T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

MESLEK LİSESİNDE ÇALIŞAN MESLEK DERSİ ÖĞRETMENLERİNİN ÖĞRENCİLERİN KARİYER GELİŞİMİNE İLİŞKİN ALGILARI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Cemalettin AKKOYUN

Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı

Eğitim Yönetimi Programı

MAYIS, 2023

T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

MESLEK LİSESİNDE ÇALIŞAN MESLEK DERSİ ÖĞRETMENLERİNİN ÖĞRENCİLERİN KARİYER GELİŞİMİNE İLİŞKİN ALGILARI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Cemalettin AKKOYUN
(Y2012.490020)

Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı

Eğitim Yönetimi Programı

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Püren AKÇAY

MAYIS, 2023

ONAY FORMU

ONUR SÖZÜ

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum “Meslek lisesinde çalışan meslek dersi öğretmenlerinin öğrencilerin kariyer gelişimine ilişkin algıları” adlı çalışmanın, tezin proje safhasından sonuçlanmasına kadarki bütün süreçlerde bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurulmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve onurumla beyan ederim. (08/05/2023)

Cemalettin AKKOYUN

ÖNSÖZ

Benim için uzun ve yorucu bir yolculuk olan yüksek lisans eğitimim boyunca bana inanan, desteğini ve özverisini hiçbir zaman esirgemeyen sevgili eşim Ebru AKKOYUN'a, sevgileriyle yaşama sevinci bulduğum canım oğullarım Yiğit ve Can'a,

Bu tezin hazırlanmasında büyük katkıları olan, tez süreci boyunca bana yol gösteren, araştırmanın her aşamasında değerli görüş ve yardımlarını esirgemeyen, bilgi ve tecrübelerini hoşgörü ile benimle paylaşan ve çalışmalarımı sürdürmem için beni motive eden tez danışmanım sayın Doç. Dr. Püren AKÇAY'a,

Araştırma kapsamında yaptığımız görüşmelerde dürüst ve samimi bir şekilde görüşlerini ifade eden değerli meslek dersi öğretmeni meslektaşlarıma ve görüşmeler konusunda bütün kolaylıkları gösteren Alibeyköy Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi idareci ve öğretmenlerine teşekkürlerimi sunarım.

Mayıs, 2023 Cemalettin AKKOYUN

MESLEK LİSESİNDE ÇALIŞAN MESLEK DERSİ ÖĞRETMENLERİNİN ÖĞRENCİLERİN KARİYER GELİŞİMİNE İLİŞKİN ALGILARI

ÖZET

Mesleki eğitim, kişinin belirli bir meslek özelinde bilgi, maharet ve iş alışkanlıkları edinmesini sağlayan eğitimdir. Mesleki eğitim ile bireyleri var olan sektör ihtiyaçlarına uygun yetiştirmek hedeflenmektedir. Çağımızda işsizlik, tüm ülkelerin sorunudur, bu bağlamda gençlerin işsizliği de yaygınlaşmaktadır. Mesleğinde iyi yetiştirilmiş, kendi eksikliklerini telafi edebilen, çağın imkân ve olanaklarını kullanmayı bilen, teknolojik gelişmelere hâkim ve işine teknolojiyi adapte edebilen gençler, işsiz kalma durumunu daha az yaşayacaktır.

Bu araştırma meslek lisesinde çalışan meslek dersi öğretmenlerinin öğrencilerin kariyer gelişimine ilişkin algılarını ortaya çıkarmak amacıyla yapılmıştır. Sektörle okul arasında köprü görevi gören ve öğrencilerinin mesleğin ilk aşamalarından başlayarak yanında bulunan meslek dersi öğretmenlerinin, öğrencilerinin kariyerleri ile ilgili görüşleri oldukça önem arz etmektedir. Nitel araştırma yaklaşımı benimsenerek yapılan bu araştırmanın çalışma grubunu, 2021-2022 eğitim öğretim yılında İstanbul ili Eyüpsultan ilçesine bağlı Alibeyköy Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesinde görev yapan 9 meslek dersi öğretmeninden oluşturmaktadır. Çalışma grubundaki meslek dersi öğretmenlerine yarı yapılandırılmış görüşme formu yüz yüze görüşme tekniğiyle uygulanmıştır. Araştırmada elde edilen verilerin çözümlenmesinde betimsel analiz tekniği kullanılmıştır.

Araştırmanın bulgularında meslek dersi öğretmenleri, öğrencilerin kişisel, mesleki ve meslek eğitimi ile ilgili farkındalığının düşük olduğunu belirtmişlerdir. Meslek öğrenmeye önem verilmediği, diplomaya önem verildiği görüşü hakimdir. Öğretmenlerimiz her ne kadar öğrencinin kişisel ve mesleki yeteneklerini keşfedici etkinlikler yapsalar da bu faaliyetin daha alt yaştaki eğitim gruplarında yapılması gerektiğini düşünmektedirler. Mesleki eğitim sırasında yapılan staj çalışmalarının kariyer gelişimi açısından önemine değinen katılımcılarımız, okul yönetimlerinin de

öğrencide farkındalığı artıracak etkinlikler yapması gerektiğini fakat iş yoğunluğundan dolayı bu durumun sadece öğretmenler tarafından yapılabildiğini belirtmişlerdir. Öğrencilerin mezuniyet sonrasında kariyerlerine kendi mesleğinde devam etme isteğinin çok az olduğu meslek dersi öğretmenlerimiz tarafından ifade edilmiştir. Sektörün öğrencilerden beklentileri doğrultusunda öğretmenleri ve öğrencileri daha etkin bilgilendirmek gerektiği düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Meslek Lisesi, Meslek Dersi Öğretmeni, Mesleki Eğitim, Meslek Seçimi, Kariyer.

PERCEPTIONS OF VOCATIONAL SCHOOL TEACHERS WORKING IN VOCATIONAL HIGH SCHOOLS ABOUT CAREER DEVELOPMENT OF STUDENTS

ABSTRACT

Vocational education is the education that enables a person to acquire knowledge, skills and work habits in a specific profession. Vocational education aims to train individuals in accordance with the needs of the existing sector. In our age, unemployment is a problem of all countries, in this context, youth unemployment is also becoming widespread. Young people who are well trained in their profession, who can compensate for their own deficiencies, who know how to use the possibilities and opportunities of the age, who have a good command of technological developments and who can adapt technology to their work will experience less unemployment.

This study was conducted to reveal the perceptions of vocational course teachers working in vocational high schools about the career development of students. The opinions of vocational course teachers, who act as a bridge between the sector and the school and accompany their students starting from the first stages of the profession, about the careers of their students are very important. The study group, which was conducted by adopting a qualitative research approach, consists of 9 vocational course teachers working in Alibeyköy Vocational and Technical Anatolian High School in Eyüpsultan district, Istanbul province, during the 2021-2022 academic year. The semi-structured form was applied to the vocational course teachers in the study group by face-to-face interview technique. Descriptive analysis technique was used to analyze the data.

In the findings of the study, vocational course teachers stated that students' awareness of personal, vocational and vocational education was low, There is a view that vocational education is not given importance, but diplomas are.. Although teachers carry out activities to discover students' personal and professional abilities, they think that this activity should be carried out in early age groups. Participants, who

emphasised the importance of internship activities during vocational education in terms of career development, stated that school administrations should also carry out activities to raise awareness in students, but this can only be done by teachers due to work intensity. It was stated by vocational course teachers that the desire of students to continue their careers in their own profession after graduation is very low. It is thought that teachers and students should be informed more effectively in line with the expectations of the sector from students.

Keywords: Vocational High School, Vocational Course Teacher, Vocational School Education, Vocational Choice, Career.

İÇİNDEKİLER

ONUR SÖZÜ ..... **i**
ÖNSÖZ ..... **iii**
ÖZET ..... **v**
ABSTRACT ..... **vii**
İÇİNDEKİLER ..... **ix**
KISALTMALAR LİSTESİ ..... **xiii**
I.GİRİŞ **1**
A. Problem Durumu 1
B. Araştırmanın Amacı 2
C. Araştırmanın Önemi 3
D. Araştırmanın Sınırlılıkları 4
E. Araştırmanın Varsayımları 4
II. KURAMSAL VE KAVRAMSAL ÇERÇEVE **5**
A. Meslek Kavramı 5
1. Meslek Seçimi 6
B. Kariyer Kavramı 7
1. Kariyer Seçimini Etkileyen Unsurlar 8
a.Demografik unsurlar (yaş ve cinsiyet) 8
b.Sosyolojik unsurlar 9
c.Psikolojik unsurlar 10
d.İlgi, değerler ve kabiliyet 10
2. Kariyer Aşamaları 11
a.Keşif aşaması 12
b.Kurulma aşaması 13

i. Eğitim düzeyine ve kişilik özelliklerine göre bir iş araştırma ve uygun bir iş bulma 14
ii. Bulunan işte çalışmaya başlama ve işe uyum gösterme 14
iii. Yerini koruma ve kariyer hedeflerine ilerleme 14
c.Kariyer ortası aşaması 15
d.Kariyer sonu aşaması 16
e.Emeklilik aşaması 16
C. İşsizlik 17
1. Genç İşsizliği 18
2. Genç İşsizliğinin Nedenleri 19
a. Nüfus artışı 20
b. Ekonomik nedenler 20
c. İş gücü piyasasının değişen istekleri 20
d. Eğitim sisteminden kaynaklı problemler 21
e. Tecrübesiz eleman çalıştırılmak istenmemesi 21
3. Türkiye'de Genç İşsizliği 22
D. Mesleki ve Teknik Eğitim 23
1- Türkiye'de Ortaöğretim Seviyesinde Mesleki Eğitim 23
a. Mesleki ve teknik Anadolu liseleri (MTAL) 24
b. Mesleki eğitim merkezleri (MESEM) 25
2- Bir Teşvik Olarak İşletmelere Yapılan Maaş Katkısı 25
3- Meslek Dersi Öğretmenlerinin Görevleri 26
III. YÖNTEM 29
A. Araştırmanın Deseni 29
B. Çalışma Grubu 29
C. Verilerin Toplanması 31
D. Verilerin Analizi 32
E. Araştırmacının Rolü 34

IV. BULGULAR VE YORUMLAR 35

A. Meslek Dersi Öğretmenlerinin Öğrencilerin Kariyer Gelişimi ile İlgili Öğrenci Görüşlerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar 35

1- Meslek Dersi Öğretmenlerinin Öğrencilerin Kişisel Farkındalığı ile İlgili Görüşlerine Ait Bulgular ve Yorumlar 35

2- Meslek Dersi Öğretmenlerinin Öğrencilerin Mesleki Farkındalığı ile İlgili Görüşlerine Ait Bulgular ve Yorumlar 38

3- Meslek Dersi Öğretmenlerinin Öğrencilerin Meslek Eğitimi Hakkındaki Farkındalığı ile İlgili Görüşlerine Ait Bulgular ve Yorumlar 40

B. Meslek Dersi Öğretmenlerinin Öğrencilerin Kariyer Gelişimi ile İlgili Öğretmen Görüşlerine İlişkin Bulgu ve Yorumlar 43

1- Meslek Dersi Öğretmenlerinin Öğrencinin Kendini Keşfetmesi ile İlgili Öğretmen Görevlerine İlişkin Görüşlerine Ait Bulgular ve Yorumlar 43

2- Meslek Dersi Öğretmenlerinin Öğrencinin Mesleğini Tanıtma ve İş Olanakları ile İlgili Öğretmen Görevlerine İlişkin Görüşlerine Ait Bulgular ve Yorumlar 46

3- Meslek Dersi Öğretmenlerinin Öğrencinin Staj ve Mezuniyetten Sonraki Kariyer Yönlendirmeleri ile İlgili Öğretmen Görevlerine İlişkin Görüşlerine Ait Bulgular ve Yorumlar 48

4- Meslek Dersi Öğretmenlerinin Öğrencinin Kendini Keşfetmesi ile İlgili Sınıf İçi ve Dışı Etkinliklere İlişkin Görüşlerine Ait Bulgular ve Yorumlar 52

5- Meslek Dersi Öğretmenlerinin Kariyer Yönlendirme Aşamasında Öğrencinin İhtiyaçlarına İlişkin Görüşlerine Ait Bulgular ve Yorumlar 55

6- Meslek Dersi Öğretmenlerinin Kariyer Olanakları Konusunda Bilgisine İlişkin Görüşlerine Ait Bulgular ve Yorumlar 59

C. Meslek Dersi Öğretmenlerinin Öğrencilerin Kariyer Gelişimi ile İlgili Okul Yönetimi Görüşlerine İlişkin Bulgu ve Yorumlar 62

1- Meslek Dersi Öğretmenlerinin Öğrencinin Kendini Keşfetmesi ile İlgili Okul Yönetiminin Faaliyetlerine İlişkin Görüşlerine Ait Bulgular ve Yorumlar 63

2- Meslek Dersi Öğretmenlerinin Öğrencinin Mesleğini Tanıtma ve İş Olanakları ile İlgili Okul Yönetiminin Faaliyetlerine İlişkin Görüşlerine Ait Bulgular ve Yorumlar 66

3- Meslek Dersi Öğretmenlerinin Öğrencinin Meslek Eğitiminin Farkındalığı Konusunda Okul Yönetiminin Faaliyetlerine İlişkin Görüşlerine Ait Bulgular ve Yorumlar 68

4- Meslek Dersi Öğretmenlerinin Sektörün Öğrencilerden Beklentileri ile İlgili Okul Yönetiminin Bilgilendirme Faaliyetlerine İlişkin Görüşlerine Ait Bulgular ve Yorumlar 70

D. Öğrencilerin Kariyerlerine Kendi Alanlarında Devam Etmesine İlişkin Meslek Dersi Öğretmenlerinin Görüşlerine Ait Bulgu ve Yorum 76

V. SONUÇ VE ÖNERİLER 83

A. Sonuç 83

1.Öğrenci Boyutuna İlişkin Sonuç 84

2.Öğretmen Boyutuna İlişkin Sonuç 85

3.Okul Yönetimi Boyutuna İlişkin Sonuç 87

4.Eğitim Alınan Meslekte Devam Etme İsteğine İlişkin Sonuç 88

B.Öneriler 88

1. Uygulayıcılar İçin Öneriler 88

2.Araştırmacılar için öneriler 89

VI. KAYNAKÇA 91

EKLER 101

ÖZGEÇMİŞ 109

KISALTMALAR LİSTESİ

MEB (Bakanlık)	: Millî Eğitim Bakanlığı
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü - International Labour Organization
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
AB	: Avrupa Birliği
OECD	: İktisadi Kalkınma ve İşbirliği Örgütü - Organisation for Economic Co-operation and Development
AMP	: Anadolu Meslek Programı
ATP	: Anadolu Teknik Programı
EUROSTAT	: Avrupa İstatistik Ofisi - Statistical Office Of The European Communities
LGS	: Liseye Geçiş Sistemi
MESEM	: Mesleki Eğitim Merkezi
TDK	: Türk Dil Kurumu
MTAL	: Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi
ÖSYM	: Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi
KPSS	: Kamu Personeli Seçme Sınavı

I. GİRİŞ

A. Problem Durumu

Hayat, verdiğimiz kararlarla şekillenen bir yolculuk olarak düşünülürse, insan için belki de en önemli karar aşaması; kendi kazancını elde edebilmek, ailesinden maddi açıdan bağımsızlık kazanabilmek, kendi istekleri doğrultusunda bir hayat sürebilmek için vereceği mesleki karardır. Birçok etki ile ortaya çıkan mesleğimiz, kişiliğimizi şekillendirir, sosyal çevremizi oluşturur ve hayata bakışımızı da etkiler.

Türk Dil Kurumu sözlüğünde meslek kavramı "Belli bir eğitim ile kazanılan, sistemli bilgi ve becerilere dayalı, insanlara yararlı mal üretmek, hizmet vermek ve karşılığında para kazanmak için yapılan, kuralları belirlenmiş iş" olarak tanımlanmıştır. Aynı sözlükte teknik eğitim ise "mekanik alandaki uğraşlara, sanayi ile ilgili işlere veya uygulamalı bilim alanlarına ilişkin eğitim" olarak geçmektedir (Türk Dil Kurumu, 2023). Mesleki eğitim, kişinin çalışma yaşamında belirli bir meslek özelinde bilgi, maharet ve iş alışkanlıkları edinmesini sağlayan ve kişinin var olan yeteneklerini ilerletmesini sağlayan eğitimdir (Özsoy, 2015:174).

Türk Dil Kurumu sözlüğünde kariyer, "bir meslekte zaman ve çalışmayla elde edilen aşama, başarı ve uzmanlık" şeklinde tanımlanmaktadır (TDK, 2023). Kariyer, iş hayatında, kişinin çalıştığı veya çalışmak istediği bir alanda, adım adım ve sürekli bir şekilde gelişmesi, deneyim ve meleke kazanmasıdır (Tortop vd., 2006:174). Kariyer, "çalışan kişiye psiko-sosyal yönden tatmin sağlar çünkü kariyer sürecinde ilerleme sağlayan bireyler, her basamakta bir ihtiyacının karşılandığını görmekte, takdir ve mutluluk duyguları hissetmektedirler" (Uğur, 2008: 247).

Yaman'a (2011:45) göre, mesleki eğitim güncel koşullarda iş piyasasının ihtiyaçları ile eğitilen kişinin nitelikleri arasında uyumun sağlanmasıdır. Mesleki eğitim ile birlikte, eğitim süreci içerisinde eğitime katılan bireyleri var olan sektör ihtiyaçlarına uygun, mesleğine hâkim bir meslek erbabı yetiştirmek hedeflenmektedir. Mesleğinde gereken eğitimleri alarak kendini yetiştiren, modern çağın gereklerini işine yansıtabilen genç birey, işsizlikle daha az karşılaşacaktır.

Bu çalışma beş bölümden oluşmaktadır. Giriş bölümünde hangi problemin üzerinde durulacağı, konunun amaç ve alt amaçları belirtilmiştir. Araştırmanın önemi, literatüre vereceği katkı, sayıltı ve sınırlılıkları net olarak açıklanmıştır. Kavramsal çerçevenin çizileceği ikinci bölümde meslek kavramı, meslek seçimi, kariyer kavramı, kariyere karar verme noktasında kişiyi etkileyen unsurlar, kişinin kariyer aşamaları ve bu aşamalarda gösterdiği davranışlar, işsizlik kavramı, genç işsizliği, genç işsizliğinin nedenleri, ülkemizde genç işsizliği verileri, mesleki ve teknik eğitim, ortaöğretim kurumlarında mesleki eğitim, işletmelerin öğrencileri çalıştırması için verilen teşvikler ve meslek dersi öğretmenlerinin görevleri üzerinde durulmuştur.

Araştırmanın deseni ve çalışma grubu hakkında detaylar, neden bu araştırma deseni ve çalışma grubunun seçildiği, verilerin hangi araçla toplandığı ve veri toplama aracının nasıl geliştirildiği, veri analizinin nasıl yapıldığı ise üçüncü bölüm olan yöntem bölümünde açıklanmıştır.

Dördüncü bölümde çalışmanın bulgularına yer verilmiştir. Meslek dersi öğretmenlerinin öğrencilerinin kariyer gelişimine ilişkin algıları, başlık ve alt başlıklarla açıklanmış ve sorulara verdikleri cevaplar kendi cümleleriyle ortaya konmuştur.

Sonuç bölümü araştırmanın bulguları neticesinde elde edilen sonuçlar, tartışma ve önerilerin bulunduğu bölümdür. Mesleki eğitimle ilgili politika belirleyicilere ve araştırmacılara öneriler getirilmiştir.

B. Araştırmanın Amacı

Bu araştırma meslek lisesi öğretmenlerinin öğrencilerin kariyer gelişimine ilişkin algılarını ortaya çıkarmak amacıyla yapılmıştır. Bu bağlamda konu aşağıdaki alt amaçlara göre incelenmiştir.

1. Meslek dersi öğretmenlerinin öğrencilerin kariyer gelişimi ile ilgili öğrenci boyutuna ilişkin görüş ve eğilimleri nasıldır?

2. Meslek dersi öğretmenlerinin öğrencilerin kariyer gelişimi ile ilgili öğretmen boyutuna ilişkin görüş ve eğilimleri nasıldır?

3. Meslek dersi öğretmenlerinin öğrencilerin kariyer gelişimi ile ilgili okul yönetimine ilişkin görüş ve eğilimleri nasıldır?

4. Meslek dersi öğretmenlerinin öğrencilerin kariyerlerine kendi alanlarında devam etmesine ilişkin görüş ve eğilimleri nasıldır?

C. Araştırmanın Önemi

Basit olarak çalışmama hali olarak açıklanan işsizlik pek çok dünya ülkesinin en büyük problemlerinden biridir. Ülkelerin geleceğinde söz sahibi olacak olan gençlerin işsizliği de yaygınlaşmakta ve ülkelerin gündemini oluşturmaktadır. Bireylerin yetiştirildiği mesleğin iş gücü piyasasında karşılığının olmaması, piyasanın ihtiyaçlarına göre düzenlenmemiş mesleki eğitim sistemi, ülkemizdeki işsizlikle ilgili en sık konuşulan sorunlar arasındadır. Çözüm yolundaki politika belirleyiciler de genellikle vaatlerini bu noktadan hareketle ortaya çıkarmaktadır. İşsiz olduğu halde çeşitli sebeplerle iş aramaktan vaz geçen, sosyal güvenceden yoksun ve kötü koşullarda çalışmaya zorlanan, mültecilik gibi durumlardan kaynaklı olarak kayıt dışı çalışanları da eklediğimizde bu problemin ne derece büyük olduğu daha çok anlaşılmaktadır (Aydın, 2017:3).

Meslek dersi öğretmeni, öğrenciye mesleğin ilk aşamalarından itibaren rehberlik eden, yol gösteren, mesleğin inceliklerini gösteren öğretmendir. Meslek dersi öğretmenlerinin ve okullarda mesleki alanları yöneten alan şeflerinin "mezunları izleme ve işe yerleştirme çalışmalarında görevli oldukları" Orta Öğretim Kurumları Yönetmeliği'nde yazılmaktadır. Bu açıdan bakıldığında meslek dersi öğretmenlerinin, öğrencilerin kariyerleri ile ilgili görüşleri daha fazla anlam kazanmaktadır.

Bu araştırma meslek lisesinde çalışan meslek dersi öğretmenlerinin öğrencilerin kariyer gelişimine ilişkin algılarını ortaya çıkarmak amacıyla yapılmıştır. Sektörle okul arasında köprü görevi gören ve öğrencilerinin kariyer gelişiminde önemli bir role sahip olması gereken meslek dersi öğretmenlerinin öğrencilerinin kariyerleri ile ilgili görüşleri oldukça önem arz etmektedir.

İlgili alanyazın incelendiğinde, Türkiye'de lise öğrencilerin kariyer gelişimleri ile ilgili araştırmalar yapılmış olsa da bu araştırmaların neredeyse tamamı öğrenci görüşlerine göre yapılmıştır. Araştırmaların öğretmenler ile ilgili yapılan bölümleri ise genel kültür dersi öğretmenleri ile yapılmıştır. Bu noktada meslek lisesi öğrencisinin bir mesleği öğrenmeye başladığı andan itibaren yanında olan, ona bu mesleği öğreten meslek dersi öğretmenlerinin görüşlerine başvurulmamış olması ilgi çekicidir. Bu

araştırma daha önce görüşleri sorulmayan meslek dersi öğretmenlerinin konu ile ilgili görüşlerinin ortaya konulması ve alanyazına kaynak olarak katkı sağlaması açısından önemlidir.

D. Araştırmanın Sınırlılıkları

1. Araştırma İstanbul ili Eyüpsultan ilçesinde bulunan Alibeyköy Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi'nde görev yapan meslek dersi öğretmenleri ile sınırlıdır.

2. Araştırmada incelenen meslek dersi öğretmenlerinin öğrencilerinin kariyer gelişimine ilişkin görüşleri; öğrenci boyutu, öğretmen boyutu, okul yönetimi boyutu ve eğitim alınan meslekte devam etme isteği boyutu ile sınırlıdır.

3. Araştırma 2021-2022 eğitim öğretim yılı ile sınırlıdır.

E. Araştırmanın Varsayımları

1. Araştırmaya katılan meslek dersi öğretmenlerinin araştırma kapsamındaki soruları içtenlikle yanıtladıkları, yanıtların bireysel görüşlerini, hayata bakışlarını ve eğitim anlayışlarını yansıttığı varsayılmaktadır.

II. KURAMSAL VE KAVRAMSAL ÇERÇEVE

A. Meslek Kavramı

Kuzgun (2000), mesleği "insanlara yararlı mal ve hizmet üretmek ve karşılığında para kazanmak için yapılan, belli bir eğitimle kazanılan sistemli bilgi ve becerilere dayalı, kuralları toplumca belirlenmiş etkinlikler bütünü" olarak tanımlar. Kuzgun'un meslek tanımda yer alan para kazanmak kavramı, mesleğini yürütürken kişinin temel motivasyon kaynağı gibi görülse de, Kuzgun (2001) aslında mesleğin bireyin var olan kapasitesini kullanmasının bir yolu olduğunu belirtirken, Yeşilyaprak (2010), bireyin ruhsal ve toplumsal gereksinimlerini karşılaması ve kendini gerçekleştirmesi için de önemli bir etken olduğunu ifade etmiştir.

Kişi hangi meslekle uğraşırsa uğraşsın, yaptığı işi en iyi şekilde yapmaya çalışarak, mesleği hakkında kendisini geliştirerek ve yaptığı işin önemini kavrayarak o işte başarılı olur (Niles ve Bowlsbey, 2013:48). Meslek kişiye kendini ifade edebileceği yeni yollar sunarken, kişinin hayatını sürdürebilecek parayı kazanmasına da olanak sağlar (Naiboğlu,2020:7).

Kuzgun'a (1982 akt Fidan, 2019:5) göre, kişinin bir mesleği yürütmeye başlamasıyla birlikte, aynı işi yapan diğer bireylerle bir gruba dahil olmakla beraber, toplumsal statü edinmiş ve kendini Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinde en tepe noktaya (kendini gerçekleştirme) konumlandırma yolunda ilerlemiş olur. Maddi ve manevi ihtiyaçlarını gideren birey, bulunduğu toplum için de fayda üretmektedir.

Meslekler bireylerin belirli iş kollarına liyakatli olmalarının sonucunda, günümüzde önem verilen, yükselen bir kavramdır (Naiboğlu, 2020:7). Bireyin, yaşamakta olduğu toplumda saygınlık seviyesini artırması, istediği gibi bir hayatı sürdürebilmesi, hayatı ve olayları anlamlandırma biçiminin bireysel olarak ortaya çıkabilmesi, kendini eksiklerinin farkında olarak bunları gidermek üzere çalışması ve var olan yeteneklerinin kendisini getirdiği yerin farkında olması için bir mesleğinin olması önemli bir unsurdur (Çakır, 2011). Sanayi devrimi ile sayısı artan meslekler, nüfusun çoğalması ve çağın gereksinimleri sebebiyle değişim göstermiştir. Bu değişim ile bazı yeni meslek dalları da ortaya çıkmıştır (Özsoy, 2009). Tarihsel olarak paranın

günlük hayatımızda daha çok yer kaplaması ve bireysel ihtiyaçların gün geçtikçe çoğalmasıyla daha çok ekonomik olarak belli bir kazanç seviyesini sürdürmek için yapılması gereken bir faaliyet olarak görülen meslekler, aslında insanının kendini gerçekleştirmesi, huzurlu olması ve yetkinliğini ispat etmesi için bir araçtır (Kuzgun ve Deryakulu, 2014: 119). Kişi, formal ve informal olarak devam eden bir eğitim ve öğretim sürecinin sonunda meslek sahibi olabilir. Kişi meslek sahibi olup mesleğini yapmaya ve işinden para kazanmaya başladıktan sonra, mesleği onun yaşantısı haline gelir (Telman, 2006).

1. Meslek Seçimi

Meslek seçimi kavramı en basit olarak insanların var olan meslek alanları arasından birine kendi ilgisi doğrultusunda yönelmesi ve o mesleği öğrenme konusunda harcadığı gayret olarak tanımlanabilir (Naiboğlu, 2020:7). Birey çeşitli sebeplerle yöneldiği, eğitim olanaklarına erişebileceğini düşündüğü mesleği bu şekilde belirlemiş olur (Kuzgun, 2000). Kişi mesleğini seçerken, var olan toplumsal gelişmeler ve teknolojik değişimler ile ortaya çıkabilecek yeni meslek dallarının da farkında olmalıdır. Dinamik toplum yaşantısı ve teknolojik yenileşmesinin hızlanması, insanların yaşamları boyu verecekleri en önemli kararlardan biri olan mesleklerini belirlemeyi güçleştirmektedir. Sanayi devrimine kadar bireyin aile üyelerine veya bir ustasına çıraklık yaparak öğrendiği meslek, zamanla eğitim yolu ile kazanılır ve belgelendirilir bir niteliğe bürünmüştür (Venn, 1968).

Seçmek kavramı ise TDK'ya göre "*üstün, iyi, uygun bularak yeğlemek, tercihini bir yönde kullanmak*" olarak tanımlanmıştır (TDK, 2023). Kişi yapacağı mesleği tercih ederken, meslekleri araştırmalı ve kendisine uygun bulduğu mesleklerin olumlu ve olumsuz yönlerini analiz etmelidir. Psikolojik ve fiziksel sağlığın, bireyin mutlu bir birey olarak hayatta devam etmesinin en önemli adımlarından biri doğru meslek seçimidir (Kuzgun, 1982).

İnsanların seçtikleri meslekler hayat tarzlarını belirlediği gibi (Şen, 2019:123) sosyal çevresini de belirlemektedir. Bununla beraber bireyin maddi kazancına, işine olan bağlılığına, hayatla ilgili aldığı kararlara ve psikolojik sağlığına da etkileri bulunmaktadır (Pekkaya ve Çolak, 2013:799).

Kişinin kendi özelliklerinin farkına varmasını sağlayan doğru seçilmiş meslek, insanların hayattaki istikametlerini belirleyen en önemli unsurlardan biridir. Hayatın

birçok alanında seçim yapmada kısıtlanmayan insan, mesleğini belirlemede de özgürce karar verebilmeli ve bunu uygulamalıdır (Kuzgun ve Deryakulu, 2014:120). Konudan bağımsız olarak, karar verilmesi gereken durum ile ilgili bilgi edinmek, karar verme aşamasını kişi için daha az karmaşık hale getirecektir (Özgüven, 2001). Tüm bireyler çocukluktan başlayarak gençlik çağlarını da kapsayan bir sürede kendisine uygun olan mesleğin hangisi olacağına karar vermeye çalışır. Genç birey, hayatının bu önemli kararını verirken çeşitli kararsızlıklar yaşamakta, zaman zaman karar değişikliği yapmaktadır. Zamanla birçok meslek ve mesleklerin çalışma koşulları hakkında bilgisini artıran birey mesleğini belirlemede daha az zorlanacaktır (Çakır, 2011).

B. Kariyer Kavramı

16. yüzyıldan beri kullanılagelen kariyer kelimesi, ilk defa 1956 yılında Anne Rou'nun "Meslekler Psikolojisi" kitabında incelenmiştir. Kariyer sözcüğü dilimize ise Fransızca' dan geçmiştir. Kendi dilinde yazılışı "carriere" olan sözcük, para kazanmak için yapılan iş, bir mesleğin başarılması gereken aşamaları, kişinin hayatına yön vermesi gibi anlamlara gelmektedir (Bingöl, 2016: 335).

Kariyer kavramı birçok farklı şekilde tanımlanmıştır. Bireyin toplumdaki yerinin ve kimliğinin belirlenmesinde etkili olan kariyer, kişinin çocukluğu, çalışma hayatı ve yetişkinliği de dahil olmak üzere tüm yaşamını etkiler. Kariyer, genel olarak bakıldığında bireyin iş hayatı boyunca mesleğini yürüttüğü yerler ve buralarda aldığı sorumluluklar olarak tanımlansa da, birey özelinde çalışma hayatında ortaya çıkan "değer, tutum ve davranışlar" olarak tanımlanmıştır (Sönmez vd., 2019: 127). Aytaç (1997) ise kariyeri, "bir insanın çalışabileceği yıllar boyunca herhangi bir iş alanında adım adım ve sürekli olarak ilerlemesi, deneyim beceri kazanması" olarak tanımlamıştır. Kariyer kavramını belirli bir hiyerarşik yapılanması bulunan örgütler için, örgütün tepesine doğru yükseliş hareketi olarak tanımlayan araştırmacılar da vardır (İrmiş ve Bayrak, 2000:179). Kariyer, çalışma hayatındaki kararlar, görevler, statüler, eylemler ve kişinin yaşamı boyunca çalıştığı konumlar, özellikle aynı meslekte gelişim gösterme, zamanla daha çok sorumluluk ve maddi kazanç elde etmedir (Bakioğlu ve Yaman, 2004:2).

1. Kariyer Seçimini Etkileyen Unsurlar

Kariyerle ilgili bir karar, kişinin yaşamı boyunca yapacağı tercihler arasında en önemlilerinden biridir. Birey, yürüteceği mesleğe karar vermesi demek, iş hayatında hangi yollardan geçeceğini belirlemek veya yürüyeceği uzun iş hayatı yolculuğunun ilk adımını nasıl atacağını kestirmesi anlamına da gelmektedir. İş hayatında takip edilecek olan yollar dendiğinde ise kişinin kariyerinde ulaşmak istediği nokta akla gelmektedir (Çeçe, 2018:43). Kariyer gelişimi kavramı ise, hayatın içinde bulunan çok sayıda meslek içinden kendine uygun olanını tercih etme ve bu tercih sayesinde yaşamını sürdürmeye dayanan, hayatımız boyunca devam edecek bir süreci ifade eder. Bu süreç içerisinde kişinin kararına, yetiştiği ailesi, kişisel yetenekleri, var olan değerleri ve sosyal bağlantıları gibi pek çok unsur etki etmektedir (Şeker ve Çapri, 2019:106).

Teknolojinin hayatımızın içinde çok daha fazla yer aldığı günümüzde, kariyer seçimi için geçmiş yıllara nazaran daha fazla özenli davranılmalıdır. Bireyin tercih ettiği meslek, hem kendisinin hayata bakışını, ihtiyaçlarını ve ilgi alanlarını şekillendireceği gibi, muhtemel maddi kazancı sebebiyle hayat kalitesine de etkisi bulunacaktır (Guay ve diğerleri, 2006 akt Naiboğlu, 2020:28).

