



**ZİHİN YETERSİZLİĞİ OLAN GENÇLERE İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİK
BECERİLERİNİN KAZANDIRILMASINDA PAYDAŞ GEREKSİNİMLERİNE
DAYALI ÖĞRETİM MATERYALİNİN ETKİLİLİĞİ**

Doktora Tezi

Oğuz ÖZDAMAR

Eskişehir 2025

**ZİHİN YETERSİZLİĞİ OLAN GENÇLERE İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİK
BECERİLERİNİN KAZANDIRILMASINDA PAYDAŞ GEREKSİNİMLERİNE
DAYALI ÖĞRETİM MATERYALİNİN ETKİLİLİĞİ**

OĞUZ ÖZDAMAR

DOKTORA TEZİ

Özel Eğitim Anabilim Dalı

Zihin Engelliler Öğretmenliği Programı

Danışman: Doç. Dr. Funda AKSOY

Anadolu Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Ocak 2025

JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI

Oğuz Özdamar'ın “Zihin yetersizliği olan gençlere Sunulan İstihdam Edilebilirlik Eğitim Materyalinin Etkililiğinin İncelenmesi” başlıklı tezi 23/01/2025 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından değerlendirilerek “Anadolu Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliği'nin” ilgili maddeleri uyarınca Özel Eğitim Anabilim Dalı Zihin Engelliler Öğretmenliği Programında, Doktora tezi olarak kabul edilmiştir.

Unvanı-Adı Soyadı	İmza
Üye (Tez Danışmanı) Doç. Dr. Funda AKSOY	
Üye	
Üye	
Üye	
Üye	

Prof. Dr. Nafiz Öncü CAN
Anadolu Üniversitesi
Lisansüstü Eğitim Enstitü Müdürü

ÖZET

ZİHİN YETERSİZLİĞİ OLAN GENÇLERE İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİK BECERİLERİNİN KAZANDIRILMASINDA PAYDAŞ GEREKSİNİMLERİNE DAYALI ÖĞRETİM MATERYALİNİN ETKİLİLİĞİ

Oğuz ÖZDAMAR

Özel Eğitim Anabilim Dalı, Zihin Engellilerin Eğitimi Programı
Anadolu Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Ocak 2025

Danışman: Doç. Dr. Funda AKSOY

Bu araştırmanın amacı zihin yetersizliği olan gençlere (ZYOG) çalışma yaşamına katılımlarını desteklemek için önemli olan istihdam edilebilirlik becerilerinden bir bölümünün öğretimini içeren İstihdam Edilebilirlik Öğretim Materyalinin (İSEM) geliştirilerek etkililiğini incelemektir. Bu araştırma karma araştırma yöntemlerinden keşfedici sıralı desen araştırması olarak desenlenmiştir. Araştırmanın nitel bölümüne 10 işveren ve 10 öğretmen olmak üzere toplam 20 kişi, nicel bölümüne ise işe yeni yerleşmiş 3 ZYOG katılmıştır. Araştırma bulguları ZYOG'lerin iş yerinde istihdam edilebilirlik becerilerine gereksinim duyduklarını ortaya çıkarmıştır. İstihdam edilebilirlik eğitim materyali bu gereksinimleri içeren bir şekilde (1) İletişim, (2) Kişisel Özellikler ve Sorumluluk Alma ve (3) Kişilerarası Beceriler olmak üzere üç eğitim modülünden oluşmaktadır. İstihdam edilebilirlik eğitim materyalinin etkililiğinin incelenmesi uygulama sürecinde video modelle öğretim sürecinin ZYOG'lerin işyerinde istihdam edilebilirlik becerilerinin edinim, kalıcılığı ve genellemesi üzerindeki etkililiği incelenmiştir. Araştırmanın nicel aşamasında tek denekli araştırma yöntemlerinden yoklama denemeli çoklu yoklama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın etkililik bulgularının, video modelle işyerinde istihdam edilebilirlik becerilerini edinmelerinde, becerileri farklı materyallere, ortamlara ve kişilere genellemelerinde etkili olduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca ZYOG'lerin edindikleri becerileri 1, 3 ve 5 hafta sonra sergiledikleri görülmüştür. Sosyal geçerlik verilerine göre işyeri sorumluları, aileler ve diğer personel istihdam edilebilirlik becerilerine ve uygulamaya ilişkin olumlu görüş bildirmişlerdir.

Anahtar sözcükler: Zihin yetersizliği olan gençler, İstihdam edilebilirlik becerileri, Karma araştırma, Sürdürülebilir çalışma yaşamı.

ABSTRACT

THE EFFECTIVENESS OF STAKEHOLDER NEEDS-BASED INSTRUCTIONAL MATERIAL IN TEACHING EMPLOYABILITY SKILLS TO YOUNG PEOPLE WITH INTELLECTUAL DISABILITIES

Oğuz ÖZDAMAR

Department of Special Education, Programme in Education of Mentally Disabled
Anadolu University, Graduate School of Educational Sciences, January 2025

Supervisor: Doç. Dr. Funda AKSOY

The aim of this research is to examine the effectiveness of employability skills required to ensure the sustainability of working life for individuals with intellectual disabilities by creating employability training materials based on the needs of employability skills, information and support. The research was designed as a mixed method research. A total of 20 people, including 10 employers and 10 teachers, participated in the qualitative part of the research, and 3 newly recruited ZYOGs participated in the quantitative part. The findings of the research revealed that ZYOGs need employability skills in the workplace. The employability training material consists of three training modules, namely (1) Communication, (2) Personal Characteristics and Taking Responsibility and (3) Interpersonal Skills. In the implementation process of examining the effectiveness of the employability training material, the effectiveness of the video model teaching process on the acquisition, retention and generalization of employability skills in the workplace of the VLSSs was examined. In the quantitative phase of the research, the multiple probe with probe trial model, one of the single-subject research methods, was used. The effectiveness findings of the study revealed that the video model was effective in the acquisition of employability skills in the workplace and generalization of skills to different materials, environments and individuals. In addition, it was also observed that the VLSSs maintained the acquired skills after 1, 3 and 5 weeks. According to the findings obtained from social validity data, workplace supervisors, families and other staff expressed positive opinions about employability skills and the implementation.

Key words: Intellectual disability, Employability skills, Video model, Sustainable work life.

TEŞEKKÜR

Büyük heyecanla başladığım doktora eğitimim sürecinde akademik bilgi ve hayata dair birçok kazanım elde ettim. Bugüne geldiğimizde ise bu heyecanlı ve yorucu sürecin sonuna geldim. Bu süreçte pozitif yaklaşımlarıyla her zaman destekçim olan ve bana akademik yaşamımda öncülük eden tez danışmanım Doç. Dr. Funda AKSOY' a, doktora tez sürecimde bize her zaman yeni fikirler veren ve her zaman yol gösteren eş danışmanım Prof. Dr. Atilla CAVKAYTAR' a, tez izleme komite süreçlerimizde bize her zaman desteklerini sunan Prof. Dr. Işıl YURDAKUL KABAKÇI ve Doç. Dr. Gizem YILDIZ hocalarıma, son olarakta tez jürimde bulunan hocalarım Dr. Öğrt. Üyesi Kadriye UÇAR' a ve Dr. Öğrt. Üyesi Turgut BAHÇALI' ya teşekkür ediyorum.

Doktora tez sürecinde görüşme soruları, video model senaryoları gibi veri toplama araçları için uzman görüşlerine başvurduğumuz hocalarıma değerli görüşleri için, araştırmamda model olarak uygulama videolarıma katkı sağlayan, güvenilirlik verilerini toplayan, her zaman bana destek olan hocalarım ve arkadaşlarım Doç. Dr. Veysel AKSOY, Dr. Öğrt. Üyesi Fidan Güneş GÜRGÖR KILIÇ, Dr. Öğrt. Üyesi Hatice deniz Değirmenci, Dr. Öğrt. Üyesi Çetin Topuz, Dr. Öğrt. Üyesi Caner KASAP, Dr. Öğrt. Üyesi Veli Emre KURTÇA, Araş. Gör. Halil İbrahim YILDIRIM, Arş. Gör. Dr. Halil UYSAL, Araş. Gör. Dr. Ramazan Bekar, Araş. Gör. Ufuk ATMACA, Arş. Gör. Tuğçe-Uğur Onur GÜNDEN, Dr. Abdullah GENÇ, Ahmet Turan ACUNGİL ve adını anamadığım tüm E Blok emektaşlarıma teşekkürlerimi sunuyorum.

Araştırmamı yürüttüğüm ortamı bize sağlayan Eskişehir Tepebaşı Belediyesi ve çalışanlarına, ayrıca atölyede bize her türlü desteği sağlayarak bizlerin araştırmalarına katkı sağlayan başta Fatma KIRKSES ve diğer hocalarıma çok teşekkür ederim.

Akademik eğitimimin başından itibaren bir ferdi olduğum Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Özel Eğitim Bölümüne bugüne kadar bana kazandırdıkları adına çok teşekkür ediyorum.

Süreçte her zaman desteğini hissettiğim ve bana her zaman olumlu hava katan eşim Fatma ÖZDAMAR' a, zorlu süreçte her ortama ve olaya uyum sağlayarak bana motivasyon kaynağı olan oğlum Uraz ÖZDAMAR' a sevgilerimi iletiyor teşekkür ediyorum.

Süreçte her zaman yanımda yer alan geniş aileme sonsuz teşekkürler. Son olarak doktora eğitimimin son zamanlarında kaybettiğim acısını hala en derinden yaşadığım babam Mustafa ÖZDAMAR' a sonsuz teşekkürler...

ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ

Bu tezin bana ait, özgün bir çalışma olduğunu; çalışmamın hazırlık, veri toplama, analiz ve bilgilerin sunumu olmak üzere tüm aşamalarında bilimsel etik ilke ve kurallara uygun davrandığımı; bu çalışma kapsamında elde edilen 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 sonuçları kabul ettiğimi bildiririm.

Oğuz ÖZDAMAR

İÇİNDEKİLER

Sayfa

JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI.....	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT.....	v
TEŞEKKÜR	vi
ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ.....	vii
İÇİNDEKİLER.....	viii
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	xi
TABLolar DİZİNİ	xii
FOTOĞRAFLAR DİZİNİ	xiii
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİN.....	xiv
1. GİRİŞ	1
1.1. Zihin yetersizliği olan gençler ve Eğitimleri.....	2
1.1.1. Zihin yetersizliği olan gençlerin eğitimi	3
1.1.2. Zihin yetersizliği olan gençlerin eğitiminde bağımsız yaşam becerileri.....	3
1.1.3. Zihin yetersizliği olan gençlerin mesleki eğitimi.....	4
1.1.4. Zihin yetersizliği olan gençlerin Çalışma Yaşamına Geçiş.....	6
1.2. Zihin yetersizliği olan gençlerin istihdam edilebilirliği.....	8
1.2.1. İstihdam edilebilirlik becerileri.....	9
1.2.2. İstihdam edilebilirlik becerileri ile ilgili betimsel araştırmalar	12
1.2.3. Zihin yetersizliği olan gençlere İstihdam Edilebilirlik Becerilerinin Öğretiminin Sunulduğu Araştırmalar.....	14
1.3. Gereksinim	18
1.4. Amaç	20
1.5. Önem.....	21
1.6. Sınırlılıklar	22

1.7. Tanımlar	23
2. YÖNTEM.....	24
2.1. Araştırmanın Katılımcıları.....	26
2.1.1. Gereksinim belirleme aşamasında yer alan katılımcılar	26
2.1.2. Nicel aşamada yer alan katılımcılar	27
2.1.3. Araç ve Gereçler	29
2.2. Nitel Aşama: Gereksinim Belirleme Süreci.....	30
2.2.1. İşveren ve öğretmen görüşmelerinin yapılması	31
2.2.2. Görüşmelerin gerçekleştiği ortamlar.....	32
2.2.3. İşveren ve öğretmen görüşme takvimi.....	33
2.3. Nicel Aşama: Tek denekli araştırma süreci	34
2.3.1. Bağımlı değişken	35
2.3.2. Bağımsız değişken.....	35
2.3.3. Ortam.....	36
2.3.4. Uygulamaya hazırlık süreci	38
2.3.5. Deney süreci	40
2.4. Verilerin toplanması.....	45
2.4.1. Etkililik verilerinin toplanması	45
2.4.2. Sosyal geçerlik verilerinin toplanması.....	46
2.4.3. Güvenirlik verilerinin toplanması.....	46
2.5. Verilerin analizi	47
2.5.1. Gereksinim belirleme aşaması veri analizi.....	47
2.5.2. Etkililik verilerinin analizi.....	48
2.5.3. Sosyal geçerlik verilerini analizi.....	49
2.5.4. Güvenirlik verilerinin analizi	50
3. BULGULAR ve YORUM.....	51

3.1. Zihin Yetersizliği Olan Genç Yetişkinlerin Çalışma Yaşamında İşin Sürdürülebilirliği İçin Gereksinim Duydukları İstihdam Edilebilirlik Becerileri.....	51
3.1.1. Yarı yapılandırılmış görüşmelerden elde edilen bulgular	51
3.2. İSEM'in Zihin Yetersizliği Olan Genç Yetişkinlerin İstihdam Edilebilirlik Becerilerinin Gelişmesine Etkisi-Tek Denekli Araştırma Aşamasına Ait Bulgular	72
3.2.1. Modül 1: Temel beceriler ve iletişim becerilerinin öğretilmesinde işyerinde sunulan video modellerle öğretim sürecinin etkililiği: Etkililik, izleme ve genelleme bulguları.....	72
3.2.2. Modül 2: Kişisel nitelikler-sorumluluk alma (bir iş gününü yönetme) becerilerinin öğretilmesinde işyerinde sunulan video modellerle öğretim sürecinin etkililiği: Etkililik, izleme ve genelleme bulguları .	76
3.2.3. Modül 3: Kişilerarası beceriler becerilerinin öğretilmesinde işyerinde sunulan video modellerle öğretim sürecinin etkililiği: Etkililik, izleme ve genelleme bulguları.....	78
3.2.4. Etki Büyüklüğü Bulguları.....	81
3.3. İSEM'e İlişkin Sosyal Geçerlik Bulguları	81
3.3.1. İşyeri sorumlularına ilişkin sosyal geçerlik bulguları	81
3.3.2. Ailelere ilişkin sosyal geçerlik bulguları.....	82
3.3.3. Katılımcılara ilişkin sosyal geçerlik bulguları	83
4. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER	85
4.1. Sonuç.....	85
4.2. Tartışma.....	87
4.3. Öneriler.....	98
KAYNAKÇA.....	99
EKLER LİSTESİ	
ÖZGEÇMİŞ	

ŞEKİLLER DİZİNİ

Sayfa

Şekil 2.1. Yoklama oturumu akış şeması	42
Şekil 2.2. Öğretim oturumu akış şeması.....	44
Şekil 3.1. İşyerinde ZYOG'lerden beklenen beceriler	52
Şekil 3.2. İşyerinde ZYOG'lerden beklenen istihdam edilebilirlik becerileri.....	55
Şekil 3.3. İşyerinde ZYOG'lerden beklenen mesleki beceriler.....	58
Şekil 3.4. ZYOG'lerden beklenen bağımsız yaşam becerileri	60
Şekil 3.5. ZYOG'lerin eğitim süreçleri	62
Şekil 3.6. ZYOG'lerin işten ayrılma sebepleri	66
Şekil 3.7. ZYOG'lerin işyeri kurum kültürüne uyum sağlaması.....	67
Şekil 3.8. Paydaşlardan Beklentiler	69
Şekil 3.9. Modül 1'e İlişkin Başlama Düzeyi, Aralıklı yoklama, Kalıcılık ve Genelleme Bulgularına İlişkin Doğru Tepki Yüzdeleri.....	74
Şekil 3.10. Modül 2'ye İlişkin Başlama Düzeyi, Aralıklı yoklama, Kalıcılık ve Genelleme Bulgularına İlişkin Doğru Tepki Yüzdeleri.....	77
Şekil 3.11. Modül 3'ye ilişkin başlama düzeyi, aralıklı yoklama, kalıcılık ve genelleme bulgularına ilişkin doğru tepki yüzdeleri	79

TABLÖLAR DİZİNİ

Sayfa

Tablo 1. 1. İlgili Araştırmalar	16
Tablo 1. 2. İlgili Araştırmalar (Devamı)	17
Tablo 2.1. Araştırmanın katılımcıları.....	26
Tablo 2.2. Zihin yetersizliği olan katılımcılara ilişkin genel bilgiler.....	28
Tablo 2. 3 İşveren görüşmeleri künyesi	33
Tablo 3.1. Görüşmelerden elde edilen temalar	52
Tablo 3.2. Tau-U Etki Büyüklükleri	81

FOTOĞRAFLAR DİZİNİ

Sayfa

Fotoğraf 2.1. Ortam.....	37
---------------------------------	----



SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

AAIDD	: Amerikan Zihinsel ve Gelişimsel Yetersizlikler Birliği (American Association on Intellectual and Developmental Disabilities)
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
İSEM	: İstihdam Edilebilirlik Eğitim Materyali
İŞKUR	: Türkiye İş Kurumu
MEB	: Millî Eğitim Bakanlığı
SCANS	: Secretary's Commission on Achieving Necessary Skills
TİK	: Tez İzleme Komitesi
WHO	: World Health Organisation
ZYOG	: Zihin Yetersizliği Olan Gençler

BİRİNCİ BÖLÜM

1. GİRİŞ

Dünya sağlık örgütünün istatistiklerine göre yeni doğan bebeklerin, çocukların ve gençlerin bazı yetersizliklere sahip olduğu görülmektedir. Bu yetersizliklerden herhangi birine sahip bireylerin sayısı bir milyondan fazla olabileceği düşünülmektedir. Bu oran yüksek gelire sahip ülkelerde %11 civarındayken düşük ekonomik gelire sahip ülkelerde %18' e kadar çıkabilmektedir (Word Health Organization, [WHO], 2011). Yetersizliğe sahip olan bireylerin sayısal olarak önemli miktarının ZYOG'lerden oluştuğu bilinmektedir (Cavkaytar, 2000). ZYOG'ler tipik gelişim gösteren bireyler gibi bağımsız yaşamak, üretime katılmak ve toplumla uyum içinde yaşamaları için hayatlarının her döneminde eğitime gereksinim duyarlar (Akmanoğlu, 2002). Bu eğitimle ZYOG'nin bağımsız bir şekilde yaşamaları, kendi ihtiyaçlarını karşılayabilmeleri ve toplum ile bütünleşme hedeflenmektedir. Bağımsız yaşam becerileri, bireyin doğumdan ölüme kadar hayatını devam ettirebilmesi için gereksinim duyduğu beslenme, barınma ve sevgi gibi birincil ihtiyaçlar dışında kalan bireyin ihtiyaçlarına hizmet eden beceri topluluğudur. Bağımsız yaşam becerileri dört ana alana ayrılmaktadır; (a) temel beceriler, (b) uyum becerileri, (c) toplumsal uyum becerileri, (d) meslek öncesi ve mesleki becerilerdir (Cavkaytar, 2000). ZYOG'lerin iş/meslek sahibi olması en az tipik gelişim gösteren bireylerin iş/meslek sahibi olması kadar önemlidir (Özbey, 2015). İş bireyin zamanının büyük çoğunluğunu verimli şekilde kullanmasına yol açtığı ve toplum içinde bireye yaşam doyumu sağladığı için hayatın önemli bir parçasıdır. Herhangi bir işte çalışma bireyin gelir elde etmesini, birey olmasını ve yaşam doyumu almasını sağlar (Jameson, 2005). ZYOG'ler toplumda yer alan tüm diğer bireyler gibi çalışmak ve toplumsal hayata katkıda bulunmak isterler. Çalışma hayatına katılmak özel gereksinimli bireylerin toplum dışı kalmasını engellemekle birlikte sosyal ve psikolojik anlamda iyileştirici etkiye sahip olabilmektedir. Bu iyileştirici etki özel gereksinimli bireyin kendini iyi hissetmesine önemli ölçüde katkı sağlar (Griffin ve Nechvoglod, 2008).

ZYOG'ler toplum içinde bağımsız olarak yaşamlarını sürdürmek, ekonomik gelir elde edebilmek ve sosyal bir birey olarak yer alabilmesi için bir iş sahibi olmalıdırlar. Bu bireyler iş ve meslek sahibi olurken oldukça fazla sorunla karşılaşır ve sorunların çözümü için bireylerin temel akademik beceriler, mesleki becerilerin kazandırılmasına eğitim sürecinde önem verilmelidir (Win ve Hay, 2009). Mesleki eğitimde önemli diğer

bir nokta ise ZYOG'lerin eğitim sürecinde işe hazırlık becerilerini kazanmış olmasıdır. İşe hazırlık becerileri ZYOG'lerin kişisel özellikleri ve gereksinim duyduğu alanlar göz önünde bulundurularak kazandırılmalıdır. ZYOG'nin istihdamının sağlanması ve sağlanan istihdamının sürdürülebilirliği için işe hazırlık becerilerinin yanında istihdam edilebilirlik becerilerinin de kazandırılması gerekmektedir (Güneş ve Akçamete, 2014).

1.1. Zihin yetersizliği olan gençler ve Eğitimleri

Amerikan Zihinsel ve Gelişimsel Yetersizlik Derneği (American Association on Intellectual and Developmental Disability; AAIDD)'ne göre zihin yetersizliği; zihinsel işlevlerde bulunma ve kavramsal, sosyal, pratikte kullanılan beceriler olan uyumsal davranışlardan en az ikisinde anlamlı sınırlılık olarak ortaya çıkan ve 22 yaştan önce ortaya çıkan yetersizlik' tir (AAIDD, 2021; Schalock, Luckasson ve Tasse, 2021).

Gelişimsel yetersizlikler içinde bulunan zihin yetersizliği en sık karşılaşılan yetersizlik türüdür (Beirne-Smith, Ittenbach ve Patton, 2002). 2018 yılında yayımlanan Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği'nde ise zihinsel yetersizlik hafif, orta, ağır ve çok ağır olarak sınıflandırılarak tanımlanmıştır. Yönetmelikte (2018) “zihinsel engelli birey” terimi kullanılarak hafif düzeyde yetersizliği olan bireyler “Zihinsel işlevler ile kavramsal, sosyal ve pratik uyum becerilerinde hafif düzeydeki yetersizliği nedeniyle özel eğitim ve destek eğitim hizmetine sınırlı düzeyde ihtiyacı olan bireyi ifade eder” biçiminde tanımlanmıştır. Orta düzeyde ZYOG “Zihinsel işlevler ile kavramsal, sosyal ve pratik uyum becerilerindeki sınırlılık nedeniyle temel akademik, günlük yaşam ve iş becerilerinin kazanılmasında özel eğitim ile destek eğitim hizmetine yoğun şekilde ihtiyacı olan birey”; ağır düzeyde ZYOG “Zihinsel işlevler ile kavramsal, sosyal, pratik uyum ve öz bakım becerilerindeki eksiklikleri nedeniyle yaşam boyu süren, yoğun özel eğitim ve destek eğitim hizmetine ihtiyacı olan birey” olarak, çok ağır düzeyde ZYOG ise “zihin yetersizliğinin yanında özbakım, günlük yaşam ve temel akademik kazanamayan yaşam boyu bakım muhtaç kişi” olarak tanımlanmıştır (MEB, 2018).

ZYOG'lerin bilişsel, toplumsal ve uyumsal beceri alanlarında yaşadıkları yetersizlikler incelendiğinde farklılıklar görülmektedir. Bu farklılıklar olmasına rağmen bu bireylerin uygun eğitim almaları için sahip oldukları ortak özelliklerine göre sınıflamak gerekmektedir. Ülkemizde ZYOG'ler eğitsel bağlamda hafif, orta, ağır ve çok ağır olarak kategorize edilmiştir (MEB, 2018). Amerikan Zihinsel ve Gelişimsel Yetersizlikler Birliği (AAIDD) son tanımına bakıldığında zihin yetersizliği çeşitli gelişim

alanlarında, zihinsel işlevlerde ve uyumsal davranışlarında anlamlı düzeyde yetersizlik görülmesi ve bu yetersizliklerin 22 yaştan önce ortaya çıkmasıdır (AAIDD, 2021). Bu ortaya çıkan anlamlı farkın kapatılabilmesi için bu bireylerin özel eğitime ihtiyaçları vardır (Schalock vd., 2002).

1.1.1. Zihin yetersizliği olan gençlerin eğitimi

Ülkemizde ZYOG'ler için mesleki eğitiminde ilerlemeler 1980'li yılların ikinci yarısından itibaren hız kazanmıştır (Cavkaytar, 1990). Özel gereksinimli bireylere iş ve meslek becerilerini kazandırıp istihdam etmek özel eğitimin en önemli amaçlarından biridir (Cavkaytar, 1990, Migliore vd., 2012). Ülkemizde ZYOG'lerin mesleki eğitim alabilmeleri için çeşitli alternatifler bulunmaktadır. ZYOG'ler; mesleki eğitim okulları, özel eğitim iş uygulama merkezleri, özel eğitim meslek okulları ve bu konuda hizmet veren kurumlar tarafından bireylere tanınan meslek edindirme kursları, meslek eğitim projeleri ve iş ve işçi bulma kurumu (İŞKUR) tarafından düzenlenen iş başı eğitim meslek eğitimlerine katılım sağlayarak çeşitli eğitim fırsatları elde etmektedirler (Özbey, 2015).

1.1.2. Zihin yetersizliği olan gençlerin eğitiminde bağımsız yaşam becerileri

ZYOG'lere eğitim hizmetleri sunmanın amacı onların nitelikli eğitim hizmeti almasını sağlayarak bağımsız bir şekilde yaşamlarını sürdürmelerini sağlamaktır (Cavkaytar, 2000). Bağımsız yaşam becerileri doğumdan itibaren yaşamı devam ettirme için gerekli beslenme, barınma, sevgi ihtiyacı gibi birincil ihtiyaçları dışındaki ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik geniş bir çerçevede düşünülmelidir (Eripek, 2012). Özel gereksinimli bireylerin yaşam kalitesi, ne kadar bağımsız bir şekilde yaşamlarını sürdürebildikleriyle doğru orantılıdır (Steera, Rose ve Cavaiuolo, 2007).

ZYOG'lerin yaşadıkları toplumun içinde onlardan beklenen uygun toplumsal becerileri bağımsız bir şekilde sergilemeleri, bu bireylerin de tipik gelişim gösteren bireyler (NGGB) gibi yaşam sorumluluğu almasını sağlar. Bağımsız yaşam becerileri genel olarak dört beceri alanına ayrılabilir. Bunlar; a) temel beceriler, b) uyum becerileri, c) toplumsal uyum becerileri ve d) meslek öncesi ve mesleki becerilerdir.

ZYOG'lerin diğerleri gibi toplumsal yaşama dahil olma ve bağımsız yaşama hakları vardır. ZYOG'lerin toplumsal ve bağımsız yaşama tam katılımları etkili eğitim, geçiş süreçlerinin işe koşulmasıyla mümkündür (Ergenekon, 2012). ZYOG'lerin

bağımsızlıklarını attırmak için bu önemli becerilerin bireylere kazandırılması gerekir (Steere, Rose, ve Cavaiuolo, 2007).

