

**BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK
TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

**OKUL PSİKOLOJİK DANIŞMANLARININ GÖZÜNDEN OKUL
ÖNCESİ PSİKOLOJİK DANIŞMA HİZMETLERİNDE KARIYER
FARKINDALIĞI**

HAZIRLAYAN

CEMRE TAŞKIN

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ANKARA – 2024

**BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK
TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

**OKUL PSİKOLOJİK DANIŞMANLARININ GÖZÜNDEN OKUL
ÖNCESİ PSİKOLOJİK DANIŞMA HİZMETLERİNDE KARIYER
FARKINDALIĞI**

HAZIRLAYAN

CEMRE TAŞKIN

YÜKSEK LİSANS TEZİ

TEZ DANIŞMANI

DOÇ.DR. ZEYNEP ERKAN ATİK

ANKARA – 2024

BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Programı Tezli Yüksek Lisans çerçevesinde Cemre TAŞKIN tarafından hazırlanan bu çalışma, aşağıdaki jüri tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Tez Savunma Tarihi: 10 / 09 / 2024

Tez Adı: Okul Psikolojik Danışmanlarının Gözünden Okul Öncesi Psikolojik Danışma Hizmetlerinde Kariyer Farkındalığı

Tez Jüri Üyeleri (Unvanı, Adı - Soyadı, Kurumu)

İmza

Doç. Dr. Zeynep Erkan Atık - Başkent Üniversitesi

.....

Doç. Dr. Hicran Çetin Gündüz - Başkent Üniversitesi

.....

Dr. Öğr. Üyesi Tansu Mutlu Çaykuş – Ankara Üniversitesi

.....

ONAY

Prof. Dr. Servet ÖZDEMİR

Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürü

Tarih: ... / ... /

BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
YÜKSEK LİSANS ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU

Tarih: 30/09/2024

Öğrencinin Adı, Soyadı: Cemre TAŞKIN

Öğrencinin Numarası: 22110004

Anabilim Dalı: Eğitim Bilimleri

Programı: Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık

Danışmanın Unvanı/Adı, Soyadı: Doç. Dr. Zeynep ERKAN ATİK

Tez Başlığı: Okul Psikolojik Danışmanlarının Gözünden Okul Öncesi Psikolojik Danışma Hizmetlerinde Kariyer Farkındalığı

Yukarıda başlığı belirtilen Yüksek Lisans çalışmamın; Giriş, Ana Bölümler ve Sonuç Bölümünden oluşan, toplam 70 sayfalık kısmına ilişkin, 02/09/2024 tarihinde tez danışmanım tarafından TURNITIN adlı intihal tespit programından aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezimin benzerlik oranı %11'dir. Uygulanan filtrelemeler:

1. Kaynakça hariç
2. Alıntılar hariç
3. Beş (5) kelimeden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

“Başkent Üniversitesi Enstitüleri Tez Çalışması Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Usul ve Esaslarını” inceledim ve bu uygulama esaslarında belirtilen azami benzerlik oranlarına tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Öğrenci İmzası:

ONAY

Tarih: 30/09/2024

Doç. Dr. Zeynep ERKAN ATİK

İmza:

Sana olan sevgimi, minnetimi ve hayranlığımı ifade etmek için herhangi bir kelime yok, cennetten izlediğini bildiğim zamansız kaybım dedeme...

TEŞEKKÜR

Öncelikle yüksek lisans tez çalışmam boyunca bana rehberlik edip destek veren kıymetli hocam Doç. Dr. Zeynep ERKAN ATİK'e içtenlikle çok teşekkür ederim. Sizin bilgeliğiniz, rehberliğiniz ve desteğiniz olmasaydı, bu tezi tamamlamam mümkün olmazdı.

Uzman görüşü ile tez çalışmamın gelişmesine katkı sunan Doç. Dr. Hicran ÇETİN GÜNDÜZ'e ve verilerin analizi sürecinde desteklerini esirgemeyen Doç. Dr. Gökhan ATİK'e sonsuz teşekkür ederim.

Sevgili Ailem yüksek lisans tez çalışmamı tamamlamanın eşiğinde, size olan derin minnettarlığımı nasıl ifade edebilirim bilmiyorum. Bu yolculuk boyunca bana olan sonsuz desteğiniz, cesaretiniz ve sevginiz olmasaydı, bu başarıya ulaşmam mümkün olmazdı. Bu uğurda bana destek veren kız kardeşim Ceren TAŞKIN'a sevgisini esirgemeyen biricik annem Tijen TAŞKIN'a maddi manevi destek ile sarıp sarmalayan biricik babam Necip TAŞKIN'a, pamuk elleri ile her şeyimi düzenleyen biricik anneannem Döndü MURATOĞLU'na çok teşekkür ederim. Pandemi sürecine evimize katılan sevgisi ile sarıp sarmalayan kedi oğlum Kıpır JR'ye teşekkür ederim.

Bu süreçte arkadaşlığın ötesinde mesleki bilgi ve becerilerini benimle paylaşan okul psikolojik danışmanlığı görevine yeni başladığımda beni kanatları altına alan uzman psikolojik danışman Büşra ÇOŞKUN'a ve psikolog Selin ALHAN'a, ne kadar teşekkür etsem azdır. Her koşulda beni destekleyerek hep yanımda olduklarını hissettiren meslektaşlarım Büşra ÖZCAN ve Merve Nur ÜNAL KARACA'ya çok teşekkür ederim. Zümre birlikteliğini sağlayarak bana desteklerini ileten Esra ÜNLÜ ve Özlem BAŞBUĞ'a çok teşekkür ederim.

Veri toplama süreçlerinde bilgi ve becerileri ile desteklerini esirgemeyen Zeynep ATEŞ'e ve beni çok iyi anladığını bildiğim aynı kurum içerisinde çalışmaktan mutluluk duyduğum fen bilgisi eğitimi doktora öğrencisi Çağla KUTRU'ya çok teşekkür ederim.

Tez çalışmam boyunca desteklerini esirgemeyen okul müdürüm Çiğdem KARA'ya ve müdür yardımcım Belgin GÜL İÇÖZ'e çok teşekkür ederim.

Cemre TAŞKIN

Ankara - 2024

ÖZET

Cemre TAŞKIN

Okul Psikolojik Danışmanlarının Gözünden Okul Öncesi Psikolojik Danışma Hizmetlerinde Kariyer Farkındalığı

Başkent Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Tezli Yüksek Lisans Programı
2024

Bu araştırmada okul öncesi kademesinde görev yapan okul psikolojik danışmanlarının kariyer farkındalığına yönelik görüşlerinin alınarak uygulamalarını derinlemesine değerlendirilmesi amaçlanmaktadır. Araştırma için Ankara ilindeki resmi ve özel okul öncesi kademesinde görev yapan okul psikolojik danışmanları maksimum çeşitleme yöntemine göre seçilerek toplamda 12 okul psikolojik danışmanı ile görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Araştırmada fenomenolojik araştırma deseni kullanılmış ve fikir birliğine dayalı nitel araştırma yöntemi tercih edilmiştir. Bu görüşmelerde veri toplama aracı olarak yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Katılımcılardan elde edilen görüşler, toplamda iki temel alan ile on kategori 41 alt kategori altında toplanmıştır. Elde edilen temel alanlar sırasıyla; okul öncesinde kariyer farkındalığını geliştirmenin 5N1K'sı ve okul öncesinde kariyer farkındalığını geliştirmeye hazırlık şeklinde adlandırılmıştır. Bulgular okul öncesi dönemde kariyer farkındalığına yönelik temel düzeyde yürütülen çalışmaların yaygınlığı ile birlikte, kariyer farkındalığını derinleştirmeye dönük çalışmaların sınırlılığında işaret etmektedir. Katılımcılar bireysel ve sistemsel faktörler bağlamında kariyer farkındalığı çalışmalarını değerlendirmişlerdir. Bulgular, erken yaşta kariyer farkındalığı oluşturma eğitimi sistemi içindeki önemini vurgulamakla birlikte, okul psikolojik danışmanlarının kariyer gelişimi alanına yönelik mesleki gelişimlerinin yeterince incelenmediği ve üzerinde durulmadığını ortaya koymuştur. Okul psikolojik danışmanlarının, kariyer farkındalığı konusunda daha aktif uygulamalar içinde olabilmeleri için mesleki gelişimlerinin çok boyutlu desteklenmesi yönünde izlenimler elde edilmiştir. Erken yaşta kariyer farkındalığı oluşturma eğitimi sistemi içindeki önemini vurgulamakla birlikte, okul psikolojik danışmanlarının kariyer gelişimi alanına yönelik mesleki gelişimlerinin yeterince incelenmediği ve üzerinde durulmadığı belirlenmiştir. Okul psikolojik danışmanlarının, kariyer farkındalığı konusunda daha aktif uygulamalar içinde olabilmeleri için mesleki gelişimlerinin çok boyutlu desteklenmesi yönünde izlenimler elde edilmiştir. Okul psikolojik danışmanlarının, bireysel ve aile görüşmeleri yaparak, kariyerle ilgili sorunların ele alınışında okul yönetimi ve öğretmenlerle iş birliği içinde çalıştıkları, ancak hizmetlerin sunumunda kaynakların yetersizliği ve okul psikolojik danışmanlarının yeterlikleri konusunda zorluklarla karşılaştığı görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Kariyer farkındalığı, kariyer gelişimi, okul öncesi eğitiminde kariyer gelişimi, okul öncesi psikolojik danışma hizmetleri

ABSTRACT

Cemre TAŞKIN

Career Awareness in Preschool Counseling Services from the Perspective of School Counselors

**Başkent University
Institute of Educational Sciences
Department of Educational Sciences
Guidance and Psychological Counseling Master Program
2024**

This study aims to thoroughly evaluate the practices of school counselors working at the preschool level by gathering their views on career awareness. A total of 12 school counselors, employed in both public and private preschool institutions in Ankara, were selected using the maximum variation method and were subsequently interviewed. The study utilized a phenomenological research design and employed Consensual Qualitative Research. Semi-structured interview forms were used as the data collection tool during these interviews. The participants' responses were categorized into two main areas, ten categories, and 41 subcategories. The main areas identified were: "5W1H of enhancing career awareness in preschool" and "preparing to enhance career awareness in preschool." The findings highlight the prevalence of basic-level efforts to promote career awareness in the preschool period, as well as the limitations of more in-depth efforts. Participants evaluated career awareness activities within the context of individual and systemic factors. While the findings underscore the importance of establishing career awareness at an early age within the educational system, they also reveal that the professional development of school counselors in the area of career development has not been sufficiently examined or emphasized. Impressions were gathered indicating the need for multi-dimensional support for the professional development of school counselors to enable them to engage in more active practices regarding career awareness. Furthermore, it was observed that while school counselors collaborate with school administrators and teachers in addressing career-related issues through individual and family consultations, they encounter challenges related to resource limitations and competencies in the delivery of services.

Key Words: Career awareness, career development, career development in preschool education, preschool psychological counseling services

İÇİNDEKİLER

TEŞEKKÜR.....	iv
ÖZET	v
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER.....	vii
TABLolar LİSTESİ.....	xi
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xii
SİMGELER VE KISALTMALAR.....	xiii
BÖLÜM I.....	1
GİRİŞ	1
1.1.Problem Durumu	1
1.2.Araştırmanın Amacı	4
1.3.Araştırmanın Önemi.....	4
1.4.Sınırlılıklar	7
1.5.Tanımlar	7
BÖLÜM II	9
KURAMSAL ÇERÇEVE.....	9
2.1. Özellik-Faktör Kuramları	9
2.1.1. Parsons'ın özellik etmen kuramı	9
2.1.2 Holland'ın kişilik kuramı (Tipolojisi)	11
2.1.3. Roe ihtiyaç kuramı.....	12
2.2 Gelişimsel Yaklaşımlar	13
2.2.1. Ginzberg ve arkadaşlarının mesleki gelişim kuramı.....	13
2.2.2. Super'ın yaşam boyu yaşam alanı kuramı	15
2.2.3. Gottfredson daraltma ve uzlaşma kuramı	18
2.3 Sosyal-Bilişsel Yaklaşımlar	19
2.3.1. Krumboltz'un sosyal öğrenme kuramı	19

2.3.2. Sosyal bilişsel kariyer kuramı	21
2.4. Post-Modern Yaklaşımlar	22
2.4.1 Kariyer yapılandırma kuramı.....	22
2.5. Çocukların Kariyer Gelişimini Etkileyen Faktörler	24
2.5.1.Çocukların kariyer gelişimini etkileyen faktör olarak rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri	24
2.6. Kariyer Farkındalığı.....	25
2.7. Kariyer Gelişimi Alanında Yapılan Çalışmalar	28
2.7.1. Psikolojik faktörler	28
2.7.2. Sosyal faktörler	29
BÖLÜM III	32
YÖNTEM	32
3.1. Araştırma Modeli.....	32
3.2. Araştırmanın Katılımcıları.....	32
3.3.Araştırma Ekibi.....	33
3.4. Veri Toplama Araçları.....	33
3.5. Veri Toplama Süreci.....	34
3.6. Verilerin Analizi	35
3.6.1. Temel alanların belirlenmesi	35
3.6.2. Ana fikirlerin belirlenmesi.....	35
3.6.3. Çapraz analiz	36
3.6.4. Dış değerlendirme	36
3.6.5. Fikir birliğine dayalı nitel araştırma yönteminde sıklık belirleme	36
BÖLÜM IV.....	37
BULGULAR VE TARTIŞMA.....	37
4.1. Bulgular	37
4.2. Okul Öncesinde Kariyer Farkındalığını Geliştirmenin 5N1K'sı Temel Alanına İlişkin Bulgular	37

4.2.1. Ne yapılıyor?	38
4.2.2. Neden yapılıyor?.....	41
4.2.3. Nasıl yapılıyor?	42
4.2.4. Ne zaman geliştiriyorlar?	44
4.2.5. Nerede yapıyorlar?	44
4.2.6. Kim/lerle yapıyorlar?	46
4.3. Okul Öncesinde Kariyer Farkındalığını Geliştirmeye Hazırlık Temel Alanına İlişkin Bulgular	46
4.3.1. Veli iş birliğinin sağlanması.....	47
4.3.2. Profesyonel gelişim ve ilerleme	49
4.3.3. Kariyer farkındalığı çalışmalarını kolaylaştıran faktörler	51
4.3.4. Kariyer farkındalığı çalışmalarını zorlaştıran faktörler	53
4.4. Tartışma	56
4.4.1. Okul öncesinde kariyer farkındalığını geliştirmenin 5n1k'sı temel alanına ilişkin bulguların tartışılması.....	56
4.4.2. Okul öncesinde kariyer farkındalığını geliştirmeye hazırlık temel alanına ilişkin bulguların tartışılması.....	62
BÖLÜM V	66
SONUÇLAR VE ÖNERİLER.....	66
5.1. Sonuçlar	66
5.2. Öneriler.....	67
5.2.1. Araştırmacılara yönelik öneriler	67
5.2.2. Uygulayıcılara yönelik öneriler	68
5.2.3. Karar vericilere yönelik öneriler	69
KAYNAKLAR	71

EKLER

EK 1: Bilgilendirilmiş Onam Formu

EK 2: Kişisel (Demografik) Bilgi Formu

EK 3: Görüşme Soruları

EK 4: Sözlü Bildiri Kabul Yazısı

EK 5: Etik Kurul İzni

TABLolar LİSTESİ

Tablo 3.1. Katılımcıların Demografik Bilgileri	33
Tablo 4. 1. Okul Öncesinde Kariyer Farkındalığını Geliştirmenin 5N1K'sı T. Alanı	38
Tablo 4.2. Ne Yapılıyor Kategorisi.....	39
Tablo 4.3. Neden Yapılıyor Kategorisi.....	41
Tablo 4.4.Nasıl Yapılıyor Kategorisi.....	42
Tablo 4.5. Ne Zaman Geliştiriyorlar Kategorisi	44
Tablo 4.6. Nerede Yapıyorlar Kategorisi	45
Tablo 4.7. Kim/lerle Yapıyorlar Kategorisi	46
Tablo 4.8.Okul Öncesinde Kariyer Farkındalığını Geliştirmeye Hazırlık T. Alanı	47
Tablo 4.9. Veli İş Birliğinin Sağlanması Kategorisi.....	48
Tablo 4.10. Profesyonel Gelişim ve İlerleme Kategorisi	49
Tablo 4.11.Kariyer Farkındalığı Çalışmalarını Kolaylaştıran Faktörler Kategorisi	51
Tablo 4.12. Kariyer Farkındalığı Çalışmalarını Zorlaştıran Faktörler Kategorisi	53

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 4. 1. Temel Alanlar.....	37
--------------------------------	----

SİMGELER VE KISALTMALAR

KYK	Kariyer Yapılandırma Kuramı
KYG	Kariyer Yapılandırma Görüşmesini
MEB	Millî Eğitim Bakanlığı
SBKK	Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı
STK	Sivil Toplum Kuruluşları
STY	Sistemler Kuramı Yaklaşımı
KYM	Kariyer Yolları Modeli

BÖLÜM I

GİRİŞ

1.1. Problem Durumu

Son yıllarda, eğitim sistemlerinde uluslararası düzeyde yaşanan değişim ve dönüşümler, erken çocukluk eğitiminin önemini yeniden gündeme getirmiştir. Bu dönüşüm sürecinde, eğitim yaklaşımlarındaki yenilikler ve bireysel farklılıkların daha iyi anlaşılması, çocukların bütünsel gelişimini desteklemeye yönelik stratejilerin uygulanmasını gerektirmiştir (OECD, 2021). Eğitimdeki bu değişiklikler, çocukların sadece akademik becerilerini geliştirmeyi değil, aynı zamanda sosyal, duygusal ve bilişsel gelişimlerini de kapsamayı hedeflemektedir (UNICEF, 2020). Bu bağlamda, ruh sağlığı hizmetlerinin eğitim sistemlerindeki rolü, çocukların psikolojik ve duygusal ihtiyaçlarını karşılamada kritik bir önem taşımaktadır. Psikolojik danışma ve rehberlik hizmetleri, çocukların eğitim süreçlerinde karşılaştıkları zorluklara yönelik kapsamlı destek sunarak, onların gelişimlerine olumlu katkılar sağlamaktadır (American Psychological Association, 2019). Bu değişen ve gelişen eğitim anlayışının bir yansıması olarak, erken çocukluk döneminde yapılan her türlü müdahale ve verilen kapsayıcı destek, çocukların gelecekteki başarısı ve sağlıklı ruh sağlığı göstergeleri için temel taşları oluşturmaktadır.

Erken çocukluk eğitimi, çocuklar için ev ortamının tanıdıklığından uzaklaşarak toplumsal yaşama bir geçiş alanı olma rolünü üstlenmektedir. Bu dönemde çocuklar, temel becerilerini geliştirir, sosyalleşir, okul ortamına alışır ve okuryazarlık becerileri kazanır (Gordon ve Browne, 2015). Çocuğun bütüncül gelişimini desteklemek amacıyla bilişsel, fiziksel, sosyal, psikomotor ve dilsel alanları içeren kapsamlı eğitim girişimlerinin uygulanmasının desteklenmektedir. (Kuru Turaşlı, 2011; MEB, 2017; Rubtsov ve Yudina, 2010). Okul öncesi dönem, çocuğun kendini tanıma, yeteneklerini keşfetme ve kişilik gelişiminin temelini atma sürecinde kritik bir rol oynamaktadır. Bu dönemde gerçekleştirilen her türlü söz, eylem ve başarı, çocuğun gelecekteki yaşamı üzerinde kalıcı izler bırakabilir (Ural ve Ramazan, 2007; Yavuzer, 2007). Okul öncesi eğitim, çocuğun ilgi alanlarını, yeteneklerini ve potansiyelini ortaya çıkaracak etkinlikler sunarak, kendini tanıma, deneme ve istenen davranışları pekiştirme fırsatları sağlar (Özabacı, 2018). Bu süreç, çocukların özgüvenini artırır, sosyal becerilerini destekler ve benlik kavramlarının gelişimine katkıda bulunarak bireysel kabul geliştirmelerine yardımcı olur (Başal, 2020).

Çocuğun bütünsel gelişimine katkı sağlamak ve toplumsal kültürel yaşama uyumunu desteklemek amacıyla, uygun eğitim olanaklarının sunulması ve bireysel farklılıklara göre gerekli düzenlemelerin yapılması büyük önem taşır (Başal, 2005). Bu süreçte çocukların öz bakım becerileri, kendini ifade etme, cinsel kimlik ve farklılıkları anlama, sosyal normları öğrenme ve ebeveynlerini rol model olarak görme gibi çeşitli beceriler edinmeleri beklenir (Yeşilyaprak, 2013). Okul öncesi eğitim, çocukların bağımsızlık kazanmasına, çeşitli alanlarda gelişim göstermesine, toplumsal normları kavramasına ve sorumluluklarını anlamasına önemli ölçüde katkıda bulunur (Güneş, 2021). Özetle okul öncesi eğitim, çocukların bağımsızlık kazanmalarına ve sosyal beceriler geliştirmelerine yardımcı olmakla birlikte ayrıca, toplumsal normları anlamalarına ve sorumluluk bilinci oluşturmalarına destek sunmaktadır. Bu süreç, onların sağlıklı bir şekilde büyüüp gelişmeleri için kritik bir adımdır.

Okullarda sunulan rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri, öğrencilerin çok boyutlu gelişimini desteklemeye yönelik çeşitli ruh sağlığı hizmetlerini doğrudan ve dolaylı olarak sağlamaktadır. Aynı şekilde, okul öncesi eğitim de çocukların gelişimsel aşamalarına ve bireysel özelliklerine uygun fırsatlar sunarak, onların bütüncül gelişimine katkıda bulunmakta ve toplumsal kültürel yaşama uyum sağlamalarını destekleyen önemli bir süreç olarak değerlendirilmektedir (Durlak, Weissberg, Dymnicki, Taylor ve Schellinger, 2011). Bu çerçevede, bireylerin gelecekte verimli ve doyurucu bir yaşam sürdürebilmeleri için kişisel niteliklerine uygun meslek tercihlerinde bulunmaları son derece önemlidir. Bu seçimlerin temellerinin okul öncesi dönemde atıldığı göz önünde bulundurulduğunda, çocukların kariyer gelişimlerini destekleyecek okul temelli rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerinin gerekliliği açıkça ortaya çıkmaktadır (Hartung, Porfeli ve Vondracek, 2005; Watson, Nota ve McMahon, 2015). Kariyer gelişiminin yaşam boyu devam eden bir süreç olduğunu savunan pek çok kurama rağmen, çocukların kariyer gelişim süreçleri, ergen ve yetişkinlerin kariyer gelişim süreçleri kadar araştırmacıların ilgisini sınırlı düzeyde çekmiştir (Aksoy ve Demirtaş, 2020). Bu durum, okul öncesi dönemde sunulan rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerinin önemini ve bu hizmetlerin kariyer gelişimi üzerindeki potansiyel etkilerini vurgulamak için daha fazla araştırmanın gerekli olduğunu göstermektedir.

Okul öncesi dönem, kariyer farkındalığının geliştirilmesi, çocukların erken yaşlarda meslekler hakkında bilgi sahibi olması ve kendilerine uygun meslekleri tanımalarını sağlaması açısından önemli bir dönemdir (Ginsburg ve Ginsburg, 2009). Çünkü erken yaşlarda kariyer farkındalığının düşük olması, çocukların ilerleyen yıllarda kariyer planlamasında zorluk yaşamalarına ve uygun meslek seçimi yapamamalarına neden

olabilmektedir (Karaman, 2021). Ayrıca, bu dönemde sağlanacak kariyer farkındalığı, çocukların kendilerine güvenlerini artıracak ve geleceklerine yönelik daha sağlıklı kararlar almalarına yardımcı olacaktır (Hartung, Porfeli ve Vondracek, 2005).

Okul öncesi dönemdeki kariyer farkındalığı çalışmalarının kariyer gelişimindeki yeri değerlendirilirken, ülkelerin eğitim politikalarının ve kariyer tercihlerini şekillendirmeye dönük sistemsal faktörlerin de incelenmesi önemli görünmektedir (Savickas, 2013). Eğitim kademeleri içinde kariyer gelişimine yönelik rehberlik ve psikolojik danışmanlık hizmetleri mevcut olsa da Türkiye'deki kariyer rehberlik hizmetlerinin belirli bir dönemde yoğunlaştığı söylenebilir (Kuzgun, 2013). Daha çok merkezi yerleştirme sınavlarının yapılacağı 8. sınıf ve 12. sınıf dönemleri tercih belirleme dönemi olarak görülmekte ve bir karar verme sürecini şekillendirmekten çok, puana göre yerleşmeye odaklanan tercih rehberliği eğilimi dikkat çekicidir (Yeşilyaprak, 2019). İlkokul ve diğer ortaokul seviyelerinde yürütülen rehberlik ve psikolojik danışmanlık hizmetleri için bir ders saatinin ayrılmamış olması (Özaydın ve Siyez, 2024) bunun yerine ortaöğretimde "Rehberlik Dersi" ve sekizinci sınıf öğrencileri için "Rehberlik ve Kariyer Planlama Dersi" bunun önemli göstergeleridir. Bununla birlikte ilkokul kademesinde görev yapan okul psikolojik danışmanların kariyer danışmanlığı yeterlilikleri istenen seviyede bulunmamakta; ayrıca, materyal yetersizliği ve çocuklarda kariyer gelişimine yönelik çalışmaların kapsamının dar olması, bu alandaki etkinliği sınırlamaktadır (Kılıç ve Zorbaz, 2021).

Daha önce de belirtildiği gibi okullarda sunulan rehberlik ve psikolojik danışmanlık hizmetlerinde kariyer gelişimine dönük kazanımlar, özellikle ortaöğretim kademesinde ağırlık kazanmaktadır (Güven, 2019). Okul öncesi eğitimde kariyer farkındalığı çalışmalarının daha sınırlı olduğu görülmektedir. Değişen ve gelişen eğitim anlayışı perspektifinden, Millî Eğitim Bakanlığı Özel Eğitim ve Rehberlik Hizmetleri Genel Müdürlüğü, sınıf rehberlik programlarının yeniden yazılması gereksinimini belirtmiştir. Bu gereksinimi karşılamak için 2019-2020 yılları arasında değişen eğitim anlayışı ve ihtiyaçları çerçevesinde genel gelişim özellikleri baz alınarak sınıf rehberlik programları yeniden oluşturulmuştur (MEB, 2021). Sınıf rehberlik programının a) akademik, b) kariyer ve c) sosyal duygusal gelişim alanları ve her bir gelişim alanında yeterlik alanları belirlenmiştir. Her üç gelişim alanı da her sınıf düzeyinde yer alacak şekilde okul öncesinden lise son sınıf düzeyi de dahil olmak üzere her öğretim kademesi için her iki eğitim-öğretim faaliyet dönemlerini kapsayacak şekilde 36'şar kazanım içeren etkinlikler oluşturulmuştur (MEB, 2021).

Okul öncesi kademesinde belirtilen 36 kazanımdan ise yalnızca üçü kariyer ve meslek içeriklerinden oluşmaktadır. Bu etkinliklerin kazanımları; yakın çevresindeki kişilerin mesleklerini tanıma (9. Hafta), her mesleğin toplumsal yaşama katkısını fark etme (33. Hafta ve 34. Hafta) şeklindedir. Bu etkinliklerin yeterlilik alanı olarak kariyer farkındalığı belirlenmiştir (MEB, 2021). Millî Eğitim Bakanlığının gerek yerel gerekse özel hedeflerinin zaman zaman kariyer gelişimine dönük olması her eğitim kademesinde mutlaka bu hedeflerin çalışılmasını da zorunlu kılmaktadır. Örneğin, 2023-2024 yılı Ankara ili özel hedefi “Mesleki Hedef Belirleme” olarak belirlenmiştir. Bu yılki uygulamaların bu odağı kapsayacak olması okul psikolojik danışmanların bu konuda yetkinliklerini yeniden değerlendirmelerini gerektirmektedir.

Çocukların gelecekteki mesleki başarılarını desteklemek için okul öncesi dönemde atılması gereken adımların önemini gözler önüne sermektedir. Eğitim sisteminin her kademesinde kariyer gelişimine verilen önemin artırılması, çocukların bireysel potansiyellerini gerçekleştirmelerine ve topluma katkıda bulunan bireyler olarak yetişmelerine olanak tanıyacaktır.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı; Millî Eğitim Bakanlığı’na bağlı resmi ve özel okul öncesi kademelerinde psikolojik danışma hizmeti veren okul psikolojik danışmanlarının, çocukların kariyer farkındalığını artırmaya yönelik çalışmalarını ve bu çalışmalara ilişkin görüşlerini derinlemesine incelemektir. Bu çerçevede yanıt aranan ana araştırma sorusu şu şekilde ifade edilmiştir:

Okul öncesi kademesinde çalışan okul psikolojik danışmanları, çocukların kariyer farkındalığını artırmaya yönelik çalışmalarını nasıl değerlendirmektedir?

1.3. Araştırmanın Önemi

Bireylerin bilişsel ve sosyal-duygusal gelişimi için okul öncesi dönem önemli kazanımları beraberinde getirmektedir. Okul öncesi eğitimde sunulan rehberlik ve psikolojik danışmanlık hizmetleri, çocukların ailelerinden aldıkları bilgi ve becerileri geliştirmelerine yardımcı olur. Bu hizmetler aynı zamanda çocukların sosyal yaşama uyum sağlamalarına, özgüven kazanmalarına, baş etme becerilerini artırmalarına ve ilkokula hazırlanmalarına destek olur. Çocuklar, bu hizmetler sayesinde akranları ve çevreleriyle sağlıklı iletişim kurabilir, benlik algılarını oluşturabilir ve kariyer oluşumlarına yönelik olumlu tutumlar geliştirebilirler (Pianta, Barnett, Justice ve Sheridan, 2012). Rehberlik ve psikolojik

danışmanlık hizmetleri, öğrencilerin gelişim görevlerini sağlıklı bir şekilde yerine getirmelerine yardımcı olur ve karşılaştıkları problemleri çözmede çeşitli destekler sunar (Baker ve Gerler, 2004; Yeşilyaprak, 2003). Bu bağlamda okul öncesi dönemdeki rehberlik ve psikolojik danışmanlık hizmetleri, çocukların bilişsel ve sosyal-duygusal gelişimlerini destekleyerek özgüven, sosyal uyum ve kariyer gelişimine yönelik olumlu tutumlar kazanmalarına katkı sağlar.

Çocukların farklı gelişim alanlarında yol kat etmeleri, onların kariyer gelişim süreçlerini de doğrudan etkilemektedir. Okul öncesi dönem bu nedenle de kariyer farkındalığı açısından temel oluşturmaktadır. Okul öncesi kademesinde sunulan rehberlik ve psikolojik danışmanlık hizmetleri, kariyer oluşumu sürecine katkıda bulunmak ve kariyer farkındalığı yaratmak açısından büyük önem taşımaktadır. Okul öncesi eğitim kademesinde çocukların kariyer farkındalığını geliştirmeye dönük rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri, çocukların gelecekteki mesleki yönelimleri ve kişisel gelişimleri açısından kritik bir rol oynamaktadır. Bu dönemde çocukların hayal güçleri ve merakları oldukça yüksek olup, farklı meslekler hakkında bilgi edinme ve bunlara ilişkin olumlu tutumlar geliştirme eğilimindedirler (Super, 1980).

Super'ın (1980) Yaşam Boyu Yaşam Alanı Kuramı, çocukların erken yaşlarda kendi yeteneklerini ve ilgilerini tanımlarının, gelecekteki kariyer seçimlerinde daha başarılı olmalarına yardımcı olacağını altını çizer. Bu nedenle, okul öncesi eğitimde sunulan kariyer farkındalığına yönelik rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri, çocukların kendi potansiyellerini keşfetmelerine ve kendilerini değerli hissetmelerine katkı sağlar. Bu durum, çocukların akademik başarılarını ve sosyal becerilerini de olumlu yönde etkileyerek, genel olarak daha sağlıklı bir kişilik gelişimi sürecine işaret eder.

Kariyer farkındalığı kavramı, bireylerin kariyer gelişim süreçlerinde sahip oldukları bilgi, tutum ve becerilerin farkında olmalarını ifade eder. Bu kavram, kariyer gelişiminin erken yaşlarda başladığı ve bu süreçteki ilk deneyimlerin bireylerin gelecekteki meslek seçimlerine ve kariyer yolculuklarına önemli etkilerde bulunabileceği düşüncesine dayanır. Ancak literatür incelendiğinde, kariyer farkındalığının özellikle okul öncesi eğitim kademesinde yeterince araştırılmadığı görülmektedir (Hartung ve ark., 2005; Savickas, 2002). Bu eksiklik, okul öncesi dönemde kariyer farkındalığına ilişkin teorik ve ampirik çalışmaların yetersizliği ile de pekişmektedir. Ayrıca, Savickas (2002) kariyer gelişiminin erken yaşlarda başlamasının önemini vurgularken, bu alandaki araştırmaların sınırlı kalmasının, alanda yapılacak yeni çalışmaların gerekliliğini daha da belirgin hale getirdiğini ifade etmektedir.

Bu çalışmanın bulguları, özellikle okul öncesi dönemdeki çocukların kariyer gelişimi üzerine çalışan uzmanlar ve araştırmacılar için önemli bir boşluğu dolduracaktır. Bu bağlamda, erken çocukluk döneminde kariyer farkındalığını artırmaya yönelik bundan önce psikoeğitim programlarına temel teşkil edecek betimsel çalışmaların geliştirilmesi, çocukların gelecekteki kariyer seçimlerinde daha bilinçli kararlar alabilmelerine katkı sağlayabilir (Magnuson ve Starr, 2000). Ayrıca, kariyer farkındalığı çalışmalarının, sadece bireysel kariyer gelişimine katkıda bulunmakla kalmayıp, aynı zamanda toplumsal cinsiyet rollerinin ve meslek seçimlerindeki kalıp yargıların erken yaşlarda kırılmasına da yardımcı olabileceği düşünülmektedir (Gottfredson, 1981).

Okul öncesi dönemde sağlanan rehberlik ve psikolojik danışmanlık hizmetleri, çocukların ailelerinden edindikleri bilgi ve becerileri pekiştirir ve geliştirir (Gültekin, 2020). Ayrıca, bu hizmetler çocukların sosyal uyum, özgüven, baş etme becerileri kazanması ve ilkokula hazırlanması gibi hayati işlevleri destekler (Kaya, 2021). Ginzberg'in (1951) kariyer gelişim kuramına göre, çocuklar kariyer farkındalığını okul öncesi dönemde hayal kurma aşamasında başlatır, bu süreçte oyunlar aracılığıyla çeşitli meslekleri keşfeder ve kendi yetenekleri ile ilgi alanları hakkında ilk farkındalıklarını geliştirirler (akt. Yeşilyaprak, 2014). Bu bağlamda, okul öncesi dönemde sunulan rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri, çocukların kariyer farkındalığını artırarak, gelecekte daha bilinçli mesleki seçimler yapmalarına katkı sağlar (Karaca, 2020). Kariyer farkındalığı geliştirme süreci, çocukların özgüvenlerini ve özsaygılarını artırmada da önemli bir rol oynar (Turan, 2021). Super'ın (1980) Yaşam Boyu Yaşam Alan kuramı da bu süreçte, çocukların erken yaşlarda yeteneklerini ve ilgilerini tanımalarının, gelecekteki kariyer seçimlerinde başarılı olmalarına katkıda bulunacağını vurgulamaktadır (Yıldız, 2023). Okul öncesi eğitimde sunulan kariyer farkındalığına yönelik sunulan rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri, çocukların potansiyellerini keşfetmelerine ve kendilerini değerli hissetmelerine yardımcı olur (Güven, 2022). Bu durum, çocukların akademik başarılarını ve sosyal becerilerini olumlu yönde etkileyerek, daha sağlıklı bir kişilik gelişimi süreci geçirmelerini destekler (Ersoy, 2021). Bu nedenle, okul öncesi eğitimde kariyer farkındalığına yönelik çalışmaların, çocukların gelişimini destekleyerek daha geniş bir perspektifte ele alınması gerektiği açıktır.

