

NOT: 4.

<b>GELİŞİMSEL YAKLAŞIMLAR</b>	
-----------------------------------	--

<b>SUNU PLANI</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ginzberg ve ark. Mesleki gelişim kuramı             <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Kariyer Danışmanlığı Süreci</i></li> <li>• <i>İlgili Araştırmalar ve kuramın değerlendirilmesi</i></li> </ul> </li> <li>• Super'ın Yaşam Boyu-Yaşam Alanı Kuramı             <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Temel Kavramları ve Kariyer Danışmanlığı Süreci</i></li> <li>• <i>İlgili Araştırmalar ve kuramın değerlendirilmesi</i></li> </ul> </li> <li>• Gottfredson'un Daraltma-Uzlaşma Kuramı             <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Temel Kavramları ve Kariyer Danışmanlığı Süreci</i></li> </ul> </li> </ul>	

<b>GELİŞİMSEL KARIYER KURAMLARI</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bireylerde             <ul style="list-style-type: none"> <li>– meslek fikrinin nasıl geliştiği,</li> <li>– kariyer seçimi,</li> <li>– kariyer değişiklikleri,</li> <li>– mesleğe uyum sağlama ve</li> <li>– kariyeri bırakma üzerinde etkili olan psikolojik, sosyolojik ve kültürel faktörlere odaklanır.</li> </ul> </li> </ul>	

<b>GELİŞİMSEL KARIYER KURAMLARI</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gelişimsel yaklaşımları benimseyen kariyer danışmanları, insan gelişimi ile ilgili aşağıdaki düşüncelere sahiptir:             <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Kariyer, yavaş yavaş gelişir ve yaşam boyunca kariyerde değişiklikler olabilir;</li> <li>b) Önceki davranışlar, daha sonrakileri etkiler;</li> <li>c) Farklı yaşlarda / dönemlerde kariyer ile ilişkili farklı problemler yaşanır;</li> <li>d) Farklı yaşlarda veya dönemlerde bulunan ve farklı problemlere sahip danışanlar için farklı müdahale tekniklerini uygulamak gerekir</li> </ol> </li> </ul>	

<b>GİNZBERG ve ARKADAŞLARININ MESLEKİ GELİŞİM KURAMI</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ginzberg, Ginsburg, Axelrad ve Herma (1951) meslek seçimini gelişimsel bakış açısından ele alan ilk isimler olarak kabul edilmektedir.</li> <li>• Ginzberg ve ark. göre meslek seçimi, büyük oranda <b>geri dönülemez</b> bir <b>süreç</b> olarak ve bireylerin istekleriyle ona sağlanan olanakların <b>uzlaşması</b> olarak değerlendirilmektedir.</li> </ul>	

<b>GİNZBERG ve ARKADAŞLARININ MESLEKİ GELİŞİM KURAMI</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Süreç</b>, meslek kararı vermenin erinlik öncesi başlayıp 10'lu yaşların sonu veya 20'li yaşların başına kadar devam eden zaman diliminde gerçekleştiğini ifade etmektedir.</li> <li>• Bu süreç büyük ölçüde <b>geri dönülmezdir</b>: Burada en bağlayıcı unsur zamandır.</li> <li>• Seçim süreci, daima bireyin istekleri ile ona sağlanan olanaklar arasındaki <b>uzlaşmayı</b> içerir</li> </ul>	

Ginzberg ve ark. Gelişim Kuramındaki Dönemler ve Alt Basamakları	
Erken Dönem (0-11 yaş)	Çocuk, kendini birer somasıdır. Oyunlar, mesleklerle ilgili düşünceleri geliştirmek için kullanır. Çocuğun gelişim süreciyle bağlantılı fantazileri vardır.
Başlangıç Dönemi (12-17 yaş)	Çocuk, sürecin birer yetenekleri ile ilgili düşünür. Gelişim süreciyle bağlantılı olarak, kariyerin gelişimi ile ilgili düşünür. Bu dönemde ilgili gelişim ve işlemlerle ilgili farklılıklar farkına varılır.
Gelişim Dönemi (18 yaş ve üzeri)	İş ve profesyonellikten bahsedilir. Meslek seçiminin birer sonuçlanması, meslek ortamında birer işbirliği ve işbirliği olur.

GİNZBERG ve ARKADAŞLARININ MESLEKİ GELİŞİM KURAMININ GÜÇLÜ VE ZAYIF YANLARI
<ul style="list-style-type: none"> <li>Güçlü Yanlar</li> <li>kariyer gelişimi ile ilgili bir çerçeve çizmesidir.</li> <li>çevresel faktörlere önem verilmesi,</li> <li>Kariyer gelişim sürecini bütüncül bir yaklaşımla değerlendirmeleri</li> <li>Zayıf Yanlar</li> <li>Kariyer gelişiminin her bir basamakta nasıl geliştiğini ve bir basamaktan diğerine nasıl geçildiğini açıklamamıştır.</li> <li>Bu dönemlerden birisinde başarısız olunursa bunun sonuçlarının ne olacağı açıklanmamıştır.</li> </ul>