1.1.3. Zihin yetersizliği olan gençlerin mesleki eğitimi

ZYOG'lerin hem yaşamlarını sürdürdükleri anda hem de gelecek yaşamlarını devam ettirmede bağımsız yaşam becerileri içinde bulunan meslek öncesi ve meslek becerilerinin bu bireylere kazandırılması bireylere hem bağımsız ve üretken bir birey olma şansı verdiğinden hem de yaşama tam katılım sağlamaları açısından oldukça önemlidir (Özbey ve Diken, 2010). ZYOG'lerin iş ve meslek becerilerini öğrenmeleri onlara iş olanağı fırsatları sağlar, iş ortamında iş birliği içinde çalışmayı öğretir ve sosyal ilişkilerini arttırmasına yardımcı olur (Kiernan ve Mank, 2011). Ayrıca kişinin kendine güven duygusunu geliştirir ve topluma katkısı olan bir birey olduğunu hissettirir. İş ve meslek becerilerinin edinimi ve bu bireylerin istihdamı ZYOG'lere yönelik farkındalık oluşmasına katkıda bulunurken bu bireylere verilen değerin artmasına fırsat sunar (Maciag vd., 2000).

ZYOG'lerin eğitim gereksinimleri bireysel özelliklere göre değişiklik gösterebilmektedir. ZYOG'leri tipik gelişim gösteren akranlarından farklılaştıran en önemli problem öğrenme özelliklerinde gösterdikleri yetersizliklerdir. Bu yüzden ZYOG'ler öğrenme için desteğe akranlarından daha fazla ihtiyaç duyarlar (Eripek, 2012).

Son yıllarda engelin doğasına bakılmaksızın ZYOG'lere iş arama ve iş yaşamında fırsat sağlayarak ve gerekli destekleri sağlayarak istihdama ulaşılabilceği fikrini hayata geçiren birçok gelişme olmuştur. Bu gelişmeler; yasal hükümlerin düzenlenmesi, hayata geçirilen politikalar, okuldan işe geçişin düzenlenmesi ve istihdam metodolojisindeki gelişmelerdir (Luecking, 2011).

Ülkemizde 85'li yıllardan sonra ZYOG'ler için mesleki eğitim oldukça artmış ve bu mesleki eğitim son yıllarda özel eğitimin amaçları arasına girmiştir (Cavkaytar, 1990; Güneş ve Akaçamete, 2014). Özel gereksinimli bireylerin ülkemizde yararlanabileceği mesleki eğitim hizmetleri; MEB'e bağlı mesleki eğitim okulları, özel eğitim iş uygulama merkezleri, özel eğitim meslek okullarında eğitim alma şanslarının yanı sıra kurumlar tarafından düzenlenen meslek kurslarına, meslek eğitim veren projelere, iş başı eğitim materyaline katılarak mesleki eğitim hizmetleri alabilmektedirler.

Mesleki Eğitim Okulları; İlköğretimlerini tamamlayan ancak herhangi bir genel ve mesleki ortaöğretim kurumuna devam edemeyen, 27 yaşından gün almamış özel gereksinimli bireylerin dört yıl eğitim aldıkları kurumlardır. Bu kurumlarda yetersizliği

olan öğrenciler sınıflarda akademik eğitim ve atölyelerde uygulama eğitimi alırlar. Bu öğrenciler okul tarafından işe yerleştirilebilir ve kültür ve mesleki dersleri haftanın bir günü okulda geri kalan dört günde de beceri eğitimlerini iş yerinde sürdürürler.

Özel Eğitim İş Uygulama Merkezleri; Herhangi bir genel, mesleki ortaöğretim kurumundan eğitim alamayacak durumda olan, 27 yaşından gün almamış ZYOG'lerin iş ve meslek becerilerini kazandırmak için bu eğitim kurumları açılmaktadır (MEB, 2018). Eğitim süresi dört yıldır ve eğitimi tamamlayan bireyler "Öğrenim Belgesi" almaya hak kazanmaktadır. Bu belgenin mesleki eğitim okullarından verilen belge ile denkliği yoktur.

Özel Eğitim Meslek Liseleri; görme, işitme, ortopedik yetersizliği sahip bireylere meslek eğitimi vermek için açılan eğitim süresi dört yıl olan eğitim kurumlarıdır. Bu tür meslek liselerinin en önemli eksikliği zihin yetersizliğine sahip bireylere yönelik eğitim imkânı sunmamasıdır.

Meslek kursları; yetersizliğe sahip olan bireyler için kurumlar tarafından açılan meslek kurslarıdır. Ülkemizde bu kurslar merkezi olarak MEB ve Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) tarafından düzenlenmektedir. Ayrıca yerel olarak belediyeler mesleki eğitim düzenleyebilirler il ve ilçelerdeki özel gereksinimli bireyler bu kurslardan yararlanabilmektedir. Yaygın mesleki eğitim kursları 16 yaşından daha büyük özel gereksinimli bireyler farklı alanlarda açılan ve sertifika ve katılım belgesi verilen kurslardır (Cavkaytar ve Artar, 2019).

Mesleki Eğitim Projeleri; ülkemizde bu projeler Milli Eğitim Bakanlığı, Aile ve Sosyal Politikalar bakanlığı, İŞKUR, Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu (TÜBİTAK) birçok sivil toplum kuruluşu vasıtasıyla gerçekleştirilmektedir.

İşbaşı Eğitim Programları; İŞKUR özel gereksinimli bireylerin eğitimlerine işbaşı eğitim programlarıyla katkı sağlamaktadır.

Özel gereksinimli bireyler orta öğretim sonrası da eğitim ve istihdam alanlarında akranlarının gerisinde kalmaya devam ederler. Öğrencilerin eğitimde başarılı olmak ve eğitim sonrasında çalışma yaşamına katılabilmek için genel eğitime katılımdan daha fazlası gerekmektedir. ABD Eğitim Bilimleri Enstitüsü tarafından kabul edilen mezuniyet becerileri; davranışsal, sosyal, iletişimsel, işlevsel, mesleki ve temel akademik beceriler olup istihdam ve yüksek öğretime katılım için ortaya konulmuştur (McConnell vd., 2015).

ZYOG'lerin kendine güvenlerini sağlamak ve diğer kişilere bağımlılıklarını azaltmak adına bu bireylere en iyi yapabilecekleri iş/meslek becerilerini kazandırmak gerekir (Yıldız ve Cavkaytar, 2023). Özel gereksinimli bireylerin toplum içinde bir işte

istihdam edilebilmeleri için öncelikle rehabilitasyon hizmetlerine devam ederek kazanmaları ve daha sonra işe yerleşmesi gerektiği varsayılmıştır. Ancak daha sonrasında hazır bir çalışma modelini öğrenmenin gerçekleşmeyecek bir iş için olabileceği riski olduğu anlaşılmış ve eğitim ortamında öğrenilen iş becerilerinin çok az sıklıkla gerçek iş ortamında sergilendiği görülmüştür (Novak, 2003). Bu yüzden bireylere bu beceriler öğretilirken okul için birçok doğal öğretim fırsatı sunulmalı ve işe yerleştirme bu öğretilere uygun bir şekilde yapılmalıdır (Chandler, Schuster ve Stevens, 1993).

1.1.4. Zihin yetersizliği olan gençlerin Çalışma Yaşamına Geçiş

Dünya üzerindeki hemen hemen her toplumdan birçok bireyin iş yaşamına katılmak ve para kazanarak hayatını devam ettirmek gibi temel bazı hedefleri vardır. Çalışma yaşamı, bireye yaşadığı topluma ve sosyal çevreye katılımını ve aitlik duygusu hissetmesini sağlamanın yanında üretime katkı sağlama fırsatı da sunar. İş yaşamına geçen bireyin toplumsal hayata tam geçişi sağlanır. Çalışma yaşamına katılmak ve üretime dahil olmak bireyin toplumsal yaşamdan soyutlanmasının önüne geçer (Mank, 2009).

Yeryüzünde yaşayan her bireyde var olduğu gibi ZYOG'lerin de yetenekli olduğu alanlar vardır. Ancak tipik gelişim gösteren bireyler çoğu zaman özel gereksinimli bireyin yapamadıklarına odaklanırlar (Eripek, 2012). Bu yüzden özel gereksinimli bireylere bağımsız bir hayat ve sürdürülebilir bir istihdam şansı tipik gelişim gösteren bireylere göre daha az sunulur. Ancak yapılan araştırmalar incelendiğinde istihdama gerekli yatırımlar yapılması halinde özel gereksinimli bireyler fırsat buldukları eğitim ve hizmetler sayesinde yeteneklerini daha iyi bir şekilde geliştirebilirler (Mank, 2009).

ZYOG'lere iş ve meslek becerilerini kazandırıp istihdam etmek özel eğitimin ve özel gereksinimli bireylerin (ÖGB) en önemli amaçlarından biridir (Cavkaytar, 1990, Migliore vd., 2012). Ancak toplumumuzda özel gereksinimli bireylere karşı var olan çeşitli olumsuz tutumlarından dolayı ZYOG'ler işverenler tarafından daha az istihdam edilir (Hernandez, Keys ve Balcazar, 2000; Güneş ve Akçamete, 2014). Daha az istihdam edilmelerine ek ZYOG'lerin beceri gerektirmeyen sadece basit işleri yapabilecekleri yönünde olumsuz bir tutum vardır. ZYOG'lerin başarısızlık sebepleri beceri yetersizliğinden daha fazla kişilik özellikleri ve sosyal uyum becerilerinin yetersizliği ile ilişkili olabilmektedir. Bu beceriler ZYOG'lere kazandırıldığında birey sürdürülebilir istihdamın bir parçası haline gelebilir (Baran ve Cavkaytar, 2007).

ZYOG'ler iş yaşamında çeşitli şekillerde istihdam edilebilirler. Alanyazına göre özel gereksinimli bireyler sekiz şekilde istihdam edilmektedir (Öz ve Orhan 2012; Tören, 2014).

Kota sistemi; istihdamın yapılmasında işverenin belirli sayıda/oranda özel gereksinimli bireyleri çalıştırma zorunluluğun olduğu sistemdir (Orhan, 2013). Kısacası özel gereksinimli bireylerin iş yaşamında yer alabilmesini güvence altına alan sistemdir. Ülkemize baktığımızda en yaygın kullanılan istihdam yönteminin kota yöntemi olduğu görülmektedir (Öz ve Orhan, 2012).

Korumalı işyerleri; 27.01.2022 tarihli ve 31732 sayılı yayınlanan Korumalı İşyerleri Hakkındaki Yönetmeliğe göre; “İşgücü piyasasına kazandırılmaları güç olan zihinsel veya ruhsal engelli bireylere istihdam oluşturmak amacıyla Devlet tarafından teknik ve mali yönden desteklenen ve çalışma ortamı özel olarak düzenlenen işyerleri” şeklinde tanımlanmıştır. Korumalı işyerlerini diğerlerinden ayıran özellik kota dışında kalan ağır derecede yetersizliği olan (%40-80 oranda yetersizlik) bireylere istihdam edilme olasılığı sağlamasıdır (Migliore, Mank, Grossi ve Rogan, 2007; Öz, 2012).

Kişisel çalışma; Özel gereksinimli bireylerin kendi işini kurmasına dayanan istihdam şeklidir. Ancak bu yöntemin öngördüğü şekilde özel gereksinimli bireylerin kendi işini kurup diğer bireylere de istihdam yaratma şansları oldukça düşüktür (Meşhur, 2004; Özve Orhan, 2012).

Yasal zorunluluk dışında istihdam; bu istihdam türü işverenin kota sistemi ve korumalı işyerinin dışında kendi iradesiyle özel gereksinimli birey ya da bireyleri istihdam etmesidir (Öz, 2012).

Evde çalışma; bireylerin var olan psiko-motor ve zihinsel becerilerindeki yetersizliklerinin fazla olması ve ulaşım gibi nedenlerden dolayı eğitim alabilmeleri ve bir işte çalışmaları oldukça zordur. Bu bireylerin istihdamı için işler bu bireylerin evlerinde götürülüp tamamlanmış ürünlerin tekrar evden alınmasına dayalı bir sistemdir (Genç ve Çat, 2013; Meşhur, 2006).

Kooperatif; Özel gereksinimli bireylerin kendi çabaları vasıtasıyla veya devlet destekli örgütlenmelerle çeşitli iş/meslek alanlarında kendilerine istihdam yaratmasına dayalı sistemdir (Genç ve Çat, 2013; Meşhur, 2004; Öz ve Orhan, 2012).

Sadece yetersizliği olanların çalıştırıldığı seçilmiş işlerde istihdam; bu istihdam yöntemiyle belirlenen bazı iş/meslek gruplarında özel gereksinimli bireylerin istihdamı

sağlanır. Örneğin bahçıvanlık, operatörlük gibi bazı iş/ meslek gruplarının belirli sayı/ oran dahilinde veya tamamının özel gereksinimli bireylere ayrılmasıdır (Altan, 2004).

Var olan istihdam modelleri incelendiğinde kullanılan bu yöntemlerin özel gereksinimli bireylerin istihdamına yeterince çözüm getirmediği ortaya çıkmaktadır. Bu olumsuz durum özel gereksinimli bireylerin istihdamlarının önünde bulunan engellerin ortaya konulması ve bu engellerin çözümüne yönelik yapılacak iyileştirmelerle ortadan kalkacaktır (Öz ve Orhan, 2012).

ZYOG'lere baktığımızda ise; okul yaşamını tamamladıktan sonra işe yerleştirilme oranları oldukça düşüktür (Khayat-zadeh-Mahani vd., 2020). Bunun araştırma sonuçlarıyla ortaya konulmasından sonra araştırmacılar müdahale programları ve istihdam modelleri ortaya çıkarmışlardır. Bu doğrultuda ZYOG'ler için üç tane istihdam modeli ortaya çıkmıştır (Bakkaoğlu, 2010). Bunlar; a) korumalı istihdam, b) rekabetçi istihdam, c) destekli istihdamdır. 26. 11. 2013 tarihli ve 28833 sayılı “Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmelik” e göre korumalı iş yeri; “Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmelik” e göre korumalı işyeri; “İşgücü piyasasına kazandırılmaları güç olan zihinsel veya ruhsal engelli bireylere istihdam oluşturmak amacıyla Devlet tarafından teknik ve mali yönden desteklenen ve çalışma ortamı özel olarak düzenlenen işyerleri” dir. Rekabetçi istihdam; ZYOG' in tipik gelişim gösteren bireylerle aynı işyerinde, terfi etme şansı olan, asgari ücret ve üstünde maaş alarak istihdamın sağlandığı modeldir. Destekli istihdam; ZYOG' in ilgisi, yeterliliklerine göre istihdam edilmesini, bireye sürekli destek sağlanılmasını içeren istihdam modelidir (Bakkaloğlu, 2009; Sucuoğlu, 2010).

1.2. Zihin yetersizliği olan gençlerin istihdam edilebilirliği

Kelime anlamı olarak ikisi arasında pek fark görülmeyen “İstihdam” ve “İstihdam Edilebilirlik” kavramları arasında farklılıklar vardır. İstihdam, bir bireyin halihazırda bir işinin olması, yani o işte çalışıyor olmasıdır. İşine uygun hazır bulunuşluk becerileri olmayan, işi için uygun alt yapısı olmayan bireyler için bir işte çalışıyor olmak ise kalıcı olmayan bir durumdur (Bhaerman ve Spill, 1988). Çünkü son yıllarda işverenler istihdam adaylarının yalnız meslek bilgisi ve meslek becerilerinin yanında teknik olmayan bilgi ve becerilerini de değerlendirmektedir. Teknik dışı olan bu yetenekler “istihdam edilebilirlik becerileridir (Cotton, 2008). İstihdam edilebilirlik en temel anlamıyla; bireyin istihdam edilecek nitelikte ve özellikte olmasıdır (Yılmaz, 2009). Ulusal ve uluslararası

alanyazında bu tanım birçok değişik şekilde yer almaktadır. Fugate vd., (2004) çalışan bireylerin karşılaştığı kariyer fırsatlarının farkındalığını sağlayan iş uyum becerileri olarak tanımlamışlardır. İstihdam edilebilirlik becerileri bireyin seçim yaptığı işinde daha başarılı ve devamlılığını güvence altına alan; bireyin kendisine, yaşadığı topluma ve ülke ekonomisine katkı vermesine hizmet eden bilgileri, becerileri ve tutumlarıdır (McQuaid vd., 2005 Yorke, 2006). Rotwell ve Arnold' un (2007) istihdam edilebilirlik tanımı ise; bireyin hayalinde olan işe girebilmesi ya da halihazırda sahip olduğu işini sürdürebilme yeteneğidir. Yine Das ve Subuthi (2015)'e göre istihdamın sürekliliğini ve sürdürülebilir olmasını kavramdır. İstihdam edilebilirlik sadece bireyin sorumluluğunda olmayan çok boyutu bulunan bir süreçtir. Bu boyutlar; a) birey, b) işveren, c) aracı ve d) kaynak sağlayan olmak üzere dört tanedir. Bu süreçte bireylerden; 1) bir işte çalışıyor olma, 2) işi sürdürme ve 3) iş becerilerini geliştirme sorumluluklarını yerine getirmeleri beklenmektedir. İşverenlerden; 1) işe uygun kişiyi alma, 2) çalışanı işte tutabilme, 3) çalışana destek sağlama ve 4) işle ilgili çalışana uyarlama yapma sorumlulukları; araçlardan ise 1) işverene doğru kişi istihdamını sağlama, 2) bireye uygun işe yerleştirme, 3) bireyin işte devamlılığına katkı sağlama ve 4) bireyin iş geçişlerini sağlama sorumlulukları beklenmektedir. Kaynak sağlayanlardan ise 1) ulusal ve yerel iş gereksinimlerine uygun maddi kaynak sağlama ve 2) sağlıklı istihdam edilebilirlik için kanunlar koyma gibi sorumlulukları yerine getirmelerinin beklendiği belirtilmektedir (James, 1999).

İstihdam edilebilirlik toplumu ve devleti de kapsayan tam istihdamın sağlanabilmesinin göstergeleri arasında yer alır. İstihdam edilebilirlik bireysel yaklaşımında geleneksel istihdamdan farklı olarak sorumluluklar örgüte değil bireyin kendisine yüklenir (Berntson, Sverke, ve Marklund, 2006)). Ancak istihdam edilebilirliğin tam olarak sağlanabilmesinde bireyler kadar işverenlere de görev ve sorumluluklar düşer. İşveren işyerinde çalışan bireyin ihtiyaç duyduğu nitelikleri belirleme ve bu nitelikleri geliştirme için bireyin ihtiyaç duyacağı bilgi, zaman, kaynak ve fırsatları sunmakla yükümlüdür (Thijssen vd., 2008).

1.2.1. İstihdam edilebilirlik becerileri

İstihdam edilebilirlik becerileri; İstihdam edilebilirlik becerileri; bir işe yerleşme, o işi sürdürebilme, yerleştiği işte kalıcı olabilme, kendi işini yapmak veya ekibin bir parçası olarak çalışabilmek için bireye gerekli olan becerilerdir (Baker, 2013; Forrier ve

Sels, 2003; Ju vd, 2014).İstihdam edilebilirlik becerileri; temel beceriler (okuma-yazma, hesaplama, konuşma, dinleme), düşünme becerileri (yaratıcı düşünme, karar verme, problem çözme, öğrenmeyi nasıl gerçekleştireceğini bilme), kişisel nitelikler (benlik saygısı gelişmiş, empati yapabilen, sorumluluk alabilen, girişken olan, kendini yöneten, dürüst ve doğru olan), kişiler arası beceriler (ekip üyesi olabilen, iş birliğine açık olabilen, müşteriye hizmet sunan, farklı bireylerle birlikte çalışabilen, müzakere yeteneğine sahip) olarak sınıflandırılmaktadır (Cotton, 2008). ZYOG'lerin sürdürülebilir iş yaşamında istihdam edilebilirlik becerilerine ihtiyaç duydukları (Agran vd., 2014; Bonner, 2017; Ju, Zhang ve Pacha, 2012; Lindsay vd., 2014; Pritchett, 2002; Scheef vd., 2019; Suzuki, 1998; Yıldız ve Cavkaytar, 2023), ayrıca ZYOG' in istihdam edilebilirlik becerilerinde güçlükler yaşadıkları (Alwell ve Cobb, 2009; Bonner, 2017; Galloopeni, 2013; Lindsay vd., 2014) ortaya konmuştur. Bu becerilerin işveren, iş koçu ve öğretmen tarafından önemli görüldüğü ve işin sürdürülebilirliğine hizmet ettiği ortaya çıkmıştır (Agran vd., 2014; Bonner, 2017; Ju, Zhang ve Pacha, 2012; Lindsay vd., 2014). Bu becerilerin bireye işe yerleşmeden önce veya işbaşında öğretilmesi gerektiği özel gereksinimli bireylerin olumsuz iş tecrübe yaşamaması veya işinden atılmaması için oldukça önemlidir (Kellems vd., 2020; Morgan ve Salzberg, 1992; Park vd., 2020; Van Laarhoven vd., 2014; Walsh vd; 2017).

Son yıllarda oluşan global dünya düzeni çalışma yaşamına yeni bir düzen ve işyerlerinde birtakım değişiklikler oluşturduğundan günümüz rekabete dayalı ekonomisinde işverenler istihdam etmek için işe yerleştirdikleri yeni mezunlardan ve mevcut çalışanlarından işin sürdürülebilirliğine hizmet eden bazı becerilerin beklentisi içindedir (Agran vd., 2014; Bonner, 2017; Ju, Zhang ve Pacha, 2012). Bu durumları göz önünde bulunduran birçok günümüz çalışma yaşamı için gereken temel bilgi ve becerileri ortaya koyan raporlar da yayınlamaktadır. Alanyazın incelendiğinde araştırmacılar tarafından birçok şekilde sınıflama yapılan istihdam edilebilirlik becerileri bazı uluslararası kaynakları oldukça sık kullanmışlardır. İlerleyen bölümde sık kaynakça gösterilen raporlara ve içeriklerine yer verilecektir.

1.2.1.1. Amerika Birleşik Devletleri çalışma bakanlığı becerileri (SCANS)

Endüstrileşmedeki gelişmelerin sonrasında Amerika Birleşik Devletleri Çalışma Bakanlığı'nın kurduğu komisyon SCANS (Secretary's Commission on Achieving Necessary Skills) çalışanlarda bulunması gereken becerileri belirlemek için çalışma

başlatmıştır. SCANS bu çalışmalar neticesinde “What Works Requires of School” adında bir rapor yayınlamış ve istihdam edilebilirlik becerilerini ortaya koymuştur. ABD Çalışma Bakanlığı Komisyonu 1991 yılında bu raporda 36 istihdam edilebilirlik becerisi belirlemiş ve bunları 8 kategori altında toplamıştır (SCANS, 2019). İlk üç temel sınıflama; temel beceriler, düşünme becerileri, kişisel nitelikler başlıkları altında yapılmıştır. Kalan beş kategori ise, kaynak, kişiler arası ilişki, bilgi, sistem, teknoloji alanında kişinin sahip olduğu yeterlilikler olarak sınıflanmıştır. SCANS tarafından hazırlanan bu raporda bulunan beceriler işveren, eğitimci ve ebeveyn için bağlayıcı niteliktedir. Rapora göre bir işyerinde çalışan bireylerde; temel beceriler (okuma-yazma, hesaplama, konuşma, dinleme), düşünme becerileri (yaratıcı düşünme, karar verme, problem çözme, öğrenmeyi nasıl gerçekleştireceğini bilme), kişisel nitelikler (benlik saygısı gelişmiş, empati yapabilen, sorumluluk alabilen, girişken olan, kendini yöneten, dürüst ve doğru olan), kişiler arası beceriler (ekip üyesi olabilen, müşteriye hizmet sunan, farklı bireylerle birlikte çalışabilmek, müzakere yeteneğine sahip) olması gereklidir. (Academic Innovations, 2019).

1.2.1.2. Kanada kurulu

Kurul günümüz işverenlerinin çalışan bireylerden sergilemesini beklediği artan iş becerisi ile ilgili eğitimcilere ve öğrencilere işveren beklentilerini net bir şekilde ortaya koymak için günümüz şartlarına uygun bir beceri listesi yayınlamıştır. Liste “Kanada Kurulu İstihdam Becerileri 2000+” olarak adlandırılmıştır. Kurul tanımına göre istihdam edilebilirlik becerileri; bir işe yerleşme, o işi sürdürebilme, yerleştiği işte kalıcı olabilme, kendi işini yapmak veya ekibin bir parçası olarak çalışabilmek için bireye gerekli olan becerilerdir (Curtis, 2001). Kanada kurulu istihdam edilebilirlik becerileri sınıflaması; temel beceriler (iletişim kurma, düşünme, problem çözme), kendini yönetme becerileri (olumlu davranışlar ve tutumlar sergilemek, öğrenmeye açık olmak, kendini tehlikeye atmadan çalışmak), ekiple çalışabilme becerileri (iş arkadaşlarıyla birlikte çalışabilmek, ekipteki diğer çalışma arkadaşlarına saygılı olmak, bireysel farklılıklara saygı duymak, geri bildirimleri etmek, ekip için anlaşmazlıklarda çözüme katkıda bulunmak şeklindedir (The Conference Board of Canada, 2019).

1.2.1.3. Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı

Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı (OECD-The Organisation for Economic Cooperation and Development) tarafından hazırlanan ekonomik işbirliği ve kalkınma raporunda günümüz iş yaşamının zorunlu kıldığı yeterlilikleri sınıflandırmışlardır. Rapor OECD üyesi ülkelerden gelen raporlar ve alan uzmanlarının görüşleri doğrultusunda hazırlanmıştır. Günümüz çalışma yeterlilikleri üç kategoriye ayrılmıştır.

- a) Araçları kullanabilme; dili, sembolleri, bilgiye ulaşabilme ve kullanabilme, teknolojiyi kullanabilme.
- b) İş arkadaşlarıyla iyi ilişkiler kurabilme; ekip çalışmasına uygun olmak, işbirliğine açık olmak, anlaşmazlık ortaya çıktığında durumu yönetmek ve anlaşmazlığı çözmek.
- c) Bağımsız hareket edebilme; yaşamıyla ilgili planlamalar yapabilmek, kişisel proje oluşturabilmek ve yürütebilmek, haklarını ve sınırlarını bilmek (<http://www.oecd.org/pisa/35070367.pdf>).

1.2.2. İstihdam edilebilirlik becerileri ile ilgili betimsel araştırmalar

Ju, Zhang ve Pacha (2012) işverenlerin değer verdiği istihdam edilebilirlik becerilerini belirlemek için yaptıkları araştırmada farklı sektörlerden yüz altmış sekiz işverenden veri toplamışlardır. Ayrıca araştırma yetersizliği olan ve yetersizliği olmayan bireyleri için bu beklentilerin değişip değişmediğini incelemiştir. İşverenler bazı giriş seviyesi temel becerilerin tüm çalışanlarda olması gerektiğini, yetersizliği olan ve olmayan çalışanlara yönelik beklentiler arasında farklılıklar olduğu ortaya çıkmıştır. İşverenlerin en çok değer verdiği istihdam edilebilirlik becerileri sırasıyla kişisel doğruluk/ dürüstlük, yönergeler uyma, çalışma arkadaşlarına saygı gösterme, zamanında işe gelme/ dakiklik olarak ortaya çıkmıştır. Ayrıca işverenler işten çıkarma sebebi olarak yetersiz iş becerileri, devam sorunu, işyerinde rahatsız edici davranışlar, yönergeleri uygulamama, dakik olmama, dış görünüşe dikkat etmeme ve güvenlik becerilerine sahip olmamayı belirtmiştir. Ju vd. (2014)'lerinin yaptıkları araştırmada eğitimcilerin ve işverenlerin yetersizliği olan ve olmayan bireylerin istihdam edilebilirlik becerilerine bakış açılarını ortaya koymayı amaçlamışlardır. Toplam yüz en beş eğitimci ve yüz altmış sekiz işverenle bu çalışmayı gerçekleştirmişlerdir. Bazı istihdam edilebilirlik becerilerini hem eğitimciler hem de işverenler giriş seviyesi çalışanlar için önemli görmüş ancak özel gereksinimli bireyler için kayda değer farklılıklar ortaya çıkmıştır. Eğitimciler sosyal

becerileri önemli görürken işverenler daha çok iş becerileri ve temel becerileri önemli görmüştür. Alt becerilerde ortaya çıkan fikir ayrılığı ise eğitimciler; yardım talep etme ve sosyal beceriyi, işverenler ise; güvenlik prosedürüne bağlı olma ve iş becerilerini önemli görmüştür.

