

**ZİHİN YETERSİZLİĞİ OLAN BİREYLERİN
İSTİHDAM SÜRECİNDE YER ALAN PAYDAŞLARIN
İSTİHDAM SÜRECİNE YÖNELİK GÖRÜŞ VE ÖNERİLERİ**

Yüksek Lisans Tezi

Ahmet Serhat UÇAR

Eskişehir, 2016

**ZİHİN YETERSİZLİĞİ OLAN BİREYLERİN İSTİHDAM SÜRECİNDE YER
ALAN PAYDAŞLARIN İSTİHDAM SÜRECİNE YÖNELİK GÖRÜŞ VE
ÖNERİLERİ**

Ahmet Serhat UÇAR

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Özel Eğitim Anabilim Dalı

Zihin Engelliler Öğretmenliği Programı

Danışman: Prof. Dr. Atilla CAVKAYTAR

Eskişehir

Anadolu Üniversitesi

Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Temmuz, 2016

JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI

Ahmet Serhat UÇAR'ın "Zihin Yetersizliği Olan Bireylerin İstihdam Sürecindeki Paydaşların İstihdam Sürecine Yönelik Görüş ve Önerileri" başlıklı tezi 21.07.2016 tarihinde, aşağıda belirtilen jüri üyeleri tarafından Anadolu Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca Özel Eğitim Anabilim Dalı Zihin Engelliler Öğretmenliği programı yüksek lisans tezi olarak değerlendirilerek kabul edilmiştir.

	Adı-Soyadı	İmza
Üye (Tez Danışmanı)	: Prof.Dr. Atilla CAVKAYTAR	
Üye	: Doç.Dr. Yasemin ERGENEKON	
Üye	: Yard.Doç.Dr. Aysun ÇOLAK	
Üye	: Yard.Doç.Dr. Mine SÖNMEZ KARTAL	
Üye	: Yard.Doç.Dr. Ahmet YIKMIŞ	

Prof.Dr. Esra CEYHAN
Anadolu Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Enstitü Müdürü

ÖZET
ZİHİN YETERSİZLİĞİ OLAN BİREYLERİN İSTİHDAM
SÜRECİNDE YER ALAN PAYDAŞLARIN, İSTİHDAM
SÜRECİNE YÖNELİK GÖRÜŞ VE ÖNERİLERİ

Ahmet Serhat UÇAR

Özel Eğitim Anabilim Dalı

Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Temmuz, 2016

Danışman: Prof. Dr. Atilla CAVKAYTAR

Bu çalışmanın amacı, ülkemizdeki zihin yetersizliği olan bireylere yönelik mevcut istihdam politikalarının, mesleki eğitim merkezlerinde sunulan mesleki eğitimin, işe yerleştirme sürecinin ve iş yaşamının, bu süreçte yer alan paydaşlar olan öğretmenler, okul yöneticileri, ebeveynler, işverenler ve zihin yetersizliği olan bireyler tarafından değerlendirilmesi ve sürecin geliştirilmesine yönelik önerilerinin belirlenmesidir. Araştırma 10 öğretmen, beş okul yöneticisi, dokuz ebeveyn, sekiz işveren ve sekiz zihin yetersizliği olan birey olmak üzere 40 katılımcı ile Eskişehir ilinde gerçekleştirilmiştir. Çalışma, nitel araştırma yaklaşımına dayalı olarak desenlenmiştir. Araştırma verileri yarı yapılandırılmış görüşmeler yoluyla elde edilmiştir.

Araştırma bulguları, okul yöneticileri, işverenler ve zihin yetersizliği olan bireylerin, mesleki eğitime ilişkin fazla sayıda olumlu görüş, öğretmenlerin ise olumsuz görüş bildirdiği görülmektedir. Mesleki eğitimin geliştirilmesi bağlamında, neredeyse tüm paydaşlar atölye sayısının ve çeşitliliğinin artırılmasını önermişlerdir. İşe yerleştirme sürecinde öğretmenler ve okul yöneticileri sürece rehberlik ederek dâhil olduklarını ifade ederken, ebeveynler ve işverenler, sürece dâhil olmadıklarını dile getirmiştir. Paydaşlar işe yerleştirme sürecinin iyileştirilmesi adına Türkiye İş Kurumu'nun (İŞKUR) süreçte daha aktif rol oynaması gerektiğini ifade etmiştir. Zihin yetersizliği olan bireylerin iş yaşamında karşılaştığı olumlu ve olumsuz durumların müşteri kaynaklı olduğu belirtilmekte, toplumu bilinçlendirme çalışmalarıyla olumsuz durumların önüne geçilebileceği düşünülmektedir. İstihdamın artırılması bağlamında neredeyse tüm alt gruplar özel sektörün de sürece istihdam sağlayarak dâhil olması gerektiğini ifade etmektedir. Devlete ise ceza ve teşviklerin artırılması önerilmektedir.

Anahtar Sözcükler: Zihin yetersizliği, zihin yetersizliği olan bireylerin istihdamı, mesleki eğitim, işe yerleştirme, iş yaşamı, yarı-yapılandırılmış görüşme.

ABSTRACT
**OPINIONS AND SUGGESTIONS OF THE STAKEHOLDERS INVOLVED IN
THE EMPLOYMENT PROCESS OF INDIVIDUALS WITH INTELLECTUAL
DISABILITIES FOR THE EMPLOYMENT PROCESS**

Ahmet Serhat UÇAR

Department of Special Education

Anadolu University, Institute of Educational Sciences, July, 2016

Supervisor: Prof. Dr. Atilla CAVKAYTAR

The objective of this study is to evaluate the current employment policies, vocational training provided in vocational training centers, job placement process and the occupational life for individuals with intellectual disabilities by teachers, school administrators, parents, employers and individuals with intellectual disabilities who are the stakeholders involved in this process, and to determine their suggestions for the development of the process. The study was carried out in Eskişehir province with 40 participants including 10 teachers, five school administrators, nine parents, eight employers and eight individuals with intellectual disabilities. The study was designed as a descriptive study based on the qualitative research approach. The research data were obtained through semi-structured interviews.

Upon analyzing the research findings, it was seen that school administrators, employers, and individuals with intellectual disabilities expressed large numbers of positive opinions and teachers expressed negative opinions on vocational training. Almost all stakeholders proposed to increase the number and diversity of workshops within the context of the development of vocational training. Although teachers and school administrators stated that they were involved in the job placement process by guiding the process, parents and employers expressed that they were not involved in the process. Stakeholders stated that İŞKUR (Turkish Employment Agency) should play a more active role in the process for the improvement of the job placement process. It is indicated that the positive and negative situations faced by individuals with intellectual disabilities in their occupational life are customer-related, and it is considered that negative situations can be prevented by the studies of raising the awareness of the public. Within the context of increasing employment, almost all subgroups state that

private sector should be involved in the process by providing employment. The state is proposed to increase penalties and incentives.

Keywords: Intellectual disability, Employment policies, Vocational training, Placement, professional life, Semi-structured interviews.

ÖNSÖZ

Akademik kariyerimin ilk basamağı olan yüksek lisans tez çalışmamın her aşamasında yanımda olan, bana yol gösteren, her konuda desteğini esirgemeyen değerli hocam Prof. Dr. Atilla CAVKAYTAR'a sabrından ve hoşgörüsünden dolayı sonsuz teşekkür ederim.

Bu çalışmanın ortaya çıkmasında en önemli role sahip olan, uygulama sürecinde değerli vakitlerini ayırıp bilgi, görüş ve önerilerini esirgemeyen 40 katılımcının her birine ayrı ayrı teşekkürü bir borç bilirim.

Araştırmanın başından bu yana gerek araştırmanın uygulanması gerekse raporlaştırılması aşamasında bana verdiği değerli fikirlerden ve katkılarından dolayı Arş Gör. Feyat Kaya, Arş. Gör. Gizem Yıldız ve Arş. Gör. Caner Kasap'a ve diğer çalışma arkadaşlarıma teşekkür ederim.

Araştırmanın güvenilirlik çalışmasında benimle birlikte uykusuz kalan, umutsuzluğa kapıldığım her an beni motive eden ve destekleyen değerli arkadaşlarım Arş. Gör. Mustafa Çakmak ve Arş. Gör. Zülal Çakmak'a çok teşekkür ederim.

Bütün hayatım boyunca uzakta olsalar bile her zaman maddi ve manevi desteğini esirgemeyen, aldığım kararlarda beni cesaretlendiren ve arkamda duran, her an yanımda olduklarını hissettiren sevgili aileme emeklerinden dolayı içtenlikle teşekkür ederim.

Son olarak, araştırma sürecimin her aşamasında vermiş olduğu katkı, sabır ve destekleri için sevgili eşim Kadriye UÇAR'a sonsuz teşekkür ederim.

Temmuz, 2016

Ahmet Serhat Uçar

ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ

Bu tez çalışmasının bana ait, özgün bir çalışma olduğunu; çalışmamın hazırlık, veri toplama, analiz ve bilgilerin sunumunda bilimsel etik ilke ve kurallara uygun davrandığımı; bu çalışma kapsamında elde edilmeyen tüm veri ve bilgiler için kaynak gösterdiğimi ve bu kaynaklara kaynakçada yer verdiğimi; bu çalışmanın Anadolu Üniversitesi tarafından kullanılan bilimsel intihal tespit programıyla tarandığını ve hiçbir şekilde intihal içermediğini beyan ederim. Herhangi bir zamanda çalışmamla ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçlara razı olduğumu bildiririm.

21.07.2016

Ahmet Serhat UÇAR

BAŞLIK SAYFASI.....	i
ÖZET	ii
ABSTRACT.....	iii
ÖNSÖZ.....	v
ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK	
BEYANNAMESİ.....	vi
İÇİNDEKİLER.....	vii
TABLolar	
LİSTESİ.....	xi
BİRİNCİ BÖLÜM	
BAŞLIK SAYFASI.....	i
.....	vi
1. GİRİŞ.....	13
1.1. Zihin Yetersizliği Olan Bireyler ve Eğitimi	13
1.1.1. Tanımlar	13
1.1.2. Zihin yetersizliği olan bireylerin özellikleri	14
1.1.3. Zihin yetersizliği olan bireylerin eğitimi.....	15
1.2. Zihin Yetersizliği Olan Bireylerin İstihdam Süreci.....	17
1.2.1. Zihin yetersizliği olan bireylerin mesleki eğitimi	17
1.2.2. Zihin yetersizliği olan bireylerin iş yaşamına geçişi	23
1.2.3. Zihin yetersizliği olan bireylerin iş yaşamı	23
1.2.4. Türkiye’de Zihin Yetersizliği Olan Bireylere Yönelik İstihdam Politikaları ve Yasal Düzenlemeler	24
1.3. Zihin Yetersizliği Olan Bireylerin İstihdamı	30
1.3.1. İstihdamda paydaşların rolü	34
1.4. Problem.....	43
1.5. Amaç.....	45
1.6. Önem	45
2. YÖNTEM	47
2.3. Araştırma Modeli.....	47
2.4. Veriler ve Toplanması	47
2.2.3. Görüşmeler.....	49
2.2.3.1. Görüşme ilkeleri	49
2.2.3.2. Görüşme takvimi	50
2.2.3.3. Görüşmelerde etik kurallar.....	50
2.2.3.4. Görüşmeler	51

2.5. Katılımcılar	51
2.5.1. Katılımcıların belirlenmesi	51
2.5.2. Zihin yetersizliği olan bireyler	52
2.5.3. Ebeveynler	53
2.5.4. Öğretmenler	54
2.5.5. Okul Yöneticileri	55
2.5.6. İşverenler	56
2.6. Ortam	57
2.7. Verilerin Analizi	57
3. BULGULAR	60
3.1. Öğretmenlerin Zihin Yetersizliği Olan Bireylerin İstihdam Sürecine İlişkin Görüş ve Önerileri	60
3.1.1. Öğretmenlerin öğrencilerinin özel eğitim mesleki eğitim merkezinde almış oldukları mesleki eğitime ilişkin görüşleri	60
3.1.2. Öğretmenlerin öğrencilerinin almış oldukları mesleki eğitimin iş yaşamına etkilerine ilişkin görüşleri	61
3.1.3. Öğretmenlerin mesleki eğitimin geliştirilmesine ilişkin önerileri	62
3.1.4. Öğretmenlerin öğrencilerinin eğitim sonrası işe yerleştirme sürecine ilişkin görüşleri	65
3.1.5. Öğretmenlerin öğrencilerinin eğitim sonrası işe yerleştirme sürecinin geliştirilmesine ilişkin görüşleri	66
3.1.6. Öğretmenlerin öğrencilerinin iş yaşamında karşılaştığı durumlara ilişkin görüşleri	67
3.1.7. Öğretmenlerin öğrencilerinin iş yaşamının iyileştirilmesine ilişkin önerileri	69
3.1.8. Öğretmenlerin zihin yetersizliği olan bireylerin istihdam politikalarına ilişkin görüşleri	69
3.2. Okul Yöneticilerinin Zihin Yetersizliği Olan Bireylerin İstihdam Sürecine İlişkin Görüş ve Önerileri	72
3.2.1. Okul yöneticilerinin öğrencilerinin özel eğitim mesleki eğitim merkezinde almış oldukları mesleki eğitime ilişkin görüşleri	72
3.2.2. Okul yöneticilerinin öğrencilerinin almış oldukları mesleki eğitimin iş yaşamına etkilerine ilişkin görüşleri	74
3.2.3. Okul yöneticilerinin mesleki eğitimin geliştirilmesine ilişkin önerileri	75
3.2.4. Okul yöneticilerinin öğrencilerinin eğitim sonrası işe yerleştirme sürecine ilişkin görüşleri	77

3.2.5.Okul yöneticilerinin işe yerleştirme sürecinin geliştirilmesine yönelik önerileri	79
3.2.6.Okul yöneticilerinin öğrencilerinin iş yaşamında karşılaştığı durumlara ilişkin görüşleri.....	79
3.2.7.Okul yöneticilerinin öğrencilerinin iş yaşamının iyileştirilmesine ilişkin önerileri	81
3.2.8.Okul yöneticilerinin zihin yetersizliği olan bireylerin istihdam politikalarına ilişkin görüşleri.....	81
3.3. Ebeveynlerin Zihin Yetersizliği Olan Bireylerin İstihdam Sürecine İlişkin Görüş ve Önerileri	84
3.3.1.Ebeveynlerin çocuklarının özel eğitim mesleki eğitim merkezinde almış oldukları mesleki eğitime ilişkin görüşleri.....	84
3.3.2.Ebeveynlerin çocuklarının almış oldukları mesleki eğitimin iş yaşamına etkilerine ilişkin görüşleri.....	85
3.3.3.Ebeveynlerin mesleki eğitimin geliştirilmesine ilişkin önerileri.....	86
3.3.4.Ebeveynlerin çocuklarının eğitim sonrası işe yerleştirme sürecine ilişkin görüşleri.....	87
3.3.5.Ebeveynlerin işe yerleştirme sürecinin geliştirilmesine ilişkin önerileri	88
3.3.6.Ebeveynlerin çocuklarının iş yaşamında karşılaştığı durumlara ilişkin görüşleri.....	89
3.3.7.Ebeveynlerin çocuklarının iş yaşamının iyileştirilmesine ilişkin önerileri	90
3.3.8.Ebeveynlerin zihin yetersizliği olan bireylerin istihdam politikalarına ilişkin görüşleri.....	91
3.4. İşverenlerin Zihin Yetersizliği Olan Bireylerin İstihdam Sürecine İlişkin Görüş ve Önerileri	93
3.4.1.İşverenlerin çalışanlarının almış oldukları mesleki eğitime ilişkin görüşleri	93
3.4.2.İşverenlerin çalışanlarının almış oldukları mesleki eğitimin iş yaşamına etkilerine ilişkin görüşleri.....	94
3.4.3.İşverenlerin özel eğitim mesleki eğitim merkezlerinde verilen mesleki eğitimin geliştirilmesine yönelik önerileri	95
3.4.4.İşverenlerin çalışanlarının eğitim sonrası işe yerleştirme sürecine ilişkin görüşleri.....	96
3.4.5.İşverenlerin işe yerleştirme sürecinin geliştirilmesine yönelik önerileri	97
3.4.6.İşverenlerin çalışanlarının iş yaşamında karşılaştığı durumlara ilişkin görüşleri.....	98
3.4.7.İşverenlerin çalışanlarının iş yaşamını iyileştirmeye yönelik öneriler.....	99

3.4.8.İşverenlerin zihin yetersizliği olan bireylerin istihdam politikalarına ilişkin görüşleri.....	100
3.5. Zihin Yetersizliği Olan Bireylerin İstihdam Sürecine İlişkin Görüş ve Önerileri	102
3.5.1.Zihin yetersizliği olan bireylerin mesleki eğitim sürecine ilişkin görüşleri .	102
3.5.2.Zihin yetersizliği olan bireylerin öğrenilen bilgilerin işyerinde kullanımına ilişkin görüşleri.....	103
3.5.3.Zihin yetersizliği olan bireylerin öğrenmek istediklerine ilişkin görüşleri ..	104
3.5.4.Zihin yetersizliği olan bireylerin işyeri tercihleri.....	104
3.5.5.Zihin yetersizliği olan bireylerin işe yerleştirme sürecini iyileştirmeye yönelik önerileri	105
3.5.6.Zihin yetersizliği olan bireylerin istihdamın artırılmasına ilişkin önerileri .	105
4. TARTIŞMA.....	107
4.1. Tartışma	107
4.1.1.Mesleki eğitim.....	107
4.1.2.İşe yerleştirme süreci.....	112
4.1.3.İş yaşamı.....	114
4.1.4.İstihdam politikaları	116
4.2. Uygulamaya Yönelik Öneriler.....	119
4.3. İleri Araştırmalara Öneriler	121
KAYNAKÇA.....	122
EKLER.....	131
EK-1: Araştırma İzin Belgesi	131
EK-2: Gönüllü Katılım Formu.....	134
EK-3: Veli Onay Formu	136
EK-4: Öğretmenler Ve Okul Yöneticileri İçin Görüşme Soruları.....	138
EK-5: Ebeveynler İçin Görüşme Soruları.....	140
EK-6: İşverenler İçin Görüşme Soruları	142
EK-7: Zihin Yetersizliği Olan Bireyler İçin Görüşme Soruları.....	143
EK-8: Katılımcı Bilgi Formu.....	144
EK-9: Kodlama Anahtarı	145
EK-10: Özgeçmiş.....	149

TABLULAR DİZİNİ

Sayfa

Tablo 1. 1. Milli Eğitim İstatistikleri Örgün Eğitim 2014/15 – 2006/07.....	8
Tablo 1. 2. İŞKUR İşgücü Eğitim Programlarından Yararlanan Birey Sayısı.....	9
Tablo 1. 3. Yıllara Göre Engelli Kamu Personeli İstihdam İstatistikleri	14
Tablo 1. 4. Yetersizlik Grubuna Göre Engelli Kamu Personeli İstatistikleri	15
Tablo 1. 5. TÜİK Verilerine Göre Türkiye’de Yıllara Göre Engelli İstihdamı	15
Tablo 1. 6. Dünya’da Yetersizliği Olan Bireylerin İstihdam Oranları	18
Tablo 2.1. Görüşme Türleri.....	35
Tablo 2.2. Görüşme Takvimi.....	37
Tablo 2.3. Katılımcıların Paydaş Grup Bazında Sayıları.....	39
Tablo 2.4. Zihin Yetersizliği Olan Bireylere İlişkin Demografik Bilgiler.....	40
Tablo 2.5. Ebeveynlere İlişkin Demografik Bilgiler.....	41
Tablo 2.6. Öğretmenlere İlişkin Demografik Bilgiler.....	42
Tablo 2.7. Okul Yöneticilerine İlişkin Demografik Bilgiler.....	43
Tablo 2.8. İşverenlere İlişkin Demografik Bilgiler	41
Tablo 2.9. Katılımcı Gruplarına Göre Görüşme Bilgileri.....	45
Tablo 2.10. Katılımcı Gruplarına Göre Soruların Güvenirlik Yüzdeleri.....	46
Tablo 3.1.1. Öğretmenlerin, Öğrencilerinin Almış Oldukları Mesleki Eğitime İlişkin Görüşleri	47
Tablo 3.1.2. Öğretmenlerin, Öğrencilerinin Almış Oldukları Mesleki Eğitimin İş Yaşamına Etkilerine İlişkin Görüşleri.....	49
Tablo 3.1.3. Öğretmenlerin Mesleki Eğitimin Geliştirilmesine İlişkin Önerileri.....	50
Tablo 3.1.4. Öğretmenlerin, Öğrencilerinin Eğitim Sonrası İşe Yerleştirilme Sürecine İlişkin Görüşleri.....	52
Tablo 3.1.5. Öğretmenlerin, Öğrencilerinin Eğitim Sonrası İşe Yerleştirilme Sürecinin Geliştirilmesine İlişkin Görüşleri.....	53

Tablo 3.1.6. Öğrencilerinin İş Yaşamında Karşılaştığı Durumlara İlişkin Görüşleri....	54
Tablo 3.1.7. Öğrencilerinin İş Yaşamının İyileştirilmesine İlişkin Önerileri.....	56
Tablo 3.1.8. Öğretmenlerin İstihdam Politikalarına İlişkin Görüşleri.....	57
Tablo 3.2.1. Okul Yöneticilerinin, Öğrencilerinin Almış Oldukları Mesleki Eğitime İlişkin Görüşleri.....	60
Tablo 3.2.2. Okul Yöneticilerinin, Öğrencilerinin Almış Oldukları Mesleki Eğitimin İş Yaşamına Etkilerine İlişkin Görüşleri.....	61
Tablo 3.2.3. Okul Yöneticilerinin Mesleki Eğitimin Geliştirilmesine İlişkin Önerileri.	62
Tablo 3.2.4. Okul Yöneticilerinin, Öğrencilerinin Eğitim Sonrası İşe Yerleştirilme Sürecine İlişkin Görüşleri.....	64
Tablo 3.2.5. Okul Yöneticilerinin İşe Yerleştirme Sürecinin Geliştirilmesine Yönelik Önerileri	66
Tablo 3.2.6. Okul Yöneticilerinin Öğrencilerinin İş Yaşamında Karşılaştığı Durumlara İlişkin Görüşleri.....	67
Tablo 3.2.7. Okul Yöneticilerinin Öğrencilerinin İş Yaşamının İyileştirilmesine İlişkin Önerileri	68
Tablo 3.2.8. Okul Yöneticilerinin Zihin Yetersizliği Olan Bireylerin İstihdam Politikalarına İlişkin Görüşleri.....	69
Tablo 3.3.1. Ebeveynlerin, Çocuklarının Almış Oldukları Mesleki Eğitime İlişkin Görüşleri.....	71
Tablo 3.3.2. Ebeveynlerin Çocuklarının Almış Oldukları Mesleki Eğitimin İş Yaşamına Etkilerine İlişkin Görüşleri.....	72
Tablo 3.3.3. Ebeveynlerin Mesleki Eğitimin Geliştirilmesine İlişkin Önerileri.....	73
Tablo 3.3.4. Ebeveynlerin Çocuklarının Eğitim Sonrası İşe Yerleştirme Sürecine İlişkin Görüşleri.....	74
Tablo 3.3.5. Ebeveynlerin Çocuklarının Eğitim Sonrası İşe Yerleştirme Sürecine İlişkin Görüşleri.....	75
Tablo 3.3.6. Ebeveynlerin Çocuklarının İş Yaşamında Karşılaştığı Durumlara İlişkin Görüşleri	76
Tablo 3.3.7. Ebeveynlerin Çocuklarının İş Yaşamlarının İyileştirilmesine İlişkin Önerileri	77
Tablo 3.3.8. Ebeveynlerin İstihdam Politikalarına İlişkin Görüşleri.....	78

Tablo 3.4.1. İşverenlerin, Çalışanlarının Almış Oldukları Mesleki Eğitime İlişkin Görüşleri.....	80
Tablo 3.4.2. İşverenlerin, Çalışanlarının Almış Oldukları Mesleki Eğitimin İş Yaşamına Etkilerine İlişkin Görüşleri.....	81
Tablo 3.4.3. İşverenlerin, Çalışanlarının Almış Oldukları Mesleki Eğitimin Geliştirilmesine Yönelik Görüşleri.....	82
Tablo 3.4.4. İşverenlerin, Eğitim Sonrası İşe Yerleştirme Sürecine İlişkin Görüşleri...	83
Tablo 3.4.5. İşverenlerin, Çalışanlarının İşe Yerleştirme Sürecinin Geliştirilmesine Yönelik Görüşleri.....	84
Tablo 3.4.6. İşverenlerin, Çalışanlarının İş Yaşamında Karşılaştığı Durumlara İlişkin Görüşleri.....	85
Tablo 3.4.7. İşverenlerin, Çalışanlarının İş Yaşamını İyileştirmeye Yönelik Önerileri.	86
Tablo 3.4.8. İşverenlerin, İstihdam Politikalarına İlişkin Görüşleri.....	87
Tablo 3.5.1. Zihin Yetersizliği Olan Bireylerin Mesleki Eğitim Sürecine İlişkin Görüşleri	89
Tablo 3.5.2. Zihin Yetersizliği Olan Bireylerin Öğrenilen Bilgilerin İşyerinde Kullanımına İlişkin Görüşleri.....	90
Tablo 3.5.3. Zihin Yetersizliği Olan Bireylerin Öğrenmek İstediklerine İlişkin Görüşleri.....	91
Tablo 3.5.4. Zihin Yetersizliği Olan Bireylerin İşyeri Tercihleri.....	91
Tablo 3.5.5. Zihin Yetersizliği Olan İşe Yerleştirme Sürecini İyileştirmeye Yönelik Önerileri.....	97
Tablo 3.5.6. Zihin Yetersizliği Olan Bireylerin İstihdamın Artırılmasına İlişkin Önerileri.....	92

1. GİRİŞ

Özel eğitimin ortaya çıkışı dünyada, 1755 yılında Fransa’da eğitim vermeye başlayan işitme engelliler okulu, ülkemizde ise 1889 yılında, yine işitme yetersizliği olan bireylere eğitim vermek amacıyla İstanbul Ticaret Mektebi bünyesinde açılan okul ile olmuştur (Akçamete, 1998, s. 198; Özsoy, Özyürek ve Eripek, 1996, s. 4). Milli Eğitim Bakanlığı Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği’nde yapılan tanıma göre özel eğitim,

“Çeşitli nedenlerle, bireysel özellikleri ve eğitim yeterlilikleri açısından akranlarından beklenen düzeyden anlamlı farklılıklar gösteren bireylerin, eğitim ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla özel olarak eğitilmiş personel, geliştirilmiş eğitim programları ve yöntemlerle onların özür ve özelliklerine uygun ortamlarda sürdürülen eğitimidir (Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği (ÖEHY), 2012, s. 2)”.

Turnbull, Turnbull ve Wehmeyer (2007, s. 186) ise özel eğitimi, eğitimin öğrencinin bireysel gereksinimlerinin karşılanması amacıyla öğrenciye göre bireyselleştirilmesi olarak ifade etmiştir. Özel gereksinimli bireylere sunulacak olan özel eğitim kavramı, pek çok yetersizlik türünü bünyesinde barındırmaktadır (Heward, 2008, s. 243).

Özel gereksinimli bireylerin sınıflandırılması, yetersizlik türünün adına göre sınıflama, bazı kategorilerin birleştirilerek sınıflandırılması ve yetersizliklerin rastlanma sıklığına göre sınıflama olarak gerçekleştirilebilmektedir (Smith, 2007, s. 342).

Özel eğitim kavramı, tüm yetersizlik gruplarında yer alan bireyleri kapsayan şemsiye bir kavram olmasına karşın, günümüzde de tarihsel süreçte de ağırlıklı olarak zihin yetersizliği olan bireyleri çağrıştıran bir kavram olarak görülmüştür (Heward, 2008).

1.1. Zihin Yetersizliği Olan Bireyler ve Eğitimi

1.1.1. Tanımlar

Günümüzde Amerikan Zihinsel ve Gelişimsel Yetersizlikler Birliği (AAIDD), Dünya Sağlık Örgütü (WHO) ve Amerikan Psikiyatri Birliği (APA) gibi birçok kuruluş zihin yetersizliğini ifade etmeye yönelik tanımlar yapmaktadır (AAIDD, 2010; APA, 2013; WHO, 1992, s. 176).

AAIDD’nin yaptığı tanımda zihin yetersizliği, “zihin işlevlerinde bulunma ve kavramsal, sosyal ve pratik uyumsal becerilerde kendini gösteren uyumsal davranışların her ikisinde anlamlı sınırlılıklar olarak karakterize edilen ve 18 yaşından önce başlayan bir yetersizlik” şeklinde ifade edilmiştir (AAIDD, 2010). Amerikan Psikiyatri

Birliği'nin (APA) DSM-V de yaptığı tanıtmda, zihin yetersizliği, “başlangıç olarak kavramsal, sosyal ve uygulamalı alanlarda kendini gösteren, zihinsel ve uyumsal işlev yetersizliklerini içeren gelişimsel dönemde ortaya çıkan bir yetersizlik” olarak tanımlanmıştır (DSM-V, 2013, s.33). ICD-10 da ise zihin yetersizliği, “zihinsel gelişim dönemlerinde ortaya çıkan, bilişsel, sosyal ve dile ilişkin bozukluklarla kendini gösteren zihnin yetersiz gelişim durumu” olarak ifade edilmiştir (WHO, 1992, s. 176).

Zihin yetersizliği kavramının ve bu kavramın bileşenlerinin bilinmesi, zihin yetersizliği olan bireyleri tanımak ve eğitim gereksinimlerini karşılamak açısından son derece önemlidir. Bu bağlamda, yapılan zihin yetersizliği tanımları zihin yetersizliği olan bireylerin güçlük yaşadığı çeşitli gelişim alanlarını ortaya koymaktadır (Sucuoğlu, 2015, s. 50).

1.1.2. Zihin yetersizliği olan bireylerin zellikleri

Zihin yetersizliği olan bireylerin sahip oldukları özellikler önemli düzeye farklılıklar barındırmaktadır (Sucuoğlu, 2015, s. 122). Özellik kavramının sahip olduğu geniş anlam, konunun tek bir başlık altında ifade edilmesini güçleştirmektedir. Bu nedenle, zihin yetersizliği olan bireylerin özelliklerini sosyal özellikler, öğrenme özellikleri, dil ve konuşma özellikleri, davranış özellikleri, fiziksel ve sağlık özellikleri olmak üzere beş kategoride incelemek uygun olacaktır.

Sosyal zellikler: Zihin yetersizliği tanımlarının ortak noktalarından bir tanesi olan sosyal davranışlar, zihin yetersizliği olan bireylerin sorun yaşadıkları alanlardan bir tanesidir (AAIDD, 2010; APA, 2003; WHO, 1992, s. 176). Zihin yetersizliği, bireylerin sosyal ortamlarda uygun olmayan davranışlar sergilemesine, diğer bireylerle etkileşim sorunları yaşamalarına, sosyal kuralları öğrenme ve yaşama uygulama aşamalarında güçlük yaşamalarına yol açmaktadır (ıkılı, 2015, s. 189). Zihin yetersizliğinin neden olduğu bu olumsuz yaşantılar, zihin yetersizliği olan bireylerin sosyal kabulde problemler yaşamalarına neden olmakta ve sosyal kabul güçleştirmektedir (ıkılı, 2015, s. 189; ifi-Tekinarslan, 2015, s. 150).

ğrenme zellikleri: Alanyazında zihin yetersizliği olan bireylerin öğrenme özellikleri bilişsel gelişim ve dikkat-hafıza olmak üzere iki başlık altında incelenmektedir. Zihin yetersizliği olan bireylerin bilişsel gelişim bakımından akranlarından geç ya da geri olduğunu savunan çalışmalar henüz çözümlenmemiştir (Sucuoğlu, 2015, s. 124). Zihin yetersizliği çoğunlukla, öğrenme yeteneği, genelleme, bellek, problem çözme ve algılama fonksiyonlarında kendini göstermektedir. Zihin

yetersizliği olan bireylerin uzun ve kısa süreli bellekte bilgi toplama ve bu bilgileri gerekli ortamlarda kullanmada sorunlar yaşadığı da bilinmektedir (Culatta, Tompkins ve Werts, 2003, s. 103).

Dil ve Konuşma Özellikleri: Dil gelişiminde gecikme, akıcılık, telaffuz, alıcı ve ifade edici dil becerilerindeki sınırlılıkların, zihin yetersizliği olan bireylerde normal gelişim gösteren akranlarına kıyasla daha fazla olduğu bilinmektedir. Bu bireylerin dil ve konuşma gelişiminde yaşadıkları problemler, zihin yetersizliğinin derecesine bağlı olarak farklılıklar göstermektedir (Abbeduto, Evans ve Dolan, 2001, s. 47).

Davranış Özellikleri: Zihin yetersizliği olan bireylerin davranış özellikleri, normal gelişim gösteren akranlarında olduğu gibi çeşitlilik barındırmasına karşın, sıklıkla problem davranışlar sergiledikleri gözlenmektedir. Sergilenen bu olumsuz davranışlar zihin yetersizliğinin derecesine paralellik göstermektedir (Heward, 2008). Bireyin günlük yaşamını sürdürebilmesi için ihtiyacı olan tüm kavramsal, sosyal ve pratik becerileri kapsayan uyumsal davranışlar alanında da yapılan zihin yetersizliği tanımlarında belirtildiği gibi anlamlı sınırlılıklar görölmektedir (Sucuoğlu, 2015, s. 162).

Fiziksel ve Sağlık Özellikleri: Zihin yetersizliği olan bireyler arasında sayıca en kalabalık grup olan hafif düzey zihin yetersizliği olan bireylerin fiziksel ve sağlık özellikleri, normal gelişim gösteren akranlarından önemli farklılıklar göstermemektedir (Eripek, 2012, s. 229). Fiziksel anormallikler ve sağlık sorunlarının düzeyi, zihin yetersizliğinin derecesi ile yakından ilişkilidir. Down Sendromlu ve hidrosefali buna örnekle olarak gösterilebilir (Sucuoğlu, 2015, s. 167).

Zihin yetersizliği olan bireylerin özelliklerinin bilinmesi, bu bireylere sunulacak olan eğitimin belirlenmesinde anahtar role sahiptir. Özel eğitimde, özel gereksinimli bireylere sunulacak olan eğitim, bireylerin gereksinimleri ve özellikleri göz önüne alınarak belirlenmektedir (Schalock vd., 2010, s. 74).

1.1.3. Zihin yetersizliği olan bireylerin eğitimi

Zihin yetersizliği olan bireylerin eğitiminin amacı, bu bireylerin yaşamını bağımsız idare ettirebilmelerini ve toplumla bütünleşmelerini sağlamaktır (Cavkaytar, 2000, s. 120). Zihin yetersizliği olan bireylerin eğitimi sürecinde uygulanan eğitim programları, bu bireylerin eğitimin hangi döneminde olduğuna bağlı olarak değişen gereksinimlerine göre belirlenmektedir. Bu bağlamda, zihin yetersizliği olan bireylerin

eğitimini erken çocukluk özel eğitimi ve okul çağı eğitimi olarak ele almak mümkündür (Sucuoğlu, 2015, s. 204).

1.1.3.1. Erken çocukluk özel eğitimi

Erken çocuklukta özel eğitim, 0-6 yaşları arasında özel eğitime gereksinimi olan bireylere ve ailelerine sunulan hizmetlerin tümünü kapsamaktadır (Wolery, 1993'den aktaran Birkan, 2002a, s. 100). Erken çocuklukta özel eğitimin amacı, özel gereksinimli bireylerin ve ailelerinin gereksinimlerini karşılamak, özel gereksinimli bireyin normal gelişim gösteren akranlarıyla arasındaki farkı en aza indirmektir (Sucuoğlu, 2002, s. 25). Özel gereksinimli bireylere sunulacak olan eğitimin olabildiğince erken yaşta başlaması, çocukların eğitimden maksimum düzeyde yararlanabilmesi açısından önem taşımaktadır (Groark, 2011, s. 2).

Ülkemizde erken çocukluk dönemi eğitiminin, özel eğitim hizmetleri yönetmeliği ile erken çocukluk dönemi eğitimi (0-36) ve okulöncesi dönem eğitim hizmetleri (37-66) olarak uygulanması planlanmıştır (ÖEHY, 2012, m.29-35). Türkiye'de erken çocukluk dönemi eğitimi, okul, kurum ya da evde, bireyin ve ailesinin bilgilendirilmesi yoluyla gerçekleştirilmektedir (ÖEHY, 2012).

Erken çocukluk döneminde uygulanan erken eğitim programları, erken çocuklukta özel eğitimin amacına paralel olarak, özel gereksinimi olan ya da risk altındaki bireylerin değerlendirilmesi, desteklenmesi ya da bir üst eğitim programına hazırlanmalarının sağlanması amacıyla uygulanabilen programlardır (Birkan, 2002b, s. 13). Günümüzde dünyada yaygın olarak kullanılmakta olan programlar, "Portage, Küçük Adımlar Erken Eğitim Programı, Precise Early Childhood Education (PEECH), Parent Action in Childhood Education (PACE), The Murdoch Early Intervention Program ve Early Head Start (EHS)" dır (Birkan, 2002b, s. 13).

1.1.3.2. Okul çağı özel eğitimi

Özel eğitimin tarihçesi incelediğinde, zihin yetersizliği olan bireylerin eğitimi sürecinde yaygın olarak akranlarından ayırma yaklaşımının benimsendiği görülmektedir (Sucuoğlu, 2015, s. 18). Ancak günümüzde, bireylerin özelliklerine göre farklılık gösteren en az kısıtlayıcı eğitim ortamında ve mümkün olduğu kadar normal gelişim gösteren akranlarıyla birlikte, gereksinim duydukları destekler sağlanarak eğitimlerinin sürdürülmesi önerilmektedir (Eripek, 2012; Smith, 2007, s. 38). Ülkemizde 2014-2015 eğitim öğretim yılında zihin yetersizliği tanısı almış bireylerin % 69'unun genel eğitim sınıflarında eğitim almış olması bu yaklaşımın benimsendiğinin bir göstergesi olarak

görülebilmektedir (Milli Eğitim İstatistikleri Örgün Eğitim, 2015, s. 34). Ülkemizde zihin yetersizliği olan bireylerin eğitimi “Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliğinde belirtilen; “ilköğretim okulları, eğitim uygulama okulları, özel eğitim mesleki eğitim merkezleri, özel eğitim iş uygulama merkezleri, özel eğitim sınıfları ve kaynaştırma sınıflarında” yürütülmektedir (ÖEHY, 2012, s. 15).

Özel eğitim mesleki eğitim merkezleri ve özel eğitim iş uygulama merkezleri, zihin yetersizliği olan bireylere iş ve mesleki bilgi kazandırarak, yaşamın farklı bir boyutu olan mesleki yaşama hazırlamayı amaçlamakta, bu bakımdan zihin yetersizliği olan bireylere eğitim veren diğer kurumlardan ayrılmaktadır (ÖEHY, 2012, s. 19).

1.2. Zihin Yetersizliği Olan Bireylerin İstihdam Süreci

Araştırma sürecinde zihin yetersizliği olan bireylerin istihdam süreci: mesleki eğitim süreci, iş yaşamına geçiş, iş hayatı ve istihdam politikaları olmak üzere dört temel aşama bağlamında değerlendirilecektir. İstihdam sürecinin her bir aşamasına ilişkin bilgiler izleyen başlıklarda yer almaktadır.

1.2.1. Zihin yetersizliği olan bireylerin mesleki eğitimi

Zihin yetersizliği olan bireylerin eğitiminin amaçlarının tam anlamıyla gerçekleştirilmesi, meslek sahibi olabilmeleri ve üretim sürecine katılabilmeleriyle mümkündür (Mank, 2009, s. 412). Meslek edindirme sürecinin ilk ve en önemli aşaması mesleki eğitimidir. Mesleki eğitim, bireylerin yaşam için gereksinim duyduğu mesleklerin gereklilikleri olan, bilgi, beceri ve tavır kazandırma yoluyla bireyleri tüm yönleriyle geliştirme sürecidir (Şahinkesen, 1992, s. 691). Meslek sahibi olmayan zihin yetersizliği olan ve olmayan tüm bireyler, yaşamlarını maddi ve sosyal güvenden yoksun bir biçimde devam ettirirler (Akçamete, 1998, s. 201). Zihin yetersizliği olan bireyleri topluma kazandırmada kullanılabilecek en etkili yol, gerekli eğitim olanaklarının sağlama ve iş sahibi olmalarına katkıda bulunmaktır (Özdemir, 2008, s.54).

Ülkemizde zihin yetersizliği bulunan bireylere sunulan örgün mesleki eğitim hizmetleri Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği ile belirlenmiştir. Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliğinin amacı, “Özel eğitime ihtiyacı olan bireylerin, Türk Millî Eğitiminin genel amaçları ve temel ilkeleri doğrultusunda, genel ve mesleki eğitim görme haklarından yararlanabilmelerini sağlamaya yönelik usul ve esasları düzenlemektir” (ÖEHY, 2012, m.1). Yönetmelik çerçevesinde zihin yetersizliği olan

bireylere sunulan mesleki eğitimin, gereksinime göre açılacak olan özel eğitim mesleki eğitim merkezleri ve özel eğitim iş uygulama merkezlerinde gerçekleştirilmesi karara bağlanmıştır.

1.2.1.1.Özel eğitim iş uygulama merkezi

Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliğinin 46. maddesinde, özel eğitim iş uygulama merkezlerinin amacı şu şekilde ifade edilmiştir:

“İlköğretimlerini tamamlayan, genel ve mesleki ortaöğretim programlarına devam edemeyecek durumda olan ve 23 yaşından gün almamış özel eğitime ihtiyacı olan bireylerin temel yaşam becerilerini geliştirmek, topluma uyumlarını sağlamak, iş ve mesleğe yönelik bilgi ve beceriler kazandırmaktır (ÖEHY, 2012, m.46)”.

Bu kurumlarda zihin yetersizliği olan bireylere sunulacak olan eğitimin süresi dört yıl olarak belirlenmiş olup, uygulanacak olan eğitim programları akademik bilgi, beceri, iş uygulama eğitimleri ve bireyselleştirilmiş eğitim programlarından oluşmaktadır (ÖEHY, 2012, m.46). Özel eğitim iş uygulama merkezlerinde sınıf mevcutları yönetmelikte 10 kişi ile sınırlandırılmıştır (ÖEHY, 2012, m.46ç). Eğitim süresince verilecek olan dersler akademik bilgi, beceri, iş eğitimi uygulamaları ve atölye derslerinden oluşmaktadır. Eğitim personelinin zihin, işitme ve görme engelliler sınıf öğretmenlerinden oluşacağı, özel yetenek gerektiren derslerin ise alan öğretmenleri tarafından verileceği de yönetmelikte belirtilen konular arasındadır.

Özel eğitim iş uygulama merkezlerinde öğrencilere sunulan eğitim, grup eğitimine katılmayı olumsuz yönde etkileyen beceri ve davranışların kazandırılması amacıyla bire-bir eğitim ve grup eğitimi şeklinde gerçekleştirilmektedir (ÖEHY, 2012, m.46c). Öğrenimini tamamlayan öğrencilere Özel Eğitim İş Uygulama Merkezi Öğrenim Belgesi verilip, yaygın eğitim programlarına ve işe yönlendirilmesi gerçekleştirilmektedir (ÖEHY, 2012, m.46ğ).

Yönetmelikte işe yerleştirilen öğrencilerin eğitim hizmetlerinin planlanması, gelişimlerinin izlenmesi ve değerlendirilmesi amacıyla izleme ve yöneltme kurulu kurulacağı ifade edilmiştir (ÖEHY, 2012, m.70). İzleme ve yöneltme kurulunda yer alacak bireyler, “Meslek derslerini okutan bir alan öğretmeni, işitme, görme ve zihinsel engelliler sınıf öğretmenlerinden biri veya sınıf öğretmeni, bir rehber öğretmen ve atölye şefidir (ÖEHY, 2012, m.71a)”.

“İzleme ve yöneltme kurulu, özel eğitim mesleki eğitim merkezleri ve özel eğitim iş uygulama merkezlerindeki öğrencilerin eğitim hizmetlerini planlamak, öğrencilerin

gelişimlerini izlemek ve değerlendirmek amacıyla kurulan bir kuruldur” (ÖEHY, 2012, m.70). İzleme ve yöneltme kuruluna okul müdürü ya da görevlendirdiği müdür yardımcılarını başkanlık yapmaktadır. Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği’nde özel eğitim iş uygulama merkezlerindeki izleme ve yöneltme kurulunun başlıca görevleri şunlardır;

“Özel eğitim iş uygulama merkezlerinde açılacak olan kursların, ilgi ve gereksinimleri doğrultusunda katılacak olan öğrencilerin belirlenmesi, öğrencilerin gelişim süreçlerini izlenmesi ve gerek duyulan tedbirlerin alınması, özel eğitim iş uygulama merkezinde görev yapmakta olan bireyler arasında işbirliğinin sağlanması ve özel eğitim değerlendirme kuruluyla birlikte çalışılması, öğrencilere sunulacak olan eğitim hizmetlerinin planlanması ve aile ile işbirliği yapılması, eğitimini tamamlayan bireylerin yaygın eğitim programlarına ve bir işte istihdama yönlendirilmesidir (ÖEHY, 2012, m.71).

Yönetmelikte özel eğitim iş uygulama okullarına hangi tür yetersizlikleri olan bireylerin kayıt yaptırabileceği açık bir biçimde tanımlanmamıştır. Ancak uygulamada özel eğitim iş uygulama okullarında eğitim alan öğrencilerin ağırlıklı olarak orta ve ağır düzey zihin yetersizliği olan bireyler olduğu görülmektedir. Zihin yetersizliği olan bireylere örgün mesleki eğitim verilen bir diğer kurum ise özel eğitim mesleki eğitim merkezleridir.

1.2.1.2.Özel eğitim mesleki eğitim merkezi

Özel eğitim mesleki eğitim merkezleri; amaç, öğrenim süresi, eğitim personeli ve sınıf mevcudu bakımından özel eğitim iş uygulama merkezleriyle aynı özelliklere sahip mesleki eğitim kurumlarıdır. Zihin yetersizliği olan bireylere sunulan eğitim ise özel eğitim iş uygulama merkezlerinden farklılaşmakta, öğrencilere birinci sınıfta akademik bilgi, beceriler ve uygulama içeren iş eğitimleri verilmektedir. Diğer sınıflarda ise bu derslere ek olarak uygulamalı atölye derslerine yer verilmektedir (ÖEHY, 2012, m.45d). Bu kurumlarda öğrencilere verilecek olan mesleki derslerin belirlenmesinde, çevre ve istihdam özellikleri göz önünde bulundurulmaktadır. Özel eğitim mesleki eğitim merkezlerinde görev yapan izleme ve yöneltme kurulunun görevleri izleyen biçimde sıralanmaktadır:

“Çalışmakta olan öğrencilerin izlenmesi, işyeri okul arasında koordinasyondan sorumlu öğretmenlerin belirlenmesi ve koordinatör öğretmenlerin hazırlayacağı öğrencilerin iş raporları kapsamında eğitim planlamalarının yapılması, öğrencilere istihdam imkânı sağlamak amacıyla kurumlarla iletişim kurarak öğrencilerin istihdam edilmesini sağlanması ve sunulacak olan eğitimlerin planlanması, örgün eğitimini tamamlayan ve işe yerleştirilen öğrencilerin takibinin yapılması ve işe yerleştirilmemiş olan öğrencilerin istihdam edilebilmesi için gerekli girişimlerde bulunulması, öğrencilerin istihdam

edileceği alanların belirlenmesinde, öğrencilerin ilgi ve gereksinimlerini göz önünde bulundurulması ve aile ile işbirliği içerisinde olunmasıdır (ÖEHY, 2012, m.71)”.

