapılan sınıflandırmalar



---

---

---

---

---

---

---

---

### Meslek İnceleme

1. Meslekteki görevler ve yapılacak işler nelerdir?
2. Mesleğin gerektirdiği bireysel özellikler nelerdir?
3. Meslek icra edilirken ne tür araç-gereç ve malzemeye ihtiyaç vardır?
4. Çalışma ortamı ve koşulları nedir?
5. İş bulma olanakları nedir?

---

---

---

---

---

---

---

---

6. Mesleğin sağlayacağı gelir düzeyi nedir?
7. Mesleğe Hazırlık
8. Meslekte İlerleme Olanakları
9. Mesleğin Sağladığı Olanaklar
10. Meslek Örgütlerinin Olup Olmaması



---

---

---

---

---

---

---

---

### Mesleki Bilgi Kaynakları

- Mesleklerle ilgili bilgi toplanırken;
- Toplanan bilgilerin doğru,
- Geçerli
- Güncel
- Bilgi kaynaklarının güvenilir olmasına dikkat edilmelidir.



---

---

---

---

---

---

---

---

- Bilgi kaynakları;
- Yazılı-Basılı Kaynaklar
- İnternet,
- Kaynak Kişiler ve İşyerinde Gözlem
- Bilgisayar Destekli Mesleki Rehberlik Sistemleri



---

---

---

---

---

---

---

---

### Türk Meslekler Sözlüğü

- İş Kur tarafından hazırlanmıştır ve online hizmet olarak sunulmaktadır.
- 4951 meslek Uluslar arası Meslek Sınıflandırma Sistemi'ne göre sınıflaması ve kodlanması yapılmıştır.
- Mesleklere ait tanım ve görevler hazırlanmıştır.

---

---

---

---

---

---

---

---

### Türkiye’de Meslek Danışmanlığı Alanında Kurumsal Gelişmeler

- Mesleki Yeterlik Kurumu
- Temel görevi ulusal düzeyde meslek standartlarının belirlenmesi, denetimini ve ölçme değerlendirilmesi ile sertifikasyon çalışmalarını yapmaktır.



---

---

---

---

---

---

---

---

- Mesleki Danışma Komisyonu
- Mesleki Bilgi, Rehberlik ve Danışmanlık Hizmetleri İş Birliği Protokolü’nün tarafları arasında gerekli iş birliği ve koordinasyonu sağlayan bir komisyondur.
- 24 üye bulunmaktadır.
- Komisyon, üç ayda bir toplanmaktadır.

---

---

---

---

---

---

---

---

Her Nereyi Düşlüyorsan, Oraya  
Aitsin...  
Tayfun Topaloğlu



---

---

---

---

---

---

---

---