Agran vd. (2014)'ne göre öğretmenler için önemli becerileri belirlemek için yaptıkları araştırmada işyerlerinde sosyal becerilerin önemini ve bu becerilerin öğretiminde verilen eğitimi ortaya koymak için araştırmalarını gerçekleştirmişlerdir. Öğretmenler için önem verilen beceriler sırasıyla kuralları açıklatma, işe zamanında gelme, uygunsuz dokunmadan kaçınma, dikkat gerektiren yönergeleri yerine getirme yardım talep etme eleştirel dönütlere uygun yanıt verme, müşteriyle iyi bir iletişim kurma oluşturmaktadır. Araştırma sonuçlarına göre en önem verilen becerilerin en çok öğretilen beceriler olmadığı sonucu ortaya çıkmıştır. İstihdam eğitiminin odağını teknik iş becerilerinin oluşturduğu ve işle ilgili sosyal becerilerin öğretimine yeterince önem verilmediği sonucu çıkmıştır.

Young ve Rooney (2023) 12 katılımcıyla yaptıkları görüşmeler sonucunda sosyal becerilerin akademik becerilerden daha önemli olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Ayrıca görüşmelerden elde edilen verilerle beceriler kişisel özellikler, işbirlikçi çalışma, göreve odaklanma/ görevi tamamlama olarak üç kategoriye ayrılmıştır. Bu kategorilerde yer alan (1)kişisel özelliklerde; doğruluk/ dürüstlük, kişisel bakım ve hijyen, dakiklik, yeni öğrenmelere açık olma (2) işbirlikçi çalışmada; yönetici ve çalışma arkadaşlarından gelen dönütleri kabul etme, iletişim becerileri, yönetici ve çalışma arkadaşlarının yönergelerini takip etme, işyerinde herkesle iletişime açık olma (3) göreve odaklanma/görevi tamamlama; daha az tercih edilen görevleri kabul etme ve tamamlama, rutinlerin değişmesini olumlu karşılama, yardım talep etme, problem çözme gibi alt beceriler ortaya çıkmıştır.

Deepa ve Manisha (2013) yaptıkları çalışmada 135 yöneticiden anket yoluyla veri toplamışlardır. Yaptıkları çalışmanın sonuçlarına göre sosyal becerilerin çok kritik öneme sahip olduğu ortaya çıkmıştır. Ve katılımcıların %60'ı yeni iş başlayanların işyerinde başarılı olmak için gereken sosyal becerilere sahip olmadığını belirtmiştir. Ayrıca sosyal becerilere ek olarak kişiler arası beceriler, kurum kültürüne uyum, ekip üyesi olarak çalışabilme, öğrenmeye istekli olma gibi istihdam edilebilirlik becerilerinin işverenler açısından önem taşıdığı ortaya çıkmıştır.

Bonner (2017) öğretmenlerle ve restoran yöneticileriyle gerçekleştirdiği nitel araştırmada işverenler tarafından değer verilen istihdam edilebilirlik becerileri ile eğitimciler tarafından öğretilen istihdam edilebilirlik becerileri arasında farklılıkların olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Andrew (2017) iş geliştiricilerle yaptığı araştırma sonuçlarına göre tutum, güvenilirlik, dayanıklılık, esneklik ve iletişim gibi becerilerin işe/mesleğe özgü becerilerden daha değerli olduğu ortaya çıkmıştır.

Lindsay vd., (2014) işveren ve istihdam danışmanlarıyla yaptıkları görüşmelerle yetersizliği olan gençleri işe alırken hangi becerileri önemsediklerini ortaya koymuşlardır. İşverenler ve istihdam sağlayıcılar için önemli görülen beceriler; sosyal beceriler, profesyonel çalışma, iş ahlakı, iş kalitesi olarak belirtilmiştir.

Riesen vd., (2014) istihdam danışmanlarıyla yaptıkları görüşme sonuçlarına göre zihin yetersizliği olan öğrencilerin başarılı ve sürdürülebilir istihdam sağlayabilmesi için iş/ meslek becerilerinin yanında verilen görevi tamamlama, dakiklik, sosyal beceriler, öz denetim, kendini savunma, sosyal iş becerileri ve istihdam edilebilirlik becerilerinin olması gerektiğini belirtmişlerdir.

Alanyazında yapılan işverenin ve öğretmenin görüşlerini ortaya çıkarılmasıyla ilgili araştırmalarda istihdam edilebilirlik becerilerinin işi sürdürmede oldukça önemli olduğu ve işverenler tarafından işyerinde bu becerilerin ZYOG'den beklenildiği görülmektedir. Ayrıca bu becerilerle ilgili öğretmen görüşlerinin bazı araştırmalarda işverenle benzer çıktığı, bazı araştırmalarda ise aynı yönde görüş belirtmedikleri görülmektedir.

1.2.3. Zihin yetersizliği olan gençlere İstihdam Edilebilirlik Becerilerinin

Öğretiminin Sunulduğu Araştırmalar

Bu araştırmada ZYOG'lerin işyerlerinde gereksinim duyduğuna ilişkin araştırmalar bir önceki bölümde özetlenmiştir. ZYOG'lere İstihdam Edilebilirlik Becerilerinin Öğretiminin Sunulduğu Araştırmalar Tablo 1.1'de verilmiştir. Tablo 1.1'de verilen araştırmalarda doğrudan araştırmanın amacı ve kapsamına yönelik öğretim yapılan araştırmalara yer verilmiştir. Araştırma kapsamında "ilgili araştırmalar" belirlenen bazı ölçütlere göre taranıp seçilmiştir. Araştırmaların dahil edilme ölçütleri;

- Katılımcıların zihin yetersizliğine sahip bireyler olması
- Araştırmada birden fazla istihdam edilebilirlik beceri öğretiminin yapılmış olması
- Araştırmanın bağımsız değişkenin öğretim sunumunda video modele yer verilmesi

- Araştırmada deney sürecinin bilgi veya beceri düzeyini ölçmesi
- Araştırmada sunulan eğitim okul sonrasına yönelik olması

Yukardaki ölçütleri karşılayan, ZYOG'lere okul sonrasında istihdam edilebilirlik beceri ve bilgi öğretimi yapan ve bu araştırmayla doğrudan ilgili araştırmalara yer verilmiştir. Tablo 1.1' de araştırmalar kronolojik sıraya göre ve araştırmaların temel özellikleriyle verilmiştir.



Tablo 1.1. İlgili Araştırmalar

Kaynak	Katılımcılar n	Yaş	Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	Araştırma Modeli	Bulgular	İ	G	Sosyal Geçerlik
Van Laarhoven vd., 2014	4	16-18	İşyerinde istihdamla ilgili uygun sosyal becerileri kullanma	Video model ve video geri bildirim ile öğretim	Çoklu başlama modeli	Her iki yöntemin de bağımsız doğru yanıt verme ve hedeflenen sosyal becerilerin kullanımında etkili sonuçlar çıkarken dört katılımcıdan üçünün video geri bildirim koşulunda daha önemli kazanımlar gösterdiği görülmüştür.	5 hafta	-	Katılımcılar ve iş koçları
Kellems vd., 2020	6	18-20	Konuşma başlatma becerileri	Video model ve video model geri bildirim ile öğretim	Çoklu başlama modeli	Katılımcıların hepsi konuşma başlatma becerilerini öğrendi. 6 katılımcıdan 5 tanesi bu becerileri müdahaleden sonra da koruyabildi.	-	Ortam ve kişiler	Katılımcılar
Park vd., 2020	3	19	Yardım teklif etme, dönüte uygun şekilde yanıt verme, anlaşılmayan yönergeler için açıklama isteme	Video modelle öğretim	Davranışlar arası çoklu yoklama	Tüm katılımcılar becerilerin edinilmesinde müdahaleye yanıt verdi. Yardım teklif etme, dönüte uygun şekilde yanıt verme, anlaşılmayan yönergeler için açıklama isteme becerileri katılımcılar tarafından kazanılmıştır.	2 hafta	Yanıt	Öğretmenler ve katılımcılar
Walsh vd., 2017	7	19-22	Akranlarla, yetişkinlerle ve kendiyle ilgili sosyal beceriler	Video modelle öğretim	Çoklu yoklama modeli	Müdahalenin adından hedef sosyal becerilerde önemli artışlar ortaya çıkarken problem davranışlarda önemli bir azalma olduğu ortaya çıkmıştır.	3 hafta	Kişi ve ortam	Katılımcılar ve aileler
Morgan ve Salzberg 1992	3		Sorunla karşılaştığında yardım talep etme	Video destekli eğitim	Çoklu başlama	Müdahalenin ardından katılımcıların bir veya iki iş sorununu düzeltmeyi ve rapor etmeyi deneyimledikten sonra kalan sorunları video destekli eğitimle düzeltmeye ve raporlamaya başladıkları görülmüştür.	8 hafta		

Tablo 1. 2. İlgili Araştırmalar (Devamı)

Kaynak	Katılımcılar N	Yaş	Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	Araştırma Modeli	Bulgular	İ	G	Sosyal Geçerlik
Son vd., 2022	14	20-34	Kişilerarası beceriler ve iş performansını arttırma	Bahçecilik programı	Deneysel model (ön test- son test)	Kişilerarası müzakere becerileri, fonksiyonel adaptif davranışlar ve iş becerileri önemli ölçüde iyileşmiştir.	-	-	
Helbig vd., 2023	8	18-21	Mesleki sosyal beceri öğretimi	Video modelle öğretim	Çoklu yoklama modeli	Araştırmada katılımcıların hedeflenen beden dili, iletişim başlatma, iletişimi sonlandırma ve yardım talep etme becerilerini kazandıkları ve bu becerileri yüksek düzeyde sürdürdükleri ortaya çıkmıştır.	1 hafta	-	-
Liu vd., 2013	14	18-40	İşle ilgili davranışları geliştirme	İşyeri eğitim programı	Yarı deneysel model (ön test son test)	Araştırma sonuçlarına göre katılımcıların işyerine özgü sosyal ve iletişim becerilerinde ilerleme görülmüş, dürtü kontrolü gibi duygusal davranışlarda iyileşme sınırlı düzeyde kalmıştır.	-	-	-
La Greca vd., 1983	35		Kişilerarası beceri öğretimi	Kişilerarası beceri programı	Yarı deneysel model (ön test son test)	Beceri eğitim grubunda yer alan katılımcıların kişilerarası becerilerini, sosyal yeterliliklerinin, mesleki davranışlarını ve istihdam sürelerinin geliştirdikleri ortaya çıkmıştır.	-	-	-

Araştırmalarda görüldüğü gibi araştırmaların büyük çoğunluğunda sadece belli grup ve sınırlı sayıda istihdam edilebilirlik becerilerinin öğretildiği görülmektedir. Bu araştırmalarda ve alanyazında görüldüğü gibi istihdam edilebilirlik becerilerinin gereksinim belirlendikten sonra işyerine uygun bir şekilde beceri grupları halinde öğretiminin yapıldığı araştırmalara rastlanılmamıştır.

1.3. Gereksinim

Ülkemizde ZYOG'ler için hazırlanmış olan yasal düzenlemeler, eğitim programları ve istihdam modelleri olmasına karşın istihdam ve istihdamın sürdürülebilir olmasında sorunlar vardır. Okul yaşamının ardından bireyin toplumsal yaşamda var olabilmesi için iş ve meslek sahibi olması oldukça önemlidir. Tipik gelişim gösteren bireyler gibi ZYOG'lerin de herhangi bir işe yerleşmesi onlara bu iş sayesinde ekonomik gelir elde etme, toplum içinde bir kimlik kazanma, özgüven ve kendini ispatlama gibi alanlarda doyum sağlamaktadır.

Özel Gereksinimli Birey Hakları Sözleşmesi (2009), 5378 sayılı Özel Gereksinimli Bireyler Kanunu (2005), 4857 Sayılı İş Kanunu (2003) ve 657 Sayılı Devlet Memurluğu Kanununda (1965) ve buna benzer birçok yasa yönetmelik olmasına rağmen ZYOG'lerin istihdamı ve istihdamın sürdürülebilirliği konusunda yaşanan sorunlar vardır. Ülkemizde istihdama yönelik bir diğer düzenleme ise 4857 Sayılı İş Kanunudur. Bu kanunun 30' uncu maddesine göre işverenler, elli işçi ve elliden fazla işçi çalıştırdıkları özel sektördeki iş yerlerinde %3, kamu işyerlerinde ise %4 yetersizliği olan birey ve %2 eski hükümlü çalıştırmak zorunluluğu vardır.

50 kişi veya 50 kişiden daha fazla çalışan istihdam eden işyerlerinin (yasal olarak özel gereksinimli birey çalıştırmakla yükümlü) yaygınlık oranı çok düşüktür. Engel türüne göre çalıştırma oranının özel gereksinimli bireylerde daha da az olmasının nedeni; WHO'nun özel gereksinimli bireyler raporuna göre temel akademik ve mesleki eğitimde yaşanan sorunlar özel gereksinimli bireylerin istihdamını zorlaştıran önemli sebeplerden biri olmasıdır (WHO, 2011). WHO'nun raporuna benzer bir durumun ülkemizde de var olduğu görülmektedir.

Özel gereksinimli birey çalıştırma yükümlülüğü bulunan işyerlerinin kota durumları incelendiğinde yasal zorunluluklara rağmen hala özel gereksinimli bireylerin istihdamında yaşanan istihdam ve işsizlik sorunu olduğu açıkça ortadadır. Ülkemizdeki yasal düzenlemeler olmasına rağmen işverenlerin yetersizliği olan personel istihdam

etmede isteksiz oldukları ortaya çıkmıştır (Özdemir, 2008). Ergün (2005)'e göre işverenler özel gereksinimli bireylerin bazı olumsuz özellikleri olduğunu düşündüklerinden dolayı (çok izin alma, işyeri kazalarına karışma ihtimali, diğer çalışanları kötü etkileme, çabuk kızma) istihdamına sıcak bakmamaktadırlar. Kamu kurumları ve özel sektörde özel gereksinimli birey kotasından istihdam için başvuru yapan ve istihdam edilen bireylerin yıllara göre dağılımı verilmiştir.

2018 yılı Eylül ayı sonunda iş başvurusu yapan istihdam edilmemiş ve daha iyi çalışma koşullarında iş arayan özel gereksinimli birey sayısı 144.495'tir. İşverenlerin işyeri büyüklüğüne göre özel gereksinimli birey istihdam etme gerekçeleri genellikle yasal zorunluluk ve sosyal sorumluluktur.

Özel gereksinimli bireylerin istihdamları incelendiğinde yasal zorunluluklar özel gereksinimli birey istihdam edilmesini sayı ve oran olarak arttırsa bile işverenlerin tamamına yakını özel gereksinimli bireyleri işe uygun olması sebebinden dolayı değil yasal zorunluluk nedeni ile istihdam ettikleri görülmektedir. Bu durum aslında bu bireylerin istihdamının sürdürülebilirliği konusunda oldukça problem yarattığı söylenebilir. İstihdam konusunda cezai yaptırımlar yerine mesleki eğitimi bu bireylerin rehabilitasyonunu arttıran hizmet ve hizmet sağlayıcıların niteliği artırılmalıdır (Özdemir, 2008; Yıldırım, 2011).

Hasırcıoğlu'nun (2006) ve Özdemir'in (2008) araştırma sonuçlarına göre işverenler yetersizlik grupları içinde ZYOG'leri istihdam etmeyi tercih etmemektedirler. Ayrıca birçok işverenin ZYOG istihdam etmek yerine yasalar tarafından belirlenen cezayı ödemeyi kabul ettikleri ortaya çıkmıştır (Gürsel vd., 2007).

Özel gereksinimli bireylerin istihdam konusunda problem yaşamalarının veya istihdam sırasında düşük maaş, basit işte çalıştırılma gibi problemler yaşamalarının sebebi yetersiz mesleki eğitimidir (Yılmaz, 2004). Hasırcıoğlu'nun (2006) yaptığı çalışmaya göre de işverenler özel gereksinimli bireylerin istihdamı konusunda yaşanan problemlerin mesleki eğitim yetersizliğinden meydana geldiğini dile getirmişlerdir. Yine Özdemir (2008) tarafından yapılan çalışmada, işveren, okul yöneticisi ve velilerin mesleki eğitimin yetersiz olduğu konusunda ortak görüş bildirdikleri belirtilmektedir.

Ülkemizde yetersizliğe sahip bireyler için özel eğitim meslek okulları mevcutta var olup her geçen gün yenileri eklenmektedir. Ancak yapılan araştırma bulgularına göre buralarda verilen mesleki eğitimin yeterli olmadığı ortaya çıkmıştır (Özdemir, 2008).

Türkiye’de ZYOG’lere meslek kazandırma amaçlı birçok araştırma gerçekleştirilmiştir (Bahçalı, 2016; Cavkaytar, 2012; Değirmenci ve Özen, 2019; Ergenekon vd., 2020; Özbey, 2015; Özbey ve Diken; 2010; Wehman vd., 2014). Bunlardan bazıları; ZYOG’lere otel kat hizmetler becerilerinin öğretimi (Değirmenci, 2010), elektrikli çim biçme makinesiyle çim biçme becerisi öğretimi (Aslan, 2009), katlı kumaşa teğel yapma becerisi öğretimi (Aykut, 2007), seramikte döküm çamuru hazırlama becerisi öğretimi (Demirezen, 2008), oto yıkama becerisi öğretimi (Topsakal, 2004), ahşap ve kumaş boyama becerisi öğretimi (Özbey, 2005), aperatif yiyecek içecek hazırlama becerisi öğretimi (Bozkurt, 2001), fotokopi çekme becerisi öğretimi (Özkan, 2006), iş görüşme becerilerinin öğretimi (Bahçalı, 2016), tekstil işçiliği becerilerinin öğretilmesi (Özbey, 2015). Yürütülen bu araştırmaların mesleki becerilerle sınırlı olduğu görülmektedir.

Ülkemizde ZYOG’lerle yapılan araştırmalarda iş ve meslek becerileri edindirmeye yönelik araştırmaların daha sıklıkla yürütüldüğü, ZYOG’lerin istihdamının sürekliliğini sağlayacak istihdam edilebilirlik becerilerinin öğretiminin yapıldığı uygulamaların oldukça sınırlı olduğu görülmektedir. Bununla birlikte iş yaşamına geçiş sürecinde belli mesleki becerilerin öğretilmesine sıklıkla yer verildiği ancak bireyin iş yerinde kabulünü ve işinin sürdürülebilirliğini sağlayan istihdam edilebilirlik becerilerinin kazandırılmasının geri planda kaldığı göze çarpmaktadır. Özellikle ulusal alanyazına bakıldığında ZYOG’lerin istihdam edilebilirlik becerilerinin neler olduğu ve buna yönelik işveren görüşlerine yönelik araştırmalar yer almaktadır. Ancak ülkemizde ZYOG’lere istihdam edilebilirlik becerilerinin öğretilmesine ilişkin bir araştırmaya rastlanamamıştır. ZYOG’ın istihdamının sağlanması ve sağlanan istihdamının sürdürülebilirliği için istihdam edilebilirlik becerilerinin kazandırılması gerekmektedir (Cavkaytar, 2007; Güneş ve Akçamete, 2014). Tüm bu gereksinimlerden yola çıkılarak bu çalışmada ZYOG’lere istihdam edilebilirlik becerilerinin kazandırılması hedeflenmektedir.

1.4. Amaç

Bu araştırmanın amacı; Özel Eğitim Meslek Okullarındaki ZYOG’lerin istihdam edilebilirlik becerilerinin betimlenmesi, bu becerilerin bireylere kazandırılması için bir eğitim materyali geliştirilmesi ve bu eğitim materyalinin etkililiğinin incelenmesidir. Ayrıca, çalışmaya katılan Özel Eğitim Meslek Okulundaki öğretmenlerin, öğrencilerin ve

ailelerin geliştirilen eğitim materyali ile ilgili görüşlerini betimlemektir. Bu amaç için altta yer alan sorulara yanıt aranmıştır.

1. ZYOG'ın işyerinde istihdam edilebilirlik becerilerine ilişkin bilgi ve beceri gereksinimleri nelerdir?
2. Gereksinimlere dayalı olarak oluşturulan İstihdam Edilebilirlik Eğitim Materyali (İSEM), ZYOG'lerin işyerinde gereksinim duyduğu istihdam edilebilirlik becerilerini (1-Temel beceriler ve iletişim, 2-kişisel özellikler ve sorumluluk alma ve 3-kişilerarası beceriler);
 - a. Edinmelerinde etkili midir?
 - b. Sürdürmelerinde etkili midir?
 - c. Farklı materyal ve kişilere genellemelerinde etkili midir?
3. İşyerinde sunulan İSEM'in ZYOG'lerin istihdam edilebilirlik becerilerine ilişkin örtüşmeyen veri yüzdesi, ortancayı aşan veri yüzdesi ve Tau-U etki büyüklükleri nelerdir?
4. İşyeri sorumlularının ve katılımcıların kendilerinin, ailelerinin İSEM uygulama süreci ve öğretilen becerilere yönelik görüşleri nelerdir?

1.5. Önem

ZYOG'lere gerçek iş ortamında gerekli olacak istihdam edilebilirlik becerilerinin mesleki uygulama merkezlerinde öğrenciyken kazandırılması bugünün öğrencileri yarının çalışanları olacağından oldukça önemlidir (Scans, 2000). Bireylere kazandırılacak becerilerin onların istihdamının sürekliliği açısından önemli olduğu düşünülmektedir. (Andrew vd., 2019; Güneş ve Akçamete, 2014; Ju vd., 2012).

Türkiye'de ZYOG' lere özel eğitim meslek okullarında birçok atölye bulunmakta ve ZYOG' lere iş/ meslek becerileri bu atölyelerde kazandırılmaktadır (Aslan, 2009; Değirmenci 2010; Yücesoy, 2006). Bu atölyelerde ZYOG'lere mesleki eğitim kapsamında iş/meslek kazandırılmaktadır (Özbey, 2015). Bu bakımdan özel eğitim meslek okullarında eğitim alan bireylerin bu atölye ve eğitimlerle iş/mesleki beceriler bakımından hazır hale gelmelerinin beklendiği belirtilmektedir. Özel eğitim meslek okullarında bulunan atölyelerin özellikle o ilde istihdam sağlayabilecek alanlarda olması istihdam oranını arttıracak ve ZYOG'lerin bu iş/meslek becerilerini öğrendiğinde ilgili iş türünde bir iş bulma şansının oldukça yüksek olacağı ifade edilmektedir (Özbey, 2015). ZYOG'lerin iş/mesleki beceriler bakımından hazır hale gelebilmeleri ve sonrasında

istihdamın sağlanması ve sürdürülebilmesi açısından istihdam edilebilirlik becerilerin etkili ve verimli bir biçimde kazandırılmasının önemli olduğu söylenebilir. Bu nedenle, araştırma kapsamında bireylerin gereksinimleri doğrultusunda hazırlanacak sistematik ve kapsamlı bir eğitim materyalinin ZYOG'lerin iş/meslek becerilerine ek olarak istihdam edilebilirlik becerilerine sahip olmaları ve bu bireylerin istihdamlarının sürdürülebilir olmasına hizmet edeceği düşünülmektedir. Bunun yanı sıra, istihdam edilebilirlik becerilerinin belirlenebilmesi ve etkili ve verimli bir biçimde bu bireylere kazandırılması ve geliştirilmesinde mesleki eğitim programlarının içeriğine katkı sağlayacağı umulmaktadır.

Özel eğitim meslek okullarındaki ZYOG'lerin istihdam edilebilirlik becerilerinin betimlenmesi, bu becerilerin kazandırılması ve geliştirilmesi için bir eğitim materyali geliştirilmesi ve bu programın etkililiğinin belirlenmesinin ulusal alanyazında bu konuda araştırma gerçekleştirilmemiş olması nedeniyle kuramsal ve uygulama ile ilgili alanyazında önemli bir boşluğu gidereceği düşünülmektedir.

Alan yazında incelendiğinde, yapılan çalışmaların ZYOG'lere çeşitli mesleki becerilerin öğretimini sunan araştırmalar olduğu ve bu araştırmalarda (Özbey, 2005; Yücesoy, 2006; Mechling ve Gustafson, 2009; Değirmenci, 2010; Cavkaytar, 2012; Cavkaytar vd., 2014; Cavkaytar vd., 2014; Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, 2014; Özbey, 2015, Bahçalı, 2016) yapılandırılmış ve gerçek ortamda sunulan iş/meslek becerileri eğitimi uygulamalarının etkililiklerine bakıldığı görülmektedir. Bu tür iş/meslek becerilerinin kazandırılmasının yanında Türkiye koşullarında ZYOG'lerin sürdürülebilir istihdamına katkı sağlamak için istihdam edilebilirlik becerilerinin kazandırılması gereğinden bu araştırma önemli görülmektedir.

1.6. Sınırlılıklar

Araştırmanın sınırlılıkları izleyen şekilde özetlenebilir;

- Çalışmanın nicel uygulama aşamasında özel eğitimin doğal sonuçlarından dolayı ön koşul becerilere sahip benzer özellikte katılımcı bulmak zor olduğundan 3 katılımcı ile tek denekli araştırma yöntemlerinden yoklama denemeli çoklu yoklama modeli ile gerçekleştirilmiştir.
- Araştırmanın yönteminin türü, araştırmanın koşul, zaman, maliyet değişkenleri göz önüne alınarak katılımcılar Eskişehir iliyle sınırlı tutulmuştur.

1.7. Tanımlar

Zihin Yetersizliği: Zihinsel işlevlerde ve uyumsal davranışlarda görülen ve 22 yaşından önce ortaya çıkan anlamlı düzeyde yetersizliktir (AAIDD, 2021).

Bağımsız Yaşam Becerileri: Bağımsız yaşam becerileri doğumdan itibaren yaşamı devam ettirme için gerekli beslenme, barınma, sevgi ihtiyacı gibi birincil ihtiyaçları dışındaki ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik tüm becerilerdir (Eripek, 1996; Wehman, 2013).

İstihdam Edilebilirlik Becerileri: Bireyin seçim yaptığı işinde daha başarılı ve devamlılığını güvence altına alan; bireyin kendisine, yaşadığı topluma ve ülke ekonomisine katkı vermesine hizmet eden bilgileri, becerileri ve tutumlarıdır (Yorke, 2006).

Korumalı İş Yeri: İşgücü piyasasına kazandırılmaları güç olan zihinsel veya ruhsal engelli bireylere istihdam oluşturmak amacıyla Devlet tarafından teknik ve mali yönden desteklenen ve çalışma ortamı özel olarak düzenlenen işyerleridir (Korumalı İş yerleri Hakkında Yönetmelik, 2013).

Video Model ile Öğretim Yöntemi: Video model ile öğretim bir modelin gerçekleştirdiği hedef davranışın izleyen tarafından model alınması ve gerçekleştirilmesidir (Bellini ve Akullian, 2007; Mechling, 2005).