Özel eğitim mesleki eğitim merkezlerinde eğitimlerinin birinci yılında işe yerleştirilmesi gerçekleştirilmiş olan öğrenciler, bir gün okulda dört gün işyerinde olmak üzere eğitimlerini devam ettirir ve bu sürede çırak öğrenci haklarından yararlanabilirler (ÖEHY, 2012, m.45g). Öğrencilerin işe yerleştirilebilmesi, ailelerden alınacak onay ve bir ay deneme sonucunda kesin karara bağlanır. İşe yerleştirilen bireylerin izlenmesi, izleme ve yöneltme kurulu tarafından gerçekleştirilir ve uyum problemi yaşayan öğrencilere gerekli destekler sağlanır. Özel eğitim mesleki eğitim merkezlerinde örgün eğitimini tamamlayan bireylere üniversiteye girme olanağı tanımayan, Özel Eğitim Mesleki Eğitim Merkezi Öğrenim Belgesi verilerek yaygın eğitime ve mesleğe yönlendirilmesi gerçekleştirilir (ÖEHY, 2012, m.45m).

Yönetmelikte özel eğitim mesleki eğitim merkezlerinin eğitim sunacağı bireyler de net bir biçimde ortaya konmamıştır. Ancak özel eğitim mesleki eğitim merkezlerinde eğitim alan öğrencilerin çoğunlukla hafif düzey zihin yetersizliği olan bireyler olduğunu söylemek mümkündür. Ülkemizde eğitim vermekte olan mesleki eğitim merkezlerine ilişkin istatistiki bilgiler Tablo 1.1.’de yer almaktadır.

Tablo 1.1.’de görüldüğü üzere 2006-2007 eğitim öğretim yılında meslek lisesi ve iş eğitim merkezlerinde eğitim alan öğrenci sayısı 4.593 iken 2014-2015 eğitim öğretim yılında bu sayı 18.597 olmuştur. Öğretmen sayıları açısından incelendiğinde ise 2006-2007 eğitim öğretim yılında 1.321 olan öğretmen sayısı 2014-2015 eğitim öğretim yılında 3869’a yükselmiştir. Bu rakamlarla hala istenen düzeye ulaşılmamış olsa da zihin yetersizliği olan bireylerin mesleki eğitim olanaklarının artmakta olduğunu göstermektedir.

Belirtilen örgün eğitim olanaklarının yanı sıra, zihin yetersizliği olan bireylere yaygın mesleki eğitim veren kurum ve kuruluşların sayısı da her geçen gün artmaktadır. Valilikler, Belediyeler, İŞKUR, halk eğitim merkezleri, çıraklık eğitim merkezleri, dernekler, vakıflar ve üniversiteler yaygın eğitim sunan kurum ve kuruluşlar arasında yer almaktadır. Bu kurumlarca sunulan yaygın eğitim olanakları genellikle belirli bir süre ile sınırlı olarak gerçekleştirilen çalışmalar olmaktadır. Bu nedenle güncel eğitim imkânlarının takip edilebilmesi, bu kurum ve kuruluşların duyurularının takibi ile mümkün olacaktır. Tablo 1.2.’de İŞKUR’un işgücü eğitim programlarından yararlanan birey sayıları yer almaktadır.

Tablo 1. 1. Milli Eğitim İstatistikleri Örgün Eğitim 2006/07 – 2014/15

	Okul Türü	Okul	Derslik	Öğrenci			Öğretmen		
				Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın
2006-2007	Eğitilebilir Zihinsel Engelliler Meslek Lisesi	63	-	2358	1756	600	1275	-	-
	Öğretililebilir Zihinsel Engelliler İş Eğitim Merkezi	119	-	2235	1536	1758	46	-	-
	Toplam	182	-	4593	3292	2358	1321	-	-
2014-2015	Özel Eğitim İş Uygulama Merkezi	207	1075	8053	5329	2724	1814	883	981
	Özel Eğitim Mesleki Eğitim Merkezi	122	841	10544	6945	3599	2055	933	1122
	Toplam	329	1916	18597	12274	6323	3869	1816	2103

Kaynak: Milli Eğitim Bakanlığı İstatistikleri, 2015.

Tablo 1. 2. İŞKUR İşgücü Eğitim Programlarından Yararlanan Birey Sayısı

Zihin Yetersizliği ve Davranış Bozukluğu Olan Bireyler			
Yıllar	Erkek	Kadın	Toplam
2013	760	394	1154
2014	313	167	480
Toplam	1073	561	1634

Kaynak: İŞKUR, 2015.

Tablo 1.2., 2013 ve 2014 yıllarında İŞKUR'un mesleki eğitim programlarından yararlanan zihin yetersizliği ve davranış bozukluğu olan birey sayılarını yansıtmaktadır. Yalnızca iki yılın verilerinin bulunduğu tabloda istatistiki verilerin yetersizliği de açık bir biçimde görülebilmektedir. Verilen istatistiklerde zihin yetersizliği ve davranışsal

bozukluklar aynı kategori altında değerlendirilmiştir. Buna karşın, mesleki eğitim programlarından yararlanan birey sayısında 2014 yılında, 2013 yılına nazaran önemli bir düşüş olduğu görülmektedir. Verilerin elde edildiği İŞKUR istatistik sayfasında bu duruma ilişkin herhangi bir bilgi yer almamaktadır. Daha genel bakıldığında ise iki yılda işgücü eğitim programlarından yararlanan birey sayısının oldukça az olduğu görülmektedir.

1.2.2. Zihin yetersizliği olan bireylerin iş yaşamına geçişi

Örgün ve yaygın mesleki eğitimin ardından bir sonraki aşama iş yaşamına geçiştir. Zihin yetersizliği olan bireylerin eğitimlerini tamamlamasının ardından iş yaşamına geçişleri oldukça sancılı bir süreci kapsamaktadır. Geçiş kavramının kelime anlamı yaşam boyu meydana gelen değişim süreci, hizmetleri ve koordinasyonu sağlayan personel ve hizmetlerdeki değişim noktaları olarak tanımlanmaktadır (Rice ve O'Brien, 1990, s. 1) Fabian (2007, s. 6) ise geçişin tek bir tanımının olmadığını ifade etmiş ve geçişi eğitsel olarak bir ortamdan diğerine nakil işlemi, eğitimin bir döneminden diğer dönemine hareket etme süreci olarak tanımlamıştır. Zihin yetersizliği olan bireylerde de bütün bireylerde olduğu gibi bu geçiş dönemi; hastaneden eve, evden erken müdahale programına, erken müdahale programından okulöncesine, okulöncesinden ana sınıfı ve/veya ilkokula, ilkokuldan ortaokula ve sonrasında liseye, liseden yükseköğrenim ve/veya iş ve meslek yaşamına ve toplumsal yaşama geçişler olmak üzere pek çok dönemi içine almaktadır (Bakkaloğlu, 2015, s. 298). Geçişler yumuşak olduğu zaman ve süreç iyi yönetildiğinde bireylerin eğitim dönemlerinden iş yaşamları ve toplumsal yaşama geçişlerinde istihdam süreçleri kolaylaşabilecektir. Okul sonrasında iş yaşamına geçiş bütün bireyler için oldukça zorlu bir süreçtir, ancak zihin yetersizliği olan bireyler için daha da zordur. Geçiş sürecinin stressiz ve kolay geçilmesi için etkili geçiş planlamasına ve iş yaşamına ilişkin becerilerin zihin yetersizliği olan bireylere kazandırılmasına gereksinim duyulmaktadır (West, 2010). Bu süreçte bireyin bağımsız yaşama ve iş yaşamına geçişini kolaylaştırmak için zihin yetersizliği olan bireyin ilgi, tercih ve yetenekleri dikkate alınmalı ve erken dönemde planlamalar yapılmalıdır (Steere, Rose ve Cavaiuolo, 2007, s. 86).

1.2.3. Zihin yetersizliği olan bireylerin iş yaşamı

İş yaşamı, her bireyin fizyolojik, sosyal ve psikolojik gereksinimlerini karşılamasına hizmet etmekte ve kimlik duygusu oluşumunda önemli bir rol oynamaktadır (Kapız, 2004). Zihin yetersizliği olan bireylerin iş yaşamına katılımı bu

bireylerin psikolojik açıdan yaşamı anlamlandırmaları, kişisel gelişimleri ve ekonomik bağımsızlıklarını kazanmaları bağlamında büyük önem taşımaktadır (Jahoda, Banks, Dagnan, Kemp, Kerr ve Eilliams, 2009, s. 421).

Günümüzde özellikle gelişmekte olan ülkelerde yetersizliği olan bireylerin sahip olduğu yetersizlik ve derecesi nedeniyle iş yaşamı dışında bırakılması, yetersizliği olan bireylerin gelir düzeylerini düşürebilmektedir (Uluslararası Çalışma Örgütü, 2010, s. 1). Alanyazında yetersizliği olan bireylerin iş yaşamına ilişkin veriler, gereken önemin verilmemesi nedeniyle oldukça az ve ayrıntısızdır (Greve, 2009'dan aktaran, Talaslıoğlu, 2011, s. 38). Yetersizliği olan bireylerin iş yaşamında karşılaştığı ayrımcılık, bu bireylerin gereken iş becerilerine sahip olmamaları şeklinde algılanabilmektedir (Dibben, James ve Cunningham, 2000, s.456).

Uluslararası Çalışma Örgütüne (2007) göre yetersizliği olan bireylerin iş yaşamında karşılaştığı sorunlar: (a) işverenlerin yetersizliği olan bireyleri istihdam etmekten çekinmesi, (b) toplumun tüm kesimlerinin yetersizliği olan bireylere uyguladığı ayrımcılık, (c) yetersizliği olan bireylerin istihdamına yönelik yasaların yetersizliği, (d) toplumun yetersizliği olan bireylere karşı bilinçsizliği, (e) fiziki koşulların yetersizliği olan bireylere uygun olmaması, (f) beklenenden daha düşük düzeyde ücretlerle çalıştırılma ve (g) sosyal dışlanma olarak listelenmektedir.

Zihin yetersizliği olan bireylerin iş yaşamına dâhil olması, bu bireylerin yaşamını özgüven kazanımı, bağımsız yaşam, sosyal yaşam ve ekonomik kontrol bağlamında olumlu yönde etkilemektedir. (Jahoda ve diğ., 2009, s. 425). Ancak işverenlerin zihin yetersizliği olan çalışanlarına uygun olmayan iş beklentisi içerisinde olması, bu bireylerin iş yaşamını olumsuz etkileyebilmekte, istihdam sürecini zorlaştırabilmektedir (Jahoda ve diğ., 2009, s. 424). İstihdam politikaları ve yasal düzenlemeler zihin yetersizliği olan bireylerin iş yaşamını doğrudan etkilemesi nedeniyle istihdam sürecinde büyük bir öneme sahiptir.

1.2.4. Türkiye’de Zihin Yetersizliği Olan Bireylere Yönelik İstihdam Politikaları ve Yasal Düzenlemeler

Türkiye’nin de kabul ettiği İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi’nin 23. Maddesinde yer alan “Herkesin çalışma, işini serbestçe seçme, adaletli ve elverişli koşullarda çalışma ve işsizliğe karşı korunma hakkı vardır.” ifadesiyle zihin yetersizliği olan bireylerin çalışma hakları garanti altına alınmaktadır (İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, 1948). Engelli Haklarına İlişkin Sözleşmede (2008, m.27) ise engellilerin

diğer bireyler ile eşit koşullar altında çalışma hakkına sahip olduğunu ve taraf devletlerin engellilerin çalışma hakkını sağlamak amacıyla tüm tedbirleri alma zorunluluğu kabul edilmiştir.

Çalışma hakkı ayırım gözetilmeksizin her bireye tanınan anayasal bir haktır. Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının 49. maddesine göre “Çalışma, herkesin hakkı ve görevidir.” (Anayasa, m.49). 50. maddesinde göre ise “Küçükler ve kadınlar ile bedenî ve ruhî yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar.” ibaresi yer almaktadır (Anayasa, m.50/2). Ülkemizde zihin yetersizliği ve diğer yetersizlik gruplarından olan bireylerin istihdamını sağlamak ve arttırmak amacıyla birtakım yasal zorunluluklar getirilmiştir. Alanyazında kota-ceza sistemi olarak adlandırılan sistem İş Kanunu’nda şu şekilde ifade edilmektedir:

“İşverenler, 50 veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör işyerlerinde yüzde üç engelli, kamu işyerlerinde ise yüzde dört engelli ve yüzde iki eski hükümlü işçiyi veya askerlik hizmetini yaparken malul sayılmayacak şekilde yaralananları meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler (İş Kanunu, 2003, m.30)”.

Kamu, özel sektör ayırımı yapılmaksızın bu yasal zorunluluğu yerine getirmeyen “işveren veya işveren vekiline çalıştırmadığı her engelli ve eski hükümlü ve çalıştırmadığı her ay için 1700 Türk Lirası idari para cezası” uygulanacağı da İş Kanununda belirtilmiştir (İş Kanunu, 2003, m.101). Zihin yetersizliği olan bireylerin istihdamı ile ilgili en önemli yasal düzenlemelerden bir tanesi de Özürlüler Hakkında Kanun’dur. Bu kanunun istihdam ile ilgili 14. maddesinde “*Engellilerin iş gücü piyasası ve çalışma ortamında sürdürülebilir istihdamı için kendi işini kurmaya rehberlik ve mesleki danışmanlık hizmetlerinin geliştirilmesi de dâhil olmak üzere gerekli tedbirler alınır*” ifadesi yer almaktadır. Bunun yanı sıra istihdam sürecinde hiçbir hususta engelliğe dayalı ayrımcı bir uygulamanın gerçekleştirilemeyeceği açık bir biçimde ifade edilmiştir (Engelliler Hakkında Kanun, 2005, m14).

İstihdam oranları yasal zorunlulukların yanı sıra birtakım teşviklerle de artırılmaya çalışılmaktadır. İş Kanununun 30 maddesi kapsamında ve korumalı işyerleri kapsamında çalışmakta olan en az %40 oranda yetersizliği olan bireylerin ve yasal yükümlülük dışında fazladan çalıştırılan yetersizliği olan tüm bireylerin sigortalarındaki işveren primlerinin tamamının hazine tarafından karşılanması karara bağlanmıştır (İş Kanunu, 2003, m.30). 2014 yılında İş Kanununda yapılan değişiklikler ile gündeme gelen diğer bir teşvik grubu da korumalı işyeri teşvikleridir. Korumalı işyerlerine sağlanan teşvikler izleyen biçimde sıralanabilir:

En fazla beş yıl süre ile çalıştırılan yetersizliği olan bireyler için gelir ve kurumlar vergisinin ödenmemesi, çalıştırılan yetersizliği olan birey sayısı ve işyerinin teşvik bölgesine bağlı olarak değişen düzeylerde olmak üzere ücretlerinin bir bölümünün işsizlik sigortası tarafından karşılanması, kontenjan fazlası olarak çalıştırılan yetersizliği olan bireylerin sigortalarındaki işsizlik sigorta ödemelerindeki işveren priminin hazine tarafından karşılanması ve Belediye Gelirleri Kanunuyla çevre ve temizlik vergisinden muaf tutulmalarıdır (Belediye Gelirleri Kanunu, 1981, m.44; İş Kanunu, 2003, m.30).

Zihin yetersizliği olan bireyler ülkemizde kamu ve özel sektör olmak üzere iki şekilde istihdam edilebilmektedir. Zihin yetersizliği ve diğer yetersizlik gruplarında yer alan bireylerin kamu kurumlarında istihdam edilmeleri, “Engelli Kamu Personel Seçme Sınavı ve Engellilerin Devlet Memurluğuna Alınmaları Hakkında Yönetmelik” de belirlenen ilkeler çerçevesinde, Engelli Kamu Personeli Seçme Sınavı (EKPSS) ya da kura sistemi ile gerçekleştirilmektedir (Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği, 2014).

Kura yolu ile yerleştirme; “ilkokul, ortaokul, ilköğretim ve özel eğitim iş uygulama merkezi veya okulu mezunu veya bu okullardan yerleştirme işlemlerine son başvuru tarihi itibarıyla mezun olabilecek” yetersizliği olan bireylerin kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam edilmelerinde kullanılan noter huzurunda gerçekleştirilen bir yöntemdir (ÖEHY, 2012,m.6). Yönetmelikte, kura yöntemine dâhil olan yetersizliği olan bireylerin başvuruları her dönem bir defa olarak sınırlandırılmıştır. Kamu kurum ve kuruluşlarındaki boş kadroların belirlenmesi sürecinde kurum ve kuruluşlar, gereksinim duydukları personellerin özelliklerini hazırlanan kılavuz çerçevesinde detaylı bir biçimde bildirmekte, bu şekilde EKPSS ve kura ile yerleştirilecek olan bireylerin kadrolarının ayrılması gerçekleştirilmektedir (ÖEHY, 2012, m.10). Yerleştirme sürecinde başvurusu alınan adaylar, yerleştirme kılavuzunda yer alan kadrolara başvurarak kuraya dâhil olurlar.

EKPSS’ye başvuracak bireylerin “ortaöğretim, ön lisans veya lisans düzeyinde eğitim veren kurumlardan mezun ya da sınavın geçerlik süresi içerisinde mezun olabilecek durumda olmaları” önkoşul olarak belirlenmiştir (ÖEHY, 2012, m.5). Sınav, duyuru ve yerleştirme süreci, kamu kurum ve kuruluşlarındaki boş yetersizliği olan birey kadrosu olduğu sürece her yıl ocak ayında açıklanan takvim doğrultusunda gerçekleştirilir (ÖEHY, 2012, m.7-8). Yerleştirme işlemleri kurum ve kuruluşlar tarafından bildirilen ihtiyaç ve boş kadrolar göz önünde bulundurularak, bireylerin

EKPSS puanlarına göre merkezi atama yolu ile gerçekleştirilmektedir (ÖEHY, 2012, m.10).

Tablo 1. 4. *Yıllara göre Engelli Kamu Personeli İstihdam İstatistikleri*

Yıllar	Kadın	Erkek	Toplam
2002	1.033	4.744	5.777
2003	1.225	5.502	6.727
2004	1.626	7.091	8.717
2005	1.626	7.091	8.717
2006	1.547	7.368	8.915
2007	1.601	7.592	9.193
2008	1.826	8.140	9.966
2009	1.900	8.457	10.357
2010	3.736	15.051	18.787
2011	4.232	16.597	20.829
2012	5.739	21.575	27.314
2013	7.053	25.734	32.787
2014	7.981	28.184	36.165

Kaynak: DPB, 2015, s.1.

Tablo 1.4.' de yer alan yıllara göre engelli kamu personeli istihdam sayıları incelendiğinde, 2002 yılında 5.777 olan istihdam sayısının, her yıl düzenli olarak artarak 36.165'e ulaştığı görülmektedir. Her ne kadar düzenli bir artış olduğu görülse de ülkemizdeki özel gereksinimli birey sayısının 8,5 milyon olduğu göz önüne alındığında istihdamı sağlanan birey sayısı oldukça azdır (TÖA, 2002, s. 15).

Tablo 1.5'te ise yetersizlik gruplarına göre istihdam edilen özel gereksinimi olan kamu personeli istatistikleri verilmiştir. Ülkemizdeki zihin yetersizliği olan birey sayısı tam olarak bilinmemekle Özürlüler İdaresi Başkanlığı tarafından 2002 yılında yapılan Özürlüler araştırmasında 8,5 milyon yetersizliği olan birey arasında zihin yetersizliği olan birey oranının %0,48 olduğu ifade edilmektedir (TÖA, 2002, s. 15). Bu oran 2002 yılı verilerine göre bilinen 400.000 civarında bireyin zihin yetersizliğine sahip olduğunu göstermektedir. Kamu sektöründe istihdamı sağlanan zihin yetersizliği olan birey

sayısının 2.112 olduğu göz önüne alındığında bu sayının oldukça yetersiz olduğu açık bir biçimde görülmektedir.

Tablo 1. 5. Yetersizlik Grubuna Göre Engelli Kamu Personeli İstatistikleri

Yetersizlik Grubu	Kadın	Erkek	Toplam
Dil ve Konuşma	100	292	392
Görme	1.884	6807	8.691
İşitme	700	1.791	2.491
Ortopedik	3.102	9.477	12.579
Ruhsal ve Duygusal	122	651	773
Süreğen (Kronik)	643	2.384	3.027
Zihinsel	355	1.757	2.112
Sınıflanamayan	2.264	8.327	10.591
Toplam	9.170	31.486	40.656

Kaynak: DPB, 2015, s. 1.

Tablo 1. 6. TÜİK Verilerine Göre Türkiye’de Yıllara Göre Engelli İstihdamı

Yıl	Çalıştırılması Gereken		Çalışan Birey		Açık Kontenjan		Kontenjan Fazlası	
	Ka	Özel	Ka	Öze	Ka	Öze	Ka	Öz
2011	10.4	86.6	12.3	71.0	1.1	20.7	2.0	5.2
	96	07	47	88	64	89	15	70
2012	10.2	97.3	12.3	77.5	931	25.2	3.0	54
	46	22	58	47		50	43	75
2013	9.51	97.6	11.8	80.4	700	23.0	2.9	5.8
	4	89	04	34		75	90	20
2014	8.41	101.	10.4	84.7	712	23.6	2.7	6.5
	7	823	22	06		37	17	20

Kaynak: TÜİK, 2015

Tablo 1.6.’ da yer alan ülkemizdeki yıllara göre özel gereksinimli birey istihdamı sayıları incelendiğinde artan bir ivme olduğu görülmektedir. Ancak toplam sayıların yetersizliği olan birey sayısı karşısındaki azlığı, istihdam konusunda getirilen anayasal

zorunluluklar ve teşviklere rağmen kamu ve özel sektörde istenilen istihdam düzeyinin gerçekleşmediğini göstermektedir. Ancak 2015 yılında önemli düzeyde artırılan teşvikler sonucu durumun ne yönde değişeceği zaman içerisinde gözlenebilecektir. Bu istihdam imkânlarının yanı sıra zihin yetersizliği olan bireylerin kendi işyerlerini kurabilmelerine yönelik valilikler, belediyeler, İŞKUR vb. kurum ve kuruluşlarca çalışmalar gerçekleştirilmektedir.

Gerçekleştirilen alanyazın taramasında zihin yetersizliği olan bireylerin istihdamına ilişkin beş araştırmaya rastlanmıştır. İstihdam politikalarına odaklanan bu araştırmalara ilişkin bilgiler aşağıda yer almaktadır;

Güvenç (2014) alan araştırması yöntemi ile gerçekleştirdiği araştırmada yetersizliği olan bireylerin istihdam olanaklarının sınırlı olduğu, işyerleri ve bireyler kaynaklı problemlerin yaşanmakta olduğu ifade edilmiştir. Yetersizliği olan bireylerin sorun yaşadıkları konular arasında bireylerin önyargıları, düşük ücretler, özlük hakları ve istihdam olanaklarının azlığı olduğu ifade edilmiştir.

Öz ve Orhan (2010) özel gereksinimli bireylere yönelik istihdam yöntemlerinin uygulanabilirliğini değerlendirdikleri çalışmada kota sistemi, korumalı işyerleri, kişisel çalışma, zorunluluk olmadan istihdam etme, kooperatifte çalışma ve yalnız özel gereksinimli bireylerin çalıştırıldığı seçilmiş işyerlerini değerlendirmişlerdir. İstihdam yöntemlerinin kendine özgü olumlu ve olumsuz yönler barındırdığı, ancak istihdamın önündeki engellerin kaldırılmasının bundan daha önemli olduğu ifade edilmiştir.

Migliore, Mank, Grossi ve Rogan (2007), zihin yetersizliği olan bireylerin istihdam politikaları ve uygulanmaları süreci arasında bir fark olup olmadığını belirlemeyi amaçlamışlardır. Bu bağlamda zihin yetersizliği olan bireyler (210), aileleri/bakıcıları (185) ve normal gelişim gösteren iş arkadaşları (224) olmak üzere 619 katılımcıya anket uygulanmıştır. Araştırma bulguları, katılımcıların büyük çoğunluğunun korumalı olmayan işyerlerinde çalışmak istediklerini ifade ettiğini göstermektedir. Katılımcıların çoğu, zihin yetersizliği olan bireylerin gerekli destekler sağlanırsa korumalı olmayan işyerlerinde de çalışabileceğini ifade etmiştir.

Aktaş, Gergin, Kuz, Mutluoğlu, Uğurlu ve Yılmaz (2004) korumalı işyerlerini inceledikleri çalışmada araştırma verileri Özürlüler İdaresi Başkanlığı tarafından 2001 yılında yayınlanan Özürlüler İçin Ülke Raporu ve oluşturdukları soru formlarıyla 13 farklı merkezden topladıkları verilerden oluşmuştur. Araştırma sonuçlarında korumalı

işyerlerinin yararlarının istihdam ile sınırlı kalmadığı, yetersizliği olan bireylerin örgütlenmelerini ve devlet ile olan ilişkilerini de etkilediği belirtilmektedir.

Meşhur (2004) gerçekleştirdiği araştırmada ülkemizdeki istihdam politikalarını değerlendirmeyi amaçlamıştır. Çalışmada istihdam politikalarının, her birey için olduğu gibi özel gereksinimli bireyler için de çok önemli olduğu vurgulanmış, ülkemizde yeterli eğitimin alarak iş sahibi olan özel gereksinimli birey sayısının oldukça az olduğu ifade edilmiştir. Bu bireylere sunulan iş olanaklarının ağırlıklı olarak niteliksiz işler olduğu, oysa bunun önyargılar sonucu ve ivedilikle değişmesi gereken bir tutum olduğu belirtilmiştir. Bunun yanı sıra, özel gereksinimli bireylerin iş ortamlarında gerekli düzenlemelerin yapılmadığı araştırma sonuçları arasında yer almaktadır.

1.3. Zihin Yetersizliği Olan Bireylerin İstihdamı

Zihin yetersizliği olan bireylere ilişkin verilerin elde edilmesi geçmişten bu yana önemli bir sorun olmuştur. Ülkemizin de arasında bulunduğu gelişmekte olan pek çok ülke Dünya Sağlık Örgütü'nün tahminlerinden yararlanmaktadır (Cumhurbaşkanlığı Devlet Denetleme Kurulu Denetleme Raporu, 2009, s. 85). Bu durum günümüzde pek çok ülkede, zihin yetersizliği olan bireylere ilişkin verilerin yer aldığı veri tabanlarının olmamasından kaynaklanmaktadır.

Tablo 1.3.'de yer alan veriler Dünya Sağlık Örgütü ve Türkiye Özürlüler Araştırması'nda yer alan yetersizliği olan bireylerin istihdam oranlarını yansıtmaktadır (TÖA, 2002, s. 15; WHO, 2011, s. 6). Tablodaki veriler tüm yetersizlik gruplarındaki bireyleri kapsamakta, zihin yetersizliği olan bireylere ilişkin ayrı bir istatistik bulunmamaktadır. Veriler incelendiğinde, ülkemizin ne yazık ki özel gereksinimi olan bireylerin istihdamında oldukça düşük bir istihdam oranına sahip olduğu açık bir biçimde görülmektedir. 2007 yılında üçüncüsü gerçekleştirilen Özürlüler Şurasında bu durumun nedeni, “Yeterli sayıda mesleki eğitim almış yetersizliği olan bireyin olmayışı, toplumdaki önyargılar, ulaşılabilirlik konusunda yaşanan sorunlar, işyerlerinin fiziksel açıdan uygun olmayışı ve politikaların etkili uygulamasında yaşanan sorunlar” olarak ifade edilmiştir (TÖA, 2002, s. 14).

Tablo 1. 3. Dünyada Yetersizliği Olan Bireylerin İstihdam Oranları

Ülke	Yıl	İstihdam Oranı
Norveç	2003	61.7
İsviçre	2003	62.2
Kanada	2003	56.3
Meksika	2003	47.2
Almanya	2003	46.1
Zambiya	2005	45.5
Avusturya	2003	43.4
Malavi	2003	42.3
Avustralya	2003	41.9
İngiltere	2003	38.9
ABD	2005	38.1
Hindistan	2002	37.6
Hollanda	2003	29.9
Peru	2003	23.8
Japonya	2003	22.7
İspanya	2003	22.1
Türkiye	2002	21.7
Polonya	2003	20.8
Güney Afrika	2006	12.4

Kaynak: *Türkiye Özürlüler Araştırması, 2002; Dünya Engellilik Raporu, WHO, 2011.*

Alanyazında yetersizliği olan bireylerin istihdam edilmesi sürecinde yaygın olarak üç temel model kullanıldığı ifade edilmektedir. Bunlar; rekabetçi işe yerleştirme, korumalı işe yerleştirme ve destekli işe yerleştirme modelleridir (Bakkaloğlu, 2015, s. 330; Steere, Rose ve Cavaiuolo, 2007, s. 232).

Rekabetçi İşe Yerleştirme: Bu model yetersizliği olan bireylerin, en az asgari ücret ile olmak koşuluyla, yükselme imkânlarının bulunduğu işyerlerinde akranları ile birlikte çalışması temeline dayanmaktadır (Bakkaloğlu, 2015, s. 330). Bakkaloğlu (2015), rekabetçi işe yerleştirme modelinin bileşenlerinin, araştırma, eğitim, yerleştirme ve

kalıcılık olduğunu ifade etmiştir. Araştırma aşaması zihin yetersizliği olan bireylerin istihdamının sağlanabileceği olası iş imkânlarının ve bu işlerde gereksinim duyacakları mesleki becerilerin belirlenmesi aşamasıdır. Eğitim aşaması, yapılan araştırma ile gereksinimi ortaya konulan mesleki becerilerin öğretiminin gerçekleştirilmesi aşamasıdır. Yerleştirme aşamasında, araştırma ve eğitim sonucu tamamlanan hazırlığın ardından, zihin yetersizliği olan bireylerin iş yerlerine tam zamanlı ya da yarı zamanlı olarak yerleştirilmesi gerçekleştirilir. Son aşama olan kalıcılık aşaması ise işin sürekliliğinin izleme hizmetleri ile sağlanmasına çalışılmasını içeren, gözlemler ve danışmanlık hizmetlerinden oluşmaktadır. Kalıcılık aşaması, sürecin nihai amacına ulaşip ulaşmadığının belirlenebilmesi açısından önem arz etmektedir. İşveren-kurum işbirliğinin büyük önem taşıdığı rekabetçi işe yerleştirme modelinin başarıyla gerçekleştirilmiş örnekleri alanyazında yer almaktadır (Bakkaloğlu, 2015, s. 330; Drew ve Hardman, 2007).

Korumalı İşe Yerleştirme: Korumalı işe yerleştirmenin amacı, zihin yetersizliği olan bireylerin rekabetçi işyerlerine geçişi için temel oluşturmak ve eğitim almaları amacıyla anlaşma yapılan yerel işletmelerde iş yaşamına başlamalarıdır. Korumalı işyerlerinin en büyük dezavantajı ise ücretlerin düşük düzeyde olması ve iş içerisinde yükselme fırsatlarının oldukça sınırlı olmasıdır. Günümüzde birçok ülke tarafından yaygın bir biçimde kullanılan bu modelde işe yerleştirme ortamları, korumalı işyerleri, iş etkinlik merkezleri ve günlük etkinlik merkezleri olarak sıralanabilir (Drew ve Hardman, 2007).

Ülkemizde de son yıllarda uygulamaya konulan korumalı işyerleri, zihin yetersizliği olan bireylerin iş yaşamına geçişinin ve istihdamının sağlanması amacıyla devlet tarafından desteklenen işletmelerdir (Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmelik, 2013, m3). Korumalı işyerlerinde hafif ve orta düzey zihin yetersizliği olan bireyler istihdam edilmektedir. İş etkinlik merkezleri ise ağırlıklı olarak orta ve ağır düzey zihin yetersizliği bulunan bireylerin, mesleki beceriler ve topluma uyum becerilerini edindiği, korumalı işyerlerinden daha düşük ücretlerle istihdam edildiği işyerleridir. Günlük etkinlik merkezlerinde ise diğer iki uygulama çerçevesindeki işyerlerine istihdam edilmeye uygun olmayan ağır düzey zihin yetersizliği olan bireyler istihdam edilmekte, günlük yaşam becerilerinin öğretimi amaçlanmaktadır (Bakkaloğlu, 2015, 333; Drew ve Hardman, 2007).

Destekli İşe Yerleştirme: Zihin yetersizliği olan bireylerin istihdamında uygulanan rekabetçi işe yerleştirme modelinde ortaya çıkan sorunlar neticesinde geliştirilen destekli işe yerleştirme modeli, işe yerleştirmenin gerçekleştirilmesi, iş süresince iş koçu aracılığıyla verilecek olan mesleki eğitimler, bireyin iş yaşamında sürekli izlenmesi ve işin kalıcılığının değerlendirilmesi aşamalarından oluşmaktadır (Drew ve Hardman, 2007; Steere, Rose ve Cavaiuolo, 2007, s. 232). Steere, Rose ve Cavaiuolo (2007, s. 232) destekli işe yerleştirme modelinin, bireysel yerleştirme, iş istasyonları, mobil ekip ve girişimcilik modeli olmak üzere dört biçimde uygulanabileceğini ifade etmektedir. Bireysel yerleştirme modeli, zihin yetersizliği olan bireylerin rekabetçi iş ortamı piyasasında yer alan işyerlerine yerleştirilmesini içermektedir. İş istasyonları, zihin yetersizliği olan bireylerin yapması planlanan işe yönelik mesleki eğitimi almasının ardından normal gelişim gösteren akranları arasında, sürekli denetim gerçekleştirilerek istihdam edilmesidir. Mobil çalışma ekibi, zihin yetersizliği olan bireylerden oluşacak olan bir çalışma ekibinin hizmet sektöründe istihdam edilmeleri suretiyle uygulanan bir destekli işe yerleştirme biçimidir. Girişimcilik modelinde ise zihin yetersizliği olan bireylere gerekli eğitim ve desteğin sağlanmasının ardından kendi iş yerini kurmasının sağlanması ve denetlenerek gerekli durumlarda desteklerin sağlanması şeklinde gerçekleştirilmektedir (Steere, Rose ve Cavaiuolo, 2007, s. 232). Yapılan alanyazın taramasında işe yerleştirme modelleri kapsamında iki araştırmaya rastlanmıştır. Araştırmalara ilişkin bilgiler aşağıda yer almaktadır.

Migliore, Grossi, Mank ve Roban (2008) zihin yetersizliği olan bireyler ve ailelerinin, korumalı işyeri ya da bütünleşik istihdam tercihlerini etkileyen etmenleri belirlemeyi amaçlamıştır. Bu doğrultuda 28 korumalı işyerinde çalışan 210 zihin yetersizliği olan birey, iş arkadaşları (224) ve ailelerine (185) anket uygulanmıştır. Sonuçlar zihin yetersizliği olan birey ve ailesinin karar verme sürecini etkileyen etmenlerin güvenlik, ulaşım, uzun dönemli istihdam, çalışma saatleri, sosyal çevre ve iş becerilerinde yaşanan sorunlar olduğunu göstermiştir. Bu etmenler arasında ise uzun dönemli istihdam, güvenlik ve sosyal çevrenin daha fazla önem taşıdığı ifade edilmiştir.

Hall, Butterworth, Winsor, Gilmore ve Metzel'in (2007) gerçekleştirdiği araştırmanın amacı, bütünleşik istihdam sürecini başarıya ulaştıran etmenlerin neler olduğunu belirlemektir. Doküman analizi olarak desenlenen araştırma üç eyalette gerçekleştirilmiştir. Araştırma bulguları, ödüller ve finansal teşvik, yenilikler, eğitim,

paydaşlar arasındaki sağlam değerler ve netliğin, bütünleşik istihdamı başarıya ulaştıracak en önemli faktörler olduğunu ortaya koymuştur.

1.3.1. İstihdamda paydaşların rolü

Zihin yetersizliği olan bireylerin istihdam süreci, bu süreçte yer alan birçok paydaşın yaşamını etkileyebilmektedir. İstihdam sürecini, (a) zihin yetersizliği olan bireylerin eğitim süreci, (b) iş yaşamına geçiş süreci, (c) iş yaşamı süreci ve (d) istihdam politikaları olmak üzere dört başlık altında değerlendirmek, süreçte yer alan paydaşların belirlenmesinde yararlı olacaktır. İstihdam sürecinin belirlenen dört ayağı incelendiğinde, süreçte yer alan paydaşların zihin yetersizliği olan bireylerin öğretmenleri, okul yöneticileri, ebeveynleri, işverenler ve zihin yetersizliği olan bireyler olduğunu söylemek mümkündür.

1.3.1.1.Öğretmenler

Öğrencilere sunulan eğitim hizmetlerinin ve eğitim kurumlarının değerlendirilmesi ve geliştirilmesi sürecinde öğretmenlerin önemi göz ardı edilmemelidir (Blanton, vd, 2003, s. 7). Öğretmenler her bireyin olduğu gibi zihin yetersizliği bulunan bireylerin de yaşamında önemli bir yere sahiptir. Eğitim sürecinin önemli bir bileşeni olan öğretmen, bir eğitim programının başarıya ulaşabilmesindeki en önemli etmendir (Yetim ve Göktaş, 2004, s. 542). Zihin yetersizliği olan bireylerin eğitim sürecinin değerlendirilmesi ve iyileştirilmesi, işverenlerin zihin yetersizliği olan bireylerin istihdamında göz önünde bulundukları nitelikler ve istihdamını artırıcı önerileri arasında da yer almaktadır (Hall, Butterworth, Winsor, Gilmore ve Metzel, 2007, s. 184; Rimmerman, 1998, s. 251). Bu nedenle, istihdam sürecinde öğretmenlerin görüş ve önerileri dikkatle üzerinde durulması gereken bir konudur. Yapılan alanyazın taramasında istihdam sürecinde öğretmenlere ilişkin üç araştırmaya rastlanmıştır. Araştırmalara ilişkin bilgiler aşağıda yer almaktadır. İlgili araştırmaların sınıflanmasında gerçekleştirildiği konu ve paydaş grup ölçüt olarak belirlenmiştir.

Gündoğdu (2010, s. 1-100) öğretmen ve okul yöneticilerinin zihin yetersizliği olan bireylerin işe yerleştirilmelerine ilişkin görüş ve önerilerini belirlemeyi amaçlamıştır. Bu bağlamda 17 öğretmen ile yarı-yapılandırılmış görüşmeler gerçekleştirmiştir. Araştırma bulguları, zihin yetersizliği olan bireylerin istihdam öncesi çalışacakları alanların belirlenmesi ve uygun eğitimin sağlanması gerekliliğini ortaya koymuştur. Ayrıca, istihdam sürecinde ve sonrasında izleme çalışmalarının

gerçekleştirilmesinin önemi ve var olan istihdama yönelik var olan politikaların uygulanmasına önem verilmesi gerekliliği vurgulanmıştır.

Koçak (2006, s. 1-70) gerçekleştirdiği çalışmada, iş okulu atölyelerinde görev yapan eğitici personelin, mesleğe hazırlık becerilerine yönelik etkinliklere ne derece yer verdikleri ve atölye öğretmenlerinin son sınıftaki öğrencilerin mesleğe hazırlık becerilerindeki yeterlilik düzeyleri ile ilgili görüşlerini belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırma beş farklı okulda görev yapan 15 öğretmen ve 25 eğitici personel ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma verileri “Mesleğe Hazırlık Becerilerine Yönelik Etkinliklere Yer Verme Durumları ve Mesleki Becerilerdeki Yeterliliklerle İlgili Görüşleri Belirleme Formu” kullanılarak elde edilmiştir. Araştırma sonucunda eğitici personelin %51,14’ü öğretimleri sürecinde mesleğe hazırlık becerilerine yönelik etkinliklere sık sık, %40,57’si bazen, %8,29’u hiç yer vermediği belirlenmiştir. Öğrencilerin mesleğe hazırlık becerilerinin değerlendirilmesi sonucunda ise öğretmenlerin %37,7’si yeterli, %42,17’si kısmen yeterli ve %20,13’ü yetersiz olduğunu düşünmektedir.

1.3.1.2. Okul Yöneticileri

Zihin yetersizliği olan bireyleri istihdam sürecinde fiilen yer alan diğer bir grup da hafif düzeydeki zihin yetersizliği bulunan bireylere eğitim veren iş eğitim okulları ve mesleki eğitim merkezlerinde görev yapan müdür, müdür yardımcıları ve rehber öğretmenlerdir. İstihdam sürecinin uygulamaya kısmında önemli bir yeri olan bu grup, yöneticilik ve rehberlik görevlerinin yanı sıra, işverenler ve işçiler arasında bir köprü vazifesi görebilmektedirler. Eğitim vermekte oldukları öğrencileri, aileleri ve işverenleri yakından tanıyan okul yöneticileri ve rehber öğretmenler, istihdam sürecinde yer alan üç gruba ilişkin bilgiler ışığında istihdam sürecine geniş bir perspektifle bakarak, sürecin bilinmeyen birçok yönüne ışık tutabileceklerdir. Bu nedenle, okul yöneticileri ile yapılması planlanan görüşmeler araştırmanın önemli ayaklarından bir tanesini oluşturmaktadır. İstihdam sürecinde okul yöneticilerine ilişkin rastlanan araştırmalar aşağıda yer almaktadır.

Özdemir (2008, s. 1-91) hafif düzeyde zihin yetersizliği olan bireylerin istihdam politikalarını, İŞKUR, halk eğitim merkezi, iş okulu yöneticilerinin, işverenler ve velilerin görüşlerini alarak değerlendirmiştir. Değerlendirme sürecinde altı İŞKUR ve iş okulu yöneticisi, dört işveren ve beş öğrenci velisi yer almış, araştırma verileri yarı yapılandırılmış görüşme yoluyla toplanmıştır. Analiz edilen veriler, hâlihazırdaki eğitim

programlarının hafif düzey zihin yetersizliği olan bireylerin gereksinimlerini karşılamadığını, istihdam haklarından yetersizliği olan bireylerin yararlanamadığını ortaya koymuştur. Aileler, yöneticiler ve işverenler mesleki eğitim ve istihdam yetersizliği konularında görüş birliğine varmuştur.

Gürsel, Ergenekon ve Batu (2007, s. 61-84) zihin yetersizliği olan bireylere okuldan işe geçiş becerilerinin kazandırılması konusunda okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin görüşlerini almışlardır. Üç okul yöneticisi ve altı öğretmen ile gerçekteştirilen çalışmada veriler yarı yapılandırılmış görüşmeler aracılığıyla toplanmıştır. Araştırma sonucunda katılımcıların çalıştıkları okullarda bireyselleştirilmış geçiş planlarının hazırlanmadığı, işe yerleştirme sürecinin gerektiği gibi işlemediği, iş olanaklarının belirlenmesi amacıyla iş analizlerinin yapılmadığı, ailelerin işe yerleştirme sürecinde okul ile yeterli işbirliği yapmadığı, devletin gereken sorumluluklarını yerine getirmediği ve tüm bunların sonucu olarak zihin yetersizliği olan bireylerin işe yerleşemedikleri görölmüştür.

1.3.1.3. Ebeveynler

Ebeveynler zihin yetersizliği olan bireylerin yaşamında ve eğitiminde zincirin ayrılmaz bir parçasıdır. Çocuklarının eğitim yaşamları boyunca yararlanabileceği eğitim programlarına ulaşmak, yararlanmalarını sağlamak, eğitimi tamamlamalarının ardından uygun bir işe yerleştirilmeleri ve uzun süre iş yaşamını devam ettirebilmelerini sağlamak, ebeveynlerin karşılaştığı sorunlardan bazılarıdır (Coşgun-Başar, 2010, s. 12). Ebeveynler, bireylerin eğitim yaşamları süresince başarısı etkileyen en önemli etmendir (Jencks, 1973, s. 1533). Ebeveynler zihin yetersizliği olan bireylerin geleceklere hakkında belki de kendilerinden daha fazla endişelenen yegâne insanlardır. Hemen hemen her ailenin aklına gelen “Bana bir şey olursa çocuğuma ne olacak?” sorusu, zihin yetersizliği olan bireylerin aileleri için istihdam sürecini daha önemli kılmaktadır (Danış, 2006, s. 112). Zihin yetersizliği olan bireylerin yaşamlarında ve istihdam süreçlerinde aileler, karar verici olarak önemli bir role sahiptir (Migliore, Mank, Grossi ve Rogan, 2007, s. 6). Bu durum, ebeveynlerin istihdam süreciyle doğrudan ilişkili olmalarına, süreci her aşamasıyla yakından takip etmelerine yol açmaktadır. Sürecin her anına tanık olan bu grup, zihin yetersizliği olan bireylerin istihdam sürecinin değerlendirilmesinde, sürecin her aşamasına ilişkin zengin bilgiler elde edilmesinde önemli bir role sahiptir (Mactavish, MacKay, Iwasaki ve Betteridge, 2007, s. 128).

Coşgun-Başar (2010, s. 1-103) gerçekleştirdiği araştırmada, anne-babaların, zihin yetersizliği olan bireylerin okul yaşamından iş yaşamına geçiş becerilerine ilişkin görüşlerini belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırma verileri zihin yetersizliği olan sekiz bireyin ebeveynlerinden yarı yapılandırılmış görüşmeler yolu ile toplanmıştır. Araştırma bulguları ebeveynlerin, iş okullarından mezun olan zihin yetersizliği bireylerin akademik anlamda yetersizliklerinin bulunduğunu, normal gelişim gösteren akranlarıyla iletişimde problemler yaşadığını, okul sonrası gerçekleştirilen sosyal faaliyetlere katılmadıklarını, bağımsız yaşam becerileri desteklenmeden toplu taşıma araçlarından yararlanamadıklarını ve belli bir iş becerisine sahip olmadıklarını düşündüklerini göstermiştir. Bunun yanı sıra ebeveynler, çocuklarının iş yaşamında başarılı olabilmesi için mesleki becerilerin kazandırılmasının önemli olduğunu ve iş okullarında öğrencilerin iş becerisi kazanmadıklarını düşündüklerini ifade etmişlerdir.

