

KARİYER PLANLAMA DERSİ VİDEO METİNLERİ

2. HAFTA – 1. BÖLÜM

Bugün, gündelik hayatınızda çok sık duyduğunuz, belki üzerine detaylıca hiç düşünmediğiniz veya üzerinde çok düşündüğünüz fakat tam olarak bir sonuca varamadığınız bir kavram hakkında konuşacağız: Zeka.

Zekâ nedir? Ölçülebilir mi?, Zekâ genel bir kapasiteyi mi ifade eder? Yoksa zekâ aslında birden çok farklı beceri ve yeteneği mi kapsar? Yaratıcılık bu konuya nasıl dâhil olur? Genetik, çevre ve eğitimin zeka ile ilişkisi nedir? Peki duygusal zeka nedir?

Aslında önce zekâ ne değildir ile de başlayabiliriz. Zekâ sadece bir not ortalaması, iyi bir sınav sonucu veya bir bilgi yarışında birinci olmak değildir. Boy veya kilo gibi bir özellik de değildir.

Zekâ insanın

- düşünme,
- akıl yürütme,
- soyut ya da somut nesneler arasındaki ilişkiyi kavrayabilme,
- yargılama
- sonuç çıkarma yeteneklerinin tümüdür.

Zekâ, bireyin doğuştan sahip olduğu kapasitenin, deneyim, öğrenme ve çevresinde var olan etkenlerle biçimlenmesinin ortak bir çıktısıdır.

En anlaşılır ifadeyle aslında basit el aletlerini barındıran bir alet çantasıdır. Bu çantadaki aletler ise bilgiyi toplama (bilgi), biriktirme (hafıza) ve öğrenme için kullanılan kabiliyetlerdir.

Zekâ kavramını daha iyi anlayabilmek için günümüze kadar zekânın hangi farklı tanımlarla ve kuramlarla açıklandığına gelin birlikte bir göz atalım.

ZEKA İLE İLGİLİ KURAMLAR

Yıllar boyunca zekâ ile ilgili farklı birçok tanım ortaya atılmıştır. Zekâ nedir sorusu birçok bilim insanının ilgisini çeken bir soru olmuştur.

- 1904 yılında Spearman zekâyı genel ve kapsayıcı tek bir faktör olarak ele almış ve buna “genel zeka” demiştir. Bütün zihinsel yeteneklerimizin **bu genel zeka** altında yer aldığını bu nedenle bir konuda iyi olan bir kişinin diğer alanlarda da genel olarak başarılı olacağını iddia etmiştir.

Bu görüşün karşısına başka görüşler çıkmıştır mesela

- 1938 yılına gelindiğinde Thurstone zekânın belirli sayıda yeteneğe bölünebileceğini ileri sürmüş ve zekâyı 7 farklı başlıkta açıklamıştır. Bunlar
 - uzamsal yetenek,
 - sayısal yetenek,
 - akıl yürütme,
 - algılama hızı,

- sözel anlama,
- kelime akıcılığı
- ve bellektir.

- Bunların arasından birini detaylı olarak incelersek; uzamsal yetenek ortamdaki şekillerin düzeni, bütün – parça ilişkileri, plan ve şemaların okunması ve geometrik düşünme kapasitesi anlamına gelir. Modelleme içeren, yaratıcı düşünmeye olanak sağlayan ve fiziksel veriler ile çalışma imkânı yaratan ortamlar uzamsal yeteneği yüksek olan kişiler için uygun olabilir.
- Karşıt görüşler bitti mi sandınız? Tabi ki hayır, insan düşünen bir varlıktır unutmayın!

- 1983’de Gardner zekâyı birden fazla kabiliyetin bir araya gelmesi olarak tanımlamıştır ve tek bir genel zeka aksine sekiz zekâ boyutu bulunduğunu öne sürmüştür. Bu boyutlar;

- müziksel-ritmik zekâ,
- mantıksal –matematiksel zekâ,
- sözel-dilsel zekâ,
- doğa-varoluşçu zekâ,
- kişilerarası-sosyal zekâ,
- kişisel-içsel zekâ,
- uzaysal- konum zekâ
- ve bedensel-kinestetik zekâ.

- Hadi gelin birlikte Gardner’ın bahsettiği zeka türlerinden ikisini inceleyelim. Birincisi mantıksal – matematiksel zekâ. Bu zekaya sahip insanlar genelde mantıksal problem çözümlerinde başarılı olup, bulmaca ve zekâ oyunlarını severler. İkincisi ise sözel – dilsel zekâ. Bu zekâyı sahip insanlar dilbilgisi kurallarını etkili bir biçimde kullanarak kelime dağarcıkları zengindir ve hikâye, şiir yazma gibi etkinliklerden zevk alırlar.
- Son olarak 1997 yılında ise Sternberg “Üçlü Sac Ayağı Kuramı” geliştirmiştir. Bu kuram ile zekanın etkileşim içinde olan üç boyutla açıklanabileceğini ileri sürmüştür. Bu üç boyut;
- Analitik zeka
- Yaratıcı zeka ve
- Pratik zeka.

- Analitik zekâ bireyin öğrenme sürecinde analiz yapabilmesini, yaratıcı zekâ bireyin yeni ve farklı durumlar ile bilgi ve becerileri yoluyla başarılı bir şekilde baş edebilmesini ve pratik zekâ bireyin fikirlerini pratik şekilde uygulamaya dökmesini ifade etmektedir.

YARATICILIK

- Bu noktada yaratıcılık kavramına da bir bakalım. Yaratıcılık problemlere farklı bakış açıları ile yaklaşıp yeni çözüm yolları bulmaktır. Zekâ ise farklı bir durumla sorunsuz başa çıkabilme yetisini sağlar. Yani diyebiliriz ki yaratıcılık ve zekâ birbiriyle bağımlı kavramlar değil ancak birbiriyle örtüşen noktaları olan iki kavramdır.

GENEL ZEKA

- Gelin şimdi konunun başında bahsettiğimiz genel zekayı hatırlayalım. Yapılan çalışmalar farklı zekâ boyutlarının farklı becerilere sahip kişilerin anlamlandırılmasına yardımcı olduğunu bulmuştur. Bunun yanı sıra ortak bir çatı altında genel bir zekâ kavramının varlığı da çalışmaların konusu olmuştur. Bu konuda dikkat edilmesi gereken önemli nokta tek bir kavrama bağlı kalıp kişileri buna göre puanlamamaktır.
- Mesela, genel zekâ kavramının IQ testleri ile ölçüldüğünü duymuş olabilirsiniz. Sizce bu kadar farklı zekâ boyutu varken bir kişinin zeka düzeyini tek bir puan ile ölçmek mümkün müdür? Bu soruya ilerleyen kısımlarda cevap vereceğiz.

DUYGUSAL ZEKA

Peki son yıllarda çokça popüler olan duygusal zekayı siz hiç duydunuz mu? Duygusal zeka tam olarak ne anlama gelmektedir?

Duygusal zeka (EQ), en basit anlamıyla başkalarının veya kendinin duygularını algılama, anlamlandırma ve yönetebilme kapasitesidir. Duygusal zekanın bileşenleri;

- Öz farkındalık,
- Öz denetim,
- sosyal etkileşim,
- empati ve
- motivasyondur.

Örneğin; bir sınavdan yüksek puan aldın ancak arkadaşının düşük puan aldığını gördün. Çok sevinmek istemene rağmen arkadaşının üzgün olduğunu algılayarak kendini kontrol edip onun karşısında sevinmek yerine destek oluyorsun ve ona bir sonraki sınav için yardımcı olmayı teklif ediyorsun. Bu durum senin duygusal zekaya sahip olduğunu gösteriyor. IQ testlerinin aksine, EQ'yu ölçen ve puanını çıkaran güvenilir bir test olmadığını da unutmamak gerekiyor.

Biraz önce sorduğumuz soruya dönelim!

- Üzerinde konuştuğumuz farklı zekâ boyutları gösteriyor ki tek bir zeka puanı veya IQ testi sonucu bir kişinin zekâ düzeyi hakkında yorum yapmak için oldukça yetersiz kalmaktadır.
- Örneğin, takımınızla beraber bir projede çalıştığınızı düşünün, ekibe yeni bir üyenin katılacağını ve bu kişinin üstün zekâlı (IQ skorunun çok yüksek) olduğunu öğrendiniz. Sizce bu ekip üyesinin takımdaki rolü ne olmalıdır? Raporları mı yazmalı, bütçe

hesaplamasını mı yapmalı yoksa sponsor bulmak için firmalarla mı görüşmeli? Tek bir yüksek IQ skoru kişinin bu alanlardan hangisinde daha başarılı olacağını belirleyebilir mi?

- Tabi ki sadece bir test puanına bakarak bu kişinin hangi işte başarılı olacağını söylemek çok gerçekçi olmaz. Ancak, kişinin yüksek puan alma sebebinin sözel mi, mantıksal mı, yoksa sosyal zeka mı olduğunu öğrenmemiz ve daha sonra da kişinin yetkinliklerini gözlemlememiz gerekir.
- Bütün menüyü ezbere bilen ve birden fazla masaya servis yapan biri 8 kişilik bir masadan sipariş alırken her detayı aklında tutabiliyorsa bu bir zekâ göstergesi midir? Veya bütün uçakların rotasını kontrol edip hepsinin doğru yolda ilerlemesini ve güvenli inişlerini sağlayan hava trafik kontrol görevlisi bu kadar riskli bir işi başarılı bir şekilde yaptığı için kendisine zeki diyebilir miyiz?
- Menüyü ezbere bilen kişi için belleği kuvvetli, hava trafik kontrol görevlisi için de uzamsal yeteneği baskın diyebiliriz.
- Yanınızdaki arkadaşınızla aynı IQ skoruna sahip olduğunuzu düşünün. Bu ikinizin de aynı alanda aynı derecede başarılı olduğu veya olacağı anlamına mı gelir? Yoksa arkadaşınızın sayılarla arası çok iyiysen, siz roman okumayı veya bir şeyler yazmayı mı seviyorsunuz? Diyelim ki durum bu, peki bu matematik ödevlerinizi dönem sonuna kadar ona yaptıracağınız anlamına mı geliyor? Yoksa siz de matematiksel zekâ boyutunu geliştirmek istemez misiniz?

ZEKA VE KARIYER PLANLAMA

- Kariyer planlama noktasında ise yatkın olduğunuz zekâ boyutu kendinize daha yakın olan mesleği tercih etmeniz size yardımcı olacaktır. Bunun için öncelikle kendinizi tanımalı ve nasıl öğrendiğinizi bilerek zekâ alanlarınızın farkında olmalısınız sonrasında da kendinize uygun olan kariyer alanlarını belirlemelisiniz.
- Örneğin; Sözel – dilsel zekaya sahip kişiler düşüncelerini sözcükler ile ifade edebilme, olayları anlatma konularında iyidirler. Kendilerini doğru ifade etme ve insanları etkileme konusunda başarılıdırlar. Dinleyerek ve duyarak öğrenirler. Sözlü ve yazılı ifadeyi kullanıp, kişilerarası ilişkilerin yoğun olduğu işlerde çalışmaları halinde daha başarılı olabilirler.
- Mantıksal – matematiksel zekâsı baskın olan kişiler veri toplamayı, bu verileri analiz etmeyi, analiz sonucunda yorumlama yapmayı ve tahmin yürütmeyi severler. Meraklıdırlar, soru sormaya ve araştırmaya yatkındırlar. Mantıksal modeller ve kurgulardan sebep ve sonuç ilişkilerini anlama yetenekleri vardır. Gerçek olgularla veya analizlerle çalışabilecekleri iş alanlarında daha başarılı olabilirler.
- Kişilerarası – sosyal zekası baskın olan kişiler ise iyi iletişim becerilerine ve empati kurabilme yeteneğine sahiptirler. Kolaylıkla sosyal ilişkiler kurarlar ve ortamların doğal lideri gibidirler. Kişiler ile iletişimde olacakları, bir kesime hitap edecekleri iş alanları onlar için daha başarılı olabilirler.

- Ancak yeniden hatırlatmak gerekir ki sadece bir puana bakarak bir kişiyi değerlendirmek gerçekçi olmayacaktır. Kişiler hem sosyal hem mantıksal zekâyâ sahip olup iki zekâ türünü de kullanabilecekleri işlere de yönelebilirler.
- Bu noktada, unutulmaması gereken önemli konulardan bir diğeri de zekânın genetik boyutudur. Zekânın doğuştan geldiğini biliyoruz fakat farklı boyutlarının geliştirilebilir olduğunu da biliyor muyuz?
- Bugün keman alıştırımlarına başlasanız bu alanda kendinizi geliştirebilir ve Gardner'ın kuramında yer alan müziksel ritmik zekânızı ya da tercih ettiğiniz spor dalında bugün antrenman yapmaya başlasanız bedensel kinestetik zekanızı güçlendirebilirsiniz. Doğuştan yatkınlığınızın olduğu zekâ boyutunu çalışarak çok daha iyi bir noktaya getirebileceğinizi gerçeğini de unutmayalım!
- Zeka ile ilgili anlatacaklarımızın sonuna geldik. Bu haftanın ikinci önemli konusu olan kişilik ile ilgili heyecan verici bilgileri öğrenmek için kişilik videosunu da izlemeyi unutmayın!

2. HAFTA – 2. BÖLÜM

Bu haftanın ikinci konusu olan kişilik hakkında bilgi almak için hazır mısınız?

Zeka ve zeka ile ilgili kavramları incelemediysen ilk videomuzu izlememişsin demektir. Eğer izlediysen şimdi aynı zekâ gibi doğuştan gelen ve aile, deneyim ve dış etkenler ile şekillenebilen kişilik kavramını incelemeye hazırsın demektir.

“Beğendiğin resimler kişiliğini ele veriyor! Seçtiğin hayvana göre kişilik eğilimin hangisi? Bize bir kombin yap, karakterini hemen analiz edelim! “

İnternette bu ve benzeri bir sürü test görmek mümkün. Bu testleri muhtemelen her birimiz en az bir kere de olsa yapmışızdır. İtiraf ediyoruz, bu testler oldukça eğlenceli ve ilgi çekici.

Peki bu testleri bu kadar ilgi çekici yapan şey ne?

Aslında, bizi biz yapan özelliklere olan geniş bir merakımız var. Davranışlarımızı bize özgü kılan, “O, böyle durumlarda şöyle davranır” diyebileceğimiz özelliklerimizi tanımak, dolayısıyla da kendimizi keşfetmek en büyük meraklarımızdan birisi.

İşte bu noktada “kişilik” kavramı önümüze çıkıyor.

Dilerseniz, kişilik kavramının ne olduğunu, bilimsel yöntemlerle hangi kişilik sınıflandırmalarının yapıldığını ve kişilik kavramının kariyer planlamadaki rolünü hep birlikte incelemeye başlayalım.

Kişilik kavramının aslında tek bir tanımı yok. Araştırmacılar, kişiliği farklı farklı noktalara odaklanarak tanımlayabiliyor. Ancak, genel bir tanımdan bahsetmek istersek:

KİŞİLİK

- **Kişilik (Personality):** Bireyin davranışlarına kendi içinde bir süreklilik getiren ve bireylerin kendine özgü davranmasını sağlayan görece kalıcı özellikleri ve özgün nitelikleri olarak açıklanabilir.
- **Kişilik ne zaman oluşur?** Bir insanın kişiliğinin ne zaman oluştuğu ve ne zamana kadar geliştiği bir merak konusudur. Aslında kişiliğin temelleri çok önceden, henüz yeni doğmuş bir bebekken bile atılmış durumdadır.
- Yeni doğan bir bebeğin, genetik olarak miras aldığı bir mizacı vardır. Mizacıları farklı olan bebekler, aynı durumlara farklı tepkiler gösterirler.
- Örneğin: Yeni bir oyuncak gören bir bebek korkarak ağlamaya başlayabilir, başka bir bebekse yeni gördüğü oyuncakı hemen tanımaya ve incelemeye çalışabilir.