SUPER'İN YAŞAM-BOYU, YAŞAM-ALANI YAKLAŞIMI
<ul style="list-style-type: none"> <li>Super, kendi kuramını oluştururken Ginzberg'in görüşlerinden yola çıkmış ancak kendisinden önceki kuramcılardan farklı olarak sosyo-ekonomik statü, cinsiyet, sosyal değişim, seçim süreci gibi kavramlara kuramında yer vererek kariyer seçimine çok sayıda faktörü dahil etmeye çalışmıştır.</li> </ul>

SUPER'İN YAŞAM-BOYU, YAŞAM-ALANI YAKLAŞIMI
<ul style="list-style-type: none"> <li>Super kendi kuramını şekillendirirken <ul style="list-style-type: none"> <li>farklılıklar psikolojisi,</li> <li>gelişim psikolojisi,</li> <li>sosyoloji ve</li> <li>kişilik kuramları alanındaki araştırmalardan etkilenmiştir</li> </ul> </li> </ul>

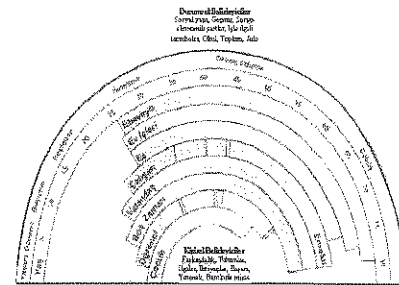
Benlik Kavramı
<ul style="list-style-type: none"> <li>Super'a göre mesleki gelişim, temelde benlik kavramının gelişimi ve meslek alanına uygulanmasıdır.</li> <li>Super'a göre bireyler büyürken kendi rolleri, kişilik özellikleri ve yeteneklerine ilişkin bir bakış açısı geliştirirler. Ardından da kendilerine bakış açıları ile çeşitli meslekleri - sahip olduğu bilgilere göre- karşılaştırırlar ve benlik kavramlarını mesleki alana geçirmeye çalışırlar</li> </ul> <p>"Benim gibi birisi bu işte nasıl bir rol oynayabilir?"</p>

Benlik Kavramı
<p>Benlik ile ilgili kavramlar</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>objektif (mesleki kimlik) ya da</li> <li>subjektif (mesleki benlik kavramı) olabilir.</li> </ul>

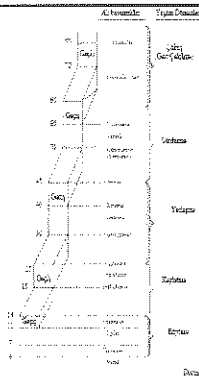
### Yaşam Boyu-Yaşam Alanı

- Yaşam boyu ve yaşam alanı kavramları, kariyer gelişiminin içerik ve süreç boyutunu temsil etmek için kullanılmaktadır.
- **Yaşam boyu**, ömür boyu devam eden kariyer gelişim sürecini ifade etmektedir ve Super'ın mesleki gelişim dönemleri ile ilişkili bir kavramdır.
- **Yaşam alanı** ise bireylerin yaşamlarında oynadıkları rolleri ve bu rollerin içeriğini tanımlamaktadır

### Yaşam Boyu-Yaşam Alanı



### Super'ın Yaşam Dönemleri ve Alt Basamakları



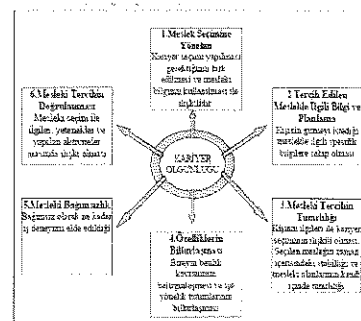
### Kariyer Olgunluğu

- Kişinin biyolojik ve sosyal gelişiminin sonucu olarak içinde bulunduğu gelişim dönemine ait gelişimsel görevleri yerine getirmeye hazır olması olarak tanımlanmaktadır.

Tablo 3. Super'ın Mesleki Gelişim Görevleri

Mesleki Gelişim Görevi	Yaşlar	Genel Özellikler
Bilgi edinme	14-18	Fırsatların, bilgilerin, değerlerin, fark edilmesiyle genel mesleki hedeflerin belirlendiği ve tercih edilen meslekle ilgili planların yapılacağı bilimsel süreç.
Değerlendirme	18-21	Mesleki tercihlerle ilgili belirsizlikten spesifik bir mesleki tercihe yönelme.
Uygulama	21-33	Mesleki tercihbir ilgisiz eğitimin tamamlanması ve işe girme.
Karar Kabine	24-35	Tercih edilen kariyerin kişi için değeri olan çalışma yaşamının istatistiklerle gözden geçirilmesi ve kariyer seçiminin doğru olduğunu göstermek için kişinin yeteneklerini kullanması.
Sığınlanma	35-	Kariyere yerleşme, statünün ve kodemanın arınması.