Gençlerin yetişkinliğe geçiş aşamaları içerisinde karşılaştıkları pek çok problem arasında kariyer seçimi ile ilgili verdikleri kararlarda bulunmaktadır. Karar verme güçlüğünün yaşandığı özellikle 18-22 yaş arasının, kariyer gelişimi ile ilgili en kritik aynı zamanda en stresli zaman aralığı olduğu tespit edilmiştir. Birey bu yaş aralığında aile üyelerinden, sosyal çevresinden ve eğitmenlerinden kariyer ve akademik tercihleri konusunda baskı görmektedir (Corey, 2015'den akt. Naiboğlu, 2020:23).

Kişinin mesleki yönelimini belirleyen unsurlar dört temel grupta toplanmıştır. Bu gruplar birbirleriyle de etkileşim halindedir.

a.Demografik unsurlar (yaş ve cinsiyet)

"Büyüyünce ne iş yapacaksın" sorusu ile küçük yaşlardan itibaren birey, kariyer hedefleri konusunda bir cevap vermek zorunda kalır. Kişi çeşitli yaş gruplarında bu sorunun cevabını değiştirebilir. Çocukluk çağlarında daha görkemli işler düşünülse de yaş ilerledikçe kişi toplumsal gerçekleri kavrar ve iş yaşamı hakkında fikir sahibi olur.

Mesleki seçimle ilgili yapılan literatür taramasında demografik değişkenlerden en çok dikkat çekeni, cinsiyet değişkenidir (Huffman ve Torres, 2001'den akt.

Naiboğlu, 2020:32). Fizyolojileri gereği erkeklerden daha hızlı olgunlaşmaları sebebiyle, kadınlar daha erken yaşlarda kariyerleri için belirledikleri noktaları daha iyi tespit edebilmektedirler (Post-Kammer ve Smith, 1985 akt. Naiboğlu, 2020:32). Patton ve Creed (2001:347) yaptıkları çalışmada, kadınların her yaş grubunda mesleki anlamda erkeklere göre daha fazla olgunluk davranışları gösterseler de aynı ölçüde kararsızlık davranışları da gösterdiklerini ortaya koymuştur.

b.Sosyolojik unsurlar

Toplumdaki en küçük birim ailedir. Ailenin çocuğu yetiştirirken gösterdiği davranışların tümü çocuk için eğitimin ilk basamaklarıdır (Kutlu ve Apaydın, 2019:61). Kişi ergenlik dönemi ve sonrasında ailesinden uzaklaşmış gibi görünse de kişinin aldığı kararların tümünde aile en etkili unsurların başında gelmektedir. Ebeveynlerin çocukları için oluşturacakları, çocuklarında söz hakkının olduğu ortamlar, çocukların özgüvenini pozitif olarak etkilemekte ve bireyin kendisini tanımasına, yeteneklerini keşfetmesine imkân vermektedir (Akdeniz, 2009). Koruyucu bir ebeveyn davranışı gösterilen ailelerdeki çocuklar ise kendi yeteneklerini keşfetme imkânı bulamamaktadır (Yavuzer vd., 2013). Ailenin meslekler hakkındaki görüşleri, çocukların da mesleğe bakışını etkilemektedir (Kuzgun, 2000).

Kişi yaşadığı ülkedeki ekonomik koşulları da tahlil edebilmelidir. Dünyadaki teknolojik ilerlemelerin yaşanılan ülkeyi ne yönde etkileyeceği, hangi mesleklere ihtiyacın ortaya çıkıp hangilerinin ortadan kalkacağı değerlendirilmelidir (Telman, 2006). MEB tarafından yayınlanan "Millî Eğitim Bakanlığı (MEB) 2023 Eğitim Vizyonu" belgesinde temel hedef "çağın ve geleceğin becerileriyle donanmış …. bireyler yetiştirmek" olarak ortaya konmuştur (MEB, 2018a). Bu vizyon doğrultusunda nitelikli bireyler olması istenen öğrenciler, eğitimin her aşamasında her açıdan takip edilerek yetiştirilmeli ve eğitim programları da sürekli olarak güncellenmelidir.

Hill, Castellino, Lansford, Nowlin, Dodge, Bates ve Pettit (2004:1507), ergenlerin eğitim beklentilerinin ailelerinin eğitim düzeyine göre değiştiği, daha yüksek tahsil düzeyine sahip ailelerin, düşük tahsil düzeyine sahip ailelerin çocuklarına göre daha fazla eğitim almak isteği gösterdiklerini belgelemişlerdir. Ailelerin tahsil düzeyi ile öğrencilerin eğitim isteği arasında oluşan bu farklılık,

mesleki istekler, mesleki karar verme söz konusu olduğunda gözlenmemektedir (Bryant vd., 2006:165).

c.Psikolojik unsurlar

Kariyer seçimi, kişinin kendi özelliklerini tanıyarak bu özelliklere uygun olabilecek meslek seçenekleri ile ilgili iş hayatını ve kendi potansiyelini değerlendirme sürecidir (Naiboğlu, 2022:28). Kişi mesleğini seçerken, mesleğin fiziksel ve psikolojik yeterliklerini de karşılamayı göze almalıdır. Çeşitli fiziksel özellikler gerektiren askerlik gibi mesleklerde sadece fiziksel özellikler değil aynı zamanda psikolojik dayanıklılık da meslek seçimini etkileyen kriterlerden biridir. Kişilik yapısına uygun seçilen meslekler, bireyin yaşamında mutlu olması için büyük kolaylıklar sunmaktadır (Telman, 2006).

Bireyin belli bir iş kolunda kendini yetenekli görmesi aynı zamanda kişinin kendine olan güveniyle de ilişkilidir (Kuzgun ve Deryakulu, 2014). Literatürde kişinin özgüveni ile ve yetkinliği arasında pozitif bir ilişki olduğu görülmektedir. Birey kendi özelliklerinin daha fazla farkına vararak kişisel yetkinliğini artırabilir, bu durum meslek seçimi aşamasında kendisine yol gösterici olacaktır (Bozgeyikli, 2004:224).

d.İlgi, değerler ve kabiliyet

Kabiliyet, "çeşitli alanlarda sergilenebilen performans kapasitesi, öğrenme gücü veya bir iş, görev ya da faaliyeti diğer insanlara göre daha başarılı ve daha hızlı şekilde yapabilme yetisi, yetenek" (Yeşilyaprak, 2014) olarak tanımlanmıştır. Becerili ve kabiliyetli olmak kavramları zaman zaman aynı anlamda kullanılsa da aralarında farklar bulunmaktadır. Kabiliyetli olmak, "kişinin içinde bulunan ve uygun koşullarda gösterebileceği potansiyel gücü" olarak tanımlanmışken; becerili olmak, "kişinin kendinden istenen işi yapma seviyesi" olarak tanımlanır. Beceri; kişinin potansiyeli, yatkınlığı ve var olan şartların bir araya gelmesiyle ortaya çıkar (Yeşilyaprak, 2014).

Kabiliyet unsuru kişinin mesleğindeki başarısını etkileyebilecek en önemli unsurlardan biridir (Atlı, 2012). Kabiliyetler doğumdan itibaren gelenler ve sonradan kazanılanlar olarak iki gruba ayrılırlar. Doğuştan sahip olduğumuz kabiliyetler durağan bir halde iken, sonradan kazandığımız kabiliyetler aktif, hareketli bir haldedir (Pişkin, 2011). Kişinin kabiliyetlerinin farkında olması meslek tercihi yaparken kendisinin karar verme sürecini olumlu yönde etkileyecektir. Mesleki açıdan doyuma

ulaşabilmek için kişinin kabiliyetlerine uygun bir işte çalışması gereklidir (Rotundo, 2006:2).

İlgi kavramı ise "*bireyin bir kişiye, objeye ya da etkinliğe karşı sürekli olarak, hoşlanma, hoşlanmama, kayıtsız kalma şeklinde gösterdiği tepkiler*" (Strong, 1943 akt. Kuzgun, 2000) şeklinde açıklanmıştır. Bi başka tanıma göre ilgi "*bir kimsenin özel bir çaba sarf etmeden, dikkat ettiği, gözlediği, üzerinde durup düşündüğü ve zevk alarak yaptığı şeyler"* (Roe, 1964'den akt. Atalay, 2008) olarak açıklanmıştır. Kişinin ilgi duyduğu bir alan, o alanla ilgili kabiliyetlerinin gelişmesinde etkin olmakta ve kişiliğinin oluşmasına da katkıda bulunmaktadır (Kuzgun ve Deryakulu, 2014). Kişinin mesleki başarısı, mesleki mutluluğunun düzeyi ve yaratıcılığı, ilgi ve kabiliyetleri doğrultusunda seçeceği mesleği ile artacaktır (Atalay, 2008).

Değer kavramı ise "*kişisel veya toplumsal olarak zıt ya da farklı bir davranış biçimi veya yaşam amacına karşı tercih edilen, belirli bir davranış biçimi veya yaşam amacı şeklinde süregiden bir inanç*" (Rokeach, 1973'den akt. Atlı, 2012) biçiminde tanımlanmıştır. Bireyin sahip olduğu değerler, onun hem amaçlarına hem de davranışlarına yön vermektedir. Kişi var olan değerlerinden oluşturduğu hayata bakışı ile yoluna devam eder. Değerlerde meydana gelecek değişim kişinin tüm hayatını etkileyecektir (Hofstede, 2001'den akt. Naiboğlu,2020).

Kişinin değerleri normal yaşantısını sürdürürken olduğu gibi mesleki yaşantısını sürdürürken ve hatta mesleğini belirlerken de kendisine yol gösterici olur (Shoffner, 2006).

2. Kariyer Aşamaları

İlk karar verişleri çocukluk yıllarına dayanan kariyer tercihleri, aile, arkadaş çevresi ve günümüzde sosyal medyanın da etkisi ile birtakım meslekleri daha cazip hale getirmektedir. Kişi eğitim hayatının ilk yıllarından son yıllarına kadar kariyer tercihlerini olgunlaştırır, hayatın gerçeklerine yakınlaştırır (Çeçe, 2018: 36).

İnsan yaşamı çocukluk, gençlik, yetişkinlik ve yaşlılık gibi çeşitli aşamalardan oluşur. İnsanlar çalışma hayatları boyunca da çeşitli kariyer aşamalarından geçerlerler. Bunlar keşif aşaması, kurulma aşaması, kariyer ortası aşaması, kariyer sonu aşaması ve emeklilik (azalma) aşaması olarak isimlendirilen, beş farklı dönemi ifade eden aşamalardır (Çalık ve Ereş, 2006: 52-53).

Bireyin hangi kariyer aşamasında olduğu kendisinin gelir durumu, ailevi, fiziksel ve psikolojik özelliklerine bağlı olabildiği gibi, demografik özelliklerden de etkilenmektedir (Akdemir, 2021:22). Yaşamın her döneminde toplum tarafından kişinin yaşına uygun bir kariyer aşamasında bulunduğu varsayılsa da iş yaşamında süreçler farklı işlemektedir. Kariyer aşaması kavramı, kişinin bir işte çalışmaya başlamasıyla başlayıp, çeşitli nedenlerde işten ayrılmasına kadar devan eden süreci tanımlayan bir kavramdır. Kişi bir işten ayrılarak yeni bir işte çalışmaya başladığında kariyer aşamalarından sırasıyla tekrar geçecektir. Bu sebeple kişinin işte çalışmaya başladığındaki yaşı, kariyer aşamaları açısından büyük derecede önem atfedilen bir unsur değildir (Çalık ve Ereş, 2006: 52-53).

Kendi içinde çeşitli ihtiyaçlar ve sorumluluklar barındıran kariyerin her aşamasındaki bireyden, o aşamaya uygun görevleri yerine getirmesi beklenmektedir. Beklentileri karşılayan kişi daha önceki aşamalardan kazandığı deneyim ile içinde bulunduğu aşamayı bitirerek, kariyerindeki bir sonraki aşamaya geçecektir. Kariyerinde ilerleyen bireyin kariyer aşamaları konusunda bilgilenmesi, hangi aşamada olduğunu bilmesi, kendi kariyeri konusunda önlemler alabilmesini ve bulunduğu örgütte yaşanan olayları anlamasını sağlar (Kaygın ve Zengin, 2019: 44-45)

a.Keşif aşaması

Bireyin doğumuyla başlayan keşif sürecinin 25 yaşına kadar devam ettiği düşünülmektedir. Birçok mesleğe dair bilgilendirmeler alınan çocukluk çağlarında edinilen bilginin kısıtlılığı, bu dönem için mesleki yönlenmenin ancak bir heves olarak düşünülmesini sağlamıştır. Kişinin kendini tanımaya başladığı ergenlik dönemi ise daha gerçekçi bir mesleki bilgi edinme süreci oluşturulan bir aşamadır. Bu dönemde bireyin yöneldiği meslek belirginleşmeye başlar. Daha sonraki dönem olan İlk yetişkinlik döneminde birey, mesleği konusunda yeterli bilgiye sahiptir. Bu dönemde kişiler askerlik ve eğitim hayatları ile ilgili kararlar alabilirler. Hayatlarını tamamen değiştirip başka bir ülkede hayatına devam etme kararları aldıkları dönem de yoğun olarak bu dönemdir (Tonus ve Paşaoğlu Baş, 2020: 223).

Keşif döneminde performansını çevresine ispat gayreti içinde bulunan kişi, kendisi için daha uygun olabilecek kariyer rotalarının hangileri olduğunu değerlendirerek mesleği ile ilgili kararı vermiş olur. Bu mesleki karar verme sırasında

yakın çevresinden, eğitmenlerinden ve ailesinden etkilenen kişinin eğitim almakta olduğu okul da bu kararda etkilidir. Ailenin sosyoekonomik durumu, çocuklarına olan ilgisi ve çocuklarından beklenti düzeyi de kişinin mesleki yönlenmesinde etkili olan önemli unsurlardandır (Bingöl, 2016: 341). Hayattan beklentileri, nasıl bir hayat yaşamak istediği, var olan kabiliyetleri, güçlü ve zayıf yönleri ve karakterini de dikkate alarak bir kariyer hedefi belirleyen birey, kendisine uygun bulduğu mesleği ile ilgili eğitimleri de bu dönem içinde almaktadır (Çalık ve Ereş, 2006: 53).

Kişilerin işe başladıktan sonra da belirli bir süre daha devam eden keşif aşamasında; ilk defa işte çalışan birey, orada bulunan diğer çalışanların yardım ve desteklemesi ile birtakım sorumlulukları almaya başlamaktadır. Acemi olarak nitelendirilen yeni çalışan, bulunduğu yerde yapılan işin teorik olarak eğitimini almış olsa da var olan çalışanlardan da işin nasıl yürütüldüğünü pratik olarak öğrenmiş olur. Örgütte yapılan sosyal aktiviteler de bu aşamada kişinin uyum sürecini kolaylaştıran önemli bir unsurdur. İşletmeler için de hızlı adapte edilen yeni çalışanlar, işletmenin hedeflediği çalışma potansiyeline ulaşmakta önemli bir aşama kat etmiş olurlar (Noe, 1999'dan akt. Çeçe, 2018:37).

b.Kurulma aşaması

Çalışma yaşamının ilk yıllarını da içine alarak 25-35 yaş arasını kapsayan kurulma aşaması, kişinin var olan kariyer hedeflerine uygun olduğunu düşündüğü meslekte, sürekli çalışabileceğini düşündüğü bir iş bulması, bu işte yeteneklerini geliştirmesi, işi tam olarak öğrenmesi ve çevresindekiler tarafından kabullenilmesini içerir. Ailesinin maddi desteğine ihtiyaç duymadan hayatını devam ettirme yeterliği kazanan birey, kendi hayat tarzına uygun bir yaşamı bu aşamada oluşturmaya çalışmaktadır (Arıcı, 2016: 104-105).

Maslow teorisindeki ihtiyaçlar içerisinde en alt seviyede bulunan fizyolojik ve güvenlik ihtiyacını bu aşamada karşılamaya başlayan birey, daha üst basamaklarda yer alan saygınlık aşaması için kendisini hazırlar (Tonus ve Paşaoğlu Baş, 2020: 224). Kişiler kariyer planlamalarına ulaşabilmek amacıyla görevlerindeki yükselme olanaklarını bu dönemlerde değerlendirir ve sorumluluklarını artırarak, işleriyle ilgili daha fazla inisiyatif alırlar. Kariyerin bu aşamasındaki birey, işe ilk başladığı zamanki kariyer hedeflerini gözden geçirir ve çalışma koşullarının kendisini kariyer hedeflerine yaklaştırıp, yaklaştırmadığını değerlendirir. Kişinin kariyerini ne yönde ilerletmek

isteğinin belirginleştiği bu aşamada, kişisel gelişim ihtiyacı ön plana çıkmakta ve mesleki becerilerin dışındaki diğer konularda kişi kendini geliştirmeye çalışmaktadır. Kişinin mesleki olarak yeteneklerini tam olarak göstermesiyle bu aşama sonlanmış olur (Çalık ve Ereş, 2006: 54-55).

Bu süreç aşağıdaki üç alt dönemi içerir:

- Eğitim düzeyi ve kişilik özelliklerine göre bir iş araştırma ve uygun bir iş bulma
- Bulunan işte çalışmaya başlama ve işe uyum gösterme
- Yerini koruma ve kariyer hedeflerine ilerleme

i. Eğitim düzeyine ve kişilik özelliklerine göre bir iş araştırma ve uygun bir iş bulma

Birey bu dönem içerisinde var olan eğitim özelliklerine göre çeşitli iş bulma kanallarını kullanarak iş aramaktadır. Bireyin yaşadığı yerdeki iş olanakları veya çalışması sonucunda elde edeceği kazanımlar yeterli gelmiyorsa, yaşadığı yerden başka bir yerde de iş yapabilme fikri bu dönemde ortaya çıkar. Bu aşamada kariyer hedeflerini doğru planlayan çalışan hem kendisine hem de çalıştığı iş yerine faydalı olacaktır.

ii. Bulunan işte çalışmaya başlama ve işe uyum gösterme

Bu dönem kişinin bulduğu işte çalışmaya başladığı dönemdir. Birey iş yerine ve iş çevresine uyum göstermektedir. İşe yeni başlayanlar, işin niteliğinin düşünülen gibi olmaması ve diğer çalışanlara uyum gösterme sürecin uzaması gibi sıkıntılarla karşılaşmaktalardır. Bu dönemdeki sorunların çözüme kavuşturulması, kişinin kariyerinin sağlıklı olarak ilerlemesini sağlayacaktır (Sav, 2008: 18).

iii. Yerini koruma ve kariyer hedeflerine ilerleme

Çalıştığı işe, işyerine ve çevresine uyum sağlayan çalışan için bundan sonraki aşama kurumdaki yerini koruma ve kariyer hedeflerine ilerleme olmaktadır. Bu dönem kişinin işinde bir süre deneyim kazandığı süreci içerir. Çalıştığı kurumu tanımış, potansiyelini işine aktarmış ve mesleki bilgisini de günden güne artırmıştır. Mesleki açıdan gelişen birey bu dönemde mesleğinde daha fazla sorumluluk almak isteyecektir. Çalışma koşulları içinde çalışanının gelişimini destekleyen işyerleri ise çalışanın artan veriminden de pay almaktalardır.

Bu aşama aynı zamanda aile kurma dönemini de içermektedir. Hayatının planlamasına özen gösteren çalışan bu süreçte aile hayatına dikkat eder ve mesleğine daha özenle davranır. Diğer dönemlere göre kariyer ilerlemesinin daha hızlı olduğu bu dönem kişilerin en üretici, en verimli dönemleridir (Sav, 2008: 18).

Bu aşamada bireyin karar vermesi gereken şeylerden biri de mesleğini ve çalıştığı yeri doğru seçip seçmediğidir. Kişi, düşündüğü kariyer hedeflerine ulaşıp ulaşmadığını değerlendirerek durumunu gözden geçirir. Doğru mesleği seçtiğine karar veren birey için bu durum aynı zamanda performansını işine yansıtmasına sebep olur (Bahçıvan, 2002; 53).

c.Kariyer ortası aşaması

35 yaşından başlayarak 50 yaşına kadar devam eden bu süreçte birey, mesleğinde yeteneklerini gösterdikçe özgüveni yükselmiş ve korunma ihtiyacını gidererek, başarma, itibar ve özgürlük ihtiyaçlarına yönlenmiştir. Bu gereksinimlerini karşılamak isteyen birey daha fazla sorumluluk alabileceği kariyer noktalarına ilerlemek istemektedir (Bayram, 2008: 61).

Erişkinlik dönemine ulaşmış olan birey bu yıllar içerisinde mesleğinde uzmanlaşmış, çalıştığı yerde terfiler almıştır. Bu dönem içinde birey öncelikle bulunduğu konumu korumaya, daha alt bir konuma düşmemeye çalışır. Mesleğindeki sorumluluk ve maddi kazanç açısından terfi olanaklarını araştırdığı aşama da kariyer ortası aşamasıdır. Teknolojik gelişmelerin hızlı yaşandığı günümüzde, kariyerinde orta aşamaya gelmiş bir kişi için teknolojik gelişmelere uyum ve kişisel gelişim kavramı daha da önemli hale gelmiştir (Barutçugil, 2004: 328).

Orta yaş krizinin içinde bulunan kişi bu dönemde ya bulunduğu konumu korur ve performansının tamamını işine verir ya da bulunduğu yeri irdeleyerek kariyerinden veya işinden memnun olmadığını fark edebilir. Memnuniyetsizliği devam eden birey var olan planlamalarını tekrar gözden geçirerek kariyerlerindeki yanlışlıkları düzeltme noktasında adımlar atabilirler, hatta bu memnuniyetsizlik yaşadıkları hayatı değiştirerek kariyer hedeflerini ve işlerini değiştirmeye karar almaya kadar gidebilecek bir sürece öncü olabilir(Akgeyik vd., 2012: 143).

Uzun çalışma saatleri boyunca, performans beklentisi ile gergin ve monoton işler yapan kişi bedenen ve ruhen kendini yorulmuş hissedebilir. Yaşanan bu yorgunluk kaynaklı olarak, çalıştığı yerdeki kendinden genç ve zeki olarak gördüğü iş

arkadaşlarına işini kaptırma konusunda endişe duyar. Bu endişe ise kişinin işindeki performansını ve memnuniyetini aşağıya çeker. Yapılan işi sevmemeye başlayan birey işini bu noktada tekdüze, sıradan ve kendi potansiyelinin altında bulabilir. Böyle bir durumun içince bulunan birey işinde yeni alanlara geçme yönünde inisiyatif alabileceği gibi, sektör değiştirerek başka bir kariyer planına geçebilir, girişimci ruhu ile iş fikrini hayata geçirebilir veya akademik kariyer yapabilir (Tonus ve Paşaoğlu Baş, 2020: 224). Çalışanları ile iletişim halinde olan işyerleri bu tip durumlardaki çalışanlarını çok geç olmadan tespit ederek kurum içinde çeşitli kariyer alternatifleri oluşturabilir, teknolojik koşulara uyum için hizmetiçi eğitimler organize edebilir veya iş koşullarına uygun ödül sistemi geliştirebilirler (Bingöl, 2016: 342). Sadece mesleki olarak değil kişisel olarak da gelişimini önemseyen birey, yeni beceriler, hobiler ve yeni bir sosyal çevre edinerek kendine ayıracağı bu zaman dilimi içinde kaygılarından uzaklaşabilir (Kaygın ve Zengin, 2019: 43).

d.Kariyer sonu aşaması

Bu aşama kişilerin 45 yaşından başlayarak 60 yaşına kadar olan süreci açıklar. Kişinin emekli olmasına kadar devam eden bu dönemde, kişi adım adım güçlenen kariyerinin son zamanlarına yaklaşmaktadır. Kariyerini doğru tasarlayan ve uygulama şansı bulan kişilerden bir kısmı iş hayatındaki en üst noktalara gelebilirken, bir kısmı ise deneyimlerini iş yerindeki çalışanlar ile paylaşır (Şimşek vd.,2007: 21). İş yerindeki performansı azalmaya başlayan bireyin kendini iş konusunda geliştirme çabasında bir gerileme olur. Daha fazla kendine vakit ayıran ve kendisi hakkında düşünen bireyin ilgisi, bu dönemde ortaya çıkmaya namzet sağlık problemlerine yoğunlaşır (Arıcı, 2016: 106). Hayat ve iş tecrübesi fazla olan kişi bu dönemde kendisine saygı gösterilmesine ihtiyaç duyar. Kariyer ortası aşamasında orta yaş bunalımını atlatmış olsa da kariyeri ile ilgili birtakım sorunlar bu dönemde de devam edebilir (Bayram, 2008: 62).

Bu aşamada meslekte terfi etmekten ziyade, emeklilik hayatı ile ilgili araştırmalara yoğunlaşan kişinin hayatı yeni bir denge bulmaya çalışır. Bu yeni denge durumu kişinin işine olan ilgisinin azalacağı, iş dışı hayatına ve hobilerine daha fazla ağırlık vereceği anlamına da gelmemektedir (Çalık ve Ereş, 2006: 56).

e.Emeklilik aşaması

Pek çok insan, çalışma hayatının son yıllarında gerileme dönemini yaşamaktadır. Kişi bu aşamada iş hayatındaki çalışma yoğunluğu sebebiyle yapamadığı, vakit bulamadığı isteklerini gerçekleştirmeye çalışabilir. Emekliliğe hazırlanan kişi, resmi olarak iş yerinden ayrılmadan evvel görev, sorumluluk, iş ile ilgili performansını azaltarak bir geri çekilme yaşayabilir. Bu aşamada, bireyin iş ve sosyal çevresi ile olan iletişimi biçimi, çevrenin kendisine olan bakış açısına ve bireyin çalıştığı konumu koruma isteğine göre yeniden şekillenecektir (Adıgüzel, 2008: 21).

Yıllara göre kanunlar ile değişikliğe uğrasa da emeklilik dönemi ortalama 55 ile 65 yaş dolaylarında bir dönemi kapsamaktadır. Emekliliğe yaklaştıkça, kişinin fiziksel gücünün yanında sorumlulukları ve kariyer hedefleri de azalır. Bu aşamaya yeterince hazırlanamamış bireyler için büyük sıkıntılara da sebep olabilecek emeklilik aşaması, hayatının büyük bir bölümünde çalışan bireyin artık kariyerinin sonlanacağı, çalışmayacağı anlamına gelir. Emekliliğe yaklaşan insanların bir kısmı emeklilikte ne yapacağının planını kurarken, bir kısım insan da ihtiyaç duyulan konularda kurumuna danışmanlık yaparak, tecrübelerini yeni nesillere aktaracaktır (Aytaç, 1997: 4).

C. İşsizlik

Tarım toplumunda mevsim koşullarına göre çoğunlukla sadece kendisi ve ailesi için tarımsal üretim yapmaya çalışan insanlar, sanayi devrimi sonrasında bir işveren için belirli bir maddi ücretle çalışma yoluna gitmişlerdir. Çalışma bu aşamadan sonra belirli bir ücretle yapılan iş olarak anılmıştır (Erikli ve Türkoğlu, 2021: 303).

Üretim aşamasında büyük yenilikler sunan sanayi devrimi, pek çok ekonomik kavramı da ortaya çıkarmış, işsizlik kavramı gibi daha önce gündelik yaşamda kullanılan bazı kavramlarda da anlam farklılaşmasına gidilmiştir (Erol, Özdemir ve Yurdakul, 2010:8). İşsizlik, daha önceki yıllarda kişinin çalışmayı sevmemesi ve yetenekli olmaması ile ilişkilendirilmiştir. Teknolojik gelişmelerin arttığı günümüz bilgi çağında ise, çalışmak istediği ve liyakatli olduğu halde iş bulamayan pek çok insan vardır. Bu sebeple işsizlik kavramı son yıllarda ekonomik ve toplumsal gerçeklerle bir arada düşünülmüştür (Zaim, 1997:169).

TÜİK'e göre (2023): "Referans dönemi içinde istihdam halinde olmayan kişilerden iş aramak için son dört hafta içinde aktif iş arama kanallarından en az birini

kullanmış ve 2 hafta içinde işbaşı yapabilecek durumda olan kurumsal olmayan çalışma çağındaki tüm kişiler işsiz nüfusa dahildir.”

Başka bir tanıma göre de işsizliğin üç ana unsuru vardır. Bunlar; çalışılan bir işin olmaması, çalışılacak bir işin aranıyor olması ve düşünülen ücreti veren bir işyeri bulunduğunda çalışmaya hazır olmaktır (Lordoğlu ve Özkaplan, 2007: 64).

Tokol (2000: 95) ise işsizliği; çalışmak arzusunda ve yeteneğinde bulunup, işverenin piyasa koşullarında kendisine vereceği ücreti yeterli görerek, toplumca onaylanan ve yasayla belirlenen saatlerde çalışmaya gönüllü olup, iş arama faaliyetlerinde bulunan fakat iş bulamayan kişinin durumunu ifade etmek için kullanmıştır.

Talas (1997: 129) ise işsizlikten bahsedebilmek için dört unsura ihtiyaç duyulduğunu belirtmiştir. Bunlar; fiziksel olarak çalışmayı engelleyecek bir durumun olmaması, çalışmayı istemek, çalışmaya hazır olmak ve eğitimine veya yeteneklerine uygun olarak gelir getiren bir iş bulamamaktır. Kendi isteği ile çalışmayan bir kişi için işsizlikten bahsedilemez

TÜİK (2023) Türkiye’deki mevsim etkisinden arındırılmış işsizlik oranını %9,7, atıl iş gücü oranı ise %21,9 olarak açıklamıştır. EUROSTAT (2023) verilerine göre AB(27)’de işsizlik oranı %6,1, Almanya’da işsizlik oranı %3, Fransa’da işsizlik oranı %7,1, Hollanda’da işsizlik oranı %3,6, İtalya’da işsizlik oranı %7,9 ve Yunanistan’da işsizlik oranı %10,8’dir. Çin’de işsizlik oranı %5,5 olarak açıklanmıştır (Investing, 2023a). ABD’de işsizlik oranı ise %3,6 şeklinde açıklanmıştır (Investing, 2023b).

1. Genç İşsizliği

TDK Güncel Türkçe Sözlüğü ’ne göre genç “yaşı ilerlememiş olan, ihtiyar karşıtı” olarak tanımlanırken, gençlik ise “insan hayatının ergenlikle orta yaş arasındaki dönemi” olarak açıklanmıştır (TDK, 2023). ILO ve TÜİK genç nüfus olarak 15-24 yaş aralığını kabul etmekte ve gençlerle ilgili yaptığı tüm çalışmalarda bu yaşları referans almaktadır (ILO, 2023; TÜİK, 2023).

Günümüzde işsizlik kavramı, gelişmiş ülkelerde dahil olmak üzere tüm dünya ülkelerinde karşılaşılan bir sorundur. İşsizliğin yaygınlaşması ile birlikte ülkelerin geleceğine yön vermesi beklenen gençlerin işsizliği de ülkelerin gündemini oluşturmaktadır. ILO verilerine göre dünyada kayıtlara geçen yaklaşık 202,2 milyon

işsizin 70,9 milyonu (ILO, 2017: 79) genç işsiz olarak nitelendirilmektedir. Ülkemizde ise genç işsizliği oranı %20,2 olarak açıklanmıştır (TÜİK, 2023). İşsiz olduğu halde çeşitli sebeplerle iş aramaktan vaz geçen, sosyal güvenceden yoksun ve kötü koşullarda çalışmaya zorlanan, mültecilik gibi durumlardan kaynaklı olarak kayıt dışı çalışanları da eklediğimizde bu problemin ne derece büyük olduğu daha çok anlaşılmaktadır (Aydın, 2017:3).

Günümüzde pek çok ülkenin çözmekte zorlandığı bu sorun için pek çok politika denenmiştir. Öncelerde ekonomideki pozitif gelişmelerin istihdamı da artıracağı düşüncesi son yıllarda istihdamı artırmadan büyümeye yerini bırakmıştır. Bu durum işsizlikle mücadelenin ekonomik büyüme yoluyla kazanılacağı tezine aykırı bir durum oluşturmakla beraber, genç nüfusun işsizlik oranlarını da olumsuz anlamda etkilemektedir (Aydın, 2017:3).

Genç işsizliği problemi, geniş açıdan bakılması gereken, ayrıntılı çözümlere ihtiyaç duyan ve uzun vadeli planlanması gereken bir olgudur. Bu yaş grubunda işsizlik, çeşitli sosyal problemlere sebep olmakla beraber, toplumun en çalışkan olabilecek kesimini, yaşam sürecinin çalışmaya en müsait olunan çağında çalışma hayatının dışında tutarak ekonomik açıdan da büyük bir kayba sebebiyet vermektedir. Yeni iş sahalarının kurulamaması, eğitim ve iş dünyası beklentileri arasında olumlu bir bağ oluşturulamaması, gençlerin vasıflarının sektörün taleplerini karşılamaması gibi çeşitli sebeplerle ortaya çıkan genç işsizliğinin çözülmesi yönünde atılacak adımlar, gençlerimizin ve dolayısıyla memleketimizin istikbali için büyük önem arz etmektedir (Aydın, 2017:3).

2. Genç İşsizliğinin Nedenleri

Genç işsizliği oranı genel işsizlik oranından yüksektir. Toplumun ve dünyanın geleceği ön görülerek iyi eğitilmiş gençler iş gücü piyasasının ihtiyaçlarını karşılamakla beraber, toplumun ekonomik seviyesini de artıracaktır. Tam tersi durumda iyi eğitilmemiş gençler ise toplum için çeşitli sorunlar oluşturacaktır. Memleketi idare etme iddiası olan politikacıların da genç nesillerle ilgili sorunların çözümü konusunda çeşitli politikalar geliştirmesi beklenir (Karabıyık, 2009, s. 294).

İşsizlikle beraber anılan konulardan biri de yetersiz istihdamdır. Genç birey, eğitimine ve yeterliklerine bakılmaksızın geçici süreli veya eğitim gerektirmeyen işlerde çalışmakta, birçoğu ise sosyal güvencesiz bir şekilde kayıt dışı olarak istihdam

edilmektedir (Seçer, 2006:81). Bu çalışmada genç işsizliği; nüfus artışı, ekonomik problemler, iş gücü piyasasının değişen istekleri, eğitim sisteminden kaynaklanan sıkıntılar ve tecrübesiz eleman çalıştırılmak istenmemesi olarak ele alınacaktır.

a. Nüfus artışı

Dünyada gelişmişlik seviyesi belli bir düzeyin altına olan pek çok ülkede doğum oranlarının artması, modern tıbbın hastalıkların tedavisinde etkin olarak kullanılması sayesinde insanların daha uzun yaşamaları ve bu uzun yaşam sırasında ilerleyen emeklik yaşları hem genç nüfusun hem de yeterli istihdam alanı oluşturulamadığında genç işsizliğinin artmasına sebep olmaktadır (Vuranok, 2017:42).

b. Ekonomik nedenler

İş piyasasına henüz girmeye çalışan gençler, ortaya çıkabilecek tüm ekonomik krizlerden ve enflasyonist yönetimlerden en fazla etkilenen kesimlerden olmuştur. Çalışıyorlarsa eğer, iş yerlerinin en tecrübesiz iş gücünü oluşturan gençler, ekonomik krizlerde ortaya çıkmaya namzet olan işsizlik probleminden de yetişkinlere göre daha fazla etkilenmektedir (Tekin, 2019:12).