Kariyer gelişim yaklaşımlarına göre, kariyer gelişimi yaşam boyu devam eden bir süreçtir ve her gelişim döneminin kendine özgü görevleri vardır. Erken çocukluk döneminde kariyer farkındalığı geliştirmek, çocukların ilerleyen yıllarda kariyer olgunluğuna ulaşmalarında temel oluşturur. Holland'ın Tipoloji Kuramı (1997) ise gelişim dönemlerinden bağımsız olarak kişisel özellikler ve meslekler arasında uyum sağlamanın

önemine vurgu yapar. Bu bağlamda, okul öncesi dönemde çocukların ilgi ve yeteneklerini keşfetmeleri, bu uyumu sağlamada ilk adımı oluşturur (Özkan, 2023). Bu nedenle, erken çocukluk döneminde kariyer farkındalığı geliştiren rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri, çocukların kariyer gelişim süreçlerinde sağlıklı ve bilinçli adımlar atmalarına olanak tanır (Arslan, 2020).

1.4. Sınırlılıklar

Bu araştırmanın temel sınırlılıkları şunlardır;

- Bu araştırmanın bulguları Ankara ilinde görev yapan okul öncesi kademesinde çalışmakta olan on iki gönüllü okul psikolojik danışmanın görüşleri ile sınırlıdır. Dolayısıyla, sonuçlar sadece bu çalışma grubu için genellenebilir.
- Araştırmanın bulguları, araştırmacının hazırladığı yarı yapılandırılmış görüşme sorularına ilişkin yanıtlar ile sınırlıdır. Bu, elde edilen verilerin görüşme sorularının kapsamı ve niteliği ile sınırlı olduğu anlamına gelmektedir.
- Araştırma yöntemi olarak kullanılan fikir birliğine dayalı nitel araştırma sürecine ilişkin önyargı ve beklentilerin sınırlılıklar bölümünde tartışılması gerektiği ifade edilmiştir. Önyargı ve beklentilerin oluşmaması adına araştırma ekibi içerisinde yer alan bireylerin kendilerini açıkça ifade etmeleri yönünde teşvik edilmiş ve eşit ilişkiye dayalı bir ortam araştırma süresi boyunca oluşturulmaya çalışılmıştır.

Bu sınırlılıklar doğrultusunda, araştırmanın sonuçlarının genellenebilirliği ve uygulanabilirliği belirli koşullar altında değerlendirilmelidir.

1.5. Tanımlar

Bu çalışmada kullanılan bazı temel kavram ve tanımlar şöyledir;

Okul Psikolojik Danışmanı: Eğitim kurumları içerisinde yürütülmekte olan rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerini yürütmede ve okullarda uygulanan rehberlik ve psikolojik danışma programlarından sorumlu şekilde görev yapmakta olan üniversitelerin ilgili programlarından veya bu alana denk olacak şekilde kabul edilmekte olan programlardan en az lisans mezuniyeti derecesine sahip olması gereken kişiler şeklinde tanımlanmıştır (MEB, 2020).

Kariyer: Kariyer kavramı bireylerin yaşamı boyunca üstlendiği rollerin birleşimi ve sırası olarak tanımlanmaktadır (Super,1980).

Kariyer Farkındalığı: Kariyer farkındalığını bireylerin kariyer amaçları belirlemelerini, bu amaçlara ulaşmak için gereksinim duydukları eğitim araçlarının kullanmasını sağlayan ve kariyer gelişim süreçleri boyunca bireysel olarak daha uygun kariyer kararları verebilmelerini teşvik eden bir faktör olarak kabul edilmektedir (Oesch ve Bower, 2009).

BÖLÜM II

KURAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölüm içerisinde, özellikle okul öncesi dönemlerde kariyer özelliklerini keşfetmeye ışık tutması bakımından kariyer kuramlarından özellik faktör uyumlu kuramlar, gelişimsel yaklaşımlar, sosyal-bilişsel yaklaşımlar, post modern yaklaşımlar hakkında bilgiler sunulmuştur. Ardından araştırmanın konusu, kariyer farkındalığı kavramı ve ilgili yurtdışında ve Türkiye’de yapılan araştırmalar özetlenerek sunulmuştur.

2.1. Özellik-Faktör Kuramları

2.1.1. Parsons’ın özellik etmen kuramı

Parsons'ın kurduğu temeller üzerine inşa edilmiş olan bu kuramda özellik kavramı, bireylerin gözlemlenebilir fiziksel ve zihinsel özelliklerini kapsamaktadır. Öte yandan faktör kavramı, belirli bir meslekte başarılı performans için gerekli olan belirli özelliklerle ilgilidir. Temelde kuram, bireylerin sahip olduğu ölçülebilir özellikler ile seçtikleri mesleğin talep ettiği nitelikler arasında ayrım yapmaktadır.

Modern iş analizinin temelini oluşturan ve uzun süredir kullanılan özellik-faktör kuramı, çeşitli yollarla bireyler hakkında kapsamlı bilgi toplamayı amaçlamaktadır. Ek olarak, farklı meslekler için gerekli olan belirli nitelikler hakkında ayrıntılı bilgi edinmeyi ve sonuçta bireylerin uygun mesleklerle en iyi şekilde hizalanmasını kolaylaştırmayı amaçlamaktadır. Sonuç olarak bu kuram, bireylerin kendilerine özgü özelliklerine uygun mesleklerle eşleştirilmelerinin sağlanmasında önemli bir rol oynamaktadır. Eş zamanlı olarak işverenler ve profesyonel topluluklar, belirli bir iş için gerekli niteliklere sahip çalışanları tespit edip seçebilmektedir. Özünde, bu kuramın temel amacı hem bireye hem de çalışma ortamına fayda sağlayacak şekilde, kişiden mesleğe en verimli eşleşmeyi sağlamaktır (Brown, 1990).

Niles ve Harris-Bowlsbey'e (2013) göre Parsons, bireylerin çeşitli faaliyetlerde bulunarak etkili bir şekilde meslek seçebileceklerini öne sürmüştür. Bu etkinlikler arasında iş ve meslek tanımlarının okunması, profesyonellerin biyografilerinin incelenmesi ve farklı mesleklere ilişkin gözlemlerin yapılması yer almaktadır. Parsons kariyer seçimi için üç aşamalı bir sürecin ana hatlarını çizmiştir. İlk adım, kişinin kendi ilgi alanları, yetenekleri, becerileri, değerleri ve sınırlamaları hakkında kapsamlı bir anlayış kazanmasını içermektedir. İkinci adım, çeşitli mesleklerin olumlu ve olumsuz yönleri, kazançları ve

gereksinimleri hakkında bilgi toplamaktır. Son olarak birey, kendisi ve mevcut meslekler hakkında edindiği bilgilere dayanarak pratik ve bilinçli bir karar vermelidir (Parsons, 1909).

Özellik-faktör kuramı, klasik rehberlik yaklaşımına benzer şekilde didaktik bir anlayışa dayanmaktadır. Yaklaşım, bireylere bilgi ve rehberlik sağlamaya odaklanmaktadır. Parsons ve meslektaşları bilgi aktarımını kolaylaştırmak amacıyla röportaj yapmak, farklı mesleklerle ilgili bilgi paylaşmak, testleri yorumlamak, tavsiyelerde bulunmak gibi çeşitli teknikler kullanmışlardır (Crites, 1978). Ancak bu kuram bireylerin duygusal ve psikolojik yönlerini ihmal ettiği için eleştirilere maruz kalmıştır (Sharf, 2002).

Yeteneklerin, ilgilerin, ihtiyaçların ve değerlerin değerlendirilmesi özellik faktör kuramında önemli bir rol oynamaktadır (Hansen, 2013). Bu özellikleri ölçmek amacıyla geliştirilen ölçme araçları, gelecekteki ölçme araçları için referans olarak değerlendirilmektedir (Bacanlı, 2014). Bu kuram kolay anlaşılır, basittir ve azınlıklar, kadınlar, engelliler gibi çeşitli toplumsal gruplara kolaylıkla uygulanabilmektedir (Yeşilyaprak, 1995).

Parsons'ın Özellik-Etmen Kuramı, bireylerin özellikleri ile mesleklerin gerektirdiği özellikler arasındaki uyumu vurgular. Bu bağlamda kariyer farkındalığı, çocukların ve gençlerin kendilerini ve potansiyel meslekleri tanımalarına yardımcı olur. Örneğin, okul öncesi dönemde çocukların ilgi ve yeteneklerinin belirlenmesi, ilerideki kariyer seçimlerine yönelik farkındalık yaratır (Niles ve Harris-Bowlsbey, 2017).

Parsons'ın kuramı, kariyer gelişim dönemlerinde de etkili olmuştur. Özellikle kariyer gelişiminde merak unsuru, bireylerin kendilerini keşfetme ve farklı kariyer seçeneklerini araştırma sürecinde önemli bir rol oynamaktadır. Merak, bireylerin kariyer farkındalığını artırarak, potansiyel meslekleri tanımalarına ve kendilerine en uygun olanı seçmelerine yardımcı olmaktadır. Kariyer gelişim dönemleri, bireylerin kariyer seçimlerini şekillendiren kritik evrelerdir ve Parsons'ın yaklaşımı, bu evrelerde bireylerin kendilerini ve çevrelerini daha iyi tanımalarını sağlayarak bilinçli kariyer kararları vermelerine katkıda bulunmaktadır. Güncel araştırmalara göre, kariyer gelişiminde merak, çocukluk ve ergenlik dönemlerinde keşif davranışlarını tetikleyerek uzun vadeli kariyer memnuniyetini artırmaktadır (Schmitt-Wilson, 2019). Parsons'ın kariyer gelişim dönemlerine olan etkisi, bireylerin yaşam boyu kariyer süreçlerini desteklemekte ve kariyer kararlarının daha bilinçli ve tatmin edici olmasına yardımcı olmaktadır (Savickas, 2019).

Parsons'ın bu kuramı, Hollanda'nın Kişilik Kuramının (Tipoloji) yolunu açan öncü bir kuram olarak hizmet ederek mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı alanına önemli

katkılarda bulunmuştur. Daha sonraki mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı alanını ve kariyer kuramlarını doğrudan veya dolaylı olarak etkilemiştir.

2.1.2 Holland'ın kişilik kuramı (Tipolojisi)

Holland'ın Tipoloji kuramı kişilik tiplerinin mesleki yönelim üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu ileri sürerek, bireyin özellikleri ile çevresi arasındaki uyum üzerinde yoğunlaşmaktadır. Bu kurama göre kariyer seçimleri bireyin kişiliğinin bir yansımasıdır. İlgiler kişiliği etkiler ve bu da meslek seçimini etkilemektedir. Ayrıca meslekler, onları icra edenlerin kişiliklerinin şekillenmesinde rol oynamaktadır. Zamanla, belirli bir alandaki bireyler daha fazla benzer kişilik özelliklerine sahip olma eğilimindedir. İş doyumu, bir kişinin yaptığı iş ile bu işten beklentileri arasında bir uyum sağlandığında ortaya çıkar. Kişinin aldığı eğitim ve geliştirdiği alışkanlıklar doğrultusunda, çalıştığı veya çalışmayı planladığı işten belirli beklentileri bulunur. Kişisel arzular ile işin koşulları arasındaki karmaşık etkileşim, iş doyumunu oluşturur (Tınaz, 2006). Bu nedenle de iş tatmini kişinin yaptığı işin ilgileri ve kişilik yapısıyla ne kadar uyumlu olduğu, seçtiği alandaki başarısı ve akranları tarafından kabul görmesi ile yakından ilişkilidir. Bu nedenle bireylerin ilgi alanlarına ve kişilik yapılarına uygun meslekleri dikkatle seçmeleri büyük önem taşımaktadır (Özyürek, 2016).

Kurama göre, bir bireyin mesleki kimliği; yaş, sosyal ve ekonomik statü, cinsiyet, zekâ ve eğitim durumu gibi faktörlerden etkilenir (Bacanlı, 2014). Holland, kişilik tiplerini ve mesleki çevreleri sınıflandırırken, meslekler ve bu mesleklerde çalışanlar hakkındaki varsayımlarını ve genellemelerini toplamış, ardından bu klişelerin doğruluğunu inceleyerek meslek çevreleri ve bu çevrelere ait özellikleri kategorilere ayırmıştır (Sharf, 2013). Holland, meslek seçimini bireyin kişiliğinin iş dünyasında bir yansıması olarak tanımlamıştır (Yeşilyaprak, 2013). Bu çerçevede, Holland altı farklı kişilik tipi ve mesleki çevre tanımlamıştır: Gerçekçi (Realistic), Araştırmacı (Investigative), Sanatçı (Artistic), Sosyal (Social), Girişimci (Enterprising) ve Geleneksel (Conventional). Bu altı tipi RIASEC olarak kısaltmıştır. Her bir tip, farklı kişilik özelliklerini, çalışma biçimlerini, davranış tarzlarını ve problem çözme yaklaşımlarını ifade eder. Bireyler, genellikle kendi kişilik tipleriyle uyumlu olan ve kişiliklerini tamamlayan iş ortamlarını tercih ederler (Dozier, 2013). Kuramda altı farklı kişilik tipi belirlenmiştir, fakat bir bireyin bu tiplerden birine tamamen uyum sağlaması nadirdir. Çoğunlukla, bireyleri veya çevreleri tanımlamak için bu tiplerin birleşimleri tercih edilir (Niles ve Harris-Bowlsbey, 2013).

Holland'ın Tipoloji Kuramı, bireylerin kişilik tiplerine ve bu tiplerle uyumlu mesleklere vurgu yapar. Kariyer farkındalığı açısından, çocukların kişilik özelliklerine uygun aktiviteler ve oyunlarla kendilerini keşfetmeleri sağlanabilir. Bu, çocukların hangi alanlarda daha mutlu ve başarılı olabileceklerini anlamalarına yardımcı olur (Holland, 1997).

John Holland'ın teorisine göre, bireylerin kişilik tipleri ile uyumlu mesleklerde çalışmaları, iş tatmini ve mesleki başarı açısından büyük bir önem taşır. Holland'ın Tipoloji Kuramının en önemli kavramlarından biri olan uyum, esasen bir kişinin kişilik tipinin bazı mesleki çevrelere diğerlerinden daha uygun olduğunu öne sürer. Bireyler, beceri ve yeteneklerini kullanabilecekleri, değerleri ve tutumlarıyla uyumlu, ihtiyaçlarını karşılayabilecekleri mesleki çevrelere girmeyi arzu ederler (Nauta, 2013).

Farklılaşma kavramı ise, bir kişinin sadece tek bir kişilik tipinin özelliklerini taşımasının oldukça nadir bir durum olduğunu ifade etmektedir. İnsanlar genellikle birçok kişilik tipinin özelliklerine sahiptir. Ancak, bu kişilik tiplerinden bazıları, diğerlerinden daha belirgin olabilir (Gysbers, Heppner, ve Johnston, 2014). Yani, bireyin kişilik özelliklerinden biri diğerlerinden daha belirgin olabilir. Holland, farklılaşma terimini bir kişilik tipinin veya çevrenin ne kadar açık bir şekilde tanımlandığını belirten bir kavram olarak tanımlamaktadır (Nauta, 2013). Tutarlılık kavramı da bir bireyin sahip olduğu kişilik tiplerinin birbirleriyle ne kadar benzer veya farklı olduğunu ifade eder. Tiplerin tutarlılık seviyeleri, uyum düzeylerine benzer. Tutarlılık, tiplerin ortak yönleriyle ilişkilidir (Sharf, 2013; Zunker, 2006). Bireyin tutarlılık düzeyinin yüksek olması, kariyer seçimlerinde karar vermeyi kolaylaştırır. Bu durum, benzer alanlardaki ilgi, yetenek ve değerlerle uyumlu bir çevre bulma olasılığını artırır (Niles ve Harris-Bowlsbey, 2013).

2.1.3. Roe ihtiyaç kuramı

Roe'nun ihtiyaç kuramı, bireyin yetiştirilme tarzı, kişisel ihtiyaçları ve kariyer seçimi arasında güçlü bir bağlantı olduğunu ileri sürer (Brown ve Lent, 2013). Bu kuram, bireylerin kariyer seçimlerini şekillendiren psikolojik ihtiyaçların önemine dikkat çeker (Sharf, 2017). Çocukluk döneminde ebeveynlerle olan ilişkiler ve bu ilişkilerdeki memnuniyet düzeyi, bireyin ilgi alanlarının, tutumlarının ve yeteneklerinin gelişimini etkileyen temel iç faktörlerdir (Brown ve Lent, 2013). Bu deneyimler, bireyin ihtiyaçlarını karşılamak için geliştirdiği yöntemleri belirler (Sharf, 2017). Zamanla, karşılanmayan veya kısmen karşılanan ihtiyaçlar, bireyin profesyonel yaşamında aldığı kararları etkileyen motivasyonlara dönüşür (Brown ve Lent, 2013; Sharf, 2017).

Anne Roe, erken çocukluk dönemindeki ihtiyaçlar ile sonraki dönemlerdeki kariyer seçimleri arasında bir bağlantı kurmuştur (Seligman, 1994). Roe, çocuklukta karşılanmamış ihtiyaçların kariyer seçimleri üzerindeki etkilerine odaklanmıştır (Niles, Bowlsbey ve Owen, 2013). Erken yaşlarda ortaya çıkan ihtiyaçların doyurulması ve bunun sonucunda yaşanan memnuniyet ya da hayal kırıklığının, gelecekteki kariyer yönelimleri ile bağlantılı olduğunu vurgulamıştır. Roe'ya (1957) göre, bireyin ihtiyaçlar hiyerarşisi çocukluk dönemindeki hayal kırıklıkları veya doyumları tarafından etkilenmektedir. Roe (1957), sıcak ve kabul edici ebeveynler tarafından yetiştirilen çocukların insanlarla birlikte çalışmayı tercih eden mesleklere yöneldiklerini, soğuk veya reddedici ebeveynler tarafından büyütülen çocukların ise başkalarıyla temastan kaçınan mesleklere yöneldiklerini belirtmiştir (Arcement, 2013).

2.2 Gelişimsel Yaklaşımlar

2.2.1. Ginzberg ve arkadaşlarının mesleki gelişim kuramı

Ginzberg, Ginsburg, Axelrad ve Herma'nın öncülüğünde oluşturulan kariyer geliştirme perspektifi, bireylerin gençlik yıllarında deneyimledikleri kariyer gelişiminin çeşitli aşamalarına odaklanmaktadır. Bu kuramcılar, kariyer seçiminin belirli bir alanla sınırlı olmadığını, tüm yaşam süresini kapsadığını vurgulamaktadır. Meslek seçimi süreci çocukluktan ergenliğe kadar uzanan dört ayrı aşamaya ayrılmıştır.

Doğumdan on iki yaşına kadar çocuklar, gelecekteki kariyerlerini hayal ettikleri ve yaratıcı oyunlarla hayata geçirdikleri fantezi dünyasına girmektedirler. 12-17 yaşları arasındaki deneme dönemine geçiş yapan ergenler tutkularını, yeteneklerini ve kişisel değerlerini keşfetmeye başlarken aynı zamanda profesyonel dünyanın işleyişine dair içgörü kazanmaya başlamaktadırlar. Son olarak on yedi yaşında, gençlerin mesleki eğilimlerini pekiştirdikleri ve kariyer yolları hakkında bilinçli kararlar verdikleri gerçekçi aşama başlamaktadır (Sharf, 1991; akt. Dölek, 2008).

a. Fantezi Dönemi (5-11 yaş)

Hayal kurma aşamasında kararlar fantastik hale gelir ve oyunlara odaklanır. Bunun nedeni çocukların gerçeklik anlayışının henüz tam olarak oluşmamasıdır (Çakır, 2006). Bu aşamada çocuklar gerçek dünyanın kısıtlamalarından ve kendi yeteneklerinden habersizdirler. Çeşitli oyun etkinlikleri aracılığıyla farklı meslekleri keşfettikleri hayal ürünü bir dünyaya katılmaktadırlar. Bu dönemde çocuk, istediği her şeyi yapabilme yeteneğine sahip olduğu inancını sürdürür (Bal, 1998). Çocuklar bu dönemde istedikleri meslekleri

oyunlarına yansıtırlar. Oyunlar sayesinde farklı mesleki rolleri denemek ve mesleki ilgi alanlarını ifade etmek için çaba gösterirler (Zunker, 2012).

b. Geçici Seçim (Deneme) Dönemi (11-17 yaş)

Bu aşamada ilgi, yetenek, değer ve geçiş dönemlerini içeren farklı aşamalar vardır.

İlgi dönemi: Genellikle 11 ila 12 yaşları arasında gerçekleşen ilgi dönemi, çocuğun keyif aldığı ve yapmadığı etkinlikler arasında ayırım yapabilme becerisinin başlangıcını işaret etmektedir. Gelecekteki bir kariyeri seçerken ilgi alanlarının önemini bu dönemde kavramaya başlarlar. Kaprisli seçimlerden uzaklaşıp, gerçek tutkularına göre kararlar almaktadırlar.

Yetenek dönemi: Genellikle 13-14 yaşları arasında gerçekleşen yetenek döneminde çocuğun yetenekleri ön plana çıkmaya başlamaktadır. Önceden aktivite seçimleri ilgi ve keyif düzeylerine göre yapılmaktaydı. Ancak artık kendi yeteneklerini de hesaba katmaya başlamaktadırlar. Bu, daha gerçekçi bir bakış açısına doğru bir değişimin başlangıcını işaret etmektedir (Bal, 1998, Kuzgun, 2006).

Değer dönemi: Tipik olarak 15 ila 16 yaşları arasında gerçekleşen değer döneminde, genç bireyler, kariyer seçimlerini yapmada amaç ve değerlerin önemini kavramaya başlamaktadırlar. Bu aşamada meslek seçimleri, kişisel değerlerinden ve yaşamdaki arzularıyla ilgili sorulardan etkilenmektedir (Yeşilyaprak, 2006).

Geçiş dönemi: 17 yaşındaki geçiş döneminde bireyler, pratik ve gerçekçi kararlar vermeleri, kendilerini daha iyi anlamaya zaman ayırmaları, çeşitli mesleklere ve iş dünyasına dair anlayışlarını genişletmeleri gerektiğinin farkına varırlar (Kuzgun, 2006).

c. Gerçekçi Dönem (17-23 yaş)

Gerçekçi dönem içerisinde dikkate alınması gereken üç ayrı alt aşama vardır:

Başlangıç aşaması: Genellikle 17-18 yaşları arasında gerçekleşen keşif ve araştırma aşamasıdır. Ergenlik döneminin sonlarına doğru başlayan bu süreç, genç yetişkinlik döneminin başında kariyer kararının alınmasıyla tamamlanır. Deneme aşamasında bireyler, yeteneklerini, ilgi alanlarını ve değerlerini keşfederken, gerçekçi dönemde bu keşifleri entegre etmek için çaba gösterirler. Keşfettikleri özelliklerin toplumda geçerli olan değerlerle ne derece uyumlu olduğunu değerlendirirler (Osipow ve Fitzgerald, 1996).

Billurlaşma aşaması: Tipik olarak 19 ila 21 yaşları arasında gerçekleşen billurlaşma aşamasında bireyler, ana dallarını seçme göreviyle karşı karşıya kalır. Bu aşama ilerledikçe seçimleri giderek daha kesin hale gelmektedir (Kuzgun, 2006).

Belirleme aşaması: 22-24 yaşları arasında gerçekleşen belirleme aşaması, kariyer seçim sürecinin doruk noktasıdır. Bu noktada bireylerin kesin bir tercih yapmaları ve mesleki

geleceklerine yönelik stratejik bir plan geliştirmeye başlamaları gerekmektedir. Bu aşamada seçilen kariyer yolunun belirli yönleri ve özellikleri daha belirgin hale gelmektedir (Yeşilyaprak, 2006). Bu aşama, bireyin seçtiği kariyerle ilgili eğitim aldığı ve bu eğitimleri tamamladıktan sonra çalışmak istediği iş alanını belirlemesiyle sona erer (Zunker, 2012).

Ginzberg ve arkadaşlarının mesleki gelişim kuramı daha yakından incelendiğinde, kariyer seçme sürecinin bireyin sosyal gelişimiyle yakından bağlantılı olduğu ortaya çıkmaktadır. Ginzberg ve arkadaşlarının mesleki gelişim kuramı bu seçimi, kişinin yeterli kişisel farkındalığa ve hem kendini hem de çevresini değerlendirme yeteneğine sahip olduğu bir yaşam aşamasında yapmanın önemini altını çizmektedir. Kariyer seçimlerinin gelişigüzel olmadığı, daha ziyade uzun bir süre boyunca verilen bir dizi karar verme süreci sonucu olduğu öne sürülmektedir (Brown ve Lent, 2013). Kariyer seçim sürecinin belirli aşamalardan geçtiğini öne sürer. Okul öncesi dönemde çocukların, gelecekteki kariyer seçenekleri hakkında hayal kurma ve rol oynamaları, kariyer farkındalığının ilk adımlarını atmalarına yardımcı olur (Ginzberg, 1984).

2.2.2. Super'ın yaşam boyu yaşam alanı kuramı

Super'ın kariyer gelişim kuramı, kariyer seçiminin, kişinin gelişim yolculuğu sırasında birey ile çevresi arasındaki dinamik etkileşim yoluyla şekillenen kişisel tasarımının bir yansıması olduğunu öne sürmektedir. Bu kuram, meslek seçiminde benlik kavramının önemini ve bunun bireyin yaşamı boyunca kişisel gelişimi üzerindeki etkisini vurgulamaktadır. Kariyer seçimine ilişkin karar verme sürecinde çeşitli kişilik özelliklerinin rolünü vurgulamaktadır (Kırdök ve Siyez, 2018; Yeşilyaprak, 2006).

Bu kurama göre birey meslek seçerken o ana kadar kendisi hakkında oluşturduğu algı olan benlik kavramını aktif olarak somutlaştırmaktadır. Seçilen meslek, kendilik algısının bir yansıması, ayna görüntüsü olarak hizmet etmektedir. Kişi yaşam boyunca ilerledikçe, benlik kavramlarına ilişkin düşünceleri daha istikrarlı hale gelmektedir. Sonuç olarak, ergenlik döneminde kariyer kararı, orta yaşta verilen kararlarla büyük ölçüde çelişmektedir (Kuzgun, 2006). Kişisel gelişimin diğer yönleri gibi kariyer gelişimi de ilk yıllarda başlayan ve sonuna kadar devam eden yaşam boyu bir yolculuktur. Genel gelişimde önemli kilometre taşları olduğu gibi, mesleki gelişim de aynı şekilde her biri belirli niteliklerle işaretlenmiş farklı aşamalara bölünmüştür. Bu gelişim aşamaları aşağıdakileri kapsamaktadır:

a. Büyüme Evresi (0-14 yaş):

Yaşamın ilk evresi olan doğumdan ergenliğe kadar bireyler hızlı büyüme ve gelişmenin olduğu bir dönem yaşamaktadırlar. Büyüme Aşaması olarak bilinen bu aşama,

kişinin varoluşunun ilk 14 yılını kapsamaktadır. Bu aşamada çocuğun mesleki kimlik algısı, özdeşleşmeyi de içeren çeşitli faktörlerin bir sonucu olarak şekillenmeye başlamaktadır (Kırdök, 2017, Yeşilyaprak, 2006). Yetenekler, ilgi alanları ve ihtiyaçlar gibi benlik kavramının temelini oluşturan alanlarda ilerleme kaydedilmektedir. Bu dönem üç ayrı aşamaya ayrılmaktadır: Hayal dönemi (4-10 yaş), ilgi dönemi (11-12 yaş) ve yetenek dönemi (14 yaş) (Tan ve Baloğlu, 2006; Siyez, 2019) Bu aşamada çocuğun büyümesinin fiziksel, psikolojik ve sosyal yönlerinde hızlı bir ilerleme olmaktadır. Super'in (1980; 1994) yaklaşımında özellikle vurgulanan benlik kavramı bu dönemde gelişmeye başlar. Çocukluk döneminde bireyler, merak duygusuyla birlikte aile ve okul ortamında ilgi ve yeteneklerini keşfetmeye girişirler (Super, 1990). Oyunlar oynayarak ve hayaller kurarak, çevrelerinde bulunan yetişkinlerin rollerini denemeye çalışırlar (Mutlu Çaykuş, 2021). Okul öncesi dönem içerisinde, çocukların oyun ve etkinlikler aracılığıyla kariyer rollerini denemeleri ve keşfetmeleri, kariyer farkındalığını artırır ve meslekleri tanıtan etkinlikler, çocukların kariyer hakkında erken yaşta bilgi sahibi olmalarını sağlar (Savickas ve Super, 1996).

b. Keşfetme (Araştırma) Evresi (14-24 yaş):

Bu dönemde bireyler keşfetme ve araştırma ile karakterize edilen bir aşamaya girmektedirler. Bu aşamada bireyler kendilerini kariyer seçeneklerinin bir miktar kısıtlandığı ancak henüz nihai bir karar vermedikleri bir dönemde bulmaktadırlar. Bu aşamada gençler kendi benzersiz niteliklerini keşfetmeye ve anlamaya başlamakta, ayrıca iş dünyasında kendilerine sunulan çeşitli profesyonel roller hakkında fikir sahibi olmaktadır. Bu dönem ayrıca birkaç alt aşamaya ayrılabilir:

b.1. Deneme Basamağı (14-17 yaş): Tipik olarak 14 ila 17 yaşları arasında gerçekleşen deneme aşamasında, bireyler kariyer hedeflerini tuhaf ve pratik olmayan bir şekilde oluşturma ve değiştirme eğilimindedir (Kırdök ve Siyez, 2015).

b.2. Geçiş Basamağı (18-21 yaş): Bu noktada birey aktif olarak kendilik algısını uygulamaya çalışmaktadır. Onları gelecekteki bir kariyere hazırlamayı amaçlayan bir eğitim yolculuğuna çıktıkları anlaşılmaktadır.

b.3. Sınama ve İzleme Basamağı (22-24 yaş): Genellikle 22-24 yaşları arasında gerçekleşen test ve izleme aşamasında bireyler, finansal olarak kendilerini ayakta tutabilmek için işgücüne katılıyor ve iş arama yolculuğuna çıkmaktadır. Bu aşamada belirli bir işe karşı daha güçlü bir bağlılık duygusu gelişmeye başlamaktadır. Amaç, kişinin kendi algısı ile işiyle ilgili sorumlulukları arasında bir denge kurarken aynı zamanda genel durumu da değerlendirmektir (Yeşilyaprak, 2006).

c. Yerleşme Evresi (25-44 yaş):

Bu dönem erken yetişkinlikten olgunluğa geçişi kapsamaktadır. Bu aşamada, girişimlerde bir düşüş olurken, işe olan bağlılığın artması ortaya çıkmakta ve bu da kişinin kariyerinde istikrar ve memnuniyet duygusuna yol açmaktadır (Kırdök ve Siyez, 2018).

d. Devam Ettirme (Sürdürme) Evresi (45-64 yaş):

Koruma aşamasında 45-64 yaş arası bireyler enerjilerini iş dünyasındaki konumlarını korumaya ve genişletmeye odaklanmaktadır. Bu dönem, Kuzgun'un (2006b) belirttiği gibi mesleki gelişimdeki dalgalanmalar ve kesintilerle işaretlenebilmektedir.

e. Geri Çekilme (Çöküş) Evresi (65 yaş ve sonrası):

Bu aşamanın başlangıcı hem fiziksel hem de bilişsel yeteneklerde bir azalmaya işaret etmektedir. Bu dönem, üretkenlikte azalma ve zihinsel ve fiziksel işlevlerde gözle görülür bir düşüşle karakterize edilmektedir. Emeklilik yaşı ve çalışma hayatının sona ermesi önemli ölçüde farklılık göstermektedir; bazıları bunu olumlu bir deneyim olarak algılamakta, bazıları bunu hayal kırıklıkları ve zorluklarla dolu bir dönem olarak görmektedir (Siyez, 2019). Bu dönemde bireyler, çalışma rolünden emeklilik rolüne geçiş yapmaktadırlar.

Super'ın Yaşam Boyu Yaşam Alanı Kuramı, kariyer gelişiminin yaşam boyu sürdüğünü ve belirli gelişim aşamalarında gerçekleştiğini savunur. İlk çocukluk ve orta çocukluk dönemlerinde çocukların okulda ve okul dışındaki serbest zaman etkinlikleri içerisinde yer almaları, onların kariyer gelişimlerini yansıtmaktadır (Niles ve Harris-Bowlsbey, 2013). Bu etkinlikler sayesinde çocuklar, kendileri ve meslekler hakkında bir anlayış geliştirmeye başlarlar (Super, 1990). Çocukların sağlıklı bir benlik algısı ve mesleklere yönelik doğru bir bakış açısı geliştirebilmeleri için belirli kariyer gelişim görevlerini yerine getirmeleri gerekmektedir (Super, 1990). Bu görevler şunlardır:

a. Geleceğe dair ilgi geliştirmek,

b. Kendi yaşamları üzerinde kontrol sahibi olduklarını bilmek ve bu kontrolü artırmak,

c. Okul ve okul dışı etkinliklerde başarılı olabileceklerine dair bir yeterlilik inancı oluşturmak,

d. Başarı ve sağlıklı bir benlik algısı oluşturmak için gerekli tutumları ve çalışma becerilerini kazanmak şeklinde ifade edilmektedir (Eryılmaz ve Mutlu Çaykuş, 2017).

Super'ın çocuklarda kariyer gelişim modelinde çocukların kariyer gelişiminde dokuz temel boyut öne çıkmaktadır. Bu boyutlar; merak, araştırma, benlik kavramı, bilgi, denetim odağı, ilgi, planlama, zaman algısı ve anahtar figürlerdir (Super, 1990). Model, merakla başlayıp araştırma yoluyla bir süreç oluşmaktadır. Araştırma davranışları, bilgi edinimini sağlamaktadır. Bu sayede çocuklar, bilgi için tercih ettikleri rol modellerine yönelirler. Rol model aracılığıyla elde edilen bilgiler, ilgi alanlarını besler. Ayrıca, zamanla gerçekleşen

olgunlaşma süreci, çocukların davranışlarını kontrol etme yetisini güçlendirir (Bakır ve Dilmaç, 2024). Super'in modeline göre, çocuğun kariyer gelişimi için merak duygusunun teşvik edilmesi ve işlenmesi son derece önemlidir (Yaylacı, 2007). Super, çocukluk dönemindeki kariyer gelişimini güçlendirmenin, bireyin sonraki dönemlerdeki kariyer gelişimi için bir temel oluşturduğunu vurgulamaktadır (Bacanlı ve Sürücü, 2011).