### Kariyer Olgunluğunun Boyutları



<b>Kariyer Örüntüleri</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Kariyer örüntüleri</i>, (geçici ve kalıcı işlerin sayısı ve bu işlerde geçirilen süre ile meslekte ulaşılan düzey) bireylerin ebeveynlerinin sosyo-ekonomik düzeyi, zihinsel kapasite, eğitim düzeyi, beceriler, kişilik özellikleri (gereksinimler, ilgiler, benlik kavramı), kariyer olgunluğu ile kişinin karşısına çıkan kariyer fırsatlarına göre şekillenir</li> </ul>	

<b>Super'ın Kariyer Danışmanlığı Süreci</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Super'a göre psikolojik danışmanın amaçları;</b></li> <li>1. Danışanın kendisi ve yaşam rolleri ile ilgili bir bakış açısı geliştirmesi ve bunu kabul etmesi,</li> <li>2. Bu bakış açısının gerçekliğinin test edilmesi,</li> <li>3. Gerçeklik test edildikten sonra benlik kavramını meslek seçimine uygulayarak kişinin hem iş başarısı ve doyum elde edebileceği hem de topluma yararlı olacağı meslek seçimi yapmasıdır</li> </ul>	

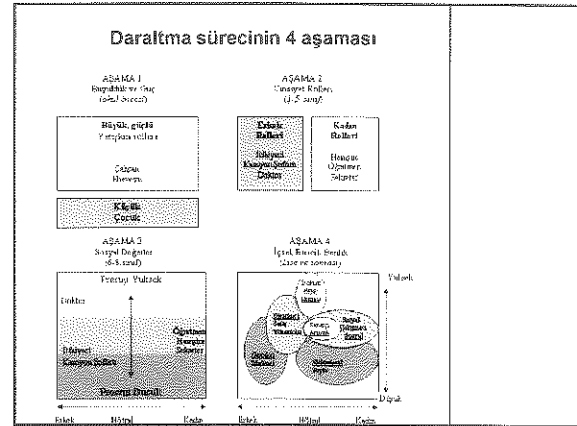
<b>SUPER'ın Katkıları</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Yaşam boyu devam eden kariyer gelişim dönemleri, benlik kavramı, yaşam rolleri, kariyer olgunluğu gibi kavramlar, Super'ın kariyer gelişim ve danışmanlığı alanına önemli katkıları arasında sayılabilir.</li> <li>• ölçme araçları geliştirmesi,</li> <li>• bilgisayarların danışmanlık alanındaki rolüne vurgu yapması, Super'ın bu alana diğer önemli katkılarıdır</li> </ul>	

<b>SUPER'ın Eleştiri Aldığı Yönler</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kuramını bir bütün haline getirememesi</li> <li>• kuramda tanımlanan dönemlerin ve alt basamakların oldukça karışık olması,</li> <li>• kadınlar ve etnik grupların kariyer gelişim sürecine kuramında yeteri kadar yer vermemesi</li> <li>• düşük sosyo-ekonomik düzeyden gelen bireylerin kariyer gelişimlerini yeterince dikkate almaması</li> </ul>	

<b>GOTTFREDSON'UN DARALTIMA-UZLAŞMA KURAMI</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gottfredson (1996) kariyer hedeflerinin gelişimi ile ilgili dört varsayımda bulunmaktadır:</li> <li>1. Kariyer gelişim süreci çocuklukta başlar.</li> <li>2. Kariyer hedefleri, kişinin benlik kavramını ortaya koyma girişimleridir.</li> <li>3. Kariyer memnuniyeti/iş doyumunu, kişinin kariyerinin benlik algısı ile ne kadar tutarlı olduğuna bağlıdır.</li> <li>4. Bireyler kariyer seçim sürecinde kullanacakları bazı mesleki kalıp yargılar (bir işte çalışanların kişilik özellikleri, ne iş yaptıkları, nasıl bir yaşam sürdürdükleri, çalışma koşulları ve ödüller ile ilgili) geliştirirler</li> </ul>	

<b>DARALTIMA</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• İnsanların kendi benlik kavramları ile çatışan mesleki alternatifleri elimine etmesine <b><i>daraltma</i></b> denir.</li> </ul>	

<b>Daraltma Sürecinin İnkeleri</b>	
1. Soyutlama yeteneğinin artması	
2. Benlik kavramı ve mesleki tercihlerin etkileşimli gelişimi	
3. Ayrıştırma ve birleştirmede örtüşme	
4. Aşamalı olarak seçeneklerin elenmesi	
5. Tercihlerde bulunma fakat süreci ifade edememe	



<b>Uzlaşma</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Uzlaşma süreci, en çok tercih edilen mesleki alternatiflerden, bireyin özellikleri ile daha az bağdaşan ancak daha ulaşılabilir alternatifler için vazgeçmesiyle başlar</li> </ul>	

<b>Psikolojik Danışma Süreci</b>	
a) Danışan bir ya da birden fazla mesleki alternatif belirleyebilmelidir.	
b) Danışan seçmeyi düşündüğü meslekle ilgili gerekli olan ilgi ve becerilere sahiptir.	
c) Danışan mesleki alternatiflerinden bahsederken memnun gözükür.	
d) Danışanlar kendi alternatiflerini herhangi bir neden olmaksızın sınırlandırmazlar.	
e) Danışan fırsatlarının farkındadır ve seçilen mesleği uygulama ile ilgili engelleri değerlendirebilir.	