KİŞİLİĞİN TEMELLERİ

- Genetik mirasımızla temelleri atılan mizaç özellikleri kişiliğin ilk temelidir. Daha sonra, kişi çevreyle etkileşime girdikçe, bu genetik temellere çevre ile olan etkileşimleri de eklenerek kişiliği gelişmeye devam eder.
- Kişiliğimizin oluşumunda hem genetik hem de çevresel özellikler etkili olmaktadır.
- Kişilik gelişiminin belli bir yaşta kesin olarak tamamlandığını ve bir daha değişmeyeceğini söylemek pek de doğru değildir. Kişilik gelişimi, yetişkinliğe kadar olan dönemde daha hızlı ve daha dinamik olsa da yetişkinlikte de kişilik gelişimi ve değişim süreci devam etmektedir.
- Bir önemli noktaya daha değinelim. Kişilik özellikleri bir kişinin davranış stilini etkiler; ancak davranışlarını belirlemez. Yani, bir kişinin kendini sakın olarak tanımlaması, hiçbir zaman öfkelenmeyeceği anlamına gelmez. Yalnızca, diğer insanlarla karşılaştırıldığında bu kişinin öfkeleneyeceği eşik daha yüksek olabilir.

KİŞİLİĞİN SINIFLANDIRMASI

- Geldik en çok merak edilen bölüme. Kişiliğimizi nasıl sınıflandıracakız? Beğendiğimiz resimlere göre kişiliğimizin ne olduğunu gerçekten açıklayabilir miyiz? Bunun cevabını hemen verelim: Elbette hayır. Peki neye göre açıklayabiliriz? Bu sorunun cevabı için kişilik alanında yapılan bilimsel sınıflandırmalardan bazılarına hep birlikte göz atalım.
- **Tip A ve Tip B Kişilik:** İki kardiyolog olan Friedman ve Rosenman 1976 yılında Tip A ve Tip B kişiliği tanımladılar. Peki neydi bu Tip A ve Tip B kişilik?
- Araştırmacılara göre bazı insanlar duygu, düşünce ve davranış kalıplarına göre; rekabetçi olma, acele hareket etme, bir işi yaparken işin kendisinden değil; işin bitiminde kazanılan zaferden keyif alma ve bu kazanma hırsıyla motive olma gibi özellikler göstermekteydi ve bu özelliklerle birlikte stres kaynaklı sağlık sorunlarıyla daha sık karşılaşmaktaydı. İşte bu özelliklerdeki kişiler Tip A kişilik olarak tanımlandı. Bu özelliklere sahip olmayan kişiler ise Tip A olmayan kişilik, yani Tip B olarak sınıflandırıldı. Tip B kişilik, söylediğimiz gibi aslında Tip A kişilik tipinin tam tersi. Yani Tip B kişilik tipi; pek de rekabetçi olmayan, aceleci davranmayan ve işin sonundaki kazanılan zafer yerine işin yapılış sürecinden keyif alma özelliği gösteren kişileri kapsıyor.

KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ

- Kişilik tiplerini baz alan kuramlarla beraber kişilik özelliklerini baz alan kuramlar da geliştirilmiş oldu. Bu kuramlardan en çok ilgi çekenlerden biri de Büyük Beşli Kişilik Modeli oldu. Şimdi bu modeli yakından inceleyelim.

BÜYÜK BEŞLİ KİŞİLİK MODELİ

- Günümüzde en çok kabul gören kişilik kuramlarının başında Büyük Beşli Kişilik Modeli gelmektedir.
- Bu kurama göre kişiliği; Deneyime Açıklık, Sorumluluk, Dışadönüklük, Uyumluluk ve Duygusal Denge olmak üzere 5 başlıkta değerlendiriyoruz.
- Modele göre, her bireyin kişiliği, bu beş temel unsurdaki farklı seviyeler olarak belirlenebilmektedir. Şimdi bu unsurların ne anlama geldiğini konuşalım.
- **Deneyime Açıklık:** Adından da anlaşılabilir gibi, bir kişinin yeni deneyimler edinmeye ne kadar açık olduğunu göstermektedir. Bu özellikte kendini düşük seviyede tanımlayan kişiler daha çok rutini seven kişiler olarak karşımıza çıkarken; yüksek seviyede tanımlayan kişiler daha spontan, maceraperest, meraklı ve yeni şeyler denemekten keyif alan kimseler olarak gözlemlenmektedir.
- **Sorumluluk:** Sorumluluk ise bir kişinin hedef odaklı davranışlar sergileme seviyesi ve bu davranışları gerçekleştirebilmek için gösterdiği içsel motivasyonu belirlemektedir. Örneğin sabah derslerine en önce gelen ve en önde oturan arkadaşlarda sorumluluk faktörü daha yüksekken, uykunun çoğu zaman daha tatlı geldiği ve uykusuna söz geçiremeyip sabah derslerini sıkça atlayan arkadaşlarımız da bu faktör daha düşük bir seviyede olabilir ☺
- **Dışadönüklük:** Muhtemelen şimdiye kadar en sık duyduğunuz unsur dışadönüklük olmuştur. Özellikle ergenlik çağında kendi köşesine çekilen gençleri ailelerinin “bizim çocuk bu aralar çok içine kapandı, böyle olmaz daha dışa dönük olması lazım” diyerek türlü hobilere yönlendirmeye çalıştığını sık sık duyarız. İşte o çok popüler dışadönüklük özelliğinin aslında bireylerin sosyal uyaranlara verdiği tepki seviyesi olduğunu söyleyebiliriz. Bir kişinin dışa dönüklük seviyesi yüksekse, bu kişi çevresinde sosyal uyaranlar olduğu zaman, örneğin kalabalık bir organizasyonda, arkadaşlarıyla bulunduğu kısacası insanlarla etkileşimde olduğunda kendini daha enerjik hisseder, ilgi-odağı olmaktan keyif alır ve sosyal ortamlarda girişkendir. Yeni tanışan insanların bir arada olduğu bir ortamda buzları eriten genelde bu özelliği yüksek olanlardır. Dışadönüklük seviyesi düşük olan kişiler için ise sosyal uyaranlar enerji vermek yerine kişinin enerjisini azaltırlar. Bu yüzden içe dönüklüğe eğilimli olarak adlandırdığımız bu kişilerin yalnız zaman geçirerek enerji toplamaya ihtiyaçları vardır. Bu kişilerin en verimli oldukları günler, kendilerine gün içinde mutlaka zaman ayırdıkları zamanlardır.
- **Buraya önemli bir not bırakalım:** İçe dönük olmak ve utangaçlık aynı şey değildir. İçe dönüklük özelliğinde, sosyal uyaranların kişide yarattığı yorgunluğu gidermek için bir yalnız kalma ihtiyacı söz konusuysa; utangaçlıkta, kişide toplumun onu yargılayacağından korkması nedeniyle bir kaçış söz konusudur.
- **Uyumluluk:** Uyumluluk bir kişinin diğer kişilerle etkileşiminde ne tür davranışlar sergilemeye eğilimli olduğunu gösterir. Uyumluluk özelliği yüksek olan kişiler, başkalarına çabuk güvenir, sıkça yardımsever davranışlar gösterir, başkalarının

ihtiyaçlarına çok duyarlı olur ve otoriteye çoğunlukla uyum gösterir. Uyumluluk özelliğİ düşük olan kişiler ise başkalarına kolay kolay güven duymaz, kendi fikirleri konusunda daha ısrarcı tavırlar gösterir ve otoriteye daha çok karşı çıkar.

- **Duygusal Denge:** Son olarak duygusal denge ise kişinin kaygı, öfke gibi duygulara ve depresif ruh haline ne derecede eğilimli olduğunu belirtir. Bu özelliğİ yüksek seviyede olan bir kişi, sık ve hızlı duygu geçişleri yaşamaz, diğerk kişilere göre kaygı ve öfke gibi duyguları çok daha nadir deneyimler. Bu faktörde düşük seviyede olanlar ise kaygı ve öfke gibi duyguları daha sık deneyimler ve kendini olaylar karşısında daha sık umutsuz hisseder.
- Kişiliğİ incelemeye olanak veren 5 Büyük Faktör üzerine konuştuk. Peki bu modelden yola çıkarak kendinizi değerdendirdiğİnizde, hangi faktörlerde yüksek seviyede, hangi faktörlerde düşük seviyede olduğunuzu düşünöyörsünüz?

Kişilik Kavramının Kariyer Planlamadaki Rolü

- Malumunuz dersimiz kariyer planlama dersi, peki biz kişilik konusuna neden değİndik? Şimdi, kişilik kavramından yola çıkarak kariyer planlamayı düşünme zamanı.
- Kişilik konusunun başında da değİndiğİimiz gibi, kendimizi tanımaya ve tanımlamaya büyük merak duymaktayız. Bu noktada kişilik kavramı ve kişiliğİ oluşturan etmenleri düşünerek kendimizi tanımakta büyük bir yol kat edebiliyoruz.
- Kişilik kavramı, aynı zekâda olduğİ gibi aslında her bireyin kendi öne çıkan özellikleri, kendi ilgileri ve kendine özgü güçlü yanları olduğunu bize gösteriyor. Kariyer hedefleri anlamında da, kendi kariyer hedeflerinizi koyarken kendi kişilik özellikleriniz hakkında fikir edinerek bu özelliklere uygun kariyer yolları seçmeyi düşünmeniz oldukça avantajlı. Örneğİn dışadönük özelliğİ ön plana çıkan kişiler, sosyal ortamların içinde yer aldıkları iş fırsatlarına yönelmeyi, deneyime açıklık özelliğİ düşük olan kişiler rutin görevlerin ön plana çıktığı iş deneyimlerine yönelmeyi düşünebilir.
- Bu noktada şuna dikkat etmeyi unutmayalım, yalnızca zekâ veya yalnızca kişilik özelliklerine göre kariyer planlaması yapmak doğru olmaz. Kariyer planlaması yaparken şimdiye kadar bahsettiğİimiz ve önümüzdeki modüllerde bahsedeceğİimiz özelliklerimizi bir bütün olarak değerdendirmeniz çok önemli.
- Bir sonraki derste görüşmek üzere!

3. HAFTA

İş ilanlarındaki

“Takım çalışmasına yatkın, güler yüzlü ve pozitif, ileri derecede İngilizce bilen kişi siz misiniz?”

veya

“Yazılı ve sözlü iletişim becerisi yüksek, insan ilişkileri kuvvetli, organizasyon yeteneği olan kişi siz olabilir misiniz?”

ya da

“Sayısal verileri analiz becerisine sahip, tempolu ve yoğun çalışma ortamına uyum sağlayabilecek olan, disiplinli, dikkatli ve sorumluluk sahibi olan kişi mi sizsiniz?”

Eğer bu söylediklerimden birine evet benim dediyseniz, çok şanslısınız. Çünkü birçok iş ilanı sizi anlatıyor...

İş ilanlarında, az önce verdiğimiz örnekte olduğu gibi, işe alınmak istenen kişinin farklı özelliklerinden bahsedilir. Kişinin okumakta olduğu veya mezun olduğu bölüm nedir, yabancı dili ne düzeydedir, bilgisayar programlarına ne kadar hâkimdir, kendini geliştirmeye açık mıdır? Bu ve benzeri ölçütleri oldukça sık görürüz. Peki, bu özellikler tam olarak ne ifade ediyor?

Bugün tam da bu konu hakkında konuşacağız.

Kariyer Planlama dersinde geçen hafta “Bunları Biliyor musunuz?” derslerimize başlamıştık. İkinci modülümüzde, “Bunları Biliyor musunuz?” derslerimizin ilkinde zeka ve kişiliğe değindik. Bu hafta, üçüncü modülümüz olan kişisel özelliklerimizden bahsedeceğiz. Bu haftanın konusu olan kişisel özellikler; bilgi, beceri, yetenek ve yetkinlikler.

Bilgi, beceri, yetenek ve yetkinlikler bir işin size uygunluğunu veya sizin bir işe olan yatkınlığınızı değerlendirebileceğiniz özelliklerdir.

Gelin bu kavramları incelemeye “bilginin” tanımı ile başlayalım. Aslında ne olduğunu bilmemize rağmen, biri size bilgi ne diye sorduğunda açıklamak için doğru kelimeleri bulmak oldukça zor.

Araştırmak için bir arama motoruna bilgi nedir yazdığınızda karşınıza birçok farklı kaynak çıkacaktır. Bunların büyük bir kısmının bilgiyi felsefi boyutta inceleyen kaynaklar olduğunu görebilirsiniz, hatta epistemoloji olarak adlandırılan bilgi felsefesi hakkında detaylı bilgilere ulaşabilirsiniz.

Fakat bu modülümüzde amaç felsefi bir inceleme yapmak değil.

Bu modülde bilgi kavramını; beceri, yetenek ve yetkinlikler ile birlikte, kariyer hedeflerinizi belirlerken güçlü ve gelişme açık yönlerinizi tespit edebilmek amacıyla tanımlamak istiyoruz. Bu nedenle bilgi kavramını, bir konu hakkındaki bilgi düzeyi anlamında kullandığımızı düşünebilirsiniz.

Bilginin en temel tanımı olarak insan aklının alabileceği gerçek, olgu ve ilkelerin tümü diyebiliriz.

Şu an anlatmakta olduklarımız da dâhil olmak üzere, derslerde öğrendiklerinizin hepsini bilgi kapsamında değerlendirebiliriz.

Bu modülde bahsettiğimiz bilgi kavramı;

- Uygulanabilecek ve gerçeklere dayalı bilgiler bütünü anlamına gelir. Örneğin: Yabancı diller bilgisi, bilgisayar programlama dilleri bilgisi gibi.

Ekonomi bölümünde okuyan bir öğrenciyi düşünelim. Öğrencimiz okulda aldığı dersler sayesinde bu alanda bilgi edinecek.

Daha detaylı incelersek, ekonomi bölümünde okuyan öğrencimiz mikro ekonomi, makro ekonomi ve ekonometri alanında daha özele indirgersek arz-talep modeli, tüketici teorisi veya büyüme, işsizlik ve enflasyon konularında bilgi düzeyini artırabilir. Bu teorik bilgiler iş hayatı için oldukça önemli ama bu bilgileri kullanmayı ancak pratik yaptıkça ve çalıştıkça öğrenecek.

Bilgi, resmi olarak (eğitim) veya gayri resmi (iş başında veya kendi kendine çalışma) olarak öğrendiğiniz şeyleri ifade eder. Gerçekler, teoriler, prosedürler ve kurallar gibi şeyleri içerebilir.

Örneğin, “İletişim Teknikleri” ile ilgili bir seminere katıldınız, kavramlar hakkında fikir sahibi oldunuz ve örnekleri dinlediniz fakat öğrendiklerinizi ilgili seminerde uygulama fırsatı bulamadınız. İletişim Teknikleri seminerinde öğrenmiş olduğunuz gönderici, alıcı, bağlam, dönüt terimlerini çok güzel açıklayabiliyorsunuz, peki seminerden sonra birdenbire çok iyi iletişim kurmaya başlamış olmanız mümkün mü?

Yani diyebiliriz ki, bilgi kavramların anlaşılmasına odaklanır yani teoriktir, uygulamaya dökülmediği ve gerçekleştirilmediği için pratik değildir.

Bir konu hakkında bilgi edinmek, o konuyu öğrenmek ve uzmanlaşmak için yeterli olur mu? Örneğin, yüzmekle ilgili bir sürü kitap okuyarak yüzmeyi öğrenebilir misiniz?

Tabii ki öğrenemezsiniz. Aynı şekilde, bir alanda kariyer planlayabilmek için yalnızca bilgi düzeyinizi hesaba katmak size doğru bir yol çizmeyecektir.

Yüzmeyi öğrenmek için pratiğe ihtiyacınız vardır, yani beceriye.

Beceri dediğim için siz de sanki yüzmek için doğuştan kabiliyetli olmanız gerekiyor gibi hissettiniz mi?

Tebrikler, siz de yetenek ve beceri kavramlarını birbirini yerine kullanıyorsunuz! Aslında yetenek ve beceri tam olarak aynı anlama gelmemekte. Şimdi iki kavramı açıklayarak ayrımı netleştirelim.

