

KARİYER PLANLAMA

Sakarya Üniversitesi
Elektrik Elektronik Mühendisliği Bölümü

Temel Kavramlar

- Bilgi
- Beceri
- Kişilik
- Zeka
- Yetenek
- Duygusal özveriler
- Hedef belirleme
- Smart hedefler
- Swot analizi
- Grow Modeli
- Yetkinlik

Temel Kavramlar

Bilgi;

- İnsan aklının erebileceği olgu, ‘gerçek ve ilkelerin bütünü, öğrenme, araştırma veya gözlem yolu ile elde edilen gerçek, malumat, vukuf’ olarak tanımlanmaktadır.
- Türk Yeterlikler Çerçevesi ’ne göre bilgi; “bir çalışma veya öğrenme alanı ile ilgili gerçeklerin, ilkelerin, teorilerin ve uygulamaların anlaşılmasını içeren kuramsal ve/veya olgusal bilgi” olarak tanımlanmıştır.

Temel Kavramlar

Beceri;

- Kişinin yatkınlık ve öğrenime bağlı olarak bir işi başarma ve bir işlemi amaca uygun olarak sonuçlandırma yeteneği, maharet olarak tanımlanmıştır.
- Beceri; zihinsel ve fiziksel olarak bir şeyi iyi yapabilmek anlamına da gelir. Beceriler öğrenilebilir, geliştirilebilir ve aktarılabilirler.

Temel Kavramlar

Kişilik;

- Friedman ve Rosenman insanların strese yönelik tepkilerine göre insanları “A Tipi” ve “B Tipi” kişilik olarak ayırmışlardır.
- A tipi özellikleri ağır basan insanlar genelde aceleci, başarı odaklı, iktidar sahibi olmak isteği olan, rekabetten hoşlanan insanlardır.
- B tipi özellikleri ağır basan insanlar ise aceleci olmayan, kendilerini baskı altına sokmayan, kolay öfkelenmeyen ve rekabetçi olmayan insanlardır.

Temel Kavramlar

A Tipi Kişilik;

- Asla geç kalmazlar.
- Aşırı rekabetçidirler.
- Diğer kişilerin söyleyeceklerini beklemezler.
- Her zaman acelecidirler.
- Sabırsızdırlar ve beklemeyi sevmezler.
- Aynı anda birçok iş yapmaya çalışırlar.
- Vurgulu konuşurlar.
- Yaptıkları işleri diğerlerinin fark etmesini isterler.
- Yemek yemek, yürümek gibi aktiviteleri hızlı yaparlar.
- Yönlendirilmeleri zordur.
- Duygularını saklarlar.
- Az dinlenirler, az spor yaparlar.
- Dış dünya ile ilgili değildirler.

Temel Kavramlar

B Tipi Kişilik;

- İş ve görevler konusunda yeterince ciddi değildirler.
- Rekabetçi değildirler.
- İyi dinleyicidirler.
- Baskı altında dahi aceleci değildirler.
- Sabırla bekleyebilirler.
- Aynı süreç içinde sadece tek bir işle uğraşırlar.
- Yavaş ve ağır konuşurlar.
- Yaptıkları işten kendilerince tatmin olmak isterler.
- Yemek yemek, yürümek gibi aktiviteleri yavaş yaparlar.
- Daha kola yönlendirilebilirler.
- Duygularını dışa vururlar.
- Kendilerine daha fazla özen gösterirler.
- Dış dünya ile son derece ilgilidirler.

Temel Kavramlar

Zeka;

- İnsanın düşünme, akıl yürütme, objektif gerçekleri algılama, yargılama ve sonuç çıkarma yeteneklerinin tamamı, anlak, dirayet, zeyreklik, feraset anlamına gelir.
- Zekâ birçok bilim insanı tarafından araştırılmış ve bunun sonucu olarak zamanla farklı teoriler ortaya çıkmıştır

Temel Kavramlar

Yetenek;

- Bir kimsenin bir şeyi anlama veya yapabilme niteliği, istidat, kabiliyet, kudret olarak tanımlanmıştır.
- Yetenek, nispeten değişmeyen, sabit bireysel özellik olarak da tanımlanabilir. Sabit özellikler olmasına rağmen; ekonomik ve kültürel ortamlar bazı yetenekleri etkilemektedir.