1.3.1.4.İşverenler

İstihdam sürecinin nihai amacı olan işe yerleştirmede, işverenler kilit bir rol oynamaktadır. İşverenlerin zihin yetersizliği olan bireylerin istihdamına ilişkin olumsuz tutumları bu paydaş grubun sürece yönelik görüşlerinin önemini artırmaktadır (Hasırcıoğlu, 2006, s. 2). İşverenlerin, istihdamın örgün eğitimin tamamlanmasından sonraki sürecini oluşturan mesleğe geçiş ve iş yaşamına ilişkin bilgi sahibi olmadıkları bilinmektedir (Güneş ve Akçamete, 2014, s. 2). Bu bilgiler ışığında işverenlerin olumsuz tutumu ve bilgi sahibi olmayışlarının istihdam sürecin başarısız olmasına neden olabileceğini söylemek mümkündür. İstihdam sürecinin başarıya ulaşması için süreçte yer alan tüm paydaş grupların değerlendirme sürecinde yer alması sürecin her yönüyle değerlendirilebilmesi açısından önemlidir.

Yapılan alanyazın taramasında istihdam sürecinde işveren görüşlerinin alındığı 14 araştırmaya rastlanmıştır. Araştırmalara ilişkin bilgiler aşağıda yer almaktadır.

Güneş ve Akçamete'nin (2014, s. 1-16) işverenlerin özel gereksinimli bireylerin istihdamına yönelik görüş ve önerilerini belirlemek amacıyla gerçekleştirdikleri çalışmada 12 işveren ile yarı-yapılandırılmış görüşmeler gerçekleştirilmiştir. İşverenler, özel gereksinimli bireylerin iş ve işyeri tecrübesinin azlığını ifade etmiş, özel gereksinimli bireylerin eğitimlerin bir bölümünü işyerinde yapacakları işe göre almalarını önermişlerdir. İşverenler özel gereksinimli bireylerin istihdam edilmesinde sorumluluk, teknoloji kullanımı, uyum ve ekip çalışması, iletişim kurma, güvenlik ve iş becerilerinin önemli bir yer tuttuğunu ifade etmiştir.

Eratay ve Eldeniz Çetin (2013, s. 1681-1694) gerçekleştirdikleri araştırmada işverenlerin özel gereksinimli bireylere yönelik tutumlarını belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırma verileri gönüllü olarak araştırmada yer alan 194 işverene uygulanan Engelli Çalışanlara Yönelik Tutum Ölçeği ile toplanmıştır. Araştırma bulguları, işverenlerin özel gereksinimli çalışanlara karşı tutumlarının orta düzeyde olduğunu göstermektedir. Bu tutumun özel gereksinimli bireye yakınlık bakımından farklılaşırken, cinsiyet, yaş, sektör vb. değişkenler açısından farklılaşmadığı görülmüştür.

Köksal ve Kabasakal (2012, s. 71-91) gerçekleştirdikleri araştırmada işverenlerin bakış açısıyla yetersizliği olan bireylerin istihdam sürecinde karşılaştığı sorunları belirlemeyi ve çözüm önerileri geliştirmeyi amaçlamışlardır. Araştırma verileri 13 işyeri sahibi, iki vakıf genel müdürü, bir İŞKUR müdürü ve bir milletvekili olmak üzere toplam 17 kişi ile yapılan görüşmeler sonucu elde edilmiştir. Araştırma bulguları, yetersizliği olan bireylerin düşük ücretler ve nitelik gerektirmeyen işlerde çalıştırılmalarının tercih edildiğini ve yardımcı araç kullanan yetersizliği olan bireyler az sayıda istihdamının gerçekleştirildiğini ortaya koymuştur.

Ju, Zhang ve Pacha (2011, s. 29-38) işverenlerin başlangıç düzeyindeki zihin yetersizliği olan ve olmayan bireylerden bekledikleri becerileri belirlemeyi amaçlamışlardır. Araştırma verileri farklı iş alanlarından 188 işveren ile hazırlanan anketin internet üzerinden doldurulması yolu ile toplanmıştır. Araştırma bulguları İşverenlerin çalışanlarının sahip olmasını beklediği becerilerin temel beceriler, düşünme becerileri, temel iş becerileri, sosyal beceriler ve kişisel özellikler olduğunu ve bu becerilerin zihin yetersizliği olan ve olmayan çalışanlar arasında farklılık gösterdiğini ortaya koymuştur.

Baran ve Cavkaytar (2007, s. 213-225) işverenlerin zihin yetersizliği olan bireylerin istihdamına yönelik görüşlerini belirlemeyi amaçlamıştır. Gerçekleştirdikleri çalışmada 20 işveren ile yarı yapılandırılmış görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucu işverenlerin istihdam için aradıkları özelliklerin sorumluluk, teknoloji, uyum, ekip çalışması, iletişim ve akademik beceriler olduğunu göstermiştir. Ayrıca, zihin yetersizliği olan bireyleri yapacakları işe uygun eğitim alması, iş ve işyeri tecrübesinin artırılması, toplum ve ailelerin bilgilendirilmesi konularına ağırlık verilmesi gerektiği ortaya konmuştur.

Hasırcıoğlu (2006, s. 1-135) gerçekleştirdiği çalışmada, yetersizliği olan bireylerin oluşturduğu işgücüne işverenlerin bakış açısını belirlemek, var olan sorunları

ve bu sorunları etkileyen etmenleri belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırma verileri, yetersizliği olan bireylerin istihdamına yönelik işveren tutumlarının belirlemek amacıyla hazırlanan sorular ile oluşturulan anketler yardımıyla elde edilmiştir. 54 işyerine gönderilen anketlerden geri dönen 50 anketin analizi SPSS programı kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Araştırma bulguları, işverenlerin %76'sının yetersizliği olan bireylerin işgücüne katılımını gerekli, %34'ünün kısmen gördüğünü, %68'inin yetersizliği olan bireylerin istihdamı ile ilgili bilgilendirilmesinin istihdamı olumlu yönde etkileyeceğini, %12'sinin ise kısmen etkileyeceğini düşündüğünü, %76'sının yetersizliği olan bireylerin istihdam sürecine ilişkin tamamen bilgi sahibi olduğunu, %33'ünün ise bilgi sahibi olmadığını düşündüğünü ortaya koymuştur.

Akardere (2005, s. 1-126), gerçekleştirdiği araştırmada işverenlerin özel gereksinimli çalışanlara karşı duygu, düşünce ve tutumlarını belirlemeyi amaçlamıştır. İşveren tutumlarının demografik özellikler bakımından incelendiği araştırmada 100 işveren yer almıştır. Araştırma verileri İşverenlerin Engelli Çalışanlara Yönelik Tutum Ölçeği ve kişisel bilgi formu kullanılarak elde edilmiştir. Araştırma bulguları işveren tutumlarının cinsiyet, yaş, eğitim durumu, mesleki deneyim ve özel gereksinimli birey yakını olup olmaması değişkenlerine göre farklılaşırken, kurum türü ve engel türü bakımından farklılaşmamaktadır.

Morgan ve Alexander (2005, s. 38-49) gerçekleştirdikleri araştırmada zihin yetersizliği olan birey çalışma deneyimi olan ve olmayan işverenlerin bakış açılarını incelemişlerdir. 600 işveren ile gerçekleştirilen araştırmanın verileri anket uygulama yoluyla toplanmıştır. Oranı yüksek grup olan zihin yetersizliği olan birey çalışma deneyimi olan işverenler, zihin yetersizliği olan bireyleri genellikle ya da bazen çalıştırdıklarını, gelecekte yine çalıştırmayı planladıklarını, memnun olduğu yönlerin ise tutarlı çalışma, işgücü çeşitliliği, uzun süreli istihdam ve iş arkadaşları arasındaki işbirliği olduğunu ifade etmişlerdir. Endişeli oldukları noktaların ise güvenlik olduğunu belirtmişlerdir.

Rose, Saunders, Hensel ve Kroese (2005, s. 9-23) zihin yetersizliği olan bireylerin iş bulma ihtimallerini etkileyebilecek etmenleri belirlemeyi amaçlamıştır. Doküman analizi şeklinde desenlenen araştırmada iş acentelerine kayıtlı 200 zihin yetersizliği olan bireyin dosyaları incelenmiştir. Araştırmada yer alan 200 katılımcının 166'sı erkek, 34ü kadınlardan oluşmaktadır. Araştırma işverenlerin üzerinde durduğu en önemli etmenin,

iş arayan zihin yetersizliği olan bireylerin motivasyon düzeyi olduğunu ortaya koymuştur.

Olson, Cioffi, Yovanoff ve Mank'ın (2001, s. 125-133) gerçekleştirdiği çalışmanın amacı, işverenlerin zihin yetersizliği olan bireylerin istihdamına yönelik görüşlerini belirlemektir. Araştırma verileri Amerika Birleşik Devletlerinde ülke çapında dağıtılan 1945 anketten geri dönen 116 anketin incelenmesiyle elde edilmiştir. Araştırma bulguları, işverenlerin çalışan zihin yetersizliği olan bireylerin işyerine olumlu etkileri olduğunu düşündüğünü ve işyerine kayda değer düzeyde fazladan mali yük getirmediklerini ortaya koymuştur.

Rimmerman (1998, s. 245-254) 120 işveren ile gerçekleştirdiği çalışmada, işverenlerin zihin yetersizliği olan bireyleri çalıştırma sorumluluğuna bakış açısını belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırma bulguları, işverenlerin büyük bir çoğunluğunun zihin yetersizliği olan bireylerin istihdamına olumlu bakış açısına sahip olduğunu, zihin yetersizliği olan birey çalıştırmanın avantajlarının bu durum üzerinde etkili olduğunu göstermiştir. Ayrıca, işverenlerin mesleki eğitim almış, hafif düzey zihin yetersizliği olan bireyleri çalıştırmayı tercih ettikleri ortaya konmuştur.

Sitlington ve Easterday (1992, s. 75-80) gerçekleştirdikleri çalışmada, işverenlerin, zihin yetersizliği olan bireyleri işe alma kararını etkileyen potansiyel etmenleri belirlemeyi amaçlamışlardır. Gerçekleştirdikleri araştırmada altı farklı iş grubundan 94 işveren ile görüşmeler yolu ile veriler toplanmıştır. Araştırma bulguları, işverenlerin zihin yetersizliği olan bireyleri işe alma kararını etkileyen dört etmenin, işe düzenli katılma, uzun dönemli çalışabilme, yardımcı olarak sürekli kullanılabilirlik ve eğitime uygunluk olduğunu göstermiştir.

DeHart-Bennett ve Relf (1990, s.477-479) bahçıvanlık sektöründeki işverenlerin, zihin yetersizliği olan bireylerin istihdamına bakış açılarını ortaya koymaya çalışmışlardır. İşveren görüşlerinin anket aracılığıyla belirlendiği çalışmaya, gönderilen 557 ankete yanıt veren 332 işveren dâhil edilmiştir. Araştırmaya katılan 332 işverenin 106'sı daha önce zihin yetersizliği olan birey istihdam ettiğini ifade etmiştir. Araştırma sonuçları, bahçıvanlık sektörünün daha fazla sayıda zihin yetersizliği olan bireylerin istihdamına hazır olabileceğini ve işverenlerin bu bireylerin yeteneklerine ilişkin bilgi eksikliği olduğunu göstermiştir.

1.3.1.5. Zihin yetersizliği olan bireyler

İstihdam sürecinin başrolündeki paydaş olan zihin yetersizliği olan bireyler, sürecin istinasız tüm aşamalarında fiilen yer alan iki paydaş gruptan birisidir. Bu paydaş grubun istihdam sürecinden en fazla etkilenen paydaş olduklarını söylemek mümkündür. İstihdam sürecinde gerçekteştirilen her aşamanın odak noktasında zihin yetersizliği olan bireylerin olması, sürecin bu grup olmadan değerlendirilmesini olanaksız kılmaktadır. İş yaşamını sürdüren zihin yetersizliği olan bireyler, mesleki eğitim sürecinde edindikleri bilgiler ve gereksinim duydukları mesleki becerilerin karşılaştırmasını yaparak mesleki eğitim uygulamalarının gelişimine önemli katkı sağlayabileceklerdir. Geçiş sürecinin değerlendirilmesinde, gereksinim duydukları ve karşılaştıkları hizmetlerin değerlendirilmesi mevcut durumu ortaya koymasından önem taşımaktadır. İş yaşamı kapsamında karşılaştıkları olumlu ve olumsuz durumlar, gereksinimleri ve önerileri araştırma için zengin veri kaynağı oluşturmaktadır. Yapılan alanyazın taramasında, istihdam sürecinde zihin yetersizliği olan bireylerin görüşlerine dayalı olarak gerçekteştirilmiş yedi araştırmaya rastlanmıştır. Bu araştırmalar aşağıda yer almaktadır.

Özbey (2015, s. 1-346) zihin yetersizliği olan bireylere iş analizi yaparak tekstil işçiliği becerilerinin öğretilmesi temelinde gerçekteştirdiği eylem araştırmasında gözlemler, görüşmeler, günlükler, saha notları, görsel ve işitsel dokümanlar, toplantı tutanakları ve süreç ürünleri ile araştırma verilerini elde etmiştir. Araştırma sonucunda zihin yetersizliği olan öğrencilerin mesleki eğitime yönelik sorunları belirlenerek bu sorunların, öğretmenlerin mesleki eğitim programları hazırlamaması ve istihdam gereksinimleri doğrultusunda hizmet veren atölyelerin bulunmaması olduğu ifade edilmiştir. Yapılan iş gücü piyasası analizi Sakarya ili için imalat sektörü ve tekstil alt sektörünün en yaygın olan sektörler olduğunu ortaya koymuştur. Buna paralele olarak üç hafif düzeyde zihin yetersizliği olan bireye hazırlanan mesleki eğitim programı ile gömlek paketleme işi öğretilerek istihdam edilmeleri sağlanmıştır.

Fasching (2014, s. 505-520) istihdam politikalarının zihin yetersizliği olan bireyler açısından ulaşılabilirliği, istihdama geçiş sürecinin değerlendirilmesi ve zihin yetersizliği olan bireylerin başarılı istihdam oranlarının belirlenmesini amaçladığı araştırma verilerini, 625 zihin yetersizliği olan birey ile internet üzerinden gerçekteştirdiği anket ile elde etmiştir. Araştırma bulgularında, zihin yetersizliği olan bireylerin yüksek oranda iş sahibi olabildiğini, ancak bu bulgunun hala mesleki eğitim

ve istihdam olanaklarından yararlanamayan önemli miktarda zihin yetersizliği olan birey olduğu gerçeğini çürütmediği ifade edilmiştir. Mesleki eğitim olanaklarından yararlanamamanın ayrımcılığa neden olduğu da bulgular arasında yer almaktadır.

Timmons, Hall, Bose, Wolfe ve Winsor (2011, s. 285-299) gerçekleştirdikleri araştırmada zihin yetersizliği ve gelişimsel yetersizliği olan bireylerin istihdamla ilgili olarak karar verme süreçlerini etkileyen etmenleri belirlemek ve bu bireylerin tercihlerinin mevcut istihdam seçeneklerine ne ölçüde karşılık geldiğini belirlemeyi amaçlamışlardır. “ Araştırma verileri, Massachusetts’de dört toplumsal rehabilitasyon sağlayıcısı, zihin yetersizliği ve gelişimsel yetersizliği olan bireyler, aileleri ve istihdam destek uzmanları ile nitel görüşmelerle elde edilmiştir. Katılımcı eylem araştırması modelinin benimsendiği araştırmada, zihin yetersizliği olan birey eş araştırmacı olarak araştırma sürecinin tüm alanlarına katılmıştır. Bulgular, istihdamla ilgili karar vermede etkili olduğu düşünülen kişi ve etmenlerin, aileyle geçen gelişim yılları, okula dayalı personel, erken istihdam deneyimleri, toplumsal rehabilitasyon sağlayıcıları ve kişisel tercihler olduğunu ortaya koymuştur.

Andrews ve Rose (2010, s. 239-244), zihin yetersizliği olan bireylerin iş yaşamlarında onları motive eden ve vazgeçmelerine neden olan etmenlerin neler olduğunu belirlemeyi amaçlamışlardır. İngiltere’de gerçekleştirilen araştırmada zihin yetersizliği olan 10 birey yer almıştır. Veriler odak grup görüşmeleriyle katılımcıların doğrudan düşünceleri belirlenmesi yolu ile elde edilmiştir. Katılımcılara işte hangi etmenlerin onları motive ettiğini ve hangi etmenlerin onları vazgeçirdiği sorulmuştur. Tematik analizle katılımcıların motivasyonunu etkileyen parasal kazanç, sosyal yön ve yeterlik algısı olmak üzere üç ana tema ortaya çıkarılmıştır. Bu bulguları doğrulamak için daha geniş, daha temsili bir örneklemden ayrıntılı bir araştırma yapılması gerektiği belirtilmiştir.

Cramm, Finkenflügel, Koijsen ve Van Exel (2009, s. 512-520) destekli istihdamın (supported employment) zihin yetersizliği olan bireylerin bakış açısıyla sosyal bütünleşmelerine katkısı değerlendirmişlerdir. Hafif düzey zihin yetersizliği olan 80 birey ile gerçekleştirilen araştırmada istihdam destekleri; sosyal etkileşim, iş tercihleri, yeterlilikler, fiziksel yetenek ve destekler olmak üzere beş farklı yönüyle değerlendirilmiştir. Katılımcıların istihdam desteklerini iş katılımı ve yapısı olmak üzere iki açıdan incelediklerinin görüldüğü araştırmada, katılımcıların aidiyet, görev

çeşitliliği, takdir edilme, iş arkadaşları, bağımsızlık ve iş anlaşmalarının netliğine önem verdiğini belirtilmiştir.

Jahoda, Banks, Dagnan, Kemp, Kerr ve Williams (2009) gerçekleştirdikleri araştırmada zihin yetersizliği olan bireylerin işyeri deneyimlerini belirlemeyi amaçlamışlardır. 35 hafif düzey zihin yetersizliği olan birey ile gerçekleştirilen araştırmada veriler, işe başlamalarından sonraki 9. ve 12. aylarda yapılan görüşmeler yolu ile elde edilmiştir. Araştırma bulguları, katılımcıların genel istihdamın yaşam amaçlarını ve sosyal statülerini arttırdığı düşüncesini sürdürdüklerini göstermiştir.

Fornes (2008, s. 421-425) gerçekleştirdiği çalışmada korumalı istihdam kapsamında çalışan yetişkin zihin yetersizliği olan bireylerin işe alınmasını etkileyen olası etmenler olan işle ilgili sosyal davranışlar, öz değerlendirme, kişi-iş uygunluğu, iş performansı ve iş memnuniyeti arasındaki ilişki ve etkileşimi incelemiştir. Araştırma verileri dört farklı standart ölçek kullanılarak 100 yetişkin zihin yetersizliği olan bireyden toplanmıştır. Bulgular öz değerlendirme becerileri, iş memnuniyeti ve iş performansının işverenler açısından önemli olduğunu ortaya koymuştur. Öz değerlendirme ve kişi-iş uygunluğunun, iş becerilerinin belirleyicisi olduğu vurgulanmıştır.

Yılmaz (2004, 153-175) özel gereksinimli bireylerin iş yaşamlarında karşılaştıkları sorunları ve bu sorunları etkileyen etmenleri belirlemeyi amaçladığı çalışmada 62 işyerinde çalışan 341 özel gereksinimli birey ile görüşme gerçekleştirmiştir. Araştırma bulguları, işlerde özel gereksinimli bireylerin düşük ücretlerle ve nitelik gerektirmeyen çalıştırıldıklarını ve işverenlerin ağırlıklı olarak cihaz veya yardımcı araç gereksinimi olmayan özel gereksinimli bireyleri tercih ettiklerini ortaya koymuştur. Çalışmakta olan özel gereksinimli bireylerin çalışma yaşamına ilişkin yeteri kadar bilinçli olmadığı da araştırma bulguları arasında yer almaktadır.

1.4. Problem

Zihin yetersizliği olan bireylerin eğitiminin amacı, bu bireylerin yaşamını bağımsız idare ettirebilmelerini ve toplumla bütünleşmelerini sağlamaktır (Cavkaytar, 2000, s. 120). Bu amacın gerçekleştirilmesinde meslek edindirme önemli bir yere sahiptir. Meslek sahibi olmayan zihin yetersizliği olan ve olmayan tüm bireyler, yaşamlarını maddi ve sosyal güvenden yoksun bir biçimde devam ettirirler (Akçamete, 1989, s. 201). Zihin yetersizliği olan bireyleri topluma kazandırmada kullanılacak en

etkili yol, gerekli eğitim olanaklarını sağlama ve iş sahibi olmalarına katkıda bulunmaktır (Coşgun-Başar, 2010, s. 14; Özdemir, 2008, s. 54).

Alanyazında zihin yetersizliği olan bireylerin istihdam sürecine yönelik gerçekleştirilen araştırmaların iş yaşamı, geçiş süreci ve istihdam politikalarına odaklandığı görülmektedir (Andrews ve Rose, 2010; Güneş ve Akçamete, 2014; Jahoda vd., 2009). Bireylerin iş yaşamındaki başarısının eğitim sürecinde edindikleri bilgi ve becerilerle şekillendiği gerçeği, eğitim sürecinin önemini artırmaktadır (Kuzgun, 2003, s. 85). Bu bağlamda, eğitim sürecinin değerlendirileceği çalışmalara gereksinim olduğunu söylemek mümkündür. Bunu yanı sıra, gerçekleştirilen araştırmalar zihin yetersizliği olan bireyler ve işverenlerin süreç hakkındaki görüşlerini belirlemeye yönelik araştırmalardır (Baer vd., 2011; Fasching, 2014; Özbey, 2015) İstihdam sürecinde yer alan paydaş grupların zihin yetersizliği olan birey, ebeveynler, öğretmenler, okul yöneticileri ve işverenler olduğunu unutmamak gerekmektedir. Gerçekleştirilen alanyazın taramasında istihdam sürecinin değerlendirilmesi sürecinde öğretmenler, okul yöneticileri ve ebeveynler ile gerçekleştirilen sınırlı sayıda araştırma olduğu görülmekte, bu paydaş gruplar ile gerçekleştirilecek istihdam araştırmalarına gereksinim olduğu ifade edilmektedir (Gündoğdu, 2010, s. 67; Koçak, 2006, s. 45; Özdemir, 2008;). İşverenlerin zihin yetersizliği olan bireylerin becerilerine ilişkin görüşlerinin belirlenmesi de alanyazında gereksinim duyulan konular arasında yer almaktadır (Baran ve Cavkaytar, 2007, s. 224; Özdemir, 2008, s. 54). Alanyazında zihin yetersizliği olan bireylerin iş yaşamının değerlendirildiği sınırlı sayıda araştırma olmakla birlikte araştırılması önerilmektedir (Akardere, 2005, s. 89). Bunun yanı sıra gerçekleştirilen araştırmaların belirli bölgelerle sınırlı kalması, araştırmaların farklı bölgelerde de gerçekleştirilmesine gereksinim duyulmasına neden olmaktadır (Eratay ve Eldeniz-Çetin, 2013, s. 1691; Güneş ve Akçamete, 2014, s. 13). İstihdam sürecinin her açıdan değerlendirilmesi, bu süreçte yer alacak tüm paydaş grupların görüşlerinin alınmasıyla mümkün olacaktır. Gerçekleştirilen araştırma, istihdam sürecini oluşturan; eğitim süreci, iş yaşamına geçiş, iş yaşamı ve istihdam politikalarını, süreçte yer alan tüm paydaşların bakış açısıyla değerlendirmesi nedeniyle alanyazında belirtilen gereksinimlere hizmet etmektedir (Akardere, 2005, s. 89; Baran ve Cavkaytar, 2007, s. 224; Gürsel, vd., 2007, s. 83). Sonuç olarak, istihdama yönelik araştırmalar farklı tarafların istihdam süreçleriyle ilgili görüşlerini incelemiştir. Ancak, tüm paydaşlarla gerçekleştirilen ve bu paydaş görüşlerinin karşılaştırmalı olarak ele alındığı bir

araştırmaya rastlanılmamıştır. Araştırma konusu bu gereksinimden kaynaklanmıştır ve araştırmanın bu yönüyle alanyazını genişleterek katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

1.5. Amaç

Bu araştırmanın amacı, Türkiye'deki zihin yetersizliği olan bireylere yönelik mevcut istihdam politikalarının, mesleki eğitim merkezlerinde sunulan mesleki eğitimin, işe yerleştirme sürecinin ve iş yaşamının, bu süreçte yer alan paydaşlar olan öğretmenler, okul yöneticileri, ebeveynler, işverenler ve zihin yetersizliği olan bireyler tarafından değerlendirilmesi ve sürecin geliştirilmesine yönelik önerilerinin belirlenmesidir.

Araştırma amacı doğrultusunda, aşağıdaki sorulara istihdam sürecinde yer alan tüm paydaş grupların bakış açısına göre yanıt aranacaktır.

1. Öğretmenlerin, zihin yetersizliği olan bireylerin istihdam sürecine ilişkin görüş ve önerileri nelerdir?
2. Okul yöneticilerinin, zihin yetersizliği olan bireylerin istihdam sürecine ilişkin görüş ve önerileri nelerdir?
3. Ebeveynlerin, zihin yetersizliği olan bireylerin istihdam sürecine ilişkin görüş ve önerileri nelerdir?
4. İşverenlerin, zihin yetersizliği olan bireylerin istihdam sürecine ilişkin görüş ve önerileri nelerdir?
5. Zihin yetersizliği olan bireylerin, kendi istihdam süreçlerine ilişkin görüş ve önerileri nelerdir?

1.6. Önem

Gerçekleştirilen araştırma ile istihdam sürecinin dört ayağı olan eğitim süreci, işe yerleştirme süreci, iş yaşamı ve istihdam politikalarına ilişkin, istihdam sürecinde yer alan tüm paydaşların görüşleri ve önerileri belirlenmiştir. Elde edilen verilerin geliştirilecek politikalar, paydaş gruplar ve alanyazın açısından değerlendirilmesi uygun olacaktır. Araştırmanın en önemli sonucu, araştırmanın odak noktası olan istihdam politikaları ve geliştirilmesi üzerindedir. Alanyazında ifade edildiği üzere yetersizliği olan bireylerin istihdam politikaları üzerine sınırlı sayıda araştırma yer almaktadır (Özdemir, 2008, s. 18). Araştırma sonucunda elde edilen zengin bilgiler, istihdam politikalarının mevcut olumlu, olumsuz yanları ve geliştirmeye dönük önerileri ortaya koymakta, geliştirilmesi muhtemel yeni politikalara rehberlik ederek, yeni politikaların ihtiyaçları karşılayabilecek biçimde hazırlanmasına zemin hazırlamaktadır. İstihdam

politikalarındaki mevcut sorunların giderilmesi ve var olan politikaların geliştirilmesi her bir paydaş grubu farklı şekilde etkileyecektir. İstihdam sürecinden yaşamı en fazla etkilenen paydaş olan hafif düzeyde zihin yetersizliği olan bireyler açısından bakıldığında araştırma, sunulan mesleki eğitim imkânlarının, işe yerleştirme sürecinin ve iş yaşamının iyileştirilmesine katkı sağlayabilir (Özbey, 2015, s. 26). Aileler açısından baktığımızda belki de en büyük kaygıları olan çocuklarının yaşamlarını nasıl devam ettirecekleri sorusuna yanıt bulmaları kolaylaşacaktır (Danış, 2006, s. 112). Araştırma istihdam sürecinin iyileştirilmesine sağlayacağı katkılarla, istihdam edilen birey sayısının artmasına ve çocuklarının gelecekleri hakkında kaygılanan aile sayısının azalmasına hizmet edebilir. İşverenler açısından baktığımızda ise araştırma zihin yetersizliği olan bireylerin iş yaşamı sürecinin değerlendirilerek, var olan sorunların giderilmesi ve iyileştirilmesi yoluyla daha etkin işgücü kazanmasına yardımcı olabilecektir. Okul yöneticileri ve öğretmenler açısından araştırma eğitim sürecinde var olan sorunları ortaya konması ve giderilmesine hizmet edebilecek, bu bağlamda eğitim sürecinin iyileştirilmesinde rol oynayabilecektir. Eğitim sürecinin iyileştirilmesi okul yöneticileri ve öğretmenlerin mesleki yaşantılarını doğrudan etkileyebilecektir. Özetleyecek olursak gerçekleştirilen araştırma, zihin yetersizliği olan bireylerin istihdam sürecini oluşturan eğitim süreci, işe yerleştirme süreci, iş yaşamı ve istihdam politikalarına yönelik var olan durumu ortaya koymakta ve sorunların giderilmesine yönelik paydaş görüşlerini barındırmaktadır. Ayrıca, istihdam sürecinin öneriler doğrultusunda iyileştirilmesi, süreçte yer alan paydaşlar olan zihin yetersizliği olan bireyler, ebeveynler, öğretmenler, okul yöneticileri ve işverenlerin yaşamını doğrudan etkileyecektir. İlgili araştırmalarda da görüldüğü üzere alanyazında araştırma konusuna ilişkin önemli bir ihtiyaç bulunmaktadır. Gerçekleştirilen araştırma alanyazındaki bu ihtiyacın karşılanmasında bir adım olarak da değerlendirilebilir.

2. YÖNTEM

2.3. Araştırma Modeli

Bu araştırma nitel araştırma yaklaşımına dayalı betimsel bir araştırma olarak desenlenmiştir. Araştırma amacında da belirtildiği üzere gerçekleştirilen araştırmanın amacı ülkemizdeki zihin yetersizliği olan bireylere yönelik mevcut istihdam politikalarının, mesleki eğitim merkezlerinde sunulan mesleki eğitimin, işe yerleştirme sürecinin ve iş yaşamının, bu süreçte yer alan paydaşlar tarafından değerlendirilmesi ve sürecin geliştirilmesine yönelik önerilerinin belirlenmesidir. Bu amaç doğrultusunda paydaş grupların görüşlerinin ve önerilerinin betimlenmesinin, algı ve olayların katılımcıların bakış açısından görmeye olanak tanıyan, derinlemesine veri toplama amaçlayan araştırma yöntemi olan nitel araştırma yaklaşımıyla mümkün olduğu düşünülmüştür (Creswell, 2005, s. 173). Nitel araştırmanın seçilmesinin nedeni, istihdam sürecinin en önemli tanıkları olan paydaşlar gözünü süreci değerlendirmeye ve önerilerini belirlemeye olanak tanınmasıdır.

2.4. Veriler ve Toplanması

Nitel araştırmalarda yaygın olarak kullanılan veri toplama yöntemleri, gözlemler, görüşmeler, dokümanlar ve sesli, görsel materyallerdir (Creswell, 2013, s. 184; McMillan, 2004, s. 185; Yıldırım, 1999, s. 14). Nitel araştırmalarda kullanılan bu veri toplama yöntemi kendi içerisinde çeşitlenmekte, çeşitli avantaj ve dezavantajları barındırmaktadır (Creswell, 2013, s. 184).

Nitel veri toplama yöntemlerinden en sık kullanılanı olan görüşme, bireylerin bakış açılarını, deneyimlerini, değer, duygu ve algılarını ortaya koyan bir yöntemdir (King ve Horrocks, 2010, s. 25). Görüşmenin amacı, bireylerin belli özelliklere ne düzeyde sahip olduklarını belirlemek değil, araştırma konusuna ilişkin bireyin sahip olduğu kültürel kategorileri derinlemesine incelemektir (Rummel, 1968, s.55). Görüşme tekniği, görüşmenin amacı, katılanların sayısı, kuralların katılığı ve görüşülen kişiye göre sınıflanabilir (Yıldırım ve Şimşek, 2013, s. 148).

Tablo 2.1. Görüşme Türleri

Amacına Göre	Katılımcı Sayısına Göre	Görüşme	
		Kurallarının Katılığına Göre	Görüşülen Kişiye Göre
1. İşbirliği		1. Yapılandırılmış	1. Önderler
2. Sağaltım	1. Bireysel	2. Yarı Yapılandırılmış	3. Uzmanlar
3. Araştırma	2. Grup	3. Yapılandırılmamış	4. Halk

Türleri Kaynak: Yıldırım ve Şimşek, 2013

Görüşme, araştırmacıya esneklik, derinlemesine bilgi, ortamın kontrol altında tutulabilmesi, sözel olmayan davranışların gözlenmesine olanak tanınması ve yüksek yanıt oranı avantajlarına sahiptir (Glesne, 2013, s. 140). Görüşmenin bu avantajlarının, araştırma amacına ilişkin katılımcılardan alınacak görüş ve önerilere, yüksek yanıt oranı ve ayrıntılı bilgi olarak yansıtacağı düşünülerek veri toplama aracı olarak görüşmenin seçilmesine karar verilmiştir. Yapılan görüşmelerin türünün belirlenmesinde kuralların katılığına göre görüşme türleri göz önünde bulundurulmuş, sistematik bilgi toplamaya hizmet ederken araştırmacıya esneklik sağlaması nedeniyle araştırmada yarı yapılandırılmış görüşmeler yoluyla verilerin toplanmasına karar verilmiştir. Yarı yapılandırılmış görüşmelerin seçilmesinin nedeni, görüşmeler sırasında araştırmacıya esneklik sağlaması ve katılımcıların verdikleri cevaplara anlık yöneltilen sorularla daha detaylı bilgiler elde etmektir.

2.2.1. Görüşme Sorularının Oluşturulması

Görüşme sorularının belirlenmesi sürecinde öncelikle araştırma amacına ilişkin ilgili araştırmalar derlenmiş, bu araştırmalarda kullanılan sorular değerlendirilmiştir. Yapılan değerlendirme sonucu araştırmacı istihdam sürecinin her bir aşamasını değerlendirmeye ve önerileri belirlemeye yönelik sorular ve alt soruları belirlemiştir. Bu kapsamda ebeveynler, okul yöneticileri, öğretmenler ve işverenlere yönelik eğitim süreci üzerine üç ana soru iki alt soru, işe yerleştirme süreci üzerine iki ana soru beş alt soru, zihin yetersizliği olan bireylerin iş yaşamında karşılaştığı durumlar üzerine iki ana soru beş alt soru ve istihdam politikaları üzerine ise bir ana soru üç alt soru belirlenmiştir. Zihin yetersizliği olan bireylere yöneltilen sorular ise altı ana sorudan oluşmuştur. Belirlenen sorular incelenmek üzere alanda yer alan üç uzmana e-posta yolu ile gönderilmiş ve dönütler alınmıştır. Uzmanlardan ikisi Anadolu Üniversitesi Özel Eğitim Bölümü Zihin Engelliler Öğretmenliği Programında doçent ve yardımcı

doçent olarak görev yapmaktadırlar. Üçüncü uzman ise Anadolu Üniversitesi Engelliler Entegre Yüksekokulunda profesör olarak görev yapmaktadır. Uzmanlardan alınan bu dönütler doğrultusunda görüşme sorularına önerilen alt sorular eklenmiş, uygun olmadığı düşünülen sorular ve alt sorular çalışma dışı tutulmuş ve bazı alt soruların yerleri değiştirilmiştir. Daha sonra düzenlenen sorular tekrar uzmanlara gönderilip değerlendirilerek oy birliği ile son halini almıştır. (EK-4, 5, 6, 7)

2.2.2. Katılımcı Bilgi Formları

Verilerin toplanması sürecinde araştırmada yer alan katılımcıların yaş, cinsiyet, eğitim durumu, süreç içerisindeki konumu, medeni durumu, çalışmakta olduğu sektör vb. bilgilerin toplanması amacıyla, görüşmeler öncesinde katılımcılardan araştırmacı tarafından hazırlanan katılımcı bilgi formlarını doldurmaları istenmiştir. Katılımcı bilgi formları, katılımcıların sürecin hangi aşamasında yer aldıklarının ve demografik bilgilerinin belirlenmesini amacıyla kullanılmıştır. Her bir paydaş gruba yönelik olarak hazırlanan katılımcı bilgi formlarında yer alan bilgilere katılımcılar başlığında detaylı olarak yer verilmiştir (Ek-8, 9, 10, 11, 12).

2.2.3. Görüşmeler

2.2.3.1. Görüşme ilkeleri

Görüşmeler süresince katılımcılara yönlendirilen görüşme soruları, araştırmacı ve görüşme sorularının hazırlanması sürecinde yer alan, alan uzmanları tarafından uygun bir biçimde sıralanmıştır. Her bir konuya ilişkin katılımcıların görüşlerini ifade edebileceği genel sorulardan çalışmanın amaçlarına yönelik alt sorulara doğru bir yol izlenmiştir. Görüşmeler esnasında katılımcıların yöneltilen bir soru sırasında diğer bir soruya yanıt vermesi durumunda yanıt verdiği soru katılımcıya yöneltilmemiştir. Sorulara yeterli cevabın verilmemesi durumunda katılımcılara “Bu konuda eklemek istediğiniz başka bir şey var mı?” sorusunun yöneltilmesine karar verilmiştir. Bunun yanı sıra, görüşmeler sırasında araştırmacının ihtiyaç hissetmesi durumunda katılımcılara farklı sorularda yöneltilmiştir. Araştırma soruları katılımcı beş gruba yönelik bireyselleştirilerek hazırlanmıştır. Ancak katılımcıların anlayamadığı sorularda araştırmacı tarafından gerekli ak açıklamalar yapılarak sorular anlaşılır hale getirilmiştir. Görüşmeler ve verilerin raporlaştırılması sürecinde hiçbir katılımcının ismi kullanılmamış, tamamına kod isimler verilerek görüşleri aktarılmıştır.

2.2.3.2. Görüşme takvimi

Görüşmeler 06 Nisan 2016 – 21 Mayıs 2016 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Görüşme takviminin ve görüşme ortamlarının belirlenmesinde, katılımcıların tercih ettikleri ortamlar ve zamanların tercih edilmesine özen gösterilmiştir. Görüşmelerin kaydedilmesi amacıyla ses kayıt cihazı kullanılmıştır. Görüşmelere ilişkin detaylı bilgilerin yer aldığı Görüşme Takvimi Tablo 2.2.'de yer almaktadır.

Tablo 2.2. Görüşme Takvimi

Paydaş Grup	Kod İsim	Tarih	Süre	Paydaş Grup	Kod İsim	Tarih	Süre
Öğretmen	Ahmet	06.04.2016	21 Dk	Okul Yön	Mehmet	08.04.2016	21 Dk
Öğretmen	Kadir	06.04.2016	26 Dk	Okul Yön	Ali	08.04.2016	52 Dk
Öğretmen	Yasemin	07.04.2016	24 Dk	Okul Yön	Rıfat	12.04.2016	45 Dk
Öğretmen	Ayşe	08.04.2016	27 Dk	Okul Yön	Yunus	12.04.2016	18 Dk
Öğretmen	Fatma	12.04.2016	31 Dk	Okul Yön	Serdar	13.04.2016	22 Dk
Öğretmen	Gizem	13.04.2016	15 Dk	ZYOB	Ahmet	18.04.2016	3 Dk
Öğretmen	Serap	13.04.2016	25 Dk	ZYOB	Fatih	18.04.2016	4 Dk
Öğretmen	Özlem	14.04.2016	33 Dk	ZYOB	Fatma	19.04.2016	3 Dk
Öğretmen	Hasan	14.04.2016	27 Dk	ZYOB	Onur	20.04.2016	3 Dk
Öğretmen	Tamer	14.04.2016	34 Dk	ZYOB	Erkan	20.04.2016	4 Dk
Ebeveyn	Kübra	11.05.2016	14 Dk	ZYOB	Zeliha	21.04.2016	3 Dk
Ebeveyn	Büşra	11.05.2016	7 Dk	ZYOB	Zeynep	22.04.2016	4 Dk
Ebeveyn	Handan	12.05.2016	12 Dk	ZYOB	Turgut	22.04.2016	3 Dk
Ebeveyn	Hayriye	12.05.2016	26 Dk	İşveren	Serkan	10.05.2016	11 Dk
Ebeveyn	Ceren	13.05.2016	4 Dk	İşveren	Mustafa	10.05.2016	9 Dk
Ebeveyn	Şaziye	13.05.2016	16 Dk	İşveren	Aslı	11.05.2016	25 Dk
Ebeveyn	Caner	13.05.2016	8 Dk	İşveren	Aylin	18.05.2016	13 Dk
Ebeveyn	Ayşegül	14.05.2016	24 Dk	İşveren	Tarık	19.05.2016	8 Dk
Ebeveyn	Emine	14.05.2016	14 Dk	İşveren	Adnan	20.05.2016	7 Dk
İşveren	Güneş	21.05.2016	12 Dk	İşveren	Arif	21.05.2016	16 Dk

*ZYOB: Zihin yetersizliği olan bireyleri ifade etmek üzere kullanılmıştır.

2.2.3.3. Görüşmelerde etik kurallar

Araştırma sürecinde gerçekleştirilen görüşmeler süresince bir takım etik kurallar göz önünde bulundurulmuştur. İlk olarak araştırmada yer alan katılımcılara sürecin tamamen gönüllülük esasına dayalı olarak gerçekleştirildiği, gönüllü olmaları durumunda araştırmada yer alacakları ifade edilmiş, gönüllülük beyanları gönüllü katılımcı formu (EK-2) ile imza altına alınmıştır. Görüşmeler süresince hiçbir

katılımcıya gerçek ismi ile hitap edilmemiş, kod isimler kullanılarak görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Her bir katılımcıya araştırmadan istedikleri zaman çekilme haklarının olduğu ifade edilmiştir. Gönüllü katılımcı formu ile araştırma verilerinin bilimsel amaçlar ile kullanılabilmesine ve beş yıl süre ile saklanmasına yönelik katılımcı izni alınmıştır. Çocukları ile görüşme gerçekleştirilen ebeveynlerin tümünden veli onay formu (Ek-3) ile yazılı izin alınmış, yukarıda ifade edilen açıklamaların tamamı ifade edilmiştir.

2.2.3.4. Görüşmeler

Araştırma için gerekli izinlerin (EK-1) alınmasının ardından belirlenen okullara gidilerek okulları yöneticileri ve rehber öğretmenler ile ön görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Bu görüşmede araştırma konusu ve süreci hakkında bilgiler verilerek, araştırmada yer alacak olan okul yöneticileri, öğretmenler, zihin yetersizliği olan bireyler, ebeveynler ve işverenlerin belirlenmesine çalışılmıştır. Araştırmada katılımcıların belirlenmesinde tamamen gönüllülük esası benimsenmiş ve gönüllü olan katılımcılar ile araştırma gerçekleştirilmiştir. Bu durumun kayıt altına alınması için katılımcılarla araştırmaya ilişkin bilgiler ve araştırmada gönüllü olarak katılmayı taahhüt ettiklerine dair beyanlarının bulunduğu gönüllü katılımcı formu imzalanmıştır (EK-2). Bu süreçte okul yöneticileri ve rehber öğretmenler ile görüşülmüş araştırmaya dâhil edilebilecek bireyler hakkında bilgiler toplanmıştır. Daha sonra belirlenen her grupta yer alan birey ile ön görüşmeler gerçekleştirilerek, araştırma konusu ve süreci hakkında bilgiler verilmiş, araştırmaya gönüllü olarak katılmak isteyenler ile görüşme takvimi hazırlanmıştır. Görüşme takviminin hazırlanması sürecinde araştırmaya katılmayı kabul eden katılımcıların tercih ettikleri gün, saat ve yerlerin seçilmesine özen gösterilmiştir. Daha sonra araştırmacı görüşme takviminde planlandığı üzere katılımcılar ile görüşmeleri gerçekleştirmiştir.

2.5. Katılımcılar

2.5.1. Katılımcıların belirlenmesi

Araştırmada yer alan katılımcıların belirlenmesi sürecinde amaçlı örnekleme türlerinden maksimum çeşitlilik örnekleme kullanılmıştır. Nitel araştırmalarda örneklem seçimi genelde olasılığa dayalı olmayan örnekleme yöntemlerinden amaçlı örnekleme kullanılarak gerçekleştirilir (Maxwell, 1992, s. 283).

Zihin yetersizliği bulunan bireylerin istihdam sürecinde yer alan paydaşların, istihdam sürecine ilişkin gr ve önerilerinin belirlenmek amacıyla gerçekleştirilen araştırmada beş farklı paydaş grup yer almaktadır. Farklı gruplardan, bir durum, olay ya da süreç hakkında bilgi alınması gerekliliği, katılımcıların seçiminde amaçlı örnekleme türlerinden maksimum çeşit örneklemesinin kullanılmasının uygun olacağı sonucunu doğurmuştur. Maksimum eşitlilik örneklemesinin kullanılması araştırmacıya süreçte yer alan paydaş tüm gruplara dâhil bireylerden bilgi alma, hafif düzeyde zihin yetersizliği olan bireylerin istihdamı sürecini, farklı bakış açısına sahip bireylerin bakış açısından değerlendirerek sürecin tüm yönlerini ortaya koyma olanağı sunmuştur.

İstihdam sürecinde yer alan paydaşlar araştırmacı, tez danışmanı ve mesleki eğitim merkezinde görev yapmakta olan bir rehberlik ğretmeni ile yapılan değerlendirmeler sonucunda belirlenmiştir. Süreçte yer alan paydaşların zihin yetersizliği olan bireylerin kendileri, ebeveynleri, işverenleri, iş okullarında görev yapan öğretmenler, okul yöneticileri ve rehber öğretmenler olduğu konusunda gr birliğine varılmıştır. Eskişehir ilinde yer alan mesleki eğitim merkezlerinde görev yapmakta olan okul yöneticisi ve rehberlik ğretmeni sayısının az oluşu nedeniyle bu iki grup paydaş tek grup altında ele alınmıştır. Araştırmaya dâhil edilen katılımcı sayısı 40 olarak belirlenmiştir. Bu sayının paydaş gruplara göre dağılımı tablo 2.2 de yer almaktadır.

Tablo 2.2. *Katılımcıların Paydaş Grup Temelinde Sayıları*

	Zihin Yetersizliği Olan Birey	Ebeveynler	ğretmenler	Okul Yöneticileri ve Rehber ğretmenler	İşverenler
Katılımcı Sayısı	8	9	10	5	8

2.5.2. Zihin yetersizliği olan bireyler

Araştırmaya dâhil edilecek olan zihin yetersizliği olan bireylerin belirlenmesi sürecinde, araştırmanın gerçekleştirildiği özel eğitim mesleki eğitim merkezindeki okul yöneticileri ve rehber öğretmenlerinden gr alınarak araştırmaya dâhil edilecek olan zihin yetersizliği olan bireyler belirlenmiştir. Daha sonra belirlenen bireylerin ailelerine ulaşılarak araştırmada gönüllü olarak yer almak isteyip istemedikleri sorulmuş, gönüllü olan sekiz birey araştırmaya dâhil edilmiştir. Bu süreçte araştırmaya dâhil edilen bireylerin ailelerinden Veli Onay Formu (EK-3) ile yazılı izinleri alınmıştır.

Araştırmaya katılan zihin yetersizliği olan bireylere ilişkin çeşitli demografik bilgiler tablo 2.3. de yer almaktadır.