İKİNCİ BÖLÜM

2. YÖNTEM

Özel Eğitim Mesleki Uygulama Okullarında öğretmenler tarafından öğretilen istihdam edilebilirlik becerilerinin ve işyerinde ZYOG'lerden beklenen istihdam edilebilirlik beceri gereksinimlerinin belirlenmesi, bu gereksinimlere dayalı olarak oluşturulan İstihdam Edilebilirlik Eğitim Materyali (İSEM), ZYOG'lerin işyerinde gereksinim duyduğu istihdam edilebilirlik becerilerini (1-Temel beceriler ve iletişim, 2-kişisel özellikler ve sorumluluk alma ve 3-kişilerarası beceriler) edinmede, sürdürmelerinde, farklı materyal ve kişilere genellemede etkili olup olmadığını ayrıca çalışmaya katılan Özel Eğitim Meslek Okullarındaki öğretmenlerin, öğrencilerin ve ailelerin geliştirilen eğitim materyaline ilişkin görüşlerinin belirlenmesinin amaçlandığı bu araştırma iki aşamadan oluşmaktadır. İlk aşamanın nitel ikinci aşamanın nicel araştırma yöntemiyle düzenlenmesi nedeniyle araştırma modeli karma yöntem araştırmalarından keşfedici sıralı desen olarak belirlenmiştir. Birinci aşama nitel araştırma desenlerinden durum çalışması deseni ile ve ikinci aşama tek denekli araştırma yöntemlerinden yoklama denemeli çoklu yoklama modeli ile gerçekleştirilmiştir. Bu bölümde her bir aşama için araştırma modeli, katılımcılar, veri toplama araçları, verilerin analizi, geçerlik ve güvenirlik çalışmaları, araştırmacının rolü ve araştırmada etik başlıklarına yer verilecektir.

Karma yöntemin çıkışından günümüze kadar karma yöntem için birçok tanım ve terim kullanılmıştır. Bunlar dahil etme, sentez, nitel ve nicel yöntemler, çoklu yöntemler, karma yöntemdir. Ancak son yıllarda karma yöntem teriminin kullanıldığı görülmektedir (Tashakori ve Tedlie, 2010). Karma yöntem araştırmaları; belli bir konuda yapılan tek bir çalışmada veya ardışık olarak gerçekleştirilen araştırma süreçlerinde nitel ve nicel araştırma yaklaşımlarının birlikte kullanılmasıyla gerçekleştirilen çalışmalardır (Tashakkori ve Teddlie; 2003; Creswell ve Plano Clark, 2015; Creswell ve Plano Clark, 2018; Creswell, 2014). Karma yöntem araştırmalarında nitel ve nicel veri toplama yöntemlerinin birlikte kullanılması, toplanan verilerin ayrı ayrı veya birlikte analiz edilmesi tek yöntemli bir araştırmaya göre araştırma sorularına daha iyi cevap vermesi bu desenin en temel özelliğidir (Creswell ve Plano Clark, 2007; Mills ve Gay, 2016).

Karma yöntem araştırmaları Creswell ve Plano Clark 'e göre (2023) üç alt grupta toplanmıştır; (a) yakınsayan karma desen, (b) açıklayıcı sıralı desen, (c) keşfedici sıralı

desen. Bu çalışmada nitel ve nicel veri toplama teknikleri sırasıyla kullanılarak ve toplanan verilerin bir araya getirilmesiyle oluşacak karma araştırma yöntemi ile desenlenmiştir. Araştırmanın nitel-nicel veri toplama sırasına ve doğasına uygun karma yöntem deseni keşfedici sıralı karma yöntem alt desendir. Bu araştırma ve keşfedici sıralı karma yöntem araştırmalarının doğası gereği önce nitel veriler toplanacak ve ardından nitel verilerin analizinden elde edilen bulgularla bir nicel boyut gerçekleştirilmiştir.

Keşfedici sıralı desende önce nitel veri toplanarak keşfetmeler yapılır, sonra bir müdahale geliştirmek için bu nitel veriler kullanılır ve son olarak bir nicel aşamayla araştırma tamamlanır (Creswell, 2016).

Keşfedici sıralı desen tercih sebepleri;

- Araştırmada önce nitel veriler toplanıp nicel boyutunda İSEM'in uygulanması deneysel olarak test edileceğinden karma yöntem araştırma deseni kullanılmıştır.
- Araştırma gereksinimleri için verilerin toplanması, gereksinime dayalı İSEM'in uygulanması, nicel verilerin toplanmasında zaman yönetimi için keşfedici sıralı desen seçilmiştir.
- Gereksinim belirlemeden sonra bu gereksinimlere uygun İSEM geliştirilmiş, nitel verilerle desteklenen İSEM'in etkililiğinin ortaya koyulabilmesi için uygun desen olduğu için seçilmiştir.
- Keşfedici sıralı karma desen araştırmalarında ilk aşamada nitel veri, ikinci aşamada nicel veri toplama olmak üzere aşamalı olarak gerçekleşir. Araştırmamızda önce gereksinim belirleme sonrasında İSEM etkililik bulguları toplanacağından keşfedici sıralı desen tercih edilmiştir.

NİTEL AŞAMA: Araştırmacı nitel aşamada amaçlı olarak dahil etme ölçütlerine göre örnekler seçimiyle katılımcıları belirlemek için özel gereksinimli bireylerle meslek okulunda çalışan öğretmenlere ve işyerinde daha önce özel gereksinimli birey çalıştırmış olan veya şu anda çalıştırmakta olan işyeri sahiplerine ve işyeri sorumlularına ulaşmıştır. Araştırmaya katılmaya gönüllü olan ve ölçütleri sağlayan 10 öğretmen ve 10 işveren ile araştırmanın gereksinim belirleme kısmı gerçekleştirilmiştir.

NİCEL AŞAMA: Araştırmanın nicel aşamasında ise dört ZYOG'e gereksinim belirleme aşamasında belirlenen gereksinimlere dayalı hazırlanan İSEM öğretimi tek denekli araştırma kapsamında öğretilmiştir.

2.1. Araştırmanın Katılımcıları

Araştırmanın katılımcıları amaçlı olarak belli ölçütler dahilinde belirlenmiştir. Ölçütlere göre örnek seçimi katılımcıların araştırmaya dahil edilirken belirlenen şartları taşıyanların araştırmaya dahil edilmesidir (Glesne, 2014; Yıldırım ve Şimşek, 2018). Araştırmacı araştırmanın nitel kısmında meslek okulunda çalışan öğretmenlere ve işyerinde daha önce özel gereksinimli birey çalıştırmış olan veya şu anda çalıştırmakta olan işyeri sorumlularına ulaşmıştır. Nicel kısımda ise 4 ZYOG ile tek denekli araştırma yürütülmüştür. Sosyal geçerlik aşamasına ise iş yeri personeli, iş yeri sorumlusu ve ebeveynlerden oluşan 6 kişi ile uygulamaya katılan 4 ZYOG katılmıştır.

Tablo 2.1. *Araştırmanın katılımcıları*

Katılımcı Özellikleri	Katılımcı Sayısı	Aşama
*Öğretmenler	11 kişi	Gereksinim belirleme
*İşverenler	11 kişi	
*ZYOG'ler	4 kişi	Uygulama aşaması
*Araştırmacı	1 kişi	Tüm araştırma süreci
*Kodlayıcı	1 kişi	Kodlama güvenilirliği
*Bağımsız uzmanlar	2 kişi	Uygulama güvenilirliği
*Personel, İşyeri Sorumlusu, Ebeveynler	6 kişi	Sosyal geçerlik
* ZYOG'ler	4 kişi	

2.1.1. Gereksinim belirleme aşamasında yer alan katılımcılar

Araştırmanın ilk bölümünde katılımcılarını özel eğitim mesleki uygulama okulunda çalışan öğretmenler ve işverenler oluşturmaktadır. İşveren ve öğretmenlerden her gruptan 11 katılımcı olmak üzere toplam 22 katılımcıyla yarı yapılandırılmış görüşmeler yapılmıştır. Nitel araştırmalarda odaklanılan duruma ilişkin derinlemesine bilgi verdiği bilinen ve araştırmacıya araştırmanın amaçlarına yönelik soruları yanıtlamada oldukça destek verebilecek şekilde amaçlı örnek seçimi yoluyla katılımcı belirlenmesidir (Creswell, 2014). Bu doğrultuda katılımcı seçiminde amaçlı olarak bazı dahil etme ölçütleri belirlenmiştir. Bunlar şu şekilde özetlenebilir:

- Öğretmenler: Özel eğitim meslek okulunda derslere giren özel eğitim öğretmeni olma,
- İşverenler: Şu anda işyerinde ZYOG çalıştıran veya daha önce işyerinde ZYOG çalıştırmış işveren olma.

Araştırmanın gereksinim aşamasında çalışma grubu her gruptan 11 kişidir. Katılımcıların amaçlı olarak seçildiği nitel araştırmalarda katılımcı sayısı üç ile 10 arasında olabilir (Creswell, 2014).

2.1.2. Nicel aşamada yer alan katılımcılar

Araştırmanın ikinci aşamasının katılımcılarını Eskişehir Organize Sanayi Bölgesindeki Tepebaşı Belediyesi Engelliler Montaj Atölyesinde yeni işe başlayan 4 ZYOG (1 Pilot, 3 Katılımcı), işyeri sorumluları, iş yerindeki diğer personel oluşturmuştur. Deney sürecine dahil olan 4 ZYOG'ın özellikleri Tablo 2.2'de verilmiştir. Katılımcılar orta düzey zihin yetersizliği tanısına sahiptir. Temel akademik becerileri, temel özbakım ve iletişim becerilerini sergilemektedirler.

Araştırmaya katılacak katılımcıları belirlemek için önce montaj atölyesinde bulunan atölye müdürü ile görüşülmüş ve montaj atölyesine yeni başlayacak olan gençlerin başlama zamanı bilgileri alınmıştır. Gençler montaj atölyesinde işe başladıktan sonra gençler gözlemlenmiş ve ön koşul becerileri sağlayanlar arasından bir tane pilot üç tane de araştırmanın uygulama aşaması için genç seçilmiştir.

Araştırmaya katılacak gençler belirlendikten sonra aileler araştırma ile ilgili bilgilendirilmiş ve ailelerden gençlerin araştırmaya katılabilmesi için yazılı izinler onam formlarıyla alınmıştır.

İzleyen bölümde katılımcılar ile ilgili bilgiler gençlerin kimliklerini açık etmeyecek şekilde kod isimlerle verilmiştir.

Ayşe raporuna göre ZY tanısı almış 24 yaşında bir gençtir. Ayşe özbakım ve günlük yaşam becerilerini bağımsız olarak gerçekleştirebilir. Akademik olarak okuma-yazma becerilerine sahiptir ve kendisine sunulan yönergeleri anlar gerçekleştirir. Sayı saymayı bilir ve ritmik sayabilir. Toplumsal ortamlarda ortama uygun davranışları sergiler. Temel iletişim becerilerine sahiptir. Akranlarıyla uygun iletişim kurar. En az on dakika dikkatini yaptığı işe verebilir. Kendisine verilen görev ve sorumlulukları yerine getirir.

Fatma raporuna göre ZY tanısı almış 22 yaşında bir gençtir. Özbakım ve günlük yaşam becerilerini bağımsız olarak gerçekleştirebilir. Akademik olarak okuma-yazma becerilerine sahiptir ve kendisine sunulan yönergeleri anlar gerçekleştirir. Sayı saymayı bilir ve ritmik sayabilir. Temel iletişim becerilerine sahiptir. 15 dakika dikkatini bir işe verip o işi gerçekleştirebilir. Akranlarıyla iletişim kurar ve toplumsal alanlarda uygun

davranışları sergiler. Kendisine verilen yönergeleri anlar ve gerçekleştirir. Akranlarıyla birlikte aynı ortamda vakit geçirebilir.

Ahmet raporuna göre ZY tanısı almış 19 yaşında bir gençtir. Özbakım ve günlük yaşam becerilerini bağımsız olarak gerçekleştirebilir. Akademik olarak okuma-yazma becerilerine sahiptir ve kendisine sunulan yönergeleri anlar ve gerçekleştirir. Sayı saymayı bilir ve ritmik sayabilir. Kendisine sunulan yönergeleri anlar ve gerçekleştirebilir. Toplumsal alanlarda akranlarıyla iletişim kurabilir ve onlarla zaman geçirebilir. İletişim becerilerine sahiptir. Bir işe 15 dakika boyunca dikkatini verip işini tamamlayabilir.

Tablo 2.2. Zihin yetersizliği olan katılımcılara ilişkin genel bilgiler

Adı	Cinsiyeti	Yaşı	Tanı
İbrahim	Erkek	20	Hafif Düzey Zihin Yetersizliği
Ahmet	Erkek	19	Hafif Düzey Zihin Yetersizliği
Ayşe	Kız	24	Hafif Düzey Zihin Yetersizliği
Fatma	Kız	22	Hafif Düzey Zihin Yetersizliği

2.1.2.1. Araştırmacı

Bu araştırmada ZYOG'lere sunulan İSEM'in içeriğinde bulunan istihdam edilebilirlik becerilerinin video modellerinin ZYOG'lere izletilmesi, pekiştireç sunumu ve verilerin kaydedilmesi araştırmacı tarafından yapılmıştır. Araştırmacı özel eğitim zihin engellilerin eğitimi alanında yüksek lisansını tamamlamış, doktora devam etmekte ve özel eğitim bölümünde araştırma görevlisi olarak çalışmaktadır. Araştırmacının zihin yetersizliği olan gençlerin istihdamına yönelik projelerde saha deneyimi bulunmaktadır.

2.1.2.2. Gözlemciler

Araştırmaya uygulama güvenilirliği verilerini ve gözlemciler arası güvenilirlik verilerini toplamak üzere Özel Eğitim Uzmanı iki gözlemci katılım sağlamıştır. Uzmanlar özel eğitim alanında doktora eğitimine devam eden özel eğitim bölümünde görev yapan iki araştırma görevlisidir. Güvenirlik verisi toplayacak olan uzmanlara İSEM'in uygulaması, ortamlar, genelleme ve veri toplama için kullanılacak formlar hakkında bilgi verilmiştir.

2.1.2.3. İşyerinde görevli kişiler

Araştırmada ZYOG'lere istihdam edilebilirlik becerilerinin öğretilmesinde işyerinde iş eri sorumlusu, diğer personel, katılımcının tanımadığı bir kişi yer almıştır. Uygulamada yer alan işyeri sorumlusu 45 yaşında üniversite mezunu ve özel gereksinimli bireylerle

10 yıl çalışma geçmişi olan bir kadındır. Uygulamada yer alan diğerk personel lise mezunu 40 yaşında bir bayandır. Uygulamada ğrencinin tanımadığı kişi her hafta farklı bir kişi getirilerek uygulama yürütülmüştür. Bu kişilerin seçiminde öğrencinin daha önceden tanımadığı bireyler tercih edilmiştir. Araştırmanın uygulama kısmı başlamadan önce işyeri sorumlularına, işyerindeki diğerk personele ve diğerk kişilere uygulamada ne yapacakları ve ne konuşacakları hakkında bilgi verilmiştir.

2.1.3. Araç ve Gereçler

Araştırmada aşağıda özellikleri açıklanan araç-gereçler kullanılmıştır.

- **Tablet bilgisayar:** Araştırma süresince video modellerin ZYOG tarafından her ortamda rahatça izlenebilmesi için Apple marka 2. Nesil iPad Wi-Fi (64 GB) model tablet bilgisayar kullanılmıştır.
- **Video model:** ZYOG'lere İSEM'de bulunan becerileri öğretmek ve bu becerilerin genellenmesini sağlamak için araştırmacı tarafından yetişkin model kullanılarak videolar hazırlanmıştır. Bu videolar, video modelle ğretim oturumlarının tümünde kullanılmıştır.
- **Kulaklık:** ZYOG'lerin atölye ortamındaki seslerden etkilenmeden video modellerde yer alan konuşma seslerini anlayıp uygulayabilmeleri için apple marka kablolu kulak içine yerleşen kulaklıkları kullanılmıştır.
- **Akıllı telefon:** Araştırma sürecinde Apple iPhone 14 pro (128 GB) akıllı telefon İSEM yetişkin video modellerini çekmek için kullanılmıştır.
- **Video kamera:** Araştırmanın uygulama sürecinde başlama düzeyi oturumlarını, ğretim oturumlarını, yoklama oturumlarını, izleme oturumlarını ve genelleme oturumlarını kayıt altına alırken kullanılmıştır.
- **Kalem-kağıt:** Araştırma sürecinde her türlü kayıt için kullanılmıştır.
- **Gimbal:** Araştırmada kullanılan video modellerin çekimi sırasında telefonun sabitlenmesi ve değişik açılardan çekim yapılırken geçişlerin düzgün olması için Zhiyun Smooth 4 gimbal kullanılmıştır.
- **Dizşt bilgisayar:** Araştırmada Apple Macbook Pro ve Apple Macbook Air dizşt bilgisayar video modellerin düzenlenmesi için kullanılmıştır.

2.2. Nitel Aşama: Gereksinim Belirleme Süreci

Araştırmanın nitel aşamasının verileri yarı yapılandırılmış görüşmeler ile elde edilmiştir. Görüşmelerden önce araştırmacı tarafından alanyazın incelenerek araştırmanın katılımcılarına yarı yapılandırılmış görüşme soruları hazırlanmıştır. Bu görüşme soruları öğretmenler ve işverenler için ana ve alt başlıklardan oluşmaktadır. Araştırmacı tarafından hazırlanan sorular özel eğitim alanında çalışan beş uzmana gönderilmiş ve görüşleri alınmıştır. Uzmanlardan gelen görüşlere göre araştırmacı ve tez danışmanı tarafından sorulara son hali verilmiştir. Araştırmacı ve tez danışmanı tarafından düzenlenen sorularla yarı yapılandırılmış görüşmeler gerçekleştirilmeye hazır hale gelmiştir. Hazır olan bu soruların araştırmanın planlanan amacına uygun çalışıp çalışmadığının ortaya koyulması için araştırmacının katılımcıları dışında yer alan bir öğretme ve bir işverenle pilot görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Pilot görüşmelerde planlanan diğer görüşmeler gibi ses kaydı alınmış ve bu kayıtların dökümleri yapılmıştır. Dökümleri yapılan görüşmelerle ilgili analizler yapılmış araştırmacı ve tez danışmanı tarafından soruların araştırmanın amacına uygun olduğuna karar verilmiştir.

Tüm bu süreçler tamamlandıktan sonra araştırmacı tarafından yarı yapılandırılmış görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Yarı yapılandırılmış görüşmelerin gerçekleştirilmesinin ardından görüşmelerin dökümü araştırmacı tarafından gerçekleştirilmiştir. Görüşme dökümleri tamamlandıktan sonra dökümlerin kontrolü ve güvenilirlik çalışmaları gerçekleştirilmiştir.

Araştırmada yarı yapılandırılmış görüşmelerle toplanan veriler içerik analiziyle analiz edilmiştir. Araştırma toplanan veriler analiz edilmeden önce öğretmen ve işveren görüşmeleri dökümleri yapılmış ve daha sonra dökümlerin kontrolü ve güvenilirlik çalışması yapılmıştır. Görüşmelerde alınan ses kayıtları hiçbir değişiklik yapılmadan araştırmacı tarafından yazıya dökülmüştür. Görüşme dökümleri oluşturulduktan sonra veri güvenirliliği için alanda çalışan iki uzman verileri kontrol etmiştir. Uzmanlardan biri görüşme verilerinin %30'unu inceleyerek döküm ve ses kayıtlarının birebir olup olmadığını kontrol etmiştir. Diğer uzman dökümlerle temalar oluşturmuş ve sonrasında araştırmacı ile uzman temalar üzerinde görüş birliğine varmıştır. Araştırmacı ve alan uzmanının temalar ile ilgili güvenilirlik %96 hesaplanmıştır. Hesaplama uzmanlar ve araştırmacı arasındaki kodlama “Görüş Birliği/Görüş Birliği + Görüş Ayrılığıx100” formülü ile hesaplanmıştır (Miles ve Huberman, 2013).

Nitel aşamanın sonunda elde edilen bulgulardan nicel aşamada öğretilecek hedef beceriler belirlenirken öğretmen ve işveren görüşmelerinin yanı sıra alanyazın taraması ve müfredat incelemeleri de kullanılmıştır. İşverenlerle yapılan görüşmelerde temel becerilerden; işyerinde uygun iletişim başlatma, işyerinde uygun iletişim sürdürme, işyerinde uygun iletişim sonlandırma, kişisel nitelikler-sorumluluk alma becerilerinden; iş giriş- çıkış saatlerine uygun davranma, mola saatlerini uygun kullanma, verilen görevi tamamlama, çalışma arkadaşıyla işbirliği yapma, geç kalacağında iş yerine bilgilendirme, işe gelmeyeceğinde izin alma, kişilerarası becerilerden ise yardım talep etme, yardım teklif etme, kişisel eşya kullanımı, işyeri sorumlusu ve arkadaşına dokunmama, izinsiz teması reddetme gibi becerilerin önemli görüldüğü belirtilmiştir.

Öğretmenlerle yapılan görüşmelerde ise bu becerilerin öğretimlerinin planlı ve bir müfredat dahilinde yapılmadığı şeklinde görüşler belirtilmiştir. İşveren ve öğretmen görüşleri, alanyazın, müfredat incelenerek ortaya koyulan bu beceriler araştırmacının kendisi ve danışmanı tarafından değerlendirilmiş ve okul sonrası işe yerleşecek ZYOG'lerin yerleşilen işin sürdürülebilirliği için bu becerilerin olması gerektiği ve bu beceriler öğrencinin repertuarında yok ise ZYOG'lere öğretilmesi gerektiği görüşü ortaya çıkmıştır. Yapılan görüşmeler, alayazın ve müfredatın incelenmesi, araştırmacı danışman değerlendirmeleri sonucunda İSEM içeriğinde bulunan ve ZYOG'lerin okul sonrası yerleştiği işin devamlılığını sağlayan istihdam edilebilirlik becerilerinin çalışılmasına karar verilmiştir. Gereksinim belirleme aşamasına ait bulgular başlığında konuya ilişkin detaylar yer almaktadır.

2.2.1. İşveren ve öğretmen görüşmelerinin yapılması

Araştırma kapsamında halihazırda işyerinde ZYOG çalıştıran veya daha önce işyerinde ZYOG çalıştırmış olan işverenlerle istihdam edilebilirlik becerilerine ilişkin görüşlerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. İşveren görüşmeleri 27 Kasım 2021 ve 14 Aralık 2021 tarihleri arasında 18 gün içinde araştırmacı tarafından yüz yüze gerçekleştirilmiştir. Araştırmacı bu süreçte işverenlerle 11 görüşme gerçekleştirmiş ve görüşmelerin gerçekleşme süresi 10 dk. 25 sn. ile 32 dk. 39 sn. arasındadır. Araştırmacı görüşme öncesinde katılımcı işverenlerle tanışmış araştırmayı onlara açıklamıştır. Öğretmen görüşmeleri ise pandemi süreci nedeniyle zoom programı üzerinden katılımcılara uygun zaman diliminde görüntülü olarak gerçekleştirilmiştir. Öğretmen görüşmeleri 25 Aralık 2021 ve 29 Ocak 2022 tarihleri arasında 26 günde araştırmacı tarafından zoom programı

üzerinden online olarak gerçekleştirilmiştir. Araştırmacı bu süreçte öğretmenlerle 11 görüşme gerçekleştirmiş ve görüşmelerin gerçekleşme süresi 27 dk. 15 sn ile 41 dk. 18. sn arasındadır. İşveren görüşmelerinde olduğu gibi görüşme başlamadan araştırmacı çalışmayı anlatmış ve hem yazılı hem de sözlü olarak onaylarını almıştır.

Katılımcıların araştırmaya katılmaya gönüllü olma durumları teyit edilmiş ve gönüllü olan katılımcılar araştırmaya dahil edilmiştir. Katılımcıların gönüllü katılım sağladıkları ve istedikleri zaman görüşmeden ayrılacakları hem yazılı olarak hem de görüşme öncesinde sözlü olarak kayıt altına alınmıştır (Glesne, 2014). Gönüllü katılım formlarının doldurulup imzalanmasından sonra görüşme ve görüşmenin nasıl gerçekleşeceği ile ilgili katılımcıya bilgi verilmiş, katılımcıyla sohbet edilerek araştırmacı katılımcı güveni oluşması sağlanmıştır. Araştırmacı yazılı izin ve sözlü izin alarak görüşmenin ses kaydının alınacağını, her katılımcıya kod isimler verilerek kendisinin ve diğer katılımcıların kimliğinin deşifre edilmeyeceğinin bilgisi verilmiştir. Katılımcıya eğer kendini rahat hissetmese rahat hissedene kadar kaydı durdurabileceği ve sonrasında da kendini rahat hissetmese istediği zaman görüşmeyi bitirebileceği kendisine açıklanmıştır (Creswell, 2014).

2.2.2. Görüşmelerin gerçekleştiği ortamlar

Görüşme ortamının toplanacak verilerin inandırıcılığı için önemli olduğundan bu ortamlar belirlenirken katılımcının kendini rahat hissettiği, kendini rahat ifade edebileceği ve görüşme sorularını rahatça cevaplayabileceği bir ortam olmasına önem verilmelidir (Ersoy, 2016; Glesne, 2014). Bu nedenlerle işveren görüşmeleri işverenlerin kendi istedikleri ortamlarda gerçekleştirilmiştir. Görüşmeden önce katılımcılara görüşme sorularının bir kopyası verilmiş, araştırmacıyla birlikte sorular incelenmiş ve görüşme boyunca bu kopya katılımcıda kalmıştır. Tüm işveren görüşmeleri işverenlerin istekleri doğrultusunda kendi işyerlerinde gerçekleştiği için bazı işyerlerinde işyeri gürültüleri olmuş ancak bu gürültüler ve sesler herhangi bir veri kaybına neden olmamıştır (Günlük, 14.12.2021). Ancak öğretmen görüşmeleri pandemi süreci yasakları nedeniyle zoom programı üzerinden katılımcılara uygun zaman diliminde görüntülü olarak gerçekleştirilmiştir.

2.2.3. İşveren ve öğretmen görüşme takvimi

İşyerinde ZYOG çalıştıran veya daha önce ZYOG çalıştırmış işverenlerle yapılan görüşmelerin sırası, tarihi, süresi, görüşme yeri ve veri kayıt biçimi Tablo 2.3'te verilmiştir. Benzer şekilde öğretmen görüşmelerinin bilgileri de Tablo 2.4'te sunulmuştur.

