

T.C.
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANA BİLİM DALI
İNSAN KAYNAKLARI PROGRAMI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

İŞGÜCÜNÜN GELİŞTİRİLMESİNDE TÜRK EĞİTİM SİSTEMİNDEKİ REHBERLİK HİZMETLERİNİN ROLÜ

Gonca KARANCI

Danışman
YRD. DOÇ. DR. ÖZLEM ÇAKIR

2010

YEMİN METNİ

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “**İşgücünün Geliştirilmesinde Türk Eğitim Sistemindeki Rehberlik Hizmetlerinin Rolü**“adlı çalışmanın, tarafımdan, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

Tarih

.../.../.....

Gonca KARANCI

İmza

YÜKSEK LİSANS TEZ SINAV TUTANAĞI

Öğrencinin

Adı ve Soyadı : Gonca KARANCI
Anabilim Dalı : Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri
Programı : İnsan Kaynakları
Tez Konusu : İşgücünün Geliştirilmesinde Türk Eğitim Sistemindeki Rehberlik Hizmetlerinin Rolü
Sınav Tarihi ve Saati :

Yukarıda kimlik bilgileri belirtilen öğrenci Sosyal Bilimler Enstitüsü'nün tarih ve sayılı toplantısında oluşturulan jürimiz tarafından Lisansüstü Yönetmeliği'nin 18. maddesi gereğince yüksek lisans tez sınavına alınmıştır.

Adayın kişisel çalışmaya dayanan tezini dakikalık süre içinde savunmasından sonra jüri üyelerince gerek tez konusu gerekse tezin dayanağı olan Anabilim dallarından sorulan sorulara verdiği cevaplar değerlendirilerek tezin,

BAŞARILI OLDUĞUNA O OY BİRLİĞİ O
DÜZELTİLMESİNE O* OY ÇOKLUĞU O
REDDİNE O**

ile karar verilmiştir.

Jüri teşkil edilmediği için sınav yapılamamıştır. O***
Öğrenci sınava gelmemiştir. O**

* Bu halde adaya 3 ay süre verilir.
** Bu halde adayın kaydı silinir.
*** Bu halde sınav için yeni bir tarih belirlenir.

Tez burs, ödül veya teşvik programlarına (Tüba, Fulbright vb.) aday olabilir. Evet O
Tez mevcut hali ile basılabilir. O
Tez gözden geçirildikten sonra basılabilir. O
Tezin basımı gerekliliği yoktur. O

JÜRİ ÜYELERİ

İMZA

..... Başarılı Düzeltme Red

..... Başarılı Düzeltme Red

..... Başarılı Düzeltme Red

ÖZET

Yüksek Lisans Tezi

İşgücünün Geliştirilmesinde Türk Eğitim Sistemindeki Rehberlik Hizmetlerinin
Rolü
Gonca KARANCI

Dokuz Eylül Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı
İnsan Kaynakları Programı

Bireylerin ekonomiye olan katkı derecelerindeki farklılığı yaratan unsurun eğitim olduğu düşünülmektedir. Yani, birey, herhangi bir işe katkıda bulunabilmesi için belli bir bilgi birikimine sahip olmalıdır. Söz konusu işle ilgili bilgi birikimi arttıkça, bireyin katkı derecesi de yükselecektir. Benzer bir yaklaşıma göre, bir ekonomide bireylerin sahip oldukları üretim bilgi düzeyi arttıkça, üretime ve dolayısıyla milli gelire sağladıkları katkıları da artacaktır. Bu ilişkide etkileyen eğitim, etkilenen ise işgücüdür. Nitelikli işgücü, kaliteli üretim; kaliteli üretim de ekonomik kalkınma anlamına gelmektedir.

Bu çalışmanın amacı, okullarımızda uygulanan mesleki rehberlik hizmetlerinin işgücüne, işgücünün gelişmesine etkisini ortaya çıkarabilmektir. İşgücünün geliştirilmesinde birçok etmen söz konusudur. Temel olan düşünce ise çocukluktan itibaren yapılan mesleki rehberliğin önemidir. Uygulanan mesleki rehberlik çalışmaları ile gelişim sağlanmaya çalışılmaktadır. Ülkenin kalkınmasında, mesleki rehberlik çalışmalarının nerede bulunabileceği kavramsal olarak sorgulanmıştır. Rehberlik Hizmetleri çerçevesinde Mesleki Rehberlik kavramı ele alınmıştır. Uygulama sürecinde, kişilere düşen görev ve sorumluluklar üzerinde durulmuştur. Mesleki Rehberlik ve işgücünü geliştirme ilişkisi kurulmaya çalışılmıştır. Bunun için de öğrencilere; mesleki tercih yapmaları, kendilerine uygun mesleğe yönelmeleri ve iş yaşamına ve mesleğe hazırlanmaları için rehberlik yapılması önem arz etmektedir.

Sınıf öğretmenlerinin, rehberlik etkinliklerini sınıfta uygulayıp sonuçlarını değerlendirmek ve öğrencilerin sınıf ortamındaki kimi sorunlarının

çözümünde önemli görevleri bulunmaktadır. Bunun için de, eğitsel ve mesleki rehberliğin bilgi verme etkinliklerini uygularken sağlıklı bir sınıf ortamı oluşturmaları gerekmektedir. Bu tez kapsamında, birebir öğrenciyle yoğun bir iletişimde bulunan ve rehberlik çalışmalarını uygulayan, sınıf rehber öğretmenlerine mesleki rehberlik hakkında görüşlerini yakalayabilmek, onların önerilerini tespit etmek için anket çalışması yapılmıştır. İşgücünün geliştirilmesinde mesleki rehberlik uygulamalarının niteliği irdelenmiştir. Yapılan çalışmada, ülkemizde sistemli ve etkin bir mesleki rehberlik hizmetleri işleyişinin olmadığı görülmüştür. Bu alanda en temel ihtiyaç, eğitim sistemi ve iş dünyası arasında bilgi akışının olmasıdır. Ayrıca, çeşitli kaynaklara ihtiyaç duyulduğu anlaşılmıştır. Bu noktada, ülke kalkınmasında işin mutfağında görev yapan sınıf rehber öğretmenlerinin hayati rolleri vardır.

Sağlıklı bir yönlendirme yapabilmek için iş dünyası ve eğitim sistemi arasında bir köprü oluşturmak gereklidir. Bu köprüyü oluşturacak unsurlardan biri Mesleki Rehberlik hizmetleridir. Yapılan rehberlik hizmetlerinin işgücünün gelişimine dair önemli etkileri olduğu düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: İşgücü Planlaması, Eğitim Planlaması, İşgücü Geliştirme, Türk Eğitim Sistemi, Rehberlik Hizmetleri, Mesleki Rehberlik.

ABSTRACT

Master Thesis

The Role Of Counseling Services In Turkish Education System On Development Of Labor

Gonca KARANCI

**Dokuz Eylül University
Institute of Social Sciences
Department of Labor Economics and Industrial Relations
Human Resources Program**

The element which changes an individual's contribution level is thought to be his/her education. That is, an individual has to have a certain set of knowledge in order to contribute to a work. Individual's contribution level increases with his/her increase in knowledge. In a similar approach, in an economy, contribution of individuals to production and thus the national income increases with their increase in production knowledge level. In this relationship, education is the affecting, and labor is the affected.

The purpose of this study is to investigate the effect of vocational guidance to labor and the development in labor. There are many factors involved in development of labor. The general idea is the importance of vocational guidance starting from childhood. Vocational guidance studies aim to provide a development. The place of vocational guidance in a country's development is discussed conceptually. Vocational Guidance concept is discussed in terms within the framework of counseling Services. During this process, duty and responsibilities of individuals are discussed. We tried to establish a link between labor and vocational guidance. In this manner, it is important to guide students in choosing an employment, finding the best career for themselves and prepare for working life and their jobs.

Classroom teachers have the important duties of applying counseling activities in classrooms and analyzing the results, and solving various in-class problems of children. For this, a healthy classroom environment for the teaching duties of the educational and vocational guidance. In this thesis, a

survey study was conducted in order to identify teachers having deep one-on-one relationships with students and applying counseling studies, learning about the thoughts of classroom counseling teachers on vocational guidance, and taking their suggestions. The effect of vocational guidance application on labor is discussed. In the study, it is seen that our country doesn't have a systematic and effective vocational guidance service. The main need in this area is to have an information link between the education system and the business world. Also, it is seen that there is a need for various sources. At that point, classroom counseling teachers that work on the frontline have a critical duty in our country's development.

A bridge between the business world and the education system is needed for a healthy guidance. One of the factors needed for this is the Vocational guidance services. It is thought that counseling services have an important impact on labor's development.

Key Words: Labor Planning, Education Planning, Development of Labor, Turkish Education System, Counseling Services, Vocational Guidance.

İÇİNDEKİLER

YEMİN METNİ.....	II
TUTANAK	III
ÖZET.....	IV
ABSTRACT	VI
İÇİNDEKİLER	VIII
KISALTMALAR	XII
TABLolar LİSTESİ.....	XIII
ŞEKİLLER LİSTESİ	XV
EKLER LİSTESİ	XVI
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM İŞGÜCÜ GELİŞTİRME

1.1. İŞGÜCÜ KAVRAMI.....	5
1.2. İŞGÜCÜ GELİŞTİRME KAVRAMI.....	5
1.2.1. İşgücünün Eğitimi	12
1.2.2. İşgücü Geliştirmede Eğitim Planlama.....	15
1.2.2.1. Eğitim.....	15
1.2.2.2. Eğitim Planlama	17
1.2.2.2.1. Eğitim Planlamanın Tanımı	17
1.2.2.2.2. Eğitim Planlamanın Amaçları	18
1.2.3. İşgücü Geliştirme Ve Eğitim Sistemi İlişkisi.....	20
1.3. İŞGÜCÜNÜ GELİŞTİRME VE KALKINMA	25
1.3.1. İrlanda İşgücü Geliştirme Modeli	30
1.3.2. Tayvan İşgücü Geliştirme Modeli.....	33
1.4. İŞGÜCÜ PLANLAMA.....	38
1.4.1. İşgücü Planlamanın Tanımı	38
1.4.2. İşgücü Planlamanın Amacı	40

İKİNCİ BÖLÜM

TÜRK EĞİTİM SİSTEMİNDE REHBERLİK HİZMETLERİ

2.1.TÜRK MİLLİ EĞİTİM SİSTEMİ	44
2.1.1.Türk Milli Eğitimin Genel Amaçları	44
2.1.2.Türkiye'nin Eğitim Hedefleri ve Stratejileri	45
2.1.3. Türk Milli Eğitim Sisteminin Genel Yapısı	46
2.1.3.1.Örgün Eğitim.....	46
2.1.3.1.1. Okul Öncesi Eğitim.....	47
2.1.3.1.2. İlköğretim.....	47
2.1.3.1.3. Ortaöğretim	48
2.1.3.1.4. Özel Eğitim	49
2.1.3.1.5. Özel Öğretim.....	50
2.1.3.1.6. Rehberlik Ve Psikolojik Danışma Hizmetleri.....	50
2.1.3.1.7. Yükseköğretim	51
2.1.3.2. Yaygın Eğitim	52
2.2. REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK HİZMETLERİ	54
2.2.1. Rehberliğin Tanımı	54
2.2.2. Rehberliğin Amacı	55
2.2.3. Rehberlik ve Psikolojik Danışma Hizmetleri.....	56
2.2.4. Rehberlik ile İlgili Birimler Ve Görevleri.....	57
2.2.4.1. Rehberlik ve Araştırma Merkezi.....	57
2.2.4.2. Okul Rehberlik ve Psikolojik Danışma Servislerinin Kuruluşu	58
2.2.4.3. Rehberlik ve Psikolojik Danışma Hizmetleri Yürütme Komisyonu.....	58
2.2.4.4. Rehberlik ve Psikolojik Danışma Hizmetleri Yürütme Komisyonunun Görevleri	59
2.2.5. Rehberlik Hizmetleri İle İlgili Kişilerin Görevleri	59
2.2.5.1. Okul Müdürünün Rehberlik ve Danışma Hizmetlerine İlişkin Görevleri	60
2.2.5.2. Müdür Yardımcılarının Rehberlik ve Psikolojik Danışma Hizmetlerine İlişkin Görevleri	61
2.2.5.3. Koordinatör Psikolojik Danışmanın Görevleri	62

2.2.5.4. Psikolojik Danışmanın Görevleri.....	62
2.2.5.5. Sınıf Rehber Öğretmeninin Görevleri.....	64
2.2.6. Rehberliğin Çeşitleri	65
2.2.6.1. Eğitsel Rehberlik.....	66
2.2.6.2. Kişisel Rehberlik.....	66
2.2.6.3. Mesleki Rehberlik	68
2.3. MESLEKİ REHBERLİK.....	69
2.3.1. Mesleki Rehberlik Kavramı Tanımı	69
2.3.2. Mesleki Rehberlik Kavramının Amacı	70
2.3.2.1 Bir Mesleği Tanımak İçin Gerekli Bilgiler	71
2.3.2.2 Bireyi Tanımak İçin Gereken Bilgiler.....	73
2.3.2.3 Mesleki Bilgi Kaynakları	74
2.3.3 Mesleki Rehberlik ve İşgücünü Geliştirme İlişkisi.....	75

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

SINIF REHBER ÖĞRETMENLERİNİN MESLEKİ REHBERLİK UYGULAMALARINA YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI.....	82
3.2. ARAŞTIRMANIN KAPSAMI	83
3.2.1. Alt Problemler	83
3.1.2.1 Sayıtlar	84
3.1.2.2 Sınırlılıklar	84
3.3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ.....	84
3.4. BULGULAR VE DEĞERLENDİRME.....	85
3.4.1. Demografik Bulgular	85
3.4.2. Sınıf Rehber Öğretmenlerinin Mesleki Rehberlik Uygulama Ve İçeriğine Yönelik Bilgi Ve Görüşleri	91
3.4.3. İkinci Bölümden Bazı Soruların Çapraz Sorgulaması	109
3.4.4. Sınıf Rehber Öğretmenlerinin Mesleki Rehberlik Uygulamaları	121
3.4.5. Nitelikli Mesleki Rehberlik Uygulamalarına Yönelik Sınıf Rehber Öğretmenlerinin Önerileri.....	127

SONUÇ	130
KAYNAKLAR	139
EKLER.....	150

KISALTMALAR

TİSK	Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
DPT	Devlet Planlama Teşkilatı
MEB	Milli Eğitim Bakanlığı
MEK	Mesleki Eğitim Kurulu
GSMH	Gayri Safi Milli Hasıla
ABD	Amerika Birleşik Devletleri
SBYKP	Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı
Ar-Ge	Araştırma Ve Geliştirme
AB	Avrupa Birliği
TC	Türkiye Cumhuriyeti
OECD	Ekonomik Kalkınma Ve İşbirliği Örgütü
TBMM	Türkiye Büyük Millet Meclisi
YÖK	Yüksek Öğrenim Kurumu
TÜBİTAK	Türkiye Bilimsel Ve Teknolojik Araştırma Kurumu
İBYKP	İkinci Beş Yıllık Kalkınma Planı
İŞ-KUR	Türkiye İş Kurumu
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu
MESS	Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası
KOBİ	Küçük Ve Orta Boy İşletme
SBF	Siyasal Bilimler Fakültesi
AÜ	Ankara Üniversitesi
EÜ	Ege Üniversitesi
KİAD	Konjonktür İzleme ve Analiz Dairesi
DBYKP	Dokuzuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı
Ss	Sayfalar
s.	Sayfa
MYK	Mesleki Yeterlilik Kurumu
TAITRA	Tayvan Ticaret Geliştirme Konseyi

TABLULAR LİSTESİ

Tablo 1. Mesleki Rehberlik Bilgi Düzeyi	91
Tablo 2. Bilgileri Öğrenciye Aktarma	92
Tablo 3. Mesleki Rehberlik İle İlgili Kaynak	92
Tablo 4. Mesleki Rehberlikte Kullanılan Test, Envanter, Anket, Bilgi Formları	93
Tablo 5. Öğrencilerin Gidebilecekleri Üst Okullar, Çalışabilecekleri İş Ve Meslekler Hakkında Bilgi Toplama	93
Tablo 6. Öğrencileri İlgi Ve Yeteneklerine Uygun Mesleğe Yönlendirme	94
Tablo 7. Mesleklerin Birbirleriyle İlişkilerini Kavratma	94
Tablo 8. Mesleki Toplantılara Katılma	95
Tablo 9. Mesleki Gelişmeleri İzleme	95
Tablo 10. Okul Rehberlik Programındaki Mesleki Rehberlik Çalışmaları	96
Tablo 11. Sınıf Rehber öğretmenlerine Mesleki Rehberlik Alanında Rehberlik Yapılması	96
Tablo 12. Çevre Şartlarına Göre Seçmeli Derslerin Önerilmesi	97
Tablo 13. Bireyi Tanıma Etkinliklerinin Yapılması	97
Tablo 14. Mesleki Rehberlik Etkinliklerinden Özel Bilgi Ve Beceri Gerektiren Uygulamaların Sınıflarda Yapılması	98
Tablo 15. Mesleki Rehberlik Çalışmalarının Gerektirdiği Uygun Ortamların Hazırlanması	98
Tablo 16. Öğrencilerin Sosyal Kulüplere Yönlendirilmesi	99
Tablo 17. Mesleki Rehberlik Çalışmalarının Gerektirdiği Araç Ve Gereçlerin Sağlanması	99
Tablo 18. Yıllık Çalışma Programının Uygulanması	100
Tablo 19. Psikolojik Danışman, Sınıf Rehber Öğretmenleri, Öğrenci Ve Veliler Arasındaki İşbirliği.....	100
Tablo 20. Okul Dışından İlgili Kişilerle Mesleğe Yönlendirmede İşbirliği.....	101
Tablo 21. Mesleğe Yönlendirmede Sürecinde, Ülkemizin İçinde Bulunduğu Ekonomik Ve İstihdam Yapısının Dikkate Alınması	101
Tablo 22. Sınıf Rehberliği Olmayan Öğretmenlerin Rehberlik Çalışmalarına Katılması	102

Tablo 23. Öğrenci Mezun Olduğunda Yönlendirme Raporu Hazırlanması.....	102
Tablo 24. Her Sınıfın Mesleki Rehberlik Etkinliklerinin Yürütülmesi	103
Tablo 25. Öğrencilerin Gelişim Dosyalarının Tutulması	103
Tablo 26. Öğrencilerin Okul Sonrası Hayatlarının İncelenmesi	104
Tablo 27. Öğrencilerin, Bölümlerine Ya da Mesleklerine Karar Verme Sürecinde Bilgilendirilmesi	104
Tablo 28. Yeterli Düzeyde Yapılan Mesleki Rehberliğin İşsizliği Azaltmadaki Etkisi	105
Tablo 29. Mesleki Rehberliğin İstihdam Artışına Yönelik Etkisi	105
Tablo 30. Mesleki Rehberliğin İstihdamda Kaliteyi Artırıcı Etkisi	106
Tablo 31. Meslekleri Tanıtıcı Bilgilere Ulaşmayı Sağlayan Kaynakları Kullanma	106
Tablo 32. Mesleklerin Özellikleri Hakkında Bilgi Verme	107
Tablo 33. Mesleki Rehberlikte Uygulanan Testlerin Sonuçlarının Öğrencilerle Paylaşılması	107
Tablo 34. Mesleki Rehberlik Hizmetlerini Kapsayan Alınan Eğitimin Yeterliliği	108
Tablo 35. Bireyin Özellikleri İle Meslek Nitelikleri Arasındaki İlişkinin Önemini Öğrencilere Aktarma	108
Tablo 36. Hayat Boyu Eğitim Anlayışı	109
Tablo 37. Mesleki Gelişmeleri Mezun Olunan Fakülteye Göre İnceleme.....	110
Tablo 38. Kıdem Yılına Göre Sınıf Rehber Öğretmenlerine Mesleki Rehberlik Çalışmaları Uygulamalarında Yapılan Rehberlik.....	112
Tablo 39. Çalışılan Kuruma Göre Mesleki Rehberlik Bilgi Düzeyi	114
Tablo 40. Çalışılan Kuruma Göre Bireyin Özellikleri İle Meslek Nitelikleri Arasındaki İlişkinin Önemini Öğrencilere Anlatma	115
Tablo 41. Çalışılan Kuruma Göre Mesleki Rehberlik Hizmetlerini Kapsayan Alınan Eğitimin Yeterliliği	117
Tablo 42. Çalışılan Kuruma Göre Yeterli Düzeyde Yapılan Mesleki Rehberlik Hizmetinin İşsizliği Azaltmada Etkisi	118
Tablo 43. Çalışılan Kuruma Göre Mesleki Rehberliğin İstihdamda Kaliteyi Artırıcı Etkisi Hakkında Düşünceler	120

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Mezun Olunan Fakülte Türü.....	86
Şekil 2. Çalışılan Kurum.....	86
Şekil 3. Meslekteki Kıdem Yılı	87
Şekil 4. Sınıflardaki Öğrenci Sayısı.....	88
Şekil 5. Yaş Dağılımı	89
Şekil 6. Mesleki Rehberlik Hizmet-içi Eğitim Kursları.....	89
Şekil 7. Üniversitede Alınan Mesleki Rehberlik Eğitimi	90
Şekil 8. Mesleki Rehberlikte Takip Edilen Yayınlar	91
Şekil 9. MEB Ya da ÖSYM Tarafından Kuruma Yayın Gönderilmesi	121
Şekil 10. Kendini Değerlendirme Envanterinin Uygulanması	122
Şekil 11. Grup Rehberliği Yöntemi	123
Şekil 12. Meslek Günü Programları.....	124
Şekil 13. Mesleklerin Tanıtımında Mesleklerle İlgili Bilgileri Basılı Kaynaklardan Öğrencilere Aktarma.....	125
Şekil 14. Meslek Tanıtımında Sınıf İçinde Çeşitli Mesleklerle İlgili Gerekli Açıklamaların Yapılması	125
Şekil 15. Meslek Tanıtımında Öğrencilerle Birebir Yapılan Görüşme	126
Şekil 16. Mesleklerin Tanıtımında Mesleklerin Gerektirdiği Kişilik Özellikleriyle İlgili Bilgi Verme	127

EKLER LİSTESİ

Ek-1 İNSAN KAYNAKLARI PLANLAMA SÜRECİ	151
EK-2 MEB TEŞKİLAT ŞEMASI	152
EK-3 ANKET FORMU	153
Ek-4 VALİLİK İZİNİ	158
EK-5 ÜNİVERSİTE VALİLİK İZİNİ	159
EK-6 OKULLAR LİSTESİ	160
EK-7 İZİN DİLEKÇESİ-1	161
EK-8 İZİN DİLEKÇESİ-2	162

GİRİŞ

Eğitimin, toplumsal yaşamın gereği ekonomik amaçlarının da olması kaçınılmazdır. Bu bağlamda, eğitimin, ekonomik ve toplumsal kalkınmanın gerçekleştirilmesinde gerekli sayı ve nitelikte işgücünü yetiştirme süreci olduğu düşünülmektedir. İşgücü kaynakları ile kalkınma arasındaki ilişki karşılıklı bir etkileşimin varlığını göstermektedir. Yani, ekonomik ve sosyal gelişmenin ancak işgücünün iyi yetiştirilmesi ve eğitilmesi ile gerçekleştirilebileceğini göz önünde bulundurmak gerekir. Kalkınma toplum için yapılmakla birlikte, kalkınmayı gerçekleştirecek işgücüne de önemli görevler düşmektedir. Bu noktada, işgücünü planlamanın amacı, her aşamada, ekonominin gereksinim duyduğu işgücünün, nitelik ve nicelik olarak belirli bir dönem için arz ve ihtiyaç bakımından dengeli bir şekilde sağlanmasıdır. Bunun için de kalkınma planlarında, işgücü planlaması, gerekli işgücünün hazırlanması amacıyla eğitim sistemine hedef göstermek olarak ele alınmıştır. Eğitim sisteminde ise politika ve hedefleri belirlemek, birimler arasında hedef işbirliği sağlamak nitelikli işgücü yetiştirme ve geliştirmede en önemli aşamayı başarmaktır.

Bir ülkenin ulusal gelirini daha da artırabilmesi için, öncelikle işgücünün gelişimi konusundaki ekonomik göstergelerini yükseltmesi önerilmektedir. Göstergelerimiz ise, mezunların işgücü piyasasında yer almaları ve eğitim aldıkları sektörlerde istihdam edilmeleridir. Eğitimin karşı çıkılamayan işlevi, eğitim ile verimlilik ve kaliteli üretim arasında doğrudan ilişki olarak işgücünün yetiştirilmesi ve geliştirilmesine yönelik eğitim etkinlikleridir. Yani, eğitimin çeşitli sektörlerin ihtiyaç duyduğu bilgi ve beceriye sahip nitelikli işgücünü yetiştirerek, geliştirerek, dolayısıyla çalışanları verimli kılarak ekonomik büyümeye çok önemli katkıda bulunacağı düşünülmektedir. Bunun için de, toplumun üretim kapasitesi ve işgücü verimliliğinin artırılması adına işgücünün geliştirilmesi, geliştirilmesi için de eğitilmesi gereklidir. Sosyal ve ekonomik kalkınma için stratejik önemi olan işgücünü yeterli ve donanımlı bir konuma getirmek gerekmektedir. Nitelikli işgücü kaliteli üretim yapacaktır. Kaliteli üretim de ekonomik kalkınmayı beraberinde getirecektir. Ayrıca, söz konusu durum, sürekli bir öğrenme gereksinmesini ortaya

çıkacaktır. Bilindiği üzere, bilim ve teknolojideki hızlı gelişmeler bu sonucu doğurmuştur.

İş dünyasının istediği nitelikteki işgücünün yetiştirilmesi amacıyla eğitim ile işgücü arasındaki işbirliğini güçlendirecek mekanizmalarından biri, eğitim sistemi içerisinde yer alan mesleki rehberlik hizmetleri olduğu düşünülmektedir. Bu çalışmalar çerçevesinde, yaşam boyu eğitim stratejileri önemli bir konuma gelmiştir. Bilgi toplumuna dönüşüm süreci ile bölgesel, ulusal ve uluslar arası gelişme ve gereksinimler düşünülerek mesleki rehberlik çalışmaları güncellenerek çalışmalar etkili bir şekilde yürütmelidir. İşgücünün gelişmesi açısından rehberlik çalışmalarının önemli ve kilit bir rol oynadığı söylenebilir. İşbölümü ve uzmanlaşma için de söz konusu mesleki rehberlik hizmetlerini bilinçli olarak yürütmek gerekmektedir.

İşgücünün geliştirilmesinde, eğitim ve işgücü piyasasının dengeli, birbirini tanımlar ve tamamlar bir şekilde olması önemlidir. Bunun gerçekleşmesi için de mesleki rehberlik hizmetlerine önemli görevler düşmektedir. Eğitim ve işgücü piyasasını dengede tutabilecek unsurlardan biri olduğu düşünülmektedir. Bu noktada, mesleki rehberlik hizmetine duyulan ihtiyacın önemi görülmektedir. Dolayısıyla, öğrencilerin potansiyellerini olabildiğince geliştirme, eğitsel başarı kazanma ve kariyer amaçlarını seçme alanlarında rehber ve sınıf rehber öğretmenlerine hayati sorumluluklar düşmektedir. Tüm bölümlerde, ilgili bilimsel literatürün taranması yardımıyla konu anlatılmaya çalışılmıştır.

Birinci bölümde, işgücünü geliştirme boyutunda, eğitim ve işgücünü planlamanın çerçevesi çizilmeye çalışılmış ve amaçları belirtilmiştir. İşgücünü geliştirme ve eğitim sistemi arasındaki ilişki ele alınmıştır. İşgücü eğitiminin niteliği üzerinde durulmuştur. Söz konusu ilişkinin ülke kalkınmasındaki yeri verilmeye çalışılmıştır. Öğrenmeyi sürekli kılmanın ve öğrenmeyi öğrenmenin etkili bir gelişme yöntemi olduğu vurgulanarak iş dünyası ile iletişimin gerekliliği anlatılmıştır.

İkinci bölümde, rehberlik hizmetleri çerçevesinde mesleki rehberlik kavramı daha geniş olarak incelenmiştir. Uygulama sürecinde, kişilere düşen görev ve sorumluluklar belirtilmiştir. Mesleki rehberlik ve işgücü geliştirme ilişkisi kurulmaya çalışılmıştır. İşgücünü geliştirmek için çocukluktan itibaren bireylere uygulanan mesleki rehberlik hizmetinin önemi gösterilmeye çalışılmıştır. Ayrıca, ülkemiz

eğitim sisteminin genel yapısı verilerek eğitimin amaçları, hedefleri ve stratejileri anlatılmıştır.

Üçüncü bölümde, mesleki rehberlik hizmetleri uygulamalarını yapan, öğrenciyle en yakın konumda çalışarak sorumluluklarını yerine getirmeye çalışan sınıf rehber öğretmenleriyle anket çalışması yapılmıştır. Amaç, okullarımızda bu alandaki çalışmaların niteliğini yakalayabilmektir. Uygulama yaptığımız örneklem grubu ile ülke geneline yönelik bir çıkarım yapmaya çalışılmıştır. Ayrıca, mesleki rehberlik uygulamalarıyla ilgili eksikliklerin giderilmesi ve sorunların çözülebilmesi için öneriler sunulmuştur.

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞGÜCÜ GELİŞTİRME

Makro ekonomik ve sosyal politikalar içerisinde demografik analiz, işgücü planlaması ve eğitim planlaması oldukça önemli bir yer teşkil eder. Devlet, vatandaşlarının niteliğine ve coğrafi dağılımına ilişkin analizi yapmalı ve bu analiz sonucunda yapılacak plan, program ile iktisadi kaynaklar ve olanaklarla, nüfusu birlikte değerlendirmelidir (Kanpak, 2008: 1).

Ekonomik plan ve programların uygulaması ile sağlanacak ekonomik gelişmenin neden olacağı istihdam için gerekecek insan profilleri ile işsiz insan profillerinin birlikte değerlendirilebilmesi için demografik analiz, işgücü ve eğitim planlaması ayrıntılarıyla yapılmalıdır. Dolayısıyla planlamanın ana ölçütleri olarak; vatandaşların yaşları, eğitimleri, alışkanlıkları ve gelecek düşünceleri incelenerek yapılacak çalışma; uygulanabilir üretim ve istihdam politikasını meydana getirecektir. Bu noktada, eğitim planlaması da demografik analiz ve işgücü planlamasının temel politikası olarak değerlendirilmelidir. Bunun için de TİSK, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Milli Eğitim Bakanlığı ve üniversitelerin sürekli birlikte çalışmaları gerekmektedir. Ancak, algılanan ülke yapısından, böyle bir koordinasyonun yapılamadığı gözlemlenmektedir. Çünkü mezunların iş bulamadığı yüksek okullara, fakültelere hala yüksek kontenjanlarla öğrenci alınmakta, aynı alanlar başka üniversitelerin bünyesinde sürekli açılmaktadır. Diğer tarafta, bazı sektörlerde ya da pozisyonlarda eğitimli işgücü eksikliği söz konusudur (Kanpak, 2008: 1). Ancak, eğitim planlaması ile işgücü planlaması arasında önemli fark vardır. Eğitim planlaması bütün nüfusu kapsarken işgücü planlaması çalışabilir nüfusu, onun da ekonomik ve toplumsal kalkınmanın ihtiyaç duyduğu nitelik ve sayıda ki nüfus kesitini kapsar. Ortak yönü ise, mesleki yetiştirme. İşe karşı tutum, işgücünün kullanılması işgücü planlamasının özel yönünü, eğitimin mesleki olmayan hedefleri ise eğitim planlamasının özel yönünü meydana getirmektedir. (Karakütük, 2009: 122).

1.1. İŞGÜCÜ KAVRAMI

Çalışma isteği ve aynı zamanda çalışma gücüne sahip, cari ve geçer ücret şartlarında emeğini arz etmeye hazır durumdaki bireylerin oluşturduğu topluluğa işgücü denir (Çınar, 1995: 3). Dolayısıyla işgücü, toplam nüfusun çalışmak isteyen ve çalışabilir durumda olan üretken kısmıdır. (Zaim, 1990: 112) Böyle bir yaklaşıma göre, işgücü kavramı, çeşitli iş dallarında fiilen çalışmakta olanları, iş arayanları, yani işsizleri ve işverenleri kapsar (Ülgener, 1986: 83).

İşgücü kavramı yerine kimi kaynakçalarda aktif nüfus kavramı da kullanılmaktadır. Aktif nüfus, genel anlamda ülke nüfusunun 15-64 yaşları arasında bulunan nüfusunu kapsar (Hesapçıoğlu, 1994: 287). Ancak, bu yaş grubuna giren kişilerin bir bölümü; öğrencilik, ev hanımlığı, kanunen tutukluluk ve hükümlülük, sakatlık, sosyal güvenlik kurumlarından ve sosyal yardımlardan faydalanma, üretim süreci dışında kalan çeşitli gelirlerle geçinme ya da çalışmayı istememe gibi sebeplerle ekonomik faaliyetlerde bulunmamaktadırlar. Bu bağlamda, bir ülkenin, işgücü toplamını tam olarak belirleyebilmek büyük oranda zordur. Diğer taraftan, 15 yaşından küçük ve 64 yaşından büyük olanlar, ekonomik faaliyetlere katılabilmekte ve işgücü toplamını değiştirebilmektedir (Pur, 1974: 5-6). Az gelişmiş ülkelerde ekonomik yapı gereği, işgücünü aşağıdan ve yukarıdan sınırlayan eğitim ve emeklilik gibi etmenler, işgücü miktarını artırabilmektedir. Gelişmiş ülkelerde, yüksek iş verimliliği nedeniyle ücretler yüksek olmakta ve çalışanlar daha fazla kişinin geçimini sağlayabilmektedir. Bu durum, işgücü miktarını azaltabilmektedir. Gelişmekte olan ülkelerde ise, hem iş verimliliğinin düşük olması nedeniyle hem de genellikle tarım sektöründe ücretsiz aile yardımcısı olan kadınlar nedeniyle işgücü miktarı yapay olarak yükselebilmektedir (Ekin, 1971: 523).

1.2. İŞGÜCÜ GELİŞTİRME KAVRAMI

Ülkeler ve örgütler, yaşanan rekabet ortamında üretim sınırlarını zorlayabilmek için işgücünün yeteneklerini geliştirerek çalıştırmanın önemini kavramışlardır. Böyle bir anlayışta, işgücü kavramı, yönetimin merkezine alınmıştır. Ülke şartları ve örgüt ortamı yeniden yorumlanmıştır. İşgücü bir yatırım malı olarak

ele alınmakta ve amaçlara ulaşmada geliştirilmesi gerektiği düşünülmektedir. Esnek çalışma gündeme gelerek, işgücü doğrudan etkililiği, verimliliği ve yenileşmeyi sağlayabilecek anahtar bir unsur olarak görülmektedir (Aktaran: Karakütük, 2009: 121). İşgücünün geliştirilmesinin temelinde sınırlı kaynakları en verimli ve etkili bir şekilde kullanmak için önceliklere karar verilmesi sorunu vardır. Ayrıca, işgücünün sahip olduğu üretken niteliklerin eğitimle geliştirilebileceği düşüncesi söz konusudur. Bu noktada, hayat boyu öğrenmenin önemi bir kez daha ortaya çıkmaktadır. Platon; eğitimin, insanı rasyonel kılmasıyla toplumun refahı için zorunlu olduğunu düşünmüştür. Ayrıca, eğitimin yüksek bir ekonomik değere sahip olmasından dolayı, toplumun kaynaklarının önemli bir bölümünün eğitime yaratılması gerektiğini belirtmiştir (Sami, 2003: 1).

İşgücünün geliştirilmesinde de planlama zorunlu olmaktadır. Harbison, eğitim planlaması ile işgücünü geliştirmeyi birlikte ele almıştır. Eğitim planlaması, strateji geliştirme üzerine kurulmalıdır. Bu doğrultuda, eğitim planlamasında strateji geliştirme; öncelikle ülkenin ihtiyaçlarına göre hedeflerin belirlenmesini, daha sonra da hedeflere ulaşmak için plan ve programların hazırlanmasını, bazı varsayımların benimsenmesini, eldeki kaynaklar ile hedefleri gerçekleştirmek adına uygun seçenekler arasından en uygun olanın seçilmesine dayanmaktadır (Aktaran: Karakütük, 2009: 118). Yani, ekonomide kalkınmanın gerçekleştirilmesinde, kaynakların etkin kullanımının yanı sıra işgücünün gelişimine ve bu alana yapılan yatırım önemlidir. Sadece mevcut, gözlenen beceri ve potansiyeller değil, gizli veya gelişmemiş yönlerde ortaya çıkarılması gerekir. Ayrıca, kalkınmanın sürekliliği de işgücünün gelişimi için yapılan yatırımların sürekliliğine bağlıdır. Kültürel ve toplumsal açıdan işgücünün geliştirilmesi, eğitilmiş bireylerin daha ileri, daha zengin bir yaşama yönelmesine, statik düşünceden çıkmasına yardım etmektedir. Eğitim değişim ve kalkınmayla uyumlu davranışları ve ortamı yaratarak hızlandırıcı bir rol oynamaktadır (Öztürk, 2005: 14).

İşletme bazında, işgücünün geliştirilmesi, rekabet gücünün artırılması açısından üretici işgücüne nitelik kazandırıcı, üretim yaptığı işletmenin bugünü ve geleceğine ilişkin düşüncelerle donatıcı, doğru yönde, motivasyon sağlayıcı, gerektiğinde ödüllendirici yol ve yöntemlerin bir bütünüdür. İşgücünü geliştirme çalışmaları içinde, işgücünün iş yeri stratejilerine paralel olarak eğitimi ve

bilgilendirilmesi, verimlilik artışı sağlayacak tekniklerin geliştirilmesi, çalışanların niteliğinin ve deneyimlerinin artırılması, araştırma ve geliştirme çalışmalarının yoğunluk kazanması, çalışma barışının sürekliliğinin sağlanması, çalışma mevzuatının yeniden gözden geçirilmesi, rekabet gücü sağlayıcı esnek çalışma modellerinin benimsenmesi yer almaktadır. (Pirler, 2000: 2). Bunun içinde, makro düzeyde ülke yönetimleri ve mikro düzeyde işletme yönetimleri işgücünü geliştirme misyonunu yüklenmek, değişimi kolaylaştırıcı yeni roller örgütlemek zorundadır. Ayrıca, öğrenmeyi teşvik edici bir iklimi oluşturmaları sorumluluk dâhilindedir (Çınar, 2005: 92). Gelişme adına davranışları değiştirmenin yöntemi, onları yönlendiren düşünceleri değiştirmektir. Mesleki bilgi yeterliliğinin artırılması önemlidir. Mesleki yeterlilik de eğitimle kazanılabilir. Dolayısıyla, işgücünü belli bir program dâhilinde eğitim sürecine katmak gerekmektedir. Bu bağlamda, verimlilik kendiliğinden yaratılacaktır. Öğrenmeyi sürekli kılmak ve öğrenmeyi öğrenmek etkili bir gelişme yöntemidir (Bek, 2009: 109-110).

Harbison işgücünü geliştirme kavramına yönelik planlamada bazı öneriler sunmuştur. İşgücü planlamasına paralel olarak, eğitim planlamasında, işgücünün geliştirilmesinin genel stratejisiyle ilişki kurulmalıdır. Bu konuda, sistem çözümlemesi uygun bir başlangıç olabilir. Sistem çözümlemesi işgücünü geliştirme ve değerlendirme açısından ülkenin yetersiz alanlarını veya problemlerini araştırırken sisteme bir bütün olarak bakmaktır. Böylece, sistemin unsurları arasındaki ilişkilerdeki problemler incelenebilecek ve işgücünü geliştirme konusunda olası problemler çözülebilecektir. (Aktaran: Karakütük, 2009: 119-120). Eğitim ve geliştirme etkinliğinin asıl hedefi, işgücünün yetişmesi, gelişmesi, motivasyon ve verimliliğini yükselterek şimdiki ve gelecekte üstleneceği sorumluluklara hazırlamaktır (Bek, 2009: 119).

- Eğitim planlamasında strateji belirlemek önemlidir. Temel sorun, kendi entelektüel yeteneğiyle işgücünü geliştirme sorunlarını tanımadır. Söz konusu tanıma sınırlı istatistik verilerle yapılabilir.
- Eğitim sistemindeki bazı sorunlar, yine eğitim sisteminin kendi belli sektörlerine yatırım yapılarak kapasite artırılmasıyla çözülebilir.
- Eğitim ile ilgili problemlerin birçoğu örgün eğitim sistemi dışında çözümlenebilir.

- İşgücü ve eğitsel geliştirme sorunlarının bazıları özendirme unsurunda, öyle ki toplumun görüşlerinde temel değişiklikler gerektirebilir. Eğitim planlanırken, endüstriyel ve tarımsal gelişmenin ihtiyaçları bilinmeli, ticaretle ilgili sorunlar tanınmalıdır. Bu etmenler işgücünü geliştirme ile birleştirilmelidir.

Dokuzuncu Kalkınma Planında eğitim sisteminin, toplumsal gelişme hedeflenerek; düşünme, algılama ve problem çözme yeteneği gelişmiş, Atatürk ilkelerine bağlı, demokratik, özgürlükçü, milli ve manevi değerlerin farkında olan, yeniliklere açık, sorumluluk sahibi, uygarlığa katma değer yükleyen, bilim ve teknoloji kullanımına ve üretimine yatkın, sanatı önemseyen, beceri seviyesi yüksek, üretken ve yaratıcı, bilgi çağı insanı yetiştireceği belirtilmektedir (Ünsal, 2009: 2). Ayrıca, “eğitim sistemi, işgücünün geliştirilmesini desteklemek üzere, yaşam boyu eğitim yaklaşımıyla ve bütüncül olarak ele alınacak; sistemin etkinliği, erişilebilirliği ve fırsat eşitliğine dayalı yapısı güçlendirilecektir.” şeklinde ifade edilmiştir (Ünsal, 2009: 8).

İşgücünü geliştirme süreci yöneltme ve yönlendirme kavramlarıyla birlikte çalışmayı tercih etmektedir. Bu nedenle, yöneticilerin bireyi tanıyan ve bireyin yeteneklerini geliştirici rolleri olmalıdır. İşgücüne özen gösteren değerlere dayalı, davranış bilimlerinin etkileme tekniklerini kullanarak, örgüt kültürünü değiştirerek, iş ve iş dışı ayırımına fazlaca girmeden bireyin potansiyelinin geliştirilmesi amaçlanmalıdır. Böylece, bireysel doyumunu sağlarken örgütsel etkililik artacaktır.

İşgücünü geliştirme kavramının ele alınmasının temelinde bazı nedenler söz konusudur. Ekonomik gelişme, toplumların genel refah ve eğitim seviyelerinin yükselmesi, insan hakları ve demokrasinin gelişmesi bireyleri motive etmede Maslowcu yaklaşıma göre ikinci güdülerin ele alınmasını gerektirmiştir. Maslow’un teorisi, motivasyonu ihtiyaçlara bağlamaktadır. Bu yaklaşım, insan ihtiyaçlarının hiyerarşik bir düzeninin olduğunu ve üst seviyedeki ihtiyaçların giderilmesi için öncelikle alt seviyedeki ihtiyaçların giderilmesi gerektiğini belirtmektedir (Dereli, 1995: 154-155). Bu noktada ise birincil ve ikincil güdülerin neler olduğunu açıklamak yararlı olacaktır. Birincil güdüler; açlık, susuzluk, cinsellik, annelik, korunma, oksijen ihtiyacı, dinlenme, uyuma gibi fizyolojik güdülerdir. İkincil güdüler; güvenlik, bağlılık, saygınlık, özgürlük ve özerklik gibi benliğin savunulması

ve diğ er insanlarla ilgili sosyal gü dülerdir (İ ster, 2006: 40-44). Dolayısıyla, iş gü cünü, kendini gerç ekleştirme gibi üst düzey gü dülerin harekete geç irebileceğ i düşünölmektedir. Artık, sadakati elde etmek için örgütö, etkin performansı vermeleri karşılığında bilgi elemanlarına iyi fırsatlar vermesi gerekmektedir. Ç ünkü iş gü cü, iş yerlerinde psikolojik ve toplumsal ihtiyaç larını da karşılamak ister. Yani, ekonomik ve sosyal gü vencelerle birincil ihtiyaç ları karşılanmış bireyler, daha üst ihtiyaç larla motive olabilmektedir. Eğitim ve geliştirme gereksinimi, örgütö daha çok yönetici istihdamını ö ngören bir iş gü cü planlaması tahmini sonucu, bir kariyer planlaması sonucu, bir başarı değerlendirilmesinde yüksek potansiyeli olduğu belirlenen iş gü cününün eğitim ihtiyaç ının belirlenmesine bağlı olarak da ele alınabilir. Eğitim, var olan problemler için ç özü m yönt emi olabileceğ i gibi gelecekteki ihtiyaç lara göre de düzenlenebilir (Çınar, 2005: 90).

Kavram çerçevesinde ele alınan boyutlardan biri de iş gü cününün duygusal yeteneklerini de geliştirmektir. Duygusal zekânın özellikle sosyal boyutu örgütsel davranış açısından önem arz etmektedir. Birlikte çalışma uyumunun ölçütü duygusal zekâdır. Yani, yüksek grup performansının anahtarı sosyal uyumdur. Bu beceriler bir bütün olarak ele alındığında kişilerarası ilişkilerin olumlu yürümesini sağlayan, çekiciliğin, sosyal başarının, karizmanın etmenleridir. Bunun için, yöneticilerin grupları organize edebilme, tartışarak ç özü m bulma, kişisel bağlantı ve sosyal analiz becerilerini kazanmış olmaları gerekmektedir. Bu tarz yöneticilerin işlevi, ö lkelerini ve örgütlerini geliştirebilmeleridir (Çınar, 2005: 91).

Genel anlamda kalkınma planlarında eğitimin iş gü cününün geliştirilmesine yönelik bazı hedefleri belirtilmiştir. Ç ünkü eğitim, daha öncede üzerinde durduğumuz üzere anahtar bir sorumluluk yüklenmiştir (Ünsal, 2009: 2):

- Toplumun yaratıcı gücünü ve verimini artıran bireyleri yeteneklerine göre sosyal adalet ve fırsat eşitliği çerçevesinde yetiştirmek,
- Bireylere doğal ve toplumsal çevrelerini tanıyarak bilinçli hareket etmelerini sağlamaktır. Devlet, onların mutlu olmalarında sosyal hizmet görevini yüklenmiştir,
- Bireyleri, değişen toplum yapısına uyabilmek, toplum içinde ve çalışma alanlarında gerekli bilgi ve alışkanlıkları kazandırarak, yaşamla ilişkilerini sağlayarak, dünya standartlarında sürekli değişen koşullara hazırlamaktır,

- Türk milletinin bütün fertlerini, Atatürk Devrimlerine ve Anayasa'da belirtilen Türk milliyetçiliğine bağlı; insan haklarına ve Anayasa'da belirtilen sosyal hukuk devleti olan Türk Cumhuriyeti'ne karşı görev sorumluluklarını bilen, hür bilimsel düşünceye, geniş bir bakış açısına sahip verimli bireyler olarak yetiştirmektir,
- Türk vatandaşlarını çağdaş, bilim ve teknolojinin gereklerine uygun, planlı kalkınma hedeflerine yönelik, yetenekleri doğrultusunda en üst düzeyde yetiştiren, kendilerini ve toplumu mutlu edebilecek bir meslek sahibi olacak biçimde eğitmektir,
- Kalkınmanın gerektirdiği işgücünü yetiştirmek ve eğitim sisteminin her kademesinde niteliği yükseltmektir,
- İyi vatandaş yetiştirmektir,
- Türkiye'nin çıkarlarının farkında olan ve bunları savunan kuşakları kazanmaktır,
- Demokratik laik ve sosyal hukuk devleti olan ve Türk Cumhuriyeti'ne karşı sorumlulukların bilincinde, özgür ve özgüveni olan bilgi çağı işgücünü oluşturmaktır,
- Kişilerin ilgi, yetenek ve özelliklerine uygun verilen eğitime paralel olarak istihdamlarının yapılmasını sağlamaktır.

Kalkınma planlarımızda, nitelikli insan gücünün geliştirilmesine ayrılan kaynakların artırılmasına ve etkin kullanımına yönelik düşünceler belirtilmiştir. Sekizinci Beş yıllık Kalkınma Planı'nda işgücünün geliştirilmesine yönelik somut öneriler sunulmuştur. Ancak, Dokuzuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda daha önce sunulan önerilerin hangi oranda gerçekleştirildiği ya da gerçekleştirilemediği yorumlanmıştır. "Eğitim Sisteminin Geliştirilmesi" ve "Eğitimin İşgücü Talebine Duyarlı Hale Getirilmesi" başlıkları altında problemler ve hedeflerin gerçekleştirilememe nedenleri belirtilmiştir. Bu nedenden dolayı, işgücünün gelişiminde ülke olarak neler yapmak istediğimizi anlayabilmek için Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'ndaki bu alana yönelik önerileri incelemekte yarar vardır.

Milli ve manevi değerlerin korunmasında ve geliştirilmesinde ana yapıyı oluşturan ailenin her anlamda güçlendirilmesi gerektiği vurgulanmıştır. Ayrıca, müfredat programlarının güncelleştirileceği belirtilmiştir (SBYKP: 222-224).

Dokuzuncu Kalkınma Planında, mesleki eğitimin, işgücü piyasasının taleplerini karşılamak adına sosyal tarafların katılımıyla modüler sisteme geçiş çalışmalarının başladığı ifade edilmiştir (DBYKP: 39).