2.2.3. Gottfredson daraltma ve uzlaşma kuramı

L. Gottfredson tarafından (1981) önerilen daraltma ve uzlaşma Kuramı, farklı sosyal ve etnik gruplardan gelen kadın ve erkeklerin çok çeşitli tercihlerde bulunmaları ve bu tercihlerin erken çocukluk döneminde başlaması, bazı bireylerin ilgi alanlarının dışına çıkabilmesi gibi faktörler, kuramın gelişmesinde oldukça etkili olmuştur. Bu etmenler çerçevesinde Gottfredson, mesleki tercihlerde sosyal faktörlerin önemini vurgulayan bir kuram oluşturmuştur. Bu kurama göre, meslek seçiminde bireylerin fiziksel ve bilişsel özellikleri, sosyal sınıfları, yetenekleri ve benlik algıları rol oynar (Kaygın ve Zengin, 2019). Bu kurama göre, meslek seçiminde ilgi temel yol gösterici öğedir.

Daraltma ve uzlaşma kuramına göre kariyer seçimi dört gelişimsel süreçten oluşur bunlar ise; "bilişsel büyüme", "öz yaratım", "daraltma" ve "uzlaşma" şeklindedir. Bilişsel Büyüme: Çocukluk dönemi içerisinde çocuklar, meslekler, yaşadıkları ortam ve kendileri hakkında sezgisel düşüncelere sahiptir. Bu dönemde öğrenme ve akıl yürütme kapasiteleri yaşla birlikte gelişmeye başlamakta ve aynı yaş grubundaki çocuklar içerisinde de bu kapasiteler farklılık gösterebilmektedir. Çocuklar, mesleklere ve kendilerine dair kurdukları hayallere göre kariyer tercihlerini belirlerler (Dugger,2016). Öz Yaratım: Bireylerin genetik temelli özellikleri, diğer bireylerle etkileşimleri sonucunda benlik kavramının gelişimine katkıda bulunur. Çocukların benlik kavramı, genetik ve çevresel faktörlerin etkisiyle zamanla oluşur. Gottfredson, benlik kavramını sosyal ve psikolojik olmak üzere iki bileşene ayırır. Sosyal benlik; zekâ, cinsiyet ve sosyal statü gibi değişkenlerden oluşurken, psikolojik benlik; değerler ve kişilik gibi unsurlardan oluşur. Kurama göre, kariyer seçiminde sosyal benlik faktörleri, psikolojik benlik faktörlerinden daha etkili rol oynar (Yeşilyaprak, 2020). Daraltma: Çocuklar, hoşlandıkları, yapabildikleri, önem verdikleri ve sahip oldukları özelliklere göre kariyer tercihlerini belirlerken, bu özelliklerden uygun olmayanları eleyerek seçim yaparlar. Gottfredson, daraltma sürecini dört aşamaya ayırmıştır: "büyüklük ve güce alışma aşaması (3-5 yaş)", "cinsiyet rolüne alışma aşaması (6-8 yaş)", "sosyal değerlere alışma aşaması (9-13 yaş)" ve "içsel benliğe alışma aşaması (14 yaş ve üzeri)" (Kaygın ve Zengin, 2019). Uzlaşma: Birey, daraltmış olduğu seçeneklerden bir ya da birkaçını tercih

ederken hem çevresel koşulları hem de kendi özelliklerini dikkate alır. Doğru kariyer tercihinin yapabilmek için, önceki aşamalarda yapılan daraltma süreçlerinin etkili bir şekilde uygulanmış olması gerekmektedir (Dugger, 2016).

2.3 Sosyal-Bilişsel Yaklaşımlar

2.3.1. Krumboltz'un sosyal öğrenme kuramı

Krumboltz, öğrencilik yıllarında meslek seçimiyle ilgili yaşadığı zorlukların, eğitim psikolojisi kapsamında kariyer danışmanlığına yönelmesinde etkili bir unsur olduğunu ifade etmiştir. Bu kişisel deneyimler neticesinde, öğrenme süreçlerinin bireylerin kariyer seçimleri üzerinde büyük bir etkisi olduğunu savunan sosyal öğrenme kuramının ortaya çıkmasına neden olmuştur (Ünsal, 2014).

Sosyal öğrenme kuramı, öğrenmenin sosyal bir süreç olduğunu ve insanların öğrenme deneyimlerini sosyal çevrelerinde gözlem ve rol model alma yoluyla elde ettiklerini öne sürer. Bu kuram, davranışların toplumsal kabul ya da reddine bağlı olarak kişinin seçimlerini etkilediğini belirtir. Dolayısıyla, gözlemlenen davranışların ödüllendirilmesi veya cezalandırılması, bireylerin davranışları ve seçimleri üzerinde önemli bir etkiye sahiptir (Orhan ve Dağcı, 2015).

Bandura'nın sosyal-bilişsel öğrenme kuramından yararlanan sosyal öğrenme kuramı, bireylerin davranışlarının ve kişiliklerinin önceden belirlenmiş gelişimsel ve psikolojik faktörlerden ziyade, öğrenme deneyimleri tarafından şekillendiğini öne sürmektedir (Erdoğan, 2003).

Bir birey öğrenme deneyimlerinden, çevresinden ve genetik özelliklerinden etkilendiğinde bilişsel, duygusal ve performansla ilgili tepkiler sergilemektedir. Daha sonra bu yanıtlar, önceki işlerinden edindikleri becerileri uyguladıkça yeni işlerine aktarılmakta ve sonuçta performans sonuçları etkilenebilir. İşe özgü becerilerin, genellemelerin ve geçmiş öğrenme deneyimlerinin doruk noktası, bireyin kariyer kararı vermesi sırasında çok önemli bir rol oynamaktadır (Lent, Brown ve Hackett, 2002).

Krumboltz, Sharf (2002) tarafından da belirtildiği gibi, kariyer kararlarının dört etkili faktör tarafından şekillendiğini ileri sürmüştür (Sharf, 2002).

- Genetik Özellikler ve Özel Kabiliyetler: Bireyin cinsiyetini, fiziksel özelliklerini, sanat, müzik, spor gibi alanlarda doğuştan gelen yeteneklerini kapsayan genetik özellikler ve özel yeteneklerdir. Bu faktörler kariyer seçimlerini sınırlandırmada ve etkilemede rol oynamaktadır. Ancak Krumboltz'un sosyal öğrenme kuramı, bu

belirli unsurlara doğrudan değinmek yerine, beceri ve yeteneklerin öğrenme süreci yoluyla edinilmesini vurgulamaktadır.

- Çevre Koşulları ve Olaylar: Bir bireyin yaptığı seçimler sosyal, kültürel, ekonomik ve politik etkiler de dahil olmak üzere çeşitli dış faktörlerden etkilenmektedir. Ayrıca doğal afetler, eğitim olanakları, ailede yetişme tarzı, mahalle dinamikleri, teknolojik gelişmeler, yasal düzenlemeler, işe alım uygulamaları, toplumsal normlar, farklı mesleklerin getirdiği avantajlar gibi bireyin dışında meydana gelen olaylar da bireyin şekillenmesinde rol oynamaktadır.
- Öğrenme Deneyimleri: Kariyer kararları, sosyal öğrenme teorisinin açıkladığı gibi geçmiş deneyimlerden etkilenmektedir. Bu teori üç farklı öğrenme yöntemini özetlemektedir. İlk yöntem olan araçsal öğrenme, olumlu davranışları güçlendirmeyi ve olumsuz davranışları engellemeyi içerir, böylece etkili bilişsel becerilerin ve öğrenmenin gelişmesine yol açmaktadır. Öğrenmenin bir başka biçimi olan pekiştirmeli öğrenme, bireyin anlamsız bir olayı anlamlı bir olayla ilişkilendirmesiyle ortaya çıkmaktadır. Son olarak bireyler başkalarını gözlemleyerek veya kitap, film gibi çeşitli kaynaklardan etkilenerek yeni davranışlar kazanabilmektedir (Kruboltz ve Mitchell, 1990).
- Görev Yaklaşımı Becerileri: Görevlere etkili bir şekilde yaklaşma yeteneği, bireysel özelliklerin, dış koşulların ve eğitimsel karşılaşmaların dinamik etkileşimi yoluyla geliştirilmektedir. Bu etkileşim, bireyin çalışma alışkanlıklarını, değerlerini ve standartlarını ortaya çıkararak, onların benzersiz becerilerini sergilemektedir.

Bu unsurların etkileşimine dayanarak, kariyer seçimiyle ilgili bazı sonuçlar çıkarmak mümkündür:

- Kendini Düşünme ve Sonuç Çıkarma: İnsanlar, eylemlerinin ve davranışlarının sonuçlarını, bunları başkalarıyla karşılaştırarak değerlendirirler.
- Profesyonel Alana İlişkin Varsayımlar: Bireyler, kişisel karşılaşmalardan ve başkalarından toplanan bilgilerden yola çıkarak meslekler ve kurumsal ortam hakkında geniş değerlendirmeler yaparlar.
- Göreve Yaklaşım Becerileri: Karar verme sürecinde, eylem odaklı olmayı ve karar durumunu tanıma, iş gereksinimlerini doğru bir şekilde değerlendirme, kendini ve çevreyi değerlendirme ve istenmeyen faktörleri etkili bir şekilde ortadan kaldırma becerisini içeren göreve yaklaşma becerileri devreye girmektedir.

Krumboltz'un Sosyal Öğrenme Kuramı, bireylerin kariyer seçimlerinin öğrenme deneyimlerine dayandığını savunur. Kariyer farkındalığı açısından, çocukların çevrelerinden edindikleri deneyimler ve gözlemler önemli bir rol oynar. Okul öncesi dönemde, çocukların farklı mesleklerle tanışmaları ve bu mesleklerde çalışan insanları gözlemlemeleri teşvik edilebilir (Mitchell ve Krumboltz, 1996).

2.3.2. Sosyal bilişsel kariyer kuramı

Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı (SBKK), Lent, Brown ve Hackett tarafından 1994 yılında geliştirilmiş ve bireylerin kariyer davranışlarını ve bu davranışların gelişim süreçlerini anlamak amacıyla ortaya konmuş modern bir yaklaşımdır. Bu kuramın temelinde, Bandura'nın (1986) bireyler, davranışlar ve çevrelerinin karşılıklı olarak birbirini etkilediği karmaşık etkileşimleri vurguladığı Genel Sosyal Bilişsel Kuram bulunmaktadır. Bandura'nın kuramını takip eden SBKK, insanların kendi mesleki davranışlarını yönlendirme kapasitelerine, önem vermektedir. Ancak bu kuram, kariyer gelişiminde insanı güçlendiren, zayıflatan ya da bazen engelleyen birçok bireysel ve çevresel faktörün (örneğin, sosyoekonomik engeller ve destekler, kültürel faktörler, engellilik durumu) etkisini de kabul etmektedir (Lent, 2005).

Genel Sosyal Bilişsel Kuramına dayanan SBKK, kariyer üç bireysel değişkenin etkileşimini vurgular: öz-yeterlik inançları, sonuç beklentileri ve kişisel hedefler şeklindedir. Öz-yeterlik inançları, sosyal öğrenme kuramcılarından Bandura tarafından geliştirilen ve davranış üzerinde etkili olduğu düşünülen önemli kavramlardan biridir (Bandura, 1997). Bireyin belirli bir performansı sergilemek için gerekli adımları düzenleme ve bunu başarıyla gerçekleştirme kapasitesine dair kendi değerlendirmesine yetkinlik denir (Bandura, 1986). Kuzgun (2000) tarafından ifade edildiği gibi, kendini yetkin görme, bireyin kapasitesi, elde ettiği başarılar, motivasyonları ve öz kavramı sistemini oluşturan diğer bileşenlerin bir toplamıdır. Kendini yetkin görme, bir davranış girişiminin başlatılıp başlatılmayacağını ve başlatılan davranışın devam edip etmeyeceğini belirlemede önemli bir rol oynar. Bireyin sahip olduğu beceriler kesinlikle mevcuttur; ancak yetkinlik kavramı, bu becerilerin davranış olarak ne derece gösterileceğine yönelik algıya vurgu yapar. Diğer bir ifadeyle de bir alanda beceriye sahip olmak, o alandaki yetkinlik algısının yüksek olacağını garanti etmez (Erkan Atik, 2021)

Sonuç beklentileri kavramı, belirli davranışların sonuçları veya elde edilecek kazanımlar hakkındaki inançları ifade eder (Bandura, 1977). Öz-yeterlik inançları, bireyin

kapasite ve yetenekleriyle ilgiliyken, sonuç beklentileri ise belirli eylem dizilerinin tahmin edilen sonuçlarını içerir.

Kişisel hedefler, bir bireyin belirli bir etkinliğe katılma veya belirli bir sonuç elde etme niyetini ifade eder (Bandura, 1986). Hedefler, insanların eğitim ve mesleki çalışmalarında önemli bir rol oynar. Kişisel hedefler belirlemek, dışsal ödüller mevcut olmasa bile bireylerin kendi davranışlarını düzenleme, yönlendirme ve sürdürmelerine yardımcı olur (Lent, 2005). Lent, Brown ve Hackett (1994), hem yetkinlik hem de sonuç beklentilerinin meslek seçimi üzerinde doğrudan bir etkisi olduğunu belirtmektedirler. Bunun yanı sıra, bireyin kişisel özelliklerinin bu etkileşimlere dolaylı bir etkisi olduğunu vurgularlar. Bu nedenle, yetkinlik beklentisi düzeyinin artırılması, bireylerin sağlıklı meslek seçimleri yapmalarında önemli bir faktör olarak öne çıkmaktadır.

2.4. Post-Modern Yaklaşımlar

2.4.1 Kariyer yapılandırma kuramı

Kariyer Yapılandırma Kuramı (KYK) olarak bilinen kuram (Savickas, 2005; 2012) kişisel ve sosyal yapılandırmacılık ilkelerinden yararlanarak bireylerin kariyerlerini nasıl inşa ettiklerine dair bir açıklama sunmaktadır. Bireyin benzersiz gerçekliklerini ve bu gerçekliklere ilişkin kişisel yorumlarını inceleyen kuram, kişinin gelişimini şekillendirmede bağlamın önemini kabul etmektedir. Ancak bireylerin gelişiminin çevreye uyum sağlama yeteneğinden etkilendiği için bağlamın tek başına yetersiz olduğunu da vurgulamaktadır (Maree, 2014).

Küresel çapta iş gücü dinamikleri ve işsizlik, iş dünyasında ve çalışanlar üzerinde önemli değişimlere yol açmaktadır. Bu değişimler, bazı mesleklerin tamamen ortadan kalkmasına ve bazı yeni mesleklerin ortaya çıkmasına neden olarak iş dünyasında ve kariyer yollarında daha belirsiz ve öngörülemeyen bir durum yaratmaktadır (Yeşilyaprak, 2018). İnsan nitelikleri sabit kalsa da çevresel koşullar hızla değişmektedir. Bu nedenle, bireylerin esnekliğini, uyum yeteneğini ve yaşam boyu öğrenmeyi önemseyen kuramsal modellere ihtiyaç duyulmaktadır (Savickas, 2009). Eski kariyer kazanma ve başarı yöntemlerini tanımlayan yaklaşımlar artık geçerliliğini yitirmiştir (Savickas, 2011). Bilgi çağında ortaya çıkan belirsizlikler ve kontrol edilemeyen kariyer problemleri hem ergen öğrenciler hem de yetişkin çalışanlar arasında kafa karışıklığına neden olmaktadır. Bu sebeple, kariyer hizmeti sağlayıcıları, kariyerin değişkenliğini ve belirsizliğini doğrudan ele alan iş kimliği ve bireysel yapılandırma modellerini önermektedir (Savickas, 2008). Değişimlere karşı daha

belirsiz ve öngörülemez koşullarda bireylerin kullanabileceği önemli bir kaynak kariyer uyum yetenekleridir.

Kariyer uyum yetenekleri, iş ve çalışma koşullarındaki öngörülemeyen değişiklikler ile iş rolüne hazırlanma ve bu role dahil olmanın belirli görevleriyle başa çıkmayı ifade eder (Savickas, 1997). Başka bir deyişle, kariyer uyum yetenekleri, bireylerin kariyerlerini oluşturma süreçlerini vurgular. Mesleki kişilik, bireyin hangi tür bir kariyer oluşturduğuna odaklanırken, kariyer uyum yeteneği, bireyin kariyerini nasıl yapılandığıyla ilgilenir (Savickas, 2005).

Mesleki kişilik tiplerinin gelişimi çocukluk döneminde başlamaktadır. Çocuk, aileye girdiğinde çevresini anlamaya çalışan, bulunduğu ortamın kurallarına uyan bir "oyuncu" rolüne bürünmektedir. Cinsiyet, doğum sırası ve etnik köken gibi faktörlere dayalı olarak ailelerine ve topluma katılmaktadırlar. Ayrıca çevrelerindeki insanlar onları dışa dönük, uyumlu, yeni deneyimlere açık olma gibi bireysel kişilik özelliklerine göre tanımlamaya başlamaktadırlar (Savickas, 2011). Sonuç olarak çocuk, kariyer tercihleriyle uyumlu bir mesleki kimlik oluşturur ve kariyer danışmanlığının amaçlarından biri de bu kimliği ortaya çıkarmaktır (Busacca, 2007).

Okul yaşamında pasif bir katılımcı olmaktan, kendi kariyerini aktif olarak şekillendirmeye geçiş, bireylerde kariyer uyumluluğunun gelişmesine işaret etmektedir. Bu dönüşüm, bireylerin kendilerine hedefler koymaya başlaması ve öz düzenleme becerilerini kazanmasıyla ortaya çıkmaktadır (Savickas, 2011). Kariyer uyumluluğu, iş veya okul değiştirme gibi kariyerle ilgili çeşitli zorlukların yanı sıra iş kaybı gibi travmatik durumların üstesinden gelmek için gerekli başa çıkma becerilerini kapsamaktadır (Savickas ve Porfeli, 2012). Okuldan işe, işten yükseköğrenime, bir işten veya pozisyondan diğerine geçiş gibi post-modern dünyanın getirdiği geçişleri etkin bir şekilde yönetmek, sürece aktif katılımı gerektirmektedir (Maree, 2014).

Kariyer danışmanlığının amacı dört boyuttan oluşan kariyer uyumluluğunu geliştirmektir: İlgi, Kontrol, Merak ve Güven. İlgi, kariyer fırsatlarının ve seçeneklerinin farkında olmayı ve bunları aktif olarak takip etmeyi içermektedir. Kontrol, kişinin kendi geleceği üzerinde söz sahibi olduğunun farkına varmasını ve mevcut seçenekleri değerlendirirken karar verme becerilerini kullanabilmesini gerektirmektedir. Merak, kişinin kendi tutkularını, becerilerini ve ilkelerini keşfederek çeşitli mesleklerin niteliklerini ve ön koşullarını araştırmayı gerektirmektedir (Porfeli ve Savickas, 2012).

Çocukluk ve okul hayatı boyunca birey, oyuncu ve özne (ajan) rollerini üstlenebilmektedir. Ancak ergenlik ve genç yetişkinlik dönemleri geldikçe kendi hayat

hikayelerinin yazarı haline gelirler. Hayat temaları bu öykülerin içinde gizlidir (Savickas, 2011). Özünde, kişinin seçtiği meslek, hayatta pasif olarak karşılaştığı zorlukların ve kaygıların üstesinden gelmesinin aktif bir yolu olarak hizmet etmektedir (Savickas, 2011).

Bu noktaya kadar, kariyer kararlarının oluşumu ve gelişimsel sürecini açıklayan kuramsal yaklaşımlar özetlenmiştir. Kuramların sunduğu temel özellikler doğrultusunda, bu araştırmanın hedef kitlesi olan okul öncesi dönem çocuklarında kariyer gelişiminin daha derinlemesine anlaşılabilmesi amacıyla, çocuklardaki kariyer gelişimini etkileyen temel unsurlar ayrıntılı bir şekilde incelenmiştir.

2.5. Çocukların Kariyer Gelişimini Etkileyen Faktörler

Kritik dönem olarak kabul edilen çocukluk dönemindeki kariyer gelişimi, çeşitli etmenlerden etkilenmektedir (Bacanlı ve Torun, 2012). Bu etmenler psikolojik, sosyolojik, cinsiyet, ekonomik ve politik faktörler olarak sınıflandırılabilir. Çocuğun benlik saygısı, özgüveni ve kişisel yetenekleri kariyer gelişimini doğrudan etkileyen önemli psikolojik faktörlerdendir (Gottfredson, 2002). Çocuğun sosyal çevresi, arkadaş ilişkileri ve toplumsal normlar kariyer tercihlerini etkileyen önemli sosyolojik faktörlerdir (Schultheiss, Kress, ve Manzi, 2001). Cinsiyet rolleri ve beklentileri, çocukların kariyer seçimlerini etkileyen kritik bir faktördür (Betz ve Fitzgerald, 1987). Toplumsal cinsiyet normları, çocukların belirli meslekleri seçme ya da seçmeme eğiliminde rol oynayabilir. Ekonomik engellerin üstesinden gelmek için burs ve eğitim destek programlarına erişim sağlamak önemlidir. Eğitim politikaları ve hükümetin işgücü piyasası üzerindeki etkileri, çocukların kariyer gelişiminde belirleyici olabilir (Brown ve Lent, 2005).

2.5.1.Çocukların kariyer gelişimini etkileyen faktör olarak rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri

Bir çocuğun büyümesi ve gelişmesi, erken çocukluk döneminde sunulan rehberlik ve psikolojik danışmanlık hizmetlerinin sağlanmasıyla yakından bağlantılıdır. Sadece zorluk yaşayan öğrencilere odaklanmak değil, aynı zamanda bu uygulamaları tüm öğrencilere yaygınlaştırarak eğitim yolculuğunun tamamına entegre etmek çok önemlidir. Bunu başarmak için öğretmenlerin uygun öğretim tekniklerini kullanarak psikolojik danışmanlık ve rehberlik çalışmalarını sınıflarına dahil etmeleri gerekir. Ayrıca, erken çocukluk döneminde ortaya çıkan sorunların çözümünde ailelerle iş birliği yapılması önemlidir; çünkü bu sorunlar çoğunlukla aile dinamiklerinden kaynaklanmaktadır (Alizamar, Afdal ve İfdil, 2017). Çocuk, çevresine sınırsız bir uyum sağlama kapasitesine sahiptir ve sürekli olarak

"Neden buradayım?", "Ben kimim?", "Sorumluluklarım neler?" gibi varoluşsal sorular üzerinde düşünmektedir. Yetişkinler çocukların iç işleyişini anlamaya çalışırken aynı zamanda onları anlamlı bir varoluşa yönlendirme sorumluluğunu da taşımaktadırlar (Lillard ve Lillard Jessen, 2015).

Okul, çocukların kariyer gelişiminde önemli bir faktördür. Okulda sunulan kariyer danışmanlığı hizmetleri, öğrencilerin kariyer planlarını şekillendirmede kritik bir rol oynar (Watson ve McMahon, 2020). Öğrencilerin ilgi alanlarını keşfetmeleri ve kariyer hedeflerine uygun beceriler geliştirmeleri için okul ortamında sağlanan fırsatlar, onların kariyer gelişim süreçlerini destekler. Ayrıca, öğretmenlerin ve rehber öğretmenlerin yönlendirmeleri, öğrencilerin kariyer kararlarında belirleyici olabilir (Thompson ve Dahling, 2019). Okullarda kariyer danışmanlığı hizmetlerinin yaygınlaştırılması, öğrencilerin kariyer gelişimlerine olumlu katkı sağlayacaktır.

Çocukların kişisel özellikleri ve ilgi alanları da kariyer gelişimlerini etkiler. Bireylerin doğuştan gelen yetenekleri ve kişilik özellikleri, belirli kariyer alanlarına ilgi duymalarını sağlar (Rogers, Creed, ve Glendon, 2018). Çocukların kendilerini tanımaları ve ilgi alanlarına uygun kariyer yolları belirlemeleri, kariyer gelişimlerini olumlu yönde etkiler. Örneğin, bilimsel konulara ilgi duyan bir çocuk, bilim alanında bir kariyer yoluna yönelme eğilimi gösterebilir (Porfeli ve Lee, 2020). Bu dönemin kritik etkisi düşünüldüğünde, çocukların erken yaşlarda kendilerini tanımalarına ve ilgi alanlarını keşfetmelerine yardımcı olacak müdahale programlarının geliştirilmesine ve uygulanmasına ihtiyaç duyulabilir.

Toplumun ve kültürün çocukların kariyer gelişimindeki etkisi büyüktür. Kültürel normlar ve toplumsal beklentiler, çocukların kariyer seçimlerini şekillendirir (Guan, 2019). Örneğin, bazı kültürlerde belirli meslekler daha prestijli kabul edilir ve çocuklar bu mesleklere yönlendirilebilir. Ayrıca, toplumsal cinsiyet rolleri de kariyer gelişiminde önemli bir faktördür. Erkek ve kız çocukları, bu konuda herhangi bir cinsiyete özgü mesleki ayrışma olmamasına rağmen, toplumsal cinsiyet rolleri ile ilişkilendirilen bir takım mesleklere cinsiyetlerine göre yönlendirilebilmektedir (Eccles, 2021). Toplumsal ve kültürel faktörlerin çocukların kariyer gelişimi üzerindeki etkilerini azaltmak için daha kapsayıcı ve eşitlikçi eğitim politikalarının benimsenmesi kariyerde cinsiyet etkisini azaltmaya yardımcı olabilir.

2.6. Kariyer Farkındalığı

Kariyer farkındalığı, kariyer gelişiminin diğer unsurlarına temel bir öncül olarak değerlendirilmektedir çünkü bireylerin bir alan veya meslek gruplarıyla ilgilenme seviyeleri

genellikle yetersiz kalmaktadır. Bu açıdan bakıldığında, özellikle öğrencilerin kariyerleriyle ilgili mevcut fırsatlar hakkında bilgi ve farkındalıklarının yetersiz olduğu düşünülmektedir (Cohen ve Patterson, 2012). Colston ve arkadaşları (2017), bireylere kariyer farkındalığı kazandırmaya yönelik faaliyetlerin etkili olabilmesi için bu tür faaliyetlerin okul öncesi dönemlerden itibaren başlatılması ve sürekli olarak sürdürülmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Kariyer farkındalığı alanında keşfedilecek birçok alt konu vardır. Bu alt konular, farklı meslekler hakkındaki temel bilgileri, eğitim ve beceri gerekliliklerini, gerçek dünya ortamlarındaki iş beklentilerini ve bireysel mesleki tercihlere ilişkin hususları kapsamaktadır. Kariyer farkındalığını geliştirmek için tasarlanan eğitim programları, kariyer planlama, araştırma yetkinlikleri ve çeşitli kariyer fırsatları hakkında bilgi edinme gibi temel becerileri kapsamaktadır. Ayrıca bu programlarda bireylerin kariyer yolculuğunda karar verme becerilerinin geliştirilmesine de vurgu yapılmaktadır (Nasir ve Lin, 2013).

Farkındalık, insanların varoluşlarının bilincinde olduklarında, bir konuda yeterli düzeyde bilgi sahibi olduklarında ortaya çıkar. İş fırsatları veya düzenlemeleri önlerine geldiğinde, bu durum bireylerin farkındalık düzeyini artırır ve iş dünyası hakkında daha fazla bilgi sahibi olmalarını sağlar (Meager vd.,2012). Kariyer farkındalığı, diğer kariyer faktörlerinin meydana gelmesi için bir öncelik olarak kabul edilir çünkü insanların belirli bir iş alanı veya meslek hakkında yeterli bilgiye sahip olmaları genellikle yetersizdir. Özellikle öğrencilerin kariyer imkânları hakkında bilgi ve farkındalık düzeylerinin yetersiz olduğu düşünülmektedir (Cohen ve Patterson, 2012).

Kariyer farkındalığı, bireylerin kendilerine uygun olduğunu düşündükleri kariyer yollarını seçmeden önce veya sonra, kendi kişilik özellikleri, beklentileri ve yetenekleri hakkında bilinçli olmalarının önemli olduğu düşünülmektedir. Bu, iş yaşamlarını doğru şekilde yönetmelerine yardımcı olur (Sunay ve Yaşar, 2019). Kariyer farkındalığı, bireyin mevcut kariyer fırsatları ve bu fırsatların kariyer ihtiyaçları hakkındaki farkındalığını ifade eder. Bu farkındalık, eğitim ihtiyaçları, beceri gereksinimleri, mevcut meslek türleri, iş ortamı ve belirli bir alan veya endüstrinin düzenlemeleri ve beklentileri gibi bilgileri içerir (Eliason ve Patrick, 2008).

Brown ve Lent (2013) çalışmalarında çocuklara ve ergenlere kariyer geliştirme hizmetleri sunarken dikkate alınması gereken temel faktörleri vurgulamaktadır. Bu faktörler, bu yaş grubundaki öğrencilerin mevcut koşulları ve gelecekteki kariyer beklentileri hakkında bir anlayış geliştirmelerinin yanı sıra uyum sağlama, esneklik ve ileri görüşlü bir zihniyet geliştirmelerine yardımcı olmak etrafında dönmektedir. Kariyer gelişimine ilişkin bu

farkındalığı geliştirmek için öğrencilerin birbiriyle bağlantılı bir dizi etkinliğe katılması çok önemlidir:

1. Kariyer fikri söz konusu olduğunda iyimser yükleme tarzlarını ve güçlü bir öz yeterlik duygusunu geliştirmek.
2. Kendi kendini yönlendiren kariyer keşfi ve stratejik planlama çabalarına aktif katılım yoluyla profesyonel bir kişilik oluşturma sürecini başlatmak.
3. Etkili eğitim ve kariyer hedeflerini formüle etmek ve bu hedeflere ulaşmak için ortak çaba göstermek.
4. İşe hazırlık becerilerine sahip olmanın ve üretken sosyal etkileşimlere nasıl girileceğine ve olumlu bir tavrın nasıl geliştirileceğine ilişkin bilgi edinmenin öneminin farkına varmak.
5. Kişisel farkındalık arayışında olmak ve kurumsal dünyanın karmaşıklıklarında gezinmek, onun dinamik ortamına alışmak ve gelişmek için çabalamak.
6. Akademik bağlamda başarı ve öz düzenleyici bir öğrenen olma konusunda gelişme kaydetmek.

Okul öncesi dönemde kariyer gelişim hizmetlerine uyarlama, bu yaş grubunda kariyer gelişimi kavramının daha çok çocuğun ilgi alanlarını, becerilerini ve özgüvenini geliştirmeye yönelik etkinlikler aracılığıyla desteklenmesi gerektiğini gösterir. Bu süreçte oyun temelli öğrenme önemli bir araçtır; çünkü oyun, çocukların problem çözme, takım çalışması ve yaratıcılık gibi becerilerini geliştirmelerine yardımcı olur (Brown ve Vaughan, 2009).

Pozitif geri bildirim sağlamak, çocuklarda özgüven ve öz yeterlik duygusunu güçlendirir. Sürekli pozitif geri bildirim verilerek, çocukların yeteneklerine güvenmeleri ve yeni şeyler denemeye istekli olmaları teşvik edilir (Hattie ve Timperley, 2007). Ayrıca, aile katılımı bu dönemde büyük önem taşır. Ebeveynler, çocuklarının kariyer gelişim süreçlerinde aktif olarak katılmalı ve onları desteklemelidir. Evde yapılan etkinlikler, çocukların ilgi alanlarını keşfetmelerine yardımcı olabilir (Henderson ve Mapp, 2002).

Çocukların çeşitli mesleklerle tanışması, meslek dünyası hakkında erken bir farkındalık geliştirmelerine katkı sağlar. Mesleklerle ilgili kitaplar okumak, çeşitli mesleklerden kişileri sınıfa davet etmek veya meslek temalı oyunlar oynamak, bu farkındalığı destekler. Duygusal ve sosyal becerilerin geliştirilmesi, çocukların gelecekteki kariyer başarıları için temel oluşturur. Paylaşma, iş birliği yapma ve duygusal ifadeleri anlama gibi beceriler, çocukların okul ve iş hayatında başarılı olmalarına katkı sağlar (Baker ve Mardell, 2009).

Doğal meraklarını teşvik etmek ve kendi kendine yönlendirme becerilerini geliştirmek de önemlidir. Bu, çocukların öğrenmeye ve keşfetmeye yönelik tutumlarını olumlu yönde etkiler. Son olarak, akademik hazırlık süreçlerine odaklanmak, çocukların okulda başarılı olmaları için önemlidir. Öğrenme sevgisi ve motivasyonu, uzun vadeli akademik ve kariyer başarılarının temelini oluşturur. Bu bütüncül ve destekleyici yaklaşımlar, okul öncesi dönemde çocukların kariyer gelişim süreçlerinde daha sağlam adımlar atmalarına yardımcı olacaktır (Murdoch,2015).

2.7. Kariyer Gelişimi Alanında Yapılan Çalışmalar

2.7.1. Psikolojik faktörler

Işık (2014) tarafından gerçekleştirilen bir araştırmada, çocukların kariyer gelişim özellikleri ile yaşam doyumu ve durumluk kaygı düzeyleri arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırmanın çalışma grubunu 5–8. sınıfa devam etmekte olan 334 öğrenci oluşturmuştur. Araştırma sonuçlarına göre, çocukların kariyer gelişim özellikleri ile yaşam doyumu arasında pozitif, durumluk kaygı ile ise negatif ilişkiler bulunmuştur. Ayrıca, kariyer gelişim özelliklerinin birlikte yaşam doyumu ve durumluk kaygının anlamlı yordayıcıları olduğu belirlenmiştir. Çocuk kariyer gelişimi ölçeği alt boyutlarından yaşam doyumunun anlamlı yordayıcıları sırasıyla merak-araştırma, planlama ve benlik kavramı boyutları iken; durumluk kaygının yordayıcıları ise merak-araştırma ve benlik kavramları şeklinde olduğu belirtilmiştir. Bu bulgular, çocukların kariyer gelişim özellikleri ile yaşam doyumu ve kaygı arasındaki ilişkilerin oldukça önemli olduğunu ve belirli kariyer gelişim özelliklerinin bu ilişkileri etkilediğini göstermektedir. Çocukların kariyer gelişim süreçlerinde psikolojik faktörlerin dikkate alınması, onların yaşam doyumlarını artırabilir ve kaygılarını azaltabilir.

Demirtaş-Zorbaz (2021) çocukların kariyer gelişiminin ihmal edilmiş bir alan olduğunu ve son yıllarda öneminin ve çalışmaların giderek artmaya başladığını belirtmektedir. Çocukların kariyer kararı vermenin ilk basamağı olan kendini tanıma konusunda temel adımları attıkları bu dönem içerisinde kariyer gelişimlerini desteklemenin önemli olduğunu vurgulamaktadır. Bu bağlamda, kariyer farkındalığını artırmaya yönelik programlar geliştirilmelidir.

Bostancı (2014) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada, kariyer farkındalığı geliştirme amaçlı grup rehberliği programının yedinci sınıf öğrencilerinin kariyer gelişim düzeyleri üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, bu programın yedinci sınıf öğrencilerinin kariyer gelişim düzeylerini kısmen arttırdığı belirlenmiştir. Bu bulgu,

kariyer farkındalığını geliştirmeye yönelik grup rehberliği programlarının öğrencilerin kariyer gelişimi üzerinde olumlu etkiler sağlayabileceğini göstermektedir. Okullarda uygulanan grup rehberliği programlarının yaygınlaştırılması, öğrencilerin kariyer gelişimlerine katkı sağlayabilir.