Piyasaların aramakta olduğu çalışanın niteliği, genel olarak o işte yetkin ve deneyim sahibi insanlardan yanadır. Ayrıca ekonomik krizler, beraberlerinde işten çıkarmaları ve dar bir iş bulma alanını kendiliğinden yaratır. İşten çıkarılma sırasında yapılan tercihler genellikle işe en son giren ve performansını henüz işine yansıtmaya fırsat bulamamış gençlerden yana olacaktır. Deneyimli bir elemanı işten çıkarmak, kıdem tazminatı gibi ödeme yükümlülükleri sebebiyle özellikle kriz ortamlarında oldukça maliyetlidir (Okur, 2015: 58-59).

c. İş gücü piyasasının değişen istekleri

İş gücü piyasasının eğitim sisteminden beslenebilmesi için, iş piyasası ile ülkenin eğitim sistemindeki karar vericiler arasında bir eşgüdüm sağlanmalıdır. Birçok ülkede gençler doğru alanda yetişmedikleri için işsiz kalırken, iş piyasası ise aradığı nitelikteki elemanı bulamamaktadır. Yapısal işsizlik kavramı ile açıklanmaya çalışılan bu durumun ancak hem özel sektörün kendi beklentilerini netleştirmesi ile hem de eğitim sisteminin doğru bir şekilde planlaması ile üstesinden gelinebilir (Gümüş ve Şişman, 2012: 30). Ülkemizdeki eğitim sisteminin, iş gücü talebine yeterince cevap verebildiği söylenemezse de iş piyasası da yakın gelecekte ne tip bir eleman istediğinin kararına varamamaktadır. Gelecek düşünülmeden atılan adımlar,

ülkemizdeki mezunların niteliklerini piyasanın gerisinde tutmaktadır (Erdayı, 2009: 145).

d. Eğitim sisteminden kaynaklı problemler

Eğitim, bireyin yaşamını yönlendiren, geleceğini şekillendiren bir olgudur. Eğitimle geliştirilen yetenekler sayesinde kişinin işsizlik süresi kısalabilir veya bu yeteneklerin piyasadaki karşılıklarına göre işsiz kalma süresi uzayabilir. Yani eğitimin niteliği ile işsiz kalma süresi arasında ters bir orantı olduğu söylenebilir. Eğitimin niteliği kişinin iyi yetişmesini sağlayacağı gibi toplumu da ileri götürecektir (Tekin, 2019:15).

Gençlerin işsiz kalmasının en önemli sebeplerinden biri eğitim sisteminin yeterli derecede organize olamamasıdır. Eğitim ile ilgili yapılacak tek şey modern dünyanın yetenekleri ve ülkenin ihtiyaçları ile gençleri donatmaktır. Ekonomik kalkınmayı sağlayacak eğitim sistemi, ancak iyi planlanırsa bu amacına ulaşabilecektir. Öğrencilerin var olan bilgiyi öğrenmelerinin yanında, ilerleyen yıllarda ortaya çıkabilecek yeniliklere de kendilerini adapte edebilecekleri şekilde yetiştirilmeleri gereklidir (Murat ve Şahin, 2011: 51).

e. Tecrübesiz eleman çalıştırılmak istenmemesi

Belli yaşlara gelmiş ve belli eğitimler almış her birey, hayatını idame ettirebilecek bir maddi gelire ulaşmak ve kendi niteliklerine uygun bir iş bulmak isteyecektir. Genç birey, iş yaşamının bu ilk adımında tecrübesizlikten kaynaklı olarak çeşitli bocalamalar yaşayabilir.

Bir iş niteliği olarak deneyim sahibi olmak, yapılmakta olan işin daha düzgün bir biçimde gerçekleştirileceği anlamına gelir. İşverenler istihdam için eğitimli de olsa bir elemanı kendi işi için yetiştirmek yerine, aynı işte deneyim sahibi bir başka elemanı tercih etmektelerdir. Eğitimini henüz bitirmiş ve hayata yeni atılacak birinden beklenebilecek mesleki deneyim staj gibi kısıtlı süreli uygulamaların üzerine çıkamadığı için de gençler işsiz kalmaktadır. Deneyimsiz olduğu için iş bulamama ve işi olmadığı için deneyim kazanamama sarmalı hayatının bu döneminde pek çok insan için geçerli olan bir durumdur (Çoban, 2017: 34).

İşsizlik girdabındaki genç her şeye rağmen çoğunlukla, kendi ilgi ve yeteneklerine göre bir iş bulana kadar sabretmekte veya buldukları işin kendilerine

uygunluğunu test ederek çok fazla iş değiştirmektelerdir. İşverenler ise çok sık iş değiştirdiğini düşündükleri kişileri işe almak istemeyeceklerdir (Doğan, 2012: 74).

3. Türkiye'de Genç İşsizliği

2021 yılı için Avrupa Birliği üyesi 27 ülkenin toplam nüfus sayılarında gençlerin oranı için %10,6 dır (2011 yılı için %11,5). OECD üyesi ülkelerde ise bu oran %12,4 dür (2011 yılı için %13,5). Türkiye'de bu oran 2011 yılında %16,8 iken 2021 yılında %15,3'e gerilemiştir. Yıllar geçtikçe tüm istatistiklerde nüfustaki genç oranları düşse de halen ülkemizdeki gençlerin oranı OECD ve AB ülkelerine göre hayli yüksektir (OECD, 2021)

Gençlerle iş piyasası arasındaki ilişki ülkemiz özelinde incelendiğinde aşağıdaki çıkarımlara varılmıştır;

- Ülkemizde genç istihdamı düşük, işsizlik oranı yüksektir,

- Yıllarla eğitim seviyesi yükseldiği halde, eğitim olanakları yetersizdir,

- Mesleki Eğitim, sektör gelişmelerinden uzaktır,

- Piyasanın ihtiyaçları ile yetişen işgücü birbirine uyumlu değildir (Aydın, 2017; 6).

Ülkemizde 2000 yılı için genç işsiz oranı %13,1 iken bu oran 2015 yılında %18,5 e, 2023 yılı Ocak ayı itibariyle ise %20,2 ye yükselmiştir. Yirmi yılda %64,8 'lik dramatik bir artış yaşanmıştır. Cinsiyet değişkeni açısından incelendiğinde; 2023 yılında erkeklerde genç işsizliği %16,5 iken, genç kadınlarda bu oran %26,6 dır (Aydın, 2017:7; TÜİK, 2023).

Cinsiyet açısından gençlerin işgücüne katılım oranlarına bakıldığında, ülkemizde 2023 yılı Ocak ayı itibariyle erkeklerde bu oran %56,3 iken kadınlarda aynı oran %33,4 olarak açıklanmıştır (TÜİK, 2023). Türkiye genç erkeklerin işgücüne katılım istatistiklerinde AB ülkeleriyle aynı seviyelerde olsa da genç kadınların iş gücüne katılımında AB ülkelerinin oldukça arkasında yer almıştır. Gelişmiş ülkeler ile aramızda oluşan farkın en belirgin unsurlarından biri ülkemizde kadın istihdamı oldukça sınırlı olmasıdır (World Bank; DPT, 2009: 8).

D. Mesleki ve Teknik Eğitim

Ürünlerin üretiminin otomatikleştirilmesi ve üretimin her aşamasında makinelerin daha aktif olarak kullanılması, insan iş gücünün üst düzey uzmanlık gerektiren konulara doğru kaymasına sebep olmuştur. Bu durum mesleki ve teknik eğitimin öneminin artmasına ve eğitim sisteminin yeniden organize olmasına yol açmalıdır (Özcan, 2014;3). Kişinin bir meslek ile ilgili bilgisini artırdığı, becerisini geliştirdiği, devletin denetimiyle örgün ve yaygın eğitim kurumları aracılığıyla verilen eğitim, mesleki eğitimdir. Modern mesleki eğitim kişiyi bir meslek erbabı olarak yetiştirmenin yanında, toplumsal hayata da hazırlayacak tüm bilgi birikimi ile donatmayı hedeflemektedir (Pehlivan, 2006).

Teknik eğitim kavramı ise aslen sanayi, mühendislik veya uygulamalı bilim dallarıyla alakalı bir eğitimdir. Genel manada ise, üst düzey fen ve matematik bilgisinin yanında teknik becerilere de ihtiyaç duyulan mesleklerde, orta ve yüksek kademede eleman ihtiyacını gidermeye çalışan kurumlardır (Alkan vd., 2001).

Mesleki eğitimin iş kolları ile bağlantısı kuvvetli, eğitim imkanları yüksek ve yaptığı işin niteliği seçkin bir anlayışa sahip olmalıdır. Sanayide ihtiyaç duyulan ara elemanın yetiştirileceği yerler olan lise seviyesinde; meslek liseleri ve mesleki eğitim merkezleri, yüksek öğretim seviyesinde; meslek yüksekokullarının iş gücü piyasasının ihtiyaçlarına uygun eğitim verebilecek duruma getirmek gereklidir. Mesleki eğitim mezunu olan öğrencilerin bilgi seviyesi, kolaylıkla iş bulmalarını sağlamalıdır (Tekin, 2019:15).

1- Türkiye'de Ortaöğretim Seviyesinde Mesleki Eğitim

Türkiye'de ortaöğretim seviyesinde mesleki eğitim, resmi ve özel mesleki ve teknik Anadolu liseleri ve mesleki eğitim merkezleri tarafından yapılmaktadır. 2021-2022 Öğretim yılı için; mesleki ve teknik ortaöğretim devlete bağlı 2.417 mesleki ve teknik Anadolu lisesi, 690 çok programlı Anadolu lisesi, 359 mesleki eğitim merkezi, çeşitli türde mesleki eğitim veren 504 okul ve özel olarak eğitim veren 379 mesleki ve teknik Anadolu lisesi olmak üzere toplam 3.970 okul ve kurumda verilmektedir. Tüm orta öğretim kurumlarındaki 226.040 derslikten 74.835'i (%33.1) mesleki eğitim veren kurumlardadır. Bakanlığa bağlı orta öğretim kurumlarında çalışan 389.907 öğretmenden 143.953'ü (%36.9) mesleki eğitim kurumlarında görev yapmaktadır. Ortaöğretim seviyesindeki 6.543.599 öğrenciden 1.833.717 si (%28) mesleki eğitim

verilen kurumlarda okumaktadır. 1.833.717 mesleki eğitim öğrencisinin ise 400.219'u (%21,82) mesleki eğitim merkezlerindeki öğrencilerden oluşmaktadır (MEB, 2023:132-134). Bu kurumlardaki öğrenciler iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı kurumları tarafından sigortalanmaktadırlar.

MEB 2023 Eğitim Vizyonu belgesinde, mesleki eğitimi güçlendirmek için önemli adımlar atılacağını belirtmiştir (MEB, 2018a). İş piyasası ile okullar arasında çeşitli iş birliklerine gidilmiş ve yapılan protokoller ile çeşitli mesleki alanlara, iş bulma garantili mesleki eğitimler verilmiştir. Mesleki eğitim müfredatları, piyasa koşullarına göre güncellenmeye çalışılmış, ihtiyaç duyulan meslekler için yeni alan ve dallarda eğitim verilmeye başlanmıştır (Canbal vd., 2020: 4).

a. Mesleki ve teknik Anadolu liseleri (MTAL)

Mesleki ve teknik Anadolu liseleri uzun yıllar farklı şekillerde organize edilmişse de günümüzde artık Anadolu teknik programı (ATP) ve Anadolu meslek programı (AMP) olarak iki farklı program türünde eğitim vermektedir. Daha çok akademik destek derslerinin ve teorik mesleki eğitimin verildiği program ATP, daha az akademik destek dersi ve mesleki uygulama dersleri ağırlıklı program ise AMP'dir. AMP'de okuyan öğrenciler, lise hayatlarının son senesinde haftanın iki günü okulda eğitim alırken, üç günü ise işletmelerde uygulamalı mesleki eğitim almaktadırlar. ATP'de okuyan öğrenciler ise işletmelerdeki uygulamalı eğitimlerini yaz tatillerinde tamamlamaktalardır. Teknisyen unvanı ve iş yeri açma belgesi her iki programdan mezun olan öğrencilere de verilmekte, isteyen öğrenciler çeşitli ek puanlarla yükseköğretime de devam edebilmektedir.

ATP'ye kayıtlar LGS ile, AMP'ye kayıtlar ise okulun niteliğine bağlı olarak LGS veya sınavsız yerleştirme ile yapılmaktadır. Her iki programdan da mezun olanlar üniversite eğitimlerine devam edebilse de daha çok akademik destek dersi alan ATP öğrencilerinin AMP öğrencilerine göre yükseköğretim programlarına geçişinin oransal olarak daha yüksek olması beklenmektedir (Alpaydın, 2018).

Tüm sınıf düzeylerinde aynı dersleri alan AMP ve ATP öğrencilerinin dersleri sadece 12. sınıfta farklılık göstermektedir. Yenilenmiş MTAL ders çizelgelerine göre tüm alanlarda 9. sınıfta başlanan meslek eğitimi, 10 ve 11. sınıflarda uzman olunacak dallara yoğunlaşılması ile devam etmektedir. İki farklı program türü arasında belirli sınıf düzeylerinde geçişler de mümkündür.

b. Mesleki eğitim merkezleri (MESEM)

Eski adı çıraklık eğitim merkezi olan mesleki eğitim merkezleri klasik yöntemle çırak, kalfa ve usta yetiştirmektedir. Süresi 4 yıl olan ve mesleki eğitimin işletme koşullarında verildiği bu eğitime, Ortaokul sonrası herhangi bir yaş kısıtlılığı olmaksızın kayıt olunabilmektedir. Öğrenciler haftanın bir günü okulda eğitim alırlarken, geri kalan dört günde ise iş yerlerinde piyasa koşullarını tanıyarak uygulamalı eğitimlerine devam etmektedirler. İlk üç yıl çırak unvanı ile çalışan öğrenci, üç yılın sonunda gireceği sınavda başarılı olursa kalfalık, dördüncü yılın sonunda gireceği sınavda başarılı olursa ustalık belgesini almaya hak kazanmaktadır. Kazanılan bu ustalık belgesi, aynı zamanda iş yeri açma belgesinin de yerine geçmektedir.

Önceki yıllarda MESEM'e giden öğrenciler ustalık belgelerine hak kazanmalarına rağmen lise diploması alabilmek için açık liseye kayıt olarak fark derslerinden sınavlara girmeleri gerekiyordu. Bu öğrencinin fark derslerini okula yüz yüze eğitim almak için geldiği günlerde alarak lise diplomasına ulaşmaları kolaylaştırılmıştır.

MESEM'lerde haftada 4 gün işletmede eğitim alındığı ve haftanın sadece bir günü okulda eğitim alındığı için de daha fazla öğrenci daha az atölye ve laboratuvar olanaklarına ihtiyaç duymaktadır. Mezunların eğitimini gördükleri meslek alanlarında istihdam edilmesi oranının %88 olması ise karar vericiler açısından mesleki eğitim merkezi modelini daha cazip kılmaktadır (Özer, 2020).

2- Bir Teşvik Olarak İşletmelere Yapılan Maaş Katkısı

3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu'nun geçici 12 nci maddesi uyarınca 2016-2017 eğitim-öğretim yılından başlayarak beş yıl devam etmesi düşünülen Devlet desteği uygulamasının 2021-2022 eğitim ve öğretim yılı başından geçerli olmak üzere beş eğitim ve öğretim yılı uzatılmasına ilişkin 5063 sayılı Cumhurbaşkanı Kararı 05/01/2022 tarih ve 31710 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır.

Mesleki ve teknik Anadolu lisesinde staj veya işletmede meslek eğitimi yapan öğrencilere işyerleri her ay için net asgari ücretin yüzde otuzu kadar ücret vermelidir. İş yeri tarafından verilen bu maaşın, 20 çalışana kadar olan iş yerleri için 2/3'ü, 20 çalışandan fazla iş yerleri için 1/3'ü İşsizlik Sigortası fonundan karşılanarak iş yerine

devlet desteği olarak geri verilmektedir. Yani bir işyeri çok cüz'i bir ücretle stajyer çalıştırabilecektir (Mesleki Eğitim Kanunu, 1986).

Mesleki eğitim merkezlerinde eğitim gören 9., 10. ve 11. sınıf öğrencilerini çalıştıran işyerleri net asgari ücretin yüzde otuzunu, 12. sınıf öğrencilerini çalıştıran iş yerleri ise net asgari ücretin yüzde ellisini öğrenciye ödemekle yükümlüdür. Mesleki eğitim merkezi öğrencilerini çalıştıran iş yerlerinin öğrencileri ödedikleri tüm maaş ücretleri İşsizlik Sigortası fonundan karşılanarak iş yerine geri ödenmektedir. Yani öğrencilere iş yeri tarafından ödenen maaşın tamamı devlet tarafından iş yerine geri ödenmektedir (Mesleki Eğitim Kanunu, 1986).

3- Meslek Dersi Öğretmenlerinin Görevleri

Orta Öğretim Kurumları yönetmeliğine göre diğer öğretmenlerden farklı olarak daha fazla derse giren, işletmede öğrenci koordinatörlüğüne giden, okullarda döner sermaye çalışmalarında bulunan, alanında ihtiyaç olması halinde sorumluluk alarak alan veya atölye şefi olan, okuldaki ihtiyaçlara göre diğer idari görevlerin hepsi ile birlikte koordinatör veya teknik müdür yardımcısı olarak da görev alabilen, asıl işi olan derse girebildiğinde ise öğrencilerine mesleğin en ince ayrıntılarına kadar öğretmeye çalışan bir öğretmendir meslek öğretmeni (MEB , 2013).

Meslekî eğitim, uygulama ile desteklenmesi gereken, öğretmen ile öğrencinin birbiri ile etkileşim halinde olduğu bir eğitim türüdür. Öğrenci ile bu kadar etkileşimde olan öğretmenin niteliği de son yıllarda çok önem verilen noktalardan biridir. Öğretmenin istenen nitelikte eğitim verebilmesi için branşındaki yeniliklerden ve sektördeki gelişmelerden haberdar olması, bu yenilik ve gelişmeleri derslerinde gösterebilmesi gereklidir (MEB, 2018b).

Meslek dersi öğretmeninin niteliği, öğrencinin yeteneklerini doğrudan etkileyen unsurlardan biridir. Eğitimin niteliğini artırma faaliyetlerinin en önemlilerinden biri, öğretmenin niteliğini artırma çalışmalarıdır. Bu faaliyetler sadece öğretmen yetiştirmeyi değil aynı zamanda mevcut öğretmenlerin de niteliğini artırmayı amaçlamalıdır. Düzenlenen iş başı eğitimlere 2018 yılında 2.500 meslek dersi öğretmeni katılırken, bu sayı 2019 yılında 18.000'e, 2020 yılında 64.582'ye yükselmiştir (Özer, 2021:6).

Meslek öğretmenleri teknik personel olarak kendi okulunun, bakanlığa bağlı diğer eğitim kurumlarının, diğer kamu kuruluşlarının ve hatta çeşitli projeler

kapsamında mahalle halkının teknik hizmetlerini, donanım ihtiyaçlarını da gidermektedir. Çoğu zaman vakit yaratarak, dinlenmeden ve fedakârca yerine getirilen bu hizmetlerin görev olarak algılanmaya başlanması öğretmen ile okul idareleri arasında çatışma ortamı doğurmaktadır.

III. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın deseni, çalışma grubu, verilerin toplanması, verilerin analizi, güvenirlik ve geçerlik ile ilgili bilgiler bulunmaktadır.

A. Araştırmanın Deseni

Bu araştırmada nitel araştırma yaklaşımı benimsenerek, olgu bilim (fenomenoloji) deseni çerçevesinde yürütülmüştür. Olgubilim deseni; hakkında fikir sahibi olduğumuz fakat detaylı bilgisine sahip olmadığımız olgular üzerinde çalışır. Olgubilim çalışmalarının hedefi bireyin olguyla alakalı deneyimlerini, yaşadıklarını ,algılarını, betimlemelerini ve yorumlarını ortaya çıkarmaktır (Yıldırım ve Şimşek, 2013). Bu araştırmada öğrenci kariyerler gelişimlerine ilişkin algıların meslek dersi öğretmenlerinin bakış açısına göre açıklarken, konunun öğrencinin kişisel ve mesleki farkındalığına, öğretmenin görev ve sorumluluklarına ve okul yönetiminin görev ve sorumluluklarına ilişkin bulgularını açıklayabilmek amacıyla olgubilim deseni kullanılmıştır.

B. Çalışma Grubu

Olgubilim deseni ile yapılan araştırmalarda çalışma grubunun seçilmesi ve araştırmanın uygulanma biçimi oldukça sınırlıdır ve çalışma grubu içine dahil edilen bireylerin çalışma konusu edilen olgu hakkında deneyimi olması gereklidir (Rolfe, 2006). Eğer çalışma grubu belirlenirken birbirine yakın tecrübelere sahip olan katılımcılardan oluşturulması ilkesi benimsenmezse, araştırma sonucunda katılımcıların deneyimlerini ortaya koymak ve araştırmanın temalarını belirlemek de zorlaşacaktır (Miles ve Huberman, 1994). Olgubilim araştırmalarında belirli bir konu etrafında, o konuyu deneyimlemiş katılımcılara gereksinim duyulacağı için genel olarak amaçlı (olasılıklı olmayan) örnekleme yöntemi tercih edilmektedir (Rubin ve Babbie, 2016). Ayrıca nitel araştırmalar için katılımcılar seçilirken; çalışma grubunun çeşitli nedenlerle (maddi sebepler, verilerin yorumlanması, zaman) sınırlanması gerekmektedir. Bu sebeple bu tip araştırmalarda amaca yönelik örnekleme yöntemi

çok fazla sayıda kullanılmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2013: 135). Kolay ulaşılabilir veya elverişli durum örnekleme, konu hakkında deneyimi olan, hızla ve kolaylıkla ulaşılabilen katılımcılarla araştırma yürütülmesi esaslarına dayanır (Patton, 2005). Bu araştırma kapsamında da amaca yönelik örnekleme teknikleri içinden, kolay ulaşılabilir durum örneklemesi kullanılmıştır.

Bu araştırmanının çalışma grubunu 2021-2022 eğitim öğretim yılında İstanbul ili Eyüpsultan ilçesine bağlı Alibeyköy Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesinde görev yapan, kolay ulaşılabilir durum örneklemesi ile ulaşılarak yüz yüze görüşme yapılan çeşitli mesleki branşlardan 9 meslek dersi öğretmeni oluşturmaktadır. Meslek dersi öğretmenlerinden görüşme öncesinde boş zamanlarını gözeterek ve derslerinin de akışlarını bozmadan randevu alınmış, kendi alanlarına ait atölyelerde veya kurumda bulundan görüşmeye uygun bir ortamda yüz yüze görüşme sağlanmıştır.

Çalışma grubunda katılımcıların cinsiyetine ilişkin veriler incelendiğinde; katılımcıların tamamının erkek olduğu tespit edilmiştir. Genel öğretmen cinsiyet dağılımlarının aksine, sanayiye yönelik mesleklerde öğrenci yetiştiren meslek dersi öğretmenleri çoğunlukla erkeklerden oluşmaktadır.

Çalışma grubunun yaşlarına ilişkin veriler incelendiğinde; katılımcıların 6'sının 41-50 yaş aralığında olduğu, geri kalan 3 katılımcının da 51-60 yaş aralığında olduğu tespit edilmiştir.

Çalışma grubunun mesleki kıdemlerine ilişkin veriler incelendiğinde; 1'inin 11-20 yıl aralığında olduğu, 5'inin 21-30 yıl aralığında olduğu, 3'ünün ise 31 yıl ve üzeri olduğu tespit edilmiştir.

Çalışma grubunun öğrenim düzeylerine ilişkin veriler incelendiğinde; 1'inin yüksek lisans düzeyinde, geri kalan 8'inin de lisans düzeyinde öğrenim gördükleri tespit edilmiştir.

Çalışma grubunun branşlarına ilişkin veriler incelendiğinde; 3'ünün Elektrik-Elektronik Teknolojisi Öğretmeni, 3'ünün Makine ve Tasarım Teknolojisi Öğretmeni, 3'ünün de Metal Teknolojisi Öğretmeni olduğu tespit edilmiştir.

C. Verilerin Toplanması

Olgubilim araştırmalarında araştırmacının esnek davranabilmesi, araştırmaya katılanlar ile araştırmacı arasında paylaşımın daha fazla olması, katılımcıların yaşantılarıyla ilintili deneyimlerini paylaşmaya olanak vermesi sebebiyle veri toplama sürecinde yararlanılan başlıca teknik yüz yüze görüşmedir (Yıldırım ve Şimşek, 2013: 74). Yüz yüze görüşmenin tekniğinin sık kullanılmasının nedeni; katılımcıların fikirlerine, tecrübelerine, davranışlarına, hislerine ve görüşlerine dair bilgilerin toplanmasında etkin olarak görülmesidir (Briggs, 1986'dan aktaran Yıldırım ve Şimşek, 2013: 147). Bu araştırmada verilerin toplanmasında yüz yüze görüşme tekniği kullanılmıştır.

Meslek lisesinde çalışan meslek dersi öğretmenlerinin öğrencilerin kariyer gelişimine ilişkin algılarını belirlemek amacıyla, yarı yapılandırılmış görüşme formu (Ek-1) kullanılmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme formu, hem seçenekleri önceden belirlenmiş cevaplama alanları bulundurması hem de açık uçlu sorular barındırmasıyla araştırma yapılan konuda katılımcılara derinlemesine bilgi verme ve araştırmacılara da sağlıklı veri toplama olanağı sunduğu gibi veri analizinde de araştırmacının işini kolaylaştırmaktadır. Yarı yapılandırılmış form ile görüşmenin, yapılandırılmamış görüşemeye göre daha kontrol altında olması da yarı yapılandırılmış görüşme formunun avantajlarındandır (Büyüköztürk vd., 2019:159). Bu araştırmada hazırlanan görüşme formu araştırmadaki amaç ve alt amaçlar doğrultusunda, meslek lisesinde çalışan meslek dersi öğretmenlerinin öğrencilerin kariyer gelişimlerine ilişkin algılarını görüşlerini, tecrübelerini, var olan durumu etüt etmelerini amaçlayan sorulardan oluşmaktadır. Görüşme formu ile öğretmenlere, öğrencilerin kişisel ve mesleki farkındalığına ilişkin, öğretmenlerin görev, sorumluluk, mesleki bilgi boyutuna ilişkin ve okul yönetiminden beklentilere ilişkin görüşlerini açıklamayı sağlayan sorular yöneltilmiştir. Konuyla ilgili alanyazın, görüşme formu hazırlanmadan evvel araştırılmış, amaçlar ve alt amaçları açıklamayı amaçlayan soru havuzu oluşturulmuştur. Oluşturulan bu soru havuzu, yarı yapılandırılmış form hazırlama kriterlerine uyumlu olarak nitel bir araştırma için kullanılacak bir yarı yapılandırılmış forma dönüştürülmüştür. Form dönüşümü yapıldıktan sonra eğitim yönetimi ve meslek dersleri alanlarında uzman görüşüne sunulmuştur, gelen dönütler doğrultusunda gereken düzenlemeler yapılmıştır. Uzman görüşüne sunulma aşamasından sonra ortaya çıkan yeni yarı yapılandırılmış görüşme formu ile pilot

görüşmeler yapılmıştır. Pilot görüşmelerden sonra soru sayısında bir azaltma yapılmış ve 22 sorudan çeşitli alt sorularla beraber 7 soruya indirgenmiş olup, yeni soru sayısına uygun düzenlemeler ile forma son hali kazandırılmıştır.

Görüşmeler randevu usulü ile, araştırmanın katılımcısı olmayı kabul eden meslek dersi öğretmenlerinin atölyelerinde veya kurum içindeki uygun bir odada, öğretmenlerin ders programlarını aksatmadan ve pandemi koşulları gözetilerek yüz yüze bir şekilde yapılmıştır. Yapılan görüşmeler yaklaşık 30-35 dakika boyunca sürmüş ve katılımcıların izni ile ses kayıt teknolojileri kullanılarak kayıt edilmiştir. Yanlış anlaşmaya mahal vermemek adına gereken sorularda katılımcılara açıklamalar yapılmış, soruların sıralamasına müdahale edilmeden yarı yapılandırılmış görüşme formu tüm katılımcılara uygulanmıştır. Görüşmeler sonucunda ses kaydı olarak ortaya çıkan veriler, katılımcıların cümlelerine müdahale etmeden metne dönüştürülmüştür. Metne dönüştürülen bu ses kayıtlarındaki cümle anlamlarına dair bir rapor hazırlanmış ve rapor katılımcıların teyidini almıştır.

D. Verilerin Analizi

Bu araştırmada verilerin analiz edilmesi için betimsel yöntem kullanılmıştır. Betimsel analiz yönteminde veriler daha önceden belirlenen temalar doğrultusunda özetlenir ve anlamlandırılır. Ayrıca yapılan görüşmeler sonucu ortaya çıkan yeni sorular ve boyutlar da dikkate alınabilir. Betimsel analiz yönteminde araştırmanın katılımcılarından doğrudan alıntılara sıklıkla yer verilir, bu alıntılarla katılımcıların sorulara verdiği yanıtlara dikkat çekilir. Betimsel analiz yöntemlerinin gayesi, araştırma sonucunda ortaya konan verilerin, düzenlenmiş ve anlamlandırılmış olarak, daha anlaşılır bir şekilde okuyucuların ilgisine sunmaktır (Yıldırım ve Şimşek, 2013: 256). Veri analizi aşamasında amaçlanan şey; araştırma verisinin anlamının dışarıya aktarılması , katılımcıların anlatımlarıyla araştırmacının yorumladıklarının bir araya getirilip, anlamlandırılmasıdır (Merriam, 2015: 167). Betimsel analiz yönteminde temalar, görüşme için hazırlanan sorular, alanyazının araştırılması ve yapılan görüşmelerde katılımcıların anlatımlarından çıkarılan anlamlardan yola çıkılarak ortaya çıkarılır. Araştırma verileri ortaya çıkarılan bu temalar doğrultusunda anlamlandırılır ve örgütlenir. Ulaşılan verilerin daha nitelikli hale getirilebilmesi için, verilerin yorumlanması sırasında, veriler ve görüşler açıklanarak, ulaşılan bulgulara

ilişkin sebep sonuç ilişkileri kapsamında karşılaştırmalar yapılabilir (Yıldırım ve Şimşek, 2013: 256).

Geçerlik ve güvenirliğin sağlanması maksadıyla nitel araştırmalarda çeşitli yöntemler kullanılmaktadır. Araştırma verilerinin birden fazla araştırmacı tarafından incelenip, verilerin doğruluğunun ve geçerliğinin kontrol edilmesi; katılımcıya sunulan kendi görüşme verilerinin ve araştırmacı çıkarımlarının katılımcı tarafından onaylanması; araştırmadaki bulguları olumsuz etkileyebilecek araştırmacının kültürü, hayata bakışı ve kendi varsaydıklarının araştırma sonuçlarına tesirini dikkate alarak kendisine yönelik özeleştiride bulunması; alanında uzman kişilerin görüş, öneri ve değerlendirmelerini dikkate alması; araştırma yapılırken her aşamasının kaydedilmesi, not alınması gibi yöntemler ile nitel araştırmaların geçerliği ve güvenirliği artırılabilir (Merriam, 2015: 221). Bu araştırma yürütülürken de araştırmanın geçerlik güvenirlik ve etik uygunluğunu artırmak için bu yöntemlere uygun bir veri toplama ve analiz etme süreci işletilmiştir. Yarı yapılandırılmış görüşme formu oluşturulma aşamasında ve araştırma sonucunda ortaya konan bulguların kontrolü amacıyla eğitim yönetimi uzmanı, meslek dersi öğretmeni ve ölçme değerlendirme uzmanının görüşlerine başvurulmuştur. Araştırma verilerinin kontrolü, tema ve kodların belirlenmesi, araştırma sonucunda ortaya çıkan bulguların anlamlandırılması süreçleri için de uzman değerlendirmesi yapılmıştır. Katılımcılardan görüşme kayıtlarına ilişkin teyit alınmış olup, verilerin bir araya getirilmesi ve analizi aşamalarında da tüm detaylar kayıt altına alınmıştır.

Bu araştırmada temalar ve kategoriler; alanyazın taraması yapılarak, yarı yapılandırılmış görüşme formu ve katılımcıların yapılan görüşmelerdeki görüşleri doğrultusunda meydana gelmiştir. Kodlara son hali ise araştırmanın güvenilirliği artırmak maksadıyla görüşme verilerinin bir araştırmacı ve bir ölçme değerlendirme uzmanının incelemesi sonucunda verilmiştir. Belirlenen kodlar, ortaya konan kategori ve temalar alt başlıklarında açıklanmıştır.

Katılımcıların kimliğinin gizlenmesi maksadıyla katılımcılara M1 (Meslek Dersi Öğretmeni 1), M2 (Meslek Dersi Öğretmeni 2) şeklinde kod isimler verilmiştir. Bulgular ve tartışma kısımlarında doğrudan katılımcının görüşmedeki ifadelerinden alıntıları yapılarak güvenlik ilkesi artırılmaya çalışılmıştır.

E. Araştırmacının Rolü

Araştırmacının aldığı eğitim, mesleki deneyimi ve öğretmenliğe bakışının bu nitel araştırmayı yürütebilmek için yeterli olduğu söylenebilir. Aynı zamanda çalışma grubunu oluşturan meslek dersi öğretmenleri ile tanışıklığı olan ve meslektaşlarını rahat bir şekilde gözlemleme fırsatı bulunan araştırmacı, kendi öğrencilerinde gördüğü kariyer gelişimi ile ilgili problemler ve öğrencilerin eğitim aldığı meslekte devam etmeme davranışının, değişik mesleklerde de olup olmadığının tespiti için bu araştırmayı yapmaya karar vermiştir. Öğretmenlerin dışarıdan birine veremeyeceği samimilikte cevaplar, araştırmacıya olan yakınlıkları sebebiyle verilmiştir. Bu samimiyet ortamı aynı zamanda faydalı verilerin elde edilmesini sağlamıştır.