Eğitim sistemi sürecinin, ekonominin nicelik olarak da nitelikli işgücü ihtiyacını sağlayarak ve uluslararası rekabet gücünü artıracak şekilde yapılandırılması hedeflenmiştir. İş hayatı temelinde, sürekli eğitim olanaklarının güçlendirilmesi önemlidir. Eğitim sistemi ve işgücü piyasasının birlikte, iç içe etkin ve verimli çalışması için bazı düşünceler ifade edilmiştir (Levent, 2005: 343). Kişilerin sahip oldukları mesleki yeterlilikler belirlenerek, güvenilir bir sınav ve belgelendirme sistemi ile değerlendirilme yapılması önerilmiştir. Yeni ortaya çıkan ve hızlı gelişim gösteren mesleklerin istihdam ve eğitim boyutu dikkate alınması ve yapılan ulusal, yerel çalışmaların desteklenmesi gerektiği belirtilmiştir (Levent, 2005: 345). Ancak, Dokuzuncu Kalkınma Planında, Ulusal Mesleki Yeterlilikler Kurumunun oluşturulmasına yönelik yasal düzenleme çalışmalarının sürdürüldüğü belirtilmiştir (DBYKP: 39).

Mesleki Yeterlilik Kurumu, 21.09.2006 tarihli ve 5544 sayılı kanunla meslek standartlarını temel alarak, teknik ve mesleki alanlarda ulusal yeterliliklerin esaslarını belirlemek; denetim, ölçme ve değerlendirme, belgelendirme ve sertifikalandırmaya dair çalışmaları yürütmek amacıyla kurulmuştur. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın ilgili kuruluşudur. Aynı zamanda, MYK kamu tüzel kişiliği taşıyan, idari ve mali özerkliğe sahip, özel bütçeli bir kamu kurumudur. Söz konusu kurumun temel görevi; Avrupa Birliği (AB) ile uyumlu “ulusal mesleki yeterlik sistemi” ni kurmak ve işletmektir. Bu görevini, Milli Eğitim Bakanlığı (MEB), Yüksek Öğretim Kurumu (YÖK), işçi ve işveren, meslek kuruluşları ve diğer ilgili kurumlarla birlikte yerine getirmeye çalışmaktadır (MYK, 2010: 1).

Eğitim, herkes için hayat boyu öğrenme felsefesiyle, etkin rehberlik hizmetini içeren, yatay ve dikey geçiş olanağı tanıyan, yetki devrini temel alan, fırsat eşitliği olan, üretime yönelik eğitime önem veren bir çerçeve içinde yeniden düzenlenmesinin işgücünün gelişiminde etkin bir yöntem olabileceği önerilmiştir (Levent, 2005: 342). Bunun içinde, AB ile uyum sürecinde, ülkenin ihtiyacı olan nitelikli işgücünün eğitilmesi yanında mevcut kamu çalışanının hizmet içi eğitime

alınması için öncelikle yüksek öğretim programlarında olmak üzere, AB ile ilgili konular üzerinde çalışma yapılacağı planlanmıştır (SBYKP: 69).

Eğitimin her alanında ve her seviyesinde teknolojinin sağladığı imkânlardan en iyi şekilde yararlanılacağı, uzaktan eğitim ve ileri teknoloji kullanan yeni eğitim yöntemlerinin uygulanacağı başka bir hedeftir. Öğretmen ve öğrencilere teknoloji kültürü kazandırılmasına yönelik çalışmaların geliştirileceği belirtilmiştir. Bilgi ve iletişim teknolojilerinin etkili kullanılarak daha geniş hedef kitlelere eğitim götürüleceği amaçlanmıştır. Okul öncesi eğitimin yaygınlaştırılacağı, zorunlu temel eğitimin 12 yıla çıkarılacağı, eğitimde özel sektörün daha fazla yer alması için özendirici çalışmalar yapılacağı, eğitimin her kademesinde yabancı dille eğitim yerine öğrencilere yabancı dili iyi bir şekilde öğretilmesi için hedeflenmiştir (Levent, 2005: 343).

Orta ve yüksek öğretimde örgün ve yaygın mesleki ve teknik eğitime öncelik verileceği, aynı zamanda, esnek, dinamik ve iş yaşamı ile ciddi bir iletişim geliştirileceği belirtilmiştir. Bunun içinde, çalışma hayatı ile işlevsel işbirliğine olanak sağlayacak yeni kurumlaşma modelleri oluşturulacağı önerilse de bu kurumlaşma modellerinin ne olabileceği belirtilmemiştir (Levent, 2005: 344).

Yüksek öğretim bürokratik ve merkeziyetçi yapıdan kurtarılarak rekabeti geliştirici düzenlemeler yapılması planlanmıştır. Üniversitelerin idari, mali ve bilimsel yapıları güçlendirileceği vurgulanmıştır. Yüksek öğretime giriş sisteminde, öğrencilerin ilgi ve yeteneklerine uygun programlara yerleştirilmesi amacıyla yapılan düzenlemelerin sonuçlandırılacağı belirtilmiştir. Üniversitelerin sosyal alanlardaki araştırmalarına, bilimsel araştırma çalışmalarına, yenilikçi buluşlarına ve teknolojik gelişmeye katkılarını artırmak için destekler, yatırımlar artırılacağı ifade edilmiştir. Üniversite, kamu ve özel alan ortak Ar-Ge (Araştırma ve Geliştirme) girişimlerinin özendirileceği hedeflenmiştir (SBYKP: 226).

1.2.1. İşgücünün Eğitimi

Türkiye’de eğitim-öğretim hizmetlerinin yürütülmesinden sorumlu ana kurum Milli Eğitim Bakanlığı (M.E.B.)’dır. Ülkenin ihtiyaç duyduğu nitelikli işgücünü yetiştirmesi yönüyle, işgücünün eğitilmesinden sorumlu kurumlar arasında

yer almaktadır. Çünkü eğitimin yaygınlaştırılmasının önceliğini sürdürdüğü, gelişmekte olan ülkelerde daha çok kamu kaynağının eğitimin daha düşük düzeylerine ve ülkenin geneline yönlendirilmesi gereklidir (Aksoy, 2009: 440). Anayasanın 50'nci maddesine göre "halkın öğrenim ve eğitim ihtiyaçlarını sağlamak" devletin başta gelen ödevlerindedir. Genel olarak, eğitimin üretim sürecini iki yoldan etkilediği belirtilmektedir. Birincisi, örgün ve yaygın eğitim eğitimden oluşan formel eğitimidir. İkincisi ise, hizmet öncesi, hizmet içi ve işbaşı eğitimi kapsayan işyerindeki eğitimidir (Taban ve Kar, 2004: 285).

Günümüzde, giderek yaygınlaşan bir şekilde, genel eğitimin yani yetiştirilenlerin genel yeterliliklerini artıran eğitimin uzun dönemde dar mesleki eğitimden daha fazla maliyet ve etkinliğe sahip, güvenilir olduğu kabul edilmektedir. 1991 yılında, Amerika'da Çalışma Bakanlığı, ortaokul öğrencilerine, onları iş yaşamına hazırlamak için ne öğretilmesi gerektiği konusunda bir rapor hazırlamıştır. Yapılan çalışmaya göre, mezun olan öğrencilerde beş yeterlik alanında becerili olmaları beklenmektedir. Teknolojik yetenek daha sonra yer almaktadır (Aksoy, 2009: 439):

- Olanakları paylaşırma yeteneği,
- Kişilerarası iletişim becerilerinin gelişimi,
- Bilgiyi değerlendirme,
- Çalışma sistemlerini anlama yeteneği,
- Yeni teknolojilerle ilgilenme yeteneği.

Blaug, eğitimin ekonomik değerinin üretken beceriler ve teknik bilgilerden çok, tutumlar, güdü, sosyal ve iletişim becerileri üzerine dayandığını belirtmektedir. Bu bağlamda, mesleki bilginin aktarılmasından değil, bilme problemine belli bir yaklaşım şekli oluşturmasından dolayı ekonomik değeri olduğunu düşünmektedir (Sami, 2003: 1).

1982 yılında Bakanlar kurulunun 28 Şubat 1982 tarih ve 8/4334 sayılı karar ile MEB'de "Araştırma Planlama Koordinasyon Kurulu Başkanlığı" kurulmuştur. Söz konusu daire, planlama konusunda MEB ve Devlet Planlama Teşkilatı (DPT) arasında işbirliği sağlarken MEB içinde eğitim planlaması çalışmalarını yönetmektedir (Hesapçioğlu,1994: 277).

Genel anlamda, istenilen becerilerin arzının artırılmasında, örgün eğitim sistemi dışında uzmanlaşmış mesleki kurumların geliştirilmesi bir öneridir. Örgün eğitim sistemi içinde ki teknik ve mesleki eğitimin değeri sorgulanmaktadır. Okullar, en son teknolojiyi izlemekte zorlanmaktadırlar. Araçları kullanım dışı kalmakta, korunmayabilmektedir. Diğer taraftan, uzmanlaşmış meslek okulları piyasa taleplerine daha uygundur ve yetiştirilenlere maliyet etkililik ilişkisi olan eğitimi sağlamaları yüksek bir ihtimaldir. (Aksoy, 2009: 439)

Bakanlığın mesleki eğitim verilmesi konusundaki kararlarını ve politikalarını belirleyen Mesleki Eğitim Kuruludur. Bu kurulun görevleri (Akpınar, 2002: 118);

- 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu ile ilgili yönetmeliklerin uygulanmasını takip etmek,
- Değişik sektör ve dallardaki mesleki eğitim ihtiyaçlarını belirlemek,
- Eğitim programlarının esasları ve süreleri hakkında bakanlığa görüş bildirmek,
- Mesleki eğitim sistemi kapsamına alınacak veya çıkarılacak meslek ve yerleri belirlemek (MEK, md. 5).

Kurulun görevleri son değişiklikle danışılan kurum olmaktan çıkarılmıştır.

Uygulanan programın niteliği ve işgücü piyasaları ile işgücünü yetiştirme arasındaki ilişkiyi yükseltmede en iyi yöntemin işbaşında eğitim olduğu düşünülmektedir. İşletme yöneticileri, en son teknolojiyi daha iyi takip etmektedirler. Dolayısıyla, belirli beceriler için taleplerini öngörebilirler. Bu noktada, sundukları işbaşı eğitimi, verimli olma olasılığı yüksek ve destekledikleri, finanse ettikleri eğitimidir (Aksoy, 2009: 440). Üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda, örgün eğitimle karşılanamayan işgücü açıklarının, genel ve özellikle mesleki teknik yaygın eğitim programları ile karşılanacağı belirtilmiştir. Ayrıca, yaygın eğitim araçları olarak; pratik sağlık, pratik tarım ve pratik sanat okulları geliştirileceği ve iş öncesi eğitim merkezleri ve iş başı eğitim sistemi ile yaygınlaştırılması hedefi planlama kapsamına alınmıştır (Levent, 2005: 164).

Belirttiğimiz üzere, ülkenin nitelikli işgücününün eğitilmesi görevini kamu sektörüne yükleme anlayışı bir gelenektir. Ancak, işgücü piyasaları yöneticileri, olabildiğince özel kurumların gelişmesine olanak sağlamalıdır. Verimlilik ve eşitlik anlayışı için gereklidir. Kar amacı ile çalışan özel kuruluşlar maliyet bilincindedirler.

Öğrenciden alınan gelire yaşamak zorunda oldukları için sorumluluk öğrencilere ve kuruluşa geçmiştir. Yani, öğrenciler, eğitimin ya da yetiştirme amacına uygun olmadığını ve yeterli olmadığını düşünürlerse kurumdan ayrılmayı tercih edeceklerdir. Dolayısıyla, özel kurum daha iyi bir eğitimin yolunu bulmak zorunda kalacaktır ya da kapanacaktır. Aynı zamanda, özel kurumların işbaşında yetiştirme olanakları da yüksektir. Bu noktada, yetiştirme maliyeti, kurum ve yetiştirilen arasında, eğitim sürecinde ücretin düşürülmesi yöntemiyle paylaşılabilir (Aksoy, 2009: 441). Özellikle, hizmet içi eğitimden geçirilerek işgücünün üretim bilgi ve teknolojilerindeki değişim ve gelişmeleri yakalaması sağlanabilir (Kızılloluk, 2007: 29).

1.2.2. İşgücü Geliştirmede Eğitim Planlama

İşgücünü geliştirme unsurlarından biri eğitimidir. Planlı ve hedefli bir eğitim önemlidir. Dolayısıyla, eğitim kavramını ve eğitim planlama kavramını, işgücü geliştirme çerçevesinde ele almak gerekmektedir. Yani, bir ülkede işgücünü geliştirebilmek için o dönemin ve o ülkenin ihtiyaçları ve elbette kişinin ilgi, beceri ve istekleri doğrultusunda eğitmektir.

1.2.2.1. Eğitim

Eğitim, “belli bir bilim dalı veya sanat kolunda yetiştirme, geliştirme ve eğitime işidir”. Başka bir tanımlama da ise, “Çocukların ve gençlerin toplum yaşayışında yerlerini almaları için gerekli bilgi, beceri ve anlayışları elde etmelerine, kişiliklerini geliştirmelerine yardım etme, terbiye” olarak belirtilmektedir (<http://www.dijitalsozluk.com/search.php?dict=>, 2009). Yani “eğitim, bireyde, kendi yaşantısı yoluyla, kalıcı ve istenilen davranış değişikliğini oluşturma süreci ve yeni kuşakları toplum hayatına hazırlamak amacıyla onların gerekli bilgi, beceri ve anlayışı kazanmalarına ve kişiliklerini geliştirmelerine yardım etme etkinliği, ya da insan davranışlarında, yetenek, gizilgüç, karakter ve bilgi bakımından belli gelişmeler sağlamak amacı ile yürütülen etkinlikler bütünü” olarak tanımlanabilir (Levent, 2005: 5-6).

Toplum bireylerinin ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla kurulan ve toplumsal açık bir sistem olan eğitim kurumu, ülkenin eğitilmiş nitelikli işgücünü hazırlayan önemli bir anahtardır. Ayrıca, bireyin ve toplumun refah ve mutluluğunun sağlanmasında kayda değer katkıları vardır. Günümüzde, ülkelerin kalkınmışlık seviyeleri belirtilirken, kişi başına düşen milli gelire birlikte ülkelerin sahip olduğu işgücü oranları da önemli bir gösterge olarak kabul edilmektedir. Gerek hizmet ve gerekse mal üretim tekniklerinde ki hızlı gelişim, eğitime daha çok dikkate alma, bilgiye ve gelişmeye daha çok yatırım yapma gereksinimi ortaya çıkar mıştır. Rekabette başarılı olmanın anahtarı kabul edilen işgücünün etkin ve verimli kullanılması ön plana çıkmıştır. (Hoşgörür ve Gezgin, 2009: 2). Dolayısıyla, eğitim uluslar arası rekabette stratejik bir önem kazanmaktadır.

Eğitimin siyasal ve demokratik toplum bilincini geliştirme, karmaşık sorunların anlaşılmasını sağlama, teknolojik ilerlemeye yardımcı olma ve kültürel yetenekleri keşfetme gibi çok yönlü etkileri söz konusudur (Hoşgörür ve Gezgin, 2009: 2). Ayrıca eğitimin iktisadi faaliyetler ve iktisadi kalkınma ile yakın ilişkisiyle birlikte ulusal birliğin sağlanmasında önemi büyüktür. Sosyal ve kültürel farklılıkların olduğu ülkelerde ulusal birliğin güçlendirilmesinde eğitim bir araç olarak düşünülmektedir (ztrk, 2005: 2).

Eğitimin, işgücünün geliştirilmesindeki rolünü dolayısıyla yadsıyamayız. Bu bağlamda, belirli bilgi, beceri ve tecrübe kazanılmasını sağlayan eğitim ile temel iki ana hedefe ulaşılmak istenir (Ekinci, 2009: 2);

- Genç işgücünün ekonomideki çeşitli istihdam alanlarına yönlendirilmesini sağlamak,
- İşgücünde oranı sürekli yükselen genç nüfusu, kazançlı iş olanaklarına hazırlamaktır.

Ancak, eğitimin daha geniş bir amacı söz konusudur. Teknolojinin artan bir hızla geliştiği bir dünyada, bu hıza uyum sağlayabilecek eğitim düzeyi ve niteliğine sahip işgücünün yetiştirilmesi bir amaçtır. Diğer bir amaç ise, yetiştirilmiş olan işgücünün süreç içinde değişen ve gelişen teknolojilere ve yeni istihdam olanaklarına uyum sağlayacak nitelikte yeniden eğitilmesidir. İlk amacımız, örgün eğitimi belirtmektedir. İkinci amacımız, iş hayatı süresince gerçekleştirilen eğitim çalışmalarını ifade etmektedir (Ekinci, 2009: 2).

1.2.2.2. Eğitim Planlama

1.2.2.2.1. Eğitim Planlamasının Tanımı

Eğitimin üstlendiği bütün işlevleri yerine getirebilmesi, kendiliğinden gerçekleşmesi zordur. Çünkü ülkenin artan eğitim istekleri, hükümetlerin kaynak kullanımı konusunda kararlarını belirlemektedir (Ünal, 1991: 62). Buna bağlı olarak, eğitim yatırımlarının önceden planlanması, eğitim yatırımları ile ilgili hedeflerin diğer yatırım kararları ile bütünleşmelidir. Bunu gerçekleştirmek amacıyla kullanılan unsur, eğitim planlarıdır. Temel olarak eğitim planlamasından beklenen, eğitim hizmetinin toplumun arzu ettiği seviyede gerçekleştirilmesini engelleyecek etmenlerin önceden tahmin edilmesi ve bunların önlenmesidir (Ünal, 1996: 258).

Eğitim planlaması, politik ve ekonomik gerçekleri, eğitim sisteminin büyüme potansiyelini, böylece sistemin hizmetinde olduğu ülkenin ve öğrencilerin ihtiyaçlarını dikkate alarak ilgili politikayı, sistemin maliyetini belirlemek üzere yapılan çalışmaların bütünüdür (Adem, 1981: 13). Bir başka ifadeyle, eğitim planlaması, en geniş anlamıyla, rasyonel ve düzenli analiz tekniğinin eğitim sürecinde, eğitimi öğrencilerin ve toplumun ihtiyaçlarını karşılamada ve amaçlarını gerçekleştirmede daha etkili ve verimli olmasını sağlamak için uygulamasıdır. (Adem, 1981: 14). Yani, eğitim planlaması, uygulanacak eğitim politikası kararlarına temel oluşturur. İşgücünü planlama çerçevesinde de ele aldığımızda eğitim sistemine işgücünü yetiştirme fonksiyonu yüklenmiştir (Hesapçioğlu, 1984: 237).

Eğitim planlaması, toplumsal etkinliklere yol gösteren ve toplumsal değişimleri kontrol etmeye yönelik eğitim sisteminde yenilenme ve karar verme sürecidir. Dolayısıyla, planlama analitik bir karar verme yardımı ve kıt kaynakların en iyi şekilde olanak veren kaynak dağıtım mekanizmasını içermektedir (Hesapçioğlu, 1984: 10-15). Böylece eğitim planlaması, ülkenin talep ettiği eğitim ihtiyacını karşılamak için eğitimi etkili ve verimli kılmaktadır. Buna bağlı olarak, ekonomik ve toplumsal kalkınma adına ihtiyaç olan işgücünü yetiştirerek kaynakları verimli ve rasyonel seviyede kullanılmasında etkili olan bir süreçtir. Söz konusu sürecin içinde, eğitim planlaması yöntem ve teknikleri eğitim sistemine uygulanır.

Bu doğrultuda, aynı zamanda eğitim planlamasının bir karar verme süreci olduğunu söyleyebiliriz (Akgün, 1997: 9).

Eğitim planlaması ve işgücü planlaması arasında sıkı bir ilişki söz konusudur (Hesapçıoğlu, 1994: 7). Özellikle, eğitim planlaması, ülke ve örgüt için gerekli işgücünün sağlanması ve yetiştirilmesi açısından işgücü planlamasının amacına ulaşmasına yardımcı olması adına önemlidir (Aykaç, 1999: 95).

Eğitim planlarının bazı özelliklerini belirtmekte yarar vardır (Memişoğlu, 1997: 47):

- Eğitim planlamasının her yere uygun gelecek belirli bir şekli yoktur. İçinde bulunulan koşullara ve topluma göre değişir. Uygulanırken de koşulların niteliğine göre değişir ve gelişir.
- Eğitim planlaması, niceliksel ve niteliksel gelişmeyi içerir.
- Eğitim planlaması, eğitimi bir bütün olarak ele almalıdır.
- Eğitim planlaması, ekonomik uzmanların, eğitim yöneticisinin ve öyle ki öğretmenin de alanına girer.
- Planlama eldeki sınırlı kaynaklarla daha büyük ve daha nitelikli hedefleri gerçekleştirmeyi amaçlar.
- Planlar, kısa, orta ve uzun bir dönemi kapsamalıdır.
- Eğitim planlaması, eğitim yönetiminin ayrılmaz bir parçasıdır.
- Eğitim planlaması, birbiriyle iç içe girmiş birçok değişkenin hareketli nitelikte yaşayan bir bütünün parçalarına benzer.

1.2.2.2.2. Eğitim Planlamasının Amaçları

Eğitim planlama, hem ülke hem de bireylerin hedeflerine ulaşmasında etkin olmalıdır. Aynı zamanda, işgücünün gelişimi adına bazı noktalara dikkat edilmesinde yarar söz konusudur. Dolayısıyla, eğitim planlaması yapılırken eğitimi geliştirmek ile ilgili olarak ülkenin şartları dikkate alınarak bazı unsurlar değerlendirilmelidir (Karatürk, 2009: 118):

- Eğitim düzeyleri arasında hangisine öncelik verileceği,
- Eğitimde nitelik ve nicelik arasında,

- Yükseköğretimde herkese eğitim olanağı sunmayı amaçlayan liberal eğitim ile bilim ve mühendislik eğitimi arasında,
- Örgün eğitim ile yaygın eğitim arasında,
- Ödeme ve statü farklarını dikkate alarak çeşitli meslekler için özendirici unsurlar,
- Bireylerin kendi istek ve gereksinimlerini mi, ya da devletin gereksinimlerinin öncelik taşıması gerektiği konusunda seçim yapılmasıdır.

Yapılan öngörüler iki amaca yöneliktir. Birincisi, eğitim politikasal kararları objektif olarak hazırlamak. İkincisi, verilmiş olan kararlarla eğitim sisteminin yeter ölçüde etkin ve rasyonel gelişimini olanaklı kılmaktır. Ancak, eğitilme yeteneğine sahip ve eğitilme isteğinde olan bireyin, bireysel özüne uygun gelişim hakkını da göz ardı etmemek gerekir. Bu açıdan yaklaşıldığında eğitim planlaması, toplumun, iş hayatının ve ekonominin yönelttiği amaçlarla birlikte yeni bir anlam kazanmıştır (Hesapçıoğlu, 1994: 65).

Eğitim planlaması kavramının görev alanlarına bağlı olarak iki ana amacından söz etmek doğru olacaktır (Hesapçıoğlu, 1994: 66);

- Niceliksel eğitim planlaması; pedagojik, demografik, coğrafi, ekonomik ve sosyal etmenleri temel alarak eğitim olanaklarını geliştirmeye ilgili alanları kapsar. Eğitimin diğer yönleriyle birlikte, okul nüfusu, öğretmen ve yöneticilerin istihdamı, çeşitli seviyedeki işgücünün belirlenmesi, bina ve teçhizatların sağlanmasıyla ilgili kararlar verilir. Aynı zamanda, ulusal, bölgesel ve yerel yönetimler düzeyinde yönetici, personel, idari yapı ve işlemlerle ilgili unsurlar ele alınır. Ayrıca, malzemeler, ihtiyaçlar, maliyetler, finansman kaynakları, harcamaların dağılımı, bağı ve kredilerle ilgili unsurlar bu planlama boyutunun içinde düşünülür.
- Niteliksel eğitim planlaması; eğitimin amaçları, içeriği, yöntemleri ve değerlendirme teknikleriyle ilgili kararları kapsar. Özellikle eğitim sisteminin yapısı, ders programlarının planlanması, öğretmen eğitimi, pedagojik araştırmalar, ders kitapları, diğer eğitim araçları gibi somut kararlar da bu niteliksel boyutta ele alınır. Yine, ulusal, bölgesel ve yerel düzeyde niceliksel olarak düşünülen eğitim yöneticisi, personel, idari personel, idari işlemlerin niteliklerine dair kararlar da bu alanda ele alınmaktadır.

1.2.3. İşgücü Geliştirme Ve Eğitim Sistemi İlişkisi

Eğitim, insan ile yaşam arasında bir köprü görevi görmektedir. Dolayısıyla, insanın içinde yaşadığı çevredeki tüm değişikliklere uyumu onun eğitim sürecine girmesiyle olasıdır. Bireylerin davranışları eğitim sürecinden geçtikten sonra değişir. Söz konusu değişme, eğitim sürecinde kazanılan bilgi ve beceri, tutum ve değerlerle gerçekleşir. Eğitim, insanın çevresinde olan yenilik ve değişimleri karşılayabilecek şekilde insana yeni davranışlar kazandırmakla sorumludur. Eğitim, bilgili insanların miktarını artıran ve bu insanların kişilik ve karakterlerini geliştiren önemli ve vazgeçilmez bir etmen ve diğer taraftan ekonomik kalkınmanın bir sonucu olarak artan mal ve hizmet üretimine olan isteği artıran, hayat seviyesini yükselten bir etmendir (Serin, 1972: VII).

Kullanılan ve üretilen bilginin kalitesi ve güncelliğiyle ve bunu belirleyen eğitilmiş işgücünün özellikleri uluslar arası alanda ülkenin yerini belirlemede önemli bir etkiye sahiptir (Cafıoğlu, 1996: 1). Dolayısıyla, ekonomik gelişmenin sağlanması için gerekli nitelikte ve nicelikte işgücünün yetiştirilmesinin yolu eğitimidir. Bir ülkeyi geliştiren, her yerde görev ve sorumluluğunu bilen, ülkesini en iyi şekilde yönetecek olan ve eğitim sürecinden geçmiş tüketici olduğu kadar üretici olan insanlardır (Dağlı, 1996: 27). Yani, insan, bireysel ve toplumsal seviyedeki ekonomik gelişmesini öğrenme ve öğretme yeteneklerine borçludur. Ülkeler, eğitim sürecinin önemini kavradıkları için kurumsal ve planlı olarak yapmayı benimsemişlerdir. Okullar, iş yerleri, iş yerleri dışındaki diğer kuruluşlar, insanlarda istedik davranış değişimleri yaratmak için planlı eğitim sürecini uygulamaktadır. Ülkeler, eğitim sistemlerini çağın gerektirdiği şekilde oluşturabildikleri kadar yeni teknolojiler üretebilmekte, üretilmiş diğer teknolojileri kullanabilmekte ve sahip olduğu işgücüyle kullandıkları nitelikli üretim girdileriyle verimliliği ve istihdam oranını yükseltebilmektedir. Nicelik ve nitelik açısından üretebilmenin yöntemi diğer etkenler yanında iyi bir eğitim sistemine bağlıdır (Ünal, 1996: 11).

Eğitim ve işgücü arasında bir ilişki söz konusudur. Yani, işgücünün gelişiminde eğitim bir gerekliliktir. Bu noktada, eğitimin kendine özgü dört temel özelliği vardır (Adem, 1981: 10-11):

1. Eğitim, insanın bilgi edinme yolu olması nedeniyle bir tüketim malıdır ve insana uzmanlık, beceri, kişilik kazandırması, çağdaş teknik ve toplu yaşama gerekliliği nedeniyle de bir üretim etmenidir.

2. Eğitim, tüketim mallarını işleyen yetiştirilmiş işgücüne, nitelik vermesinin yöntemidir. İnsanın kendi kendine hakim olma yeteneğini geliştirmekte, hayat görüşünü geliştirmekte, insana yeni olanaklar açmakta ve öyle ki iş piyasasında istihdam olanağı yaratma etmenidir.

3. Eğitimin, ülkenin ekonomik, toplumsal evrimine göre belirlenen bir verimliliği vardır. Belli bir eğitim programının uygulamasına başlamadan önce bazı ön yatırımlar yapılmalıdır. Bu noktada, var olan alt yapıyı geliştirmek, yeniden düzenlemekten daha pahalıya mal olabilir. Aynı zamanda, insanların yetenek ve bilgilerinden sağlıklı bir şekilde yararlanmak için yeterince örgütlenmiş bir toplumda, eğitimin verimliliğinden bahsedilir.

4. Eğitim, bir bütün olan kültürün ayrılmaz bir parçasıdır. Ancak, eğitimin verimini rakamlarla ölçmek oldukça zordur.

Bir ülkenin yapabileceği en önemli yatırım, kendi işgücü için toplumunu eğitimle yetiştirilmesine yapılan yatırımlardır. İşgücüne yapılan bu yatırım sayesinde insanın niteliği büyük oranda iyileştirilebilir ve verimliliği yükseltilebilir (Serin, 1972: 162). Buna bağlı olarak, bir ülkenin gelişmişliği sonuç olarak işgücünün verimli yeteneklerine ve eğitim seviyesine, ekonomik ve sosyal gelişme önemli oranda da işgücünün niteliğine ve niceliğine dayanacaktır. Eğitilmiş insan, ekonomik gelişme sürecinin yürütücüsüdür. Eğitim de ekonomik ve toplumsal kalkınmanın önemli bir parçasıdır. Öyle ki kalkınma planlarında istihdam, işgücü ve eğitim sektörleri, ekonomik sektöre bağımlı değişkenler olarak ele alınmıştır (Hesapçioğlu, 1984: 207).

Ülkemizde işgücünün ekonominin ihtiyaçlarına göre yetiştirip meslek yapısını değiştirecek eğitim olanakları sınırlıdır. İşgücünün bu yönde geliştirilmesi çabasında ana sorun, eğitime ayrılacak sınırlı kaynakları, verimli değerlendirebilmek için öncelikler belirlenmesidir. Nitelikli işgücünün yetiştirilmesi ve işgücü açıklarının kapatılması uzun süreli programlara bağlıdır. İşgücü yapısında öngörülen gelişmenin aracı, eğitim yapısında elde edilecek gelişmedir. Bu nedenden dolayı,

eğitim, sosyal hedeflerle birlikte iktisadi kalkınma hedeflerine ulaşmada çalışmaların gerçekleşmesi için işgücü konusu ile ilintilidir (İBYKP: 146).

Prof. H.M. Philips'in belirttiği üzere, (Aktaran: Yıldız, 1997: 101) eğitimin, ekonomik çözümleme açısından bazı temel özellikleri vardır. Konumuz gereği, işgücüne yönelik özelliklerini belirtmekte yarar vardır;

- Eğitimin, nitelikli işgünün sayı ve değerleri konusunda direkt etkisi vardır. Şöyle ki, verimliliği büyük ölçüde eğitime bağlı olan üretimin, bilgileri artırarak ve yayılmaları sağlayarak ekonomi üzerinde etkileri söz konusudur.
- Eğitim, tüketen toplumun yapısını geliştirir. Ekonomik olduğu kadar toplumsal akıcılığı hızlandırır.
- Eğitim, hem işgücünün geçimini sağlarken hem de onların yaşamlarını iyi bir şekilde geçirmelerini sağlayan mutluluk yoludur.
- Eğitimin gelişmesi, büyümesi istihdam durumuna bağlıdır.
- Eğitimin işgücüne ve toplumun yapısına yaptığı etki ve sonuçları uzun zamanda alınır. İlginçtir ki değişmez ana malı yatırımlarının birçoğundan daha hızlı değerini kaybeden bir girişimdir. Bu noktada, hayat boyu öğrenmenin gerekliliği ortaya çıkmaktadır.
- Eğitim, işgücünün gelir seviyesini yükselten bir unsurdur. Ülkenin, ulusal eğitim harcamaları hem ekonomik hem de toplumsal bir yatırımdır. Yani, eğitim işgücüne yapılan bir yatırımdır. Esasen, işgücüne yapılan yatırım üç alanı kapsamaktadır. Bunlar, eğitim, sağlık ve beslenmedir. Bu üç alana yapılan harcamaların dengeli yapılması durumunda işgücünden faydalanmak olasıdır. Unutmamak gerekir ki, işgücüne yatırımın temelini de eğitim harcamaları oluşturmaktadır. Ülkelerin hızla gelişmesinin nedenlerinden biri GSMH'nın %2'sini aşan bir bölümünün sürekli olarak eğitim ve araştırma harcamalarının olmasıdır. (Aktaran: Hoşgörür ve Gezgin, 2009: 2).

Yapılan alışmalar göstermektedir ki eğitimin tür ve düzeyi, dolayısıyla yetiştirilmiş işgücü ile ekonomik kalkınmişlık düzeyi arasında yakın bir ilişki mevcuttur. Ancak, eğitim düzeyinin her zaman yüksek olması demek gerçek bir yeterlilik olduğu anlamına gelmez; önemli olan eğitimin ekonominin çeşitli yönleriyle değişme ve gelişmelere uyum sağlamasıdır (Güçlüol, 1989: 34). Eğitim,

bu uyumu sağlayabilecek işgücünü esnek bir yapı içinde yetiştirilebilme olasılığını sunar.

Özellikle bilim ve teknolojiadaki gelişmeler, nitelikli elemen ihtiyacı ve kısa süre içindeki değişimler, toplumsal ihtiyaçlara uygun işgücünün yetiştirilmesini gerektirmektedir. Ekonomik büyüme ve işgücü arasında oldukça yakın bir ilişki söz konusudur. Bu noktada, üretim etmenleri arasında kilit bir rolü oynayan işgücünün işlenip değerlendirilmesi eğitimle sağlanabilmektedir. Bu nedenle, eğitim seviyesini yükseltmek için yapılan harcamaların yatırım olduğunu söyleyebiliriz. Eğitime yapılan yatırımlar ve harcamalar, ülke bütçelerinin beşte birine kadar yükselebilmektedir. Bu nedenden dolayı, eğitim sektörünün ürünleri olan işgücünün, piyasada kendilerinden istenen rolü nasıl ve ne kadar yapabildiğinin, yapılan harcamaların amacına ulaşıp ulaşamadığının bilinmesi önemlidir (Ünal, 1996: 15-16).

Eğitim, sürekli artarak biriken bir özellik taşır. Kavramın bu özelliğinden dolayı, işgücünün sürekli işlendiği ve gerekli bilgileri aldığı sistemdir. Başka bir konu, eğitim birbirini etkileyen bir süreçtir; alt kademedeki eğitim ihtiyacının yeterince karşılanamaması ya da iyi bir eğitim seviyesine ulaşamaması daha üst kademedeki eğitimin ürününü yani işgücünün niteliğini düşürür, yararını azaltır ya da geciktirir, hatta bazen yok bile edebilir (Serin, 1972: 160). Ülkemizde özellikle orta öğretim, üniversiteye öğrenci yetiştirir. Üniversiteye giremeyen lise mezunları yazık ki işsizlik adayı konumuna düşmektedir. Aynı zamanda birçok üniversite mezunu da iş bulamamaktadır. Dolayısıyla, nitelikli işgücünün yerinde kullanılmaması söz konusudur. Üniversite mezunları mezun oldukları alanlardan farklı işlerde çalışmaktadır. Bu durum, nitelikli işgücünü eğitime yanında bu işgücünün yerinde kullanılmasının da gerekliliğini göstermektedir.

Eğitim, ülkenin ve o ülke ekonomisinin gereksinim duyduğu işgücüne, bilgi ve beceri kazandırarak kalkınma sürecini başlatan ve bu sürece katılacak olan işgücünden faydalanabilir konuma getirir. Ancak eğitim, tek başına ekonomik gelişmeyi gerçekleştiremez. Yani, maddi kaynaklar ile insan kaynaklarını bağdaştırmak gerekir. Aynı zamanda, eğitim çağdaş olmalı ve ekonomik gelişme bağlamında kaynaklar akılcı bir şekilde kullanılmalı ki, işgücünün yetersiz

yönlerindeki değişme ve yenilikleri de göz önünde bulundurmalıdır (Yıldız, 1997: 102). Bu durumda eğitim kendisinden bekleneni gerçekleştirmiş olur.

22 Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD) ülkesi ve 56 Asya, Afrika ve Latin Amerika ülkesi olmak üzere eğitimin yol açtığı yararlar incelenmiştir. 78 ülke için yapılan bu çalışmada dokuz çıktıya ulaşılmıştır (Türkmen, 2002: 4-5):

- Eğitim, işgücünün gelirlerindeki artışta olumlu bir etkiye sahiptir.
- Eğitim sayesinde ortalama yaşam süresi artmakta, bebek ölüm oranları azalmakta gibi birey ve kamu sağlığı ile ilgili yararları söz konusudur.
- Kadınların eğitim seviyesi yükseldikçe daha düşük doğurganlık oranına ulaşılmış ve bu durum yoksul ülkeler için nüfus artış oranının düşmesinde bir etken olmuştur.
- Eğitim ve demokratikleşme arasında bir ilişki bulunmuştur.
- Dünyada Çin, Singapur gibi istisnai örnekler dışında, siyasi istikrar ve demokratikleşme ilişkisinin olması eğitimin sebebidir. Bilinçli bireylerin çokluğu ülkenin siyasi yapısında olumlu etkiye neden olmuştur.
- Eğitim, yoksulluk ve eşitsizliğin azalmasına neden olmuştur. Sosyal refah ve adalet sistemi üzerinde olumlu bir etki yaratarak sosyal yarar yaratırken özellikle fakir kişilerin daha iyi bir eğitim almalarına bağlı olarak gelir seviyelerinin yükselmesine neden olmuştur. Bu işgücünün elde ettiği özel bir yarardır.
- Eğitimle birlikte çevre bilinci de artmıştır. Eğitim ve eğitimin sonucu olarak bilginin üretimi, yaygınlaşmasıyla çevre bilinci; ormanlaşma, düşük hava kirliliği ve su kirliliği verileri ile ortaya çıkmıştır.
- Bireylerin eğitim sürecine ve eğitim ortamına çekilmeleri, toplumda suç oranının da azaltıcı bir nedene yol açmıştır. Ortaöğretimde bu etki daha yoğundur.
- Eğitim, toplumsal ve mülkiyet suçlarında da düşmeye neden olmuştur.

Eğitim, değişen ekonominin ihtiyaçlarına daha uygun nitelikli işgücünün, yaratıcı düşünce ve ileri tekniklerin gelişmesine katkı sağlayarak sosyal uyum, ekonomik büyümenin sürmesi ve değişim adına önemli unsurları hazırlar. Bu nedenlerle eğitime yatırım yapma düşüncesi sosyo-ekonomik ve politik gelişmenin

olması için gereklidir (Hoşgörür ve Gezgin, 2009: 2). Eğitilmiş işgücü ekonominin en önemli üretim etmenlerinden biridir. Böyle bir işgücü daha az zaman, daha az emek ve daha az para harcayarak daha çok ve daha kaliteli mal ve hizmet üretir (Kızıloluk, 2007: 28).

1.3. İŞGÜCÜNÜ GELİŞTİRME VE KALKINMA

Kalkınma planları, bir ülkenin sosyal, ekonomik, doğal, mali, kültürel ve beşeri kaynaklarının bir envanterinin yapılarak, söz konusu kaynakların en doğru bir şekilde nasıl değerlendirileceğini ve önceliklerin hangi sektörlere verilmesinin daha faydalı olacağı; gelecekte gereksinim duyulacak hizmet taleplerinin karşılanması için hangi tür önlemler alınması gerektiğinin belirlenmesi amacıyla yapılmış planlardır. Dolayısıyla, işgücü planlaması, kalkınma planlarının beşeri kaynak şeklinde isimlendirilen, işgücü potansiyelinin belirlenmesi, eğitim aracılığıyla yetiştirilmesi ve gerekli sektörlerde istihdamının olması için yapılacak çalışmalar açısından; ortak noktaları bulunan ve birçok alanda da kesiştiği, çakıştığı dikkati çekmektedir. Beşeri kaynak şeklinde belirtilen işgücü potansiyelinin, ülke seviyesinde planlanması, eğitim planlamasıyla ilişkilendirilmiştir. Gereksinim duyulan alanlarda işgücünün yetiştirilmesi ve işgücünün gereksinim olan ya da olacak alanlara yönlendirilmesi istenmektedir (Aykaç, 1999: 96,97).

Kalkınmakta olan ülkemizde hedeflenen büyüme hızının elde edilmesi doğal kaynaklar, sermaye ve işgücünden oluşan iktisadi kaynakların verimli değerlendirilmesine bağlıdır. İkinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda, özellikle sermaye ihtiyaca yetmeyecek kadar az olduğu için sermayenin etkin dağılımı ve işgücünün ekonominin ihtiyaçlarını karşılaması ön plana çıktığı belirtilmiştir. Kalkınmanın en önemli etmeni işgücüdür. Kalkınma planlarının hedeflerine ulaşılmasında, gerekli nicelikte ve nitelikte işgücünün kalkınma gayretine ihtiyaç duyulan zamanda katılmasına bağlıdır (Levent, 2005: 6). Eğer bir dengesizlik varsa yani, eğitim ekonominin taleplerinin çok üzerinde ya da çok altında işgücü yetiştiriyorsa bu durum bazı sorunlara yol açabilir. Talebin üzerinde işgücü yetiştirilmesi işsizlik, gizli işsizlik, ücretlerde dengesizlik, kalitesiz mal ve hizmet üretimi, beyin göçü gibi problemlere yol açabilir. Talebin altında işgücü

yetiştirilmesi ise ihtiyaç duyulan işgücü temin edilemediği için kurumların mal ve hizmet üretimi düşebilir. Belki de çalışamaz konuma gelebilir (Kızılloluk, 2007: 28).

İktisatçıların ilgi alanlarından biri eğitim olmasının iki temel nedeni olmuştur. İlk olarak, Sputnik'in 1959'da uzaya atılması olmuştur. Bu durum, gelişmiş ülkelerde, teknik başarıların kişi başına düşen yüksek gelir seviyesiyle ilgili olmadığını, ancak işgücündeki eğitim seviyesi ile araştırma ve eğitime ayrılan kaynakların toplamına dayandığının anlaşılması neden olmuştur. İkinci olarak, düşük gelirlili ülkelerin kalkınmasının sadece maddi yatırımlar adına ekonomik imkânların varlığına değil, en azından aynı seviyede gerektiği kadar nitelikli işgücünün yetiştirilmiş olmasına da dayandığının anlaşılmasıdır (Akgün, 1997: 16). Belli bir düzeydeki ekonomik kalkınmışlık, o düzey için yeterli işgücünü gerektirir. Daha önce de belirttiğimiz üzere, gelişen ekonomi daha çok ve değişik beceri sahibi ve nitelikli işgücü ihtiyacını gerektirir. Bilgiye sahip olan ve onu en iyi şekilde kullanan, diğer üretim etmenlerini tasarlayan, gelişimlerini sağlayan işgücünün, mal ve hizmet üretiminin en temel unsurudur. İşgücünün bilgi donanım düzeyi, ülkenin ve örgütün etkililiği, üretimde amaca yaklaşma oranını göstermektedir (Hoşgörür ve Gezgin, 2009: 3).

Kalkınmanın temelinde ekonomik, sosyal ve kültürel anlamda değişmelerin olumlu yönde olmasının etkisi vardır. Bu yaklaşım çerçevesinde, eğitilmiş işgücü ve o ülkenin ekonomik büyümesi ve kalkınması arasında dolaylı bir bağlantı söz konusudur. Eğitim, gerekli olan nitelikli ve yüksek nitelikli işgücünün yetiştirilmesinden sorumludur. Eğitimin etkili ve verimli bir konuma getirilmesi hem de sektörlerin ihtiyaçlarına yönelik gerekli sayı ve nitelikte işgücünün yetiştirilmesi iyi bir planlamayı gerektirir. Aynı zamanda, İşgücünün eğitimi uzun bir süreyi kapsamasından dolayı, işgücü girdisinin zamanında sağlanabilmesi için de iyi bir eğitim sistemine ve eğitim planlamasına ihtiyaç vardır (Akgün, 1997: 4-5). Kalkınma planlarında işgücü planlama ile başarmak istenen, işgücünü, ekonomik ve sosyal hedeflere ulaşmada etkili ve verimli bir şekilde değerlendirme ölçütünü belirlemek ve bu alandaki problemleri çözümlenektir (Levent, 2005: 6).

Ekonomik kalkınmayı, yalnızca işgücü, sermaye ve maddi kaynaklara yapılan yatırımla değerlendirmek eksik bir yaklaşım olacaktır. Aynı zamanda, tüm kaynakların kullanımını yapabilecek eğitilmiş işgücünün yetiştirilmesine yapılacak

yatırımlar da önem arz etmektedir. Özellikle az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler eğitime daha fazla pay ayırmalıdır. Çünkü eğitilmiş işgücünün ürünleri, ekonomik kalkınma çerçevesinde kendini daha net gösterecektir. Başka bir şekilde ifade edersek, eğitim sistemi içerisinde yetiştirilmiş işgücü, köklü toplumsal ve ekonomik kalkınmanın anahtarıdır. Ekonomik kalkınma, giderek artan bir şekilde daha çok sayıda, daha çok nitelikte ve yüksek nitelikte işgücü istemektedir (Adem, 1981: 9). Altyapılarını önemli ölçüde kaybederek dünya savaşından yenik çıkan Almanya ve Japonya'nın kalkınma sürecinde öne çıkmaları ve küreselleşen dünyada gözlemlenen rekabet ortamında üstünlük sağlamalarının etmeni, eğitilmiş nitelikli işgücüdür. Başka bir örnek ise, Çin, son dönemlerde ülke içinde eğitim ve yatırım çalışmalarına ağırlık vermiş, yurt dışındaki eğitimli genç işgücünü hizmet etmek üzere geri çağırmıştır. Bu eğitilmiş nitelikli işgücüne bağlı olarak uluslar arası alanda yaptığı çıkışla gelişmişlikte, İngiltere ve Almanya'yı geride bırakabilecek konuma ulaşmıştır (Aktaran: Hoşgörür ve Gezgin, 2009: 3).

Nüfus sayımı verileri, nitelikli ve yüksek nitelikli işgücü ihtiyaçlarının incelenmesi, eğitilmiş işgücü ve ekonomik kalkınma arasında kayda değer bir ilişki olduğunu göstermektedir. Bu noktadan hareketle, bir ülkede eğitime daha fazla sayıda işgücü çekmeyi, eğitim sisteminin verimini artırmayı, mevcut işgücü ve parasal kaynaklara göre öğretimin kalitesini yükseltmeyi amaç edinen eğitim planlaması, eğitime yapacağı yatırımlarla ülkenin toplumsal ve ekonomik kalkınmasına dolaysız etkisi olacaktır. Yani, ekonomik ve toplumsal kalkınmanın temelinde eğitilmiş işgücü vardır (Adem, 1981: 10). İşgücünün düşüncesi, yetenekleri, eğitim seviyesi ile oluşan ekonomik ve kültürel ortam yenilik ve yaratıcılığı gerçekleştirerek üretim sürecinin girdisi olarak ekonomiye katma değer oluşturacaktır (Hoşgörür ve Gezgin, 2009: 5).

Eğitim hizmetinden toplumun yaklaşık olarak tamamının yararlanma olasılığı, eğitime ayrılan kaynakların en elverişli seviyede ve akılcı olarak dağıtılması zorunluluğu, sağlıklı bir kalkınma için gerekli olan nitelikli işgücü ihtiyacının karşılanması ve eğitimin niteliğinin artırılarak yüksek bir verim elde etme ihtiyacı bize, aradaki bağlantıyı göstermektedir (Akgün, 1997: 8). Bu bağlamda, eğitim sistemi, işgücü ilişkisinin bir sonucu olarak ekonomik ve toplumsal kalkınmayı gerçekleştirebilmektedir. Elbette kalkınma için tek etmen eğitilmiş işgücü değildir.

Ülkelerin bilincinde olması gereken, işgücünün bu süreç içinde kilit bir rol oynadığıdır.

Eğitim, en geniş yaklaşımla, net olarak belirlenmiş hedeflere uygun, bireyin sahip olduğu yeteneklerini geliştirerek ülkenin toplumsal, kültürel ve ekonomik kalkınmasına yardım eder. Bu yardımı, kalkınmayı gerçekleştirecek olan eğitim olanağını tüm topluma sağlamak için kamuoyunun katılması ve desteğiyle, kamu kesimi ve özel eğitim için geçerli toplumsal araştırma yöntem ve ilkelerinin, eğitim bilimsel tekniklerin eşgüdümlü uygulanmasıyla yapar. İşgücünün eğitilmesi süreci, sürekli, yönetsel, ekonomik ve parasaldır (Adem, 1981: 14). Eğitim planlaması, ülkenin istediği eğitim ihtiyacını sağlayarak; ancak etkili ve verimli bir şekilde, ekonomik ve toplumsal kalkınma için gerekli olan işgücünü yetiştirme olanağını yaratır. Dolayısıyla eğitim, kaynakları elverişli ve akılcı düzeyde kullanmak amacıyla yapılandırılmış olanaktır. Bunun için de ekonomik planlama çerçevesinde eğitime gerekli oranda pay ayrılması önemlidir. Kalkınmış bir ülkede, işgücü verimlidir. Kişi başına düşen gelir düzeyi yüksektir. Daha çok ve daha kaliteli mal ve hizmet üretilir ve tüketilir. Toplumun refah seviyesi yüksektir (Kızılloluk, 2007: 28).