Tablo 2. 3 İşveren görüşmeleri künyesi

Görüşme sırası	Katılımcı	Tarih	Süre	Yer	Veri toplama içimi
1.	İ1	26.11.2021 Cuma	(32 dk 39 sn)	Eskişehir Teksanda yer alan elektrik firması	Ses Kaydı Günlük
2.	İ2	27.11.2021 Cumartesi	(25 dk 35 sn)	Eskişehir Teksanda yer alan elektrik firması	Ses Kaydı Günlük
3.	İ3	30.11.2021 Salı	(20 dk 35 sn)	Eskişehir Teksanda Montaj Atölyesi	Ses Kaydı Günlük
4.	İ4	01.12.2021 Çarşamba	(20 dk 55 sn)	... Belediyesi hizmet binası	Ses Kaydı Günlük
5.	İ5	06.12.2021 Pazartesi	(22 dk 08 sn)	Eskişehirde hizmet veren Kafe	Ses Kaydı Günlük
6.	İ6	06.12.2021 Pazartesi	(13 dk 28 sn)	Eskişehirde hizmet veren otel	Ses Kaydı Günlük
7.	İ7	07.12.2021 Salı	(10 dk 25 sn)	Eskişehirde hizmet veren restaurant	Ses Kaydı Günlük
8.	İ8	08.12.2021 Çarşamba	(15 dk 06 sn)	Eskişehirde hizmet veren otel	Ses Kaydı Günlük
9.	İ9	10.12.2021 Cuma	(11 dk 19 sn)	Eskişehirde hizmet veren giyim firması	Ses Kaydı Günlük
10.	İ10	11.12.2021 Cumartesi	(22 dk 24 sn)	kişehirde hizmet veren restaurant	Ses Kaydı Günlük
11.	İ11	14.12.2021 Salı	(14 dk 44 sn)	Eskişehirde hizmet veren giyim firması	Ses Kaydı Günlük

Tablo 2. 4 Öğretmen görüşmeleri künyesi

Görüşme sırası	Katılımcı	Tarih	Süre	Yer	Veri toplama içimi
1	Ö1	25.12.2021	(31 dk 26 sn)	Online (Zoom)	Görüntü ve Ses Kaydı- Günlük
2	Ö2	27.12.2021	(41 dk 18 sn)	Online (Zoom)	Görüntü ve Ses Kaydı- Günlük
3	Ö3	28.12.2021	(35 dk 09 sn)	Online (Zoom)	Görüntü ve Ses Kaydı- Günlük
4	Ö4	30.12.2021	(39 dk 48 sn)	Online (Zoom)	Görüntü ve Ses Kaydı- Günlük
5	Ö5	02.01.2022	(35 dk 55 sn)	Online (Zoom)	Görüntü ve Ses Kaydı- Günlük
6	Ö6	04.01.2022	(28 dk 10 sn)	Online (Zoom)	Görüntü ve Ses Kaydı- Günlük
7	Ö7	08.01.2022	(35 dk 07 sn)	Online (Zoom)	Görüntü ve Ses Kaydı- Günlük
8	Ö8	11.01.2022	(41 dk 49 sn)	Online (Zoom)	Görüntü ve Ses Kaydı- Günlük
9	Ö9	15.01.2022	(27 dk 15 sn)	Online (Zoom)	Görüntü ve Ses Kaydı- Günlük
10	Ö10	20.01.2022	(32 dk 20 sn)	Online (Zoom)	Görüntü ve Ses Kaydı- Günlük
11	Ö11	29.01.2022	(34 dk 46 sn)	Online (Zoom)	Görüntü ve Ses Kaydı- Günlük

2.3. Nicel Aşama: Tek denekli araştırma süreci

Araştırmanın ikinci kısmını oluşturan nicel aşaması tek denekli araştırma yöntemiyle gerçekleştirilmiştir. ZYOG'lere istihdam edilebilirlik becerilerinin öğretiminde kullanılmak üzere gereksinim belirleme aşamasındaki bulgulara, Tez İzleme Komitesi'ndeki (TİK) uzman görüşlerine ve alanyazına dayalı olarak araştırmacı tarafından İstihdam Edilebilirlik Eğitim Materyali (İSEM) geliştirilmiş ve etkililiğini ortaya koymak için tek-denekli araştırma modellerinden yoklama denemeli çoklu yoklama modeli kullanılmıştır.

Tek denekli araştırmalar nicel araştırma yaklaşımları temel alınarak ortaya koyulmuş, yarı deneysel araştırmalar içinde yer alan araştırma desenlerindendir (Tekin-İftar, 2012; Bailey ve Burch, 2002). Amaç; grup deneysel araştırma desenlerindeki gibi bağımlı ve bağımsız değişken arasındaki işlevsel ilişkiyi veri olarak ortaya çıkarmaktır. Bu araştırma türünde katılımcı özellikleri ne olursa olsun (öğrenme özellikleri, iş birliği düzeyi, vb.) her bir katılımcının performansı kendi başlama düzeyine göre değerlendirilir. Araştırma sürecinde katılımcıların her birinin başlama düzeyi verisi olduğundan denekler kendi kontrollerini sağlar ve deneysel kontrol her katılımcı için ayrı ayrı kurulur. Araştırmada bağımsız değişkenden uygulanmasından kaynaklanan etkiler, bağımlı

değişkene sunulan sistematik ve tekrarlanan ölçümlerle (Uygulama öncesi, uygulama sırası ve uygulama sonrası) ortaya konulur (Kazdin, 2011).

Tek denekli araştırmalar başlama düzeyi aşaması ve uygulama aşaması olarak iki deneysel aşamadan oluşmaktadır ve bu aşamalarda doğrudan kayıt teknikleri işe koşularak devamlı veri toplanır. Toplanan verilerin doğruluğunu kesinleştirmek için güvenirlik verileri toplanır ve bu veriler analiz edilir. Tek denekli araştırmalarda her katılımcı için veriler toplanır ve grafiğe işlenir. Bu veriler için çizgi grafikleri çizilir ve grafikler görsel olarak analiz edilerek uygulamanın etkililiği ile ilgili karar alınır (Barlow ve Hersen, 1984; Kazdin, 2011; Tekin-İftar, 2012).

Özetle tek denekli araştırmalar, bağımsız değişkenin etkilerini ortaya koymak için kişi ve grupların katılımcı olarak yer aldığı, standart koşulların varlığında aynı katılımcı veya katılımcı gruplarından farklı zaman dilimlerinde tekrarlanan ölçümler ile toplanan verilerin tekil karşılaştırma yapılarak değerlendirildiği araştırma türüdür (Tekin-İftar, 2012).

2.3.1. Bağımlı değişken

Araştırmanın bağımlı değişkeni ZYOG'lerin istihdam edilebilirlik becerilerindeki doğru performans yüzdesidir. İstihdam edilebilirlik becerileri işin sürdürülebilirliğine hizmet eden becerilerdir. İSEM içerisindeki becerilerin beceri analizi yapılarak katılımcıların performansları belirlenmiştir.

2.3.2. Bağımsız değişken

Araştırmanın bağımsız değişkeni ise ZYOG'lere yönelik video model ile sunulan İSEM'dir. Video model ile öğretim bir modelin gerçekleştirdiği hedef davranışın izleyen tarafından model alınması ve gerçekleştirilmesidir (Bellini ve Akullian, 2007; Mechling, 2005). Video modellerin kullanım ve hazırlanmalarına göre türleri vardır. Bunlar; (1) video model (2) videoyla kendine model olma (3) bakış açısı video model (4) video geribildirim (5) video ipucu (6) bilgisayar tabanlı video eğitimidir (Mechling, 2005; Ohtake, Takahashi ve Watanabe, 2015). Alanyazına göre video modelle öğretim özel gereksinimli bireylere birçok becerinin öğretiminde sıklıkla kullanıldığı görülmektedir (Kutlu, 2016; Wang ve Koyama, 2014). Özel gereksinimli bireylere video modelle öğretilen beceriler arasında sıklıkla iletişim ve sosyal beceriler belirtilirken son yıllarda iş/ meslek becerilerinin öğretiminin de sıklıkla yapıldığı (Bahçalı, 2016; Cavkaytar, 2012;

Değirmenci ve Özen, 2019; Ellenkamp vd., 2016; Ergenekon vd., 2020; Özbey, 2015; Wehman vd., 2014) hatta içinde istihdam edilebilirlik becerilerinin de olduğu video modellerle öğretim uygulamaları bulunmaktadır (Kellems vd., 2020; Morgan ve Salzberg, 1992; Park, Bouck ve Duenas, 2020; Van Laarhoven vd., 2014; Walsh vd; 2017).

Alanyazın incelendiğinde video modellerle öğretim yapmanın birçok avantajı olduğu ortaya koyulmuştur. Video modellerle öğretimin avantajları, (1) kalıcılık ve genelleme için uyarlama yapmada kolaylık sağlaması, (2) uygulamacının düşündüğü senaryo oluşana kadar birçok defa izlemeye yeniden oluşturmaya izin vermesi, (3) video modelin birçok defa izlenebilmesi, (4) hazırlanan video modellerin gereksinim duyan diğer bireyler için de kullanılabilmesi, (5) yapılandırılmış ortamlarda gerçekleştirilemeyen becerilerin doğal ortamında kayıt edilebilmesi, (6) zaman ve maliyet avantajının bulunması, (7) video izlemenin öğrenci için keyifli olması, (8) uygulama süresince dikkati toplaması ve sözel iletişim gereksinimini en aza indirmesi, (9) öğrenci ve uygulamacı arasında sözel iletişim gerektirmemesi, (10) bilgiyi, beceriyi görsel sunması, (11) video modelin standart bir şekilde sunulmasını sağlaması olarak belirtilmektedir (Charlop-Christy, Le ve Freeman, 2000; Genç-Tosun ve Kurt, 2014; Kutlu, 2016). Tüm bu avantajlar ve araştırma uygulamasının becerileri ve ortamları göz önüne alındığında video modellerle öğretim vasıtasıyla edinilen becerilerin zaman içinde korunduğu ayrıca kişiler ve ortamlar arası genellenmenin kolayca sağlanmasından dolayı (Bellini ve Akullian; 2007) araştırmanın bağımsız değişkenin ZYOG'lere sunulan İSEM içeren video model temelli öğretim olmasına karar verilmiştir.

2.3.3. Ortam

Araştırmanın ikinci aşaması Eskişehir Organize Sanayi Bölgesindeki Tepebaşı Belediyesi Engelliler Montaj Atölyesinde gerçekleşmiştir. Araştırmanın burada yapılabilmesi için gerekli izinler Eskişehir Tepebaşı Belediyesi bünyesindeki ilgili birimlerden alınmıştır. İSEM araştırmacı tarafından hazırlandıktan ve gerekli izinler alındıktan sonra bu ortamlarda öğretim, yoklama, izleme ve genelle oturumları gerçekleştirilmiştir. Öğretim oturumları için atölyenin ilgili becerinin öğretileceği ortamlarda gerekli düzenlemeler araştırmacı tarafından yapılmıştır. Öğretim aşamasında öğrenciden video modelleri izledikten sonra ilgili becerileri gerçekleştirmesi beklenmiştir. Sonuçlar araştırmacı tarafından hazırlanan kontrol listelerine işaretleme yapılarak, öğretim ve yanıtlama süreci ise video kamera ile kaydetmiştir. Ayrıca

bireylerin öğrendikleri becerileri farklı materyalle ve farklı kişilerle de sergileme düzeylerinin belirlemek için atölyedeki farklı materyallerle ve farklı kişilerle genelleme, izleme oturumları düzenlenip kayıt altına alınmıştır.

Araştırma haftanın beş günü bireylerin uygun olduğu saatlerde gün boyu devam etmiştir. Uygulamaya katılan bireylere her gün içerisinde video modellerin olduğu İSEM sunulmuştur. Genelleme ve izleme oturumları yine atölyede bireyin uygun olduğu saatlerde gerekli düzenlemeler yapılarak gerçekleştirilmiştir.



Fotoğraf 2.1. Ortam

2.3.4. Uygulamaya hazırlık süreci

Araştırmanın uygulamaya hazırlık sürecinde İSEM video modelleri hazırlanmış ve uygulamanın deney sürecinin gerçekleştirileceği ortamlar belirlenmiştir. İSEM içerisinde yer alan hedef becerilerin içerikleri gereksinim aşamasında ortaya çıkan beceriler, TİK üyelerinin uzman görüşleri ve alanyazında yer alan istihdam edilebilirlik becerileri ile birlikte oluşturulmuştur.

2.3.4.1. *İstihdam edilebilirlik eğitim materyalinin (İSEM) geliştirme süreci*

Araştırmada eğitim materyalinin geliştirilme sürecinde eğitim programı hazırlamanın temel basamakları olan hedef, içerik, öğretmen-öğrenme süreçleri ve ölçme- değerlendirme basamakları takip edilmiştir. Bu doğrultuda eğitim materyali geliştirmenin başlangıç basamağı olan hedef; ZYOG'lerin çalışma yaşamında gereksinim duyacakları becerileri öğrenmeleri ve çeşitli eğitim süreçleriyle desteklenmeleridir. Eğitim materyalindeki hedefler içeriğin modüler yapısına uygun şekilde modüler hedefler olarak hazırlanmıştır. İSEM içerisinde yer alan beceriler gereksinim belirleme aşamasından ve alanyazın incelenerek oluşturulduktan sonra danışman hoca ve TİK'te yer alan uzman hocalar tarafından kapsam ve yapı bakımından değerlendirilmiştir. Değerlendirilen hedef ve hedef beceriler özel eğitim alanında doktora yapmış üç uzmana gönderilip uzman görüşü alınmıştır. Uzman görüşlerine göre yapılan düzenleme ve değişikliklerden sonra becerilerin modülleri 3 grup halinde oluşturulmuştur. Araştırmanın asıl amacı işyerinde gereksinim duyulan ve işveren ve öğretmen tarafından önem verilen istihdam edilebilirlik becerileri olduğundan 40'tan fazla olan beceriler TİK üyeleri ve uzman görüşleri sonunda 32'ye düşmüştür.

Eğitim materyalinin içeriği nitel aşamada ortaya çıkan gereksinimlerden ve alanyazından yola çıkılarak oluşturulmuştur. İçeriğin oluşturulmasında seçilen eğitimin içeriğine göre doğrusal, sarmal, modüler, piramitsel, çekirdek, konu ağı, sorgulama merkezli gibi yaklaşımlar kullanılabilmektedir (Demirel, 2015). Araştırmada belirlenen gereksinime göre modüler yaklaşım tercih edilmiştir. Modüler yaklaşımda modüller kendi içerisinde ayrılır ve modüllerin öğretim sırası esnekler. Ek olarak bir modülün öğretimi için başka modülün başarı ile tamamlanmış olmasına gerek yoktur (Demirel, 2015; Sağ, 2017). Yarı yapılandırılmış görüşmede toplanan nitel veriler ve alanyazına göre İSEM'de (1) Temel beceriler ve iletişim, (2) Kişisel nitelikler- sorumluluk alma, (3) Kişilerarası beceriler olmak üzere üç modül bulunmaktadır.

Eğitim materyalinin sunumunda kullanılan öğrenme- öğretme süreçlerinde çeşitli araç, yöntem ve tekniklerden yararlanılmıştır. Eğitim materyalinin sunumundaki en temel araç becerilerin bir yetişkin tarafından gerçekleştirilerek katılımcı ZYOG'lere model olduğu video modellerdir. Bu materyal araştırmacı tarafından öğrencilere tablet bilgisayar aracılığıyla sunulmuştur. Öğrenme-öğretme süreçleri belirlemek için hedef becerilere uygunluğuna, hedef becerilerin öğretiminin yapılacağı ortama ve ZYOG'lerin öğrenme özelliklerine bakılmıştır.

Ölçme değerlendirme aşamasında ise İSEM'in etkililiğini değerlendirebilmek için araştırmacı tarafından becerilerin analizleri yapıp her modül için ayrı beceri kontrol listeleri oluşturulmuştur. Bu araçlar başlama düzeyi, yoklama, genelleme ön test, genelleme son test, izleme oturumlarında öğrenciye yönerge verildikten öğrencinin basamakları gerçekleştirme durumuna göre, öğretim oturumlarında ise video modeli tablet bilgisayardan izledikten sonra araştırmacı tarafından doldurulmuştur. Bu aşamada toplanan nicel veriler geliştirilen eğitim materyalinin etkililiğini belirlemek için kullanılmıştır.

2.3.4.2. Video modellerin hazırlanması

Araştırmanın öğretim sürecini gerçekleştirmek için yetişkin video modeller hazırlanmıştır. Video modellerin senaryoları araştırmacı tarafından alan yazın taraması ve becerilerin analizi yapılarak oluşturulmuştur. Oluşturulan senaryolar 10 tane alan uzmanına gönderilmiş ve uzmanların verdiği önerilere göre senaryolara son hali verilmiştir. Uzman görüşleri doğrultusunda düzenlenen senaryolara uygun yetişkin modellerle videolar çekilmiştir. Çekilen video modeller üzerinde gerekli düzenlemeler yapıldıktan sonra 3 tane alan uzmanına gönderilmiş ve görüşleri alınmıştır. Uzmanlardan gelen dönütlere göre video modellere gerekli düzenlemeler yapılmıştır. Araştırmanın bu bölümünde video modellerin çekimi, video modellerin düzenlenmesi araştırmacının kendisi tarafından yapılmıştır. Video modeller öğretim için uygun beceriye göre işyeri sorumlusunun odasında, işyeri montaj bölümünde ve mutfakta çekilmiştir. İstihdam edilebilirlik eğitim materyalinin öğretiminde kullanılmak üzere bu üç ortamda toplam 35 video model çekilmiştir. Bu video modellerden 32 tanesi araştırmanın uygulama sürecinde kullanılmıştır.

2.3.5. Deney süreci

Araştırmanın deney süreci pilot uygulama ile başlamış ve başlama düzeyi, genelleme ön-test, öğretim, yoklama, genelleme son-test, izleme oturumları ile devam etmiş son olarak sosyal geçerlik verilerinin toplanması ile son bulmuştur.

2.3.5.1. Pilot uygulama

Araştırmacı uygulama sürecine başlamadan önce araştırma kapsamında geliştirilen İSEM'in uygulanabilirliğini sınamak ve olası sorunlar için önlem alabilmek amacıyla pilot uygulama gerçekleştirmişti. Pilot uygulama araştırmanın gerekli önkoşul becerilerini ve özelliklerini sağlayan, araştırmaya gönüllü olarak katılan ve ailesi tarafından gönüllü katılım formunu imzalayan Eskişehir Organize Sanayi Bölgesindeki Tepebaşı Belediyesi Engelliler Montaj Atölyesinde yeni işe başlayan bir bireyler gerçekleştirilmiştir. Pilot uygulama ile araştırmacı deney sürecinde karşılaşılabilecek olası sorunlar önceden test edilmiştir. Bağımlı ve bağımsız değişkende, veri formlarında, eğitim materyalinde, video modellerde uyarlamaya ihtiyaç olup olmadığı ortaya koyulmuştur. Pilot uygulamanın katılımcısı seçilirken araştırmanın deney sürecinde yer alacak katılımcının sahip olması gereken beceri ve özelliklerini taşımasına dikkat edilmiştir. Pilot uygulama gerçekleştirilirken deney sürecinde olduğu gibi video kamerayla ve veri kayıt formlarıyla kayıt altına alınmıştır. Pilot uygulama ortam düzenlemeleri yapılarak uygulamanın nerelerde yapılacağıyla ilgili kararların araştırmacı ve işyeri sorumlusu tarafından verilmesiyle başlanmıştır. Pilot uygulama ZYOG'in İSEM'de yer alan becerilerin en az %90 doğruluk düzeyinde sergileyene kadar devam etmiştir.

Pilot uygulamanın sonuna gelindiğinde araştırmacı ve danışman tarafından uygulamanın planlanan şekilde gerçekleşip gerçekleşmediğine, deney sürecinde yaşanabilecek olası aksaklıklara, materyalde ve veri toplama formlarında uyarlamaya gerek olup olmadığına dair kararlar verilmiştir. Pilot uygulama sonucunda eğitim materyalinde, video modellerde ve veri toplama formlarında herhangi bir düzenlemeye ihtiyaç olmadığına karar verilmiştir. Bunun yanında video kamera açısında, öğretim ortamlarında ve video modelin sunumunda kullanılan tablet bilgisayardan sunulan video modellerin seslerinin ortamın işyeri olmasından kaynaklı duyulamamasından dolayı video modellerin kulaklıkla sunulmasına karar verilmiştir.

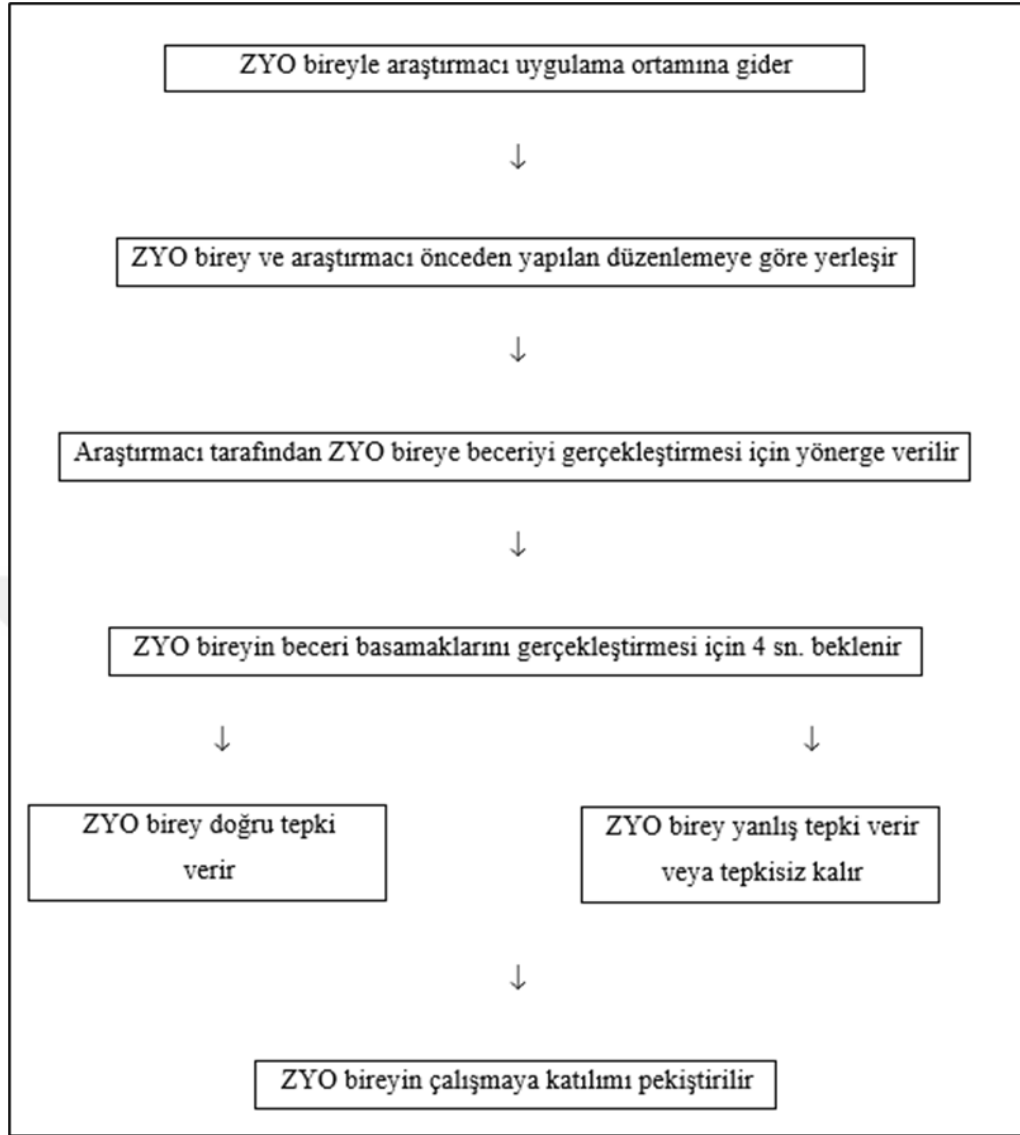
2.3.5.2. *Yoklama, izleme ve genelleme oturumlarına ilişkin olası tepki tanımları*

Araştırmada yoklama, izleme ve genelleme oturumları İSEM’de bulunan istihdam edilebilirlik becerilerine verilebilecek tepkiler aşağıdaki gibi şekillenmiştir;

- **Doğru tepki:** ZYOG’e yönerge verildiğinde 4 sn. içinde istihdam edilebilirlik becerilerini gerçekleştirmeye başlaması ve her beceriye uygun sürede beceriyi tamamlamasıdır.
- **Yanlış tepki:** ZYOG’e yönerge verildiğinde 4 sn. içinde istihdam edilebilirlik becerilerini gerçekleştirmeye başlamaması veya her beceriye uygun sürede beceriyi tamamlamamasıdır.
- **Tepkide bulunmama:** ZYOG’e yönerge verildiğinde 4 sn. içinde istihdam edilebilirlik becerilerini gerçekleştirmek için tepkide bulunmamasıdır.

2.3.5.3. *Yoklama oturumları*

Araştırmanın yoklama oturumlarında ZYOG’lerin istihdam edilebilirlik becerilerini öğrenip öğrenmedikleri tek fırsat yöntemi ile gerçekleştirilmiştir. Tek fırsat değerlendirme yönteminde bireye yönerge sunulduktan sonra birey beceriyi gerçekleştirdiği her basamak için (+) alırken, gerçekleştirmediği ilk basamak için (-) alır ve bu değerlendirmeye göre birey aldığı ilk (-) den sonra değerlendirme sonlandırılır (Tekin-İftar ve Kırcaali-İftar, 2018). Araştırma sürecinde araştırmacı tarafından araştırmanın nitel aşamasında ortaya çıkan ve alanyazına dayalı istihdam edilebilirlik becerilerini yerine getirebilmeleri için işyerinde öğrenciye sadece yönerge sunularak becerileri yerine getirmeleri beklenmiştir. Araştırma sürecinde ZYOG’lerin İSEM içeriğinde bulunan becerileri yerine getirebilmesi için iş yerinde uygun ortam hazırlanmış yönerge sunulması ardından bireyin bu becerileri sergilemesi beklenmiştir. Bireyin gerçekleştirdiği beceriler için veri kayıt formuna (+) kaydedilmiş bireyin beceriyi veya beceri basamağını yerine getirmemesi durumunda araştırmacı 4 sn. beklemiş ve veri kayıt formuna (-) kaydetmiş ve değerlendirmeyi bitirmiştir.



şekil 2. 1. Yoklama oturumu akış şeması

2.3.5.4. Başlama düzeyi oturumları

Araştırmanın bu kısmında ZYOG'in istihdam edilebilirlik becerileri için araştırmacı tarafından başlama düzeyi oturumları gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın başlama düzeyi oturumları Eskişehir Organize Sanayi Bölgesindeki Tepebaşı Belediyesi Engelliler Montaj Atölyesinde gerçekleştirilmiştir. Bireye araştırmacı tarafından uygun ortamları beceriyi gerçekleştirme yönergeleri sunulmuş ve bireyden beceriyi gerçekleştirmesi beklenmiştir. Yönerge sunulduktan sonra 4 sn. bekleme süresi boyunca beklenmiş ve becerinin gerçekleşip gerçekleşmemesine göre kayıt altına alınmıştır. Yönerge sunulduktan sonra gerçekleştirilen beceri ve beceri basamakları veri kayıt formuna (+) olarak kaydedilmiş, yanlış tepki veya tepkide bulunmama durumunda veri

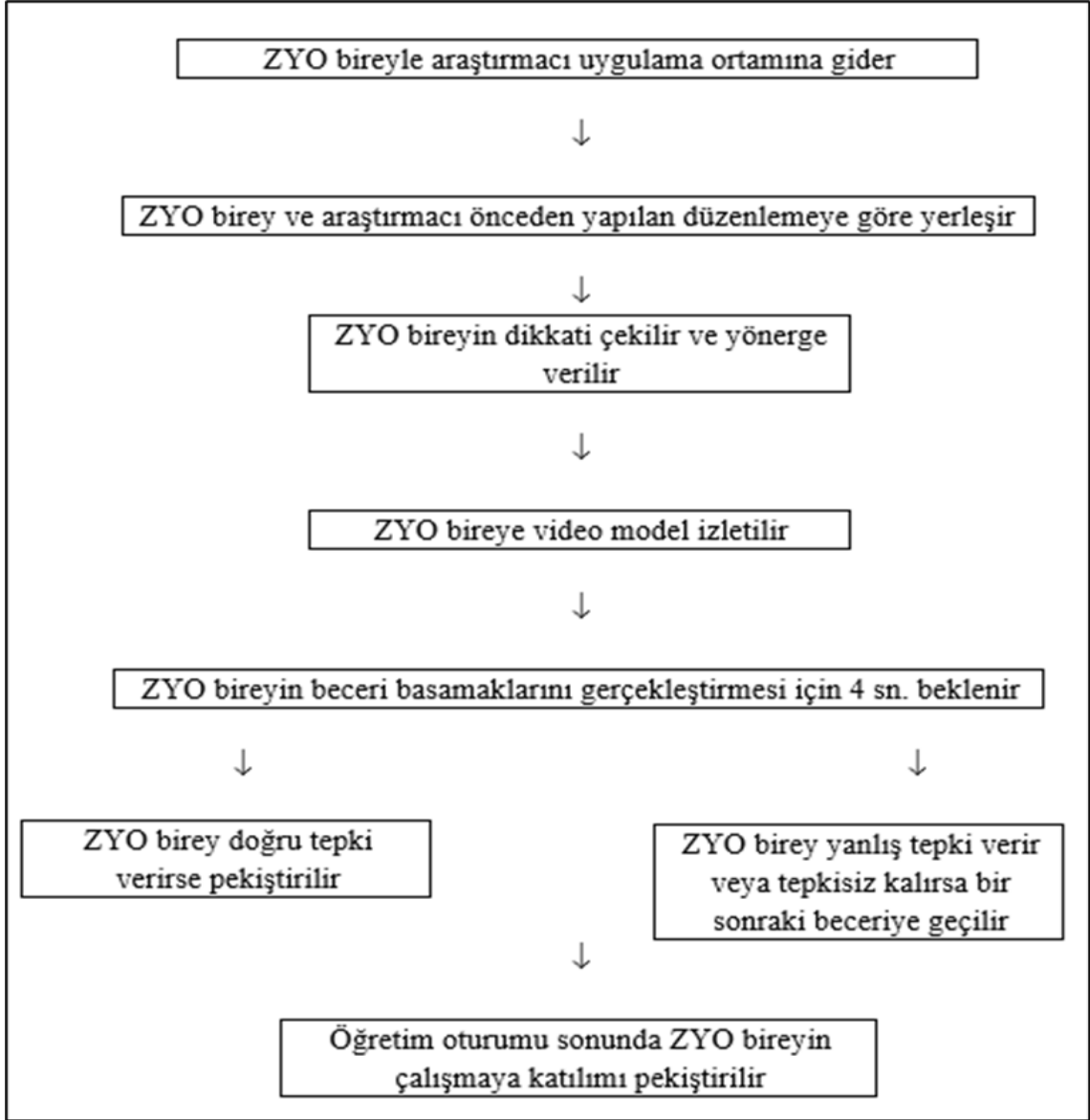
kayıt formuna (-) olarak kaydedilmiştir. Başlama düzeyi oturumlarında hem yöntem gereği hem de gerçek işyeri ortamında gerçekleştirildiği için herhangi bir pekiştirme yapılmamıştır. Bireye pekiştireç sadece oturum sonlarında katılımlarını pekiştirmek için sözel olarak sunulmuştur.