Önce becerinin ne olduğuna bir bakalım:

Beceri; Bir işi doğru bir şekilde yerine getirebilmek için gerekli olan ve pratik yaparak geliştirmeye açık olan, ölçülebilir ve gözlemlenebilir özellikler anlamına gelir.

Örneğin: Hızlı yazma becerisi, müzakere becerisi, zaman yönetimi becerisi.

Beceriler genellikle eğitim yoluyla öğrenilen veya kazanılan yeterliliklerdir. Beceri eğitimi, pratiğe yönelik bir eğitim olmakta ve kişi aktif olarak geliştirmek istediği beceri ile ilgili uygulamalar yapmaktadır. Bu uygulamaları yaparken, ilgili konuda bir uzman ile beraber çalışarak uzmandan geri bildirim almak, uzmanı uygulama sırasında gözlemlemek beceri gelişimini hızlandıran faktörler olarak görülebilir.

Beceriler daha önce de bahsettiğimiz gibi ölçülebilir ve gözlemlenebilir olduğu için özgeçmişinizde becerilerinizden bahsetmek istediğinizde, becerilerinizi eylemler olarak kağıda dökebilirsiniz ve daha sonra sahip olduğunuz becerileri gerçek hayatta uygulayarak gösterebilirsiniz.

Bilgi ve beceri ilişkisine bakacak olursak, bir mesleğin gerektirdiği bilgi düzeyini beceri gelişimiyle desteklemek gerektiğini görürüz.

Örneğin, satış ve pazarlama eğitimi alabilirsiniz, ancak bu bilgilerinizi uygulamaya başladığınız zaman aslında satış ve pazarlama becerilerinizi geliştirebilirsiniz.

Konuşanları anlayan ancak henüz İngilizce konuşamayan arkadaşları burada anmadan geçmeyelim. Okulda İngilizce dil bilgisi öğrenmeniz ve kelime dağarcığınızı genişletmeniz tam olarak İngilizce konuşma becerisini kazandığınızı göstermez. İngilizce konuşabilmeniz için bir noktada konuşmayı pratik ederek kendinizi geliştirmenizi gerekecek.

Yetenek Kavramına gelecek olursak;

Yetenek; kişinin bir konu ile ilgili, deneyim ve pratikten bağımsız, doğuştan getirdiği kabiliyet, potansiyel anlamındadır.

Peki, tüm bireylerde bütün yetenekler mevcut mudur? Yeteneklerimizin düzeyi birbirinden farklı mıdır?

Yoksa herkesin her yeteneğe sahip olacağına inanmak gerçek dışı mıdır?

Bazı yeteneklerimiz diğer yeteneklerimize göre veya diğer insanların o konudaki yetenekleri ile kıyaslandığında ön plana çıkar.

Örneğin, bazı insanlar üstün bir atletik yeteneğe sahip olabilir ve spor aktivitelerinde başarılı olabilir. Kimilerininse uzamsal düşünme yeteneği vardır. Bu kişiler görsel verileri hatırlamada ve anlatılanları zihinde canlandırmada iyi olabilirler. Grup çalışmalarında sürekli neden diye soran ekip üyesinin ise analitik yeteneğinin ön planda olduğunu söyleyebiliriz. Bazılarının ise hayal gücü daha gelişmiştir. Yeni fikirler, imgeler ve kavramlar üretebilme yetisi olarak tanımlanan hayal gücü kişinin yaratıcılığını destekler.

Kişi eğer bir alanda yeteneğini keşfeder ve bu alandaki becerilerini geliştirmek için yönlendirilirse, öğrenme ve uzmanlaşma sürecinde çok daha hızlı yol alabilir ve üstün bir performans sergileyebilir.

Örnek verecek olursak, spora yeteneğini keşfetmiş bir kişi basketbol oynayarak bu alanda becerilerini geliştirmeye odaklanırsa, dünya çapında başarılı bir basketbolcu olma şansından bahsedebiliriz.

Son zamanların en iyi basketbolcularından biri Anthony Davis spor alanındaki yeteneğini keşfettiği için ve basketbol becerilerini geliştirerek bir kariyer planı yaptığı için oldukça şanslı. Bu alandan bir diğer örnek olarak Hidayet Türkoğlu'ndan bahsedebiliriz. Basketbola genç yaşta başlayan Hidayet Türkoğlu'nun yeteneği ve çok çalışması sayesinde kendini ne kadar geliştirdiğini görebiliriz. Bu şekilde yetenek ve azmin bir araya gelmesi ile futbolda adını duyuran Merih Demiral'ı da Türk futbolunun günümüzdeki parlak isimlerinden biri olarak örnek gösterebiliriz.

Micheal Phelps de yüzme alanından bir örnek. Michael Phelps'in vücut yapısının dahi yüzmek için ideal yapıda olduğu söylendiğini biliyor muydunuz? Yani Michael Phelps'in yüzücü olmak için doğduğunu söylemek pek de abartı olmaz.

Sanat alanından örnek vermek istersek aklıma İdil Biret gelebilir. Genç yaşından beri müzik ile bir arada büyüye ve yatkınlığını keşfeden sanatçı şu an dünya çapında tanınıyor. Son olarak Murat Karahan'dan bahsedelim. Kendisinin dünya çapında bilinen bir tenor olmasının yetenek ve çok çalışma ile kendini geliştirmesinin birleşimi olduğunu söyleyebiliriz.

Peki, kişi yeteneği olmayan bir alandaki becerilerini geliştirebilir mi?

Elbette! Bir alanda becerilerinizi geliştirmek için illa ki o alanda oldukça yetenekli olmanız gerekmiyor. Spora yeteneğiniz ön planda olmasa dahi basketbol oynayarak bu alanda becerinizi geliştirebilirsiniz. Belki Anthony Davis kadar iyi bir basketbolcu olamayabilirsiniz; ancak iyi basketbol oynamayı öğrenmeniz çok pratik yapmanızla mümkün olabilir.

Geldik son kavram olan yetkinliğe. Yetkinliği günlük yaşamda bilgi, beceri ve yetenek kadar sık kullanmıyoruz. Ancak, iş hayatına adım attığınızda yetkinlik kavramının günümüzde çok konuşulan ve çok önemsenen bir kavram olduğunu göreceksiniz.

Yetkinlik Modeli, Yetkinlik Bazlı Mülakat gibi terimlere şimdiden aşina olmanızı öneririz.

Yetkinliğin ne olduğunu konuşacak olursak:

Yetkinlik:

Bir işte beklenen performansı gösterebilmek için gerekli olan; gözlemlenebilir ve ölçülebilir bilgi, beceri, yetenek ve diğer kişisel özelliklerinin kişide yeterli düzeyde olması anlamındadır. Bir diğer deyişle bilgi, beceri, yetenek ve diğer kişisel özelliklerinizin bir araya gelerek size bir işi iyi yapabilme ruhsatı kazandırması diyebiliriz.

Bir önceki modül ve bu modülde üzerinde konuşulan özellikleri içinde barındıran, kapsayıcı ve önemli bir kavram olan yetkinlik, bir işteki performansın en önemli unsurlarından biri olarak karşımıza çıkar.

İş hayatında en çok aranan yetkinlik türlerine örnek olarak liderliği gösterebiliriz.

Bir yetkinlik olarak liderliği inceleyecek olursak:

Bu konuda yetkin bir kişinin yönetim ve liderlik ettiği alandaki bilgi düzeyinin yüksek olması
Müzakere, iletişim, zaman yönetimi, problem çözme, inisiyatif alma becerilerinin gelişmiş olması

Analitik zeka ve duygusal zeka türlerinin ön planda olması

Kişilik olarak sorumluluk boyutu yüksek ve duygusal dengesinin ön planda olması beklenir.

Burada anlatıldığı üzere, bir yetkinlik olarak liderlik; kişisel özelliklerimizin ve davranışlarımızın bütünü ile ortaya çıkar.

Yalnız, yetkinlik konusunda dikkat etmemiz gereken bir önemli nokta var:

Yetkinlik, hedeflerimiz ile doğrudan ilgili ve bu hedeflerle anlam kazanan bir özellik.

Biraz önce saydığımız iletişim, zaman yönetimi ve problem çözme becerileri hemen hemen her iş için gerekli olabilecek beceriler iken bireysel çalışmanın ön planda olacağı bir kariyer hedefinde liderlik konusunda yetkin olmamız bizi daha başarılı yapacak mıdır?

10-15 kişilik bir ekibi yönetmeniz gerektiği bir pozisyonda çalışacağınız bir kariyer hedefine göre bireysel çalışma alanında liderlik yetkinliğine çok daha az ihtiyacınız olacağını düşünebiliriz.

Bu yüzden mevcut ve potansiyel yetkinlikleriniz ile gelecek planlarınızı birlikte değerlendirmeniz sizi en doğru şekilde yönlendirecektir.

Modüldeki tüm kavramlar üzerinde konuştuk. Peki neden bilgi, beceri, yetenek ve yetkinlik konularının üzerinde durduk diye soracak olursanız,

Tıpkı zeka ve kişilik konularını konuşurken söylediğimiz gibi, bu dört kavram da kendimizi tanımak, kendimize uygun kariyer planlarını çizebilmek adına oldukça önemli.

Kariyer planlarınızı yaparken şu sorular üzerinde düşünmeniz ve kendinize buna göre bir yol çizmenizin oldukça yararlı olacaktır

Hangi işlerde

- hangi teorik bilgilere,
- hangi becerilere
- yetenek
- ve yetkinliklere ihtiyaç var?

Siz bilgi, beceri, yetenek ve yetkinliklerinize göre hangi işler için daha avantajlı konumdasınız ve hangi konularda gelişime açık yönleriniz bulunuyor?

Ayrıca, üniversitede edinilen teorik bilginin, beceri gelişimi ile desteklenmesinin doğru bir kariyer planlamada önemli bir adım olduğunu görüyoruz. Alanlarımızla ilgili bilgileri edinmek için üniversitede teorik derslere giriyoruz. Beceri gelişimi için ise uygulamalı dersler alıyoruz: laboratuvar dersleri, saha çalışması dersleri gibi. Bununla beraber, staj yapmak ve öğrenci kulüplerine katılmak da beceri gelişiminin çok önemli bir parçası. Bu yüzden beceri gelişiminizi

destekleyecek uygulamalı eğitimler olan staj, öğrenci kulüp çalışmaları, gönüllü çalışmalar, yarı zamanlı iş imkânlarını değerlendirmeniz sizin için oldukça faydalı olacaktır.

Bir önceki modülde bahsettiğimiz gibi yalnızca bir kişisel özelliğimize odaklanarak kariyer planlaması yapmamız doğru olmaz. İki modülde de öğrendiğimiz kavramları bir araya getirdiğimizde, kariyer planlamada kendi özelliklerimize uygun bir yol çizmek için; zeka, kişilik ve yetkinlik özelliklerimizi bir arada düşünmemiz gerekiyor. Tabii yetkinliklerimizi düşünmek için de bilgi, beceri ve yeteneklerimizi tanımak şart.

Aklınızda kariyer hedefleriniz ile ilgili bazı planlarınız olabilir.

Eğer planlarınız varsa, aklınızdaki kariyer hedefleriniz ile ilgili araştırma yapabilirsiniz. Araştırma yaparken,

Aklınızdaki kariyer hedefine ulaşmak için

- Hangi konularda bilgi düzeyinizi artırmanız gerekiyor?
- Hangi alanlardaki beceriler, yetkinlikler ön plana çıkıyor?

Konularına odaklanabilirsiniz.

Kariyer hedefleriniz ile ilgili planlarınız henüz şekillenmemiş de olabilir. Unutmayın, bu çok normal!

Kariyer planlarınızı düşünmeye başlarken önce kendinize şu soruları sorabilirsiniz:

Sizce hangi tür zekanız ön plana çıkıyor?

Hangi kişilik özellikleriniz baskın?

Kendinizi hangi becerileri geliştirmeye yatkın buluyorsunuz?

Hangi konularda bilgi düzeyinizi ve becerilerinizi geliştirmek istiyorsunuz?

Böylece kişisel özelliklerinize uygun bir kariyer hedefi oluşturmak için kendinizi tanımaya başlamış olacaksınız.

Kariyer planlamada en önemli aşamalardan biri olan, kendimizi keşfetmemiz gereken noktalara iki hafta boyunca değinmeye çalıştık. Bu sürecin henüz çok başında olduğunuzu ve kendinizi tanımak için ayırdığınız zamandan keyif almayı unutmayın!

Bir sonraki derste görüşmek üzere!

4. HAFTA

Bu haftaki derse birkaç soru ile başlayalım

Sizce bir futbolcu, çok iyi orta açmasına ve depar atmasına rağmen maçlarda takımı ile uyumlu hareket etmiyorsa, bu oyuncuya çok iyi futbolcu denebilir mi?

Veya programlama becerisi çok iyi olan bir bilgisayar programcısı yapması gereken işleri hep zamanından geç teslim ediyorsa, hala iyi bir programcı mıdır?

Bu sorulara bu dersin sonunda geri döneceğiz.

Bugün sizlerle teknik beceriler ve ince beceriler hakkında konuşacağız.

Geçen hafta kişisel özelliklerimizden bahsederken beceri kavramını açıkladığımızı ve beceri kavramının önemi üzerine konuştuğumuzu hatırlarsınız.

Bu hafta becerileri daha yakından tanımak için mercek altına alıyoruz. Bu dersin sonunda teknik ve ince beceriler konusunda oldukça bilgi sahibi olacağınızı düşünüyoruz.

TEKNİK BECERİLER VE İNCE BECERİLER

Öncelikle bilgilerimizi tazeleyelim ve beceri kavramını kısaca hatırlayalım.

İngilizce derslerinde de karşılaşmış olduğunuzu tahmin ettiğimiz ve bundan sonra da karşınıza çıkacak olan skill yani beceri kavramını;

Görevleri doğru bir şekilde yerine getirebilmek için gerekli ve pratik yoluyla gelişime açık olan, ölçülebilir ve gözlemlenebilir özellikler olarak tanımlamıştık.

Beceri konusunda dikkatinizi çekmek istediğimiz noktalardan biri, pratik uygulama ve çalışma ile becerilerimizin geliştirilebilir olması. Kişisel özelliklerde bahsettiğimiz diğer bir konu olan bilginin ve aynı zamanda yeteneğin beceri ile desteklenmesi gerektiğini vurgulayarak beceri gelişiminin önemine değindik. Bu kadar önem verilen bir konu olması nedeniyle becerileri daha yakından tanımak gerektiğini düşünüyoruz.

Becerinin, tahmin edeceğiniz üzere, kapsamı çok geniş.

Takım çalışmalarında iyiyim

İngilizce metin yazabiliyorum

Klavyede hızlı yazı yazabiliyorum

İnsanları kolayca ikna edebiliyorum

Web tasarımı yapabiliyorum

Piyano çalabiliyorum

İyi yemek yapabiliyorum

Empati kurabiliyorum

Zamanımı iyi yönetebiliyorum

Rusça konuşabiliyorum

Listeyi istediğimiz kadar uzatabiliriz.

Bu listeyi incelediğimizde sizce bu beceriler her yönüyle aynı mı? Yoksa bazı özellikler bakımından birbirinden ayrılıyor mu? Modülün adından yola çıkarsak fark edeceğimiz gibi, bu beceriler bazı özelliklerine göre farklı kategorilere ayrılıyor.

Beceriye iş hayatı bağlamında düşündüğümüzde iki temel kategoriye ayırıyoruz. Bu kategoriler: Teknik Beceriler ve İnce Beceriler. Peki, sizce bu becerilerden hangileri teknik beceriler hangileri ince beceriler?

Teknik beceriler aslında ismi ile uyumlu bir kategoriye temsil ediyor.

Teknik Beceriler

Belirli bir alana özgü görev ve sorumlulukları yerine getirmenizi ve üstesinden gelmenizi sağlayan becerilere denilmektedir.