IV. BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde meslek lisesinde çalışan meslek dersi öğretmenlerinin öğrencilerin kariyer gelişimine ilişkin algılarına ait bulgular yer almaktadır. Araştırmada öğrencilerin kariyer gelişiminin öğrenci, öğretmen, okul yönetimi ve meslekte devam isteği alt boyutları birer tema olarak kabul edilmiştir. Yarı yapılandırılmış görüşme formu çerçevesinde yapılan görüşmeler sonucunda, elde edilen veriler kodlanmış olup, söylenme sıklıklarına göre hesaplamalar ile ilgili temalar altında değerlendirilmiştir. Elde edilen bulgular sorulara göre sıralanarak verilmiştir.

A. Meslek Dersi Öğretmenlerinin Öğrencilerin Kariyer Gelişimi ile İlgili Öğrenci Görüşlerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Öğrenci boyutu temasının alt temaları; *"öğrencilerin kişisel farkındalığı"*, *"öğrencilerin mesleki farkındalığı"* ve *"öğrencilerin meslek eğitimi hakkındaki farkındalığı"* şeklindedir.

1- Meslek Dersi Öğretmenlerinin Öğrencilerin Kişisel Farkındalığı ile İlgili Görüşlerine Ait Bulgular ve Yorumlar

"Sizce öğrenciler kendi ilgi ve yeteneklerini; zayıf ve güçlü yönlerini tanıyorlar mı?" sorusuna katılımcılar çoğunlukla farkında değil(f:4), farkında (f:2) ve çok az öğrenci farkında(f:3) yanıtlarını vermişlerdir. Önceki eğitim yaşantılarından kaynaklanan eksikler olduğunu (f:1), öğrencilerin artık daha az emekle daha çok şey elde etmeye çalıştıklarını(f:1), teknolojinin etkilerini(f:2), hedefsizlikleri ve kendilerini geliştirmeleri yönündeki eksiklikleri(f:5) , aile ve sistemin zorlaması ile tercihlerin yönlendiğini (f:2) söyleyen katılımcılar da vardır.

Öğrencilerin ilgi ve yetenek, zayıf ve güçlü yönlerinin farkında olmadıklarını belirten yanıtlara örnek.

"… cevap hayır, kendilerini tanımıyorlar." (M1)

"…tanımıyorlar ne için geliyorlar ne kadar yapabiliriz bilmiyorlar." (M2)

" Öğrencilerimiz kendilerini pek tanımıyorlar." (M6)

" Çocuğun kendi yeteneği ve ilgisinin de farkında olduğunu düşünmüyorum." (M9)

Öğrencilerin ilgi ve yetenek, zayıf ve güçlü yönlerinin farkında olduklarını belirten yanıtlara örnek.

"Öğrenciler kendilerini tanıyorlar" (M3)

"İlgi ve yeteneklerini tanıyor diyebiliriz öğrenci "(M5)

Öğrencilerin ilgi ve yetenek, zayıf ve güçlü yönlerinin çok az öğrencinin farkında olduklarını belirten yanıtlara örnek.

"Çok az sayıdaki öğrenci tanıyor, yani sınıf içerisindeki 40 kişilik bir öğrenci grubunun içerisinde 4-5 kişilik bir öğrenci grubu ancak kendi yeteneklerini ve ilgi alanlarını ve zayıf ve güçlü yönlerini … ifade edebiliyor … anlatabiliyor" (M4)

"Öğrencilerimizin büyük bir çoğunluğu kendi yeteneklerini tanımıyorlar." (M7)

"Bize yansıtmıyorlar, ama kısmen kendini bilen öğrenci de var ama yüksek yüzde ile yok. Kendisini çok iyi tanıyan öğrenci yok denecek kadar azdır." (M8)

Önceki eğitim yaşantılarından kaynaklanan eksiklikler olduğunu belirten yanıtlara örnek;

"daha önce ilköğretimden gelen bir sıkıntı var rehberlik konusunda … öğrencilerde bu tür çalışmalara riayet etmediği için … genelde kendi becerilerini pek bilemiyorlar."(M1)

Daha az emekle daha çok şey elde etmeye çalıştıklarını belirten yanıtlara örnek.

"daha az emekle daha çok şey kazanmanın peşindeler "(M3)

Teknolojinin etkilerini belirten yanıtlara örnek:

"21. Yüzyılda yeni teknolojilerle beraber imkanlar da iyi seviyeye geldi bizlere göre" (M3)

" son zamanlarda bu teknolojinin gelişiminin .. ailenin de bir işini kolaylaştırmak .. çocuğu ile çok fazla uğraşmadan kendine zaman ayırmak adına cep telefonunu çocuğa verince … çocuklar artık fiziksel aktivitelere ...ilgi duymuyorlar" (M4)

Ailenin ve sistemin zorlaması yanıtına örnek.

“Buraya kendi zorlamaları ile değil kendi istekleri ile değil, ailelerinin ve sistemi yönlendirmesiyle geliyorlar, bu yönde öğrencilerin zayıf olduğunu düşünüyorum.” *(M6)*

“ ülkemizdeki eğitim sisteminin bir sonucu olarak, öğrenci kalabalıklığından kaynaklı bir seçme sınavına tabi tutuluyorlar ortaokul sonunda. Dolayısıyla öğrenciler ilgi ve yeteneklerine göre … değil, sınavdaki başarısının düşüklüğünden kaynaklı meslek lisesine zorunlu olarak sistem tarafından gönderiyorlar, not ortalamaları ile gönderiliyorlar. Dolayısıyla burada çocukların ilgi ve yetenekleri doğrultusunda … meslek lisesine geldiklerini düşünmüyorum. Yani …işte LGS de yüzde bir dilimine giren bir öğrencinin ben de elektrik elektronik okumak istiyorum deyip bir meslek lisesine geldiğine bugüne kadar tanıklık etmiş değilim. Son yıllarda münferit olarak belki meslek liselerinin imajını düzeltme anlamında açılmış proje okulları kapsamında Türkiye genelinde bir belki iki okul olabilir ama bu genel sonucu değiştirmez.”(M9)

Hedefsizlik ve kendilerini geliştirmeleri yönündeki eksikliklerini belirten yanıtlara örnek.

“… hedef yok amaç yok. Ne yapacaklarını bilmiyorlar. Böyle bir öğrenci yani.”(*M2)*

“ Güçlü yanlarını tespit edip de bunu pekiştirmekten ziyade farklı güçlü alanları yönlenmeye çalışıyorlar, biraz özenti söz konusu bence.” *(M3)*

“...öğrenciye oğlum senin hedefin ne diye soru soruyorsun sorduğun sorunun karşısında çocuk bir iş hayali kuruyor ama bu işin hayali şu anda kendi okuduğu alan içerisinde değil başka bir alan içerisinde kuruyor.

Hedeflediğin … bir maaş, … ne kadar kazanmayı düşünüyorsun .... 40 kişilik grup içerisinde, ben bunu 4-5 sınıfa sordum … çocukların söylediği en yüksek maaş … bir tane öğrencim çıktı 10 bin lira onun dışındaki de 4000 lira 5000 lira yeter dedi, hayalleri bu kadar. … hayır dedim bu limiti sen belirleyeceksin … makinecilikte limit seninle oluşacak. Sen 5000 kazanmak istiyorsan 5000 lira 10 bin lirayı ise 10 bin lira, 100 bin lira istersen 100 bin lira kazanabilirsin yeter ki sen hayal et.” (M4)

“Ezbere bir ilgi ve yeteneği var kendince ilgili tespitleri var ama şöyle bir denesek mesela dışarıda kontrol etsek zayıf ve güçlü yönlerini çocuk bilmiyor.” (M5)

"Meslek lisesine gelen öğrencilerin tamamına baktığımızda tercihinin yüzde doksanının bilgisayar bölümü olduğunu görüyorum…bunların içerisinde gerçekten bilişime karşı … yeteneği olan öğrenciler vardır bunları asla yadsıyamam, yalnız büyük çoğunluğunun bilgisayar bölümü istemesinin temel nedeni popüler olmasından kaynaklı olduğunu düşünüyorum ama hiç mi bilinçli olarak bilgisayar, makineyi tercih eden öğrenci yok mu var ama bu sayının yine çok az olduğunu düşünüyorum" (M9)

Araştırmanın bulgularına göre araştırmaya katılan meslek dersi öğretmenleri öğrencilerin kişisel farkındalığı konusunda "çok az öğrencinin farkında olduğunu" , genelde öğrencilerin "kişisel farkındalıklarının olmadığını" belirtmişlerdir. Öğrencilerin hedefsiz olmaları ve kişisel gelişimlerine önem vermemeleri, ailelerinin ve sistemin zorlamaları ile okul tercihi yapmaları vurgulanmıştır. Teknolojinin gelişmesinin veya önceki eğitim yaşantılarındaki eksikliklerin de öğrencileri etkilediği gibi konulara değinen katılımcılar genel olarak öğrencilerin ne istediklerini bilmemesini de bir sorun olarak ön plana çıkarmışlardır.

2- Meslek Dersi Öğretmenlerinin Öğrencilerin Mesleki Farkındalığı ile İlgili Görüşlerine Ait Bulgular ve Yorumlar

"Sizce öğrenciler mesleklerini yeterince tanıyor ve iş olanaklarını biliyorlar mı?" sorusuna katılımcıların birçoğu, öğrencilerin mesleki farkındalığı olmadığı (f:5) ,diğer katılımcılar ise az sayıda öğrencin mesleki farkındalığı olduğu (f:4) yanıtını vermişlerdir. Diplomaya verilen önemi (f:2), eğitim sistemi ve ailesel tercihleri (f:3), mesleğin niteliğini(f:4), pandemi koşullarının öğrenci üzerindeki etkisini(f:1) ve staj uygulamalarının öğrencideki etkisini(f:1) söyleyen katılımcılar da vardır.

Öğrencinin mesleki farkındalığı olmadığını belirten yanıtlara örnekler:

"Cevabım hayır olacak. Neden; öğrenciler genelde mesleklerine ilgi duymuyorlar" (M1)

"Düşünmüyor amaçları zaten buraya devam etmek olmadığı için çoğu mesleğini bile öğrenmek istemiyor." (M2)

"Hayır, bu konuda zayıflar öğrencilerimiz hem veli zayıf hem öğrenci zayıf."(M7)

"Yok bilmiyorlar, okuldaki eğitim aldıkları mesleklerini de zaten kendileri seçmiş değiller çoğunlukla." (M8)

*"*Yani bir şekilde bir bölüme yerleşen öğrenci mesleğini yeterince tanıdığı için yerleşmiyor." (M9)

Az sayıda öğrencinin mesleki farkındalığı olduğunu belirten yanıtlara örnekler:

"Öğrencilerle bizim alanımızla ilgili konuşuyorum, yüzde maksimum 30'u belki 40'ı bilerek geliyorlar ama onun dışındakiler zoraki bir şekilde tercih dışı gelirler" (M3)

"%90-95'i mesleğini tanımıyor ,bilmiyor mesleğinin ne işe yarayacağını." (M4)

"Çok nadir %10 bile diyemeyiz."(M5)

"Bilgilenme oranı %20-%30'lar seviyesinde diyebilirim." (M6)

Diplomaya verilen önem konusundaki yanıtlara örnekler:

"Aileleri diplomaları almak için zorluyor, amaç geçmek değil son 3 yıldır, sadece bulunmak ve geldiğini göstermek o kadar. Zaten bildiğiniz gibi devamsız çok öğrencimiz var." M2

"Mesleğini devam ettirmek isteyen öğrenci sayısı çok az, çocuk bir an önce mezun olup diploma almak istiyor aslında. Alanın önemi yok mesleğin önemi yok Bir lise diploması olsun istiyor, çünkü bizim öğrencilerimizin genellikle ağırlıklı işte asker olmak polis olmak gibi dertleri var veya ilgi alanı dışındaki kendi ilgili yeteneklerinin ile ilgili bir şeyler yapmak istiyor." M5

Eğitim sistemi ve ailesel tercihlerle ilgili yanıtlara örnekler:

"Bazıları hasbelkader geliyor, …seçme şanslarının az olmasından … LGS sınavımız mevcut yüzde onluk bir dilim nitelikli okullara gidebiliyor diğerleri bir şekilde meslek liselerine yönlendiriliyor." (M3)

"Aileler bir kısmının ailesinin tercihi bir kısmı da mevcut eğitim sisteminin verdiği eğitim yapılanmasının içindeki yetersizliklerden dolayı bir şekilde hasbelkader buraya gelen öğrenciler." (M8)

"Ders sırasındaki meslek öğretmenlerin en çok sorulan soru biz bunu mezun olduktan sonra ne iş yapacağız ya da bu bize … ne fayda sağlayacak." (M9)

Mesleğin niteliği ile ilgili yanıtlara örnekler:

"Özellikle medya algısından dolayı öğrenciler meslekten uzak genelde öyle daha havai meslekler tercih ediyorlar."(M1)

"İlk başta geldiği zaman bir iki ay ilgi duyuyor, makineleri tanıyor, sonra bakıyor meslek zor. Bu meslekte bu kadar zorlukta çalışamam diyor, parasının güzel olduğunu biliyor üstelik buna rağmen istemiyor."(M5)

"Alan çok geniş biz burada sadece temel olarak eğitimini veriyoruz daha sonra bu öğrenciyi bu alanın içerisindeki değişik dallara yönlendirerek iş olanakları konusunda fikir sahibi olmasını sağlıyoruz." (M6)

"Okul müfredatının birazcık daha teorik konuları içermesinden kaynaklı, bizim mahalledeki elektrikçinin bununla hiçbir bilgisi yok, bunların hiçbiri bilmiyor, ben bilsem ne olacak şeklinde yaklaştığına tanıklık ediyoruz." (M9)

Pandemi koşullarının öğrenci üzerindeki etkisi ile ilgili yanıtlara örnek.

"Şu anda bu … pandemi nedeniyle 2 yıllık bir okul ortamından uzaklaşması belki bu öğrencinin kafasındaki düşünceleri canlandırmasını bir geriye doğru itti. Mesleki anlamda bir yetenek görme şansımız da olmadı çocuk üzerinde … son zamanlarda gördüğüm pandemiden önceki durumda baktığımızda bu ilginin çok az olduğunu, yani mesleğinin nereye gittiğini, ne iş yaptığını, hangi ortamlarda kullanacağını yeterince bilmediğini düşünüyorum." (M4)

Staj uygulamalarının öğrencideki etkisini belirten yanıtlara örnek.

"Alana yerleştikten sonra bir işi tanıma ve iş olanaklarını, özellikle son sınıfa doğru staj sırasında edindiklerini düşünüyorum." (M9)

Araştırmanın bulgularına göre araştırmaya katılan meslek dersi öğretmenleri, mesleki farkındalığın birçok öğrencide olmadığı konusunda fikir birliğindendir. Burada katılımcılar öğrencilerin diplomayı önemsediklerini, eğitim sistemi ve ailevi kararların öğrencileri etkilediği ve mesleğin niteliklerinin öğrenciyi uzaklaştırabildiğini belirtmişlerdir. Pandemi koşullarında yapılan eğitimin, öğrenciyi tanımayı engellediğini ve staj uygulamasının öğrenciye mesleki anlamda bilgi sağladığını söyleyen katılımcılar da vardır.

3- Meslek Dersi Öğretmenlerinin Öğrencilerin Meslek Eğitimi Hakkındaki Farkındalığı ile İlgili Görüşlerine Ait Bulgular ve Yorumlar

"Sizce öğrenciler okulda aldıkları mesleki eğitimin, meslek hayatlarında katkılarının farkındalar mı?" sorusuna katılımcıların üçü öğrencilerin çok azının farkında olduğu (f:3), ikisi de farkında olmadığı (f:2) ,ikisi ise öğrencilerin okulda

aldıkları eğitimin meslek hayatındaki katkısının farkında olduğu(f:2) cevabını vermiştir. Konuyla ilgili öğretmen gayretini (f:4), öğrencilerin diplomaya verdiği önemi (f:2), stajın öğrenciye katkısını (f:2), öğrencinin gayretinin önemini(f:3) ve ailenin etkisini (f:1) vurgulayan katılımcılar da vardır.

Öğrencilerin çok azının okulda aldıkları mesleki eğitimin meslek hayatlarına katkısının farkında olduğunu belirten yanıtlara örnek.

"Çok azı farkında oluyor sınıfın belki yüzde otuzu." M2

"Yani çok az bir kısmı farkında."(M6)

"Yüzde sekseni yaklaşık farkında değiller ve farkında olmadıklarının da neticesinde yüzde sekseni kendini mesleğini yapmama eğilimindeler, geri dönüşten bunu anlıyoruz." (M7)

Öğrencilerin okulda aldıkları mesleki eğitimin meslek hayatlarına katkısının farkında olmadığını belirten yanıtlara örnek.

"Farkında olduğunu hiç düşünmüyorum çünkü hiç o gözle bakmıyorlar." (M4)

"Değiller"(M8)

Öğrencilerin çoğunun okulda aldıkları mesleki eğitimin meslek hayatlarına katkısının farkında olduğunu belirten yanıtlara örnek.

"Birçoğu farkında."(M1)

"Teorik bir şey olarak, teknolojik olarak katkılarının farkındalar, onu biliyorlar." (M2)

Öğretmenin gayretini vurgulayan yanıtlara örnek.

*"*Günceli yakalayan kendisini yenileyen ve hayat boyu öğrenme prensibini kendisini düstur edilmiş öğretmenlerimiz bunu bir şekilde bildikleri kadarıyla öğrencilerine de yansıtıyorlar diye düşünmekteyim ama buradaki temel parametre şu günceli yakalayan bir eğitim sisteminden söz edebilir miyiz?" (M3)

"Tornacılık ve ilgili bir işleme geçtiğimiz zaman torna başına geçiyorum ve tek tek anlatıyorum. Tornanın kısımlarını anlatıp onları hangi iş ve işlevler için kullanılacağını anlatırken hiçbir soru gelmiyor, aynı zamanda işin üretimine başlarken nasıl üretime başlayacağımız ile ilgili işlemleri yaparken de bir soru gelmiyor."(M4)

“Teknik resim dersi, solid gösteriyoruz mesela katı modellemeler çiziyorlar veya teknolojik derslerde çok iyiler niye … onu bilmek zorunda malzemeyi tanımak zorunda makineyi tanımak zorunda araç gereçleri tanımak zorunda onları biliyorlar. İlerde bu işi yapacaksa faydası var onu farkındalar ama öyle niyetleri olmadığı için ilgisizler.” (M5)

“Ben her konuya girerken her derste, ne işe yarayacak, nerede kullanacaklar, bu ön bilgiden sonra konuya geçerim genellikle. Ondan sonra çocuk daha farklı yaklaşabiliyor.” (M8)

Diplomanın önemini vurgulayan yanıtlara örnekler:

“Sadece diploma almaya çalışıyorlar, ders geçmek de değil sadece bir diplomam olsun ben bu okula geldim diyor. Okula geldim, okula gelmem benim için bu yeterli, buradan ben bir diploma alacağım çıkacağım. Diplomanın da ne işe yarayacağını da çok bildiklerini zannetmiyorum.” (M4)

“Diplomasız bu işi yapmayacaklarını biliyorlar, yani en azından mezun oldukları ya da aldıkları mesleki eğitimin pratik anlamda çok bir şey kattığını düşünmeseler bile o diploma ihtiyaçlarını karşıladıklarını düşünüyorum.” (M9)

Stajın öğrenciye katkısını vurgulayan yanıtlara örnekler:

“Staj nispeten buna fayda sağlamakta özellikle bizim bölüm özelinde. Bu sene yaptığımız … alımlarla şu anda özel sektör seviyesini bir şekilde yakalamış bulunmaktayız.” (M3)

“Öğrenciler de staja gittiklerinde, piyasadaki iş koşullarının, pratiklerinin, buradan çok daha farklı olduğuna tanıklık ediyorlar.” (M9)

Öğrenci gayretini vurgulayan yanıtlara örnekler:

“Eğer çocukta bir çalışma hevesi varsa bunun farkındalar … bazılarının geleceğe ait bir planlamaları yok, bir programları yok bir düşünceleri olmadığı için bunu değerlendirmiyorlar.” (M1)

“Mesela bazısı sadece tek parça çekip getirirken kimileri birkaç parçayı çekip getiriyor, onlara zamanda veriyoruz zaten, bir şeyler öğreneyim çünkü ben bunu ileride kullanırım diyenler de var fakat bu çok az.” (M2)

"İşi yapıp bittiği zaman üzerindeki hataların neler olduğunu kendisi de bir kontrol yani bir öz kontrole çekmiyor. Bakıp ölçüp ben burada hata yapmışım hocam diyemiyor yani bir yargısı yok" (M4)

Ailenin önemini vurgulayan yanıtlara örnek.

"Özellikle ailesi mesleğin içerisinde olanlar, babasının o meslekten … gelir elde ettiğini görenler olaya biraz daha ciddi yaklaşıyor. Ailesinden … mesleğin içerisinden birey olmayan kişiler biraz daha bu konuda zayıf kalıyorlar diyebiliriz." (M6)

Araştırmanın bulgularına göre araştırmaya katılan meslek dersi öğretmenlerinin çoğu öğrencilerin mesleki eğitim hakkındaki farkındalığın birçok öğrencide olmadığı konusunda fikir birliğindendir. Mesleki eğitim farkındalığı olduğunu söyleyen öğretmenler olsa da bunlar azınlıktadır. Burada katılımcılar öğrencilerin diplomayı önemsediklerini ve stajın öğrenciye katkı verdiğini belirtmişlerdir. Mesleki eğitimde öğrenci farkındalığı konusunda öğretmen ve öğrenci gayretinin vurgulandığı yanıtların yanında ailenin konuya etkisini de belirten katılımcılar vardır.

B. Meslek Dersi Öğretmenlerinin Öğrencilerin Kariyer Gelişimi ile İlgili Öğretmen Görüşlerine İlişkin Bulgu ve Yorumlar

Öğretmen boyutu temasının alt temaları; *"öğrencinin kendini keşfetmesiyle ilgili görevler"*, *"öğrencinin mesleği tanıma ve iş olanakları ile ilgili görevler"*, *"staj ve mezuniyetten sonra kariyer yönlendirme ile ilgili görevler", "sınıf içi ve dışı etkinlikler", "kariyer yönlendirmesi konusunda öğrenci ihtiyaçları" ve "kariyer olanakları konusunda bilgi"* şeklindedir.

1- Meslek Dersi Öğretmenlerinin Öğrencinin Kendini Keşfetmesi ile İlgili Öğretmen Görevlerine İlişkin Görüşlerine Ait Bulgular ve Yorumlar

"Sizce öğrencilerin kendi ilgi ve yeteneklerini keşfetmelerini sağlamak sizin göreviniz midir?" sorusuna katılımcıların dördü benim görevimdir (f:4) yanıtını verirken, dört katılımcı ise kendinden önceki öğretim kademelerinde öğretmenleri (f:4) işaret etmiştir. Konuyla ilgili, önemli bir kısmı benim görevimdir (f:2) yanıtını veren , soran öğrencilere yardımcı oluyorum yanıtını(f:1) veren ve ailenin işlevini (f:3) de vurgulayan katılımcılar da vardır.

Öğrencilerin kendi ilgi ve yeteneklerini keşfetmelerinin sağlamak benim görevimdir yanıtına örnekler:

"Tabii , benim görevimdir genel olarak hepimizin görevidir. Okuyorsa bu meslekte ne yapılabilir, … önümüze ne çıkacak bu şeyi nerede kullanacağız bunları bizim öğretmemiz, onların da hevesli olup öğrenmeleri gerekmektedir." (M2)

"Öğretmenin tabii … öğretmenin görevi. Bizim karşımızda öğrenci gelmişse bizim ona mesleği ile ilgili, ilgi alanları ile odaklarını, ne iş yapacağını, nasıl kazanacağını, yönelmesi gereken noktaları ya da mesleğin dallarını nasıl ayrılacağını, hangi dalda başarılı olacağını, … mesleğinin hangi iş odaklarına doğru yönelmesi gerektiğini … belirlemek ve onu sevdirmekle benim görevimdir" (M4)

"Bizim görevimiz evet bizim görevimiz. Yani nasıl aile baba anne baba çocuğa ebeveyn bir edebi öğretecek ahlakı öğretecek saygıyı öğretecek dürüstlüğü öğretecekse ben de mesleğiyle alakalı ilgi ve yeteneklerini ortaya çıkarma ile ilgili vermek zorundayım benim görevim o. Ama bu görevim olmasa da sanki üzerinde o görev varmış gibi bir şey hissediyorum." (M5)

"Evet kesinlikle görevimiz. Biz burada teknik öğretmenler olarak, öğrencinin bizden sonra direkt hayat hazırlanmasını sağladığımız için, bizim görevimiz. Çünkü bizim birinci hedefimiz üniversite değil, piyasaya aranan eleman yetiştirmek." (M6)

Öğrencilerin kendi ilgi ve yeteneklerini keşfetmelerinin sağlamak önceki öğretim kademelerindeki öğretmenlerin görevi olduğunu belirten yanıtlara örnekler:

"Ben lise öğretmeni olduğum için, kendimi bu konunun dışında tutacağım ama genelde öğretmenin görevi. Özellikle ilk okul seviyesindeki öğretmenlerin daha etkili olması gerektiğini düşünüyorum." (M1)

"Bu öğrenciler bize gelmeden önce zaten bir altyapılarının hazırlanmış olması gerekiyor. Bunlar ortaokul yıllarındaki daha etkin çalışan rehberlik servisleri sayesinde ve hatta matematik öğretmeni, fizik öğretmeni, Türkçe ve edebiyat öğretmenleri, sosyal bilgiler öğretmenlerinin raporları sonucunda, öğrencinin hangi alana yöneleceğini belirlemek gerekiyor önce orada." (M4)

"Buraya kadar bunun olmuş olması lazımdı, eğitimin daha erken aşamalarında. Bizim şimdi işimizin profiline baktığımızda hani kendini tanıma kendini gerçekleştirme süreci eğitimsel düzeyde bitmiş veya bitmeye yakın bir düzey olması

gerekiyor ki bundan sonra bize gelsin. Hedefli, hedefini tespit edebilen, kendini tanıyabilen öğrenci bize gelirse, bizden bir şeyler çıkar. Aksi halde o da bize bırakılırsa … hem buradaki kurumun zamanı hem öğrencinin zamanı boşuna harcanmış oluyor. Bir de öğretmen üzerine fazla bir yük binmiş oluyor. Benim işim mesleki eğitim … iş dünyası içindeki tutum ve davranışlar ve ihtiyaç duyacağı teknik bilgileri vermek. Öbür türlü genel geçer toplum kuralları ile ilgili altyapılar bizim işimiz değil olmaması gerekiyor çocuk tanınmış olması gerekiyor ki yönlendirilmiş olması gerekiyor bana doğru çocuklar gelsin. Bu benim görevim değil normal şartlarda." (M8)

"Öğrencinin kendi ilgi ve yeteneklerini keşfetmesinin liseden çok daha önceki kademelerde olması gerektiğini düşünüyorum. Bu da ortaokula denk geliyor, ortaokul öğretmenlerinin bu konuda daha etkili olmaları gerekir diye düşünüyorum." (M9)

Öğrencilerin kendi ilgi ve yeteneklerini keşfetmelerinin sağlamak önemli bir kısmının öğretmenin görevi olduğunu belirten yanıtlara örnekler:

"Tamamen öyle değil ama önemli bir kısmının bizde olduğunu düşünüyorum… İlgi ve yetenekler ile ilgili, öğretmen bunu iyi gözlemlerse, zamanında bu tespitleri yapabilir. Neticede yaşam koçluğu diye bir rol de üstlenmeye başladık popüler kültürde." (M3)

"Görevleri arasındadır, %100 öğretmenin görevi olmasa da."(M7)

Öğrencilerin kendi ilgi ve yeteneklerini keşfetmelerinin sağlamak konusunda ailenin işlevini vurgulayan yanıtlara örnekler:

"Aileler maalesef bu konuda yetersiz ve bilinçsiz. İlköğretime de 6 yaşında başladıkları için aileler biraz geride kalıyorlar Türkiye genelinde." (M1)

"Burada her şeyi öğretmene yıkmak doğru değil. Ailenin bu işin içerisinde, bilinçli ve bilgili olması gerekiyor."(M4)

"Burada ailenin etkisi var." (M7)

Bu konuyla ilgili benden yardım isteyen öğrencilere yardımcı oluyorum yanıtına örnek.

"Bir şekilde elektrik bölümüne gelen öğrencinin, ilgi ve yeteneklerini keşfetme ya da doğrudan ona müdahale etme gibi bir görev edinmedim ama öğrencinin kendisi böyle benden bir yardım istediğinde, bu konuda yardımcı oluyorum. Bunun da görevim olduğunu düşünüyorum." (M9)

Araştırmanın bulgularına göre araştırmaya katılan meslek dersi öğretmenleri, öğrencinin kendini keşfetmesinin öğretmen görevi olduğunu düşünse de bunun daha önceki kademelerdeki öğretmenlere yüklenmesi gerektiğini düşünenler de vardır. Konuyla ilgili yardım isteyen öğrencilere yardım ettiğini söyleyen katılımcıların yanında ailenin işlevini de belirten katılımcılar da vardır.

2- Meslek Dersi Öğretmenlerinin Öğrencinin Mesleğini Tanıtma ve İş Olanakları ile İlgili Öğretmen Görevlerine İlişkin Görüşlerine Ait Bulgular ve Yorumlar

"Sizce öğrencilerin mesleklerini tanımaları ve iş imkanlarını bilmelerini sağlamak sizin göreviniz midir?" sorusuna katılımcıların beşi benim görevimdir (f:5) yanıtını verirken, iki katılımcı ise vicdani sorumluluk duyduğunu (f:2) belirtmişlerdir. Konuyla ilgili, kısmen evet(f:1) yanıtını veren , görevim değildir (f:1) yanıtını veren, sistemin ve ailenin etkisini (f:1) de vurgulayan katılımcılar da vardır.

Öğrencilerin mesleklerini tanımaları ve iş imkanlarını bilmeleri benim görevimdir yanıtına örnekler:

"Bu konuda sorumluyuz zaten yönlendirmeleri de bu şekilde yapıyoruz. Özellikle 12. sınıfa gelinceye kadar hangi bölümü hangi dalı yapmak istiyorsa ... kapı pencere işi mi … doğalgaz işi mi … ona göre meslekte şu işler yapılıyor diye anlatıyoruz. Bu zaten bütün öğretmenlerin görevidir çocukların hedef seçmesi için" (M2)

"Öğrencilerin mesleklerin tanımaları, meslek lisesine gelmiş öğrencilerin öğretmen tarafından bilgilendirmesini gerektirir. Neticede bir mesleği öğrenmek için gelmiş oluyor , burada da öğretmen birinci derecede sorumludur görevlidir… İş imkanları ile ilgili de biz yeterince zaten rehberlik yapıyoruz, saha dinamiklerinden bahsediyoruz çünkü daha 80'li yıllardan başlayarak okul sanayi ortaklığından daha sonra … özellikle saha eğitimi özel sektör eğitiminde önemli bir yer tutuyor." (M3)

"Benim görevimdir … çünkü ben yetiştireceğim ve bu çocuk daha sonradan bir ortama girecek o ortamda bir kazanım elde etmeye başlayacak …hangi işte daha başarılı olduğunu belirlemek, o işin içerisinden kendisini nereye taşıyacağını görmek, … hayalindeki noktaya götürebiliyor mu götürmüyor mu onu da belirlemek yine bizim görevimiz olacak. Ufkunu açacaksak biz açacağız kısıtlamak istersek biz kısıtlarız … öğrencinin potansiyeline göre." (M4)

“Bu alana geldiyse görevim. Metal teknolojisi alanına gelmiş çocuk, mesleğin ne metalci, ne iş yapacaksın kaynakçılık yapacağım, işte dalları ile alakalı bilgilendirmek benim görevim.” (M5)

“Mesleklerini tanımaları, yani seçtiği mesleği tanımak, tanıtmak, bizim görevimiz ben buna böyle bakarım. Çünkü bunu daha evvel bizden önceki hiçbir kurum hiçbir eğitimci bunu bizim kadar veremez, bilemez. Geldiği alanı en iyi biz tanıtabiliriz, onun içindeki kulvarları, değişik konuları biz ona gösterebiliriz, belki ilerleyen zamanlarda bir yol seçiminde belirleyici olur” (M8)

Katılımcıların öğrencilerin mesleklerini tanımaları ve iş imkanlarını bilmeleri ile ilgili vicdani sorumluluk duyduğuna dair yanıtlara örnekler:

“Çünkü biz aynı zamanda işletmelere gidip öğrencileri kontrol ettiğimiz için bir piyasa hakimiyetimiz oluyor, bu konuda da çocukları yönlendirmek görev olmasa bile vicdani bir sorumluluktur diyebilirim bu konuda yönlendirdiğimiz birçok öğrencimiz var. Resmi bir görevimiz olmadığı halde biz bunu vicdanen yapıyoruz.” (M6)

“Tabii ki mesleklerin tanımaları ve iş imkanları bilmelerini bir öğretmen olarak yani hukuki olarak görevim olmasa bile olduğunu düşünüyorum. Vicdani olarak bir sorumluluk duyup … bu alanda … iş imkanları konusunda da çevreden bildiğim tanıdığım iş imkanları vasıtasıyla onlara yardımcı olmak istiyorum.” (M9)

Katılımcıların, öğrencilerin mesleklerini tanımaları ve iş imkanlarını bilmeleri ile ilgili kısmen görevi olduğuna dair yanıtlara örnekler:

“Evet kısmen evet, %50'nin üzerinde öğretmenin görevidir diye düşünüyorum şahsen şahsi fikrim” (M7)

Katılımcıların, öğrencilerin mesleklerini tanımaları ve iş imkanlarını bilmeleri ile ilgili görevi olmadığına dair yanıtlara örnekler:

“Benim şahsi görüşüm göre değildir. Yani bu aşamaya gelecek öğrenci mesleğini tanıyor olmalı ve bu bilgi birikim veya bir araştırma sonucunda meslek tercih yapıp bana gelmeli. Bana geldiğinde artık hangi mesleği yapacağının, ilgisinin ,becerisinin bilincinde olmalı ve ona göre tercih yapmış olarak gelmeli.”(M1)

Katılımcıların, öğrencilerin mesleklerini tanımaları ve iş imkanlarını bilmeleri ile ilgili sistemin ve ailenin etkisine dair yanıtlara örnekler:

“Şu an puan yeterliliğine göre tercih yapıyorlar veya aile ve çevre baskısı ile … veya boş kontenjan neredeyse ona göre tercih yapıyorlar.”(M1)

Araştırmanın bulgularına göre araştırmaya katılan meslek dersi öğretmenleri, öğrencinin mesleğini tanıması ve iş imkanlarını bilmesinin kendi görevi olduğunu çoğunlukla kabul etmektedir. Görev kabul edenlerin bir kısmı işin vicdani boyutunu vurgulamıştır. Konuyla ilgili görevim değildir yanıtını veren katılımcıların yanında ailenin ve sistemin etkisini de belirten katılımcılar vardır.