2.3.5.5. Aralıklı yoklama oturumları

Araştırmanın bu kısmında ZYOG'in istihdam edilebilirlik becerilerini kazanıp kazanmadıklarını belirlemek için araştırmacı tarafından aralıklı yoklama oturumları düzenlenmiştir. Aralıklı yoklama oturumları iki öğretim oturumundan sonra ve üçüncü öğretim oturumuna geçmeden önce bir oturum şeklinde düzenlenmiştir. Araştırmanın aralıklı yoklama oturumları ve başlama düzeyi oturumları ile aynı şekilde gerçekleştirilmiştir. Oturumlar video kamera ile kayıt altına alınmış ve veriler veri kayıt formlarına işlenmiştir.

2.3.5.6. Öğretim oturumları

Araştırmanın öğretim oturumlarında Eskişehir Organize Sanayi Bölgesindeki Tepebaşı Belediyesi Engelliler Montaj Atölyesinde yeni işe başlayan bireylere istihdam edilebilirlik becerilerinin öğretimi yapılmıştır. Öğretim oturumunda ZYOG araştırmacı ile araştırmacı tarafından işyerinde düzenlenen öğretim ortamına gelmiştir. Öğretim ortamlarında öğretimin gerçekleştiği beceriye göre araştırmacı, ZYOG, işyeri sorumlusu, diğer personel, ortama yeni katılan kişi, çalışma arkadaşı bulunmaktadır. Öğretim oturumlarının yapıldığı ortamda video kamera, tablet bilgisayar, veri kayıt formu, kulaklık, kalem gibi araç gereçler bulunmaktadır. ZYOG öğretim yapılacağı beceriye göre uygun ortama gelip kendine ait oturma yerine oturduğunda araştırmacı “Şimdi seninle tablet bilgisayardan bir video kaydı izleyeceğiz. Tablet bilgisayardan video kaydı izlemeye hazır mısın?” diyerek ZYOG'in dikkatini çekerek öğretime hazırlamıştır. ZYOG sözel veya sözel olamayan ifadelerle hazır olduğunu ifade ettiğinde video model bireye izletilmiştir. Araştırmacı en fazla 4 sn. içerisinde ZYOG'in beceri basamaklarını doğru sergilemesini beklemiştir. Doğru tepki veren ZYOG araştırmacı tarafından pekiştirilmiştir. Doğru tepki vermediğinde veya tepkisiz kaldığında bireyle bir sonraki beceri basamağına geçilmiştir. Öğretim oturumları sonunda ZYOG'in katılımı pekiştirilmiştir. Süreç tüm beceri ve beceri basamakları için aynı şekilde sürdürülmüştür.



şekil 2. 2. Öğretim oturumu akış şeması

2.3.5.7. İzleme oturumları

Araştırmada Eskişehir Organize Sanayi Bölgesindeki Tepebaşı Belediyesi Engelliler Montaj Atölyesinde yeni işe başlayan bireylere istihdam edilebilirlik becerilerinin edinim aşamadı tamamlandıktan sonra bu becerileri ne düzeyde koruyabildiklerini belirlemek için uygulama sonra erdikten 1, 3, ve 5 hafta sonra izleme oturumları gerçekleştirilmiştir. İzleme oturumları başla düzeyi ve yoklama oturumlarıyla benzer şekilde yürütülmüştür.

2.3.5.8. Genelleme oturumları

Araştırmada ZYOG'lerin edindikleri istihdam edilebilirlik becerilerini farklı kişilere, farklı ortamlara ve farklı araç gereçlere genelleme düzeylerini belirleyebilmek için araştırmacı tarafından genelleme oturumları düzenlenmiştir. Genelleme oturumlarında becerilerin türüne göre bazı becerilerde ortam genellemesi, bazı becerilerde kişi genellemesi ve bazı becerilerde de araç gereç genellemesi yapılmıştır. ZYOG'lerin istihdam edilebilirlik becerilerini genelleme düzeylerini ortaya koymak için başlama düzeyi oturumlarında sonra öğretim oturumları başlamadan önce bireyin genelleme öntest verileri toplanmıştır. Katılımcı bireylerin her biri aralıklı yoklama oturumlarında üç oturum üst üste ölçütü karşıladıktan sonra genelleme sontest verileri toplanmıştır. Bu verilerle ZYOG'in uygulama sonucundaki genelleme düzeyleri ortaya koyulmuştur. Genelleme oturumları başlama düzeyi ve yoklama oturumlarına benzer şekilde yürütülmüştür.

2.4. Verilerin toplanması

Araştırma sürecinde gereksinim belirleme sürecinde nitel veriler, nicel aşamada ise etkililik, güvenirlik ve sosyal geçerlik verileri toplanmıştır. Gereksinim belirleme aşamasında nitel verilerin toplanmasına ilişkin detaylı bilgi sunulmuştur.

2.4.1. Etkililik verilerinin toplanması

Araştırmanın etkililik verileri toplamak için uygulama sürecinde öğretim oturumları ve aralıklı yoklama oturumları gerçekleştirilmiştir. Öğretim oturumları sonunda video modellerin silikleştirilmesi için katılımcıların doğru tepkilerini ortaya oymak için yoklama verisi toplanmıştır. Aralıklı yoklama oturumları katılımcılardan üç oturum üst üste ölçüt ölçütü tamamlayana kadar sürdürülmüştür. Araştırmanın öğretim oturumlarında İSEM'de yer alan istihdam edilebilirlik becerileri etkililik verileri “İstihdam Edilebilirlik Becerileri Öğretim Oturumları Veri Kayıt Formu” kullanılarak kayıt altına alınmıştır. Araştırmanın aralıklı yoklama oturumlarında İSEM yer alan istihdam edilebilirlik becerileri etkililik verileri “İstihdam Edilebilirlik Becerileri Yoklama, İzleme ve Genelleme Oturumları Veri Kayıt Formu” kullanılarak kayıt altına alınmıştır.

2.4.2. Sosyal geçerlik verilerinin toplanması

Araştırmanın sosyal geçerlik için gerekli verileri uygulamanın yapıldığı Eskişehir Organize Sanayi Bölgesindeki Tepebaşı Belediyesi Engelliler Montaj Atölyesinde çalışan işyeri sorumluları, işyerinde çalışan diğer personel, katılımcı ZYOG'lerden ve katılımcı ZYOG'lerin ailelerinden toplanmıştır. Araştırmanın sosyal geçerlik verileri işyeri sorumlusundan "Sosyal Geçerlik İşyeri Sorumlusu Soru Formu" ile, ZYOG'lerden "Sosyal Geçerlik Katılımcı Görüşme Soruları Formu" ile, katılımcı ZYOG'lerin ailelerinden "Sosyal Geçerlik Aile Soru Formu" ile toplanmıştır. Bu formlar araştırmanın hazırlık sürecinde araştırmacı tarafından hazırlanmış ve alan uzmanlarından görüş alınarak düzenlemelerle son haline getirilmiştir. Sosyal geçerlik verileri toplanırken katılımcılardan uygulama süreci göz önünde bulundurularak formdaki soruları yanıtlamaları istenmiştir. Hazırlanan sosyal geçerlik formlarında katılımcılara edindirilmek istenen hedef istihdam edilebilirlik becerilerinin önemini ve işlevselliğini, hedef istihdam edilebilirlik becerilerinin öğretiminde kullanılan uygulamaların uygunluk, etkililik ve sürdürülebilirlik değerlendiren sorular bulunmaktadır.

2.4.3. Güvenirlik verilerinin toplanması

Bu karma araştırmada hem nitel hem nicel aşamada güvenirlik verisi toplanmıştır. Nitel aşamada inandırıcılık çalışmaları kapsamında görüşme soruları uzman görüşüyle hazırlanmış, pilot uygulama gerçekleştirilmiş, veri doygunluğuna ulaşana dek görüşmeler devam ettirilmiştir. Ayrıca görüşmelerden elde edilen bulgular bağımsız bir uzman tarafından kodlanarak kodlama güvenirliliği hesaplanmıştır. Nicel aşamada ise uygulama güvenirliliği, gözlemciler arası güvenirlik verisi toplanmıştır. Güvenirlik verilerinin oluşturulmasında başlama düzeyi, yoklama, öğretim, izleme, genelleme oturumlarında toplanan verilerin %30'u yansız olarak seçilmiş ve bağımsız gözlemciler tarafından yapılmıştır. Araştırmanın uygulama güvenirliliği verilerini toplamak için araştırmacının kendisi tarafından "İstihdam Edilebilirlik Becerileri Öğretim Süreci Uygulama Güvenirliliği Formu" (EK-21), gözlemciler arası güvenirlik verileri ise veri toplama formları kullanılarak toplanmıştır. Araştırmanın güvenirlik verileri uygulama sırasında çekilen video kamera kayıtları izlenerek toplanmıştır. Uygulama güvenirliliği verileri toplanırken uygulamacıda izleyen bölümde yer alan davranışlara ilişkin veri toplanmıştır: (a) uygulama için ortamın hazırlanması, (b) uygulama için araçların hazırlanması, (c) becerilerin sergileneceği ortama geçilmesi, (d) araştırmacının yönerge sunması, (e)

araştırmacının doğru tepki için beklemesi, (f) öğretim oturumunun sonlandırılması ve verilerin kaydedilmesi, (g) öğretim oturumunun sonlandırılması, (h) bireyin öğretime katılımının pekiştirilmesi.

2.5. Verilerin analizi

Karma yöntem araştırmalarında veri analizi sıralaması; verilerin analiz için hazırlanmasından başlayıp, verilerin incelenmesi, verilerin analizi, veri analiz sonuçlarının verilmesi, bulguların yorumu, verilerin ve bulguların geçerlik güvenirliğinin sağlanması ile son bulur (Cresswell ve Plano Clark, 2011).

Bu araştırmada gereksinim bölümünde yapılan nitel araştırmanın verileri içerik analiziyle analiz edilmiştir. İkinci bölümde yapılan tek denekli araştırmanın verileri (1) etkililik verileri (2) güvenirlik verileri ve (3) sosyal geçerlik verileri olarak toplanmış ve analizleri yapılmıştır.

2.5.1. Gereksinim belirleme aşaması veri analizi

Araştırmanın gereksinim aşamasından yarı yapılandırılmış görüşmelerden toplanan veriler içerik analiz tekniği ile analiz edilmiş ve bulguları yorumlanmıştır. İçerik analizi (1) ses kaydını yazıya dökme, (2) verileri düzenleme ve analize hazırlama, (3) bütün verileri baştan sona okuma, (4) verileri kodlama, (5) kodlardan temalar oluşturma, temaları ilişkilendirme ve (6) temaları yorumlama adımlarını içerir (Creswell, 2014). Araştırmanın nitel verileri içerik analiziyle analiz edilmiştir. Araştırmada görüşme verileri içerik analizi ile NVİVO 14 yazılımı vasıtasıyla gerçekleştirilmiştir. NVİVO 14 yazılımı, nitel verilerin düzenlenmesi için araştırmacıya destek olan teknolojik araç setidir. (Bazeley ve Jackson, 2013).

Görüşme verilerinin analizi aşağıdaki sırayla gerçekleşmiştir;

1. Ham veri: Görüşmelerin ses kayıtları araştırmacı tarafından dinlenerek Word programında yazılı dökümü yapılmıştır.
2. Verilerin düzenlenmesi ve analize hazırlık: Dökümlerin tümünde soru numaraları eklemeleri yapılmıştır.
3. Verilerin baştan sona okunması: Yapılan tüm dökümler okunup konular paragraflara ayrılmıştır.

4. Verileri kodlama: Dökümleri yapıldıktan sonra okunup düzenlemesi yapılan veriler NVİVO 14 programına yüklenmiş ve kodlamalar NVİVO 14 programı yardımıyla analize hazırlanmıştır.
5. Temaları oluşturma: NVİVO 14 programına atılan verilerden tematik çerçeve oluşturuldu.
6. Tematik çerçeveye göre verilerin işlenmesi: Katılımcıların verdiği tüm cevaplar alt alta yığılmış ve gereksinimler oluşturulmuştur.
7. Bulguların tanımlanması: Araştırmacı her gereksinim teması altında katılımcılardan topladığı verileri analiz etmiş ve o başlık ile ilgili alt temalara ulaşmıştır.
8. Bulguların yorumlanması: Araştırmacı belirlenen 8 temaya ilişkin katılımcıların görüşlerini gruplandırırken ortak görüşler, ayrıştıkları görüşler, belirlenen becerinin gereksinim olup olmadığını düşünenler, önem verilen beceriler, yaşanan sorunlar gereksinim bağlamı içinde gruplara ayrılmıştır. Farklı veya önemli görülen bir katılımcı görüşleri doğrudan alıntılarla verilmiştir.

Bu araştırmada keşfedici sıralı desenin doğasına uygun bir şekilde önce işveren ve öğretmen görüşmelerinden nitel veriler elde edilmiştir. Elde edilen nitel veriler ikinci aşamada gerçekleştirilecek nicel araştırmayı güçlendirmek için kullanılmıştır. Nitel veriler nicel kısımda gereksinime dayalı daha iyi bir eğitim materyali oluşturmak için kullanılmıştır.

2.5.2. Etkililik verilerinin analizi

Araştırmanın etkililik verileri katılımcıların sergilediği doğru, yanlış tepki sayıları kayıt altına alınmış ve doğru tepki verme yüzdeleri hesaplanarak toplanmıştır. Bağımsız değişken ve bağımlı değişken arasındaki etki düzeyini ortaya çıkarabilmek için öğretim ve daha sonra aralıklı yoklama oturumlarından toplanan veriler görsel olarak analiz edilmiştir. Katılımcıların istihdam edilebilirlik becerilerini sergilemesine ilişkin doğru tepki yüzdeleri grafiğin Y eksenine, gerçekleşen oturum sayıları X eksenine gelecek şekilde grafikler oluşturulmuştur. Katılımcılara ilişkin doğru tepki yüzdeleri (Doğru Basamak Sayısı/ Gerçekleştirilmesi Beklenen Doğru Basamak Sayısı x 100) formülü ile hesaplanmıştır (Tekin-İftar, 2012).

Araştırmanın uygulama kısmında bağımlı değişken ile bağımsız değişken arasındaki işlevsel ilişki etki büyüklüğünü hesaplamak için örtüşmeyen veri yüzdesi

(ÖVY), ortancayı aşan veri yüzdesi (OAVY) ve Tau-U analizi kullanılmıştır. Bu etki büyüklüğü analizleri örtüşmeyen veriye dayalı etki büyüklüğünü ortaya koyan hesaplamalardır. Örtüşmeyen veriye dayalı etki büyüklükleri hesaplanırken başlama düzeyi verileri ile uygulama evresi verileri belirli ölçütlerle karşılaştırılır ve bağımlı değişken ile bağımsız değişken arasındaki etki büyüklüğü ortaya çıkarılır (Rakap, Yücesoy-Özkan ve Kalkan, 2020). Örtüşmeyen veri etki büyüklüğü başlama düzeyi verileri ile uygulama verileri arasındaki farkın sayısal olarak ortaya koyulmasıdır. Örtüşmeyen veri yüzdesi azaltılmak veya arttırılmak istenen davranışlar için kullanılabilir. Uygulama evresindeki doğrunun üst kısmında bulunan veri noktaları ile uygulama evresi toplam veri noktası sayısına bölünür ve 100 ile çarpılarak sonuç yüzde olarak ortaya çıkarılır. Örtüşmeyen veri yüzde hesaplarında sonuç %50'nin altında ise uygulama etkisiz, sonuç %50-70 arası ise uygulama kararsız, sonuç %70-90 arası ise uygulama etkili, sonuç %90 ve üzerinde ise uygulamanın çok etkili olduğu ortaya çıkmaktadır (Scruggs ve Mastropieri, 2001). Tau-U etki büyüklüğü analizi Parker, Vannest, Davis ve Sauber (2011) tarafından geliştirilen ve örtüşmeyen veriye dayalı etki büyüklüğünü en etkili hesaplayabilen yöntemdir (Rakap, Yücesoy-Özkan; Kalkan, 2020). Tau-U etki büyüklüğü hesaplamaları başlama düzeyi verileri ile uygulama evresindeki tüm veri noktalarının karşılaştırılması ile yapılır (Parker vd., 2011). Tau-U etki büyüklüğünde sonuç %20'den düşük ise uygulama etkisiz sonuç %20-59 arasında ise uygulama orta düzey etkili, sonuç %60-79 arasında ise uygulama etkili, sonuç %80 ve üzeri ise uygulama yüksek etkilidir (Rakap, Yücesoy-Özkan; Kalkan, 2020). Tau-U analizinin yaygın kullanımı için Wannest, Parker, Gonen ve Adıgüzel (2016) tarafından geliştirilen hesaplama aracına <https://singlecaseresearch.org/calculators/tau-u/> internet üzerinden online olarak ulaşıp hesaplamalar yapılabilir.

2.5.3. Sosyal geçerlik verilerini analizi

ZYOG'ler, işyeri sorumluları, işyeri diğer çalışanlardan, ZYOG'lerden ve ailelerden toplanan sosyal geçerlik verileri betimsel analizle analiz edilerek katılımcıların sorulara verdiği yanıtlar üzerinden verilere ulaşılmıştır. Sosyal geçerlik soruları istihdam edilebilirlik becerilerinin önemine, işlevine, gerekliliğine, etkililiğine ve bu becerilerin sürdürülebilirliğine yönelik olarak hazırlanan sorulardan oluşmaktadır. Sosyal geçerlik verileri toplanırken ZYOG'lerle birebir görüşme yapılmış diğer katılımcılardan formu doldurmaları istenmiştir.

2.5.4. Güvenirlik verilerinin analizi

Araştırmada güvenilirlik verileri hem nitel aşamada hem nicel aşamada toplanmıştır. Nitel aşamada görüşmelerden elde edilen bulguların tutarlığı için kodlama güvenirliliği hesaplanmıştır. Nicel aşamada ise güvenilirlik verisi iki biçimde toplanmıştır. Araştırmada (1) uygulama güvenirliliği (2) gözlemciler arası güvenilirlik olarak analiz edilmiştir.

2.5.4.1. Nitel aşamada inandırıcılık çalışması

Görüşme dökümleri oluşturulduktan sonra veri güvenirliliği için alanda çalışan iki uzman verileri kontrol etmiştir. Uzmanlardan biri görüşme verilerinin %30'unu inceleyerek döküm ve ses kayıtlarının birebir olup olmadığını kontrol etmiştir. Diğer uzman dökümlerle temalar oluşturmuş ve sonrasında araştırmacı ile uzman temalar üzerinde görüş birliğine varmıştır. Araştırmacı ve alan uzmanının temalar ile ilgili güvenirlilik %96 hesaplanmıştır. Hesaplama uzmanlar ve araştırmacı arasındaki kodlama “Görüş Birliği/Görüş Birliği + Görüş Ayrılığıx100” formülü ile hesaplanmıştır (Miles ve Huberman, 2014).

2.5.4.2. Uygulama güvenirliliği verilerinin analizi

Araştırma uygulama güvenirlilik verilerinde araştırmacının istihdam edilebilirlik becerileri öğretiminde kullandığı bağımsız değişkeni planladığı gibi uygulama yapıp yapmadığının bağımsız gözlemci tarafından değerlendirildikten sonra veri analizi bağımsız bir gözlemci tarafından yapılmıştır. Uygulama güvenirlilik verileri araştırmacı tarafından hazırlanan “İstihdam Edilebilirlik Becerileri Öğretim Süreci Uygulama Güvenirliliği Formu” (EK-21) gözlemcinin yapmış olduğu kodlamalar işlenmiş ve Gözlenen Davranış Sayısı/Planlanan Davranış Sayısıx100 (Tekin-İftar ve Kırcaali-İftar, 2012) formülü ile analiz edilmiştir.

2.5.4.3. Gözlemciler arası güvenilirlik verilerinin analizi

Araştırmanın tüm uygulama oturumlarının en az %40'ndan gözlemciler arası güvenilirlik verileri toplanmış ve bağımsız iki gözlemci tarafından değerlendirilmiştir. Gözlemciler arası güvenilirlik verileri “Görüş Birliği/Görüş Birliği + Görüş Ayrılığıx100” formülü ile analiz edilmiştir (Tekin-İftar ve Kırcaali-İftar, 2012).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. BULGULAR VE YORUM

Araştırmanın bu bölümünde araştırma sorularına yönelik olarak (1) gereksinim için toplanan nitel bulgular, (2) İSEM'in etkililiğinin ortaya koyulması için nicel bulgular, (3) sosyal geçerlik verilerinden toplanan hem nitel hem de nicel bulgular sunulmuştur. Nitel bulguların sunulmasında nitel araştırmaların doğasına uygun bir şekilde bulguların bir bütünlük içinde sunulmasına dikkat edilmiştir (Maxwell, 2008). Bulgular izleyen bölümde 3 üç ana başlık altında sunulmuştur.

3.1. Zihin Yetersizliği Olan Genç Yetişkinlerin Çalışma Yaşamında İşin Sürdürülebilirliği İçin Gereksinim Duydukları İstihdam Edilebilirlik Becerileri

Araştırmanın gereksinim belirleme aşamasında çalışma yaşamında ZYOG'lerin işin sürdürülebilirliği için ihtiyaç duyduğu becerileri ortaya koymak için işverenlerle ve ZYOG'lerin mesleki eğitim uygulama okullarında hangi becerileri hangi yöntemlerle öğrendiklerini ortaya koymak için öğretmenlerle yarı-yapılandırılmış görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın amaçları doğrultusunda araştırmacı 11 işverenle ve 11 öğretmenle yarı-yapılandırılmış görüşmeler gerçekleştirmiştir. Görüşme bulguları gizlilik ilkesine göre her katılımcı grubunun baş harfi ve sıra sayısı ile kodlanmıştır. İşveren katılımcılar İ1, İ2, ..., İ11 olarak, öğretmen katılımcılar Ö1, Ö2, ..., Ö11 olarak kodlanmıştır. Gereksinim aşamasında toplanan nitel verileri izleyen bölümde detaylı bir şekilde verilmiştir.

3.1.1. Yarı yapılandırılmış görüşmelerden elde edilen bulgular

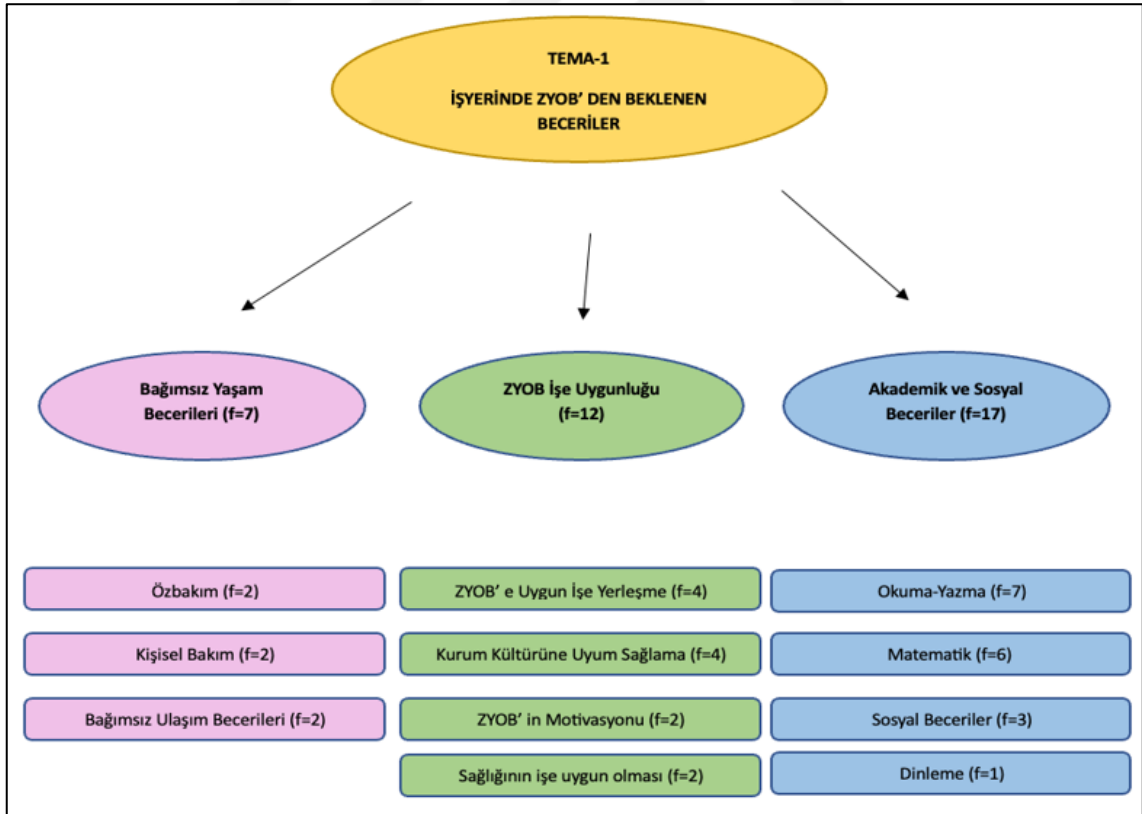
İşveren görüşmelerinden toplanan veriler içerik analizi yoluyla analiz edildikten sonra toplam sekiz temada gruplanmıştır (Tablo 3.1). Bu sekiz temanın altında alt temalar ve kodlar bulunmaktadır. Temalar Tablo 3.1'de verilmiştir. İzleyen bölümde ise bu tema, alt tema ve kodlar diyagram olarak sunulmuştur.