Temel Kavramlar

Duygusal Özellikler;

- Belirli bir olay veya etkinliğe yakınlık duyma, ondan hoşlanma ve ona öncelik tanıma olarak tanımlanmaktadır.
- Hem ilgi hem de tutum arasında farklılık olmadığı için duygusal özellikler olarak ifade edilir.

Temel Kavramlar

Hedef Belirleme;

- Bireydeki başarı hissi, birey için anlamlı ve zorlayıcı hedefler belirlemesi ve gösterdiği çabalar sonucunda belirlemiş olduğu hedeflere ulaşması ile ortaya çıkar.

Hedefiniz tek olmak zorunda değildir.

- Kariyer hedefinizi bir ya da birden fazla olacak şekilde belirleyin. Böylelikle seçeneklerinizi daha iyi görür, süreci çok daha kontrollü yürütür, hedefinize ulaşıp ulaşmadığınızı bilirsiniz.

Temel Kavramlar

Smart Hedefler;

- Kariyer planlarınızda ilerlemenizi hedeflerinize göre belirlemek ve takip etmek amacıyla kullanılabilecek olan bir tekniktir.
- Smart kelimesi İngilizcede akılcı anlamına gelir ve hedeflerin akılcı olması önemlidir. Belirlenen hedeflerin belirli, ölçülebilir, ulaşılabilir, ilgili ve süreli olması gerekir. Burada özellikle süreyi doğru planlamak önemli bir etmendir.

Temel Kavramlar

Swot Analizi;

- SWOT analizi bireysel veya kurumsal olarak karar verme süreçlerinde kullanılan, durumlara çok yönlü bakılmasını sağlayan bir araçtır.
- SWOT analizi Türkçe kısaltma olarak GZFT olarak nitelendirilen, kişinin kendisinin veya bir işletmenin, güçlü ve zayıf yönlerini belirlemek ve dış çevrelerden kaynaklanan tehdit ve fırsatları tespit edip bunlara karşı önlem veya aksiyon almak için kullanılan bir analiz biçimidir.

Temel Kavramlar

Grow Modeli;

- Kariyer hedefleri ile ilgili bireye özgü (spesifik) bir çözüme götüren ve yansıtıcı bir alıştırma olan GROW modeli, kariyer planları yaparken bireylerin kendilerine doğru soruları yöneltmesine olanak sağlar.
- Bu koçluk modeli, hayalleri somutlaştırarak motive edici bir tabloya dönüştürür. GROW modelinin en önemli yönü harika sorular sormaktır. Amaç koçlukla birlikte kişinin potansiyelini, beklentilerini, hedeflerini ortaya çıkarmasını ve gerekirse eksiklikleriyle yüzleşmesini sağlamaktır. GROW modeli dört aşamadan oluşmaktadır.

1-) G-Goal (Amaç)

2-) R-Reality (Gerçeklik)

3-) O-Options (Seçenekler)

4-) W-Will (İstek)

Temel Kavramlar

Yetkinlik

- Bilgi ve becerilerin bir çalışma veya öğrenme ortamında sorumluluk alarak ve/veya özerk çalışma göstererek kullanılması, öğrenme gereksinimlerinin belirlenmesi ve karşılanması, toplumsal ve etik meselelerin ve sorumlulukların dikkate alınması” olarak tanımlanmaktadır.