3- Meslek Dersi Öğretmenlerinin Öğrencinin Staj ve Mezuniyetten Sonraki Kariyer Yönlendirmeleri ile İlgili Öğretmen Görevlerine İlişkin Görüşlerine Ait Bulgular ve Yorumlar

"Sizce öğrencilerin staj aşamasında ve mezuniyetlerinden sonra kariyerlerine yön vermek veya meslek seçimi yapmaları sizin göreviniz midir?" sorusuna katılımcıların çoğu staj aşamasındaki öğretmenin görevlerini(f:7) vurgularken, benim görevimdir (f:2) yanıtını veren de iki katılımcı vardır. Altı katılımcı ise kariyer yönlendirme tecrübelerine (f:6) değinirken, katkımız olmalı(f:2) ve öğrencinin görevi(f:2) yanıtını da verenler vardır. Öğretmen ve öğrenci arasındaki olumlu ilişkiye göre yönlendirme yaptığı (f:2) yanıtını veren katılımcılarımız yanında öğrenci grubunun kalabalıklığından yakınan (f:2) katılımcılarımız da vardır.

Katılımcıların, öğrencilerin staj aşamasında öğretmenin etkisini vurguladığı yanıtlara örnekler:

"Staj yeri tercihi konusunda öğretmen etkili olmalı, öğretmen araştırmalı, bilinçlendirmeli, iş yerinin öğrenciye faydasını yararını değerlendirmeli."(M1)

"Staj aşamasında zaten yönlendiriyoruz." (M2)

"Staj aşamasında öğretmenler öğrencileri yönlendiriyor dolayısıyla belli kriterlere göre bizim yeterliğimizi sağlayacak şekilde, gelişim tablosunun içeriğinin en az yüzde yetmiş oranda karşılayan yerlere göndermeye çalışıyoruz." (M3)

"Staj işlemleri dediğimiz zaman basit bir angarya bir iş değil zaten, staj dediğimiz olay öğrencinin serbest piyasa ekonomisi içerisindeki çalışma ortamlarında adaptasyonunu sağlamak … işyerinin onu uygulayacağı doğru yaklaşımları belirleyebilmek … bizim görevimiz. Oradaki her türlü ortamı hazırlamak işyeri ve işveren ve çalışan kişiler öğrenciye uyumlu hale getirmek … mutlu musun demek de lazım … öğrenciye senin kabiliyetini şu yönde daha iyi, sen klasik kalıplama

yöntemleri üzerine çalışabilirsin … ya da … sen yazılım yönüne geçebilirsin … ya da … sen bu mesleği yapamazsın oğlum git kendine başka meslek seç diyebiliriz.” (M4)

“Staj aşamasında yapabiliriz.” (M5)

“ Öğretmenin staja katkı vermesinde fayda var, (öğrenci) piyasayı tanımadığı için öğretmen de katkı verse staj aşamasında daha yararlı olur” (M7)

“Evet çünkü orası bizim alanımız. Staj aşaması bizim.” (M8)

Katılımcıların, öğrencilerin staj aşamasında ve mezuniyetlerinden sonra kariyerlerine yön vermeleri benim görevimdir dediği yanıtlara örnekler:

“Aslında bizim görevimiz zaten onun için yapıyoruz da … devam eden yüzde on… genelde iş için gelenleri de yönlendiriyoruz ama dediğim gibi sadece yüzde onu kendi işlerini yapıyor, gönderdiğimiz işletmelerde çalışıyor geri kalanlar tamamen bağımsız.” (M2)

“Şimdi biz şu anda bizim Milli Eğitim mevzuatlarını içerisinde bakarsak, oradaki zaten direkt olarak öğretmenin görevleri ile ilgili kısımlarının kendi üzerimde olduğunu görüyorum. Yani Ulu Önder Mustafa Kemal Atatürk'ün söylediği vecizeye de bakarsak gençlere bıraktığına göre, biz de bu gençleri yetiştirdiğimize göre, geleceğimizi en azından onları ona göre yönlendirmek de bizim birincil görevimiz olması lazım.” (M4)

Katılımcıların, öğrencileri kariyer yönlendirme tecrübelerine dair yanıtlara örnekler:

“Genelde öğrencileri piyasanın durumuna göre çeşitli iş kollarına yönlendiriyoruz, mesela bir işletmem var benim punch makineleri yapıyor. İstediğiniz ebatta özellikle kesim yapılan bir yer. Öğrencilerimiz oraya gönderdiğimiz zaman çocuk onu öğrendim ama … onu sevmedim ben diyerek iş yerinden çıktı işletmenin ihtiyacı olduğu halde. Eğer orada devam etseydi usta olarak da devam edecekti ama işi beğenmedi ve işten çıktı onun için mümkün mertebe çocukların isteğine göre veya işletmenin açığına göre yönlendirme yapıyoruz ama çoğu öğrencimiz bir yerde bırakıyor maalesef.” (M2)

“Meslekle ilgili, kariyerle ilgili, bu meslekle ilgili bir karar vermişse zaten bunu düşünenler bize dönüş yapıyor. Biz de elimizden geldiğince bunu sağlamaya

çalışıyoruz. Bu şöyle rakamsal olarak ifade edilebilir … her 5 öğrenciden birisine sektörde tutabiliyorum ya da tutabildiği düşünüyorum.” (M3)

“Ben daha önceki raylı sistemleri öğretmenliği yapmıştım biz WhatsApp hatları kurmuştuk öğrencilerimize, ... Biz devlet demiryolları işçi alımı olduğu zaman hemen oradan WhatsApp hatlarımızdan grubumuzdan mezun olan öğrencimize KPSS sınavına girmişse bunlar, diyoruz ki devlet demiryollarına işçi alınacak ... KPSS puanı aldığınız notlarınızı bize gönderin mesela notlarını gönderiyorlardı puanlarını, biz diyoruz ki işte sen şu bölgeyi ,sen şu bölgeyi , sen şu bölgeyi tercih edebilirsin… Ben mezun oldum ama işe giremeyeceğim demiyordu. Şu anda bakıyorum bir mezun ettiğimiz oradaki öğrencilerimiz bu işi yapmak isteyenler içerisinde yüzde yetmişi şu anda o işe girmiş ve çalışıyor hala hatta iki tane kız öğrencim İstanbul'a geldi birisi metroya geldi birisi devlet demiryollarına girecek.” (M4)

“Mezuniyetinden sonra … çocuk sizi dinler ama istediği gibi hareket eder bir şey yapamıyoruz. Öğrencilerimize yönlendirme konusunda ise alanın iş kolları içinde yapıyoruz. Özellikle mesela gazaltı kaynağına veya tozaltı kaynağına argon kaynağına ağırlık veriyoruz... Çocuk mezun olduktan sonra yeni teknoloji onu gerektiriyor... eski branşlar var döküm var hafif metallerin kaynakları var onlar pek kullanılmıyor.” (M5)

“Ben öğrencilerimin tamamına yakınına telefon numaramı veriyorum, mezuniyetlerinden sonra da sıkıştıkları anda iş bulamadıkları anda meslekle ilgili bir problem yaşadıklarında tekrar bize döndüklerinde yardımcı olabileceğimiz noktasında çalışmalarımıza devam ediyoruz.” (M6)

“Biz bunu yapıyoruz, öğrenciden talep geliyor.” (M8)

Katılımcıların, öğrencilerin staj aşamasında ve mezuniyetlerinden sonra kariyerlerine yön vermelerine katkımız olmalı dediği yanıtlara örnekler:

“Katkımız olmalı ama bunu görev olarak tanımlama yapmak bence uygun değil ama mutlaka tabii ki bir katkısı olacaktır, meslek öğretmeninin bu konuda bir faydası olacaktır. Görev olarak değil ama iyi niyetle öğrencimize yardımcı olmaya çalışıyoruz.” (M1)

“Staj yaşamasında evet, staj yeri bulmak konusunda çocuğun ister istemez daha rahat ortamlarda staj yapmasını isterim. Bu konuda da tekrar görevim olmasa bile vicdanen bir sorumluluk duyarım.”(M9)

Katılımcıların, öğrencilerin staj aşamasında ve mezuniyetlerinden sonra kariyerlerine yön vermeleri öncelikle öğrencinin görevidir dediği yanıtlara örnekler:

"Staj için ise şimdi birinci olarak öğrencinin kendi bulmasını istiyoruz çünkü bizim mesleğimiz tehlikeli meslek. Ailesinin bildiği çevresinin tanıdığı daha rahat çalışabileceği bir ortam varsa önceliğimiz orası oluyor yoksa da kendimiz de yönlendiriyoruz, imkanlarımız o konuda iyi" (M6)

"Seçim sonuç itibariyle kendi öğretmenin görevi değildir birincil öğrencinin görevi. Artık mesleğine hâkim olmuş bir vaziyette olduğu düşüncesinden hareketle o aşamadan sonra öğretmenin ya da velinin yönlendirmesi başarılı bir sonuç ortaya çıkarmaz, öğrenci kendisi yönlenecek." (M7)

Katılımcıların, mezuniyetlerinden sonra kariyerlerine yön vermelerinin öğrenciyle kurulan olumlu ilişkiye bağlı olduğunu belirten yanıtlara örnekler:

"Okuldan sonrasında da bu doğrudan bizim görevimiz olmamakla beraber öğrenci ile kurduğumuz, bu artık bir öğretmen öğrenci ilişkisinin üstünde çıkıyor …eğitim sürecini böyle tam formatına uygun yapmışsak öğrenciden daha sonraki hayatında sorumluluk hissetmesek dahi ilişkiler devam ediyor ve öğrencinin bazen açmazlarını, tercihlerini belirlemesine destek olabiliyoruz. Bu okuldan sonraki sürecek bizim sorumluluğumuz mudur değildir olmaması gerekir."(M8)

"Mezuniyetlerinden sonra kariyerlerine yön vermek veya meslek seçimleri yapmak konusunda da bunun illa öğretmenlerin üzerinde olması gerekmiyor. Bu tamamen öğrenci ile öğretmen arasındaki iyi diyaloğa ve ikili ilişkilere bağlı olduğunu düşünüyorum çünkü tüm öğrencilerime bu konuda yardım ediyor muyum diye sorarsanız etmedim. Belli başlı, özellikle derslerle ilgili alakalı olan, öğrencilere yardım etmişliğim var." (M9)

Katılımcıların, öğrenci sayısından yakındığını belirten yanıtlara örnekler:

"Öğrenci sayımız çok, iş yeri sayımız çok. Büyük şehirlerde kimin nereye gittiği belli olmuyor, o yüzden biraz sıkıntı." (M1)

"Öğrencinin kabiliyetinin biz öğretmen olarak 4 yıllık süreç içerisinde her dersinde de iyi gözlemleyebiliyorsak tabii ki bu kalabalık öğrenci grubu içerisinde biraz zor." (M4)

Araştırmanın bulgularına göre araştırmaya katılan meslek dersi öğretmenlerinin çoğu staj aşamasında öğrenciye öğretmenin yardımcı olması gerektiğini belirtmişlerdir. Kariyer yönlendirme ile ilgili gayretli olan öğretmenlerimiz olsa da öğrencinin bu gayrete karşılık vermediğini düşünmektedirler. Öğrenci ve öğretmen arasında kurulacak olumlu ilişkinin yönlendirme konusunu kolaylaştıracağını düşünen katılımcılarımız, öğrenci kalabalıklığından ve öğrencinin kendi işini kendi yapması gerektiğinden de bahsetmişlerdir.

4- Meslek Dersi Öğretmenlerinin Öğrencinin Kendini Keşfetmesi ile İlgili Sınıf İçi ve Dışı Etkinliklere İlişkin Görüşlerine Ait Bulgular ve Yorumlar

"Öğrencilerinizin ilgi ve yeteneklerini; zayıf ve güçlü yönlerini fark etmek için sınıf içi ve dışı ne tür etkinlikler yaparsınız?**"** sorusuna katılımcıların çoğu uygulama dersleri sırasında öğrencinin çalışmasını gözlemlediğini (f:7) söylerken , üç katılımcı ise öğrenci sayısı ve niteliği nedeniyle bu faaliyetleri yapmakta zorlandığını(f:3), iki katılımcı ise herhangi bir şey yapmadığını (f:2) belirtmişlerdir. Vakitsizlik nedeniyle bu çalışmaları yapamadığını (f:2) belirten ,kendi yaşantısından örnekler anlattığını (f:1) söyleyen, yetenekli öğrenci ile bireysel olarak ilgilendiği (f:1) yanıtını veren katılımcıların yanında bu konunun kendi görevi olmadığını(f:1) yanıtını veren katılımcılarımız da vardır.

Katılımcıların, uygulama dersleri sırasında öğrencinin çalışmasını gözlemlediğini belirten yanıtlara örnekler:

*"*Verdiğimiz uygulamalarda zaten belli oluyor çocuğun yeteneği. Hepsini gösteriyoruz ,ona göre de gönderiyoruz (iş yerine) çocuğu. Çocuk oksigazı iyi yapamıyorsa kaportacıya göndermiyoruz da gazaltını yapıyorsa ona göre gazaltı firmasına gönderiyoruz. Sınıfta yaptığımız uygulamalar sırasında fark ediyoruz." (M2)

"Sınıf içi interaktif öğrenmeyi en ön safhaya koyuyorum, ar-ge mantığını oluşturmaya çalışıyorum. Benim özel sektörle daha önce tanışık olmam … ayrıca güncel olan yeni teknolojik şeyleri takip ediyorum ve bunlardan öğrencilerin istifade etmesini sağlayacak paylaşımlarda bulunmaya çalışıyorum. Sınıf ortamını doğrudan bilgiye ulaşım ortamına çevirmeye çalışıyorum teknolojik imkanlarla. Tecrübem ile bu konuda fark yarattığımı düşünüyorum." (M3)

"Sınıfın içerisinde, çocuğun yaptığı işe bakarak çocuğun yeteneğini değerlendirebiliyoruz, sadece o kadar." (M4)

“Birebir konuşabiliyorum çocukla, sınıf içi yapabildiğim tek şey; oğlum bak senin bu tür yeteneklerin var bilgin var işte şöyle yapabilirsin … diye nasihat veriyoruz … çocuğun yaptığını gözlüyoruz.” (M5)

“Bizim derslerimiz genellikle uygulamalı dersler, öğrencim kültür derslerinde zayıf olup uygulama derslerinde başarılı olabiliyor. Çünkü öğrenciler bir şeyi yaptığında o yaptığını eliyle tuttuğunda onu ben ürettim dediği anda motivasyonu farklı oluyor ve her öğrencinin bu konuda yetenekleri farklı. Kimisi resimde başarılı, kimisi makinede başarılı oluyor, kimisi tasarımda başarılı olabiliyor, buna göre de üstün yönlerini görüp ona göre yönlendirme yapmaya çalışıyoruz. Öğrenci bir şeyi ürettiğini başardığını ve bunu da takdir edildiğini görünce olumlu karşılıyor … güçlü olan yöne doğru yönelmeye başlıyor diyebiliriz” (M6)

“Tabii ki özellikle genel yeteneği el yeteneği pratik açısından gözlediğimiz öğrencileri mesleğin içerisinde tutmaya, … yeteneği zayıf öğrencilerimizi de mesleğin dışına işte Mesleki Eğitim Merkezleri gibi Açık Lise gibi daha değişik alanlara yönlendirmeye çalışıyoruz, güçlü gördüğümüz öğrenci destekliyoruz.” (M7)

“Ders başarıları ve ders içindeki ders anlatımı sırasındaki derse katılım ya da yaptığımız temrinlik işlerdeki başarıları onların güçlü ve zayıf yönlerini zaten mesleki anlamda açığa çıkarabiliyor, bende de bir fikir oluşturuyor. Bununla ilgili çok özel çalışmalar olmasa bile çeşitleri sorularla, ders içerisinde müfredatı yine ilgilendiren çeşitli farklı temrinlerle onları ölçmeye çalıştığım oldu” (M9)

Katılımcıların, öğrencinin sayı ve niteliği sebebiyle öğrenci tanıma faaliyetlerinin aksadığına ilişkin yanıtlara örnekler:

“Lise seviyesinde bunu yapmak, özellikle meslek lisesi seviyesinde çok zor. Neden zor çünkü öğrenciler böyle şeylere karşı ilgi duymuyorlar. Bunu objektif olarak söylüyorum yaptığımız bütün çalışmalarda öğrenci konuyu komediye çevirmeye çalışıyor, ciddiye almıyorlar.” (M2)

“Meslek lisesindeyiz öğrenci zaten sıkışık sabah 8 -5 mesaisi gibi gelip giderken öğrencinin de dinlenmeye vakit ayırmaya ihtiyacı var ama … vakit ayıramıyoruz … sıkışık, böyle yoğun bir ortamda doğal olarak benim öğrenci ile bu yönlerini gelişime şansım olmuyor.

Burada bu öğrencilerin hayatı sanal, bakış yani sıcaklığı kaybetmişler, iletişim ve duyguyu kaybetmişler buradaki öğrenciler bunu görüyorum. Sadece tek kelime

cevaplar, bir soru soruyorsunuz sadece evet ya da hayır kelimesi alıyorsunuz. Burada ne siz karşıdan bir duygu sıcaklığı alabiliyorsunuz ne de net bir cevap alabiliyorsunuz. Bu olunca da … iletişim her şey kopuyor gidiyor. Onun için de bizim böyle bir etkinlik yapma şansımız bulunmuyor" (M4)

"İşin doğrusu … çocuğu tanımaya yönelik faaliyetleri yapamıyoruz, yeterince yapamıyoruz. Burada bir sürü etken var bunların başında öğrenci sayısı çok fazla." (M8)

Katılımcıların, öğrenci tanıma faaliyetlerini yapamadığına ilişkin yanıta örnek:

"Hiçbir şey yapmıyoruz." (M5)

"Yani zayıf ve güçlü yönlerini fark etmek için özel bir etkinlik yapmıyorum." (M9)

Katılımcıların, vakitsizlik sebebiyle öğrenci tanıma faaliyetlerini yapamadığına ilişkin yanıta örnek:

"Burada sınıf içi ve dışı etkinlik yapmak fırsatımız yok yani çünkü öyle bir yükümüz var ki üzerimizde haftanın 5 günü 50 saat … neredeyse derse girmek zorundasınız. Ben hangi arada kendime bir vakit ayıracağım, … benim de ihtiyacım var dinlenmeye ya da kendimi geliştirmeye ihtiyacım var... Bana ders dışı etkinlikler ile 10 saate 1 saat vererek … 30 saatlik ders alınca 3 saatlik bir dinlenme hakkı tanınmış. Ben bu 3 saat içerisinde acaba hangi etkinliği yapabilirim. Derse mi hazırlanacağım, öğrencinin notlarımı okuyacağım, verdiğim ödevleri mi kontrol edeceğim, temrin mi hazırlayacağım." (M4)

"Müfredatlarımızdaki bazı şeyler var. Öğrencinin hazırbulunuşluk düzeylerinin farkından dolayı başladığımız yer ile başlanması gereken yer arası çok farklı, o yüzden de biz çocuğu tanımak için biraz daha zaman bulamıyoruz." (M8)

Katılımcıların, kendi yaşam tecrübelerini anlattığını söylediği yanıta örnek:

"Sadece ne olabiliyor kendimizden örnek verebiliyoruz; yani yapmış olduğumuz gençliğimizde ya da üniversite yıllarımızda üniversiteden sonraki alanlar içerisinde yapmış olduğunuz etkinlikleri anlatıyoruz. Sadece bir ışık tutmak oluyor bizim için onların oraya yönelmesini sağlamak istiyoruz. Ben halk oyunları oynadım üniversite yıllarında gösterilere çıktık … hem teatral olarak gösteriler yaptık hem halk oyunlarını oynadık … bunları anlatıyorum. İşte okul içerisinde öğretmenler arasında voleybol

turnuvaları hatta öğrenciler ile gidip öğlen yemek arasında öğrencilerle karışık voleybol oynadığımızı … anlatıyorum. Onların da kendilerince bir şekilde yakalayıp, kanalize olmasını istiyoruz ama buradaki öğrencilerde bu şu anda bu mantığı göremiyorum." (M4)

Katılımcıların, ilgili bir öğrenciyle bireysel ilgilendiğini belirten yanıta örnek:

"İlgili bir öğrenci fark ettiğimizde ise grup veya sınıf olarak değil de bireysel olarak onunla ilgileniyoruz." (M1)

Katılımcıların, konunun kendi görevi olmadığına ilişkin yanıta örnek:

"Yani bir noktada o bizim … görevimiz değil çünkü çocuk zaten seçmiş olarak geliyor." (M8)

Araştırmanın bulgularına göre araştırmaya katılan meslek dersi öğretmenlerinin çoğu uygulama dersleri sırasında öğrencilerin yaptığı işleri gözleyerek öğrencinin yeteneği, ilgisini fark edildiğini, öğrenciyi tanımak için başka bir faaliyette bulunulamadığını söylemişlerdir. Sınıflardaki öğrenci sayılarının fazla olmasının, öğretmenin üzerindeki ders yükleri ve sorumlulukların fazlalığının yapılacak tanıma faaliyetlerinin önünde bir engel oluşturduğu düşünülmektedir. Yapılan faaliyetlerde ancak ilgili bir öğrenci keşfedildiğinde bireysel olarak öğrenciyle ilgi gösterebildiğini söyleyen öğretmenlerimiz de vardır.

5- Meslek Dersi Öğretmenlerinin Kariyer Yönlendirme Aşamasında Öğrencinin İhtiyaçlarına İlişkin Görüşlerine Ait Bulgular ve Yorumlar

"Öğrencilerinizin kariyer yönlendirme ve meslek seçimi aşamasında size, zümrenize veya okul idaresine ihtiyaçları olduğunu düşünüyor musunuz?**"** sorusuna katılımcıların dördü meslek dersi öğretmenlerinin tecrübesinin önemli olduğunu (f:4) söylerken , iki katılımcı ise öğrencileri ile mezuniyet sonrasında böyle bir diyalogları olmadığını(f:2) söylemiştir. Sosyoekonomik şartlardan yakınan(f:1) katılımcılarımızın yanında, öğrencilerin isteksizliğini ve değişen öğrenci profilini vurgulayan (f:2), soru kalıbının değişmesini (f:2) söyleyen, bireysel olarak yönlendirme yaptığını(f:1) söyleyen, öğrencinin hem idareye hem öğretmelerine ihtiyacı olduğunu söyleyen (f:2) ve öğrencinin öğretmene ihtiyacı olmadan kendini değerlendirebileceğini (f:2) söyleyen katılımcılarımız da vardır. Öğretmenin süreçteki etkisini vurgulayan(f:3)

yanıtların yanında, okul idaresinin sorumlulukları ve iş yükünü de vurgulayan (f:3) yanıtlar da verilmiştir.

Katılımcıların, meslek dersi öğretmeninin tecrübesinin önemine ilişkin yanıtlara örnekler:

"Sonuçta meslek öğretmeninin bir tecrübesi var, bir mesleki birikimi var, bundan faydalanması çocuğun yararına. Zaman zaman gelip akıl danışabilir." (M1)

"Yeni öğretmen arkadaşlarımız da yönlendirme yaparken çok problem yaşıyorlar… Belki yeni başlamış oluyorlar ama aslında memurluk sınavına gire gire nereden bakarsak 30-35 yaşlarında oluyorlar. İlk mezuniyetten sonraki … 8 - 10 yıllık süre içerisinde öğretmenliğin temel mantığını ya da davranış biçimlerini veya öğretmen olunca ne olması gerektiğini, nasıl davranması gerektiğini … unutmuş, …sokak adabına da alışmış… Okula geldiğinde şunu görüyorsunuz ben … geldim … rahatladım … sabit maaşımı alabilirim, burası nasıl işliyorsa ben de öyle işletmeye çalışırım mantığında geliyor. Yani ben kendimi daha nasıl geliştirebilirim… öğrenci ile iletişim nasıl kurarım, benden daha tecrübeli öğretmenlerden neyi öğrenebilirim. Hiçbir düşünce içerisinde değiller … gördüğüm kadarıyla." (M4)

"Yeni gelen arkadaşlar derken nereden baksan 10 yıllık en az, 10 yılda en azından öğrenci yönlendirmeye başlaması gerekiyor artık ya da öğrenci ile beraber büyüyecek, o da öğrenecek, öğrenci de öğrenecek beraber." (M5)

"Hayatta daha tecrübeleri olmadığı için, bu konuda tecrübeli insanların yön göstermesi iyi olur diye düşünüyorum."(M6)

Katılımcıların, mezuniyet sonrasındaki kopukluklara ilişkin yanıtlarına örnekler:

"Şöyle bir şey olsa; özel sektörden gelen talepler, bizi alanımızdan mezun öğrencileri istemeleri, bizim de isteyen öğrencileri onlara yönlendirmemiz. İdeali olan teorik olan tarafı bu, pratikte ise okul bittikten sonra öğrenci ile olan muhataplığımız çok az seviyeye iniyor" (M3)

"Mezuniyetten sonrası yok" (M7)

Katılımcıların, sosyoekonomik şartları vurguladığı yanıta örnek:

"Ekonomik, sosyoekonomik şartlar dolayısıyla çok erken yaşlarda çalışmaya başlayan aileye katkı sağlayan öğrencilerimiz mevcut. Dolayısıyla bunlarla ilgili kariyer planlamamız çok da sağlıklı olmuyor" (M3)

Katılımcıların, öğrencinin isteksizliğini ve değişen öğrenci profilini vurguladığı yanıtlara örnekler:

"Aslında ihtiyaçları çok ama soran yok … 3 kişi 5 kişi bile bir sınıftan zor çıkıyor. Bize işletmeler aslında işçi aradıklarını söylüyorlar fakat öğrenciler çok nadir istiyor bunu çünkü … çocuklar pis iş, bedensel çalışma, … asgari ücret ne ise onu verdiği için çalışmak istemiyorlar" (M2)

"Öğrenci profili çok değişti belki daha önceki öğrencilere bundan 5 sene önceki öğrencilere sınıf bazında şunları yapabilirsiniz … gibi şeyler veriyorduk biz ama şu anda öyle bir öğrenci profili ile karşı karşıyayız ki… Öğrencilerin 3 tane 5 tanesi meslekle alakalı ilgi duyuyor çünkü çocuk işin zorluğundan şikayetçi… mesela bu son teknolojik gelişmelerden sonra … , ben bir firmaya gireyim … o firmanın solidini çizeyim diyor… Ama öyle bir iş yok … öyle bir ortam beklemiyor sizi. Birebir üretim içerisine gireceğiniz işler bekliyor. Çocuklara söylüyoruz ama dünyaları daha farklı hedefleri daha farklı ,masa başında çalışmak istiyorlar ama öyle olmadığını görüyorlar staja gidince."(M5)

Katılımcıların, yöneltilen soru kalıbının değişmesine yönelik yanıtlarına örnekler:

"İhtiyaç kelimesi biraz net bir ifade, biraz ağır kaçabilir. İhtiyaç değil ama yardımları olur"(M1)

"Yönlendirme değil de bilgi edinme anlamında ihtiyacı olduğunu düşünüyorum, çünkü çocuk bu konuda yeni, bunlar hayata yeni başlayan öğrenciler, mesleği tam olarak tanımıyorlar."(M6)

Bireysel yönlendirme yaptığını belirten yanıta örnek:

"Mesleki yönlendirmeleri ise zümre olarak değil bireysel yapıyoruz artık… Birkaç tane öğrenci varsa içerisinde, yetenekli ise, ilgi duyuyorsa mesleğe, onları ancak bireysel olarak yönlendirebiliyoruz." (M5)

Öğrencinin hem öğretmenlerine hem de okul yönetimine ihtiyacı olduğunu belirten yanıtlara örnekler:

“İllaki seçim esnasında ihtiyacı var. Hem bize hem okul idaresine ihtiyaçları var.” (M7)

“Yani öğrencilerimizin kariyer yönlendirme ve meslek seçim aşamasında ihtiyaçları mutlaka olacaktır, sonuçta bir öğrenci. Bilmediği konular olabilir ya da fikir danışmak istediği alanlar olabilir. Bu konuda da ben ve zümremin, okul idaremin böyle bir görevden kaçmaması gerektiğini düşünüyorum.” (M9)

Öğrencinin öğretmene ihtiyaç duymadan kendini değerlendirebileceğine ilişkin yanıtlara örnekler:

“Tabii ki burada öğretmene ihtiyacı var, kendi başına yapamaz gibi bir düşünce olamaz. Önemli olan öğrencinin kendisinin değerlendirmesi.”(M1)

*“*Doğrudan bize ihtiyaçları olduğunu düşünmüyorum çünkü … öğrenci bitcoinle vesaire ile ilgilenebiliyorsa aslında kendi kariyerini … kısa yoldan … planlamış demektir.” (M3)

Öğretmenin süreçteki etkisine ilişkin yanıtlara örnekler:

“Biz öğretmeniz, yetiştiren biziz, hayat hazırlayacak kişi biziz. Biz eğer etkin kılınmazsak eğer meslek öğretmenleri olarak … bu çocuğun bireysel olarak …kariyerinin gidebileceği noktayı daha iyi bilen kişi … olarak eğer biz kenara itilip … bir üst makamımız sadece kendisi karar verecek verici olursa sonuç şu andaki sonuç olacaktır ... Biz doğal olarak daha çoğunlukla işine içerisinde olmak zorundayız. Bizi yönlendirecek veya bizim taleplerimizi isteklerimizi yukarı tarafa taşıyıp …bizim önümüzü açacak pozisyon yaratılması gerekir.” (M4)

“Bizim öğrenciler ağırlıklı kurumsal firmalarda çalışmak istiyor. Nerede, mesela M firmasında. M firmasında staja girmeden önce 2-3 ay önce gelip çocuğu burada deniyorlar yazılı sınav yapıyor, uygulamasını görüyorlar. Ne kadar kurumsal firma bile olsa öğrenciyi eziyor aslında… Staja girdikten sonra sizi kendi işçisi gibi görüyor. Sosyal haklarını vermeyebiliyor bazen … çocuk pişmanlık duyuyor … sorunlar çıkıyor ortaya. İşte … bu aşamada destekliyoruz.” (M5)

“Seçtiği mesleğin içinde bu destek verilebilir ama hangi mesleği seçeceği ile ilgili olduğu zaman … bence bizim görevimiz değil, alanın içindeki dallarda ya da sahadaki uygulamalarında lokalize olmuş yollara gireceği zaman o zaman

yönlendiriyoruz bak bu taraf senin için uygun değil, sen buraya daha uygunsun diyebiliyoruz" (M8)

Okul yönetiminin sorumlulukları ve iş yüküne ilişkin yanıtlara örnekler:

"Okul idaresi … bunu düşünüyordur ama şu anki şartlarda bunu yapması çok zor. Çünkü okul idarelerinin gerçekten yükleri çok fazla, okuldaki problemler fazla, o yüzden bu konuya yeterince eğilemiyorlar. Bu konu alan şefleri ve meslek öğretmenlerinin üzerinde kalıyor, o da çok faydalı olamıyor maalesef." (M1)

"Okul idaresinin de bize ihtiyacı var her konuda… Burada 180 öğretmensek, bu okulun yöneten ve idare eden asıl grup 180 öğretmendir. İdareci sadece bize bir rehberlik yapabilir." (M4)

"Okul idaresinin bu ihtiyaca cevap vermesi gerektiğini düşünüyorum. Bununla ilgili seminerler düzenleyip meslekte öncü olmuş kişileri, eski mezunlarımızı davet edip çocukların motivasyonunu artırması gerekir diye düşünüyorum." (M6)

Araştırmanın bulgularına göre araştırmaya katılan meslek dersi öğretmenleri öğretmenin mesleki tecrübesinin yönlendirme konusunda önemli olduğunu vurgularken, okul yönetimlerinin de konuyla ilgili görevleri olduğunu ama idari sorumlulukları sebebiyle yetişemediklerini söylemektedirler. Var olan sosyoekonomik koşulların ve yıllarla değişen öğrenci profilinin de etkisiyle yönlendirme işlemleri etkin olarak yapılamamaktadır görüşü varsa da ilgili öğrencilere bireysel yönlendirme yapıldığını ama yine de öğrencinin kendi kendine de bunu yapabileceğini de değerlendirmişlerdir. Sürecin çeşitli aşamalarında öğretmen etkin olsa da mezuniyet sonrası iletişim eksikliği kariyer yönlendirmesini olumsuz etkilemektedir.

6- Meslek Dersi Öğretmenlerinin Kariyer Olanakları Konusunda Bilgisine İlişkin Görüşlerine Ait Bulgular ve Yorumlar

"Öğrencilerinizin kariyer olanakları ve meslek seçimi ile ilgili kendinizi ne kadar bilgili hissediyorsunuz?**"** sorusuna katılımcıların dördü kendisini bu konuda bilgili hissettiği(f:4) yanıtını verirken, iki katılımcı ise öğrenciye faydası olabilecek kadar bilgili olduğunu(f:2), iki katılımcı ise fazla bilgisinin olmadığını(f:2) söylemişlerdir. Staj sırasında yapılan işletme ziyaretlerinin piyasa hakimiyeti açısından önemini vurgulayan(f:5) katılımcılarımızın yanında, öğretmenin mesleki kıdeminin önemli olduğunu vurgulayan(f:4) katılımcılarımız da vardır. Katılımcılarımızdan ikisi ise

sistemsel değişikliklerin bu konuda faydalı olacağına(f:2) vurgu yaparken, öğretmenin kişisel gelişiminin önemine değinen (f:4) katılımcılarımız da vardır.