Tablo 3.1. Görüşmelerden elde edilen temalar

Temalar
1. ZYOG'lerden Beklenen Beceriler
2. ZYOG'lerden Beklenen İstihdam Edilebilirlik Becerileri
3. ZYOG'lerden Beklenen Mesleki Beceriler
4. ZYOG'lerden Beklenen Bağımsız Yaşam Becerileri
5. ZYOG'in Eğitim Süreçleri
6. ZYOG'lerin İşten Ayrılma Sebepleri
7. ZYOG'in İşyeri Kurum Kültürüne Uyum Sağlaması
8. ZYOG için Paydaşlardan Beklentiler

Tablo 3.1'de görüldüğü gibi araştırmanın gereksinim belirleme aşamasında işverenlerle yapılan görüşmeler sonucunda sekiz tema ortaya çıkmıştır. İzleyen bölümde bu temaların alt temaları ve kodlarına yönelik ayrıntılı bilgiler verilmiştir.

3.1.1.1. İşyerinde ZYOG'lerden beklenen beceriler



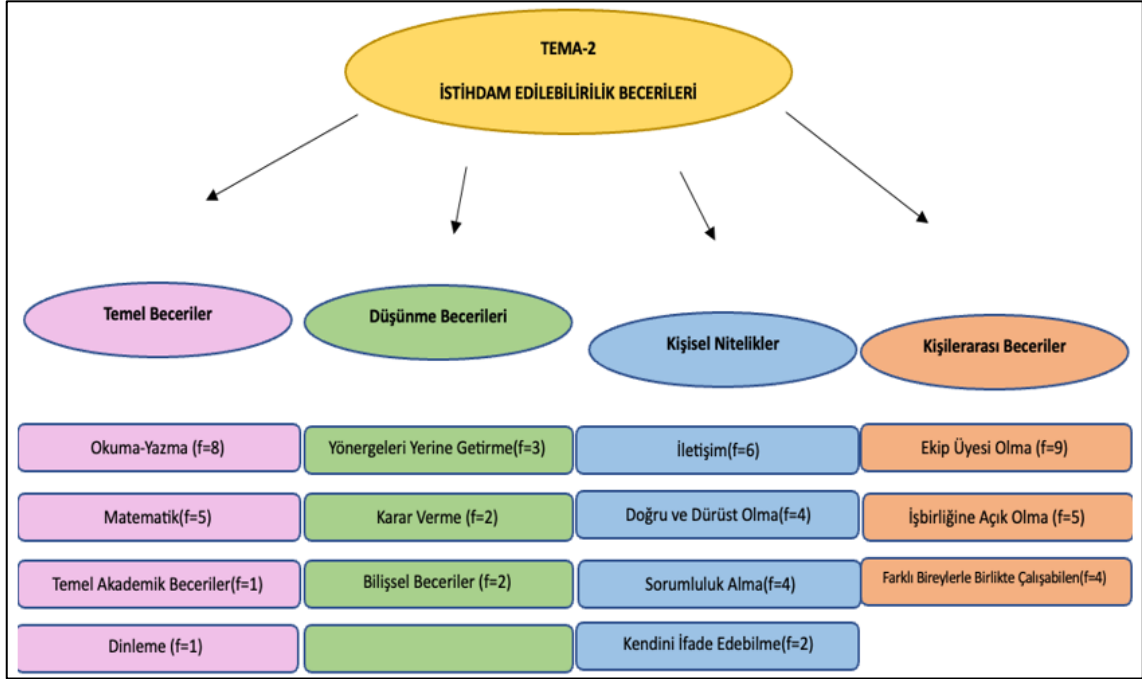
Şekil 3.1. İşyerinde ZYOG'lerden beklenen beceriler

ZYOG'lerin iş yerine yerleştiklerinde işyerinde onlardan beklenen bazı beceriler Şekil 3.1' de görüldüğü gibi kendi içinde bağımsız yaşam becerileri, ZYOG işe uygunluğu, akademik ve sosyal beceriler olmak üzere üç alt temaya ayrılmıştır. İşverenler ZYO gençlerin işyerine bağımsız bir şekilde ulaşabilmelerini, işyerine gelmeden kişisel bakımları yapabilmelerini onlardan beklemektedirler. İşverenler ZYOG'lerin kendilerine uygun işe yerleşmesini, işe yerleştiklerinde motivasyonlu bir şekilde çalışmalarını, işe yerleştikleri kurumun kurum kültürüne uyum sağlamalarını ve ZYOG sağlığının çalışacağı işe uygun olmasını yani doğru yerleştirme yapılmasını veya işe alımın bireyi sağlık özelliklerine göre olmasını belirtmişlerdir. İşverenler ZYOG'lerin işyerine yerleşmeden önce sosyal becerileri, karşısındakini dinleme becerilerini, okuma-yazma becerilerini ve basit matematik işlemlerini yapabilmeyi öğrenmesi gerektiğini ifade etmişlerdir.

ZYOG'in işyerlerine bağımsız bir şekilde ulaşabilmesinin önemli olduğuna ilişkin İ1 “*evet. Yani burada servis, toplu taşıma kullanılıyor biliyorsunuz. İşyeri servisleri hani onu kendileri kullanabiliyor olmaları ıı bizim için önemli. Şimdi yardım gerektiğinde de aileden destek alınması gerekecek hani biz burada çıkışlarda yardımcı olalım ama ıı zaten...*” ifadeleriyle İ3 ise “*...evine kendisi gidebilecek mi? Yani biz çünkü evet onları servisle gönderiyoruz ıı ama öncelik bu yani şimdi belli duraklar var o durakta indi evine gidebilecek mi? Aile bu konuda destekliyor mu? Mesela hani işe alımda en çok dikkat ettiğim şey o...*” ve “*... kılık kıyafeti, saç başı, sakal tıraşı olması gerektiği ya da günlük öz bakım becerisinde neler yapması gerektiğini hepsini konuşarak çocuğu iş ortamına hazırlıyoruz çünkü bunlar iş için önemli*” ifadeleriyle bağımsız yaşam becerilerinin önemi ile ilgili görüşlerini belirtmişlerdir. İ1 ZYOG'in işyeri kurum kültürüne uyu sağlamlasının önemini “*... beklentimiz işte ilk konuşmamın başında da belirttiğim gibi yani ıı yönetim kurulumuzun en çok önem verdiği önemsediği kurum kültürüne uyum, saygı her şeyden önce, ıı düzenlilik, aidiyet duygusu dedik, ıı onların yani el becerileri zaten zamanla hızlanıyor...*” şeklinde belirtmiştir. İ5 ZYOG'in uygun işe yerleşmesini “*... onlar tabi ıı bant hızında o banttaki insanlara yetişebilmeleri için büyük sıkıntı yaşarlar bu yüzden genelde bireysel işlerde çalıştırıyoruz...*” İ4 ise “*...Stajlara gelen öğrencilere ne görevler veriyorsak onlara da yorulmayacak şekilde görevlendiriyoruz...*” Ö9 “*...Onun dışında iş devamını öğreniyor, işte burada mesela dikişe küçük küçük başlıyor ama sonuçta ortaya bir ürün çıkıyor böyle bir işte çalıştığı zaman bunu yapabilir mutlu olabilir ve işinin devamını sağlayabilir...*” şeklinde görüş belirterek işverenler

ZYOG’i kendi bünyelerinde ona uygun olan işlere yerleştirdiklerini öğretmenlerde kişinin kendine uygun işe yerleştğinde işinin devamlılığını sağlayabileceğini ifade etmişlerdir. İşverenler işe almayı düşündükleri ZYOG’ in işle motivasyonlarını da değerlendirdiklerini İ1 “...Bir de mesela şey bizim de işte kıramadığımız şeyler oluyor mesela atıyorum uı kendi içinde de böyle bir istek var mı her şeyden önce çalışmak istiyor mu mesela yani...” ve ZYOG’ in motivasyonunu sağlamak için departman değişiklikleri yaptıklarını İ2 “...bizde birimler farklı farklıdır bir kısmı dikim atölyesinde çalışıyor bir kısmı kesimde çalışıyor bunların. Onların istekleri de var hani bunları da gözlemliyoruz ve istediği iş kısmına geçişlerini sağlıyoruz biz ve bu motivasyonla iş yüklediğimizde sorumluluk alarak devam ediyorlar...” Katılımcılardan Ö9 “...Burada hocam iş yapabilmenin hazzını alıyorlar mesela bizde kendi kendilerine eşofman diktiler ve giydiler bunu görünce büyük keyif aldılar...” ve Ö10 “...para kazanmaya başlıyorlar paza kazanmak çok motive ediyor bizim öğrencilerimizi yani aileleri de bundan mutluluk duyuyorlar çünkü dar gelirli aileler genelde çocuk para kazanmaya başlayınca mutlu oluyor ve iş onu motive ediyor aynı zamanda...” şeklinde görüş bildirmişlerdir. Ö8 “...Matematikte sayıları bilmeyenlerle sayıların öğretimi. Toplama işlemleri hani işte akademik işlemleri bilenlerle problem çözme tarzında beceriler kazandırmak istiyoruz çünkü bu beceriler işyerlerinde önemli...” İ5 “... matematik ne kadar gerekli olur bilemiyorum ama buradaki sirkülasyon gerektirebiliyor matematiği kullanmaları açısından onun gerekli olduğunu düşünüyorum...”, İ3 “... matematik ve hesaplama bunlar şart...” Ö2 “...Yani açıkçası mesleki alan dışında daha önce de bahsetmiştim çocuklarımızın çalışabilmesi için tabii ki okuma yazmaya ihtiyaçları oluyor...” , Ö3 “...İşte matematik öğretimi, okuma yazma öğretimi, sosyal hayat bunlar önemli..” diyerek işyerinde temel matematik becerileri ve okuma-yazma becerilerinin gereksinim olduğu ile ilgili işverenlerin ve öğretmenlerin her ikisi de görüş belirtmişlerdir. Şekil 3.1’ de görüldüğü gibi ZYOG’lerin işyerlerinde onlardan işyerlerine bağımsız ulaşmaları, kendilerine uygun işe yerleşmeleri, yerleştikleri işteki motivasyon göstermeleri, işyerinde temel matematik becerileri ve okuma-yazma becerileri göstermeleri işverenler tarafından beklenmekte ve öğretmenler tarafından da önemli görülmektedir. Ayrıca öğretmenler ZYOG’ in bir işe yerleşmesinin, üretime katılıp maddi gelir elde etmelerinin bireyin motivasyonunu arttırdığını düşünmektedirler. Bu bulgulara göre ZYOG’lerin işe yerleşmeden önce bu becerileri öğrenmiş ve işyerine geldiğinde sergileyebiliyor olmalarını işverenlerin beklediği söylenebilir.

3.1.1.2. İşyerinde ZYOG'lerden beklenen istihdam edilebilirlik becerileri



Şekil 3. 2. İşyerinde ZYOG'lerden beklenen istihdam edilebilirlik becerileri

Şekil 3.2’de görüldüğü gibi işverenlerin ve öğretmenlerin ZYOG’ den yerleştikleri işlerini sürdürebilmesi için işyerinde beklediği istihdam edilebilirlik becerileri içinde okuma yazma, matematik, dinleme, anlama gibi akademik becerilerin bulunduğu temel beceriler, yönergeleri yerine getirme, karar verme, bilişsel becerilerinin bulunduğu düşünme becerileri, iletişim, doğru dürüst olma, sorumluluk alma, kendini ifade etme gibi becerilerin olduğu kişisel niteliklerle ilgili beceriler ve içinde ekip üyesi olma, işbirliğine açık olma, farklı bireylerle çalışabilme gibi becerilerin olduğu kişilerarası becerilerin bulunduğu 4 ana temada verilmiştir. Katılımcılar ZYOG’de temel becerilerden okuma-yazma ve matematik becerilerinin olmasının onların işlerinin sürdürülebilirliği için oldukça önemli olduğunu ifade etmişlerdir. İ6 “... Kesinlikle okuma-yazma biliyor olması lazım çünkü yaptıkları ürünlerin kodlarının hepsi farklı olduğu için oradan alırken seçerken onları okuyor olabilmeleri lazım...” ve İ4 “...Okuma-yazması olursa bizim için çok çok daha iyi olur...” Ö7 “...Yani uı okuma yazma becerilerini öğretmemiz gerekiyor zaten Türkçe dersi kapsamında. Okuma yazma konusunda Türkçe dersinde eğitimlerimizi veriyoruz ve bu becerileri kazandırmaya çalışıyoruz...” ve “...Hani ben sınıf öğretmeni olarak en başta okuma yazmaya önem

veriyorum...” ifadeleriyle işin sürdürülebilmesi için istihdam edilebilirlik becerileri temel becerilerinden biri olan okuma-yazma bilmenin önemini ifade etmişlerdir. Temel becerilerden olan matematiğin önemi ile ilgili İ5 “...matematik ne kadar gerekli olur bilemiyorum ama buradaki sirkülasyon gerektirebiliyor matematiği kullanmaları açısından onun gerekli olduğunu düşünüyorum...”, İ2 “...matematik hesaplama bunlar bizim işlerde şart...” Ö8 “...Matematikte sayıları bilmeyenlerle sayıların öğretimi. Toplama işlemleri hani işte akademik işlemleri bilenlerle problem çözme tarzında öğretimleri mutlaka yapıyoruz...” ifadeleriyle ZYOG’in işyerinde işin devamlılığını sağlayabilmek için bu becerilerin edinmiş olması gerektiğinin önemli olduğunu işaret etmişlerdir.

Katılımcılar işin sürdürülebilirliği için İ4 “...Burada söylenilen işi kendi açısından tabi ki de değerlendirmesi gerekiyor. Nasıl yapacağını, neyin nereden alınacağını nereye koyulacağını bilmesi gerekiyor. Eğer bu bilgilere sahip olarak gelirse hazır bulunmuş olacak çocuk bizim için...”, Ö9 “...malzemelerini her zaman yanında bulunduracaksın, iş yaptığın yeri temiz tutacaksın ,çalışma bittiğinde ortamı temizleyeceksin ,ortamı olması gerektiği gibi bırakacaksın ,kullanmadan önceki haline getireceksin gibi bilişsel beceriler olmalı...” ve İ1 “...Bence burada en önemlisi sanırım şey bilişsel beceriler dinleme, anlama...” gibi ifadelerle işyerinde sürdürülebilir bir istihdam için bilişsel becerilerin önemini ifade etmişlerdir.

Şekil 3.2’den anlaşılaacağı üzere işverenlerin oldukça fazla üstünde durduğu ve görüşlerini belirttiği beceriler kişisel nitelikler ile ilgili becerilerdir. İ8 “...Önemli olan saygı, ahlak, iş etiği bunlara biraz daha dikkat ederse. Yani dürüst-doğru olması dediğim gibi...” , İ5 “...Daha çok dürüst ve doğru olan şeyi yapabilme bunlara daha çok ihtiyaçları oluyor...” ve İ1 “...İm yani biz evet dürüstlük önceliğimiz tabi ki um iletişim konusunda...” gibi ifadelerle işverenler kişisel nitelikler arasında yer alan doğru-dürüst olmaya önem verdiklerini ve işin sürdürülebilirliğine hizmet ettiğini belirtmişlerdir. Katılımcılar iletişim becerileriyle ilgili İ4 “...Şöyle söyleyebilirim örnek olarak yani ‘abi, abla’ değil de ‘Merve Hanım, Ferhat Bey’ gibi hani bu farkı alabilecek bir çocuk bizim için daha iyi olur. Ya iletişimi çok olmayan çocuklar bizim için problem olur...” ve İ5 “...İletişim. İletişim olmazsa maalesef sürdürülebilirlik gerçekleşmiyor maalesef...İsim vermiyorum şuan da davranış adı gibi ama hangisine geldiğinde yine ben dönüp dolaşıp geldiğim şey iletişim...” , İ7 “...yani iletişim kurabilmesi önemli önemli olan iletişim

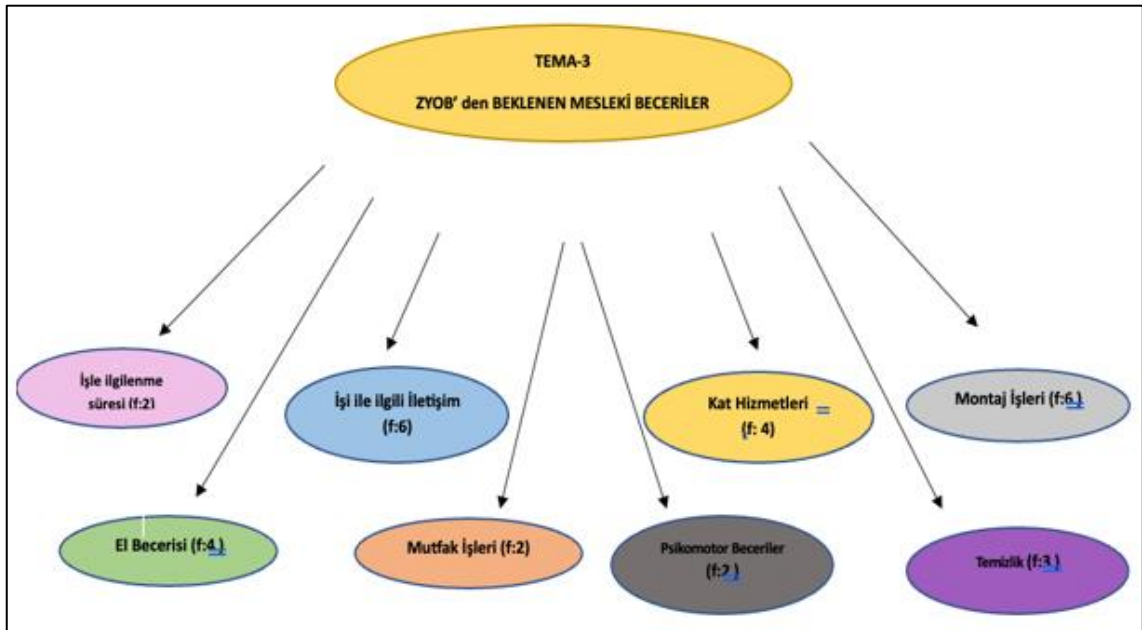
çünkü orda çocuğun da mutlu mu mutsuz mu işte neden rahatsız bir sıkıntı yaşıyor mu hani iletişim kurarsa ifade edebilirse onu anlarız ve problem yaşamayız...”, Ö4 “...Yani hocam bütün becerileri kullanmaları gerekiyor şöyle ki ilk başta iletişim becerilerinden yola çıkalım, iletişim becerisini kullanması gerekiyor işyerinde...” ve Ö4 “...Ama tabii ki onun yanında da çocuklarımıza en temel bu iletişim becerilerini de öğretmemiz lazım. Bir mesleğin ıı gerektirdiği becerileri öğretiyoruz ama onun dışında iletişim becerileri de çok önemli olduğunu düşünüyorum iş yaşamında. Çünkü siz ne kadar mesleki beceri öğretirseniz öğretin, ama çocuk diğer insanlarla yanlış iletişim kurduğu zaman...” ifadelerde bulunmuşlardır. İletişim becerileri için ise hem işverenler hem de öğretmenler oldukça önemli olduğunu hatta İ1 “...yani onların kendini ifade etmesi işte bence mesela okuma-yazma bilmiyor olabilir belki ama bizimle iletişim kurması ve kendini ifade edebiliyor olması ve yardıma ihtiyacı olduğunda istiyor olabiliyor olması bence burada en önemli kriter diye düşünüyorum ben...” gibi bir ifadeyle diğer becerilerden de önemli olduğu görüşünü ifade etmişlerdir. İşverenler ZYOG’ in işe yerleştikten sonra doğru dürüst olma gibi kişisel niteliklerin bulunduğu becerileri sergilemesinin bireyin işini sürdürebilmesine hizmet edeceğini ifade etmişlerdir. Tüm bu görüşlerden hareketle becerilerin bireye işe yerleşmeden önce kazandırılmasının işin sürdürülebilirliği açısından oldukça önemli bir gereksinim olduğu ifade edilebilir.

İşverenler ekip üyesi olma, iş birliğine açık olma, farklı bireylerle çalışabilme gibi kişilerarası becerilere ilişkin olarak İ6 “...Ya ekip üyesiyle sıkıntı yaşarsa işini sürdüremez. Sürdürür belki ama sıkıntılı sürdürür. Kendisi şey olacak çünkü. Yani rahatsız olacak, hata yapacak üzgün olacak. Onların üzülmeleri de zaten ı çok onlar üzerinde sıkıntı yaratıyor yani...” , İ7 “...İuu ekibe uyum sağlamasını, uuu yani çok bir iş yükü vermiyoruz zaten kendilerine. Ekibe uyum sağlayabilen çok da dikkatimi vermedim herhalde ama ekibe uyum sağlayabiliyor olması gerekiyor...” İ1 “Takım çalışmasına yatkın olmalı bence. Onlar zaten böyle arkadaşlar oturarak yan yana çalışıyorlar ve banтта da olsa bu bir ekip çalışması yani banтта çalışan arkadaş için de geçerli. Akan bir bant var bir şey yapıyor yanındakine geçtiğinde o bir şey yapıyor o yüzden önemli...” Şeklinde görüşler belirtmişlerdir. İ8 “...İş arkadaşlarıyla problem olması. Çünkü o herkesi etkiliyor. O yüzden çalışan birey iş birliğine de açık olmalı...” ve İ6 “...Yani her konuda iş konusunda da olur arkadaşlarıyla kişisel ilişkileri konusunda da problem çözme yeteneğinin olması gerekiyor. Problemleri çözmeli ve iş birliğine açık olması gerekir bence...”, Ö4 “...yani böyle iki grup var aslında, tamamen böyle sen sorarsan

cevap veren gruplarımız var ya da tamamen sohbeti çok laubali bir şekle dönüştürüp sınır bilmeyenler var. Biz sadece bu konuda sorun yaşıyoruz...”, Ö5 “...bir çocuk sadece okuma yazma öğrenmemeli işte bir çocuk toplum içerisinde girdiğinde nasıl konuşması gerektiğini de öğrenmeli. İşte uı amirine nasıl davranması gerektiğini de öğrenmeli. Kendinden altta çalışan biriyle de hani nasıl çalışması gerektiğini öğrenmeli. Yemek yediği zaman işte eline sağlık demeli, afiyet olsun demeli insanlara...” katılımcılar bu ifadelerle kişiler arası becerilerin önemini ortaya koymuş ve işin sürdürülebilirliği açısından oldukça önemli olduğunu ortaya koymuşlardır.

Bu bulgular işverenlerin ZYOG’ın sahip olması gereken istihdam edilebilirlik becerileri için oldukça net ifadelerde bulunmuşlar ve bu becerilerin bireye iş yaşamında ihtiyacı olacağını açıkça ifade etmişlerdir. İşverenlerin ve öğretmenlerin bu becerilerin bulunmasına önem verdiği, işverenlerin bu becerileri ZYO çalışanlarından beklediği ve bu becerileri bireye kazandırmanın bir gereksinim olduğu ve işinin sürdürülebilirliğine hizmet edeceği söylenebilir. Bunlara ek olarak işveren ve öğretmenlerin önem verdiği beceriler büyük oranda benzer ortaya çıkarken matematik, kişisel özellikler ve kişilerarası becerilere öğretmenlerin daha az önem verdiği bu becerilerde fikir birliği olmadığı görülmüştür.

3.1.1.3. İşyerinde ZYOG’lerden beklenen mesleki beceriler



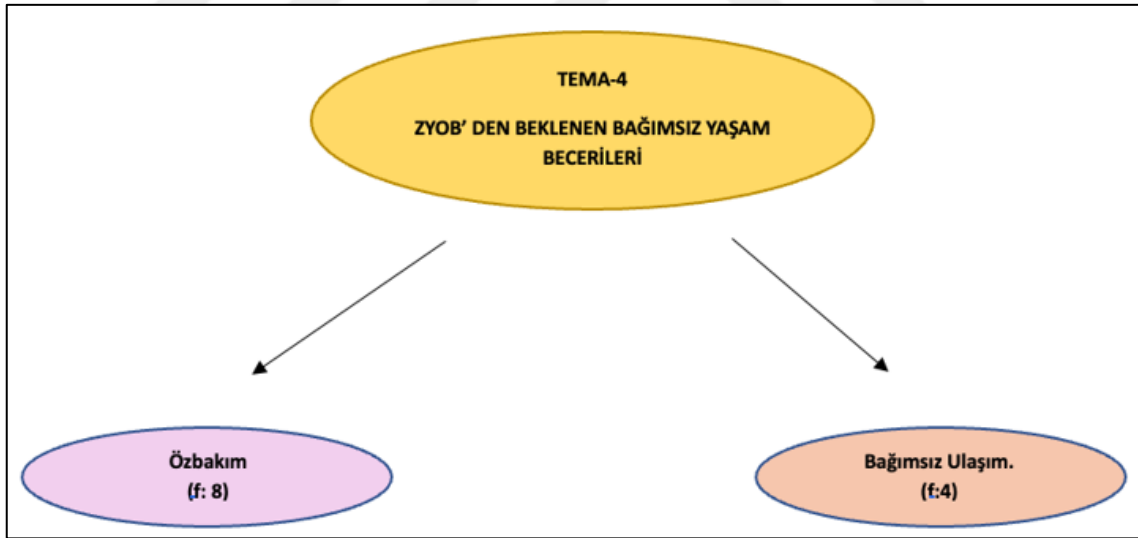
Şekil 3. 3. İşyerinde ZYOG’lerden beklenen mesleki beceriler

Şekil 3.3'e göre katılımcı öğretmenler kendi mesleki eğitim uygulama okulunda bulunan atölyelerde verilen atölye eğitimlerine yönelik meslek kollarıyla ilgili mesleki becerilerle ilgili görüşler bildirirken katılımcı işverenler bu tema ile ilgili kendi iş sektörlerinin neler olduğunu; İ1 “...İu şimdi biz Baycan Elektrik A.Ş. olarak ıı Arçelik ve Vestel'in yan sanayisiyiz. İu onlara kablo gruptama aslında yapıyoruz...”, İ6 Öncelikle yapılan iş Arçelik'in yan sanayisi, Arçelik ve Vestel ile çalışıyoruz biz. Kablo gruptaması yapıyoruz elektriksel parçalar üretiyoruz...”, İ9 “...İş yerimiz Eskişehir Tepebaşı Belediyesi'ne bağlı dezavantajlı gruptardan zihinsel engelli öğrenciler için açılmış bir uygulama atölyesi. Burada basit parçaların montaj işleri yapılıyor...”, İ4 “...Kurumumuz öğretmenleri adı altında, kamu çalışanları ve sivil olmak üzere iki çeşit gruba çalışan bir konaklama ve yiyecek esaslı altında çalışan kurum...”, İ8 “...İş yerimiz bizim çok büyük kapasiteli bir oteliz...Otelimizdeki şartlara uygun olanlara uygun işler ayarlıyoruz”, İ2 “...İş yerimiz, biz tekstil üreticisiyiz. İmalat yapıyoruz...” gibi ifadelerle bahsetmişlerdir. Sektörlerine uygun mesleki becerileri ZYOG' den beklediklerini ancak mesleki becerilere sahip olmasalar bile temel bazı becerilere sahip ZYOG' lere ona uygun iş verebileceklerini belirten işverenlerde olmuştur. Katılımcı işverenler işyerlerinde ZYOG' lardan bekledikleri mesleki becerileri katılımcı öğretmenler okulda çalıştıklarını şu şekilde ifade etmişlerdir; İ1 “... Aslında el becerisi bizim için önemli...”, Ö4 “...makasla kağıdı kesme, çizdiğimiz çizgiler üzerinden kesme, zik zak kesme, düz kesme, yuvarlak kesme daha sonrasında iğneye iplik geçirme, iğneye düğüm atma, bir düğme dikme, dikiş makinasını el becerilerinin öğretimini yaptık...” İ3 “...Mutfağa da çok fazla sokmadık onları çünkü sıcak ürünler şeyler fritözler, fırınlar olduğu için ıı daha çok serviste yardımcı olmaları için şey yönlendiriyorduk. Masa silme konusunda işte, tepsi verme, müşterilere 'Hoş geldiniz.' Deme gibi...”, Ö5 “...yani önce bir topluma girip kendini ifade edebilecek, iletişim kurabilecek hani bir okula gelebilecek duruma gelmesini amaçlıyorum. ...” İ8 “...Ya benim kendi sektörüm açısından yatak yapmadır, toz almadır işte bezi tuttuğundan paspas yaptığı şekle kadar işte çöp poşetini geçirmesi, çöpü toplaması bunlar benim branşım açısından önemli...”, Ö2 “...Ya da bir konaklama atölyesinde yatak düzeltme, yer silme, toz alma yapabilmeli...” İ6 “...işleri verdik başladıklarından beri ama mesela kısa kabloya uç takıyor uzun kabloya işte muhafaza diyoruz biz onlara onları takıyor...”, İ1 “...Montaj, küçük montaj işleri yapabilmesi gerekli...”, Ö10 “...giyim bölümünde de yine dikiş makinesi kullanma, makas kullanma,

toplu iğneyle yerini belirleme, çizme bunların hepsini çocuklarla birlikte yapabiliyoruz...”, şeklinde bekledikleri mesleki becerileri ifade etmişlerdir.