Bu beceriler genellikle araçların, ekipmanların veya yazılımların kullanımı gibi belirli görevlere ve süreçlere odaklanır. Mesela, bilgisayar programlaması, veri analizi, Office programlarının kullanımı, proje yönetimi gibi beceriler farklı alanlara özgü teknik beceri örnekleridir. Yani örneklerden de yola çıkarsak teknik beceriler temel olarak, belli işler ve meslekleri yapabilmek için gerekli olan becerilerdir.

Örnek vermek gerekirse: Bir aşçı için yemek yapma, bilgisayar programcısı için programlama, akademisyen için araştırma yapma becerisi teknik becerilerdir.

Bir meslekte uzmanlaşabilmek için ilgili meslekteki teknik becerilerinizi geliştirmeniz gereklidir. Teknik beceriler mesleki eğitim ve kurslar ile veya iş başında öğrenilebilir ve geliştirilebilir. Teknik beceri gelişiminde üniversite eğitimi ile edindiğiniz teorik bilgi pratikle desteklenir. Bir önceki hafta bilgi ve becerinin birbirini desteklemesi gerektiğinden söz etmiştik. Teknik becerilerde bilgi ve beceri arasındaki bu ilişkinin daha belirgin olduğunu görüyoruz.

Biraz önce ekrana gelen becerilere geri dönerek hangilerinin teknik beceri olduğunu birlikte görelim.

İngilizce metin yazabilme

Klavyede hızlı yazı yazabilme

Web tasarımı yapabilme

İyi yemek yapabilme

Piyano çalabilme

Rusça konuşabilme

Becerilerini teknik beceriler olarak değerlendirebiliriz.

Her işin kendine özgü gerekli teknik becerileri vardır. İyi bir bilgisayar programcısı olmak için iyi yemek yapmanız gerekmez. Tabii biz size güzel yemek yapmayın demiyoruz, hobi olarak yine yapın, ev arkadaşlarınızı mutlu edin.

Önceden bir işte başarılı olmak için gerekli tek beceri türünün teknik beceriler olduğu düşünülürdü. Örneğin aşçıysanız, iyi yemek yapmanız yeterliydi. Ancak bu anlayış zamanla değişti. Artık, bir meslekte başarılı olmanın tek bileşeninin teknik becerileri geliştirmek olmadığı, bununla beraber ince becerilerin de iş hayatında çok önemli olduğu anlaşılmış durumda. Şimdi beraber ince becerilere göz atalım.

İnce Beceriler kavramını daha önce duymadıysanız belki “Soft Skill” kavramını duymuş olabilirsiniz. İki kavram da size yabancıysa zihninizde pek bir şey canlanmadığını tahmin edebiliyoruz. İsminden ince becerilerin ne olduğunu anlamak, teknik becerilerde olduğu kadar kolay değil. Merakınızı artırdığımıza göre şimdi ince becerilerin ne olduğu üzerine konuşabiliriz.

İnce beceri veya teknik olmayan beceri veya insani beceri;

İş hayatında gereksinim duyulan fakat herhangi bir işe veya mesleğe özgü olmayan beceriler olarak tanımlanabilir.

Akademik kaynaklar ince becerilerin yalnızca işteki başarıyı değil, genel olarak bir kişinin her alandaki başarısını etkileyen beceriler olduğunu söylemekte.

Bu kadar önemli bir işlevi olduğu için de günümüz iş hayatında çok popüler bir kavram.

Bu nedenle, ince becerilerin upuzun listelerini hatta bu becerilerden hangilerinin gelecekte daha çok önem kazanacağına dair fikirleri internette bulmak mümkün.

Bu listelere ve araştırmalara baktığımızda karşınıza çıkması muhtemel ve günümüz iş hayatında ön plana çıktığı söylenen ince beceri örnekleri şunlardır:

Ekip Çalışması, Problem Çözme, Eleştirel Düşünme, Empati, Zaman Yönetimi, İletişim, Karar Verme.

Az önce de söylediğimiz gibi, ince beceriler kişinin her alandaki başarısı için önemli bir faktör. Bu nedenle vermiş olduğumuz ince beceri örneklerini daha detaylı konuşalım.

Ekip çalışması becerisi ile kişi içinde bulunduğu ekiple uyumlu çalışır. Ekip içinde fikir paylaşımını destekler, ekipteki diğer kişilerin görüşlerini ve çalışmalarını önemser, eleştirileri kabul eden bir tutum sergiler.

Problem çözme becerisi sayesinde kişi, bir problem ile ilgili olasılıkları düşünür ve bu olasılıklar ile ilgili çözüm yolları üretebilir. Olası çözüm yolları içinden en iyi seçeneği seçebilir. Sorunun çözümü için bir plan çizer ve bu planı avantajları ve dezavantajları bakımından değerlendirebilir.

Eleştirel düşünme becerisi, fikirler arasındaki mantıksal bağlantıları kavrama ve rasyonel düşünebilme olarak tanımlanabilir. Eleştirel düşünme becerisi ile kişi, bir konu ile ilgili argümanları mantıksal bağlamda değerlendirebilir ve güçlü argümanlar üretebilir.

Empati becerisi ile kişi, başka bir kişinin bir durum ya da olay hakkında ne düşündüğünü ve ne hissettiğini kavrayabilir.

Buraya ufak bir parantez açalım.

Empati becerisi kimi zaman başka bir kişiyle bir olay ya da durum hakkında aynı şeyleri düşünmek veya aynı şekilde hissetmek anlamında kullanılmakta ancak bu kullanımın doğru bir kullanım olmadığını belirtelim. Empati becerisi ile başkasının ne düşünebileceğini veya nasıl hissedebileceğini fark edersiniz; ancak siz de aynı şekilde düşünmek veya hissetmek zorunda değilsiniz.

Zaman Yönetimi becerisi ile kişi, hangi işi veya aktiviteyi ne zaman yapabileceğini doğru bir şekilde organize edebilir. Böylece işleri zamanında tamamlayabilir ve verimli bir şekilde çalışabilir.

İletişim becerisi en temel ince becerilerden biri. Çoğu zaman iletişim becerilerinin herkeste olduğu düşünülür. Aslında iletişimin de diğer ince becerilerde olduğu gibi pratik edilerek geliştirilmesi gerektiği aklınıza gelmeyebilir. Bu aslında bir yanılgı. Tıpkı problem çözme becerisi veya zaman yönetimi becerisi gibi, iletişim becerileri de pratikle gelişen bir özelliktir. İletişim becerileri, hem sözlü, hem de yazılı iletişim becerilerini kapsar. İletişim becerisi ile kişi anlatmak istediği mesajı karşı tarafa net bir şekilde aktarabilir ve karşı taraftaki kişinin aktarmak istediğini doğru bir şekilde kavrayabilir. İletişim becerisi yüksek kişiler iyi birer dinleyicidir. İnsanlara, arkadaş canlısı ve açık fikirli bir tavırla yaklaşırlar.

Karar verme becerisi en kısa sürede en iyi sonuca ulaşmak için iki veya daha fazla alternatif arasında seçim yapabilme becerisidir. Karar verme kişilerin değerlerine, tercihlerine ve inançlarına göre değişkenlik gösterebilir. Her karar verme süreci hayata geçecek veya geçmeyecek kesin bir sonuç üretir o yüzden karar verme becerisi özellikle iş hayatı için önemli bir ince beceridir.

Tanım ve örneklerden yola çıkarak, dersin başında ekrana gelen listeye geri dönersek, listedeki:

Takım çalışmalarında iyi olma

İnsanları kolayca ikna edebilme

Empati kurabilme

Zamanı iyi yönetebilme

Maddelerini ince beceri örnekleri olarak sınıflandırabiliriz.

İnce becerilerin bir işe veya mesleğe özgü olmayan beceriler olduğundan bahsettik. Bu noktada bir konunun altını çizelim:

İnce becerilerin bir işe veya mesleğe özgün olmaması demek her ince becerinin her meslekte eşit ölçüde ön plana çıktığı anlamına gelmez. Elbette, her işte veya meslekte diğerlerine göre daha ön planda olacak ince beceriler bulunmaktadır.

Örneğin, takım sporlarında ekip çalışması, akademisyenlerde eleştirel düşünme ince becerileri diğerlerine göre daha önem kazanacaktır.

Teknik Beceriler ve İnce Becerilerin ayrımından söz edecek olursak:

Mesela sunum yapma becerisinin teknik bir beceri olduğunu biliyor muydunuz?

Ne? Bir dakika? Sunum yapmak ince bir beceri değil mi dediğinizi duyar gibiyim. Tam olarak değil. Elbette, iyi bir sunum yapmak için bazı ince becerilere ihtiyacınız var: özgüven, adaptasyon, öz farkındalık veya stres yönetimi gibi. Fakat sunumunuzu veya raporunuzu kolaylaştırmak için şu teknik becerilerden en az birkaçına daha ihtiyacınız olacak: Görsel iletişim, slayt gösterisi hazırlama, araştırma, veri analizi, raporlama, grafik tasarımı.

Peki, sizce mülakatlara çağrılmanızı sağlayan becerileriniz hangileridir? Bir mülakat fırsatı yakalamanızı sağlayan becerileriniz aynı zamanda çalıştığınız yerde de başarılı olmanızı sağlar mı?

Bir işe alım mülakatına girmeden önce sizi o mülakata davet ettiren şey aslında sizin teknik becerilerinizdir ancak orada çalışmaya devam etmenizi sağlayan teknik becerileriniz olduğu kadar grup çalışmasına yatkınlık, iletişim ve problem çözme gibi becerileriniz olacaktır.

Mülakatlara katıldığınızda teknik becerilerinizi ispat etmeniz oldukça kolaydır. Okulunuz, bölümünüz, aldığınız sertifikalar, önceki iş ve staj tecrübeleriniz teknik becerilerinizin yeterliliğini gösterecek olan göstergelerdir. Mülakatta teknik beceriler hakkında konuşmanız da daha kolay olacaktır.

Sıra ince becerilere geldiğinde ise, bu becerilerinizi mülakatı yapan kişiye kanıtlamak o kadar kolay olmayacaktır.

Takım oyuncusu musunuz?

Yaratıcı mısınız?

İletişim becerileriniz kuvvetli mi?

Karşınızdakini kolayca ikna edebilir misiniz?

Sorularına heyecanla “evet !” diye yanıt vermeniz sizin aslında ne kadar iyi bir takım oyuncusu olduğunuzu veya gerçekten yaratıcılık beceriniz olup olmadığını göstermez.

İnce becerilerinizin değerlendirilmesi, mülakatı yapan kişinin mülakat boyunca sizi gözlemlemesi veya işe başladığınızda yöneticinizin sizi gerçek iş yaşamında gözlemlemesi ile mümkün olacaktır.

Örneğin, takım oyuncusu musunuz sorusuna üniversite hayatınızda katıldığınız kulüp çalışmalarında bir ekip ile beraber tamamladığınız bir işi anlatmanız, evet takım oyuncusuyum deyip susmanızdan çok daha gerçekçi olacaktır!

Üniversitede görmekte olduğunuz dersler daha çok teknik becerilerinizi geliştirmeye odaklanır. Mesleki anlamda gerekli teknik becerileri okulda ve kurslarda edinebilirsiniz. İnce becerileriniz ise daha çok bu becerileri günlük hayatınızda kullanmanızla gelişecektir.

Dersimiz bitmek üzereyken hepinizin aklında tek bir sorunun olduğunu tahmin ediyoruz.

Teknik becerinin ve ince becerinin ne olduğunu öğrenmemiz hayatımızda ne işe yarayacak?

Ya da soruyu biraz değiştirirsek,

Teknik becerileri ve ince becerileri ayırt edebilmenizin kariyer planlamada bizlere katkısı ne olacak?

Buradaki önemli nokta ince beceriler kavramının farkına varmak diyebiliriz. Teknik becerileri hayatımızda çok sık duyuyoruz. Bir meslek seçerken veya bir mesleğe hazırlanırken teknik becerilere oldukça fazla odaklanıyoruz. Mesleğin gerektirdiği teknik becerileri geliştirmek elbette çok önemli; ancak başarının bununla sınırlı olmadığını bilmek gerek. Teknik becerilerin yanında, hangi mesleği yaparsanız yapın sizi başarıya götürecek ince becerileri de geliştirmeniz gerektiğini aklınızda bulundurmalısınız.

Modülün en başında sizlere sorduğumuz iki soruya dönelim.

Sizce bir futbolcu, futbolu çok iyi oynamasına rağmen maçlarda takımı ile uyumlu hareket etmiyorsa, bu oyuncuya çok iyi futbolcu denebilir mi?

Veya programlama becerisi çok iyi olan bir bilgisayar programcısı yapması gereken işleri hep zamanından geç teslim ediyorsa, iyi bir programcı mıdır?

Bu iki soruda da temel nokta, yalnızca teknik becerilerini geliştirmiş bir kişi, ince becerilerini geliştirmeye önem vermezse yine de başarılı olur mu sorusuna cevap aramaktı.

Derste de konuştuklarımızdan yola çıkarak bu sorunun cevabını açıkça görebiliyoruz:

Teknik becerilerinizi geliştirmenin yanında ince becerilerinizi de geliştirmek çok önemli.

Kariyer planlama dersinin ilk aşaması kendinizi keşfetmenize yardımcı olmak ve kişisel özelliklerinizi tanımak için gerekli kavramları sizlere tanıtmaktı. 4. Modül ile birlikte kariyer planlamanın ilk aşamasını tamamlamış oldunuz. Şimdi sırada, kariyer kavramına odaklanmak ve iş hayatını daha yakından tanımak var.

Bir sonraki derste görüşmek üzere!

5. HAFTA

“Medyada sık sık gördüğümüz:

Artık kariyerime odaklanıyorum.

Kariyerimle anılmak istiyorum.

Kariyerim benim için her şeyden önce gelir. “

Demeçlerindeki **kariyer** kelimesi ne anlama gelir?

- a) Para kazandıran bir araç mı?
- b) İş mi?
- c) Kariyer Planlama dersini dinlediğimize göre planlanan bir şey mi?
- d) Yoksa Hepsi mi?

Doğru cevap hepsi olacaktır. Kariyer Planlama dersinin ilk sınavını bence başarıyla atlattık.

Şimdiye kadar, iş hayatına hazırlıkta ilk adım olan kendini tanıma hakkında konuştuk.

Kendinizi tanımanız için önemli olan zeka, kişilik, bilgi, beceri, yetenek ve yetkinlik kavramlarından söz ettik. Hatta beceriyi mercek altına alarak teknik beceriler ve ince becerilerin ne olduğunu birlikte inceledik. Sıra geldi, uğruna dersler hazırlanan kariyer kavramını konuşmaya.

Bu konuda öncelikle sizlerin fikirlerini öğrenmek istedik. Modülün başında sizlere sorduğumuz gibi, aynı soruları birçok üniversite öğrencisine ve çalışma hayatına adım atmış kişilere sorduk. Nedir bu kariyer? Dilerseniz şimdi diğer arkadaşlarınız ve tecrübeli çalışanlar bu konuda ne düşünmüş hep birlikte bir göz atalım,

(Video)

Gördüğünüz üzere herkesin aklında farklı bir kariyer tanımı var. Şimdi ise sıra bizde.

Aslında kariyer nedir?

Kariyer kavramı, temel olarak kişinin iş hayatındaki etkinliklerinin, deneyimlerinin ve ilerlemelerinin tümü anlamına gelmektedir.

Genellikle "iş", "meslek" ve "kariyer" terimleri birbirinin yerine kullanılır. Peki sizce iş ve meslek kavramları ile kariyer aynı anlama mı gelir? Gerçekte, bu terimlerin oldukça farklı anlamları vardır. Bu nedenle bu terimleri birbirinden ayırmak önemlidir.

Gelin önce bu terimleri açıklayalım.

"İş", emeğinizin karşılığını aldığınız ve geçiminizi sağlamak için yararlandığınız bir araçtır. Bu nedenle bir iş, para karşılığında gerçekleştirilen bir dizi görev olarak görülebilir. Genel bir ifadeyle insanlara yararlı mal üretmek, hizmet vermek ve karşılığında para kazanmak için yapılan, kuralları belirlenmiş faaliyet anlamına gelir.