Kariyer Kavramının Ortaya Çıkışı

- Kariyer kavramı 16.yüzyıldan bu yana incelemeye alınmakla birlikte, 1956 yılında Anne Roe'nun **«Meslekler Psikolojisi»** adlı kitabında tanımlanmıştır.
- Kariyer kavramı bu dönemde geleneksel bir bakış açısıyla değerlendirilmiştir, zaman içinde kavramın tanımı ve kapsamı değişime uğramıştır.
- Küreselleşmeyle birlikte kariyer kavramı sadece meslekte ilerleme olarak tanımlanmaktan çıkmış ve farklı boyutlarda ele alınmaya başlamıştır.

Kariyer Kavramının Ortaya Çıkışı

- Hayat boyu eğitim ve öğrenmenin gündeme gelmesi ve artan rekabet karşısında kariyer kavramı önemli hale gelmiştir.
- Geleneksel kariyerde örgüt merkezli iken, çok yönlü kariyerde birey merkezlidir.
- Yeni anlayış çok yönlü kariyerdir. Kişinin kabiliyetleri ve ilgilerindeki değişimler ile iş ortamındaki değişimler ve değerlendirmelere göre değişen kariyer olarak tanımlanmaktadır.
- Bireyin kariyerini yönetmede asıl sorumluluğu kendisinin aldığı görülmektedir.

Kariyer Nedir?

- Kariyer, Latince ‘Carrus’ (at arabası) ve ‘Carrera’ (yol), Fransızca ‘Carrierre’ (yarış yolu), İngilizce ‘Career’ (meslek) kelimelerinden gelmektedir. Geçmiş yy.’da at arabasının giderken arkasında bıraktığı yol anlamında kullanılmaktaydı. Günümüzde ise bir kişinin herhangi bir iş alanında sürekli ilerlemesi anlamında kullanılmaktadır.
- Kariyer, bir insanın çalışabileceği yıllar boyunca herhangi bir iş alanında adım adım ve sürekli olarak ilerlemesi, deneyim ve beceri kazanmasıdır.
- Kariyer, kişinin yaşamı süresi içinde çalıştığı pozisyonların tümüdür.

Kariyer Nedir?

- Kariyer kavramı; bir ömür boyu yaşanan olaylar dizisi, bireyin meslek ve diğer yaşam rollerinin birbirini etkilemesi ve izlemesi sonucu oluşan genel örüntü ve gelişim çizgisinde, özellikle iş ve mesleğe ilişkin rollerinde ilerleme, duraklama ve gerilemeleri de içeren bir süreçtir.
- İnsanın kendisini geliştirmesinin sonu yoktur. Kariyer, yaptığı işte insanın kendisini sürekli geliştirebileceğini düşündüğü alanları tespit edip, yaşam boyu bu alanda yoğunlaşarak kendini mesleki, ekonomik, sosyal, fikişsel ve duygusal açıdan tatmin edebilmesidir.

Kariyer Nedir?

- Küreselleşme bağlamında günümüzde kariyer, iş deneyimleri sonucu ilerleme yerine, işin yeniden yapılandırılması yoluyla birey için anlamlı olan ve psikolojik olarak bireyi tatmin eden, bilgi kazanılan bir süreçtir.
- “Kariyer insanın davranış motifleri ile donanmış, bir yaşam boyu devam eden işler serisidir.
- Kariyer kişinin yaşamı boyunca edindiği işe ilişkin deneyim ve etkinlikler ile ilgili olarak algıladığı tutum ve davranışlar dizisidir.
- İş yaşamı + özel yaşam → Yaşam Kariyeriniz !

Kariyer Tanımlarının Ortak Noktaları

- Çalışan kişinin başarı derecesini simgeleyen, işle ilgili pozisyonlarda ilerlemesi ve örgüt basamaklarında yukarıya doğru çıkarak yükselmesini temel alan bir kavramdır.
- Kariyer kavramı sadece üst düzeyde ilerleme olanağı bulunan şahısları değil, tüm çalışanların iş yaşamları boyunca yaptıkları işleri de kapsar.
- Kariyer sadece dikey anlamda yukarı tırmanma değil, yatay olarak kişinin hoşnut olabileceği çalışma alanlarına yönelmesini de kapsar.
- Kariyer sadece örgütlerin çalışan üzerinde tek yönlü denetimine sahip bir olgu değil, çalışanın kendi kariyerinden sorumlu olduğu bir uygulamalar serisidir.