Tablo 2.3. *Zihin Yetersizliği Olan Bireylere İlişkin Demografik Bilgiler*

Sıra	Kod İsim	Cinsiyet	Yaş	Eğitim	Meslek
1	Fatma	Kadın	23	Mesleki Eğitim Merkezi	Garson
2	Onur	Erkek	31	Mesleki Eğitim Merkezi	Garson
3	Erkan	Erkek	25	Mesleki Eğitim Merkezi	Büro Memuru
4	Zeliha	Kadın	29	Mesleki Eğitim Merkezi	Mutfak Çalışanı
5	Zeynep	Kadın	28	Mesleki Eğitim Merkezi	Garson
6	Turgut	Erkek	30	Mesleki Eğitim Merkezi	Çaycı
7	Fatih	Erkek	27	Mesleki Eğitim Merkezi	Mutfak Çalışanı
8	Ahmet	Erkek	20	Mesleki Eğitim Merkezi	Garson

Tablo 2.3. incelendiğinde, katılımcıların tümünün özel eğitim mesleki eğitim merkezinde eğitim almış bireylerden oluştuğu görülmektedir. Yaşları 20-31 arasında değişen katılımcıların istihdam edildikleri sektörlere bakıldığında, ağırlıklı olarak kafe ve restoranlarda istihdam edildikleri, az bir kısmının ise farklı meslek gruplarında yer aldığı görülmektedir. Bu durum, zihin yetersizliği olan bireylerin özel eğitim mesleki eğitim merkezlerinde aldıkları eğitimin ağırlıklı olarak mutfak ve servis üzerine olması ile açıklanabilir.

2.5.3. Ebeveynler

Gerçekleştirilen araştırmada dokuz ebeveyn yer almıştır. Ebeveynlerden sekiz tanesi, görüşme gerçekleştirilen zihin yetersizliği olan bireylerin ebeveynleridir. Mesleki eğitim merkezleri rehber öğretmenleri ile yapılan görüşmeler sonucu belirlenen ebeveynler ile yapılan ön görüşmelerde araştırmada gönüllü olarak yer almak isteyenler sürece dâhil edilmiştir. Gönüllü Katılım Sözleşmesi (EK-2) ile ebeveynlerin süreçte gönüllü olarak yer aldıkları kayıt altına alınmıştır. Ebeveynlere ilişkin çeşitli demografik bilgiler tablo 2.4.'de yer almaktadır.

Tablo 2.4. *Ebeveynlere İlişkin Demografik Bilgiler*

Sıra	Kod İsim	Cinsiyet	Yaş	Eğitim	Meslek	Medeni Durum
1	Kübra	Kadın	55	İlkokul	Ev Hanımı	Evli
2	Büşra	Kadın	48	Lise	Esnaf	Boşanmış
3	Handan	Kadın	45	İlkokul	Ev Hanımı	Evli
4	Hayriye	Kadın	51	Lise	Ev Hanımı	Evli
5	Ceren	Kadın	44	Lise	Kuafor	Evli
6	Şaziye	Kadın	46	İlkokul	Ev Hanımı	Evli
7	Caner	Erkek	50	Lisans	Serbest Meslek	Evli
8	Ayşegül	Kadın	53	İlkokul	Ev Hanımı	Evli
9	Emine	Kadın	51	Lise	Ev Hanımı	Boşanmış

Ebeveynlere ilişkin demografik bilgiler incelendiğinde cinsiyet bağlamında neredeyse tamamının kadınlardan oluştuğu görülmektedir. Bu durumun oluşmasına babaların işte olması nedeniyle görüşmelere vakit ayıramamasının neden olduğu düşünülmektedir. Yaşları 44 ve 55 arasında değişen bu katılımcıların önemli düzeyde ilkokul ve lise düzeyinde eğitim aldıkları, bir ebeveynin ise lisans mezunu olduğu görülmektedir. Meslek grupları bakımından incelendiğinde ise ebeveynlerin üçte ikisinin ev hanımı oldukları, üç kişinin ise farklı meslek gruplarında çalışmakta olduğu görülmektedir.

2.5.4. Öğretmenler

Araştırmada yer alan öğretmenler zihin yetersizliği bulunan bireylere eğitim veren özel eğitim mesleki eğitim merkezlerinde görev yapmakta olan sınıf öğretmenleri ve atölye öğretmenlerdir. Araştırmacı sürecin başında öğretmenlerle ön görüşmeler yapılmış, gönüllü olanlar araştırma sürecine dâhil edilerek görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Öğretmenlere ilişkin demografik bilgiler tablo 2.5.'de yer almaktadır.

Tablo 2.5. Öğretmenlere İlişkin Demografik Bilgiler

Sıra	Kod İsim	Cinsiyet	Yaş	Mesleki Deneyim	Eğitim	Lisans Mezuniyeti
1	Ahmet	Erkek	28	5 Yıl	Lisans	Zihin Engelliler Öğretmenliği
2	Kadir	Erkek	32	10 Yıl	Lisans	Zihin Engelliler Öğretmenliği
3	Yasemin	Kadın	30	8 Yıl	Lisans	Zihin Engelliler Öğretmenliği
4	Ayşe	Kadın	35	11 Yıl	Lisans	Sınıf Öğretmenliği
5	Fatma	Kadın	50	28 Yıl	Lisans	Sınıf Öğretmenliği
6	Gizem	Kadın	35	12 Yıl	Lisans	Sınıf Öğretmenliği
7	Serap	Kadın	26	4 Yıl	Lisans	Zihin Engelliler Öğretmenliği
8	Özlem	Kadın	47	25 Yıl	Lisans	Sınıf Öğretmenliği
9	Hasan	Erkek	33	11 Yıl	Lisans	Sınıf Öğretmenliği
10	Tamer	Erkek	32	9 Yıl	Lisans	Zihin Engelliler Öğretmenliği

Tablo 2.5. incelendiğinde, öğretmenlerin dört ila 28 yıl arasında değişen, azımsanamayacak düzeyde mesleki tecrübelerinin olduğu görülmektedir. Bu durum araştırmaya öğretmenler ile yapılan görüşmelerde elde edilen verilerin zenginleşmesi şeklinde yansımıştır. Öğretmenlerin lisans mezuniyetleri incelendiğinde, yarısının zihin engelliler öğretmenliği, yarısının ise sınıf öğretmenliği mezunu olduğu görülmektedir. Yapılan görüşmelerde ebeveynler tarafından üzerinde durulan bir konu olan, özel eğitim mesleki eğitim merkezlerinde alan dışı öğretmenlerin istihdam edilmesi araştırma bulgularında ve tartışmasında değerlendirilmiştir.

2.5.5. Okul Yöneticileri

Araştırma sürecine dâhil edilen diğer bir paydaş da özel eğitim mesleki eğitim merkezlerinde görev yapmakta olan müdür, müdür yardımcıları ve rehber öğretmenlerdir. Araştırmaya Eskişehir ilinde yer alan Özel Eğitim Mesleki Eğitim Merkezlerinde görev yapmakta olan müdür, müdür yardımcıları ve rehber öğretmenlerden gönüllü olarak katılacaklarını beyan edenler dâhil edilmiştir. Okul yöneticilerine ilişkin demografik bilgiler Tablo 2.6. da yer almaktadır.

Tablo 2.6. *Okul Yöneticilerine İlişkin Demografik Bilgiler*

Sıra	Kod İsim	Cinsiyet	Yaş	Eğitim
1	Mehmet	Erkek	35	Sınıf Öğretmenliği
2	Rıfat	Erkek	38	Zihin Engelliler Öğretmenliği
3	Yunus	Erkek	42	Sınıf Öğretmenliği
4	Serdar	Erkek	46	Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik
5	Ali	Erkek	37	Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik

Eskişehir ili içerisinde özel eğitim mesleki eğitim merkezi olarak eğitim veren iki okul bulunmaktadır. Bu okullarda toplamda iki müdür, üç müdür yardımcısı ve iki rehber öğretmen görev yapmaktadır. Araştırmaya gönüllü olarak katılan okul yöneticisi sayısı beş olmuştur. Bu durum sınırlılıklarda da ifade edilmiştir. Okul yöneticilerine ilişkin demografik bilgiler incelendiğinde, tamamının erkeklerden oluştuğu ve lisans mezunu olduğu görülmektedir.

2.5.6. İşverenler

Araştırmada ağırlıklı olarak kafe işletmecilerinden oluşan 8 işveren yer almıştır. İşverenlerin belirlenmesi sürecinde Eskişehir’de hizmet vermekte olan Gökkuşuğu kafe ve İŞKUR ile yapılan görüşmeler yol gösterici olmuştur. Belirlenen işverenlerle yapılan ön görüşmelerde süreçte gönüllü olarak yer almayı kabul edenler ile görüşmeler gerçekleştirilmiştir. İşverenlere ilişkin demografik bilgiler tablo 2.7. de yer almaktadır.

Tablo 2.7. incelendiğinde, araştırmaya katılan işverenlerin 29-46 yaş aralığında olduğu bir tanesinin lise, bir tanesinin yüksek lisans, diğerlerinin ise lisans mezunu oldukları görülmektedir. Görüşmelerin gerçekleştirildiği zihin yetersizliği olan bireylerin çalışmakta oldukları işyerleri olması nedeniyle bu paydaş grubunda meslek dağılımları kafe ve restoran işletmeleri ağırlıklı olmuştur.

Tablo 2.7. İşverenlere İlişkin Demografik Bilgiler

Sıra	Kod İsim	Cinsiyet	Yaş	Eğitim	Sektör
1	Serkan	Erkek	29	Lisans	Kafe İşletme
2	Mustafa	Erkek	36	Yüksek Lisans	Kafe İşletme
3	Aslı	Kadın	44	Lisans	Restoran
4	Aylin	Kadın	32	Lisans	Kafe İşletme
5	Zehra	Kadın	41	Lisans	Kafe İşletme
6	Adnan	Erkek	30	Lisans	Sürücü Kursu
7	Güneş	Kadın	46	Lise	Restoran
8	Tarık	Erkek	38	Lisans	Çay Ocağı

2.6. Ortam

Araştırma Eskişehir ilinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma sürecinde okul yöneticileri ve öğretmenler ile yapılan görüşmeler Eskişehir ilinde yer alan mesleki eğitim merkezlerinde gerçekleştirilmiştir. Okul yöneticileri ve rehber öğretmenler ile yapılan görüşmeler, istekleri doğrultusunda okul yöneticilerinin ve rehber öğretmenlerin odalarında gerçekleştirilmiştir. Aileler ile gerçekleştirilen görüşmeler, telefon ile alınan randevuların ardından yine kendi istekleri doğrultusunda evleri, çocuklarının işyerleri ve mesleki eğitim merkezlerinde yapılmıştır. Zihin yetersizliği olan bireyler ve işverenler ile gerçekleştirilen görüşmelerin tamamı ise çalışmakta oldukları işyerlerinde, mümkün olduğu kadar çevresel etmenlerden yalıtılmış ortamlarda tamamlanmıştır. Bu işyerleri ağırlıklı olarak kafelerden oluşmakta, Eskişehir merkezde çeşitli yerlerde yer almaktadır. Gerçekleştirilen görüşmelerin tamamı katılımcı talepleri göz önünde bulundurularak onların istedikleri yerlerde yapılmıştır.

2.7. Verilerin Analizi

Verilerin analizinde nitel veri analiz yöntemlerinden betimsel analiz tekniği kullanılmıştır. Betimsel analiz tekniğinde veriler öncelikle açık ve sistematik olarak betimlenir, ardından açıklanır, yorumlanır ve neden-sonuç ilişkisi kurularak sonuca bağlanır. Betimsel analiz (a) betimsel analiz için bir çerçeve oluşturma, (b) tematik çerçeveye göre verileri işleme, (c) bulguları tanımlama ve (d) bulguları yorumlama olmak üzere dört aşamadan oluşur (Yıldırım ve Şimşek, 2013, s. 256).

İlk olarak *çerçeve oluşturma* aşamasında tüm görüşmelerin dökümü araştırmacı tarafından yapılmış, kontrolleri tamamlanmış ve dökümler NVivo programına yüklenmiştir. Toplam kırk görüşme içinden %30'u (12 görüşme) yansız seçilerek özel eğitim bölümü zihin engellilerin eğitimi alanında doktora yapan bir uzmana dinletirilerek dökümlerin doğruluğu kontrol edilmiştir. Dinlenen 12 görüşmede en az 865, en çok 2.471 kelime olup, en az bir, en çok altı kelimenin eksik ya da hatalı yazıldığı belirlenmiştir. Tablo 2.8.'de *çerçeve oluşturma* aşamasına ait veri analizi bilgileri yer almaktadır.

Tablo 2.8. *Katılımcı Gruplarına Göre Görüşme Bilgileri*

Grup	Görüşme Sayısı	Toplam Sayfa Sayısı	Min. Görüşme Süresi	Max. Görüşme Süresi	Toplam Görüşme Süresi
Öğretmenler	10	78	15 dk.	34 dk.	265 dk.
İdareciler	5	46	18 dk.	52 dk.	160 dk.
Ebeveynler	9	42	14 dk.	25 dk.	119 dk.
Zihin Yetersizliği Olan Bireyler	8	19	2 dk.	4 dk.	28 dk.
İşverenler	8	41	8dk	27dk	98 dk.
Toplam	40	226			727 dk.

Tematik çerçeveye göre verilerin işlenmesi aşaması olan ikinci aşamada görüşme soruları dikkate alınarak kodlar, yanıtlara ve sondaj sorularına göre belirlenerek “kodlama anahtarı” oluşturulmuştur (Ek-13). Kodların güvenilirliğini belirlemek için her gruptan beş adet görüşme dökümü özel eğitim bölümünde öğretim üyesi olan bir uzmana verilerek, kodlama anahtarının doğruluğu kontrol edilmiştir. Bu işlem sonucunda araştırmacının hazırladığı kodlama anahtarı bir düzenleme yapılmadan aynı şekilde kalmıştır.

Değerlendiriciler arası güvenilirlik için her gruptan bir tane olmak üzere yansız seçilen toplam beş görüşme dökümü ve tema rehberi özel eğitim bölümü zihin engellilerin eğitimi alanında doktora yapan bir uzmana verilerek verilere tekrar kod istenmiştir. Ardından bu kodlar araştırmacının belirledikleri ile karşılaştırılmış ve her katılımcı grubunun sorularının temalarına ilişkin güvenilirlik analizi yapılmıştır. Her bir sorunun yanıtı tek tek incelenerek araştırmacının ve uzmanın verdikleri kodlar karşılaştırılmış ve güvenilirlik yüzdesi görüş birliği / (görüş birliği+görüş ayrılığı) x 100

formülü ile hesaplanmıştır. Her katılımcı grubuna ait soruların güvenilirlik yüzdeleri Tablo 2.9. da verilmiştir.

Verilerin analizi sürecinde görüşme dökümleri NVİVO programına yüklenmiştir. Daha sonra belirlenen kodlama anahtarı programın ara yüzüne girilmiş, tüm görüşme dökümleri okunarak her bir cümleye uygun olan kodun atanması işlemi gerçekleştirilmiştir. Bulguları tanımlama aşamasında NVİVO programına aranan kodlar ayrılarak her koda ilişkin bulgular değerlendirilip yorumlanmıştır. Betimsel analizin son iki aşaması olan *bulguları tanımlama ve yorumlama*, izleyen başlıkta verilmiştir.

Tablo 2.9. *Katılımcı Gruplarına Göre Soruların Güvenirlik Yüzdeleri*

Öğretmen		Okul Yöneticisi		Ebeveyn		İşveren		Zihin Yetersizliği Olan Birey	
1. Soru	%100	1. Soru	%100	1. Soru	%100	1. Soru	%100	1. Soru	%100
2. Soru	%100	2. Soru	%100	2. Soru	%100	2. Soru	%100	2. Soru	%100
3. Soru	%100	3. Soru	%100	3. Soru	%100	3. Soru	%100	3. Soru	%100
4. Soru	%100	4. Soru	%87	4. Soru	%100	4. Soru	%100	4. Soru	%100
5. Soru	%100	5. Soru	%100	5. Soru	%100	5. Soru	%100	5. Soru	%100
6. Soru	%100	6. Soru	%100	6. Soru	%100	6. Soru	%100	6. Soru	%100
7. Soru	%100	7. Soru	%100	7. Soru	%100	7. Soru	%100		
8. Soru	%87	8. Soru	%100	8. Soru	%87	8. Soru	%100		

3. BULGULAR

Bu araştırmanın amacı; Türkiye’deki zihin yetersizliği olan bireylere yönelik mevcut istihdam politikalarının, mesleki eğitim merkezlerinde sunulan mesleki eğitimin, işe yerleştirilme sürecinin ve iş yaşamının, bu süreçte yer alan paydaşlar olan öğretmenler, okul yöneticileri, ebeveynler, işverenler ve zihin yetersizliği olan bireylerin kendileri tarafından değerlendirilmesi ve sürecin geliştirilmesine yönelik önerilerinin belirlenmesidir. Bu amaç doğrultusunda sözü edilen beş paydaş katılımcı grubuna ilişkin bulgular izleyen başlıklarda verilmiştir.

3.1. Öğretmenlerin Zihin Yetersizliği Olan Bireylerin İstihdam Sürecine İlişkin Görüş ve Önerileri

Eskişehir ilindeki mesleki eğitim merkezlerinde görev yapmakta olan 10 öğretmen ile görüşme yapılmıştır.

3.1.1. Öğretmenlerin öğrencilerinin özel eğitim mesleki eğitim merkezinde almış oldukları mesleki eğitime ilişkin görüşleri

Öğretmenlerin “Öğrencilerinizin özel eğitim ve mesleki eğitim merkezinde almış olduğu eğitim hakkında neler düşünüyorsunuz?” sorusuna ilişkin vermiş oldukları yanıtlar ve frekans (f) dağılımı Tablo 3.1.1’de verilmiştir.

Tablo 3.1.1. Öğretmenlerin, Öğrencilerinin Almış Oldukları Mesleki Eğitime İlişkin Görüşleri

Görüşler	f
Mesleki Eğitime İlişkin Olumlu Görüşler	
İstihdama hazırlama	5
Günlük yaşam becerilerini kazandırma	4
Sosyalleşmelerini sağlama	2
Özgüven kazanımı	1
Mesleki Eğitime Olumsuz Görüşler	
Atölyelerin yetersizliği	6
Eğitimin istihdama hazırlamada yetersiz olması	4
Okulun fiziki yapısının uygun olmaması	3
Aile ve toplum desteğinin eksikliği	2
Eğitimin bireyselleştirilememesi	2
Değerlendirmede yaşanan sorunlar	1

Tablo 3.1.1 incelendiğinde, öğretmenlerin öğrencilerinin almış oldukları mesleki eğitime ilişkin yoğunlukla olumsuz görüş sahibi oldukları görülmektedir. Mesleki eğitime ilişkin olumlu görüşler bağlamında öğretmenler ağırlıklı olarak öğrencilerinin almış oldukları mesleki eğitimin onları istihdama hazırladığını ifade ederken, bağımsız yaşam becerilerinin kazandırılması, sosyalleşme ve özgüven sağlanmasını da mesleki eğitimin olumlu yönleri arasında ifade etmişlerdir. Hasan öğretmen istihdama vurgu yaparak “..... nedir konaklama hizmetlerimiz var bu çok önemli işte büro yönetimi var çocuklarımızın daha sonraki süreçte istihdamlarına yönelik olarak hazırlıyoruz. Hani bu çok önemli.” şeklinde görüş bildirmiştir. Bağımsız yaşam becerilerinin kazandırılması konusunda ise Ahmet öğretmen görüşlerini “Öyle durumlarda kendi hayatını idame ettirebilmeleri yani temel ihtiyaçları olan yiyecek kısmını halledebilmeleri için biz burda sofraya hazırlama ya da yiyecekler hazırlama daha sonra onları tükettikten sonra kaldırım bulaşıklarını yıkama, temizleme, bütün bu eğitimleri veriyoruz.” şeklinde dile getirmiştir.

Öğretmenler olumsuz görüşler bağlamında daha çok atölyelerin yetersizliğine ilişkin vurgu yaparken, eğitimin istihdama hazırlamada yetersiz olmasına ilişkin de olumsuz görüş bildirmişlerdir. Öğretmenler okulun fiziki yapısının uygun olmaması, aile ve toplum desteğinin eksikliği, eğitimin bireyselleştirilememesi ve değerlendirmedeki sıkıntılarla ilgili de eğitimin olumsuz yönlerini vurgulamışlardır. Ayşe öğretmen atölyelerin eksikliği ve okulun fiziki yapısının uygun olmamasına yönelik “Yani daha çok atölyeler olsa direk atölye bazında çalışabilsek çok daha iyi olur. Yani bizim binamızla ilgili çok büyük sıkıntılar var 1. sınıfın ve 12. sınıfın bir arada olmasından kaynaklı da çok büyük sıkıntılar var. Yani herkes sıkışmış durumda, sınıflar sıkışık.” şeklinde görüş bildirmiştir. Serap öğretmen ise aile ve toplum desteğinin eksikliğine ilişkin “İki o kadar çok ki, aslında birkaç tanesini söylüyüm. Mesela bu çocuklar velileri tarafından desteklenmiyo. Veliler toplum tarafından desteklenmiyo. Yani bu bir silsile gibi.” şeklinde olumsuz yönlerine ilişkin görüş bildirmiştir.

3.1.2. Öğretmenlerin öğrencilerinin almış oldukları mesleki eğitimin iş yaşamına etkilerine ilişkin görüşleri

Öğretmenlerin verilen mesleki eğitimin öğrencilerin iş yaşamına etkilerine yönelik görüşlerini belirlemek amacıyla, “Öğrencinizin özel eğitim ve mesleki eğitim merkezinde almış olduğu eğitimin onun iş yaşamını nasıl etkilediğini düşünüyorsunuz?”

sorusu yöneltilmiştir. Öğretmenlerin bu soruya yönelik vermiş oldukları yanıtlar ve frekans dağılımı Tablo 3.1.2.’de verilmiştir.

Tablo 3.1.2. Öğretmenlerin, Öğrencilerinin Almış Oldukları Mesleki Eğitimin İş Yaşamına Etkilerine İlişkin Görüşleri

Görüşler	f
Farklı atölye/alanlarda kendilerini geliştirmeleri	6
İletişim becerilerinin artması	3
Sosyal hayata uyumun artması	2
İş kurallarını öğrenmeleri	1
İş yaşamına etkisinin olmaması	1

Tablo 3.1.2.’de görüldüğü gibi öğretmenler mesleki eğitimin etkilerine ilişkin ağırlıklı olarak öğrencilerinin farklı atölye ve alanlarda kendilerini geliştirdiklerini ifade ederken, iletişim becerilerinin artması, iş kurallarını öğrenmeleri ve sosyal hayata uyumlarının artmasına ilişkin görüşler de bulunmaktadır. Serap öğretmen öğrencilerinin almış olduğu eğitimin farklı atölye/alanlarda kendilerini geliştirdikleri yönündeki etkisini *“İuu mesela şey yapıyoruz mutfak atölyesinde servis. Bi yere gidip bi kafeye gidip çocuklar uu servis yapmayı öğrendiği için çalışabiliyorlar. Seramik atölyesinde seramik dökümünden tutun fabrika da hiç bişey yapamasa fabrikada stant üzerinde defolu ürünleri seçme tekniğiyle uu o konu da ekmeğini kazanabiliyo. Yani el sanatlarında hiç bişey yapamasa çiçek tasarısı yapıyo. Çok daha farklı şeyler var da en basit örneği veriyorum. Kapı süsü yapıp pazara çıkıp satabiliyo. Yani bu çocuklar bu atölyelerde uu hayat standartlarını yükselticek güzel şeyler öğreniyorlar.”* sözleriyle ifade etmiştir. Ayşe öğretmen ise mesleki eğitimin iletişim becerilerini ve sosyal hayata uyumu artırması yönündeki etkilerini *“Yani bi iş yaşamları olabilirse ne ala. Şimdi uu burdaki eğitimle en azından öğrencilerimiz insanlarla iletişim kurabiliyor, sosyal hayata uyum sağlayabiliyor.”* şeklinde dile getirmiştir.

3.1.3. Öğretmenlerin mesleki eğitimin geliştirilmesine ilişkin önerileri

Öğretmenlerin *“Özel eğitim mesleki eğitim merkezinde verilen mesleki eğitimin geliştirilmesi için neler önerirsiniz?”* sorusuna vermiş oldukları yanıtlar ve frekans dağılımı Tablo 3.1.3.’de verilmiştir.

Tablo 3.1.3. Öğretmenlerin Mesleki Eğitimin Geliştirilmesine İlişkin Önerileri

Öneriler	f
MEB'e öneriler	
Farklı atölyelerin açılması	6
Müfredatın iyileştirilmesi	4
Fiziki yapının iyileştirilmesi	2
Finansal destek sağlanması	2
Ders saatlerinin artırılması	1
Okul yönetimine öneriler	
Önlerinde engel olduğu için bir şey yapamamaları	7
Farklı atölye açılması	2
Daha çok çalışmaları	1
Öğretmenlere öneriler	
Kendilerini geliştirmeli	9
Öğretmenin yapacağı bir şeyin olmaması	1
Ailelere öneriler	
Kendilerini geliştirmeleri	4
İş olanaklarını araştırmaları	3
Çocuklarını tanıyıp kabullenmeleri	3
Öğretmen veli iş birliğinin olması	2
Ailelerin birleşip dernekleşmesi	1

Öğretmenler, mesleki eğitimin geliştirilmesi konusunda ağırlıklı olarak MEB'e önerilerde bulunmuşlardır. Öğretmenler, MEB'e yönelik en fazla farklı atölyelerin açılması yönünde öneride bulunurken, müfredatın iyileştirilmesine yönelik önerilere de ağırlık vermişlerdir. Serap öğretmen farklı atölyelerin açılması ve fiziki yapının iyileştirilmesine yönelik "Yani diyorum daha uı farklı atölyelerde açılabilir. Yani uı bu çocuklar için iş alanı çok dar. Yani kaç kişi seramik uı seramik fabrikasına girebilir, kaç kişi otellere girebilir, oteller bu çocukları ne kadar kabul edebilir... Farklı iş alanları kurulmak zorunda ve farklı atölyeler açılması gerekiyo. Binaların ona göre düzenlenmesi gerekiyor." şeklinde MEB'e öneride bulunmuştur. Tamer öğretmen ise müfredatın iyileştirilmesine ilişkin "Şimdi iki konuda değerlendirecem birisi müfredatla ilgili. İu çünkü ... yayınladığı bir müfredat bi program var... ama yani içerik daha farklı olmalı, daha zenginleştirilebilirdi." şeklinde öneride bulunmuştur.

Öğretmenlerin mesleki eğitimin geliştirilmesine ilişkin okul yönetimine önerileri başlığı altında büyük çoğunluğu okul yönetiminin çalıştığını, ancak önlerindeki engellerden dolayı bir şey yapamadıklarından bahsetmişlerdir. Özlem öğretmen okul yöneticilerinin engellerden dolayı bir şey yapamamaları konusunda *“Yani uu ben kendi okulumdan söyliyim benim okul yönetimim uu bu konuya gerçekten duyarlı bakıyo ama şu da var yetemiyolar. Biliyosunuz, her şey para, ödenek uu yetemedikleri yerde uu çözüm üretmeye çalışsalarda çok fazla uu tıkanıyolar. Öyle söyliyim siyasi baskılardan, işte mesleki baskı, Milli Eğitim işte imza prosedürden dolayı tıkanıyolar.”* şeklinde görüşünü dile getirmiştir. Yasemin öğretmen ise *“Şimdi okul yönetimlerinin idarecilerinin önünde de engeller var tabi bunun ilgili olarak... Fırsat verilmiş olsa okul yönetimi bu konuda bi şeyler yapıcak ama fırsat verilmediği için hani engel olunduğu için... O yüzden bişey yapamıyolar.”* şeklinde ifade etmiştir.

Öğretmenlere öneriler başlığında öğretmenlerin mesleki eğitimin geliştirilmesine ilişkin neredeyse tamamı kendilerini geliştirmeleri gerektiği konusunda bir tanesi ise öğretmenlerin yapabileceği bir şeyin olmadığı yönünde görüş bildirmişlerdir. Serap öğretmen kendilerini geliştirmeleri konusunda *“Ya hani kendimizi geliştirmek zorundayız yani uu bu atölyede şu yapılır diye bişey yok. Bu çocuk ne yapabilir? Yani uu bu çerçeve bazında bakıldığı zaman çocuğa ne kazandırmalıyım, nasıl kazandırmalıyız, en çabuk nasıl yol katedebilirim? Çalışmalıyız, çalışmalıyız yani geliştirmek zorundayız kendimizi.”* ifadesi ile öğretmenlerin kendilerini geliştirmeleri konusunda öneride bulunmuştur. Kadir öğretmen ise *“Öğretmenler valla öğretmenler abi ben açık açık konuşayım Milli Eğitim sisteminde çok bi şey yapamaz. Burda bir sistem var, bir çark var, istediğiniz kadar idealist olun, bi süre sonra bu çarkın içine giriyosunuz sizde. Doğal olarak körelme baş gösteriyo.”* şeklinde düşüncesini belirtmiştir.

Ailelere öneriler başlığında ise öğretmenler daha çok ailelerin kendilerini geliştirmeleri, iş olanaklarını araştırmaları ve çocuklarını tanıyıp kabullenmeleri yönünde önerilerde bulunmuşlardır. Ayşe öğretmen ailelerin kendilerini geliştirmesi ve iş olanaklarını araştırmasına ilişkin *“Aileler uu bi çok konuda çok yalnızlar zaten, hani meseleye nitel çözüm üretmeye çalışıyolar. Aileler en azından iş imkânlarını araştırmalı ve kendilerini geliştirmeli diye düşünüyorum.”* şeklinde öneride bulunmuştur.

3.1.4. Öğretmenlerin öğrencilerinin eğitim sonrası işe yerleştirme sürecine ilişkin görüşleri

Öğretmenlerin “Öğrencilerinizin eğitim sonrası işe yerleştirme sürecinden söz eder misiniz?” sorusuna vermiş olduğu yanıtlar ve frekans dağılımı Tablo 3.1.4.’de verilmiştir.

Tablo 3.1.4. Öğretmenlerin, Öğrencilerinin Eğitim Sonrası İşe Yerleştirilme Sürecine İlişkin Görüşleri

Görüşler	f
Başvuru kanalları	
EKPSS’ye hazırlama	6
İŞKUR’a yönlendirme	4
İşe yerleştirme sürecinde İŞKUR	
Detaylı bilgiye sahip değilim.	6
Başvuru için haber verip, yönlendiriyor.	3
Hiçbir şey yapmıyor.	2
İşe yerleştirme sürecinde okul yönetimi	
Staj için çalışmalar yapma	4
Hiçbir şey yapmaması	4
Şirketler/İş sahipleriyle görüşmeler yapması	2
İşe yerleştirme sürecinde öğretmenler	
EKPSS’ye hazırlama	6
Tanıdık iş yerleriyle görüşme	5
İŞKUR’a yönlendirme	4
Kurslara yönlendirme	1

Tablo 3.1.4.’e göre başvuru kanallarına ilişkin öğretmenlerin büyük çoğunluğu öğrencilerinin eğitim sonrası işe yerleştirilmesine yönelik ağırlıklı olarak Engelli Kamu Personeli Seçme Sınavı (EKPSS) sınavına hazırlamaya yönelik görüş bildirirken, İŞKUR’a yönlendirme şeklinde de görüşler bildirmişlerdir. Fatma öğretmen EKPSS’ye hazırlamalarına ilişkin “İşte bu meslek edindirme için memur sınavı var, EKPSS. İlk önce ona hazırlıyoruz. Onun haricinde yani yetenekli olan çocuklarımızın maalesef okulun öyle bir çalışması yok.” şeklinde görüşünü belirtmiştir.

İşe yerleştirme sürecinde İŞKUR’un neler yaptığına yönelik öğretmen görüşlerine bakıldığında, öğretmenlerin büyük çoğunluğunun bu konuda bir bilgiye sahip olmadığı yönünde görüş bildirdikleri görülmektedir. Tamer öğretmen işe yerleştirme sürenince İŞKUR’un yaptıklarına ilişkin hem detaylı bilgiye sahip olmadığı hem de İŞKUR’un bir

şey yapmadığı konusunda “Ama özellikle zihinsel engellilerle ilgili bi şey yaptı mı yapmadı yapsaydı ben kendi alanımla ilgili İŞKUR’da eğitim vermekten keyif alırdım. Ama öyle bi şey yok. Yani İŞKUR kısmını da çok bilmiyorum açıkçası.” şeklinde görüş bildirmiştir.

Öğretmenler işe yerleştirme sürecinde okul yönetiminin yaptıklarına ilişkin staj için çalışmalar yapmaları ve hiçbir şey yapmadıkları yönünde ağırlıklı olarak görüş bildirmişlerdir. Hasan öğretmen okul yönetiminin hiçbir şey yapmadığına ilişkin “Okul yönetimleri çocukların iş yerleştirmeleri ile ilgili hiç bi şey yapmıyor hiç bi şey yapmıyor, açık ve net hiç bi şey yapmıyor... İdarecilere bunu sorduğumuz zaman neden öğrenciler staja gitmiyor işte Eskişehir’in büyük eksikliği deniliyor.” şeklinde görüşünü ifade etmiştir.

Öğretmenler işe yerleştirme sürecinde öğretmenlerin neler yaptığına ilişkin EKPS’ye hazırlama ve tanıdık iş yerleriyle görüşmeye yönelik daha çok görüş bildirmişlerdir. Gizem öğretmen tanıdık iş yerleriyle görüşmeye ilişkin; “... bizim de dışarıyla aslında görüşmelerimiz oldu hani tanıdık yerlerle. Mesela ben bir kuaförle görüşmüştüm öğrencim çalışabilir diye ama çevrenin bakış açısı da farklı. Hani onları kabullendirmek önemli, anlatıyorsunuz.” şeklinde görüşte bulunmuştur.

3.1.5. Öğretmenlerin öğrencilerinin eğitim sonrası işe yerleştirme sürecinin geliştirilmesine ilişkin görüşleri

Öğretmenlerin “Sizce öğrencilerinizin işe yerleştirilme sürecinin geliştirilmesi için neler yapılabilir?” sorusuna vermiş olduğu yanıtlar ve frekans dağılımı Tablo 3.1.5.’de verilmiştir.

Tablo 3.1.5. Öğretmenlerin, Öğrencilerinin Eğitim Sonrası İşe Yerleştirilme Sürecinin Geliştirilmesine İlişkin Görüşleri

Görüşler	f
“Politikaların değişmesi”	8
“Kurumlarla iş birliği yapılması”	1
“Farkındalığın arttırılması”	1
“Önyargıların kırılması”	1

Öğretmenler işe yerleştirme sürecinin geliştirilmesine yönelik neredeyse tamamı politikaların değiştirilmesi gerektiği yönünde görüş bildirirken, kurumlarla iş birliği yapılması, farkındalığın arttırılması ve insanların değişmesi gerektiği yönünde de az sayıda görüş bildirilmiştir. Hasan öğretmen politikaların değişmesi konusunda “Valla

nasıl iyileştiricez dediğim gibi önce bi politikanın politikanın değişmesi gerekiyor... işe alımlarda u dediğim gibi engelliler alınıyor ama bunlar arasında hani bi sınıflandırma yapılması lazım. Zihinsel engelli çocukların da bi yüzdelik dilime girmesi gerekiyor.” şeklinde görüş bildirmiştir.

3.1.6. Öğretmenlerin öğrencilerinin iş yaşamında karşılaştığı durumlara ilişkin görüşleri

Öğretmenlerin “Öğrencinizin iş yaşamında karşılaştığı durumlar hakkında neler söyleyebilirsiniz?” sorusu ve “Olumlu durumlar hakkında neler söyleyebilirsiniz? Olumsuz durumlar hakkında neler söyleyebilirsiniz?” alt sorularına vermiş olduğu yanıtlar ve frekans dağılımı Tablo 3.1.6.’de verilmiştir.

Tablo 3.1.6. Öğrencilerinin İş Yaşamında Karşılaştığı Durumlara İlişkin Görüşleri

Görüşler	f
Olumlu Durumlar	
Özgüven kazanımı	3
Para kazanma hazzı	3
Zihin yetersizliği olan çalışanın memnuniyeti	3
İs ortamında pozitif ayrımcılık	2
Sosyalleşme	1
Olumsuz Durumlar	
Çalışma ortamında kötü davranılması	6
Sosyal kabul	4
İş istismarı	2
Çalışma saatleri	1
Sözel ve cinsel taciz	1

Öğretmenlerin öğrencilerinin iş yaşamında karşılaştığı durumlara ilişkin görüşleri incelendiğinde, ağırlıklı olarak olumsuz görüş sahibi oldukları görülmektedir. Öğrencilerin iş yaşamı içerisinde karşılaştığı olumlu durumlara bakıldığında öğretmenler ağırlıklı olarak özgüven kazanımı, para kazanma hazzı ve zihin yetersizliği olan çalışanın memnuniyeti konularına odaklanmışlardır. Bunun yanı sıra, iş ortamındaki pozitif ayrımcılık ve sosyalleşme de olumlu durumlar kapsamında ifade edilen konular arasında yer almaktadır. Para kazanma hazzı ve zihin yetersizliği olan çalışanın memnuniyeti konularında katılımcılardan Ahmet öğretmen görüşlerini “*uu çocuk çok mutlu, çok memnun uu hem bir ortama katılmış oluyor onun mutluluğu var hem de küçük de olsa uu bir cep harçlığı ediniyor. Iı mesela çalıştığı parayı*

biriktirmiş kendisine telefon almış u öyle bir mutluluğa ulaşıyor.” Sözleriyle belirtmiştir.

Özgüven kazanımı üzerine Fatma öğretmen görüşlerini “*Kendine güvendiler ki ilk başta şimdi ben dedim ya hani kendine güvenmeli herkes. Çalışan öğrencilerimle ben telefonla sosyal medyayla falan görüşüyorum yani düşünsene maaş alıyor, kendisini geçindiriyor, gidiyor alışverişini yapıyor, ailesine katkıda bulunuyor. Her bakımdan özgüveni yükseliyor....*” sözleriyle dile getirmiştir

Olumsuz durumlar alt başlığında ise en çok vurgulanan noktanın çalışma ortamında öğrencilerine kötü davranılması olduğu görülmekte, bunu sosyal kabul, iş istismarı, çalışma saatleri, sözel ve cinsel taciz izlemektedir. Çalışma ortamında kötü davranılması üzerine katılımcılardan Hasan öğretmenin çarpıcı ifadeleri şu şekildedir: “*..... bi öğrencim engelli kamu personel seçme sınavından 92 puan aldı, u bu çocuk Milli Eğitim’de hizmet kardosuyla yerleşti. Çocuğun iletişim alanında çok sıkıntısı vardı. İletişim alanında sıkıntıları çok yoğundu bu çocuğumuz işe okulda işe başladı. İşveren buna ben müdür diyim çocuğa yaklaşımı çok kötüydü. Anne sürekli çocukla okula gidip geliyordu hani çocuğun yapamayacağı işlerde anne müdahale ediyordu. İdare bunu istemiyordu. İşte anne okula gelmesin, çocuk kendi başına bu işleri yapsın tamam kendi başına yapsın ama hani çocuğu biz bile bi işe başlarken normal insanlar olmamıza rağmen sıkıntılar yaşıyoruz. Bu çocukların normal bi iş hayatına atıldıktan zaman sıkıntı yaşamamaları zaten olanaksız bi şey. Bu sıkıntıyı yaşayan yaşatan kişilerde normal okuldaki insanlar değil özel eğitim okulunda bu çocuk çalışıyor. Özel eğitim okulundaki insanlar çocuğa yaklaşımı bu şekilde. Yani hani normal bi okul dersiniz tamam, insanlar belki biraz yaklaşımları farklı olabilir ama özel eğitimle çalışan idarecilerin, öğretmenlerin veya bu okulla çalışan insanların bu insanlara bakışın farklı olması, hani çocuğa işi sevdirebilir faaliyette bulunmaları gerekirken hani böyle hep olumsuz tarzda ona yaklaşıyorlar.”* Katılımcıların olumsuz durumlar kapsamında ifade ettiği diğer bir konu olan sosyal kabul bağlamında Gizem öğretmen görüşünü “*Engelli bireyleri kabullenmede sıkıntımız var. Öncelikli olarak bence insanların engelli bireyler hakkında bilgilendirilmesi lazım.*” sözleriyle ifade etmiştir.

3.1.7. Öğretmenlerin öğrencilerinin iş yaşamının iyileştirilmesine ilişkin önerileri

Öğretmenlerin “Öğrencinizin iş yaşamının iyileştirilmesi konusunda önerileriniz nelerdir?” sorusuna vermiş oldukları yanıtlar ve frekans dağılımı Tablo 3.1.7’de verilmiştir.

Tablo 3.1.7. Öğrencilerinin İş Yaşamının İyileştirilmesine İlişkin Önerileri

Öneriler	f
İşverenlerin bilinçlendirilmesi	6
Diğer çalışanların bilinçlendirilmesi	3
Okul yönetiminin zihin yetersizliği olan çalışanı takibi	1
Ulaşım sorununun çözülmesi	1
İşverenlerin çalışma ortamında engelli çalışanı desteklemesi	1

Tablo 3.1.7.’de görüldüğü üzere öğretmenler öğrencilerinin iş yaşamının iyileştirilmesi konusunda istenen önerilere büyük ölçüde işverenlerin bilinçlendirilmesi, ardından diğer çalışanların bilinçlendirilmesi gerektiği yanıtlarını vermişlerdir. Okul yönetiminin zihin yetersizliği olan çalışanı iş yaşamında takibi, ulaşım sorununun çözülmesi ve işverenlerin çalışma ortamında engelli çalışanı desteklemesi de veriler diğer öneriler arasında yer almaktadır. İşverenlerin bilinçlendirilmesi konusundaki görüşünü Ahmet öğretmen “..... Genelde hiç tanıdığı yoksa eğer bu öğrencileri hiç bilmediklerinden engelli gözüyle bakıldığı için hani o tarz kişilerle bireylerle uğraşmak istemiyorlar hani biraz daha uzak duruyorlar şey yapıyorlar. Hani uu işletmeye bu öğrencileri götürerek işte hem öğrenciler ortamı görebilir hem de işletmedeki çalışanlar işletme sahipleri bu öğrencileri tanırrsa eğer u hani biraz daha farkındalık yaratılırsa hani bu çocuklarda normal bireylerden çok çok aşağı kalır bir tarafları yok.” İfadesiyle açıklamıştır.

İşyerindeki diğer çalışanların bilgilendirilmesi üzerine katılımcılardan Serap öğretmen görüşlerini “*Uu zaten donanımlı oluyo çocukların gittikleri iş yerleri uu sadece işverenin uu bu çocukların özel olduğunu bilmesi. Orda çalışanların uu bilgilendirilmesi ve bu çocuklara destek olunması gerekiyo.*” sözleriyle belirtmiştir.

3.1.8. Öğretmenlerin zihin yetersizliği olan bireylerin istihdam politikalarına ilişkin görüşleri

Öğretmenlerin “Ülkemizde engelli bireylere yönelik istihdam politikaları hakkındaki düşünceleriniz nelerdir?” sorusu ve “Engelli bireylerin istihdamı için

devletin neler yapması gerektiğini düşünüyorsunuz?”, “Engelli bireylerin istihdamı için devletin dışında başka kimler/kurumlar görev almalı?”, “Engelli bireylerin istihdamı için devletin dışında görev alan kişilerin/kurumların neler yapması gerektiğini düşünüyorsunuz?” alt sorularına vermiş oldukları yanıtlar ve frekans dağılımı Tablo 3.1.8.’de verilmiştir.

Tablo 3.1.8. Öğretmenlerin istihdam politikalarına ilişkin görüşleri

Görüşler	f
Devlet Kurumlarına Öneriler	
Zorunlu engelli istihdam oranlarının engel gruplarına ayrılması	3
İstihdam alanlarının çeşitlendirilmesi	3
Zorunlu engelli istihdam oranının artırılması	2
İstihdam sayısının artırılması	2
Cezaların caydırıcı düzeye yükseltilmesi	2
Toplumun ve işverenlerin bilgilendirilmesi	2
Mesleki eğitim merkezlerinin donanımlarının tamamlanması	1
Teşviklerin artırılması	1
Eğitim müfredatının yeniden düzenlenmesi	1
Kurumlar arası işbirliğinin sağlanması	1
Torpilin önüne geçilmesi	1
İstihdam Sürecinde Devlet Dışında Yer Alması Gereken Kişi/Kurumlara İlişkin Görüşler	
Özel Sektör	6
Dernekler	2
Vakıflar	1
Odalar	1
Yardım Kuruluşları	1
İstihdam Sürecinde Devlet Dışında Yer Alması Gereken Kişi/Kurumlara Öneriler	
İstihdam sağlama	4
Staj imkânı sağlama	3
İşverenleri bilinçlendirme	1
Çalışanları bilinçlendirme	1

Tablo 3.1.8. incelendiğinde, öğretmenlerin istihdam politikalarına ilişkin görüşlerinin devlet kurumlarına öneriler konusunda ağırlık kazandığı, bunu istihdam sürecinde devlet dışında yer alması gereken kişi/kurumlara ilişkin görüşler ve bu kurum/kişilere önerilerinin izlediği görülmektedir.

Devlet kurumlarına yapılan öneriler çeşitlilik göstermekle birlikte ağırlıklı olarak zorunlu engelli istihdam oranlarının engel gruplarına ayrılması ve istihdam alanlarının çeşitlendirilmesi konusunda sunulmuştur. Öğretmenlerin daha sonra üzerinde durduğu konular ise zorunlu engelli istihdam oranının artırılması, istihdam sayısının artırılması, cezaların caydırıcı düzeye yükseltilmesi, toplumun ve işverenlerin bilgilendirilmesi şeklindedir. Bunları teşviklerin artırılması, eğitim müfredatının yeniden düzenlenmesi, kurumlar arası işbirliğinin sağlanması ve torpilin önüne geçilmesi izlemektedir. Zorunlu engelli istihdam oranlarının engel gruplarına ayrılması bağlamında katılımcılardan Hasan öğretmen görüşlerini “Devlet şu an şey hani engellilere yönelik işte zorunlu bi politikası başlıcak yüzde yüz çalıştıracak diye ama işte az önce de bahsettim ben özellikle bizim çocuklara zihinsel engelli olduğundan dolayı iş vermeyi çok fazla iş vermeyi istemiyorlar yani. O politikanın değişmesi gerekiyor dediğim gibi yüzde yetmişlik dilim içersinde yüzde bir diyim zorunlu olarak bu çocuklara ayırması gerekiyor zihinsel engelli çocuklardan çalışabilecek yapabilecek gerçekten çok çocuk var.” sözleriyle belirtmiştir. İstihdam alanlarının çeşitlendirilmesi konusundaki görüşlerini Serap öğretmen “Çocukları yani çocukların çok fazla iş alanı olduğunu düşünmeyip alan artırılmıyo bu çocuklar için yani belli yerler de arttırılıyo. Toparlanması gereken bu çocukların özelliğine göre her çocuğun otistiğin nerde çalışılabileceği araştırmaların devlet tarafından istatistiklerin yapılıp eee bu çocukların farklı alanlar da iş imkânı sağlamaları gerekiyor. Devlet dairelerinde yapılyo. Napiyo çaycı olabiliyor, paspas yapabiliyor, kat görevlisi olabiliyor, otellerde ve bu çocuklar servis yapabiliyorlar. İşte biraz önce de dediğim gibi seramik atölyelerinden mezun olan çocuklar da seramik fabrikalarında basit işlemlerde kullanılıyor ama bu değil mesela farklı alanlarımız var ya hayatın içerisinde. İu devletin bunu araştırmalar sonucunda netleştirip eee bakanlıklarına dağıtıp çocukların iş alanlarını çoğaltması gerekiyo.” sözleriyle ifade etmiştir.