"Meslek", benzer özelliklere sahip geniş bir iş kategorisidir. Meslek aslında işi kapsayan bir kümeye benzetilebilir. Aynı mesleğe sahip insanlar benzer görevleri yaparlar ve benzer eğitime ihtiyaç duyarlar. Sahip olduğunuz meslek ile farklı işlerde çalışmanız mümkündür. Örneğin, psikoloji mezunu birinin kazandığı unvan yani mesleği psikolog iken bu kişi işi insan kaynakları uzmanı, klinik psikolog veya akademisyen olarak çalışabilir.

"Kariyer" ise becerilerinizi, bilgilerinizi ve deneyimlerinizi inşa ettiğiniz ve bunları kullandığınız ömür boyu sürecek bir yolculuktur. Kariyeriniz eğitim, öğretim, iş deneyimi ve diğer çevresel faktörleri içerir. Yani, yaptığınız çalışmalar ile mevcut durumunuzdan ileriye doğru bir adım atmanız anlamına gelir.

Kariyer mesleğe benzer, ancak aynı veya benzer alanlarda hatta bazen farklı alanlarda birkaç bağlantılı mesleği ve işi içerebileceğinden, genellikle meslekten çok daha geniştir. Örneğin, tıp okuyan biri mezun olduğunda hastanede asistan olarak işe başlayabilir, cerrah olabilir, uzman olarak çalışabilir. Veya tıbbi direktör olabilir ve sonunda bir hastane yöneticisi olabilir. Bunlar bir meslek başlığı altında birbiriyle doğrudan bağlantılı dört iştir ve bu işlerde çalışan bir kişinin tıp alanında kariyer yaptığını söyleyebiliriz.

İş, meslek ve kariyer tanımlarını netleştirmek için farklı bir örnek daha düşünelim.

Mesela, Türk tiyatro ve sinemasının usta isimlerinden Şener Şen'in bir dönem sınıf öğretmenliği yaptığını eminiz ki çoğunuz bilmiyordunuz.

Buradan yola çıkarak, şunu söyleyebiliriz: Şener Şen hem öğretmenlik hem de oyunculuk mesleği ile ilgilenmiş ve bu mesleklerle ilgili işlerde çalışmıştır.

Muş'ta sınıf öğretmenliği yapması öğretmenlik mesleği ile ilgili bir işken; Hababam Sınıfı'nda Body Ekrem, İkinci Bahar Dizisi'nde Ali Haydar Usta ve Av Mevsimi'ndeki Ferman karakterleri gibi hepimizin aklına kazınan rolleri üstlenmesi oyunculuk mesleği ile ilgili işlerinin bazılarıdır.

Buradan da şunu söyleyebiliriz:

Her iki mesleği yapmış olsa da, Şener Şen kariyerini oyunculuk alanında belirlemiş ve bu alanda uzmanlaşmıştır. İyi ki de yapmıştır, böylece Türk sineması unutulması mümkün olmayan karakterler kazanmıştır.

Kavramlar arasındaki ayrımları netleştirdiğimize göre asıl konumuz olan Kariyer kavramını ve ilişkili konuları detaylı bir şekilde inceleyebiliriz.

Tanımını yapmaya çalıştığımız kariyer, aslında sabit bir kavram değildir.

Kariyer kavramı

- Bilgiye sahip olmanın getirdiği gücün iş yaşamında ön plana geçmesi,
- Küresel rekabet,
- Çalışanların iş hayatındaki beklentilerinin değişmesi

gibi birçok sebeple evrim geçirmektedir.

Bu noktada aslında geleneksel kariyer anlayışı ile yeni kariyer anlayışı arasında bir ayrıma gidebiliriz.

Geleneksel kariyer anlayışını bir merdivenin basamaklarını çıkmak olarak düşünebiliriz.

Bu merdivenin ne kadar uzun olacağına yani nereye kadar gidebileceğimize ve nasıl gidebileceğimize, çalışmakta olduğumuz yer bizim için karar verirdi. Tabii bir taraftan bu anlayış oldukça net ve konforluydu.

Kariyerimizdeki başarı ise basamakları ne kadar hızlı çıktığımız ve ne kadar çok maaş aldığımızla eşdeğerdi.

Büyüklerimizin nerede o eski bayramlar dediği gibi, nerede o eski kariyer anlayışı...

Yeni kariyer yaklaşımları, bu yaklaşım kadar net, katı ve belirgin bir yol çizmiyor aksine çok daha çeşitli seçenekler sunuyor.

Peki neden daha karmaşık bir hal aldı bu kariyer anlayışı? Neden eskisi gibi devam etmedi?

Çünkü dünya değişiyor. Küreselleşme, dijitalleşme gibi etkenler önce hem kurumların hem de bireylerin iş yaşamındaki ihtiyaçlarını değiştirdi. Eskiden kuruma sadık olmak bir çalışandan beklenen önemli bir özellik iken, kurumlar bunun yerine çalışanların kendi mesleğine bağlılığının önemli bir ihtiyaç olduğunu fark ettiler. Bu değişimlerle birlikte özellikle hem kurumlarda, hem de kişilerde “esneklik” ihtiyacı doğdu. Ancak bir problem ortaya çıktı: “Esneklik”, geleneksel kariyer anlayışının tam tersiydi.

Esneklik ihtiyacının, kurum ve çalışanların yeni koşullara uyum sağlayabilmesi, değişen dünya karşısında yeni alternatifler üretebilmesi anlamında kullanıldığını söyleyebiliriz.

Örneğin, disket üreten bir şirkette çalıştığımızı düşünelim. Ama maalesef düşünemeyiz, çünkü artık disket diye bir şey üretilmiyor. Disketin ne olduğunu bilmiyor bile olabilirsiniz.

Disket, cd icat edilmeden önce kullanılan bir veri saklama aracıydı. Ancak, cd piyasaya sunulduktan sonra artık disket tercih edilmemeye başladı.

Bu nedenle disket üreten şirketlerin ve bu şirketlerde disket üretiminde uzman kişilerin bu değişime ayak uydurması gerekti. Eski kariyer anlayışıyla devam eden bir dünyada bu değişime ayak uydurmanız oldukça zor. Üstelik değişim artık disketten CD'ye geçiş yapılan dönemden çok daha hızlı. Ben bunları size anlatırken cd mi kaldı diye düşündüyseniz ve aklınıza bulut sistemi geldiyse tebrikler siz de dünyadaki hızlı değişimi takiptesiniz demektir.

Esneklik ihtiyacı ile birlikte, kişilerin kariyer planlaması, bireylerin kendi sorumluluğuna geçmiş oldu. Ve kariyer artık yalnızca tırmanmak gereken basamaklar olmaktan çıkarak; farklı yollarla birleşen, kimi zaman farklı merdivenlerin farklı basamaklarından yola devam edilen koca bir parkura dönüştü.

Yeni yaklaşımlar ortak olarak, kişinin kendi kariyer planlamasını kendi yapması fikrinde birleştiler.

Ayrıca yeni kariyer yaklaşımları ile birlikte üç nokta önem kazandı

- Birincisi kariyer yolunun farklı kurumlarda birden fazla pozisyonda çalışmakla oluşturulabilmesi yani farklı alternatifler denenmesi,
- İkincisi kişinin kendini sürekli güncel tutabilmesi için **hayat boyu öğrenmeyi** ilke edinmesi. Örneğin, geçmişte kara tahtada ders işleyen öğretmenlerin yeni gelişmelerle birlikte akıllı tahtayı kullanmayı öğrenmesi ve derslerini bu yeniliklere uyarlayabilmesi
- Üçüncüsü başarı kavramının sadece maaş, terfi gibi dışsal göstergelerle değil; kişinin kariyer başarısı hakkındaki kendi görüş ve algısı ile de değerlendirilmeye başlanması
Eskiden başarı kriterleri evi var mı, arabası var mı, maaşı ne kadar, müdür oldu mu gibi kriterler iken, artık kişinin kendini ne düzeyde başarılı gördüğü de oldukça önemli. Tabii özellikle anne babalar için bu kriterler komşu çocukları ile karşılaştırmak üzere hala büyük önem taşıyor olabilir.

Kariyer anlayışındaki değişimi konuştuk. Kariyer anlayışındaki değişimle birlikte kariyer yönetimi ve kariyer planlama kavramları da değişti. Ayrıca, istihdam edilebilirlik gibi yeni kavramlar da kariyerin yeni anlamı ile birlikte önem kazandı. Şimdi sırasıyla bu kavramları inceleyelim.

Kariyer Yönetimi

Kariyer yönetimi; kişisel hedeflerin belirlenmesi ve bunlara ulaşmak için çalışılan kurumla birlikte stratejilerin geliştirilmesini içeren bir süreç olarak tanımlanır.

Kariyer yönetiminde geleneksel bakış açısını muhtemelen anne babalarınızın bu konudaki fikirleri sebebiyle biliyorsunuz. Onların zamanında iş yaşamında önemli olan şey "ömürlük iş" bulmaktı. Bu fikir aslında, kurumların geleneksel bakış açısına sahip olmaları, "sadakate" büyük saygı duymaları ve işe alım uzmanlarının "istikrar" gösterebilecek adaylar aramalarıyla bağlantılı olduğunu söyleyebiliriz. Geleneksel bakış açısına göre, kariyer yönetiminde kariyer yolları tamamen hiyerarşiktir ve çalışanlar, üst pozisyonlara ulaşana kadar mümkün olduğunca uzun süre çalışmaktadır.

Geleneksel anlayışta, yönetici olmak pek çok avantaj anlamına gelir: daha geniş bir ofis, belki kurum tarafından tahsis edilen bir araba ve tabii ki maaş artışı. Ancak, herhangi birinin bu "avantajları" elde edebilmesinin tek yolu yönetici olmaktır. O zaman herkesin yönetici olmak istemesi pek de şaşırtıcı değildir.

Herkesin yönetici olmak istemesi şaşırtıcı değildir, fakat gerçekçi midir?

Geleneksel anlayışın aksine, yeni kariyer yönetimi, sizi gelişiminiz için ne yapmanız gerektiğini düşünmeye iter. Kariyerinizi belirlemek ve geliştirmek, iş dünyasına başlarken ilk hedefiniz olur. Çeşitli işlerde çalışırken beceri geliştirir, bilgi sahibi olur ve deneyim kazanırsınız.

Buraya küçük bir not bırakalım; becerilerinizin ve bilgilerinizin her zaman güncel olması ve alanınız ile ilgili gündem konularını takip etmeniz kariyer yönetimi için oldukça önemlidir.

Günümüzde kariyer yönetimi için, çalışanların kariyer yollarını özelleştirmelerine olanak sağlanması ve hem kurum hem de çalışanın bu süreçte rol sahibi olması gerektiği düşünülmektedir. Bununla birlikte artık yönetici olmak tek ve ideal kariyer yolu değildir.

Bu noktada, günümüzde uygulanan farklı bir kariyer yönetiminden bahsetmek faydalı olabilir.

Günümüzde artık bireysel gelişim anlayışı, geleneksel kariyer anlayışından çok daha farklıdır. Çalışanlar, kariyer hedeflerine ulaşmalarına yardımcı olacak farklı alternatifler bulabilirler. Geleneksel kariyer yönetimine göre, yönetici pozisyonu kariyer yolunun önemli bir basamağıdır. Herkesin en üstteki yönetsel pozisyona ulaşmak istediği varsayılmaktadır. Çalışanlar kariyerlerinde yönetici basamağına ulaşmak isteyebilir ya da tam tersi istemeyebilir. Bu noktada iki sebepten ötürü yöneticilik pozisyonunun neden bazı çalışanlar için uygun olmadığından bahsetmekte yarar var

- 1) Kişi uzmanlık konularındaki çalışmalarında oldukça başarılı, ancak yönetici olma konusunda isteksiz olabilir.
veya
- 2) Kişi uzmanlık alanında çok başarılı olabilir ve bu yetkinliğinin karşılığını statü ve maddi olarak almak isteyebilir fakat yönetim becerisi yeteri kadar gelişmemiş olabilir.

Örneğin geleneksel kariyer yönetimine göre, bir profesörün bölüm başkanı, dekan veya rektör olmayı istemesi beklenirken, yeni yaklaşıma göre profesör sadece bir eğitici ve araştırmacı olarak kalmak isteyebilir. Eskiden başarı üst pozisyonlara geçiş yapmak iken artık kişinin bireysel tercihi ve hangi alanda kendini başarılı hissettiği daha ön plandadır ve yönetsel bir pozisyona geçmemek başarısızlık değil aksine bireysel tercih olarak değerlendirilmektedir.

Yeni yaklaşımda kariyer gelişiminde “yetkinlik temelli” bir anlayış hakimdir ve artık bu yaklaşıma yetkinliğe dayalı kariyer yolu da diyebiliriz. Ve bu yol, bize başarının yalnızca yönetici olmakla ölçülmediğini gösterir.

Evet kitapları ve defterleri kapatın, sözlü yapacağız!

Yetkinlik neydi?

Hatırlarsanız yetkinlik kelimesine aşina olmanızı 3. Haftadaki dersimizde önermiştik ve yetkinliğin ne anlama geldiği üzerine konuşmuştuk. Kısa bir hatırlatma yapalım.

Yetkinlik:

Bir işte yüksek performans gösterebilmek için gerekli; gözlemlenebilir ve ölçülebilir bilgi, beceri, yetenek ve diğer kişisel özelliklerinin kişide yeterli düzeyde olması anlamına gelmektedir.

Buna göre “yetkinlik temelli” anlayış ile kariyer yönetimindeki amaç, kariyer yolunu yetkinliğimizi geliştireceğimiz bir deneyim olarak düşünmektir.

Büyük sıçrayışlar gerçekleştirip, terfi etmek yerine yetkinliğimizi oluşturan alanlarda gelişimimizi sağlayan adımlara önem vermek, iş hayatında daha önemli hale geldi. Bu anlayışa göre hem gelişim fırsatlarını sıkça değerlendirebiliriz hem de kariyerimizde düzenli bir ilerleme kaydedebiliriz.

Kariyer yönetiminden bahsettikten sonra, şimdi de sıra bu dersin en önemli kavramı olan kariyer planlamaya geldi.

Kariyer Planlama

Kariyerin planlanan bir şey olduğunu şimdiye kadar fark etmişsinizdir diye umuyoruz.

Kariyer planlama, iş yaşamınızdaki rotanız anlamına geliyor.

Daha önce bahsettiğimiz gibi kariyer eskiden sizin dışınızda birilerinin planladığı bir süreçken, değişen kariyer anlayışı ile artık sorumluluğun çoğu sizde.

Kariyerinizde nasıl yol alacaksınız?

Bu yolda güçlü yanlarınız ve gelişime açık yanlarınız neler?

Kariyer anlamında alternatifleriniz neler ve bu alternatiflerin hangi yönleri sizin için avantajlıyken, hangi yönleri için kendinizi geliştirmelisiniz?

gibi soruları sorarak, iş yaşamınızla ilgili kendinize bir rota çizebilir, kariyer planınızı oluşturabilirsiniz.

Henüz üniversite 1. sınıf öğrencisiyken kariyerimi nasıl planlayabilirim? diye sorabilirsiniz.

Üniversitede veya lisede ilgi duyduğunuz belli bir alan varsa, kariyeriniz için ilk adımı atmış olabilirsiniz. Eğer, henüz belirli bir ilgi alanına sahip değilseniz tatillerinizi deneyim kazanmak için farklı kariyer alternatiflerini deneyerek, bunun için de çeşitli işlerde çalışarak veya staj yaparak değerlendirebilirsiniz. Kariyerinize yön vermek son derece kişisel bir araştırmadır; ancak bu süreçte yararlanabileceğiniz kaynaklar da mevcuttur. Örneğin kariyer danışmanları, özel becerilerinize ve ilgi alanlarınıza uyan potansiyel yolları keşfetmenize yardımcı olabilir.