Katılımcıların bilgili olduğuna ilişkin yanıtlara örnekler:

"Bu meslekle ilgili bilgili hissediyorum kendimi. Gelen olursa onu bir yere yönlendiriyoruz."(M2)

"Yeterince hissediyorum… kendimi o konuda yeterli görebiliyorum." (M4)

"Tabii ki yeterince."(M7)

"Bu anlamda ben yani yardımcı olabileceğimi… ihtiyaç olunan bilgiyi verebileceğimi düşünüyorum."(M8)

Katılımcıların öğrenciye yetebilecek kadar bilgili olduğuna ilişkin yanıtlara örnekler:

"Çok iddialı olmamakla beraber tabi öğrenci faydalı olabilecek kadar birikimim olduğunu düşünüyorum."(M1)

"Öğrenciyi yönlendirme açısından evet." (M5)

Katılımcıların fazla bilgisinin olmadığına ilişkin yanıtlara örnekler:

"Fazla da aslında bizim de bilgimiz yok." (M6)

"Yani çok bilgili hissettiğimi söylersem yalan olur… bizim alanımız her gün, gün geçtikçe yenilendiği için takip etmekte zorlandığım oluyor." (M9)

Staj sırasında yapılan işletme ziyaretlerinin piyasa hakimiyeti açısından önemine ilişkin yanıtlara örnekler:

"Belli bir zaman sonra işletmeleri gezdiğimiz için piyasaya hâkim oluyoruz." (M2)

"Bu zamana kadar da işletmelere giderek o bölgelerde çok çeşitli işleri gördüğümüz için." (M4)

"Piyasa bizden çok daha ileride ancak stajyer öğrencilerle biz koordinasyon sağlıyoruz .işletmelere gittikçe tanıdığımız firmalarımız var öğrencileri yönlendiriyoruz, oralara gittikçe son gelişmeleri görüyoruz." (M5)

“Memur olduğumuz için özel sektörle diyaloglarımız sadece staj noktasında sınırlı. Özel sektördeki gelişmelere fazla hakimiyet sağlayamıyoruz bu da özel sektörle aramızda bir kopukluk sağlıyor.” (M6)

“Staj aşamasındaki öğrencilerimizin koordinatörlüklerine gittiğimde kendimi bu konuda yenilemeye, geliştirmeye çalışıyorum. İşyerlerinde özel sohbetler yaparak, oradaki iş insanlarıyla, bilgi edinmeye çalışıyorum.” (M9)

Öğretmenin mesleki kıdeminin önemini vurgulayan yanıtlara örnekler:

“Gerek kıdem olarak gerek mesleki tecrübe olarak ya da branş tecrübesi olarak da faydalı olabileceğimi düşünüyorum. Kıdem burada öğrenci tecrübesi, eğitim tecrübesi. Ne kadar çok öğrenci ile muhatap olursan, öğrenci problemlerinin içinde bulunursan ona göre yönlendirme, biraz da işte birikim olabiliyor. Dolayısıyla kıdem burada biraz önemli ama illaki olmazsa olmaz değil. ” (M1)

“30 yıllık tecrübem içerisinde… hangi öğrencinin daha başarılı olup o noktaya çıkabileceğini kestirmeniz … açısından.” (M4)

“İletişim ile alakalı mesleği yeni başlayanlar ile alakalı eğitim olabilir.” (M7)

“Şimdi benim meslek içindeki deneyimim, 32-33 yıllık meslek deneyimim var, bir de gene çalışma hayatımda… 20 yıldan fazla koordinatör müdür muavinliği yaptım. Sanayii ile iletişimimiz bu anlamda oldukça fazla oldu diğer meslektaşlarıma göre. Yani sanayinin ihtiyacı, okulun olanakları, öğrenciyi ne kadar hazırladığımız ile ilgili sürekli geri dönüşler alıyorduk.”(M8)

Sistemsel birtakım değişikliklere ilişkin yanıtlara örnekler:

“Bunlar bireysel gayretler ile oluyor yoksa alan bazında öyle bir çalışma yok. Kurumsal bir çalışma yapılsa faydası olur.” (M5)

“Yani okul-sanayi iş birliğinin burada biraz daha güçlendirilmesinde fayda var diye düşünüyorum.” (M6)

Öğretmenlerin kişisel gelişimlerine ilişkin yanıtlara örnekler:

“Burada ukalalık olmasın çünkü bunu insan bilmediğini biliyorsa öğrenebilir. Bilmediğini biliyorsa kendi daha çok geliştirir, dolayısıyla bilmediğimi bildiğim konular üzerinde kendimi geliştirmeye sürekli çaba sarf ediyorum… Aslında kendi eksikliğimi hissedip çalışıyorum… Öğrenciye daha çok şey anlatabilecek bilgiye sahip

olmam gerektiğini biliyorum, öğrenme kaygısı taşıyorum ne kadar çok iyi bilirsem o kadar çok şeyi anlatabileceğimi düşünüyorum. Bilgi güçtür dolayısıyla bu bilgiyi kendinize sağlamanız gerekir." (M3)

"Kaynak firmaları genellikle seminer çıkartırlar, bazı arkadaşların katılması gerekiyor o seminerlere, kaynak seminerleri. Orada birçok farklı kaynağı sıfırdan görebiliyorsunuz bu sizin için bir artıdır, bunu öğrencilerinize aktarabilmeniz gerekiyor." (M5)

"Bu aşamada sonra öğretmenin tabii ki mutlaka kendini geliştirmesi şart." (M7)

"Teknolojik gelişmelerle beraber kendi alanımdaki bazı ürünleri ve uygulama yöntemlerini öğrenemiyorum genellikle, özellikle bir yerde bulup da karşılaşıp da bu da neymiş demediğim zaman olmuyor. Öğretmenin güncellenmesi ile ilgili… bakanlık… hizmet içi eğitim seminerleri …veriyor ama hizmetiçi eğitim seminerleri… daha çok yukarıdan birilerinin… canı nasıl isterse öyle oluyor, aşağıdan bizim isteklerimizle olmuyor." (M8)

Araştırmanın bulgularına göre araştırmaya katılan meslek dersi öğretmenleri kariyer olanakları ve mesleki yönlendirme konusunda çoğunlukla kendilerini öğrenciye destek olabilecek kadar bilgili hissetmektedirler. Burada piyasaya hakimiyetin sağlanması ve iş dünyasının isteklerinin belirlenmesi için öğrenci stajları sırasında işletmelere yapılan kontrollerin önemi vurgulanmıştır. Öğretmenin kıdemine yapılan olumlu vurguların yanında kişisel gelişim de önemsenmesi gereken bir unsur olarak görülmektedir. Yapılabilecek ufak sistemsel değişikliklerin de öğretmenin piyasa koşullarına hakimiyeti açısından faydası olacaktır.

C. Meslek Dersi Öğretmenlerinin Öğrencilerin Kariyer Gelişimi ile İlgili Okul Yönetimi Görüşlerine İlişkin Bulgu ve Yorumlar

Okul yönetimi boyutu temasının alt temaları; *"öğrencinin kendini keşfetmesiyle ilgili okul yönetiminin faaliyetleri"*, *" öğrencinin mesleği tanıması ve iş olanakları ile ilgili okul yönetiminin faaliyetleri"*, *"öğrencinin meslek eğitiminin farkındalığı ile ilgili okul yönetiminin faaliyetleri"* ve *"sektörün beklentileri ile ilgili okul yönetiminin bilgilendirme faaliyetleri "* şeklindedir.

1- Meslek Dersi Öğretmenlerinin Öğrencinin Kendini Keşfetmesi ile İlgili Okul Yönetiminin Faaliyetlerine İlişkin Görüşlerine Ait Bulgular ve Yorumlar

"Sizce okul yönetimi öğrencilerin ilgi ve yeteneklerini , zayıf ve güçlü yönlerini ortaya koymak için ne tür faaliyetler yapmaktadır?" sorusuna katılımcıların dördü herhangi bir faaliyet yapılmadığı (f:4) yanıtını vermiş, katılımcılarımızın ikisi ise okul yönetiminin yaptığı faaliyetleri (f:2) örneklendirmiştir. Rehberlik servislerinin işlevine (f:3) vurgu yapan katılımcılar olduğu gibi, çeşitli etkinlikler öneren(f:1), öğrenci sayısının fazlalığından yakınan (f:1), pandemi koşullarına (f:1) değinen ve sistemsel birtakım problemler bulunduğu (f:3) gibi yanıtlar da katılımcılar tarafından verilmiştir. Öğretmenler tarafından bu işin üstlenildiğini(f:2) söyleyen katılımcılarla beraber Z kuşağının problemlerine (f:1) değinen ve öğrencilerin niteliği ile ilgili sorunlardan bahseden(f:1) katılımcılarımız da vardır.

Öğrencilerin ilgi ve yeteneklerini , zayıf ve güçlü yönlerini ortaya koymak için okul yönetiminin faaliyet yapmadığına ilişkin yanıtlara örnekler:

"Yapılmıyor."(M2)

"Hayır hiçbir şekilde bir faaliyet içerisinde bulunmuyor." (M4)

"Pek bir şey yaptıklarını görmüyorum ben idarenin." (M5)

"Şu ana kadar ben rastlamadım."(M8)

Okul yönetimlerinin yaptığı faaliyetlere ilişkin yanıtlara örnekler:

"Bazen beceri sınavı yarışmalar gibi çalışmalar düzenleniyor bazen ama bunların yetersiz olduğu kanaatindeyim böyle düzenli olan bir faaliyet yok" K6

"İşte bizlere … görev vererek meslek tanıtımları yapılıyor okul idaresi tarafından" K7

Rehberlik servisinin işlevine ilişkin yanıtlara örnekler:

"Okul yönetimi değil ama rehberlik servisleri bu konuda etkili olurlar ama bunun da yeterli olduğunu düşünmüyorum. Türkiye'deki rehberlik çalışmalarına ben zaten sıcak bakmıyorum. Aşırı bir evrak yoğunluğu var, sonuca ulaşmayan bir evrak kalabalığı. İşler kâğıt üzerinde yapıldığı için öğrenciler de katılmıyorlar." (M1)

"Rehberlik hizmetleri de tam tatmin etmiyor bana göre."(M3)

“PDR gibi bir departmanı var. PDR departmanı…bunu yapabilir ama doğru olmak kaydıyla çünkü bunun yaratacağı başka sosyal psikolojik sorunlar da çıkabilir yanlış tespitlerden dolayı. Şimdi PDR bölümü bu işi doğru yaparsa ve elde ettiği verilerle, zaten… çocuklara bir sürü testler yapıyorlar ama bunun karşılığında ne oluyor yani elde ettiğin veriyi nasıl kullandın, sadece istatistik için mi kullanıyorsun, niye yarattın sen bu veriyi… Bu karşılık verilmeyince de yapılan bu tür çalışmalar aslında gereksiz hale geliyor.” (M8)

Çeşitli etkinlik önerileri sunan yanıtlara ilişkin örnekler:

“Aslında meslekleri böyle tanıtıcı bir seminerler falan yapılabilir mesela bir sergi gibi yapılan işleri gösteren öyle şeyler yapılabilir.”(M2)

Öğrenci sayısının fazlalığına ilişkin yanıtlara örnekler:

“Şimdi şöyle bir durum var okulun sayısal değeri öğrenci sayısı çok fazla dolayısıyla her öğrenciye o noktada yeterince zaman ayırabiliyor mu tabii o tartışmalı .”(M3)

Pandemi koşullarına ilişkin yanıtlara örnekler:

“Bir buçuk yıllık bu pandemi salgın süresince biz onlara dokunamadık, onları göremedik, dolayısıyla uzaktan farklı dünyaları bir şekilde yaşamış olduk bundan da kaynaklanan sorunlar ortaya çıktı”(M3)

Sistemsel problemlere ilişkin yanıtlara örnekler:

“Şimdi bir arkadaşımız bir atıyorum bir teknik gezi yapmak istiyor… ama bu öğrencileri oraya götürecek bir araca ihtiyacımız var o aracı okulumuz belki karşılayamıyor ya da karşılıyorsa sıkıntılar doğacağını düşünerekten pek fazla iyi gözle bakamıyor çünkü… servislerin kaza yapması gibi, her türlü yükümlülüğü öğretmen üzerine atılmaya başlandı. Biz o zaman veli muvafakat namesini neden alıyoruz.” (M4)

“Bu tespitleri yaptıktan sonrası ile ilgili bir politika varsa, işte tespit ettim öğrencileri kendi aralarında eksiklerini, fazlalıklarını, donanımlarını, yeteneklerini tespit ettim. Buna göre ben burada bir eğitim pratiği geliştirebilecek miyim?” (M8)

“Maalesef okul idareleri gelen öğrencilerin diploma notuna göre bir sıralama yapıp öğrencileri bölümlere yönlendiriyor. Bir ilgisine alakasına göre yönlendirdiğine çok tanıklık etmiş değilim ama burada da zaten işin içerisinden çıkamayacak da bir

durum var. Yani şimdi 50 puanlık bir öğrenci ben bilgisayarda ısrar ediyorum dediğinde 80 puanla da ısrar eden bir öğrenciyi alıp yerine 50 puanlık bir öğrenciyi koyamayacağınıza göre de idarenin de çok yapacağı bir şey yok gibi geliyor bana şu an." (M9)

Öğretmenler tarafından işin üstlenildiğine ilişkin yanıtlara örnekler:

"Okul yönetiminin asli görevi, bizim en önemli gördüğümüz, öğrencinin can ve mal güvenliği sağlamak, akran zorbalığını ortadan kaldırmak, disiplinli bir şekilde sağlamak. Bunun dışındaki şeyler aslında yine öğretmenlerinizin üzerinde gözüküyor."(M3)

"Bazı özverili öğretmenler varsa o özverili öğretmenler sayesinde faaliyetleri gerçekleştirmek çalışıyorlar. Öğretmenin kendi inisiyatifinde, maalesef okul idaresinin bir teşviki yok."(M4)

Z kuşağının problemlerine ilişkin yanıta örnek:

"Z kuşağının ciddi sorunları var aslında, Y kuşağının çok kolay kolay üstesinden gelemeyeceği, çünkü farklı bir alemden gelmiş gibi bir nesil ile karşı karşıyayız." (M3)

Öğrencinin niteliğine ilişkin yanıta örnek:

"Bir hedef kitle meselesi var elimizdeki hedef kitlenin hazır bulunuşluk düzeyi çok düşük seviyede."(M3)

Araştırmanın bulgularına göre araştırmaya katılan meslek dersi öğretmenleri okul yönetimlerinin çok kısıtlı bir şekilde öğrenci tanıma faaliyeti yapabildiğini, asıl bu faaliyetlerin rehberlik servisleri ve öğretmenler kanalıyla yapıldığını ama bu faaliyetler ışığında ortaya konulacak sonuçların yorumlanarak bir eğitim politikası geliştirmenin mümkün olup olmadığının iyi değerlendirilmesi gerektiğini düşünmektedirler. Pandemi koşullarında yapılan eğitim faaliyetlerinin yetersizliği, öğrenci sayısının yüksek ve niteliğinin düşük olması, okul yönetimlerinin okulun idari ve disiplin işleri ile çok vakit harcaması ve eğitim sisteminden kaynaklanan birtakım problemler de okul yönetimlerinin öğrenci tanıma faaliyetlerini aksatmasının sebepleri olarak gösterilmektedir.

2- Meslek Dersi Öğretmenlerinin Öğrencinin Mesleğini Tanıtma ve İş Olanakları ile İlgili Okul Yönetiminin Faaliyetlerine İlişkin Görüşlerine Ait Bulgular ve Yorumlar

"Sizce okul yönetimi öğrencileri meslekleri ve iş olanakları konusunda bilgilendirmekte midir?" sorusuna katılımcıların beşi öğretmenler ve alan şefleri vasıtasıyla (f:5) yapıldığı yanıtını vermiş, katılımcılarımızın dördü ise bu bilgilendirme faaliyeti için öneriler sunmuş (f:4), katılımcılarımızdan üçü ise yapılan faaliyetleri (f:3) belirtmişlerdir. Geçmiş yıllarda bu tip faaliyetlerin yapılabildiğine(f:1) değinen ve okul yönetiminin çeşitli sebeplerle konuya eğilemediği (f:2) yanıtını veren katılımcılar da vardır.

Öğrencilerin meslekleri ve iş olanakları konusunda bilgilendirme faaliyetlerinin öğretmenler ve alan şefleri tarafından yapıldığına ilişkin yanıtlara örnekler:

"Alan şefleri olarak bizim üzerimizden de birtakım çalışmalar yapılmaya çalışılıyor ama bizim de ne kadar yeterli olduğumuz tartışılır."(M1)

"Genellikle bu iş meslek dersi öğretmenlerine kalıyor."(M2)

"Okul idaresi değil de biz yapıyoruz alanlar kendileri yapıyor alan öğretmenleri öğretmenlerimiz biz kendi gayretlerimiz de yapıyoruz."(M5)

"Öğretmenler vasıtasıyla derslerde bu konunun verilmesini istiyor."(M6)

"Öğretmenler, okul idaresinin değil öğretmenlerin yapabildiği şeyler var."(M7)

Öğrencilerin meslekleri ve iş olanakları konusunda faaliyetler öneren katılımcılara ilişkin yanıtlara örnekler:

"Okul idaresinin bünyesinde ama bağımsız sadece bu iş üzerinde çalışacak bir ekip oluşturulursa… faydası olur ama işi sadece bu olacak. Öğrencilerin hepsini değişik zamanlarda… toplayacak bilgilendirecek, okul okul gezecekler veya öğrencileri gezdirecekler tabii ki bu şekilde olur. İş yerlerinin de taleplerini iletebilecekleri bir profesyonel yapı olsa iyi olur." (M1)

"Her bölüm için seminer yapılabilir. Bu durum kişilerin kendi inisiyatifleriyle az ya da fazla anlatmasının da önüne geçer." (M2)

"Aslında normalde çok etkin bir bilgilendirmesi lazım… örnek vereceğim o yine; benim 3,5 yıllık bir Almanya serüvenim oldu. Oradaki bir okulda okudum. 8

sınıfta bizim bir haftalık bir etkinliğimiz vardı, okul her şeyi yapabilirsiniz diyordu ve bize sene başında her öğrenciden… görüş ve önerilerini almışlardı ve ben orada motoru tercih ettim... O zaman bize fabrikalardan motorlar… ve beraberinde 3 tane ustasıyla beraber geldi ve bize geniş sergi alanı verildi ve biz orada o motorları parçaladık, tek tek isimlerini, işlevlerini yazdık ve sunduk… Herkes kendi alanı ile ilgili böyle bir çalışma yapıyordu… ve evet okul idaresi bize orada destek verdi." (M4)

"Böyle bir profesyonel organizasyon olsa bunun için faydalı olur daha geniş kapsamlı bir uzman kişileri getirip, onlarla tanıştırıp… hayat deneyimlerinin öğrencilere aktarılması gibi okul idaresi tarafından yapılacak işler bunlar."(M7)

"Okullara bir destek de dışarıdan daha yukarıdan devlet planlama teşkilatından ondan sonra sanayi odası, ticaret odası gibi kurumların ihtiyaç analizi, planlama teşkilatı ile ortaklıkla çocuklara bu destek verilebilir."(M8)

Öğrencilerin meslekleri ve iş olanakları konusunda okul yönetimi tarafından yapılan faaliyetlere ilişkin yanıtlara örnekler:

"Bugün idaresi bu noktada şöyle bir yaklaşım yapıyor sanayi koordinatörü müdür yardımcımız özel sektörden kendisine gelen nitelikli, kalifiye, ara değil aranan eleman ihtiyacını bize bildiriyor bunlarla ilgili WhatsApp grubunda paylaşımlar yapıyor. Onun dışında zaten dediğim gibi asli görev olarak zaten onların da üstesinden gelebileceği bir şey değil bu." (M3)

"Yani işte öğrencilere ufak tefek duyurular oluyor tabii ki." (M4)

"Okul idaresindeki arkadaşların bireysel bilgilendirmesi olduğunu, bir kurumsal bilgilendirme olmadığını düşünüyorum. Sadece müdür yardımcısı arkadaşlarım bireysel şurada işyeri var, burada iş yeri var, buraya gitmende fayda var şeklindeki bilgilendirme faaliyetleri var." (M9)

Öğrencilerin meslekleri ve iş olanakları konusunda geçmiş yıllarda faaliyetler yapılabildiğine ilişkin yanıtlara örnekler:

"Önceden… bakanlığın bu mesleki eğitimi geliştirme programı başlarken… mesleklerin tanıtımı ile ilgili bir çalışma vardı, tanıtım yönlendirme dersi vardı ve bakanlığın yaptığı güzel de bir çalışmaydı. Çocuklar en azından orada ne oluyormuş, öbür tarafta ne oluyormuş görebiliyordu."(M8)

Okul yönetiminin çeşitli sebeplerle mesleki tanıtım faaliyetleri yapamadığına ilişkin yanıtlara örnekler:

"Okul idareleri özellikle meslek liselerinde aşırı bir programdan dolayı, iş yoğunluğundan dolayı bu konuya eğilemiyorlar." (M1)

*"*Alanı tanımlayabilir okul idaresi… tanıyan arkadaşlarımız var orada iki tane ama onlar da ilgisi daha farklı durumda, daha yoğunlar onlar." (M5)

Araştırmanın bulgularına göre araştırmaya katılan meslek dersi öğretmenleri okul yönetimlerinin mesleki tanıtım faaliyetlerini çoğunlukla meslek dersi öğretmenlerine bıraktığını, yapılan az sayıda faaliyetin de özveri ile müdür yardımcıları tarafından yapıldığını belirtmişlerdir. Geçmiş yıllarda bakanlık tarafından verilen talimatlar ile yapılan faaliyetlerin artık yapılamadığına dikkat çeken katılımcılarımız konu ile ilgili komisyon kurulması gibi önerilerde bulunmuşlardır. Okul yönetimlerinin iş yükleri sebebiyle konu üzerinde çok etkin olamadığı da çıkan sonuçlardandır.

3- Meslek Dersi Öğretmenlerinin Öğrencinin Meslek Eğitiminin Farkındalığı Konusunda Okul Yönetiminin Faaliyetlerine İlişkin Görüşlerine Ait Bulgular ve Yorumlar

"Sizce okul yönetimi okulda aldıkları eğitimin meslek yaşantılarına olan katkısı konusunda öğrencileri bilgilendirmekte midir?" sorusuna katılımcıların sekizi öğretmenler ve alan şefleri vasıtasıyla (f:8) yapıldığı yanıtını vermiş, katılımcıların tamamı ise bu bilgilendirme faaliyetini okul idaresinin çeşitli sebeplerle yapamadığını (f:9), katılımcıların ikisi yapılabilecek faaliyetlere önerilerini (f:2) belirtmişlerdir. Öğrencilerin niteliğine(f:1) değinen ve geçmiş yıllardaki tecrübelerini aktaran(f:1) katılımcılar da vardır.

Öğrencilerin aldıkları mesleki eğitimin iş yaşamına katkısı konusunda bilgilendirme faaliyetlerinin öğretmenler ve alan şefleri tarafından yapıldığına ilişkin yanıtlara örnekler:

"Bu iş de meslek öğretmenlerine ve alan şeflerine kalmaktadır." (M1)

"Genelde topu meslek hocalarına atıyorlar ve onların da kendi inisiyatiflerine kalıyor." (M2)

"Bu kısım ancak öğretmenler kanalı ile ve öğretmenin inisiyatifinde yapılabiliyor." (M3)

"Öğretmenlere, bölümlere bırakıyor, nasıl olsa yaparlar zaten öğretmenler diyorlar. Yani öğretmenler üzerinde pas edilmiş ve öğretmenler iş yapıyor gidiyor." (M4)

"Arada bir meslek tanıtımlarımız oluyor ya öğretmenlerin yaptığı." (M5)

"Yine bu iş teknik öğretmenlerin sırtında kalmış olan bir yük okulda." (M6)

"Bireysel öğretmen eli ile ne kadar yapılabiliyorsa o kadar yapılıyor." (M7)

"Burada da yine temel görev meslek öğretmenine düşüyor."(M9)

Öğrencilerin aldıkları mesleki eğitimin iş yaşamına katkısı konusunda bilgilendirme faaliyetlerinin okul yönetimleri tarafından çeşitli sebeplerle yapılamadığına ilişkin yanıtlara örnekler:

"Okul idaresi… yetişemiyor. Okul idaresi biraz daha bu işlerin uzağında duruyor… İdareciler yönetici pozisyonlarına geliyor ve dolayısıyla biraz kopukluk oluyor." (M1)

"Pek bilgi vermiyor."(M2)

"Okul yönetimi asli görevi ile o kadar çok meşgul oluyor ki…" (M3)

"Yeterince… verdiğini düşünmüyorum." (M4)

"Arada bir meslek tanıtımlarımız oluyor … yani okul idaresi planlıyorsa yaptıkları o… ama ben görmüyorum" (M5)

"Okul yönetimi işleri çok ağır öğrenci sayısı fazla olduğu için, özellikle okulumuzda 3000'in üzerinde öğrenci var idare başını kaldıracak başka bir iş yapacak vakit bulamıyor."(M6)

"Böyle bir çalışma yapılmıyor." (M7)

"Okul idaresinin o konuda yapabileceği fazla bir şey yok, vakti de yok" (M8)

"Bu konuda okul idaresindeki müdür yardımcılarının tek tek koca bir okula bir bilgilendirme yapacak ne yeterli kapasitesi olduğunu düşünüyorum ne de bir imkânı olduğunu düşünüyorum." (M9)

Öğrencilerin aldıkları mesleki eğitimin iş yaşamına katkısı ile ilgili bilgilendirme faaliyet önerilerine ilişkin yanıtlara örnekler:

"Profesyonel çalışma yapılsa çok güzel bir sonuç alınabilir… Yapılsa iyi olur ama bunu… yapmaya kalktıkları zaman… sınıftaki ekipten nasıl destek alır. Bizde bir kolaya kaçma durumu vardır görevim değil deyip... telafisi zor bir yere kadar işledi öğretmenler de inanmıyor." (M8)

"Bir planlama yaparak dışarıdan bir başka bir destek alarak ya da profesyonel destekler getirerek okul idaresi konferans salonlarında böyle etkinlikler yapabilir."(M9)

Geçmiş tecrübelere ilişkin yanıtlara örnekler:

"3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunda sanayicilerle iş birliği vardı, yılda iki kere toplantı yapılması gerekirdi. Bu insanlar toplantıya çağırılır, onlarla konuşulur, ihtiyaçları, istekleri veya biz onlara isteklerimizi söylerdik. İki defa yapabildim 20 yıllık tecrübem içerisinde iki defa yapabildim onu da yarısını anca getirtebildim." (M8)

Öğrencilerin niteliğine ilişkin yanıta örnek:

"Öğrencilerin kapasitesini görüyoruz son iki yıldır" (M5)

Araştırmanın bulgularına göre araştırmaya katılan meslek dersi öğretmenleri okul yönetimlerinin okulda verilen mesleki eğitimin öğrenciye iş yaşamında yapacağı katkı konusunda çeşitli sebeplerle faaliyet yapamadığını, yapılan faaliyetlerin de meslek dersi öğretmenleri tarafından yapıldığını düşünmektedirler. Katılımcılarımız konu ile ilgili profesyonel bir çalışma yapılması gerektiğini gibi öneriler sunmuşlardır. Geçmişte yapılan faaliyetleri örnek vererek, var olan öğrenci niteliğinin de bir engel olduğunu düşünmektedirler.

4- Meslek Dersi Öğretmenlerinin Sektörün Öğrencilerden Beklentileri ile İlgili Okul Yönetiminin Bilgilendirme Faaliyetlerine İlişkin Görüşlerine Ait Bulgular ve Yorumlar

"Sizce okul yönetimi sektörün öğrencilerden beklentileri doğrultusunda öğretmenleri ve öğrencileri bilgilendirmekte midir?" sorusuna katılımcıların altısı bu faaliyetlerin okul yönetimleri tarafından yapılmadığı(f:6) yanıtını vermiştir. Meslek dersi öğretmenleri vasıtasıyla (f:2) yapıldığı yanıtını veren katılımcıların yanında öğretmenin mesleki gelişim ihtiyacına(f:5) vurgu yapan, özel sektör ile bağlantı

kurulması gerektiğini(f:4) düşünen, mesleki eğitimde yeni yaklaşımlardan bahseden(f:4), bilgilendirmeye yönelik faaliyet öneren(f:3), eğitim verilen atölyelerdeki imkân eksikliklerine değinen(f:2) ve sistemsel problemler bulunduğunu (f:2) söyleyen katılımlarımız da vardır.

Sektörün beklentisi konusunda bilgilendirmenin okul yönetimleri tarafından yapılamadığına ilişkin yanıtlara örnekler:

"Kendi okuluma ve çevredeki okullara bakıyorum, öyle bir faaliyet yok… Eleştiri olarak değil ama yetemiyorlar . Gerek zaman olarak gerek çalışma olarak yetemiyorlar. Böyle bir çalışma yapılamıyor." (M1)

"Okul idaresi meslekçilere ya da meslekle ilgili bir şeylere fazla karışmıyor veya bilgilendirme yönlendirme pek yapmıyor." (M2)

"Bilgilendirmiyor, doğal olarak geride kalıyoruz." (M4)

"Yok da diyemeyiz ama var da demek biraz iyi niyetli, aşırı iyimser olacak."(M7)

"Okul idaresi böyle bir çalışma yapmıyor çünkü okul idaresinin sektörle bir araya gelmişliği yok. Sektörün ihtiyacını okul idaresi bilmiyor ki." (M8)

"Kesinlikle bilgilendirmemektedir." (M9)

Sektörle okul arasında bağlantının meslek öğretmenleri ile yürütüldüğüne ilişkin yanıtlara örnekler:

"Şu an sektörle okulun arasındaki mesleki bağlantı tamamen koordinatör öğretmenler, meslek öğretmenleri üzerinden gelişmiş bir durumda. O şekilde bağlantı kuruluyor ama tabii ki bu da yetersiz çünkü öğretmen oraya gittiğinde her ne kadar yetkili olarak da gitse… biraz işin uzağında kalıyor. Genelde böyle daha ziyade öğrenciyi kontrol pozisyonunda kaldığı için yetersiz kalıyor." (M1)

"Özel sektörle okulun arasındaki bağlantı sadece öğretmenin koordinatörlüğünden ibarettir." (M2)

Öğretmenin mesleki gelişim ihtiyacına ilişkin yanıtlara örnekler:

"Biz sonuçta meslek öğretmeniyiz, teknolojiyi takip etmemiz gerekir, teknik fuarlar, geziler… firmaların bu tür bir organizasyon düzenlemeleri veya … bir ekip… bir çalışma grubu düzenlenirse kesinlikle faydalı olacaktır. Teknik bir fuara

gittiğimizde bile bizi çalışmalardan uzakta tutuyorlar, bu da bizim gelişimimizi engelliyor.” (M1)

“Öğretmenler noktasında da… Milli Eğitim'in uyguladığı… hizmet içi eğitimin doğru alanlarda açılması ile daha faydalı olacağını düşünüyorum. Farklı yıllarda ben bu eğitimlere katıldım ve çok faydalı olduğunu gördüm.” (M3)

“Bizim de eğitimci olarak eğitim almamız gerekiyor. Biz eğitim seminerleri açtık siz oralara müracaat edin, böyle bir mantıkla… öğretmenlerimizi özel sektörün… sanayi seviyesine çıkarmak bu şekilde olmaz. İsteyen katılsın… üç beş kişi katılıyor oraya, siz yine geride kalıyorsunuz. Bunların bir eğitimi olması gerekir… yaz tatillerinde bunlar için bakanlık bir zaman ayırmalı ve bütün öğretmenlere… tekrar sanayiye yetişebilecek düzeye kadar eğitim vermesi gerekiyor.” (M4)

“Öğretmen piyasadaki ilerlemenin çok gerisinde kalıyor sürekli gelişen sektör bizimkisi… Sürekli yeni şeyler çıkıyor ben videoları bazen izliyorum şaşırıyorum yani… bize gerçekten çok uzak.” (M5)

“Yeni meslektaşlarımın kitabın, kitabi bilgilerin arasına sıkışıp geldiklerini görüyorum ve pratikle ilgili çok fazla eksikleri var. İşte kabaca tornavida tutmayı bilmiyor diyebiliriz, hatta… evine priz takmak için okuldaki abisini, meslektaşını, götüren öğretmen de var elektrik bölümünde… Yani öğretmenler, bana göre teknik öğretmenler, diğerleri adına konuşamam, büyük ölçüde eksik” (M8)

Özel sektör ile bağlantılara ilişkin yanıtlara örnekler:

“Büyük firmaların hepsinin eğitim birimi olması lazım. Bu birimin hem öğrenciye hem öğretmene… teknolojik olarak eğitim vermesi… mesleki eğitim vermesi lazım ama maalesef bu eğitim birimleri hiçbiri faal değil.” (M1)

“Sektörün bilgilendirme yapması gerektiğine inanıyorum. Mesela İstanbul Sanayi Odası, İstanbul Ticaret Odası; bunlar aslında gelip… işyerleri ile ilgili okulları bilgilendirmek zorundalar. Bakın… biz bu alanda faaliyet gösteriyoruz…biz ona göre yıllık planlarımızı bile değiştirebiliriz… ağırlıklı ne istiyorsunuz biz ona göre eleman yetiştirelim size ama çocuk bakıyorsunuz makine tanımıyor, el takımlarını tanımıyor… tanımak da istemiyor.”(M5)

“Özel sektörün beklentileri ile beraber sektörün nereye gittiğinin de analizinin yapılarak yönlendirilmesi gerektiğini düşünüyorum çünkü… bizim konuştuğumuz

özel sektör yöneticileri… biraz daha işçi statüsünde görüyorlar öğrencileri... Bunun bilimsel araştırmaların yapıp… bundan sonra ihtiyaç analizini yapılıp, devletle… özel sektörün… ortak fikirlerini alınarak öğrenciye yol haritası çizilmesinde fayda var sadece özel sektöre bırakılırsa sıkıntı oluşur... Öğretmenlerin… akademisyenlerin... iş dünyasından mesleğine önderlik yapmış kişilerin olabileceği … mesleğin zirvesindeki firmalarla iş birliği sağlanacak... Böyle bir… yapı oluşturulabilir. Bize kalkıp da yarın bir gün benim iş gücüne ihtiyacım var bana şu kadar eleman gönderin denilmesinden çok… sonraki yıllarda şöyle gelişmiş teknolojiye ihtiyacım var ona göre eleman yetiştirin denilmesi daha mantıklı geliyor" (M6)

"Sanayide a işetmesi b işletmesi, öğretmenleri ücreti karşılığında, ders ücretini vererek öğretmeni sanayiye gönder, vaktini orada geçirsin, fabrikanın içine dolaşsın. İşte kayıtlı, tespit ettiğin işletmelere sana… öğretmen gelecek, destek verecek ya da seni izleyecek. Böylece öğretmen kendini geliştirir, kitabın arasından çıkar... Teori zaten o kadar geniş ki, pratiğin içinde öğrenilen şeylerin hepsini kitap yazmaya kalksam kimse okuyamaz o kadar okuyacak zamanı yok." (M8)