İşgücünün geliştirilmesi konusunda, kalkınan bir ülkenin bir stratejiye sahip olması önemlidir. Bu noktada, belirttiğimiz üzere en can alıcı etmen, öngörüler çerçevesinde ihtiyaçlara uygun olarak nitelikli işgücünün yaratılmasıdır. Yaratılan işgücünün almış olduğu eğitime uygun işlerde çalışması kalkınmanın da sağlıklı olması anlamına gelmektedir. Eğitim sektörü Beşinci Beş Yıllık Plandan başlayarak “sosyal planlama” başlığı altında kabul edilmiş ve ekonomik planın parametreleri ve gelişme yönleri ile ilişkilendirilmiştir. Bu kalkınma planında “ eğitim istenilen bir yaşama düzeyine ulaşma çabası olan ekonomik kalkınmanın en etkili araçlarından biridir” şeklinde belirtilmiştir. Ekonomik kalkınma planlarının kapsamı geliştikçe eğitimi de içine alarak toplumsal kalkınma ile bütünleşmesi gerekmiştir. Gelişmekte olan ülkelerin birçoğunda, alınan önlemlerden en önemlisi, eğitimi geliştirme planları ile ekonomik kalkınma planları arasında daha iyi bir eşgüdüm sağlanmasıdır. Çünkü kalkınma, yalnızca ekonomik alanı içine alan bir süreç değil, aynı zamanda sosyal ve kültürel alanları da içine alan bir yapı değişikliğidir. Buna bağlı olarak, sosyal sektörün bir alanı olan eğitim, kalkınma planlarının kapsamına girmiştir (Hesapçoğlu, 1984: 15).

Yapılan araştırmalar ulusal gelirdeki artışın bir kısmının işgücünün eğitim seviyesindeki yükselmeyeyle açıklanabileceğine işaret etmiştir. 1909 -1949 yıllarında, ABD’de eğitimin, ekonomik gelişmenin önemli bir göstergesi olan GSMH’ya olan katkısı araştırılmış ve artış %5,3’ünü işgücünün eğitim seviyesindeki artışa bağlanmıştır. Araştırma Hector Corraera tarafından yapılmıştır. Benzer bir şekilde, Denison, 1929-1957 yıllarında yaptığı araştırmada, ulusal gelirdeki kişi başına düşen artışın %21’nin işgücünün eğitimine, %36’sının da bilgi artışına bağlı olabileceğini anlamıştır. Shultz’da eğitime dolayısıyla işgücüne yapılan yatırımın fiziksel sermayeye yapılan yatırımdan 3,5 kat daha etkili olduğunu iddia etmiştir. İşgücünün eğitim seviyesindeki artışın ulusal gelirdeki artışa İngiltere’de %12, Kanada’da %25, Arjantin’de %16, Meksika, Brezilya ve Venezüella’da %1-3 gibi bir oranda yansıdığı belirlenmiştir (Aktaran: Hoşgörür ve Gezgın, 2009: 9). İşgücüne yapılan yatırımın, bireye ve topluma ekonomik ve sosyal açıdan olumlu yararları söz konusudur.

Dünyanın gelişmiş ülkeleri eğitim sistemlerini, nitelikli işgücünü yaratmak ve işgücünü geliştirmek için sürekli değiştirerek yeniden yapılandırmaya çalışmaktadır. Bunun için de bütçelerinin çok büyük bir kısmını eğitim yatırımlarına ayırmaktadırlar. Uluslar arası Yönetim Geliştirme Merkezi’nin 2006 yılında yaptığı anket çalışmasında, bütçeden ayrılan payın büyüklüğü konusunda Danimarka birinci sırada yer almaktadır. Danimarka’yı Finlandiya, Avusturya, Almanya, Hollanda izlemiştir. Türkiye 51. sırada yer almıştır (MESS, 2009: 1). Ekonomik kalkınmayı bünyesinde gerçekteştiren ülkelerin temelinde, işgücünü yaratmak ve geliştirmek adına eğitim unsuru olduğu görölmektedir. Eğitimi işgücü, ülkeler arasında farkındalık yaratan bir etmendir. Sürekli değişimi içeren bilgi çağında, bu değişimi yakalayabilmek nitelikli eğitim almış işgücüne bağlıdır.

Kavramsal açıklamalar ve yapılan araştırmalar dikkate alınarak işgücünün geliştirilmesinin ülke kalkınmasındaki yerini daha iyi anlayabilmek için somut örnekler üzerinde durmak gerekir. İrlanda ve Tayvan ülkelerini işaret etmenin gereği ise iki ülkenin coğrafi konumlarının, dinsel, ırksal, kültürel, tarihsel geçmişlerinin farklı olmasına rağmen ekonomik kalkınmayı gerçekteştirmede ortak bir noktada yer almalarıdır. Söz konusu ortak nokta, eğitime yapılan yatırımdır. Eğitime yaptıkları yatırım sayesinde işgücü gelişimi sağlanmıştır. Nitelikli işgücünün varlığıyla planlı

ve programlı, belirli hedeflerle çalışma doğrultusunda ülke kalkınması gerçekleşmiştir.

1.3.1. İrlanda İşgücü Geliştirme Modeli

İrlanda Cumhuriyeti, Atlas Okyanusu'nda Büyük Britanya Adası'nın batısındaki İrlanda Adası'nın güneyindedir. 1973'ten beri Avrupa Birliği üyesidir. 2006'da ülke nüfusu, 4,234,925'dir. Kilometre kareye yaklaşık 60 kişi düşer. Nüfus yoğunluğu doğu ve kuzeyde yüksek, batıda düşüktür. Ülke ekonomisi, tarıma ve endüstriye aynı derecede bağlıdır. Refah seviyesi yüksektir, dünya devletleri arasında ilk 10 sırada yer almaktadır. 2006'da yaklaşık GSMH kişi başına 43,600 dolar, toplamda ise 177,2 milyon dolar olduğu belirtilmektedir. Eğitim, 6-14 yaş arasında zorunlu olup ücretsizdir. Orta öğretim kurumları özeldir ve genellikle dinsel kurumlar tarafında yönetildiği belirtilmektedir. Ayrıca, devlet tarafından yardım görmektedir. Yüksek öğrenimin 1908 yılında kurulan Milli İrlanda Üniversitesi ve Dublin Üniversiteleri ile başladığı belirtilmektedir (http://tr.wikipedia.org/wiki/%C4%B0rlanda#.C4.B0rlanda_hakk.C4.B1nda_temel_bilgiler, 2010).

İrlanda ekonomisi, 1980'li yıllarda, istikrarsız, istihdamı azalmakta, borçları milli gelirin üstünde ve iş hayatı durgundu. Hükümet, işveren ve işgücü kesimleri ile bu durumu tersine çevirmek ve ekonominin rekabetini geliştirerek bir kalkınma oluşturmak için hedefleri içeren üçer yıllık işbirliği programlarını uygulamaya başlamıştır. Bunun için de, ekonomik gelişmeyi sürdürülebilir yapacak bir ortam oluşturmak adına tüm ilgili kesimlerle; hükümet, işçi-işveren sendikaları, sivil toplum kuruluşları arasında Sosyal Ortaklık yaklaşımı oluşturularak benimsenmiştir (Özcan, 2009: 2). Bu uygulamalar 1988 yılında başlatılmıştır. Uygulanan bu programlar ile (DPT, 2007: 16-17);

- Ekonomik büyüme oranı, 1995-2000 döneminde %10'a kadar çıkmıştır.
- 1990'lı yılların sonunda istihdam artışı %10'a çıkmıştır.
- İşsizlik oranı %4,4'e gerilemiştir.
- Kişi başına düşen milli gelir 1990'da 11,500 dolar iken 1999'da 27,100 dolar olmuştur. Yani, AB ortalamasının %70'inden %102'sine yükselmiştir.

- Dünyanın en büyük yabancı sermaye çeken ülkesi olmuştur.
- Devlet bütçe açıkları azaltılarak; 1990'ların sonunda bütçe artıya geçmiştir. 1990'lı yılların sonunda, 9 milyar dolar olan toplam ihracat, 70 milyar dolar çıkmıştır. İhracatın %60'ı yabancı yatırımlar tarafından yapılmıştır.
- Özellikle bilgi ve iletişim teknolojileri açısından dünyanın önemli bir ülkesi olmuştur. Yatırım artışı AB ortalamasının üç katına çıkmıştır.

Söz konusu başarıyı gerçekleştirmede birçok etmen rol oynamıştır. İncelediğimiz alan gereği, işgücüne yönelik çalışmalar üzerinde yoğunlaşmak gerekmektedir. İrlanda mucizesine en büyük katkıyı yapan, teknoloji verimliliğinin işgücünün emek verimliliğiyle iç içe olmasıdır. Genç ve dinamik nüfusu, hızla büyüyen işgücü piyasasının ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde değerlendirmiştir (Özcan, 2009: 2). İrlanda nüfusunun %40'dan fazlası 25 yaş altındadır. Avrupa standartlarından yüksek nüfus artış hızı, İrlanda'nın genç nüfusa sahip olmasına neden olmuştur. Bu durum, gerekli ekonomik tedbirler uygulamaya konulduğu için sürekli ve hızlı bir büyüme adına geniş bir potansiyel olarak ortaya çıkmıştır (Ertem, 2009: 6). Yani, eğitime verilen önemin etkisiyle bu demografik yapı ekonomik faaliyetlere katılabilecek dinamik bir işgücü potansiyeli oluşturmuştur (Özcan, 2009: 7). Bu çerçevede eğitim ile istihdam arasındaki ilişkiyi çok uzun vadeli ve kapsamlı bir eğitim reformu yaparak başarmıştır. Bunun için ülke kaynaklarını eğitime ayırmış ve yabancı yatırımları eğitime desteğe yönlendirmiştir. 2001 yılının ilk yarısında İrlanda ekonomisi tam istihdamı sağlamıştır (KİAD, 2009: 3).

Toplam nüfusun %10'una ulaşan, önemli bir kısmı AB ülkelerinden gelen işgücüyle, özellikle bazı sektörlerde kalkınmayla birlikte yükselen işçi ücretlerini bir miktar rahatlatmıştır. Dolayısıyla, emek-yoğun çalışan örneğinin turizm, otel, imalat sanayi, inşaat, tarım gibi sektörlerdeki firmaların rekabet gücünü bir süre koruyabilmelerinde yardımcı olmuştur (Özcan, 2009: 7). İşçiler için ılımlı ve kabul edilebilir bir ücret politikası izlemiştir.

Hükümet faydacılığı temel alan ve yaratıcılığı destekleyen programları uygulamıştır. Yeni icatlara ve fikirlere, dolayısıyla bunu gerçekleştirebilecek bireyleri de desteklemiştir. Eğitim ve teknolojik gelişmelere özel önem göstermiştir (Özcan, 2009: 2). Eğitim ve öğretim İrlanda'nın bilgiye dayalı ekonomisinde önceliklidir. Bu bağlamda, 2000 ve 2006 yılları arasında 12.6 milyar Euro yatırım

söz konusudur. Yani, eğitim harcamaları GSYİH'nin %5.5'ine eşittir (Ertem, 2008: 12) Eğitimdeki temel hedeflerden biri, ekonomi için ihtiyaç duyulan sektörlerde işgücü yetiştirilmesidir. Eğitim sisteminin rekabet edebilir bir ekonomiye destek olabildiğini araştıran bir çalışmada ikinci olmuştur (Özcan, 2009: 7).

Önemli diğer bir konu ise, bilim, yenilik ve Araştırma ve Geliştirme (AR-GE) politikası, Girişim, Ticaret, Bilim, Teknoloji ve Yenilik için Ulusal Politika ve Tavsiye Kurulu şeklinde belirtilen kamu kurumu tarafından yürütülmüştür. Öncelikle kamu bütçesi ve AB olmak üzere çeşitli kaynaklardan gelen fonları eğitim kurumları ve uygulayıcı kuruluşlar kullanmıştır. Intel, Microsoft gibi yatırım yapan enformasyon teknolojisi şirketleri iyi eğitilmiş işgücüne ihtiyaç duymuştur. Bunun içinde, özellikle bu alanda iyi eğitilmiş üniversite ve kolej mezunlarının sayısının hızla artmasına yönelik çalışmalar yapılmıştır. Bu alandaki gelişmelere bağlı olarak, bu sektörde İrlandalı şirketlerin kurulması için hem ihtiyaç duyulan işgücü hem de AR-GE konularında programlar uygulanmıştır (Ertem, 2008: 12). Kalkınmada, AR-GE' deki nitelikli işgücünün teknolojiye katkısı ve yeni teknoloji yaratması itici bir güçtür. İşgücü doğrudan teknolojiyi kullanarak ve yaratarak üretime katılmıştır. Burada önemli olan, üretim sürecinde olduğu gibi teknolojinin insanın yarattığı bir olgu olduğunun bilinmesidir.

Benzer şekilde, İrlanda'daki Amerikan yatırımları, ihracata yönelik ileri teknoloji içeren, üst düzey eğitilmiş işgücünün kullanıldığı alanlarda yoğunlaştığı belirtilmekte ve bu durum işgücüne yönelik olumlu bir unsurdur (Özcan, 2009: 4). Dolayısıyla, ileri teknolojiyi özümsemiş üniversite mezunları ve teknisyenlerin sağlanması ve bu alanda AR-Ge ve eğitim olanaklarının iyileştirilmesi için ek kaynak ayrılmıştır (Ertem, 2008: 8). Yabancı sermaye, yarattığı istihdam olanakları yanı sıra teknolojik bilginin ülkeye gelmesini, verimliliğin artırılmasını ve ihracatın yükselmesine katkı sağlamıştır. Bu yolla İrlandalı şirketlerin uluslararası ölçekte yönetim anlayışını sağlayan yöneticilerin ve çalışan işgücünün kalitesini yükseltmiştir (Ertem, 2008: 13). Ayrıca, İrlandalı yöneticilerin ve işgücünün uyumlu, atak ve esnek özellikleri programların uygulanmasında kilit bir etmendir (Çeştepe ve Tüylüoğlu, 2009: 54). 2007-2013 yılları için hazırlanan "Bilim, Teknoloji ve Buluşlar" Stratejisiyle birlikte bilimsel ve teknolojik gelişmelere açık, buluş üreten bir toplum oluşturmak ve buna bağlı olarak ekonomik ve sosyal kalkınmada istikrarlı

gelişmeyi devam ettirmek için 6.2 milyar Euro yatırım yapmayı planlamaktadır (Özcan, 2009: 8). Yani, yatırımları teknolojiye yönlendirerek ve eğitime çok büyük bir kaynak ayırarak kalkınmayı gerçekleştirmiştir. Ayrıca, özgün bir eğitim teknoloji gelişme modeli oluşturmuştur; yani uzun vadede teknolojiyi sürdürecektir ve yeniden üretecek eğitim sistemi kurmuştur.

Özetle, başarıların tümü bir mucize olarak görülmektedir. Mucize denen bu gelişmenin arkasında ülke programlarında yer alan uygulamaların farkı vardır. Ülke, eğitime yoğun yatırım yapmış, verimliliği arttırmış, ulusal rekabet gücü politikası uygulamış, ülkeyi yatırımlar için çekici bir konuma getirmiş, işverenin vergi yükünü azaltmış, çalışma mevzuatını esnekletmiş, bürokratik engelleri kaldırmış, ileri teknolojileri destekleyerek öncelik vermiş, piyasa ekonomisini geliştirmiş, işgücüne katılım oranını yükseltmiştir. Söz konusu uygulamalar hükümet, işçi ve işverenlerle toplumsal işbirliği içinde benimsenerek yürütülmüştür (DPT, 2007: 16-17).

1.3.2. Tayvan İşgücü Geliştirme Modeli

Tayvan adası, Çin'in güneydoğu sahillerinden 200km uzakta Tayvan Boğazının karşısındadır. Günümüzde Tayvan adının, Tayvan adasıyla birlikte, Büyük Okyanus'taki Lanyu ve Lüdau adaları, Tayvan Boğazı'ndaki Penghu, Matzu ve Kinmen adaları gibi Çin Cumhuriyeti yönetimi altındaki topraklara işaret ettiği belirtilmektedir. 2009 verilerine göre nüfus 23.046.177'dir. Nüfusun %98'i Çinlilerden ve %2'si Tayvan aborjinlerinden oluşmaktadır. Tek Çin politikasına göre, 1971'de Birleşmiş Milletlerin Çin Halk Cumhuriyeti'ni kabul etmesi ve birçok ülkenin Tayvan'ı tanımaktan vazgeçmesi dış ilişkilerde problemlere sebep olmaktadır. Tayvan'ın uluslararası organizasyonlara ise Chinese Taipei adıyla katıldığı belirtilmektedir. Türkiye, Tayvan'ı resmen tanımayan ülkeler arasındadır. Ülkemizi, Taipei'deki Türk Ticaret Ofisi temsil etmektedir. Diğer taraftan, Ankara'da Çin Cumhuriyeti'ni temsilen Taipei Ekonomi ve Kültür Ofisi çalışmaları yürütmektedir (<http://tr.wikipedia.org/wiki/Tayvan>, 2010).

Tayvan, 1950'lerde fakir bir ülke iken günümüzde yüksek gelirli kalkınmış bir ülke konumuna gelmiştir. 1952'de ülkede kişi başına GSMH'sı 108 dolar iken, 2002'de 13,157 dolara çıkmıştır. 1952-2002 yılları arasında ihracat 116 milyon

dolardan 130,6 milyar dolara, ithalat 187 milyon dolardan 112,5 milyar dolara yükselmiştir (Güzin, 2004: 2). Tayvan'ın 1960-1990 yılları arasında ortalama ekonomik büyüme oranı %9.1'dir (Can, 2010: 3). 2001'de 100 milyar dolar ile dünyanın üçüncü büyük döviz rezervine sahip idi (Güleç, 2010: 1). Söz konusu kalkınmada etmen olan faktörler, iç ve dış çevre koşulları olmak üzere iki alanda incelenmiştir. Dış koşullar; Tayvan'ın kalkınmaya başladığı II. Dünya Savaşı sonrası yıllarda komünist ülkelerin dışa kapalı olmaları, sömürgeleştirilen ülkelerin bağımsızlık savaşı veriyor olmaları ve kalkınmış olan ülkelerin savaş yaralarını sarmaya çalışıyor olmaları nedeniyle uluslar arası pazarda rekabetin yoğun olmamasıdır. İç koşullar; toplumun istikrar ve uyum içinde olması, yüksek kaliteli zorunlu eğitim, vatandaşların tutumluluğu ve çalışkanlığı, doğru kalkınma strateji ve politikaları, dışa açık ekonomi, sorumluluklarının bilincinde olan bir devlettir (Güzin, 2004: 1).

Tayvan baştan beri uyguladığı birçok politikada başarılı olmuştur. Pazar ekonomisini benimsemiştir. Eğitimli işgücü, ülke kalkınmasında önemli bir rol oynamıştır. İşgücü verimliliği yüksektir (Can, 2010: 4). Süreç içinde, 1950'lerde ülke ekonomisi tarıma bağılıken, devlet tarımı desteklemiş, toprak reformu yapmıştır. Sonuç olarak, tarımsal üretim ve gelir artmış, tarım fazlası ihracata yönlendirilmiştir. Buradan kazanılan döviz ile sanayinin gelişmesi için hammadde, makine ve teçhizat satın alınmıştır. Dışa açık politikalar uygulanarak, ihracat, sanayinin gelişimi ve kalkınmanın itici gücü olarak kullanılmıştır. İlk yıllarda, işgücünü, emek yoğun sanayileri kurarak değerlendirmiştir. Endüstriyel gelişmeyi desteklemek amacıyla 1981'de "Hsinchu Science-Based Industrial Park kurulmuştur. Daha sonra, sermaye birikimi oluşmaya başlayınca, sermaye yoğun ve sonra da teknoloji yoğun sektörlere yatırım yapmaya geçilmiştir. 1996'dan günümüze kadar olan süre finansal ekonomi dönemidir. Devlet, özellikle donanım ve yazılım altyapısını sağlamıştır. Özel sektörün girmeye tereddüt ettiği alanlarda, ilk girişimcilik devlet tarafından yapılmıştır (Güleç, 2010: 1-8).

Ülkenin kültüründe, bilim ve eğitim önemlidir. Eğitimin niteliği, sadece belli yaşlardaki nüfusa yönelik olmamasıdır. Her yaşta değişik meslek gruplarındaki kişilerin sık sık eğitim aldıkları, mesleklerinde kendilerini yetiştirdikleri gözlenmektedir. 6 yıllık zorunlu eğitim, 1968'de 9 yıla çıkmıştır. Özel okullar,

endüstri sektörünün eğitimli işgücü ihtiyacını sağlaması için kurulmuştur. Dolayısıyla, gelişen eğitim ölçütleri, endüstrinin yetişmiş ve iyi eğitimli işgücü talebini karşılayabilmiştir. Zorunlu eğitimin de endüstriyel dönüşümde olumlu etkisi vardır. Üniversite ve daha üst düzeydeki eğitimin de elektronik ve enformasyon endüstrilerinin gelişmesini desteklediği belirtilmektedir (Güleç, 2010: 8-9). Bilim ve mühendislik fakültelerine ülke programlarında yer verilmiştir. Genel eğitim harcamalarının ulusal gelirdeki payı 1950'lerde %14 iken, 1980'li yıllarda %20'lere yükselmiştir. Yüksek öğrenime 1950'lerde ortalama 5000 Yeni Tayvan Doları harcanırken, 1980'lerde yaklaşık 20 000 Yeni Tayvan Doları'na yükselmiştir. Bilginin etkilerini yaymaya yönelik bilim parkları ve bilimsel araştırma alt yapısı kurma projeleri söz konusudur (Tallman ve Wang, 1994:109).

Yabancı yüksek teknolojili şirketlerin taşeron olarak Tayvan'ı seçmesinde eğitim düzeyi yüksek işgücünün etkisi vardır. Yabancı sermaye yatırımları önemlidir. Ancak, birinci sırada olmamasına rağmen, yabancı sermayenin niteliksel katkıları, rekabet baskısı, teknoloji seçenekleri ve teknoloji transferi sağlaması, ihracata yönelmeyi sağlaması açısından etkileri olmuştur. Ayrıca, sürekli teknolojik yükselme yapan endüstriyel sektörlerin gereksinmesini karşılayabilmek için teknik ve mesleki liseler açılmıştır (Güzin, 2004: 3-4).

Devlet, özellikle 1990'lardan sonra kalkınmada, yatırımcılara iyi bir ortam, ekonomik, politik ve sosyal istikrar ve uyum oluşturmuştur. Yine konumuz gereği, işgücüne yönelik çalışmaları incelememiz gerekmektedir. 1950'lerde ve 1960'larda Tayvan ekonomisini doğru yönlendiren politikaları şekillendiren ünlü ekonomistlerin birçoğu yurt dışında doktoralarını tamamlamış ve sonra ülkelerine geri dönen Çin'li akademisyenlerdir. Söz konusu akademisyenler, kalkınma politikalarını tasarlarlarken ekonomiye ve kalkınmış ülkelerin deneyimlerine dair bilgileri ülkenin kendi gelenek ve kültürüyle yoğurmuşlardır. Aynı zamanda devlet, yetenekli öğrencilerin yurt dışında ileri teknoloji alanlarında eğitimini desteklemiş, sonra bu kişilerin ülkeye geri dönüşünde devlet, kamu araştırma enstitülerinde ilgili alanlarda kendileri için çalışma alanları oluşturmuştur. İçlerinden bazıları daha sonra özel sektördeki ileri teknoloji firmalarına geçerek bilgi birikimlerini aktarmışlardır (Güzin, 2004: 3).

Tayvan ticaretinin serbestleştirilmesinde ve küreselleşmesinde ticaret uzmanları önemli bir rol oynamıştır. Dış Ticaret Ofisi, ticaret uzmanlarını değişen çevre koşullarına göre eğitmektedir. Yıllık “Uluslar arası Ticaret ve Ekonomi Uzmanları Eğitim Programı”, Dış Ticaret Ofisi çeşitli ticaret dersleri, faaliyetleri ve iş başında eğitim programları düzenlenmiştir. Ayrıca, yine Dış Ticaret Ofisi'nin Tayvan Ticaret Geliştirme Konseyi (TAITRA) aracılığıyla koordine ettirdiği, uluslar arası çalışan işadamları için çeşitli profesyonel gelişme programları, ticaret seminerleri ve stajları, yabancı dil kursları, uluslar arası ticaret özel eğitim programları, yüksek lisans diploması olanlar için ileri uluslar arası pazarlama kursları ve iş İngilizcesi kursları söz konusudur (Güzin, 2004: 3-4).

Genel anlamda, ülkenin kalkınmasında, Dünya Ticaret Örgütü kurallarına da uygun olan Ar-Ge ve eğitimi özendirme gibi teşviklerin etkili olduğu belirtilmektedir. Yani, taklit yerine yaratıcılığı temel alan Ar-Ge politikası mevcuttur (Can, 2010: 4). Benzer bir yaklaşıma göre, Tayvan, dünya ticaretinde ihracatını artırabilmiş, pazar payını yükseltebilmiştir. Hedef sektörlerin geliştirilmesinde, desteklerin, maliyet destekleri şeklinde, düşük maliyetli kredi, Ar-Ge ve eğitim maliyetlerinin paylaşılmasına bağlanabileceği belirtilmiştir. Verimsiz fabrikalar ve şirketler pazar disiplinine dâhil edilmeye devam edilmiştir. Rekabet edemeyenler kapatılmış ya da diğer şirketler tarafından satın alınmıştır (Güzin, 2004: 5).

Ülkede, yüksek teknoloji sektörlerinin gelişmesine yönelik 1991-1999 yılları arasında “Sanayiye Yükseltme Kanunu” yürürlüğe girmiş, “yatırım destek grupları” kurulmuş ve beş yıllık sanayi otomasyonu planı yapılmıştır. On büyük yükselen sanayiye geliştirmek adına tedbirler ve stratejiler belirlenerek söz konusu planla devletçe hedeflenen 10 sektör, 2001 yılında 18'e yükseltilmiştir. KOBİ'ler kalkınmada ve teknolojik dönüşümün sağlanmasında önemli bir etmen olmuştur. Devlet tarafından KOBİ geliştirme fonu kurulmuş ve KOBİ'lere pazar desteği, işletme yönetimi, iş eşgüdümü, stratejik ortaklıklar kurma, teknoloji geliştirme ve işgücü eğitimi gibi çeşitli konularda yardım sağlanması hedeflenmiştir. KOBİ'ler arasında merkez-uydu sistemi içinde yukarı ve aşağı doğru sağlıklı bir ağ sistemi ve kendine yeterli bir KOBİ sektörü mevcuttur. Devlet, Ar-Ge, personel eğitimi ile ilgili konularda vergi indirimi olanakları sağlamış, özellikle bilgiye dayalı sanayi ve hizmet sektörlerinde geleceği olanlara 5 yıllık vergi muafiyeti yapmıştır. KOBİ'lere

teknoloji, yönetim, pazarlama, ihracat ve finansman konularında rehberlik söz konusudur. Yeni şirketlerin, yeni ürünlerin, yeni teknolojilerin yaratılması için kuluçka merkezleri açılmıştır. Ar-Ge sonuçlarının ticarileştirilmesinde rehberlik hizmetleri verilmiş, akademi ve sanayinin birlikte çalışabileceği mekânlar oluşturulmuş ve personele eğitim hizmetleri sağlanmıştır. Ayrıca, KOBİ'lere kredi sigorta sistemi uygulanması da yararlı olmuştur. KOBİ'ler ve ticaret firmalarının işbirliği içinde çalışmalarının da olumlu etkileri olmuştur. Süreç içinde küresel işbirliği ağları oluşmuştur (Güzin, 2004: 6).

Tayvan, dış ticaret alanında etkili politikalar uygulamıştır. Malın kalitesi yanında imajının da önemli olduğunu yakalayarak 1990 yılında itibaren “Ürün İmajını Yükseltme Projesi”ni uygulamıştır. Ticaret prosedürlerini basitleştirmek ve uyumlaştırmak, elektronik yöntemleri kullanmak, ticaret mallarının maliyetini düşürmek ve ürünlerin rekabet gücü için çalışmalar yapılmaktadır. Dış Ticaret Ofisi, son ticaret bilgilerinin verildiği bir internet sitesi kurmuştur. En güncel ürün ve tedarikçi bilgileri potansiyel müşterilere e-posta ile gönderilmekte ve Tayvan üreticileri hakkında son bilgiler verilmektedir. Yıllık olarak deniz aşırı tedarik konferansları düzenlenmektedir. Şirketlerin tedarik ihtiyaçları çevrimiçi olarak verilmektedir. TAITRA'nın çalışmaları sonucu Tayvantrade Ulusal Ticaret Portalı tasarlanmıştır. Amaç, küresel tacirlerin ülke ile iş yapmasına yardımcı olmaktır. Yani, bilgisayar teknolojilerinden en iyi şekilde yararlanmaktadırlar. Çalışmaları destekleyici bir unsur olarak, Tayvan Tasarım Geliştirme Merkezi kurulmuştur. Ayrıca, Tayvan Dünya Ticaret Merkezi; Fuar Salonu, Uluslar arası Ticaret Binası, Grand Hyatt Taipei Oteli ve Taipei Uluslar arası Toplantı Merkezi ile sisteme hizmet etmektedir (Güzin, 2004: 7).

Tayvan'ın başarısında birçok etmen söz konusudur. Ancak, temelinde zamanında bilgi ekonomisine geçmiş olması yatmaktadır. Eğitime, bilime ve teknolojiye önem vermelerinin katkıları gelişimi sağlamıştır. Yaşamın her alanında önemli bir değer olan sürekli gelişme felsefesi hâkimdir. İnsan kaynağına değer verilmekte ve şirketlerde çalışma ahlakı ve çalışma disiplini yüksektir. Ekip çalışması ve sinerjizm şirketlerde ileri bir yönetim anlayışıyla uygulanmaktadır (Can, 2010: 4).

İrlanda ve Tayvan ülkeleri daha önce de belirttiğimiz üzere farklı özelliklere sahip olmasına rağmen geçmişte sahip oldukları tüm olumsuzlukların üstesinden gelebilmişlerdir. Her iki ülkenin kalkınma yolunda uyguladığı stratejik yöntem eğitimidir. Eğitime önem vermeleri ve eğitime ciddi yatırımlar yapmaları sonucunda ülkede işgücü gelişimi sağlanmıştır. Nitelikli işgücünün doğru yönlendirilmesi ve iş dünyasında doğru kullanılması, ülkenin gelişimine de yansımıştır. Ülkelerin ekonomisi bilgiye dayalıdır. Teknoloji ve bilime de önemli yatırımlar yapmışlardır. Eğitimli işgücünün varlığı, yabancı sermayenin ülkeye girmesinde çekici bir rol oynamıştır. Ayrıca, her iki ülkede, siyasi istikrarın sağlanması, devlet politikalarının söz konusu gelişmeyi sağlamada her türlü önlemi alması ve desteklemesi kalkınma mucizesini gerçekleştirmiştir.

1.4. İŞGÜCÜ PLANLAMA

1.4.1. İşgücü Planlamasının Tanımı

Özellikle gelişmekte olan ülkelerde ekonomik gelişmenin sağlanması, belirlenen ekonomik hedeflere ulaşılmasıyla mümkündür. Ekonomik hedefler de beraberinde işgücü ve eğitim planlamasını da getirir. Belli mesleklerin yapılmasında yeterliliklerin saptanması ve bu yeterlilikleri sağlayacak işgücü eğitimi ve planlaması kalkınma planlarının önemli unsurlarıdır. Wikstrom'a göre, işgücü planlama; "belli bir gelecekte yapılması gereken bir işin yerine getirilmesi için gerekli ve uygun sayıdaki nitelikli, çalışmaya hazır kişilerin, işgücü içinde yer almalarını garanti altına alma sürecidir" (Boz, 2009: 1). Bir başka ifadeyle, eğitim planlaması, herhangi bir örgüt için ihtiyaç duyulan işgücünün sağlanması ve yetiştirilmesi açısından büyük önem arz etmektedir (Aykaç,1999: 95).

İşletme bazındaki yaklaşımlara göre işgücü planlama; bir iş veya etkinliğin gerçekleştirilmesiyle ilintili tüm temel bilgilerin önceden düşünülmesi, öngörülmesi, tasarlanması, düzenlenmesi ve uygulamaya hazır duruma getirilmesidir. İşin, gerçekleştirilmeden önce kâğıt üzerinde ve zihinde tasarlanmasıdır. Yani amaç, doğru sayıdaki işgücünü doğru zamanda, doğru işlerde, doğru beceri, tecrübe ve yeteneklerle işe almaktır (Ekmekçioğlu, 2006: 1). Bu doğrultuda, hangi becerilere

ihtiyaç duyulduğunu bilmemiz için analiz yapmak önemlidir. İşgücünün uygun becerilere sahip olduğuna ve uygun işlerde çalıştığına dair planlama yapmak gereklidir. Bu bakımdan, işgücü planlamasının, bir örgütteki işgücünün maliyet unsuru olmaktan çıkarıp, bir üretim etmeni haline dönüştürülmesi süreci olarak ifade edilebilir (Aykaç, 1999: 94). Ayrıca, üretim tekniklerinin önceden bilinmesi gerekir. Teknolojik ilerlemeler de işgücü planlama sürecine yön verebilme niteliğine sahiptir. Teknolojinin ekonominin tüm bölümlerinde ne olacağı, sosyal ve ekonomik yapının nasıl değişebileceğiyle ilgili hedef ve seçimler belirlenmemişse ya da kalkınma planlarında açık ve ayrıntılı olarak belirlenmemişse; gerek ekonomik kalkınma adına ihtiyaç duyulan işgücünün niteliği, gerekse işgücünü geliştirecek eğitim düzeyi hakkında kesin hedeflerin, önlemlerin belirlenmesi olanağı söz konusu değildir. (Göktepe, 2008: 2).

Yedinci beş yıllık kalkınma planında da yer aldığı üzere, bilim ve teknoloji üretmek, nitelikli işgücü ve var olan işgücünün çok iyi bir şekilde değerlendirilmesi, kullanılması ve dağıtılmasıyla yapılabilir. Yani, kalkınma adına gerekli olan işgücü, nitelik ve nicelik açısından önemlidir. Bunun için de (DPT, 1995: 49);

- Ülkenin kalkınması için nasıl ve hangi seviyede işgücüne gereksinim olduğunun,
- Var olan nitelikli ve yüksek nitelikli işgücünün nicelik ve nitelikte yeterli olup olmadığının,
- Eğer yeterli değilse, hangi alanlarda işgücü yetiştirilmesine özen gösterilmesinin belirlenmesi gereklidir.

Belirlenen ekonomik hedefleri gerçekleştirmek için işgücü çalışmaları hem makro hem de mikro seviyede yapılmaktadır. Ülke seviyesinde ele alınan işgücü planlaması, ülke seviyesinde yapılan genel planların bir parçası halinde olabileceği gibi, ülke seviyesinde bir planlama yoksa bu planlar eğitim planlamasının bir yaklaşımı olarak değerlendirilmektedir (Adem, 1977: 150). Makro anlamda işgücü planlaması ülkenin nicelik ve nitelik işgücü ihtiyacının belirlenmesidir. Ülkenin işgücü hedeflerinde başarıya ulaşılmasının ölçütü işgücünün hazırlanması ve değerlendirilmesidir. Mikro anlamda işgücü planlaması, işletmenin her kesimi için gelecekte yine nitelik ve nicelik olarak ihtiyaç duyulan işgücünün belirlenmesi, bu işgücünün nereden, ne zaman ve nasıl karşılanacağını belirlemesidir. Yani, işletme

için yeterli işgücü ihtiyacının ve ondan nasıl yararlanacağını önceden düzenli olarak saptanması önemlidir (Karakütük, 2009: 121). İşletme seviyesinde yapılan işgücü planlaması ise, ülke seviyesinde yapılan işgücü planlamasının bir parçası değilse de, bu planlardan tamamıyla soyutlanmış özellikler de taşımazlar. Ülke ve işletme seviyesinde yapılan işgücü planlamaları arasında uyum olması, bu planların gerçekleşme olasılığını yükselteceğinden, zorunlu olmasa da, olumlu sonuçlara neden olabilmesi için önemlidir (Aykaç, 1999: 99).

İşgücü planlama kavramının birçok tanımı söz konusudur. Tanımların ortak özelliklerine göre, işgücü planlama (Aktaran: Aykaç, 1999: 102);

- Doğrudan doğruya örgütün insan kaynağı ile ilintilidir.
- Örgütün var olan işgücü potansiyelinin envanterini çıkarmak gereklidir.
- İşgücü talebi, işgücü arzı, personel bilgi sistemleri, başarı değerlendirmesi, personel eğitimi ve elde edilen sonuçların incelenmesi gibi alanları kapsar.
- Geleceğe dair öngörülerde bulunmayı gerektiren bir süreçtir.
- Uzun dönemi kapsamı ve daha çok üst düzey yönetimin görevleri dâhilindeki faaliyetlerle ilintili olması nedeniyle, stratejik planlama şeklinde yapılması zorunluluğu söz konusudur.

1.4.2. İşgücü Planlamanın Amacı

İşgücü planlama, işletmelerde karlılığı ve verimliliği etkileyen önemli etmenlerden biridir. Çünkü mevcut ve gelecekteki potansiyel işgücü potansiyelinin etkin, verimli ve akılcı bir şekilde değerlendirilmesini sağlayan etmenlerden biri olması nedeniyle kilit bir süreçtir. Planlama yapılmadığı takdirde işgücünün programsız kullanılması söz konusu olur. Ayrıca, personel alımı, terfi, nakil ve işe son verme gibi önemli faaliyetler büyük oranda keyfi ve duygusal temellere dayanarak yapılabilme olasılığı vardır. Dolayısıyla, işletmelerin ve makro seviyede ülkelerin, nitelikli mal, hizmet üretmeleri beklenemez ve rekabet ortamında varlıklarını sürdürmeleri zorlaşacaktır. Ülkemizde de kalkınma planlarında, beşeri kaynak şeklinde ifade edilerek işgücünün makro seviyede planlaması yapılmaktadır. Ancak, planlama çalışmalarının başarılı olması, bir anlamda, Beş Yıllık Kalkınma Planları, eğitim planlaması ve işgücü planlaması arasında kurulan uyumlu ilişkilerin

niteliğine ve tarzına bağlıdır (Aykaç, 1999: 97-103). Planlamalarda, eğitim planlaması ve işgücü planlaması, konu açısından farklı da olsa temel varsayımlar ve benimsedikleri yöntemler bakımından birbirine benzemektedirler. Bu nedenle, çalışmalar arasında zorunlu bir ilişki kurulması önemlidir.

İşgücü planlamanın amaçlarından biri, gelecekteki işgücü ihtiyacının nitelik ve nicelik kapsamında belirlenmesi, örgütsel değişimin şekillendirilmesi, yüksek bilgi ve beceri seviyesine sahip işgücünün temini ve örgütte tutulması gibi konular önemlidir. Söz konusu amaçlara ulaşılması, örgütlerin ve ülkelerin amaçlarına ulaşmasında anlamlı katkıda bulunacaktır. Bunun içinde, üst düzey yöneticilerin örgüt ve ülke stratejilerini belirlemelerinde, şu andaki durumun saptanmasında, geleceğe yönelik düşüncelerin neler olduğunun ortaya konulması açısından işgücü planlama gereklidir (Aykaç, 1999: 103-104). Ayrıca, işgücünün bireysel amaçları da söz konusudur. İşgücü kavramı içindeki bireylerin fiziksel niteliklerini, verimini ve üretime katkılarını kapsayan tutum ve davranışlarını içermektedir. İşgücüne mesleki eğitim verilmesine dair bu hedefler, örgün eğitimin mesleki yönünü de kapsamaktadır. Örgün eğitim ve onun mesleki eğitim bölümü, işgücünün üretim unsuru olarak çalışabilmesi için gerekli olan fiziksel ve zihinsel sağlığı, beslenmesi, çalışma disiplinini de içermektedir.

İşgücü planlamanın özellikleri yani, ulaşması gereken amaçları (Aktaran: Boz, 2009: 1) ve (Akdemir,1999: 367);

- Gelecekteki işgücü ihtiyaçlarının yaklaşık olarak değerlendirilmesi; yani, işgücü kaynağının özel ve genel ihtiyaçlarıyla ilgili uzun ve kısa dönemli tahminler yapmak,
- İşgücünü eğitmek ve verimliliklerini artırmak,
- İşgücü kaynağına ilişkin ihtiyaçlarla örgütün ve ülkenin faaliyetleri arasında bağlantı oluşturmak,
- İstihdam fırsatlarıyla ilgili yasalara uyum sağlanmasını kolaylaştırmak,
- Mevcut işgücünün saptanması ve bu işgücünün en yüksek düzeyde istihdam edilip, edilmediğinin belirlenmesi,
- Mevcut işgücünü, geleceğin ihtiyaçlarına göre ele alarak gelecekte meydana gelebilecek problemlerin önceden görülmesi,

- İşgücünün sağlanması, seçimi, eğitilmesi, yerleştirilmesi ve işgücünden faydalanılması, yer değişimi, yükseltilmesi, geliştirilmesi, desteklenmesi, ekonomik olarak memnun edilmesi gibi konuların program kapsamında tasarlanması,
- Teknolojik yenilikler ve piyasa koşulları gibi toplumda hızla değişen çevreye uyum sağlamak,
- İşgücü gereksinimlerini ülkenin gelişme planlaması doğrultusunda sağlamak ve planlama sürecinin geliştirilmesine katkıda bulunmak,
- İnsan kaynakları yönetim bilgi sisteminin işgücü faaliyetlerine ve diğer ülke birimlerine yeterli veri sağlayabilmesi için insan kaynaklarına ait bilgileri arttırmak,
- Ülkenin ekonomik yapısı üzerinde etkili olan işgücü maliyetinin kontrolünü sağlamak,
- Ücret normlarının tespiti, tarafsız ölçütlere göre iş değerlendirilmesi yapılarak ücret kademelerinin belirlenmesini sağlamak,
- İşgücünün herhangi bir işletmede tutunabilmesi ve doyumlu olabilmeleri için ihtiyaçlarının karşılanması, fiziksel ve moral koşullarının iyileştirilmesidir (Küçüksille, 2007: 7).

İşgücü planlama sürecini incelediğimizde sürecin kendisi amaçlarını çok net gösterecektir. İki aşamalıdır. Birinci aşama ihtiyaçların belirlenmesidir ki süreci etkileyen değişkenlerin birçoğunun kapsamlarının belirsiz olması planların gerçekleşmesini olumsuz yönde etkileyecektir. Dış koşulların analizi, gelecekte ihtiyaç duyulacak işgücü, gelecekte sağlanabilecek işgücü, işgücü ihtiyaçların tahmini temel konulardır. İkinci aşama program planlanmasıdır; performans yönetimi, kariyer yönetimi, performans değerlendirmesi, yönetimde devamlılık, ödüllendirme yapısı, elverişli kariyerler ve kişisel kariyer planı temel konularından oluşur. Her iki aşama, doğrudan ya da dolaylı olarak bütün etmenler değerlendirilerek planın gerçekleşme oranını yükseltmeye yöneliktir (Aykaç, 1999: 98-100).

Beşeri sermaye denince, ülkenin ve ülke genelindeki her tür örgütün sahip olduğu işgücü niceliği yanında, işgücünün sahip olduğu nitelik, deneyim ve eğitim düzeyi anlaşılmaktadır. Bu kavram kapsamına bilgiler, deneyimler ve yetenekler de

dâhil edilmektedir. Diğer taraftan, işgücünün çalışma ortamı içinde bulunduğu örgütün sahip olduğu bilgiler ve yöntemlerin de dâhil edilmesi gerektiği belirtilmektedir. Ayrıca, işgücünün mal ve hizmet üretme kapasiteleri de ele alınmaktadır. Bu açıklamalardan da anlaşılacağı üzere, işgücü ve çalıştırılması düşünülen işgücünün niceliği yanında yapılan harcamalar, işgücünün başarı derecesi, becerisi, yetenekleri, bilgi ve eğitim seviyesi gibi değişkenler değerlendirilmektedir. Tüm söz konusu etmenler, planlama sürecini zorlaştırmaktadır (Aykaç, 1999: 105). İşgücü planlama kavramı, kaynak dağıtımının, eğitim sisteminin kendi gelişim ve işgücü piyasasının serbest mekanizmasına terk edilemeyeceği düşüncesinden hareketle ele alınmıştır. Bunun için de devlet müdahalesi gerekli görülmüştür (Hesapçıoğlu, 1984: 206).

İKİNCİ BÖLÜM

TÜRK EĞİTİM SİSTEMİNDE REHBERLİK HİZMETLERİ

2.1.TÜRK MİLLİ EĞİTİM SİSTEMİ

Türkiye’de eğitim, devletin temel sorumlulukları kapsamında olup yine devletin denetimi ve gözetimi doğrultusunda çalışmalarını yürütmektedir. Milli Eğitim Bakanlığı; merkez, taşra ve yurtdışı teşkilatları olmak üzere üç ayrı ana kurumla sorumluluklarını yerine getirmektedir. Eğitim hakkı, T.C. Anayasası ile koruma altına alınmıştır. Eğitimin tür ve kademelerini ve işleyişine yönelik temellerini düzenleyen mevzuatla Türk Eğitim Sisteminin günümüzdeki yapısı oluşturulmuştur. Genel çerçeve, 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu ile çizilmiştir (MEB(a), 2009: 1). Eğitim sisteminin amacı, Türk vatandaşlarının refah ve mutluluğunu sağlamak, milli birlik ve bütünlük içinde iktisadi, sosyal ve kültürel kalkınmayı desteklemek, hızlandırmak ve Türkiye’yi çağdaş uygarlığın yapıcı, seçkin, yaratıcı bir paylaşımcısı konumuna getirmektir (MEB(a), 2006: 21).

2.1.1. Türk Milli Eğitimin Genel Amaçları

Milli Eğitimin üç genel amacı söz konusudur. Türk eğitim ve öğretim sistemi genel amaçları gerçekleştirecek şekilde düzenlenmiştir. İlk olarak, tüm bireyleri, Atatürk inkılâp ve ilkelerine ve Anayasada belirtilen Atatürk Milliyetçiliğine bağlı; Türk Milletinin Milli, ahlaki, insani, manevi ve kültürel değerlerini benimseyen, koruyan ve geliştiren; ailesini, vatanını, milletini seven ve her zaman yüceltmeye çalışan; insan haklarına ve Anayasa’nın başlangıcındaki ana ilkeleri temel alan demokratik, laik ve sosyal bir hukuk devleti olan Türkiye Cumhuriyeti’ne karşı görev ve sorumluluklarını bilen ve bunları davranış olarak benimsemiş vatandaşlar yetiştirmektir.

İkinci olarak, toplumun bireylerini, beden, zihin, ruh ve duygu açısından sağlıklı ve dengeli gelişmiş bir kişiliğe ve karaktere, özgür ve bilimsel düşünme potansiyeline sahip, geniş bir dünya görüşü olan, insan haklarına saygılı, kişilik ve

girişimi önemseyen, topluma karşı sorumluluk duyan, yapıcı, yaratıcı, verimli ve üretken olarak yetiştirmektir.

Son olarak, bireylerin ilgi, yetenek ve kabiliyetlerini geliştirerek gerekli bilgi, beceri ve davranışlar ve birlikte çalışma alışkanlığı kazandırarak yaşama hazırlamak ve onların, kendilerini mutlu edecek ve toplumun mutluluğuna katkıda bulunacak bir meslek sahibi olmalarına yardımcı olmaktır. Böylece, Türk vatandaşlarının ve Türk toplumunun refah ve mutluluğu sağlanmış olacaktır. Ayrıca, milli birlik ve bütünlük içinde iktisadi, sosyal ve kültürel kalkınmayı desteklemek ve hızlandırmak ve sonucunda Türk Milletini çağdaş uygarlığın yapıcı, yaratıcı, seçkin bir paylaşımcısı konumuna getirmektir.

Eğitim sisteminin yönetsel yapısını Milli Eğitim Bakanlığı oluşturur. Bakanlığa bağlı taşra ve yurtdışı teşkilatları yürütmeye yönelik hizmetleri yürütür. Belirtilen genel amaçlar çerçevesinde, çeşitli derece ve türdeki eğitim kurumlarının özel amaçları, genel amaçlara ve temel ilkelere uygun olarak belirlenir. Her eğitim etkinliğinde uyulması gerekir.

Bu noktada, Türk Milli Eğitimi'nin temel ilkelerini belirtmekte yarar vardır; genellik ve eşitlik, bireyin ve toplumun ihtiyaçları, yöneltme, eğitim hakkı, fırsat ve olanak eşitliği, süreklilik, Atatürk inkılâp ve ilkeleri ve Atatürk Milliyetçiliği, demokrasi eğitimi, laiklik, bilimsellik, planlılık, karma eğitim, okul ve ailenin iş birliği ve her yerde eğitimidir (MEB(c), 2009: 1).

2.1.2. Türkiye'nin Eğitim Hedefleri ve Stratejileri

Türkiye eğitiminin mevcut politika belgeleri incelenmiş ve hedefler, Milli Eğitim Temel Yasası ile kalkınma planları ve milli eğitim şura kararları temel alınarak belirlenmiştir. Üzerinde durulan Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, Uzun Vadeli Strateji ve Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, 15. ve 16. Milli Eğitim Şuraları ve Vizyon Projesidir (Tuzcu, 2006: 195).