KARİYER GELİŞTİRME

- Kariyer geliştirme, örgüt ve bireylerin çeşitli iç ve dış etkenler nedeniyle sürekli değişen istek ve ihtiyaçlarına cevap verme gayretinde olan dinamik bir yapı olarak tanımlanabilir.

KARİYER PLANLAMA

- Kariyer planlaması, örgütte kendisine bir kariyer yolu seçerek bu yolda ilerlemeye başlayan bireyin amaçlarını ve bu amaçları gerçekleştireceği araçları belirleme sürecidir.
- Kariyer planlaması, kişinin kariyer planlarını ve hedeflerini ortaya koyması ve hedefe ulaşabilmesi için gerçekleştirmesi gereken amaçlardır.
- Kariyer planlaması, iş görenin sahip olduğu bilgi, yetenek, beceri ve güdünün geliştirilmesiyle, çalışmakta olduğu organizasyon içindeki ilerleyişinin planlanmasıdır.

KARİYER PATİKASI

- Bireylerin ilerleyen zamanlarda iş ile ilgili sorumluluklarını ve ilerlemelerini karşılamak amacıyla bireysel tecrübelerini, eğitimlerini ve tecrübelerini planlama sürecidir.
- Bir başka ifadeyle bireylerin şahsi hedeflerini gerçekleştirmek amacıyla meslekte ve örgütte ilerlenen basamaklarını ifade eder.

KARİYER PLATOSU

- Bireylerin uzunca bir süre kabiliyetlerindeki noksanlıklar veya başka etkenler nedeniyle kariyer yolunda ileriye doğru adım atamayacak durumunda olduğunu belirtmektedir.
- Diğer bir ifadeyle bireyin kariyer platosunda bulunmasına sebep kendi yetkinlikleri olabileceği gibi, örgüt yapısında yükselme olanaklarının bulunmaması da önemli etkenlerden bir tanesidir.

KARİYER ÇAPASI

- Kariyer çapası (Career Anchors) bireyin kariyer yönelimidir. Kariyer çapası, bireyin kariyer kararlarını şekillendiren ihtiyaçları, değerleri ve yetenekleri ifade eder.
- Kariyer çapaları sekiz temel kategoriden oluşmaktadır.

KARİYER ÇAPALARI

- Teknik/Fonksiyonel Yetkinlik
- Genel Yönetsel Yeterlilik,
- Güvenlik- İstikrar,
- Özerklik ve Bağımsızlık,
- Girişimcilik- Yaratıcılıktır
- Hizmet ve kendini adama
- Saf meydan okuma ve rekabet
- Hayat tarzı

KARİYER YÖNETİMİ

- Kariyer yönetimi, bireysel ve örgütsel amaçları uyumlaştırmak amacıyla yapılan faaliyetlerdir.
- Kariyer yönetimi, birey ile örgüt uyumunu sağlayan yönetsel bir uygulamadır.
- Kariyer yönetimi, personelin bireysel kariyer planlarını örgütün desteklemesi ve uyumlaştırmasını içermektedir.

KARİYER MERKEZLERİ

- Kariyer merkezi, bireylerin kendi potansiyellerini ve kariyer olanaklarını fark etmeleri, kariyer planlamaları yapmaları ve bu planları gerçekleştirebilmelerini sağlayan kariyer danışmanlığı hizmetlerindendir.

Kariyer Tercihi, İş aramakla aynı değildir.