Bu noktada kariyer planlama aşamalarını sıralamanın faydalı olacağını düşünüyoruz.

- 1) Kendini Tanıma
- 2) Bilgi, Beceri ve Deneyim Edinme
- 3) Kariyer Seçeneklerini Araştırma
- 4) Kariyer konusunda uzmanlardan destek alma

Bu aşamalar kariyer planlamanın genel çerçevesini çizmektedir. Bu aşamaları bir sıralama olarak düşünmeyin. Örneğin, yardıma ihtiyacınız olduğunu düşündüğünüz her an Kariyer Merkezlerinden bulunan uzmanlardan faydalanabilirsiniz.

Hatırlatmak isteriz ki kariyer planlama yolunda size yardımcı olacak ve kariyer keşfine çıktığınızda sizi yönlendirecek bilgilerin tamamı aslında Kariyer Planlama Dersinin konusudur.

Bu dersin bitiminde bu planlama aşamaların hepsine yeterince aşına olacaksınız.

Son olarak, yeni kariyer anlayışı ile ön plana çıkan bir kavram olan istihdam edilebilirlik üzerine konuşalım.

İstihdam edilebilirlik

İstihdam edilebilirlik, bir işe girebilmek, mevcut işi sürdürebilmek için gerekli bilgi, beceri ve yetkinliklere sahip olmak anlamına geliyor.

Buradan anlıyoruz ki istihdam edilebilirlik, daha önce üzerine konuştuğumuz bilgi, beceri, yetenek ve yetkinlikler ile doğrudan ilişkili. Bu açıdan bu kavram kendinizi geliştirmenizin ve gelişime açık olmayı sürdürmenizin önemini göstermektedir.

Fakat belirtmek isteriz ki istihdam edilebilirlik, iş bulmak anlamına gelmemektedir.

Daha çok, iş yaşamınız boyunca kendinizi geliştirmenize bağlı olarak aranan çalışan olmanızı sağlayacak bir niteliktir. İş bulmak ise bir yerde fiili olarak çalışmaya başlamaktır.

Geleneksel kariyer anlayışında, bir iş sahibi olmak ön plandayken; yeni kariyer anlayışı ile birlikte istihdam edilebilirlik daha önemli bir nokta olarak karşımıza çıkmaktadır.

İlk haftadan itibaren kariyer planlama ile ilgili attığımız adımları şöyle bir toparlayalım.

Kariyer planlamada ilk olarak, bu yolda önemli bir desteğiniz olduğunun farkına varmanızı istedik. Bu destek de üniversitenizin kariyer merkezi. Kariyer süreçlerinizle ilgili her aşama için üniversite kariyer merkezinizden destek alabilirsiniz.

Daha sonra, kendinizi tanıma sürecinde yararlı olabilecek kavramlardan bahsettik. Bu kavramlardan yola çıkarak, özelliklerinizi tanıyabilecek ve kendinize özgü kariyer yollarını oluşturabileceksiniz.

Kariyer ve kariyer ile ilişkili kavramları sizlere tanıttık. Böylece kariyer kavramının değişen yapısı hakkında bilgi sahibi oldunuz. Bu yolda nasıl ilerlemek istediğinizle ilgili şimdiden bazı istekleriniz ve hedefleriniz olabilir. Ancak, şunu unutmamak gerekiyor. Dersimizde belirttiğimiz gibi kariyer artık oldukça dinamik bir kavram. Bu yüzden bu yolun her zaman kesin, katı ve net kuralları yok. Tam tersi, kariyer yolunda ilerlerken yeni alternatiflere açık olmak ve değişikliklere ayak uydurabilmek gittikçe önem kazanıyor. Çünkü dünya çok hızlı değişiyor.

“Dünyanın bu hızlı değişimine uyum sağlamak için şimdi ne yapabiliriz?” diye soracak olursanız:

Size önerimiz iş dünyasının değişen eğilimlerini takip etmeniz. İnternette gelecekte öne çıkacak sektörler, işler ve meslekler ile ilgili yayınlar, videolar ve etkinlikleri takip ederek planlarınızı bu değişimlere göre nasıl uyarlayabilirsiniz diye kendinize sorabilirsiniz.

Bu doğrultuda ilerleyen haftalarda kariyer planlama dersi kapsamında biz de sana destek sağlayacağız ve sektörlerin önde gelenlerinden, çalıştıkları sektörleri ve kendi kariyer hikâyelerini seninle paylaşacağız.

Bir sonraki derste görüşmek üzere!

6. HAFTA – 1. BÖLÜM

Şimdiye kadar, neden kendimizi tanımamız ve geliştirmemiz gerekiyor?

“Zeka nedir?

Kişilik nedir?

Yetkinlik nedir?

ve Kariyer nedir?” sorularına cevaplar aradık.

Önceki haftalarda nedir ve nasıl sorularına odaklanmıştık.

Şimdi sıra “Nasıl?” sorusuna yanıt aramaya geldi.

3. haftada belirttiğimiz gibi teorik bilgi pratikle desteklenmelidir.

Bu yüzden bundan sonraki haftaların içeriği, kendinizi tanımanız, bilgi, beceri ve yetkinliklerinizi geliştirmeniz için nasıl harekete geçebileceğiniz ile ilgili tavsiyelerden oluşacak.

Bu bilgileri aldıktan sonra ise size, kendinize uygun olanları seçmek ve adım atmak kalacak.

"İş hayatına hazırlanmak için şimdi neler yapabilirim?" sorusunu merkeze alarak üniversite hayatında kariyerinize hazırlanmak için hangi fırsatları nasıl değerlendirebilirsiniz sorusuna cevaplar arayacağız.

Daha üniversite ilk dönemimi bile bitirmedim niye acele ediyoruz ki diyenleriniz olabilir.

İnanın bugün anlatacaklarımızı dinledikten sonra üniversite yıllarınızı değerlendirmenin önemini anlayacaksınız.

Bu hafta üniversite hayatından konuşacağız.

Üniversite sizce sadece akademik bilgi edindiğimiz bir yer midir?

Yoksa bize sunduğu sosyal, kültürel, sportif imkanlar sayesinde bilgi, beceri ve yetkinliklerimizi geliştirmemiz için gerekli pratiği yapabileceğimiz ve kendimizi keşfedebileceğimiz bir yer midir?

İkinci tanım bizce üniversiteyi tanımlamak için çok daha doğru.

Bu yüzden üniversite hayatınız boyunca değerlendirmeniz gereken sosyal, sportif, kültürel ve akademik fırsatları detaylı bir şekilde konuşacağız.

En önemlisi, bahsedeceğimiz bu fırsatların kariyer planlama sürecinize nasıl katkı sunacağını hep birlikte görmüş olacağız.

Dilerseniz öncelikle sosyal ve sanatsal faaliyetlerden bahsedelim.

Üniversiteye yeni başladığınızda ilk duyduğumuz şeylerden biri muhtemelen üniversitenin sosyalleşmek için ideal bir ortam olduğudur.

Sosyalleşmek dediğimizde arkadaşlar ile gezmek ve yeni ortamları deneyimlemek gibi aktiviteler geliyor aklımıza.

Bunlar tabii ki üniversite hayatının olmazsa olmazları.

Fakat biz şimdilik kariyerinize katkı sağlayacak sosyal faaliyetlerden bahsetmek istiyoruz.

Sosyal aktiviteler yaparak kariyerime nasıl katkı sağlayabilirim ki? diye sorduğunuzu duyar gibiyiz.

İlk olarak üniversitenizin sunduğu öğrenci kulüpleri ve sosyal sorumluluk projeleri gibi aktivitelerde yer alarak işe başlayabilirsiniz.

Öğrenci kulüplerini ve sosyal sorumluluk projelerini aslında birer küçük iş modeli olarak düşünebilirsiniz.

İş hayatının nasıl olduğunu, kulüp aktiviteleri ve sosyal sorumluluk projelerinde öğrenme imkanı bulabilirsiniz.

Kulüplerde ve projelerde yapılan işleri organize etmek için aynı bir iş yerinde olduğu gibi görev dağılımı yapılır.

Herkesin organizasyon içinde farklı görev ve sorumlulukları yerine getirmesi beklenir.

Yürütülen işlerin devamlılığı için takım çalışması ile hareket etmek.

Etkinlikleri gerçekleştirmek için bütçe planlaması yapmak.

Etkinliğin organizasyonundaki her bir aşamayı planlamak

ve süreç içinde çıkan problemler için çözüm üretmek

öğrenci kulüplerindeki ve sosyal sorumluluk projelerindeki üyelerin görevidir.

Bu noktada ince becerilere bir dönüş yapalım.

İş hayatında gereksinim duyulan fakat herhangi bir işe veya mesleğe özgü olmayan beceriler olarak tanımlamıştık.

Ayrıca ekip çalışması, karar verme, problem çözme, zaman yönetimi, iletişim gibi ince becerileri geliştirmenin yolunun gerçek hayatta bu becerilerin pratiğini yapmak olduğunu da vurgulamıştık.

Öğrenci kulüpleri ve sosyal sorumluluk projelerinin bu konuda çok önemli bir fırsat olduğunu söyleyebiliriz.

Okulunuzdaki işletme kulübüne katıldığınızı farz edelim.

İşletme kulübünde okulunuzun öğrencilerini işverenlerle buluşturacak etkinlikler, proje geliştirme ile ilgili seminerler, mülakat teknikleri ve CV yazma gibi eğitimler planlamanız beklenecektir.

Diyeim ki okulunuz öğrencileri için liderlik zirvesi veya yılın işletmecileri gibi organizasyonlar düzenleyeceksiniz.

Organizasyona katılacak kişileri belirlerken karar verme becerinizi, ekip olarak görev dağılımı yapmak ve farklı görevlerin uyum içinde yürümesi için çalışırken takım çalışması ve iletişim becerinizi, kulüp çalışmaları ile derslerinizi bir arada sorunsuzca devam ettirirken zaman yönetimi becerinizi, organizasyon sırasında çıkabilecek sorunlar ile uğraşırken problem çözme becerinizi geliştirebilirsiniz.

İnce becerilerinizi geliştirmekle beraber bahsettiğimiz organizasyonlara katkı sağlarken farklı pozisyonlarda görev alabilirsiniz.

Örneğin; bir kulüpte sponsor ilişkilerini yürütme, ekipman desteği, bütçe planlama, sunuculuk gibi çok farklı işleri deneyimleyebilirsiniz.

Böylece teknik becerilerinizi de geliştirebilir ve bu işlerden hangilerine daha yatkın olduğunuzu deneyimleyerek keşfedebilirsiniz.

Bu deneyimler, size kariyerinizde yapmak istedikleriniz ile ilgili yol gösterebilir.

Ayrıca kulüplerde ve projelerde hayatınızın erken bir döneminde liderlik yapmayı deneyimleme şansınız olacaktır.

Liderlik, günümüzde en önem verilen yetkinliklerden birisidir.

Liderlik konusunda yetkinliğinizi arttırmanız kariyerinizde size çok büyük kapılar açabilir.

Sosyal faaliyetler ile beraber bu başlık altında sanatsal faaliyetlerin size katkılarından da bahsetmek istiyoruz.

İlginizi çeken bir sanat dalında kendinizi geliştirmek ve etkinliklere katılmak için öğrenci kulüplerinden yararlanabilirsiniz.

Hem ilgilendiğiniz bir alanda ders dışı bir aktivite yaparak yeni deneyim ve beceriler elde edebilirsiniz.

Hem de bir kulüpte yer almanın getirdiği sorumluluklar ile kendinizi geliştirebilirsiniz.

Örneğin; tiyatro kulübüne katıldığınızı düşünelim.

Tiyatro kulübünde oyunculuk becerilerinizi geliştirmenin yanı sıra diksiyon, sahne hakimiyeti ve hatta empati gibi ince becerilerinizi geliştirme imkanı bulabilirsiniz.

Peki ama kendimizi geliştirme fırsatları bitti mi?

Sporla yakından ilgilenen arkadaşlarımız şu an hayır dedi bile.

Biraz da sportif faaliyetlerden bahsedelim.

Spor yapmanın sağlık için faydalı olduğunu hepimiz biliyoruz. Spor yaparken salgıladığımız endorfin hormonu ile kendimizi daha mutlu hissediyoruz.

En hafif fiziksel aktivite bile zihnimizi dinlendirmemize ve fiziksel olarak iyi hissetmemize katkı sağlıyor.

Bu saydıklarımızın sportif faaliyetlere zaman ayırmanız için oldukça yeterli sebepler olduğu konusunda hemfikiriz.

Peki sportif faaliyetler ile kariyer planlamanın ilişkisi ne?

Dersin içeriğini hazırlayanlar her konuyla kariyer planlama arasındaa bir ilişki kurmaya çalışıyor.

"Bu kadar da olmaz." diye mi düşünüyorsunuz?

Gerçekten sportif faaliyetler ile kariyer keşfi arasında bir bağ var. Anlatınca bize hak vereceksiniz. Hemen açıklayalım. Sportif faaliyetler aynı sosyal aktiviteler gibi hem ince becerileri hem de teknik becerileri kullanmayı gerektirir.

Diyelim ki üniversitenizde sutopu takımı var.

Ve siz de takıma girdiniz. Sutopu oynayabilmek için teknik olarak yüzme bilmeniz şart.

Ama sadece yüzme bilerek sutopu takımında yer almanız pek mümkün değil.

Doğru oyun kurabilmek için karar verme becerinizi takımınızla uyum içinde çalışmak için iletişim ve anlaşmazlık çözümü becerilerinizi, derslerinizi ve antrenmanlarınızı bir arada yürütebilmek için zaman yönetimi becerilerinizi geliştirmiş olacaksınız.

Ya da bireysel sporlara ilgi duyduğunuzu ve tenis oynamaya başladığınızı farz edelim.

Tenis oynamak için oyunun kurallarını öğrenerek pratik yapmalı ve el-göz koordinasyonunuzu geliştirmelisiniz.

Ama aynı zamanda doğru stratejileri seçebilmek için karar verme becerinizi, derslerinizi aksatmamak için zaman yönetimi becerinizi, maçlarda işler yolunda gitmediğinde problem çözme becerinizi kullanmalısınız.

Spor faaliyetleri ile ilgili örnekleri çoğaltabiliriz.

Okulunuzun frisby takımına katılıp yeni arkadaşlar edinebilirsiniz.

Bir koşu ekibi ile antrenmanlara başlayabilir ve şehrin farklı yerlerini koşarak keşfedebilirsiniz.

Ayrıca düzenli spor yapıyor olmak çalışma hayatına girdiğinizde karşılaşma ihtimaliniz olan stres ile başa çıkmanıza da yardımcı olacaktır.

Mesela koşuya başladığınızı ve bunu düzenli bir hayat tarzı haline getirdiğinizi düşünelim.

İş hayatında zor bir gün geçirdiğinizde akşam koşacağınız bir tur sizi rahatlatabilir.

Sosyal, sanatsal ve sportif faaliyetleri konuştuk.

"Peki akademik faaliyetlerle hiç ilgilenmeyecek miyiz?" diye düşünüyor olabilirsiniz.

Çok haklısınız.

Üniversiteler en temelde öğrencileri akademik anlamda donanımlı birey olarak yetiştirmeyi amaçlamaktadır.

Okulda alınan teorik dersler ile bilimsel yöntemleri kullanmayı ve alanınızda akademik ilgi alanınızı ve gelişmeleri takip etmeyi öğrenirsiniz.

Hatta çift anadal ve yandal programları ile akademik ilgi alanınızı genişletebilir ve geliştirebilirsiniz.

Sosyoloji okuyor ancak felsefeye ilgi duyuyor olabilirsiniz.

Veya makine mühendisliğinde olup gıda mühendisliği bölümündeki bazı derslerin akademik gelişiminize katkı sağlayacağını düşünebilirsiniz.

Bir endüstri mühendisliği öğrencisi olarak psikoloji ile ilgilenmek istiyor da olabilirsiniz.

Akademik ilgi alanınızı geliştirerek disiplinlerarası bir bakış açısı kazanabilirsiniz.

