

Kariyer Planlaması

Ders 2

Ali Mertcan KOSE Msc.
amertcankose@ticaret.edu.tr

İstanbul Ticaret Üniversitesi



İSTANBUL TİCARET
ÜNİVERSİTESİ

Outline

1. Temel Kavramlar

- ▶ *Hedef Belirleme*
- ▶ *SMART Hedefler*
- ▶ *SWOT / SCOT Analizi*
- ▶ *GROW Modeli*
- ▶ *Yetkinlik*

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.

Bu nedenle hedef belirlemek ve bu amaca yönelik hareket etmek önemlidir. Hedeflerin 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 ulaşp ulaşmadığınızı bilirsiniz

Hedef Belirleme

Bugün	5 Yıl Sonra	10 Yıl Sonra
Yaşım Hayalim	Neredeyim? Ne yapıyorum? Ne hissediyorum? Buraya ulaşmak için neler yapmam lazım	Neredeyim? Ne yapıyorum? Ne hissediyorum? Buraya ulaşmak için neler yapmam lazım

Figure 1: Hedef belirleme ve geleceği planlama uygulaması.

SMART Hedefler



Figure 2: SMART'ın açılımı.

SMART Hedefler

Kariyer planlarında ilerlemeyi hedeflere 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.

SMART Hedefler

<i>Belirli</i>	Belirli	Daha fit olmak için her akşam parkurda koşu yapacağım.
	Belirli değil	Zayıflayacağım.
<i>Ölçülebilir</i>	Ölçülebilir	Üç arkadaşınızdan kişisel markanız hakkında bilgi istemek.
	Ölçülebilir değil	Markanız hakkında bazı kişilerle konuşmak.
<i>Ulaşılabilir</i>	Ulaşılabilir	On kişiye kariyerleri için neyin önemli olduğunu sormak.
	Ulaşılabilir değil	Şehrinizdeki herkese kariyerleri için neyin önemli olduğunu sormak.
<i>İlgili</i>	İlgili	Bir profesyonel ile mesleki kariyeri hakkında konuşmak.
	İlgili değil	Bir akademisyen ile girişimcilik hakkında konuşmak.
<i>Sürelî</i>	Süresi belli	2022 yılı içerisinde doçent olacağım.
	Süresi belli değil	Doçent olacağım.

Figure 3: SMART hedefler.

SWOT / SCOT Analizi

SWOT/SCOT analizi bireysel veya kurumsal olarak karar verme süreçlerinde kullanılan, durumlara çok yönlü bakılmasını sağlayan bir araçtır.

Bu aracı bireyler kendi başlarına, bir iş arkadaşıyla, bir grup meslektaş ile veya kariyer danışmanıya birlikte çalışabilir. Bireysel performans analizi yapılırken güçlü ve zayıf yönler (SCOT analizinde zorluklar), fırsatlar ve tehditler belirlemek gerekir.

SWOT / SCOT Analizi



Figure 4: SWOT/SCOT analizi

SWOT / SCOT Analizi

SWOT/SCOT analizinin gerçekleştirebileceği tablo ve sorulabilecek bazı sorular yer almaktadır. Unutulmamalıdır ki bireyler kendilerini ne kadar iyi tanırlarsa, tabloda yer alan soruları o kadar net ve doğru cevaplayabilir. Bu analizde önemli olan noktalardan birisi de bahsi geçen dört alan ile ilgili bireylerin kendilerine sorulan sorulara içtenlikle ve güven ortamında cevap vermesidir.

SWOT / SCOT Analizi

	Olumlu	Olumsuz
Kurum içi	Strengths (Güçlü yönler) <ul style="list-style-type: none">• Hangi alanlarda iyisin?• Seni diğerlerinden farklı kılan özelliklerin nelerdir?• Etrafındaki insanlar seni hangi anlamda güçlü buluyor?	Weaknesses/ Challenges (Zayıf yönler/Zorluklar) <ul style="list-style-type: none">• Kendine güven duymadığın işler nelerdir?• Etrafındaki insanlar seni hangi anlamda zayıf buluyor?• Sen kendini hangi alanlarda yetersiz hissediyorsun?
Kurum dışı	Opportunities (Fırsatlar) <ul style="list-style-type: none">• Çalıştığın kurumda nasıl fırsatlar karşına çıkıyor?• Bu fırsatları nasıl değerlendiriyorsun?• Teknolojik gelişimler sana nasıl fırsatlar sunuyor?	Threats (Tehditler) <ul style="list-style-type: none">• Karşına çıkan engeller nelerdir?• Teknolojik gelişimler senin çalıştığın pozisyon için tehdit unsuru oluyor mu?• Sahip olduğun zayıf özelliklerin bir tehdit oluşturuyor mu?

Figure 5: SWOT/SCOT analiz tablosu ve sorulabilecek bazı sorular.