Balaban Gönen (2021) tarafından gerçekleştirilen araştırmada okul öncesi eğitimde psikolojik danışmanların, öğretmenlerin ve velilerin görüşleri doğrultusunda var olan ve ihtiyaç duyulan psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerini belirlenmesi amaçlanmıştır. Elde edilen bulgulara göre eğitsel rehberlik kapsamında konsültasyon ve akademik desteğe, kişisel- sosyal rehberlik kapsamında gelişimsel destek ve bireysel rehberliğe, mesleki rehberlik kapsamında ise çocuk ve aile odaklı okul öncesi kademesinde faaliyetlere ihtiyaç duyulduğu tespit edilmiştir. Okul psikolojik danışmanlarının kariyer oluşum sürecinde öğrencilerini değerlendirmeleri, çeşitli imkanlar sunularak da kariyer farkındalığı geliştirmeleri bu nedenle oldukça önemlidir.

İlgili araştırmalar, çocukların kariyer gelişiminde ebeveynler, öğretmenler ve diğer önemli figürlerin kritik rol oynadığını göstermektedir. Ebeveynler, çocuklara sosyal destek sağlayarak kariyer gelişiminde önemli bir etkiye sahiptir. Bununla birlikte ilköğretim öğrencilerinin merak, bilgi ve zaman perspektifi gibi alanlarda gelişim ihtiyaçları içerisinde olduğu ve okul öncesi öğretmenlerinin bu ihtiyaca yönelik çocuklarda kariyer merakını uyandırmak için çeşitli yöntemler kullandıkları yönünde bulgular mevcuttur. Ebeveyn-çocuk bağlanma düzeylerinin kariyer gelişimi üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu, çocukların kariyer gelişiminin yaşam doyumu ile pozitif, durumluk kaygı ile negatif ilişkili olduğu görülmektedir. Bununla birlikte okullarda uygulanan grup rehberliği programlarının öğrencilerin kariyer gelişimini artırmada etkili olabildiği görülmektedir. Bu araştırma bulguları, çocukların kariyer gelişiminde sosyal destek, farkındalık ve rehberliğin önemini ortaya koymaktadır. Kariyer farkındalığıyla ilgili ve okul öncesi kariyer gelişimiyle ilgili yapılan çalışmalara ihtiyaç var. Tabi bir de okulda buna yönelik çalışmalara yer vermek gerekiyor. Ebeveynler, öğretmenler ve diğer önemli figürler, çocukların kariyer gelişimini destekleyen ana unsurlar olarak öne çıkmaktadır. Bu bağlamda, kariyer farkındalığı artırıcı programlar ve rehberlik hizmetleri, çocukların gelecekteki kariyer seçimlerine önemli katkılar sağlayabilir.

2.7.2. Sosyal faktörler

Schultheiss, Kress ve Manzi (2001) tarafından yürütülen bir araştırmada, anne-babaların, çocukları ve yaşamlarındaki diğer önemli figürlerin kariyer gelişim süreçlerindeki

rolleri incelenmiştir. Bu nitel çalışma, bireysel görüşmelerle gerçekleştirilmiş olup bulguları ise çocukların kariyer gelişimi süreçlerinde ebeveyn ve yaşamlarındaki diğer önemli kişilerin (dostları, öğretmenleri vb. gibi) sosyal destek kaynağı olarak yaşamlarında önemli bir paya sahip olduğunu göstermiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre, çocukların kariyer gelişim süreçlerinde iş yaşamı hakkında bilgi edinme, sağlıklı sosyal ilişkiler kurma ve karar verme güçlükleriyle başa çıkma konularında özellikle ebeveynlerinden almış oldukları sosyal desteğin etkili olduğu ortaya koymuştur. Ayrıca araştırmada pozitif rol modellerin çocukların kariyer gelişim süreçlerini olumlu şekilde etkilediği belirtilmiştir. Benzer şekilde, çocukların benlik saygılarında da özellikle annelerinden almış oldukları pozitif geri bildirimlerin etkili olduğu bulunmuştur.

Bacanlı ve Sürücü (2011) tarafından yürütülen bir araştırmada, çocukların kariyer gelişimleri ile ebeveynlerine yönelik duydukları bağlılık arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre çocukların kariyer gelişim düzeyleri ile anne-baba ile olan bağlanma düzeyleri arasında negatif bir ilişki bulunmuş olup, çocukların kariyer gelişim düzeylerinin algılanan akademik başarı düzeylerine ve yaş gruplarına göre anlamlı bir şekilde değiştiği belirlenmiştir. Bu bulgular, çocukların kariyer gelişimlerinin belirli değişkenlere bağlı olarak değişebileceğini ve ebeveynlerle olan ilişkilerinin bu süreçte önemli bir rol oynayabileceğini göstermektedir. Ebeveynlerin çocuklarına sunduğu sosyal destek, kariyer gelişimlerini olumlu yönde etkileyebilir.

Schultheiss, Palma ve Manzi (2005) tarafından gerçekleştirilen bir araştırmada, ilköğretim kademesinde bulunan 4 ve 5. sınıf öğrencilerinin kariyer gelişim düzeylerini kendileri ve kariyerle ilgili farkındalık, araştırma ve kariyer planlama açısından incelemek amacıyla bir çalışma yürütülmüştür. Yürütülen bu çalışmaya, 9-12 yaşları arasındaki 49 ilköğretim öğrencisi katılmıştır ve araştırma katılımcılarının 19'u erkek, 30'u kızdır. Araştırmanın sonuçlarına göre, araştırma katılımcılarının dokuz boyuttan sekizinde (merak dışında) kariyer görevleri ve etkileri konusunda Super'ın çocuklukta kariyer gelişimi modeliyle benzerlikte cevaplar vermişlerdir. Bu bulgular, çocukların kariyer gelişimine ilişkin farkındalık düzeyinin ve kariyer planlama becerilerinin gelişiminde belirli bir modele uyum gösterdiklerini göstermektedir.

Wood ve Kaszubowski (2008) tarafından gerçekleştirilen bir araştırmada, ilköğretim kademesinde 4. sınıfa giden öğrencilerin kariyer gelişimi ihtiyaçlarını belirlemek amaçlanmıştır. Araştırmada, Super tarafından geliştirilen kariyer gelişimi kuramını temel alan "Çocuklar İçin Kariyer Ölçeği" kullanılmış olup, araştırma için 150 öğrenci ile uygulamalar gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre öğrencilerin en düşük alt test

skorlarını merak, bilgi, zaman perspektifi ve anahtar figürler gibi alt boyutlarda aldıkları belirlenmiştir.

Mohamed, Satari, Abu Bakar ve Yunus (2020) tarafından Malezya’da gerçekleştirilen bir çalışmada okul öncesi çocuklar arasında kariyer araştırmasını teşvik etmek için öğretmenler tarafından uygulanan uygulamayı araştırmaktadır. Araştırma bulgularına göre okul öncesi öğretmenlerinin küçük yaştaki çocuklarda kariyer merakını uyandırmak için çeşitli yöntemler kullandıklarını tespit etmişlerdir. Bu yöntemlerin arasında çeşitli meslekleri tanıtmak, rol yapma çalışmaları teşvik etmek, çeşitli videolar izletmek ve meslek kartları ile kitaplar kullanmak bulunmaktadır. Araştırmalar ayrıca öğretmenlerin erken yaşta kariyer eğitime yönelik pozitif bakış açılarına sahip olduklarını ifade etmektedirler. Okul öncesi dönemde kariyer farkındalığının artırılması, çocukların gelecekteki kariyer seçimlerine olumlu katkı sağlayabilir.

BÖLÜM III

YÖNTEM

Bu bölümde, araştırmanın modeli, katılımcıları, araştırma ekibi, veri toplama araçları, veri toplama süreci ve veri analiziyle ilgili bilgiler detaylı bir şekilde ele alınmıştır.

3.1. Araştırma Modeli

Bu araştırma, Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı resmi ve özel okul öncesi kademelerinde psikolojik danışma hizmeti sunan psikolojik danışmanların kariyer farkındalığına ilişkin görüşlerini almak, bu hizmetleri kariyer farkındalığı açısından incelemek ve uygulamaları derinlemesine değerlendirmek amacıyla yürütülen bir nitel çalışmadır. Araştırma, fenomenolojik araştırma modeli çerçevesinde gerçekleştirilmiş olup, amaçlı örnekleme yöntemi ve fikir birliğine dayalı nitel araştırma yöntemi (Consensual Qualitative Research) kullanılmıştır (Hill, Thompson ve Williams, 1997).

3.2. Araştırmanın Katılımcıları

Araştırmanın katılımcılarını, Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı resmi ve özel okul öncesi kademesinde görev yapmakta olan psikolojik danışmanlar oluşturmaktadır. Araştırmada amaçlı örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Çalışma Ankara ilinde yürütülmüş olup; Çankaya ve Mamak ilçelerinde görev yapan okul öncesi kademesinde görevli okul psikolojik danışmanları seçilmiştir. Toplam 12 okul psikolojik danışmanı ile görüşme yapılmıştır. Katılımcıların biri erkek, on biri kadındır. Katılımcıların yaşları 24 ila 53 arasında değişkenlik göstermekte ve yaş ortalaması 33,66'dır. Meslekteki çalışma süreleri bir ila 22 yıl arasında değişmekte ve ortalama çalışma süreleri dokuz buçuktur. Okul öncesi kademesinde çalışma süreleri ise bir ila on iki yıl arasında iken, ortalama süresi 4,25'dir. Katılımcıların tamamı psikolojik danışmanlık ve rehberlik lisans mezunudur ve üçü yüksek lisans eğitimini tamamlamıştır. Katılımcıların yedisi Millî Eğitim Bakanlığına bağlı resmi okullarda, beşi de Millî Eğitim Bakanlığına bağlı özel okullarda görev yapmaktadır. Katılımcıların tamamı (%100'ü) lisans eğitiminde mesleki rehberlik ve danışma kuramsal dersini aldığını belirtirken, katılımcıların (%33,33'ü) mesleki rehberlik ve danışma uygulama dersini almadığını belirtmiştir. Katılımcılara ilişkin kişisel detaylar Tablo 3.1'de sunulmuştur.

Tablo 3.1. Katılımcıların Demografik Bilgileri

Katılımcı*	Cinsiyet	Yaş	Eğitim Düzeyi	Çalışma Yeri	Deneyim /Yıl	Okul Öncesi Kademesinde Deneyim Süresi
KD1	Kadın	26	Lisans Mezunu	Devlet Okulu	3	2
KD2	Kadın	38	Yüksek Lisans Mezunu	Devlet Okulu	15	6
KD3	Kadın	28	Lisans Mezunu	Devlet Okulu	2	1
KD4	Erkek	53	Yüksek Lisans Mezunu	Devlet Okulu	22	8
KD5	Kadın	43	Yüksek Lisans Mezunu	Devlet Okulu	22	12
KD6	Kadın	42	Lisans Mezunu	Devlet Okulu	20	10
KD7	Kadın	38	Lisans Mezunu	Devlet Okulu	13	1
KÖ1	Kadın	29	Lisans Mezunu	Vakıf / Özel Okul	3	1
KÖ2	Kadın	28	Lisans Mezunu	Vakıf / Özel Okul	5	5
KÖ3	Kadın	27	Lisans Mezunu	Vakıf / Özel Okul	4	2
KÖ4	Kadın	28	Lisans Mezunu	Vakıf / Özel Okul	4	2
KÖ5	Kadın	24	Lisans Mezunu	Vakıf / Özel Okul	1	1

*Katılımcılar Devlet Okulunda veya Vakıf/ Özel Okulda çalışma durumlarına göre isimlendirilerek ve numaralandırılarak araştırma sürecinde kodlanmıştır. KD: Katılımcı Devlet Okulunda, KÖ: Katılımcı Vakıf/Özel Okulda

3.3.Araştırma Ekibi

Araştırma ekibi, psikolojik danışma ve rehberlik (PDR) alanında eğitim almış bir öğretim üyesi ve bir yüksek lisans öğrencisinden oluşmaktadır. Ekip üyeleri, verilerin kodlanması sürecinde birlikte çalışmış olup, yüksek lisans öğrencisi özellikle görüşmelerin gerçekleştirilmesi, görüşme kayıtlarının elektronik ortama aktarılması ve verilerin kodlanması gibi görevleri üstlenmiştir. Bu süreçte, öğretim üyesi öğrenciyi yönlendirmiş, yöntemler konusunda eğitim vermiş ve araştırma sürecine dair bilgi sağlamıştır. Araştırma ekibine ek olarak, fikir birliğine dayalı nitel araştırma yöntemine hâkim bir psikolojik danışman eğitimcisi de dış denetçi olarak atanmıştır. Araştırma ekibindeki kişilerin (yüksek lisans öğrencisi hariç) ve dış denetçi olarak görev alanların hepsi fikir birliğine dayalı nitel araştırma yöntemine yönelik deneyimli kişilerdir.

3.4. Veri Toplama Araçları

Bu çalışmada, yarı yapılandırılmış görüşme formu, veri toplama aracı olarak kullanılmıştır. Görüşme soruları, araştırmacı ve tez danışmanı tarafından hazırlanmıştır. Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık alanında uzman ve nitel araştırma deneyimine sahip bir öğretim üyesinden uzman görüşü alınmıştır. Uzmandan, soruların netliği, anlaşılabilirliği ve

kapsamı hakkında geri bildirimler alınmıştır. Bununla birlikte Millî Eğitim Bakanlığına bağlı özel okulda okul öncesi kademesinde görev yapmakta olan bir okul psikolojik danışmanı ile bir pilot görüşme yapılmış, soruların anlaşılabilirliği test edilmiştir. Sürenin yaklaşık olarak otuz beş – kırk dakika olacağı öngörülmüştür. Hem katılımcıdan hem de uzmandan alınan geri bildirimler çerçevesinde soruların bazılarında biçimsel değişiklikler yapılmıştır. Görüşme formunun başlangıcında bilgilendirilmiş onam açıklaması ve demografik bilgilere ilişkin sorular (yaş, cinsiyet, eğitim durumu vb.) yer almıştır. Daha sonrasında, katılımcılara yarı yapılandırılmış görüşme soruları sorulmuştur (Bknz. Ek1, Ek2, Ek3).

Görüşme formu üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölüm, araştırmacının kendisini tanıttığı, çalışmanın amacını ve gizlilikle ilgili süreçleri açıkladığı bilgilendirilmiş onam formunu içerir ve giriş niteliğindedir. İkinci bölüm, araştırmacının görüşme yapacağı kişiyi görüşme sürecine hazırladığı ve kişisel bilgileri (cinsiyet, yaş, medeni durum vb.) toplamayı amaçlayan kısımdır. Üçüncü bölüm ise araştırma sorularının yer aldığı kısımdır. Görüşme formunda toplam 10 soru ve ek bir soruya yer verilmiş ve bu sorular; okul öncesi dönemde kariyer farkındalığı oluşturma konusunda neler düşündükleri, okul öncesi çocuklarında kariyer farkındalığını oluşturmak için yaptıkları ya da yapmayı umdukları çalışmalara ilişkin hazırlık süreçleri, kariyer farkındalığını oluşturmak için okul öncesi dönem için hangi yöntem, strateji, materyal ve aktiviteler nelerdir, kariyer farkındalığı oluşturmaya dayalı çalışmalarda çocuklarla iletişim ve dil kullanımında nelere dikkat edilmesi gerektiği, kariyer farkındalığı oluşturma sürecinde çocukların sahip olduğu ilgi ve yeteneklere dair verileri nasıl elde ettikleri, okul öncesi çocukları ve aileleriyle iletişim kurarken kariyer farkındalığını nasıl destekledikleri, kariyer danışmanlığı alanında kendilerini geliştirmek ve güncel kalmak için ne tür çalışmalar yaptıkları, kariyer farkındalığı konusunda çalışmalar yapmada nelerde zorluk yaşadıkları, kariyer farkındalığı çalışmaları yaparken nelere ihtiyaç duydukları ve kariyer farkındalığı çalışmaları yapma deneyimlerini göz önünde bulundurarak süreci metaforla anlatmaları gibi konularla ilişkilidir.

3.5. Veri Toplama Süreci

Araştırmanın gerçekleştirilebilmesi için öncelikle Başkent Üniversitesi Senatosu Etik Komisyonu onayı alınmıştır (Bknz. Ek 5). Etik Komisyonu onayı alındıktan sonra, Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı resmi ve özel okul öncesi kademesinde görev yapmakta olan okul psikolojik danışmanlarına ulaşılmıştır. Ulaşılan okul psikolojik danışmanları ile telefon görüşmesi gerçekleştirilerek uygun randevu zamanları oluşturulmuştur. Uygulamalar Millî Eğitim bakanlığına bağlı devlet okulunda çalışan okul psikolojik danışmanları ile kendi

odalarında yapılmıştır. Milli Eğitim bakanlığına bağlı özel okullarda çalışan okul psikolojik danışmanlar ile de sessiz ve gürültüden uzak ortamlarda görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Millî Eğitim Bakanlığına bağlı özel okullarda çalışan psikolojik danışmanların çeşitli sebepler ve idari boyutlar nedenleri ile kendi odalarında görüşme yapmak istemedikleri belirlenmiştir. Görüşmeler yaklaşık olarak 35 ile 40 dakika arasında sürmüştür. Veriler 2023-2024 Eğitim Öğretim Yılı Bahar Dönemi'nde toplanmıştır. Veri toplama süreci de yaklaşık 3 hafta sürmüştür. Veri analizi sürecine geçmeden önce yapılan tüm görüşmelere ilişkin ses kayıtları hiçbir değişiklik yapılmadan elektronik ortamda yazıya dökerek, katılımcılardan kendi ifadelerini gözden geçirmeleri, yanlış anlaşıldığını düşündükleri yerleri düzeltmeleri için e-posta ile katılımcılara gönderilmiştir. Katılımcılardan gelen geri bildirimler çerçevesinde görüşme içerikleri analize uygun hale getirilmiştir.

3.6. Verilerin Analizi

Verilerin analiz sürecinde, Hill, Thompson ve Williams (1997) tarafından geliştirilen Fikir Birliğine Dayalı Nitel Araştırma Yönteminin aşamaları izlenmiştir. Bu yöntem, verilerdeki temel alanların belirlenmesi, temel alanlardaki ana fikirlerin saptanması, temel alan ve kategorilerin çapraz analizinin yapılması ve çapraz analizlerin dış denetçi tarafından gözden geçirilmesi aşamalarını içermektedir. Çalışmada, bu aşamalarda neler yapıldığı detaylarıyla açıklanmıştır.

3.6.1. Temel alanların belirlenmesi

Araştırma ekibi, başlangıçta yüksek lisans öğrencisi ve tez danışmanı öğretim üyesi ile birlikte elektronik ortama aktarılan görüşme kayıtlarını bağımsız olarak inceleyerek temel alanları belirlemişlerdir. Sonrasında araştırma ekibi, belirledikleri bu temel alanları bir araya gelerek tartışmış, karşılaştırmış ve fikir birliğine vararak iki temel alanı belirlemişlerdir. Bunlar; Okul öncesinde kariyer farkındalığını geliştirmenin 5N1K'sı, Okul öncesinde kariyer farkındalığını geliştirmeye hazırlık şeklindedir.

3.6.2. Ana fikirlerin belirlenmesi

Bu aşamadaki temel amaç, tüm görüşme verilerini kapsamlı bir şekilde özetlemek ve araştırma ekibinin ana fikirler konusunda ortak bir görüşe varmasını sağlamaktır (Hill, Thompson ve Williams, 1997). Bu doğrultuda, temel alanlara ait katılımcı görüşleri, anlam kaybı olmadan araştırma ekibi tarafından birlikte özetlenmiş veya daha net bir şekilde ifade edilmiştir.

3.6.3. Çapraz analiz

Çapraz analiz aşaması, araştırmacıların ana düşünceleri belirledikleri ve bu düşünceleri temel alanlar altında kategorilere ayırdıkları bir süreçtir. Katılımcıların görüşlerini temel alanlar çerçevesinde analiz edilerek, ortak öğeleri ve temaları belirlenmeye çalışılmıştır. Amaç ise veriyi daha anlamlı ve özetleyici bir şekilde sunulmasını sağlamaktır. Özetle, çapraz analiz aşaması, katılımcı görüşlerini temel alanlar altında kategorize etme sürecidir. Bu kategoriler, tartışılarak ve fikir birliği ile oluşturulur, böylece nitel araştırmanın amacına uygun olarak anlamın korunması sağlanmış olmaktadır (Ladany, Thompson ve Hill, 2012).

3.6.4. Dış değerlendirme

Çapraz analiz sürecinin tamamlanmasından sonra dış denetçi tarafından gözden geçirilmesi oldukça önemlidir. Araştırmanın doğruluk ve tutarlılık açısından değerlendirilmesi önemli bir adım olacaktır bu nedenle de denetimci, kategorize edilen ana fikirleri inceleyip ve bu kategorilerin doğruluğunu ve uygunluğunu değerlendirmiştir. Ayrıca, kategorilerin adlandırılması konusunda önerilerde bulunarak ve her bir kategoriye dâhil edilen görüşlerin ilgili kategoriyle uyumluluğunu değerlendirmiştir.

3.6.5. Fikir birliğine dayalı nitel araştırma yönteminde sıklık belirleme

Fikir birliğine dayalı nitel araştırmada, kategorilere katılımcı görüşlerinin frekansı ile değil, belirli bir sınıflandırma sistemine göre raporlanmaktadır (Hill, Thompson ve Williams, 1997). Bu sınıflandırma sistemi genel, tipik, değişken ve nadir tanımlamalarını içermektedir.

- Bir kategori tüm katılımcılarda gözlemlenmişse, bu kategori "genel" olarak adlandırılır.
- Kategori, katılımcıların yarısından fazlasında gözlemlenmişse, "tipik" olarak sınıflandırılır.
- Katılımcıların yarısından azından ve dört katılımcıya kadar gözlemlenmişse, "değişken" olarak adlandırılır.
- Kategori, sadece iki veya üç katılımcı tarafından gözlemlenmişse, "nadir" olarak kabul edilir.

Bu sınıflandırma sistemi, katılımcı görüşlerinin yaygınlığına ve tekrarlanabilirliğine dayanarak kategorilerin önem derecesini belirlemeye yardımcı olmaktadır.

BÖLÜM IV

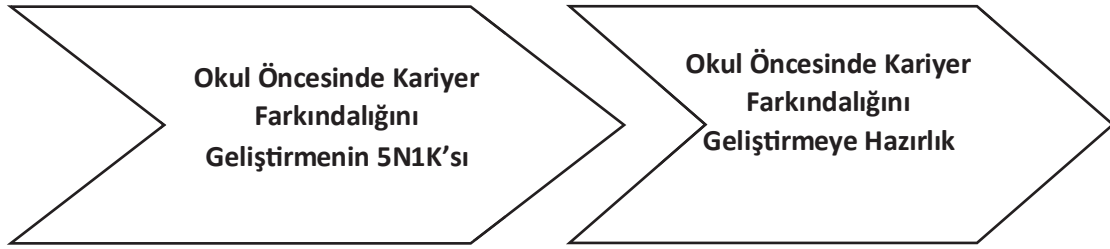
BULGULAR VE TARTIŞMA

Bu bölüm içerisinde araştırmaya katılan katılımcıların ifadelerinden elde edilen bulgulara ve bu bulguların yorumlarına yer verilmiştir.

4.1. Bulgular

Katılımcıların görüşlerinin analiz edilmesinden sonra gelen yanıtlar iki temel alan altında toplanmıştır. Şekil 4.1’de de sunulduğu gibi araştırmaya katılan katılımcıların görüşleri “Okul Öncesinde Kariyer Farkındalığını Geliştirmenin 5N1K’sı “ve “Okul Öncesinde Kariyer Farkındalığını Geliştirmeye Hazırlık “temel alanları içerisinde ele alınmıştır.

Şekil 4. 1. Temel Alanlar



4.2. Okul Öncesinde Kariyer Farkındalığını Geliştirmenin 5N1K’sı Temel Alanına İlişkin Bulgular

Bu temel alan okul öncesinde kariyer farkındalığını geliştirmeye yönelik okul psikolojik danışmanlarının hangi uygulamaları gerçekleştirdikleri ve bu uygulamaların gerçekleşme sürecine yönelik detaylar hakkında bilgileri içermektedir. Birinci temel alan olan “Okul Öncesinde Kariyer Farkındalığını Geliştirmenin 5N1K’sı “altında altı kategori yirmi bir alt kategori yer almaktadır. Bu kategoriler; Okul öncesinde kariyer farkındalığını geliştirmek için ne yapılıyor? Okul öncesinde kariyer farkındalığı çalışmaları neden yapılıyor?, Okul öncesinde kariyer farkındalığı nasıl yapılıyor?, Okul öncesinde kariyer farkındalığını ne zaman geliştiriliyorlar?, Okul öncesinde kariyer farkındalığı nerede yapılıyor?, Okul öncesinde kariyer farkındalığını kim/lerle yapıyorlar? Kategorileridir. İlgili kategoriler ve alt kategoriler Tablo 4.1’de sunulmuştur.

Tablo 4. 1. Okul Öncesinde Kariyer Farkındalığını Geliştirmenin 5N1K'sı Temel Alanı

Kategori ve Alt Kategoriler	Sıklık
Ne Yapılıyor?	Genel
Meslek Tanıtımı	Tipik
Gözlem	Tipik
Aile Görüşmeleri	Tipik
Kariyer Konusunda Destekleyici İletişim	Tipik
Gezi Çalışmaları	Nadir
Neden Yapılıyor?	Genel
Erken Dönemde İlgi/Yeteneklerin Keşfi	Genel
Erken Dönemde Meslekler Hakkında Fikir Sahibi Olma	Tipik
Erken Dönemde Kariyer Gelişiminin Desteğine Olan İnanç	Tipik
Nasıl Yapılıyor?	Genel
Etkinlik Düzenleme	Genel
Aileden Alınan Destek	Tipik
Öğretmenden Alınan Destek	Tipik
Toplumsal Cinsiyet Rollerinden Uzak Dil Kullanımı	Tipik
Tanıtım Faaliyetleri	Değişken
Kamu Kurumlarından Alınan Destek	Nadir
Ne Zaman Geliştiriyorlar?	Değişken
Öncelikli Alanlarda ki Destek	Tipik
Öncelikli Alanlarda ki Destek Sonrası	Nadir
Nerede Yapıyorlar?	Nadir
Okul/Sınıf	Genel
Evde	Tipik
Gezilerde	Nadir
Kim/lerle Yapıyorlar?	Nadir
Öğretmenler	Genel
Aileler	Tipik

Bu çalışmaya toplamda 12 katılımcı dâhil edilmiştir. Katılımcıların yanıtları dört grupta sınıflandırılmıştır:

- Genel: Tüm katılımcılar (12 katılımcı)
- Tipik: 6-11 katılımcı
- Değişken: 4-5 katılımcı
- Nadir: 2-3 katılımcı

Bu sınıflandırma, elde edilen verilerin yaygınlığını ve çeşitliliğini ifade etmektedir.

4.2.1. Ne yapılıyor?

Bu kategori altında beş alt kategori yer almaktadır. Bunlar; Meslek Tanıtımı (Tipik), Gözlem (Tipik), Aile Görüşmeleri (Tipik), Kariyer Konusunda Destekleyici İletişim (Tipik), Gezi Çalışmaları (Nadir) yer almaktadır. (Bknz. Tablo 4.2.)

Tablo 4.2. Ne Yapılıyor Kategorisi

Kategori ve Alt Kategoriler	Sıklık
Ne Yapılıyor	Genel
Meslek Tanıtımı	Tipik
Gözlem	Tipik
Aile Görüşmeleri	Tipik
Kariyer Konusunda Destekleyici İletişim	Tipik
Gezi Çalışmaları	Nadir

Katılımcıların birçoğu okul öncesinde kariyer farkındalığını geliştirmek için ne yapıldığını aktarırken meslek tanıtımı faaliyetleri düzenlediklerini ifade etmiştir. Örneğin katılımcılar;

“Öğrencilerimize meslek tanıtımları yapıyoruz aslında okul öncesi dönemde hemen hemen 3-6 yaşa kadar belli bir ay işte bir ay bir buçuk ay kadar bu ay mesela bizim meslek ayımızda çocuklara meslek tanıtımları yaptık hem İngilizce dersinde hem Türkçe dersinde ve bazı meslek erbaplarına ait velilerimizi okulumuza davet edip o mesleklere tanıtımları konusunda veli katılım günü gerçekleştirildi. (KÖ3)”

“Meslek grubundaki insanların desteğini alıyoruz onların hani kendi yaşanmışlıklarını tecrübelerini çocuklara aktarmalarını sağlıyoruz daha çok bunlar işte oyun şeklinde ya da görsellere dayanarak göstermeye çalışıyoruz. (KD7)”

Katılımcılar okul öncesinde kariyer farkındalığını geliştirmek için ne yapıldığını aktarırken gözlem çalışmaları yaptıklarını ifade etmiştir. Sınıf içi ve dışı gözlemler yaptıklarını öğrencilerin ilgi ve yeteneklerini belirlemeye çalıştıklarını bu doğrultuda da hem sınıf öğretmenleri hem de veliler ile gözlemlerini paylaştıklarını belirtmişlerdir. Örneğin katılımcılar;

“Kesinlikle gözlemliyoruz bu anlamda desteklememiz gereken noktalar olabilir ilgi yetenek de olabilir merak da olabilir ama en azından böyle bir ilgisi varken bunu lütfen değerlendirelim şeklinde velimize dönüt verdiğimiz çok öğrencim olduğu söyleyebilirim. (KÖ4)”

“Şöyle aslında gözlem yapıyorum daha çok hani aileyle görüşmelerde bu ortaya çıkıyor hafta sonları ve hafta içi okul dışında çocuk en çok neyle vakit geçiriyor neyi çok seviyor ya aslında ben ilgiyi belirlemeye çalışıyorum çocuklarla olan çalışmalarda ve görüşmelerde neyden çok keyif alıyor tabii ki de ilgi alanları yaşa bağlı olarak değişebilir ama eğer belli bir yetenek keşfi varsa şu süreçte mesela müziğe yönelen resme yönelen öğrencilerimiz var eğer orada gerçekten bir yetenek varsa bu alanda desteklemeleri için aileleri bilinçlendiriyor ya da yönlendirmeler yapıyoruz keza müzik öğretmenimiz kulak testi yapıyor resim öğretmenimiz yatkınlığına bakıyor burada hem ilgi hem yetenek bağdaşıyorsa evet belki diyoruz ki bu çocuk ileride bu alanda ilerleyebilir bir ön bize şey oluyor bunlar tabii de raporluyum gözlemlerimi aileyle olan görüşmelerimi daha çok gözlem görüşme

öğretmenlerle işbirliği yapıyoruz hangi alanda yetenekli olduğunu anlayabilmek için. (KÖ5)”

Katılımcılar okul öncesinde kariyer farkındalığını geliştirmek için ne yapıldığını aktarırken aile görüşmeleri düzenlediklerini bilgilendirmeler yaptıklarını ve ailelerden çocukları hakkında çeşitli bilgiler edindiklerini ifade etmişlerdir. Örneğin;

“Ben yaptığım çalışmalar onlara bilgilendirme şeklinde gönderiyorum öğrenciye yönelik eğer evde de desteklenmesi gereken bir durum olursa zaten hem port folyo çalışmalarımız oluyor veli okula geliyor yaptıklarını sunuyoruz orada konuşma fırsatımız oluyor ya da zaten telefon aracılığıyla iletişime geçiyoruz sağ olsunlar hani evde de şu şekilde gidelim ya da evdeki gözlemlerinizi bana aktarın dediğim noktada anında geri dönüş yapıyorlar. (KÖ1)”

Katılımcılar okul öncesinde kariyer farkındalığını geliştirmek için ne yapıldığını aktarırken kariyer konusunda destekleyici iletişim kurduklarını, sade yalın bir dil çerçevesinde gelişimlerine paralel bir şekilde iletişim kurmaya özen gösterdiklerini ifade etmişlerdir. Örneğin katılımcılar;

“Çocuklarla kurduğumuz iletişimi şimdi öncelikle onların bir çocuk olduğunu biliyoruz zaten şu anda biz ilkökul ve ortaokul kademesi ile çalıştığımız için dilimiz olabildiğince sade ve yalın bir dil kullanmaya çalışıyoruz evet kariyer farkındalığı konusunda bunu da kullandığımız dille onların anlayabileceği daha yalın sade onların yaşına indirgeyerek mesela mesleki kelimeleri onlara açıklayarak bir çocuk mesela biz biliyoruzdur belki o mesleki atıyorum hangi meslek olsun bir güzellik uzmanının bile bir işneden bahsetmesini en basit manikürden bahsetmesini bile biz bunu biliriz ama çocuklar bunu tabi ki kafalarında soyutlaştıramazlar kelimeyi bilmedikleri olayı görmedikleri tanımadıkları için biz onların yaşına inerek daha sade ve yalın bir dil kullanarak öğrenci yakalamalıyız. (KD1)”

“Yani çok ayrıntıya girmemeye çalışıyoruz hani kafalarını çok karıştıracak ya da onları böyle çok endişeye yani bir örnek veriyorum bir doktorun yapacağı işte ameliyatlara ya da işte kesici aletler ki bu onları hani yaş düzeyinde olmadıkları için ya da bunun onlarda korku ve endişeye sebep olabileceğini düşündüğümüz için biz daha çok onların yaşına düzeyine sadece böyle ilgisini ilerletebileceğimiz ya da bir merakı varsa o merakını giderebileceğiniz oranda hani fazlasını vermeden yaşına uygun oranda açıklamalarda bulunuyoruz çünkü hani bir şeyleri öğretmeye çalışırken de bazı şeylerden tedirgin olup kendilerini daha çok endişeye kapılmasınlar istiyoruz sade yalın bir dil kullanıyoruz onun yaşına onun düzeyine ve çok fazla ayrıntıya girmeden yani sadece vermemiz gereken kazanımı 4 yaşındaki bir çocuğun amaçladığımız kazanımlarına göre vermeye çalışıyoruz. (KD7)”

Katılımcılar okul öncesinde kariyer farkındalığını geliştirmek için ne yapıldığını aktarırken bazı katılımcılar imkânlar dâhilinde gezi çalışmaları yürüttüklerini ve gezi çalışmalarının kariyer farkındalığı açısından önemini ifade etmişlerdir. Örneğin katılımcılar;

“Okul öncesinde kariyer farkındalığı yaratmak için yapılabilecek etkinliklerde şöyle bir şey olduğunu düşünüyorum gezi gibi etkinliklerin artırılması mesleki yerlere de gezilerin

yapılabileceğini düşünüyorum mesela çocuklar hastaneye gidiyorlar ama hasta olarak gidiyorlar orayı tanımak doktoru tanımak için gitmiyorlar yani tanıtmak için götürülebilir veya bir itfaiye işte acil durum yerine götürülüp çocuklara tanıtılabilir bir polis merkezine götürülüp çocuklara tanıtılabilir onun dışında yani bir yani bildiğimiz üzere uygulamalı ve hani gözlemle olan bu öğrenme şekli daha kalıcı olur çocuklarda bu şekilde daha çok farkındalık sağlayabilirler diye düşünüyorum. (KD1) ”

“Mesleki farkındalık oluşturma ve mesleklerin ne olduğunu tanıtmak bunu da sadece işte bilinen mesleklerle değil atıyorum bir polislik işte öğretmenlik hemşirelik gibi değil de bir fırıncıyı da öğrensin kasabı öğrensin gibi aslında saha çalışması yani alan gezilerinin çok istedim böyle çok güzel atölyeler var Ankara’da biliyorsunuzdur işe gidiyorsunuz kıyafetleri giydiriyorlar. (KD2) ”

4.2.2. Neden yapılıyor?

Bu kategori altında üç alt kategori yer almaktadır. Bunlar; Erken Dönemde İlgi/Yeteneklerin Keşfi (Genel), Erken Dönemde Meslekler Hakkında Fikir Sahibi Olma (Tipik), Önleyici Çalışmalar (Tipik) yer almaktadır. (Bknz. Tablo 4.3)

Tablo 4.3. Neden Yapılıyor Kategorisi

Kategori ve Alt Kategoriler	Sıklık
Neden Yapılıyor	Genel
Erken Dönemde İlgi/Yeteneklerin Keşfi	Genel
Erken Dönemde Meslekler Hakkında Fikir Sahibi Olma	Tipik
Önleyici Çalışmalar	Tipik

Katılımcıların tamamı okul öncesi kademesinde yürütülen çalışmalarda erken dönemde ilgi/yeteneklerin keşfinin önemli olduğunu belirtmektedir. Örneğin;

“Okul öncesi çağında o yüzden daha çok yeteneklerini anlayabiliyoruz ilgilerinden daha çok ilgileri değişkenlik gösterebiliyor hani yeteneklerini anlamak da şu açıdan ciddi önemli bir mesleği yapabilmek için aslında mesleğe yetenekli olmak önemlidir yetenekliyse o meslekte daha kolay ilerleyebilirsiniz ve bize daha az zor gelir ilgi yeteneğe göre bizce bir adım geride kalıyor önce yeteneğini keşfetmek en azından onun hayatını kolaylaştırmak adına. İlgilerini keşfetmeleri için onların daha fazla etkinliğe yönlendirmek ve etkinlik yaptırmak gibi mesela bir çocuk futbolu sevdiğini söylüyorsa onu bir futbola yönlendirme veya bir çocuk böyle nasıl diyeyim resim yapmayı seviyorsa onu bir resim kursuna. (KD1) ”

Katılımcıların birçoğu erken dönemde meslekler hakkında fikir sahibi olmanın çocukların yaşantılarında etkili olduğunu belirtmektedir. Örneğin;

“Okul öncesi dönemde öğretmenlerinin o meslek grubuyla ilgili oyuncaklar yapmışlar ondan sonra merkezlerde bunlarla ilgili bulunan işte mühendislik aletleri tamirat aletleri ya da yapbozlar buna benzer şeyler çocuklarda meslek grubuyla ilgili ya da oyuncak figürleri ile bir farkındalık oluşturma açısından önemli. Farklı mesleklerin olduğu insanların farklı işler yaptığı toplumda bir sürü farklı grupları mesleklerin olduğunu bilmeleri önemli ve ileride kendilerine de bir meslek seçmeleri gerektiğini ufak ufak kafalarında yer etmeleri

çünkü hayatını sürdürebilmek çalışabilmek geçinebilmek daha iyi bir hayat kurabilmek için bir meslek seçmeleri gerektiğinin farkında olmalarını sağlamak bu konuda bir farkındalık yaratmak önemli (KD4) ”

4.2.3. Nasıl yapılıyor?

Bu kategori altında altı alt kategori yer almaktadır. Bunlar; Etkinlik Düzenleme (Genel), Aileden Alınan Destek (Tipik), Öğretmenden Alınan Destek (Tipik), Toplumsal Cinsiyet Rollerinden Uzak Dil Kullanımı (Tipik), Tanıtım Faaliyetleri (Değişken), Kamu Kurumlarından Alınan Destek (Nadir) yer almaktadır. (Bknz. Tablo 4.4.)