- **İş aramak;** para kazanmak için beklentilerinizle az çok uyuşan bir pozisyonu elde etmeye yönelik kısa soluklu bir girişimdir.
- **Kariyer tercihi;** eğitim-kurs gibi temel unsurları seçerek, ilgi ve becerilerinize uygun bir işe girmeyi sağlayacak uzun soluklu bir süreçtir.

Kariyer Basamaklarından Birincisi: İş Yaşamına Adım Atarken

- **Birinci adım:**

Ben kimim?

Önceliklerim ne?

İlgilerim ne?

Tercihlerim ne?

Becerilerim ne?

Başarılarım ne?

Kariyer Basamaklarından Birincisi: İş Yaşamına Adım Atarken

- İkinci Adım:

Şu anda neredeyim?

Okulda?

İşsiz?

Stajda?

İşte?

Kariyer Basamaklarından Birincisi: İş Yaşamına Adım Atarken

- Üçüncü Adım:

Ne istiyorum?

Kariyer bilgileri?

İşgücü piyasası bilgileri?

İş dünyasına uygun eğitim?

Kariyer Basamaklarından Birincisi: İş Yaşamına Adım Atarken

- **Dördüncü Adım:**

İstediğimi nasıl elde ederim?

Geliştirilecek beceriler?

Eğitim?

Sosyal ağ oluşturma?

CV hazırlama ve güncelleme Engeller?

Stratejiler?

Bireysel Kariyer Farkındalığı → Bireysel Kariyer Yönetimi

- Kariyer yönetiminde bireyin sorumlulukları ve etkinlikleri bireysel kariyer yönetiminin konusunu oluşturur.
- Bireysel kariyer yönetimi, Bireyin iş yaşamına ilişkin hedeflerini gerçekleştirmesi amacıyla gerekli etkinlikleri; planlaması, örgütlemesi, yürütmesi, eşgüdümü ve değerlendirmesidir.

Kariyer Hedefi Belirleme

Kariyer hedefinin belirlenmesi; becerilerinize, ilgilerinize, kariyer olanaklarına ve işgücü piyasasındaki eğilimlere bağlıdır.

- Açık bir vizyona sahip olma
- Gerçekçi hedefler koyma
- Hem kendisine hem de başka kişilere faydalı olacak hedefler seçebilme
- Kısa ve uzun erimli hedefler belirleyebilme
- Hedeflere erişmek için çaba
- Ara sıra başarısını kontrol etme
- Bir koşucunun ipi göğüsleme stratejisi

Yaşam Çevrimi ve Kariyer Aşamaları

Keşfetme (0-25 arası)

- Çocukluk
- Ergenlik
- İlk yetişkinlik

Yaşam Çevrimi ve Kariyer Aşamaları

Kurma (26-35 arası)

- İş arama ve bulma
- İşe başlama ve uyum (oryantasyon)
- Yerleşme ve ilerleme (kendini kanıtlama)

Yaşam Çevrimi ve Kariyer Aşamaları

Kariyer Ortası (36-55 arası)

- Orta Yaş krizi
- Kariyer Platosu/birey odaklı plato
- Tükenmişlik

Yaşam Çevrimi ve Kariyer Aşamaları

Kariyer sonu (56-75 arası)

- Deneyim/öğretme (Mentoring)
- Gerileme

KAYNAKLAR

- 1) Kariyer Planlama Ve Geliştirme El Kitabı, Turgut Özal Üniversitesi Kariyer Planlama Uygulama Ve Araştırma Merkezi(KARMER), 2011.
https://ders.es/Kariyer_kitpacik.pdf
- 2) Kariyer Planlama, Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Kariyer Uygulama Ve Araştırma Merkezi, 2022.
https://karmer.gop.edu.tr/depo/menuler/birim_11898/duyurular_198/d9abfdb6-47f1-4b7a-992d-3693d7c47776/html_icerik/files/KP%20Ders%20Kitab%C4%B1%202022.pdf

- Teşekkürler