Mesleki eğitimde yeni yaklaşımlara ilişkin yanıtlara örnekler:

"Mükemmeliyet merkezi aradaki kopukluğu giderir mi gidermez mi, şimdiye kadar bir avantajını görmedik ama belki ilerleyen zamanlarda daha iyi olacaktır." (M2)

"Okulumuzun proje okul olması, bizim alanımızın bu kapsamda değerlendirilmesi, mükemmeliyet merkezi olması dolayısıyla İstanbul Sanayi Odası ve hami kuruluşlar ile… bir muhataplığımız oldu. Bunların personelleri ile… tanışıklık sağladık, bunların da bu noktada direktifleri ,yaklaşımları oldu neticede bir karşılıklı bağımlılık ilkesi oluştu burada."(M3)

*"*MESEM'ler var şimdi… gündemde. En güzel yöntem o bizim meslek açısından. Okula gelmek istemiyor çocuk… derse girmek istemiyor. MESEM 'e yönlendireceğiz, dört gün çalışacak bir gün gelecek burada… okul ortamını görecek gidecek." (M5)

"Son yıllardaki… mesleki eğitimde İstanbul modeli dediğimiz modelde, sanayi iş birliği adı altında okullar proje okula dönüştürülmüştür. Bu proje okullarındaki amaçlardan birisi… sektörün öğrencilerden beklentilerini öğretmenlere vermek, öğrencilere bir şekilde okul üzerinden bildirmesiydi ancak… bu proje okulları

konusunda çok ciddi problemler maalesef mevcut. Bunların başında okul proje yönetiminin sektörün ihtiyaçları konusunda okulu bilgilendirme ya da okula maddi anlamda yardımda bulunmak yerine, okul yönetiminin iç işlerine karışmak gibi olumsuz yönleri olduğunda duyuyoruz." (M9)

Önerilen faaliyetlere ilişkin yanıtlara örnekler:

"Mesela şu var aslında... şunu öğreteceksin… şu kadar vereceksin gibi bir şey yapsa. Bazen öyle oluyor ki başka daldan gelenler oluyor… bir kriter belli olsa… şu konuları göstereceksin… anlatacaksın gibi bir şey olsa daha iyi olur bence yönlendirme yok." (M2)

"Belli bir yapı yok. Sektörün ihtiyaçlarına göre öğrencinin bilgi birikimine katkıda bulunmak lazım... Kurumsal bir yapı oluşturulursa, plan, program, öğrenciler açısından sektör açısından daha verimli olur." (M7)

"Lokal olarak sadece okullarının idareleri… kendi okulu için böyle bir çalışmayı… yapabilir ama buna iyi bir planlama lazım. Biraz da okuldaki idarenin… sanayi ile iş birliği yapabilmesi lazım." (M8)

Eğitim verilecek atölye olanaklarının kısıtlılığına ilişkin yanıta örnek:

*"*Biz donanım olarak yani atölye parkurları olarak olsun yeterli şekilde özel sektörle yani dışarıdaki sanayinin gerisindeyiz ve hiçbir şekilde zaman için daha 1970'lerden kalma tezgahlar üzerinde klasik tezgâhın üzerinde, tabii ki klasik tezgahlarında olması gerekiyor ama bunun yanında diğer teknolojik makinalarında olmuş olması gerekiyor yanımızda."(M4)

"Bir makine var mesela lazer kesme alamıyoruz mesela üretilmiş ama bir ödenek sıkıntısı olduğu bir şeyler oldu falan alamıyoruz lazer kesme alsak biz elimizdeki mevcut makineleri fabrika gibi çalışabilecek durumdayız*."(M5)*

Sistemsel problemlere ilişkin yanıta örnek:

"…mesela eskiden mesleki eğitimle ilgili kurulan… İl Mesleki Eğitim Komisyonu… okulların bölgesindeki işyerleri ile… iletişim kurarlar, haberdar olurlar, ticaret odası kayıtlarından, sanayi odası kayıtlarından, meslek odaları kayıtlarından ulaşır, bunlara öğrencileri yönlendirirken bir planlama yaparlardı. Çok eskiden, uygulama ilk başladığında 1986'larda bu yapılıyordu. Şimdi protokol yok, büyük işletmelerin devletle yaptığı… eğitime katkı protokolleri var. Mevzuatta geçen 20'den

fazla personeli olan işletmeye stajyer çalıştırma zorunluluğu getirdiler ama… öğrenci çalıştırmayıp mesleki eğitim fonuna para vermek istersen kabul ediyoruz. Böylece zaten işletmeler yetişmemiş elemanla uğraşmak yerine, veriyor parasını o sorumluluktan kurtuluyor." (M8)

"Mesleki eğitimde şöyle bir açmazımız var; mesleki eğitimin ciddi anlamda okuldaki akademik başarı üzerinden yönlendirilmesi yerine gerçekten ilgi ve yetenekleri doğrultusunda yönlendirilmesi gerektiğine inanıyorum. Bunun için de mesleki eğitimin cazip hale getirilmesi gerekiyor… sınavla öğrenci alınacaksa bunun öncelikle akademik liseler değil meslek liseleri olması gerektiğini düşünüyorum ve meslek liselerinin bilgisayar, elektrik ,makine gibi… sayısal ağırlıklı bölümlerine… Anadolu lisesinin, fen lisesinin seviyesinde öğrencilerin gelmesi gerektiğini düşünüyorum aksi takdirde… bizim eski yıllardaki öğrencilerimizin niteliğinde bir öğrencinin mezun olmayacağını düşünüyorum, evimize kötü ustalar gelmiş olacak. Meslek liselerinde… şu anda yeni bir modele geçiliyor, Mesleki Eğitim Merkezi modeline geçiliyor. Bütün öğrenciler lise diplomasını meslek liselerinden almak zorunda değiller, MESEM 'e de gidebilirler… ama… zorunlu bir yönlendirme olmamalı, çocuğun ilgi ve alaka yetenekleri doğrultusunda bir yönlendirme olmalı. Teknik lisede okuyacak öğrencilerin de mutlaka okulların… başarı seviyesi yükseltilerek… ilgi, alaka ve yetenekleri doğrultusunda… buraya alınması ve bunlara yükseköğretiminde açılması gerekiyor. Bilgisayar bölümünden mezun olan bir öğrencinin bilgisayar mühendisliğine çok çok ekstra puan alarak gitmesi gerekiyor ki buralar cazip olsun" (M9*)*

Araştırmanın bulgularına göre araştırmaya katılan meslek dersi öğretmenleri okul yönetimlerinin sektörün beklentilerini öğretmen ve öğrencilere iletmek için bir faaliyet yapmadığını, yapılan faaliyetlerin de meslek dersi öğretmenleri tarafından yapıldığını ama öğretmenlerin de sektörün beklentileri doğrultusunda eğitilmeye ihtiyacı olduğunu düşünmektedirler. Mesleki eğitimde yeni yaklaşımlar ile bir takım başka yöntemler denense de sonuçlarının henüz istenen seviyede olmadığı düşünülmektedir. Atölye imkanlarındaki eksiklerin ve sistemden kaynaklanan problemlerin önüne geçmek gerektiği vurgulanmış ve özel sektör ile iş birliği içerisinde bilgilendirme faaliyetlerinin yapılması gerektiğinden bahsedilmiştir.

D. Öğrencilerin Kariyerlerine Kendi Alanlarında Devam Etmesine İlişkin Meslek Dersi Öğretmenlerinin Görüşlerine Ait Bulgu ve Yorum

"Öğrencileriniz mezuniyet sonrası kariyerlerine kendi mesleğinde devam etmek istemekte midir? Devam etmiyor ise sizce bunların nedenleri neler olabilir?" sorusuna katılımcıların tamamı, öğrencilerin birçoğunun eğitim aldığı meslekte devam etmediği (f:9) yanıtını vermiştir. Devam etmeme sebepleri içerisinde eğitim alınan mesleğin çalışma koşullarından kaynaklanan sebeplere (f:5) vurgu yapan katılımcılar olduğu gibi, farklı yaşamlara heves etme (f:2), mesleği tanımama-sevmeme (f:7), eğitim gerektirmeyen başka işlere yönelme (f:5) ve meslekte tatminkâr paralar kazanmak için uzun yıllar gerektiği (f:3) gibi yanıtlar da katılımcılar tarafından verilmiştir. Sistemsel problemlerden yakından (f:6) katılımcıların yanında, öğrencilerin eğitime inançlarını kaybettiğini(f:1) düşünen ve öğrenci ailelerinin maddi problemlerini (f:1) sebep olarak gösteren katılımcılarımız da vardır.

Öğrencilerin büyük bir kısmının eğitim aldığı meslekte devam etmediğine ilişkin yanıtlara örnekler:

"Valla birçoğu devam etmiyor. Bunu kendi … branşım açısından söylüyorum." (M1)

"Yani yüzde onu devam etmekte." (M2)

"Mezuniyet sonrası kariyer noktasında ciddi bir düşüklük var yüzde on maksimum yüzde yirmi diyebilirim kendini namıma. Bu da tabii bildiğimiz … karşılaştığımız öğrencilerden aldığım geri dönüşlerle ilgili … normalde veri akışı zaten yok." (M3)

" %5 ancak devam etmek istiyor."(M4)

"Eden var, çok cüzi bir miktar devam ediyor… Bizim öğrencilerimiz aldıkları meslek eğitimi kullanmıyorlar, pek kullanma niyetinde de değiller."(M5)

"Şunu açıkça söyleyeyim mezunlarımızın büyük bir kısmı da kendi alanında çalışmıyor." (M6)

"Bizim öğrencilerimiz önceki yıllara nazaran %20'si … mesleklerine devam ediyorlar. %80'i farklı dallarda hayatına yol çiziyorlar. Bu da tabii ki bizim açımızdan çok üzüntü verici, boşa enerji harcadığınızı düşünüyoruz, daha önceki yıllarda bundan 10-15 sene öncesi tam tersi idi" (M7)

“Şimdi istihdam edilebilen öğrenci sayımız veya gerçekten okuduğu alanda çalışmak isteyen öğrenci sayımız çok az.” (M8)

“Birçoğunun devam ettiğini düşünmüyorum.” (M9)

Meslekte devam etmeme sebebinin, eğitim alınan mesleğin çalışma koşullarından kaynaklı olduğuna ilişkin yanıtlara örnekler:

“Bizim meslek biraz böyle fazla fiziksel çalışmaya dayanan, iş ortamı çok temiz olmayan bir meslek olduğu için öğrenciler pek sıcak bakmıyor.” (M1)

“Genel bir eğilim var elimiz yüzünüz kirlenmesin şeklinde. Ağır değerlendirilen bir alandayız.” (M3)

“Devam etmek istemeyenler, işin zorluğundan devam etmek istemiyor, iş ağır geliyor.” (M5)

“Mesleğimiz biraz yorucu ve ağır zor bir meslek yani gençler şu anda özellikle teknolojiye ağırlıklı ilgi duydukları için üzerlerinin kirlenmeyeceği, mesai saatleri belli olan temiz düzenli bir iş arıyorlar.” (M6)

“Daha hafif işlerde çalışmayı düşündükleri için diye düşünüyorum.” (M7)

Meslekte devam etmeme sebebinin, farklı yaşamlara heves etme kaynaklı olduğuna ilişkin yanıtlara örnekler:

“Özellikle şu zamandaki öğrencilerimiz hep masa başında bilgisayar üzerinde internette kolay para kazanmak peşindeler. Herkes patron olacağını düşünüyor ya da … youtuber. Herkes kolay para peşinde… Herkes evden yattığı yerden para kazanmak istiyor.” (M1)

“Nedenlerinin başında bütün gençlerde seyrettikleri dizilerden etkilenme çok fazla üst seviyede. Plazadan şirket yöneten, 25 yaşında 30 yaşındaki gençleri görünce onlar da hayatının bu şekilde olduğunu zannediyorlar, halbuki hayat dinamikleri öyle değil.” (M2)

Meslekte devam etmeme sebebinin, mesleğini tanımama-sevmeme olduğuna ilişkin yanıtlara örnekler:

“Kendi branşım için söyleyeyim öğrencilerin %60-70’i bu mesleğe öylesine geliyor. Kafalarında bu mesleği yapmak yok. Dolayısıyla mesleki bilgiyi alsa bile okul bittiği anda kendilerini sıfırlıyorlar.” (M1)

“Biri sorduğu zaman ne iş yapıyorsun metalciyim demiyor, kafede çalışıyorum demek daha havalı geliyor.”(M2)

“Mesleğinde devam etmiyor, yeterince bilgisi yok, hevesli olarak da gelmemiş… bilerek gelse zaten dersi anlatırken daha can kulağıyla dinler.” (M4)

“Ağır sanayi ülkenin büyük ihtiyacı, maalesef şimdikiler pek istemiyorlar mesleği.” (M5)

“Mesleği de tanımıyor, bizim mesleğimiz biraz yorucu bir meslek makine alanda olduğu için biraz el yeteneğine dayanıyor. Eğer bu çocuk bu konularda yeteneksiz ise kendisini yetenekli olduğu alanlara doğru yönelim sağlıyor.”(M6)

“Aldığı eğitimin ona göre olmaması ya da …okumaya çalıştığı alana çocuğun beyin yapısının uygun olmaması, altyapısının hazır olmaması büyük bir güçlük gibi görünüyor. Bundan dolayı da … kendi eğitim aldığı alanda çalışmaya gitmekten korkuyor.” (M8)

“Devam etmemelerinin en büyük sebebi … benim alanıma gelirken isteyerek gelmemeleri.”(M9)

Meslekte devam etmeme sebebinin, eğitim gerektirmeyen işlere yönelme kaynaklı olduğuna ilişkin yanıtlara örnekler:

“Genellikle şoför minibüs tekstil . Çocuk diyor ki aynı ücretin ben daha fazlasını kafede… tekstilde de… şoförlükte de alıyorum. Sonra bir … sosyal ortam var bir de pis değil.”(M2)

“Bu eğitimi aldıktan sonra öğrencilerin bazıları AVM 'de güvenlik görevlisi … ya da bir … fastfood firmasında çalışıyor olarak görüyorum.” (M3)

“Gideyim güvenlikçi olayım 2 bin lira maaşla 3 bin lira maaşla … veya bir büro ortamında … önümde bilgisayar olsun … müsait olayım rahat olayım, üstüm başım temiz olsun onun peşinde.” (M5)

“Alışveriş merkezlerindeki çalışan öğrencilerimiz daha yüksek rakamlara oraya giriyorlar ama orada da geleceklerini kurtaramıyorlar.” (M6)

“Yani bugün çocuk, motor ehliyeti alıyor kuryelik yapıyor veya gidiyor markette çalışıyor, haftalık sıcak parayı tanıyor... Çocuklar da hızlı para kazanmak istiyor

evinde ihtiyacı var çocukların birçoğu kendi öz bakımları için gereken paraya sahip değiller, bunu hızlı bir şekilde ulaşınca da … öbürü daha cazip geliyor.” (M8)

Meslekte devam etmeme sebebinin, meslekte tatminkâr paralar kazanmak için uzun yıllar gerektiğine ilişkin yanıtlara örnekler:

“Usta olduktan sonra iyi paralar kazanıyorlar ama çıraklık aşamasında piyasanın altında ücret alıyorlar. Bu konuda işverenlerde zaten sıkıntı yaşıyoruz, işverenler çocuklarımıza düşük ücretler verme tarafında… Bizim mesleğimizde biraz daha deneyim kazandıktan sonra para kazanıyorsunuz bu bir dezavantaj” (M6)

“Kendi mesleklerinde biraz da ekonomi ile alakalı, başlangıçta yeterince ekonomik tatminkârlık göremedikleri için…”(M7)

“Bizim eğitimimizle… para kazanmaya başlaması birkaç sene sürecek… Buradan sonra çocuğun 2-3 yıl daha sahada bilfiil çalışıyor olması lazım ki birisi ona bu panocu deyip de panocu maaşını versin.” (M8)

Meslekte devam etmeme sebebinin, sistemsel problemler kaynaklı olduğuna ilişkin yanıtlara örnekler:

“Öğrencilerimiz bize ben bu bölümü sevmiyorum, ben bilişime gidecektim diyorlar, puanı yetmediği için bize gelmiş. Neden böyle çünkü masa başında çalışacaklarmış. O imkânı bulduğunda o işi de yapmıyorlar zaten.”(M1)

“Çünkü buraya kendi seçimleri doğrultusunda gelmemişler... Biz bunu yetiştirirken ortaokul seviyesinden alıp öğrencinin hangi alana yönelebileceğini belirlememişiz. Kendisinin hangi yönde başarılı olduğunu, gitmesi gereken meslek alanına… yönlendirme kabiliyetimiz yoktur. Işte ÖSYM’den bir puantaj veriliyor siz sınava giriyorsunuz ve sonra sizin okul puanı ile çarpılıyor aslında … öğretmenlerin o öğrenci üzerinde gözledikleri yetenekleri doğrultusunda ki alanları tercih ediyorsa o doğrultuda puan verilmesi gerekiyor.”(M4)

“Öğrenci bir an önce diploma alayım peşinde.” (M5)

“Öğrenci başta ailesinin zorlamasıyla veya sistemin zorlaması ile buraya geliyor.”(M6)

“Önceden bizim okulumuz öğrencilerini, bir sınavda alırdı, iki sağlık raporları falan alınarak öğrencinin alana uygunluğu büyük ölçüde tespit edilerek gelirdi. Şimdiki uygulanan yöntemde, çocuğun elektrikçi ya da makineci ya da bilgisayarcı

olup olamayacağı ile ilgili hiç kimse en ufak bir sorumluluk da almıyor, bir fikir de üretemiyor. Sadece falan okula girememişsen, şurada sanat okulu var oraya git, o olmasa şurada İmam Hatip lisesi var oraya git. Yani bu çocuktan ne olur, bu çocuk ne ister, bunların hesabı yapılmıyor. Çocuklar zaten kendilerinin isteyerek, seçerek gelmedikleri bir alanda da devam edip etmeyecekleriyle ilgili çok da fazla düşünceleri yok."(M8)

"Yönlendirmelerin yanlış olması ya da olmaması, bir sınavdan geçmeleri ve bu sınavdan elendikleri için zorunlu olarak bir diplomaya ihtiyaçları olduğu için bölüme gelmeleri bu önündeki en büyük engel." (M9)

Meslekte devam etmeme sebebinin, öğrencilerin eğitime olan inançlarının kaybolması olduğuna ilişkin yanıta örnek:

"12 sınıflarda … bir tanesi üniversiteye hazırlandığını söyledi, öbürü dedi ki okuyunca ne olacak …benim akrabalarım var, mühendis oldular dedi, kasiyerlik yapıyorlar markette onu da zor zahmet buldu. Yani çocukların kendilerine, bize ve devletlerine, eğitime inançları yok, o kaybolmuş. Dolayısıyla kendilerine de güvenmiyorlar, inanmıyorlar da. Bir şeye yarayacakları ile ilgili hiç kimse daha önce onlara bir şey söylememiş bu da … hükümetin ekonomik politikaları ile alakalı. Sanayi üretim politikaları falan bunda da etkendir." (M8)

Meslekte devam etmeme sebebinin, öğrenci ailelerinin maddi problemleri olduğuna ilişkin yanıtlara örnekler:

"En büyük etken de bizim çocuklarımızın çok büyük bir kısmı ihtiyaç sahibi ailelerin çocukları. Hızlı bir şekilde bunlar vasıfsız işlerde çalışarak para kazanmaya başladıkları zaman, orası daha değerli olabiliyor." (M8)

Araştırmanın bulgularına göre araştırmaya katılan meslek dersi öğretmenleri, öğrencilerin çok azının mezuniyet sonrasında eğitim aldıkları meslekte devam etme isteğinde olduğunu belirtmişlerdir. Devam etmeme sebepleri arasında mesleğin çalışma koşullarının ağırlığı, farklı yaşamlara heveslenme, mesleğini tanımama-sevmeme ve dolayısıyla eğitim gerektirmeyen başka işlere yönelme, mesleğin ilk yıllarında maddi kazancın azlığı sıralanmaktadır. Eğitim sisteminden kaynaklanan problemlerin yanında, öğrencinin sisteme olan inancını kaybetmesi de bu durumda etkindir. Ayrıca öğrenci ailelerinin maddi imkansızlıklar ile öğrencinin hızlı para

kazanmasını desteklemesi de öğrencinin eğitim aldığı meslekte ilerlemesinin önünde bir engeldir.

V. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde yapılan araştırma ile ulaşılan sonuçlara, bu sonuçlar göz önünde bulundurularak araştırmacı ve uygulayıcılar için önerilere yer verilmiştir.

A. Sonuç

Bu araştırma meslek lisesinde çalışan meslek dersi öğretmenlerinin öğrencilerin kariyer gelişimine ilişkin algılarının tespit edilmesi amacıyla yapılmıştır. Araştırma kapsamında öğrencilerin kariyer gelişiminin; öğrenci boyutuna, öğretmen boyutuna, okul yönetimi boyutuna ve eğitim alınan meslekte devam isteği boyutuna ilişkin meslek lisesinde çalışan 9 meslek dersi öğretmeni ile yarı yapılandırılmış görüşme formu çerçevesinde yüz yüze görüşmeler yapılmıştır. Meslek dersi öğretmenlerinin görüşmeler sırasında verdikleri yanıtlar araştırmanın tema ve alt temaları altında analiz edilmiştir. Meslek dersi öğretmenlerinin öğrencilerin kariyer gelişimleri ile ilgili araştırmanın temalarını "*öğrenci boyutu"*, *"öğretmen boyutu"*, *"okul yönetimi boyutu"* ve *"eğitim alınan meslekte devam isteği boyutu"* oluşturmaktadır. Araştırmanın temalarına ait alt temalar meslek dersi öğretmenlerinin yarı yapılandırılmış görüşme formuna verdikleri yanıtlar doğrultusunda oluşturulmuştur. Öğrenci boyutu temasının alt temaları; *"öğrencilerin kişisel farkındalığı"*, *"öğrencilerin mesleki farkındalığı"* ve *"öğrencilerin meslek eğitimi hakkındaki farkındalığı"* şeklindedir. Öğretmen boyutu temasının alt temaları; *"öğrencinin kendini keşfetmesiyle ilgili görevler"*, *"öğrencinin mesleği tanıma ve iş olanakları ile ilgili görevler"*, *"staj ve mezuniyetten sonra kariyer yönlendirme ile ilgili görevler", "sınıf içi ve dışı etkinlikler", "kariyer yönlendirmesi konusunda öğrenci ihtiyaçları" ve "kariyer olanakları konusunda bilgi"* şeklindedir. Okul yönetimi boyutu temasının alt temaları; "*öğrencinin kendini keşfetmesiyle ilgili okul yönetiminin faaliyetleri"*, *"öğrencinin mesleği tanıması ve iş olanakları ile ilgili okul yönetiminin faaliyetleri"*, *"öğrencinin meslek eğitiminin farkındalığı ile ilgili okul yönetiminin faaliyetleri"* ve *"sektörün beklentileri ile ilgili okul yönetiminin bilgilendirme faaliyetleri "*

şeklindedir. Meslek dersi öğretmenlerinin verdikleri cevaplar doğrultusunda eğitim alınan meslekte devam isteği teması için ayrıca alt tema oluşturulmamıştır.

1.Öğrenci Boyutuna İlişkin Sonuç

Meslek dersi öğretmenleri, öğrencilerinin çoğunlukla kendi ilgi ve yeteneklerinin, zayıf ve güçlü yönlerinin farkında olmadıklarını belirtmişlerdir. Sistemsel problemlerden kaynaklanan hedefsizlik, bireysel olarak kendilerini etkilemesinin yanında toplumsal olarak da ciddi etkilere sebep olmaktadır. Kendi yeteneklerinin farkında olmayan öğrenci, mesleği ile ilgili bir tercih yapacağı zaman neye göre seçim yapacağını bilememekte, bu durum yeteneğinin olmadığı bir meslekte yetişmesine sebep olmaktadır. Meslek tercihi aşamasına gelen meslek lisesi öğrencisi için ilgi ve yeteneklerine göre bir tercih olanağı bulunmamaktadır. Tercihler not ortalamalarına ve çeşitli kontenjanlara göre yapılmakta, öğrenciyi herhangi bir alana yöneltici faaliyetler yapılamamaktadır. Popüler bazı bölümler yüksek not ortalamalı öğrenciler alırken diğer bölümlere düşük not ortalamalı öğrenciler yerleşmektedir. Her iki grup için de bireysel ilgi ve yetenek doğrultusunda karar verilemediği için problemler ortaya çıkmaktadır.

Öğrencinin hafta boyunca en çok vakit geçirdiği derslerin öğretmenleri olan meslek dersi öğretmenleri, öğrencilerinin mesleğini tanıma konusunda gayretinin de olmadığı görüşündedirler. Sadece mezun olmayı düşünen öğrencilerden bir kısmı, mezuniyet için göstermesi gereken davranışların ne olduğunu bile bilememektedir. Yeterince araştırmadan gelinen meslek alanında alınan eğitim hayal kırıklığı ile sonuçlanabilmektedir. Normal zamanlarda bile çok zor yapılabilen rehberlik faaliyetlerinin, pandemi koşullarında daha az yapılabilmesinin toplumumuzu nasıl şekillendireceği önümüzdeki yıllarda görülecek olsa da en azından öğrenciyi tanımayı engellediği öğretmenlerimiz tarafından belirtilmiştir. Öğrencilerin diploma konusundaki duyarlılığı mesleğinin inceliklerini öğrenme konusunda maalesef ortaya çıkmamaktadır. Mesleğini yeterince tanımayan öğrenci, mesleği ile ilgili iş olanaklarını da bilmemektedir.

Araştırmanın bulgularına göre öğrenciler daha az emekle daha çok şey elde etmeye çalışmakta, fiziki güç gerektiren meslekleri tercih etmemekte, çoğunlukla okulda aldıkları eğitimin meslek yaşamlarında ne işe yarayacağını bilmemektedirler.

Staj gibi iş yerindeki uygulamalı eğitimlerin önemi burada ortaya çıkmaktadır. Mesleğine önem veren öğrenciler, okulda alınan mesleki eğitimin kendi iş hayatlarına olan katkısını staj aşamasından önce de fark edebilse de çoğunlukla bu durum sadece geçici bir motivasyon sağlamaktadır. Ailesinin zorlamalarıyla veya çevresel etkilerle meslek tercihi yapmak zorunda kalan, hedefleri olmayan öğrenciler için okul vakit geçirdikleri bir yer olmaktan öteye gidememektedir.

2.Öğretmen Boyutuna İlişkin Sonuç

Öğrencinin ilgi ve yeteneklerinin keşfedilmesi hem öğrencinin hem ailesinin hem de öğretmenlerin sorumluluğundadır. Meslek dersi öğretmenlerimiz yardım isteyen öğrencileriyle birebir ilgilendiklerini belirtseler de liseden önceki eğitim hayatlarında iyi işleyecek bir rehberlik sistemi daha etkin olursa, öğrencilerin ilgi ve yeteneklerini keşfetmeleri daha kolay olacaktır.

Öğrencinin mesleğini öğrenmesi, mesleğinde göstermesi gereken davranışları keşfetmesinin meslek dersi öğretmeninin görevi olduğu tüm katılımcılar tarafından belirtilmiştir. Bu görev kanunlarda veya yönetmeliklerde açıkça belirtilmese de öğretmenlerimiz bu konuda mesleğe açılan kapıyı temsil ettikleri için vicdani bir sorumluluk duyduklarını belirtmişlerdir. Mesleğinin iş gücü piyasasındaki karşılığının öğrenciye tanıtılması, mesleğin geleceği, gelecekte bu işi yapmak isteyen birinin kendini nasıl geliştireceği gibi konular meslek dersi öğretmenleri tarafından derslerin içerisinde öğrencilere anlatılmaya çalışılmaktadır.

Meslek dersi öğretmenlerimiz işletmede meslek eğitimi uygulaması öncesinde ve sırasında öğrencinin öğretmen desteğine ihtiyaç duyduğunu belirtmişlerdir. Öğrencinin mezuniyet sonrasındaki kariyer noktaları ile ilgili yönlendirme yapmaya çalışan öğretmenlerimiz ise öğrenciden beklediği yanıtı alamama gibi bir sonuçla karşılaşmaktadır. Bireysel ilişkiler, öğrencinin gösterdiği davranışlarla sizde oluşturacağı güven gibi unsurlar mesleki yönlendirmede etkin olmaktadır. İş gücü piyasasının değişen koşullarını iyi gözlemlemesi gereken meslek dersi öğretmeni, okulda bulunduğu uzun saatler içerisinde öğretim faaliyetlerini ancak yerine getirebilmekte, işletmede çalışan öğrencilere koordinatörlük yaptığı zamanlarda ise büyükşehir koşullarında çok fazla öğrenciye belirli bir program dahilinde kısa işletme ziyaretleri yapmaktadır. İşletmede geçirilen bu kısa zaman iş gücü piyasasını

tanımasına olanak vermediği için öğretmen ancak şahsi gayreti ile sektörel hakimiyet kazanabilmektedir.

Uygulama dersleri öğrencilerin ilgi ve yeteneklerinin keşfedileceği ideal ortamı teorik olarak oluşturmaktadır. Meslek dersi öğretmeni bu derslerde öğrenciyi gözleyerek, yaptığı işleri objektif değerlendirme kriterlerine tabi tutarak, öğrenci ile birebir ilgilenerek, öğrenciyi mesleki anlamda tanımak için aşama kat eder. Gruplardaki öğrenci sayılarının yüksek olması, müfredat konularının ağırlığı ve yetiştirilme zorunluluğu, öğretmenin haftalık ders yükünün fazlalığı öğrenci tanıma faaliyetlerinin yeterince verimli yapılamamasına sebep olmaktadır. Kalabalık sınıflar, derslerin işlenişi sırasında nasıl güçlük oluşturuyorsa, yetenekli öğrencinin keşfini de olumsuz etkilemektedir. Ayrıca başarısı düşük öğrencilerle belirli bir müfredat kapsamında derslerin yürütülmeye çalışıldığı sınıflarda, biraz ilgi gösterilebilse başarısı çok daha üst seviyeye gelebilecek öğrenciler, öğretmen bütün enerjisini sınıftaki düzenin sağlanmasına harcadığı için ihmal edilebilmektedir.

Deneyimli meslek dersi öğretmeni de piyasa koşullarına hakimiyet açısından deneyimsiz öğretmenlere göre avantajlı durumdadır. Öğrenci, mesleki yönlendirme aşamasında okul yönetimlerinden destek beklese de okul idareleri iş yükleri sebebiyle bu konuya eğilememektedirler. Yıllar geçtikçe olumsuz anlamda değişen öğrenci profili pek çok konuda olduğu gibi yönlendirme konusunu da olumsuz etkilemiştir. Sürecin çeşitli aşamalarında öğretmen etkin olsa da mezuniyet sonrası iletişim eksikliği kariyer yönlendirmesini olumsuz etkilemektedir. Öğrenciyi mezuniyetinden sonra da takip eden, onu işe yönlendiren, iş piyasasının da aktif olarak katılım göstereceği işlevsel, profesyonel insan kaynakları uzmanlarının da dahil edileceği bir platform ihtiyacı neredeyse tüm öğretmenlerin ihtiyaç olarak belirttiği bir unsur olsa da günümüzde bu mezunları izleme komisyonları vasıtasıyla sadece öğretmenler tarafından yapılmaya çalışılmaktadır. Var olan e-mezun gibi platformlar da işlevsellikten uzaktır.

Piyasa koşullarına çoğunlukla hâkim olduklarını düşünen meslek dersi öğretmenlerimiz, iş olanakları ve mesleki tercihler konusunda öğrencilere yardım etmeye istekli olduklarını belirtmişlerdir.

3.Okul Yönetimi Boyutuna İlişkin Sonuç

Meslek dersi öğretmenlerimiz, okul yönetimlerinin doğrudan profesyoneller ile olmasa da rehberlik servisleri ve öğretmenler vasıtası ile öğrencinin kendini keşfetmesi için tanıma faaliyetleri yapabildiğini düşünmektedirler. Pandemi şartlarının da etkisiyle daha da azaltılan bu faaliyetler sonunda ortaya bir eğitim politikası konamadığı için birtakım faaliyetlerin sadece kâğıt üzerinde yürütülmekte olduğu katılımcılar tarafından belirtilmektedir. Artan öğrenci sayıları okulun yönetimlerinin idari işlemler ve disiplin konularındaki iş yükünü de artırmıştır.

Mesleki tanıtım faaliyetlerinin ise okul yönetimleri tarafından çok az yapılabildiği, çoğunlukla alan şefleri ve meslek dersi öğretmenleri üzerinden yürütmeye çalıştığı katılımcılar tarafından belirtilmiştir. Geçmiş yıllarda tanıtım ve yönlendirme gibi dersler veya beceri yarışmaları gibi organizasyonlar varken artık bu tip faaliyetlerin düzenli bir şekilde yapılamadığını belirten öğretmenlerimiz, kurulabilecek çeşitli komisyonlar ile eksik faaliyetlerin yapılabileceğine işaret etmişlerdir.

Okulda verilen eğitimin öğrencinin iş yaşamına olan katkısı ile ilgili etkinliklerin okul yönetimleri tarafından iş yoğunlukları gerekçesiyle kısıtlı olarak yapılabildiği, yapılan kısıtlı faaliyetlerde de meslek dersi öğretmenlerinin etkin görevler aldıkları katılımcılarımız tarafından belirtilmiştir. Öğrenci isteksizliğinin önüne geçilebilirse eğer, meslekler ile iş yaşantısı arasında bağlantı kurulacak profesyonel bir yapının pek çok kolaylık getireceği, öğretmenin derslerini aksatmasının önüne geçeceği, okul yönetimlerinin iş yükünü de azaltacağı düşünülmektedir.

Sektörün hangi nitelikte elemana ihtiyacı olduğu okul yönetimleri veya daha üst yönetimler tarafından öğretmen ve öğrencilere aktarılması gerekse de bu faaliyetlerin genellikle yapılamadığı belirtilmiştir. Bu konuda fahri olarak çalışma yapan meslek dersi öğretmenlerimiz ise sektörün şartları ve beklentileri konusunda güncellenmeye ihtiyaç duymaktadır. Tematik okullar, proje okulları veya sektörel mükemmeliyet merkezleri gibi çeşitli yeni yaklaşımlar uygulanmış olsa da henüz istenen sonuçlar elde edilememiştir. Uygulama sınıflarındaki imkansızlıkların giderilmesi bu aşamada son derece önemlidir. Öğrenci iş yerinde karşılaşacağı olanaklar ve teçhizatlar ile okulda karşılaşabilmelidir. Bu imkanlar gerekirse özel sektör iş birlikleri ile ortaya konmalıdır.