Tablo 4.4.Nasıl Yapılıyor Kategorisi

Kategori ve Alt Kategoriler	Sıklık
Nasıl Yapılıyor	Genel
Etkinlik Düzenleme	Genel
Aileden Alınan Destek	Tipik
Öğretmenden Alınan Destek	Tipik
Toplumsal Cinsiyet Rollerinden Uzak Dil Kullanımı	Tipik
Tanıtım Faaliyetleri	Değişken
Kamu Kurumlarından Alınan Destek	Nadir

Katılımcıların tamamı okul öncesi kademesinde yürütülen çalışmalarda kariyer farkındalığını destekleyici çeşitli etkinlikler düzenlediklerini ifade etmişlerdir. Örneğin;

“Direkt şey görseller ondan sonra mesleklerle ilgili ondan sonra şey böyle küçük küçük videolar onlar çok işe yarıyor bir de okul öncesi dönemde ritim çalışmaları drama çalışmaları ondan sonra dışarı bahçe fark etmişsinizdir bizim bahçe çok böyle geniş orada zaten baktığınızda çok malzeme kullanmamaya da ben özen gösteriyorum yaptığım çalışmalarda oradaki yaratıcılık ondan sonra doğaçlama ortaya çıkabilsin diye. (KD6) ”

“Genellikle okul öncesinde özellikle oyunlar üzerinden gidiyorum evet sunumlar geliyor mesele ama sunumlar çocuklarda çok işlevsel olmuyor ve çok sıkılıyorlar o yüzden daha çok resim yapma oyun oynama ya da konuşmayı çok seviyorlar ve anlatmayı çok seviyorlar hikâye üzerinden anlatma hikâye tamamlama ya da sevdikleri bir masal varsa onun üzerinden gitme gibi şeklinde ilerliyoruz. (KÖ1) ”

Katılımcıların birçoğu okul öncesi kademesinde yürütülen çalışmalarda ailelerden çeşitli destekler aldıklarını belirtmektedir. Örneğin;

“Özel yeteneği varsa spora yönelik de olabilir bu branş öğretmenlerimiz mutlaka velilerle iletişime geçip bu konuda bir bilgilendirme yapıyorlar çocukları ki hani doğru şekilde yönlendiren bilsinler o ilgiyi hani şeyi keşfedebilsinler. (KÖ2) ”

Katılımcıların birçoğu okul öncesi kademesinde yürütülen çalışmalarda öğretmenlerden çeşitli alanlarda destek aldıklarını belirtmektedir. Sınıf içerisinde yürütülen

psikolojik danışmanlık ve rehberlik çalışmalarında, gözlem çalışmalarında vb. Örneğin katılımcılar;

“Orada hem veli hem sınıf öğretmeni hem rehberlik birimi hem okul hep birlikte iş birliği içerisinde çalışma yürütüyoruz. (KÖ4)”

“İş birliği sağlayarak bir çocuğun resimde yetenekli olup olmadığını gözlem yapıp branş öğretmenleri desteğiyle anlayabiliyoruz. (KD1)”

“Özellikle öğretmenlerin birlikte iş birliği halinde olunması gerekiyor. (KD3)”

“Sınıf öğretmenleri ile birlikte süreci yönetiyoruz. (KD7)”

Katılımcıların birçoğu okul öncesi kademesinde yürütülen etkinliklerde Toplumsal Cinsiyet Rollerinden Uzak Dil Kullanımına önem verdiklerini belirtmektedir. Kariyer farkındalığı oluştururken dilin kullanımı konusunda bu hususa özen gösterdiklerini, mesleklerin cinsiyeti olmadığını vurguladıklarını ifade etmektedirler. Örneğin;

“Cinsiyetçi bir dil kullanımı yok özellikle ona dikkat ediyoruz ve çocuklarda oluşmamış durumda şu an bizim gözlemlediğimiz biz kullandığımız görsellerde de ona çok dikkat ediyoruz işte sadece mesela asker polis gibi işte mesleklerin erkekler değil de kadınlardan da oluşabileceğine dair görseller ekliyoruz işte ya da hani bak bizim atfettiğimiz daha çok öğretmenler kadın olur gibi cinsiyetçi hani yaklaşımları biraz daha kırmak adına her mesleğin her işte cinsiyeti yapabileceğine dair bir vurgu yapıyoruz tabii ki bazen derslerde çıkabiliyor karşımıza işte öğretmenim hani onu kadınlar yapar kadınlar değil de kızlar bu mesleği yapar mı erkekler bu mesleği yapar mı gibi sorular çıkabiliyor karşımıza burada tabii ki çocukları oldukça hani yönlendirmeye çalışıyoruz herkesin her mesleği yapabileceğini herkesin eşit hakkı olduğunu savunduğumuz bir dil kullanıyoruz çocuklarla. (KÖ2)”

Katılımcılar okul öncesi kademesinde çeşitli tanıtım faaliyetleri yürütüldüğünü bu sayede de kariyer farkındalığının desteklendiğini belirtmektedirler. Örneğin;

“Ne yaptık işte çocuklarımıza tanınan bilinen mesleklerle alakalı kıyafetleri işte asker kıyafeti polis kıyafeti işte bir hemşirenin kıyafeti gibi kıyafetleri giydirerek ve renkli kâğıtlar üzerinde işte meslek gruplarının neler olduğunu göstererek çocuklara bu meslekleri nasıl yapıldığını işte onlar hangi mesleklere gittiğinde hangi formaları giymeleri gerektiğiyle alakalı böyle ufak bir farkındalık çalışması yapmaya çalıştık. (KD7)”

Katılımcılardan bazıları okul öncesi kademesinde çeşitli kamu kurumlarından destekler aldıklarını bu sayede maddi imkânsızlık içerisinde bulunan öğrencilere ve diğer çocuklara destek olunduğunu belirtmektedirler. Örneğin;

“Gençlik ve spor bakanlığı şimdi burası devlet okulu olduğu için özel okullardan da tabii ki bekleyemeyiz ama maddi bir beklentiye giremiyoruz yani bir maddi karşılığı olan bir kursa göndermek onlar için zor olabiliyor kimisi de gönderebiliyor ama gençlik spor bakanlığının kursları var satranç kursu hani sadece sporda değil spor kursları da var daha böyle yeteneğe yönelik işte resim kursu olur o tarz kurslara hani ilgisi varsa gönderin ki diyoruz şimdiden keşfedilebilsin. Yeteneği olabildiğince çünkü ne kadar küçük yaşta

keşfedilip ilerlerse büyüyünce o kadar başarılı olur ve velilerle de gözlerimizi paylaşıp iş birliği sağlanarak yürütülebilir diye düşünüyorum. (KD1) ”

4.2.4. Ne zaman geliştiriyorlar?

Bu kategori altında iki alt kategori yer almaktadır. Bunlar; Okul Öncesi Dönemde (Tipik), Okula ve Çevreye Uyum Sorunları Sonrası (Nadir) yer almaktadır. (Bknz. Tablo 4.5.)

Tablo 4.5. Ne Zaman Geliştiriyorlar Kategorisi

Kategori ve Alt Kategoriler	Sıklık
Ne Zaman Geliştiriyorlar	Değişken
Öncelikli Alanlarda ki Destek	Tipik
Öncelikli Alanlardaki Destek Sonrası	Nadir

Katılımcılar okul öncesi kademesinde kariyer farkındalığını öncelikli alanlarda ki destek içerisinde geliştirmeye çalıştıklarını belirtmektedirler. Örneğin;

“Bu sene zaten özel ve genel hedefler işte belirleniyor biliyorsunuz genel hedeflerde mesleki rehberlik var yani mesleki farkındalık oluşturma bu dönem biz ikinci döneme aldık mesleki farkındalık oluşturmaya sonra meslek tanıtımı boyutu olarak. (KD2) ”

“Şu an için il genelinde çalışmamız gereken konu başlığımız mesleki hedef belirleme mesela bu noktada mart ayında çalışma yapacağım daha öncesinde yaptığım bir çalışma değil. (KD3) ”

Katılımcılar okul öncesi kademesinde kariyer farkındalığını öncelikli alanlardaki destek sonrası yürütülen faaliyet neticesinde geliştirmeye çalıştıklarını belirtmektedirler. Örneğin;

“Bu sene okul öncesini yaşadığımız sıkıntı bu oradan farklı türlü etkinliklere çok fazla yönelemiyoruz öncelikle yöneldiğimiz etkinlikler işte velilere bilgilendirme ekran konusunda ekran konusunda koymaları gereken kurallar yani öncelikle velilere bilgilendirme üzerinde çalışıp daha sonra çocuklarla daha bireysel çalışıyoruz çalışabiliyoruz çünkü bir çocuk oluyor öfke kontrolü problemi yaşayabiliyor böyle olunca bunlar daha öncelikli konuları olduğu için onun öncesinde bu sene mesleki açıdan hiçbir etkinlik yapılmadı yapılamadı. (KD1) ”

4.2.5. Nerede yapıyorlar?

Bu kategori altında üç alt kategori yer almaktadır. Bunlar; Okulda (Genel), Evde (Tipik), Gezilerde (Nadir) yer almaktadır. (Bknz. Tablo 4.6.)

Tablo 4.6. Nerede Yapıyorlar Kategorisi

Kategori ve Alt Kategoriler	Sıklık
Nerede Yapıyorlar	Nadir
Okul/Sınıf	Genel
Evde	Tipik
Gezilerde	Nadir

Katılımcıların tamamı okul öncesinde kariyer farkındalığını nerede yaptıklarını açıklarken okul ve sınıf ortamının kullanıldığı sınıf ve grup etkinlikleri sürdürdüklerini ifade etmişlerdir. Örneğin;

“Okul öncesinde şöyle festivaller şeklinde var mesela geçen uzay festivalimiz vardı orda biraz daha astronotu tandılar işte uzay görevlilerini bilim şenliğimiz oldu yine bu hafta orada bilim adamlarını neler keşfettiklerini işte laboratuvarında çalışanlara vesaire onları tanıma fırsatı buldular hani okul öncesini biraz daha böyle festival şenlik onların eğlenebileceği şekilde kostümlerle vesaire geçiriyoruz ya da atıyorum işte dramada masal haftası oluyor orada işte sanatçıları tanıya biliyorlar tiyatro yapan kişileri tanıyabiliyor o şekilde tanıyorlar. Rehberlik saatlerine değil de çeşitli dersler aktivitelerle birleştiriyoruz birleştirmiş oluyoruz. (KÖ1)”

Katılımcılar okul öncesi kademesinde kariyer farkındalığını nerede yaptıklarını açıklarken evde de bu alana yönelik desteklerde bulunduklarının belirtmektedirler. Örneğin;

“Kendim bireysel olarak sınıfa girip grup etkinlikleri grup rehberliği şeklinde yapıyorum. Bunun dışında da öğretmenler ile broşür vesaire paylaşıyorum onlarla velilere gönderiyorum aynı şekilde ikisini de paralel götürüyorum. Hem veliler çalışıyorum hem de öğrenciler ile böylelikle evde de pekiştirmiş oluyorlar. (KD2)”

“Öğrenciye yönelik eğer evde de desteklenmesi gereken bir durum olursa zaten hem portfolyo çalışmalarımız oluyor veli okula geliyor yaptıklarını sunuyoruz orada konuşma fırsatımız oluyor ya da zaten telefon aracılığıyla iletişime geçiyoruz sağ olsunlar hani evde de şu şekilde gidelim ya da evdeki gözlemlerinizi bana aktarın dediğim noktada anında geri dönüş yapıyorlar. (KÖ1)”

Katılımcılar okul öncesi kademesinde kariyer farkındalığını nerede yaptıklarını açıklarken gezi çalışmaları ile bu alana yönelik desteklemelerde bulunduklarını belirtmektedirler. Örneğin;

“Okul öncesinde kariyer farkındalığı yaratmak için yapılabilecek etkinliklerde şöyle bir şey olduğunu düşünüyorum gezi gibi etkinliklerin artırılması mesleki yerlere de gezilerin yapılabileceğini düşünüyorum mesela çocuklar hastaneye gidiyorlar ama hasta olarak gidiyorlar orayı tanımak doktoru tanımak için gitmiyorlar yani tanıtmak için götürülebilir veya bir itfaiye işte acil durum yerine götürülüp çocuklara tanıtılabilir bir polis merkezine götürülüp çocuklara tanıtılabilir. (KD1)”

4.2.6. Kim/lerle yapıyorlar?

Bu kategori altında iki alt kategori yer almaktadır. Bunlar; Öğretmenler (Genel), Evde (Tipik) yer almaktadır. (Bknz. Tablo 4.7.)

Tablo 4.7. Kim/lerle Yapıyorlar Kategorisi

Kategori ve Alt Kategoriler	Sıklık
Kim/lerle Yapıyorlar	Nadir
Öğretmenler	Genel
Aileler	Tipik

Katılımcıların tamamı okul öncesinde kariyer farkındalığını kim/lerle yaptıkları aktarırken öğretmenlerden destek aldıklarını belirtmişlerdir. Örneğin;

“Öğretmenlerimizle işbirliği içerisinde yürütmemiz gereken bir çalışma olduğunu düşünüyorum çünkü tek taraflı rehberlik servisi olarak evet etkinlikler yapıyoruz ben genellikle bireysel çalışma yapıyorum bu konuda veya farklı bir konuda olsa dahi hep rol model olma noktasında çalışmalar yürütmeye çalışıyorum ama burada birebir görüştüğümde öğrenci sınıfına gönderdiğimde onun devamı gelmiyorsa bunun verimini çok kısıtlı bir şekilde almış oluyoruz aynı şekilde hem veli bilinçlendirilmesi gerekiyor hem öğretmenle işbirliği içerisinde olunması gerekiyor bazen yeri geliyor işte birbirleriyle olan iletişimlerinde dil kullanımlarında veya öğretmenle olan iletişimlerinde ikili görüşmeler de yaptırabiliyorum çocuklara dediğim gibi ama imkânlar dahilinde okulun imkânları kısıtlı olduğu için bu noktada yapabileceğimiz de kısıtlı şeyler oluyor bu şekilde çalışmalar yapılması gerekiyor diye düşünüyorum özellikle öğretmenlerin birlikte iş birliği halinde olunması gerekiyor. (KD3)”

Katılımcılar okul öncesinde kariyer farkındalığını kim/lerle yaptıkları aktarırken ailelerden destek aldıklarını belirtmişlerdir. Örneğin;

“Aile görüşmelerimde de direkt mesela keşfettiğim fark bildiğim bir şey varsa çocukla ilgili net bir şekilde söylüyorum mesela işte müziğe ilgisi var hani bunu da veri olarak çocuk ortaya sunuyor bazen sporda da gerçekten net bir şekilde hani şey çıplak gözle görüyorsunuz aslında çocuğun neler yapıp yapmadığını ve bu noktada da ailede çocuğun o ilgiyi yetenekleri ve mesleki hayatıyla ilgili ileriki dönemlerde pozitif algı oluşturulması ve çocuğunun hani var olan potansiyelini koşulsuz kabul benim aslında en net benim şu an buradaki amacım bu diyebilirim. (KD6)”

4.3. Okul Öncesinde Kariyer Farkındalığını Geliştirmeye Hazırlık Temel Alanına İlişkin Bulgular

İkinci temel alan olan “Okul Öncesinde Kariyer Farkındalığını Geliştirmeye Hazırlık” altında dört kategori ve yirmi alt kategori yer almaktadır. Bu kategoriler; Veli iş birliği, Profesyonel gelişim ve ilerleme, Kariyer farkındalığı çalışmalarını kolaylaştıran faktörler, Kariyer farkındalığını zorlaştıran faktörler şeklindedir. Tablo 4.8.’de sunulmuştur.

Tablo 4.8.Okul Öncesinde Kariyer Farkındalığını Geliştirmeye Hazırlık Temel Alanı

Kategori ve Alt Kategoriler	Sıklık
Veli İş Birliğinin Sağlanması	Tipik
Veli Bilgilendirme	Tipik
Veli İş Birliğini Zorlaştıran Faktörler	Tipik
Veli Eğitimleri	Değişken
Velinin Psikolojik Danışma Hizmetlerine Olan Açıklığı	Nadir
Profesyonel Gelişim ve İlerleme	Genel
Basılı ve Dijital Kaynaklardan Yararlanma	Tipik
Eğitim ve Toplantılara Katılma	Tipik
Gelişim İçin Kişisel Çaba Gösterme	Değişken
Psikolojik Danışmanın Yetkinliği	Değişken
Konsültasyon	Nadir
Öneriler	Nadir
Kariyer Farkındalığı Çalışmalarını Kolaylaştıran Faktörler	Tipik
Fiziki, Mali ve Teknolojik İmkânların Varlığı	Tipik
Öğretmenlerin İş Birliğine Açıklığı	Tipik
Okul Yönetiminin Destekleyici Yaklaşımı	Değişken
Kariyer Farkındalığı Çalışmalarını Zorlaştıran Faktörler	Tipik
Kaynak ve Materyal Kısıtlılığı	Tipik
Okul Psikolojik Danışmanının Aidiyet Eksikliği	Değişken
Çalışması Öncelikli Olan Konuların Varlığı	Değişken
Okulların Fiziki, Mali ve Teknolojik İmkânlarının Kısıtlılığı	Değişken
Öğretmen Yetkinliği	Nadir
Meslekleri Tanıtma ile Sınırlı Kalma	Nadir
Kariyer Farkındalığı Çalışmalarını Erken Bulma	Nadir

- Genel: Tüm katılımcılar (12 katılımcı)
- Tipik: 6-11 katılımcı
- Değişken: 4-5 katılımcı
- Nadir: 2-3 katılımcı

Bu sınıflandırma, elde edilen verilerin yaygınlığını ve çeşitliliğini ifade etmektedir.

4.3.1. Veli iş birliğinin sağlanması

Bu kategori altında dört alt kategori yer almaktadır. Bunlar; Veli bilgilendirme (Tipik), Veli iş birliğini zorlaştıran faktörler (Tipik), Veli eğitimleri (Değişken) Velinin psikolojik danışma hizmetlerine olan açıklığı (Nadir) yer almaktadır. (Bknz. Tablo 4.9.)

Tablo 4.9. Veli İş Birliğinin Sağlanması Kategorisi

Kategori ve Alt Kategoriler	Sıklık
Veli İş Birliğinin sağlanması	Tipik
Veli Bilgilendirme	Tipik
Veli İş Birliğini Zorlaştıran Faktörler	Tipik
Veli Eğitimleri	Değişken
Velinin Psikolojik Danışma Hizmetlerine Olan Açıklığı	Nadir

Veli bilgilendirme alt kategorisi, çocukların farklı yönlerini keşfetmeleri için ailelerin yönlendirilmesi, çocuğun öz benliğini ve özgüvenini desteklemek için yapılan çalışmaları içermektedir. Katılımcılar, çocukların velileriyle yapılan görüşmelerde, çocukların kendi yeteneklerini keşfedebilecekleri, özgüvenlerini artıracabilecekleri ve başarı duygusunu tatmin edebilecekleri etkinliklere yönelmelerinin öneminden bahsettiklerini belirtmektedirler. Örneğin;

“Çocukların velileri ile yaptığımız görüşmelerde öncelikle çocukların kendilerini tanıyabilecekleri özgüvenlerini yükseltebilecekleri o yapma başarıma duygusunu alabilecekleri etkinliklere yönelmeleri ve bunların takdir edilerek çocuklarda olumlu davranışlar değiştirmeyerek içerikler kazandırmaları gerekliliğini konuşuyoruz onun dışında çocukların mutlaka farklı yönlerini keşfedebilecekleri etkinliklerle okulda yapabilenler var ama okulun dışında mutlaka bunda ailenin de keşfetmesi ya da keşfetmesine çocuğun müsaade edecek fırsat yaratacak oyunla ziyaretler gerçekleştirilmesi gerekiyor bu konuda tabii onlarla fikir alışverişinde bulunuyoruz. (KD4)”

Veli iş birliğini zorlaştıran faktörler alt kategorisi içerisinde velilerin yapılan çalışmalara yönelik gönülsüz olmaları, yaş grubu içinde yapılan aktivitelerin bazı veliler için gereksiz veya erken olduğunu yönelik olumsuz geri bildirimlerinin bulunması, kalıplaşmış yargılar olarak ifade edilmiştir. Ayrıca veli iş birliğinde zorlandığını ifade eden katılımcılardan bazıları ailenin ilgi ve yeteneklerini okul dışı destekleme konusunda yeterli mali güce sahip olamamayı bir gerekçe olarak sundukları yönünde bilgi paylaşımında bulunmuştur. Örneğin;

“Çoğu zaman diyebilirim yani şöyle bazen evet yaptığımız şeyleri yaş grubu içerisinde gözlemlediğimiz zaman bizlere göre ve pedagojik anlamda evet bu uygun dediğimiz noktada bazen bazı velilerimiz için gereksiz olabiliyor ya da çok erken değil mi bunları tanıtmak için şeklinde olumsuz anlamda karşılaştığımız noktalarda olabiliyor tabii ki. (KÖ4)”

Veli eğitimleri alt kategorisi, ailelerin bilinçlendirilmesi okulda yapılan çalışmaların ev ortamında da yapılan etkinlikler ve çalışmalarla desteklenmesi gerektiğini bu sayede çocukların farkındalıklarını artırmaya yardımcı olduğunu belirtmektedirler. Örneğin;

“Okul öncesinde aile eğitimleri olmazsa olmaz ben genelde paralel götürüyorum hangi aya hangi eğitimi koyduysam o ay velilere de bir eğitim mutlaka düzenliyorum ve bir

tane broşür çalışması gönderiyorum. Pandemi öncesinde yüzeyde o eğitimlerimiz Pandemi ile beraber Zoom işte üzerinden uzaktan eğitimle devam ediyor sonra burada en büyük sıkıntımız şu velilerimiz bu eğitimlere katılmıyorlar bu eğitimlere çok az veli katılım sağlıyor. (KD2)”

Velinin psikolojik danışma hizmetlerine olan açıklığı alt kategorisi, okul psikolojik danışmanlık ve rehberlik servisinin gerçek potansiyelini görmeyi engelleyen yanlış algıların düzeltilmesi için tanıtım ve bilinçlendirme çalışmaları yapılmasını. Ailelerde ve öğrencilerde farkındalık yaratılmasıyla birlikte rehberlik hizmetlerine daha olumlu bir yaklaşımın sağlanması. Ayrıca, rehberlik hizmetlerine daha fazla erişilebilirlik sağlanması ve etkinliklerin çeşitlendirilmesiyle hizmetlerin etkinliğinin artırılması gerekliliğini belirtmektedir. Örneğin;

“Bu alanda çok fazla adımızın duyulduğunu düşünmüyorum psikolojik danışmanlığın ya da ailelerde şöyle bir düşünce var sıkıntılı ve sorunlu öğrenciler sadece rehberlik servisiyle görüşür tarzına yani hani ülkemizde bile psikiyatriye gitmenin psikoloğa gitmenin tedavi almanın yargısı nasılsa aslında okuldaki rehberlik servisi bile öyle görüldüğünü fark etmişim ben göreve ilk başladığımda ama bunu rehberlik servisi kendisini kendi kariyerini kendi mesleğini anlattıkça ve bunu gösterdikçe bence çalışmalarıyla ailelerde de bu konuda bir bilinç oluşturabiliyoruz. (KD3)”

4.3.2. Profesyonel gelişim ve ilerleme

Bu kategori altında altı alt kategori yer almaktadır. Bunlar; Basılı ve dijital kaynaklardan yararlanma (Tipik), Eğitimlere, toplantılara katılma (Tipik), Gelişim için kişisel çaba gösterme (Değişken), Psikolojik danışmanın yetkinliği (Değişken), Konsültasyon (Nadir), Öneriler (Nadir) şeklindedir (Bknz. Tablo 4.10.). Bu kategori altında tüm katılımcılar profesyonel gelişim ve ilerleme noktasında görüşlerini belirtmişlerdir.

Tablo 4.10. Profesyonel Gelişim ve İlerleme Kategorisi

Kategori ve Alt Kategoriler	Sıklık
Profesyonel Gelişim ve İlerleme	Genel
Basılı ve Dijital Kaynaklardan Yararlanma	Tipik
Eğitim ve Toplantılara Katılma	Tipik
Gelişim İçin Kişisel Çaba Gösterme	Değişken
Psikolojik Danışmanın Yetkinliği	Değişken
Konsültasyon	Nadir
Öneriler	Nadir

Profesyonel gelişim ve ilerleme kategorisi altında yer alan ilk alt kategori basılı ve dijital kaynaklardan yararlanmadır. Katılımcıların birçoğu kendisini geliştirmek adına

okumalar yaptığını, güncel kalmaya çalıştığını ama okul öncesi çocuklarına yönelik kaynakların azlığını da ayrıca belirtmektedirler. Bir katılımcının ifadesine göre;

“Okunan kitaplar görseller materyaller hani o noktada da hep elimden geldiği kadarıyla hep böyle kendimi geliştirme yolundayım ya hiçbir zaman şeyde demedim dememek için de bunun mücadelesini veriyorum işte tamamdır işte bilgi bu hayır bilgi her gün değişiyor çünkü çocuk değişiyor ve çocuğun içinde bulunduğu sosyal ortam değişiyor sistem değişiyor ona ayak uydurmak gerekiyor yani sürekli eğitim alıyorum güncel kalıyorum hem yüz yüze eğitim alıyorum hem çevrimiçi eğitimlere katılıyorum elimden geldiği kadarıyla ondan sonra kendimin de dâhil olduğu büyük psikososyal ekibim var bir üniversiteye bağlı oradayım o ister istemez zaten her koşulda beni güncel tutuyor. (KD6) ”

Eğitim ve toplantılara katılma ise ikinci alt kategoridir. Bu alt kategori içerisinde katılımcılar kendilerini geliştirmek adına eğitimlere ve Millî Eğitim Bakanlığı ve Rehberlik Araştırma Merkezlerinin düzenlediği hizmet içi eğitimlere katılmaya çalıştıklarını belirtmektedirler. Ayrıca okul psikolojik danışmanlığı kapsamında okul öncesi kademesinde ölçek ve çalışmalara yönelik kısıtlılık olduğunu ifade etmektedirler. Örneğin bir katılımcı şu şekilde ifade etmiştir;

“Okumalarım ciddi anlamda devam ediyor tabii ki eğitimlere de katılıyorum ama yani okul öncesinde kendi paramı vererek özel aldığım eğitimler var bir de hizmetçi eğitimler var. Mesela en son katıldığım eğitim özel eğitimle ilgili bir eğitim idi. Yani okul öncesinde kariyer danışmanlığı ile ilgili çok fazla bir çalışma yok ya da bilmiyorum ben takip edemedim denk gelmedim daha farklı konular çalışılıyor okul öncesinde. (KD2) ”

Gelişim için kişisel çaba gösterme ise üçüncü alt kategoridir. Katılımcılar kariyer farkındalığı çalışmalarını konusunda kendi kişisel çabalarının olduğunu veya bu konuya yönelik ilgilerinin pek fazla olmadığını okul psikolojik danışmanlarının kariyer farkındalığını nasıl daha farklı çalışabilirim konusunda yeterli bir donanımı ve motivasyonu olmadığını belirtmektedirler. Örneğin;

“Birincisi kendinin bir eğitime ihtiyacı var bir donanım olması lazım ikincisi yaş grubuna uygun nasıl çalışması gerektiğini bilmesi mesela kariyer danışmanlığı bunu biliyordur belki bununla ilgili eğitimler vs. vardır ama biz işte ortaokul ilkokul ya da lise çocuğu ile çalışmakla okul öncesi çocuklarla çalışmak tamamen farklı. (KD2) ”

“Dediğim gibi çok fazla bu alanla ilgili yatırım yok ancak işte bu bakanlığımızın ya da rehberlik araştırma merkezimizin hizmet içi eğitimleri falan olursa katılmanız gereken bunlara katılıyoruz onun dışında mutlaka okumalarınız oluyor ama amaçlı bir okumam geliştirmeye yönelik bir okumam yok. (KD4) ”

Profesyonel gelişim ve ilerleme kategorisi altında yer alan dördüncü alt kategori psikolojik danışmanın yetkinliğidir. Katılımcılar yürütülen faaliyetlerde okul psikolojik danışmanlarının yetkin olması gerektiğini süreç içerisinde bilgi ve becerilerini kullanması

gerektiğini kariyer farkındalığı alanında ise okul psikolojik danışmanlarının eksikleri olduğunu belirtmektedirler. Örneğin;

“Ama onun dışında hani atıyorum okul öncesinin için kullanılabilen bir teknik var mı yöntem var mı ya da geliştirilmemiş, geliştirilmiş mi açıkçası bundan haberdar değilim nelere ihtiyaç duyardık sanıyorum bununla ilgili biraz hani doküman ve bizim de biraz okuma yapmamız belki de gerekebilir. (KD5)”

Profesyonel gelişim ve ilerleme kategorisi altında yer alan beşinci alt kategori ise konsültasyondur. Konsültasyon çalışmaları ile gerekli planlamaların yapılması, eksikliklerin belirlenmesi gibi alanlarda yürütülen faaliyet ifade edilmiştir. Örneğin bir katılımcı ise şu şekilde ifade etmiştir;

“Zümrece çok aktif bir zümreyiz. Zümre toplantılarımızda da bunu çok gündeme getiriyoruz dediğim gibi Mayıs ayında genelde biz bu konuyu ele alıyoruz ve Mayıs ayına gelmeden önce daha doğrusu Nisan ayında bir ay önceden derslerimizi planlarken hep beraber bu konuyla ilgili yaptığımız bir araştırma varsa bir çalışma varsa gündeme getiriyoruz bu konuyla ilgili bir sohbet ettiğimiz oluyor onlardan aldığımız yeni bilgiler olabiliyor derslere ekleyebileceğiniz çocuklarda daha böyle güzel yankı bulabilecek çalışmalar varsa onları mutlaka güncelleyip derslerimize eklemeye çalışıyoruz. Aynı şekilde de bilgi paylaşımında bulunuyoruz ki fayda sağlasın. (KÖ2)”

Öneriler ise profesyonel gelişim ve ilerleme kategorisi altında yer alan altıncı ve sonuncu alt kategoridir. Bu kısım içerisinde kariyer çalışmalarında psikolojik danışmanların araştırmacılara ve karar vericilere yönelik önerileri belirtilmektedir. Örneğin;

“Milli Eğitim ya da profesyoneller tarafından açık kaynaklardan değil ama daha amaçlı daha üniversitede akademik akademisyenlerin içerisinde olduğu içeriklerle belki desteklenip okullarda materyal sunulması biraz daha sağlıklı yaş grubuna yönelik demin bahsettiğiniz gibi o dili içeren onların anlayışını içeren etkinliklere de yaklaşımlar tanışmalar meslek tanışmaları ya da meslek dışında bunun bir kariyer kendini geliştirme her yaptığımız işin her aldığınız bilginin sizin iletişiminizi kariyerinizi iş hayatınızı etkileyen bir doneye dönüşmesi mümkün olduğunu anlatabilmek açısından farklılaştırmak açısından çocuklara bu bilgileri vermek önemli olabilir. (KD4)”

4.3.3. Kariyer farkındalığı çalışmalarını kolaylaştıran faktörler

Bu kategori altında üç alt kategori yer almaktadır. Bunlar; Fiziki, mali ve teknolojik imkânların varlığı (Tipik), Öğretmenlerin iş birliğine açıklığı (Tipik), Okul yönetiminin destekleyici yaklaşımı (Değişken) şeklindedir (Bknz. Tablo 4.11.).