Öğretmenlerin istihdam sürecinde devlet dışında yer alması gereken kişi/kurumlara ilişkin görüşleri incelendiğinde büyük bölümünün özel sektör üzerine odaklandığını, bunu dernekler, vakıflar, odalar ve yardım kuruluşlarının izlediği görülmektedir. Özel sektör üzerine katılımcılardan Serap öğretmenin görüşleri şu şekildedir; “Yani bizde özel sektör çok fazla gelişmiş durumda. Özel sektördeki paralar hiç bi yerde dönmüyor. İu bu çocukları kurtarabilecek uı en önemli kuruluşlardan bir tanesi özel sektörlerdir diye düşünüyorum.”

İstihdam sürecinde devlet dışında yer alması gereken kişi/kurumlara öneriler bağlamında öğretmenleri görüşleri istihdam sağlama yönündedir. Bu bağlamda diğer önerileri ise staj imkânı sağlama, işverenleri bilinçlendirme ve çalışanları bilinçlendirme şeklindedir. Özel sektörün istihdam sağlama konusunda Ahmet öğretmen şu ifadeleri kullanmıştır; *“İşte iş adamları işverenler çocukları tanıyıp onlara göre illaki her kurumda her işletmede yapabilecekleri iş vardır. Tekstilde çalışıyorsa en azından belli bir kumaşı kesebilir. Veya belli bir u kumaşı dikebilir veya bir makinanın başında tüm işi farklı farklı kombinasyonlu işi yapamıyor olsa bile sadece bir iş verebilir, sadece kumaş kesme verebilir mesela öyle bir işte istihdam edebilir.”*

Bu bulguları özetlemek gerekirse öğretmenler, öğretmenler, mesleki eğitimin olumlu yönlerine ilişkin istihdama hazırlama ve günlük yaşam becerilerine odaklanırken, olumsuz yönlerine ilişkin atölyelerin yetersizliği ve eğitimin istihdama hazırlamada yetersiz olduğunu ifade etmişlerdir. Mesleki eğitimin geliştirilmesine yönelik öğretmenler, farklı atölyelerin açılması, müfredatın iyileştirilmesi ve paydaşların kendilerini geliştirme yönünde tavsiyede bulunmuşlardır. İse yerleştirme sürecine yönelik öğretmenler EKPS's'e hazırlama ve İŞKUR'a yönlendirme faaliyetlerini gerçekleştirdiklerini ifade etmişlerdir. İstihdam sürecinin iyileştirilmesi bağlamında ise mevcut istihdam politikalarının değiştirilmesi gerektiğini dile getirmişlerdir. İstihdam sürecinde devlet dışında özel sektöründe yer alması gerektiğini dile getiren öğretmenler, özel sektörün istihdam ve staj imkânı sağlama konularında aktif olmasını gerektiğini ifade etmişlerdir.

3.2. Okul Yöneticilerinin Zihin Yetersizliği Olan Bireylerin İstihdam Sürecine İlişkin Görüş ve Önerileri

Eskişehir ilindeki mesleki eğitim merkezlerinde görev yapan beş okul yöneticisi ile görüşme yapılmıştır.

3.2.1. Okul yöneticilerinin öğrencilerinin özel eğitim mesleki eğitim merkezinde almış oldukları mesleki eğitime ilişkin görüşleri

Okul yöneticilerinin “Öğrencilerinizin özel eğitim ve mesleki eğitim merkezinde almış olduğu eğitime hakkında neler düşünüyorsunuz?” sorusuna vermiş oldukları yanıtlar ve frekans (f) dağılımı Tablo 3.2.1.'de verilmiştir.

Tablo 3.2.1.'e bakıldığında okul yöneticilerinin, öğrencilerinin almış olduğu mesleki eğitime ilişkin daha çok olumlu görüş bildirdikleri görülmektedir. Okul yöneticileri mesleki eğitimin öğrencilerin en fazla büyük-küçük kas gelişimi ve sosyalleşme sağladığı konusunda olumlu görüş bildirirken, bunu mesleğe hazırlanmaları

ve özgüven sahibi olmaları izlemektedir. Rıfat Bey mesleğe hazırlanmaları ve sosyalleşmelerini sağlamaya yönelik “*Şimdi burdaki çocuklar nedir bi mesleğe hazırlanmaya yönelik bu o yönde normal işte yiyecek içecek mesela burda baktığımız zaman çocuklar bi şeyler yapmaya başlıyolar... bi çok alanda katkıları var hem sosyalleşmelerinden tutun... el becerileri olsun ve mesleğe hazırlanmaya yönelik olsun çok fazla katkısı var bence.*” şeklinde görüş bildirmiştir.

Tablo 3.2.1. Okul Yöneticilerinin, Öğrencilerinin Almış Oldukları Mesleki Eğitime İlişkin Görüşleri

Görüşler	f
Olumlu görüş	
Büyük kas-küçük kas gelişimini sağlama	3
Sosyalleşmelerini sağlama	3
Özgüven sahibi olmaları	2
Mesleğe hazırlanmaları	2
Bağımsız yaşama hazırlanmalarını sağlama	1
Akademik olarak gelişmelerini sağlama	1
Olumsuz görüş	
Mesleki eğitimin yetersizliği	3
Değerlendirmede sıkıntılar	2
Atölyelerin donanım eksikliği	1
Fiziki koşullar	1

Serdar Bey zihin yetersizliği olan bireylerin özgüven sahibi olmaları yönündeki görüşünü “*Ya birincisi özgüven çok önemli yani bence uu normal bi okula giderse bi öğrenci bizim öğrencimiz meslek lisesine gitsin yapan öğrencilerimiz var ama orda büyük olasılıkla başarısızlık duygusunu çok fazla yaşıyacaklar. Iı burda özgüven yani o başarı duygusunu yaşadıkları için hocam çok büyük katkı sağladığını düşünüyorum.*” şeklinde belirtmiştir.

Okul yöneticilerinin öğrencilerinin almış oldukları mesleki eğitime ilişkin en fazla olumsuz görüşü mesleki eğitimin yetersizliği yönünde olurken, bu görüşü değerlendirmedeki sıkıntılar izlenmiştir. Ali Bey mesleki eğitimin yetersizliği ve atölyelerin donanım eksikliğine ilişkin “*Ama hani eğitim yönünden baktığımızda yeterli midir? Bence yeterli değil. Mesleki eğitim merkezlerinin ayrı bi okul olarak açılıp atölyelerin işliklerin olması gerekiyo... Yani bizim olumsuzluklarımız uu şimdii bi kere*

araç gereç yönünden burda çok büyük sıkıntılar yaşıyoruz. İşte yiyecek içecek hizmetleri atölyesinde donanım olarak hiç bişeyimiz yoktu” şeklinde görüş bildirmiştir. Yunus Bey değerlendirmedeki sıkıntılara ilişkin “İuu çocuklara bazı atölyeler uygun olmuyo hani yönlendirme geliyor. Bizim rehberlik sene başındaki toplantımız da en büyük sıkıntımız şu objektif değerlendirme olmuyo hani mesela işte çocuk geliyor. Otistik ama bize gelen raporunda hafif zihinsel engelli... Öyle olunca ama bi de hafif zihinsel engelli olarak geldiği için yani her zaman her atölye her çocuğa uygun olmuyo.” şeklinde mesleki eğitimin olumsuz yönlerine ilişkin görüş bildirmiştir.

3.2.2. Okul yöneticilerinin öğrencilerinin almış oldukları mesleki eğitimin iş yaşamına etkilerine ilişkin görüşleri

Okul yöneticilerinin “Öğrencinizin özel eğitim ve mesleki eğitim merkezinde almış olduğu eğitimin onun iş yaşamını nasıl etkilediğini düşünüyorsunuz?” sorusuna vermiş olduğu yanıtlar ve frekans dağılımı Tablo 3.2.2. de verilmiştir.

Tablo 3.2.2. Okul Yöneticilerinin, Öğrencilerinin Almış Oldukları Mesleki Eğitimin İş Yaşamına Etkilerine İlişkin Görüşleri

Görüşler	f
Farklı iş alanlarına ilişkin alt yapının sağlanması	3
İş kurallarını öğrenmeleri	2
Özgüven sahibi olmaları	1
Bağımsız yaşama uyum becerilerini kazanmaları	1

Tablo 3.2.2.’de görüldüğü gibi, okul yöneticileri mesleki eğitimin iş yaşamına etkilerine ilişkin öğrencilerinin ağırlıklı olarak farklı iş alanlarına ilişkin alt yapının sağlanması yönünde görüş bildirirken, iş kurallarını öğrenmeleri, özgüven sahibi olmaları ve bağımsız yaşama uyum becerileri kazanmaları yönünde de görüşlerde bulunmuşlardır. Mehmet Bey farklı iş alanlarına ilişkin alt yapının sağlanması yönünde “Çalıştıkları iş koluna bağlı. Eğer bir çocuk burada dokuma atölyesinde dokuma yapıyo. Dokumaya yönelik bir yerde çalışacak olursa bu onun bir artısı olmuş olacak. İşte yemek hizmetleri bölümünde uu mutfağımız var, uygulamamız var ama uygulamamızda çocuk işte yemek yapmayı bilmem neyi kendi ölçülerinde öğreniyor... Onun dışında el becerileri yönün de işte çiçek anahtarlık, bileklik falan tarzı şeyler yapıyolar. Bunları kullanabileceği yerler de bir sektörde çalışacaksa farklı şeyler oluyo... servis yapıyor, kahve yapıyor, bilmem ne yapıyor bu anlamda kafe kafeterya

tarzı yerlerde bu şeyler onların çalışma hayatlarını bir alt yapı oluşturuyor.” şeklinde görüş bildirmiştir. Ali Bey ise iş kurallarını öğrenmeleri ve işle ilgili araç-gereç kullanımını öğrenmelerine yönelik “Şimdi en başta bir iş disiplini ve bir iş yerinde yapması gereken şeyleri öğreniyor çocuklar. Yani u basit de olsa iş yerine ait kuralları öğreniyorlar... ondan sonra o işle ilgili alet edevat nasıl kullanılır, nasıl çalıştırılır, u bunlar nasıl güvenli kullanılır bunların eğitimini alıyor mesela.” şeklinde görüşünü dile getirmiştir.

3.2.3. Okul yöneticilerinin mesleki eğitimin geliştirilmesine ilişkin önerileri

Okul yöneticilerinin “Özel eğitim mesleki eğitim merkezinde verilen mesleki eğitimin geliştirilmesi için neler önerirsiniz?” sorusuna vermiş olduğu yanıtlar ve frekans dağılımı Tablo 3.2.3.’de verilmiştir.

Tablo 3.2.3.’e göre okul yöneticileri mesleki eğitimin geliştirilmesinde MEB’e yönelik en fazla branşlaşmanın olması yönünde öneride bulunurken, mesleki eğitim merkezlerinin bağımsız olması, programlarının öğrencinin performansına göre düzenlenmesi, mesleki hizmet içi eğitimlerin verilmesi ve alan dışı öğretmenlerin eğitilmesine ilişkin de önerilerde bulunmuşlardır. Mehmet bey branşlaşmanın olması yönündeki görüşünü “*Meslek liseleri gibi her hangi bir netleşmiş branşı olmadığı için örnek u aşçılık aşçı yardımcılığı işte servis elemanlar gibi net alanlar olsa çocuklar için daha faydalı olur... Aynı şeydeki meslek liselerindeki gibi branşlaşma olursa çok daha net meslek sahibi olabilirler.*” şeklinde belirtmiştir.

Okul yöneticileri mesleki eğitimin geliştirilmesinde okul yöneticilerine yönelik ağırlıklı olarak atölyelerin geliştirilmesine ilişkin önerilerde bulunmuşlardır. Bu önerilere ek olarak, kuruluşlarla iş birliği yapılması, personeli motive etmesi, fiziki ortamları iyileştirmeye yönelik çalışmalar yapılması, kendilerini geliştirmesi, yaz kursları düzenlenmesi ve öğrencilerin iş hayatlarına uygun bölümlerin olması gibi önerilerde bulunmuşlardır. Ali Bey atölyelerin geliştirilmesine yönelik “*Okul yönetimi bazı zaman atölyeler gibi şeyler yapmaya çalışıyor yani sınırlar içersinde bunun geliştirilmesi ve üst makama taşınması bakanlığın işi he sadece bunlar uzar önerilerde bulunabilirler... Yani bi kerede ha ne olabilir bu çocuklara yaz kursları açılabilir.*” şeklinde önerisini dile getirmiştir.

Okul yöneticilerinin mesleki eğitimin geliştirilmesinde öğretmenlere yönelik en fazla öğretmenlerin özel eğitim alanında kendilerini geliştirmelerine ilişkin öneride bulunmuşlardır. Rıfat Bey öğretmenlerin kendilerini geliştirmelerine ve hizmet içi

eğitimlere katılmalarına yönelik “*Ŗimdi mesleki geliŖimi geliŖtirme adına bizim biliyorsunuz yani özel eğitim sınıf ğretmeni arkadaşlarımız yani mesleki eğitim anlamında sınıf ğretmeni olarak baktığımda çok fazla da yeterli olmuyorlar... kendilerini geliŖtirmeleri gerekiyor... Özel eğitim alanında bi kere hizmet içi eğitim geçmeleri gerekiyo yani ben onlara tavsiyem onlar olabilir.*” Ŗeklinde öneride bulunmuŖtur.

Tablo 3.2.3. Okul Yöneticilerinin Mesleki Eğitimin GeliŖtirilmesine İliŖkin nerileri

neriler	f
MEB’e neriler	
BranŖlaŖmanın olması	2
Mesleki eğitim merkezlerinin bağımsız olması	1
Programların ğrencinin performansına göre düzenlenmesi	1
Mesleki hizmet içi eğitimlerin yaygınlaŖtırılması	1
Alan dıŖı ğretmenlerinin eğitilmesi	1
Okul yönetimine neriler	
Atölyelerin geliŖtirilmesi	2
KuruluŖlarla iŖ birliği yapılması	1
Personeli motive etmesi	1
Fiziki ortamları iyileŖtirmeye yönelik alıŖmalar yapılması	1
Kendilerini geliŖtirmesi	1
Yaz kursları düzenlenmesi	1
Öğrencilerin iŖ hayatlarına uygun bölümlerin olması	1
Öğretmenlere neriler	
Öğrencileri tanıma	3
Kendilerini geliŖtirmesi	2
İstekli olmaları	1
Hizmet içi eğitimlere katılması	1
Ailelere neriler	
Kendilerini geliŖtirmeleri	4
İŖ olanaklarını araŖtırmaları	3
Çocuklarını tanıyıp kabullenmeleri	3
Öğretmen veli iŖ birliğinin olması	2
Ailelerin birleŖip dernekleŖmesi	1

Okul yöneticilerinin mesleki eğitimin geliŖtirilmesinde ailelere iliŖkin ağırlıklı grŖ olmadan farklı önerilerde bulunmuŖlardır. Okul yöneticileri ailelerin dernek ve

vakıflar oluşturmaları, kendilerini geliştirmeleri, çocuklarının yeteneklerine uygun iş aramaları, okulla işbirliği içerisinde olmaları ve çocuklarına ve okuldaki çalışmalara ilgili olmaları yönünde önerilerini dile getirmişlerdir. Yunus Bey ailelerin çocuklarına ve okuldaki çalışmalara ilgili olmaları yönünde “*Ya bizim en büyük eee sıkıntımız veli ilgisizliği. Çünkü hani biz 6 saat çocukla birlikteyiz ama veli bir ömür boyu onunla birlikte hani biraz ilgili olmaları lazım... Okul adına yapılan çalışmalara öyle bişey mesela bu sene bi seminer yapıyoruz 60 kişi genel gelen, yüzde on ancak geliyor, 6-7 veli anca geliyor yani seminere. Bu çalışmalara katılmalarını öneriyorum.*” şeklinde ailelere öneride bulunmuştur.

3.2.4. Okul yöneticilerinin öğrencilerinin eğitim sonrası işe yerleştirme sürecine ilişkin görüşleri

Okul yöneticilerinin “Öğrencilerinizin eğitim sonrası işe yerleştirme sürecinden söz eder misiniz?” sorusuna vermiş olduğu yanıtlar ve frekans dağılımı Tablo 3.2.4.’de verilmiştir.

Tablo 3.2.4. *Okul Yöneticilerinin, Öğrencilerinin Eğitim Sonrası İşe Yerleştirilme Sürecine İlişkin Görüşleri*

Görüşler	f
Başvuru kanalları	
İŞKUR’a yönlendirme	4
EKPSS’ye yönlendirme	3
İşe yerleştirme sürecinde İŞKUR	
Başvuru kaydı alıp, bireyleri uygun iş yerlerine yönlendirmesi	3
Danışmanlık hizmeti sağlaması	1
Hiçbir şey yapmaması	1
İşe yerleştirme sürecinde okul yönetimi	
İŞKUR’a yönlendirme	2
Başvurulara ilişkin rehberlik yapma	2
Tanıdık yerlere yönlendirme	2
İşe yerleştirmelerinin takibini yapma	1
İşe yerleştirme sürecinde öğretmenler	
Başvurulara ilişkin rehberlik yapma	2
EKPSS’ye hazırlama	1
Tanıdık yerlere yönlendirme	1
Öğrencisini takip etmesi	1

Tablo 3.2.4.'e göre, başvuru kanallarına ilişkin okul yöneticilerinin neredeyse tamamı öğrencilerinin eğitim sonrası işe yerleştirilmesine yönelik ağırlıklı olarak öğrencileri İŞKUR'a yönlendirmeleri yönünde görüş bildirirken, EKPSS'ye yönlendirmeleri şeklinde de görüşler bildirmişlerdir. Serdar Bey İŞKUR'a yönlendirmeye ilişkin *“Yani biz öğrencilerimizi İŞKUR'a yönlendiriyoruz.”* şeklinde görüş bildirmiştir.

İşe yerleştirme sürecinde İŞKUR'un neler yaptığına yönelik okul yöneticilerinin görüşlerine bakıldığında, okul yöneticilerinin büyük çoğunluğu başvuru kaydı alıp, bireyleri uygun iş yerlerine yönlendirmesi yönünde görüş bildirmişlerdir. Ali Bey bu yöndeki görüşünü *“İyi yani o süreçte İŞKUR başvurusunu alıyo u efendime söylüyim onun yapabileceği veya gidebileceği iş yerleriyle ilgili u tabi onların bi sistemi va. O sisteme kaydoluyor, kaydolduktan sonra ona uygun iş yerlerine görüşmeye yolluyo.”* şeklinde belirtmiştir.

Okul yöneticilerinin öğrencilerinin işe yerleştirme sürecinde okul yönetiminin yaptıklarına ilişkin görüşleri ağırlıklı olarak İŞKUR'a yönlendirme, başvurulara ilişkin rehberlik yapma ve tanıdık yerlere yönlendirme yönünde olmuştur. Mehmet Bey İŞKUR'a yönlendirme ve başvurulara ilişkin rehberlik yapmaya yönelik *“Sadece okul İŞKUR'a yönlendiriyor. Buradan işte okuldan bir talep gelirse tamamen dediğim gibi... onun dışında mezun olan öğrencilerin de işte bu sınav başvuru süreci tercih süreçleri ile ilgili olarak yönlendirmeler yapıyoruz.”* şeklinde görüşünü dile getirmiştir.

Okul yöneticilerinin öğrencilerinin işe yerleştirme sürecinde öğretmenlerin yaptıklarına ilişkin en fazla görüş başvurulara ilişkin rehberlik yapmaları yönünde olmuştur. Öte yandan EKPSS'ye hazırlamaları, tanıdık yerlere yönlendirme ve öğrencisini takip etmesi yönünde de görüşlerde bulunulmuştur. Rıfat Bey başvurulara ilişkin rehberlik yapmaya yönelik olarak; *“Yani işe yerleştirme okul yönetimi ve öğretmenler duyduğumuz yere yönlendiriyoruz. EKPSS olayında mesela geçmiş mezunlarımıza hemen haber veriyoruz arıyoruz hani E-K EKPSS'nin müracaatları açıldı, işte başladı yani. Geçmiş yıl mezun öğrencilerimize hem şu an ki mezun öğrencilerim velilerini çağırarak hatta burada rehber öğretmenlerimiz onların müracaatlarını yapıyorlar ondan sonra u üniversiteye yönlendiriyorlar onayları için o tür işlem falan takip ediyoruz kazanan çocukların da yerleştirme aşamasında tercihlerine yardımcı oluyoruz.”* şeklinde görüş bildirmiştir.

3.2.5. Okul yöneticilerinin işe yerleştirme sürecinin geliştirilmesine yönelik önerileri

Okul yöneticilerinin “Öğrencinizin işe yerleştirilme sürecinin geliştirilmesi için neler yapılabilir?” sorusuna vermiş olduğu yanıtlar ve frekans dağılımı Tablo 3.2.5’de verilmiştir.

Tablo 3.2.5. Okul Yöneticilerinin İşe Yerleştirme Sürecinin Geliştirilmesine Yönelik Önerileri

Görüşler	f
Yasal düzenlemeler yapılması	3
Farkındalığın artırılması	2
İŞKUR’un daha aktif rol alması	1

Tablo 3.2.5’e göre okul yöneticileri işe yerleştirme sürecinin geliştirilmesine yönelik en fazla yasal düzenlemelerin yapılmasına yönelik öneride bulunurken, bunu farkındalığın artırılması ve İŞKUR’un daha aktif rol alması önerileri izlemektedir. Yunus bey yasal düzenlemeler yapılmasına yönelik önerisini “*Evet, bence şimdi şöyle bir şey var hani kişisel bireysel şeyler çok etkili olmuyo bence buna yasal düzenleme gerekiyor diye düşünüyorum. Yani yasal düzenleme şart hani merkezde bizim okulu çıkartmış ya mesela biz yapıyoruz talep ettik nezaketen kabul ettiler kabul etmeyebilirler de çünkü onların listesinde yok. Yani bişeyin gerçekten hani olumlu olarak yapılmasını istiyosak da bence yasal olarak düzenleme yapılması gerekiyo diye düşünüyorum.*” şeklinde belirtmiştir. Ali Bey ise farkındalığın artırılmasına ilişkin “*Dediğim gibi en büyük sorunumuz toplumda farkındalık uu çocukların genel olarak toplumda bu farkındalığı arttırmak gerekiyor.*” şeklinde öneride bulunmuştur.

3.2.6. Okul yöneticilerinin öğrencilerinin iş yaşamında karşılaştığı durumlara ilişkin görüşleri

Okul yöneticilerinin “Öğrencilerinizin iş yaşamında karşılaştığı durumlar hakkında neler söyleyebilirsiniz?” sorusuna vermiş olduğu yanıtlar ve frekans dağılımı Tablo 3.2.6.’da verilmiştir.

Tablo 3.2.6.’da okul yöneticilerinin büyük çoğunluğunun öğrencilerinin iş yaşamında karşılaştıkları olumlu durumlara ilişkin bilgim yok yönünde görüş bildirdikleri görülmektedir. Bunun dışında özgüvenin gelişmesi, mutlu olmaları, kendilerini üreten, faydalı bir birey olarak görmeleri ve topluma uyum sağlamaları

yönünde görüş bildirmişlerdir. Serdar Bey öğrencilerinin iş yaşamında karşılaştıkları olumlu durumlara ilişkin bilgisinin olmadığı yönünde “*Yani biz bunları takip etmediğimiz için çok bilemiyoruz. Yani öğrencilerin dışarda ya da staja gönderdiğimiz öğrenci olmadığı için bilemiyorum.*” şeklinde görüşünü bildirmiştir. Rifat Bey ise öğrencilerin kendilerini üreten, faydalı bir birey olarak görmelerine ilişkin görüşünü “*Düşündüğümüz zaman kendisini yani bir birey olarak görüyor bence her şeyden önce yani nedir topluma faydası yani bir üreten faydası olan birer bireyler olarak gördüklerini düşünüyorum.*” sözleriyle dile getirmiştir.

Tablo 3.2.6. Okul Yöneticilerinin Öğrencilerinin İş Yaşamında Karşılaştığı Durumlara İlişkin Görüşleri

Görüşler	f
Olumlu durumlar	
Bilgin yok.	3
Özgüvenin gelişmesi	1
Mutlu olmaları	1
Kendilerini üreten, faydalı bir birey olarak görmesi	1
Topluma uyum sağlamaları	1
Olumsuz durumlar	
Alay konusu olma	3
Kandırılma	1
Dışlanma	1
Gereğinden fazla iş verilmesi	1
İş kazası yaşamaları	1
İşe ayak uyduramama	1

Tablo 3.2.6’da okul yöneticileri öğrencilerinin iş yaşamında karşılaştıkları olumsuz durumlara ilişkin görüşleri ağırlıklı olarak alay konusu olmalarına yönelik görüş bildirirken, diğer yandan kandırılma, dışlanma, gereğinden fazla iş verilmesi, iş kazası yaşamaları ve işe ayak uyduramamaları yönünde de görüşler bildirmişlerdir. Rifat Bey alay konusu olmalarına ilişkin “*Alay konusu oluyolar... hani en büyük sıkıntıları o engellerinden dolayı farklı davranışından davranışlar gösteren çocukların farklı davranışların eğlenceye dönüştürülerek kullanılması olabilir yani alay konusu olarak yani onlar büyük sıkıntılar olabilir diye düşünüyorum*” şeklinde öğrencilerinin yaşadıkları olumsuz durumlara ilişkin görüşünü ifade etmiştir.

3.2.7. Okul yöneticilerinin öğrencilerinin iş yaşamının iyileştirilmesine ilişkin önerileri

Okul yöneticilerinin “Öğrencilerinizin iş yaşamının iyileştirilmesi konusunda önerileriniz nelerdir?” sorusuna vermiş olduğu yanıtlar ve frekans dağılımı Tablo 3.2.7.’de verilmiştir.

Tablo 3.2.7. Okul Yöneticilerinin Öğrencilerinin İş Yaşamının İyileştirilmesine İlişkin Önerileri

Öneriler	f
Personelin zihin yetersizliği olan bireye ilişkin bilgilendirilmesi	3
Korumalı iş yerlerinin olması	1
Mezun olduğu alana yönelik işe yerleştirilmesi	1
Bireyin özelliklerine uygun işlerin verilmesi	1

Tablo 3.2.7.’ye bakıldığında, okul yöneticilerinin öğrencilerinin iş yaşamını iyileştirmeye ilişkin en fazla önerinin personelin zihin yetersizliği olan bireye ilişkin bilgilendirilmesi olduğu görülmektedir. Ayrıca, okul yöneticileri korumalı iş yerlerinin olması, mezun olunan alana yönelik işe yerleştirilmesi ve bireyin özelliklerine uygun işler verilmesi yönünde de önerilerde bulunmuşlardır. Mehmet Bey personelin zihin yetersizliği olan bireye ilişkin bilgilendirilmesi yönündeki önerisini “*İşte çalıştığı birimin sorumlusu ya da o bireyin özelliklerini bilerek diğer personele o konuda bir bilgi verebilir..... Bu yeterli bir iş ortamında bunlar eğitim alanları bilgilendirmeli, onları eğitim demiyelim ona bilgilendirmeleri belki bi similyasyon çalışması yapmak empati yapmalarını sağlamak.*” şeklinde belirtmiştir. Serdar öğretmen korumalı iş yerlerinin olmasına ilişkin “*Korumalı iş yerleri bi kere gerekiyor yani o kesin gerekiyor, ikincisi demin söylediğimi söylicem işte yani bizde öyle diyoruz ama engelli iş imkânları da yaratılmıyo yani*” öneride bulunmuştur.

3.2.8. Okul yöneticilerinin zihin yetersizliği olan bireylerin istihdam politikalarına ilişkin görüşleri

Okul yöneticilerinin “Ülkemizde engelli bireylere yönelik istihdam politikaları hakkındaki düşünceleriniz nelerdir?” sorusuna vermiş olduğu yanıtlar ve frekans dağılımı Tablo 3.2.8.’de verilmiştir.

Tablo 3.2.8.’e bakıldığında, okul yöneticileri devlet kurumlarına engelli istihdam oranlarının engel gruplarına ayrılması yönündeki önerilere ağırlık vermişlerdir. Bu

görüŖe ek olarak, istihdam oranlarının arttırılması, teŖviklerin ve cezaların arttırılması gibi önerilerde bulunmuşlardır. Yunus Bey engelli istihdam oranlarının engel gruplarına ayrılması ve istihdam oranlarının arttırılmasına yönelik “Üç mü beş mi yani o yüzde üçse arttırılabilir diye düşünüyorum. Yüzde üç çok az çünkü dediğim gibi o yüzde üçlük birimi de kendi içinde ayırmaları gerekiyor. Hıhı çünkü negatif bi ayrımcılık oluyo sonuçta.” şeklinde öneride bulunmuştur. Serdar Bey teŖviklerin arttırılmasına yönelik önerisini “Vergi indirimleri getirilebilir sigorta priminde indirimler getirilebilir. Bir engelli çalıştırdığınız da görme engelli çalıştırdığınız da bu oranlar yükseltilecek gidebilir. İkiye çıkarttığınız da üçe çıkarttığınız da bu oranlar arttırılıp ve bence faydalı olur gibi geliyo.” şeklinde ifade etmiştir.

Tablo 3.2.8. Okul Yöneticilerinin Zihin Yetersizliği Olan Bireylerin İstihdam Politikalarına İlişkin Görüşleri

Görüşler	f
Devlet Kurumlarına Öneriler	
İstihdam oranlarının engel gruplarına ayrılması	3
İstihdam oranının artırılması	2
TeŖviklerin artırılması	1
Cezaların arttırılması	1
Korumalı iş yerlerinin yapılması	1
Farkındalık çalışmalarının yapılması	1
İstihdama yönelik çalışmaların arttırılması	1
İstihdam Sürecinde Devlet Dışında Yer Alması Gereken Kişi/Kurumlara İlişkin Önerileri	
Belediyeler	3
Odalar	2
Özel Sektör	1
Sivil Toplum Kuruluşları	1
Vakıflar	1
İstihdam Sürecinde Devlet Dışında Yer Alması Gereken Kişi/Kurumlara Öneriler	
İş alanlarının çeşitlendirilmesi	3
İşverenleri ve çalışanları bilinçlendirme	1
Bilinçlendirme çalışmalarının yapılması	1
İstihdama yönelik projeler yapılması	1

Okul yöneticilerinin istihdam sürecinde devlet dışında görev alacak kişi/kurumlara yönelik görüşleri bu kurumların çoğunlukla belediyeler olması yönündedir. Bu görüşü odalar, özel sektör, sivil toplum kuruluşları ve vakıflar

izlemektedir. Rıfat Bey'in belediyeler ve odaların görev almasına ilişkin görüşü “*Ben burda belediyeler dicem belediyeler de devlet olarak da görebiliriz u şeyler odalar olabilir. Baktığımız zaman bi çok oda var yani işte bakıyorsunuz kuaforler odası var, ya işte minibüsçüler odası da var, terziciler odası da var burda odaların çok aktif rol üstlenmesi gerekiyo.*” şeklindedir.

Okul yöneticilerinin istihdam sürecinde devlet dışında yer alması gereken kişi/kurumlara önerilerinin iş alanlarının çeşitlendirilmesi yönünde olduğu görülmektedir. Serdar Bey farklı iş alanlarının çeşitlendirilmesine ilişkin “*Yani çocukların özelliklerine göre ve az önce söylediğim gibi şey çok önemli hizmet sektörü bizim çocuklarımıza üretim sektöründeki iş yerlerinde çalışma olasılıkları düşük ama hizmet sektörü çeşitlendirilebilir. Garsonluk olabilir, temizlik elemanı olabilir, ne bileyim ben e getir götür işleri olabilir basit. Araba yıkama olabilir, daha da çeşitlendirilebilir bunlar.*” şeklinde öneride bulunmuştur. Rıfat Bey ise bilinçlendirme çalışmalarına yönelik önerisini “*Türkiye’de bilinçlendirme çalışmaları şimdi işte otizmliler çocuklara yönelik sürekli reklamlar çıkıyor baktığımız zaman ama bu zihin engelli çocuklara yönelik de olabilir... Yapabileceği kapasite doğrultusunda her şeyi yapar yani sıkıntı olmaz düşündüğümüz zaman. Her bireyi bilinçlendirdiğimiz zaman olayı çözeriz istihdam yönünden.*” şeklinde dile getirmiştir.

Bulgular özetlenecek olursa okul yöneticileri, mesleki eğitimin olumlu yönlerine ilişkin en fazla büyük-küçük kas gelişimi sağlama, mesleğe hazırlama, özgüven kazanımı ve sosyalleşme yönünde görüş bildirirken, olumsuz yönlerine ilişkin mesleki eğitimin yetersizliği ve değerlendirmede yaşanan sorunlar konusunda görüş bildirmişlerdir. Okul yöneticileri, mesleki eğitimin iyileştirilmesi konusunda MEB’e branşlaşmaya gidilmesi önerisinde bulunurken, meslektaşlarına atölyelerin geliştirilmesi, öğretmenlere ve ailelere de kendilerini geliştirmeleri yönünde öneride bulunmuşlardır. Okul yöneticileri zihin yetersizliği olan bireylerin işe yerleştirilme sürecine ilişkin İŞKUR’a yönlendirme ve EKPS’ye hazırlama faaliyetleri yürüttüklerini işe yerleştirme sürecinin iyileştirilmesine yönelik ağırlıklı olarak yasal düzenlemelerin yapılması yönünde görüş bildirmişlerdir. Okul yöneticileri, zihin yetersizliği olan bireylerin iş yaşamında karşılaştığı olumlu durumlara ilişkin bilgilerinin olmadığını ifade ederken, olumsuz durumlara ilişkin ise alay konusu oldukları ifade etmişlerdir. Okul yöneticilerinin istihdam politikalarına ilişkin görüşleri devlet kurumlarına öneriler bağlamında istihdam oranlarının engel gruplarına ayrılması

ve istihdam oranlarının artırılmasına odaklanmaktadır. İstihdam sürecinde devlet dışında belediyeler ve odalarında yer alması gerektiğini ifade eden okul yöneticileri bu kurumlara iş alanlarının çeşitlendirilmesi önerisinde bulunmuşlardır.

3.3. Ebeveynlerin Zihin Yetersizliği Olan Bireylerin İstihdam Sürecine İlişkin Görüş ve Önerileri

Eskişehir ilinde ikamet eden, dokuz zihin yetersizliği olan birey ebeveyni ile görüşme gerçekleştirilmiştir.

3.3.1. Ebeveynlerin çocuklarının özel eğitim mesleki eğitim merkezinde almış oldukları mesleki eğitime ilişkin görüşleri

Ebeveynlerin “Çocuğunuzun, özel eğitim mesleki eğitim merkezinde almış olduğu eğitim hakkında neler düşünüyorsunuz?” sorusuna ilişkin vermiş oldukları yanıtlar ve frekans (f) dağılımları Tablo 3.3.1.’de yer almaktadır.

Tablo 3.3.1. *Ebeveynlerin Çocuklarının Almış Oldukları Mesleki Eğitime İlişkin Görüşleri*

Görüşler	f
Olumlu görüş	
Olumluydu	5
Öğretmenlerin ilgili olması	4
Akademik becerilerin öğretiminin olması	2
Olumsuz görüş	
Akademik becerilerin öğretiminde yetersizlik	4
Öğretmenlerin ilgisizliği	3
Öğretmenlerin alan dışı olması	1

Tablo 3.3.1. incelendiğinde, ebeveynlerin çocuklarının almış olduğu mesleki eğitime ilişkin en fazla olumlu görüş bildirdiği görülmektedir. Olumlu görüşler arasında görüşlerini sadece olumlu olarak ifade eden katılımcıların sayısı yoğunluktayken bunu öğretmenlerin ilgili olması izlemektedir. Akademik becerilerin öğretimi de olumlu görüş bildirilen konular arasında yer almaktadır. Ceren Hanım, bu görüşünü şu şekilde ifade etmiştir “*Gayet güzeldi her şey Allah razı olsun.*” Olumsuz görüşler incelendiğinde ise katılımcıların ağırlıklı olarak akademik becerilerin öğretiminde yetersizlik, daha sonra ise öğretmenlerin ilgisizliği ve alan dışı öğretmenlere odaklandıkları görülmektedir. Akademik becerilerin öğretimindeki yetersizlik konusunda katılımcılardan Ayşegül Hanım, görüşlerini “*Hani eğitim olaraktan tabii ki*

bir şey veremiyorlar. Çünkü çocuğumun seviyesine inip de çocuğumla birebir ilgilenecek öğretmenler yok, eğitimci olarak yani.” sözleriyle belirtmiştir. Öğretmenlerin ilgisizliği konusunda ise Caner Bey düşüncelerini şu şekilde ifade etmiştir *“Son hocamızdan pek memnun olmadım. Çocuğu eeeee böyle biz girdik çocuklar daha el işi yapıyor, çocuklar kendi kendine...”*

3.3.2. Ebeveynlerin çocuklarının almış oldukları mesleki eğitimin iş yaşamına etkilerine ilişkin görüşleri

Ebeveynlerin “Çocuğunuzun, özel eğitim mesleki eğitim merkezinde almış olduğu eğitimin, onun iş yaşamına etkileri hakkında neler söylersiniz?” sorusuna ilişkin vermiş oldukları yanıtlar ve frekans (f) dağılımları 3.3.2.’de yer almaktadır.

Tablo 3.3.2. Ebeveynlerin Çocuklarının Almış Oldukları Mesleki Eğitimin İş Yaşamına Etkilerine İlişkin Görüşleri

Görüşler	f
İş yaşamını kolaylaştırdı	3
Özgüveni arttırdı	1
İşe girmesini sağladı	1
Sosyalleşmesini sağladı	1

Tablo 3.3.2.’de yer alan ebeveynlerin çocuklarının almış oldukları mesleki eğitimin iş yaşamına etkilerine ilişkin görüşleri incelendiğinde ebeveynlerin büyük bir bölümünün mesleki eğitimin çocuklarının iş yaşamını kolaylaştırdığı konusunda fikir birliği olduğu görülmektedir. Öte yandan mesleki eğitimin özgüveni arttırması, işe girmelerini kolaylaştırması ve sosyalleşmeyi sağlaması da ebeveynlerin verdikleri diğer yanıtlar arasında yer almaktadır. Ayşegül Hanım, mesleki eğitimin iş yaşamını kolaylaştırmasına ilişkin görüşünü *“Şimdi benim çocuğum u orada mutfak eğitimi aldı avukat da bu çalıştığı yerde de mutfak işlerinde çalıştırdıkları için şey işine yarıyor yani daha kolay oluyor onun için. Öğrendiğin bişe ile öğrenmediğin bişeyi yapmak arasında çok fark var.”* sözleriyle belirtmiştir. Çocuklarının özgüvenini arttırması konusunda ise katılımcılardan Hayriye Hanım, şu şekilde görüş belirtmiştir; *“İş hayatını nasıl etkiledi? Şimdi, Gökçe biraz dışarıya açılmayan bir çocuktur. Hani hep anneye babayla yaşadığı için o okulda Gökçe kendine özgüven kazandı. Öğrendiği şeyi yapınca da u kendine güveni geldi tabi.”*

3.3.3. Ebeveynlerin mesleki eğitimin geliştirilmesine ilişkin önerileri

Ebeveynlerin “Özel eğitim mesleki eğitim merkezinde verilen mesleki eğitimin geliştirilmesi için neler önerirsiniz?” sorusuna ilişkin vermiş oldukları yanıtlar ve frekans (f) dağılımları Tablo 3.3.3.’de yer almaktadır.

Tablo 3.3.3. Ebeveynlerin Mesleki Eğitimin Geliştirilmesine İlişkin Önerileri

Öneriler	f
Milli Eğitim Bakanlığına Öneriler	
Atölye sayısının ve çeşitliliğinin artırılması	3
Alan mezunu öğretmenlerin çalıştırılması	2
Eğitim müfredatının düzenlenmesi	1
Okulların düzenli denetlenmesi	1
Ebeveynlere psikolojik danışmanlık hizmetinin verilmesi	1
Öğretmenlere Öneriler	
Öğretmenlerin kendini geliştirmesi	2
İşverenlere Öneriler	
Engelli bireylerin istihdamında daha duyarlı davranılması	1

Ebeveynlerin mesleki eğitimin iş yaşamına etkilerine ilişkin görüşlerinin yer aldığı Tablo 3.3.3. incelendiğinde, ebeveynlerin ağırlıklı olarak Milli Eğitim Bakanlığı’na önerilerde bulunduğu daha sonra öğretmenlere ve işverenlere yönelik öneriler ifade ettiği görülmektedir.

Milli Eğitim Bakanlığı’na sunulan öneriler arasında en fazla önerinin atölye sayısının ve çeşitliliğinin artırılması noktasında sunulduğu, bunu alan mezunu öğretmenlerin çalıştırılması, eğitim müfredatının düzenlenmesi, okulların düzenli denetlenmesi ve ebeveynlere psikolojik danışmanlık hizmetinin verilmesinin izlediği görülmektedir. Atölye sayısının ve çeşitliliğinin artırılması bağlamında Kübra Hanım görüşlerini “*Ha şimdi bakın bu çocukları sadece aşçılıkla değil de kendi branşlarında becerilerine göre daha bi şekillendirilirse bunların eğitimi bence daha iyi ama şöyle bi şey Tepebaşı Belediyesi’nin verdiği imkânlar var çocukları atölyeler var o tip atölyeler de vakit geçirilebilirler*” sözleriyle dile getirmiştir.

Alan mezunu öğretmenleri çalıştırılması konusunda Ayşegül Hanım görüşlerini “*Valla özel öğretmeni olması lazım ki yani çocuğunuzun psikolojisini anlayabilen, yani bu çocuğumuzun derdini... Yani bu çocuk engelli, buna nasıl davranmamız gerekir? İlkokulda yaşadığımı anlattım işte. Yani çocuğun psikolojisini anlamadıktan sonra*

okula gitmiş, gelmiş, hiç sıfır. Yani özel öğretmenler, yani özel eğitimciler olacak ki bir de yani hakkıyla yapacak bu işi.” sözleriyle ifade etmiştir.

Ebeveynlerin öğretmenlere önerileri incelendiğinde, öğretmenlerin kendilerini geliştirmesi konusu üzerinde durdukları işverenlere yönelik öneriler konusunda ise engelli bireylerin istihdamında daha duyarlı davranılması yönünde görüş bildirdikleri görülmektedir. Şaziye Hanım, bu konu hakkındaki görüşlerini “*Çocuklara da iş vermek konusunda işverenlerin daha duyarlı olmasını istiyoruz. En azından bunlara getir götür ayak işlerini yaptırma bile o bile bi iş olur onlar için yani kendilerine güven gelir yani o şekilde olursa.*” sözleriyle belirtmiştir.

3.3.4. Ebeveynlerin çocuklarının eğitim sonrası işe yerleştirme sürecine ilişkin görüşleri

Ebeveynlerin, “Çocuğunuzun eğitim sonrası işe yerleştirilme sürecinden söz eder misiniz?” sorusuna ve “İşe yerleştirilmesi için nereye başvurduunuz?”, “Çocuğunuzun eğitim sonrası işe yerleştirilme sürecinde İŞKUR neler yaptı?”, “Çocuğunuzun eğitim sonrası işe yerleştirilme sürecinde okul yönetimi neler yaptı?”, “Çocuğunuzun eğitim sonrası işe yerleştirilme sürecinde öğretmenleri neler yaptı?” alt sorularına ilişkin vermiş oldukları yanıtlar ve frekans (f) dağılımları Tablo 3.3.4.’de yer almaktadır.

Tablo 3.3.4. *Ebeveynlerin çocuklarının eğitim sonrası işe yerleştirme sürecine ilişkin görüşleri*

Görüşler	f
Başvuru Kanalları	
İŞKUR	5
E-KPSS	3
Tanıdık aracılığıyla	3
İşe Yerleştirme Sürecinde İŞKUR	
Çocukların düzeyine uygun olmayan işler öneriyor	4
Hiç bir şey yapmıyor	2
İş teklifleri geldi	2
İşe Yerleştirme Sürecinde Okul Yönetimi	
Bir katkısı olmadı	2
İşe Yerleştirme Sürecinde Öğretmenler	
Bir katkısı olmadı	1

Tablo 3.3.4.’te ebeveynlerin çocuklarının eğitim sonrası işe yerleştirme sürecinde başvuru kanalı olarak genellikle İŞKUR’a yönelindikleri daha sonra ise E-KPSS’ye

başvurdukları ve tanıdık aracılığıyla istihdam sağlama çabası içerisinde olduklarını ifade etmişlerdir. Hayriye Hanım başvuru kanalları konusundaki görüşünü “*Ben engelli kadrosundan İŞKUR’a başvurduğum.*” şeklinde, Büşra Hanım ise “*Valla benim arkadaşımın yeğeni belediyede çalışıyordu biz de oradan haberdar olduk.*” şeklinde ifade etmiştir.

Ebeveynlerin işe yerleştirme sürecinde İŞKUR’un neler yaptığını belirlemeye yönelik sorulan alt soruda ağırlıklı olarak çocukların düzeyine uygun işler önermediği daha sonra ise hiç bir şey yapmadığı ve iş teklifleri geldiği cevaplarına odaklandıkları görülmektedir. Caner Bey çocukların düzeylerine uygun işler önerilmemesi konusundaki görüşlerini şu şekilde ifade etmiştir “*Vurduk, çok vurduk ama hiçbir oradan şey edemedik. Gittik hep farklı organizelere gönderdiler. Hep gittik, kaç ton yük taşırsa benim çocuğumda bel fıtığı var, ağır yüke gelemez. Demir kaynağı yapamaz ama garsonluk gibi şeyler var. Bir sağlaman yapabileceği işe verdiler. Hani bir sağlam şahısın yapabileceğine gitti. İşte hep çalıştırdılar, başlarından geçiştirdiler.*” Büşra Hanım ise; “*İŞKUR işte kaydettirdik oraya yani geldi bazı yerlerden iş teklifleri geldi ama yani pek Eren’e uygun değildi.*” şeklinde ifade etmiştir.

Ebeveynlere çocuklarının eğitim sonrası işe yerleştirme sürecinde okul yönetimi ve öğretmenlerin neler yaptığı konusunda yöneltile soruya ebeveynler, sürece bir katkısı olmadıkları yönünde görüş bildirmişlerdir. Bu konuda Hayriye Hanım görüşlerini “*Onların bir katkısı olmadı.*” şeklinde, Emine Hanım ise “*Onlarla bir şeyimiz olmadı.*” biçiminde görüş bildirmiştir.