Eğitimin ana hedefi insan yetiştirmektir. Ülkenin ihtiyaçları ve hedefleri, o ülkenin yetiştireceği insan örneğini belirler. Vizyon 2023 Projesinde Türkiye'nin eğitim ve insan kaynaklarına dair 2023 uzak görüşlülüğüne göre (Tuzcu, 2006: 95);

- Özgürlükçü, eşitlikçi, bireysel farklılıkları dikkate alan ve değerlendiren, bireyin yaratıcılık ve hayal gücünü geliştiren, öğrenme ve insan merkezli,
- Zaman ve mekânla sınırlı olmayan, değişim esnekliğine sahip,
- Her bireyin kendini özelliklerine göre verimli bir şekilde geliştirebildiği,
- Kendine özgü öğrenme teknolojilerini yaratmış ve yerinden yönetim ilkesi çerçevesinde örgütlenmiş,
- Toplumsal istemi karşılamaya yönelik; demokratik ve kendini yenileyebilen bir eğitim sistemi içinde özgür düşünen ve bağımsız karar verebilen, yenilikçi, özgüven sahibi, yaşama olumlu bakan, barışçı bireyler yetiştirmek amaçtır. İnsan profilinde, sorun çözme, iletişim, organizasyon ve işbirliği yeteneği gelişmesi hedeftir. Ulusal ve evrensel seviyede iddia sahibi ve ulusal ve evrensel değerleri özümsemiş vatandaşların yetiştiği ve tüm insan kaynaklarını liyakate dayalı olarak değerlendirerek gelişmiş ülkelerle rekabet edebilen, dinamik, bilgi tabanlı ekonomiye sahip bir ülke yaratmak uzun vadeli bir hedeftir.

2.1.3. Türk Milli Eğitim Sisteminin Genel Yapısı

Türk Milli eğitimi, demokratik, çağdaş, bilimsel, laik ve karma bir sistemdir. Bireylerin eğitim ihtiyaçlarını karşılayabilecek bir bütünlük içinde örgün ve yaygın eğitim şeklinde iki ana bölümde yapılandırılmıştır. (MEB(a), 2006: 21).

2.1.3.1. Örgün Eğitim

Örgün eğitim, belirli yaş ve grubundaki ve aynı düzeydeki bireylere, amaca göre hazırlanmış programlarla okullarda gerçekleştirilen düzenli eğitimidir. Bu eğitim yapısı, okul öncesi eğitim, ilköğretim, ortaöğretim ve yükseköğretim kurumlarını kapsamaktadır.

2.1.3.1.1. Okul Öncesi Eğitim

Okul öncesi eğitim, isteğe göre, zorunlu ilköğretim çağına gelmemiş 0-5 yaş grubundaki çocukların eğitimidir. Bu eğitim, M.E.B. ve diğer kurum ve kuruluşlara bağlı anaokulları, ana sınıfları, yuvalar ve yurtlarda ailenin isteğine göre yapılmaktadır. Okul öncesi eğitimin amacı; çocukların bireysel ve gelişim seviyelerine göre, bedensel, zihinsel, duygusal gelişimlerine yardımcı olmak, kişilik gelişimlerini güçlendirmek ve yönlendirmek iyi alışkanlıklar kazanmalarını, onların ilköğretime hazırlanmalarını, şartları uygun olmayan çevrelerden gelen çocuklar için ortak bir yetişme ortamı oluşturulmasını sağlamaktır. Ayrıca, Türkçenin doğru ve güzel konuşulmasını sağlamaktır (MEB(b), 2009: 3). Temel nokta ise, toplumun kültürel değerleri ve özellikleri doğrultusunda, zengin, uyarıcı çevre koşulları sağlayarak çocukların bilişsel, duygusal, sosyal ve psikomotor yönden sağlıklı gelişimlerini desteklemektir (MEB(a), 2006: 23).

2.1.3.1.2. İlköğretim

İlköğretim, 6-14 yaş grubundaki çocukların eğitim ve öğretimini üstlenmiştir. İlköğretimin amacı; her Türk çocuğunun iyi birer yurttaş olabilmesi için, gerekli temel bilgi, beceri, davranış ve alışkanlık kazanmasını, milli ahlaka uygun olarak yetişmesini, ilgi, potansiyelleri ve yetenekleri paralelinde yaşama ve üst öğrenime hazırlamaktır. İlköğretim, kız ve erkek tüm vatandaşlar için zorunludur ve devlet okullarında parasızdır. İlköğretim kurumları sekiz yıllık okullardan oluşur. Bu okullarda sürekli eğitim yapılır ve öğrencilere ilköğretim diploması verilir (MEB(a), 2009: 2). Nüfusun az ve dağınık olduğu yerleşim yerlerinde ve birleştirilmiş sınıf uygulaması yapılan okullarda, öğrencilere nitelikli eğitim ve öğretim olanağı sağlamak için taşınmalı eğitim yapılmaktadır. Ayrıca, köyler gruplaştırılarak merkez köylerde bölge okulları ve bunlara bağlı olarak pansiyonlar ile gruplaştırmının yapılamadığı yerlerde yatılı bölge okulları eğitim hizmeti vermektedir (MEB(a), 2006: 25).

2.1.3.1.3. Ortaöğretim

Ortaöğretim, ilköğretimden sonra en az dört yıllık genel, mesleki ve teknik öğretim kurumlarının hepsini içermektedir. 14-17 yaş grubu bireylerin eğitimini kapsar. Ortaöğretimin amacı, öğrencilere en az ortak bir kültür vermek, bireyin ve toplumun sorunlarını tanıtmak ve çözüm yolları aramak, ülkenin sosyo-ekonomik ve kültürel kalkınmasında yer alacak bilinci vererek öğrencileri ilgi, potansiyelleri ve yeteneklerine göre yükseköğretime hazırlamaktır. Ayrıca, mesleğe, hayata ve iş alanlarına hazırlamaktır. Ortaöğretim, genel ve mesleki-teknik olmak üzere iki ana bölümden oluşmaktadır. Ortaöğretim, çeşitli programlar uygulayan liselerden oluşur ve öğrenciler, istek ve yetenekleri ölçüsünde ve doğrultusunda programlardan birine yönelerek yetişme olanağı bulurlar (MEB(a), 2009: 2).

Genel ortaöğretimin amacı; öğrencileri, ortaöğretim düzeyinde en az genel kültüre sahip, toplumun sorunlarını tanıyan, ülkenin ekonomik, sosyal ve kültürel kalkınmasında yer alacak insanlar olarak yetiştirmek ve yükseköğretime hazırlamaktır. Bazı liselerin öncesinde hazırlık sınıfı bulunmaktadır. Alan uygulaması söz konusudur yani Türkçe-Matematik, Fen Bilimleri, Sosyal Bilimler ve Yabancı Dil alanları vardır. Genel ortaöğretim; Genel liseler, Anadolu liseleri, Fen liseleri, Sosyal Bilimler liseleri, Anadolu Öğretmen liseleri, Spor liseleri, Anadolu Güzel Sanatlar liseleri ve Çok Programlı liselerden oluşmaktadır. Genel liseler dışındaki ortaöğretim kurumlarına giriş merkezi bir sınavla olmaktadır. Anadolu Güzel Sanatlar liseleri ile Spor liselerine yetenek sınavıyla öğrenci alınmaktadır (MEB(b), 2009: 3).

Mesleki ve Teknik ortaöğretim, iş ve meslek alanlarına işgücü yetiştiren ve öğrencileri yükseköğretime hazırlayan öğretim kurumlarıdır. Endüstri ve hizmet sektörünün ihtiyaç duyduğu orta kademe teknik işgücününün yetiştirildiği kurumlardır. Mesleki ve Teknik ortaöğretim; Erkek Teknik öğretim okulları, Kız Teknik Öğretim okulları, Ticaret ve Turizm öğretimi okulları ve Din öğretimi okullarından oluşmaktadır. Ayrıca, Sağlık Meslek liseleri, Tarım Meslek liseleri, Özel Eğitim Okulları, Adalet Meslek liseleri, Tapu ve Kadastro Meslek liseleri, Anadolu Meteoroloji Meslek liseleri de dâhildir. Erkek ve kız teknik okulları, süreç içinde

çeşitli gelişmelere bağlı olarak benzer programların izlendiği karma eğitim kurumları olmuştur (MEB(b), 2009: 3).

Mesleki ve Teknik Eğitim Merkezlerinde, örgün eğitim sisteminden ayrılmış genç ve yetişkinlerin meslek sahibi olmaları ve iktisaden faal olmaları, çalışanların ise, alanlarındaki teknolojik gelişmeleri öğrenerek kendilerini geliştirmeleri için mesleki ve teknik ortaöğretim okul ya da kurumlarının var olan eğitim ortamlarından yararlanarak çeşitli tür ve düzeydeki yaygın mesleki ve teknik eğitim çalışmaları düzenler. Mesleki Eğitim Merkezleri, motor, endüstriyel elektronik ve endüstriyel mekanik dallarında nitelikli teknik eleman, ustabaşı ve usta öğreticilerin ikili meslek eğitim sistemi ile yetiştirilmesi için 1991-1992 ders yılından başlayarak 14 endüstri meslek lisesi kapsamında hizmet vermektedir (MEB(a), 2006: 30).

2.1.3.1.4. Özel Eğitim

Özel eğitimin amacı, özel eğitim gerektiren bireylerin eğitim ihtiyaçlarını en iyi şekilde karşılamaktır. Dolayısıyla, onları toplumla bütünleştirmek ve meslek sahibi yapmaktır. Bu eğitimin özel olarak yetiştirilmiş personel, geliştirilmiş eğitim programları ve yöntemleri gerçekleştirilmesi söz konusudur. (MEB(a), 2006: 28). Özel eğitim okulları, Türk Milli Eğitim sistemindeki kademelendirmeye göre şekillendirilmiştir. Ayrıca, ilköğretim öncesinde hazırlık sınıfı vardır. İlköğretime devam edebilecek durumda olan engelli öğrenciler hazırlık sınıfına alınmadan da ilköğretime başlamaktadır (MEB(b), 2009: 4).

Ülkemizde, görme engelliler, işitme engelliler, fiziksel engelliler, öğrenme güçlüğü olanlar, uyum güçlüğü olan çocuklar, uzun süreli hasta ve hastanede yatan çocuklar, dil ve konuşma güçlüğü olan çocuklar, özel eğitim sınıfları ve kaynaştırma yoluyla eğitim verilen çocuklar ile özel ve üstün yetenekliler olmak üzere dokuz alanda eğitim verilmektedir. Okul öncesi eğitim, ilköğretim ve ortaöğretim seviyesindeki çocuklara ve gençlere özel eğitim hizmetleri verilmektedir (MEB(a), 2006: 28).

2.1.3.1.5. Özel Öğretim

Özel öğretim kurumları, 625 sayılı kanuna göre açılmış, her kademe ve türdeki özel okullar, özel dershaneler, özel mesleki ve teknik kurslar, özel motorlu taşıt sürücülerini kursları ve özel etüt eğitim merkezlerini içermektedir. Özel eğitim kurumlarının çalışmalarını Milli Eğitim Bakanlığı'nın denetim ve gözetiminde yapmaktadır. Özel öğretim kurumları maliyeti, gelir ve gideri gerçek ya da tüzel kişiler tarafından karşılanır. Örgün özel öğretim kurumları, özel Türk okulları, özel yabancı okullar, özel azınlık okulları, özel uluslar arası okullar ve özel eğitim okulları olarak gruplandırılmaktadır (MEB(b), 2009: 4).

2.1.3.1.6. Rehberlik Ve Psikolojik Danışma Hizmetleri

Türk Milli Eğitim Sistemi'nde rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri; öğrencilerin özelliklerine ve ihtiyaçlarına göre kişisel, sosyal gelişimi ile kariyer gelişimi ve kariyer planlamasına yönelik hizmetlerdir. Hayat rehberliği ve kariyer rehberliği alanlarında yapılan çalışmalara ek olarak AB, OECD ve Dünya Bankası gibi uluslar arası kuruluşların özellikle kariyer rehberliği politika ve uygulamalarının hayat boyu öğrenme ve hayat boyu rehberlik boyutunda geliştirilmesi çalışmaları da başlamıştır (MEB(b), 2009: 4). Hizmetler öğrencilere, derslerde öğrendikleriyle yaşantıları arasında bağlantı kurmayı, kendi niteliklerine uygun program, bölüm ve alanlara yönelmelerine, meslekleri tanımalarına, kişisel sorunları çözebilmelerine, kendilerine açık fırsatları görebilmelerine, bunları değerlendirmelerine, karar durumlarında planlı ve sistemli hareket edebilmelerine ve karar verme becerilerini geliştirmelerine destek sağlar. Belirtilen hizmetler, il ve ilçe seviyesinde rehberlik ve araştırma merkezi müdürlükleri ile eğitim kurumlarındaki rehberlik ve psikolojik danışma servislerince yürütülmektedir (MEB(a), 2006: 29).

Rehberlik ve araştırma merkezleri, sorumlu oldukları bölgedeki bütün öğrenciler için eğitim öğretim kurumlarında, rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerinin etkin ve verimli yürütülmesi adına koordinasyonu ve hizmet içeriğine ilişkin desteği sağlar. Ayrıca, özel eğitim gerektiren bireylerin incelenmesi,

tanılanması, uygun eğitim ortamını önerir. Bu bireyler ile ailelerine rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerinin verilmesi çalışmalarını yürütür (MEB(b), 2009: 4).

Eğitim öğretim kurumlarında rehberlik ve danışma hizmetleri, eğitim kurumunun tür ve özelliğine bağlı olarak eğitsel, kariyer ve kişisel, sosyal alanlarda, sistematik, yapılandırılmış programlar ve haftalık ders çizelgelerinde ayrılmış özel saatlerde verilir. Çalışmalar, okul psikolojik danışmanları, sınıf rehber öğretmenleri ve okul personeliyle işbirliği yapılarak yürütülür (MEB(b), 2009: 4). Özetle, örgün ve yaygın eğitimdeki rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerinde, sorunlara erken müdahale ve özellikle sorunun oluşmamasına yönelik gelişimsel, koruyucu yaklaşım temeldir (MEB(a), 2006: 29).

2.1.3.1.7. Yükseköğretim

Yükseköğretim, ortaöğretimden sonra en az iki yıllık yüksek öğrenim veren, en üst seviyeli işgücünün ve bilimsel araştırma alanlarının istediği elemanları yetiştiren eğitim kurumlarının hepsini içermektedir. Yükseköğretimin amaç ve görevleri milli eğitimin genel amaçlarına ve temel ilkelerine göre belirlenmiştir (MEB(a), 2009: 2).

- Öğrencileri, ilgi, yetenekleri ölçüsünde ve doğrultusunda ülkenin bilim politikasına ve toplumun yüksek seviyede ve çeşitli basamaklarındaki işgücü ihtiyaçlarına göre yetiştirmektir.
- Çeşitli basamaklarda bilimsel öğretim yapmaktır.
- Ülkeyi ilgilendirenler öncelikli olmak üzere, tüm bilimsel, teknik ve kültürel sorunları çözmek için bilimleri genişletip derinleştirecek inceleme ve araştırma yapmaktır.
- Ülkenin çeşitli yönde ilerleme ve gelişmesini ilgilendiren tüm sorunları, Hükümet ve kurumlarla iş birliği yaparak öğretim ve araştırma konusu yapmak ve sonuçlarını toplumun yararlanmasına sunmaktır. Ayrıca, Hükümetçe istenecek inceleme ve araştırmaları sonuçlandırarak düşüncelerini bildirmektir.
- Araştırma ve incelemelerin sonuçlarını gösteren, bilim ve tekniğin ilerlemesini sağlayan yayınları yapmaktır.

- Türk toplumunun genel düzeyini yükseltici ve kamuoyunu aydınlatıcı bilim verilerini sözle, yazıyla halka yaymak ve yaygın eğitim hizmetlerinde bulunmaktır.

Yükseköğretim, TBMM’de Milli Eğitim Bakanı tarafından temsil edilir. Bakan ayrıca, YÖK toplantılarına başkanlık da yapabilir ama oy hakkı yoktur. YÖK ya da üniversite kararlarının Milli Eğitim Bakanlığınca onaylanması gerekmez. Milli Eğitim Bakanlığının yükseköğretimle ilgili asıl görevi, yükseköğretimin ulusal eğitim politikaları ile uyum içerisinde yürütebilmektir (MEB(b), 2009: 4).

Yükseköğretime giriş merkezi bir sistemle ve ülke genelinde “Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi” tarafından düzenlenen sınav ya da sınavlarla yapılmaktadır. Yükseköğretim kurumları, üniversite ile yüksek teknoloji enstitüleri ve bunların kapsamında yer alan fakülteler, enstitüler, yüksekokullar, konservatuvarlar, meslek yüksekokulları, uygulama ve araştırma merkezlerinden oluşmaktadır (MEB(a), 2006: 32).

2.1.3.2. Yaygın Eğitim

Yaygın eğitim, örgün eğitim sistemine hiç girmemiş, bir kademesinde bulunan ya da bu basamaklardan birinden ayrılmış olan bireylere ilgi ve ihtiyaç duydukları alanda örgün eğitim yanında ya da dışında düzenlenen eğitim çalışmalarını kapsar. Yaygın eğitim, genel ve mesleki teknik yaygın eğitim olmak üzere iki bölümden meydana gelmektedir. Yaygın eğitim kurumları; Halk eğitimi merkezleri, Çıracılık eğitim merkezleri, Pratik kız sanat okulları, Olgunlaşma enstitüleri, Endüstri pratik sanat okulları, Mesleki eğitim merkezleri, Yetişkinler teknik eğitim merkezleri, Yetişkinler Otelcilik ve Turizm eğitimi merkezleri, Turizm Eğitim merkezleri, Özel kurslar, Özel dershaneler, Eğitim ve uygulama okulları (özel eğitim), Özel Eğitim Meslek okulları, Özel Eğitim mesleki öğretim merkezleri, Özel eğitim bilim ve sanat merkezleri, Açık ilköğretim okulu, Açık öğretim lisesidir (MEB(a), 2009: 2).

Yaygın eğitim, yetişkinlere okuma yazma öğretmek, temel bilgiler vermek, en son devam ettikleri öğrenim basamağında kazandıkları bilgi ve becerileri geliştirmek ve hayatını kazanmasını sağlayacak yeni olanaklar elde etmelerini

sağlamak için verilen okul dışı eğitimidir. Yaygın eğitim, halk eğitimi, çıraklık eğitimi ve uzaktan eğitimle yapılmaktadır (MEB(b), 2009: 4).

Örgün eğitim kurumları dışında düzenlenen eğitim çalışmaları büyük oranda ülke genelindeki halk eğitimi merkezlerince yapılmaktadır. Söz konusu merkezlerde, her yaş ve eğitim düzeyindeki bireylere yönelik olarak; okuma yazma kursları, meslek kursları, sosyal kültürel kurslar, sosyal kültürel uygulamalar düzenlenmektedir (MEB(b), 2009: 5).

Çıraklık eğitimi, pratik eğitimin iş yerinde, teorik eğitimin de mesleki eğitim merkezinde yapıldığı ikili meslek eğitimi sistemidir. İlköğretimi bitirip bir üst öğretime gitmeyen, gidemeyen ya da çeşitli sebeplerle örgün eğitim dışında kalmış orta öğrenim çağındaki bireylerin eğitimini kapsar. En az ilköğretim okulu mezunu olanlardan, 14-19 yaşları arası gençler bu sisteme dâhil olabilmektedir. Ancak, 19 yaşından gün almış olanlardan daha önce çıraklık eğitiminden geçmemiş olanlar, yaşlarına ve eğitim seviyelerine uygun olarak düzenlenecek mesleki eğitim programlarına göre eğitim görebilmektedir. Çıraklık eğitimi, mesleğin özelliğine göre, 2 ya da 4 yıl sürmektedir. Bu eğitim uygulamaları sonucunda birey, nitelikli ara işgücü için belirlenmiş olan yeterlilik seviyesine ulaşabilmektedir. Sadece ustalık belgesi alabilenler ise iş yeri açabilmektedir (MEB(a), 2006: 31).

Türk vatandaşlarına, eğitimde fırsat eşitliği sağlamak, ilk, orta ve yüksek öğretim kurumlarında verilen eğitimi desteklemek ve hayat boyu eğitim ilkesini uygulayabilmek için uzaktan eğitim hizmeti verilmektedir. Ülkemizdeki ilk uzaktan eğitim uygulaması 1974 yılında başlatılan mektupla öğretim sistemidir. Son yıllarda bilgi ve iletişim teknolojilerindeki gelişmeler sonucunda 1999 yılında “Üniversitelerarası İletişim ve Bilgi Teknolojilerine Dayalı Uzaktan Eğitim Yükseköğretim yönetmeliği” hazırlanmıştır. Yönetmelik kapsamında, üniversitelerimizde, yurt içi ve yurt dışındaki üniversitelerle ortak çalışarak çeşitli dersler, ön lisans ve yüksek lisans programları uzaktan eğitim yöntemiyle yapılmaktadır (MEB(b), 2009: 5).

2.2. REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK HİZMETLERİ

Günümüzde birçok etken, eğitimi, amaç ve işlev yönünden değişmeye yönlendirmiştir. Hızlı sosyo-kültürel, ekonomik ve teknolojik değişmeler, bilim alanındaki yeni gelişmeler ve buluşlar, özellikle demokratik gelişmeler eğitimden beklentilerin artmasına neden olmuştur. Dolayısıyla, bu durum geleneksel eğitime baskı yaparak eğitimi birey yararına değişmeye zorlamıştır. Çağdaş bilimsel anlayışa göre eğitim; bireyin bedensel, duygusal, düşünsel ve sosyal yeteneklerinin kendisi ve toplumu için en uygun çerçevede geliştirilmesi sürecidir. Amaç, bedence, ruha sağlıklı, topluma etkin şekilde uyabilen insanlar yetiştirmektir. Yani, toplumu ileri götürebilecek, geliştirebilecek değişimleri sağlayabilecek bireyler yetiştirmek önemlidir (Yeşilyaprak, 2003: 6). Bu bağlamda, çağdaş eğitime üçüncü boyut olan öğrenci kişilik hizmetleri eklenmiştir. Bu hizmetler kapsamında, sosyal ve eğitsel etkinlikler, sosyal yardımlar, özel eğitim ve özel yetiştirme, sağlık hizmetleri, rehberlik ve psikolojik danışma bulunur. Söz konusu etkinlikler, öğrencilerin en yüksek seviyede gelişmesi adına bir ortam hazırlamaya yöneliktir. Bireyin, bir bütün olarak, özgün bir şekilde gelişmesi amaçtır. Öğrenci kişilik hizmetleri kapsamındaki rehberlik, bireyin gelişmesine doğrudan yardımcı temel almaktadır (Can, 2003: 3).

2.2.1. Rehberliğin Tanımı

Rehberlik bilimsel bir kavram olarak, başkaları için belli bir işi yapmaktan çok, bireyi tanımak ve onu kendisine tanıtmak, büyümesine, gelişmesine, olgunlaşmasına sistemli bir şekilde yardım etmek anlamını içermektedir (Aktaran: Can, 2003: 3). Bireyin gelişimi ve uyumuna yönelik yardım hizmetlerini kapsayan rehberliğin birçok kavramda olduğu gibi tanımlamaları söz konusudur. Bu tanımlardan birine göre, rehberlik, bireyin en verimli gelişimini sağlayıcı ve onun doyum verici uyumlar oluşturmasında gerekli olan tercihleri, yorumları, planları yapmasına ve kararlar vermesine yapılan yardımdır. Bu yardım çerçevesinde, bireye, bilgi ve becerileri kazanması ve bu tercih, kararları yürütmesi için sistemli ve profesyonel yaklaşım vardır (Tan, 1992: 18). Başka bir tanımlamaya göre, “Rehberlik, bireye kendini anlaması, çevredeki olanakları tanınması ve doğru kararlar

vererek özünü gerçekleştirebilmesi için yapılan sistematik ve profesyonel yardım sürecidir” (Kuzgun, 1992: 3-28).

Rehberlik, bireyin kendini anlaması, problemlerini çözmesi, gerçekçi kararlar alması, kapasitesini geliştirmesi, çevresine dengeli ve sağlıklı bir uyum sağlaması sürecidir. Son noktada ise kendini gerçekleştirebilmesi için uzman kişilerce bireye yapılan psikolojik yardımların toplamıdır (Kepçeoğlu, 1999: 8). Psikolojik danışma, rehberliğin merkezini ve özünü oluşturur. Psikolojik danışma, rehberliğin vazgeçilemez ve ayrılmaz hizmet alanını oluşturur. Rehberlik, psikolojik danışmayı da içeren geniş bir kavramdır. Yani, rehberlik ve psikolojik danışma, iç içe bulunan, birbirlerini bütünleyen kavramlardır (Can, 2003: 4).

Tanımların bazı ortak noktalarını belirtmek yararlı olacaktır. Rehberlik hizmetleri, öğrencinin gelişmesini ve uyumunu sağlamayı amaçlamaktadır. Yani, bireyin kendini gerçekleştirmesine yöneliktir. Rehberlik yardım işidir ve bireye dönüktür. Dolayısıyla, bilimsel ilkeler ve yöntemler uygulanır. Öğüt verme veya yol gösterme değil, yolları aydınlatmadır. Yardım eden ve yardım alan kişiler arasındaki ilişkinin kalitesi çok önemlidir. Her iki tarafın istekliliği ve gönüllülüğü önemlidir (Can:2003, s.6). Yardımların tümü, sistemli ve profesyonel seviyede yapılmalıdır. Rehberlik bir süreçtir. Bu süreç içinde, çeşitli aşamalar vardır ve süreklilik arz eden bir hizmettir (Yeşilyaprak, 2003: 7).

2.2.2. Rehberliğin Amacı

Eğitim süreci içinde rehberlik hizmetleri, öğrencinin gelişmesine ve uyumuna yardım etmeyi amaçlamaktadır. Ancak ulaşılmak istenen en son amaç, bireyin kendini gerçekleştirmesidir. Bu süreç, yaşam boyu devam eder (Can, 2003: 7). Bu kavramla, kişide mevcut gizilgüçlerin, yeteneklerin, kapasitelerin ortaya çıkarılması, uygulama alanına getirilmesi, kullanılması ve geliştirilmesi anlatılmaya çalışılmaktadır. Yani, bireyin her yönüyle, kapasitesinin son noktasına kadar geliştirilmesi, daha verimli ve mutlu bir seviyeye ulaşabilmesidir. Kendini gerçekleştirme süreci, aşamalı ve uzun bir süreçtir. Bunun için de rehberlik öncelikli olarak alt amaçları gerçekleştirmeyi amaçlar (Yeşilyaprak, 2003: 8).

Birey, öncelikle kendini tanımaya yönelik; ben kimim? Özelliklerim neler? Kuvvetli ve zayıf yönlerim? Yeteneklerim? İhtiyaçlarım ve problemlerim neler? gibi soruların yanıtlarını bulmaya çalışır. Amaç, kendini tanıma ve kabul etmedir. İkinci aşama, bireyin, bulunduğu ortamı ve çevreyi tanımasıdır. Bunun için de birey; çevredeki eğitim ve iş olanakları neler? Ailenin sınırlılıkları? Toplumun gerçekleri, bana sağlanan fırsatlar? gibi soruların cevaplarını arar. Daha sonraki aşamada birey ne yapabileceğini ve ne yapması gerektiğini araştırır. Bulduğum ortamda, bu çevrede sahip olduğum yetenekleri nasıl geliştirebilirim? Çevrenin bana sunduğu fırsatları en iyi nasıl değerlendirebilirim? Sorunlarımı nasıl çözebilirim ve bulduğum ortama nasıl uyabilirim? gibi soruların yanıtlarını bulmaya çalışır. Son aşamada, ulaşılmak istenen son nokta kendini gerçekleştirme söz konusudur. Rehberlik hizmetleri, bireye, kendini gerçekleştirme sürecinde ihtiyaç duyduğu yardımı ne ölçüde sağlayabilirse o oranda başarılı olur (Yeşilyaprak, 2003: 8).

Kendini gerçekleştiren bireyler, psikolojik sağlığı olan çağdaş insanda bulunması gereken nitelikleri kendinde toplamıştır. Yeterli bir kişiliğe sahip, verimli, gerçekçi bir ben kavramına sahip, kim olacağı konusunda tutarlı, kendi ve başkaları hakkında olumlu düşünceler taşıyan, insan değerlerine saygılı, onları benimseyici ve geliştirici, zamanı iyi kullanıp, geçmişten çok geleceğe bakan, yaratıcı, kendine saygılı, kendini kabul eden, duygularını açıklayan, değişmeye ve yeni yaşantılara açık değişmekte olan bir yaşamın değişmekte olan bir bireydir (Can, 2003: 7).

2.2.3. Rehberlik ve Psikolojik Danışma Hizmetleri

M.E. B.'e bağlı tüm okullarda rehberlik hizmetleri, 1975 yılında düzenlenen Dokuzuncu Milli Eğitim Şurası'nda ele alınmıştır. "Rehberlik hizmeti vermeye başlayan her okulda, rehberlik çalışmalarına yardımcı olmak amacıyla, bir rehberlik danışma kurulu oluşturulur. Bu kurulu, okul müdürünün başkanlığında okul danışmanı, grup rehberi; sınıf öğretmenleri, okul aile birliği, okulu koruma derneği temsilcileri ve şayet varsa okul doktoru oluşturur." şeklinde belirtilmiştir. Sonrasında, 17.04.2001 tarihine kadar Rehberlik hizmetlerinin esasını 16.12.1985 tarih ve 2201 sayılı Milli Eğitim Bakanlığı Tebliğler Dergisinde yayınlanan Rehberlik Hizmetleri Yönetmeliği oluşturmuştur. Ancak, 573 sayılı Kanun

Hükmünde Kararname gereği hazırlanması gereken Rehberlik Hizmetleri Yönetmeliği 17.04.2001 tarihinde Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe girmesi ile bu yönetmelik hükümsüz kalmış yeni yönetmelik uygulamaya konulmuştur. (Resmi Gazete, 2001).

2.2.4. Rehberlik ile İlgili Birimler ve Görevleri

Rehberlik ve Psikolojik Hizmetler Yönetmeliğinin beşinci kısmında “Eğitim ve Öğretim kurumlarında Rehberlik ve Psikolojik Danışma Hizmetleri” ele alınmıştır. Dolayısıyla, söz konusu bölümde, Okul Rehberlik ve Psikolojik Danışma Servisinin kuruluşu, Rehberlik ve Psikolojik Danışma Hizmetleri Okul Yürütme Komisyonunun kuruluşu ve görevleri ile okul müdürünün, müdür yardımcısının, koordinatör rehber öğretmenin(psikolojik danışmanın), rehber öğretmenin (psikolojik danışmanın) ve sınıf rehber öğretmenin görevleri belirlenmiştir (Resmi Gazete, 2001).

2.2.4.1. Rehberlik ve Araştırma Merkezi

573 sayılı Özel Eğitim Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin 21. maddesinde; “Rehberlik ve Araştırma Merkezleri; eğitim-öğretim kurumlarındaki rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerinin etkin ve verimli bir şekilde yürütülebilmesine ilişkin gerekli her türlü çalışmaların yanı sıra özel eğitim gerektiren bireyleri de tanılamada belirtildiği şekilde inceler, tanırlar, yerleştirilebilecekleri en uygun eğitim ortamını önerir ve bu bireylere rehberlik ve psikolojik danışmanlık hizmetleri sunar. Nüfus ve hizmet potansiyeline göre merkez ve diğer ilçelerde de Rehberlik ve Araştırma Merkezleri açılabilir” şeklinde belirtilmektedir.

Söz konusu Kanun Hükmünde Kararname ile yürürlükten kalkan 2916 sayılı Özel Eğitime Muhtaç Çocuklar Kanunu gereğince Rehberlik ve Araştırma Merkezlerinin kurulup yaygınlaştırılmasında oldukça ilerleme kaydedilmiştir. Günümüzde, ülkemizdeki bütün illerimizle birlikte merkez ilçelerde ve ilçelerde 109

Rehberlik ve Araştırma Merkezi kurulduğu ve toplam 190 merkeze ulaşıldığı belirtilmektedir (MEB, 2010: 2).

2.2.4.2. Okul Rehberlik ve Psikolojik Danışma Servislerinin Kuruluşu

Resmi ve özel eğitim öğretim kurumlarında rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerini yürütmek üzere, rehberlik ve psikolojik danışma servisi kurulması gerekmektedir. Söz konusu servise öğrenci sayısına göre yeterli eleman alınması beklenir. Hizmetin özellikleri gereği uygun fiziki ortam ve gerekli donanım sağlanmalıdır. Rehberlik ve psikolojik danışma servisinin, rehberlik ve araştırma merkeziyle koordineli çalışması önemlidir. Psikolojik danışmanı bulunmayan eğitim öğretim kurumları sınıf rehber öğretmenliğine ilişkin rehberlik hizmetleri kapsamında, yürütme kurulu aracılığıyla rehberlik ve araştırma merkezleriyle iş birliği içinde çalışması uygundur (Resmi Gazete, 2001). Bu yaklaşım gereği, okullarımızda rehberlik ve psikolojik öğretmenlerimizin olması önem arz etmektedir. Çünkü rehberlik hizmetlerinin sağlıklı yürütülmesi adına bu kişilere ihtiyaç duyulmaktadır.

2.2.4.3. Rehberlik ve Psikolojik Danışma Hizmetleri Yürütme Komisyonu

Tüm eğitim öğretim kurumlarında, rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerinin planlaması, koordinasyonu ve kurum içindeki iş birliğinin sağlanması amacıyla rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri yürütme komisyonu kurulması gerekmektedir. Kurulan söz konusu komisyon, ders yılında birinci ve ikinci dönemin başladığı ilk ay ile ders yılının tamamlandığı son ay içerisinde yılda en az üç kez toplanmalıdır. Bunun yanı sıra, ders yılı içerisinde okul müdürünün gerekli gördüğü tarihlerde de toplanabilir.

Rehberlik ve psikolojik danışma servisindeki psikolojik danışmanlar komisyonun sürekli üyesidir. Diğer üyeler, her ders yılı başında öğretmenler kurulunda belirlenir. Rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri yürütme komisyonu okul müdürünün başkanlığında çeşitli üyelerden oluşur. Bu üyeler; Müdür

yardımcıları, Rehberlik ve psikolojik danışma servisi psikolojik danışmanları, Sınıf rehber öğretmenlerinden her sınıf seviyesinden seçilecek en az birer temsilci, Disiplin Kurulundan bir temsilci, Okul-aile birliği ve okul koruma derneğinden birer temsilci, Okul öğrenci temsilcisidir (Resmi Gazete, 2001).

2.2.4.4. Rehberlik ve Psikolojik Danışma Hizmetleri Yürütme Komisyonunun Görevleri

Rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri yürütme komisyonunun görevleri;

- Rehberlik ve psikolojik danışma servisinde hazırlanan yıllık program ve yürütme planını inceler ve görüşlerini bildirir. Uygulanması adına gerekli olan önlemleri kararlaştırır.
- Rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerinin yürütülmesi süresince hizmetlerle ilgili çalışmaları ve ortaya çıkan sorunları inceler, değerlendirir ve sorunların çözümlerine dair önlemleri belirler.
- Eğitim ortamında; öğrenciler, aileler, yöneticiler, öğretmenler ve psikolojik danışmanlar arasında sağlıklı ve uyumlu ilişkiler kurulabilmesi için gerekli önlemleri değerlendirir. Buna bağlı olarak, yapılacak çalışmaları belirler.
- Yönlendirmeye dair eğitsel ve mesleki rehberlik çalışmalarında ve öğrencileri yönlendirmede, okuldaki eğitim-öğretim etkinlikleri ile eğitsel etkinliklerden karşılıklı olarak yararlanılması için gerekli önlemlerin ve çalışmaların neler olabileceğini belirler.
- Yapılacak çalışmalarda birey, aile, ilgili kurum ve kuruluşlara yönelik iletişim ve işbirliğine ilişkin önlemleri tespit eder. Psikolojik danışmanı bulunmayan eğitim-öğretim kurumlarında gerektiğinde rehberlik ve araştırma merkezinden bir uzmanın bu komisyona katılması sağlanması gerekmektedir (Resmi Gazete, 2001).

2.2.5. Rehberlik Hizmetleri İle İlgili Kişilerin Görevleri

Türk eğitim sisteminde, rehberlik hizmetlerinin yürütülmesinden sorumlu çok kişi vardır. Rehberlik hizmetleri yönetmeliği görevlerini belirlemiştir.

2.2.5.1. Okul Müdürünün Rehberlik ve Danışma Hizmetlerine İlişkin Görevleri

Okul müdürünün doğal olarak bazı görevleri söz konusudur;

- Okulda, rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerinin sağlıklı bir şekilde yürütülebilmesi için, hizmetin gerektirdiği fiziksel şartları ve uygun çalışma ortamını hazırlaması gerekir. Bunun için de kullanılacak araç ve gereci sağlamalıdır.

- Rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri yürütme komisyonunu kurar. Bu komisyona başkanlık eder.

- Okulun rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerinin yürütülmesi ile ilgili yıllık program ve yürütme planının hazırlanmasını ister ve uygulanmasını kontrol eder.

- Okulun psikolojik danışman ihtiyacını, öğrenci sayısını ve bu sayıdaki artışı dikkate alarak belirlemesi gerekir. Söz konusu ihtiyacı, bulunduğu il ya da ilçe milli eğitim müdürlüğünün ilgili bölümüne bildirir.

- Okulda birden fazla psikolojik danışman varsa birini koordinatör olarak görevlendirme yapar.

- Rehberlik ve psikolojik danışma servisinde birden fazla psikolojik danışman varsa; program, planlama, araştırma gibi birlikte yapılması gereken görevler dışında, hizmetlerin yürütülmesinde öğrenci sayıları, sınıflar, mesleki formasyon ve özel beceriler gibi ölçütlere göre gerektiğinde psikolojik danışmanlar arasında iş bölümü yapılmasını sağlar. Ancak söz konusu iş bölümünün dengeli olmasına ve hizmetlerin paralel yürütülmesine ve bütünlüğü aksatmamasına dikkat eder.

- Rehberlik ve psikolojik danışma servisiyle iş birliği yapılmasını sağlar. Okuldaki öğretmenleri her sınıfa bir sınıf rehber öğretmenini olmak üzere görevlendirir. Zorunlu olmadıkça sınıf rehber öğretmenlerini sınıftaki öğrencilerin mezuniyetine kadar değiştirmeden ve sınıf rehber öğretmenlerini bir zorunluluk bulunmadıkça yönelim işlerinde görevlendirmemesi gerekir.

- Okuldaki rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerinin ve bu konudaki programın verimli ve düzenli bir şekilde yürütülmesi için psikolojik

danışman, sınıf rehber öğretmenleri, öğrenciler ve veliler arasında sağlıklı bir iletişimi sağlamak için gerekli özeni göstermesi beklenir.

- Öğrencileri yönlendirme çalışmalarında, rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri servisi elemanları, öğrenciler, veliler, sınıf rehber öğretmenleri, branş öğretmenleri ve diğer yöneticiler arasında iş birliği, organizasyon ile değerlendirme sonuçlarının tutulmasını sağlar. Söz konusu kayıt alma işleminin bir bütünlük içinde gerçekleştirilmesini sağlar.

- Başka eğitim öğretim kurumlarından gelen öğrencilerin gelişim dosyalarını, geldikleri eğitim kurumlarından ister ve rehberlik ve psikolojik danışma servisine iletir.

- Rehberlik ve psikolojik danışma servisinde hazırlanan program ile yürütme planının birer örneğini ders yılının başladığı ilk ay içerisinde ve yılsonu çalışma raporunun bir örneğini ise ders yılının tamamlandığı ay içerisinde bağlı bulunduğu rehberlik ve araştırma merkezine gönderilmesini sağlar. (Resmi Gazete, 2001).

2.2.5.2. Müdür Yardımcılarının Rehberlik ve Psikolojik Danışma Hizmetlerine İlişkin Görevleri

Okul müdür yardımcılarının da bazı görevleri mevcuttur;

- Sorumlu olduğu sınıflardaki öğrencilere ve bu öğrencilere ilişkin sorunları ve bu öğrencilerle ilgili gerekli bilgi ve belgeleri rehberlik ve psikolojik danışma servisine iletmeleri gerekmektedir.

- Rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri yürütme komisyonu toplantılarına katılmaları gerekir.

- Okul müdürünün vereceği rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleriyle ilgili diğer görevleri de yapmaları kendilerinden beklenir (Resmi Gazete, 2001).

2.2.5.3. Koordinatör Psikolojik Danışmanın Görevleri

Koordinatör psikolojik danışmanın görevleri;

- Rehberlik ve psikolojik danışma servisi ile okul yönetimi arasındaki uyum ve düzeni sağlaması gerekir.
- Rehberlik ve psikolojik danışma servisinin hazırladığı okulun rehberlik programlarını ve çalışma raporlarını onaylar. Raporların birer örneğini rehberlik ve araştırma merkezine gönderilmek üzere okul müdürüne iletmek görevlerinden biridir.
- Uygulanan rehberlik programları, gerçekleştirilen ve yapılacak olan rehberlik etkinliklerine ilişkin olarak öğretmenler kuruluna bilgi vermesi gerekmektedir.
- Rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri etkinliklerine aktif olarak katılması beklenir (Resmi Gazete, 2001).

2.2.5.4. Psikolojik Danışmanın Görevleri

Psikolojik danışmanın eğitsel rehberlikle ilgili olarak temel görevleri, öğrencilerin eğitsel gelişimlerini ve akademik başarıları için ihtiyaç duyulan hizmet ve etkinlikleri gerçekleştirmektir. Öğrencilerin temel becerilerinin gelişmesini sağlamak, güçlü ve zayıf yönlerini değerlendirmektir. Mesleki rehberlik açısından temel misyonu, kariyer gelişimiyle ilgili gerekli bilgileri toplamalarıdır (Can, 2003: 81). Psikolojik danışmanın ayrıntılı görevleri;

- İl çerçeve programına göre, okulunun rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri programını sınıf düzeylerine, okulun türüne ve öğrencilerin ihtiyaçlarına göre hazırlaması gerekmektedir.
- Rehberlik programının ilgili kısmının uygulanmasında sınıf öğretmenlerine rehberlik etmesi beklenir.
- Okulun tür ve özelliklerine göre gerekli eğitsel ve mesleki rehberlik etkinliklerini planlar, programlaştırarak uygular veya uygulanmasına rehberlik etmesi gerekmektedir.

- Bireysel rehberlik hizmetleri alanının ilke ve standartlarına uygun biçimde yürütmesi, görevleri dâhilindedir.
- Eğitsel, mesleki ve bireysel rehberlik çalışmaları için öğrencilere yönelik olarak bireyi tanıma etkinliklerini yürütmesi gerekmektedir.
- Bireysel rehberlik hizmetleri çerçevesinde formasyonu uygunsa psikolojik danışma yapması beklenir.
- Sınıflarda yürütülen eğitsel ve mesleki rehberlik etkinliklerinden, uygulanması rehberlik ve psikolojik danışma alanında özel bilgi ve beceri gerektirenleri uygulaması gerekmektedir.
- Okul içinde rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleriyle ilgili konularda araştırmalar yapar, bunların sonuçlarından yararlanılmasını sağlaması görevlerindedir.
- Öğrencinin mezun olacağı dönemde, okuldaki tüm eğitim ve öğretim sürecindeki gelişimini, yönlendirilmesi açısından önemli özelliklerini ve bu konudaki önerilerini içeren bir değerlendirme raporunu sınıf rehber öğretmeni, veli, öğrenci ve okul yönetiminin iş birliğiyle hazırlaması gerekmektedir. Bu raporun aslını öğrenci gelişim dosyasına koymalı, bir örneğini de öğrenciye veya velisine vermelidir.
- Eğitim öğretim kurumundaki seçmeli derslerin konulmasında çevre koşulları, okulun olanakları, öğretmen sayısı ve branşı da gözönüne alınarak yeni seçmeli derslere ilişkin araştırma yapılmalıdır. Seçmeli derslerin zümre öğretmenlerince gerçekleştirilecek program çalışmalarında alanı ile ilgili görüşlerini bildirmesi gerekmektedir.
- Okulda özel eğitim gerektiren öğrenci varsa veya kaynaştırma eğitimi sürdürülüyorsa, bu kapsamdaki öğrencilere ve ailelerine gerekli rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerini vermesi gerekmektedir. Söz konusu çalışmaları, rehberlik ve araştırma merkezinin iş birliğiyle vermelidir.
- Rehberlik ve danışma hizmetlerine ilişkin öğrenci gelişim dosyalarını ve diğer gerekli kayıtları tutup, ilgili yazışmaları hazırlayıp ve istenen raporları düzenlemesi gerekmektedir.

- Okula bir alt öğrenim kademesinden veya nakil yoluyla gelen öğrencilerin gelişim dosyalarını incelemeli, sınıf rehber öğretmeniyle iş birliği içinde değerlendirmelidir.
- Gerekğinde rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerinde kullanılacak ölçme araçları, doküman ve kaynakları hazırlamalı ve geliştirme çalışmalarına katılmalıdır.
- Öğrencilerin ilgi, yetenek ve akademik başarıları doğrultusunda eğitsel kollara yöneltilmesi konusunda branş ve sınıf rehber öğretmenine bilgi vermeli ve iş birliği yapmalıdır.
- Ailelere, öğrencilere, sınıf rehber öğretmenlerine ve gerektiğinde diğer okul personeline yönelik hizmet alanına uygun toplantı, konferans ve panel gibi etkinlikler düzenlemesi beklenmektedir.
- Okulda rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerine ilişkin komisyonlara ve toplantılara katılıp, gerekli bilgi verip, görüşlerini belirtmesi gerekmektedir.
- Orta öğretim kurumlarında Milli Eğitim Bakanlığı Orta Öğretim Kurumları Ödül ve Disiplin Yönetmeliğinin ilgili maddesinde belirtilen görevi yapması da beklenmektedir.
- Ders yılı sonunda bu alanda yapılan çalışmalarını değerlendirmeli, sonuçlarını ve gerekli bilgileri içeren bir rapor hazırlamalıdır (Resmi Gazete, 2001).

2.2.5.5. Sınıf Rehber Öğretmenin Görevleri

Öğrenciyle her anlamda etkin bir iletişim kurması gereken sınıf rehber öğretmenleri, işin mutfağında olmaları gereği önemli sorumluluklar yüklenmişlerdir. Sınıf rehber öğretmenin görevleri;

- Okulun rehberlik ve psikolojik danışma programı çerçevesinde sınıfın yıllık çalışmalarını planlamalıdır. Bu planlamanın bir örneğini rehberlik ve psikolojik danışma servisine vermesi gerekmektedir.
- Rehberlik için ayrılan sürede sınıfa girmelidir. Sınıf rehberlik çalışmaları gereği, eğitsel ve mesleki rehberlik etkinliklerini, rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri servisinin organizasyonu ve rehberliğinde yürütmelidir.

- Sınıftaki öğrencilerin öğrenci gelişim dosyalarının tutulmasında, rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri servisiyle iş birliği yapması gerekmektedir.
- Sınıfa yeni gelen öğrencilerin gelişim dosyalarını rehberlik ve psikolojik danışma servisi ile iş birliği içinde incelemeli ve değerlendirmelidir.
- Çalışmalarda öğrenci hakkında topladığı bilgilerden özel ve kişisel olanların gizliliğini koruması beklenmektedir.
- Sınıfıyla ilgili çalışmalarını, ihtiyaç ve önerilerini belirten bir raporu ders yılı sonunda ilk hafta içinde rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri servisine iletmelidir.
- Öğrencilerin ilgi, yetenek ve akademik başarıları doğrultusunda eğitsel kollara yöneltilmeleri konusunda psikolojik danışmanla iş birliği yapması görevlerindedir.
- Okul müdürünün vereceği, hizmetle ilgili diğer görevleri yapmalıdır. İlköğretimde 1'inci sınıftan 5'inci sınıfa kadar olan sınıfları okutan öğretmenler de bu görevleri kendi sınıflarında; üst sınıflardaki sınıf rehber öğretmenleri gibi, öğrencilerin yaş, gelişim, eğitim durumları, bireysel özellikleri ve gereksinimleri doğrultusunda, rehberlik ve psikolojik danışma servisinin gözetiminde yürütmeleri gerekmektedir (Resmi Gazete, 2001).

Sınıf rehber öğretmenliği görevi olmayan öğretmenlerin de gerektiğinde rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri servisinin planlama ve koordinasyonuyla çalışmalara yardımcı olmaları gerekmektedir. Ayrıca, okul müdürünün vereceği, rehberlikle ilgili görevleri yerine getirmelidirler (Resmi Gazete, 2001).

2.2.6. Rehberliğin Çeşitleri

Rehberlik, geniş bir yaklaşıma göre, hizmetin kişiye veya gruba verilmesine, rehberliğin fonksiyonuna ve rehberliğin yapıldığı problem alanına ilişkin değerlendirilebilir (Tan, 1992: 100). Kişinin gelişim ve uyum sorunlarının dolayısıyla rehberlik ve danışmanın bütünlüğü göz önünde tutularak rehberlik hizmetlerinin yapıldığı problem alanlarına göre üç gruba toplayabiliriz; Eğitsel rehberlik, kişisel rehberlik ve mesleki rehberlik.