Çift anadal yapmak öğrenim görmekte olduğunuz lisans programı ile birlikte bir programın daha tüm alan derslerine kaydolarak ikinci lisans diploması almanıza olanak tanır.

Kısaca ikinci bir lisans programı daha okuyor olursunuz.

Çift anadal olanağı lisans ikinci sınıfın sonundan itibaren başlar.

Başvuru yapabilmek için belirli bir not ortalamasına sahip olmak gereklidir.

Çift anadal ile farklı alanlarda eğitim alıp farklı bakış açıları edinme imkânına sahip olabilirsiniz.

Çalışma hayatına daha donanımlı bir şekilde hazırlanabilir ve lisans hayatınız boyunca çok daha fazla kişi tanıyabilirsiniz.

Yandal okumakta olduğunuz bölüme ek olarak farklı bir bölümden dersler almanıza ve bu alanda bir sertifika kazanmanıza olanak veren programdır.

İkinci bir alanda belirli bir seviyede eğitim alabilir ve kendinizi geliştirebilirsiniz. Çift anadal ve yandal yapma imkanınız olup olmadığını ve başvuru şartlarını okulunuzun internet sitesinden öğrenebilirsiniz. Çift anadal veya yandal ile ilgili seçimler yaparken birbirini tamamlayacak bölümler veya ileride mesleğinizi yaparken kullanacağınız dersleri tercih edebilirsiniz.

Mesela psikoloji okuyan bir kişinin kodlama becerisini geliştirmesi deney tasarlama sırasında oldukça işe yarayabilir.

Peki akademik faaliyetler yalnızca dersler midir?

Elbette değil. Seminerler, sempozyumlar, çalıştaylar, kongre ve konferanslar ve daha birçok aktiviteyi akademik faaliyetler başlığı altında sayabiliriz.

Peki bu faaliyetlere katılmanın kariyer planlama sürecinize katkıları nelerdir?

Akademik faaliyetlerde ilgilendiğiniz alanda uzman kişileri dinlemek önemli bir fırsattır.

Okuldaki dersler ortak bir müfredatta ilerler.

Ancak, seminerler, konferanslar ve çalıştaylar daha özel konulara yoğunlaşır.

Böylece ilgi duyduğunuz alan ile ilgili daha detaylı bilgi edinebilirsiniz.

Ayrıca bu etkinlikler sayesinde sizinle aynı akademik ilgilere sahip kişilerle tanışma imkanı bulabilirsiniz.

Akademik etkinliklere dinleyici olarak katılmanın yanı sıra bu etkinliklere kendi çalışmalarınızla da katılabilirsiniz.

Kimi kongreler lisans ğrencilerinin kendi akademik çalışmalarını sunabilecekleri poster sunumu veya sözlü sunum oturumları düzenler.

Bu oturumlara kendi çalışmalarınızla katılmak için başvurabilirsiniz.

Başvurunuz kabul edilirse etkinlik programına dahil edilerek kendi çalışmanızı poster sunumu olarak veya sözlü sunum olarak sunabilirsiniz.

Böylece akademik çalışmalarınızı alanındaki kişilere tanıtabilirsiniz.

şimdiye kadar biz anlattık.

Biraz da öğrencilerden ve çalışanlardan yukarıda bahsettiğimiz faaliyetler ile ilgili fikirlerini dinleyelim.

“niversiteye yeni başlamış öğrencilere tavsiyeleriniz nelerdir?” diye sorduğumuzda bakalım ne cevaplar almışız.

(Video)

Sosyal, sanatsal ve sportif faaliyetlere, çift anadal, yandal ve üzerinde konuştuğumuz diğer akademik faaliyetlere ek olarak akademik hayatınıza katkı sağlamak ve gelişiminizi sağlamak için oldukça önemli olan diğer fırsatlar değişim programları lisans ve lisansüstü burs imkanlarıdır.

Değişim programları lisans ve lisansüstü burs fırsatları ile ilgili detaylı bilgiler için bir sonraki videoyu izlemeyi unutmayın.

6. HAFTA – 2. BÖLÜM

Kariyerinize hazırlanmak için neler yapabilirsiniz konusuna kaldığımız yerden devam ediyoruz.

Değişim programları, lisans ve lisansüstü burs fırsatları ile ilgili bilmeniz gerekenler burada.

Değişim programları yurt içinde ve yurt dışında farklı eğitim kurumlarında belirli bir süreliğine eğitim almanızı sağlayan öğrenme hareketliliği faaliyetleridir.

Öğrenci Değişim programlarından Farabi, Mevlana ve Erasmus Plus programlarını kısaca tanıyalım.

Farabi Değişim Programı: Öğrencilerin yurt içinde kendi okullarından farklı bir okulda bir ya da iki dönem boyunca eğitim görmesine olanak tanır.

Farabi değişim programı ile yurt içinde farklı bir kurumda eğitim görme fırsatı, yeni bakış açıları kazanmanıza, farklı kişiler tanımanıza ve kariyer oluşturma sürecinize yardımcı olacaktır.

(Video)

Farabi Değişim Programı ile ilgili bilgileri kendi sitesinden takip edebilir ve okulunuzdaki Farabi koordinatörlüğüne başvurabilirsiniz.

Mevlana Değişim Programı ile öğrenciler hiçbir coğrafi bölge ayırt etmeksizin bir üniversitede bir ya da iki dönem boyunca öğrenim görme imkânına sahiptir.

(Video)

Mevlana Değişim Programı ile öğrenciler, uluslararası alanda kendini ifade etmede, çok yönlü, analitik ve karşılaştırmalı bakış açısına sahip olacaklardır.

Öğrenciler edinecekleri akademik deneyiminin yanı sıra gittikleri ülkenin kültürlerini yerinde tanıma olanağı bulacaklardır.

Yeni arkadaşlar edinen ve yabancı dil seviyesini geliştiren bu öğrenciler, akademik hayatlarının bir bölümünü yurtdışında geçirerek edindikleri tecrübe sayesinde kariyer planlarına ulaşma süreçlerinde önemli bir avantaj kazanacaklardır.

Mevlana Değişim Programı ile ilgili bilgileri kendi sitesinden takip edebilir veya okulunuzdaki Mevlana koordinatörlüğüne başvurabilirsiniz.

Erasmus Plus Öğrenme hareketliliği, Avrupa Birliği'nin yürütmekte olduğu ve öğrencilerin partner ülkelerden birinde 1 veya 2 dönem eğitim görmesini sağlayan değişim programıdır.

Üniversite öğrencilerine uluslararası hareketlilik sağlayan bu program yurtdışı eğitim almak isteyenler için en önemli desteklerden biridir.

Bu değişim programına başvurmayı düşünenlere küçük bir hatırlatma.

Not ortalamanızın önemli olduğunu unutmayın.

Bu program ile seyahat edip yeni yerler keşfedebilir, yabancı dilinizi geliştirebilir, farklı kültürleri deneyimleyebilir ve dünyanın farklı yerlerinden arkadaşlar edinebilirsiniz.

(Video)

Erasmus Plus ile ilgili detaylı bilgi almak için Türkiye Ulusal Ajansı sitesini ziyaret edebilir veya okulunuzun Erasmus koordinatörlüğü ile iletişime geçebilirsiniz.

Yurtdışı değişim programları özellikle yabancı dil gelişimi ve farklı öğrenme metotlarını deneyimlemek için oldukça yararlıdır.

Ayrıca yabancı bir ülkede eğitim görürken yeni bir topluma uyum sağlamaya çalışacak, yeni alışkanlıklar edinecek ve sorunlarla başa çıkmayı öğreneceksiniz.

Bu süreç kendinizi keşfetmenize ve daha fazla özgüven sahibi olmanıza yardımcı olacak.

Şimdi de öğrenim hayatında öğrencilere maddi destek veren lisans ve lisansüstü burs imkanlarından konuşalım.

TÜBİTAK lisans burs programının amacı üniversite öğrenim sürecine başlamış lisans öğrencilerini temel fen ve sosyal bilimler alanlarına yönlendirmek yaratıcı ve araştırmacı yönlerini geliştirmelerini sağlamak, bilimsel düşünmeye yatkınlıklarını geliştirerek geleceğin araştırmacıları olarak yetiştirmelerini sağlamaktır.

TÜBİTAK lisansüstü burs programları farklı başlıklara bölünmüştür.

Fakat hepsinin amacı Türkiye'de lisans sonrası tezli yüksek lisans öğrenimi yapan başarılı öğrencileri destekleyerek ülkemizin önceliklerine ve ihtiyaç duyduğu alanlara yönelik insan kaynağı yetiştirilmesine katkı sağlamaktır.

TÜBİTAK lisans ve lisansüstü burs programları ile ilgili detaylı bilgi almak için kendi sitesini ziyaret edebilirsiniz.

STAR Programı ile lisans öğrencilerinin öğrenimlerinin yanı sıra bilimsel araştırma projelerinde bilimsel etik kuralları gözeterek görev alması ve yaratıcılık, mühendislik, problem çözme ve entellektüel becerilerini geliştirmesi hedeflenmektedir.

Program ile ilgili detaylı bilgi almak için programın sitesini ziyaret edebilirsiniz.

(Video)

Yükseköğretim kurumları ile diğer kamu, kurum ve kuruluşların ihtiyaç duyduğu nitelikli insan gücünü yetiştirmek üzere Milli Eğitim Bakanlığı tarafından verilen burs ile lisansüstü öğrenim görmek üzere yurtdışına öğrenci gönderilmektedir.

(Video)

Kendinizi geliştirmek için değerlendirebileceğiniz birçok fırsattan bahsettik.

Bu noktada önemli olanın bu faaliyetleri lisans eğitiminizi aksatmadan sürdürebilmek olduğunu unutmayın.

Bir önceki videomuzda öğrencilere ve çalışanlara tavsiyelerini sorduğumuzu hatırlarsınız.

Bakalım bahsettiğimiz akademik faaliyetler ile ilgili üniversiteye yeni başlamış öğrencilere ne tavsiyeler vermişler.

(Video)

Bugün hem biz anlattık hem de birçok farklı kişilerden üniversite hayatının nasıl değerlendirilebileceği ile ilgili fikirlerini ve deneyimlerini dinledik.

Gördüğünüz gibi üniversite öğrenim süreciniz boyunca sunulan fırsatlardan yararlanırsanız ne istediğinizi ve ne istemediğinizi keşfetmek için büyük bir adım atmış olacaksınız.

Bununla beraber becerilerinizi geliştirebilir ve yetkinliklerinizi artırma imkanı bulabilirsiniz.

Aldığımız dersleri başarılı bir şekilde geçmek için gösterdiğiniz çabanın yanında bu faaliyetlerde bulunmanız gelecekteki işverenlerinizin sizin beceri ve yetkinliklerinizi daha iyi değerlendirmesini sağlayacaktır.

Kısacası onlara kendinize yapabildiklerinizi daha kolay ifade edebileceksiniz.

Haftaya iş hayatına daha yakından bakmaya başlayacağız

Sektörleri, konusunda deneyimli uzmanlardan öğrenerek "Kariyerime nasıl hazırlanırım?" sorusunu cevaplamaya devam edeceğiz.

Bir sonraki derste görüşmek üzere.

7. HAFTA

Merhaba,

Kariyer yolculuğunda birlikte epey yol kat ettik. Yolculuğuna; Kariyer Merkezlerini tanıyarak ve Kariyer Merkezlerinden nasıl faydalanabileceğini öğrenerek başladın. Kişisel özelliklerini keşfetmeni sağlayacak zekâ, kişilik, bilgi, beceri, yetenek ve yetkinlik kavramlarını tanıdın. Ardından kariyer kavramının ne anlama geldiğinin ve neleri kapsadığının farkına vardın. Sonrasında ise üniversite hayatın boyunca kariyerine iyi hazırlanabilmen, kendini bir adım öne çıkarabilmen için yapabileceklerini keşfettin. Şimdi ise sıra kariyer planının çerçevesinde tercih edebileceğin sektörleri yakından tanımadadır.

Bu haftadan itibaren önümüzdeki 6 hafta boyunca “Sektör Günleri” ile derslerimize devam edeceğiz. Farklı sektörlerin çalışma ortamlarını, bu sektörlerde çalışan kişilerin deneyim ve tavsiyelerini bir ders içeriği olarak anlatmak mümkün değil. Bu sebeple tüm bu konuları sektörlerin içindeki kişilerden dinleyebilmen adına tüm sektörlerden çok sayıda kurum ve kuruluştan profesyonel ve gönüllülerle röportajlar gerçekleştirdik ve senin için çok keyifli ve öğretici kariyer hikâyeleri videoları hazırladık.

Sektör günlerinin ilk iki haftasında “Sivil Toplum Kuruluşları”nı yakından tanıyacaksın. Sivil toplum kuruluşları, kamu yararına hizmet sağlamak için kurulan kâr amacı gütmeyen yasal kuruluşlardır. Bu kuruluşlara sektör günlerimizde öncelik vermek istedik çünkü sivil toplum kuruluşları sadece profesyonel olarak çalışabileceğiniz bir alan değil aynı zamanda gönüllülük faaliyetlerine katılım gösterebileceğiniz, sosyal sorumluluk projeleri kapsamında etkinliklerine dâhil olabileceğiniz kuruluşlardır.

Buradan da yola çıkarak gönüllülük faaliyetlerine katılımın önemini vurgulayalım. Gönüllülük, kişilerin maddi karşılık beklemeden ya da başka bir çıkar beklentisi içinde olmadan, ailesi veya yakın çevresi dışındaki bireylerin yaşam kalitesini artırmak veya genel olarak toplumun yararına olduğu düşünülen bir hedefe ulaşmak için yapılan faaliyetlere destek olması biçiminde tanımlanmaktadır.

Gönüllülüğü tanımladıktan sonra bu faaliyetlere katılım göstermenin bireylerin kişisel gelişim ve tatminine katkı sağladığını da söylemeden geçmek olmaz. Bireyler gönüllülük faaliyetlerine katılım gösterdiğinde bir problemin çözümüne ortak olur ve bunu yaparken deneyim kazanır, yeni insanlarla tanışıp çevre edinir ve gönüllü olarak faaliyetlere katkı sağlarken kendilerini daha iyi hissederler. Aynı zamanda gönüllülük faaliyetlerinde rol alan kişilerin takım çalışması, iletişim gibi becerileri ve liderlik gibi yetkinlikleri gelişim gösterir. Önceki derslerden de hatırlayacağın gibi bu beceri ve yetkinliklere sahip olmak kariyerinde sana olumlu katkılar sağlayacak. Sivil toplum kuruluşları açısından bakıldığında da gönüllülerin çok önemli bir rol oynadığını söylemek hiç yanlış olmaz. Bir sivil toplum kuruluşunun çok sayıda gönüllüsünün olması; bu kuruluşun çalışma yaptığı alanı iyi tanıdığı, amacına hizmet edebildiği ve sahiplenildiği anlamına gelir.

Bu hafta ulusal sivil toplum kuruluşlarına odaklanacağız.

Hadi şimdi birlikte Türk Kızılay ve Yeşilay kuruluşlarının çalışma alanlarını, bu kuruluşlardaki profesyonel çalışanların ve gönüllülerin deneyimlerini, tavsiyelerini ve ulusal sivil toplum

kuruluşlarında çalışma hayatını bu kuruluşlarda çalışan kişilerden dinleyeceğin videoyu izleyelim.

(Video)

Evet, ulusal sivil toplum kuruluşlarında çalışma hayatı ve gönüllülük fırsatlarını, bu alanda çalışanların sahip olması gereken becerileri, mesleki ve kişisel özelliklerini ve bu kuruluşlarda çalışanların deneyim ve tavsiyelerini dinledin. Türk Kızılay ve Yeşilay kuruluşlarının faaliyetlerini ve bu kuruluşlardaki iş, staj ve gönüllülük fırsatlarını keşfettin. Bu keyifli video için Türk Kızılay ve Yeşilay kuruluşlarına ve röportajlarda emeği geçen herkese teşekkür ederiz.