Tablo 4.11.Kariyer Farkındalığı Çalışmalarını Kolaylaştıran Faktörler Kategorisi

Kategori ve Alt Kategoriler	Sıklık
Kariyer Farkındalığı Çalışmalarını Kolaylaştıran Faktörler	Tipik
Fiziki, Mali ve Teknolojik İmkânların Varlığı	Tipik
Öğretmenlerin İş Birliğine Açıklığı	Tipik
Okul Yönetiminin Destekleyici Yaklaşımı	Değişken

Kariyer farkındalığı çalışmalarını kolaylaştıran faktörler kategorisi altında yer alan ilk alt kategori fiziki, mali ve teknolojik imkânların varlığıdır. Katılımcıların birçoğu fiziki, mali ve teknolojik imkânların varlığının yalnızca kariyer farkındalığı gelişimi konusunda değil her alanlarında etkili olduğunu imkânlar arttıkça gelişimlerin kaçınılmaz olduğunu belirtmektedir. Örneğin bir katılımcı imkânsızlıkları ve yaşadığı problemleri şu şekilde ifade etmiştir;

“Odam evet ilk başladığımızda yoktu burası vardı ama burada da bir masa, dolap hani bilgisayar, yazıcı çünkü etkinlik çıkartmam gerekiyor sürekli çocuklarla alıp karşıma nasılsın ne yapıyorsun diyerek konuşma gerçekten işe yarayan bir strateji değil yazıcım olmadığında ben o kadar sıkıntı çektim ki uzunca bir süre bir bir buçuk ay sonrasında bilgisayar ve yazıcım geldi o dönem hep bir şeyleri ayarlamak bilgisayarım gelse şunu yaparım yazıcım gelse şunu yaparım işte o dönemde kitaplar aldım okuyorum en azından kendimi geliştireyim çünkü bir şey yapamıyorum. (KD3)”

Kariyer farkındalığı çalışmalarını kolaylaştıran faktörler kategorisi altında yer alan ikinci alt kategori ise öğretmenlerin iş birliğine açıklığıdır. Okul öncesi kademesinde ilgi ve yeteneklerin keşfi konusunda okul psikolojik danışmanlarının ve öğretmenlerinin iş birliği kaçınılmazdır. Bu nedenle de birçok katılımcı öğretmenler arası iş birliği olduğunu çalışmaların ortak bir şekilde sürdürüldüğünü ifade etmektedir. Örneğin;

“Okul öncesinde de psikolojik danışman şu ana kadar çalışmadığı için mesela öğretmenlerimiz ilk geldiğinde şunu söylemişti şimdiye kadar hiç okulumuzun psikolojik danışmanı yoktu kimse bizimle bu kadar ilgilenmişti çok garip hissediyoruz kendimizi sürekli çünkü onlardan bilgi almaya çalışıyorum sürekli iletişim halinde olmaya çalışıyorum çok da destek oldular ama alışık olmadıkları için de sanki onlara sürekli müdahale ediyormuşum gibi hissettiler ilk dönemde ama o iletişimi sağladıktan sonra da bunu geliştirebildiğimizi düşünüyorum. (KD3)”

Kariyer farkındalığı çalışmalarını kolaylaştıran faktörler kategorisinin üçüncü alt kategorisi ise okul yönetiminin destekleyici yaklaşımıdır. Okullarda yürütülen rehberlik faaliyetlerinin desteklenmesi ve sürdürülmesinde idarecilerin rolü oldukça önemlidir. Örneğin katılımcılar mevcut idarecilerinden aldıkları desteği ve çalışmalarını sürdürmekte hissettikleri kolaylaştırıcı yanları şu şekilde ifade etmişlerdir;

“Bulduğum anaokulu çok güzel bir anaokulu materyal konusunda bir eksikimiz yok idaremiz her noktada çok destek oluyor bize yani bir şeye ihtiyacımız olduğunu söylediğimizde zaten idaremiz tamam hocam hemen onu halledelim diyor anaokulu öğretmenlerimiz de hani o noktada eksikleri hemen tamamlandığı için herhangi bir idari veya okulla alakalı bir eksik yaşamıyoruz. (KD7)”

“İdaremizle herhangi bir problemimiz yok yani bize zaten her konuda koşulsuz şey destek sunuyorlar. (KÖ2)”

4.3.4. Kariyer farkındalığı çalışmalarını zorlaştıran faktörler

Bu kategori altında yedi alt kategori yer almaktadır. Bunlar; Kaynak ve materyal kısıtlılığı (Tipik), Okul psikolojik danışmanının aidiyet eksikliği (Değişken), Çalışması öncelikli olan konuların varlığı (Değişken), Okulların fiziki, mali ve teknolojik imkânlarının kısıtlılığı (Değişken), Öğretmen yetkinliği (Nadir), Meslekleri tanııtma ile sınırlı kalma (Nadir), Kariyer farkındalığı çalışmalarını erken bulma (Nadir). (Bknz. Tablo 4.12.).

Tablo 4.12. Kariyer Farkındalığı Çalışmalarını Zorlaştıran Faktörler Kategorisi

Kategori ve Alt Kategoriler	Sıklık
Kariyer Farkındalığı Çalışmalarını Zorlaştıran Faktörler	Tipik
Kaynak ve Materyal Kısıtlılığı	Tipik
Okul Psikolojik Danışmanının Aidiyet Eksikliği	Değişken
Çalışması Öncelikli Olan Konuların Varlığı	Değişken
Okulların Fiziki, Mali ve Teknolojik İmkânlarının Kısıtlılığı	Değişken
Öğretmen Yetkinliği	Nadir
Meslekleri Tanıtma ile Sınırlı Kalma	Nadir
Kariyer Farkındalığı Çalışmalarını Erken Bulma	Nadir

Kariyer farkındalığı çalışmalarını zorlaştıran faktörler altında yer alan ilk alt kategori kaynak ve materyal kısıtlılığıdır. Katılımcıların birçoğu okul öncesi kademesinde kariyer farkındalığına yönelik materyal ve kaynakların kısıtlı olması sebebi ile çocuklar ve aileler ile yürütülen çalışmalarda zorluklar yaşadıklarını ayrııcı okul psikolojik danışmanlarına yönelik bu alanda eksik kaynakların olduğunu belirtmektedirler. MEB tarafından geliştirilen sınıf rehberlik etkinliklerinin de sınırlı olması nedeniyle kısıtlamalar ile karşılaştıklarını ifade etmektedirler. Örneğin;

“Aslında bununla ilgili çok fazla kaynak da yok işin kötü tarafı bu mesleki çalışmalar ile ilgili kaynak taradığımda çok kısıtlı birkaç video birkaç kitap karşımıza çıkanlar yani bunun dışında çok fazla bir kaynak yok ki bence diğer kademeler de dâhil kariyer danışmanlığı konusunda zayıfız yani eksik kesinlikle bu konuda çalışmalı diye düşünüyorum o yüzden güzel bir çalışma geçmişiniz. (KD2)”

Okul psikolojik danışmanının aidiyet eksikliği ise kariyer farkındalığı çalışmalarını zorlaştıran faktörler altında yer alan ikinci alt kategoridir. Psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerinin sunulmasında doğrudan görevli olan okul psikolojik danışmanların mesleki açıdan hem kurumlarına hem de görevli oldukları kademelere ilişkin aidiyet hissetmeleri okullarda sunacakları psikoloji danışma ve rehberlik hizmetlerinin daha etkili olabilmesi açısından oldukça önemlidir. Örneğin katılımcılar bu konudaki görüşlerini şu şekilde ifade etmiştir;

“Yüksek lisansımı yapıyorum kariyer danışmanlığı çok böyle ilgimi çeken bir alan değil açıkçası ama daha önce lisede çalışmış olmamdan kaynaklı haliyle yeni çıkan yeni şeyleri okuyorum ya da okuldaki hocam Olcay Yılmaz zaten kariyer üzerine bir uzmandı o yüzden genelde onun paylaşımlarını takip ediyorum ya da okuyorum onun önerdiği kişileri okumaya gayret ediyorum hani çok yakından ilgilendiğim mesleki olarak bir alan değil ama illaki mesleğimin içinde olduğu için güncel kalmaya çalışıyorum. (KÖ1)”

“Şu an anaokulu ilkokul çalışmama rağmen rehberlik bir bütündür aslında gözümde hep bu yani hep bu formatta olduğum için söyleyebilirim hâlâ işte sekizinci sınıf LGS ve ya da 12 sınıf üniversite sınavı o sürecindeki olan rehberlik çalışmalarına da bakmış özellikle kariyer danışmanlığı bölümünde şu an ama okul öncesi çalışmama rağmen kariyer planlama ve kariyer danışmanlığı şu an bana çok uzak gözükse bile bu tür anlamdaki yazılan yazılara yapılan tercihlere hangi okul hangi sıralama ile öğrenci kabul etmiş sıralamalar nasıl sorular nasıldı şeklinde kendi içerisinde yapmış olduğum çalışmalar mı oluyor bu noktalarda kullanmış olduğum şey genellikle internet oluyor ya da arkadaşlarımdan meslektaşlarımdan konuşmuş olduğumu yapmış olduğu sohbetlerde diyebilirim. (KÖ4)”

Kariyer farkındalığı çalışmalarını zorlaştıran faktörler altında yer alan üçüncü alt kategori ise çalışması öncelikli olan konuların varlığıdır. Katılımcılar yürüttükleri çalışmalar içerisinde kariyer çalışmalarını da yapmak istediklerini ama Pandemi sonrası değişen ebeveyn tutumları ve çocuklarda çoğunlukla gözlemlenmekte olan olumsuz davranışlar nedeniyle öncelikli çalışma alanlarının değiştiğini bu yıl Ankara ili özel hedefinin “Mesleki Hedef Belirleme” olarak belirlenmesi nedeniyle yeniden mevcut gündemlerine aldıklarını ifade etmişlerdir. Örneğin bir katılımcı ise bu durumu şu şekilde ifade etmiştir;

“Bu yıl özelinde meslekle ilgili bakanlığın pardon Ankara ilinin genel hedef olduğu için biraz daha veliye öğretmene ve çocuğa yönelik etkinlikler eklemek zorunda kaldık her zaman yaptığımız şeyler değil yani daha az yoğunlukta devam ediyor ki bu yıl biraz daha yoğunlaşmış oldu. (KD4)”

Kariyer farkındalığı çalışmalarını zorlaştıran faktörler altında yer alan dördüncü alt kategori ise okulların fiziki, mali ve teknolojik imkânlarının kısıtlılığıdır. Okul psikolojik danışma ve rehberlik servislerinin faaliyetlerini sürdürebilmesi ve mevcut öğrencilerinde bu hizmetlerden sağlıklı bir şekilde yararlanabilmesi için okulların fiziki, mali ve teknolojik imkânlarının geliştirilmesi oldukça önemlidir. Katılımcılar bu alanlarda sorunlar yaşadıklarını faaliyetlerini yürütmeye çocukların kariyer farkındalığını geliştirme sürecinde ilgi ve yeteneklerinin keşfedilmesine yönelik bu alanda engeller ile karşılaştıklarını belirtmektedirler. Örneğin bir katılımcı bu konudaki görüşlerini şu şekilde ifade etmiştir;

“Kaynak çok önemli yani elimizde bir materyal olması şu an ben mesela dediğim gibi hani böyle çocuklara şeyler görseller hazırlamak istiyorum ama teknoloji olarak okul çok yetersiz renkli çıktı mesela benim odamda yok sadece müdür yardımcısının odasında var. Oradan almakta çok pahalı yazıcısı pahalı toner bittiği zaman doldurtamıyoruz. Bilgisayarlar küllüstür her sınıfta bilgisayar yok akıllı tahta yok sınıflarda sadece televizyon var işte ilkel yöntemlerle flaşa at flaştan bağla flaşlarda virüs var bilgisayarlar çalışmıyor

vesaire gibi yani robotik kodlamaya geçtiğimiz şu dönemde birçok yani özel okulda çocuklar tabletler ile robotik kodlamalı çalışırken bu sınıflarda akıllı tahta yok da mesela çok büyük bir engel bence bunun dışında da bunlar büyük engel olarak görüldüğü için başka engellere açıkçası çok da gerek kalmıyor. (KD2) ”

Öğretmen yetkinliği kariyer farkındalığı çalışmalarını zorlaştıran faktörler altında yer alan beşinci alt kategoridir. Okul psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerinin yürütülmesinde iş birliği oldukça önemlidir. Okul öncesi kademesinde ise bu iş birliği sınıf öğretmenleri ve var olan branş öğretmenleri ile sağlanmaktadır. Bu paydaşlarında okul öncesi kademesinin ihtiyaçlarını, gelişim basamaklarını, psikolojik danışma ve rehberlik hizmetleri kapsamındaki kariyer farkındalığı becerilerinin geliştirilmesi konusunda bilgili ve bilinçli olmaları yürütülen çalışmaların verimliliği ve etkililiği açısından oldukça önemlidir. Öğretmenlerin bu konuda yetkin olmaması yürütülen kariyer farkındalığı çalışmalarını zorlaştıran faktörlerden birisi olarak yer almaktadır. Örneğin katılımcılar bu konudaki görüşlerini şu şekilde ifade etmiştir;

“Sadece velilerde değil maalesef eğitimci arkadaşlar da bu konuda çok bilinçli değiller eğitimler yetersiz kaynaklar yetersiz onlar da belki yapmak isteyenlerle hangi konularda nasıl çalışılması gerekiyor bu alanda çok iyi bilemiyorlar bence çok fazla zorluk var bu konuyla ilgili özellikle okul öncesinde. (KD2) ”

“Sınıf rehberlik etkinlikleri çok hani bu amaca bence hani bizim bölgemiz için çok karşılamıyor belki Türkiye ’nin geneli düşünerek yapılmış ama bu sınıf rehberlik etkinlikleri çok yüzeysel geçiyor bazı şeyleri bir de onu öğretmenlerin yaptığını düşünürsek hani öğretmenler de çok fazla açıkçası takip ettiğini düşünmüyorum. (KD5) ”

Kariyer farkındalığı çalışmalarını zorlaştıran faktörler altında yer alan altıncı alt kategori ise meslekleri tanıtmaya ile sınırlı kalmaz. Katılımcılar okullarda yürütülen psikolojik danışma ve rehberlik hizmetleri kapsamında yer alan kariyer çalışmalarının sınırlı olduğunu, okul öncesi kademesinde bu alana yönelik sadece meslek tanıtımları yaparak ilerleyebildiklerini bu nedenle de lisans eğitimlerinde değişikliğe gidilerek mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı derslerinin içerik ve öğrenciye sunulan hizmetlerin değişmesi gerektiğini belirtmektedirler. Örneğin;

“Yani lisans eğitiminde okul öncesi farkındalık anlamında mesleki farkındalık tabii ki yani her kademedede değinilen bir şey çünkü bu okul öncesi anlamında açıkçası sadece meslek tanıtımına öte gidemedik o yüzden de asıl lisans eğitiminde bu öğretilir ise birçok rehber öğretmeni en başından öğretildiği için ramlara bile ihtiyaç duyulmamış olur ben şu andaki hani şeyde bulunan sahada bulunan rehber öğretmenler için diye düşünmüştüm ama gelecekteki rehber öğretmenler nesiller için bence lisansta olması çok daha kıymetli. (KÖ3) ”

Kariyer farkındalığı çalışmalarını zorlaştıran faktörler altında yer alan yedinci ve son alt kategori ise kariyer farkındalığı çalışmalarını erken bulmadır. Bazı katılımcılar okul

öncesi kademesinde yürütülen kariyer farkındalığı çalışmalarını erken bulduğunu bu nedenle de bu alanlara yönelik çalışmalara çok fazla yer vermediklerini, ileri kademelerde zaten bu alanlara yönelik çalışmaların yürütüldüğünü bu nedenle de çok üstünde durmadıkları bir alan olduğunu ifade etmektedirler. Örneğin katılımcılar bu konudaki görüşlerini şu şekilde ifade etmiştir;

“Okul öncesi biraz daha erken görüldüğü için hani ufak ufak evet işliyoruz ama hani öyle büyük bir şekilde değil. Okul öncesinin kariyer için çok gerekli olduğunu düşünmüyorum. İlkokulda zaten bunları işlemeye başlıyoruz. Ama tabii ki bu ufak ufak şenlikler şeklinde çocukların hoşlarına gidiyor özellikle canlandırmalar ya da o kostümü giyip o role bürünme hani biraz daha oyun içerikli olan kısımlar evet akıllarında kalıyor ama bunu ilkokulda da yapabildiğimiz için çok okul öncesinin gerekli olduğunu düşünmüyorum çünkü zaten dediğim gibi deneyimlerle edindikleri tecrübeyle bu çok şekil değiştiren bir durum o yüzden evet başta başlanmalı meslekleri bilmeliler tabii ki ama hani böyle yoğun çalışmalar ilkokulda daha mantıklı geliyor bana. (KÖ1)”

“Ya temelde tabii biz çocukları belki benim de kendi bakış açım çok erken bulduğum için belki bu alanda kariyer gelişimi ile ilgili çocukları çok kafa yormuyorum yani yoruluyor mu onu da bilmiyorum. (KD4)”

4.4. Tartışma

Bu bölümde araştırma kapsamında belirlenmiş olan iki temel alana ilişkin bulguların tartışılmasını içermektedir. Belirlenen iki temel alan ise; Okul öncesinde kariyer farkındalığını geliştirmenin 5N1K’sı ve Okul öncesinde kariyer farkındalığını geliştirmeye hazırlık şeklindedir.

4.4.1. Okul öncesinde kariyer farkındalığını geliştirmenin 5n1k’sı temel alanına ilişkin bulguların tartışılması

Ne yapılıyor kategorisi içerisinde sunulmakta olan bulgulara göre katılımcıların büyük bir çoğunluğunun meslek tanıtımları yaptığı, gözlem çalışmaları yaptığı, aile görüşmeleri düzenledikleri, kariyer konusunda destekleyici iletişimde bulundukları ve gezi çalışmalarını yaptıkları belirlenmiştir.

Bu çerçevede kariyer eğitimi, öğrencilerin gerçekçi ve memnun edici kariyer planları yapmalarını desteklemek için düzenlenmiş hedeflerin müfredattaki diğer hedeflerle birleştirilmesi ve öğretim ortamlarının, meslek gelişimini teşvik eden deneyimleri kazandıracak şekilde düzenlenmesidir şeklinde ifade edilmektedir (Kuzgun,1999). Anaokulundan ilkokul ikinci kademeye kadar uygulanan rehberlik ve psikolojik danışmanlık faaliyetleri ile küçük grup çalışmalarında yürütülen kariyer desteği çalışmaları, öğrencilerin bu alandaki kaygılarını gidermeye, kariyere dair farklı öğrenmelerini düzeltmeye ve kariyer seçenekleri hakkında farkındalıklarını artırmaya destek olabilir (Mau,1995). Bu nedenle de

bu dönem içerisinde kariyer farkındalığını artırıcı etkinliklerin düzenlenmesi, meslek tanıtımlarının yapılması son derece önemlidir. Bireylerin yaşamını çok yönlü şekilde etkileyen kariyer seçimi süreci hem bireysel hem de toplumsal açıdan büyük önem taşımaktadır. Toplumun gelişimini destekleyecek insan gücü planlamasında, bireylerin toplumsal ihtiyaçlara ve özellikle ilgi ve yeteneklerine göre dengeli bir şekilde yönlendirilmesi gerekir. (Yeşilyaprak, 1986). Okul öncesi ve ilkokul düzeyindeki mesleki rehberlik hizmetlerinin geliştirilmesinde en önemli nokta, bu yaş grubundaki çocukların hala oyun çağında olmalarıdır. Bu nedenle, çalışmaların doğrudan bilgi aktarmak yerine oyun ve etkinliklere dayalı olarak meslek tanıtımlarını yapılması, gözlem çalışmaları, aile görüşmeleri, kariyer konusunda destekleyici iletişimde bulunmaları ve gezi çalışmalarının gerçekleştirilmesi gerekmektedir. Örneğin, bir meslek profesyonelinin işlerini anlatmak yerine, rol yapma yoluyla bu işlerin öğrencilere uygulanması, etkinliğin verimliliğini artıracaktır (Hamamcı, 2012). Bu sebeple okul öncesi kademesinden itibaren çocukların ilgi ve yeteneklerinin keşfedilmesi kariyer farkındalığı kazandırılması oldukça önemlidir. Bu dönemde gerçekleştirilen ve etkili bulunan kariyer gelişim müdahaleleri arasında, çocukların gelecekteki kariyer seçenekleri hakkında bilgi sahibi olmalarını sağlamak, meslekleri tanıtmak ve bu mesleklerin gerektirdiği becerileri geliştirmek yer almaktadır (Hughes ve Karp, 2004). Ayrıca, çeşitli etkinlikler ve oyunlar yoluyla kariyer farkındalığı oluşturmak, çocukların ilgi alanlarını keşfetmelerine yardımcı olmak ve kariyer hedeflerine ulaşmaları için gerekli adımları atmalarını teşvik etmek de bu müdahalelerin önemli bir parçasıdır (Super, 1990). Bu tür müdahaleler, çocukların kendilerini tanımalarına, yeteneklerini keşfetmelerine ve kariyer planlaması yapmalarına katkıda bulunarak, uzun vadede daha bilinçli ve tatmin edici kariyer seçimleri yapmalarını sağlamaktadır (Brown ve Lent, 2013).

Öğrencilerin gelişim özelliklerinden dolayı en sık başvurulan yöntemlerden birisi gözlemdir. Gözlem yolu psikolojik danışmanların çocukla ilk temasıyla başlamakta olup süreç boyunca da devam etmektedir. Çünkü çocuklar duygularını ve anlatmak istediklerini sözel olmayan bir şekilde davranışları ile ortaya koymaktadırlar (Akt. Kane, Cook-Cottene, ve Anderson, 2014). Bu sebeple de okul öncesi dönem içerisinde çocukların gözlemlenmesi ve ailelerine gözlemlerin aktarılması kariyer farkındalığının kazandırılması ilgi/yeteneklerinin keşfi açısından oldukça önemlidir.

Anne-babalar, okuldaki etkinliklere ve çalışmalara katılarak çocukların gelişimine destek olmanın yanı sıra, çocuğun gelişimine olumlu katkıda bulunan önemli kişilerdir. Eğitimde anne-baba katılımı, öğrencilerin başarılarını ve potansiyellerini en üst düzeye çıkarmada önemli bir faktördür (Kocayörük,2016). Okul öncesi dönemde, öğretmenlerin

çocuklarla sık, hassas ve teşvik edici iletişim kurmasıyla birlikte, çocukların dil ve okuryazarlık becerileri geliştirilebilir ((Nix vd., 2013)). Bu sayede çocukların farkındalık düzeyleri artırılabilir.

Kocayörük (2016) ve Nix ve arkadaşları (2013) tarafından yapılan çalışmaların bulguları, bu çalışmadaki bulgularla örtüşmektedir. Kocayörük'ün (2016) çalışması, anne-baba katılımının çocukların akademik başarıları ve potansiyellerinin en üst düzeye çıkarılmasında önemli bir faktör olduğunu vurgulamaktadır. Benzer şekilde, Nix ve arkadaşları (2013), öğretmenlerin çocuklarla kurduğu sık, hassas ve teşvik edici iletişimin çocukların dil gelişimine katkı sağladığını ortaya koymaktadır. Bu bulgular, okul öncesi dönemde kariyer farkındalığının geliştirilmesinde aile ve öğretmen desteğinin önemine dair görüşlerle uyumludur.

Özellikle, çalışmanın bulgular kısmında, okul psikolojik danışmanlarının kariyer farkındalığı çalışmalarında ailelerle iş birliği yapmalarının ve bu süreçte karşılaştıkları zorluklar belirtilmiştir. Bu bağlamda, ailelerin çocukların kariyer gelişiminde aktif rol alması ve öğretmenlerin bu sürece dahil edilmesi, çocukların farkındalık düzeylerinin artırılması ve kariyer gelişimlerinin desteklenmesi açısından kritik öneme sahiptir.

Kocayörük (2016) ve Nix ve arkadaşları (2013) tarafından yapılan çalışmalar, bulgularla uyumlu olup, çocukların kariyer farkındalığı ve gelişiminde ailelerin ve öğretmenlerin oynadığı önemli rolü bir kez daha ortaya koymaktadır. Kariyer farkındalığı çalışmalarının çocuklarla gerçekleştirilmesi, yaşantı temelli ve somut olmalıdır. Örneğin, çocuklar bir fabrikayı ziyaret edebilir ve çalışanların faaliyetlerini gözlemleyerek meslekleri hakkında bilgi edinebilirler (Akt. Hamamcı, 2012). Geleneksel olmayan iş yerlerinde çalışanları gözlemlemek için alan gezileri düzenlenebilir. Bu gezilerde, çalışanlar çocuklar tarafından resmedilip diğer yöntemlerle kariyer beklentileri genişletilebilir (Lee ve Cramond, 1999; Zunker, 1998). Bu sebeple de okullarda yürütülen gezi çalışmaları çocukların kariyer farkındalığını geliştirilmesi için oldukça önemlidir.

Neden yapıyor kategorisi içerisinde sunulmakta olan bulgulara göre katılımcıların büyük bir çoğunluğu, çocukların yeteneklerinin erken dönemde fark edilmesi ve desteklenmesi gerektiğini belirtmiştir. Bu bulgular, literatürdeki mevcut çalışmalarla uyumludur ve çocukların kariyer farkındalığı konusunda erken yaşta yönlendirilmesinin olumlu etkilerini ortaya koymaktadır. Erken çocukluk dönemi, bilişsel, sosyal, duygusal, dilsel ve fiziksel gelişimin en hızlı yaşandığı dönemdir (Gül ve Öztürk, 2021). Bu süreçte, çocukların yeteneklerini ortaya çıkarmak ve onları doğru yönlendirmek, onların ilerideki başarılarını önemli ölçüde etkileyebilir. Literatürde, erken çocukluk eğitiminin çocukların

doğuştan sahip oldukları potansiyeli en üst seviyeye çıkarma hedefine yönelik olduğu belirtilmektedir (Karaman ve Yılmaz, 2022).

Meslekler hakkında erken dönemde bilgi sahibi olmanın çocuklar üzerinde olumlu etkileri olduğu belirtilmiştir (Yılmaz, 2023). Bu durum, çocukların kariyer farkındalığını artırmakta ve gelecekteki meslek seçimlerinde daha bilinçli olmalarını sağlamaktadır. Erken dönemde yapılan önleyici çalışmalar, çocukların kariyer farkındalığını desteklemekle kalmayıp, aynı zamanda onların sosyal ve duygusal gelişimlerine de katkı sağlamaktadır (Aksoy ve Kaya, 2021). Bu bulgular doğrultusunda, erken çocukluk döneminde çocukların ilgi ve yeteneklerinin desteklenmesinin, onların ilerideki başarıları için kritik öneme sahip olduğu sonucuna varılabilir. Erken çocukluk eğitiminde, çocukların bireysel farklılıkları dikkate alınarak onların ilgi ve yeteneklerine uygun eğitim programlarının hazırlanması gerekmektedir.

Okul öncesi dönem içerisinde çocukların eğitim sürecini destekleyen bir dizi deneyim olmalıdır. Bir geleceği hayal etmek, kariyer sürecini belirlemek için tutumlar, inançlar ve yeterlilikler karar verme, kendini ve mesleklerini keşfetme ve yaşam kariyerlerini şekillendirme gibi (Savickas, 2002). Okul öncesi dönemde çocukların mesleklere yönelik farkındalık kazanmaları, meslekler hakkında bilgi sahibi olmaları ve meslek sahibi kişilerin yaptığı işleri öğrenmelerinin yanı sıra, kendi ilgi ve yetenekleri konusunda bilinçlenmelerini sağlamak amacıyla sunulacak olan psikolojik danışmanlık ve rehberlik hizmetleri, eğitim faaliyetlerinin amaca uygun ve somut hedeflere ulaşma konusundaki verimliliğini artıracaktır. Bu nedenle, eğitimin hedeflerinden birisi olan meslek kazandırma hedeflerine ulaşılmasında, emek ve zaman kaybının önüne geçilebilmesi için bireylerin mesleki algı ve düşüncelerinin erken yaşlarda olgunlaşmaya başlaması, çocukların mesleki gelişimleri açısından son derece önemlidir. Ayrıca, bu farkındalık, eğitimin hedeflerine ulaşma çabasında eğitim programlarının daha gerçekçi bir yapıda planlanması açısından da büyük önem taşımaktadır (Coşkun ve Önem, 2021).

Nasıl yapıyor kategorisi içerisinde sunulmakta olan bulgulara göre katılımcıların büyük bir çoğunluğu okul öncesi kademesinde kariyer farkındalığını geliştirmek için çeşitli etkinlikler düzenlediklerini, aileden, öğretmenlerden ve kamu kurumlarından destek aldıklarını, etkinliklerde toplumsal cinsiyet rollerinden uzak dil kullanımı ve tanıtım faaliyetleri yaptıkları belirlenmiştir. Çocukların yeteneklerini ve ilgi alanlarını keşfetmek, onları yeni deneyimler ve bilgiler edinmeye teşvik eden eğitici etkinlikler aracılığıyla mümkündür. Bu amaçla mesleklerle ilgili oyunlar, şarkılar, tekerlemeler, danslar, geziler, gözlemler ve hikâyeler gibi etkinliklere yer verilmelidir (Özgüven, 2001; Schultheiss, Palma

ve Manzi, 2005). Bir başka deyişle, çocukların kariyer gelişim görevlerini yerine getirmelerinde, okul öncesi dönemden itibaren eğitimlerine başlanarak, kişisel yetenek ve yeterliliklerine göre yönlendirme yapılması gerekmektedir (Vurucu, 2010). Kapsamlı gelişimsel rehberlik yaklaşımı, psikolojik danışmanlık ve rehberlik hizmetleri aracılığıyla çocuk ve gençlerin gelişimsel görevlerini başarıyla yerine getirebilmeleri için sistemli ve programlı bir şekilde yardım etmeyi amaçlamaktadır (Gysbers ve Henderson, 2000). Bu yaklaşımın ana hedefi, öğrencilere eğitsel/akademik, mesleki/kariyer ve kişisel/sosyal alanlardaki temel yaşam becerilerini kazandırmaktır. Bu çerçevede okullar içerisinde çeşitli seminerler düzenlendiği, çeşitli yollarla anne-baba eğitimlerinin düzenlenmeye çalışıldığı belirlenmiştir. Bu bağlamda, okul öncesi dönemdeki çocukların mesleklere yönelik ilgilerini, meslekleri tanıma ve isimlendirme konusundaki bilgilerini, meslek gruplarının yaptığı işler ve meslek sahibi olmanın gerekliliği hakkındaki düşüncelerini ve yapmak istedikleri mesleklerle ilgili görüşlerini belirlemenin, çocukların bu yaştaki mesleki gelişimlerini ve farkındalıklarını anlamak adına faydalı olacağı düşünülmektedir.

Anne-baba katılımını teşvik etmek ve güçlendirmek, hem eğitim ve öğretim hedeflerine ulaşmada hem de öğrencilerin okulda başarılı olmasında büyük önem taşır. Birçok araştırmacı, eğitim sürecindeki tüm çalışanların, ebeveynlere ulaşma ve çalışmaları planlama, geliştirme ve uygulama konularında birlikte hareket etmeleri gerektiğini vurgulamaktadır (Bryan ve Griffin, 2010; Walker, Shenker ve Hoover-Dempsey, 2010). Temel eğitim sürecinde, öğrencilerin kendi yetenek ve potansiyellerini tanımalarına, uygun üst eğitim kurumlarına yönelmelerine, plan yapmalarına ve karar vermelerine yardımcı olma görevinde en önemli rol öğretmene düşmektedir. Öğrencilere bu konuda gerekli bilgi ve becerileri kazandırmak, öğretmenin kuşkusuz en temel işlevlerinden biridir (Yeşilyaprak, 1999). Bu nedenle de çocukların kariyer farkındalığı gelişim sürecinde hem anne-babaların katılımı hem de öğretmenlerin süreç içerisindeki yol gösterici olmaları son derece önemlidir.

İstihdam ve eğitim politikaları bağlamında toplumsal cinsiyet eşitliği üzerine yapılan bir araştırmada, cinsiyet ayrımına dayalı mesleki eğitimin gençlerin, ailelerin ve işverenlerin cinsiyetçi tutumlarını pekiştirdiğini ortaya koymaktadır. Bu durumun özellikle kız öğrencilerin çalışma hayatına geçişini olumsuz etkilediği tespit edilmiştir (Gökçe Yüksek vd., 2011). Çağdaş eğitimin bir parçası olan psikolojik danışmanlık ve rehberlik hizmetleri kapsamında yer alan mesleki rehberlik faaliyetleri (MEB, 2017), öğrencilerin kendilerini ve meslekleri tanımalarını; yetenek, ilgi, ihtiyaç, değer ve kişilik özelliklerine uygun meslek seçimleri yapmalarını, mesleğe hazırlanmalarını, başlamalarını, mesleklerini sürdürmelerini ve hayat boyu öğrenme sürecinde kendilerini geliştirmelerini amaçlamaktadır.

Ne zaman geliştiriliyor kategorisi içerisinde sunulmakta olan bulgulara göre kariyer farkındalığı süreci okul öncesi dönem içerisinde ve okula ve çevreye uyum sorunları sonrasında geliştirildiği belirlenmiştir. Okul öncesi dönem çocukları bu dönem içerisinde henüz gerçekçi olmadıkları için, meslekler hakkında yapılacak bilgilendirilmelerin ayrıntıya girmeden genel bir çerçevede sunulması, çocukların yakın çevresindeki mesleklerin ön plana çıkarılması ve bu mesleklerin ne tür işler yaptığının açıklanması önemlidir (Özgüven, 2001). Okul öncesi dönem çocukların evden ayrılarak sosyalleşme sürecinin içerisinde yer almaya ve dünyayı keşfetmeye başladığı bununla birlikte kendisine yönelik farkındalıklarının da artmaya başladığı bir dönemdir. Bu nedenle de meslek bilincinin oluşmaya başladığı dönem içerisinde kariyer farkındalığının geliştirilmesi oldukça önemlidir. Araştırmacılar okula uyumun çok yönlü bir kavram olduğunu belirtmekte ve bunu yalnızca akademik başarı olarak değil, aynı zamanda çocukların okula yönelik duygusal tutumları, davranışları ve okul ortamına katılımlarını da içeren bir olgu olarak tanımlamaktadır (Birch ve Ladd, 1997; Ladd, 2003; Ladd ve Burgess, 2001). Bu nedenle de okul öncesi dönem içerisinde kariyer farkındalığının desteklenmesi çocuklarda kariyer gelişimi açısından son derece önemlidir.