2.2.6.1. Eğitsel Rehberlik

Bireyin yetenek, ilgi ihtiyaç, kişilik yapısı ve var olan olanak ve şartlara uygun bir öğrenim dalı seçip bu öğrenim dalında başarı ile ilerlemesini sağlamak için yapılan psikolojik hizmetlere, eğitsel rehberlik ve danışma denilmektedir. Eğitsel rehberliğin ana amacı, öğrencinin okulda iyi bir öğrenim uyumu sağlamasına ve eğitsel gelişmesine yardım etmektir. Yani, eğitsel rehberlik ve danışma bireyin öğrenimle ve öğrenmeyle ilgili karşılaştığı problemlerle ilgilenir. Öğrenim ve öğrenmeyle ilgili problem alanlarını gruplandırmak gerekliyse (Tan, 1992: 104-105);

- Öğrencinin bir okul seçmesi ve bu okula girmesi
- Girdiği okuldaki dallardan birini ve seçmeli derslerden kendisine yararlı olacakları seçmesi,
- Seçtiği okul ve derslerde gerekli başarıyı sağlayabilmesi,
- Bu başarıyı sağlamada gerekli ders çalışma teknik ve alışkanlıklarını kazanabilmesi,
- Derslerde karşılaştıkları güçlüklerin giderilmesi,
- Üstün yetenekli öğrencilerin zamanında ortaya çıkartılması ve yetenekleri ile ilgili olarak gelişmelerinin sağlanması,
- Özel eğitime muhtaç ve yavaş öğrenen çocukların zamanında keşfedilip özürlerine uygun eğitim programlarına yöneltilmeleridir.

2.2.6.2. Kişisel Rehberlik

İnsanlar yaşam süreçlerinde, devinişsel, bilişsel ve duyuşsal boyutlarda, kendine özgü birçok sorunla karşılaşmaktadır. Bu sorunların yarattığı zorlanmalar, bireyin uyumunu bozmakta ve bireyde korku, öfke, kaygı gibi mutlu yaşamayı güçleştiren duygular ve durumlar yaratmaktadır. Bireylerin birçoğu, çabaya yönelik tepkilerden ya da benliği savunma mekanizmalarından yararlanıp, bu olumsuz duyguların neden olduğu kişisel, toplumsal uyumsuzlukları ortadan kaldırma konusunda problemler yaşamaktadır. Bu durum, kişilik bütünlüklerinin parçalanmasına kadar uzanabilmektedir. Bunun içinde, bireylerin bazı sorunların çözümünü için bireysel yardım gerekmektedir. Kişisel rehberlik bu ihtiyaçlara bağlı

olarak doğmuştur. Okul rehberlik ve psikolojik danışma örgütü içinde bu hizmet alanının uzmanından yapılması gerekmektedir (Bakırcıoğlu, 2000: 80-81). Yani, eğitim sürecinde, öğrencilerin, kişisel-sosyal gelişim gereksinimlerini karşılamak ve onların kişisel gelişim ve uyumlarını gerçekleştirmek için yürütülen çalışmalardır (Can, 2003: 38).

Nitelik açısından, ne eğitsel rehberlik ne de meslek planları ile ilgili olmayan problemler vardır. Söz konusu problemler, kişinin duygu ve düşüncelerinden, sosyal ilişkilerinden, davranışlarından ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla, bu problemlerle ilgili olarak yapılan rehberliğe ve danışmaya kişisel problemlerle ilgili rehberlik denmektedir. Birey bir bütündür, yani problemleri de bu bütünlük çerçevesinde ele almak önemlidir. Yani, bireyin problemlerini de eğitsel, kişisel ve mesleki şeklinde bölümlere ayırmak doğru bir yaklaşım değildir. Özetle, bireyin çocukluktan yetişkinliğe, eğitimin çeşitli kademelerinde, kendini ve başkalarını anlaması ve kabul etmesi, günlük yaşam becerileri kazanması, aile ve toplum olgusunu kavraması için yardım hizmetleri yürütülür. Belirtilen tüm ortamlarda sağlıklı ilişkiler geliştirebilmesi için de yeterli kazanması, kişisel ve sosyal gelişimini dengeli sürdürebilmesi amaçlanmaktadır (Yeşilyaprak, 2003: 68).

Okullarda yapılması gereken, kişisel psikolojik problemlerle ilgili olarak öncelikle bireyin kendini psiko-sosyal bir gerçek olarak anlaması ve kabul etmesidir. Ayrıca, fiziksel ve sosyal çevresini gerçek boyutlarıyla algılayarak kendi yetenek ve olanaklarını bu gerçeklik içinde doğru bir şekilde kullanabilmesine yardım etmektir (Tan, 1992:106). Dolayısıyla, bireyin gelişmesini ve uyumunu engelleyici heyecan, gerginlik ve üzüntülerden kurtulan, sosyal ilişkilerinde daha etkili davranış ve beceriler geliştiren birey daha verimli bir öğrenme ve gelişme içinde olacaktır.

Okullarda ve günlük yaşamda karşılaştığımız problemlerin birçoğu kişisel psikolojik problemlerle ilgili rehberlikte danışmanın bir psikiyatri ya da bir psikoterapist yardımı almasını gerektirmez. Problemin derinliğine, yenilik ölçütüne göre, çeşitli düzeylerde yardım gerekebilir. Öğretmen, rehber öğretmen, danışman ya da okul psikoloğu bu problemlerle aşamalar halinde ilgilenebilir (Tan, 1992: 139-142).

Problemlerin kişisel yönleri söz konusudur. Yani, problemleri birbirinden soyutlamak imkânsızdır. Bir problem başka bir problemin nedeni ya da sonucu olabilir. Kişisel problemler;

- Sağlıkla ilgili problemler,
- Başkaları ile ilişki kurmaya dair problemler,
- Cinsiyet, kadın-erkek ilişkileri, aşk ve evlenmeye ait problemler,
- Aile ve aile içi ilişkiler ile ilgili problemler,
- Kendine güven, korku, kaygı gibi iç yaşamla ilgili problemler,
- Değer yargıları ile ilgili problemler,
- Benlik tasarımı ile ilgili problemler belirtilebilir (Kepçeoğlu, 1985: 68).

2.2.6.3. Mesleki Rehberlik

Öğrenim seçimi, meslek seçimi ve eş seçimi birey adına yaşamının önemli kilit kararlarından. Seçilen kararlar, bireyin hayat tarzını ve geleceğini şekillendiren unsurlardır.

Mesleki rehberlik, bireyin kendi nitelik ve koşullarını kavrayarak onlara en uygun mesleği seçmesi, bu meslek için hazırlanması ve bu mesleğe girerek orada başarılı olarak ilerlemesi için yapılan yardım çalışmalarının toplamıdır. Söz konusu oluşum süreci bireyle birlikte olgunlaşarak devam eden bir olgudur. Dolayısıyla, bireyin kendine tanınmasına, meslekleri, özellikle seçeceği mesleği detaylı bir şekilde tanınmasına, kendisindeki nitelik ve şartlar ile mesleğin gerektirdiği niteliklerin birbirine uyumlaşmasına yardım etmek önemlidir.

Meslek seçimi ve mesleğe girme, ana hatlarıyla bireyin yaşamında psikolojik bir gelişme sonucudur. Küçük yaşlardan başlayıp gelişerek son ergenlik çağlarında ve daha sonraki süreçte şekil kazanarak somutlaşır. Meslek seçimi açısından büyüyüp gelişme, bedensel, zihinsel, sosyal, duygusal ve bilişsel gelişmelerle çok yakından ilintilidir. Birey büyüyüp öğrendikçe, yeni ilgi alanları geliştirir ve bazı alanlardaki ilgilerini de derinleştirir. Yaşadıkça, öğrendikçe yeni tecrübe ve beceriler kazanır. Çevresindeki ve hayatındaki yetişkinlerin çalışmalarını gözlemler (Tan, 1992: 122-123). Mesleki rehberlik kavramını, konumuz gereğince detaylı bir şekilde inceleyeceğiz.

2.3. MESLEKİ REHBERLİK

Öğrencilerin kariyer planlamalarının üç temel söz konusudur. Öncelikle öğrenciler kendilerinin farkında olmalıdırlar. İkinci nokta ise, öğrenciler kariyer araştırmaları yapmalarıdır. Son olarak, etkili karar verme becerileri geliştirmeleridir (Can, 2003: 74). Dolayısıyla, okullarda uygulanan kapsamlı bir okul psikolojik danışma programının iki temel hedefi söz konusudur. Bu hedefler, eğitsel ve mesleki rehberlik etkinliklerinin gerçekleştirilmesine yöneliktir.

2.3.1. Mesleki Rehberlik Kavramı Tanımı

Bireylerin üretken olmasında ve gelişmeye açık nitelikler kazanmasında çağdaş eğitim sistemi, bireyin uygun mesleği seçmesine önem vermiştir. Uygun meslek seçimi, bireyin kendi potansiyelini maksimum düzeyde ortaya koymasını hedeflemektedir. Eğitim sürecinde bireye bu alanda yapılan hizmetler “Mesleki Rehberlik” kapsamındadır. Mesleki rehberliğin anlamlı sonuçları ise ülkelerin kalkınmasında ortaya çıkmaktadır (Yeşilyaprak, 2003: 190). Meslek seçimi, çocukluktan başlayarak bireyin kendisi ve meslekler hakkında geliştirdiği algısal çerçeveye koşulların etkileşimi içinde oluşan bir süreçtir (Yeşilyaprak, 2003: 190). Genel ve mesleki eğitim kavram ve beceri düzeyinde okul öncesinden başlaması beklenmektedir (Özgüven, 1999: 127).

Genel bir yaklaşımla Mesleki rehberlik, “Gençlerin çeşitli meslekleri tanımaları ve kendi özelliklerine uygun olan meslekleri seçmeleri, seçtikleri mesleklere hazırlanmaları ve mesleki yönden gelişmeleri amacıyla yapılan yardım hizmetleridir.” şeklinde betimlenmiştir (Yeşilyaprak, 2003: 190). Söz konusu hizmetler, eğitim sürecinde, rehberlik alanındaki uzmanların yönlendirmesiyle, öğretmenler ve diğer ilgililerin yardım ve işbirliğiyle gerçekleştirilir. Süreç üç aşamadan oluşmaktadır. İlk aşama, bireyi tanımadır. İkinci aşama, meslek alanlarını tanımadır. Son aşama, bireyin kişisel nitelikleri ile mesleklerin gerektirdiği özellikler arasında bağlantıyı kurarak kendine uygun bir mesleği seçmesine yardım etmektir (Yeşilyaprak, 2003: 191). Tüm aşamaları sağlıklı bir şekilde gerçekleştirmek oldukça zordur. Karmaşık bir süreçtir. Süreci etkileyen etmenler arasında; bireyin ailesi, ilişki

kurduğu kişiler, okul öncesi ve okul içi eğitimi, bireyin ihtiyaçları, ilgileri, değerler sistemi, benlik kavramı, genel ve özel yetenekleri, diğer kişilik özellikleri, yaşadığı çevrenin özellikleri, toplumdaki mevcut iş alanları, istihdam koşulları, piyasadaki arz talep durumu, bireyin yaşamında karşılaştığı rastlantılar, aldığı eğitim ve özel hazırlık faaliyetleri belirtilebilir (Yeşilyaprak, 2003: 191). Dolayısıyla, mesleki rehberlikte ilk ve en önemli adımın bireyin meslek seçimi yapmanın yaşamındaki en önemli kararlardan biri olduğunu görmesini sağlamak olabilir.

Mesleki rehberlik kavramı betimlemeleri birbirine yakındır. Başka bir tanımda ise; çeşitli meslekleri tanımaları ve kendi kişisel özelliklerine uygun olan meslekleri seçmeleri, mesleklere hazırlanmaları ve mesleklerde ilerlemeleri amacıyla bireylere yapılan yardım olduğu belirtilmiştir. Mesleki rehberlik kavramını ilk kullanan Parsons'a göre, bir meslek için hazırlanmada, mesleğe giriş yollarını aramada, mesleği seçmede, etkili ve başarılı bir meslek sahibi olmada bireylere yönelik bir yardım sürecidir (Kepçeoğlu, 1994: 64).

2.3.2. Mesleki Rehberlik Kavramının Amacı

Mesleki rehberlik, öğrencilerin kariyer gelişimlerinde uygun kararlar alabilmelerini sağlamaya çalışır. Dolayısıyla, uygulamada eğitsel, mesleki, kişisel ve sosyal gelişim konuları, birbirleri ile ilişkili olarak öğrencinin gelişimine etki eder (Can, 2003: 74). Bu noktada, öğrencilerin okullarda çeşitli konularda bilgi elde edebilme ihtiyaçları sistematik bir çalışmayla giderilmesi istenmektedir. Bilgi verme hizmeti psikolojik danışmanlar tarafından yerine getirilmektedir. Söz konusu hizmetle, gençlere eğitsel ve mesleki rehberlik kapsamında gerçek ilgi ve yetenek alanlarını belirleyebilmeleri amaçlanmaktadır (Can, 2003: 75).

Mesleki rehberlik kavramının bireye yönelik belirtilen amaçları (Özgülven, 1999: 49);

- Bireylerin seçme alanına giren mesleklerin işlevleri, nitelikleri, sorumlulukları ve sağladıkları olanaklar hakkında gerçekçi ve objektif bilgi edinmelerini sağlamak,
- Kişisel yetenek ve becerilerini keşfetmelerine ve bunları ilgili mesleğin gerekleri ile bağlantı kurmalarına yardım etmek,

- Bireylere, kendi yetenek ve ilgilerini toplum ve kendileri yönünden değerlendirmelerine yardım etmek,
- Planladığı veya gireceği işin bir değeri olduğunu kavramasına, takdir etmesine, işine, çalışmaya karşı doğru bir tutum geliştirmesine yardım etmek,
- Bireylerin birçok ve çeşitli kaynaklardan iş, meslek ve faaliyetler hakkında bilgiler edinmelerini sağlamak,
- Bireylere, çeşitli meslekleri eleştirerek ve karşılaştırmalı olarak görebilmelerine yardım etmek,
- Meslek seçiminde karşılaşılabilecek problemler için meslek danışmanına başvurması için öğrencileri yönlendirmek,
- Bireyin gerekli olduğuna inandığı bilgileri toplamasına yardım etmek,
- Bir iş veya mesleğe uygun hazırlık ve eğitim planlamasını yapmasına yardım etmek,
- İş ortamı ve çalışma grubu içindeki yerini anlamasına ve grubun işlevsel bir üyesi olmasına yardım etmek,
- Başarının çaba ile kazanıldığını ve iş doyumunun işi bilinçli ve yeterli düzeyde yapmaktan geldiğini anlamasına yardım etmek,
- Zihinsel, bedensel ve ekonomik yönden ya da yetersiz olanların iş yaşamını gerçekleştirmelerine ve uyum sağlamalarına yardım etmektir.
- Öğrencilere açık olan çeşitli yüksek okullar, üniversiteler gibi olanaklar hakkında bilgi sağlamak.

Özetle, okul danışmanları öğrencilere eğitsel, kişisel ve sosyal gelişimlerinde uygun akademik başarı ve kariyer seçimi yapabilmelerinde yardımcı olur. Daha uzun vadede kariyer planlamalarını yapabilmeleri için anahtardır. Bu süreçte üç temel nokta söz konusudur. Bunlar, öğrencilerin farkında olması, kariyer araştırmaları yapmaları ve etkili karar verme becerileri geliştirmeleridir (Can, 2003: 74-75).

2.3.2.1 Bir Mesleği Tanımak İçin Gerekli Bilgiler

Meslek rehberliği ile kişinin sahip olduğu yetenek ve ilgisine uygun bir mesleği seçme olanağı elde edebilmesi için kendisine ve mesleklere dair düzenli, sürekli gözlem ve araştırmaların ürünü olan bilgilere gereksinimi vardır. Bunun için,

iş ve meslek analizlerinin yapılması, toplumdaki mesleklere ilişkin en yeni bilgilerin elde edilmesi gereklidir (Bakırcıoğlu, 1994: 84-85).

Rehberlik hizmetlerinde bilgi verme; eğitim ve meslek olanaklarına dair bilgilerin toplanması, sınıflandırılması ve bireylere iletilmesi basamaklarını kapsamaktadır. Söz konusu işlemler için kullanılan yöntemler süreç içinde gelişmiştir. Günümüzde bilgisayarların eğitim uygulamalarında yer alması ile eğitim kurumları ve mesleklerle ilgili bilgilerin kısa sürede bilgisayarlar aracılığıyla bireylere iletilmesi olasıdır. Bilgisayarlar kısa sürede bilgi toplayan sistemlerin çok ötesinde bireylerin karar verme gücünü etkileyen bir konuma gelmiştir (Kuzgun, 2004: 30-131).

Mesleklerle ilgili öğrenilmesi gereken bilgiler şunlardır (Yeşilyaprak, 2003: 241-242):

- Mesleğin gerektirdiği faaliyetler, yapılan işin özellikleri... İşte gereken sorumluluklar, görevler, güçlükler nelerdir? Bir mesleğin kapsadığı etkinlikler nelerdir? gibi işin yapısını ortaya koyan bilgiler gereklidir.

- Çalışma ortamı ve koşulları... İş nasıl bir ortamda yürütülüyor? Bu ortamda neler kullanılıyor, kimlerle ilişkiye giriliyor? Günlük, haftalık çalışma saatleri, çalışma şartlarının zor olup olmadığı bilgiler gereklidir.

- Bir meslekte çalışanlarda aranan nitelikler... Yaş, cinsiyet, boy, ağırlık, duyu organlarının hassaslığı gibi nitelikler açısından herhangi bir sınırlama veya tercih söz konusu mu? İş nasıl yetenekler gerektiriyor? Ayrıca, yabancı dil bilme, bilgisayar kullanma gibi yeterlilikler gerektiriyor mu? bilgileri gereklidir.

- Mesleğe hazırlanma ve giriş... Meslek nasıl bir eğitim gerektiriyor? Eğitimi veren kurumlar, süresi, okullara giriş şartları, okuldan sonra staj-uygulama gerekip gerekmediği... işe giriş sınavla mı, işe girişin koşulları nelerdir? gibi bilgiler gereklidir.

- Meslekte ilerleme ve kazanç durumu... Mesleğin başlangıçtaki kazanç ve statüsü nasıldır? Statü ve gelir nelere bağlı olarak ve nasıl artmaktadır? Meslek kişinin yaşamı süresince icra edilecek nitelikte midir? Emeklilik koşulları gibi bilgiler gereklidir. Ayrıca, belirtilen bilgiler, mesleğin özelliğine ve bilgiyi kullanacak kişinin gereksinimlerine göre geliştirilebilir.

Öğrencilerin meslekler hakkında bilgi edinmeleri çeşitli açılardan fayda sağlamaktadır. Tercihlerini birkaç meslek üzerinde yoğunlaştıran öğrencilerin meslekleri yakından tanıdıkça daha geniş bir seçenek yelpazesi üzerinde düşünme eğilimleri artacaktır. Devlet ve özel sektör düzeyinde ülkenin ilgili alan, iş ve meslek için olan farklı düzeylerdeki, işgücü gereksinimi ve geleceğe yönelik projeksiyonların göz önüne alınması gerekmektedir (Özgüven:1999 s.144). Hedeflenen amaçlar şu şekilde belirtilebilir (Kuzgun, 1992: 39-42):

- Öğrencilere, ilgi duyduğu ve yönelmeyi düşündüğü mesleğin, bilinmeyen yönleri ile ilgili ayrıntılı bilgi vermek,
- Öğrencilere çeşitli mesleklere karşı kalıplaşmış inanış ve önyargıları eleştirme alışkanlığı kazandırmak,
- Öğrencilere, varlığını bilmediği veya hakkında yanlış ve eksik bilgi sahibi olduğu meslekleri tanıtmak, dolayısıyla görüş alanını genişletip daha zengin bir seçenek grubu arasından uygun seçimi yapmasını sağlamak,
- Topluma yararlı ve kişinin kendini gerçekleştirmesine olanak veren her mesleğin saygıya değer olduğu fikrini benimsetmektir.

2.3.2.2 Bireyi Tanımak İçin Gereken Bilgiler

En iyi meslek, bireyin kendi özellik ve koşullarına en uygun olan, onu tatmin edecek, yetenek ve kapasitesini kullanarak kendini gerçekleştirebileceği meslektir. Bunun için de öncelikle kendimizi çok iyi tanımamız gerekir. Bireyin meslek seçimini etkileyen etmenlerin çeşitli oluşu, onu tanımada ayrıntılı bilgi toplamayı gerektirir. Dolayısıyla, mesleki rehberlikte, bireyi tanıma çalışmaları birçok yönü kapsayacak şekilde yapılmalıdır. Bireyin meslek seçimine yardımcı olurken bazı bilgilere gereksinim vardır (Yeşilyaprak, 2003: 238). Söz konusu bilgiler; (Tan, 2000: 122-123).

- **Bireyin fiziksel özellikleri:** Dış görünüş, cinsiyet, yaş, boy, ağırlık, genel sağlık ve enerji düzeyi, duyu organlarının yeterli çalışıp çalışmadığı, bedensel özrünün olup olmaması gibi.

- **Kişisel nitelikleri:** Kişilik yapısı, karakter, huy, ve mizaç, benlik tasarımı, duygusal olgunluk düzeyi, sosyal ve kişisel uyumu, zeka durumu, tavırları, değerler sistemi, ihtiyaçları, amaçları, umutları, motivasyon seviyesi, heyecansal dengesi, kılık, kıyafet, temizlik ve tertipliği, davranış özellikleri, başkaları ile ilişki tarzı ve derecesi, işi etkilemesi olası yaşantı ve tecrübeleri gibi.

- **Akademik (Genel) yetenek:** Okuldaki genel başarı derecesi, çalışma tarzı ve alışkanlıkları, iş tecrübesi, kuvvetli ve zayıf olduğu dersler, serbest zaman faaliyetleri, okulda sosyal kulüp faaliyetlerine, kültürel ve sportif faaliyetlere katılma durumu gibi.

- **Özel yetenekler:** Resim, müzik, spor gibi alanlarda.

- **İlgileri:** Hangi alanlara ve etkinliklere ilgi duyduğu

- **Ailesel durumu:** Ailenin sosyo-ekonomik ve kültürel düzeyi, ailenin ihtiyacı, aile bireylerinin eğitim, iş durumları, gençten beklentileri, değer yargıları, ırk, din, bölgesellik gibi iş bulmayı etkileyecek yönler gibi.

Yukarıdaki liste genişletilebilir veya daraltılabilir. Ancak, genel bir ilke olarak, mesleki rehberlikte öğrencileri tüm söz konusu açılardan tanımaya çalışmak ve öğrencinin kendini özelliklerinin farkına varmasını, kendini tüm yönlerden nesnel olarak tanıyıp değerlendirmesine yardımcı olmak önemlidir (Yeşilyaprak, 2003: 239).

2.3.2.3 Mesleki Bilgi Kaynakları

Öğrencilerin bilgi ihtiyaçlarının birbirinden farklı ve çeşitli oluşu, tüm meslekleri tanıtmaya zaman ve olanakların uygun olmaması sebepleriyle yoğun bir şekilde meslekler gruplandırılarak bilgi verilmesi gereklidir. Ayrıca, öğrencilere meslekler hakkında bilgi toplayabilecekleri mesleki bilgi kaynaklarını da tanıtmak gereklidir. Söz konusu kaynakları özetlemek gerekirse (Özgüven, 1999: 162-163);

- Çeşitli yayımlar (Kitaplar, broşürler, dergiler, gazeteler, meslekleri açıklayan hikaye ve romanlar)

- Teknik ve mesleki okullarda üniversitelerin çıkardıkları katalog, kılavuz ve broşürler

- Meslekle ilgili kamu ve özel kuruluşlar

- Mesleki ve ticari kuruluşlar
- Mesleki dernekler ve odalar
- Türkiye İş Kurumu, Devlet İstatistik Enstitüsü, Emekli Sandığı gibi kuruluşlar
- İşçi ve işveren sendikaları
- Burs, kredi ve başka yardım sağlayan kurumlar (Yüksek Öğrenim Kredi ve Yurtlar Kurumu, TÜBİTAK, Türk Eğitim Vakfı vb.)
- Mesleklerle ilgili radyo ve televizyon programlarının izlenmesi
- Mesleki film ve slaytlardan yararlanmak
- Meslekte çalışanların ve işverenlerin okula davet edilerek konferans verdirilmesi
- Mesleklerle ilgili iş analizlerin yapılması ve yapılanların incelenmesi
- İşyerlerini ziyaret ederek bilgi almak ve gözlem yapmak
- Okul mezunlarından meslek, mesleğe hazırlanma, işe yerleşme ve uyum konuları hakkında bilgi alma
- Okulda ilgililerin katılacağı meslek günleri yapmak
- Meslekte başarılı olmuş iş adamlarını incelemek
- Meslek inceleme planına göre meslekleri incelemek
- Bilgisayarda, internet aracılığıyla ulusal ve uluslar arası bilgi kaynaklarına ulaşarak meslekler hakkında bilgi almaktır.

2.3.3 Mesleki Rehberlik ve İşgücünü Geliştirme İlişkisi

Endüstrileşmenin etkisiyle 1800'lü yılların ikinci yarısında, çalışma koşulları ve mesleki ihtiyaçlar hızlı bir şekilde, birbirini izleyerek değişmiştir. Bu gelişmeler paralelinde, Jesse B. Davis, Frank Parsons ve diğerleri tarafından mesleki rehberlik çalışmalarının başlatıcısı olmuşlardır (Aktaran: Can, 2003: 85). Kavramın gelişimi incelendiğinde, mesleki rehberlik hizmetlerinin okullarda başlaması, iş dünyasına dair görüşlerin yansımaları olarak “işlere uygun işgücü yetiştirmek” şeklinde ortaya çıkmıştır. Temel olarak, iş başarısı ve verimlilik açısından hangi işler için hangi insanlara gereksinim duyulduğu ve bu insanların belirlenmesi amacı yer almıştır. Bireyin mutluluğuna bir katkı söz konusu olmakla birlikte esas amaç, sanayinin

gelişmesi ve iş veriminin artması idi. Süreç içinde bireyin, icra ettiği işte kendisini gerçekleştirmesi temel bir amaç haline gelmiştir (Özgüven, 1999: 130-131). Mesleki rehberlikte, toplumun eğitim sistemi ile ekonomik sistemi arasında, öğrencilerin ihtiyaçları ile toplumun ihtiyaçları arasında ve ayrıca öğrencinin şimdiki durumu ile geleceğe dair beklentileri arasında denge ve uyuma sağlanması önemlidir (Özgüven, 1999: 130-135). Bu nedenle, uygun bir meslek seçmeleri ve ona hazırlanmaları için öğrencilere yardım etmek, mesleki ve eğitsel rehberlik yapmak gerekmektedir.

İyi örgütlenmiş mesleki rehberlik hizmetleri giderek artan bir önem taşımaktadır. OECD ve Avrupa Birliği ülkeleri, vatandaşlarının istihdam edilebilirliğinin geliştirilmesini teşvik etmeye yönelik politikaları ve yaşam boyu öğrenim stratejilerini uygulamaya koymaktadır. Bu strateji ve politikaların başarıyla uygulanabilmesi için vatandaşların kendi eğitim ve istihdamlarını idare etme becerilerine sahip olmaları gerekmektedir. Tüm vatandaşların eğitim, iş eğitimi ve çalışma konularında kaliteli bilgi ve danışmanlık hizmetlerinden yararlanabilmeleri gerekmektedir. Ancak, genellikle mesleki rehberlik hizmetlerinin sunulma şekli ile kamu politikasının amaçları arasında kopukluk söz konusudur. Bunun içinde, bir elkitabı yayımlanmıştır. Söz konusu elkitabının amacı, OECD ülkeleri ve Avrupa Birliği içerisinde politika yapıcıların mesleki rehberlik için eğitim, iş eğitimi ve istihdam alanlarında daha etkili politikalar geliştirmelerine yardımcı olmaktır. Elkitabında, eğitim, iş eğitimi ve istihdam alanlarında politika yapıcıların dikkati bazı noktalara çekilmiştir

(http://www.tercihmatematik.com.tr/mesleki_rehberlik.htm, 2009):

- Mesleki rehberlik hizmetlerinin kamu politikası amaçlarını yerine getirmesinin sağlanmasında karşılaştıkları problemler,
- Bu problemlerin üzerine gidilirken kendilerine sormaları gereken sorular,
- Yaşam boyu öğrenim ve aktif istihdam edilebilirlik çerçevesi içerisinde mesleki rehberlik yapılması için hazır açık bulunan seçeneklerden bazıları,
- OECD ve Avrupa Birliği ülkelerinde etkili olduğu görülen uygulamalardan bazı örnekler verilmiştir. Elkitabında, gençlere yönelik mesleki rehberliğin geliştirilmesi; yetişkinlere yönelik mesleki rehberliğin geliştirilmesi; mesleki rehberlikten daha iyi yararlanılmasının sağlanması ve mesleki rehberliğe destek olan sistemlerin geliştirilmesi politikalarına yer verilmiştir. Mesleki rehberliği, işsizliğe

hızlı akışların engellenmesinde, özellikle uzun dönemde işsizliğin önlenmesinde belirleyici bir role sahip olarak görmüşlerdir (http://www.tercihmatematik.com.tr/mesleki_rehberlik.htm, 2009). Dolayısıyla, psikolojik danışmanların endüstrileşmiş ülkelerdeki görevleri, toplumun avukatı olma gibi bir özellik taşımaya başlamıştır diyebiliriz.

Doğal olarak, iş yaşamının doğası değiştikçe, danışmanların okullardaki etkinlikleri de farklılaşıp çeşitlenmelidir. Söz konusu yardım hizmetleri, farklı mesleki seçenekleri; cinsiyetle ilgili kalıpsal yargıları; kültürel davranış kalıplarını; eğitim ile kariyer gelişmesi arasındaki ilişkileri ve gelecekteki uğraşı olanaklarını kapsamalıdır. Bunun içinde, kapsamlı bir okul danışma programında tüm bunların yer alması önemlidir. Yani, uğraşların seçimine odaklanan mesleki rehberlik, kariyer gelişmesinin tüm yönlerini kapsamıştır. Dolayısıyla, eğitsel planlama, kişisel gelişme ve kariyer seçimlerine ek olarak başarılı bir yaşamı da göz önüne almaya başlamıştır (Aktaran: Can, 2003: 85).

Oldukça genel bir yaklaşıma göre, mesleki rehberliğin iki temel işlevi vardır. İlk olarak, kişisel yönden, bireylere iyi bir mesleki uyum sağlamaları için yardım etmektir. İkinci işlevi ise, toplumsal yönden işgücünün yerinde kullanılmasını sağlamak ve ülkenin ekonomik gelişmesine katkıda bulunmaktır (Özguven, 1999: 146). Yani, mesleki rehberlik hizmetleri, bireysel açıdan olduğu kadar, toplumsal açıdan da oldukça önemlidir. Toplumun gelişmesine hizmet edecek işgücünün planlanmasında, bireyi, toplumsal ihtiyaçlara ve kendi ilgi, yeteneklerine göre dengeli bir şekilde değerlendirmek için gerekli rehberlik hizmetlerini sunmak oldukça önemlidir (Yeşilyaprak, 2003: 191). Yani, meslek seçimi, demokratik bir toplumun işgücünü nasıl kullanacağını etkiler. Birey, belki de bir işi seçmenin toplumun refahını nasıl etkileyeceğini düşünmeyebilir. Ancak, bireysel olarak alınan kararlar toplumun işgücü dağılımını etkileyebilir. Herhangi bir iş koluna yığılma olduğunda o mesleği seçen kişinin işsiz kalma olasılığı yüksektir. Diğer taraftan, başka alanlarda işgücü ihtiyacı ortaya çıkabilir (Aktaran: Kuzgun, 2000: 94-95). Başka bir ifade şekline göre, öğrencilerin ilgi ve yetenekleri ve toplumun işgücü ihtiyacını göz önüne almadan yaptıkları seçimler, kendilerini, yakınlarını üzmemekte ve de toplum kalkınması bakımından gereksinim duyulan işgücünün israfına yol açmaktadır.

Öğrencilerin gerçekçi olmayan seçimler yapmalarına etki eden önemli etmenlerden biri, onların çalışma yaşamından yeterince bilgi sahibi olmayışları olabilir.

Okul danışmanları, öğrencilere geniş kariyer olasılık dizilerini gözeterek onları uzun dönemli eğitsel planlamaya yönlendirerek geleceğe ait kararları almalarında yardımcı olurlar ki kariyer gelişimi birçok olasılıkların sürecidir. Her anlamda gelişmenin bizi nereye götüreceği bilinemediğinden, öğrencilerin eğitsel hazırlığının da mesleki esneklik ve kariyer seçeneklerinin artışı doğrultusunda yapılması beklenmektedir (Can, 2003: 85).

Mesleki gelişim açısından temel ilke ve anlayışlar söz konusudur. Özellikle, 5-12 yaş arasında çocuğun kazanacağı temel anlayış ve tutumların, sürecin geri kalanına önemli ölçüde etkileyeceği düşünülmektedir. Bunun içinde, mesleki gelişim süreci içinde eğitim ile iş ve meslek arasında ilişkileri kurma gereklidir. Her işi öğrenerek, çaba harcayarak daha iyi yapabilir duruma geliriz. Meslek sahibi olmak için eğitimin gereği, iş ve meslek eğitimi hakkında çocuğun genel bir fikir kazanması önemlidir (Yeşilyaprak, 2003: 212).

Diğer taraftan mesleki gelişim görevleri ve öğretmenin sorumlulukları incelendiğinde; öğrencinin, bilim ve teknik alanındaki yeni gelişmeler ile endüstri ve iş yaşamındaki değişmelerin ilişkisini kavramasına çalışılmalıdır. Yani, teknolojiadaki değişmelerin yaşamımıza getirdiği yenilik ve kolaylıkları görmeye, bunlara nasıl uyum sağladığımız ve yaşam standardımıza nasıl yansıtıldığına dikkat etmek gereklidir. Endüstri ve teknolojiadaki değişmeler ile hangi yeni meslek alanları geliyor ve hangileri geçerliliğini kaybediyor? Söz konusu ilişkiyi görmesinde yardımcı olunmalıdır (Yeşilyaprak, 2003: 221). Ayrıca, endüstri ve tekniğin ilerlemesiyle iş kazalarında gözlenen bir artış söz konusudur. Bu nedenden dolayı, işe uygun, yetenekli ve becerikli kişilerin daha az iş kazası yapabileceği görüşünden hareketle bireyi tanıma ve bireyi gelecekte çalışacağı iş alanı için yetiştirme çalışmaları önem kazanmıştır (Özgüven, 1999: 145).

Eğitim sürecinde, öğrencilerin ilgi, eğilim ve yetenekleri paralelinde, ayrıca ülkenin ihtiyaç ve şartları da göz önüne alınarak, üst öğrenime, belli eğitim ve iş, meslek alanlarına yönlendirilmeleri rehberlik hizmetlerinden istenilen en gerekli işlevdir. Sekizinci Milli Eğitim Şurasından itibaren söz konusu işlev özellikle belirtilmiş ve okul rehberlik hizmetlerinden bu anlamda etkin olması istenmiştir. Bu

nokta,1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanununda, Türk Milli Eğitiminin temel amaçlarından ve temel ilkelerinden biri olarak belirtilmiştir. Ayrıca, sekiz yıllık ilköğretime geçişi düzenleyen 4306 sayılı yasada son sınıfta öğrencilerin ortaöğretim okullarına ve iş alanlarına yöneltileceği, bu anlamda okuldaki rehberlik hizmetlerinin yardımcı olacağı ve Milli Eğitim Sisteminin bu yöneltmeyi yapacak şekilde düzenleneceği vurgulanmıştır (Yeşilyaprak, 2003: 226).

Yöneltmede esas alınacak ilke ve kurallara göre, yöneltmede sadece örgün üst öğrenim kurumları değil, iş ve meslek alanları gibi farklı seçenekleri de dikkate almak gereklidir. Onuncu Milli Eğitim Şurasında öğrencilerin okula ve programa yönelmeleri sağlanırken uyulması gereken ölçütler ve gerekli bilgiler saptanmıştır. Bunlardan biri de işgücü gereksinimidir. Yani, istenilen alanda istihdam ve iş olanakları, ülkenin farklı alan ve düzeylerde saptanan işgücü ihtiyacı gerekli olan bilgilerden biridir (Yeşilyaprak, 2003: 228-230). Ayrıca, yönlendirme konusu Kalkınma Planlarında da yer almaktadır.

1739 sayılı Milli Eğitim kanununun, 14. maddesinde; “Milli eğitimin gelişmesi iktisadi, sosyal ve kültürel kalkınma hedeflerine uygun olarak eğitim, insan gücü, istihdam ilişkileri dikkate alınmak suretiyle, sanayileşme ve tarımda modernleşmede gerekli teknolojik gelişmeyi sağlayacak mesleki ve teknik eğitime ağırlık verecek biçimde planlanır ve gerçekleştirilir.” denmektedir. Yani, sosyo- kültürel ve iktisadi kalkınma için öğrencilerin bir mesleğe yönlendirilmesinde ülkenin kalkınma hedeflerinin göz önüne alınması ve istihdam yapısının dikkate alınarak yönlendirmenin yapılmasının niteliği belirtilmiştir. Ayrıca, aynı kanununun 28. maddesinin 2. bendinde ortaöğretimin amaç ve görevlerinden biri, Milli Eğitimin genel amaçlarına ve ilkelerine uygun olarak; “Öğrencileri, çeşitli program ve okullarla ilgi, istidat ve kabiliyetleri ölçüsünde ve doğrultusunda yüksek öğretime veya hem mesleğe hem de yüksek öğretime veya hayata ve iş alanlarına hazırlamaktır.” denilmektedir. Benzer bir yaklaşımla, ülkenin ekonomik ve sosyal kalkınması açısından mesleki rehberliğin gerekliliği belirtilmektedir. Aynı zamanda, öğrencileri, ülkenin istihdam yapısının özellikleri göz önüne alınarak bir mesleğe yönlendirmekle birlikte onların yeteneklerini, ilgilerini de dikkate alınması gerektiği vurgulanmaktadır (Resmî Gazete, 1973).

Milli Eğitim Bakanlığı, Rehberlik ve Psikolojik Danışma Hizmetleri Yönetmeliği'nin üçüncü bölümünde Mesleki Rehberlik başlığı altında, 8. maddede; “Eğitim sürecinde her öğrenciye; mesleki tercih yapması, kendine uygun mesleğe yönelmesi, iş yaşamına ve mesleğe hazırlanması için gerekli rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri verilir.” denmektedir. C bendinde ise “Öğrenciye ve velisine; öğrencinin özellikleri, iş dünyası, meslekler ve bunları edinme yollarına ilişkin güncel bilgiler sistemli olarak aktarılır.” denilerek ideal olan belirtilmiştir (Resmi Gazete, 2001). Eğitim sistemi ve iş dünyası arasında bir köprü oluşturulmaya çalışılmaktadır. Ülkenin ekonomik hedeflerine ulaşmasında, istihdam oranının artırılmasında bilgilendirmenin önemi büyüktür.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

SINIF REHBER ÖĞRETMENLERİNİN MESLEKİ REHBERLİK UYGULAMALARINA YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

Teknolojideki hızlı gelişmeler, dolayısıyla nitelikli işgücü ile ekonomik büyüme arasında doğru orantılı bir ilişki olduğunu göstermektedir. Yani, işgücünün geliştirilmesi ekonomik büyümeyi de beraberinde getirdiği anlamına gelmektedir (Ekinci, 2009: 1). Ülkemizde, işgücünün niteliğini yükseltmek, geliştirmek ve ekonominin tüm sektörlerinde istihdam olanaklarını artırabilmek için mesleki rehberlik sistemi geliştirilmeye çalışılmaktadır. Söz konusu çaba, ülkemizin dünyanın önde gelen ekonomileri arasında rekabet edebilirliği bağlamında daha da önemli bir konuma gelmektedir (Fidan, 2007: 189).

Bireyin herhangi bir işe katkıda bulunabilmesi için belli bir bilgi birikimine sahip olması gerekmektedir. Çalışılan işle ilgili bilgi birikimi arttıkça katkı oranı da yükselecektir. Benzer bir mantıksal yaklaşıma göre, bir ekonomide bireylerin sahip oldukları üretim bilgisi düzeyi arttıkça, üretime ve milli gelire sağladıkları katkı oranı da yükselecektir (Ekinci, 2009: 1) . Yani, toplumun üretim potansiyeli ve işgücü verimliliğinin artırılması için işgücünün eğitilmesi gerekmektedir.

Psikolojik danışma hizmetleri farklı kurumlarda da sunulabilen hizmetler olmakla birlikte ülkemizde ağırlıklı olarak okul sisteminde verilmektedir. Rehber öğretmenler ve sınıf rehber öğretmenleri, öğrencilerin eğitsel gelişme ve kariyer doyumları arasındaki bağlantıyı kurabilmeleri için, anlamlı bir program hazırlamalıdırlar. Yani, kendilerinden eğitsel rehberlik çalışmaları ile birlikte mesleki rehberlik çalışmaları da yapmaları beklenmektedir. Söz konusu programda, çağın gerektirdiği becerileri de yer vermelidirler (Can:2003, s.79). Okullardaki bilgi ve beceriye dayalı öğretim, öğrencilerin topluma katkıda bulunan, üretici bireyler olarak gelişmelerinde de katkısı vardır. Daha önce de belirttiğimiz üzere, hızlı teknolojik gelişmelere her zaman açık olmaları gerekmektedir. Bunun için de, bilgi üretiminden en üst düzeyde faydalanabilmek adına hayat boyu eğitim anlayışı benimsenmelidir (Ekinci, 2009: 1-2). Yaşam boyu rehberliğin içinde de özellikle mesleki rehberliğin ülkemizin ekonomik gelişimine, iş dünyasının etkililiğine, mesleki ve coğrafi hareketliliğine katkı sağlayacağı düşünülmektedir (Fidan, 2007: 189).

Mesleki Rehberlik çalışmaları çerçevesinde sınıf rehber öğretmenlerinin, rehber öğretmenlerin de yönlendirmeleri ve destekleriyle temel bir nokta üzerinde yoğunlaşmaları önemlidir. Yani, teknolojinin artan bir hızla geliştiği çalışma hayatına uyum sağlayabilecek eğitim düzeyi ve niteliğine sahip işgücünün yetiştirilmesine odaklanmalıdır (Ekinci, 2009: 2-3). Dolayısıyla, sınıf öğretmenlerinin, rehberlik etkinliklerini sınıfta uygulayıp sonuçlarını değerlendirmek ve öğrencilerin sınıf ortamındaki kimi sorunlarının çözümünde önemli görevleri bulunmaktadır. Bunun için de, eğitsel ve mesleki rehberliğin bilgi verme etkinliklerini uygularken sağlıklı bir sınıf ortamı oluşturmaları gerekmektedir.

3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI

Ekonomik kalkınmada, kişinin sahip olduğu bilgi, beceri ve tecrübesinin üretime yansması önemli bir unsurdur. Çünkü işgücünün sahip olduğu ve ona işgücü piyasasında daha yüksek bir ücret geliri sağlayan beceri ve yeteneklerin bazıları kalıtsal olmakla birlikte, çoğu beceri ve yetenek eğitimle geliştirilebilir. Ayrıca, bilim ve teknolojiye hızlı ilerlemelere paralel olarak işgücünün niteliği; yeni üretim yapısı ve çağdaş mesleklerle çok daha önemli bir konuma gelmiştir. Bu nedenle az gelişmişlik kısır döngüsünü kırmak isteyen her ülke için işgücüne yatırım yapmak ve işgücünü geliştirmek zorunlu hale gelmiştir.

Yani, ülkelerin ekonomik kalkınmasında eğitimin önemi büyüktür. Kişinin sahip olduğu beceri ve yetenekler eğitim ile geliştirilebilir. Dolayısıyla, işgücünün artan bilgi ve yeteneklerle donatılması, üretkenliği artıran ve ekonomik büyümeyi sağlayan unsurlar olmaktadır. Ayrıca, her düzeyde eğitim fırsatlarının genişletilmesi önemlidir. Bunun için de donanımlı bireyler yetiştirmek için neler yapılabileceğini belirlemek gereklidir.

Türk Eğitim Sistemi içerisinde, yürüttüğümüz mesleki rehberlik hizmetleri çalışmaları ile biz bu amaca ne kadar hizmet etmekteyiz? Mesleki Rehberlik çalışmaları doğrultusunda ekonomik kalkınma adına uyguladığımız çalışmalar nelerdir? İşgücü profiline yansması nasıl olmaktadır? Eğitim sistemi ve iş dünyası arasında kopuklukları gidermek için mesleki rehberlik hizmetlerini nasıl

etkinleştirebiliriz? Bu konuda sınıf rehberlik çalışmalarını yürüten öğretmenlere nasıl destek olunabileceğini belirlemek gereklidir.

Bu araştırmada, işgücünü geliştirmede, eğitim sistemimizde yürütülen mesleki rehberlik çalışmalarını ortaya koymak ve bu alanda çalışan sınıf rehber öğretmenlerinden gelen öneriler doğrultusunda yapılabilecekleri belirlemek çalışmanın amacıdır. Ayrıca, bu çalışmayla birlikte genele ışık tutulmaya çalışılmıştır.

3.2. ARAŞTIRMANIN KAPSAMI

Araştırma, 2009-2010 eğitim-öğretim yılı, birinci döneminde, İzmir il merkezinde ve çevre ilçelerdeki ilk ve orta öğretim okullarında uygulanmıştır. Toplam 22 devlet okulunda uygulama yapılmıştır. Örneklem ise evrendeki sınıf rehber öğretmenlerine gönüllülük esasına dayalı olarak rastgele uygulanarak oluşturulmuştur. Anketler toplam 189 sınıf rehberlik çalışmalarını yürüten, branş öğretmenlerimize uygulanmıştır.

3.2.1. Alt Problemler

Sınıf rehber öğretmenlerimize, mesleki rehberliğe yönelik uyguladığımız anket çalışmamızın bazı alt problemleri söz konusudur:

1. Mesleki Rehberlik çalışmalarını yürütme sürecinde yaşanan zorluklar nelerdir?
2. Mesleki Rehberlik çalışmalarını yürüten sınıf rehber öğretmenlerine nasıl destek olunabilir?
3. Ekonomik kalkınma ve Mesleki Rehberlik çalışmaları arasında nasıl bir bütünlük oluşturulabilir?
4. Hayat boyu eğitim anlayışını öğrencilere nasıl verebiliriz?
5. Mesleki Rehberlik ve işgücünü geliştirme arasında nasıl bir ilişki söz konusudur.

3.1.2.1 Sayıtlar

Anket çalışmamızın gereği aşağıdaki sayıtları ifade etmekte yarar vardır:

1. Araştırmaya katılan sınıf rehber öğretmenlerinin verilen anket çalışmasını yönergeye uygun yanıtladıkları, duygu ve düşüncelerinde samimi olup gerçek durumu yansıttıkları varsayılmaktadır.
2. Konuya odaklanarak okulların sosyo-ekonomik şartları ve öğrenci profilleri birbirine yakın varsayılmaktadır. Öğretmenlerin uygulamaları üzerinde odaklanılmıştır.

3.1.2.2 Sınırlılıklar

Sınıf rehber öğretmenlerimizin mesleki rehberlik uygulamalarına dair yaptığımız anket çalışmamızın doğasındaki bazı sınırlılıklar aşağıdaki gibidir:

1. Araştırmada ele alınan ölçekler Mesleki Rehberlik uygulamalarının kapsadığı niteliklerle sınırlıdır.
2. Araştırma kapsamında yer alan okullar özel değildir ya da dersane değildir.
3. Anketin uygulandığı sınıf rehber öğretmenleri kadrolu ve sözleşmelidir. Ücretli ya da görevlendirme ile çalışan öğretmenlere uygulanmamıştır.

3.3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırmada veri toplama aracı olarak soru formundan (Anket) yararlanılmıştır. Soru formunda, bazı sorular çoktan seçmeli, bazı sorular 5'li likert ölçekli ve 1 soru sadece açık uçlu şekilde hazırlanmıştır.

Araştırmada, üç bölümden oluşan bir soru formu kullanılmıştır. Bu alanda birçok tez çalışması söz konusudur. Ancak çalışmalar orta öğretim kurumlarına yöneliktir. İlköğretimde, mesleki rehberlik alanında, sınıf rehberlik çalışmalarını yürüten öğretmenlere yönelik bir çalışmaya tarafımdan rastlanamamıştır. Soru formunun birinci bölümünde, demografik niteliklere özgü toplam 12 soru yer

almaktadır.¹ İkinci ve üçüncü bölüm, okullardaki Mesleki Rehberlik uygulamalarına yönelik sorulardan oluşmaktadır. Öğrencilere sunulan mesleki rehberlik hizmetinin durumu ortaya konmaya çalışılmıştır. İkinci bölümde 36 soru yer almaktadır. 36. soru tarafımdan oluşturulmuştur. Üçüncü bölümde, 6 soru söz konusudur. Tek açık uçlu sorusu 6. sorusu bu bölümde yer almaktadır. Açık uçlu soru ile uygulamaya katılan sınıf rehber öğretmenlerimizin önerileri belirlenmeye çalışılmıştır. Soru formu, Güvenç'in (2001), Tatlıhoğlu'nun (1999), Aslan'ın (2003), Coşkun'un (2006), Yağcı'nın (2007) ve Balı'nın (2003) çalışmaları temel alınarak Aydın Buğaldüzü ile birlikte oluşturulmuştur.