Evet, ulusal sivil toplum kuruluşlarında çalışma hayatı ve gönüllülük fırsatlarını, bu alanda çalışanların sahip olması gereken becerileri, mesleki ve kişisel özelliklerini ve bu kuruluşlarda çalışanların deneyim ve tavsiyelerini dinledin. Bu kuruluşlardaki iş ve gönüllülük fırsatlarını keşfettin. Röportajlarda emeği geçen herkese çok teşekkür ederiz.

Sektör günleri haftalarımızın ilkinde ulusal sivil toplum kuruluşlarını tanıdık. Önümüzdeki derste uluslararası sivil toplum kuruluşları ile devam edeceğiz.

Görüşmek üzere!

8. HAFTA

Merhaba,

Sektör günleri derslerimizin ikinci haftasında tekrar birlikteyiz.

Geçtiğimiz hafta sivil toplum kuruluşlarını tanımaya başladın. Gönüllülük faaliyetlerinin önemi hakkında bilgi sahibi oldun. Ulusal sivil toplum kuruluşlarında çalışma hayatını, iş ve gönüllülük fırsatlarını doğrudan bu kuruluşlarda çalışan profesyonellerden ve gönüllülerden dinledin.

Bu hafta ise çokça duyulan ve çalışma alanları merak edilen uluslararası sivil toplum kuruluşlarına odaklanacağız. Hatırlarsan geçen dersimizde sivil toplum kuruluşlarını; “kamu yararına hizmet sağlamak için kurulan kâr amacı gütmeyen yasal kuruluşlar.” olarak tanımlamıştık. Bu hafta tanıyacağın sivil toplum kuruluşlarını “uluslararası” olarak ayırmamızın sebebi bu kuruluşların yurt dışında kurulmuş ve dünya çapında çeşitli ülkelerden üyelerinin, çalışanlarının veya gönüllülerinin olması.

Bu dersimizde uluslararası sivil toplum kuruluşlarında çalışma hayatına ve gönüllülük fırsatlarına dair bilgi edinmen için Birleşmiş Milletler ve Yeryüzü Doktorları kuruluşlarını yakından tanıyacaksın.

Hadi şimdi bu kuruluşlarda çalışanların kariyer hikâyelerini ve tavsiyelerini dinleyelim!

(Video)

Birleşmiş Milletler ve Yeryüzü Doktorları kuruluşlarına ve röportajlarda emeği geçen herkese bu faydalı videolar için çok teşekkür ederiz.

Evet, bu hafta uluslararası sivil toplum kuruluşlarının faaliyet alanlarını, çalışma ortamlarını, bu kuruluşlardaki profesyonel çalışma ve gönüllülük fırsatlarını, burada çalışanların deneyim ve tavsiyelerini dinledin.

Artık bu alanda bir kariyer planlamak istersen, hangi yollardan geçeceğini ve ne gibi işlerde çalışabileceğini biliyorsun.

Önümüzdeki derste kamu sektörü ile devam edeceğiz.

Yine dolu dolu kariyer hikayeleri izleyeceğin, bir hafta seni bekliyor.

Görüşmek üzere.

9. HAFTA

Merhaba,

Sektör günlerimizde üçüncü haftaya geldik. Bu haftaya kadar ulusal ve uluslararası sivil toplum kuruluşları ile ilgili bilgi sahibi oldun ve adları sıklıkla duyulan ve çalışmalarıyla kendilerinden söz ettiren kuruluşları daha yakından tanıma fırsatını yakaladın.

Bu hafta kamu sektörünü mercek altına alacağız.

Kamu denince aklınıza bazılarınızın ailesinden veya çevresinden duyduğu memurluk kavramı ya da her yıl haberlerde, duyurularda gördüğü Kamu Personeli Seçme sınavı gibi genel kavramlar geliyor olabilir.

Bu derste: Peki aslında kamuda çalışmak nasıl bir şey? Kamuda çalışmak için hangi mesleki ve kişisel özelliklere sahip olmamız gerekiyor? Kamuda işe girmenin yolları neler? gibi sorulara cevap bulacağın röportajlar seni bekliyor. Ama öncesinde kamu kurum ve kuruluşlarından ve buralarda işe girmenin yollarından kısaca bahsedelim. Kamu kurumları; kamu yönetim ve hizmetlerinin yerine getirilmesi için kurulmuş olan kurum ve kuruluşlardır. Örneğin; Bakanlıklar, Türkiye Büyük Millet Meclisi, Bakanlıklara bağlı müdürlükler, devlet hastaneleri, devlet okulları, Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası, Ziraat Bankası, TRT gibi kurum ve kuruluşlar kamu kurumlarından sadece birkaçıdır.

Önemli bir not!

Okumakta olduğun okul ve bölümün mezunları kamu sektöründe hangi oranda istihdam ediliyor diye merak edersen sana iki önerimiz var:

İlk önerimiz Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi'nin web sitesinden Üni-Veri sayfasına giderek, mezunların kamuda işe yerleşme oranlarını bölüm bazında incelemen.

Yalnızca bölüm değil, hem okul hem de bölüm bazında kamuda yerleşme oranlarını öğrenmek istersen de üniversitenin Kariyer Merkezine başvurabilirsin.

Kamu kurumlarını bir kariyer seçeneği olarak değerlendirenler ya da Kariyer Planlama Dersi'ni aldıktan sonra kamuda çalışmanın kendi kişilik, beceri ve yetkinliklerine uygun olduğunu fark edecek olanlar olabilir. Öncelikle size kamuda bir kariyere nasıl başlangıç yapabileceğiniz ile ilgili bilmeniz gerekenlerden kısaca bahsedelim:

Çalışmak istediğiniz kurumların internet adreslerindeki duyuruları takip etmeniz büyük önem taşımakta! Bu sayede açılan ilanlara henüz başvuru yapmasanız bile aranan kişilerin sahip olması beklenen özellikleri görmüş olacaksınız.

Buradaki ilanları incelediğinizde işe alım sürecinin 4 farklı yolla gerçekleştiğini görebilirsiniz:

İlk olarak, kamudaki iş ilanlarına birçoğunuzun da adını duyduğu Kamu Personeli Seçme Sınavı'ndan yani KPSS'den aldığınız puan ile başvuru yapabilirsiniz ve doğrudan puan sıralaması ile kuruma alınabilirsiniz.

İkinci yol olarak, bazı kurumlar, KPSS puanını bir ilk aşama olarak kullanırlar. Bu kurumlar, başvuran adayların KPSS puanlarına göre bir sıralama yaparlar ve ikinci aşamaya davet edecekleri adayları belirler. İkinci aşama bir sözlü mülakat veya kurumun kendi yazılı sınavı olabilir.

Diğer bir yol ise, kurumların direkt kendi sınavları ile çalışanlarını seçmesidir. Sınava giriş şartlarını taşıyan her aday kurumun sınavına girebilir ve adayların aldıkları puan üzerinden bir sıralama belirlenir.

Son olarak, Kariyerime Nasıl Hazırlanırım? Haftasından hatırlayacağınız YLSY programı ile adaylar yurt dışında bir lisansüstü programını tamamlayıp bir kamu kurumunda çalışabilirler.

Bu önemli ipuçlarını verdiğimizize göre artık çeşitli kamu kurum ve kuruluşlarındaki uzman, çalışan, yeni mezun ve stajyerlerden kamuda çalışma hayatını dinleyeceğin kariyer hikâyeleri röportaj videolarını izlemeye geçebiliriz.

(Video)

Keyifli röportajlar için kamu kurumlarımıza ve emeği herkese çok teşekkür ederiz. Bu dersimizde kamu sektörünü yakından tanıdın, kamuda çalışma hayatını ve çalışanların sahip olması beklenen mesleki ve kişisel özellikleri dinledin. “Bugün öğrendiklerim üniversitenin ilk yıllarında bana nasıl bir katkı sağlayacak?” diye düşünüyorsan ilerde önüne çıkabilecek fırsat ve engelleri bilerek kariyer adımlarını daha sağlam atabileceğini unutmamalısın.

Önümüzdeki hafta sektör günlerinde sıra özel sektörde! Özel sektörde çalışma hayatını yine sektörün içindeki kişilerden dinleyeceğin çok keyifli videolar seni bekliyor. Bir sonraki derste görüşmek üzere!

10. HAFTA

Merhaba,

Geçen hafta birlikte kamu sektörünü inceledik. Kamuda kariyer planlayanlar nasıl bir yol izlemeli, kamu sektöründe çalışma hayatı nasıl? gibi merak edilen soruların cevaplarını ve sektörde çalışan kişilerin tecrübelerini dinledin.

Şimdi sıra özel sektöre geldi.

Oldukça çeşitli bir yapısı olan özel sektör hakkında bilgi edinmek isteyebileceğini ve soruların olduğunu tahmin ediyoruz.

Öncelikle,

Kariyer planlama dersinin başındaki kendini tanıma aşamasına dönecek olursak;

Özel sektör senin için uygun mu? Sorusunu kendine yöneltebilirsin

Bu sorunun cevabı “Evet” ise:

Özel sektördeki iş ve staj imkânlarına nereden ulaşabilirsin?

Özel sektörde kariyer seçenekleri neler?

Özel sektördeki fırsatlar kariyer gelişimine nasıl katkıda bulunabilir?

Gibi birçok soru cevaplanmayı bekliyor demektir. İşte tam da bu noktada bu soruları cevaplamanın en iyi yolunun, diğer sektör günleri derslerimizde olduğu gibi gerçek kariyer hikayelerini dinlemek olduğunu düşünüyoruz. Dersimizde yer verilen kariyer hikayeleri, senin de kendi kariyer hikayeni yazman için sana ilham olabilir.

Sorularını cevaplamak için sözü şimdi özel sektörde çeşitli firmalarda çalışan ve farklı kariyer yollarını izlemiş kişilere bırakalım.

(Video)

Röportajımıza katkıda bulunan tüm firmalara ve katılımcılara teşekkür ederiz.

Röportaj serimizde, özel sektörden birçok ismin kariyer hikayelerini ve tecrübelerini izledin. Kendilerine nasıl bir kariyer yolu çizdiler, neler yaşadılar ve şimdi neler yapıyorlar kendi ağızlarından dinledin. En önemlisi ise özel sektörde kariyer planlayanlar için oldukça faydalı olacak tavsiyeleri duydun. Belki de sana bu alanda kariyer yolculuğuna başlaman için tam da merak ettiğin noktalara değindiler.

Bir sonraki dersimizde ise akademide çalışanların kariyer hikâyelerini dinleyeceğiz.

Akademisyen olmanın senin için doğru tercih olup olmadığını merak ediyorsan ya da çoktan karar vermiş ve doğru tercih olduğunu düşünüyorsan akademik bir kariyer için nasıl bir yol izlemen gerektiğini ve akademide nasıl bir iş hayatının seni beklediğini öğrenmek istiyorsan bir sonraki derste görüşmek üzere!

11. HAFTA

Merhaba,

Sektör günlerinin bir sonraki durağına geldik.

Şimdiye kadar birçok sektörden çalışan kişiler alanlarındaki tecrübelerini bizlerle paylaştılar.

Sivil toplum kuruluşları ile başladığımız sektör günleri kamu ve özel sektör ile devam etti. Şimdi ise yönümüzü akademiye çevirelim.

Aslında üniversiteye başladığın gün akademiye adım attın. Bu yüzden akademi dünyası sana o kadar da uzak değil.

Her gün ders aldığın hocaların ya da hocalarına ve sana destek olan araştırma görevlileri sayesinde akademi alanını gözlemleme fırsatı buluyorsun.

Peki bu gözlemlerle beraber bir gün sen de onlar gibi üniversitede bir akademisyen olma hayali kuruyor musun? Kendi özelliklerini ve kariyer olanaklarını düşündüğünde akademisyenlik senin için cazip bir alan mı? Eğer öyleyse alanında önemli akademisyenler ile yaptığımız röportajlar senin için çok faydalı olacak. Bir öğrenci gözüyle deneyimlediğin akademi dünyası hakkında akademisyenler sana yeni bilgiler verecek.

Örneğin,

Bu yola nasıl adım attılar?

Kariyerleri için neler yapıyorlar?

Ve sen neler yapabilirsin?

Söz akademisyenlerimizde.

Hep birlikte tecrübelerini ve kariyer hikayelerini dinleyelim.

(Video)

Değerli akademisyenlerimize Kariyer Planlama Dersi'ne katkıda bulundukları için teşekkür ediyoruz.

Bu derste çok da uzak olmadığın akademi dünyasına yeni bir pencere açtık.

Her gün derslerine girdiğin hocalarının iş yaşamlarını daha yakından tanıma fırsatı buldun.

Bir sonraki ders sektör günlerinin son haftası.

Konu ise özellikle son zamanlarda çok merak edilen girişimcilik.

Bir sonraki derste görüşmek üzere.

12. HAFTA

Merhaba,

Sektör günlerinin son haftasına gelmiş bulunuyoruz. Bu haftaya kadar, farklı sektörlerde çalışan kişiler tecrübelerini ve tavsiyelerini paylaştılar. Sivil toplum kuruluşları ile başladığımız sektör günlerine kamu, özel sektör ve akademi ile devam ettik. Sektör günlerinin son haftasında ise girişimcilikten bahsedeceğiz.

Girişimcilik dediğimizde aklına yeni bir fikir bulmak ve piyasaya hızlı bir giriş yapmak geliyor olabilir. Böyle düşünmek yanlış değil ama gel bir de gerçek tanıma bakalım. Türk Dil Kurumuna göre üretim için bir işe giren her kişiyi girişimci olarak adlandırıyoruz.

Farklı bir ifadeyle ise kâr amacı ile bir ürün ve hizmet üretimi yapmak için kendi işini kuran ve risk alan kişilerin yaptığına girişimcilik denir. Girişimci olan kişi ürettiği hizmet karşılığında para kazanır, değer üretir ve istihdam sağlar.

Bu noktada benden iyi bir girişimci olur mu acaba diye düşündün mü?

Ya da girişimci olmak için hangi özellikler gerekli acaba diye sordun mu içinden?

Bu soruların cevaplarını senden başka kimse veremez ancak bu dersin içeriği sen bu ve bunlara benzer cevapları ararken sana yardımcı olmak için oluşturuldu.

Bu amaçla, kendi işini kurmuş kişilerden girişimcilik hikayelerini dinleyeceğiz. Bu yolda yürümeye nasıl karar verdiler? Girişimcilik alanında en çok zorlandıkları konular neydi? Hangi engelleri aşmak zorunda kaldılar ve hangi özellikleri engelleri aşmalarına yardımcı oldu?

Ve tüm bunlara ek olarak sen hangi fırsatları değerlendirebilirsin?

Sözü girişimcilerimize bırakalım.

(Video)

Kariyer planlama dersine katkıda bulunan ve hikayelerini paylaşan herkese teşekkür ederiz.

Bu dersimizle beraber sektör incelemelerinin sonuna gelmiş bulunuyoruz. Çeşitli alanlardan birçok çalışanın kariyer yolculuklarını ve tecrübelerini dinledin. Umuyoruz ki dinlediklerin kariyerini planlamanda sana yardımcı olacaktır.

Dersin ilk haftalarından itibaren geldiğin noktayı şu şekilde özetleyebiliriz: İlk olarak Kariyer Merkezlerini, faaliyetlerini ve Kariyer Merkezlerinden nasıl faydalanabileceğini öğrendin. Sonrasında kendini tanıman için bilmen gereken kavramları keşfettin. Kariyer kavramını yakından tanıdın, kariyerine iyi hazırlanabilmen ve bu yolda kendini bir adım öne çıkarabilmen için yapabileceklerini gördün. Tüm bu derslerde öğrendiklerini aklının bir köşesinde bulundurarak kariyerine devam edebileceğin sektörleri, doğrudan bu sektörlerde çalışanların kariyer hikâyelerini dinleyerek tanıdın.

Bir sonraki haftamızda Yetenek Kapısını detaylı bir şekilde inceleyecek ve neden bu platformda yer alman gerektiğini konuşacağız.

Haftaya görüşmek üzere.