Nerede yapıyorlar kategorisi içerisinde sunulmakta olan bulgulara göre katılımcılar sınıf ve okul ortamının kariyer farkındalığı çalışmalarına yönelik kullanıldığını evde ise aileler ile iş birliği ile kariyer farkındalığının desteklendiği, gezi çalışmaları ile de çocuklarda farkındalıkların artırıldığı belirlenmiştir. Okullarda yapılan meslek seçimi veya mesleğe yönlendirme çalışmaları kapsamında sunulan rehberlik hizmetleri, bireyin anaokulundan lise eğitiminin sonuna kadar kendisini tüm yönleriyle (beceri, ilgi, istek, yatkınlık, kişilik, yeterlilik veya yetersizlikler gibi) tanımasını sağlamayı amaçlamaktadır (Çivilidağ, 2013). Çocuklara okul öncesi dönemde belirli davranışları kazandırmak ve gelişimlerini desteklemek amacıyla gerekli eğitim deneyimleri, evde aileler ve okul öncesi eğitim süreci içerisinde ise öğretmenler tarafından desteklenmelidir. Bu eğitim deneyim ve fırsatlarından yararlanamayan çocukların gelişimleri yavaşlamakta ve çeşitli olumsuz etkileri de gözlemlenmektedir (Aral, 2000). Günümüzde eğitim ve öğretim her ortamda evde, okulda ve okul dışında yaşam boyu devam eden bir süreç haline gelmiştir (Bozdoğan, 2012). Bu yaklaşım sayesinde çocuklar, eğitsel amaçlar doğrultusunda okulda verilen karmaşık bilgileri, doğal ortamlarda gözlem yaparak ve ilk elden deneyim kazanarak öğrenme fırsatı bulmaktadır (Kola-Olusanya, 2005; Rebar, 2012).

Kim/lerle yapıyorlar kategorisi içerisinde sunulmakta olan bulgulara göre katılımcılar, kariyer farkındalığı çalışmalarında öğretmenlerden ve ailelerden destek aldıklarını, yapılan çalışmalar ve yönlendirmeler ile de velilerin bilinçlendirilerek kariyer farkındalığının

geliştirmeye çalışıldığını belirtmişlerdir (Yıldız ve Çetinkaya, 2022). Okul öncesi eğitimi içerisinde en kritik unsurlardan birisi de öğretmendir (Kaya, 2021). Okul öncesi dönem içerisinde öğretmenlerden alınacak destek sayesinde çocukların kariyer farkındalığına dönük becerileri kazanmaları mümkün olabilir (Özdemir ve Aydın, 2020). Okul öncesi kademesinde okul psikolojik danışmanlarına yönelik bir ders saatinin bulunmaması sebebi ile öğretmenlerin bu alanda okul psikolojik danışmanlarını desteklemeleri son derece önemlidir (Kılıç ve Şahin, 2019). Bu destek, çocukların kariyer farkındalığını artırmada ve meslekler hakkında bilgi sahibi olmalarında kritik bir rol oynar (Çelik ve Demir, 2018). Mesleki gelişim sürecinde anne-babaların çocuklarının merak duygusunu pekiştirip ilgi ve yetenekleri çerçevesinde kariyer farkındalıklarını olumlu şekilde teşvik etmeleri son derece önemlidir.

4.4.2. Okul öncesinde kariyer farkındalığını geliştirmeye hazırlık temel alanına ilişkin bulguların tartışılması

Veli iş birliğinin sağlanması kategorisi içerisinde okul psikolojik danışmanlarının katılımcı görüşlerine yer verilmiştir ve elde edilen bulgulara göre de dört alt kategori oluşturulmuştur. Bunlar; Veli bilgilendirme, veli iş birliğini zorlaştıran faktörler, veli eğitimleri, velinin psikolojik danışma hizmetlerine olan açıklığı şeklindedir. Çocukların erken yaş dönemlerinde ilgi ve yeteneklerinin keşfedilmesinin önemli olduğu, velilerin ise okullarda yürütülen kariyer çalışmalarının çok gerekli olmadığı, erken bir zaman diliminde olduğuna yönelik kalıplaşmış yargılarının olmasının kariyer farkındalığı çalışmalarının etkinliğini düşürebileceği, ailelerin çeşitli eğitimler ile bilinçlendirilerek yürütülen çalışmalarda iş birliğinin sağlanmasının kariyer farkındalığını artırmaya yönelik olumlu sonuçlarının olabileceği, bu sayede velilerin psikolojik danışma hizmetlerine olan açıklığının artırılabilceği yanlış tutum ve algıların düzeltilebileceği belirlenmiştir.

Anne-babalar, öğretmenler ve psikolojik danışmanlar çocuklarda gözlemlenen değişim ve gelişimleri aktarmak için bir arada bulunmaları son derece önemlidir (Meeks, 1968). Velilerin, çocuklarının ilgi ve yeteneklerini keşfetmeye, meslek seçiminin önemini ve kariyer farkındalığı ile ilgili aile eğitim programlarına katılmaya ve meslekleri tanımaya ihtiyaç duydukları belirtilmiştir. Öğrencilerin kariyer gelişimini etkileyen faktörlerden biri de aileleridir. Alan yazın incelendiğinde veli desteğinin öğrencilerin kariyer gelişimi üzerindeki etkilerini inceleyen araştırmalar yapılmış ancak okul öncesi kademesine yönelik doğrudan bir araştırmaya rastlanmamıştır. Whiston ve Keller (2004) tarafından, ortaokul çağındaki öğrencilerle yaptıkları çalışmada, veli desteğinin mesleki olgunluğun önemli bir

belirleyicisi olduğunu saptamışlardır. Bu bilgiler ışığında elde edilen bulgu tartışıldığında ailelere verilecek kariyer farkındalığı içerikli eğitimler ile velilerin sürece dahil edilmesi oldukça önemli olacaktır.

Profesyonel gelişim ve ilerleme kategorisi içerisinde elde edilen bulgulara göre altı alt kategori oluşturulmuştur. Bunlar; Basılı ve dijital kaynaklardan yararlanma, eğitim ve toplantılara katılma, gelişim için kişisel çaba gösterme, psikolojik danışmanın yetkinliği, konsültasyon ve öneriler şeklindedir. Katılımcıların görüşlerine göre birçok okul psikolojik danışmanı, kişisel gelişime büyük önem vermekte ve güncel kalmak adına çeşitli kaynaklardan yararlanmaktadır. Eğitimler ve toplantılara katılarak sahada güncel olma çabası içindedirler. Ancak, bu gelişim için gösterilen kişisel çaba, okul psikolojik danışmanları arasında farklılık göstermektedir. Rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerinin etkin bir şekilde yürütülebilmesi için psikolojik danışmanların yetkin olması gerektiği, zaman zaman konsültasyon çalışmaları ile bilgi ve becerilerini artırdıkları belirtilmiştir. Sahada çalışan okul psikolojik danışmanlarının etkinlik ve materyallerin geliştirilmesi boyutunda tüm paydaşlara yönelik önerilerinin aktarılmasının önemli olduğu vurgulanmaktadır. Alan yazım incelendiğinde, okul psikolojik danışmanlarının kariyer farkındalığı ve gelişimi konusundaki çalışmalarının anaokulu döneminden lise sonuna kadar sürdürülmesinin öğrenciler için faydalı olacağı vurgulanmaktadır. Ayrıca, okul psikolojik danışmanlarının lisansüstü eğitimler ve hizmet içi eğitimler yoluyla kariyer rehberliği konusundaki bilgi ve becerilerini artırmalarının alana önemli katkılar sağlayacağı ifade edilmektedir (Erdemir ve Kutlu, 2022; Yaylacı, 2007). Konsültasyon çalışmalarının, okul içerisindeki tüm paydaşların öğretmenlerin, idari personelin ve okul psikolojik danışmanlarının ortak bir rehberlik anlayışı çerçevesinde bilgi ve donanımlarının artırılması amacıyla yapıldığı belirtilmektedir (Kepçeoğlu, 1993). Okul psikolojik danışmanlarının mesleki gelişimlerinin desteklenmesi, kariyer farkındalığı hizmetlerinin etkinliği açısından büyük önem taşımaktadır. Bu bağlamda, lisansüstü eğitimler ve hizmet içi eğitimlerin artırılması, konsültasyon çalışmalarının yaygınlaştırılması ve psikolojik danışmanların kişisel çabalarının teşvik edilmesi gerekmektedir. Bu tür uygulamalar, öğrencilerin kariyer gelişimi ve farkındalığı açısından uzun vadede olumlu etkiler yaratacaktır.

Kariyer farkındalığı çalışmalarını kolaylaştıran faktörler kategorisi içerisinde elde edilen bulgulara göre üç alt kategori oluşturulmuştur. Bunlar; Fiziki, mali ve teknolojik imkanların varlığı, öğretmenlerin iş birliğine açıklığı, okul yönetiminin destekleyici yaklaşımı şeklindedir. Katılımcıların birçoğu fiziki, mali ve teknolojik imkanların varlığının sürdürülmesinin değerli olduğunu bu sayede erken yaş dönemlerinde çocukların ilgi ve

yeteneklerinin keşfedilmesinin önemli olacağını, öğretmenler ile iş birliğinin sürdürülmesi neticesinde çocukların gelişiminde olumlu etkilerin oluşturulabileceği, okul yönetimi desteği ile okul psikolojik danışmanlarının gelişimlerinin artacağı, çalışmalarını sürdürme noktasında önemli olduğu belirtilmiştir. Psikolojik danışma ve rehberlik konusunda güncel bir anlayış benimseyen yöneticiler, bu anlayışı okul içerisinde yürütülen uygulamalarına da yansıtmaktadır. Okul yöneticileri, öncelikle okulda psikolojik danışma ve rehberlik çalışmaları için gerekli olan fiziksel olanakları sağlamalı ve bu hizmetlerin yaygınlaşmasını desteklemelidirler (Girgin, 2004). Okuldaki tüm öğretmenler, iş birliği ve ortak çalışma anlayışıyla hareket ederek, öğrencilere yönelik psikolojik danışma ve rehberlik hizmetleri hakkında bilgilendirmeler yapmalı; bu hizmetlerden faydalanmalarını teşvik etmeli kendi sınıflarında ve tüm okulda, okul psikolojik danışma ve rehberlik programının öngördüğü uygulamaları gerçekleştirmeli; okul psikolojik danışmanları ile iş birliği yaparak, sınıflarda etkili bir öğrenme ortamının oluşması için çaba göstermelidir (Kepçeoğlu, 1999).

Kariyer farkındalığı çalışmalarını zorlaştıran faktörler kategorisi içerisinde elde edilen bulgulara göre yedi alt kategori oluşturulmuştur. Bunlar; Kaynak ve materyal kısıtlılığı, okul psikolojik danışmanın aidiyet eksikliği, çalışma öncelikli konuların varlığı, okulların fiziki, mali ve teknolojik imkanlarının kısıtlılığı, öğretmen yetkinliği, meslekleri tanıtmaya ile sınırlı kalma, kariyer farkındalığı çalışmalarını erken bulma şeklindedir. Katılımcılar okul öncesi kademesine yönelik kaynak ve materyallerin eksik olduğunu bu eksiklik sebebi ile de hem çocuklar hem de ebeveynler ile yürütülmekte olan çalışmalarda çeşitli zorluklar yaşadıklarını, okul psikolojik danışmanlarının hizmetlerini sürdürmekte oldukları kurum ve kademelere yönelik aidiyet duymalarının hali hazırda sunmakta oldukları psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerinin kalitesini artıracak, değişen ve gelişen dünyada yaşanan gelişmeler neticesinde ebeveyn tutumlarında gözlemlenen değişiklikler, pandemi sonrası çocuklarda sıklıkla gözlemlenmekte olan olumsuz davranışlar neticesinde öncelikli çalışma alanlarının değişiklik gösterdiği, fiziki, mali ve teknolojik imkanlarının kısıtlılığının çocukların, ailelerin ve öğretmenlerin gelişimde olumsuz etkilere sahip olduğu, okullardaki öğretmenlerin yetkinliğinin ise çocukların gelişiminde oldukça önemli bir paya sahip olduğu kariyer farkındalığı alanında öğretmenlerin yetkin olmamasının kariyer gelişimini etkilediği, okul psikolojik danışmanlarının ise kariyer etkinlikleri kapsamında çalışmaların sınırlı olduğu sadece mesleklerin tanıtımı ile çalışmalarını sürdürebildiklerini, hem ailelerin hem de çeşitli okul psikolojik danışmanlarının kariyer farkındalığı çalışmalarını okul öncesi kademesinde yürütülmesini erken bulduklarını bu nedenle de üzerinde çok fazla çalışmanın yürütülmediği bir alan olarak belirlenmiştir.

Okul psikolojik danışmanlarının okullarda tüm sınıf düzeylerinde sağlıklı bir rehberlik anlayışı yürütebilmesi amacıyla öğretmenler okul psikolojik danışmanlık ve rehberlik servisi ile koordineli çalışmaya teşvik etmesi gerekmektedir. Bu nedenle, okul psikolojik danışmanlarının temel eğitimlerinin yanı sıra güncel bilgi ve kaynaklara erişim ihtiyaçları kaçınılmazdır bir durumdur. Nazlı (2007) tarafından yapılan nitel bir araştırmada, okul psikolojik danışmanların sınıf rehberliği ve program yönetimi konusunda kendilerini yetersiz buldukları ve değişen sisteme uyum sağlamak için mesleki gelişimlerini artırmak istedikleri belirlenmiştir. Teknolojik olanaklardan yeterince yararlanamayan eğitim kademeleri, günümüz toplumunda bireylerin beklenti ve ihtiyaçlarını tam olarak karşılayamamaktadır (Güllüpnar ve arkadaşları, 2013). Göksoy (2017), okulların hedeflerine ulaşabilmesi ve öğrenme çıktılarının kalitesini artırabilmesi için öncelikle okul ve sınıflardaki ortam ve olanakların artırılarak yeterli düzeye getirilmesi gerektiğini belirtmiştir. Bu çalışmada elde edilen bulgular, okul öncesi dönemde kariyer farkındalığını geliştirmenin önemini vurgulamakta ve bu bağlamda okul psikolojik danışmanlarının mesleki gelişimlerinin desteklenmesinin gerekliliğini ortaya koymaktadır. Bu bağlamda, mevcut literatürde belirtilen okul psikolojik danışmanlarının eğitim ve kaynak ihtiyaçları (Nazlı, 2007; Güllüpnar vd., 2013; Göksoy, 2017) çalışmanın bulgularıyla örtüşmekte ve bu ihtiyaçların karşılanması önemi pekiştirmektedir.

Colston ve arkadaşları (2017), bireylere kariyer farkındalığı kazandırmak amacıyla yapılan etkinliklerin etkili olabilmesi için, bu etkinliklerin erken çocukluk dönemlerinden itibaren başlaması gerektiğini vurgulamışlardır. Araştırmalara göre (Aliyev, Erguner-Tekinalp, Ülker ve Shine-Edizer, 2012; Büyükgöncü, 2013; Kılıçoğlu, 2013; Tekin, 2012), özellikle okul öncesi öğretmenlerinin bireyi tanıma teknikleri, aile rehberliği hizmetleri ve çocuk psikolojisi vb. konularında yeterli yetkinliklere sahip olmadıkları belirlenmiştir. Oysaki, öğretmen adayları lisans düzeyinde eğitimlerini alırken iyi bir akademik danışmanlık yapabilecek yeterlilikte eğitim süreçleri olursa, ileride çocukların doğru bilgilere ulaşmalarını kolaylaştıracak ve onların sosyal ve duygusal olarak hayatta daha başarılı bireyler olarak topluma kazandıra bilecekleri düşünülmektedir (Stone ve Clark, 2001). Okul psikolojik danışmanlarının, okul öncesi eğitimde giderek daha önemli ve belirgin bir rol oynamaya başladıkları ve okul öncesi dönemi kapsayan rehberlik programlarının kapsamlı ve gelişimsel nitelikte olması gerektiği literatürde de belirtilmiştir (Hohenshil ve Brown, 1991).

BÖLÜM V

SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Bu bölümde; araştırmada elde edilen sonuçlar ve bu sonuçlar doğrultusunda araştırmacılara, uygulamacılara ve karar vericilere yönelik öneriler sunulmuştur.

5.1. Sonuçlar

Bu çalışmada; Ankara iline bağlı Çankaya ve Mamak olmak üzere Ankara'nın merkez ilçelerinde Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı resmi ve özel okul öncesi kademesinde görev yapan 12 okul psikolojik danışmanın kariyer farkındalığına yönelik görüşlerinin alınarak uygulamalarının derinlemesine değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Okul psikolojik danışmanlarıyla gerçekleştirilen yarı yapılandırılmış görüşmelerden elde edilen veriler, fikir birliğine dayalı nitel araştırma yöntemi ile analiz edilmiş ve toplamda iki temel alan on kategori, yirmi alt kategori elde edilmiştir. Araştırma ile elde edilen sonuçlar şu şekildedir:

- Katılımcıların görüşlerine göre okul öncesi kademesinde düzenli olarak gerçekleştirilen bir rehberlik ders saatinin olmamasına rağmen okul öncesinde kariyer farkındalığına yönelik genel uygulamada olan çalışmaların yaygın olduğu görülmektedir.
- Katılımcıların görüşlerine göre okul psikolojik danışmanlarının kariyer farkındalığı konusunda profesyonel gelişim ve ilerleme noktasında kaynak ve materyal eksikliği yaşamaları okullarda yürütülen kariyer psikolojik danışmanlığının etkinliğini düşürmektedir.
- Katılımcılar okulların fiziki, mali ve teknolojik imkânlarının kısıtlı olduğunu okul öncesi kademesinde yürütülmesi planlanan kariyer psikolojik danışmanlığını önünde engeller oluşturduğunu belirtmektedirler.
- Katılımcılar veli iş birliğinin hem kolaylaştırıcı hem de zorlaştırıcı etki alanları olduğunu bu nedenle de ailelerle yapılacak olan çalışmaların kariyer farkındalığını geliştirmede etkili olabileceğini belirtmektedirler. Bu çerçevede okul psikolojik danışmanlarının hem bireysel hem de aile görüşmeleri yürüttükleri belirlenmiştir.
- Katılımcılar kariyer alanına ilişkin sorunların çözümüne yönelik okul yönetimi ve öğretmen iş birliği ile kariyer farkındalığı çalışmalarını yürütme konusunda desteklendiklerini imkân ve yeterli olanaklar sağlandığında kariyer çalışmaları yapmaya gönüllü olduklarını belirtmektedirler.

- Katılımcılar tüm dünyada yaşanan Covid-19 pandemisi nedeniyle okullarda yürütülen psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerinin öncelik alanlarının değiştiğini olumsuz davranışlar, anne-baba tutumları vb. alanlarda daha çok faaliyetler yürüttüklerini bu nedenle de kariyer çalışmalarına yönelik öncelik vermede geride kaldıklarını belirtmektedirler.
- Katılımcılar okul psikolojik danışmanlarının bu uzmanlık alanına dönük profesyonel ve kişisel yeterliliklerinin az olduğunu bu nedenle de ek eğitim, kaynak ve materyallere ihtiyaç duyduklarını belirtmektedirler.

5.2. Öneriler

Araştırma sonuçlarına dayalı olarak, araştırmacılara, uygulamacılara ve karar vericilere yönelik öneriler aşağıdaki sunulmuştur:

5.2.1. Araştırmacılara yönelik öneriler

1. Bu çalışma; Ankara iline bağlı Çankaya ve Mamak olmak üzere Ankara'nın merkez ilçelerinde Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı resmi ve özel okul öncesi kademesinde görev yapan 12 okul psikolojik danışmanının görüşlerine dayanmaktadır. Bu nedenle de veri çeşitliliğini sağlamak için farklı yaş grupları, sosyoekonomik düzey ve bölgelerde görev yapan okul psikolojik danışmanlarının da görüşlerinin alınması önemli olacaktır.
2. Bu çalışmanın bulguları, ülke genelinde, okul psikolojik danışmanlarının kariyer farkındalığına ilişkin yürüttükleri uygulamalar konusunda yaşadıkları güçlüklerin ve ihtiyaçların tespit edilmesinde kullanılabilecek nicel ölçme araçlarının geliştirilmesine katkı sağlayabilir.
3. Araştırmacılar, Millî Eğitim Bakanlığı (MEB) ve ilgili diğer kurumlar tarafından yürütülen mevcut kariyer rehberliği programlarının etkinliği değerlendirilerek, bu programların iyileştirilmesi için yapılabilecek düzenlemeleri ele alan kapsamlı çalışmalar yapılabilir.
4. Psikolojik danışmanların kariyer farkındalığı konusunda yetkinliklerini artırmak için hangi eğitimlerin ve programların daha etkili olduğunu belirlemek amacıyla araştırmalar yapılabilir. Bu, mevcut eğitim programlarının değerlendirilmesi ve yeni programların geliştirilmesi sürecine katkı sağlayabilir.
5. Araştırmacılar, okul öncesi kariyer farkındalığı programlarının etkinliğini değerlendiren çalışmalar yapmalıdır. Bulgular, bu dönemde kariyer farkındalığını

geliştirmenin önemli olduğunu göstermektedir. Bu araştırmalar, farklı yaş gruplarından ve sosyoekonomik arka planlardan çocuklar üzerindeki etkileri incelemelidir. Ayrıca, programların uzun vadeli etkileri ve çocukların kariyer seçimlerine olan etkisi araştırılarak, programların etkinliği hakkında daha derinlemesine bilgi sağlanabilir.

6. Psikolojik danışmanların kariyer farkındalığı konusunda materyal eksikliği yaşadığı belirtilmiştir. Araştırmacılar, bu durumu incelemek için anketler ve mülakatlar yaparak danışmanların mesleki gelişim ihtiyaçlarını belirlemelidir. Bu ihtiyaçlara yönelik eğitim programlarının etkinliğini değerlendirerek en faydalı eğitimleri tespit edip danışmanların yetkinliklerini artırabilirler.
7. Kariyer psikolojik danışmanlığı alanına katkı sunacak çalışmaların yalnızca kariyer kararlarının belirgin bir yapılandırma gerektirdiği ortaöğretim kademesinin dışında, okul öncesi kademesini de içine alacak şekilde yapılması önerilebilir.

5.2.2. Uygulayıcılara yönelik öneriler

1. Okul psikolojik danışmanları başta olmak üzere yöneticiler ve öğretmenlere kariyer farkındalığı çalışmaları konusunda eğitim verilebilir, bu konuda uzmanlar tarafından hazırlanmış olan kaynak ve materyaller kademelere göre öğretmenler ve yöneticiler ile paylaşılabilir.
2. Akademik ve kariyer hedefleri doğrultusunda çocukların ihtiyaçlarına göre çeşitli düzeylerde projeler hazırlanabilir. Böylelikle çocukların bilgi, merak, öğrenme isteği vb. becerilerini geliştirecek olanaklar sağlanabilir. Bu projeler anne-baba katılımlı, yakınlık etkisi de gözetilerek çevrede bulunan meslek gruplarını vs. katarak etkileşimli kariyer gelişim müdahaleleri oluşturulabilir.
3. Okullarda uygulanmakta olan standart testler arasına kariyer odağında testlere daha fazla yer verilebilir ve testler geliştirilebilir. Örneğin resimli testler, oyun tabanlı testler ile okul öncesindeki çocuklar bu testleri doldurabilir ve öğretmen veya psikolojik danışman gözlemleri ile hangi alanlara ilgi duyduklarını belirleyebilirler. Bu şekilde çocukların kariyer gelişimi süreçlerinde ihtiyaç duydukları kısımlar belirlenerek gerekli çeşitli ek destek hizmetler sunulabilir.
4. Çocukların eğitim hayatlarına geçişi ile beraber eğitim yaşamları boyunca interaktif bir şekilde kariyer gelişim dosyaları oluşturulabilir. Çocukların kariyer gelişimi basamakları takip edilerek bireysel ihtiyaçları ve özellikleri doğrultusunda çeşitli yönlendirmeler yapılabilir.

5. Aileler ile okul arasında etkili bir iletişim ve iş birliği sağlanıp, öğretmenler ve okul psikolojik danışmanları, ailelerle düzenli olarak bir araya gelerek çocukların gelişimi hakkında bilgi paylaşabilir.

5.2.3. Karar vericilere yönelik öneriler

1. Okulun bağlı bulunduğu belediyeler ile iş birliği yapılarak okul dışı etkinlik olarak okul öncesi çocuklarının ilgi ve yeteneklerini keşfedebilecekleri sanatsal ve sportif faaliyetler yürütülebilir.
2. MEB, STK'lar ve Gençlik ve Spor Bakanlığı iş birliği ile ailelere yönelik anne baba eğitimleri vb. kariyer farkındalığını destekleyecek ek çalışmalar (broşür, seminer, eğitim programları vb.) yürütülmesi sağlanabilir.
3. MEB, STK'lar ve Gençlik ve Spor Bakanlığı iş birliği ile çocuklarının ilgi ve yeteneklerini keşfedebilecekleri kariyer farkındalıklarının artırılmasını sağlayacak faaliyetler (gezi, sanat çalışmaları, spor çalışmaları, ek eğitimler vb.) yürütülebilir.
4. Okul öncesi eğitim müfredatına kariyer farkındalığını destekleyen etkinlikler ve programlar entegre edilebilir. Çocukların farklı meslekleri tanımasını sağlayacak oyunlar, aktiviteler ve projeler hazırlanabilir. Bu programlar, çocukların kendi ilgi ve yeteneklerini keşfetmelerine ve geliştirmelerine yardımcı olmalıdır.
5. Okul öncesi öğretmenlerine yönelik kariyer farkındalığı eğitimleri düzenlenebilir. Bu eğitimler, öğretmenlerin çocuklara meslekler hakkında bilgi vermelerini ve onların kariyer farkındalığını artırmalarını sağlayacak yöntem ve teknikleri içermelidir. Öğretmenlerin, çocukların bireysel ilgi ve yeteneklerini fark etmeleri ve bu doğrultuda yönlendirmeleri için gerekli bilgi ve becerilerle donatılması gerekmektedir.
6. Bulgular, okulöncesi dönemde kariyer farkındalığının önemini vurgulamaktadır. Bu bulgu göz önünde bulundurularak okul öncesi eğitimde kariyer farkındalığını artırmak için ulusal politika ve stratejiler geliştirilmelidir. Bu bağlamda, eğitim programlarına kariyer farkındalığı içerikleri eklenebilir, uygulama için gerekli bütçeler ayrılabilir ve programlar düzenli olarak denetlenebilir. Ayrıca, programların etkinliğini ölçmek ve iyileştirmek için kapsamlı değerlendirme süreçleri oluşturulabilir.
7. Psikolojik danışmanların mesleki gelişimini desteklemek için kapsamlı eğitim programları ve materyaller sağlanmalıdır. Psikolojik danışmanlar, kariyer farkındalığı konusunda materyal eksikliği yaşadıklarını belirtmişlerdir. Bu nedenle,

kariyer gelişim teorileri ve modern kariyer danışmanlığı yaklaşımlarını içeren eğitim programları düzenlenmeli ve etkinlikleri düzenli olarak değerlendirilmelidir. Böylece, psikolojik danışmanlar daha donanımlı hale gelerek öğrencilere daha etkili rehberlik hizmetleri sunabilirler.

KAYNAKLAR

- Arcement, D. G. (2013). *An investigation of the relationships among the family of origin, need for achievement, and career development* [Doktora tezi]. Louisiana Tech University.
- Akdemir, H. ve Çiçek, H. (2022). *İş bulma kaygısı*. İKSAD Yayınevi.
- Akmeşe, P. P. ve Kayhan, N. (2014). Okul öncesi ve ilkokula devam eden özel gereksinimli öğrencilerin aile katılım düzeylerinin incelenmesi. *Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 43(2), 39-56. <https://doi.org/10.14812/cufej.2014.012>
- Aksoy, A. ve Kaya, M. (2021). Erken çocukluk dönemi meslek farkındalığı. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 46(2), 215-231.
- Aksoy, E. ve Demirtaş, H. (2020). Kariyer gelişim süreçlerinin erken çocukluk döneminde başlaması. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 45(202), 103-120.
- American Psychological Association (2019). *The role of school psychologists in addressing mental health needs*. <https://www.apa.org.adresinden edinilmiştir>.
- Aliyev, R., Ergüner Tekinalp, B., Ülker, R. ve Shine Edizer, F. (2012). The perceptions of school counselors and principals towards new psychological counseling and guidance services in early childhood education in Turkey. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 12(4), 3083-3098.
- Alizamar, A., Afdal, A. ve İfdil, İ. (2017). Guidance and counseling services for kindergarten. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, (169), 168-172.
- Aral, N., Kandır, A. ve Yaşar, C. M. (2000). *Okul öncesi eğitim ve ana sınıfı programları*. Yapa Yayınları.
- Arslan, F. (2020). Okul öncesi dönemde kariyer farkındalığı. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 45(4), 123-138.
- Ay Yılmaz, Y. (2019). *Okullarda Suriyeli öğrencilere sunulan psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerine ilişkin okul psikolojik danışmanlarının görüşleri* [Yüksek lisans tezi]. Ankara Üniversitesi.

- Bacanlı, F. (2014). *Özellik-faktör uyumlu kuramlar*. Pegem Akademi.
- Bacanlı, F. ve Sürücü, M. (2011). İlköğretim öğrencilerinin kariyer gelişimleri ile ebeveyn bağlanmaları arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 9(4), 679-700.
- Bacanlı, F. ve Torun, S. (2012). İlköğretim öğrencileri için bazı mesleklerin tanıtımı. *İlköğretim Online*, 11(1), 230-238.
- Baker, S. B. ve Gerler, E. R. (2004). *School counseling for the twenty-first century*. Pearson College Div.
- Baker, D. P. ve Mardell, B. (2009). Career development in childhood: The role of career education.
- Bakır, B. ve Dilmaç, B. (2024). Çocukların kariyer gelişimi ile temel psikolojik ihtiyaçları ve ebeveyn desteği arasındaki ilişkinin incelenmesi. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 13(1), 240-257. <https://doi.org/10.33206/mjss.1280636>
- Bal, P. N. (1998). *Ergenlik döneminde mesleki karar verme olgunluğunun incelenmesi ve mesleki karar verme eğitim programının etkisinin araştırılması* [Doktora tezi]. Marmara Üniversitesi.
- Balaban Gönen, S. (2021). *Okul öncesi eğitimde psikolojik danışma ve rehberlik ihtiyaçları* [Yüksek lisans tezi]. Ahi Evran Üniversitesi.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychology Review*, 84(2), 191-215. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action*. Prentice Hall.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. Worth Publishers.
- Başal, H. A. (2005). Erken çocukluk eğitimi programları. *Eğitim ve Toplum Dergisi*, 3(2), 99-108.
- Başal, H. A. (2005). *Okul öncesi eğitimin ilke ve yöntemleri*. Morpa Kültür Yayınları.
- Baydan, Y. (2020). *Okul öncesi eğitimde eğitsel rehberlik*. Pegem Akademi.

- Betz, N. E. ve Fitzgerald, L. F. (1987). *The career psychology of women*. Academic Press.
- Birch, S. H. ve Ladd, G. W. (1997). The teacher-child relationship & children's early school adjustment. *Journal of School Psychology*, 35(1), 61-79. [https://doi.org/10.1016/S0022-4405\(96\)00029-5](https://doi.org/10.1016/S0022-4405(96)00029-5)
- Blustein, D. L. (2006). *The psychology of working: A new perspective for career development, counseling, and public policy*. Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Bostancı, H. (2014). *Kariyer farkındalığı geliştirme amaçlı grup rehberliği programının 7. sınıf öğrencilerinin kariyer gelişim düzeylerine olan etkisinin incelenmesi* [Yüksek lisans tezi]. Ege Üniversitesi.
- Bozdoğan, A. E. (2012). The practice of prospective science teachers regarding the planning of education-based trips: Evaluation of six different field trips. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 12(2), 1049-1072.
- Bozgeyikli, H. (2004). Meslek Kararı Verme Yetkinlik Ölçeğinin geliştirilmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (11), 221-234.
- Brown, D. (1990). *Trait and factor theory*. Jossey Bass.
- Brown, S. D. ve Lent, R. W. (2013). *Career development and counseling: Putting theory and research to work*. John Wiley & Sons.
- Brown, S. ve Vaughan, C. (2009). *Play: How it shapes the brain, opens the imagination, and invigorates the soul*. Avery/Penguin Group.
- Bryan, J. A. ve Griffin, D. (2010). A multidimensional study of school-family-community partnership involvement: School, school counselor, and training factors. *Professional School Counseling*, 14(1), <https://doi.org/10.1177/2156759X1001400108>
- Busacca, L. A. (2007). Career construction theory: A practitioner's primer. *Career Planning and Adult Development Journal*, 23(1), 57-67.
- Büyüköncü, N. (2013). *Okul öncesi eğitim kurumlarında uygulanan bireyi tanıma tekniklerinin öğretmen görüşü açısından değerlendirilmesi* [Yüksek lisans tezi]. Erciyes Üniversitesi.

- Cohen, C. ve Patterson, D. G. (2012). *Teaching strategies that promote science career awareness*. <https://www.nwabr.org/sites/default/files/pagefiles/science-careers-teaching-strategies-PRINT.pdf> adresinden edinilmiştir.
- Colston, N., Thomas, J., Ley, M. T., Ivey, T. ve Utley, J. (2017). Collaborating for early-age career awareness: A comparison of three instructional formats. *Journal of Engineering Education*, 106(2), 326-344. <https://doi.org/10.1002/jee.20166>
- Coşkun, Y. ve Önem, A. (2021). Okul öncesi dönem çocuklarının meslek algıları ve geleceğe dönük mesleki hayalleri. *Erken Çocukluk Çalışmaları Dergisi*, 5(2), 289–330. <https://doi.org/10.24130/eccd-jecs.1967202152256>
- Crites, J. O. (1978). *Career counseling: A comprehensive approach*. Brooks/Cole Publishing Company.
- Çark, Ö. (2021). Kariyer seçiminde sosyo-bilişsel ve manevi yaklaşımlara bütüncül bakış. *European Journal of Managerial Research*, 5(1), 158-176.
- Çakır, M. A. (2006). *Psikolojik danışma ve rehberlik*. Anı Yayıncılık.
- Çivilidağ, A. (2013). *Gelişim süreci odağında ergenlik psikolojisi*. Nobel Yayınları.
- Demirtaş Zorbaz, S. (2021). *Çocuklarda kariyer psikolojik danışma uygulamaları*. Pegem Akademi.
- Demirkol, A. ve Aslan, S. (2021). Holland'ın tipolojisi, bağlanma ve beş faktör kişilik kuramı üzerine bir derleme çalışması. *Uluslararası Anadolu Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(3), 1127-1150. <https://doi.org/10.47525/ulasbid.932449>
- Dozier, V. C. (2013). *The impact of the self-directed search, vocational identity, and anxiety on career exploratory behavior* [Doktora tezi]. Florida State University.
- Dölek, N. (2008). *Kariyer geliştirme kuramları*. Ses Reklam İletişim Hizmetleri.
- Dugger, S. M. (2016). *Foundations of career counseling: A case-based approach*. Pearson.
- Durlak, J. A., Weissberg, R. P., Dymnicki, A. B., Taylor, R. D. ve Schellinger, K. B. (2011). The impact of enhancing students' social and emotional learning: A meta-analysis of

- school-based universal interventions. *Child Development*, 82(1), 405-432.
<https://doi.org/10.1111/j.1467-8624.2010.01564.x>
- Eliason, G. T. ve Patrick, J. (2008). *Career development in the schools*. Information Age Publishing.
- Erdem, A. (2020). *Okul öncesi eğitimde aile rehberliği ve danışmanlığı*. Pegem Akademi.
- Erdemir, S. ve Kutlu, M. (2022). Kariyer rehberliği sistemine ilişkin okul psikolojik danışmanlarının görüşlerinin incelenmesi: Nitel bir çalışma. *İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 9(17), 1-16. <https://doi.org/10.29129/inujse.1020435>
- Erdoğan, N. (2003). *Kariyer geliştirme: Kuram ve uygulama*. Nobel Yayınları.
- Erkan Atik, Z. (2017). *Psikolojik danışman adaylarının bireyle psikolojik danışma uygulaması ve süpervizyonuna ilişkin değerlendirmeleri* [Doktora tezi]. Hacettepe Üniversitesi.
- Erkan Atik, Z. (2021). *Sosyal bilişsel kariyer kuramı*. Ö. Ulaş (Ed.), *Vaka örnekleriyle desteklenmiş kariyer psikolojik danışması kuramları* (Nobel Yayınları).
- Ersoy, A. (2021). Okul öncesi eğitimde kariyer gelişimi. *Eğitim Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 28(3), 99-113.
- Eryılmaz, A. ve Mutlu, T. (2017). Yaşam boyu gelişim yaklaşımı perspektifinden kariyer gelişimi ve ruh sağlığı. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 9(2), 227-249.
<https://doi.org/10.18863/pgy.281802>
- Ginzberg, E. (1984). *Career development*. Jossey Bass.
- Girgin, G. (2004). *Çağdaş eğitim sisteminde öğrenci kişilik hizmetleri ve rehberlik*. Anı Yayıncılık.
- Ginsburg, H. P. ve Ginsburg, A. (2009). *Career development in early childhood education*. Prentice Hall.
- Gordon, A. M. ve Browne, K. W. (2015). *Beginning essentials in early childhood education*. Cengage Learning.