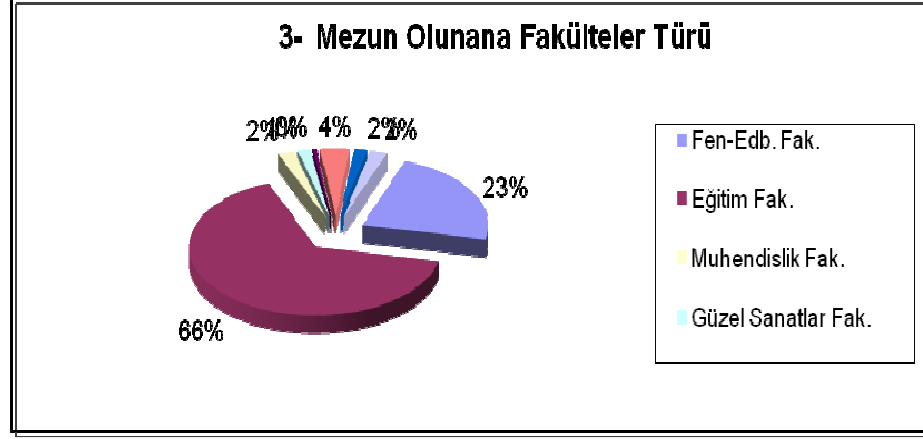
3.4. BULGULAR VE DEĞERLENDİRME

3.4.1. Demografik Bulgular

Anket çalışmamızın demografik bilgilerinin yer aldığı birinci bölümünü incelediğimizde; 95 bayan ve 94 erkek sınıf rehber öğretmenimizin uygulamaya katıldığını, %50 eşit bir oran olduğunu görmekteyiz. Mezun olunan fakülte ağırlıklı olarak, 124 kişi, % 66 oranıyla eğitim fakültesidir. Bu oranı, 43 kişi, %23 oranıyla fen-edebiyat fakültesi izlemektedir.

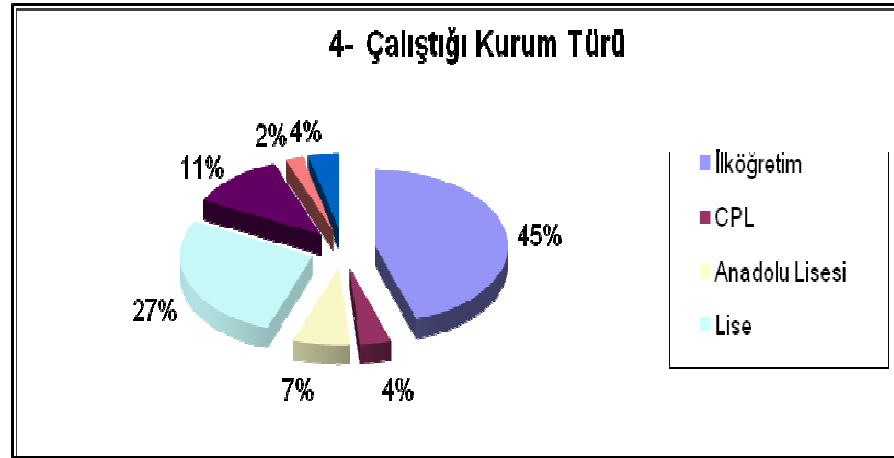
¹ Birinci bölüm, istatistik uzmanı Aydın Buğaldüzü tarafından geliştirilmiştir.

Şekil 1. Mezun Olunan Fakülte Türü



Çalışılan kuruma baktığımızda, 85 kişi, %45 oranıyla ilköğretim, 51 kişi, %27 oranıyla, genel lise söz konusudur. Yani, %55 oranıyla çeşitli orta öğretim kurumları yer almaktadır.

Şekil 2. Çalışılan Kurum

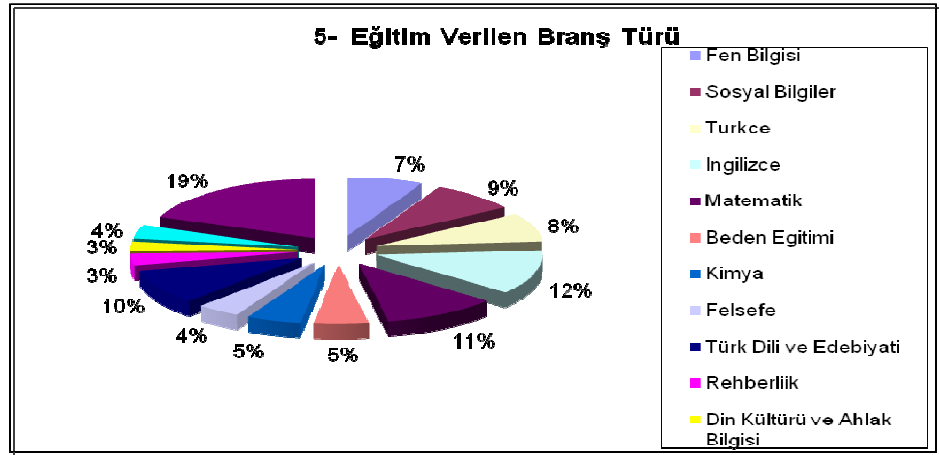


Öğretmenlerimizin eğitim verdikleri branşlar; İngilizce 23 kişi, %12, Matematik 21 kişi, %11 ve toplamda %44 oranıyla büyük dilimi oluşturmaktadır. 36

kişi, %19 oranıyla çeşitli meslek dersleri öğretmenleri yer almaktadır. Örneğin, çocuk gelişimi ve eğitimi, elektrik elektronik, muhasebe, büro yönetimi branşlarıdır.

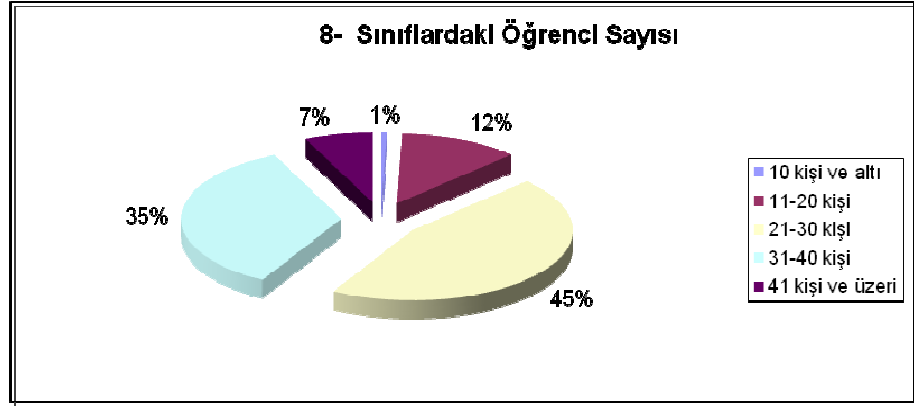
Öğretmen profilimizin çalıştıkları kıdem yılını incelediğimizde; ilk sırada 48 kişi, %25 oranıyla 6-10 yıl arası, ikinci sırada 43 kişi, %23 oranıyla 0-5 yıl arası ve üçüncü sırada, 40 kişi, %21 oranıyla 11-15 yıl arası çalışanı içermektedir. Yani, öğretmenlerimizin büyük çoğunluğu çalışma süresi itibariyle 15 yılı geçmemektedir.

Şekil 3. Meslekteki Kıdem Yılı



Sınıflardaki ortalama öğrenci sayısı ki uygulamaların niteliğini doğrudan etkileyen bir unsurdur, 86 kişi, %46 oranıyla 21-30 öğrenci sayısının ve 66 kişi, %35 oranıyla 31-40 öğrenci sayısının yer aldığı sınıflarda görev yapmaktadır. Başka bir ifadeyle, sınıflardaki öğrenci sayısı ağırlıklı olarak 21-40 arasında ve toplam %81 oranındadır.

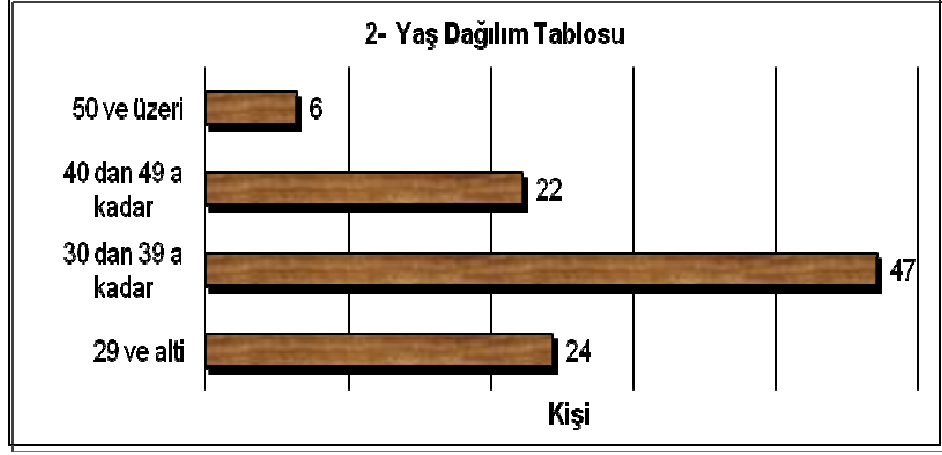
Şekil 4. Sınıflardaki Öğrenci Sayısı



Öğretmenlerimizin haftalık çalışma süresi, 117 kişi, %62 oranıyla 25 saat ve üzeridir. Bu yoğun bir çalışma anlamına gelmektedir. Bir öğretmenin haftalık en az çalışma süresi 15 saattir ve öğretmen istemezse 21 saat üzeri derse de girmeyebilir. Rehberlik yapılan sınıflar ise; 29 kişi, %15 oranıyla 6. sınıflar, 29 kişi, %15 oranıyla 7.sınıflar, 30 kişi, %16 oranıyla 8.sınıflar, 22 kişi, %12 oranıyla 9.sınıflar, 25 kişi, %13 oranıyla 10.sınıflar, 30 kişi, %16 oranıyla 11.sınıflar ve 24 kişi, %13 oranıyla 12.sınıflardır.

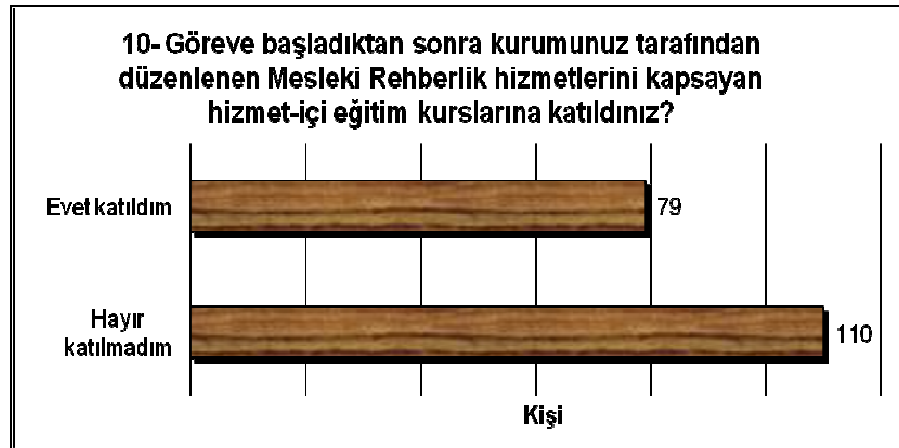
Öğretmenlerimizin ortalama yaş dağılımına baktığımızda; 89 kişi, %47 oranıyla 30-39 yaş arası, 46 kişi, %24 oranıyla 29 yaş altıdır. Yaşam ve olgunluk sürecinin, öğrencileri adına verimli dönemlerinde olduğunu söyleyebiliriz. 40 yaş üzeri öğretmenimiz 54 kişi, %28 oranındadır.

Şekil 5. Yaş Dağılımı



Öğretmenlerimiz göreve başladıktan sonra 110 kişi, %58 oranıyla mesleki rehberlik hizmetlerini kapsayan herhangi bir hizmet-içi eğitim kurslarına katılmamıştır. 79 kişi, %42 oranıyla öğretmenlerimizin aldıkları eğitim, anketleri incelediğimizde mesleki rehberlik hizmetlerini doğrudan kapsamamaktadır.

Şekil 6. Mesleki Rehberlik Hizmet-içi Eğitim Kursları



Öğretmenlik öncesi, üniversite döneminde mesleki rehberlik eğitimini, 79 kişi, %42 oranıyla rehberlik ders içeriğinde aldığını, 55 kişi, %29 oranıyla böyle bir

eğitim almadığını ifade etmiştir. 40 kişi, %21 oranında ise öğretmenlerimiz mesleki rehberlik ve danışma dersini aldığını belirtmesine rağmen ilginçtir ki lisans eğitiminde müfredatta böyle bir ders söz konusu değildir.

Şekil 7. Üniversitede Alınan Mesleki Rehberlik Eğitimi



İş dünyasını takip etmek, arada köprü oluşturabilmek adına öğretmenlerimizin, 142 kişi, %75 oranında bir süreli yayını takip etmediğini, 21 kişi, %11 oranında herhangi bir süreli yayın bulamadığını belirtmiştir. 26 kişi, %14 oranıyla mesleki rehberlik konusunda süreli yayın takip ettiklerini belirtmiştir. Piyasada çeşitli mesleki gelişimi destekleyici yayımlar olmasına rağmen, yine doğrudan mesleki rehberlik hizmetlerini yönlendirmek için süreli yayın yoktur.

Şekil 8. Mesleki Rehberlikte Takip Edilen Yayınlar



3.4.2. Sınıf Rehber Öğretmenlerinin Mesleki Rehberlik Uygulama Ve İçeriğine Yönelik Bilgi Ve Görüşleri

İkinci bölümde, sınıf rehber öğretmenlerimizin, mesleki rehberliğin uygulanmasına ve içeriğine yönelik bilgi ve görüşlerini öğrenmeye yönelik sorular yer almaktadır.

1- Mesleki rehberlik bilgi düzeyine ait soruyu incelediğimizde, 78 kişi, %41 oranıyla yeterli ve yine 78 kişi, %41 oranıyla kısmen yeterli olduğunu belirtmiştir. Sadece 10 kişi, %5 itibariyle mesleki rehberlik düzeyinin çok yeterli olduğunu iddia etmiştir.

Tablo 1. Mesleki Rehberlik Bilgi Düzeyi

	<i>ayı</i>	<i>üzde</i>
Çok Yeterli	0	
Yeterli	8	1
Kısmen Yeterli	8	1
Yetersiz	2	2
Fikrim Yok		
Toplam	89	00

2- Bilgilerini öğrenciye aktarma konusunda 82 kişi, %43 oranıyla kısmen yeterli, 53 kişi, %28 oranıyla yetersiz olduğu görüşündedir. 41 kişi, %22 oranıyla yeterli ve sadece 5 kişi, %3 oranıyla çok yeterli seviyede öğrencilerine mesleki rehberlik hizmetleri konusunda bilgilendirdiğini düşünmektedir.

Tablo 2. Bilgileri Öğrenciye Aktarma

	<i>ayı</i>	<i>üzde</i>
Çok Yeterli		
Yeterli	1	2
Kısmen Yeterli	2	3
Yetersiz	3	8
Fikrim Yok		
Toplam	89	00

3- Mesleki rehberlikle ilgili kaynak kitap, yayın ve mevzuatın 83 kişi, %44 oranıyla yetersiz ve 66 kişi, %35 oranıyla kısmen yeterli seviyede bulundurulduğu görüşündedir. Yani, bu alanda çeşitli kaynaklara ciddi anlamda gereksinim duyulmaktadır. Güncel bilgilerin takip edilmesi, sınıf rehber öğretmenlerimizin kendini geliştirilmesi için konu ile ilgili çıkan yayınlar takip edilmelidir.

Tablo 3. Mesleki Rehberlik İle İlgili Kaynak

	<i>ayı</i>	<i>üzde</i>
Çok Yeterli		
Yeterli	7	
Kısmen Yeterli	6	5
Yetersiz	3	4
Fikrim Yok	9	0
Toplam	89	00

4- Mesleki rehberlikte kullanılan test, envanter, anket, bilgi formları; 63 kişi, %33 oranıyla kısmen yeterli, 61 kişi, %32 oranıyla yetersiz seviyede uygulandığı yönündedir. 44 kişi, %23 oranıyla yeterli ve sadece 5 kişi, %3 oranıyla çok yeterli

seviyededir. Sayısal verilerle çalışma adına uygulama alanında sıkıntılar söz konusudur.

Tablo 4. Mesleki Rehberlikte Kullanılan Test, Envanter, Anket, Bilgi Formları

	<i>ayı</i>	<i>üzde</i>
Çok Yeterli		
Yeterli	4	3
Kısmen Yeterli	3	3
Yetersiz	1	2
Fikrim Yok	6	
Toplam	89	00

5- Öğrencilerin gidebilecekleri üst okullar, çalışabilecekleri iş ve meslekler hakkında bilgi toplama seviyesini incelediğimizde, 68 kişi, %36 oranıyla kısmen yeterli, 42 kişi, %22 oranıyla yetersiz olduğu yönündedir. 65 kişi, %34 oranıyla yeterli ve 8 kişi, %4 oranıyla çok yeterli olduğunu belirterek toplamda %39 oranıyla ortalama üstü bilgi toplandığı görülmüştür. Mesleki rehberlik alanında çeşitli kaynakların yetersizliği ve test, envanter, anket, bilgi formlarının uygulanışı eksikliği görüşünü destekleyen bir sonuç elde edilmiştir.

Tablo 5. Öğrencilerin Gidebilecekleri Üst Okullar, Çalışabilecekleri İş Ve Meslekler Hakkında Bilgi Toplama

	<i>ayı</i>	<i>üzde</i>
Çok Yeterli		
Yeterli	5	4
Kısmen Yeterli	8	6
Yetersiz	2	2
Fikrim Yok		
Toplam	89	00

6- Öğrencilerin ilgi ve yeteneklerine uygun mesleğe yönlendirilmesini incelediğimizde; 79 kişi, %42 oranıyla kısmen yeterli ve 56 kişi, %30 oranıyla yeterli ve 10 kişi, %5 oranıyla çok yeterli seviyede yapıldığı iddia edilmektedir. Ancak, yukarıda belirttiğimiz kaynak ve veri uygulama konusundaki problemlere rağmen öğrencilere nasıl yönlendirilme yapıldığı çelişkilidir. Yalnızca, 39 kişi, %21 oranıyla yetersiz anlamda ilgi ve yeteneklere göre yönlendirme yapıldığı görüşündedir.

Tablo 6. Öğrencileri İlgi Ve Yeteneklerine Uygun Mesleğe Yönlendirme

	<i>ayı</i>	<i>üzde</i>
Çok Yeterli	0	
Yeterli	6	0
Kısmen Yeterli	9	2
Yetersiz	9	1
Fikrim Yok		
Toplam	89	00

7- Öğrencilerin, mesleklerin birbirleriyle ilişkilerini kavratmaya yönelik görüşleri incelediğimizde, 76 kişi, %40 oranıyla kısmen yeterli, 54 kişi, %29 oranıyla yeterli ve 4 kişi, %2 oranıyla çok yeterli olduğu yönündedir. Bu noktada da bir çelişki söz konusudur. Yani, bilgi eksikliğiyle, mesleklerin birbirleriyle ilişkilerini nasıl kurdukları düşündürücüdür. 49 kişi, %26 oranıyla yetersizliği ifade etmiştir.

Tablo 7. Mesleklerin Birbirleriyle İlişkilerini Kavratma

	<i>ayı</i>	<i>üzde</i>
Çok Yeterli		
Yeterli	4	9
Kısmen Yeterli	6	0
Yetersiz	9	6
Fikrim Yok		
Toplam	89	00

8- Mesleki toplantılara, 76 kişi, %40 oranıyla yetersiz oranda katıldıkları görüşündedir.

Tablo 8. Mesleki Toplantılara Katılma

	<i>ayı</i>	<i>üzde</i>
Çok Yeterli		
Yeterli	5	9
Kısmen Yeterli	5	9
Yetersiz	6	0
Fikrim Yok	7	
Toplam	89	00

9- Mesleki gelişmelerin, 65 kişi, %34 oranıyla kısmen yeterli, 64 kişi, %34 oranıyla yetersiz olarak izlendiği görüşündedir.

Tablo 9. Mesleki Gelişmeleri İzleme

	<i>ayı</i>	<i>üzde</i>
Çok Yeterli		
Yeterli	2	2
Kısmen Yeterli	5	4
Yetersiz	4	4
Fikrim Yok	3	
Toplam	89	00

10- Okul rehberlik çalışma programında, mesleki rehberlik çalışmalarına, 59 kişi, %31 oranıyla kısmen yeterli, 63 kişi, %33 oranıyla yeterli seviyede yer verildiğini düşünmektedir. 54 kişi, %29 oranıyla yetersiz olarak program içeriğine alındığı görüşündedir.

Tablo 10. Okul Rehberlik Programındaki Mesleki Rehberlik Çalışmaları

	<i>ayı</i>	<i>üzde</i>
Çok Yeterli		
Yeterli	3	3
Kısmen Yeterli	9	1
Yetersiz	4	9
Fikrim Yok		
Toplam	89	00

11- Sınıf rehber öğretmenlerine, mesleki rehberlik çalışmalarının uygulamalarında 68 kişi, %36 oranıyla yetersiz seviyede rehberlik yapıldığını düşünmektedir. 62 kişi, %33 oranıyla kısmen yeterli seviyede rehberlik yapıldığı görüşündedir. Rehber öğretmenlerin gerektiği sayıda istihdam edilmediği okullarımızda rehberliğin yapılmasında zorluklar yaşanmaktadır. Yani, sınıf rehber öğretmenlerimizin de mesleki rehberlik uygulama sürecinde bilgilendirilmeye ve rehberlik yapılmaya ihtiyaçları vardır.

Tablo 11. Sınıf Rehber öğretmenlerine Mesleki Rehberlik Alanında Rehberlik Yapılması

	<i>ayı</i>	<i>üzde</i>
Çok Yeterli		
Yeterli	7	5
Kısmen Yeterli	2	3
Yetersiz	8	6
Fikrim Yok		
Toplam	89	00

12- Çevre şartlarına göre, zümre öğretmenlerine, 73 kişi, %39 oranıyla yetersiz seviyede seçmeli derslerin önerildiğini düşünmektedir.

Tablo 12. Çevre Şartlarına Göre Seçmeli Derslerin Önerilmesi

	<i>ayı</i>	<i>üzde</i>
Çok Yeterli		
Yeterli	8	0
Kısmen Yeterli	7	0
Yetersiz	3	9
Fikrim Yok	6	
Toplam	89	00

13- 74 kişi, %39 oranıyla kısmen yeterli, 50 kişi, %26 oranıyla yeterli ve 4 kişi, %2 oranıyla çok yeterli seviyede mesleki rehberlik çalışmaları çerçevesinde bireyi tanıma etkinliklerinin yapıldığını düşünmektedir. 6. soru incelemesinde yer verdiğimiz çelişkiyi destekleyici bir sonuç ortaya çıkmıştır. 52 kişi, %28 oranıyla yetersizliğe işaret etmiştir.

Tablo 13. Bireyi Tanıma Etkinliklerinin Yapılması

	<i>ayı</i>	<i>üzde</i>
Çok Yeterli		
Yeterli	0	6
Kısmen Yeterli	4	9
Yetersiz	2	8
Fikrim Yok		
Toplam	89	00

14- Mesleki rehberlik etkinliklerinden özel bilgi ve beceri gerektiren uygulamaların sınıflarda yapılma oranlarını incelediğimizde, 66 kişi, %35 oranında kısmen yeterli, 78 kişi, %41 oranında yetersiz olduğunu ifade etmiştir.

Tablo 14. Mesleki Rehberlik Etkinliklerinden Özel Bilgi Ve Beceri Gerektiren Uygulamaların Sınıflarda Yapılması

	<i>ayı</i>	<i>üzde</i>
Çok Yeterli		
Yeterli	8	5
Kısmen Yeterli	6	5
Yetersiz	8	1
Fikrim Yok	4	
Toplam	89	00

15- Mesleki rehberlik çalışmalarının gerektirdiği uygun ortamların, 70 kişi, %37 oranında kısmen yeterli, 72 kişi, %38 oranında yetersiz olarak hazırlandığını düşünmektedir. Mesleki rehberlik hizmetlerinin yürütülmesinde okullarımızda uygun ortamların olmadığı ya da yaratılmadığı görüşü ortaya çıkmaktadır.

Tablo 15. Mesleki Rehberlik Çalışmalarının Gerektirdiği Uygun Ortamların Hazırlanması

	<i>ayı</i>	<i>üzde</i>
Çok Yeterli		
Yeterli	3	7
Kısmen Yeterli	0	7
Yetersiz	2	8
Fikrim Yok	1	
Toplam	89	00

16- Öğrencilerin ilgi, yetenek ve akademik başarısına göre sosyal kulüplere yönlendirilmesi adına sınıf rehber öğretmenlerine, 70 kişi, %37 oranıyla kısmen yeterli, 66 kişi, %35 oranında yetersiz şekilde bilgi verildiğini düşünmektedir.

Tablo 16. Öğrencilerin Sosyal Kulüplere Yönlendirilmesi

	<i>ayı</i>	<i>üzde</i>
Çok Yeterli		
Yeterli	5	4
Kısmen Yeterli	0	7
Yetersiz	6	5
Fikrim Yok		
Toplam	89	00

17- Mesleki rehberlik çalışmalarının gerektirdiği araç ve gereçlerin hangi seviyede sağlandığını incelediğimizde, 70 kişi, %37 oranıyla kısmen yeterli ve 72 kişi, %38 oranıyla yetersiz olduğu görüşündedir.

Tablo 17. Mesleki Rehberlik Çalışmalarının Gerektirdiği Araç Ve Gereçlerin Sağlanması

	<i>ayı</i>	<i>üzde</i>
Çok Yeterli		
Yeterli	8	0
Kısmen Yeterli	0	7
Yetersiz	2	8
Fikrim Yok		
Toplam	89	00

18- Yıllık rehberlik çalışma programının uygulanmasına yönelik görüşleri ele aldığımızda, 78 kişi, %41 oranıyla kısmen yeterli ve 73 kişi, %39 yeterli olduğu yönündedir. Yani, var olan çerçeve programının uygulamasında genel anlamda herhangi bir sıkıntı olmadığını söyleyebiliriz.

Tablo 18. Yıllık Çalışma Programının Uygulanması

	<i>ayı</i>	<i>üzde</i>
Çok Yeterli		
Yeterli	3	9
Kısmen Yeterli	8	1
Yetersiz	5	3
Fikrim Yok		
Toplam	89	00

19- Mesleki rehberlik hizmetlerinin yürütülmesi için psikolojik danışman, sınıf rehber öğretmenleri, öğrenci ve veliler arasında işbirliğinin, 82 kişi, %43 oranında kısmen yeterli ve 52 kişi, %28 oranında yetersiz olduğu yönünde görüş ortaya çıkmıştır. Daha önce de belirttiğimiz üzere, rehber öğretmenlerimizin eksikliğini yanı sıra veli desteğinde de sorunlar yaşanması söz konusudur.

Tablo 19. Psikolojik Danışman, Sınıf Rehber Öğretmenleri, Öğrenci Ve Veliler Arasındaki İşbirliği

Çok Yeterli		
Yeterli	2	2
Kısmen Yeterli	2	3
Yetersiz	2	8
Fikrim Yok		
Toplam	89	00

20- Okul dışından ilgili kişilerle, öğrencilerin mesleğe yönlendirilmesinde, 86 kişi, %46 oranıyla yetersiz ve 62 kişi, %33 oranıyla kısmen yeterli olarak işbirliği yapıldığını düşünmektedir. İş dünyası ve eğitim sistemi arasında kilit rol alabilecek, arada iletişim ve koordinasyon sağlayabilecek kişilerle sistemli bir işbirliği söz konusu değildir diyebiliriz.

Tablo 20. Okul Dışından İlgili Kişilerle Mesleğe Yönlendirmede İşbirliği

Çok Yeterli		
Yeterli	0	6
Kısmen Yeterli	2	3
Yetersiz	6	6
Fikrim Yok	0	
Toplam	89	00

21- Mesleğe yönlendirme sürecinde, ülkemizin içinde bulunduğu ekonomik ve istihdam yapısının, 73 kişi, %39 oranında yetersiz ve 64 kişi, %34 oranında kısmen yeterli oranında dikkate alındığı görüşündedir. Bir önceki soruda ortaya çıkan görüşe destekler nitelikte, iş dünyası ve eğitim sistemi arasında uyum olmadığına dair sonuç ortaya çıkmaktadır.

Tablo 21. Mesleğe Yönlendirmede Sürecinde, Ülkemizin İçinde Bulunduğu Ekonomik Ve İstihdam Yapısının Dikkate Alınması

	<i>ayı</i>	<i>üzde</i>
Çok Yeterli		
Yeterli	1	2
Kısmen Yeterli	4	4
Yetersiz	3	9
Fikrim Yok		
Toplam	89	00

22- Sınıf rehberliği olmayan öğretmenlerin gerektiğinde rehberlik çalışmalarına katılmalarına dair düşünceleri incelediğimizde, 75 kişi, %40 oranında yetersiz, 60 kişi, %32 oranında kısmen yeterli olduğu görüşündedir. Rehberlik çalışmalarında, sınıfı olmayan öğretmenlerinde desteği beklenmektedir.

Tablo 22. Sınıf Rehberliği Olmayan Öğretmenlerin Rehberlik Çalışmalarına Katılması

	<i>ayı</i>	<i>üzde</i>
Çok Yeterli		
Yeterli	8	5
Kısmen Yeterli	0	2
Yetersiz	5	0
Fikrim Yok	5	3
Toplam	89	00

23- Öğrenci mezun olduğuunda yönlendirme raporu hazırlanmaktadır. Bu raporun, rehber öğretmen, veli, öğrenci ve okul yöneticisinin işbirliğiyle hazırlanması konusunda, 70 kişi, %37 oranıyla kısmen yeterli, 56 kişi, %30 oranıyla yetersiz olduğu yönündedir. Yönlendirme raporunun hazırlanmasında biraz daha dikkatli olunması gerekildiğini belirtebiliriz. Çünkü bilgi ve eğitim eksikliğiyle nasıl bir rapor hazırlandığı tartışmaya açıktır.

Tablo 23. Öğrenci Mezun Olduğuunda Yönlendirme Raporu Hazırlanması

	<i>ayı</i>	<i>üzde</i>
Çok Yeterli		
Yeterli	0	1
Kısmen Yeterli	0	7
Yetersiz	6	0
Fikrim Yok	0	1
Toplam	89	00

24- Her sınıfın mesleki rehberlik etkinliklerinin yürütülmesine yönelik düşünceleri incelediğimizde, 81 kişi, %43 oranında kısmen yeterli, 48 kişi, %25 oranında yetersiz olduğunu düşünmektedir. Ayrıca, 39 kişi, %21 oranında yeterli olduğu şeklinde görüş belirtmesine rağmen ağırlıklı olarak problem söz konusudur. Bu durum ise, 10. maddede de dikkate çektiği üzere bir netlik söz konusu değildir. Verilerin dağılımı birbirine yakındır. Sebep olarak, mesleki rehberlik alanında ki eğitim ve bilgi eksikliğini gösterebiliriz. Çünkü eksiklik görüşlerin sağlıklı olmamasını etkilemektedir.

Tablo 24. Her Sınıfın Mesleki Rehberlik Etkinliklerinin Yürütülmesi

	<i>ayı</i>	<i>üzde</i>
Çok Yeterli		
Yeterli	9	1
Kısmen Yeterli	1	3
Yetersiz	8	5
Fikrim Yok	5	
Toplam	89	00

25- Öğrencilerin gelişim dosyalarının, 79 kişi, %42 oranında kısmen yeterli ve 54 kişi, %29 oranında yeterli tutulduğunu belirtmiştir. Bürokratik işlemlerin yürütülmesinde; dosya tutulması, rapor yazılması ve yıllık çerçeve programının takip edilmesinde rahatsız edici bir problemin olmadığını söyleyebiliriz.

Tablo 25. Öğrencilerin Gelişim Dosyalarının Tutulması

	<i>ayı</i>	<i>üzde</i>
Çok Yeterli		
Yeterli	4	9
Kısmen Yeterli	9	2
Yetersiz	8	0
Fikrim Yok	1	
Toplam	89	00

26- Öğrencilerin okul sonrası hayatları, çalışma alanları ile ilgi alanlarının örtüşüp örtüşmediğini, 85 kişi, %45 oranıyla yetersiz ve 58 kişi, %31 oranıyla kısmen yeterli izlenmediğini düşünmektedir. Mezun olan öğrencilerle ilgili ve dolayısıyla eğitimin niteliğine dair sağlıklı geri dönütler alınmamaktadır.

Tablo 26. Öğrencilerin Okul Sonrası Hayatlarının İncelenmesi

	<i>ayı</i>	<i>üzde</i>
Çok Yeterli		
Yeterli	5	3
Kısmen Yeterli	8	1
Yetersiz	5	5
Fikrim Yok	0	1
Toplam	89	00

27- Öğrencilerin, bölümlerine ya da mesleklerine karar verme sürecinde, 86 kişi, %46 oranıyla kısmen yeterli ve 47 kişi, %25 oranıyla yetersiz bilgilendirildiğini düşünmektedir. Ancak, 42 kişi, %22 oranın da yeterli olduğuna dair görüş bildirmiştir. Veriler yine birbirine yakındır. Bu alanda probleme, bilgi yetersizliği neden olabildiğini düşünebiliriz.

Tablo 27. Öğrencilerin, Bölümlerine Ya da Mesleklerine Karar Verme Sürecinde Bilgilendirilmesi

	<i>ayı</i>	<i>üzde</i>
Çok Yeterli		
Yeterli	2	2
Kısmen Yeterli	6	6
Yetersiz	7	5
Fikrim Yok	0	
Toplam	89	00

28- Sağlıklı ve yeterli düzeyde yapılan mesleki rehberlik çalışmalarının işsizliği azaltmada, 56 kişi, %30 oranıyla kısmen yeterli, 49 kişi, %26 oranıyla yeterli düzeyde etkili olduğunu düşünmektedir. 41 kişi, %22 oranında yetersiz olduğunu düşünmesi iş dünyası ve eğitim sistemi arasındaki kopukluğa işaret ettiğini söyleyebiliriz.

Tablo 28. Yeterli Düzeyde Yapılan Mesleki Rehberliğin İşsizliği Azaltmadaki Etkisi

	<i>ayı</i>	<i>üzde</i>
Çok Yeterli	6	4
Yeterli	9	6
Kısmen Yeterli	6	0
Yetersiz	1	2
Fikrim Yok	7	
Toplam	89	00

29- Mesleki rehberliğin istihdam artışına yönelik etkisiyle ilgili görüşleri incelediğimizde, 70 kişi, %37 oranıyla kısmen yeterli ve 43 kişi, %23 oranıyla yetersiz olduğunu düşünmektedir. Söz konusu sonuç, mesleki rehberlik uygulamalarının yetersizliğini ve iş dünyası ile uyumsuzlukları vurgulamaktadır.

Tablo 29. Mesleki Rehberliğin İstihdam Artışına Yönelik Etkisi

	<i>ayı</i>	<i>üzde</i>
Çok Yeterli	9	0
Yeterli	4	8
Kısmen Yeterli	0	7
Yetersiz	3	3
Fikrim Yok	3	2
Toplam	89	00

30- Mesleki rehberliğin istihdamda kaliteyi artırıcı etkisini, 61 kişi, %32 oranıyla kısmen yeterli, 57 kişi, %30 oranıyla yeterli ve 21 kişi, %11 oranıyla çok yeterli olduğunu ifade etmektedir. Bu durum, öğretmenlerimizin mesleki rehberlik uygulamalarının nelere uzandığı ya da kapsadığı konusunda bilgilerinin düzeyini yansıtmaktadır. Bana göre ise genel anlamda yetersizliği göstermektedir. Bu konuda görüşlerin, ölçeklerde dağılması mesleki rehberliğin işgücünün gelişimdeki etkisinin yeterli seviyede düşünülmediğini göstermektedir diyebiliriz.

Tablo 30. Mesleki Rehberliğin İstihdamda Kaliteyi Artırıcı Etkisi

	<i>ayı</i>	<i>üzde</i>
Çok Yeterli	1	1
Yeterli	7	0
Kısmen Yeterli	1	2
Yetersiz	4	8
Fikrim Yok	6	
Toplam	89	00

31- Meslekleri tanıtıcı bilgilere ulaşmayı sağlayan kaynakları kullanma görüşlerini ele aldığımızda, 77 kişi, %41 oranında kısmen yeterli, 63 kişi, %33 oranında yetersiz olduğu düşünülmektedir. Üçüncü maddemizi destekler nitelikte kaynak bulundurulmasının yanı sıra kullanımı konusunda bir yetersizlik mevcuttur.

Tablo 31. Meslekleri Tanıtıcı Bilgilere Ulaşmayı Sağlayan Kaynakları Kullanma

	<i>ayı</i>	<i>üzde</i>
Çok Yeterli		
Yeterli	5	9
Kısmen Yeterli	7	1
Yetersiz	3	3
Fikrim Yok		
Toplam	89	00

32- Mesleklerin özellikleri hakkında, 87 kişi, %46 oranında kısmen yeterli, 51 kişi, %27 oranında yeterli derece bilgi verildiği düşünülmektedir. Ancak, yeterli kaynak olmadan, yeterli kaynak kullanmadan, mesleki rehberlik alanında eğitim eksikken ve iş dünyasına dair bilgi konusunda problemler söz konusu iken meslek özellikleri hakkında bilgi verildiğini düşünmek tartışmaya açıktır. Bana göre, çelişki söz konusudur. Çelişkiler, belki de öğretmenlerimizin kendi yeterliliklerinin sorgulandığını düşüncülerinden kaynaklanabilir.

Tablo 32. Mesleklerin Özellikleri Hakkında Bilgi Verme

	<i>ayı</i>	<i>üzde</i>
Çok Yeterli		
Yeterli	1	7
Kısmen Yeterli	7	6
Yetersiz	7	0
Fikrim Yok		
Toplam	89	00

33- Uygulanan testlerin sonuçlarının, 74 kişi, %39 oranıyla kısmen yeterli, 70 kişi, %37 oranıyla yeterli ve 7 kişi, %4 oranıyla çok yeterli düzeyde öğrencilerle paylaşıldığı düşünülmektedir. Öğrencilere geri bildirilme yapıldığı düşünülmektedir. Bilgilendirmenin niteliği yukarıda belirttiğim nedenler doğrultusunda yine kaygı vericidir.

Tablo 33. Mesleki Rehberlikte Uygulanan Testlerin Sonuçlarının Öğrencilerle Paylaşılması

	<i>ayı</i>	<i>üzde</i>
Çok Yeterli		
Yeterli	0	7
Kısmen Yeterli	4	9
Yetersiz	3	7
Fikrim Yok		
Toplam	89	00

34- Mesleki rehberlik hizmetlerini kapsayan alınan eğitimin yeterliliği hakkında görüşleri incelediğimizde, 74 kişi, %39 oranında kısmen yeterli, 62 kişi, %33 oranında yetersiz olduğunu ifade etmektedir. Elde ettiğimiz bu sonuç, birinci madde ile çelişmektedir. Çünkü yetersiz bir eğitimle, yeterli bir bilgi düzeyine nasıl ulaşıldığı anlamsızdır.

Tablo 34. Mesleki Rehberlik Hizmetlerini Kapsayan Alınan Eğitimin Yeterliliği

	<i>ayı</i>	<i>üzde</i>
Çok Yeterli		
Yeterli	7	0
Kısmen Yeterli	4	9
Yetersiz	2	3
Fikrim Yok		
Toplam	89	00

35- Bireyin özellikleri ile meslek nitelikleri arasındaki ilişkinin önemini öğrencilere, 84 kişi, %44 oranıyla kısmen yeterli, 55 kişi, %29 oranıyla yeterli, 10 kişi, %5 oranıyla çok yeterli düzeyde aktarıldığı sonucu ortaya çıkmaktadır. Yani, öğretmenlerimiz tarafından aradaki ilişkinin önemi anlaşılmakta ve bu düşünce öğrencilere aktarılmaktadır.

Tablo 35. Bireyin Özellikleri İle Meslek Nitelikleri Arasındaki İlişkinin Önemini Öğrencilere Aktarma

	<i>ayı</i>	<i>üzde</i>
Çok Yeterli	0	
Yeterli	5	9
Kısmen Yeterli	4	4
Yetersiz	6	9
Fikrim Yok		
Toplam	89	00

36- Mesleki rehberliğin temel unsuru olan hayat boyu eğitim anlayışını ele aldığımızda, 78 kişi, %41 oranında kısmen yeterli, 67 kişi, %35 oranında yeterli ve 23 kişi, %12 oranında çok yeterli olarak öğrencilere yüklediğini düşünmektedir.

Tablo 36. Hayat Boyu Eğitim Anlayışı

	<i>ayı</i>	<i>üzde</i>
Çok Yeterli	3	2
Yeterli	7	5
Kısmen Yeterli	8	1
Yetersiz	8	0
Fikrim Yok		
Toplam	89	00

3.4.3. İkinci Bölümden Bazı Soruların Çapraz Sorgulaması

Birlikte çalışma yaptığımız öğretmen arkadaşların mezun oldukları bölümlere göre, ikinci bölümden bazı sorulara verdikleri cevapları incelediğimizde;

Mesleki rehberlikte kullanılan test, envanter, anket, bilgi formu gibi değerlendirme araçlarını Fen-Edb. Fak.'den 17 kişi, %9 oranıyla yetersiz, 9 kişi, %5 oranıyla kısmen yeterli ve Eğitim Fak.'den 39 kişi, %21 oranıyla yetersiz, 42 kişi, %22 oranıyla kısmen yeterli uyguladığını ifade etmiştir.

Öğrencilerin gidebilecekleri üst okullar, çalışabilecekleri iş ve meslekler hakkında bilgi toplama seviyesini mezun oldukları fakültelere göre incelediğimizde, Fen-Edb. Fak.'den 8 kişi, %4 oranında yetersiz, 15 kişi, %8 oranında kısmen yeterli ve Eğitim Fak.'den 27 kişi, %14 oranında, 46 kişi, %24 oranında kısmen yeterli şekilde yönlendirme yaptıklarını ifade etmişlerdir.

Öğrencilerin ilgi ve yeteneklerine uygun mesleğe yönelmelerine yardımcı olma durumunu incelediğimizde; Fen-Edb. Fak.'den 7 kişi, %4 oranında yetersiz, 16 kişi, %8 oranında kısmen yeterli ve Eğitim Fak.'den 27 kişi, %14 oranında yetersiz, 51 kişi, %27 oranında kısmen yeterli olduğu sonucu ortaya çıkmıştır.

Mesleki gelişmeleri; Fen-Edb. Fak.'den 14 kişi, %7 oranıyla yetersiz, 12 kişi, %6 oranıyla kısmen yeterli ve Eğitim Fak.'den 40 kişi, %21 oranıyla yetersiz, 46 kişi, %24 oranıyla kısmen yeterli olarak takip ettiğini belirtmiştir.

Tablo 37. Mesleki Gelişmeleri Mezun Olunan Fakülteye Göre İnceleme

		9- Mesleki gelişmeler ne derece izleniyor?						
		Ç		Kısm		F		
		ok	eterli	en	etersiz	ikrim	Yok	
		Yeterli		Yeterli			oplam	
Mezuniyet	Fen-Edb. Fak.	iş	1		12	4	8	3
		eklenen	1	0	15	5	3	3
			1		6		4	3
	Eğitim Fak.	iş	4	0	46	0	4	24
		eklenen	3	8	43	2	9	24
			2	6	24	1	2	6
	Mühendislik Fak.	iş	0		1			1
		eklenen	0		1			0
			0		1			1
	Güzel Sanatlar Fak.	iş	0		0			0
		eklenen	0		1			0
			0		0			0
	Açıköğretim Fak.	iş	0		1			0
		eklenen	0		0			0
			0		1			0
	Diğer	iş	0		3			0
		eklenen	0		2			0
			0		2			0
	Beden Eğitimi ve Spor Y.O	eklenen	0		1			0
			0		1			0
		iş	0		1			0
	İlahiyat Fakültesi	eklenen	0		1			0
			0		1			0
		iş	0		1			0
	eklenen	5	2	65	4	3	89	
Toplam		5	2	65	4	3	89	
	iş	3	2	34	4	7	00	

Öğretmenlerimizin, öğrencilerine bölümlerine ya da mesleklerine karar verme aşamasında bilgilendirmelerini değerlendirdiğimizde; Fen-Edb. Fak.'den 11 kişi, %6 oranında yetersiz, 16 kişi, %8 oranında kısmen yeterli ve Eğitim Fak.'den 21 kişi, %11 oranında yetersiz, 60 kişi, %32 oranında kısmen yeterli seviyede bilgilendirdiğini düşünmektedir. Mezun olunan fakültenin mesleki rehberlik uygulamalarında ayırt edici bir unsur olmadığı görülmüştür.

Değerlendirmemizin daha sağlıklı olması adına çapraz analiz yöntemiyle, bazı sorularımıza kıdem yılına göre verilen cevaplarını inceleyelim. Sınıf rehber öğretmenlerine, mesleki rehberlik uygulamalarında rehberlik yapılma seviyesini dikkat edelim. 0-5 yıl arası çalışan öğretmenlerimizden 16 kişi, %8 oranıyla yetersiz, 14 kişi, %7 oranıyla kısmen yeterli, 11 kişi, %6 oranıyla yeterli, 6-10 yıl arası çalışan öğretmenlerimizden 17 kişi, %9 oranıyla yetersiz, 17 kişi, %9 oranıyla kısmen yeterli, 10 kişi, %5 oranıyla yeterli ve 11-15 yıl arası çalışan öğretmenlerimizden 16 kişi, %8 oranıyla yetersiz, 12 kişi, %6 oranıyla kısmen yeterli ve 11 kişi, %6 oranıyla yeterli seviyede kendilerine rehberlik yapıldığını düşünmektedir.

Tablo 38. Kıdem Yılına Göre Sınıf Rehber Öğretmenlerine Mesleki Rehberlik Çalışmaları Uygulamalarında Yapılan Rehberlik

		11- Sınıf rehber öğretmenlerine, Mesleki Rehberlik çalışmalarının uygulamasında ne derece rehberlik yapıyor?						
		Çok Yeterli	Yeterli	Kısmen Yeterli	Yetersiz	Fikrim Yok	Toplam	
Kurum	İlköğretim	İşi	4	0	38	2	1	5
		Eklenen	3	9	37	3	3	5
		Şüpheli	2	1	20	2	1	5
	CPL	İşi	0		1		0	
		Eklenen	0		3		0	
		Şüpheli	0		1		0	
	Anadolu Lisesi	İşi	0		6		0	3
		Eklenen	0		6		0	3
		Şüpheli	0		3		0	
	Lise	İşi	2	2	21	3	3	1
		Eklenen	2	1	22	4	2	1
		Şüpheli	1		11		2	7
	METEM	İşi	0		9		3	2
		Eklenen	1		10		1	2
		Şüpheli	0		5		2	2
	Diğer	İşi	0		2		0	
		Eklenen	0		2		0	
		Şüpheli	0		1		0	
	Endüstri Meslek Lisesi	İşi	0		5		0	
		Eklenen	0		3		0	
Şüpheli		0		3		0		
Toplam	İşi	6	2	82	2	7	89	
	Eklenen	6	2	82	2	7	89	
	Şüpheli	3	2	43	8	4	00	

Mesleki rehberlik hizmetlerinin yürütülmesi için psikolojik danışman, sınıf rehber öğretmenleri, öğrenci ve veli işbirliğini incelediğimizde; 0-5 yıl arası çalışan öğretmenlerimizden 8 kişi, %4 oranında yetersiz, 24 kişi, %13 oranında kısmen yeterli, 8 kişi, %4 oranında yeterli, 6-10 yıl çalışan öğretmenlerimizden 16 kişi, %8

oranında yetersiz, 19 kişi, %10 oranında kısmen yeterli, 11 kişi, %6 oranında yeterli ve 11-15 yıl arası çalışan öğretmenlerimizden 12 kişi, %6 oranında, 16 kişi, %8 oranında kısmen yeterli ve 10 kişi, %5 oranında yeterli seviyede ortak bir çalışma, işbirliği yapıldığı görüşünü belirtmişlerdir.

Meslekleri tanıtıcı bilgilere ulaşmayı sağlayan kaynakların kullanılması konusunda, 0-5 yıl arası çalışan öğretmenlerimizden 15 kişi, %8 oranıyla yetersiz, 21 kişi, %11 oranıyla kısmen yeterli, 5 kişi, %3 oranıyla yeterli, 6-10 yıl çalışan öğretmenlerimizden 14 kişi, %7 oranıyla yetersiz, 23 kişi, %12 oranıyla kısmen yeterli, 7 kişi, %4 oranıyla yeterli ve 11-15 yıl arası çalışan öğretmenlerimizden 14 kişi, %7 oranıyla yetersiz, 12 kişi, %6 oranıyla kısmen yeterli ve 10 kişi, %5 oranıyla yeterli şeklinde cevap vermişlerdir.

Öğrencileri çeşitli mesleklere yönlendirirken ülkemizin içinde bulunduğu ekonomik ve istihdam yapısının dikkate alınmasını kıdem yılına göre inceleyelim. 0-5 yıl arası çalışan öğretmenlerimizden 16 kişi, %8 oranında yetersiz, 19 kişi, %10 oranında kısmen yeterli, 5 kişi, %3 oranında yeterli, 6-10 yıl çalışan öğretmenlerimizden 23 kişi, %12 oranında yetersiz, 12 kişi, %6 oranında kısmen yeterli, 10 kişi, %5 oranında yeterli ve 11-15 yıl arası çalışan öğretmenlerimizden 14 kişi, %7 oranında yetersiz, 14 kişi, %7 oranında kısmen yeterli ve 10 kişi, %5 oranında yeterli olarak ülke yapısının dikkate alındığını belirtmiştir.

Mesleklerin özellikleri hakkında, 0-5 yıl arası çalışan öğretmenlerimizden 10 kişi, %5 oranıyla yetersiz, 20 kişi, %11 oranıyla kısmen yeterli, 11 kişi, %6 oranıyla yeterli, 6-10 yıl çalışan öğretmenlerimizden 13 kişi, %7 oranıyla, 22 kişi, %12 oranıyla, 11 kişi, %6 oranıyla ve 11-15 yıl arası çalışan öğretmenlerimizden 11 kişi, %6 oranıyla yetersiz, 14 kişi, %7 oranıyla kısmen yeterli ve 9 kişi, %5 oranıyla bilgi verdiklerini belirtmişlerdir. Benzer olarak, çalışılan sürenin mesleki rehberlik uygulamaları üstünde fark edici bir etkisinin olmadığı ortaya çıkmıştır şeklinde yorumlayabiliriz.