GROW Modeli

Hayatınızda değişiklik yapmak istediğinizde, karşınıza çıkacak doğru insanların önemi oldukça fazladır. Peki bunu kariyer hedefleriniz ile ilgili yapmanız gerekli ise ne olacak? 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 model gerçekçi bir bakışla var olan durumu, seçenekleri ve bireyler için nelerin mümkün olabileceği konusunda net olmaya yardımcı olur. Sonrasında bireyler neyi, niçin, nerede, nasıl, ne zaman ve kiminle yapacağına kendileri karar verebilir. Bu alıştırmayı bireyler kendi başlarına veya bir kariyer danışmanı ile yapabilirler.

GROW Modeli



Figure 6: GROW modeli.

GROW Modeli

GROW modelini uygularken:

- ▶ Kişisel gelişim planındaki tüm planlar ve değişiklikler kaydedilir.
- ▶ Eğitim ve gelişim ihtiyaçları vurgulanır.
- ▶ Bireysel eylem planı için zaman çizelgeleri eklenir.
- ▶ İlerlemenin nasıl değerlendirileceği düşünülmeli ve bu aktiviteler eklenmeli.
- ▶ Plan, bir kariyer danışmanı ile tartışılmalıdır.

Yetkinlik

TDK (2020) sözlüğünde yetkinlik; “Yetkin olma durumu, olgunluk, kemal, mükemmeliyet” olarak tanımlanmıştır. TYÇ (2021) kapsamında 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.

Yetkinlik

Bilgi, beceri ve davranışların gerekli kurumlarca çerçevesi belirlenmiş öğretim programları vasıtasıyla kazandırılması hedeflenir. Yetkinlikler ise bu bilgi, beceri ve davranışlar arasındaki bağları kurar ve bütünlüğü oluşturur. Yetkinliği bu bölümde açıklanmış olan bilgi, beceri, tutum, deneyim, hedef, performans faktörlerini içerecek şekilde bir bütün olma durumu olarak tanımlanabilir. Bu bütünlük içerisinde bireysel, toplumsal, sosyal, akademik ve iş hayatında ihtiyaç duyulan yetkinlikler TYÇ’de belirlenmiştir.

Yetkinlik

1	•Anadilde iletişim
2	•Yabancı dillerde iletişim
3	•Matematiksel yetkinlik ve bilim/teknolojide temel yetkinlikler
4	•Dijital yetkinlik
5	•Öğrenmeyi öğrenme
6	•Sosyal ve vatandaşlıkla ilgili yetkinlikler
7	•İnisiyatif alma ve girişimcilik
8	•Kültürel farkındalık ve ifade

Figure 7: Eğitim öğretim yetkinlikleri.

Yetkinlik

Temel yetkinlikler, işverenler tarafından giderek daha çok değer gören ve aranan, bireyin istihdamında ve yaşamında başarılı olması için önemli olan yeteneklerdir. Temel yetkinlikler için ülkelerde farklı terminolojiler kullanılır. Bununla birlikte tüm istihdam edilebilirlik becerileri bazı ortak unsurları paylaşır. Bu yetkinlik bileşenleri :

Yetkinlik

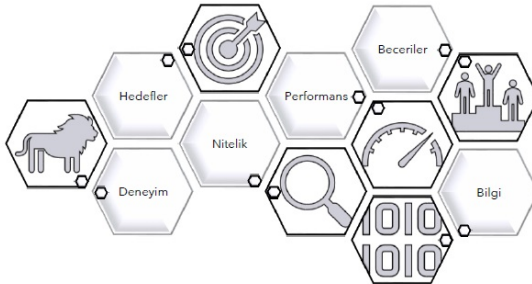


Figure 8: Yetkinliğin bileşenleri.

Yetkinlik

Şekil’de ifade edilen yetkinlikler başka bağlamlarda veya işlerde kullanılabilir olduğu için devredilebilir olarak nitelendirilirler

Yetkinlik

Bu nedenle temel istihdam becerileri, devredilebilir yetkinlikler, istihdam edilebilirlik becerileri de aynı kavrama işaret eder. Bu beceriler; okuma ve yazma, belirli görevleri yerine getirmek için gereken teknik becerileri ve dürüstlük, güvenilirlik, dakiklık, katılım ve sadakat gibi profesyonel / kişisel nitelikleri edinme gibi temel eğitim yoluyla oluşturulur. Bu yetkinliklerin geliştirilmesi hem istihdam anlamında hem de bireysel anlamda önemlidir. Çünkü bu yetkinliklere sahip olmak bireyin kendini gerçekleştirmesini çok yönlü olarak sağlar ve bireyin yaşam boyu öğrenmesine olanak tanır.

Yetkinlik

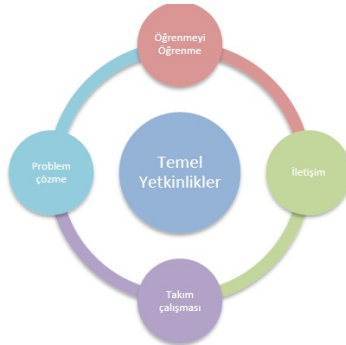


Figure 9: Temel yetkinlikler.