3.3.5. Ebeveynlerin işe yerleştirme sürecinin geliştirilmesine ilişkin önerileri

Ebeveynlerin “*Çocuğunuzun işe yerleştirilme sürecinin geliştirilmesi için neler yapılabilir?*” sorusu yöneltilmiş, vermiş oldukları yanıtlar ve frekans (f) dağılımları Tablo 3.3.5.’de ifade edilmiştir.

Tablo 3.3.5. Ebeveynlerin çocuklarının eğitim sonrası işe yerleştirme sürecine ilişkin görüşleri

Görüşler	f
İşe yerleştirme sürecinde yönlendirme olmalı	2

Tablo 3.3.5.’de görüldüğü üzere ebeveynler işe yerleştirme sürecinin geliştirilmesine yönelik öneride bulunma konusunda çekimser davranmışlardır. Öneride

bulunan ebeveynler işe yerleştirme sürecinde yönlendirme olması gerekliliği üzerinde durmuşlardır. Katılımcılardan Handan Hanımın görüşleri şu şekildedir: “*Valla önerilerimiz şu bizim çocuklarımız kendilerinin daima bi takipçisinin olması gerekiyor. Yani yönlendirici diyelim daha Türkçesi. Bu şart bize göre. Yani bunlar malum bedensel olarak da çok da sağlıklı değiller, hepsinin bi şeyi var. Çocuğumun ritim bozukluğu var, aşırı yürüdüğü vakit başlıyo çırpınmaya. Bazı şeyler onun için hangi iş yeri olursa olsun sadece bunları söyleyen yönlendiren biri olduğu sürece bunların yapamayacağı bi iş yok.*”

3.3.6. Ebeveynlerin çocuklarının iş yaşamında karşılaştığı durumlara ilişkin görüşleri

Ebeveynlerin “Çocuğunuzun iş yaşamında karşılaştığı durumlar hakkında neler söyleyebilirsiniz?” sorusu ve “Olumlu durumlar hakkında neler söyleyebilirsiniz?”, “Olumsuz durumlar hakkında neler söyleyebilirsiniz?” alt sorularına vermiş oldukları yanıtlar ve frekans (f) dağılımları Tablo 3.3.6.’da ifade edilmiştir.

Tablo 3.3.6. Ebeveynlerin Çocuklarının İş Yaşamında Karşılaştığı Durumlara İlişkin Görüşleri

Görüşler	f
Olumlu görüş	
Engelli bireyin memnuniyeti	4
İşveren memnuniyeti	2
Müşteri memnuniyeti	1
Olumsuz görüş	
İşverenin olumsuz tutumu	3
Müşterilerin olumsuz tutumu	1

Ebeveynler çocuklarının iş yaşamında karşılaştığı durumlara yönelik ağırlıklı olarak olumlu görüş bildirmişlerdir. Olumlu görüşler arasında en fazla görüş engelli bireyin memnuniyeti üzerine bildirilirken, bunu işveren memnuniyeti ve müşteri memnuniyeti takip etmektedir. Engelli bireyin memnuniyeti üzerine Ayşegül Hanım görüşlerini şu şekilde ifade etmiştir: “..... İşyerinde de görüyorum, aynı şeyi yapıyorlar. Ay Mervecim, hoş geldin falan filan diye nasıl seviyorlar. O kadar mutlu oluyor ki öyle zamanlar.” Kübra Hanım ise “Çocuğum başka yerde çalışmadı, doğrudan burda çalıştı. Burda çok mutlu” şeklinde görüşlerini dile getirmiştir.

Olumsuz görüşler incelendiğinde, ağırlıklı olarak işverenin olumsuz tutumu, sonrasında ise müşterilerin olumsuz tutumunun yer aldığı görülmektedir. Katılımcılardan Hayriye Hanımın işverenin olumsuz tutumu bağlamında görüşleri şu şekildedir: *“Bazı işyeri sahipleri kesinlikle bir sınır koyuyor. Devletin mecbur kılıp işe alıp o ara boşluğu tamamlamak için çıkarmaları... Hani çalıştırıyormuş gibi görünüp ceza ödemeye razı olup o tür çalıştırmadıkları insanın çok zoruna gidiyor.”*

3.3.7. Ebeveynlerin çocuklarının iş yaşamının iyileştirilmesine ilişkin önerileri

Ebeveynlerin “Çocuğunuzun iş yaşamının iyileştirilmesi konusunda önerileriniz nelerdir?” sorusuna ve “İşverenlere önerileriniz nelerdir?”, “Mesleki eğitim merkezi yöneticilerine önerileriniz nelerdir?”, “İstihdam politikalarını oluşturan kurumlara önerileriniz nelerdir?” alt sorularına ilişkin vermiş oldukları yanıtlar ve frekans (f) dağılımları Tablo 3.3.7.’de yer almaktadır.

Tablo 3.3.7. *Ebeveynlerin Çocuklarının İş Yaşamlarının İyileştirilmesine İlişkin Önerileri*

Öneriler	f
İşverenlere Öneriler	
Çocukların düzeyine göre iş verme	5
Duyarlı davranma	2
Koruma	2
Okul Yöneticilerine Öneriler	
Okul yöneticilerinin aileleri bilgilendirmesi	1
Devlet Kurumlarına Öneriler	
İstihdam edilen bireylerin takibi	1

Zihin yetersizliği olan bireylerin iş yaşamının iyileştirilmesi bakımından ebeveynlerin önerileri incelendiğinde, önerilerin işveren odaklı olduğu görülmektedir. İşverenlere yönelik yapılan önerilerde çocukların düzeyine göre iş verilmesi en önemli yeri tutarken, bunu duyarlı davranma ve istismarı önleme takip etmektedir. Katılımcılardan Şaziye Hanım çocukların düzeyine göre iş verme bağlamında görüşlerini şu şekilde ifade etmiştir: *“Valla işte dediğim gibi işverenlerin biraz daha duyarlı olup böyle çocuklara biraz daha ılımlı bakarak iş yani bunların yapacağı düzeyde iş yardımcı olmalarını tavsiye aile olarak isteriz yavrum.”* Duyarlı davranma üzerine ise katılımcılardan Büşra Hanım şu ifadeyi kullanmıştır: *“Açıkçası yani bu*

çocuklardan biraz haberdar olmaları lazım. Bilmeleri lazım bu çocuklar hani nasıl çalışır, nasıl yaşarlar. Ama sıradan insanlar biraz zor yani yardımcı olmaları.”

Ebeveynlerin zihin yetersizliği olan bireylerin iş yaşamının iyileştirilmesi bakımından okul yöneticilerine ve devlet kurumlarına sınırlı sayıda öneride buldukları görülmektedir. Okul yöneticilerine sunulan öneri ailelerin bilgilendirilmesi üzerine olurken, devlet kurumlarına sunulan öneri istihdam edilen bireylerin takibine odaklanmaktadır. Ailelerin bilgilendirilmesi konusunda Hayriye Hanım, görüşlerini şu şekilde ifade etmiştir; *“Okuldaki çocukları mesleki eğitim yöneticileri biliyor. Okuldaki çocukların becerilerini, kapasitelerini, hangi dalda geliştirilmeleri gerektiğini, hangi dalda iyiye o işyerleriyle iletişim kurmaları, çocukları ayırmaları. Çünkü benim eşim öğretmen. Mesela hangi çocuğunun ailesiyle sorunu olduğunu, hangi çocuğunun kapasitesinin ne olduğunu bilen bir insan. Öğretmenlerin, yöneticilerin özellikle bu tür çocukları çok çok iyi gözlemlemesi lazım. Desin ki bana sizin çocuğunuz şu ortamlarda çalışabilir. Ailelerle, işyerleriyle iletişim kurmak lazım.”*

İstihdam edilen bireylerin takibi konusunda ise Hayriye Hanım, şu ifadeye yer vermiştir: *“İşe alıyor engelli çocuğu, bir ay çalıştırıp çıkartıyor. Devlet gelip her gün kontrol etmiyor bunu. Kesinlikle bu çocukların işe yerleştirilip, işe yerleştirilen çocukların yerleştirilip arkasının aranması lazım.”*

3.3.8. Ebeveynlerin zihin yetersizliği olan bireylerin istihdam politikalarına ilişkin görüşleri

Ebeveynlerin “Ülkemizde engelli bireylere yönelik istihdam politikaları hakkındaki düşünceleriniz nelerdir?” sorusuna ve “Engelli bireylerin istihdamı için devletin neler yapması gerektiğini düşünüyorsunuz?”, “Engelli bireylerin istihdamı için devletin dışında başka kimler/kurumlar görev almalı?”, “Engelli bireylerin istihdamı için devletin dışında görev alan kişilerin/kurumların neler yapması gerektiğini düşünüyorsunuz?” alt sorularına ilişkin vermiş oldukları yanıtlar ve frekans (f) dağılımları Tablo 3.3.8.’de yer almaktadır.

Tablo 3.3.8.’de ebeveynlerin çocuklarının iş yaşamının iyileştirilmesine ilişkin önerileri incelendiğinde, ağırlıklı olarak devlet kurumlarına önerilerde buldukları görülmektedir. Bu önerilerden en yoğun görüşü istihdam alanlarının artırılması alırken, bunu zihin yetersizliği olan çalışanlara sigorta yapılması, özel sektör ile işbirliği ve istihdam sürecine yönelik rehberlik hizmetlerinin sağlanması izlenmektedir. Katılımcılardan Şaziye Hanım istihdam alanlarının artırılması konusundaki görüşünü şu

şekilde dile getirmektedir: “Devlet işte bu durumdaki çocuklara göre yani bi istihdam alanı sağlamalı”

Tablo 3.3.8. Ebeveynlerin İstihdam Politikalarına İlişkin Görüşleri

Görüşler	f
Devlet Kurumlarına Öneriler	
İstihdam alanlarının artırılması	3
Zihin yetersizliği olan çalışanlara sigorta yapılması	1
Özel sektörle işbirliği yapılması	1
İstihdam sürecine yönelik rehberlik hizmetlerinin sağlanması	1
İstihdam Sürecinde Devlet Dışında Yer Alması Gereken Kişi / Kurumlar	
Özel sektör işverenleri	4
Dernekler	1
Gönüllüler	1
İstihdam Sürecinde Devlet Dışında Yer Alması Gereken Kişi / Kurumlara Öneriler	
İstihdam sağlama	3

Ebeveynlerin istihdam sürecinde devlet dışında yer alması gereken kişi/kurumlara ilişkin görüşleri incelendiğinde, özel sektör işverenlerinde yoğunlaştıkları görülmektedir. Az sayıda ebeveyn de bu süreçte dernekler ve gönüllülerin de yer alması gerektiğini ifade etmiştir. Özel sektör işverenleri konusunda katılımcılardan Hayriye Hanım görüşünü şu şekilde ifade etmektedir: “Büyük iş adamlarının görev alması lazım.”

Ebeveynlerden istihdam sürecinde devlet dışında yer alması gereken kişi/kurumlara öneriler bağlamında da sınırlı sayıda alınan yanıt iş imkânı sağlama üzerine odaklanmaktadır. Emine Hanım bu konuda şu ifadelerle yer vermiştir: “Devletin de yetmediği ya da belediyelerin de yetmediği yerlerde büyük işverenler yapabilir aslında.”

Bulguları özetlediğimizde ebeveynler, mesleki eğitime ilişkin büyük oranda olumlu görüş bildirirken, olumsuz yönleri bağlamında akademik becerilerin öğretiminde yetersizlik ve öğretmenlerin ilgisizliğini dile getirmişlerdir. Mesleki eğitimin geliştirilmesine yönelik, MEB’e atölye sayılarının ve çeşitliliğinin artırılması ve alan mezunu öğretmenlerin çalıştırılması yönünde öneride bulunurken, öğretmenlere kendilerini önermişlerdir. İşe yerleştirme sürecinde başvuru kanalı olarak İŞKUR, E-KPSS ve tanıdık aracılığını kullanan ebeveynler, işe yerleştirme sürecinde İŞKUR’un çocuklarının düzeylerine uygun olmayan işler önerdiğini, okul yöneticileri ve

öğretmenlerin de sürece bir katkısının olmadığını ifade etmişlerdir. Ebeveynler, çocuklarının iş yaşamında karşılaştığı olumlu durumlar bağlamında en fazla çocuklarının memnuniyetini vurgularken, olumsuz durumlara ilişkin işverenlerin olumsuz tutumlarını dile getirmişlerdir. İş yaşamının iyileştirilmesi bağlamında ise yoğunlukla işverenlere çalışanların düzeyine uygun iş verme konusunda öneride bulunmuşlardır. Devlet kurumlarına istihdam politikaları bağlamında ebeveyn görüşleri, devlet kurumlarına öneriler bakımından istihdamın artırılmasına ve istihdam edilen bireylerinin takibinin gerçekleştirilmesi yönünde öneride bulunmuşlardır. Ebeveynler, istihdam sürecinde devlet dışında özel sektörün de yer almasının ve iş imkânı sağlamanın gerektiğini ifade etmişlerdir.

3.4. İşverenlerin Zihin Yetersizliği Olan Bireylerin İstihdam Sürecine İlişkin Görüş ve Önerileri

Eskişehir ilinde ağırlıklı kafeler olmak üzere çeşitli meslek gruplarından sekiz işveren ile görüşmeler gerçekleştirilmiştir.

3.4.1. İşverenlerin çalışanlarının almış oldukları mesleki eğitime ilişkin görüşleri

İşverenlerin “Çalışanınızın, özel eğitim mesleki eğitim merkezinde almış olduğu eğitim, hakkında ne düşünüyorsunuz?” sorusuna ve “Olumlu yönleri nelerdir?”, “Olumsuz yönleri nelerdir?” alt soruların ilişkin vermiş oldukları yanıtlar ve frekans (f) dağılımı Tablo 3.4.1.’de verilmiştir.

Tablo 3.4.1. İşverenlerin, Çalışanlarının Almış Oldukları Mesleki Eğitime İlişkin Görüşleri

Görüşler	f
Olumlu görüş	
Mesleki beceriler kazandırdı	3
Okuma yazma kazandırdı	2
İletişim becerileri kazandırdı	2
Büyük-Küçük kas becerileri kazandırdı	1
Olumsuz görüş	
Mesleki eğitimin yetersizliği	2
Öz bakım becerilerinin yetersizliği	1
Büyük-küçük kas becerilerindeki yetersizlikler	1
Bilgim Yok	4

İşverenlerin zihin yetersizliği olan çalışanlarının mesleki eğitimine ilişkin görüşleri incelendiğinde, işverenlerin büyük ölçüde olumlu görüş sahibi olduğu görülmektedir. Olumlu görüşler arasında en fazla görüş mesleki beceriler alanında sunulurken, bunu okuma yazma, iletişim becerileri, büyük ve küçük kas becerileri izlemiştir. Mesleki beceriler bağlamında katılımcılardan Aylın Hanımın görüşleri şu şekildedir: *“Furkan orda garsonluk eğitimi aldı onu biliyorum ve bu işimize çok yarıyo. Kolaylaştırıyo. Olumlu bi durum bu.”* Okuma yazma üzerine ise Adnan Beyin görüşleri şunlardır: *“Yani bu çocukların aldığı eğitim sayesinde okuma yazma öğrenmeleri iş hayatında etkili oluyo. Iuu yani okuryazar olmaları da ofiste bazı işleri halletmelerine yardımcı oluyo.”*

İşverenlerin ortaya koyduğu olumsuz görüşler öncelikle mesleki eğitimin yetersizliği üzerine sunulmuştur. Bunun yanı sıra özbakım becerilerinin yetersizliği ve büyük-küçük kas becerilerindeki yetersizlikler de ifade edilen olumsuz görüşler arasında yer almaktadır. Mesleki eğitimin yetersizliği anlamında Zehra Hanım *“..... mesleğe yönelik bi artısı yok. Yani adı mesleki eğitim ama maalesef mesleki eğitim değil.”* şeklinde görüşlerini ifade etmiştir.

Yapılan görüşmelerde zihin yetersizliği olan çalışanlarının mesleki eğitimine ilişkin bilgisinin olmadığını ifade eden işveren sayısı ise dört olmuştur. İşverenlerden Mustafa Beyin görüşleri şu şekildedir; *“Bilgim olmadığı için hani o durumla alakalı nasıl bi eğitim verdiler öncesi ve sonrasında, neler yaptı o yüzden çok öneri verebileceğimi sanmıyorum bilgim olmadığı için.”*

3.4.2. İşverenlerin çalışanlarının almış oldukları mesleki eğitimin iş yaşamına etkilerine ilişkin görüşleri

İşverenlerin *“Çalışanınızın, özel eğitim mesleki eğitim merkezinde almış olduğu eğitimin, onun iş yaşamını nasıl etkilediğini düşünüyorsunuz?”* sorusuna ilişkin vermiş oldukları yanıtlar ve frekans (f) dağılımı Tablo 3.4.2.’de yer almaktadır.

Tablo 3.4.2. İşverenlerin, Çalışanlarının Almış Oldukları Mesleki Eğitimin İş Yaşamına Etkilerine İlişkin Görüşleri

Görüşler	f
İş verimini artırıyor.	4
Çalışanın düzeyine uygun iş vermeyi kolaylaştırıyor.	2
Çalışan için iş hayatını kolaylaştırıyor.	2

Tablo 3.4.2.'de görüldüğü üzere işverenler ağırlıklı olarak çalışanlarının aldığı mesleki eğitimin iş verimini arttırdığı ve çalışanın düzeyine uygun iş vermeyi kolaylaştırması konularına odaklanmışlardır. Çalışanın iş yaşamını kolaylaştırması da verilen yanıtlar arasında yer almaktadır. İşverenlerden Mustafa Beyin eğitimin iş verimini artırması konusundaki görüşleri şu şekildedir; “Çalışma verimini de bu eğitim sayesinde alabiliyosun hani. Beklediğin verimi alabiliyosun hani beklentin zaten çok yüksek değil karşılıyo.” Mesleki eğitimin çalışanın düzeyine uygun iş vermeyi kolaylaştırması üzerine Adnan Bey “Tabi yani bizim ofis ortamı olduğu için büroda çalıştıkları için u okuma yazmaları onların düzeyinde bir iş vermemizi sağlıyor.” şeklinde görüşlerini ifade etmiştir.

3.4.3. İşverenlerin özel eğitim mesleki eğitim merkezlerinde verilen mesleki eğitimin geliştirilmesine yönelik önerileri

İşverenlerin “Özel eğitim mesleki eğitim merkezinde verilen mesleki eğitimin geliştirilmesi için neler önerirsiniz?” sorusuna ilişkin vermiş oldukları yanıtlar ve frekans (f) dağılımı Tablo 3.4.3.'de verilmiştir.

Tablo 3.4.3. İşverenlerin, Çalışanlarının Almış Oldukları Mesleki Eğitimin Geliştirilmesine Yönelik Görüşleri

Görüşler	f
Eğitim verilen iş alanlarının çeşitlendirilmesi	3
Atölyelerin sayısının artırılması	2
Bireylerin güçlü yönlerine odaklı eğitim verilmesi	2
Sosyalleşmenin sağlanması	1
Okul sayısının artırılması	1

İşverenlerin mesleki eğitimin geliştirilmesine yönelik önerileri incelendiğinde, mesleki eğitim merkezlerinde eğitim verilen iş alanlarının çeşitlendirilmesinin ilk sırada yer aldığı görülmektedir. Bunu atölyelerin sayısının artırılması ve bireylerin güçlü yönlerine odaklı eğitim verilmesi izlemektedir. Sosyalleşmenin sağlanması ve okul sayısının artırılması da işverenlerin verdiği öneriler arasında yer almaktadır. Eğitim verilen iş alanlarının çeşitlendirilmesi üzerine katılımcılardan Adnan Beyin görüşleri şunlardır; “Yani tabi işte çocukların bedensel işler haricinde böyle u böyle büro gibi yerlerde çalışabilmeleri için u bürolarda nasıl çalışabilirler bunlara yönelik büro yönetimi noktasında eğitim verilebilirse u ofislerde de istihdam edilebilirler. Ya sadece

beden gücü olarak çalışma şeylerinde değil de ofis ortamlarına da yönelik programlar yapılırsa faydalı olur.”

Diğer bir öneri olan atölyelerin sayısının artırılması konusuna vurgu yapan Zehra Hanım şu ifadelere yer vermiştir; *“Bana göre verilen mesleki eğitimin yanı sıra onu uygulayabilecekleri atölyelerin sayısını artırmaları gerekiyor. Yani bu uygulama atölyeleri ne kadar çok olursa ve süresi ne kadar uzun olursa bizim çocuklarımızdaki verim daha da yoğunlaşacaktır ve çocuklarımızın kazancı daha iyi olacaktır bu noktada.”*

3.4.4. İşverenlerin çalışanlarının eğitim sonrası işe yerleştirme sürecine ilişkin görüşleri

İşverenlerin “Bilginiz olduğu kadar çalışanınızın eğitim sonrası işe yerleştirilme sürecinden söz eder misiniz?” sorusuna ve “İŞKUR neler yaptı.”, “Okul yönetimi neler yaptı?”, “Öğretmenleri neler yaptı?” alt sorularına ilişkin vermiş oldukları yanıtlar ve frekans (f) dağılımı Tablo 3.4.4.’de verilmiştir.

Tablo 3.4.4. İşverenlerin, Eğitim Sonrası İşe Yerleştirme Sürecine İlişkin Görüşleri

Görüşler	f
Başvuru Kanalları	
Tanıdık aracılığıyla işçi buldum.	6
İŞKUR aracılığıyla işçi buldum.	2
İŞKUR	
Bir katkısı olmadı.	3
Çalışan buldu.	2
Çalışana danışmanlık hizmeti sağladı.	2
Okul Yönetimi	
İletişimimiz olmadı.	8
İstihdamı sorumluluk olarak görmüyorlar.	2
Öğretmenler	
İletişimimiz olmadı.	7
Yardımcı oldu.	1

İşverenlerin görüşleri başvuru kanalları bakımından incelendiğinde, önemli ölçüde tanıdık aracılığıyla istihdam sağladıkları, daha sonra ise İŞKUR aracılığıyla istihdamın gerçekleştiği görülmektedir. Bu bağlamda katılımcılardan Aylin Hanımın görüşleri şu şekildedir: *“Furkan’ın annesiyle benim bir arkadaşım arkadaş. Iuu arkadaşım söyledi*

bana okulu bitirdiğini, orda garsonluk falan yaptıklarını. Bende seviyorum çocukları eşimle konuştuk olur dedik öyle geldi başladı işe.”

İstihdam sürecinde İŞKUR'un rolüne ilişkin sorulan alt soruda işverenlerin önemli ölçüde bir katkısı olmadığı yönünde görüş bildirdikleri görülmektedir. Bu bağlamda ifade edilen diğer görüşler ise İŞKUR'un çalışan bulması ve zihin yetersizliği olan çalışanlarına istihdam sürecinde danışmanlık hizmeti sağladığıdır. Katılımcılardan Adnan Beyin görüşleri şunlardır: *“Yani biz u İŞKUR'dan destek almadık. İŞKUR'la herhangi bir şeyimiz olmadı irtibatımız olmadı.”*

İşverenlere istihdam sürecinde mesleki eğitim merkezleri okul yönetimlerinin rolüne ilişkin sorulan alt soruda tüm işverenler iletişim kurmadıkları yönünde fikir birliğine varmışlardır. Bunun yanı sıra, okul yönetimlerinin istihdam sürecini sorumluluk olarak görmedikleri de belirtilen görüşler arasında yer almaktadır. Bu bağlamda işverenlerden Tarık Bey *“Tabi okulla herhangi bir ilişkimiz yoktu.”* şeklinde görüş bildirmiştir.

İstihdam sürecinin değerlendirilmesine yönelik son alt soruda, bu süreçte öğretmenlerin rolünün değerlendirilmesi beklenmiştir. İşveren yanıtları incelendiğinde, büyük bölümünün okul yöneticilerinin süreçte yer almadıkları görüşüne paralel olarak iletişimlerinin olmadığını belirttiği görülmektedir. Bir katılımcı ise bu süreçte öğretmenlerin yardımcı olduğunu dile getirmiştir. İletişimlerinin olmadığı konusunda işverenlerden Aslı Hanımın sözleri *“İuu Hayır yok onlarla da bi iletişimimiz olmadı.”* şeklinde olmuştur.

3.4.5. İşverenlerin işe yerleştirme sürecinin geliştirilmesine yönelik önerileri

İşverenlerin “Çalışanınızın işe yerleştirilme sürecinin geliştirilmesi için neler yapılabilir?” sorusuna ilişkin vermiş oldukları yanıtlar ve frekans (f) dağılımı Tablo 3.4.5.'de verilmiştir.

Tablo 3.4.5. İşverenlerin, Çalışanlarının İşe Yerleştirme Sürecinin Geliştirilmesine Yönelik Görüşleri

Görüşler	f
İŞKUR daha aktif rol oynamalı	5
İşverenler bilinçlendirilmeli	2
İŞKUR bireylerin düzeyine uygun iş bulmalı	2
İstihdam öncesi korumalı işyerlerinde çalıştırılmalı	1
İyileştirilecek bir durum yok	1

Tablo 3.4.5.'te görüldüğü üzere işe yerleştirme sürecinin geliştirilmesi konusunda işverenlerin büyük bir bölümü İŞKUR'un daha aktif rol oynaması gerektiği yönünde fikir beyan etmişlerdir. Bunun yanı sıra, işverenlerin bilinçlendirilmesi, İŞKUR'un bireylerin özelliklerine uygun iş bulması ve zihin yetersizliği olan bireylerin istihdam öncesi korumalı işyerlerinde çalıştırılıp sonrasında istihdamlarının gerçekleştirilmesi verilen diğer öneriler arasında yer almaktadır. İşverenlerden bir tanesi ise iyileştirilecek bir durumun olmadığı yönünde görüş bildirmiştir. İŞKUR'un istihdam sürecinde daha aktif rol alması gerektiğini ifade eden Ahmet Beyin görüşleri şu şekildedir: “Yani işe yerleştirme sürecinin daha sağlıklı yürütmesi için belki İŞKUR daha aktif görev alabilir.” İşverenlerin bilinçlendirilmesi konusunda ise katılımcılardan Zehra Hanım düşüncelerini “Bu süreci kolaylaştırmak adına bence öğrencileri yerleştirmeden önce işverenin bu öğrenciler hakkında bilinçlendirilmesi yani nasıl sorunlarla karşılaşabileceği, bu sorunlarla nasıl baş edebileceği.” sözleriyle dile getirmiştir.

3.4.6. İşverenlerin çalışanlarının iş yaşamında karşılaştığı durumlara ilişkin görüşleri

İşverenlerin “Çalışanınızın iş yaşamında karşılaştığı durumlar hakkında neler söyleyebilirsiniz?” sorusu ve “Olumlu durumlar hakkında neler söyleyebilirsiniz?”, “Olumsuz durumlar hakkında neler söyleyebilirsiniz?” alt sorularına ilişkin vermiş oldukları yanıtlar ve frekans (f) dağılımı Tablo 3.4.6.'da verilmiştir.

Tablo 3.4.6. İşverenlerin, Çalışanlarının İş Yaşamında Karşılaştığı Durumlara İlişkin Görüşleri

Görüşler	f
Olumlu Durumlar	
Olumlu müşteri tutumları	6
İşverenin pozitif ayrımcılığı	2
Özgüven kazanımı	1
Sosyalleşme	1
Olumsuz Durumlar	
Olumsuz müşteri tutumları	6
Olumsuz bir durum olmadı	2
Diğer çalışanların olumsuz tutumları	1

Tablo 3.4.6. incelendiğinde, işverenlerin zihin yetersizliği olan bireylerin iş yaşamında karşılaştığı durumlara ilişkin görüşlerinin ağırlıklı olarak olumlu durumlar üzerinde olduğu görülmektedir. Olumlu durumlar arasında en büyük paya olumlu müşteri tutumları sahipken, bunu işverenin pozitif ayrımcılığı, özgüven kazanımı ve sosyalleşme izlemektedir. Olumlu müşteri tutumları bağlamında işverenlerden Aslı Hanım şu ifadeleri kullanmıştır: “Müşteriler artık çok olumlu bakıyorlar.” İşverenin pozitif ayrımcılığı üzerine ise “Hata da yapsalar fazla tepki göstermeden onların anlayabileceği şekilde onlarla iletişim kurmaya çalışıyoruz veya hocalarıyla görüşüp iletişimi nasıl kursak, daha nasıl yaklaşım yapsak diye soruyoruz. Ama bu insanlarda şöyle görüyorum buraya ilk gelişleri ile üç ay sonraki gelişleri bir tutmuyor yani bu da noluyor gelişimi gösteriyor.....” şeklinde görüş bildirmiştir.

Tablo olumsuz durumlar bakımından incelendiğinde, olumsuz müşteri tutumları üzerinde yoğunlukla durulmuştur. Bunun yanı sıra, diğer çalışanların olumsuz tutumları da karşılaşılan olumsuz durumlar arasında ifade edilmiştir. İki işveren ise çalışanlarının herhangi bir olumsuz durum ile karşılaşmadığı yönünde görüş bildirmiştir. Olumsuz müşteri tutumları üzerine işverenlerden Tarık Beyin görüşleri şu şekildedir: “Burda özürllü arkadaşımız çalışırken uı tepkide gösterdi müşteri. Dedi bu adamı bana gönderme. Yani yavaş geliyor falan dedi.”

3.4.7. İşverenlerin çalışanlarının iş yaşamını iyileştirmeye yönelik öneriler

İşverenlerin “Çalışanınızın iş yaşamının iyileştirilmesi konusunda önerileriniz nelerdir?” sorusuna ilişkin vermiş oldukları yanıtlar ve frekans (f) dağılımı Tablo 3.4.7.’de verilmiştir.

Tablo 3.4.7. İşverenlerin Çalışanlarının İş Yaşamını İyileştirmeye Yönelik Önerileri

Öneriler	f
İşverenin çalışanın düzeyine uygun beklenti içerisinde olması	3
İşyerinin fiziki olarak çalışana göre düzenlenmesi	2
İşyerinin denetimi	2
İşverenlerin eğitilmesi	1
Uygun düzeyde iş yükü verilmesi	1

İşverenlerin zihin yetersizliği olan bireylerin iş yaşamını iyileştirmeye yönelik önerileri konusunda işverenin çalışanın düzeyine uygun beklenti içerisinde olması en yüksek sayıda görüşü almıştır. Bunu, işyerinin fiziki olarak çalışana göre düzenlenmesi,

işyerlerinin denetimi, işverenlerin eğitilmesi ve uygun düzeyde iş yükü verilmesi izlenmektedir. İşverenin çalışanın düzeyine uygun beklenti içerisinde olması konusunda katılımcılardan Adnan Beyin görüşleri şu şekildedir: *“Ya tabii çocukları çözmek gerekiyor önce, kabiliyetlerini anlamak gerekiyor. Kabiliyetlerini anladıktan sonra da onların yapabileceği artık ne olursa yani yapabilecekleri işleri onlara yüklemek gerekiyor. Yani çocuğu çözebilirseniz, çocuğun düzeyine göre bir iş sağlayabilirsiniz sağlıklı yürüyor ama çocuğun kabiliyetini keşfedemez, yapamayacağı şeyleri ondan isterseniz ya bu problem oluyor. Yani biraz tanımaya çalışmak gerekiyor. Bunu sağlarsanız sağlıklı ilerler.”* İşyerinin fiziki olarak çalışana göre düzenlenmesi konusunda ise Aslı Hanım şu ifadeleri kullanmıştır: *“Mesela iş ortamını onlara göre düzenlenmesi olabilir.”*

3.4.8. İşverenlerin zihin yetersizliği olan bireylerin istihdam politikalarına ilişkin görüşleri

İşverenlerin “Ülkemizde engelli bireylere yönelik istihdam politikaları hakkındaki düşünceleriniz nelerdir?” sorusu ve “Engelli bireylerin istihdamı için devletin neler yapması gerektiğini düşünüyorsunuz?”, “Engelli bireylerin istihdamı için devletin dışında başka kimler/kurumlar görev almalı?”, “Engelli bireylerin istihdamı için devletin dışında görev alan kişilerin/kurumların neler yapması gerektiğini düşünüyorsunuz?” alt sorularına ilişkin vermiş oldukları yanıtlar ve frekans (f) dağılımı Tablo 3.4.8.’de verilmiştir.

Tablo 3.4.8. incelendiğinde, işverenlerin istihdam politikaları bazında daha çok devlet kurumlarına önerilerde buldukları görülmektedir. Devlet kurumlarına yapılan öneriler çeşitlilik göstermektedir. Engelli çalıştırma sınırının düşürülmesi ve istihdam sürecinde denetim bu öneriler arasında en fazla görüş bildirilenlerdir. Zorunlu engelli istihdam oranlarının engel gruplarına ayrılması, uygun yönlendirme çalışmalarının yapılması, teşviklerin artırılması, işverenlerin eğitimi, toplumun bilinçlendirilmesi ve cezaların arttırılması da işverenlerin devlet kurumlarına yönelik önerileri arasında yer almaktadır. İşverenlerin Adnan Beyin engelli çalıştırma sınırının düşürülmesi üzerine görüşleri şu şekildedir; *“Yani devlet ne yapabilir? İu biliyorsunuz onların belli oranları var. Şeyde uı çalıştırılacak zorunlu oranlar var. Belki o oranlar düşürülebilir, uı yani bu şekilde engelli bireylerin iş hayatında yer alması sağlanabilir. İu şu anda 50, 50 mi? Belki o biraz daha sayıları aşağıya çekilebilir.”* İstihdam sürecinde denetim

üzerine ise işverenlerden Mustafa Bey şu şekilde görüş bildirmiştir: “Tekrar tekrar söylüyorum devletin yapması gereken şey denetim.”

Tablo 3.4.8. İşverenlerin İstihdam Politikalarına İlişkin Görüşleri

Görüşler	f
Devlet Kurumlarına Öneriler	
Engelli çalıştırma sınırının düşürülmesi	2
İstihdam sürecinde denetim	2
Zorunlu engelli istihdam oranlarının engel gruplarına ayrılması	1
Uygun yönlendirme çalışmalarının yapılması	1
Teşviklerin artırılması	1
İşverenlerin eğitimi	1
Toplumun bilinçlendirilmesi	1
Cezaların artırılması	1
İstihdam Sürecinde Devlet Dışında Yer Alması Gereken Kişi/Kurumlara İlişkin Görüşler	
Özel sektör	5
Ticaret ve Sanayi Odaları	2
Gönüllüler	2
İstihdam Sürecinde Devlet Dışında Yer Alması Gereken Kişi/Kurumlara Öneriler	
İstihdam sağlama	4
Bilinçlendirme çalışmaları	4
Odaların teşvik sağlaması	1

İşverenlerin istihdam sürecinde devlet dışında yer alması gereken kişi/kurumlara ilişkin görüşleri içerisinde en önemli bölümü özel sektörün kapladığı görülmektedir. Odalar ve gönüllülerde işverenlerin ifade ettiği öneriler arasında yer almaktadır. Özel sektöre ilişkin işverenlerden Serkan Bey düşüncelerini şu şekilde ifade etmiştir: “100 metre 200 metre içinde kafelerde her birinde bi tane eleman çalışsa zaten fazlasıyla bu sorunların çözülebileceğine inanıyorum.”

İstihdam sürecinde devlet dışında yer alması gereken kişi/kurumlara öneriler incelendiğinde işverenlerin istihdam sağlama ve bilinçlendirme konularına odaklandığı görülmektedir. Diğer bir öneri ise odaların teşvik sağlaması olmuştur. Tarık Beyin istihdam sağlama konusundaki görüşleri şu şekildedir: “Yani az önce dediğimiz gibi eğer ki uuu 10 kişi, 20 kişi çalıştırıyorsa kendisi gel kardeşim bende çalış demesi lazım, yani her şeyi devletten beklemememiz lazım.”

Bulguları özetlediğimizde işverenler, mesleki eğitimin olumlu yönlerine ilişkin mesleki beceriler edindirdiği ve okuma yazma öğretiminin gerçekleştirildiği yönünde görüş bildirirken, olumsuz yönlerine ilişkin mesleki eğitimin yetersizliğine odaklanmışlardır. Ancak işverenlerin yarısı bu konuda bilgilerinin olmadığını ifade etmiştir. İşverenler, mesleki eğitimin geliştirilmesine yönelik, eğitim verilen iş alanlarının çeşitlendirilmesi, atölye sayılarının artırılması ve bireylerin güçlü yönlerine odaklanarak eğitim verilmesi önerilerinde bulunmuşlardır. İş başvuruların ağırlıklı olarak tanıdıklar aracılığıyla gerçekleştiğini ifade eden işverenler, bu süreçte İŞKUR, okul yönetimi ve öğretmenlerin bir katkısının olmadığını dile getirmişlerdir. İşe yerleştirme sürecinin geliştirilmesi için ise İŞKUR'un süreçte daha aktif rol oynaması gerektiğini ifade etmişlerdir. İşverenler, istihdam politikaları bağlamında devlet durumlarına engelli çalıştırma sınırının düşürülmesi ve istihdam sürecinde denetime önem verilmesi önerilerinde bulunmuşlardır. İstihdam sürecinde devlet dışında özel sektöründe yer alması gerektiğini, istihdam ve bilinçlendirme çalışmaları yapmaları gerektiğini ifade etmişlerdir.

3.5. Zihin Yetersizliği Olan Bireylerin İstihdam Sürecine İlişkin Görüş ve Önerileri

Araştırma kapsamında Eskişehir ilinde çeşitli meslek gruplarında çalışmakta olan sekiz zihin yetersizliği olan birey ile görüşmeler gerçekleştirilmiştir.

3.5.1. Zihin yetersizliği olan bireylerin mesleki eğitim sürecine ilişkin görüşleri

Zihin yetersizliği olan bireylerin “Mesleki eğitim aldığın okulda neler öğrendin?” sorusuna ilişkin vermiş oldukları yanıtlar ve frekans (f) dağılımları Tablo 3.5.1.’de yer almaktadır.

Tablo 3.5.1. *Zihin Yetersizliği Olan Bireylerin Mesleki Eğitim Sürecine İlişkin Görüşleri*

Görüşler	f
Okuma yazma	6
Matematik	6
Mesleki beceriler	4
Özbakım becerileri	2
Sosyal bilgiler	2
Resim	1

Tablo 3.5.1. incelendiğinde, zihin yetersizliği olan bireylerin mesleki eğitim sürecine ilişkin görüşlerinin ağırlıklı olarak okuma, yazma ve matematik üzerine odaklandığı görülmektedir. Mesleki beceriler, öz bakım becerileri, sosyal bilgiler ve resim de verilen diğer cevaplar arasında yer almaktadır. Katılımcılardan Zeliha'nın okuma yazma konusundaki görüşleri şu şekildedir: *“Hımm Türkçe filan ondan sonra şey yaptım onları öğrettiler. İşte bi de okuma filan işte test filan verdiler onları şey yaptım.”* Katılımcılardan Turgut matematik konusundaki görüşlerini şekilde ifade etmiştir: *“Bi sürü ders vardı. Matematik vardı.”* Zihin yetersizliği olan bireylerin odaklandıkları diğer bir konu olan mesleki eğitim becerileri konusunda ise Fatma görüşlerini *“Hem mutfak hem garsonluk olarak eğitim aldım.”* şu sözleriyle dile getirmiştir.

3.5.2. Zihin yetersizliği olan bireylerin öğrenilen bilgilerin işyerinde kullanımına ilişkin görüşleri

Zihin yetersizliği olan bireylerin “Öğrendiklerini işyerinde nasıl kullanıyorsun?” sorusuna ilişkin vermiş oldukları yanıtlar ve frekans (f) dağılımları Tablo 3.5.2.'de yer almaktadır.

Tablo 3.5.2. *Zihin Yetersizliği Olan Bireylerin Öğrenilen Bilgilerin İşyerinde Kullanımına İlişkin Görüşleri*

Görüşler	f
Kullanıyorum	
Mesleki eğitim bilgileri	2
Matematik becerileri	2
Okuma Yazma	2
Kullanmıyorum	2

Tablo 3.5.2. incelendiğinde, zihin yetersizliği olan bireylerin mesleki eğitim merkezlerinde öğrendikleri bilgileri büyük ölçüde iş yaşamında kullandıklarını ifade ettikleri görülmektedir. Kullanım alanlarının ise eşit miktarda görüş belirtilen mesleki eğitim bilgileri, matematik becerileri ve okuma yazma şeklinde gerçekleşmiştir. Mesleki eğitim bilgilerine ilişkin Onur'un görüşleri şu şekildedir: *“Yemek uu siparişi alıyorum.”* Matematik becerilerine ilişkin Turgut şu sözleri ifade etmiştir: *“Para, matematikle ilgili madde.”* Görüş bildirilen diğer bir alan olan okuma yazma üzerine ise katılımcılardan Erkan'ın görüşleri şu şekildedir; *“Okuma ondan sonra ne vardı yazmayı.”* Buna

karşın mesleki eğitim merkezlerinde öğrendikleri bilgileri iş yaşamında kullandıkları görüşüne sahip Ahmet, görüşlerini şu sözlerle dile getirmiştir: “*Yoo, kullanmıyorum.*”

3.5.3. Zihin yetersizliği olan bireylerin öğrenmek istediklerine ilişkin görüşleri

Zihin yetersizliği olan bireylerin “Okulda sana başka neler öğretilmesini isterdin?” sorusuna ilişkin vermiş oldukları yanıtlar ve frekans (f) dağılımları 3.5.3.’de yer almaktadır.

Tablo 3.5.3. Zihin Yetersizliği Olan Bireylerin Öğrenmek İstediklerine İlişkin Görüşleri

Görüşler	f
Okuma Yazma	2
Mesleki Beceriler	1
Matematik	1
Dün Kültürü ve Ahlak Bilgisi	1

Zihin yetersizliği olan bireylerin öğrenmek istediklerine ilişkin veriler incelendiğinde, ağırlıklı olarak okuma yazmanın ifade edildiği, sonrasında ise mesleki beceriler, matematik, din kültürü ve ahlak bilgisinin yer aldığı görülmektedir. Katılımcılardan Zeliha’nın okuma yazma üzerine görüşleri şunlardır: “*Eee kitap okumayı öğretselerdi mesela şey böyle yazıları harfleri öğretmesini isterlerdi.*” Fatma ise şu şekilde görüş belirtmiştir: “*Okulda çok okumayı istedim ama*” Yemek yapma üzerine ise Fatma görüşlerini şu sözlerle ifade etmiştir: “*Yemek yapmasını.*”

3.5.4. Zihin yetersizliği olan bireylerin işyeri tercihleri

Zihin yetersizliği olan bireylerin “İşyerinin nasıl bir çalışma yeri olmasını isterdin?” sorusuna ilişkin vermiş oldukları yanıtlar ve frekans (f) dağılımları 3.5.4.’de yer almaktadır.

Tablo 3.5.4. Zihin Yetersizliği Olan Bireylerin İşyeri Tercihleri

Kafe	6
Organize Sanayi	1

Zihin yetersizliği olan bireylerin iş yeri tercihleri incelendiğinde, katılımcıların neredeyse tamamı hâlihazırdaki işyerleri olan kafe yanıtını vermişlerdir. Buna bir katılımcı ise organize sanayi yanıtını vermiştir. Kafe yanıtını veren katılımcılardan Ahmet, görüşlerini şu şekilde ifade etmiştir: “*Yo burda zorlanmıyorum. Ama ben çok*

mutluyum.” Organize sanayi yanıtını veren katılımcı Onur ise şu sözlerle görüşlerini dile getirmiştir; “*Organize sanayiye*”.

3.5.5. Zihin yetersizliği olan bireylerin işe yerleştirme sürecini iyileştirmeye yönelik önerileri

Zihin yetersizliği olan bireylerin “Sence senin işe yerleştirilebilmen için neler yapılmalı?” sorusuna ilişkin vermiş oldukları yanıtlar ve frekans (f) dağılımları Tablo 3.5.5.’de yer almaktadır.

Tablo 3.5.5. Zihin Yetersizliği Olan İşe Yerleştirme Sürecini İyileştirmeye Yönelik Önerileri

Sınava girmek	1
Çalışmalı	1

Zihin yetersizliği olan bireylere yöneltilen bu soruda istenilen düzeyde yanıt alınamadığı tabloda görülmektedir. İşe yerleştirme sürecinin iyileştirilmesi kapsamındaki görüşler sınava girme ve çalışmalı şeklinde gerçekleşmiştir. Sınava girmek konusunda katılımcılardan Fatih’in görüşleri şu şekildedir: “*Sınava girmek, çalışmak, doğru yapmak tepkileri.*”

3.5.6. Zihin yetersizliği olan bireylerin istihdamın artırılmasına ilişkin önerileri

Zihin yetersizliği olan bireylerin “Senin gibi meslek eğitimi almış kişilerin iş bulabilmesi için devlet ne yapmalıdır?” sorusuna ilişkin vermiş oldukları yanıtlar ve frekans (f) dağılımları 3.5.6.’da yer almaktadır.

Tablo 3.5.6. Zihin Yetersizliği Olan Bireylerin İstihdamın Artırılmasına İlişkin Önerileri

Görüşler	f
Devlet kadrosunda istihdam	4
Sigortaların devlet tarafından karşılanması	2

Zihin yetersizliği olan bireylerin istihdamın artırılmasına ilişkin önerileri incelendiğinde ağırlıklı olarak devlet kadrosunda istihdam talebinin dile getirildiği, sonrasında ise sigortaların devlet tarafından karşılanmasının yer aldığı görülmektedir. Katılımcılardan Zeliha Hanımın devlet kadrosunda istihdam üzerine görüşleri şunlardır; “*Söyle ne biliyim işalah dua ediyim de şu şey yani memurluk şeyini...*” Yine bu bağlamda Onur Beyin görüşleri şu şekildedir; “*Memur olmak istiyom.*” Sigortaların

devlet tarafından karşılanması konusunda katılımcılardan Fatih Bey şu sözleri kullanmıştır; “*Sigorta ödemek, prim ödemek.*”

Bulguları özetleyecek olursak zihin yetersizliği olan bireyler, mesleki eğitim merkezlerinde, okuma yazma, matematik ve mesleki beceriler edindikleri yönünde görüş bildirmişlerdir. Mesleki eğitim merkezlerinde öğrendikleri bilgilerin iş yerlerinde kullanımı konusunda büyük bir çoğunluğu kullandığını ifade ederken bir kısmı da kullanmadıklarını dile getirmişlerdir. Bu bilgileri işyerlerinde kullanan katılımcılar mesleki bilgiler, matematik becerileri ve okuma yazmayı, iş yaşamlarında kullandıklarını ifade etmişlerdir. İstihdamın artırılması konusunda ise katılımcılar devlet kadrolarında istihdam edilmek ve sigortalarının devlet tarafından karşılanmasını istediklerini dile getirmişlerdir.

4. TARTIŞMA

Bu bölümde araştırma sonucunda elde edilen veriler alanyazın çerçevesinde tartışılmış, uygulamaya ve ileri araştırmalara yönelik önerilere yer verilmiştir.