Çalışılan kuruma göre, yine ikinci bölümden bazı sorulara verilen cevapları incelediğimizde şu sonuçlar ortaya çıkmıştır. Mesleki rehberlik konusunda bilgi düzeylerinin ne olduğu konusundaki görüşleri; ilköğretimde çalışan 10 kişi, %5 oranında yetersiz, 32 kişi, %17 oranında kısmen yeterli, 39 kişi, %21 oranında yeterli olduğunu ifade etmiştir. Genel olarak düz liselerde çalışan öğretmenlerimizin, 5 kişi,

%3 oranında yetersiz, 21 kişi, %11 oranında kısmen yeterli, 22 kişi, %12 oranında yeterli olduğu şeklinde ifade ettikleri ortaya çıkmıştır.

Tablo 39. Çalışılan Kuruma Göre Mesleki Rehberlik Bilgi Düzeyi

		1- Mesleki Rehberlik konusundaki bilgi düzeyinizin ne derece olduğunu düşünüyorsunuz?						
		Çok Yeterli	Yeterli	Kısmen Yeterli	Yetersiz	Hiç Yok	F	
								Toplam
Kurum	İlköğretim	İşi	4	9	32	0	0	5
		Eklenen	4	5	35	0	0	5
		Toplam	2	1	17		0	5
	CPL	İşi	0		1		0	
		Eklenen	0		3		0	
		Toplam	0		1		0	
	Anadolu Lisesi	İşi	1		6		0	3
		Eklenen	1		5		0	3
		Toplam	1		3		0	
	Lise	İşi	2	2	21		1	1
		Eklenen	3	1	21		0	1
		Toplam	1	2	11		1	7
	METEM	İşi	0		12		0	2
		Eklenen	1		9		0	2
		Toplam	0		6		0	2
	Diğer	İşi	1		3		0	
		Eklenen	0		2		0	
		Toplam	1		2		0	
	Endüstri Meslek Lisesi	İşi	2		3		0	
		Eklenen	0		3		0	
		Toplam	1		2		0	
	Toplam	İşi	0	8	78	2	1	89
		Eklenen	0	1	8	2	1	89
		Toplam	5	1	41	2	1	00

Bireyin özellikleri ile meslek nitelikleri arasındaki ilişkinin önemini öğrencilerine anlatabilme konusunda öğretmenlerimizin görüşlerini değerlendirdiğimizde; ilköğretimde çalışan öğretmenlerimizden 15 kişi, %8 oranında

yetersiz, 40 kişi, %21 oranında kısmen yeterli ve 24 kişi, %13 oranında yeterli olduğunu belirtmiştir. Düz liselerde çalışan öğretmenlerimizden 12 kişi, %6 oranında yetersiz, 25 kişi, %13 oranında kısmen yeterli ve 10 kişi, %5 oranında yeterli seviyede anlatabildiğini düşünmektedir.

Tablo 40. Çalışılan Kuruma Göre Bireyin Özellikleri İle Meslek Nitelikleri Arasındaki İlişkinin Önemi Öğrencilere Anlatma

		35- Bireyin özellikleri ile meslek nitelikleri arasındaki ilişkinin önemini öğrencilerinize ne derece anlatabildiğinizi düşünüyorsunuz?						
		Çok Yeterli	Yeterli	Kısmen Yeterli	Yetersiz	Kısmen Yok	Fazla Yok	
Kurum	İlköğretim	İşi	2	4	40	5	4	5
		Eklenen	2	9	39	1	4	5
		Toplam	1	3	21		2	5
	CPL	İşi	0		3		0	
		Eklenen	0		3		0	
		Toplam	0		2		0	
	Anadolu Lisesi	İşi	1		4		2	3
		Eklenen	0		6		1	3
		Toplam	1		2		1	
	Lise	İşi	1	0	25	2	3	1
		Eklenen	1	1	23	3	3	1
		Toplam	1		13		2	7
	METEM	İşi	0		8	0	1	2
		Eklenen	0		10		1	2
		Toplam	0		4		1	2
	Diğer	İşi	0		2		0	
		Eklenen	0		2		0	
		Toplam	0		1		0	
	Endüstri Meslek Lisesi	İşi	0		4		0	
		Eklenen	0		3		0	
Toplam		0		2		0		
Toplam	İşi	4	2	86	7	0	1	
	Eklenen	4	2	86	7	0	1	
		Toplam	2	2	46	5	5	00

Mesleki rehberlik hizmetlerini kapsayan, aldığınız eğitimin yeterliliği hakkındaki düşünceniz nedir? sorusuna öğretmenlerimizin görüşlerini değerlendirdiğimizde; ilköğretimde çalışanlardan 26 kişi, %14 oranında yetersiz, 29 kişi, %15 oranında kısmen yeterli ve 24 kişi, %13 oranında yeterli olduğunu ifade etmiştir. Düz liselerde çalışanlardan, 12 kişi, %6 oranında yetersiz, 25 kişi, %13 oranında kısmen yeterli ve 8 kişi, %4 oranında yeterli bir eğitim aldığını düşünmektedir.

Tablo 41. Çalışılan Kuruma Göre Mesleki Rehberlik Hizmetlerini Kapsayan Alınan Eğitimin Yeterliliği

		34- Mesleki Rehberlik Hizmetlerini kapsayan, aldığınız eğitimin yeterliliği hakkındaki düşünceniz nedir?						
		Çok Yeterli	Yeterli	Kısmen Yeterli	Yetersiz	Fikrim Yok	Toplam	
Kurum	İlköğretim	İşi	3	4	29	6	3	5
		Eklenen	3	7	33	8	4	5
		Toplam	2	3	15	4	2	5
	CPL	İşi	0		3		0	
		Eklenen	0		3		0	
		Toplam	0		2		0	
	Anadolu Lisesi	İşi	0		4		1	3
		Eklenen	0		5		1	3
		Toplam	0		2		1	
	Lise	İşi	3		25	2	3	1
		Eklenen	2	0	20	7	2	1
		Toplam	2		13		2	7
	METEM	İşi	0		9	1	0	2
		Eklenen	1		9		1	2
		Toplam	0		5		0	2
	Diğer	İşi	1		1		1	
		Eklenen	0		2		0	
		Toplam	1		1		1	
	Endüstri Meslek Lisesi	İşi	0		3		1	
		Eklenen	0		3		0	
Toplam		0		2		1		
Toplam	İşi	7	7	74	2	9	89	
	Eklenen	7	7	74	2	9	89	
	Toplam	4	0	39	3	5	00	

Yeterli düzeyde yapılan mesleki rehberliğin işsizliği azaltmada etkisine dair öğretmenlerimizin düşüncelerini değerlendirdiğimizde ortaya çıkan sonuçlarımız şu şekildedir. İlköğretimde çalışanlardan 14 kişi, %7 oranında yetersiz, 27 kişi, %14 oranında kısmen yeterli, 23 kişi, %12 oranında yeterli ve diğer liselerde çalışanlardan

13 kişi, %7 oranında yetersiz, 15 kişi, %8 oranında kısmen yeterli, 12 kişi, %6 oranında yeterli seviyede işsizliği azaltıcı bir etkisinin olduğunu düşünmektedir.

Tablo 42. Çalışılan Kuruma Göre Yeterli Düzeyde Yapılan Mesleki Rehberlik Hizmetinin İşsizliği Azaltmada Etkisi

		28- Yeterli düzeyde yapılan Mesleki Rehberlik hizmeti işsizliği azaltmada ne kadar etkili olabilir?						
		Çok Yeterli	Kısmen Yeterli	Kısmen Yetersiz	Yetersiz	İkram Yok	Foşoplam	
Kurum	İlköğretim	İş	5	3	27	4	6	5
		Eklenen	2	2	25	8	8	5
		Ş	8	2	14		3	5
	CPL	İş	1		2		1	
		Eklenen	1		2		1	
		Ş	1		1		1	
	Anadolu Lisesi	İş	2		4		1	3
		Eklenen	2		4		1	3
		Ş	1		2		1	
	Lise	İş	4	2	15	3	7	1
		Eklenen	7	3	15	1	5	1
		Ş	2		8		4	7
	METEM	İş	2		4		2	2
		Eklenen	3		7		2	2
		Ş	1		2		1	2
	Diğer	İş	0		3		0	
		Eklenen	1		1		0	
		Ş	0		2		0	
	Endüstri Meslek Lisesi	İş	2		1		0	
		Eklenen	1		2		1	
Ş		1		1		0		
Toplam	İş	6	9	56	1	7	89	
	Eklenen	6	9	56	1	7	89	
	Ş	4	6	30	2	9	00	

Yapılan mesleki rehberliğin istihdamda kaliteyi artırıcı etkisini incelediğimizde; ilköğretimde görevli 10 kişi, %5 oranında yetersiz, 27 kişi, %14 oranında kısmen yeterli ve 30 kişi, %16 oranında yeterli etkisinin olduğunu düşünmektedir. Düz liselerde görevli 13 kişi, %7 oranında yetersiz, 17 kişi, %9 oranında kısmen yeterli ve 12 kişi, %6 oranında yeterli düzeyde istihdamda kaliteyi artırıcı bir etkisinin olduğunu düşünmektedir. Çalışılan kurumun, mesleki rehberlik hizmetlerinin uygulanışında ve anlayışında belirleyici bir etmen olmadığını söyleyebiliriz. Yani, öğretmenlerimizin çalıştıkları kuruma göre işleyişin yapısında ya da kavramın algılanışında bir farklılık söz konusu değildir.

Tablo 43. Çalışılan Kuruma Göre Mesleki Rehberliğin İstihdamda Kaliteyi Artırıcı Etkisi Hakkında Düşünceler

		30- Mesleki Rehberliğin istihdamda kaliteyi arttırıcı etkisinin hangi düzeyde olduğunu düşünüyorsunuz?						
		Çok Yeterli	Çeterli	Kısmen Yeterli	Ketersiz	Fikrim Yok	Fo plam	
Kurum	İlköğretim	İşi	0	10	27	0	8	5
		Eklenen	9	6	27	5	7	5
		Şüpheli	5	6	14		4	5
	CPL	İşi	0		1		1	
		Eklenen	1		2		1	
		Şüpheli	0		1		1	
	Anadolu Lisesi	İşi	3		3		0	3
		Eklenen	1		4		1	3
		Şüpheli	2		2		0	
	Lise	İşi	4	2	17	3	5	1
		Eklenen	6	5	16		4	1
		Şüpheli	2		9		3	7
	METEM	İşi	2		6		1	2
		Eklenen	2		7		2	2
		Şüpheli	1		3		1	2
	Diğer	İşi	0		4		0	
		Eklenen	0		1		0	
		Şüpheli	0		2		0	
	Endüstri Meslek Lisesi	İşi	2		3		1	
		Eklenen	1		2		1	
Şüpheli		1		2		1		
Toplam	İşi	1	7	61	4	6	89	
	Eklenen	1	7	61	4	6	89	
	Şüpheli	1	0	32	8	8	00	

3.4.4. Sınıf Rehber Öğretmenlerinin Mesleki Rehberlik Uygulamaları

Anketimizin üçüncü bölümü, mesleki rehberlik uygulamalarını, sınıf rehber öğretmenlerinin nasıl yaptığını öğrenmeye yöneliktir. Birinci sorumuz, kaynak kullanımını, ikinci sorudan beşinci soruya kadar uygulamaları ve son soru ise yeterli ve nitelikli bir mesleki rehberlik sistemi için önerileri içerir.

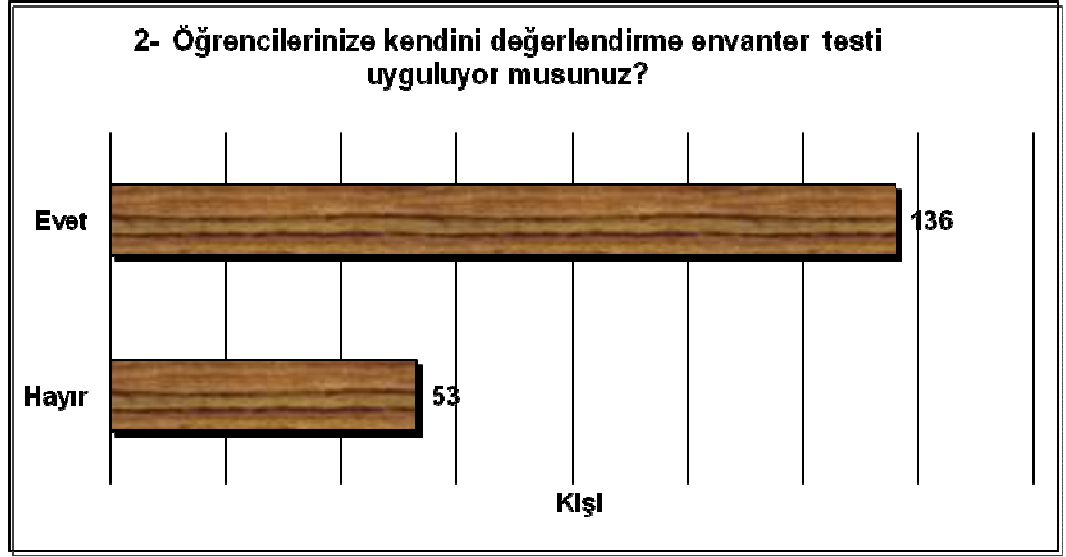
1- Çalıştıkları kuruma, Milli Eğitim Bakanlığı veya ÖSYM tarafından, yeni açılan bölümler, programlar ve iş alanları hakkında bilgilerin toplandığı yayınlar gönderilmesi konusunda, 156 kişi, %83 oranıyla olumsuz görüş bildirmiştir. Kaynak yetersizliği, öğrencilerin mesleklerini seçmesinde kararsız kalmalarına neden olabilecektir. Dolayısıyla, hatalı tercihler yapılabilecek ve öğrenci istemediği bir alanda eğitim alabilecektir. İstenilmeyen bir meslek seçimi yoğunluğu genele yayıldığında işgücünün niteliğini olumsuz etkileyecektir. İşgücünün gelişimi sağlanamayacaktır. Yetersiz bilgi ağı, iş dünyası ve eğitim sistemi arasındaki koordinasyonun olmamasını sağladığı gibi ülke kalkınmasını zorlayacaktır.

Şekil 9. MEB Ya da ÖSYM Tarafından Kuruma Yayın Gönderilmesi



2- Sınıf rehber öğretmenlerimizden 136 kişi, %72 oranıyla Kendini Değerlendirme envanterini uyguladığını ifade etmiştir.

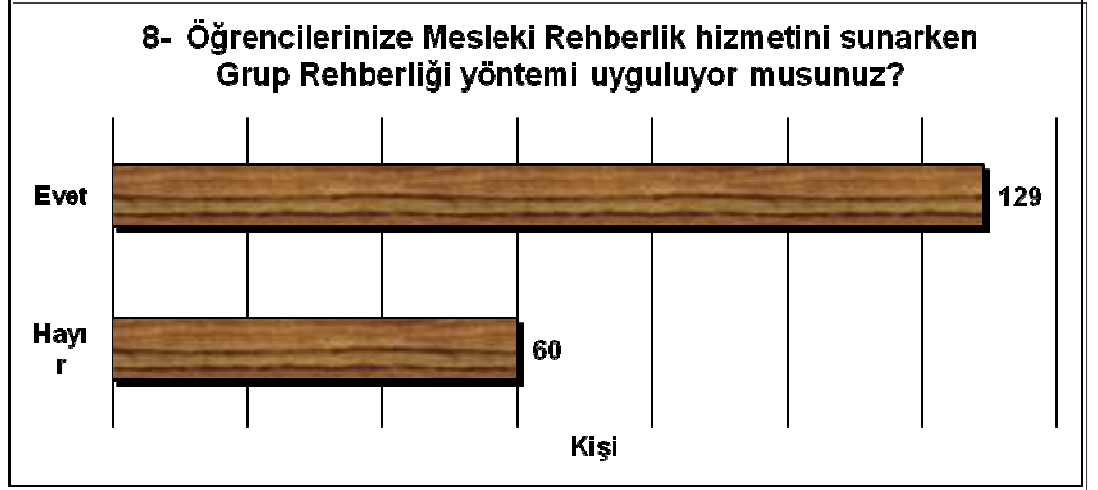
Şekil 10. Kendini Değerlendirme Envanterinin Uygulanması



Sınıf rehber öğretmenlerimizden, 113 kişi, %60 oranıyla Akademik Benlik Kavramı Ölçeğini uygulamadığını belirtmiştir. Benzer başka bir sonuca göre, 167 kişi, %88 oranıyla Mesleki Olgunluk Ölçeği uygulanmamaktadır. Uygulama sürecinde, 129 kişi, %68 oranında öğrencilere, Mesleki Yönelim Envanteri uygulamamaktadır. Toplam 188 kişi, %99,5 oranıyla BİLDEMER'i mesleki rehberlik uygulamalarında kullanmamaktadır. Öğrencilerin ilgi ve yeteneklerini, potansiyellerini profesyonel verilere dayalı olmadan, el yordamıyla, kişisel görüşlere göre yapılması kaygı vericidir. Sanırım, rehberlik uygulamalarında zamanın da kısıtlı oluşu olumsuz etkilemektedir.

3- Sınıf rehberlik uygulamalarında, öğretmenlerimiz, 106 kişi, %56 oranıyla Bireysel Rehberlik yöntemini uygulamamaktadır. Tercih edilen, 129 kişi, %68,3 oranıyla Grup Rehberliği yöntemidir. Bu noktada, bireysel rehberlik ve birebir görüşme arasında nasıl bir fark vardır?

Şekil 11. Grup Rehberliği Yöntemi



4- Meslekleri tanıtmak için öğretmenlerimizin kullandığı yöntemleri incelediğimde genel anlamda bir olumsuzluk söz konusudur. 184 kişi, %97,4 oranıyla öğrencilerini İş-Kur'a yönlendirmemektedir. Mesleklerin tanıtımında iş yerlerine toplu geziler düzenleme yöntemini incelediğimizde, 164 kişi, %86,8 oranıyla hayır cevabını vermiştir. Mesleklerin tanıtımında meslek sahiplerinin kendi mesleklerini tanıtmak için okulda konferans düzenlenmesini 155 kişi, %82 oranıyla sağlanmadığını belirtmiştir. Benzer bir şekilde, 184 kişi, %97,4 oranıyla mesleklerin tanıtımında, İş-Kur'dan bilgi verecek kişileri okula çağırılmayıp konferanslar düzenlenmemektedir. Meslekleri tanıtmaya yönelik ilgili, ulaşabilecekleri yayınların listesini, 150 kişi, %79,4 oranıyla öğrencilere vermediğini ifade etmiştir. Sınıf rehberlik hizmetlerini uygulayan öğretmenlerimizin, okulda slâyt gösterileri, televizyondan çekilmiş filmleri gösterme konusunda, 139 kişi, %73,5 oranıyla yapmadıkları sonucu ortaya çıkmıştır. Meslek tanıtımlarını içeren duvar gazetesi ve panoyu, 157 kişi, %83,1 oranıyla yapmadığı ortaya çıkmıştır. Mesleklerin tanıtılmasında üniversitelerden yardım alınmamaktadır. Verileri incelediğimizde, 176 kişi, %93,1 oranında hayır cevabını vermiştir. Öğrencinin kendi kişilik özelliklerine uygun meslekler hakkında birebir yardıma bulunmada, 160 kişi, %84,7 oranıyla olumsuz cevap vermiştir. Daha sonra ele aldığımız, mesleklerin tanıtımında birebir yapılan görüşmeler maddesi sonuçlarıyla arada ciddi bir fark vardır. Yani, iş

analizleri ve görev tanımlarına bağılı olarak kişiye uygun mesleği seçmede yardımcı olma alanında problem söz konusudur. Artı bir nokta olarak, meslekler hakkında birebir bilgi verildiği belirtilmektedir. Ayrıca, çeşitli iş ve meslekleri tanıtmak amacıyla okulda meslek günü programlarının, 160 kişi, %84,7 oranıyla yapılmadığı ortaya çıkmıştır.

Şekil 12. Meslek Günü Programları



Öğrencileri yönlendirme sürecinde, 117 kişi, %70 oranıyla mesleklerin tanıtımında mesleklerle ilgili basılı kaynaklardan öğrencilere anlatmaktadır.

Şekil 13. Mesleklerin Tanıtımında Mesleklerle İlgili Bilgileri Basılı Kaynaklardan Öğrencilere Aktarma



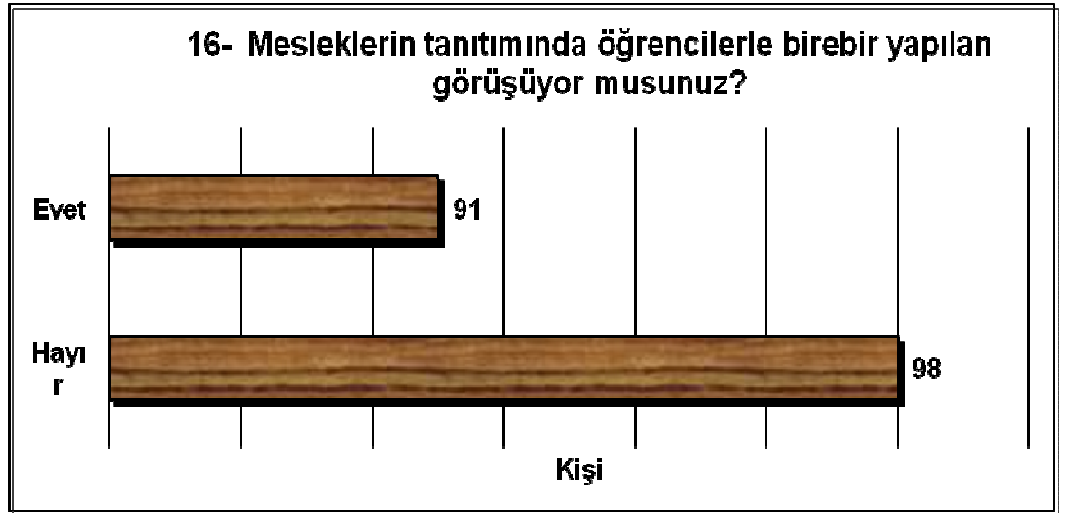
Diğer kullanılan genel yöntemlerden biri, mesleklerin tanıtımında sınıf içinde çeşitli mesleklerle ilgili gerekli açıklamaların yapılmasıdır. Verileri incelediğimizde, 137 kişi, %72,5 oranıyla bu yöntemi uyguladığını belirtmiştir.

Şekil 14. Meslek Tanıtımında Sınıf İçinde Çeşitli Mesleklerle İlgili Gerekli Açıklamaların Yapılması



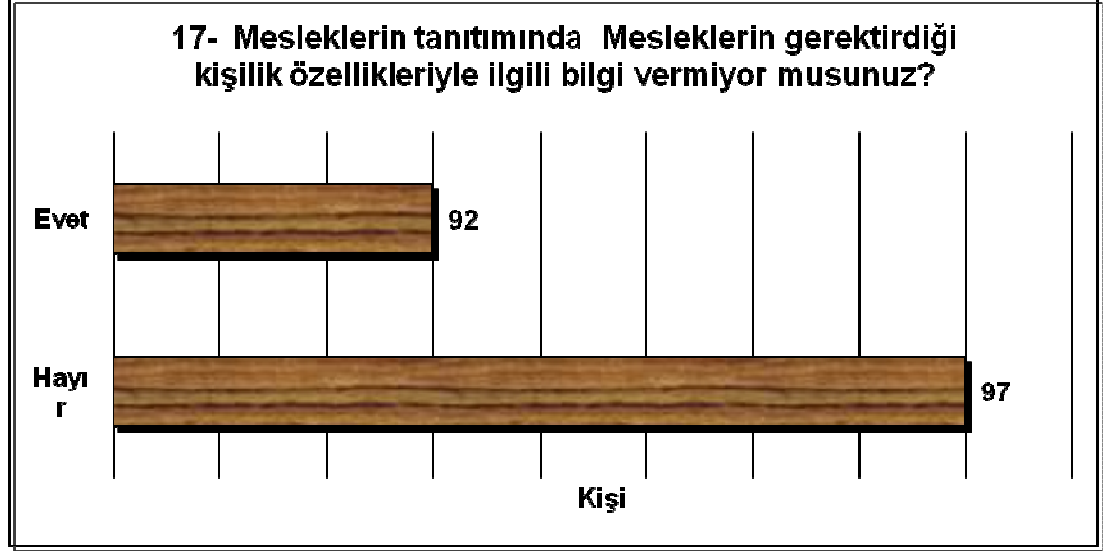
Mesleklerin tanıtımında, öğrencilerle birebir görüşme verileri birbirine yakındır. 98 kişi, %52 oranıyla öğrencileriyle birebir görüşmediğini belirtirken, 91 kişi, %48 oranıyla birebir görüşme yaptığını belirtmiştir. Elbette, bireysel olarak yapılan rehberlik daha yararlı olacaktır. Öğrenci, kendisi ile ilgili özel bilgileri sınıf içinde anlatması zordur. Ayrıca, sınıf mevcutlarının sayısı zamanı yetersizleştirmektedir. Sınıf içinde yapılanlar daha ziyade mesleklerin tanımıdır. Bireysel görüşmelerde, bireyin kendisine uygun olup olmaması konusunda soracakları, anlatabilecekleri olabilir.

Şekil 15. Meslek Tanıtımında Öğrencilerle Birebir Yapılan Görüşme



Ancak, mesleklerin gerektirdiği kişilik özellikleriyle ilgili bilgi verme konusu çelişkilidir. Sıkıntılı olan nokta, verilerin yine birbirine yakın olmasıdır. Yani, 97 kişi, %51,3 oranıyla hayır cevabını vermiştir. 92 kişi, %48,7 oranıyla öğrencilerine bilgi verdiğini belirtmiştir. Test yapmadan, envanter kullanmadan ve çeşitli kaynaklar kullanılmadan sağlıklı olarak mesleklerin gerektirdiği bilgilerin verilme konusu kaygı vericidir.

Şekil 16. Mesleklerin Tanıtımında Mesleklerin Gerektirdiği Kişilik Özellikleriyle İlgili Bilgi Verme



Regresyon analizi, korelasyon analizi, ileri k2 testi yapılmasına rağmen veriler arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanamamıştır. Verilen cevapların yoğunluğu kısmen yeterli ölçekte yoğunlaşmaktadır. Bu durum bize mesleki rehberlik sisteminin oturmadığını ve de mesleki rehberlik uygulamaları içeriğinin içinin doldurulamadığını gösterilebilir.

3.4.5. Nitelikli Mesleki Rehberlik Uygulamalarına Yönelik Sınıf Rehber Öğretmenlerinin Önerileri

Anketimiz de yer alan üçüncü bölümün, en son, açık uçlu altıncı sorusuna toplam seksen sınıf rehber öğretmenimiz cevap vermiştir. Soruya yönelik sadece öneriler söz konusu değildir. Ayrıca, sıkıntılarını da ifade etmişlerdir. Ancak, sorunun kendisine odaklandığımızda;

- **Rehber öğretmenlerimize yönelik görüşler sunulmuştur.** Her okulda, rehber öğretmenlerin olması gerektiği ve eksikliğin giderilmesi önerilmektedir. Birden fazla rehber öğretmenin gerekliliği vurgulanmıştır. Rehber

öğretmenlerimizin, mesleki rehberlik alanında donanımlı olmaları için üniversite de eğitilmeleri gerektiği belirtilmiştir. Rehberlik birimlerinin daha etkin olunması için de okul yönetimlerince özel çaba sarf edilmesi istenmektedir. Toplam 18 öğretmenin önerisi vardır.

- **Okullarda, mesleki rehberliğin uygulanışına yönelik bazı öneriler sunulmuştur.** Mesleki tanıtım seminerlerinin uzman kişilerce tüm okullarda verilmesi istenmiştir. Meslek tanıtma kulübünün daha aktif olması ve rehber öğretmenin de yer alması istenmektedir. Sınıf mevcut sayılarının daha az olması koşuluyla, öğrencilerle bire bir ilgilenilmesi gerektiği belirtilmektedir. Meslek uzmanlarının davet edilmesi ve çalışmaların doküman olarak değil, gerçekten aktif olarak uygulanması istenmektedir. Meslek tanıtım günlerinin yapılarak panoların oluşturulması beklenmektedir. Öğrencilerin çok küçük yaşlardan başlayarak takip edilmeleri ve ilgiler, yetenekler ve meslekler hakkında bilgilendirilmeleri gerekmektedir. Ailelerin de işleyişin içine çekilmesi istenmektedir. Bir başka ifadeyle, veli desteği talep edilmektedir. Ayrıca, rehber öğretmenlerinin belli aralıklara sınıftaki uygulamalara katılmaları istenmektedir. Mesleki rehberlik uygulamalarını yapan öğretmenlerimizin hassas ve özenli olması beklenmektedir. Toplam 33 öğretmenin önerisi vardır.

- **Sınıf rehber öğretmenlerinin yönlendirilmesine dair görüşler belirtilmiştir.** Sınıf rehber öğretmenlerimizin, mesleki rehberlik alanında bilgilendirilmeleri ve kaynak sağlanması beklenmektedir. Sistemin işleyişi için hizmet-içi seminerlerin verilmesi istenmektedir. Üniversite döneminde de, bu alanda eğitim almaları gerekliliği belirtilmiştir. Okul yönetiminin desteği için, yöneticilere de eğitimin verilmesi önerilmektedir. Toplam 17 öğretmenin görüşü vardır.

- **Mesleki rehberlik sistemine yönelik beklentiler ifade edilmiştir.** Ülke genelinde herhangi bir ticari kaygı taşımaksızın insana yatırım mantığıyla uzmanlarca yürütülmesi istenmektedir. Bunun için de eğitim sisteminde köklü bir yapılanma öngörülmektedir. Mesleki rehberlik dersine müfredatta yer verilebileceği, kredisiz ders olabileceği ve iyi notu olmayan öğrencilerin mezun olamayacağı önerilmiştir. Mesleki rehberliğin yapılacağı bölgenin özellikleri ve istihdam ihtiyacının da dikkate alınması gerekmektedir. Meslekleri tanıtıcı yayınların okullara gönderilmesi istenmektedir. Düzenli olarak yayınların takip edilmesi önerilmektedir.

İş dünyası ile iletişime geçilerek iki dünya arasında bir köprü oluşturulması beklenmektedir. Toplam 8 öğretmenin görüşü vardır.

- Mesleki rehberlik ve iş dünyası arasında olması gereken işleyişe dair az da olsa bazı öğretmenlerimizin görüşleri söz konusudur. Mesleki rehberliğin kurumsallaşarak, yıllık belli bir plan çerçevesinde profesyonel olarak yapılması öngörülmektedir. Bu konuda da sistemli bir işbirliği oluşturulmalıdır. Dolayısıyla, uzman kişiler tarafından düzenli olarak eğitim dünyası bilgilendirilmelidir. Yeterli sayı ve nitelikte kaynakların sağlanması, İŞ-KUR'un ve üniversitelerin okullara çok yönlü desteği beklenmektedir. Ayrıca, mesleki liselerin de bu süreçte daha fazla yer alması, diğer okullara en azından bilgilendirme konusunda yardımcı olmaları beklenmektedir. Toplam 4 öğretmenin görüşü vardır.

SONUÇ

İş dünyası ile eğitim kurumlarındaki öğrenme ortamları birbirinden farklıdır. Öğrenme sıklıkla soyut olarak sınıflarda ve akademik olarak gerçekleşmektedir. Çalışma dünyası ise somut olarak müşteriler, işverenler, kar ve mekanizasyon olarak algılanmaktadır. Bu düşünceler, kalıp yargılar olmakla birlikte biraz gerçekliği de içerirler. Yani, eğitim sistemimiz, büyük oranda, iş dünyasının amaçları, teşvikleri ve sınırlılıklarından oldukça farklı biçim ve değerler sistemine sahiptir. Buna rağmen, her türden eğitimin görevi, iş dünyasının ihtiyaçlarının karşılanmasına, işlerin gerektirdiği eğitimin sağlanmasına yönelik devam etmektedir. Bu nedenle, işgücünü geliştirmek için iş dünyası ile eğitim sistemi arasında bir bağlantı kurmak, aradaki mesafeyi azaltmak gerekmektedir. Bu bağlamda, iyi yetişmiş işgücü ise refah ve kalkınmanın ana dayanaklarından biridir (MEB(d), 2009: 1).

İşgünü geliştirme kavramının içeriğini, iş dünyası ile uyumlu, iş dünyasının ihtiyaçlarına cevap verebilecek nitelikte ve nicelikte bireylerin yetiştirilmesi anlayışı oluşturmaktadır. İşgücünün geliştirilmesinin temelinde sınırlı kaynakları en verimli ve etkili bir şekilde kullanmak için önceliklerin karar verilmesi gerekliliği vardır. Ayrıca, işgücünün sahip olduğu üretken niteliklerin eğitimle geliştirilebileceği düşüncesi söz konusudur. Gelişimi sağlamak amacıyla birçok kuruma ve kişiye önemli sorumluluklar düşmektedir. İnsan nasıl bir bütün ise insanın eğitiminde etkili olan tüm etmenlerin de birbirine uyumlu, ihtiyaçlara yönelik bir işleyişe sahip olması gerekmektedir. Dolayısıyla, eğitim sistemi ve iş dünyasında yer alan kurum ve kişilerin çalışmasına bağlı olarak arada bir iletişim, bir köprü olmak zorundadır.

Eğitim planlaması, işgücünün geliştirilmesine yönelik yapılmalı ve müfredat içeriği buna hizmet etmelidir. Ayrıca, bölgesel, mikro düzeyde işgücü planlamalarına bağlı olarak işgücünü geliştirmeye yönelik de eğitim planlaması yapılmalıdır. Eğitimin ve işgücünün niceliksel boyutuyla birlikte niteliksel özellikleri de dikkate alınmalıdır. Yani, ülke ekonomisinin, iş dünyasının ihtiyaçlarına yönelik eğitim sistemi yapılandırılmalıdır. Eğitim planlaması ve işgücü planlaması bu doğrultuda yapılarak uygulandığı takdirde işgücü geliştirilebilecektir. Toplumun üretim kapasitesi ve işgücü verimliliğinin artırılması için işgücü eğitilmelidir. Buna bağlı

olarak, ülkemizde sosyal ve ekonomik kalkınma kendiliğinden gerçekleştirecektir. Eğitim sisteminde, politika ve hedefleri belirlemek, birimler arasında hedef işbirliği sağlamak işgücünü geliştirmede önemli bir basamağı aşmaktır.

Ülkemizdeki işgücünün niteliğini yükseltmek, onları geliştirebilmek için rehberlik hizmetlerine önem vermek gerekmektedir. Bunun içinde, bireylerin eğitsel gelişme ve kariyer doyumları arasında bir bağlantı kurulmalıdır. Bağlantı ağlarından biri elbette mesleki rehberliktir. Mesleki rehberlik çalışmaları ile bireylerin topluma katkıda bulunan, üretici olarak gelişmelerine katkı sağlamak hedeflenmektedir. Yaptığımız araştırma sonucunda, eğitim sistemimizde, organize, bilinçli olarak yürütülen bir uygulama bütünlüğünün olmadığı görülmüştür. Rehberlik uygulamalarının olması gereken düzeyden uzak olduğu anlaşılmıştır. Farklı bir anlatıma göre, ülke kalkınmasına hizmet edecek işgücü planlanmalı ve bu işgücü planı, eğitim planlanmasına yön vermelidir. Bireylere de, kendi ilgi, yeteneklerine ve toplumsal ihtiyaçlara göre dengeli olarak değerlendirmek için mesleki rehberlik hizmetleri sunulmalıdır.

Başka bir noktaya baktığımızda da sınıf rehber öğretmenlerimiz açısından kavramın içeriği ve içi doldurulamamıştır. Mesleki rehberlik bilgi düzeyinin yetersiz olmasının iki temel nedeni olduğu düşünülmektedir. İlk olarak, bu alanda herhangi bir kaynak takip edilmemesidir. İkinci olarak yine bu alanda üniversite de ayrıntılı bir eğitimin alınmaması düşünülmektedir. Ek olarak, hizmet-içi eğitimin gerekliliği ortaya çıkmıştır. Mesleki gelişmeler izlenmemektedir. Ayrıca, mesleki rehberlik uygulamalarında iş dünyasına yönelik bilgi eksikliği söz konusudur. İçinde bulunulan ekonomi ve istihdam yapısı dikkate alınmadığı anlaşılmıştır. Mesleki rehberlik çalışmalarının istihdam üzerinde etkisi hakkında yeterli bir düşüncenin olmadığı ortaya çıkmıştır. Dolayısıyla, bireylerin yönlendirilmesi sağlıklı yapılamamaktadır. Sınıf rehber öğretmenlerimizin bilgilendirilme ve rehberlik yapıma ihtiyaçları oluşmaktadır. Bunun için de temel çıkış noktası, sınıf rehber öğretmenlerimizin etkinliğini ve bilgisini geliştirmeye yönelik uygulamaların niteliğidir. Eğitim sistemi ve iş dünyası arasındaki kopukluğu gidermek için bazı öneriler söz konusudur. Bunlar;

- Milli Eğitim Bakanlığı tarafından, mesleki rehberlik alanında yararlanılacak yayın ve kaynakların basılması, organize edilmesi, sayısının artırılması, güncellenmesinin sağlanması ve öğrencilere, öğretmenlere ulaştırılması,
- Bir mesleki rehberlik web sitesinin kurulması,
- Birçok işte olduğu gibi mesleki rehberliğin detaylı bilgi ve tecrübe gerektirmesinden dolayı, iş dünyasından bazı uzmanlardan yardım alınması,
- Üniversitelerden yardım alınması,
- İnsan Kaynakları danışmanlık şirketi yöneticilerini, uzmanlarını ve imaj danışmalarını okul ortamında buluşturulması,
- Mesleki rehberlik alanında uzmanlık eğitimi veren bir programın üniversitelerde açılması ve bu uzmanların yeterli sayıda olmasının sağlanması,
- Mesleki rehberlik uzmanlarının rehberliğinde, sınıf rehber öğretmenlerinin çalışmalarını yürütmesi,
- Seminer ve konferansların düzenlenmesi, hatta meslek tanıtımlarına yönelik fuarların düzenlenmesi, kariyer günlerinin düzenlenmesi,
- İş yeri gezilerinin etkin olacak şekilde düzenlenmesi, ilgili kişilerin okullara davet edilmesi ve öğrencilere üretim ve istihdam ortamının gerektirdiği anlayış, değer ve davranışlara dair çalışmaların yapılması,
- Öğrencilerin potansiyellerini, kişisel özelliklerini, becerilerini ve hayattan beklentileri ile önceliklerini belirlemek için çalışmaların yapılması,
- Günümüzdeki mesleklerin sayısı, niteliği ve mesleklerin ülke ekonomisindeki ihtiyaçlarının farklılaşmasından dolayı görev tanımları ve iş analizlerinin güncellenerek gerekli kaynaklara düzenli aralıklarla gönderilmesi,
- Ülkenin içinde bulunduğu ekonomik koşullar analiz edilerek projeksiyon kazandırması adına eğitim sistemine yine düzenli aralıklarla bilgilerin ve sayısal verilerin gönderilmesi,
- Eğitim müfredatının, ekonominin ve iş dünyasının ihtiyaçlarına cevap verecek şekilde belirlenmesi ve öğretmen ihtiyacının giderilmesi,
- Bölgesel çalışmalara yani bölgenin işgücü ihtiyacına yönelik eğitim müfredatının genel ve temel derslere ek olarak belirlenmesi,
- Tüm öğretim kademelerinde öğrencilerin seviyesine göre iş ve meslek dünyasını tanıtıcı derslerin konulması,

- Sınıf rehberlik çalışmalarını yürüten öğretmenlerimizin, eğitim formasyon derslerinden biri olacak şekilde, mesleki rehberlik dersini ayrıca almaları,
- Eğitim kurumlarında, nitelikli bir mesleki rehberlik hizmeti sunabilmek için yeterli araç, gereç ve fiziki donanım sağlanması,
- Hizmet-içi eğitimlerin düzenli aralıklarla organize edilmesi,
- Uzman kişilerin yanı sıra İş-Kur, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, TÜİK ile ortak çalışmaların yapılması,
- İşveren ve sendikaların mesleki rehberlik sürecine dâhil ederek etkili mekanizmaların oluşturulması,
- Milli Eğitim Bakanlığı'nın mesleki rehberlik konusunda iç organizasyonun ve görev dağılımının yapılması,
- Rehberlik Araştırma Merkezleri'nde Mesleki Rehberlik birimlerinin olması ve ayrıca bu birimlerin eğitim kurumlarında da yer alması,
- Sınıf rehber öğretmenlerimizin çalışma saatlerinin çok yoğun olmaması, öğretmen asistanlarının görev alması,
- Sınıflardaki öğrenci sayısının, birebir görüşmeye olanak sağlayacak sayıda olması,
- Yapılan her tür mesleki rehberlik çalışmasının, geri dönütünün mutlaka öğrenci ve veli ile paylaşılması, değerlendirilmesi,
- Mesleki rehberlik hizmetlerinin daha etkin ve verimli olabilmesi için kanun ve yönetmeliklerle desteklenmelidir. Örneğin, 08.07.2009 tarihinde Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumlarında Tanıtım, Mezunları İzleme, İstihdam, Mesleki Rehberlik ve Danışma Hizmetleri Yönergesi, Eğitimi Araştırma ve Geliştirme Dairesi Başkanlığı'ndan bakanlığa üst yazıyla gönderilmiştir. Yönerge, MEB.'na bağlı genel, mesleki ve teknik eğitim alanında diploma almaya götüren ortaöğretim kurumları ile belge ve sertifika programlarının uygulandığı her tür ve derecedeki örgün ve yaygın eğitim ve öğretim kurumlarını kapsamaktadır. İlköğretim ve yüksek öğretim kurumları hatta okulöncesi eğitim de kapsam dâhiline süreç içinde alınması,
- Sınıf rehber öğretmenleri, öğrencilerin hangi mesleğe ilgisinin ve yeteneğinin olduğunu ölçmek için çeşitli test ve envanterlerin uygulaması, ayrıca bu konuda öğretmenlere destek olunması,

- Sürekli ilerleyen bilimin ve teknolojinin yakalanması için öğrencilere hayat boyu eğitim anlayışının yüklenmesi,

- Sınıf rehber öğretmenlerinin mesleki rehberlik alanındaki görev tanımları, iş analizlerinin yapılması, yani öğretmenden ne beklendiğinin net olunması,

- Mesleki rehberlik uygulamalarında, bilgisayar teknolojisinden yararlanılması,

- Mezunların izlenmesi, onlardan geleceğe öngörü sağlaması için bilgi alınması ve mezuniyet sonrası mesleki gelişime yönelik etkinliklerin elektronik ortamda ya da karşılıklı olarak gerçekleştirilmesi,

- İstihdam olanakları hakkında bilgi toplama amacıyla ilgili sektörlerle iletişime geçilmesi ve çalışmaların yapılması,

- Okul yöneticilerinin, mesleki rehberlik uygulamaları için okullarda uygun fiziki ve yönetsel organizasyonları yaparak uygulamaları desteklemeleridir.

Öncelikle, aile ile birlikte, aileden başlayan, sonra ana sınıfı ve ilköğretimde insana yatırım mantığıyla temel becerilerin geliştirilmesine ve insani değerlerin yüklenmesine yönelik eğitim verilmelidir. Yani, insan yetiştirme ve yönlendirmenin etrafında birçok unsurun olması nedeniyle küçük yaşlardan başlayarak öğrencilere mesleklerin tanıtılması ve onların ilgi ve yeteneklerinin belirlenmesi önemlidir.

Temel becerilerimiz;

- Olanakları paylaşırma yeteneği,
- Kişilerarası iletişim becerilerinin gelişimi,
- Bilgiyi değerlendirme,
- Çalışma sistemlerini anlama yeteneği,
- Yeni teknolojilerle ilgilenme yeteneğidir.

Elbette, teknik ve mesleki becerilerin geliştirilmesi amacıyla mesleki rehberlik yapılmalıdır, yapılmaktadır. Ancak, temeli olmayan işgücüne mesleki becerileri yüklemek ve iş dünyasında ahlaki anlamda çalışma niteliği kazandırmak sonradan güç olacaktır. Bunun için de, aile eğitimi, ana sınıfı eğitimi ve ilköğretim de mesleki rehberlik kanımca önemlidir. Aileleri de uygulamaların içine çekmek gerekmektedir. Orta öğretim, onun başlangıçlarından biridir. Üniversite eğitimi, bir önceki son ve meslek yaşamı sonuçtur. Ayrıca, ilköğretimin sekiz yıllık olması mesleki ve teknik eğitimi olumsuz etkilemektedir. Eğitimin kalitesini de

düşürmektedir. Çünkü akademik eğitim konusunda problem yaşayan ergenlerin 13 ya da 14 yaşına kadar ilköğretimde tutulmaya çalışmasının uzun dönemde sakıncaları ortaya çıkmaktadır. Mesleki eğitime yönlendirilmeliler düşüncesindeyim. Yığınların sınıflarda tutulmaya çalışılması eğitimin niteliğini düşürdüğü inancındayım. Diğer tarafta, mesleki teknik eğitim maliyetinin yüksek olması ve öğretmen ihtiyacının olması olumsuz etmenlerdir. Bu noktada, problemleri ifade etmenin ötesinde en temel unsur olarak sınıf rehber öğretmenleri neler yapabilir? İşin mutfağında, birebir yönlendirme yapan öğretmenlerimizin kuşkusuz etkileri yadsınamaz olacaktır.

Bir lider, bir rehber olarak sınıf öğretmenlerinin temel bazı niteliklere sahip olmasında ya da başka bir yaklaşıma göre temel bazı niteliklere sahip olacak şekilde eğitim sürecinden geçmeleri gerekmektedir. Genel bir betimleme çerçevesinde öğretmenler, öğrenmeyi sürekli olarak işletmelidir, olumlu tutumları sürdürmelidir, öğrencilerin ihtiyaçlarına hizmet etmelidir, diğer öğretmenlere de yardım etmelidir, sınıflarını geliştirmek için sürekli çalışmalıdır, dinleme becerilerini uygulamalı ve geliştirmelidir, herkesin düşüncesini cesaretlendirmelidir, takım olarak çalıştırıp öğrencilerin hepsini cesaretlendirmelidir ve öğrencilerini girişimciliğe cesaretlendirmelidir (MEB(b), 2006: 2-3). Bunun için de bir sınıf rehber öğretmeni;

- Kendini sürekli geliştiren, yılda ortalama elli kitap okuyan, güncel gelişmeleri web ortamında izleyen,
- Eğitim sistemi sürecinde, ortalama yüz saat olacak şekilde kendini ve öğrencilerini geliştirebilmek için eğitim alan,
- İngilizce bilen, özellikle OECD ülkelerini yakından takip eden, çağdaş kültürel değerleri algılayabilen,
- Sadece yaptığı işi değil, diğer fonksiyonları da yorumlayabilen,
- Sıkça seyahat eden, kişilerle iletişim kurabilen, beşeri değerleri ve toplumsal özellikleri özümseyen biri olmalıdır (Kavrakoğlu, 2003 s.31).

Kısa dönemde, bazı rehber öğretmenleri, mesleki ve kariyer danışmasında uzmanlaşarak okuldaki bu sorumlulukları yüklenebilir. Okullarda, rehberliğin farklı alanlarında uzmanlaşmış, özelleşmiş rehber öğretmenlerin bulunması, danışmanlık etkinliklerinin çeşitliliği bakımından rahatlık sağlayabilir (Can, 2003 s.87).

Eğitim sistemi sürecinin yaşandığı okullarımızda yine temel bazı nitelikler söz konusudur. Sağlıklı bir öğrenme ortamının olması, nitelikli işğücünün geliştirilmesinde önemlidir. Dolayısıyla, mesleki rehberlik çalışmalarını uygulayabilmek için de sağlıklı öğrenme ortamının yaratılması gereklidir. Deming'in ele aldığı ilkeleri incelemekte fayda vardır (MEB(b), 2006: 2). Bu ilkelerin okullarımızda uygulanmasının dolaylı olarak da olsa işğücünün geliştirilmesine etkisinin olacağını düşünmekteyim.

- İşğücünün geliştirilmesi adına okul, öğrencilerin potansiyellerini öğretmen ve öğrencilerin birlikte çalışmalarının iyileştirilmesi yoluyla artırmalarına destek olmaya odaklanmalıdır.

- Okul liderleri, öğretmen-öğrenci takımlarının daha çok yetkilendirilmesi kanalıyla yeni, sürekli iyileştirme felsefesini benimsemeli ve desteklemelidir.

- Öğrenme en iyi şekilde, öğrencilerin bilgi ve becerilerini gerçek yaşam uygulamalarında gösterdikleri performanslarıyla belirlenebilir. Öğrencilerin, kendi eğitim süreçlerine sahip olmaları için çalışma ve gelişmelerini nasıl değerlendirmeleri gerektiği de öğretilmelidir. Yani, öğrencinin eğitiminde testler ve diğer göstergeler, tüm öğrenme sürecinde bilimsel tanı ve öneri araçları olarak kullanılmalıdır.

- Okul içinde ve okul ile toplum arasında güven ve katılıma dayalı ilişkiler oluşturulmalıdır. Öğrenci, öğretmen, yönetici ve toplum potansiyelini artırmak için birlikte ortaklaşa çalışılmalıdır.