4.Eğitim Alınan Meslekte Devam Etme İsteğine İlişkin Sonuç

Değişik branşlardan meslek dersi öğretmenlerinin tamamı eğitim vermekte oldukları öğrencilerin pek çoğunun gelecekte eğitim aldıkları meslekte ilerlemeyi istememekte olduklarını bildirmişlerdir. Fiziksel çalışma gerektiren, öğrencinin çalışma koşullarını kirli bulduğu işler bu konuda öne çıksa da öğrencilerin farklı bir yaşama heves ettikleri öğretmenlerimiz tarafından vurgulanmıştır. Birçok iş alanında mesleğin ilk yıllarında maddi anlamda az getiri olsa da mesleğinde ustalık mertebesine gelen ve kendisini ispatlayan birey daha fazla para kazanabilmektedir. Öğrencilerimiz mesleğin ilk yıllarındaki bu güçlükle uğraşmak istememekte, mesleğini tanımayan, sevmeyen öğrenci, mezun olduktan sonra aile bütçesine daha hızlı katkı yapabileceği eğitim gerektirmeyen başka işlere yönelmektedir. Eğitim sisteminden kaynaklanan problemlerin yanında, öğrencinin sisteme olan inancını kaybetmesi de bu durumda etkindir. Ayrıca öğrenci ailelerinin maddi imkansızlıklar ile öğrencinin hızlı para kazanmasını desteklemesi de öğrencinin eğitim aldığı meslekte ilerlemesinin önünde bir engeldir.

B.Öneriler

1. Uygulayıcılar İçin Öneriler

Meslek dersi öğretmeni, öğretmenlik bilgisinin yanında alan bilgisi ile donanmalı ve bu bilgisinin iş piyasasındaki uygulamasını da iyi bir şekilde bilmelidir. Teknolojinin hızla yayıldığı günümüzde piyasa ile eşgüdümlü olarak yeteneklerini ilerletmek bir öğretmen için bir süre sonra imkânsız hale gelmektedir. Genel bilgi ve kültür dersi öğretmenlerinin haftalık 30 saat ders programının yanında, haftada 44 saat derse girmek zorunda kalan meslek dersi öğretmeni, kendini geliştirmek için yeterince vakit ayıramamaktadır. Meslek dersi öğretmenlerinin düzenli olarak yeteneklerini piyasa koşullarına göre düzenleyeceği hizmetiçi eğitim kursları düzenlenmeli ve bu kurslar bir formaliteden öteye götürülmelidir.

Ülkenin işsizlik sorunu, yetişecek olan iş gücünün doğru planlanması ile çözülmelidir. İhtiyaç olmayan alanlarda yetişen bireyler, aldıkları eğitimle uyumlu bir iş bulamadığı için mutsuz olmakta, kendisine yapılan eğitim yatırımı da boşa gitmektedir. İhtiyaç duyulan alanlarda ise ancak ihtiyacı karşılayabilecek sınırlılıkta eleman yetiştirilmelidir. İhtiyaçtan fazla yetiştirilen bireyler de tıpkı ihtiyaç

duyulmayan alanlarda yetişenler gibi işsizlik sorunu ile karşılaşmakta hem birey mutsuz olmakta hem de eğitim yatırımı yanlış yönetilmiş olmaktadır.

Meslek seçimi sadece toplumsal veya global ihtiyaçlar ile açıklanabilecek bir unsur değildir. Meslek seçimi aynı zamanda bireyin ilgi ve yeteneklerini de içermelidir. Toplumun çok ihtiyacı olan bir meslekte yetişen fakat bu konuda ilgi ve yeteneği olmayan birey de işini yaparken mutsuz olacaktır. Meslek seçimi çok boyutlu düşünülmeli, aileler, eğitim kurumları bu konuda objektif testlerden ve profesyonel insanlardan destek almalıdır.

Ülkemiz özelinde düşünüldüğünde, yeteneğine göre bir mesleğe yöneldiği ve bu konuyla ilgili eğitim aldığını düşüneceğimiz insanları bile kariyerlerinin tüm noktalarında çeşitli güçlükler beklemektedir. İş bulmada zorluklar, bulunan işte tutunamamak, yükselme ve terfi olanaklarının belirsizliği, iş tanımının net olmaması, mesai saatlerinin standart olmaması, sosyal olanaklardan yoksun bırakılan çalışanlar, günlük politikalar ile belirlenen sınırsız istekler tüm iş kollarında insanların karşısına çıkabilmektedir.

Bir mesleğin öğrenilmesi, kişiyi yaşamı boyunca hayatını idame ettirecek maddi kazanca götüren bir unsur olsa da öğrenilen mesleğin niteliğine göre bu durum değişiklik gösterebilmektedir. Öğrenilen meslek çağın gereksinimlerine uygun değişiklikler geçirdikçe kişi de bu değişikliklere uyum gösterebilmelidir. Bireyi eğitirken sadece günün bilgileriyle değil aynı zamanda gelecekte o mesleğe uygun becerileri kazanabilecek yeterlikte yetiştirmek gereklidir.

2.Araştırmacılar için öneriler

Lise düzeyindeki öğrencilerin kariyer gelişimleri ve meslek tercihleri ile ilgili yeterince araştırma yapılmamıştır. İnsanların meslek tercihlerini etkileyen unsurlarla ilgili araştırmalar bulunsa da insanların meslek seçimini etkileyen, yaşamının büyük bir kısmını geçirdiği ve kişiliğinin oluşmasında en büyük pay sahibi olan ailenin görüşleri sorulmamıştır. Araştırmacıların öğrenci ve öğretmenle yapacakları nicel çalışmaların yanında aile ile derinlemesine konuyu irdeleyebilecekleri nitel çalışmalar da yapılmalıdır.

Bu araştırma nitel olarak yapılmıştır ve belirli bir gruptan meslek dersi öğretmeninin deneyimlerini yansıtmaktadır. Aynı çalışmanın nicel olarak daha büyük

bir grupla yapılması da konuya farklı bir bakış açısı geliştirmek açısından önemli olacaktır.

VI. KAYNAKÇA

A. KİTAPLAR

AKGEYİK , T., KAĞNICIOĞLU , D. ve DOLGUN, U. (2012). **İnsan Kaynakları Yönetimi,** Bursa, Ekin Basım Yayınevi, 3.Baskı.

ALKAN, C., DOĞAN, H. ve SEZGİN, S.İ., (2001). **Mesleki ve Teknik Eğitimin Esasları**, Ankara, Nobel Yayınları.

ALPAYDIN, Y. (2018). **Geleceğin Türkiye'sinde Eğitim**, İstanbul, İLKE Kültür Eğitim Derneği.

ARICI, S. (2016). **İnsan Kaynakları Yönetimi: Öğrenmek İsteyenler İçin!,** İstanbul, Artikel Yayıncılık.

AYTAÇ, S. (1997). **Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi, Planlaması, Geliştirilmesi ve Sorunları,** İstanbul, Epsilon Yayıncılık.

BAYRAM C. (2008). **Kariyer Planlama ve Yönetimi,** İstanbul, Kum Saati Yayınları. 1. Baskı.

BARUTÇUGİL , İ. (2004). **Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi,** İstanbul, Kariyer Yayınları .

BİNGÖL, D. (2016). **İnsan Kaynakları Yönetimi,** İstanbul, Beta Basım Yayım, 10. Baskı.

BÜYÜKÖZTÜRK, Ş., ÇAKMAK, E. K., AKGÜN, Ö. E., KARADENİZ, Ş. ve DEMİREL, F. (2019). **Eğitimde Bilimsel Araştırma Yöntemleri**, Ankara, Pegem Akademi, 27. Baskı.

ÇAKIR, M. A. (2011). **Meslek Seçimi, Mesleki Karar ve Mesleki Kararsızlık**, Ankara, Anı Yayıncılık.

ÇALIK, T. ve EREŞ, F. (2006). **Kariyer Yönetimi Tanımlar, Kavramlar, İlkeler**, Ankara Gazi Kitapevi.

GÜMÜŞ, E. ve ŞİŞMAN, M. (2012). **Eğitim Ekonomisi ve Planlaması,** Ankara, Pegem Akademi.

IŞIĞIÇOK, Ö. (2018). **İstihdam ve İşsizlik**, Bursa, Dora Yayınları, 4. Baskı.

KAYGIN, E. VE ZENGİN, Y. (Eds.) (2019). **Kariyer Temel Kavramlar, Yönetimi, Güncel Konular**, Konya, Eğitim Yayınevi.

KUZGUN, Y. (2000). **Meslek Danışmanlığı, Kuramlar, Uygulamalar**. Ankara, Nobel Yayıncılık.

KUZGUN, Y. (2001). **Meslek Seçimi**, Ankara, ÖSYM Yayınları.

KUZGUN, Y. ve DERYAKULU, D. (2014). **Eğitimde Bireysel Farklılıklar**, Ankara, Nobel Akademik Yayıncılık, 3. Baskı.

LORDOĞLU, K. ve ÖZKAPLAN, N. (2007). **Çalışma İktisadı,** İstanbul, Der Yayınları.

MEB . (2018b). **Türkiye'de Mesleki ve Teknik Eğitimin Görünümü**, Ankara: MEB Yayınları.

MEB. (2023). **Millî Eğitim İstatistikleri, Örgün Eğitim 2021/2022**, Ankara: MEB Yayınları.

MERRIAM, S. B. (2015). **Nitel Araştırma Desen ve Uygulama İçin Bir Rehber**, Çev. S. Turan, Ankara, Nobel Akademik Yayıncılık, 3. Baskı.

MİLES, M. B. ve HUBERMAN, A. M. (1994). **Qualitative Data Analysis: An Expanded Sourcebook,** New York: Sage

MURAT, S. ve ŞAHİN, L. (2011). **AB'ye Uyum Sürecinde Genç İşsizliği,** İstanbul, İstanbul Ticaret Odası Yayınları.

NİLES, S.G. ve HARRİS-BOWLSBEY, J. (2013). **21. Yüzyılda Kariyer Gelişimi Müdahaleleri**, Çev. F. Korkut Owen, Ankara, Nobel Akademik Yayıncılık.

OKUR, A. (2015). **Türkiye'de Genç İşsizliği ve Nedenleri,** Ankara, Gazi Kitabevi.

ÖZER, M. (2020). **Mesleki Eğitimde Paradigma Değişimi: Türkiye'nin Mesleki Eğitim ile İmtihanı**. İstanbul, Maltepe Üniversitesi Yayınları.

ÖZGÜVEN, İ. E. (2001). **Çağdaş Eğitimde Psikolojik Danışma ve Rehberlik**, Ankara, Pederem Yayıncılık.

PATTON, M. Q. (2005). **Qualitative Research**, New York: John Wiley & Sons. Ltd.

PEHLİVAN, H. (2006). **Eğitimde Temel Kavramlar,** Ankara, Asil Yayın Dağıtım.

PİŞKİN, M. (2011). **"Kariyer Gelişim Sürecini Etkileyen Faktörler",** Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı: Kuramdan Uygulamaya, Ed. B. Yeşilyaprak, Ankara, Pegem Yayınları, ss.43-78.

RUBİN, A. ve BABBİE, E. R. (2016). **Empowerment Series: Research Methods For Social Work**, Boston: Cengage Learning.

SHOFFNER, M. F. (2006). **"Career Counseling, Theoretical Perspectives"**, Career Counseling Foundations, Perspectives and Applications, Ed. D.Capuzzi and M. D. Stauffer , ABD, Pearson Educations Inc., ss.40-68.

ŞİMŞEK, Ş. M., ÇELİK, A. ve AKATAY. A. (EDS.) (2007). **Kariyer Yönetimi ve İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları,** Ankara, Gazi Kitapevi, 2. Baskı.

TALAS, C. (1997). **Toplumsal Ekonomi,** Ankara, İmge Kitabevi.

TELMAN, C. (2006). **Başarıya Giden Yolda Meslek Seçimi**, İstanbul, Epsilon Yayıncılık.

TOKOL, A. (2000). **Sosyal Politika,** Bursa, Vipaş Yayınları.

TONUS, Z. H. ve PAŞAOĞLU BAŞ, D. (Eds) (2020). **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Yayınları.

TORTOP, N., AYKAÇ, B., YAYMAN, H., ve ÖZER, M. A. (2006). **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım.

UĞUR, A. (2008). **İnsan Kaynakları Yönetimi***,* Sakarya, Sakarya Yayıncılık.

VENN, G. (1968). **İnsan, Eğitim ve İş**, Çev. H. Taymaz, Ankara, Ajans – Türk Matbaacılık.

YAVUZER, H., KÖKNEL, Ö., KULAKSIZOĞLU, A., AYHAN, H., DODURGALI, A. ve EKŞİ, H. (2013). **Çocuk ve Ergen Eğitiminde Anne-Baba Tutumları,** İstanbul, Timaş Yayınları, 4. Baskı.

YEŞİLYAPRAK, B. (2010). **Eğitimde Rehberlik Hizmetleri**, Ankara, Nobel Yayınevi, 19. Baskı.

YEŞİLYAPRAK, B. (Ed.). (2014). **Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı Kuramdan**
Uygulamaya, Ankara, Pegem Akademi, 5. Baskı

YILDIRIM, A. ve ŞİMŞEK, H. (2013). **Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri**, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 9. Baskı.

ZAİM, S. (1997). **Çalışma Ekonomisi,** İstanbul, Filiz Kitabevi.

B. MAKALELER

AYDIN, A. (2017). "Genç İşsizliği Sorununun Almanya ve Türkiye Mesleki Eğitim Sistemi Çerçevesinde Değerlendirilmesi", **Sosyal Güvence Dergisi**, cilt 6, sayı 11, ss.1-23.

BAKİOĞLU, A. ve YAMAN, E., (2004), "Araştırma Görevlilerinin Kariyer Gelişimleri: Engeller ve Çözümler"*,* **M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi**, sayı 20, ss.1-20.

BRYANT, B. K., ZVONKOVİC, A. M. AND REYNOLDS, P. (2006). "Parenting in Relation to Child and Adolescent Vocational Development", **Journal of Vocational Behavior**, cilt 69, sayı 1, ss.149-175.

BOZGEYİKLİ, H. (2004). "Meslek Kararı Verme Yetkinlik Ölçeğinin Geliştirilmesi", **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, sayı 11, ss.221-234.

CANBAL, M. , KERKEZ, B. , SUNA, E. , NUMANOĞLU, K. ve ÖZER, M. (2020). "Mesleki ve Teknik Ortaöğretimde Paradigma Değişimi İçin Yeni Bir Adım: Eğitim Programlarının Güncellenmesi", **Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama**, cilt 11, sayı 21, ss.1-26 .

ERDAYI, A. U. (2009). "Dünyada Genç İşsizliği Sorununun Çözümüne Yönelik Ulusal Politikalar ve Türkiye", **Çalışma ve Toplum**, sayı 22, ss.133-161.

ERİKLİ, S. & TÜRKOĞLU, S. P. (2021). "OECD Ülkelerinin İşgücü Piyasası Performans Analizi" , **Journal of Social Policy Conferences**, sayı 80, ss.299-320 .

EROL, H., ÖZDEMİR, A. ve YURDAKUL, E.M. (2010). "Türkiye'de İşsizliğin Yol Açtığı Olumsuz Sonuçların Giderilmesinde 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun İşlevi". **TİSK Akademi**, cilt 5, sayı 10,ss.6-37.

HILL, N. E., CASTELLİNO, D. R., LANSFORD, J. E., NOWLİN, P., DODGE, K. A., BATES, J. E. ve PETTİT, G. S. (2004). "Parent Academic İnvolvement As Related To School Behavior, Achievement, And Aspirations: Demographic Variations Across Adolescence". **Child Development**, cilt 75, sayı 5, ss.1491-1509.

İRMİŞ, A. ve BAYRAK, S. (2000). "İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından Kariyer Yönetimi", **SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, cilt 1, sayı 1-2, ss.177-186.

KARABIYIK, İ. (2009). "Avantaj ve Dezavantajları ile Genç İşsizliğin Değerlendirilmesi", **Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, cilt 13, sayı 3-4, 293-320.

KUTLU, A. ve APAYDIN, B. (2019). "Ortaokul Öğrencilerinin Algılanan Anne Baba Tutumlarının Kariyer Gelişimleri ile İlişkisi", **Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi**, cilt 2, sayı 1, ss.54-72.

ÖZER, M. (2021). "Türkiye'de Mesleki Eğitimi Güçlendirmek İçin Atılan Yeni Adımlar", **Uluslararası Türk Eğitim Bilimleri Dergisi**, cilt 9, sayı 16, ss.1-16.

ÖZSOY, C. (2009). "Türkiye'de Eğitim ve İktisadi Büyüme Arasındaki İlişkinin VAR Modeli ile Analizi". **Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi**, cilt 4, sayı 1, ss.71-83.

ÖZSOY, C. E. (2015). "Mesleki Eğitim-İstihdam İlişkisi: Türkiye'de Mesleki Eğitimin Kalite ve Kantitesi Üzerine Düşünceler". **Electronic Journal of Vocational Colleges**, cilt 5, sayı 5 (UMYOS Özel Sayısı), ss.173-181.

PATTON, W. ve CREED, P. A. (2001). "Developmental İssues in Career Maturity and Career Decision Status", **The Career Development Quarterly**, cilt 49, sayı 4, ss.336-351.

PEKKAYA, M. ve ÇOLAK, N. (2013). "Üniversite Öğrencilerinin Meslek Seçimini Etkileyen Faktörlerin Önem Derecesinin Ahp ile Belirlenmesi", **International Journal of Social Science**, cilt 6, sayı 2, ss.797- 818.

ROLFE, G. (2006). "Validity, Trustworthiness And Rigour: Quality And The Idea Of Qualitative Research", ***Journal of Advanced Nursing***, cilt 33, sayı 3, *ss.*304-310.

SEÇER, B. (2006). "Uluslararası Boyutuyla Genç İşsizliği ve Gençlere Yönelik İstihdam Politikaları". **Tisk Akademi**, cilt 1, sayı 2,ss.78-97.

SÖNMEZ, B., ÖNAL, M. ve YILDIZ, G. (2019). "Hemşirelik Son Sınıf Öğrencilerinin Kariyer Değerleri ve Kariyer Geleceği Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi", **Sağlık Bilimleri ve Meslekleri Dergisi** , cilt 6, sayı 1, ss.127-135.

ŞEKER, G. ve ÇAPRİ, B. (2019). "The Relationship between Vocational Personality Types and Vocational Values", **Journal of Education and Training Studies**, cilt 7, sayı 11, ss.103-113.

ŞEN, G. (2019). "Üniversitede Havacılık Bölümlerinde Okuyan Öğrencilerin Meslek Seçiminde Etkili Olan Faktörlerin Analizi". **Journal of Aviation**, cilt 3, sayı 2, ss.122-131.

C. ANSİKLOPEDİLER

ROTUNDO, M. (2006). “Abilities”. ***Encyclopedia Of Career Development***, s.1-4

D. ELEKTRONİK KAYNAKLAR

EUROSTAT (2023). “Eurostat Unemployment Rate”. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/UNE_RT_M__custom_3761903/bookmark/table?lang=en&bookmarkId=e8fdfad7-74a2-4074-99f1-d92cb0583cf5 (Erişim Tarihi: 13.03.2023).

ILO (2017). “Global Employment Trends fot Youth, 2017”, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/--- publ/documents /publication/wcms_600465.pdf, (Erişim Tarihi: 14 Aralık 2021).

ILO. (2023), “International Labour Organization Youth Employment”, https://www.ilo.org/ ankara/areas-of-work/youth-employment/lang--tr/index.htm, (Erişim Tarihi: 13.03.2023)

INVESTING (2023A). “Çin işsizlik oranı”, https://tr.investing.com/economic-calendar/ chinese-unemployment-rate-1793, (Erişim tarihi : 13.03.2023).

INVESTING (2023b). “ABD işsizlik oranı”, https://tr.investing.com/economic-calendar/ unemployment-rate-300, (Erişim tarihi : 13.03.2023).

MEB. (2013). “Orta Öğretim Kurumları Yönetmeliği”. *Resmi Gazete (Sayı : 28758 (Mükerrer)).* https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/09/ 20130907-4.htm, (Erişim Tarihi 13.03.2023).

MEB. (2018a). “2023 Eğitim Vizyonu” , http://2023vizyonu. meb.gov.tr/, (Erişim Tarihi: 20 Nisan 2022).

MESLEKİ EĞİTİM KANUNU. (1986). “Kanun Numarası 3308, Kabul Tarihi 05/06/1986, Yayınlandığı Resmî Gazete:19139” .https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/ 1.5.3308.pdf, (Erişim Tarihi: 20 Mart 2023).

OECD. (2021). Historical population. 14 Mart 2023 tarihinde https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=70953# adresinden ulaşılmıştır.

TDK (2023). “Güncel Türkçe Sözlük”. https://sozluk.gov.tr/ (Erişim Tarihi: 13.03.2023).

TÜİK. (2023). “İşgücü İstatistikleri, Ocak 2023” (Yayın No. 49386). https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-Ocak-2023-49386, Erişim Tarihi: 15 Mart 2023)

WORLD BANK; DPT. (2009). “Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımı :Eğilimler, Belirleyici Faktörler ve Politika Çerçevesi”, https://www.stgm.org.tr/sites/default/files/ 2020-09/turkiyede-kadinlarin-isgucune-katilimi-egilimler-belirleyici-faktorler-ve-politika-cercevesi.pdf, (Erişim Tarihi: 15 Mart 2023)

E. TEZLER

ADIGÜZEL, O. (2008). “Türkiye'de Gençlerin Kariyer Planlamasını Etkileyen Faktörler ve Üniversite Hazırlık Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma”, (Yayınlanmamış doktora tezi), Sosyal Bilimler Enstitüsü, Dumlupınar Üniversitesi.

AKDEMİR, H., (2021). “Belirsizliğe Tahammülsüzlük Algısı ve Kariyer Uyum Yetenekleri Kıskacında İş Bulma Kaygısı”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Sosyal Bilimler Enstitüsü, Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi.

AKDENİZ, S. (2009). “Ergenlerin Meslek Kararı Verme Yetkinlik Algılarının, Algılanan Anababa Tutumu ve Bazı Özlük Nitelikleri Açısından İncelenmesi”, (Yayımlanmamış doktora tezi). Sosyal Bilimler Enstitüsü, Selçuk Üniversitesi.

ATALAY, D. (2008). “İlgilerin Meslek, Ders Seçimi ve Ortaöğretim Kurumuna Etkileri”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Sosyal Bilimler Enstitüsü, Beykent Üniversitesi.

ATLI, A. (2012). “Lise Öğrencilerinin Mesleki Değerlerinin İncelenmesi”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İnönü Üniversitesi.

ÇEÇE, T. (2018). “Turizm Eğitimi Almakta Olan Lisans Öğrencilerinin Sektörel Algı ve Tutumları ile Kariyer Planları Arasındaki İlişki: Kastamonu Üniversitesi Örneği”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kastamonu Üniversitesi.

ÇOBAN, H. (2017). “Genç İşsizliği Sorunu: Türkiye-Ab Karşılaştırması”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adnan Menderes Üniversitesi.

DOĞAN, G. (2012). “İstihdam ve Genç İşsizlik”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Sosyal Bilimler Enstitüsü, Cumhuriyet Üniversitesi.

FİDAN, V. (2019). “Meslek seçiminde kariyer karar verme zorlukları: İzmir ilindeki denizcilik meslek liseleri ile diğer liselerdeki son sınıf öğrencileri üzerine bir araştırma”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Sosyal Bilimler Enstitüsü, Dokuz Eylül Üniversitesi.

KUZGUN, Y. (1982). “Mesleki Rehberliğin Bireylerin Yetenek ve İlgilerine Uygun Meslekleri Tanımalarına Etkisi”, (Doçentlik tezi), Eğitim Bilimleri Fakültesi, Ankara Üniversitesi.

NAİBOĞLU, G. (2020). “Kız Anadolu İmam Hatip Liselerindeki Öğrencilerin Meslek Seçimi ve Kariyer Yönelimleri Üzerine Bir Olgubilim Çalışması”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Marmara Üniversitesi.

ÖZCAN, V. (2014). “Türkiye’de Mesleki ve Teknik Eğitim ile İstihdam İlişkisi”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Uluslararası Politik Ekonomi Anabilim Dalı, Gediz Üniversitesi.

SAV, D. (2008). “Bireysel Kariyer Planlamada Etkili Olan Faktörler ve Üniversitelerin
Etkisi Üzerine Bir Araştırma”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Sosyal Bilimler Enstitüsü, Süleyman Demirel Üniversitesi.

TEKİN, S. (2019). “Genç İşsizliğinin Potansiyel Sebeplerinden Biri: Ara Eleman Problemi ve Meslek Seçimi”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Sosyal Bilimler Enstitüsü, Akdeniz Üniversitesi.

VURANOK, T. T. (2017). “Mesleki Eğitimde İstihdam Sorunları:(İstanbul Örneği)”, (Yayımlanmamış doktora tezi), Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Marmara Üniversitesi.

YAMAN, H. (2011). “Gaziantep'teki Mekso-Gesop Çıraklık Eğitim Merkezindeki Kursiyerlerin İş Sağlığı ve Güvenliğine Bakışının Değerlendirilmesi”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Gaziantep Üniversitesi.

EKLER

Ek-1: Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu

Ek-2: Etik Kurul Onay Formu

Ek-3: Valilik Tarafından Verilen Araştırma İzni

Ek-1: Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu

Saygıdeğer meslektaşım,

Bu form, Meslek Lisesinde çalışan meslek dersi öğretmenlerinin öğrencilerin kariyer gelişimine ilişkin algılarını ayrıntılı bir şekilde ortaya koymak amacıyla geliştirilmiştir. Görüşme formu iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde kişisel bilgilerinize yönelik sorular yer almaktadır. İkinci bölümde ise öğrencilerinizin kariyer gelişimine ilişkin algılarınızı ayrıntılı olarak belirlemeye yönelik sorular yer almaktadır.

Bu görüşme formu ile toplanacak bilgiler Yüksek Lisans tez çalışmasında kullanılacaktır. Elde edilen bilgiler bilimsel amaç dışında kullanılmayacak ve gizli tutulacaktır. Görüşme yaklaşık kırk dakika sürecektir. Zamanı daha verimli kullanabilmek ve sorulara vereceğiniz yanıtların kaydını daha ayrıntılı tutabilmek amacıyla yapılacak görüşme, izniniz dahilinde kaydedilecektir. Katkılarınız için teşekkür eder, saygılar sunarım.

Cemalettin Akkoyun
(İAÜ Yüksek Lisans Öğrencisi)
[redacted]

Danışman
Dr. Öğr. Üyesi Püren AKÇAY
TC İstanbul Aydın Üniversitesi/Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

BÖLÜM I

1. Cinsiyetiniz : ( )Kadın ( )Erkek

2. Yaşınız : ( )20-30 ( )31-40 ( )41-50 ( )51-60 ( )61ve üzeri

3. Kıdem : ( )1-10 Yıl ( )11-20 Yıl ( )21-30 Yıl ( )31 Yıl ve üzeri

4. Öğrenim Düzeyi : Yüksekokul ( ) Lisans ( ) Lisansüstü ( )

5. Branş : Bilişim Teknolojileri( ) Elektrik-Elektronik Teknolojileri ( )

Metal Teknolojileri ( ) Makine ve Tasarım Teknolojileri ( )

BÖLÜM II

1. Sizce öğrenciler;

- Kendi ilgi ve yeteneklerini; zayıf ve güçlü yönlerini tanıyorlar mı?
- Mesleklerini yeterince tanıyor ve iş olanaklarını biliyorlar mı?
- Okulda aldıkları mesleki eğitimin, meslek hayatlarında katkılarının farkındalar mı?

2. Sizce;

- Öğrencilerin kendi ilgi ve yeteneklerini keşfetmelerini sağlamak sizin göreviniz midir?
- Öğrencilerin mesleklerini tanımaları ve iş imkanlarını bilmelerini sağlamak sizin göreviniz midir?
- Öğrencilerin staj aşamasında ve mezuniyetlerinden sonra kariyerlerine yön vermek veya meslek seçimi yapmaları sizin göreviniz midir?

3. Öğrencilerinizin ilgi ve yeteneklerini; zayıf ve güçlü yönlerini fark etmek için sınıf içi ve dışı ne tür etkinlikler yaparsınız? Okul genelinde yapılan böyle bir etkinlik var mıdır?

4. Öğrencilerinizin kariyer yönlendirme ve meslek seçimi aşamasında size, zümrenize veya okul idaresine ihtiyaçları olduğunu düşünüyor musunuz?

5. Öğrencilerinizin kariyer olanakları ve meslek seçimi ile ilgili kendinizi ne kadar bilgili hissediyorsunuz?

6. Öğrencileriniz mezuniyet sonrası kariyerlerine kendi mesleğinde devam etmek istemekte midir? Devam etmiyor ise sizce bunların nedenleri neler olabilir?

7. Sizce okul yönetimi;

- Öğrencilerin ilgi ve yeteneklerini , zayıf ve güçlü yönlerini ortaya koymak için ne tür faaliyetler yapmaktadır?
- Öğrencileri meslekleri ve iş olanakları konusunda bilgilendirmekte midir?
- Okulda aldıkları eğitimin meslek yaşantılarına olan katkısı konusunda öğrencileri bilgilendirmekte midir?
- Sektörün öğrencilerden beklentileri doğrultusunda öğretmenleri ve öğrencileri bilgilendirmekte midir?

Ek-2: Etik Kurul Onay Formu

Evrak Tarih ve Sayısı: 16.03.2022-45195

T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğü

Sayı : E-88083623-020-45195 16.03.2022
Konu : Etik Onayı hk.

Sayın Cemalettin AKKOYUN

Tez çalışmanızda kullanmak üzere yapmayı talep ettiğiniz anketiniz İstanbul Aydın Üniversitesi Etik Komisyonu'nun 10.03.2022 tarihli ve 2022/04 sayılı kararıyla uygun bulunmuştur. Bilgilerinize rica ederim.

Dr.Öğr.Üyesi Hüseyin KAZAN
Müdür Yardımcısı

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu : BSM4DB4503 Pin Kodu : 18612 Belge Takip Adresi : https://www.turkiye.gov.tr/istanbul-aydin-universitesi-ebys?

Adres : Beşyol Mah. İnönü Cad. No:38 Sefaköy , 34295 Küçükçekmece / İSTANBUL
Telefon : 444 1 428
Web : http://www.aydin.edu.tr/
Kep Adresi : iau.yaziisleri@iau.hs03.kep.tr

Bilgi için : Hüseyin KAZAN
Unvanı : Müdür Yardımcısı

Ek-3: Valilik Tarafından Verilen Araştırma İzni

T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-59090411-20-48633890 27/04/2022
Konu : Anket ve Araştırma İzni (Cemallettin AKKOYUN)

VALİLİK MAKAMINA

İlgi : a) Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünün 21.01.2020 tarihli ve 2020/2 sayılı genelgesi.
b) İstanbul Aydın Üniversitesinin 29.03.2022 tarihli ve 46357 sayılı yazısı.
c) Müdürlüğümüz Araştırma ve Anket Komisyonunun 25.04.2022 tarihli tutanağı.

Araştırma Konusu	: Meslek Lisesinde Çalışan Meslek Dersi Öğretmenlerinin Öğrencilerin Kariyer Gelişimine İlişkin Algıları
Araştırma Türü	: Anket
Araştırma Yeri	: İstanbul Eyüpsultan İlçesi
Araştırma Yapılacak Kişiler	: Öğretmenlere
Araştırmanın Süresi	: 2021 - 2022 Eğitim ve Öğretim Yılı

Yukarıda bilgileri verilen araştırmanın; 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanununa aykırı olarak kişisel veri istenmemesi, öğrenci velilerinden açık rıza onayı alınması, yüz yüze eğitime geçmiş olan kurumlarımızda, Covid-19 tedbirlerinin araştırmacı ve ilgili kurum idarelerince alınması, bilimsel amaç dışında kullanılmaması, bir örneği Müdürlüğümüzde muhafaza edilen mühürlü ve imzalı veri toplama araçlarının kurumlarımıza araştırmacı tarafından ulaştırılarak uygulanması, katılımcıların gönüllülük esasına göre seçilmesi, araştırma sonuç raporunun kamuoyuyla paylaşılmaması ve araştırma bittikten sonra 2 (iki) hafta içerisinde Müdürlüğümüze gönderilmesi, okul idarelerinin denetim, gözetim ve sorumluluğunda, eğitim ve öğretimi aksatmayacak şekilde, ilgi (a) genelge esasları dâhilinde uygulanması kaydıyla Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamınızca da uygun görüldüğü takdirde olurlarınıza arz ederim.

Levent YAZICI
İl Millî Eğitim Müdürü

OLUR
27/04/2022
Dr. Hasan Hüseyin CAN
Vali a.
Vali Yardımcısı

Ek:
1- İlgi (b) Yazı ve Ekleri (3 Sayfa)
2- İlgi (c) Tutanak (1 Sayfa)

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.
Adres : Binbirdirek Mah. İmran Öktem Cad. No: 1 Sultanahmet Fatih İstanbul
Telefon : 0212 384 36 30
E-posta : stratejigelistirme34@meb.gov.tr
Kep Adresi : meb@hs01.kep.tr
Belge Doğrulama : https://www.turkiye.gov.tr/meb-ebys
Bilgi İçin : Aydın BALTA
Unvanı : Veri Hazırlama ve Kontrol İşletmeni
İnternet Adresi : http://istanbul.meb.gov. tr/
Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. http://evraksorgu.meb.gov.tr adresinden 021e-a18a-3681-9ad5-daa3 kodu ile teyit edilebilir.

ÖZGEÇMİŞ

Ad-Soyad: Cemalettin AKKOYUN

ÖĞRENİM DURUMU:

Yüksek Lisans: 2023, İstanbul Aydın Üniversitesi, Eğitim Yönetimi

Lisans: 2000, Gazi Üniversitesi, Endüstriyel Sanatlar Eğitim Fakültesi, Bilgisayar Eğitimi

MESLEKİ DENEYİM

Millî Eğitim Bakanlığı, Öğretmen, 2000-Halen

TEZDEN TÜRETİLEN YAYINLAR, SUNUMLAR VE PATENTLER:

Akkoyun, C. ve Akçay, P., (2022). "Meslek Lisesinde Çalışan Meslek Dersi Öğretmenlerinin Öğrencilerin Kariyer Gelişimine İlişkin Algıları", *Lisansüstü Öğretmen Çalışmaları Kongresi***,** 13-15 Mayıs, Ayvalık, Türkiye.