Gerçekleştirilen araştırmanın amacı, Türkiye’deki mevcut istihdam politikalarının, mesleki eğitim merkezi ve iş uygulama okullarında sunulan mesleki eğitimin, işe yerleştirme sürecinin ve hafif düzey zihin yetersizliği bulunan bireylerin iş yaşamının, bu süreçte yer alan paydaşlar olan zihin yetersizliği olan birey, ebeveynleri, mesleki eğitim merkezi ve iş uygulama okulu yöneticileri, öğretmenleri ve işverenler tarafından değerlendirilmesi ve sürecin geliştirilmesine yönelik önerilerinin belirlenmesidir. Bu kapsamda 10 öğretmen, beş okul yöneticisi, dokuz ebeveyn, sekiz işveren ve sekiz zihin yetersizliği olan birey ile yarı yapılandırılmış görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Paydaş gruplarla gerçekleştirilen görüşmelerin aynı konulara odaklanması nedeniyle araştırma bulguların her bir konu üzerine paydaş grupların görüşleri temelinde tartışılması uygun görülmüştür.

4.1. Tartışma

4.1.1. Mesleki eğitim

Katılımcılarla gerçekleştirilen görüşmelerde, değerlendirmeleri beklenen ilk konu özel eğitim mesleki eğitim merkezlerinde zihin yetersizliği olan bireylere sunulan mesleki eğitim olmuştur. Katılımcı görüşleri frekans bazında incelendiğinde, ebeveynler, okul yöneticileri, işverenler ve zihin yetersizliği olan bireyler verilen mesleki eğitime ilişkin daha fazla sayıda olumlu görüş bildirirken, öğretmenler olumsuz görüş bildirmişlerdir. Paydaş grupların görüşleri oldukça çeşitlilik göstermekle birlikte, mesleki becerilerin öğretimi, öğretmenler, okul yöneticileri, işverenler ve ebeveynler tarafından özel eğitim mesleki eğitim merkezlerinde verilen eğitimin olumlu yanları arasında ifade edilmiştir. Bu bulgular paydaş grupların sunulan mesleki eğitime yönelik memnun oldukları yönleri ifade etmektedir. Ancak katılımcılar verilen eğitimin olumlu yanlarının yanı sıra azımsanamayacak düzeyde olumsuz yanlarını da vurgulamışlardır.

Mesleki eğitimin olumsuz yönleri bakımından paydaşların görüşleri incelendiğinde, okul yöneticileri ve işverenlerin mesleki eğitimin yetersizliği üzerinde durdukları, öğretmenlerin atölyelerin yetersizliğini vurguladıkları ve ebeveynlerin akademik becerilerin yetersizliğini ifade ettikleri görülmektedir. Baer vd, (2011, s. 139) ve Özbey (2015, s. 231) gerçekleştirdikleri araştırmalarda zihin yetersizliği olan bireylere sunulan mesleki eğitimin yetersizliğini vurgulamışlardır. Bu bağlamda okul

yöneticileri ve işverenlerin vurguladığı meslek eğitimin yetersizliği alanyazındaki bu araştırma bulgularıyla örtüştüğünü söylemek mümkündür. Mesleki eğitimin yetersizliğini dile getiren paydaşlar arasında okul yöneticileri ve öğretmenlerin de bulunması durumun trajikomik bir hal almasına neden olmaktadır. Çünkü Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği'nde (2006) okul yöneticileri ve öğretmenlere verilen görevler arasında mesleki eğitim merkezlerinde izleme ve denetleme kurulu kurulması görevi verilmiştir. Bu kurul öğrencilere staj imkânlarının oluşturulması, işe yerleştirmelerinin ve takibinin gerçekleştirilmesi ile yükümlüdür. Ancak araştırmanın gerçekleştirildiği mesleki eğitim merkezlerinde izleme ve denetleme kurulunun kâğıt üzerinde bir oluşum olmaktan öteye gidemediği görülmektedir. Mesleki eğitimi olumsuz etkileyen bu durum, paydaşların süreçte kendi sorumluluklarını yerine getirmediklerinin bir göstergesidir. Elde edilen bulgularda ebeveynler, çocuklarının özel eğitim mesleki eğitim merkezinde almış oldukları mesleki eğitime ilişkin akademik becerilerin öğretiminin yetersiz olduğunu vurgulamışlardır. Araştırmada elde edilen bu bulgu, Başar'ın (2010) araştırmasında ifade ettiği ebeveynlerin akademik becerilerin öğretimindeki yetersizlikleri dile getirdiği araştırma bulgularıyla benzerlik göstermektedir. Bunun yanı sıra, ailelerin akademik becerilerin yetersizliği görüşünü ifade ederken, ağırlıklı olarak okuma-yazma ve matematik üzerinde durduklarını da göz ardı etmemek gerekmektedir. Her ne kadar akademik beceriler eğitim sürecinde önemli bir yere sahip olsa da, günlük yaşam becerileri, sosyal beceriler ve mesleki becerilerde istihdam sürecinde önemli bir rol oynamaktadır. Kimi zaman zihin yetersizliği olan bir bireyin iş sahibi olmasında bu beceriler akademik becerilerin önüne geçebilmektedir. Gerçekleştirilen araştırmada işverenler mesleki eğitimin geliştirilmesi gerekliliği konusunda görüş bildirmişlerdir. Güneş ve Akçamete'nin (2014) gerçekleştirdiği araştırmada da mesleki eğitime ağırlık verilmesi, işverenlerin zihin yetersizliği olan bireylerin istihdamını arttırmak amacıyla üzerinde durdukları noktalar arasında yer almaktadır. Bu bakımdan araştırma bulguları alanyazındaki diğer araştırmalarla paralellik gösterdiği ifade edilebilir. Bunun yanı sıra araştırmada yer alan işverenlerin yarısı, zihin yetersizliği olan bireylerin mesleki eğitim sürecine dair bilgilerinin olmadığını ifade etmişlerdir. Bu durum zihin yetersizliği olan bireylerin istihdamının yeterliliklere dayalı olmaktan ziyade, tanıdıklar aracılığıyla bu bireylerin iş sahibi olmalarını sağlamak amacıyla gerçekleştiğinin bir göstergesidir.

Özel eğitim mesleki eğitim merkezlerinde verilen eğitimin, zihin yetersizliği olan bireylerin iş yaşamlarına etkisi bağlamında paydaş grupların büyük çoğunluğunun olumlu görüş bildirdiği görülmektedir. Öğretmenler ve okul yöneticileri, öğrencilerin farklı iş alanlarında kendilerini geliştirdikleri yönünde görüş bildirirken, işverenler bu durumun iş verimini arttırdığını ifade etmişlerdir. Ebeveynler ise ağırlıklı olarak çocuklarının iş yaşamını kolaylaştırdığını, özgüven sahibi olduklarını ve sosyalleşmelerini sağlamada katkıda bulunduğunu ifade etmişlerdir. Alanyazında gerçekleştirilen araştırmalarda da zihin yetersizliği olan bireylere sunulan mesleki eğitimin onların iş yaşamını olumlu yönde etkilediğini gösteren bulgular ifade edilmektedir (Andrews ve Rose, 2010, s. 242; Fornes, 2008, s. 78; Jahoda vd., 2009, s. 425; Kober ve Eggleton, 2005). Bu bağlamda bu araştırma bulgusunun da alanyazınla örtüştüğünü söylemek mümkündür. Verilen mesleki eğitimin zihin yetersizliği olan bireylerin iş yaşamını kolaylaştırmasının, bireyin eğitim aldığı alan üzerine çalışma hayatının olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Eğitim aldıkları alan dışında çalışmak durumunda kalan bireylerin, aldığı eğitimle iş yaşamlarının kolaylaşması beklenemez. Bu nedenle, zihin yetersizliği olan bireylere verilen mesleki eğitimin il bazında yapılan iş analizleri doğrultusunda şekillendirilmesi bu bireylerin lehine olacaktır. Zihin yetersizliği olan bireyler ise mesleki bilgiler, okuma-yazma ve matematik ile ilgili öğrendiklerini iş yaşamında kullandıklarını ifade etmişlerdir. Ancak zihin yetersizliği olan iki katılımcı öğrendiklerini iş yaşamında kullanmadıklarını dile getirmişlerdir. Buna paralel olarak, bir öğretmen de öğrencilerin mesleki eğitim merkezlerinde öğrendiği bilgilerin iş yaşamına etkisi olmadığını dile getirmiştir. Bu durum mesleki eğitim merkezlerinde verilen mesleki eğitim ile bireylerin iş yaşamlarında sahip olması gereken bilgi ve becerileri karşılamaması ile açıklanabilir. Bu bulgu mesleki eğitim merkezlerinde verilen eğitimin işlevselliğinin sorgulanmasını gerektiren, göz ardı edilmemesi gereken bir bulgudur. Zihin yetersizliği olan bireylere sunulacak olan mesleki eğitimin işe yerleştirmeyi kolaylaştıracak nitelikte olmaması ve işlevsellikten uzak olması, bu bireylerin istihdam sürecine herhangi bir katkı sağlamayacaktır. MEB'in mesleki eğitim merkezlerinde verilen mesleki eğitim programlarını, zihin yetersizliği olan bireylerin iş olanaklarına göre düzenlemesi bu sorunun çözümünde bir adım olabilecektir. Öğretmenler ve okul yöneticilerinin üzerinde durduğu diğer bir nokta ise öğrencilerin almış oldukları mesleki eğitim ile iş kurallarını öğrendikleri yönünde etkisini ifade etmişlerdir. Ancak yapılan işveren

görüşmelerinde iki işveren zihin yetersizliği olan çalışanlarının işe başladıkları dönemde iş kurallarını bilmediklerini ve zaman içerisinde öğrendiklerini dile getirmiştir. Bu yönde görüş bildiren işverenlerin zihin yetersizliği olan çalışanlarının bu mesleki eğitim merkezlerinden mezun oluşu bir çelişkiye neden olmaktadır. Bu durumda ya mesleki eğitim merkezlerinde uygun iş kurallarının öğretimi gerçekleştirilmemekte, ya da işverenlerin iş kuralları çerçevesinde beklentileri, okul yöneticileri ve öğretmenleriyle farklılık göstermektedir. Bu sorunun aşılması amacıyla işverenler ile mesleki eğitim merkezlerinin iletişim halinde olması, karşılıklı beklentilerini açık bir biçimde ifade etmesi gerekmektedir.

Özel eğitim mesleki eğitim merkezlerinde zihin yetersizliği olan bireylere sunulan mesleki eğitimin geliştirilmesi konusunda katılımcıların görüşlerinin belirlenmesi amacıyla “*Özel eğitim mesleki eğitim merkezinde verilen mesleki eğitimin geliştirilmesi için neler önerirsiniz?*” sorusu yöneltilmiştir. Verilen yanıt frekansları incelendiğinde, okul yöneticileri, öğretmenler, işverenler ve ebeveynlerin ifade ettikleri en yoğun görüş MEB’e yönelik öneriler arasında yer alan atölye sayısının ve çeşitliliğinin artırılması olmuştur. Ne yazık ki mesleki eğitim merkezlerinde bulunan atölyeler, iş piyasa analizleri ile değil okul yöneticileri ve öğretmenlerin geçmiş yaşantılarına görüşlerine dayalı olarak açılmaktadır. İş imkânları ile paralel olmayan bir mesleki eğitim, istihdam sürecinin başarıya ulaşmasının önünde büyük bir engel olacaktır. Zihin yetersizliği olan bireylerin iş olanakları, normal gelişim gösteren bireylerde de olduğu üzere, her ilde mevcut olan iş alanlarına göre çeşitlenmektedir. Bu durum, sunulacak olan eğitimin içeriğinin il bazında gerçekleştirilecek iş analizleri ile belirlenmesi gerekliliğini doğurmaktadır. Eğitim sürecinin istihdam ile tamamlanarak başarıya ulaşması ancak bu yol ile gerçekleşebilecektir. İfade edilen diğer bir nokta ise atölye sayılarının yetersizliğidir. Bu bağlamda okul yöneticileri ve öğretmenler ağırlıklı olarak görüş bildirmişlerdir. Atölye sayılarındaki yetersizlik, istihdam sürecinin en önemli aşamalarından biri olan eğitim sürecinin kalitesini ve yeterliliğini olumsuz yönde etkileyecektir. Ebeveynlerin MEB’e yönelik önerileri arasında ikinci sırada alan mezunu öğretmenlerin çalıştırılması yer almaktadır. Günümüzde de oldukça güncel bir konu olan alan dışı öğretmenlerin özel eğitim alanında çalıştırılmasının, öğretmen yeterlilikleri bakımından incelendiğinde verilen eğitimin kalite ve yeterliliğinin azalmasına neden olduğu düşünülmektedir. Ayrıca, bu çalışmada ebeveynler mesleki eğitimin geliştirilmesine yönelik eğitim müfredatının düzenlenmesine yönelik görüş

bildirmişlerdir. Bu bulgu Baer ve diğerlerinin (2011, s. 137) gerçekleştirdikleri araştırmada ifade ettikleri mesleki eğitim müfredatlarının düzenlenmesi gerektiği bulgusu ile paralellik göstermektedir.

Zihin yetersizliği olan bireylere sunulan mesleki eğitimin geliştirilmesi adına okul yöneticilerine yönelik katılımcı önerileri incelendiğinde, en yoğun öneriler yine okul yöneticileri tarafından yapılmıştır. Atölyelerin geliştirilmesi, kuruluşlarla işbirliği yapılması, eğitim olanaklarını iyileştirme çalışmalarının yapılması bu öneriler arasında yer almaktadır. Görüşmelerin gerçekleştirildiği iki mesleki eğitim merkezinde de öğrencilerin staj olanağı bulunmamaktadır. Bu bağlamda okul yöneticilerinin özellikle kuruluşlarla işbirliği yapma noktasında kendi görevlerini yeterince yerine getirmemesi vahim bir durumdur. Ebeveynler ve işverenler, okul yöneticilerinin bu önerilerini destekler nitelikte görüş bildirirken, öğretmenler ağırlıklı olarak okul yöneticilerinin önündeki engeller nedeniyle bir şey yapamayacakları yönünde görüş bildirmişlerdir. Okul yöneticilerinin bu yönde bir görüş bildirmemiş olması, öğretmenlerin tükenmişlik içerisinde olduklarını göstermektedir. Mesleki eğitimin geliştirilmesi bağlamında öğretmenlere yönelik katılımcı önerileri ise kendilerini geliştirmeleri üzerine yoğunlaşmıştır. Katılımcılardan bir öğretmenin tükenmişlik ve kendini geliştirme bağlamında MEB içerisindeki bir çark bulunduğunu ve öğretmenleri tükenmişliğe sürüklediğini dile getirmiştir. Bahsedilen bu çarkın kırılması maalesef oldukça zor ve uzun bir süreç gerektirmektedir. Öncelikle öğretmenlerin mesleğe alınmaları sürecinin gözden geçirilmesi, sadece bilgi düzeylerinin değil mesleğe uygunluklarının ruhsal ve kişilik özellikleri parametrelerine göre de değerlendirilmesi önemli bir adım olacaktır. Okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin kendini geliştirmelerinin sağlanması için ise gereksinimler doğrultusunda her yıl düzenlenecek olan belirli sayıda hizmet içi eğitime katılımın zorunlu tutulması, aksi takdirde caydırıcı yaptırımların uygulanması önerilebilir.

Mesleki eğitimin geliştirilmesi üzerine okul yöneticileri ve öğretmenler ailelere kendilerini geliştirmelerini, iş olanaklarını araştırmalarını ve çocuklarını tanıyıp kabullenmelerini önermektedirler. Ayrıca öğretmenler ve okul yöneticileri mesleki eğitimin geliştirilmesine yönelik ebeveynlerle ilgili olarak okul- aile işbirliğinin olmadığı ve bunun sağlanması gerektiği yönünde görüş ve öneride bulunmuşlardır. Alanyazın incelendiğinde bu bulgu Gürsel, Ergenekon ve Batu'nun (2007, s. 83) gerçekleştirdiği çalışma bulgularında da okul aile işbirliğindeki yetersizlik ve bu

işbirliğinin geliştirilmesi gerektiği dile getirilmiştir. Bu bağlamda bu araştırma bulgusu da alanyazın ile örtüşmektedir. Ülkemiz şartları ve araştırma bulguları göz önüne alındığında zihin yetersizliği olan bireylerin istihdamında aile çabası dışında iyi işleyen bir sistemin olmadığını söylemek mümkündür. Bu bakımdan ailelerin tüm sürece hâkim olup gerekli adımları atmaları günümüz şartlarında istihdam sürecinin başarıya ulaşmasında önemli bir rol oynayacaktır. Ancak ailelerin okul yöneticilerine önerileri arasında da yer aldığı üzere okul yöneticileri bu süreçte ailelere danışmanlık ve yönlendirme hizmeti sağlamalıdır. Her ne kadar kâğıt üzerinde bu sistem olsa da hâlihazırda işlerliği bulunmamaktadır.

Zihin yetersizliği olan bireylerin işyeri tercihlerini belirlemek amacıyla kendilerine “*Nasıl bir işyerinde çalışmak isterdin?*” sorusu yöneltilmiştir. Katılımcıların büyük bir bölümü kafelerde çalışmak istediğini dile getirmiştir. Bu durumun özel eğitim mesleki eğitim merkezlerinde verilen atölye eğitimlerinin ağırlıklı olarak bu alana yönelik olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. İş piyasa analizinden yoksun sınırlı sayıdaki atölye çeşitliliğinin önüne geçilmesi, mesleki eğitim verilen alanların çeşitlendirilmesi durumunda bu araştırma bulgusunun değişebileceği düşünülmektedir.

4.1.2. İşe yerleştirme süreci

Katılımcıların görüşlerinin belirlendiği istihdam sürecinin diğer bir aşaması ise işe yerleştirme sürecidir. Bu bağlamda katılımcılara “*Çocuğunuzun / Öğrencinizin / Çalışanınızın eğitim sonrası işe yerleştirilme sürecinden söz eder misiniz?*” sorusu yöneltilmiştir. İşe yerleştirme sürecinde ilk değerlendirme işe başvuru kanalları kapsamında yapılmıştır. Başvuru kanalı olarak tanıdıklar, E-KPSS ve İŞKUR’un kullanıldığı bulgularda ifade edilmiştir. Ancak bulgularda da görüldüğü üzere zihin yetersizliği olan katılımcıların neredeyse tamamının istihdamının tanıdıklar aracılığıyla gerçekleştiği görülmektedir. İşe yerleştirme sürecinde İŞKUR’un rolü kapsamında ise ebeveynler ağırlıklı olarak çocuklarının düzeyine uygun olmayan iş tekliflerinin geldiğini, işverenler ise sürece önemli bir katkısının olmadığını ifade etmiştir. Elde edilen bu bulgular Özdemir (2008, s. 54)’in İŞKUR’un yaptığı hizmetin ihtiyacı karşılayamadığı yönündeki bulgularıyla benzerlik göstermektedir. İŞKUR’un kuruluş amacının bireylere istihdam sağlamak ve işverenlere çalışan bulmak olduğu göz önüne alındığında, bu kurumun zihin yetersizliği olan bireyler açısından amacına hizmet etmediğini söylemek mümkündür. Bulgularda da ifade edildiği üzere zihin yetersizliği

olan bireylerin istihdamının büyük bir bölümü tanıdıklar aracılığıyla gerçekleşmektedir. Bu bulgu da İŞKUR'un görevini yerine getirmediği yorumunu destekler niteliktedir. İŞKUR'un işe yerleştirme sürecindeki rolüne ilişkin öğretmenler yeterli bilgi sahibi olmadıklarını ifade ederken, okul yöneticileri İŞKUR'un yönlendirme ve danışmanlık hizmetlerini gerçekleştirdiklerini dile getirmiştir. Araştırma bulgularından da anlaşılacağı üzere İŞKUR bu süreçte etkin ve verimli bir biçimde rol oynayamamaktadır. En önemli sorunlar zihin yetersizliği olan bireyleri tanıyıp uygun işlere yönlendirme ve işe yerleştirme sürecinin takip edilmesi konularındadır. İŞKUR'larda danışmanlık hizmeti veren bireylerin hizmet içi eğitimler aracılığıyla zihin yetersizliği olan bireyler konusunda bilgilendirilmesi, bu bireylerin düzeylerine uygun iş imkânı bulmalarında önemli rol oynayacaktır. Bunun yanı sıra, zihin yetersizliği olan bireylerin işe yerleştirilmesinin ardından belirlenecek altı ay veya bir yıl gibi bir süre ile işyerinin denetlenmesi, denetleme sorununun çözümüne katkı sağlayacaktır.

İşe yerleştirme sürecinde okul yönetimi ve öğretmenlerin rolü üzerine ebeveyn ve işveren görüşleri sürece herhangi bir katkıları olmadığı yönündedir. İşverenler okul yöneticilerinin istihdamı sorumluluk olarak görmediklerini de ifade etmişlerdir. Buna karşın okul yöneticileri ve öğretmenler, eğitim sonrası süreçte yönlendirme çalışmaları gerçekleştirdikleri ve öğrencileri E-KPSS'ye hazırladıklarını dile getirmiştir. Bu konuda paydaş gruplar arasındaki görüş ayrılığının bireylerin süreçte kendilerine yükledikleri görevlerden kaynaklandığı düşünülmektedir. İşverenlerin de ifade ettiği üzere okul yöneticileri ve öğretmenler zihin yetersizliği olan bireylerin eğitim sonrası işe yerleştirme sürecinin takibini kendi sorumlulukları olarak görmemektedirler. Oysa Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği'nde (2015) açıkça belirtildiği üzere, öğrencilerin istihdam edilmesi için gerekli girişimlerde bulunulması ve çalışan öğrencilerin takibinin gerçekleştirilmesi özel eğitim mesleki eğitim merkezlerinde bulunması gereken izleme ve yöneltme kurulunun görevleri arasında yer almaktadır. Bu bağlamda, okul yöneticileri ve öğretmenlerin yönetmelikte belirtilen görevleri yerine getirmediği söylenebilir. Bu durumun önüne geçilmesi ancak MEB tarafından yapılacak sıkı denetimler ile mümkün olacaktır.

Katılımcıların, zihin yetersizliği olan bireylerin işe yerleştirme sürecinin iyileştirilmesine yönelik önerilerinin belirlenmesi amacıyla "*Çocuğunuzun / Öğrencinizin / Çalışanınızın işe yerleştirilme sürecinin geliştirilmesi için neler yapılabilir?*" sorusu yöneltilmiştir. Okul yöneticileri ve öğretmenler önemli ölçüde

yasal düzenlemelerin yapılması, kurumlarla işbirliği ve bilinçlendirme çalışmalarına yönelik görüş bildirmişlerdir. İşverenler, İŞKUR'un bu süreçte daha aktif rol oynaması ve işverenlerin bilinçlendirilmesi yönünde görüş bildirirken, ebeveynler az bir katılımıla süreçte yönlendirmenin gerekliliğini vurgulamışlardır. İşverenlerin bilinçlendirilmesine yönelik elde edilen bu bulgular alanyazındaki DeHart-Bennett ve Relf'in (1990, s. 479) araştırmalarında ifade ettiği işverenlerin bilinçlendirilmesi gerekliliği bulgusuyla paralellik göstermektedir. Belirtildiği üzere Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği'nde izleme ve denetleme kurulunun özel eğitim mesleki eğitim merkezlerinde kurulmasının yasal bir zorunluluk olduğu ifade edilmiştir. Bu kurulun görevleri arasında ise öğrencilerin istihdam edilmesi için gerekli girişimlerde bulunulması ve çalışan öğrencilerin takibinin gerçekleştirilmesi bulunmaktadır. Buna rağmen, okul yöneticileri ve öğretmenlerin yoğunlukla yasal düzenlemelerin yapılması yönünde öneride bulunması, hali hazırdaki görev ve sorumluluklarının bilincinde olmadıklarını ve gerekli denetimlerin yapılmadığını göstermektedir. Bu durumun önüne geçilebilmesi için okul yöneticileri ve öğretmenlere görev ve sorumluluklarının belirli aralıklarla hatırlatılması ve denetimlerinin gerçekleştirilmesi gerekmektedir. Zihin yetersizliği olan bireyler ise bu konuda sınava girmek ve çalışmak yönünde görüş bildirmişlerdir. Ebeveynlerin işe geçiş sürecinin iyileştirilmesi adına oldukça az sayıda ve katılımıla öneride bulunması bu konuda yeterli bilgi sahibi olmadıklarını göstermektedir. Okul yöneticileri, öğretmenler ve işverenlerin de odaklandığı diğer bir nokta da bilinçlendirme çalışmalarıdır. Toplumumuzda ne yazık ki zihin yetersizliği olan bireyler yeterli düzeyde tanınmamakta, yapabilecekleri ve gereksinimleri bilinmemektedir. Bu durum, istihdam sürecinde zihin yetersizliği olan bireylerin tercih edilmemesi yönünde bir önyargı oluşturabilmektedir. Gerçekleştirilecek toplum ve özellikle işveren bilinçlendirme çalışmaları işe yerleştirme sürecinin kolaylaşması yönünde olumlu bir adım olacaktır. Bu bilinçlendirme çalışmaları MEB, Özel Eğitim ve Rehberlik Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Üniversiteler ve çeşitli sivil toplum kuruluşları tarafından gerçekleştirilebilir.

4.1.3. İş yaşamı

Katılımcıların zihin yetersizliği olan bireylerin iş yaşamında karşılaştığı durumlara ilişkin olumlu ve olumsuz görüşlerini belirlemek amacıyla “*Çocuğunuzun iş yaşamında karşılaştığı durumlar hakkında neler söyleyebilirsiniz?*” sorusu sorulmuştur. Zihin yetersizliği olan bireylerin iş yaşamında karşılaştığı olumlu durumlara ilişkin

ebeveynler engelli bireylerin memnuniyeti, işveren ve müşteri memnuniyetine odaklanırken, işverenler ağırlıklı olarak olumlu müşteri tutumları ile karşılaştıklarını dile getirmişlerdir. Bu bulgu zihin yetersizliği olan bireylerin çalıştırılmasına yönelik müşterilerin olumlu tutum içerisinde olduklarını göstermektedir. Gerçekleştirilebilecek bilinçlendirme çalışmalarında bu gibi araştırma bulgularının işverenler ile paylaşılması zihin yetersizliği olan bireylerin istihdamında işverenlerinin tutumlarının olumlu yönde değiştirilmesi açısından rol oynayabilir. Bu soru bağlamında öğretmenler zihin yetersizliği olan bireylerin özgüven kazanımı, para kazanma hazzı ve çalışma hazzı yaşadıklarını dile getirirken, okul yöneticileri önemli ölçüde bilgilerinin olmadığını ifade etmişlerdir. Bu durum okul yöneticilerinin zihin yetersizliği olan bireylerin iş yaşamı sürecine dâhil olmadıklarının bir göstergesidir. Bu durumun önüne geçilmesi belirtildiği üzere bilgilendirme ve denetleme çalışmaları ile mümkün olacaktır.

Zihin yetersizliği olan bireylerin iş yaşamında karşılaştığı olumsuz durumlar bağlamında müşterilerin olumsuz tutumları neredeyse tüm paydaş grupları tarafından en fazla üzerinde durulan konu olmuştur. Ebeveynlerin üzerinde durduğu en olumsuz durum ise işverenlerin olumsuz tutumları olmuştur. Bu durum toplumumuzun zihin yetersizliği olan bireylere bakış açısının ne derece olumsuz ve bilinçsiz olduğunu göstermektedir. DeHart-Bennett ve Relf (1990) gerçekleştirdikleri çalışmada da işverenlerin zihin yetersizliği olan bireylere ilişkin bilgilerinin eksik olduğunu ortaya koymuştur. Önerilen bilinçlendirme çalışmaları, bu sorunun önüne geçilmesinde önemli bir rol oynayacaktır. Okul yöneticileri ve öğretmenler, zihin yetersizliği olan bireylerin istismar ve iş istismarı ile de karşı karşıya kalabildiklerini ifade etmişlerdir. Özellikle istismar konusu üzerine zihin yetersizliği olan bireylere verilecek eğitimler, bu durumların azalmasına ve daha uygun biçimde baş etmelerine hizmet edebilecektir. Ayrıca, okul yöneticileri öğrencilerinin iş yaşamında yaşadıkları olumsuz durumlara ilişkin olarak iş kazaları yaşamaları konusuna da değinmişlerdir. Elde edilen bu bulgu Morgan ve Alexander (2005, s. 47)'in gerçekleştirdiği çalışmada ifade ettiği zihin yetersizliği olan bireylerin iş yaşamında istismar ile karşı karşıya kalabildiği bulgusu ile benzerlik göstermektedir.

Paydaş gruplarına yöneltilen diğer bir soru da “*Çocuğunuzun / Öğrencinizin / Çalışanınızın iş yaşamının iyileştirilmesi konusunda önerileriniz nelerdir?*” sorusu olmuştur. Bu soru ile katılımcıların zihin yetersizliği olan bireylerin iş yaşamının iyileştirilmesi üzerine önerilerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. İşverenler ve ebeveynler

bu konuda, işverenlerin zihin yetersizliği olan çalışanlarının düzeylerine uygun iş vermesi gerektiğini vurgulamışlardır. İşveren ve ebeveynlerin bu önerisi zihin yetersizliği olan bireylerin iş yaşamında karşılaştığı olumsuz durumlardan iş istismarının önüne geçilmesi konusunda önem arz etmektedir. Okul yöneticileri ve öğretmenler ise işverenlerin ve işyerindeki diğer çalışanların bilinçlendirilmesi gerektiğini vurgulamışlardır. Okul yöneticileri ve öğretmenlerin bu önerisi, zihin yetersizliği olan bireylerin iş yaşamında karşılaştığı olumsuz durumlar içerisinde yer alan işveren ve diğer çalışanların olumsuz tutumlarının önüne geçilmesi bağlamında uygulanabilir bir öneridir. Araştırma bulgularına göre okul yöneticileri öğrencilerinin iş yaşamının iyileştirmesine yönelik korumalı iş yerlerinin olması gerektiği yönünde de görüş bildirmişlerdir. Bu bulgunun aksine Migloe vd. (2007) yaptıkları çalışmada zihin yetersizliği olan bireylere gerekli destekler sağlanırsa korumalı olmayan işyerlerinde de çalışabileceğini ortaya koymaktadır. Bu durum iki bulgunun çeliştiğini göstermektedir. Ebeveynler zihin yetersizliği olan bireylerin iş yaşamının iyileştirilmesi üzerine okul yöneticilerinin aileleri bilgilendirme çalışmaları yapması ve devlet kurumlarının istihdam edilen bireyleri takibinin yapması yönünde öneride bulunmuşlardır. Bu süreçte İŞKUR'a önemli düzeyde görev düşmektedir. Çalışmakta olan zihin yetersizliği olan bireylerin takibinin yapılması istihdam sürecinin başarıyla sonuçlanmasında önemli bir adım olacaktır. İşverenlerin ifade ettiği diğer bir nokta ise işyerinin zihin yetersizliği olan bireye uygun olacak şekilde düzenlenmesi ve işyerlerinin denetiminin gerçekleştirilmesidir. İşyerlerinde yapılacak fiziksel düzenlemeler zihin yetersizliği olan bireylerin iş yaşamını kolaylaştırırken, gerçekleştirilecek denetimler bu bireylerin daha uzun soluklu işlerde çalışmalarına yardımcı olabilecektir.

Zihin yetersizliği olan bireylerin mesleki eğitim merkezlerinde öğrendiklerin bilgileri iş yaşamında kullanımına ilişkin yanıtları incelendiğinde bir kısmı bu bilgileri iş yaşamında kullanmadığını dile getirmiştir. Bu durum mesleki eğitim merkezlerinde verilen eğitimin işlevsellikten uzak, iş olanaklarıyla paralel olmadığını göstermektedir. Mesleki eğitim merkezlerindeki eğitim müfredatlarının her il bazında gerçekleştirilmesi önerilen iş piyasa analizleri sonucu belirlenmesi bu durumun önüne geçmede önemli bir rol oynayacaktır.

4.1.4. İstihdam politikaları

Katılımcıların görüş ve önerilerinin alındığı son konu ise zihin yetersizliği olan bireylere yönelik istihdam politikaları üzerine olmuştur. Bu bağlamda katılımcılara

“Ülkemizde engelli bireylere yönelik istihdam politikaları hakkındaki düşünceleriniz nelerdir?” sorusu ve çeşitli alt sorular yöneltilmiştir. Bu bağlamda devlet kurumlarına önerileri, bu süreçte devlet dışında yer alması gereken kişi ve kurumlar ve bu kişi ve kurumlara önerileri belirlenmiştir. Devlet kurumlarına yönelik öneriler incelendiğinde, ebeveynler ve zihin yetersizliği olan bireyler, zihin yetersizliği olan bireylere sigorta yapılması gerektiğini vurgulamışlardır. Bu bulgu, zihin yetersizliği olan bireylerin sigortasız çalıştırıldıklarını göstermektedir. Sigortasız işçi çalıştırmanın yasal olarak suç sayıldığı ülkemizde, bu durumun önüne geçilmesi Çalışma ve Sosyal Politikalar Bakanlığınca yapılacak işyeri denetimleriyle mümkün olacaktır. Elde edilen bulgular çerçevesinde öğretmenler ve okul yöneticileri zihin yetersizliği olan bireylere yönelik istihdam oranının düşük olması nedeniyle arttırılmasına yönelik önerilerde bulunmuşlardır. Alanyazın incelendiğinde elde edilen bu bulgular Güvenç (2014, s. 74)’ün yapmış olduğu çalışmanın bulgularıyla benzerlik göstermektedir. Ayrıca, yöneticilerin devlet kurumlarına önerilerinde öğrencilerin iş hayatlarına uygun alanların olması ve öğretmenlerin istihdam alanlarının çeşitlendirilmesine yönelik elde edilen bulgular Güneş ve Akçamete (2014, s. 13)’ün çalışma sonuçlarıyla paralellik göstermektedir. Yine elde edilen bulgular ışığında işverenler devlet kurumlarına toplumun bilinçlendirilmesine yönelik önerilerde bulunmuşlardır. Bu bulgular da Baran ve Cavkaytar’ın (2007, s. 224) işverenlerin zihin yetersizliği olan bireylerin istihdamına yönelik görüşlerini belirlemeye yönelik çalışmalarında toplum ve ailelerin bilgilendirilmesi yönündeki araştırma sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir. Okul yöneticileri, öğretmenler ve işverenler, zorunlu engelli istihdam oranlarının engel gruplarına ayrılması gerektiğini ifade etmişlerdir. Bu öneri, ülkemizde zorunlu engelli istihdamı sağlayan işverenlerin ağırlıklı olarak diğer engel gruplarından bireyleri tercih etmesinden kaynaklanmaktadır. Bu durumun işverenlerin yeterince bilinçli olmamasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Yapılacak bilinçlendirme çalışmaları ve zorunlu engelli istihdam oranlarının engel grupları bazında ayrılması ile mümkün olacaktır. İşverenlerin devlet kurumlarına yönelik en fazla üzerinde durduğu öneriler engelli çalıştırma sınırının düşürülmesi ve istihdam sürecinde denetim yapılmasıdır. Ülkemizde engelli çalıştırma sınırı hali hazırdaki yasal düzenlemelerde 50 ve üzeri işçi çalıştıran özel sektör çalışanlarının %3’ü, kamu işyerlerinde ise %4’ü şeklindedir. İşverenlerin önerisi 50 olan işçi sayısının azaltılarak 10 veya 15’e çekilmesi şeklindedir. Bu önerinin zorunlu engelli istihdam oranlarının engel gruplarına ayrılması önerisi ile

birlikte uygulanması durumunda zihin yetersizliği olan bireylerin istihdamını artırmaya yönelik büyük bir adım atılmış olacaktır. Okul yöneticileri, öğretmenler ve işverenlerin ifade ettiği diğer bir öneri de engelli istihdamı üzerine teşviklerin ve cezaların arttırılması yönündedir. Zihin yetersizliği olan bireylerin istihdamında uygulanan teşviklerde belirtildiği üzere, çalışanın sigortası altı ay süre ile devlet tarafından karşılanmaktadır. Yapılan görüşmelerde katılımcılar, işverenlerin bu süre zarfında engelli çalışanı çalıştırmayı sürdürdüklerini, altı ayın sonunda işe işten çıkardıklarını ifade etmişlerdir. Bu durumda çalışan herhangi bir ceza ile karşılaşmamaktadır. Bu gibi durumların önüne geçilebilmesi için zihin yetersizliği olan birey çalıştıran işverenlerin süreç içerisinde takibinin yapılması, işten çıkarma durumunda ağır ve caydırıcı cezaların verilmesi ile mümkündür. Bunun yanı sıra, verilen teşviklerin süresinin ve miktarının arttırılması da zihin yetersizliği olan bireylerin iş yaşamının ve istihdam oranlarının artmasına hizmet edecektir.

Katılımcıların istihdam sürecinde yer alması gereken devlet dışındaki kişi ve kurumlara ilişkin görüşleri incelendiğinde, özel sektör yanı sıra okul yöneticileri dışında tüm gruplarda en fazla frekansa sahip görüş olmuştur. Okul yöneticileri ise en fazla belediyeler yönünde görüş bildirmişlerdir. Bunu dernekler, ticaret odaları, vakıflar ve gönüllüler takip etmiştir. Katılımcıların ifade ettiği bu kurum ve kuruluşların istihdam sürecine dâhil olması, hitap ettikleri kitlelerin genişliği göz önünde bulundurulduğunda, sürecin başarısını önemli ölçüde arttıracaktır. Bu kurum ve kuruluşlara yönelik katılımcı önerilerinde ise tüm gruplarda en yüksek frekans istihdam sağlamaları yönündedir. Bunu işveren ve toplum bilinçlendirme çalışmaları yapmaları önerisi izlemiştir. Ülkemizde özel sektör tüm bireyler için önemli bir iş kapısı olmakta ve işgücü piyasasının büyük bir bölümünü oluşturmaktadır. Bunun yanı sıra, özel sektördeki iş çeşitliliği de zihin yetersizliği olan bireyler açısından bu sektörün önemini arttırmaktadır. Bilinçlendirme çalışmaları önerisinde de belirtildiği üzere dernekler, ticaret odaları, vakıflar ve gönüllüler önemli bir role sahiptir. Toplumun bilinçlendirilmesi kapsamında gerçekleştirebilecekleri çalışmalar, istihdam oranlarının artmasına ve zihin yetersizliği olan bireylerin iş yaşamında karşılaştığı olumsuz durumların azaltılmasına hizmet edecektir. Öğretmenlerin devlet dışındaki kişi ve kurumlara diğer bir önerisi ise öğrenciler için staj imkânı oluşturma şeklindedir. Özel Eğitim Hizmet Yönetmeliği'nde de özel sektör ile işbirliği yapılarak öğrencilere staj imkânı sağlanması gerekliliği üzerinde durulmaktadır. Yönetmelik bu konuda görevi

kurulması gereken izleme ve denetleme kuruluna yüklemektedir. Özel eğitim mesleki eğitim merkezi okul yöneticileri ve öğretmenleri ile gerçekleştirilen görüşmelerde izleme ve denetleme kurulundan hiç bahsedilmemesi, kurulun uygulamada yer almadığı şüphesini uyandırmıştır. Bu bağlamda yapılacak denetmeler önemli rol oynayacaktır.

İŞKUR'un gerçekleştirdiği eğitim programlarından yararlanan zihin yetersizliği olan birey sayısı Tablo 1.2. de ifade edilmiştir. 2013 yılında 1154 olan bu sayı 2014 yılında 480'e gerilemiş, sonraki yıllara ilişkin is herhangi bir istatistiğe yer verilmemiştir. Bu durum zihin yetersizliği olan bireylerin yaygın eğitim programlarından yararlanamadığını göstermektedir. Hâlihazırda örgün mesleki eğitimin yetersizliği, yaygın eğitimin önemini artırmaktadır. İŞKUR'un zihin yetersizliği olan bireylere daha kapsamlı ve sık eğitim düzenlemesinin sorumlulukları arasında yer alması bu durumun bir nebze olsun önüne geçmede önemli bir rol oynayacaktır.

4.2. Uygulamaya Yönelik Öneriler

Özel eğitim mesleki eğitim merkezlerinde verilen eğitimin kalitesinin artırılması adına, bu merkezlerde zihin yetersizliği olan bireylere sunulan atölye eğitimlerinin düzenlenmesi gerekmektedir. Bu bakımdan öncelikle her il bazında işgücü piyasa analizlerinin yapılarak istihdama açık iş alanlarının belirlenmesi ve bu alanlara yönelik mesleki eğitim programlarının geliştirilerek uygulanması önerilebilir.

Uygulamada düzenlenmesi gereken diğer bir nokta atölyelerin sayıları ve donanımlarıdır. Gerçekleştirilen araştırmada katılımcıların ifade ettiği üzere atölye sayısı ve donanımındaki eksiklikler mesleki eğitimi olumsuz yönde etkilemektedir. Bu nedenle, atölye sayılarının öğrenci sayısına yetecek düzeye yükseltilmesi ve atölye donanımlarının planlanan eğitimlere uygun şekilde tamamlanması önerilmektedir.

Araştırma bulgularının büyük bir bölümünde, bilinçlendirme çalışmalarının gerekliliği üzerinde durulmuştur. Toplumumuzun tüm kesimlerinin ve özellikle işverenlerin bilinçlendirilmesi, ivedi bir biçimde üzerinde durulması gereken bir sorundur. Bu bilinçlendirme çalışmaları MEB, özel eğitim mesleki eğitim merkezleri, İŞKUR ya da çeşitli sivil toplum kuruluşları aracılığıyla gerçekleştirilebilir. Bilinçlendirme çalışmalarında zihin yetersizliği olan bireylerin tüm yönleriyle tanıtılması, istihdam sürecinin başarıya ulaşmasını önemli ölçüde etkileyebilir.

Mesleki eğitim merkezlerinde sunulan eğitimin kalitesinin artırılması anlamında uygulanabilecek diğer bir öneri ise özel eğitim öğretmenliği mezunu öğretmenlerin bu okullarda görev yapmasıdır. Lisans mezuniyeti özel eğitim öğretmenliği olmayan

öğretmenlerin aldıkları eğitimler, zihin yetersizliği olan bireylere eğitim vermeleri durumunda yetersiz kalabilmektedir. Bu durum, zihin yetersizliği olan bireylerin eğitiminin içeriğinin ve öğretim sürecinin bireyselleştirilmesi gerekliliğinden kaynaklanmaktadır.

Özel eğitim mesleki eğitim merkezlerinde görev yapmakta olan okul yöneticileri ve öğretmenlerin kendilerini geliştirebilmeleri açısından, her yıl gereksinim duyulan konular üzerine zorunlu hizmet içi eğitimlere katılmaları sağlanarak bilgilerini güncel tutmaları ve kendilerini geliştirmeleri sağlanabilir.

İşe yerleştirilme sürecinin iyileştirilmesi bakımından İŞKUR'un işlerliğinin artırılması ve denetlenmesi gerekmektedir. Özellikle İŞKUR'da danışmanlık görevi yapmakta olan çalışanların, zihin yetersizliği olan bireylere ilişkin hizmet içi eğitimlerden geçirilmesi, bireylerin düzeylerine uygun olmayan işlere yönlendirilmesi sorununun önüne geçilmesinde önemli bir adım olacaktır.

Diğer bir sorun olan işverenlerin zihin yetersizliği olan çalışanları, devletin sigorta karşılama teşvikini geri çekmesinin ardından işten çıkarmasının önüne geçmek amacıyla, istihdamı sağlanan zihin yetersizliği olan bireylerin işyeri takibinin gerçekleştirilmesi ve işten çıkarma süresinin mağduriyet yaratmayacak düzeyde yasal bir süreye bağlanması önerilebilir. Bu denetlemeler ile zihin yetersizliği olan bireylerin iş yaşam kalitesinin de artırılması mümkün olacaktır. Ancak uygulanan cezaların caydırıcı nitelikte olmaması durumu, işverenlerin cezaları ödeyerek sorumluluktan kurtulma yolunu seçmesine neden olabilecektir.

Araştırma bulgularında görüldüğü üzere, okul yöneticileri ve öğretmenlerin yasa ve yönetmeliklerle kendilerine yüklenen görevleri yerine getirme konusunda sorunlar yaşadığı görülmektedir. Bu sorunun önüne geçilmesi amacıyla belli aralıklarla görev tanımlarının ifade edilmesi ve en önemlisi işler bir denetleme sisteminin bulunması gerekmektedir. Altı aylık aralıklarla gerçekleştirilmesi önerilen denetlemelerde, sorumlulukların yerine getirilip getirilmediğinin belirlenmesi ve yerine getirilmemesi durumunda caydırıcı cezaların uygulanması önerilebilir.

Zihin yetersizliği olan bireylerin istihdamının artırılması yönünde sunulabilecek diğer bir öneri de teşviklerin artırılmasıdır. İşyerlerinde çalıştırılan zihin yetersizliği olan birey sayısına paralel olarak arttırılabilecek teşvikler ya da çalıştırma süresine paralel olarak verilecek teşvikler zihin yetersizliği olan bireylerin istihdam edilme oranlarını olumlu yönde etkileyebilecektir.

Katılımcıların ifade ettiği üzere, zihin yetersizliği olan bireylerin istihdamını sağlamak amacıyla sunulacak en önemli önerilerde biri de zorunlu engelli istihdam oranlarının engel gruplarına göre bölünmesidir. Tüm engel gruplarına verilecek belirli oranlar, istihdam sürecinde işverenlerin bu zorunluluğu suiistimal etmelerinin önüne geçilmesini sağlayacaktır.

Engelli çalıştırma zorunluluğuna, 50 ve üzeri işçi çalıştıran işyerleri ve kamu kuruluşlarının tabi olması istihdamı olumsuz yönde etkilemektedir. Bu sayının 10-20 düzeyinde tutulması, istihdam oranlarında önemli bir artış sağlayacaktır.

4.3. İleri Araştırmalara Öneriler

Katılımcılar bağlamında ise istihdam sürecinin değerlendirildiği benzer araştırmalar zihin yetersizliği bulunan bireylerin iş arkadaşları, eşleri ve İŞKUR çalışanları ile de gerçekleştirilebilir.

İl bazında iş gücü piyasa analizlerinin gerçekleştiği araştırmalar yapılarak araştırmaların gerçekleştirildiği illerde özel eğitim mesleki eğitim merkezlerinde verilen mesleki eğitimin hangi alanlara yönelmeleri gerektiği belirlenebilir.

İstihdam sürecinde yer alan paydaşlara yönelik eğitim ve bilinçlendirme programları düzenlenerek etkililik düzeyleri incelenebilir.

Zihin yetersizliği olan bireylerin istihdam sürecinde yer alan paydaşların, istihdama yönelik teşvik ve cezalara ilişkin görüşleri ve önerileri belirlenerek politika geliştirmekten sorumlu kurum ve kuruluşlara sunulabilir.

Zihin yetersizliği olan birey çalıştıran ve çalıştırmayan işverenlerin istihdam sürecine yönelik görüşleri karşılaştırılabilir.