- İşğücünü geliştirme adına eğitim kurumlarının sistemini sürekli iyileştirmek için okul yöneticileri, öğretmenlerin kendi öğrenme kaliteleri ve kişisel gelişimin diğer durumlarının kalitesinde sürekli ilerleme sağlayacak şekilde yetkilendirildiği bir içyapı oluşturulmalı ve bunun sürekli olması sağlanmalıdır.

- İşbaşında sürekli mesleki eğitim vermek, okul liderleri, okulun kendi kültürü ve beklentilerine yabancı olan yeni eğitim çalışanları için eğitim programları oluşturmalıdır. Etkili eğitim programları, yeni öğretmenlere, hedefler belirlemek, daha etkin öğretebilmek ve öğrencilerle birlikte çalışmalarının verimliliğini arttırmayı göstermelidir. Öğretmenler de öğrencilerin öğrenme hedeflerini oluşturmak, okul çalışmalarında daha etkin olmak ve kendi iş verimliliklerinin kalitesini yükseltmeye yönelik programlar oluşturmalıdır. Öğretmenler hem yaklaşım

hem de davranışlarıyla “iyi bir öğrenen” in nasıl olması gerektiğini öğrencilerine öğretmelidir.

- Okul yöneticileri; öğretmen, veli, öğrenci ve toplum üyeleriyle koç ya da mentor olarak, tüm öğrencilerin gelişme ve iyileşmelerinin değerlendirilip teşvik edildiği ve de öğretmen, öğrenci, veli ve bu ortak çabayı destekleyen toplum üyeleri tarafından en üst seviyeye çıkarılması bakış açısının değer kazandığı bir kurum yapısında birlikte çalışmayı içermelidir. Okul yönetiminin anlayışı, tehdit veya cezalandırmak değil, yardımcı olmak olmalıdır.

- Hata yapma korkusundan arınmış olarak, kurumsal değişimler, güç paylaşımı, sorumluluk paylaşımı ve ödül paylaşımını yansıtmalıdır.

- Bölümler ve öğretmenler arasında engelleri kaldırarak, öğretmen ve öğrenci üretkenliği, bölümlerin öğrenmek ve keşfetmek için daha yoğun fırsatlar yaratma becerilerini artırmak adına birleştirilmelidir. Yani, üretkenliği etkileyebilecek roller ve statü engellerini kaldırarak bölümler arası ve çoklu düzeyde takım çalışması okullarda oluşturulmalıdır.

- Öğretmenler, öğrenciler, yöneticiler, aileler ve toplum üyeleri; güç, sorumluluk ve ödüller adil dağıtıldığı sürece, birlikte çalışmalarını iyileştirecek slogan ve öngörüler oluşturabilirler. Eğitimdeki hedeflere ulaşılmadığında, bireyleri sorumlu tutmak yerine sistem düzeltilmelidir.

- Çalışanların elde ettikleri başarılarla gurur duymalarını engelleyen unsurları kaldırmak gerekmektedir. Okullar, ortak çalışmalarla öğretmen ve öğrenci hatalarının sistemden kaynaklanan nedenlerini ortadan kaldırmalıdır.

- Zengin bir eğitim ve kendini yenileme programını oluşturmak için okulun tüm paydaşlarının, kendi profesyonel ve kişisel dünyalarının sınırlarını aşan fikir ve ilgi alanlarının paylaşımıyla eğitimlerinin zenginleştirilmesi desteklenmelidir. Yani, okul ortamında, yönetici, öğretmen ve öğrenciler için sürekli eğitim programları hazırlanmalıdır.

- Değişimi sağlamak için sistemdeki herkesin seferber olduğu ve tüm olanakların kullanıldığı öğrenciler dâhil olmak üzere her seviyedeki eğitim paydaşının yer aldığı okul kültürü ve derin bir okul yapısı oluşturulmalıdır. Sadece, öğretmen ve öğrenciler tek başlarına eğitim sürecini uygulayamazlar.

- Çalışanlar ve yöneticilerin amaçları için konan iş kotaları, öğrenme ve üretkenliği ölçmek için sayısal verilerle yoğunlaşan ödev ve sınavlar öğrenci gelişimi ve performansını tümüyle yansıtmaz. Notlar son ürün olarak ele alındığında, öğrencinin yatırımında uzun vadeli kazanımlar yerini, kısa vadeli edinimler alır. Bu durumda uzun vadede üretkenliğe zarar verir. Yani, ulusal ve uluslar arası düzeyde öğrencilere değerler sistemi ve donanım yüklenmelidir.

İşgücünü geliştirmek için ülkemiz eğitim sistemindeki mesleki rehberlik hizmetleri daha profesyonel bir şekilde yürütülmelidir. Eğitimin gerçekten hakkı verilmeli, teknolojiden faydalanılmalı ve düzenli, sürekli bir takip ve değerlendirme sistemi oluşturulmalıdır. Etkin bir disiplin ve denetleme mekanizması destekleyici bir rol oynayacaktır. İlk adım, öğrencilere doğru, güvenilir ve sistemli bir mesleki bilgiye ulaştırmaktır. İkinci adım ise öğrencilerin ilgi ve yeteneklerini tespit etmek, kendilerini gerçekleştirmelerine yardımcı olmaktır. Çözümleyici aşama ise, öğrencileri ülke ihtiyaçları doğrultusunda yetiştirmektir. Ancak, kişisel istekleri ve beklentileri de dikkate alarak. Mesleki rehberliğin ekonomik bir maliyeti elbette olacaktır. Ancak, insana yapılan yatırımın sonuçları kendini uzun bir süreç sonunda anlamlı olarak gösterecektir. Eğitim sistemi ve iş dünyası arasında birbirini gözetten bir denge kurulabilecektir. Dengeyi oluşturacak temel noktanın mesleki rehberlik uygulamalarının etkin olarak uygulandığı, işgücü ve eğitim planlamasının birbirini gözeterek yapıldığı, uygulandığı, denetlendiği, değerlendirildiği ve yeniden düzenlendiği bir işleyişin olacağını düşünmekteyim. Devlet politikasının oluşturularak uzun vadede yapılması gerektiği kanısındayım. Siyasi istikrar bu noktada önem arz etmektedir. Ayrıca, ülke liderlerine siyasi istikrarın oluşturulmasında önemli sorumluluklar düşmektedir. Yani ülkemizin geleceği; kalkınmamıza yön verecek işgücünün geliştirilmesinde en önemli etmen olduğunu düşündüğüm genel anlamda eğitim sisteminin iyileştirilmesine ve mesleki rehberlik çalışmalarına bağlıdır. Dolayısıyla, eğitim harcamalarına önem verilmeli ve bütçeden eğitime daha fazla pay ayrılmalıdır. İktisatçılarındaki belirttiği üzere, eğitim çok pahalı bir girişimdir, ancak ondan daha da pahalıya mal olan bir unsur vardır. O da cehalettir.

KAYNAKLAR

Adem, Mahmut (1977). **Türk Eğitiminin Ekonomik Politikası**, Bilim Yayınevi, Ankara.

Adem, Mahmut (1981). **Eğitim Planlaması**, Ankara: A.Ü. Eğitim Fakültesi Eğitim Araştırmaları Merkezi (EFAM) Yayın No:1.

Akdemir, Ali (1999). **İşletme Bilimine Giriş**, Birlik Ofset Yayıncılık, Eskişehir.

Akgün, Nuri (1997). “Ekonomik Büyüme Ve Eğitim Planlaması”, **Eğitim Planlaması Ve Ekonomisi Üzerine Seçme Yazılar**, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Yayınları, Bolu, ss.4-21.

Akpınar, A., Ercan, H., Lyons, N (2002). “**Mesleki Ve Teknik Eğitim Sistemi Raporu**”, Ulusal Gözlemevi Ülke Raporu Türkiye 2001, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara.

Aktan, Can (2010). “Asya-Pasifik Mucizesinin Sırrı”, http://www.canaktan.org/canaktan_personal/canaktan-arastirmalari/degisim/aktan-asya-pasifik.pdf, Erişim Tarihi: 28.01.2010.

Aslan, Sevda (2003). “Ankara İli Orta Öğretim Kurumlarında Çalışan Alandan ve Alan Dışından Rehber Öğretmenlerin Mesleki Etkinliklerine İlişkin Görüşleri Ve Sorunları”, Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Aykaç, Burhan (1999). **İnsan Kaynakları Yönetimi Ve İnsan Kaynaklarının Stratejik Planlaması**, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.

Bakırcıoğlu, Rasim (1994). **Rehberlik Ve Psikolojik Danışma**, Turhan Kitapevi, Ankara.

Bakırcıoğlu, Rasim (2000). **Rehberlik Ve Psikolojik Danışmanlık**, Anı Yayıncılık, Ankara.

Balı, Hüseyin (2003). “Türkiye’de Ve Avrupa Birliği’nde Mesleki Rehberlik Uygulamaları- Türkiye’deki Uygulamada Karşılaşılan Sorunlara ilişkin Bir Önerme”, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Bayar, Güzin (2004). “Tayvan Kalkınma Deneyimi ve Türkiye İçin Düşündürdükleri”,<http://www.dtm.gov.tr/dtmadmin/upload/EAD/TanitimKoordinasyonDb/Guzin2004.doc>, Erişim Tarihi: 27.01.2010.

Bek, Hafizullah (2009). “İnsan Kaynakları Yönetiminde Eğitim Ve Geliştirme Etkinliği (Örnek Bir Uygulama)”,
http://www.sosyalbil.selcuk.edu.tr/sos_mak/articles/2007/17/HAFIZULLAHBEK.PDF, Erişim Tarihi: 22.03.2009.

Boz, Hayat Avcı (2009). “İnsangücü Planlaması”,
<http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/40/516/6445.pdf>, Erişim Tarihi: 27.02.2009.

Cafoğlu, Zuhâl (1996). **Eğitimde Toplam Kalite Yönetimi**, Ümit Vakfı Yayınları, İstanbul.

Can, Gürhan (2003). **Psikolojik Danışma Ve Rehberlik**, Pegem Yayıncılık, Eskişehir.

Coşkun, Kadriye (2006). “Genel Liselerde Mesleki Rehberlik Hizmetlerinin Değerlendirilmesi (Kayseri İli Örneği)”, Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.

Çeştepe, Hamza ve Tüylüoğlu, Şevket (2009). “Yabancı Doğrudan Yatırımlar Yoluyla Teknoloji Transferi: İrlanda Örneğinden Türkiye İçin Dersler, **A.Ü. SBF Dergisi**, <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/42/441/4937.pdf>, Erişim Tarihi: 03.04.2009.

Çınar, İbrahim (1995). “İşgücü İstihdamını Etkileyen Faktörlerin Yapısal Analizi”, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Çınar, İkrım (2005). “İnsan Kaynağını Geliştirme Bağlamında Değişim Yönetimi”, **E.Ü. Ege Eğitim Dergisi**, Cilt:6, Sayı:1, ss.81-93.

Dağlı, Abidin (1996). “24 Kasım Öğretmenler Günü Ve 2000 Yılında Milli Eğitimimiz”, **Çağdaş Eğitim**, Sayı:226.

Dereli, Toker (1995). **Örgütsel Davranış**, Üçüncü Basım Mentesh Kitabevi, İstanbul.

DPT (1995). **Eğitim Ve İnsangücü Özel İhtisas Komisyonu İnsangücü Alt Komisyon Raporu**, Ankara.

DPT (2006). **Dokuzuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı**, <http://ekutup.dpt.gov.tr/plan/plan9.pdf>, Erişim Tarihi: 07.02.2010.

DPT (2007). **Dokuzuncu Kalkınma Planı 2007-2013, İşgücü Piyasası Özel İhtisas Komisyonu Raporu**, Ankara.

DPT. **İkinci Beş yıllık Kalkınma Planı (1968-1972)**, <http://ekutup.656dpt.gov.tr/plan2.pdf>, Erişim Tarihi: 05.12.2009.

DPT. **Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (2001-2005)**, <http://ekutup.dpt.gov.tr/plan/viii/plan8str.pdf>, Erişim Tarihi: 05.12.2009.

DPT. Üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı (1973-1977),
<http://ekutup.dpt.gov.tr/plan3.pdf>, Erişim Tarihi: 05.12.2009.

“Eğitim”, <http://www.dijitalsozluk.com/search.php?dict=>, Erişim Tarihi:
21.03.2009.

Ekin, Nusret (1971). “Türkiye’de İstihdam Meseleleri Açısından İşgücünün Özellikleri”, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi İktisadi Gelişme Enstitüsü, İstanbul.

Ekinci, Mehmet Behzat (2009). “Hayat Boyu Eğitim Ve İstihdam İlişkisi; Eğitimin İşgücüne Etkisi Ve Türkiye’de Durum”,
http://www.yeniekonomi.com/kisakisa/word/makale_yarismasinin_birincisi.doc,
Erişim Tarihi: 21.11.2009.

Ekmekçioğlu, Sibel (2006). “İşgücü Planlamasının Tanımı”,
www.ikademi.com/insan-kaynaklari-planlama/177-ismucu-planlamasi.html, Erişim
Tarihi: 25.02.2009.

Ertem, Cemil (2008). “Bir Model Olarak İrlanda”,
<http://www.cemiltertem.com/2008/05/bir-model-olarak-irlanda>, Erişim Tarihi:
27.03.2009.

Göktepe, Kürşad (2008). “İnsan Gücü Planlama”,
<http://www.meleklermekani.com/is-ve-kariyer/55981-insan-gucu-planlama.html>,
Erişim Tarihi: 21.02.2009.

Güçlüol, Kemal (1989). “Eğitim Kalkınma Ve Bazı Göstergeler”, **Eğitim Bilimleri Sempozyumu Bildiriler**, Malatya, İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi.

Güleç, Mustafa (2010). “Tayvan’ın Ekonomik Kalkınması”,
<http://www.dtm.gov.tr/dtmadmin/upload/EAD/KonjokturIzlemeDb/tayvan.doc>,
Erişim Tarihi: 28.01.2010.

Güvenç, Mehmet (2001). “Okullarda Rehberlik Faaliyetlerinin Yürütülmesinde Karşılaşılan Güçlükler”, Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.

Hesapçioğlu, Muhsin (1984). **Türkiye’de İnsangücü ve Eğitim Planlaması**, Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları No.127, Ankara Üniversitesi Basımevi, Ankara.

Hesapçioğlu, Muhsin (1994). **İnsan Kaynakları Yönetimi Ve Ekonomisi**, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul.

Hesapçioğlu, Muhsin (2001). **Türkiye’de Makro Düzeyde İnsan Kaynakları Planlaması**, Anı Yayıncılık, Ankara.

Hoşgörür, Vural ve Gezgin, Gamze (2009). “Ekonomik Ve Sosyal Kalkınmada Eğitim”, **Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Elektronik Eğitim Fakültesi Dergisi**, Cilt:II, Sayı:II, <http://efdergi.yyu.edu.tr>, Erişim Tarihi: 26.02.2009.

“İrlanda” (2010). Vikipedi Özgür Ansiklopedi, http://tr.wikipedia.org/wiki/%C4%B0rlanda#.C4.B0rlanda_hakk.C4.B1nda_temel_bilgiler, Erişim Tarihi: 06.02.2010.

İster Tüleylioğlu, Zarife (2006). **Lise Psikolojisi**, Küre Yayıncılık, Ankara.

Kanpak, Kadri (2008). “Türkiye Ekonomisi”, <http://blog.milliyet.com.tr/Blog.aspx?BlogNo=116400>, Erişim Tarihi: 25.02.2009.

Karakütük, Kasım (2009). “İnsan Kaynakları”, <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/40/484/5672.pdf> , Erişim Tarihi: 25.02.2009.

Kavrakoğlu, İbrahim (2003). “**Küresel Yönetici**”, Human Resources Dergisi, ss.30-31.

Kepçeoğlu, Muammer (1994). **Psikolojik Danışma Ve Rehberlik**, Özerler Matbaası, Ankara.

Kepçeoğlu, Muharrem (1985). **Psikolojik Danışma Ve Rehberlik**, Gül Yayınevi, Ankara.

Kepçeoğlu, Muharrem (1999). **Psikolojik Danışma Ve Rehberlik**, Alkım Yayınevi, İstanbul.

Kızıloluk, Hakkı (2007). “Ekonominin Eğitimin Amaçları Ve İçeriği Üzerindeki Etkileri”, **C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt:8, Sayı:1, ss.21-30.

Konjonktür İzleme Ve Analiz Dairesi Ekonomik Araştırmalar Ve Değerlendirme Genel Müdürlüğü (2009). “İrlanda'nın Ekonomik Kalkınması”, <http://www.dtm.gov.tr/dtmadmin/upload/EAD/TanitimKoordinasyonDb/irlanda.doc>, Erişim Tarihi: 29.03.2009.

Korkut, Fidan (2007). “Psikolojik Danışmanların Mesleki Rehberlik Ve Psikolojik Danışmanlık İle İlgili Düşünceleri Ve Uygulamaları”, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Sayı:32, s.187-197, <http://www.efdergi.hacettepe.edu.tr/200732F%C4%B0DAN%20KORKUT.pdf>, Erişim Tarihi: 05.09.2009.

Kuzgun, Yıldız (1992). **Rehberlik Ve Psikolojik Danışma** (Üçüncü Baskı), ÖSYM Yayınları, Ankara.

Kuzgun, Yıldız (2000). **Meslek Danışmanlığı: Kuramlar Uygulamalar**, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.

Kuzgun, Yıldız (2004). **Meslek Rehberliği Ve Danışmanlığına Giriş**, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.

Küçüksille, Ecir Uğur (2007). “İş yoğunluğu Tahmini Ve İşgücü Planlama: Süpermarket Uygulaması”, Doktora tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

Levent, Etem (2005). **Türkiye’de İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Ve Eğitim Planlaması**, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.

M.E.B (2001). Rehberlik Ve Psikolojik Danışma Yönetmeliği, 17 Nisan 2001, Sayı:24376, **Resmi Gazete**, ss.2-23.

M.E.B (2009). Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumlarında Tanıtım, Mezunları İzleme, İstihdam, Mesleki Rehberlik Ve Danışma Hizmetleri Yönergesi, <http://www.meb.gov.tr/duyurular/duyurular2009/earged/tanitimyonergesi.pdf>, Erişim Tarihi: 22.01.2010.

M.E.B(a) (2006). Dış İlişkiler Genel Md. **Türkiye Ve Avrupa Birliği Ülkelerinin Eğitim Sistemleri**, Kalkan Matbaacılık, Ankara.

M.E.B(a) (2009). “Türk Milli Eğitim Sistemi”, http://www.meb.gov.tr/duyurular/duyurular2006/takvim/egitim_sistemi.html, Erişim Tarihi: 04.04.2009.

M.E.B(b) (2009). “Türkiye’de Milli Eğitim Sistemi”, <http://munster.meb.gov.tr/mesistemi.htm>, Erişim Tarihi: 04.04.2009.

M.E.B(c) (2009). “Türk Milli Eğitiminin Amaçları”, <http://orgm.meb.gov.tr/OzelEgitimProgramlar/meslekiegitimmerkprog/aciklamalar.htm>, Erişim Tarihi: 11.04.2009.

M.E.B. (1973). 1739 Sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu, **Resmi Gazete 14574**, 24.06.1973.

M.E.S.S. (2010). “Rekabet İçin Nitelikli İşgücü”, <http://www.mess.org.tr/html/haberler/htm/13subat.pdf>, Erişim Tarihi: 27.01.2010.

MEB (2010). Özel Eğitim Rehberlik ve Danışma Hizmetleri Müdürlüğü, Kurumlarımız, “Rehberlik Araştırma Merkezleri”, <http://orgm.meb.gov.tr/>, Erişim Tarihi: 07.02.2010.

MEB(b) (2006), Erkek Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü Toplam Kalite Yönetimi Endüstriyel Teknik Öğretimde Toplam Kalite 13, 2001. “Eğitimde Toplam Kalite Yönetimi”, <http://www.rehberlikportali.com/Yazi.asp?ID=593>, Erişim Tarihi: 06.09.2009.

MEB(d) (2009). Dış İlişkiler Genel Müdürlüğü. “İş Hayatına Yönelik Eğitimde Yeni Yaklaşımlar”, http://digm.meb.gov.tr/uaorgutler/OECD/OECD_ishayati.pdf, Erişim Tarihi: 09.01.2010.

Memişoğlu, Salih Paşa (1997). “Planlama Modellerinin Eğitime Uygulanması”, **Eğitim Planlaması Ve Ekonomisi Üzerine Seçme Yazılar**, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Yayınları, ss.42-54.

“Mesleki Eğitim Ve Yetiştirmede Modeller Ve Planlama”, <http://www.rehberlikportali.com>, Erişim Tarihi: 05.09.2009.

“Mesleki Eğitim”, http://www.tercihmatematik.com.tr/mesleki_rehberlik.htm, Erişim Tarihi: 23.10.2009.

MYK (2010). “Genel Olarak Mesleki Yeterlilik Kurumu”, <http://www.myk.gov.tr/page.php?page=genel>, Erişim Tarihi: 10.02.2010.

Özcan, Mustafa (2009). “İrlanda Ekonomisi Ve Küresel Ekonomik Kriz”, <http://www.mfa.gov.tr/data/Kutuphane/yayinlar/EkonomikSorunlarDergisi/Sayi29/dergi-%C4%B0rlanda.pdf>, Erişim Tarihi: 27.03.2009.

Özgüven, İbrahim Ethem (1999). **Çağdaş Eğitimde Psikolojik Danışma Ve Rehberlik**, PDREM Yayınları, Ankara.

Öztürk, Nazım (2005). “İktisadi Kalkınmada Eğitimin Rolü”, <http://www.sosyoekonomi.hacettepe.edu.tr/050102.pdf>, Erişim Tarihi: 26.02.2009.

Pirler, Bülent (2000). “İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesinde Endüstri İlişkilerinin Rolü”, http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=124&id=8, Erişim Tarihi: 21.03.2009.

Psacharopoulos, George. “İnsangücü Planlamasından İşgücü Piyasası Çözümlemesine”, (Çeviren: Hasan Hüseyin, Aksoy (2009)), <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/40/497/5880.pdf>, Erişim Tarihi: 27.02.2009.

Pur, Necla (1974). “Uluslar arası İşgücü Hareketleri Ve Türkiye”, Doktora Tezi, İstanbul İktisadi Ve Ticari İlimler Akademisi, İstanbul.

Sami, Zakir (2003). “Eğitimin Bir İşlevinin Kalkınma Olduğu Unutuluyor mu?”, Milli Eğitim Dergisi, Sayı:159, <http://yayim.meb.gov.tr/dergiler/159/sami.htm>, Erişim Tarihi: 28.01.2010.

Serin, Necdet (1972). **Eğitim Ekonomisi**, Ankara: A.Ü. Eğitim Fakültesi Yayını No:25.

Taban, Sami ve Kar, Muhsin (2004). **Kalkınma Ekonomisi Seçme Konular**, Ekin Kitabevi, Bursa.

Tallman, Ellis ve Wang, Ping (1994). “Human Capital And Endogenous Growth Evidence From Taiwan”, **Journal of Monetary Economics**, Elsevier, Vol.34(1), pp.101-124.

Tan, Hasan (1992). **Psikolojik Danışma Ve Rehberlik**, M.E.B. Öğretmen Kitapları Dizisi, Milli Eğitim Basımevi, İstanbul.

Tan, Hasan (2000). **Psikolojik Danışma Ve Rehberlik Teori Ve Uygulama**, M.E.B. Yayınları, İstanbul.

Tatlıhoğlu, Kasım (1999). “Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Servisinden Beklentiler üzerine bir Araştırma”, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

“Tayvan” (2010). Vikipedi Özgür Ansiklopedi, <http://tr.wikipedia.org/wiki/Tayvan>, Erişim Tarihi: 06.02.2010.

Tuzcu, Gökhan (2006). “**Avrupa Birliği’ne Giriş Süreci Ve Eğitimde Vizyon 2023**”, Türk Eğitim Derneği, Nobel Basımevi, Ankara.

Türkmen, Fatih (2002). “Eğitimin Ekonomik Ve Sosyal Faydaları Ve Türkiye’de Eğitim Ekonomik Büyüme İlişkisi”, DPT Uzmanlık Tezleri, Yayın No: DPT: 2655, Ankara.

Ülgener, Sabri F (1986). **Milli Gelir İstihdam Ve İktisadi Büyüme**, Filiz Kitabevi, İstanbul.

Ünal, Işıl (1991). “İşgücü Piyasalarında Eğitimsel Niteliklerin Rolü”, **A.Ü. Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi**, Cilt:24, Sayı:2, s.62.

Ünal, L. Işıl (1996). **Eğitim Ve Yetiştirme Ekonomisi**, Ankara: EPAR Yayınları, Birinci Baskı.

Ünsal, Nezir (2009). “Türkiye’de Eğitim Planlaması Ve Kalkınma Planlarında Eğitim”, <http://www.guvender.org.tr/admin/printBulletinArticle.php?indexId=103&bulletinId=25>, Erişim Tarihi: 22.03.2009.

Yağcı, Nurullah (2007). “Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Rehber Öğretmenlerin Ortaöğretim Öğrencilerinin Yönlendirilmesi Üzerindeki Etkisi (Kayseri İli Örneği)”, Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.

Yeşilyaprak, Binnur (2003). **Eğitimde Rehberlik Hizmetleri, Gelişimsel Yaklaşım**, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.

Yıldız, Kaya (1997). “Eğitim Ekonomi İlişkisi Ve Eğitimin Ekonomik Faydaları”, **Eğitim Planlaması Ve Ekonomisi Üzerine Seçme Yazılar**, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Yayınları, Bolu, ss.93-104.

Zaim, Sabahaddin (1990). **Çalışma Ekonomisi**, Filiz Kitabevi, İstanbul.

EKLER

Ek-1 İNSAN KAYNAKLARI PLANLAMA SÜRECİ

1) İhtiyaçların Tahmini

Dış Koşulların Analizi

*Ekonomik, sosyal ve siyasal unsurlar	*Hükümet ve yasal düzenlemeler
*Nüfus ve işgücü	*İşgücü piyasası ve rekabet
*Teknolojiler	

Gelecekte İhtiyaç Duyulacak İnsan Kaynağı

Gelecekte Sağlanabilecek İnsan Kaynağı

*Örgüt ve iş düzeni	*Mevcut yetenek envanteri
*Planlar ve bütçeler	*Tahmin edilen ayrılmalar
*Yönetim politikası ve felsefesi	*Tahmin edilen hareketlilik ve gelişmeler
*Teknolojiler ve sistemler	*Geçmişteki insan kaynakları planlarının etkileri
*Tasvip edilen hareketler ve eşit ve elverişli istihdam programları ve amaçlar	

İnsan Kaynakları İhtiyaçlarının Tahmini

*Çok kısa vadeli ve uzun vadeli	*Dışarıdan ücretle çalıştırma ihtiyacı
*İşgücü azaltmaları ve artırımları	*İşgücünden yararlanmanın ıslahı
*İşgücü geliştirme	

2) Program Planlaması

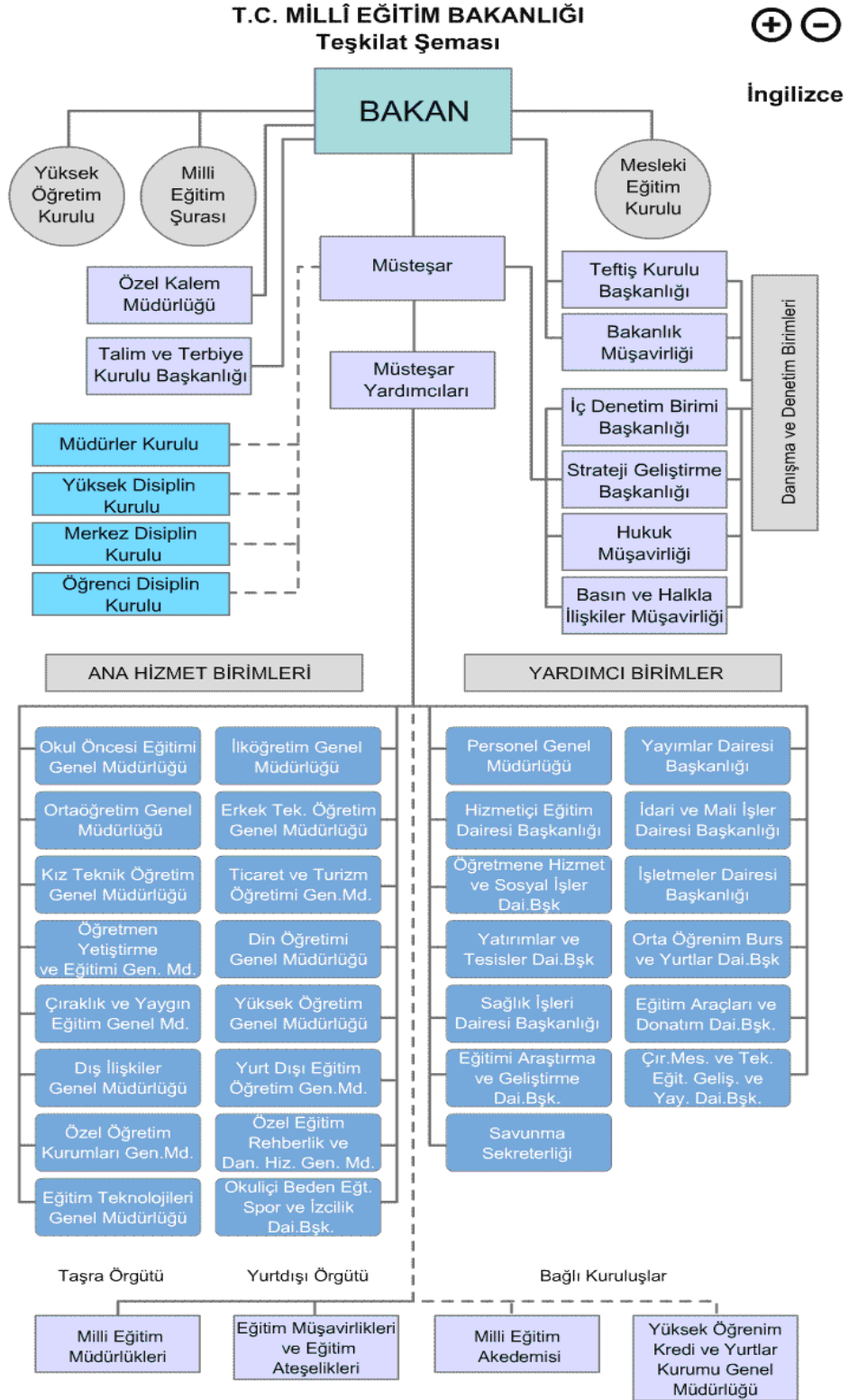
Performans Yönetimi

Kariyer Yönetimi

*Örgütlenme Faaliyetler İlişkiler Sorumluluklar Standartlar İş ortamı kalitesi (Örgüt İklimi)	*Politikalar ve sistemler İşe alma Personel seçimi ve işe yerleştirme Terfi ve nakil Geliştirme ve eğitim İşe son verme ve emeklilik
*Performans değerlendirme Performans planları ve amaçları Liderlik Değerlendirme	*Yönetimde devamlılık Kişisel değerlendirme Muhtemel görevler Yeniden işe alma Planın devamlılığı Gelişen kariyerlerin izlenmesi
*Ödüllendirme yapısı Para Ödülü Çeşitli yararlar	*Elverişli kariyerler Uygun işler Kariyer yolu Kariyer iletişimi
	*Kişisel kariyer planı Şahsi analizler Şahsi kariyer planı Faaliyet geliştirme planları

KAYNAK: Aktaran: Aykaç, Burhan: İnsan Kaynakları Yönetimi ve İnsan Kaynaklarının Stratejik Planlanması, Nobel Yayın Dağıtım, ANKARA, 1999, S.100

EK-2 MEB TEŞKİLAT ŞEMASI



KAYNAK: MEB. <http://www.meb.gov.tr/meb/teskilat.html>, Erişim Tarihi: 09.02.2010

EK-3 ANKET FORMU

Bu anket, okullardaki Mesleki Rehberlik Hizmetleri'ne ilişkin görüşleri değerlendirmek amacıyla hazırlanmıştır.

Anketten elde edilen veriler bilimsel çalışma amacıyla kullanılacaktır. İsminizi belirtmenize gerek yoktur. Katkılarınızdan dolayı teşekkür ederim.

BÖLÜM I

- 1- Cinsiyetiniz: Kadın Erkek
- 2- Yaşınız:.....
- 3- Mezun olduğunuz Fakülte: Fen-Edb. Fak. Eğitim Fak. Mühendislik Fak. İİBFak. Güzel Sanatlar Fak. Açıköğretim Fak. Diğer.....
- 4- Çalıştığınız kurumun türünü belirtiniz: İlköğretim ÇPL Anadolu Lisesi Lise METEM Diğer
- 5- Eğitim verdiğiniz branşınız: Fen Bilgisi Sosyal Bilgiler Türkçe İngilizce Matematik Beden Eğitimi Görsel Sanatlar Fizik Kimya Biyoloji Felsefe Grubu Türk Dili ve Edebiyatı Bilgisayar Sınıf öğretmeni Diğer.....
- 6- Mesleki kıdeminiz: 0-5 yıl 6-10 yıl 11-15 yıl 16-20 yıl 21-ve üzeri
- 7- Haftalık çalışma saatiniz: 15-19 saat 20- 24 25-ve üzeri
- 8- Sınıflardaki ortalama öğrenci sayınız:(10 ve altı 11-20 21-30 31-40 40-ve üzeri
- 9- Öğretmenlik eğitiminiz süresince mesleki rehberlik hizmetlerini kapsayan hangi tür eğitim aldınız? Eğitim almadım Ders içeriğinde aldım Mesleki Danışma dersi aldım Mesleki Reh. Ve Danışma dersi aldım Diğer.....

10- Göreve başladıktan sonra kurumunuz tarafından düzenlenen Mesleki Rehberlik hizmetlerini kapsayan hizmet-içi eğitim kurslarından hangi eğitimlere katıldınız?

() Hayır katılmadım () Evet katıldım

.....

11- Mesleki Rehberlik konusunda belirli bir süreli yayın takip ediyor musunuz? ()

Evet takip ediyorum () Herhangi bir Süreli yayın bulamadım () Takip etmiyorum

() Diğer.....

12- Bu eğitim-öğretim yılında kaçınıcı sınıfın sınıf rehber öğretmenisiniz?: ()1.sınıf (

) 2.sınıf

()3. sınıf ()4. sınıf ()5.sınıf ()6.sınıf ()7.sınıf ()8.sınıf ()9.sınıf ()10 sınıf (

)11.sınıf

()12.sınıf

BÖLÜM II

Okuldaki Mesleki Rehberlik uygulamaları ile ilgili durumlar ifade edilmiştir. Değerlendirmeniz sonucunda uygun seçeneği işaretleyiniz.

	Okuldaki Mesleki Rehberlik Uygulamaları	1- Çok Yeterli	2- Yeterli	3- Kısmen Yeterli	4- Yetersiz	5- Fikrim yok
1-	Mesleki Rehberlik konusundaki bilgi düzeyinizin ne derece olduğunu düşünüyorsunuz?					
2-	Öğrenciler, Mesleki Rehberlik hizmetleri konusunda ne derece bilgilendiriliyor?					
3-	Mesleki Rehberlik ile ilgili kaynak kitap, yayın ve mevzuat hangi oranda bulunduruluyor?					
4-	Mesleki Rehberlikte kullanılan test, envanter, anket, bilgi formu gibi araçlar ne derece uygulanıyor?					
5-	Öğrencilerin gidebilecekleri üst okullar, çalışabilecekleri iş ve meslekler hakkında ne derece bilgi toplanıyor?					
6-	Öğrencilerin ilgi ve yeteneklerine uygun mesleğe yönelmelerine ne derece yardımcı olunuyor?					

7-	Öğrencilere, mesleklerin birbirleriyle ilişkilerini kavramalarına ne derece yardımcı olunuyor?					
8-	Mesleki toplantılara ne derece katılmıyor?					
9-	Mesleki gelişmeler ne derece izleniyor?					
10-	Okul Rehberlik Çerçeve Programında Mesleki Rehberlik çalışmalarına hangi seviyede yer veriliyor?					
11-	Sınıf rehber öğretmenlerine, Mesleki Rehberlik çalışmalarının uygulamasında ne derece rehberlik yapılıyor?					
12-	Çevre şartlarına göre zümre öğretmenlerine seçmeli dersler ne derece öneriliyor?					
13-	Mesleki Rehberlik çalışmaları çerçevesinde bireyi tanıma etkinlikleri hangi seviyede yapılıyor?					
14-	Mesleki Rehberlik etkinliklerinden özel bilgi ve beceri gerektirenler sınıflarda ne derece uygulanıyor?					
15-	Mesleki Rehberlik çalışmalarının gerektirdiği uygun ortamlar ne derece hazırlanıyor?					
16-	Öğrencinin ilgi, yetenek ve akademik başarısı doğrultusunda sosyal kulüplere yönlendirilmesi konusunda sınıf (rehber) öğretmenine ne derece bilgi veriliyor?					
17-	Mesleki Rehberlik çalışmalarının gerektirdiği araç ve gereçler ne derece sağlanıyor?					
18-	Yıllık Rehberlik çalışma programının uygulanması ne derece izleniyor?					
19-	Mesleki rehberlik hizmetlerinin yürütülmesi için psikolojik danışman, Sınıf Rehber Öğretmenleri, Öğrenci ve Veliler arasında ne derece işbirliği sağlanıyor?					
20-	Öğrencilerin mesleğe yönlendirilmesinde okul dışından ilgili kişilerle ne derece işbirliği sağlanıyor?					
21-	Öğrencileri çeşitli mesleklere yönlendirirken ülkemizin içinde bulunduğu ekonomik ve istihdam yapısı ne derece göz önünde bulunduruluyor?					
22-	Sınıf rehber öğretmenliği olmayan öğretmenler de gerektiğinde rehberlik çalışmalarında ne derece görev alıyor?					
23-	Öğrencinin mezuniyetinde yönlendirme raporu Rehber Öğretmen, Sınıf Rehber Öğretmeni, veli, öğrenci ve okul yöneticisinin işbirliğiyle ne derece hazırlanıyor?					
24-	Her sınıfın mesleki etkinlikleri ne derece yürütülüyor?					
25-	Öğrencilerin gelişim dosyaları ne derece tutuluyor?					

26-	Öğrencilerin okul sonrası hayatları, çalışma alanları ile ilgi alanlarının örtüşüp örtüşmediği ne derece izleniyor?					
27-	Öğrencilerinizi bölümlerine ya da mesleklerine karar verme aşamasında ne derece bilgilendirdiğinizi düşünüyorsunuz?					
28-	Yeterli düzeyde yapılan Mesleki Rehberlik hizmeti işsizliği azaltmada ne kadar etkili olabilir?					
29-	Mesleki Rehberliğin istihdam artışına yönelik etkisinin hangi düzeyde olduğunu düşünüyorsunuz?					
30-	Mesleki Rehberliğin istihdamda kaliteyi arttırıcı etkisinin hangi düzeyde olduğunu düşünüyorsunuz?					
31-	Meslekleri tanıtıcı bilgilere ulaşmanızı sağlayan kaynakları hangi düzeyde kullandığınızı düşünüyorsunuz?					
32-	Mesleklerin özellikleri hakkında ne derece bilgi verildiğini düşünüyorsunuz?					
33-	Uyguladığınız test(lerin) sonuçlarını değerlendirerek öğrencilerinizle ne derece paylaşıyorsunuz?					
34-	Mesleki Rehberlik Hizmetlerini kapsayan, aldığınız eğitimin yeterliliği hakkındaki düşünceniz nedir?					
35-	Bireyin özellikleri ile meslek nitelikleri arasındaki ilişkinin önemini öğrencilerinize ne derece anlatabildiğinizi düşünüyorsunuz?					
36-	Hayat Boyu Eğitim anlayışını öğrencilerinize ne derece verdiğinizi düşünüyorsunuz?					

BÖLÜM III

1- Kurumunuza Milli Eğitim Bakanlığı ya da ÖSYM tarafından, yeni açılan bölümler, programlar ve iş alanları hakkındaki bilgilerin toplandığı yayınlar gönderiliyor mu?

() Evet () Hayır

2- Öğrencilerinize ne tür testler uyguluyorsunuz?

- () Kendini değerlendirme envanteri
- () Akademik benlik kavramı ölçeği
- () Mesleki olgunluk ölçeği
- () Mesleki yönelim envanteri
- () BİLDEMER

() Test uygulamıyorum

() Diğer

3- Öğrencilerinize Mesleki Rehberlik hizmetini sunarken daha çok hangi yöntemi uyguluyorsunuz? () Bireysel Rehberlik () Grup Rehberliği () Diğer.....

4- Mesleklerin tanıtımında kullandığınız yöntem nedir?

() Öğrencileri İş-Kur'a yönlendirme,

() İşyerlerine toplu geziler düzenleme,

() Mesleklerle ilgili basılı kaynaklardan öğrencilere anlatma,

() Meslek sahiplerinin kendi mesleklerini tanıtmak için okulda konferans düzenlemesini sağlama,

() İş-Kur'dan bilgi verecek kişileri okula çağırma ve konferanslar düzenleme,

() Öğrencilere bu konuyla ilgili ulaşabilecekleri yayınların listesini verme,

() İlgili olarak okulda slayt gösterileri, televizyondan çekilmiş filmlerin gösterimi,

() Sınıf içinde çeşitli mesleklerle ilgili gerekli açıklamalar yapma,

() Öğrencilerle birebir yapılan görüşmeler,

() Üniversitelerden destek alma,

() Mesleklerin gerektirdiği kişilik özellikleriyle ilgili bilgi verme,

() Meslek tanıtımlarını içeren duvar gazetesi ve pano hazırlama,

() Öğrencinin kendi kişilik özelliklerine uygun meslekler hakkında birebir yardımda bulunma,

()

Diğer.....

.....

5- Çeşitli iş ve meslekleri tanıtmak amacıyla okulda meslek günü programları hazırlıyor musunuz? () Evet () Hayır

6- Nitelikli ve yeterli bir Mesleki Rehberlik sistemi için önerileriniz nedir?

.....

.....

.....

Teşekkürler!

Ek-4 VALİLİK İZİNİ

T.C.
İZMİR VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : B.08.4.MEM.4.35.00.03.700/
Konu : Gonca KARANCI'nın
Araştırma İzni

83226

18 Kasım 2009

VALİLİK MAKAMINA
İZMİR

İlgi: a) 28/02/2007 tarihli ve B.08.4.EDG.0.33.03.311/1084 sayılı Makam Onayı.
b) Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'nün 13/11/2009 tarihli ve 8382 sayılı yazısı.

Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri (İnsan Kaynakları) Anabilim Dalı tezli yüksek lisans öğrencisi Gonca KARANCI'nın "**İşgücünün Geliştirilmesinde Türk Eğitim Sistemindeki Rehberlik Hizmetlerinin Rolü**" konulu tez çalışması için kullanacağı ölçekleri; Ekli listede yer alan 19 Bornova ilçesinden, 3 Kemalpaşa ilçesinden 22 okuldaki sınıf rehber öğretmenlerine uygulamak istediği belirtilmektedir.

Söz konusu ölçeklerin uygulamasının, ekli listede adı geçen okullarda, 2009-2010 eğitim-öğretim yılında, eğitim öğretimi aksatmadan yapılması, araştırma sonucunun bir örneğinin Müdürlüğümüze verilmesi kaydıyla uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde Olur'larınızı arz ederim.

M. Rağıp ÜYE
Müdür

OLUR

13/11/2009
Sait TOPOĞLU
Vali a.
Vali Yardımcısı

EKLER:

1. Araştırma Değerlendirme Formu (1 Sayfa)
2. Okul Listesi (1 Sayfa)



35268 Konak / İZMİR
Telefon : (0 232) 4410332/208
Faks : (0 232) 4893069
E-Posta : argu35@meb.gov.tr
Int. Adresi : <http://izmir.meb.gov.tr>



EK-5 ÜNİVERSİTE VALİLİK İZİNİ

T.C.
İZMİR VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

19 Kasım 2009

Sayı : B.08.4.MEM.4.35.00.03.700/ 53728
Konu : Gonca KARANCI'nın
Araştırma İzni

DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜNE

- İlgi: a) 28/02/2007 tarihli ve B.08.4.EGD.0.33.03.311-311/1084 sayılı Makam Onayı.
b) Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'nün 13/11/2009 tarihli ve 8382 sayılı yazısı.
c) Valilik Makamı'nın 18/11/2009 tarihli ve 83226 sayılı Makam Onayı.

Enstitünüz Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri (İnsan Kaynakları) Anabilim Dalı tezli yüksek lisans öğrencisi Gonca KARANCI'nın "**İşgücünün Geliştirilmesinde Türk Eğitim Sistemindeki Rehberlik Hizmetlerinin Rolü**" konulu tez çalışması için kullanacağı ölçekleri; Ekli listede yer alan 19 Bornova ilçesinden, 3 Kemalpaşa ilçesinden 22 okuldaki sınıf rehber öğretmenlerine uygulaması Valilik Makamının ilgi (c) onayı ile uygun görülmüştür.

Araştırmacı tarafından yapılan araştırmanın tamamlanmasından itibaren en geç iki hafta içinde, ilgi (a) Makam Onayı ile yürürlüğe giren Yönerge kapsamında "Araştırmanın Teslimine İlişkin Taahhütname Tutanağı" doldurularak araştırmanın iki örneğinin CD'ye aktarılarak Müdürlüğümüze gönderilmesi gerekmektedir.

Gereğini ve bilgilerinizi rica ederim.


Himmet UYGUN
Vali a.
Müdür Yardımcısı

EKLER:

- 1) Valilik Onayı (1 Sayfa)
- 2) Araştırma Değerlendirme Formu (1 Sayfa)
- 3) Onaylı Veri Araçları (1 Adet 4 Sayfa)
- 4) Okul Listesi (1 Sayfa)
- 5) Araştırma Tamamlandıktan Sonra, Araştırmanın Teslimine İlişkin Taahhütname Tutanağı (1 Sayfa)



35268 Konak / İZMİR
Telefon : (0 232) 4410332/208
Faks : (0 232) 4893069
E-Posta : argo35@meb.gov.tr
İnt. Adres : <http://www.meb.gov.tr>



6677 Sosyal Bilimler Enstitüsü
Öğrenci İşleri
Yenişehir Kampüsü
35268 Konak / İZMİR
Bilgi İşlemci Yardımcısı
26.11.2009

EK-6 OKULLAR LİSTESİ

Uygulama Yapılacak Okullar;

- Ali Suavi İ.Ö.O.
- Altay T.M.E.
- Bornova Anadolu Lisesi
- Bornova And. Meslek ve M.L.
- Cem Bakiöğlü Anadolu Lisesi
- Doktor Cavit Özyeğin İ.Ö.O.
- Dokuz Eylül İ.Ö.O.
- Güzlecan Kardeşler Lisesi
- Hayrettin Duran Lisesi
- Hilal Necmiye Hüsnü Ataberk İÖÖ.
- Kars Halil Atilla İ.Ö.O.
- Malazgirt İÖÖ:
- Melih Tuncay İ.Ö.O.
- Mimar Sinan E.M.L.
- Suphi Koyuncuoğlu İ.Ö.O.
- Suphi Koyuncuoğlu Anadolu Lisesi
- Suphi Koyuncuoğlu Lisesi
- Yahya Kemal Beyathı İ.Ö.O.
- Yavuz Selim İ.Ö.O.
- Armutlu İ.Ö.O. Kemalpaşa
- Yiğitler Özcan İ.Ö.O. Kemalpaşa
- Yarıantürk Ç.P.L. Kemalpaşa



EK-7 İZİN DİLEKÇESİ-1

İL MİLLİ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜ'NE İZMİR

D.E.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İnsan Kaynakları Yüksek Lisans programında, "İşgücünü Geliştirmede Türk Eğitim Sistemindeki Rehberlik Hizmetlerinin Rolü" tezini hazırlamakta olan Gonca KARANCI' ya istatistik çalışmalarında teknik destek tarafından sağlanmıştır. Söz konusu teknik destek kapsamında, anketin geliştirilmesi sürecinde istatistiksel yaklaşımların gereği çalışmaya aktarılmıştır. Birinci bölüm tarafından geliştirilmiştir. İkinci ve üçüncü bölüm, Gonca KARANCI ile birlikte oluşturulmuştur. İçerik anlamında akademik çalışma Gonca KARANCI' nın kendisine aittir.

Gereğini bilgilerinize arz ederim.

13.11.2009
Aydm BUĞALIDÜZÜ

Buğaldüzü

EK-8 İZİN DİLEKÇESİ-2

İL MİLLİ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜ'NE İZMİR

Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, İnsan Kaynakları Bilim Dalı Yüksek Lisans programında, "İşgücünü Geliştirmede Türk Eğitim Sistemindeki Rehberlik Hizmetlerinin Rolü" konulu tezini hazırlamakta olan Gonca KARANCI'nın, anket sorularının bazılarının oluşturulmasında tarafından hazırlanmış "Türkiye'de ve Avrupa Birliği'nde Mesleki Rehberlik Uygulamaları Türkiye'deki Uygulamada Karşılaşılan Sorunlara İlişkin Bir Önerme" konulu tezindeki anketten esinlenmiş olmasında herhangi bir sorun yoktur. Bu konuda kendisine izin verilmiştir.

Gereğini bilgilerinize arz ederim.

13.11.2009

Hüseyin BALI



Adres: 9109 Sokak No: 30

Daire:3 Yeşilyurt / İzmir