- Gottfredson, L. S. (1981). Circumscription and compromise: A developmental theory of occupational aspirations. *Journal of Counseling Psychology*, 28(6), 545-579. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.28.6.545>
- Gottfredson, L. S. (2002). *Gottfredson's theory of circumscription, compromise, and self-creation*. Jossey Bass.
- Göksoy, S. (2017). Okulların altyapı yeterliliği. *Uluslararası Liderlik Eğitimi Dergisi*, 1(1), 9-15.
- Gökşen, F., Yüksek, D., Alınçık, A. ve Zenginobuz, Ü. (2011). *Kız teknik ve meslek liseleri kapsamlı değerlendirme notu*. <https://ideas.repec.org/p/bou/wpaper/2012-06.html> adresinden edinilmiştir.
- Gül, B. ve Öztürk, S. (2021). Erken çocukluk eğitiminde bilişsel gelişim ve destekleyici etkinlikler. *Çocuk Gelişimi ve Eğitimi Dergisi*, 10(1), 45-60.
- Güllüpcinar, F., Kuzu, A., Dursun, Ö., Kurt, A. A. ve Gültekin, M. (2013). Milli eğitimde teknoloji kullanımı ve sonuçları: Velilerin bakış açısından Fatih Projesi'nin pilot uygulamasının değerlendirilmesi. *SDÜ Fen Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 30, 195-216.
- Gültekin, S. (2020). Okul öncesi eğitimde psikolojik danışma hizmetleri. *Eğitim Yönetimi Dergisi*, 36(2), 145-160.
- Güven, R. (2022). Çocuklarda kariyer farkındalığı. *Eğitim Psikolojisi Dergisi*, 32(1), 77-91.
- Gysbers, N. C. ve Henderson, P. (2001). Comprehensive guidance and counseling programs: A rich history and a bright future. *Professional School Counseling*, 4(4), 246-256.
- Gysbers, N. C., Heppner, M. J. ve Johnston, J. A. (2014). *Holism, diversity, and strengths*. American Counseling Association.
- Hansen, J. I. C. (2013). *Nature, importance, and assessment of interest*. John Wiley & Sons.
- Hartung, P. J., Porfeli, E. J. ve Vondracek, F. W. (2005). Career adaptability in childhood. *Career Development Quarterly*, 53(4), 246-262. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2008.tb00166.x>

- Hartung, P. J., Porfeli, E. J. ve Vondracek, F. W. (2005). Child vocational development: A review and reconsideration. *Journal of Vocational Behavior*, 66(3), 385-419. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.05.006>
- Hartung, P. J., Porfeli, E. J. ve Vondracek, F. W. (2008). Career adaptability in childhood. *The Career Development Quarterly*, 57(1), 63-74. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2008.tb00166.x>
- Hartung, P. J. ve Taber, B. J. (2008). Career construction and subjective well-being. *Journal of Career Assessment*, 16(1), 75-85. <https://doi.org/10.1177/1069072707305772>
- Hattie, J. ve Timperley, H. (2007). The power of feedback. *Review of Educational Research*, 77(1), 81-112. <https://doi.org/10.3102/003465430298487>
- Henderson, A. T. ve Mapp, K. L. (2002). *A new wave of evidence: The impact of school, family, and community connections on student achievement*. SEDL.
- Hill, C. E., Thompson, B. J. ve Williams, E. N. (1997). A guide to conducting consensual qualitative research. *The Counseling Psychologist*, 25(52), 517-572. <https://doi.org/10.1177/001100009725400>
- Hohenshil, T. H. ve Brown, M. B. (1991). Public school counseling services for prekindergarten children. *Elementary School Guidance & Counseling*, 26(1), 4-12.
- Holland, J. L. (1985). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments*. Prentice-Hall.
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments*. Psychological Assessment Resources.
- Hughes, K. L. ve Karp, M. M. (2004). School-based career development: A synthesis of the literature. *Institute on Education and the Economy Teachers College*, 1-40. <https://doi.org/10.7916/D8SX6B8G>
- Işık, E. (2014). Çocuk kariyer gelişimi ile yaşam doyumu ve durumluk kaygı arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *İlköğretim Online*, 13(2), 682-693.

- Kapıkıran, Ş. (2016). Ebeveyn akademik başarı baskısı ve desteği ölçeğinin psikometrik değerlendirmeleri ve yapısal geçerlik: Ortaokul ve lise öğrencileri. *Ege Eğitim Dergisi*, 17(1), 62-83. <https://doi.org/10.12984/eed.07848>
- Karaman, A. ve Yılmaz, Z. (2022). Erken çocukluk döneminde ilgi ve yeteneklerin keşfi ve desteklenmesi. *Okul Öncesi Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 12(3), 89-105.
- Karaman, M. (2021). Okul psikolojik danışmanlarının kariyer danışmanlığı yetkinlikleri. *Karadeniz Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(24), 294-307. <https://doi.org/10.38155/ksbd.834247>
- Kaya, H. (2021). Psikolojik danışma ve rehberlik hizmetleri. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları*, 31(2), 134-148.
- Kaygın, E. ve Zengin, Y. (2019). *Kariyer temel kavramlar, yönetimi, güncel konular*. Eğitim Yayınevi.
- Kesici, Ş. (2005). Ortaöğretim öğrencilerinin anne baba tutumlarının ve rehberlik ihtiyaçlarının mesleki karar verme zorluklarını yordaması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(2), 329-339.
- Kepçeoğlu, M. (1999). *Psikolojik danışma ve rehberlik*. Alkım Yayınevi.
- Kılıçoğlu, E. A. (2013). *Okul öncesi eğitim öğretmenlerinin etkili rehberlik uygulamalarının gerçekleştirilmesinde eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesi* [Yüksek lisans tezi]. Selçuk Üniversitesi.
- Kırdök, O. (2017). *Kariyer gelişimi ve danışmanlığı*. Pegem Akademi.
- Kırdök, O. ve Siyez, D. M. (2015). Öğrencilerin kariyer gelişimlerinde ebeveynlerin rolü. *Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(36), 45-57.
- Kırdök, O. ve Siyez, D. M. (2018). *Kariyer geliştirme kuramları ve uygulamaları*. Nobel Yayınları.
- Kızıldağ Şahin, S. (2021). *Roe'nun kariyer kuramı*. Nobel Yayınları.
- Kocayörük, E. (2016). Parental involvement and school achievement. *International Journal of Human and Behavioral Science*, 2(2), 1-7. <https://doi.org/10.19148/ijhbs.65987>

- Kola-Olusanya, A. (2005). Free choice environmental education: Understanding where children learn outside of school. *Environmental Education Research*, 11(3), 297-320. <https://doi.org/10.1080/13504620500081152>
- Korkmaz, O. ve Kırdök, O. (2022). Kariyer yapılandırma kuramına göre geliştirilen kariyer müdahale programının etkililiğinin incelenmesi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 20(1), 230-255. <https://doi.org/10.37217/tebd.1037359>
- Korkut-Owen, F. ve Mutlu, T. (2016). Türkiye'de fen bilimleri, teknoloji, mühendislik ve matematik alanlarının seçiminde cinsiyetler arası farklılıklar. *Yaşadıkça Eğitim*, 30(2), 53-72.
- Kotil, Ç. (2010). *Okul öncesi eğitim kurumuna yeni başlayan 5 yaş çocukların sosyal-duygusal uyum düzeylerine annenin ebeveyn öz yeterlik algısı ile okul beklentilerine uyum düzeyinin etkisi* [Doktora tezi]. Marmara Üniversitesi.
- Krumboltz, J. D. ve Mitchell, L. K. (1990). *Social learning approach to career decision making: Krumboltz theory*. Jossey Bass.
- Kuru Turaşlı, N. (2011). Erken çocukluk eğitiminin önemi. *Eğitim ve Bilim*, 36(159), 37-51.
- Kuzgun, Y. (1999). Ana baba tutum ölçeğinin geliştirilmesi. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(1), 69-77.
- Kuzgun, Y. (2000). *Meslek danışmanlığı*. Nobel Yayınları.
- Kuzgun, Y. (2006). *Meslek gelişimi ve danışmanlığı*. Nobel Yayınları.
- Ladany, N., Thompson, B. J. ve Hill, C. E. (2012). *Cross-analysis*. American Psychological Association.
- Ladd, G. W. ve Burgess, K. B. (2001). Do relational risks and protective factors moderate the linkages between childhood aggression and early psychological and school adjustment?. *Child Development*, 72(5), 1579-1601. <https://doi.org/10.1111/1467-8624.00366>

- Ladd, G. W. (2003). Probing the adaptive significance of children's behavior and relationships in the school context: A child by environment perspective. *Elsevier*, 31, 43-102.
- Lent, R. W., Brown, S. D. ve Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45(1), 79-122. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1027>
- Lent, R. W., Brown, S. D. ve Hackett, G. (2002). *Social cognitive career theory*. Jossey Bass.
- Lent, R. W. (2005). *A social cognitive view of career development and counseling*. John Wiley & Sons.
- Lent, R. W., Brown, S. D., Talleyrand, R., McPartland, E. B., Davis, T., Chopra, S. B., Alexander, M. S., Suthakaran, V. ve Chai, C. M. (2002). Career choice barriers, supports, and coping strategies: College students' experiences. *Journal of Vocational Behavior*, 60(1), 61-72. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1814>
- Lillard, P. P. ve Lillard Jessen, L. (2015). *Doğumdan itibaren Montessori*. Kaknüs Yayınları.
- Magnuson, C. S. ve Starr, M. F. (2000). How early is too early to begin life career planning? The importance of the elementary school years. *Journal of Career Development*, 27(2), 89-101. <https://doi.org/10.1177/089484530002700203>
- Maree, J. G. (2014). Career construction with a gay client: A case study. *British Journal of Guidance and Counselling*, 42(4), 436-449. <https://doi.org/10.1080/03069885.2014.886670>
- Meager, N., Tyers, C., Perryman, S., Rick, J. ve Willison, R. (2002). *Awareness, knowledge and exercise of individual employment rights*. [Awareness knowledge and exercise of indi20160309-28567-eou896-libre.pdf](https://doi.org/10.1080/03069885.2014.886670) (dlwqtxtslxzle7.cloudfront.net) adresinden edinilmiştir.
- Millî Eğitim Bakanlığı (2013). *Okul öncesi eğitim programı*. <https://tegm.meb.gov.tr/dosya/okuloncesi/guncellenenokuloncesiegitimprogrami.pdf> adresinden edinilmiştir.

- Millî Eğitim Bakanlığı (2020). *Millî Eğitim Bakanlığı rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri yönetmeliği*. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2020/08/20200814-2.htm> adresinden edinilmiştir.
- Millî Eğitim Bakanlığı (2021). *Okul öncesi sınıf rehberlik etkinlikleri*. https://orgm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2021_09/03105548_Okul_Oncesi_SYnYf_R_ehberlik_Etkinlikleri.pdf adresinden edinilmiştir.
- Millî Eğitim Bakanlığı (2017). *Okul öncesi eğitim programı*. MEB Yayınları.
- Mitchell, L. K. ve Krumboltz, J. D. (1996). *Krumboltz's learning theory of career choice and counseling*. Jossey Bass.
- Mohamed, S., Satari, N. A., Abu Bakar, K. ve Yunus, F. (2020). Okul öncesi sınıfta kariyerle ilgili öğrenme etkinliklerini keşfetmek. *Teknik Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 12(3), 126-134.
- Murdoch, K. (2015). *The power of inquiry: Teaching and learning with curiosity*. Seastar Education.
- Mutlu Çaykuş, T. (2021). *Kariyer gelişim kuramı*. Nobel Yayınları.
- Nasir, R. ve Lin, L. S. (2013). The relationship between self-concept and career awareness amongst students. *Asian Social Science*, 9(1), 31-38. <http://dx.doi.org/10.5539/ass.v9n1p193>
- Nauta, M. M. (2013). *Holland's Theory of Vocational Choice and Adjustment*. John Wiley & Sons.
- Nazlı, S. (2007). Psikolojik danışmanların değişen rollerini algılayışları. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(18), 1-17.
- Niles, S. G. ve Harris-Bowlsbey, J. (2013). *21. yüzyılda kariyer gelişimi müdahaleleri*. Nobel Akademik Yayınları.
- Niles, S. G. ve Harris-Bowlsbey, J. (2017). *Career development interventions*. Pearson.

- Oesch, M. ve Bower, C. (2009). *Curriculum guide: Integrating career awareness into the ABE and ESOL classroom*. <https://www.collegetransition.org/wp-content/uploads/2017/10/ICAcurriculumguide.pdf> adresinden edinilmiştir.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (2021). *Education at a glance 2021: OECD indicators*. <https://www.oecd.org> adresinden edinilmiştir.
- Orhan, F. ve Dağcı, A. (2015). Ergenlikte dini kimliğin inşası: Sosyal Öğrenme Kuramı açısından bir değerlendirme. *Gümüşhane Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Akademik Dergisi*, 4(7), 115-132.
- Oliveira, İ. M., Porfeli, E. J., Ceu Taveira, M. ve Lee, B. (2020). Children's career expectations and parents' jobs: Intergenerational (dis)continuities. *The Career Development Quarterly*, 68(1), 63-77. <https://doi.org/10.1002/cdq.12213>
- Osipow, S. H. ve Fitzgerald, L. F. (1996). *Theories of career development*. Allyn & Bacon.
- Özabacı, N. (2018). Çocuklarda benlik gelişimi ve özgüven. *Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 8(2), 65-79.
- Özabacı, N. (2018). *Rehberlikte hizmet türleri*. Pegem Akademi.
- Özaydın, S. ve Siyez, D. M. (2024). Narrative-based online career group counseling program: An explanatory sequential design. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 24(1), 3-6. <https://doi.org/10.1007/s10775-024-09672-9>
- Özden, K. (2014). *Üniversite öğrencilerinde psikolojik iyi oluşun psikososyal yordayıcılarının sosyal bilişsel kariyer kuramı açısından incelenmesi* [Yüksek lisans tezi]. İstanbul Arel Üniversitesi.
- Özgüven, İ. E. (2001). *Çağdaş eğitimde psikolojik danışma ve rehberlik*. PDREM Yayınları.
- Özkan, B. (2023). Kariyer gelişimi ve uygulamaları. *Mesleki Eğitim ve Kariyer Planlama Dergisi*, 41(2), 113-129.
- Özyürek, R. (2016). *Kariyer psikolojik danışmanlığı kuramları: Çocuk ve ergenler için kariyer rehberliği uygulamaları*. Nobel Yayınları.

- Patton, W. ve McMahon, M. (2014). *Career development and systems theory: Connecting theory and practice*. Sense Publishers.
- Pişkin, M. (2012). Ebeveynlerin çocuklarının kariyer gelişimindeki rolleri. *Eğitim ve Bilim*, 37(163), 171-184.
- Pianta, R. C., Barnett, W. S., Justice, L. ve Sheridan, S. (2012). *Handbook of early childhood education*. Guilford Press.
- Porfeli, E. J. ve Savickas, M. L. (2012). Career adaptabilities scale-USA form: Psychometric properties and relation to vocational identity. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 748-753. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.009>
- Rebar, B. M. (2012). Teachers' sources of knowledge for field trip practices. *Learning Environments Research*, 15, 81-102.
- Roe, A. (1957). Early determinants of vocational choice. *Journal of Counseling Psychology*, 4(3), 212-217. <https://doi.org/10.1037/h0045950>
- Rubtsov, R. R. ve Yudina, E. G. (2010). Current problems of preschool education. *Psychological Science and Education*, 3, 5-15.
- Rubtsov, V. ve Yudina, E. (2010). Okul öncesi eğitimde gelişimsel psikoloji. *Çocuk Gelişimi Dergisi*, 2(1), 17-29.
- Savickas, M. L. (2002). *Career construction: A developmental theory of vocational behavior*. Jossey Bass.
- Savickas, M. L. (2005). *The theory and practice of career construction*. John Wiley & Sons.
- Savickas, M. L. (2011). Contracting careers: Actor, agent and author. *Journal of Employment Counseling*, 48(4), 179-181. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.2011.tb01109.x>
- Savickas, M. L. (2012). Life design: A paradigm for career intervention in the 21st century. *Journal of Counseling and Development*, 90(1), 13-19. <https://doi.org/10.1111/j.1556-6676.2012.00002.x>
- Savickas, M. L. (2019). *Career counseling*. John Wiley & Sons.

- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M. E., Guichard, J., Soresi, S., Esbroeck, R. V. ve Vianen, A. E. M. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 239-250. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.04.004>
- Schmitt-Wilson, S. (2019). Career development and exploration in childhood and adolescence. *Journal of Career Development*, 46(5), 511-527.
- Schultheiss, D. E. P., Kress, H. M. ve Manzi, A. J. (2001). The role of family in career development: A qualitative study in the US. *Journal of Vocational Behavior*, 59(3), 320-336.
- Schultheiss, D. E. P., Kress, H. M. ve Manzi, A. J. (2001). Relational influences in career development: A qualitative inquiry. *The Counseling Psychologist*, 29(2), 216-239. <https://doi.org/10.1177/0011000001292003>
- Schultheiss, D. E. P., Palma, T. V. ve Manzi, A. J. (2005). Career development in middle childhood: A qualitative inquiry. *Career Development Quarterly*, 53(3), 246-262. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2005.tb00994.x>
- Seçer, Z. ve Yalman, D. (2010). *Erken çocukluk eğitime giriş*. http://auzefkitap.istanbul.edu.tr/kitap/cocukgelisimilisans_ao/erkencocuklukegiris.pdf adresinden edinilmiştir.
- Seligman, L. (1994). *Developmental career counseling and assessment*. Sage Publications.
- Sharf, R. S. (2002). *Applying career development theory to counseling*. Brooks/Cole Publishing Company.
- Sharf, R. S. (2013). *Advances in theories of career development*. Routledge.
- Sharf, R. S. (2017). *Applying career development theory to counseling*. Brooks/Cole Publishing Company.
- Stone, C. B. ve Clark, M. A. (2001). School counselors and principals: Partners in support of academic achievement. *NASSP Bulletin*, 85(624), 46-53. <https://doi.org/10.1177/019263650108562407>

- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16(3), 282-298. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(80\)90056-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(80)90056-1)
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16(3), 282-298. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(80\)90056-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(80)90056-1)
- Super, D. E. (1994). *A life span, life space perspective on convergence*. CPP Books.
- Super, D. E., Savickas, M. L. ve Super, C. M. (1996). *The life-span, life-space approach to careers*. Jossey Bass.
- Tan, H. ve Baloglu, M. (2006). *Psikolojik danışma ve rehberlik*. Nobel Yayınları.
- Tınaz, P. (2006). *İşyerinde psikolojik taciz (Mobbing)*. Beta Basım Yayım.
- Tümekaya, S. ve Türkmenoğlu, M. (2021). İlkokul dönemi çocukların babalarının aile katılımına ilişkin görüşleri. *Milli Eğitim Dergisi*, 50(229), 269-294.
- Kılıç, Ö. ve Zorbaz, S. (2021). İlkokullarda sunulan kariyer psikolojik danışması hizmetlerine yönelik bir inceleme. *Türk Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 1-16.
- Ural, O. ve Ramazan, O. (2007). *Türkiye’de okul öncesi eğitim ve ilköğretim sistemi*. Türk Eğitim Derneği.
- Ural, O. ve Ramazan, O. (2007). Erken çocukluk döneminde eğitim. *Çocuk ve Eğitim Dergisi*, 28(2), 45-56.
- United Nations International Children's Emergency Fund (2020). *The state of the world's children 2020: Children, food and nutrition*. https://www.unicef.org_adresinden edinilmiştir.
- Usta, Ş. (2017). *Rehber öğretmenlerin iş tatmin düzeylerinin demografik değişkenler açısından incelenmesi* [Yüksek lisans tezi]. Aksaray Üniversitesi.
- Ünsal, P. (2014). *Kariyer gelişim kuramları ve kariyer danışmanlığı*. Nobel Yayıncılık.
- Vurucu, F. (2010). *Meslek lisesi öğrencilerinin meslek seçimi yeterliliği ve meslek seçimini etkileyen faktörler* [Yüksek lisans tezi]. Yeditepe Üniversitesi.

- Walker, J. M., Shenker, S. S. ve Hoover-Dempsey, K. V. (2010). Why do parents become involved in their children's education? Implications for school counselors. *Professional School Counseling*, 14(1), 27-41. <https://doi.org/10.1177/2156759X1001400104>
- Watson, M., Nota, L. ve McMahon, M. (2015). *Career development and systems theory*. Sense Publishers.
- Whiston, S. C. ve Keller, B. K. (2004). The influences of the family of origin on career development: A review and analysis. *The Counseling Psychologist*, 32(4), 493-568. <https://doi.org/10.1177/0011000004265660>
- Wood, C. ve Kaszubowski, Y. (2008). The career development needs of rural elementary school students. *The Elementary School Journal*, 108(5), 431-444.
- Yaşar, O. M. ve Sunay, H. (2019). Spor Bilimleri Öğrencilerine Yönelik Kariyer Farkındalığı Ölçeğinin (KFÖ) geliştirilmesi. *Çanakkale On Sekiz Mart Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi*, 2(1), 7-22.
- Yavuzer, H. (2007). *Çocuk psikolojisi*. Remzi Kitabevi.
- Yaylacı, G. Ö. (2007). İlköğretim düzeyinde kariyer eğitimi ve danışmanlığı. *Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi*, 40, 119-140.
- Yeşilyaprak, B. (1986). Gençlere meslek seçiminde yapılacak yardımlar. *Eğitim ve Bilim*, 10(59), 87-98.
- Yeşilyaprak, B. (1995). Mesleki gelişim kuramları üzerine eleştirel bir değerlendirme. *Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 2(6), 43-49. <https://doi.org/10.17066/pdrd.40263>
- Yeşilyaprak, B. (2006). *Eğitimde rehberlik hizmetleri*. Nobel Yayınları.
- Yeşilyaprak, B. (2013). *21. yüzyılda eğitimde rehberlik hizmetleri*. Nobel Yayınları.
- Yeşilyaprak, B. (2013). *Çocuk gelişimi ve eğitimi*. Pegem Akademi.
- Yeşilyaprak, B. (2014). *Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı: Kuramdan uygulamaya*. Pegem Akademi.

- Yeşilyaprak, B. (2019). Türkiye’de mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı hizmetleri: Güncel durum ve öngörüler. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 2(2), 73-102.
- Yılmaz, E. (2023). Meslek seçiminde erken farkındalığın rolü. *Kariyer Planlama Dergisi*, 7(4), 299-315.
- Zunker, V. G. (2012). *Career counseling: A holistic approach*. Brookes Cole.

EKLER

EK-1

BİLGİLENDİRİLMİŞ ONAM FORMU

Bu formun amacı katılmanız rica edilen araştırma ile ilgili olarak sizi bilgilendirmek ve katılmanız ile ilgili izin almaktır.

Bu kapsamda “Okul Psikolojik Danışmanlarının Gözünden Okul Öncesi Psikolojik Danışma Hizmetlerinde Kariyer Farkındalığı” başlıklı araştırma “Cemre Taşkın” tarafından **gönüllü katılımcılarla** yürütülmektedir. Araştırma sırasında sizden alınacak bilgiler gizli tutulacak ve sadece araştırma amaçlı kullanılacaktır. Araştırma sürecinde konu ile ilgili her türlü soru ve görüşleriniz için aşağıda iletişim bilgisi bulunan araştırmacıyla görüşebilirsiniz. Bu araştırmaya **katılmama** hakkınız bulunmaktadır. Aynı zamanda çalışmaya katıldıktan sonra çalışmadan **çıkabilirsiniz**. Bu formu onaylamanız, **araştırmaya katılım için onam verdiğiniz** anlamına gelecektir.

Çalışmaya Katılım Onayı:

Katılmam beklenen çalışmanın amacını, nedenini ile ilgili bilgileri okudum ve gönüllü olarak çalışma süresince üzerime düşen sorumlulukları anladım. Çalışma ile ilgili ayrıntılı açıklamalar sözlü olarak araştırmacı tarafından yapıldı. Bu çalışma ile ilgili faydalar ve riskler ile ilgili bilgilendirildim.

Bu araştırmaya kendi isteğimle, hiçbir baskı ve zorlama olmaksızın katılmayı kabul ediyorum.

Katılımcının (Islak imzası ile)

Adı-Soyadı:

İmzası:

Araştırmacının

Adı-Soyadı:

e-posta:

EK-2

Kişisel (Demografik) Bilgi Formu

1. Cinsiyetiniz?

- a) Kadın b) Erkek

2. Yaşınız? (Açık uçlu soru)

3. Medeni durumunuz?

- a) Evli b) Bekar c) Diğer

4. Eğitim düzeyiniz?

- a) Lisans mezunu b) Yüksek Lisans Mezunu c) Doktora Mezunu

5. Mezun olduğunuz lisans programı

6. Çalışma yeriniz?

- a) Milli Eğitime Bağlı Resmi Okul
b) Milli Eğitime Bağlı Özel Okul

7. Meslekte kaçınıcı yılınızdasınız? *(Tüm kademelerdeki okul psikolojik danışmanlık deneyiminizi değerlendirerek yanıtlayınız)* (Açık uçlu soru)

8. Okul öncesi kademesinde ne zamandır çalışmaktasınız? (Açık uçlu soru)

9. Daha önce (çalıştıysanız) hangi eğitim kademelerinde çalıştınız?

10. Lisans eğitiminizde “Mesleki Rehberlik ve Danışma” kuramsal dersini aldınız mı?

- a) Evet b) Hayır

11. Lisans eğitiminizde “Mesleki Rehberlik ve Danışma Uygulaması” dersini aldınız mı?

- a) Evet b) Hayır

12. Kariyer danışmanlığı ile ilgili farklı eğitimler aldınız mı? Aldıysanız eğitimler hakkında bilgi veriniz? *(Tüm eğitim ve meslek hayatınızı düşünerek cevap veriniz)*

.....

..... (Açık uçlu soru)

EK-3

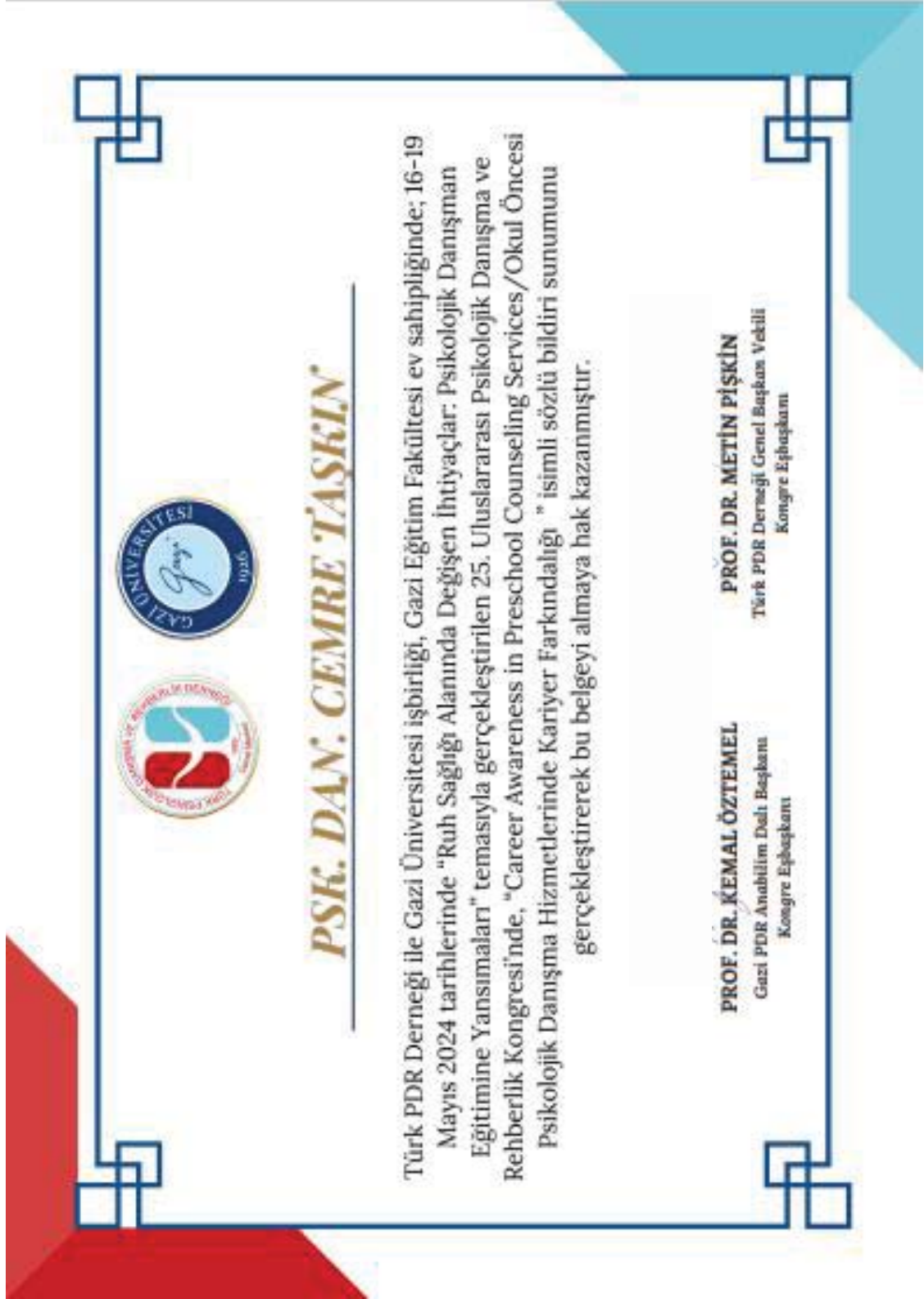
GÖRÜŞME SORULARI

1. Okul öncesi dönemde kariyer farkındalığı oluşturma konusunda neler söylersiniz?
2. Okul öncesi çocuklarında kariyer farkındalığı oluşturmak için yaptığınız/yapmayı umduğunuz çalışmalara hazırlık sürecinizi anlatır mısınız? (Nasıl planlıyorsunuz, ne tür ön çalışmalar yapıyorsunuz?)
3. Kariyer farkındalığı oluşturmak için okul öncesi dönem için hangi yöntem ve stratejileri kullanıyorsunuz?

Ek soru: Okul öncesi dönemde çocuklarda kariyer farkındalığı geliştirmek için kullandığınız materyal ve aktiviteler nelerdir?

4. Özellikle çalıştığınız eğitim kademesinde kariyer farkındalığı oluşturmaya dayalı çalışmalarda çocuklarla iletişimde ve dil kullanımında nelere dikkat edilmesi gerektiğini düşünüyorsunuz?
5. Kariyer farkındalığı oluşturma sürecinde, çocukların sahip oldukları ilgi ve yeteneklere dair verilerinizi nasıl elde ediyorsunuz?
6. Okul öncesi çocukları ve aileleriyle iletişim kurarken kariyer farkındalığını nasıl destekliyorsunuz?
7. Kariyer danışmanlığı alanında kendinizi geliştirmek ve güncel kalmak için ne tür çalışmalar yapıyorsunuz? (Okuma, izleme, eğitime katılma vb.)
8. Okul psikolojik danışmanı olarak kariyer farkındalığı konusunda çalışmalar yapmada nelerde zorluk yaşıyorsunuz?
9. Okul psikolojik danışmanlarının okul öncesinde kariyer farkındalığı çalışmaları yaparken nelere ihtiyaç duyduğunu düşünüyorsunuz?
10. Okul öncesinde kariyer farkındalığı çalışmaları yapma deneyimlerinizin tamamını göz önünde bulundurarak bu süreci bir metaforla anlatmak istesiniz metaforunuz ne olurdu? Metaforun ne anlama geldiğini açıklar mısınız?

EK 4: Sözlü Bildiri Katılımcı Sertifikası



EK 5: Etik Kurul İzni

Evrak Tarih ve Sayısı: 19.02.2024-316641



T.C.
BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Akademik Değerlendirme Koordinatörlüğü



Sayı : E-62310886-605-316641
Konu : Cemre Taşkın'ın Etik Kurul Onayı

19.02.2024

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 26.01.2024 tarih ve 307924 sayılı yazınız.

Enstitünüz Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Cemre Taşkın'ın, Doç. Dr. Zeynep Atik danışmanlığında yürütmekte olduğu, "Okul Psikolojik Danışmanlarının Gözünden Okul Öncesi Psikolojik Danışma Hizmetlerinde Kariyer Farkındalığı" adlı tez çalışması değerlendirilmiş ve bilgilerinize ekte sunulmuştur.

Prof. Dr. Sadegül AKBABA ALTUN
Kurul Başkanı

Ek: Değerlendirme Formu

Sayı : 17162298.600-41
Konu : Tez Çalışması

5 Şubat 2024

İlgili Makama

Üniversitemiz Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Cemre Taşkın'ın, Doç. Dr. Zeynep Atik danışmanlığında yürütmekte olduğu, "Okul Psikolojik Danışmanlarının Gözünden Okul Öncesi Psikolojik Danışma Hizmetlerinde Kariyer Farkındalığı" adlı tez çalışması değerlendirilmiş ve yapılmasında bir sakınca olmadığı tespit edilmiştir. Bilgilerinize saygılarımızla sunarız.

Başkent Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler ve Sanat Alan Araştırma Kurulu

Ad, Soyad	Değerlendirme	İmza
Prof. Dr. Gözen Güner Aktaş	Olumlu/ Olumsuz	
Prof. Dr. Sadegül Akbaba Altun	Olumlu/ Olumsuz	
Prof. Dr. Fatih Çetin	Olumlu/ Olumsuz	
Prof. Dr. Hasan Tahsin Fendoğlu	Olumlu/ Olumsuz	
Prof. Dr. Filiz Kalelioğlu	Olumlu/ Olumsuz	
Prof. Dr. Hidayet Hale Künuçen	Olumlu/ Olumsuz	
Prof. Dr. Özcan Yağcı	Olumlu/ Olumsuz	

Bu belge,güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.