KAYNAKÇA

- AAIDD. (2010). *FAQ on the AAIDD definition on intellectual disability*. 18.11.2015 tarihinde AAIDD Web Sitesi: <http://aaidd.org/intellectual-disability/definition/faqs-on-intellectual-disability> adresinden alındı.
- Abbeduto, L., Evans, J., ve Dolan, T. (2001). Theoretical perspectives on language and communication problems in mental retardation and developmental disabilities. *Mental Retardation and Developmental Disabilities Research Reviews*, 7(1), 45-55.
- Akardere, S S., (2005). *İşverenlerin Engelli Çalışanlara Yönelik Tutumları*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Akçamete, G. (1998). Türkiye’de özel eğitim. *Özel Eğitim, Anadolu Üniversitesi Yayınları*, 1018, 197-207
- Aktaş, C., Gergin, S., Kuz, T., Mutluoğlu, L., Uğurlu, B., ve Yılmaz, Z. (2004). Türkiye Korumalı İşyerleri Araştırması. *Öz-Veri Dergisi*, 1(2), 153-176.
- American Psychiatric Association. (2013). *Diagnostic and statistical manual of mental disorders: DSM-5*. ManMag.
- Andrews, A., ve Rose, J. L. (2010). A preliminary investigation of factors affecting employment motivation in people with intellectual disabilities. *Journal of policy and practice in intellectual disabilities*, 7(4), 239-244.
- Baer, R. M., Daviso, A. W., Flexer, R. W., Queen, R. M., ve Meindl, R. S. (2011). Students with intellectual disabilities: Predictors of transition outcomes. *Career Development for Exceptional Individuals*, 34(3), 132-141.
- Bakkaloğlu, H. (2015). *Geçiş*. Bülbin Sucuoğlu (Ed.), Zihin engelliler ve eğitimleri. (5. Baskı) Ankara: Kök Yayıncılık.
- Baran, N., ve Cavkaytar, A. (2007). İşverenlerin zihin engelli bireylerin istihdamlarına ilişkin görüş ve önerileri. *İlköğretim Online*, 6(2). 213-225.
- Belediye Gelirleri Kanunu, (2015). 25.11.2015 tarihinde <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2464.pdf> adresinden alındı.

- Belediye Gelirleri Kanunu. (1981). T. C. Resmi Gazete, 17354, 26 Mayıs 1981.
- Birkan, B. (2002a). Erken özel eğitim hizmetleri. *Özel Eğitim Dergisi*, 3(2), 99-110.
- Birkan, B. (2002b) *Küçük adımlar kursu'nun gelişim geriliği olan çocuğa sahip annelerin küçük adımlar'ı uygulama becerilerini kazanmalarına etkisi*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Blanton, L., Sindelar, P. T., Correa, V., Hardman, M., McDonnell, J., ve Kuhel, K. (2003). Conceptions of beginning teacher quality: Models for conducting research. *Center on Personnel Studies in Special Education: Florida*.
- Cavkaytar, A. (2000). Zihin engellilerin eğitim amaçları. *Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10 (1), 115-121.
- Coşgun-Başar, M. (2010). *Özel gereksinimi olan bireylerin okul hayatından iş hayatına geçiş becerilerinin anne-baba görüşlerine göre belirlenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Cramm, J. M., Finkenflügel, H., Kuijsten, R., ve Van Exel, N. J. A. (2009). How employment support and social integration programmes are viewed by the intellectually disabled. *Journal of intellectual disability research*, 53(6), 512-520.
- Creswell, J. W. (2013). *Araştırma deseni, nitel, nicel ve karma yöntem yaklaşımları*. Selçuk Beşir Demir (Çev.). Ankara: Eğiten Kitap
- Creswell, W. J. (2005). *Educational research*. Upper Saddle River, N.J.: Pearson.
- Culatta, R., Tompkins, J. R. ve Werts, M. G. (2003). *Fundamentals of special education: What every teacher needs to know*. (2. Baskı). N.J.: Prentice Hall.
- Cumhurbaşkanlığı Devlet Denetleme Kurulu Denetleme Raporu, (2009) 18.11.2015 tarihinde <https://www.tccb.gov.tr/assets/dosya/ddk30.pdf> adresinden alındı.
- Çıkkılı, Y. (2015). Zihin Yetersizliği Olan Çocuklar. Sezgin Vuran(Ed.), *Özel eğitim* (3. Baskı). Ankara: Maya Akademi.
- Çifçi-Tekinarslan, İ. (2015). Zihinsel Yetersizliği Olan Öğrenciler. N. Baykoç Dönmez (Ed.), *Özel gereksinimli çocuklar ve özel eğitim*. Ankara: Eğiten Kitap.

- Danış, M. Z. (2006). *Zihinsel engelli çocuğa sahip annelerin çocuklarının geleceğine ilişkin düşünceleri ve umutsuzluk düzeyleri*. Poster, *Birlikte yaşamak için küresel ve yerel çözümler bildiriler kitabı içinde* (ss. 111-123). İstanbul: Özürlüler Vakfı
- DeHart–Bennett, M. E., (1990). Employers' perceptions of employees with mental retardation in the horticulture industry. *HortScience*, 25(4), 477-479.
- Devlet İstatistik Enstitüsü ve Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı (2004). Türkiye özürlüler araştırması (TÖA) 2002. *Devlet İstatistik Enstitüsü Matbaası, Ankara*.
- DPB, 2015, *Engelli Personel ve ÖMSS İstatistikleri* 25.11.2015 tarihinde <http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/istatistikler/engelli-personel-ve-omss-istatistikleri> adresinden alındı.
- Drew, C. J. ve Hardman, M. L. (2007). *Intellectual disabilities across the lifespan* (9.Baskı). United States of America: Pearson Prentice Hall.
- Engelliler Hakkında Kanun (2005). T. C. Resmi Gazete, 25868, 7 Temmuz 2005.
- Engelli Kamu Personel Seçme Sınavı Ve Engellilerin Devlet Memurluğuna Alınmaları Hakkında Yönetmelik. (2014). T. C. Resmi Gazete, 28906, 07 Şubat 2014.
- Eratay, E. & Eldeniz-Çetin, M. (2013). Bolu ilindeki işverenlerin engelli çalışanlara yönelik tutumları. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 21(4(ÖS)), 1681-1694.
- Eripek, S. (2012). *Zihin Yetersizliği Olan Bireyler ve Eğitimleri*. Ankara: Eğiten Kitap.
- Fabian, H. (2007). Introduction. In A. W. Dunlop & H. Fabian. (Eds.), *Informing transitions in the early years. Research, policy and practice* (pp. 3-17). Maidenhead, UK: McGrawHill.
- Fasching, H. (2014). Vocational education and training and transitions into the labour market of persons with intellectual disabilities. *European Journal of Special Needs Education*, 29(4), 505-520.
- Fornes S. L. (2008). *Examining a proposed job retention model for adult workers with mental retardation in supported employment*. Florida International University; Miami.

- Glesne, C. (2013). *Nitel araştırmaya giriş*. Ersoy, A. ve Yalçınoğlu, P. (Çev.). Ankara: Anı.
- Groark, C. J. (2011). *Early childhood intervention: Shaping the future for children with special needs and their families*. Calif: Praeger.
- Gündoğdu, A. (2010). *Bir ilköğretim okulu ve iş okulunda çalışan okul yöneticisi ve öğretmenlerin zihin engelli bireylerin işe yerleştirilmelerine ilişkin görüşleri*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Anadolu Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Güneş, N., ve Akçamete, G. (2014). Özel gereksinimi olan bireylerin mesleki istihdamı Çorum ili örneği. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Özel Eğitim Dergisi*, 15(03), 001-015.
- Gürsel, O., Ergenekon, Y., ve Batu, E. S. (2007). Gelişimsel geriliği olan bireylere okuldan işe geçiş becerilerinin kazandırılmasına ilişkin öğretmenlerin ve yöneticilerin görüşleri. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 7(2.) 61-84.
- Güvenç, S. E. (2014). *Belediyelerin Engelli Personel İstihdamı, Sorunları ve Çözüm Önerileri*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Hall, A. C., Butterworth, J., Winsor, J., Gilmore, D., ve Metzler, D. (2007). Pushing the employment agenda: Case study research of high performing states in integrated employment. *Journal Information*, 45(3). 182-198.
- Hasırcıoğlu, A., (2006). *İşverenlerin Özürlü İstihdamına Yaklaşımı (Sakarya Örneği)*. Yayınlanmamış yüksek lisans, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Heward, W. L. (2008). *Exceptional children: An introduction to special education* (9. Basım). N. J.: Pearson.
- İş Kanunu. (2003). T. C. Resmi Gazete, 25134, 25 Mayıs 2003.
- İşKUR İstatistikleri, (2015) 25.11.2015 tarihinde <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/istatistikler.aspx> adresinden alındı.

- İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, (1948) 25.07.2015 tarihinde <https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/insanhaklari/pdf01/203-208.pdf> adresinden alındı.
- Jahoda, A., Banks, P., Dagnan, D., Kemp, J., Kerr, W., ve Williams, V. (2009). Starting a new job: The social and emotional experience of people with intellectual disabilities. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 22(5), 421-425.
- Jencks, C. (1973). Review symposium. *American Journal of Sociology*, 78 (6), 1523-1544.
- Ju, S., Zhang, D., ve Pacha, J. (2011). Employability skills valued by employers as important for entry-level employees with and without disabilities. *Career Development for Exceptional Individuals*, 35 (1), 29-38.
- King, N. ve Horrocks, C. (2010). *Interviews in qualitative research*. Sage.
- Koçak, E. (2006). *Zihin engelliler iş okullarındaki öğretmenlerin mesleğe hazırlık etkinlikleri ve öğrencilerin mesleki yeterliklerine ilişkin görüşleri*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Anadolu Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmelik. (2013). T. C. Resmi Gazete, 28833, 26 Kasım 2013.
- Köksal, G., ve Kabasakal, Z. (2012). Zihinsel engelli çocukları olan ebeveynlerin yaşamlarında algıladıkları stresi yordayan faktörlerin incelenmesi. *Buca Eğitim Fakültesi Dergisi*, (32), 71-91.
- Kuzgun, Y. (2003). *Meslek rehberliği ve danışmanlığına giriş*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Mactavish, J. B., MacKay, K. J., Iwasaki, Y., ve Betteridge, D. (2007). Family caregivers of individuals with intellectual disability: Perspectives on life quality and the role of vacations. *Journal of Leisure Research*, 39(1), 127.
- Mank, D. (2009). Employment. S. L. Odom, R. H. Horner, M. E. Snell, ve J. Blacher (Ed.). *Handbook of developmental disabilities içinde* (s. 390–409). New York: Guildford Press.

- Maxwell, J. (1992). Understanding and validity in qualitative research. *Harvard Educational Review*, 62(3), 279-301.
- McMillan, J. H. (2004) *Educational research: Fundamentals for the consumer* (4. Basım). USA: Pearson.
- Meşhur, A. F. (2004). Özürlülerin çalışma yaşamına katılma gereği ve uygulanan istihdam politikalarının değerlendirilmesi. *ÖZ-VERİ Dergisi*, 1(2),
- Migliore, A., Grossi, T., Mank, D., ve Rogan, P. (2008). Why do adults with intellectual disabilities work in sheltered workshops?. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 28(1), 29-40.
- Migliore, A., Mank, D., Grossi, T., ve Rogan, P. (2007). Integrated employment or sheltered workshops: Preferences of adults with intellectual disabilities, their families, and staff. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 26(1), 5-19.
- Milli Eğitim İstatistikleri Örgün Eğitim, (2015) 01.11.2015 tarihinde http://sgb.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2016_03/30044345_meb_istatistikler_i_orgun_egitim_2015_2016.pdf adresinden alındı.
- Morgan, R. L., ve Alexander, M. (2005). The Employer's Perception: Employment of Individuals with Disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 23(1), 39-49.
- Olson, D., Cioffi, A., Yovanoff, P., ve Mank, D. (2001). Employers' perceptions of employees with mental retardation. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 16(2), 125-133.
- Öz, C. S., ve Orhan, S. (2010). Özürlü istihdam yöntemlerinin uygulanabilirliği üzerine bir değerlendirme. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 2 (3), 36-48.
- Özbey, F. (2015). *Zihin Yetersizliği Olan Öğrencilere İş Analizi Temelinde Tekstil İşçiliği Becerilerinin Öğretilmesi: Eylem Araştırması*. Yayınlanmamış doktora tezi, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Özdemir, S. (2008). *Türkiye'de hafif düzeyde zihinsel yetersizliği olan bireylere meslek edindirme ve istihdamlarına ilişkin politikaların değerlendirilmesine yönelik*

yönetici, işveren ve veli görüşleri. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği. (2006). T. C. Resmi Gazete, 31 Mayıs 2006.

ÖZİDA, (2007). *III. Özürlüler Şûrası: Bakım Hizmetleri, İstanbul*, Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı Yayını: Ankara.

Özsoy, Y., Özyürek, M. ve Eripek, S. (1996). *Özel eğitime muhtaç çocuklar: Özel Eğitime Giriş*. (6. Baskı). Ankara: Karatepe Yayınları.

Rice, M. L., ve O'Brien, M. (1990). Transitions: Times of change and accommodation. *Topics in Early Childhood Special Education*, 9(4), 1-14.

Rimmerman, A. (1998). Factors relating to attitudes of Israeli corporate executives toward the employability of persons with intellectual disability. *Journal of Intellectual and Developmental Disability*, 23(3), 245-254.

Rose, J., Saunders, K., Hensel, E., ve Kroese, B. S. (2005). Factors affecting the likelihood that people with intellectual disabilities will gain employment. *Journal of Intellectual Disabilities*, 9(1), 9-23.

Rummel, J. F. (1968). *Eğitimde araştırmaya giriş* R.Taşçıoğlu (Çev.). Ankara: Ajans Türk Yayınları

Schalock, R. L., Borthwick-Duffy, S. A., Bradley, V. J., Buntinx, W. H., Coulter, D. L., Craig, E. M., ... ve Yeager, M. H. (2010). *Intellectual disability: Definition, classification, and systems of supports*. (11. Basım) Washington.: American Association on Intellectual and Developmental Disabilities.

Sitlington, P. L., ve Easterday, J. R. (1992). An analysis of employer incentive rankings relative to the employment of persons with mental retardation. *Education and Training in Mental Retardation*, 27(1), 75-80.

Smith, D. D. (2007). *Introduction to special education: Making a difference*. (6. Basım). Boston: Allyn ve Bacon.

Steere, D. E., Rose, E., ve Cavaiuolo, D. (2007). *Growing up transition to adult life for students with disabilities*. Boston, MA: Allyn and Bacon.

- Sucuoğlu, B. (2002). Özel eğitim ve erken eğitim programları. Çoluk ocuk Dergisi, 25-27.
- Sucuoğlu, B. (2015). Zihin Engelinin Tarihçesi. Bülbin Sucuoğlu (Ed). *Zihin engelliler ve eğitimleri* (5. Baskı) Ankara: Kök Yayıncılık.
- Şahinkesen, A. (1992). Eğitimde İkili Sistem (Okul-İŞyeri İŐbirliđine Dayalı Sistem). *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakóltesi Dergisi*. 25(2), 687-701.
- Talashoğlu, P. (2011). *alıŐan engellilerin sahip oldukları denetim odağıyla iş hayatında yaşadıkları stres ve anksiyete ile baŐa çıkmaları arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Timmons, J. C., Hall, A. C., Bose, J., Wolfe, A., ve Winsor, J. (2011). Choosing employment: Factors that impact employment decisions for individuals with intellectual disability. *Intellectual and developmental disabilities*, 49(4), 285-299.
- Turnbull, A. P., Turnbull, H. R. ve Wehmeyer, M. L., (2007). *Exceptional lives: Special education in today's schools* (5. Basım), Upper Saddle River, NJ: Merrill/Prentice Hall
- TÜİK, (2015). 25.11.2015 tarihinde <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/istatistikler.aspx> adresinden alındı.
- Türkiye Cumhuriyeti Anayasası. (1982). T. C. Resmi Gazete, 17844, 20 Ekim 1982.
- Uluslararası alıŐma Örgütü. (2007). Employment and Disabled Persons Information Sheet. 27.07.2016 tarihinde <http://www.hpod.org/pdf/employment-disabled.pdf> adresinden alındı.
- Uluslararası alıŐma Örgütü. (2010). Disability in Workplace: Company Practice. 27.07.2016 Tarihinde http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/--ifp_skills/documents/publication/wcms_150658.pdf adresinden alındı.
- WHO (2011). Dünya Engellilik Raporu, 10.11.2015 tarihinde <http://siteresources.worldbank.org/TURKEYINTURKISHEXTN/Resources/455687-1328710754698/YoneticiOzeti.pdf> adresinden alındı.

- World Health Organization. (1992). *The ICD-10 classification of mental and behavioural disorders: clinical descriptions and diagnostic guidelines*. Geneva: World Health Organization
- World Health Organization. (1993). *The ICD-10 classification of mental and behavioural disorders: diagnostic criteria for research*.
- Yetim, A. A., ve Göktaş, Z. (2004). Öğretmenin mesleki ve kişisel nitelikleri. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 12(2), 541-550.
- Yıldırım, A. (1999). Nitel araştırma yöntemlerinin temel özellikleri ve eğitim araştırmalarındaki yeri ve önemi. *Eğitim ve Bilim*, 23(112), 7-17.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2013). *Nitel araştırma yöntemleri* (9. baskı). Ankara: Seçki Yayınevi.
- Yılmaz, Z. (2004). Çalışan özürülülerin iş yaşamında karşılaştıkları sorunlar ve bunları etkileyen etmenler. *Öz-veri Dergisi*, 1(2), 153- 175.

EKLER

EK-1: Araştırma İzin Belgesi



T.C.
ESKİŞEHİR VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü



Sayı : 88074293/605.01/212972
Konu: Araştırma Projesi

07.01.2016

ANADOLU ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ (Genel Sekreterlik)

İlgi : a) 06/01/2016 tarih ve 161013 sayılı olur.
b) 22/12/2015 tarih ve 1467/10250 sayılı yazınız.

İlgi (b) yazı ile istemiş olduğunuz "Araştırma Projesi" incelenmiş ve uygun görülmüş olup, ilgi (a) Olur ekte sunulmuştur.
Bilgilerinize rica ederim.

Necmi ÖZEN
Vali a.
İl Millî Eğitim Müdürü

EKLER :
1-İlgi (a) Olur (1 sayfa)
2-Araştırma Değerlendirme Formu (1 sayfa)

Adres :
Anadolu Üniversitesi
Yunus Emre Kampüsü
PK.260470 ESKİŞEHİR

Ash ile Aynıdır
5070 Sayılı Yasa ile
elektronik olarak
imzalanmıştır.
20.....

08 Ocak 2016

Remzi ERÇELİK
Müdür

Büyükdere Mah. Atatürk Blv. No:247 ESKİŞEHİR
Elektronik Ağ: www.eskisehir.meb.gov.tr
e-posta: strateji26@meb.gov.tr

Ayrıntılı bilgi için: L.TOKAT
Tel : (0 222) 239 72 00/213-425
Faks: (0 222) 239 39 22

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <http://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden bfe2-c88e-3c72-b72b-2187 kodu ile teyit edilebilir.



T.C.
ESKİŞEHİR VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü



Sayı : 88074293/605.01/161013
Konu : Araştırma Projesi

06.01.2016

VALİLİK MAKAMINA

İlgi: Anadolu Üniversitesi Genel Sekreterliği' nin 22/12/2015 tarih ve 1467/10250 sayılı yazısı.

İlgi yazı ile; Eskişehir Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Özel Eğitim Anabilim Dalı Zihin Engelliler Öğretmenliği Yüksek Lisans Programı öğrencisi Ahmet Serhat UÇAR' ın "Hafif Düzey Zihin Yetersizliği Olan Bireylerin İstihdam Sürecinde Yer Alan Paydaşların İstihdam Sürecine Yönelik Görüş ve Önerileri" başlıklı yüksek lisans tezi çalışması Araştırma İzin Komisyonu tarafından incelenmiş ve komisyon tarafından sakınca görülmediği tespit edilmiş olup, komisyon tarafından belirtilen okullarda yukarıda adı geçen projenin gerçekleştirilmesi uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde takdirlerinize arz ederim.

Barış HANCI
Millî Eğitim Müdür Yardımcısı

OLUR
.../01/2016

Necmi ÖZEN
Vali a.
İl Millî Eğitim Müdürü

Büyükdere Mah. Atatürk Biv. No:247 ESKİŞEHİR
Elektronik Ağ: www.eskisehir.meb.gov.tr
e-posta: strateji26@meb.gov.tr

Ayrıntılı bilgi için: L.TOKAT
Tel : (0 222) 239 72 00/213-425
Faks: (0 222) 239 39 22

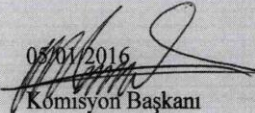
Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <http://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 6040-a4cc-3454-a461-1752 kodu ile teyit edilebilir.

T.C
ESKİŞEHİR VALİLİĞİ
İl Milli Eğitim Müdürlüğü

ARAŞTIRMA DEĞERLENDİRME FORMU

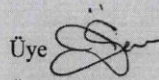
ARAŞTIRMA SAHİBİNİN	
Adı Soyadı	Ahmet Serhat UÇAR
Kurumu/Üniversitesi	Anadolu Üniversitesi
Araştırma Yapılacak Eğitim Kurumu ve Kademesi	Avukat Lütfi Ergökmen Özel Eğitim Merkezi, Elbruz Bilge Özel Eğitim Mesleki Eğitim Merkezi
Araştırmanın Konusu	Hafif Düzeyde Zihin Yetersizliği Olan Bireylerin İstihdam Sürecinde Yer Alan Paydaşların İstihdam Sürecine Yönelik Görüş ve Önerileri
Üniversite / Kurum Onayı	Var
Araştırma/Proje/Ödev/ Tez Önerisi	Var
Veri Toplama Araçları	Günlükler, Katılımcı Bilgi Formu, Görüşmeler
Görüş İstenecek Birimler	-
KOMİSYON GÖRÜŞÜ	
Milli Eğitim Bakanlığı Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü'nün 2012/13 sayılı genelgesi gereğince uygulanmasında sakınca yoktur.	
Komisyon Kararı	KABUL (Oybirliği ile)
Muhalif Üyenin Adı ve Soyadı	Gerekçesi :

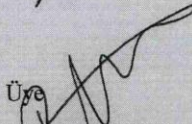
KOMİSYON

05/01/2016

Komisyon Başkanı
Barış HANCI
Milli Eğitim Müdür Yardımcısı

Üye

Kadir KILIÇ
Öğretmen

Üye

Ömer GARAN
Öğretmen

Üye

E. Senay KUTLU
Öğretmen

EK-2: Gönüllü Katılım Formu

Gönüllü Katılım Formu

“Hafif düzeyde zihin yetersizliği olan bireylerin istihdam sürecinde yer alan paydaşların istihdam sürecine yönelik görüşler ve önerileri” başlıklı bu çalışma, ZEÖ790 Tez kapsamında gerçekleştirilen bir araştırma çalışması olup, zihin yetersizliği olan bireylerin istihdam sürecinde yer alan paydaşların istihdam sürecine yönelik görüş ve önerilerinin belirlenmesi amacıyla gerçekleştirilmektedir. Çalışma, Özel Eğitim Bölümü Zihin Engellilerin Eğitimi Anabilim Dalı’nda yüksek lisans eğitimini sürdüren Arş. Gör. Ahmet Serhat Uçar tarafından Prof. Dr. Atilla Cavkaytar’ın rehberliğinde yürütülmektedir. Araştırmadan elde edilen sonuçlar, hafif düzeyde zihin yetersizliği olan bireylerin istihdamı konusunda sürecin değerlendirilmesi, geliştirilmesine önemli bir katkı sağlayacaktır.

Araştırmanın amacı doğrultusunda, nitel bir araştırma yürütülerek yapılacak görüşmelerin kaydedilmesi yoluyla bilimsel araştırma verileri toplanacaktır. Araştırma kapsamında toplanan veriler, sadece bilimsel amaçlar doğrultusunda kullanılacaktır. Araştırmadan elde edilen veriler, araştırmanın amacı dışında ya da bir başka araştırmada kullanılmayacaktır. Ancak araştırma verileri ve ses kayıtları, hiçbir biçimde kopyalanarak araştırmacı dışındaki üçüncü kişilerle paylaşılmayacaktır. İsteminiz halinde sizden toplanan verileri inceleme hakkınız bulunmaktadır.

Araştırmaya katılımınız gönüllülük esasına dayanmaktadır. Araştırmaya gönüllü olarak katılan tüm katılımcıların (çocuğunuz) isimleri ve kimlik bilgileri gizli tutulacaktır. Çalışmada tüm katılımcılara gerçek isimlerini çağrıştırmayacak kod isimleri verilecektir. Sizlerden toplanan veriler, gizlilik yöntemi ile korunacak ve araştırma bitiminde beş yıl süreyle araştırmacı tarafından arşivlenecek, sonrasında ise imha edilecektir.

Veri toplama sürecinde araştırmacının araştırma amacını aşan bir şekilde rahatsızlık verebilecek herhangi bir soru/talep olmayacaktır. Yine de araştırma süresince herhangi bir nedenle rahatsızlık hissederseniz çalışmadan istediğiniz zaman ayrılma hakkına sahipsiniz. Çalışmadan ayrılmanız durumunda, sizlerden toplanan veriler ve ses kayıtları araştırma kapsamından çıkarılacak ve imha edilecektir. Gönüllü katılım formunu okumak ve değerlendirmek üzere ayırdığınız zaman için teşekkür ederim.

Çalışma hakkındaki sorularınızı Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Özel Eğitim Bölümü Zihin Engellilerin Öğretmenliği Programı'ndan Ahmet Serhat Uçar'a (asucar@anadolu.edu.tr / 0 505 846 73 46) yöneltebilirsiniz.

Araştırmacı Adı-Soyadı : Arş. Gör. Ahmet Serhat Uçar

Adres : Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi E Blok 114 Numaralı Oda

İş Tel : 0 222 335 05 80-3545

Cep Tel : 0 505 846 73 46

Bu çalışmaya katılmayı, istediğim takdirde çalışmadan ayrılabilceğimi ve elde edilen bilgilerin sadece bilimsel amaçlarla kullanılmasını bilerek kabul ediyorum.

(Lütfen bu formu doldurup imzaladıktan sonra veri toplayan kişiye veriniz.)

Katılımcı Adı-Soyadı :

İmza :

Tarih :

EK-3: Veli Onay Formu

Veli Onay Formu

“Hafif düzeyde zihin yetersizliği olan bireylerin istihdam sürecinde yer alan paydaşların istihdam sürecine yönelik görüşler ve önerileri” başlıklı bu çalışma, ZEÖ790 Tez kapsamında gerçekleştirilen bir araştırma çalışması olup, zihin yetersizliği olan bireylerin istihdam sürecinde yer alan paydaşların istihdam sürecine yönelik görüş ve önerilerinin belirlenmesi amacıyla gerçekleştirilmektedir. Çalışma, Özel Eğitim Bölümü Zihin Engellilerin Eğitimi Anabilim Dalı’nda yüksek lisans eğitimini sürdüren Arş. Gör. Ahmet Serhat Uçar tarafından Prof. Dr. Atilla Cavkaytar’ın rehberliğinde yürütülmektedir. Araştırmadan elde edilen sonuçlar, hafif düzeyde zihin yetersizliği olan bireylerin istihdamı konusunda sürecin değerlendirilmesi, geliştirilmesine önemli bir katkı sağlayacaktır.

Araştırmanın amacı doğrultusunda, nitel bir araştırma yürütülerek yapılacak görüşmelerin kaydedilmesi yoluyla çocuklarınızdan bilimsel araştırma verisi toplanacaktır. Araştırma kapsamında toplanan veriler, sadece bilimsel amaçlar doğrultusunda kullanılacaktır. Araştırmadan elde edilen veriler, araştırmanın amacı dışında ya da bir başka araştırmada kullanılmayacaktır. Ancak araştırma verileri ve ses kayıtları, hiçbir biçimde kopyalanarak araştırmacı dışındaki üçüncü kişilerle paylaşılmayacaktır. İstemeniz halinde çocuğunuzdan toplanan verileri inceleme hakkınız bulunmaktadır.

Araştırmaya çocuğunuzun katılımı tümüyle sizin onayınız ve gönüllülüğünüz esasına dayanmaktadır. Araştırmaya gönüllü olarak katılan tüm katılımcıların (çocuğunuz) isimleri ve kimlik bilgileri gizli tutulacaktır. Çalışmada tüm katılımcılara gerçek isimlerini çağrıştırmayacak kod isimleri verilecektir. Çocuğunuzdan toplanan veriler, gizlilik yöntemi ile korunacak ve araştırma bitiminde beş yıl süreyle araştırmacı tarafından arşivlenecek, sonrasında ise imha edilecektir.

Veri toplama sürecinde araştırmacının araştırma amacını aşan bir şekilde çocuğunuza ve size rahatsızlık verebilecek herhangi bir soru/talep olmayacaktır. Yine de araştırma süresince herhangi bir nedenle rahatsızlık hissederseniz çalışmadan istediğiniz zaman ayrılma hakkına sahipsiniz. Çalışmadan ayrılmanız durumunda, çocuğunuzdan toplanan veriler ve ses kayıtları araştırma kapsamından çıkarılacak ve imha edilecektir. Gönüllü katılım formunu okumak ve değerlendirmek üzere ayırdığınız zaman için teşekkür

ederim. Çalışma hakkındaki sorularınızı Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Özel Eğitim Bölümü Zihin Engellilerin Öğretmenliği Programı'ndan Ahmet Serhat Uçar'a (asucar@anadolu.edu.tr / 0 505 846 73 46) yöneltebilirsiniz.

Araştırmacı Adı-Soyadı : Arş. Gör. Ahmet Serhat Uçar

Adres : Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi E Blok 114 Numaralı Oda

İş Tel : 0 222 335 05 80-3545

Cep Tel : 0 505 846 73 46

Bu çalışmaya çocuğumun katılmasını, istediğim takdirde çalışmadan ayrılabilceğimizi ve çocuğumdan elde edilen bilgilerin sadece bilimsel amaçlarla kullanılmasını bilerek kabul ediyorum.

(Lütfen bu formu doldurup imzaladıktan sonra veri toplayan kişiye veriniz.)

Katılımcı Adı-Soyadı :

İmza :

Tarih :

EK-4: Öğretmenler Ve Okul Yöneticileri İçin Görüşme Soruları

1. Öğrencinizin, özel eğitim mesleki eğitim merkezinde almış olduğu eğitim hakkında neler düşünüyorsunuz?
 - a. Olumlu yönleri nelerdir?
 - b. Olumsuz yönleri nelerdir?
2. Öğrencinizin, özel eğitim mesleki eğitim merkezinde almış olduğu eğitimin, onun iş yaşamını nasıl etkilediğini düşünüyorsunuz?
3. Özel eğitim mesleki eğitim merkezinde verilen mesleki eğitimin geliştirilmesi için neler önerirsiniz?
 - a. MEB'e önerileriniz nelerdir?
 - b. Okul yöneticilerine önerileriniz nelerdir?
 - c. Öğretmenlere önerileriniz nelerdir?
 - d. Ailelere önerileriniz nelerdir?
4. Öğrencilerinizin eğitim sonrası işe yerleştirilme sürecinden söz eder misiniz?
 - a. İşe yerleştirilmesi için nereye başvurduunuz?
 - b. Öğrencilerinizin eğitim sonrası işe yerleştirilme sürecinde İŞKUR neler yaptı?
 - c. Öğrencilerinizin eğitim sonrası işe yerleştirilme sürecinde okul yönetimi neler yaptı?
 - d. Öğrencilerinizin eğitim sonrası işe yerleştirilme sürecinde öğretmenleri neler yaptı?
5. Sizce öğrencilerinizin işe yerleştirilme sürecinin geliştirilmesi için neler yapılabilir?
6. Öğrencinizin iş yaşamında karşılaştığı durumlar hakkında neler söyleyebilirsiniz?
 - a. Olumlu durumlar hakkında neler söyleyebilirsiniz?
 - b. Olumsuz durumlar hakkında neler söyleyebilirsiniz?
7. Öğrencinizin iş yaşamının iyileştirilmesi konusunda önerileriniz nelerdir?
8. Ülkemizde engelli bireylere yönelik istihdam politikaları hakkındaki düşünceleriniz nelerdir?
 - a. Engelli bireylerin istihdamı için devletin neler yapması gerektiğini düşünüyorsunuz?

- b. Engelli bireylerin istihdamı için devletin dışında başka kimler/kurumlar görev almalı?
- c. Engelli bireylerin istihdamı için devletin dışında görev alan kişilerin/kurumların neler yapması gerektiğini düşünüyorsunuz?

EK-5: Ebeveynler İçin Görüşme Soruları

1. Çocuğunuzun, zel eğitim mesleki eğitim merkezinde almış olduğu eğitim hakkında neler düşünüyorsunuz?
 - a. Olumlu yönleri nelerdir?
 - b. Olumsuz yönleri nelerdir?
2. Çocuğunuzun, zel eğitim mesleki eğitim merkezinde almış olduğu eğitimin, onun iş yaşamına etkileri hakkında neler söylersiniz?
3. Özel eğitim mesleki eğitim merkezinde verilen mesleki eğitimin geliştirilmesi için neler önerirsiniz?
4. Çocuğunuzun eğitim sonrası işe yerleştirilme sürecinden söz eder misiniz?
 - a. İşe yerleştirilmesi için nereye başvurduunuz?
 - b. Çocuğunuzun eğitim sonrası işe yerleştirilme sürecinde İŞKUR neler yaptı?
 - c. Çocuğunuzun eğitim sonrası işe yerleştirilme sürecinde okul yönetimi neler yaptı?
 - d. Çocuğunuzun eğitim sonrası işe yerleştirilme sürecinde öğretmenleri neler yaptı?
5. Çocuğunuzun işe yerleştirilme sürecinin geliştirilmesi için neler yapılabilir?
6. Çocuğunuzun iş yaşamında karşılaştığı durumlar hakkında neler söyleyebilirsiniz?
 - a. Olumlu durumlar hakkında neler söyleyebilirsiniz?
 - b. Olumsuz durumlar hakkında neler söyleyebilirsiniz?
7. Çocuğunuzun iş yaşamının iyileştirilmesi konusunda önerileriniz nelerdir?
 - a. İşverenlere önerileriniz nelerdir?
 - b. Mesleki eğitim merkezi yöneticilerine önerileriniz nelerdir?
 - c. İstihdam politikalarını oluşturan kurumlara önerileriniz nelerdir?
8. Ülkemizde engelli bireylere yönelik istihdam politikaları hakkındaki düşünceleriniz nelerdir?
 - a. Engelli bireylerin istihdamı için devletin neler yapması gerektiğini düşünüyorsunuz?
 - b. Engelli bireylerin istihdamı için devletin dışında başka kimler/kurumlar görev almalı?

c. Engelli bireylerin istihdamı için devletin dışında görev alan kişilerin/kurumların neler yapması gerektiğini düşünüyorsunuz?

EK-6: İşverenler İçin Görüşme Soruları

1. Çalışanınızın, özel eğitim mesleki eğitim merkezinde almış olduğu eğitim, hakkında ne düşünüyorsunuz?
 - a. Olumlu yönleri nelerdir?
 - b. Olumsuz yönleri nelerdir?
2. Çalışanınızın, özel eğitim mesleki eğitim merkezinde almış olduğu eğitimin, onun iş yaşamını nasıl etkilediğini düşünüyorsunuz?
3. Özel eğitim mesleki eğitim merkezinde verilen mesleki eğitimin geliştirilmesi için neler önerirsiniz?
4. Bilginiz olduğu kadar çalışanınızın eğitim sonrası işe yerleştirilme sürecinden söz eder misiniz?
 - a. İŞKUR neler yaptı.
 - b. Okul yönetimi neler yaptı?
 - c. Öğretmenleri neler yaptı?
5. Çalışanınızın işe yerleştirilme sürecinin geliştirilmesi için neler yapılabilir?
6. Çalışanınızın iş yaşamında karşılaştığı durumlar hakkında neler söyleyebilirsiniz?
 - a. Olumlu durumlar hakkında neler söyleyebilirsiniz?
 - b. Olumsuz durumlar hakkında neler söyleyebilirsiniz?
7. Çalışanınızın iş yaşamının iyileştirilmesi konusunda önerileriniz nelerdir?
8. Ülkemizde engelli bireylere yönelik istihdam politikaları hakkındaki düşünceleriniz nelerdir?
 - a. Engelli bireylerin istihdamı için devletin neler yapması gerektiğini düşünüyorsunuz?
 - b. Engelli bireylerin istihdamı için devletin dışında başka kimler/kurumlar görev almalı?
 - c. Engelli bireylerin istihdamı için devletin dışında görev alan kişilerin/kurumların neler yapması gerektiğini düşünüyorsunuz?

EK-7: Zihin Yetersizliği Olan Bireyler İçin Görüşme Soruları

1. Mesleki eğitim aldığın okulda neler öğrendin?
2. Öğrendiklerini işyerinde nasıl kullanıyorsun?
3. Okulda sana başka neler öğretilmesini isterdin?
4. İşyerinin nasıl bir çalışma yeri olmasını isterdin?
5. Sence senin işe yerleştirilebilmen için neler yapılmalı?
6. Senin gibi meslek eğitimi almış kişilerin iş bulabilmesi için devlet ne yapmalıdır?

EK-8: Katılımcı Bilgi Formu

Değerli Katılımcı;

Araştırma sürecinde elde edilecek verilerin cinsiyet, yaş, eğitim durumu, meslek grubu vb. değişkenler açısından değerlendirilebilmesi için katılımcı bilgi formunda yer alan bilgileri doldurmanız gerekmektedir. Katılımınız için teşekkür ederiz.

Adınız:

Soyadınız:

Doğum Tarihiniz:

Cinsiyetiz:

Eğitim Durumunuz:

Lisans Mezuniyetiniz:

Mesleğiniz:

Medeni Durumunuz:

Mesleki Deneyiminiz:

EK-9: Kodlama Anahtarı

KODLAMA ANAHTARI

1. GRUP: ZİHİN YETERSİZLİĞİ OLAN BİREYLER

1.1.KOD: Zihin Yetersizliği Olan Bireyin Mesleki Eğitim Süreci

1.1.1. KOD: Okuma-yazma becerileri

1.1.2. KOD: Matematik becerileri

1.1.3. KOD: Sosyal becerileri

1.1.4. KOD: Mesleki beceriler

1.1.5. KOD: Diğer Dersler

1.2.KOD: Öğrenilen Bilgilerin İşyerinde Kullanımı

1.2.1. KOD: Kullanıyorum

1.2.2. KOD: Kullanmıyorum

1.3.KOD: Zihin Yetersizliği Olan Bireyin Öğrenmek İstedikleri

1.4.KOD: Zihin Yetersizliği Olan Bireylerin İşyeri Tercihleri

1.5.KOD: Zihin Yetersizliği Olan Bireylerin İşe Yerleştirme Sürecini İyileştirmeye Yönelik Önerileri

1.6.KOD: Zihin Yetersizliği Olan Bireylerin İstihdamın Artırılmasına İlişkin Önerileri

1.6.1. KOD: Devletin sosyal güvence sağlaması

1.6.2. KOD: İşe yerleştirilme sayısının artırılması

1.6.3. KOD: Diğer

2. GRUP: EBEVEYNLER

2.1.KOD: Ebeveynlerin Çocuklarının Almış Oldukları Mesleki Eğitime İlişkin Görüşleri

2.1.1. KOD: Olumlu görüşleri (eğitim kalitesi)

2.2.2. KOD: Olumsuz görüşleri

2.2.KOD: Ebeveynlerin Çocuklarının Almış Oldukları Mesleki Eğitimin İş Yaşamına Etkilerine İlişkin Görüşleri

2.3.KOD: Ebeveynlerin Mesleki Eğitimin Geliştirilmesine İlişkin Önerileri

2.4.KOD: Ebeveynlerin Çocuklarının Eğitim Sonrası İşe Yerleştirme Sürecine İlişkin Görüşleri

2.4.1. KOD: Başvuru Kanalları

- 2.4.2. KOD:** İŖe yerleŖtirme s¼recinde İŖKUR
- 2.4.3. KOD:** İŖe yerleŖtirme s¼recinde okul y¼netimi
- 2.4.4. KOD:** İŖe yerleŖtirme s¼recinde ¼ğretmenler
- 2.5.KOD:** Ebeveynlerin iŖe yerleŖtirme s¼recini iyileŖtirmeye iliŖkin ¼nerileri
- 2.6.KOD:** Ebeveynlerin ¼ocuklarının İŖ YaŖamında KarŖılaŖtıđı Durumlara İliŖkin G¼r¼Ŗleri
- 2.6.1. KOD:** Olumlu durumlara iliŖkin g¼r¼Ŗler
- 2.6.2. KOD:** Olumsuz durumlara iliŖkin g¼r¼Ŗler
- 2.7.KOD:** Ebeveynlerin ¼ocuklarının İŖ YaŖamının İyileŖtirilmesine İliŖkin ¼nerileri
- 2.7.1. KOD:** Ebeveynlerin iŖverenlere ¼nerileri
- 2.7.2. KOD:** Ebeveynlerin idarecilere ¼nerileri
- 2.7.3. KOD:** Ebeveynlerin devlet kurumlarına ¼nerileri
- 2.8.KOD:** Ebeveynlerin Zihin Yetersizliği Olan Bireylerin İstihdam Politikalarına İliŖkin G¼r¼Ŗleri
- 2.8.1. KOD:** Ebeveynlerin devlet kurumlarına ¼nerileri
- 2.8.2. KOD:** Ebeveynlerin istihdam s¼recinde devlet dıŖında yer alması gereken kiŖi ve kurumlara iliŖkin g¼r¼Ŗleri
- 2.8.3. KOD:** Ebeveynlerin devlet dıŖındaki kiŖi ve kurumlara ¼nerileri
- 2.8.4. KOD:** Ailelere ¼neriler

3. GRUP: ¼ĐRETMENLER VE OKUL Y¼NETİCİLERİ

- 3.1.KOD:** ¼ğretmenler ve Okul Y¼neticilerinin, ¼ğrencilerinin AlmıŖ Oldukları Mesleki Eğitime İliŖkin G¼r¼Ŗleri
- 3.1.1. KOD:** Olumlu g¼r¼Ŗler
- 3.1.2. KOD:** Olumsuz g¼r¼Ŗler
- 3.2.KOD:** ¼ğretmenler ve Okul Y¼neticilerinin, ¼ğrencilerinin AlmıŖ Oldukları Mesleki Eğitimin İŖ YaŖamına Etkilerine İliŖkin G¼r¼Ŗleri
- 3.3.KOD:** ¼ğretmenler ve Okul Y¼neticilerinin Mesleki Eğitimin GeliŖtirilmesine İliŖkin ¼nerileri
- 3.3.1. KOD:** MEB'e ¼neriler
- 3.3.2. KOD:** İdarecilere ¼neriler
- 3.3.3. KOD:** ¼ğretmenlere ¼neriler

- 3.3.4. KOD:** Ailelere öneriler
- 3.4.KOD:** Öğretmenler ve Okul Yöneticilerinin, Öğrencilerinin Eğitim Sonrası İşe Yerleştirme Sürecine İlişkin Görüşleri
- 3.4.1. KOD:** Başvuru Kanalları
- 3.4.2. KOD:** İşe yerleştirme sürecinde İŞKUR
- 3.4.3. KOD:** İşe yerleştirme sürecinde okul yönetimi
- 3.4.4. KOD:** İşe yerleştirme sürecinde öğretmenler
- 3.5.KOD:** Öğretmenler ve Okul Yöneticilerinin işe yerleştirme sürecini iyileştirmeye ilişkin önerileri
- 3.6.KOD:** Öğretmenler ve Okul Yöneticilerinin, Öğrencilerinin İş Yaşamında Karşılaştığı Durumlara İlişkin Görüşleri
- 3.6.1. KOD:** Olumlu durumlara ilişkin görüşler
- 3.6.2. KOD:** Olumsuz durumlara ilişkin görüşler
- 3.7.KOD:** Öğretmenler ve Okul Yöneticilerinin, Öğrencilerinin İş Yaşamının İyileştirilmesine İlişkin Önerileri
- 3.8.KOD:** Öğretmenler ve Okul Yöneticilerinin Zihin Yetersizliği Olan Bireylerin İstihdam Politikalarına İlişkin Görüşleri
- 3.8.1. KOD:** Öğretmenler ve okul yöneticilerinin devlet kurumlarına önerileri
- 3.8.2. KOD:** Öğretmenler ve okul yöneticilerinin istihdam sürecinde devlet dışında yer alması gereken kişi ve kurumlara ilişkin görüşleri
- 3.8.3. KOD:** Öğretmenler ve okul yöneticilerinin devlet dışındaki kişi ve kurumlara önerileri
- 3.8.4. KOD:** İstihdam politikalarının geliştirilmesi konusunda öneriler.

4. GRUP: İŞVERENLER

- 4.1. KOD:** İşverenlerin Çalışanlarının Almış Oldukları Mesleki Eğitime İlişkin Görüşleri
- 4.1.1. KOD:** Olumlu görüşleri
- 4.1.2. KOD:** Olumsuz görüşleri
- 4.1.3. KOD:** Bilgim Yok
- 4.2.KOD:** İşverenlerin Çalışanlarının Almış Oldukları Mesleki Eğitimin İş Yaşamına Etkilerine İlişkin Görüşleri

- 4.3.KOD:** İşverenlerin Çalışanlarının Almış Oldukları Mesleki Eğitimin İş Yaşamına Etkilerine İlişkin Görüşleri
- 4.4.KOD:** İşverenlerin Çalışanlarının Eğitim Sonrası İşe Yerleştirme Sürecine İlişkin Görüşleri
- 4.4.1. KOD:** İşe yerleştirme sürecinde İŞKUR
- 4.4.2. KOD:** İşe yerleştirme sürecinde okul yönetimi
- 4.4.3. KOD:** İşe yerleştirme sürecinde öğretmenler
- 4.4.4. KOD:** İşe Yerleştirme sürecinde başvuru kanalları
- 4.5.KOD:** İşverenlerin işe yerleştirme sürecini iyileştirmeye ilişkin önerileri
- 4.6.KOD:** İşverenlerin Çalışanlarının İş Yaşamında Karşılaştığı Durumlara İlişkin Görüşleri
- 4.6.1. KOD:** Olumlu durumlara ilişkin görüşler
- 4.6.2. KOD:** Olumsuz durumlara ilişkin görüşler
- 4.7.KOD:** İş yaşamını geliştirmeye yönelik öneriler
- 4.8.KOD:** İşverenlerin Zihin Yetersizliği Olan Bireylerin İstihdam Politikalarına İlişkin Görüşleri
- 4.8.1. KOD:** İşverenlerin devlet kurumlarına önerileri
- 4.8.2. KOD:** İşverenlerin istihdam sürecinde devlet dışında yer alması gereken kişi ve kurumlara ilişkin görüşleri
- 4.8.3. KOD:** İşverenlerin devlet dışındaki kişi ve kurumlara önerileri