Katılımcı işverenler ve öğretmenler genel olarak bekledikleri mesleki becerilerin yanında ZYOG’ in el becerilerine sahip olmasının gerektiğini bu becerilerin işyerinde montaj, kesme, dikme diğer işlerde ZYOG’e fayda sağlayacağını belirtmişlerdir. Öğretmenler mesleki becerileri ZYOG’e okulda bulunan atölyelerdeki iş kolları üzerinden öğrettiği söylenebilir. Bu yüzden mesleki eğitim uygulama okullarında bulunan mesleki atölye türlerinin artmasının öğrencilerin kendi ilgilerine uygun mesleki becerileri öğrenip ilgilerine uygun işe yerleştikten sonra işlerinin sürdürülebilirliğine fayda sağlayacağı söylenebilir. Ayrıca işverenler ZYOG’ e bazı şartları taşıdıkları takdirde illaki mesleki becerilere sahip olmasının gerekmediğini onlara uygun iş verebileceklerini de belirttiklerinden mesleki becerileri yeterli olmayan bireyin istihdamının da sağlanabileceği söylenebilir.

3.1.1.4. ZYOG’lerden beklenen bağımsız yaşam becerileri



Şekil 3.4. ZYOG’lerden beklenen bağımsız yaşam becerileri

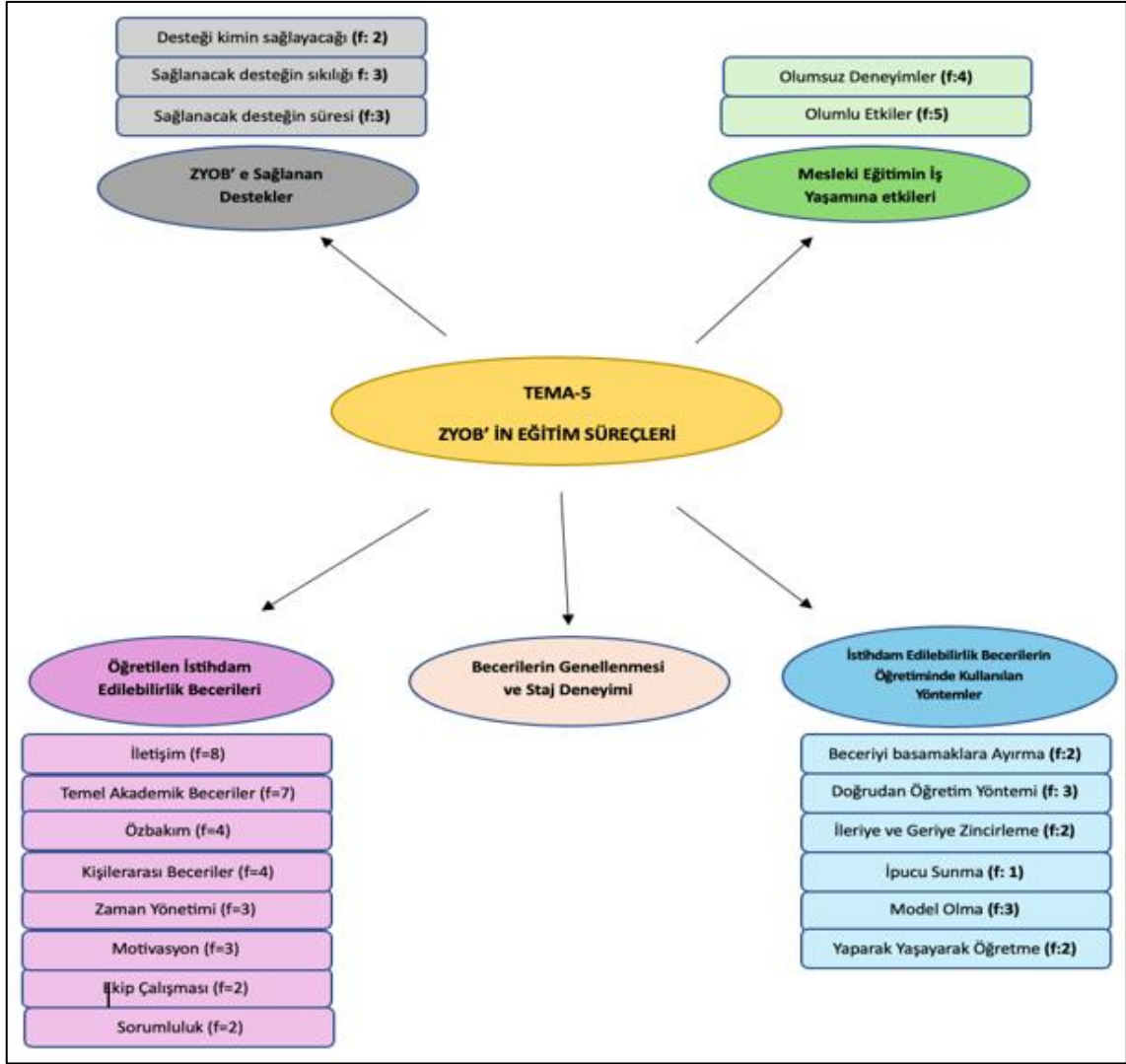
Katılımcılar ZYOG’den beklenen bağımsız yaşam becerilerini iki grup altında belirtmişlerdir. Katılımcılar özbakım ile ilgili görüşlerini; İ7 “...İş yeterliliği yani bir nebze de olsa iş yeterliliği olması gerekiyor; kişisel hijyenine dikkat ediyor olması gerekiyor çünkü gıda sektöründe olduğumuz için bizim için önemli...”, İ5 “... ama kişisel

hijyene de dikkat ediyor olması gerekiyor çünkü kişisel hijyenine dikkat eden insan ancak yaptığı işte de iyi titiz davranabilir yani bizim öngörümüz o şekilde. O yüzden de kendi kişisel hijyenine iyi...”, Ö1 “...Kılık kıyafeti, saç baş, sakal tıraşı olması gerektiği ya da günlük öz bakım becerisinde neler yapması gerektiğini hepsini konuşarak çocuğu iş ortamına hazırlıyoruz...” Ö10 “...temiz olmalı, kıyafeti, saç, sakalı her şey işe uygun olmalı...” şeklinde ifade etmişlerdir. Katılımcıların bağımsız ulaşım için görüşlerini; İ1 “...Yani burada servis, toplu taşıma kullanılıyor biliyorsunuz. İşyeri servisleri hani onu kendileri kullanabiliyor olmaları iyi bizim için önemli...”, İ3 “...işe alırken öncelikli olarak servis güzergâhındaysa mesela servise sabah binebilecek mi? Servis güzergâhında değilse kendi imkanlarıyla ulaşım sağlayabilir mi? Akşam şey yapabilecek mi evine dönebilecek mi? Dikkat ediyoruz...” İ6 “...Evine kendisi gidebilecek mi? Yani biz çünkü evet onları servisle gönderiyoruz iyi ama öncelik bu yani şimdi belli duraklar var o durakta indi evine gidebilecek mi? Aile bu konuda destekliyor mu? Mesela hani işe alımda en çok dikkat ettiğim şey o...” Ö4 “...ulaşım becerilerini kullanması gerekiyor bir yerden bir yere gideceği için...” bu şekilde ortaya koymuşlardır.

Şekil 3.4’te görüldüğü üzere özellikle öğretmenler bağımsız yaşam ile ilgili az sayıda öğretmen görüş belirtmiştir. Ancak görüşlere göre işverenler özbakım becerilerine önem verdiklerini hatta bazı sektörler için özellikle özbakımın temel şart olduğunu öncelikle dikkat ettiklerini belirtmişlerdir. ZYOG’ in bağımsız yaşam becerilerinden özbakım ve bağımsız ulaşım becerilerini öğrenmelerinin onların iş yaşamları için önemli olduğu ve hem okul döneminde hem de okul sonrası dönemde bu becerilerin öğretimi yapılabilir.

3.1.1.5. ZYOG’in eğitim süreçleri

Şekil 3.5’e göre ZYOG’in eğitim süreçleri, öğretilen istihdam edilebilirlik becerileri, istihdam edilebilirlik becerilerinin öğretiminde kullanılan yöntemler, ZYOG’e sunulan destekler, becerilerin genellenmesi ve staj deneyimleri, mesleki eğitimin iş yaşamına etkileri olarak beş alt temaya ayrılmıştır. Katılımcı öğretmenlerin neredeyse hepsi istihdam edilebilirlik becerilerin bir veya birkaçını öğrettiğini en fazla da iletişim becerilerine önem verdiklerini görüşleriyle ifade etmişlerdir.



Şekil 3.5. ZYOG'lerin eğitim süreçleri

Katılımcı öğretmenlerin görüşlerine bakıldığında öğretmenlerin sınıflarında önem verdiği ve öğrettiği istihdam edilebilirlik becerilerinden iletişim için; Ö2 “...Atıyorum, bunu kantinde yapmaya çalışıyoruz, yemekhanede yapmaya çalışıyoruz yani böyle birkaç doğal ortam oluşturup nasıl iletişim kuracak, iletişimi nasıl başlatacak, nasıl sürdürecektir, nasıl sonlandıracak? Hani bu tarz becerileri okul içinde olabilecek birkaç doğal ortamda halletmeye çalışıyoruz...”, Ö3 “...bizim çocuklar içerisinde dediğim gibi şey çok önemli, iletişim becerileri çok çok önemli...”, Ö7 “...Ama tabii ki onun yanında da çocuklarımıza en temel bu iletişim becerilerini de öğretmemiz lazım. Bir mesleğin uı gerektirdiği becerileri öğretiyoruz ama onun dışında iletişim becerileri, sosyal becerilerin de çok önemli olduğunu düşünüyorum iş yaşamında...” temel akademik beceriler için Ö4 “...Ben daha çok kendim özel eğitim sınıf öğretmeni olarak çalıştığım için akademik

becerileri öğretiyorum. Okuma yazma, sosyal hayat dersleri, matematik dersleri bu becerileri öğretiyorum...", Ö3 "...İşte matematik öğretimi, okuma yazma öğretimi, sosyal hayat..." özbakım becerileri için Ö1 "...kılık kıyafeti, saç başı, sakal tıraşı olması gerektiği ya da günlük öz bakım becerisinde neler yapması gerektiğini hepsini konuşarak çocuğu iş ortamına hazırlıyoruz...", Ö10 "...öğrencinin temiz ve özenli olmasına önem veririm bu becerileri eksik olan öğrencilerle sınıf ortamında ve atölyede çalışırım, Kişilerarası beceriler için; Ö2 "...Biraz orada sorun yaşıyoruz ama bunu da hep konuşmaya çalışıyoruz karşıdaki senin amirin, karşıdaki senin müdürün, işte sen hani ona bağımlı çalışıyorsun, onun kurallarına uymak zorundasın, saygı çerçevesini aşmamalısın gibi...", Ö5 "...işte bir çocuk sadece okuma yazma öğrenmemeli işte bir çocuk toplum içerisinde girdiğinde nasıl konuşması gerektiğini de öğrenmeli. İşte uı amirine nasıl davranması gerektiğini de öğrenmeli. Kendinden altta çalışan biriyle de hani nasıl çalışması gerektiğini öğrenmeli. Yemek yediği zaman işte eline sağlık demeli, afiyet olsun demeli insanlara..." bu şekilde görüşler bildirmişlerdir.

Katılımcı öğretmenlerin istihdam edilebilirlik becerilerinin öğretiminde kullanılan yöntemlere bakıldığında en fazla beceriyi basamaklarına ayırarak ve model olarak öğrettiklerini belirtmişlerdir. Öğretmenlerin kullandıkları yöntemlere bakıldığında Ö1 "...Özellikle düzeyi iyi öğrencilerle basamaklandırıyoruz. Hani atölye iş gibi görününce çocuk da yapması gerekenleri basamaklandırarak yapabiliyor..." Ö4 "...beceri analizi yapıyoruz öğreteceğimiz beceriye yönelik daha sonrası bu beceri analizini öğrenci üzerinde uyguluyoruz...", Ö5 "...becerinin kolaylığına zorluğuna göre, becerisine göre bir öğretim yöntemi seçip ona göre genel olarak basamaklandırarak tek tek basamaklandırma yöntemi uı seçip onun basamaklarını tek tek öğretiyoruz. Ya da çocuk hangi basamakta kaldıysa oradan devam ediyoruz o şekilde öğretim yapmaya çalışıyoruz...", Ö1 "...Orada da gösterip yaptırarak ya da izleterek ya da birlikte yaparak çocuklar kısa sürede becerileri öğrenebiliyorlar...", Ö7 "...öğrencilerle de model olma yöntemini de kullanabiliyorum beceri öğretiminde, o şekilde..." ifadeleriyle en çok bu yöntemleri kullandıklarını belirtmişlerdir.

ZYOG' e sunulan desteklere bakıldığında katılımcıların sağlanması gereken destekler ile ilgili Ö10 "...öğrencilerin bu becerileri öğrenmesi için kurslar açılabilir...", Ö8 "...atölye dersleriyle ilgili kısımda atölye öğretmenleri, branş öğretmenleri destek sağlamalı. Akademik derslerle ilgili kısımda ben destek sağlamalıyım, özel eğitim öğretmeni. Biz bunları yaparken de aileyle sürekli iş birliği içerisinde olmalıyız ki,

yaptıklarımız *genellenebilsin...*” bu ifadeleri belirtmişlerdir. Sağlanması gereken desteklerin süresi ve sıklığı ile ilgili ise; Ö1 “...4 yıl boyunca çocuk, usta öğretici ve destek verecek tüm elemanlarla birlikte çalışmalı. 4 yıl sonra da ömür boyu çalışacağı iş alanına yerleştirilmeli. Orada da yine ara ara desteklenmeli...”, Ö8 “...Öğrencinin düzeyine göre değişebilir. Öğrencinin ihtiyacı doğrultusunda daha sık veya daha seyrek olabilir...”, Ö9 “...öğrenciye göre değişir bazıları 5 gün mesela kursa gelebilir bazıları için ağır öğrenciler için 2 gün olabilir. Her öğrenci için 5 ya da 7 gün olacak diye bir kural olmamalı. Çok ağır öğrencilerimiz var onlara 1 gün yeterli olabilir...”, desteği kimlerin sağlayacağı ile ilgili ise; Ö5 “...Öğretmenleri olabilir uı okuldaki rehber öğretmenler olabilir uı ondan sonra danışmanları olabilir üniversiteden gelen danışman hocaları olabilir...”, Ö8 “...Yani bunlar işte sınıf öğretmenleri, özel eğitim öğretmenleri, branş öğretmenleri. Çünkü hani her öğretmen kendi branşında yeterli bilgiye sahip. Ben kendi branşında yeterli bilgiye sahibim. Öğrenci hangi konuda ihtiyaç duyuyorsa o konuda mesela hani atölye dersleriyle ilgili kısımda atölye öğretmenleri, branş öğretmenleri destek sağlamalı...” şeklinde görüşler ifade ederek ZYOG’ e sağlanacak desteklerin süresinin ve sıklığının bireysel özelliklere göre farklılık gösterebileceği ve desteklerin de farklı öğretmen grupları tarafından sağlanması gerektiği konusunda görüş bildirmişlerdir.

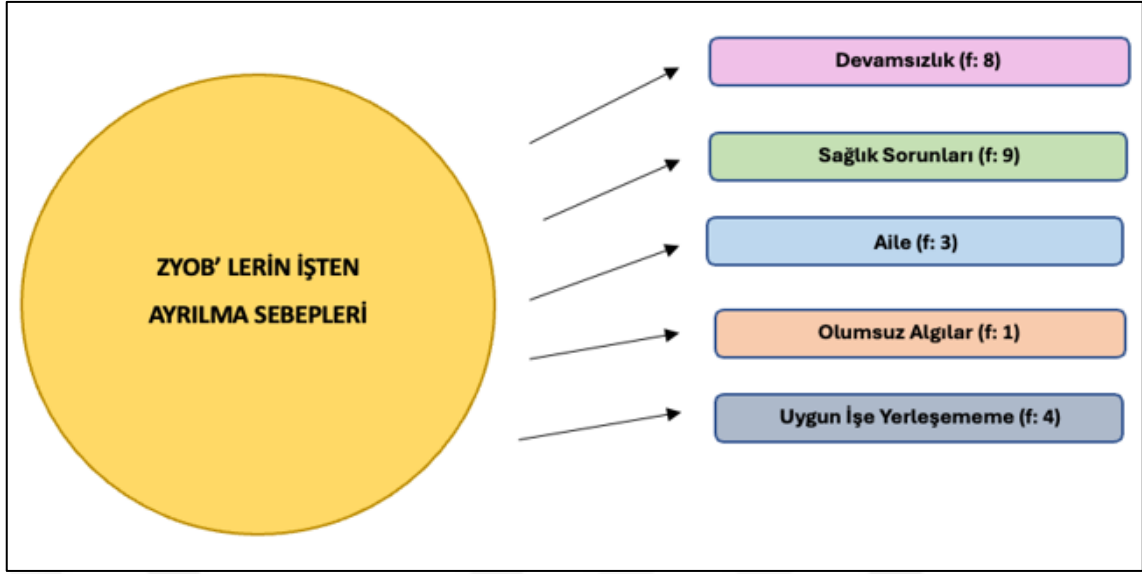
Becerilerin genellenmesi ve staj deneyimleriyle ilgili olarak Ö10 “...Biz staja gönderiyoruz öğrencileri stajda zaten küçük bir çalışma modeli oluyor bu çocuklara ve orda para kazanmaya başlıyorlar paza kazanmak çok motive ediyor bizim öğrencilerimizi yani aileleride bundan mutluluk duyuyorlar çünkü dar gelirli aileler genelde çocuk para kazanmaya başlayınca mutlu oluyor ve iş onu motive ediyor aynı zamanda bu staj uygulaması bizim çocuklarımız için çok iyi bir uygulama...”, Ö9 “...Stajların daha fazla olması lazım . Bu stajları koordine eden öğretmen arkadaşlarımızın yaptıkları yeterli değil ,öğrencilere yaşam koçu gibi bir şey gerekli 2 öğrenciye 1 öğretmen gerekli...”, Ö2 “...aslında atölyelerde çalışan bütün becerilerin genellenebilmesi için o atölyenin gerçekten staja uyarlanabilmesi gerekiyor...”, Ö6 “...Biz ailelere bahsediyoruz yani böyle böyle bir eksiği var öğrencinin, bunu ben okulda şu ders kapsamında çalıştım, siz de evde şu kısımda çalışabilirsiniz, bu kısımda çalışabilirsiniz diye genelde evde ailelerden destek istiyoruz onlar genellemeyi evde yapıyorlar...” gibi ifadelerle stajın önemini ve genelleme için aile desteğinin de önemli olduğunu ortaya koymuşlardır.

Mesleki eğitimin iş yaşamına etkileri ile ilgili olarak öğretmenler Ö4 “*Tabii ki olumlu etkileyeceğini düşünüyorum hocam. Sonuçta okulumuzda hem davranış eğitimi veriliyor hem akademik beceri veriliyor sizlerde biliyorsunuz hem de mesleki beceriler öğrenciye kazandırılmaya çalışıyor. Bu anlamda tabii ki olumlu olarak bakıyorum...*”, Ö7 “*...Tabii ki olumlu yönde etkileyecektir. İki sonuçta 3 sene boyunca haftada 15 saat bir alanla ilgili eğitim görüyor çocuklar. Ben büyük bir katkı sağlayacağını düşünüyorum...*” gibi ifadelerle mesleki eğitimin ZYOG’ in hayatını olumlu yönde etkileyeceğini belirtmişlerdir. Ö4 “*...Yani yerleştirilmiyor. İki çocuk 12’den mezun olunca ortada kalıyor...*”, Ö9 “*...Çalıştığı yerde de mesela bizim öğrencilerimiz genelde stajyer öğrenci için söylemiyorum da mezun öğrencilerimiz var bizi arayan işe giriyorlar ama 2 ay sonra çıkartılıyorlar...*” şeklindeki ifadelerle öğretmenler öğrencilerin yaşadığı veya yaşayabileceği olumsuz deneyimleri ortaya koymuşlardır.

Bu bulgulara göre öğretmenlerin istihdam edilebilirlik becerilerinden bir veya birkaçını belirttikleri yöntemlerle sınıflarında ve atölyelerde öğrettiği ancak bu becerilerin öğretimin belirli program ve plan dahilinde yapılmadığı söylenebilir. İstihdam edilebilirlik becerilerinin öğretiminin belirli plan dahilinde yapıp genellemelerinin sağlanması ZYOG’ in sürdürülebilir istihdamına yardımcı olabilir.

3.1.1.6 ZYOG’ lerin işten ayrılma sebepleri

Katılımcılar ZYOG’ in işten ayrılma sebeplerine ilişkin düşüncelerini devamsızlık, sağlık sorunları, aile, olumsuz algılar ve ZYOG’ in kendine uygun işe yerleşmemesi olarak beş alt temada belirtmişlerdir. Katılımcı işverenler ve öğretmenler ZYOG’ lerin çeşitli sebeplerle işten ayrıldıklarını ve istihdamlarının sürdürülebilirliği konusunda sorunlar yaşadıklarını söylemişlerdir.



Şekil 3.6. ZYOG'lerin işten ayrılma sebepleri

Katılımcılar ZYOG' in devamsızlık sorunlarını; İ1 “...Filiz Hoca'nın da bilgisi var hatta kendisini de kaybetmemek için çok uğraştık ama devamsızlık problemi vardı çıkardık...”, İ6 “...sürekli devamsızlık yaptığı için ve diğer arkadaşlara da örnek teşkil ettiği için ıı onu maalesef biz ayrılmak zorunda kaldık...” Ö6 “..Hani onun izlenmesi, kontrol edilmesi, ıı zaman zaman ona danışmanlık yapılması gerekiyor öğrenci sorun yaşarsa devam etmeyebiliyor ...” Ö9 “...çocukların bazen psikolojik sıkıntıları oluyor ,sağlık sorunları oluyor işe devam edemiyorlar ve işten çıkarılıyorlar...” gibi düşüncelerle belirtmişlerdir.

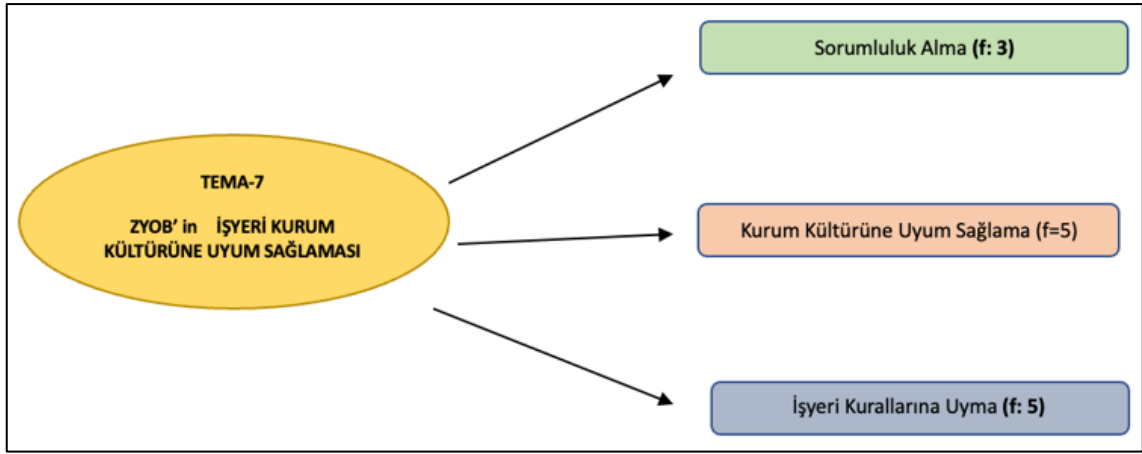
İşverenler ZYOG'in çeşitli sağlık problemlerinden dolayı işten ayrıldıklarını; İ1 “...Sağlık sorunları. Sanırım bayılma gibi problemleri vardı. Yani çok kısa bir süre beş ay falan çalıştı. Beş ayın sonunda kendi isteğiyle sağlık sorunları sebebi ile ayrıldı...”, Ö6 “...işe yerleşen bireylerden bazen sağlık sorunları yaşayanlar olabiliyor. Bildiğiniz gibi bizim öğrencilerimizde çeşitli sağlık problemleri olabiliyor...” ifadeleriyle vurgulamışlardır. Bunun yanında bazı işverenler işlerinin önkoşulu olarak da sağlık durumlarını değerlendirdiklerini İ1 “...Yani hani beklenti bundan sonra atıyorum işte istihdam sağlayacağımız personellerde de zaten sağlık raporlarını bi gözden geçiriyoruz. Bakıyoruz...”, İ6 “...Biraz gözlerinin iyi görmesi gerekiyor çünkü o taktıkları terminaller tel basıların uçlarını kontrol edip ona göre takıyorlar...” ifadeleriyle belirtmişlerdir.

Bu bulgulara göre işverenlerin, öğretmenlerin işten ayrılma sebeplerinde ortak düşüncelerde olduklarını, ZYOG'in iş disiplinine sahip olması gerektiğini ve istihdamın

sürdürülebilirliği ile ilgili olarak bu becerileri önemsedikleri bu becerilerin ZYOG’de olması gerektiği söylenebilir. Bunlara ek olarak istihdamın sürdürülebilirliği için ZYOG’ in kendi sağlık durumuna uygun işe yerleşmesinin önemli olduğu ifade edilebilir.

3.1.1.7. ZYOG’in işyeri kurum kültürüne uyum sağlaması

ZYOG’in işyeri kurum kültürüne uyum sağlaması teması kurum kültürüne uyum sağlama, ZYOG’in işyeri kurallarına uyma, sorumluluk alma şeklinde üç alt temaya ayrılmıştır. İşverenler ZYOG’lerden işyeri kurum kültürüne uyum sağlamasını ve işyeri kurallarına uyum göstermesini beklemektedirler.



Şekil 3.7. ZYOG'lerin işyeri kurum kültürüne uyum sağlaması

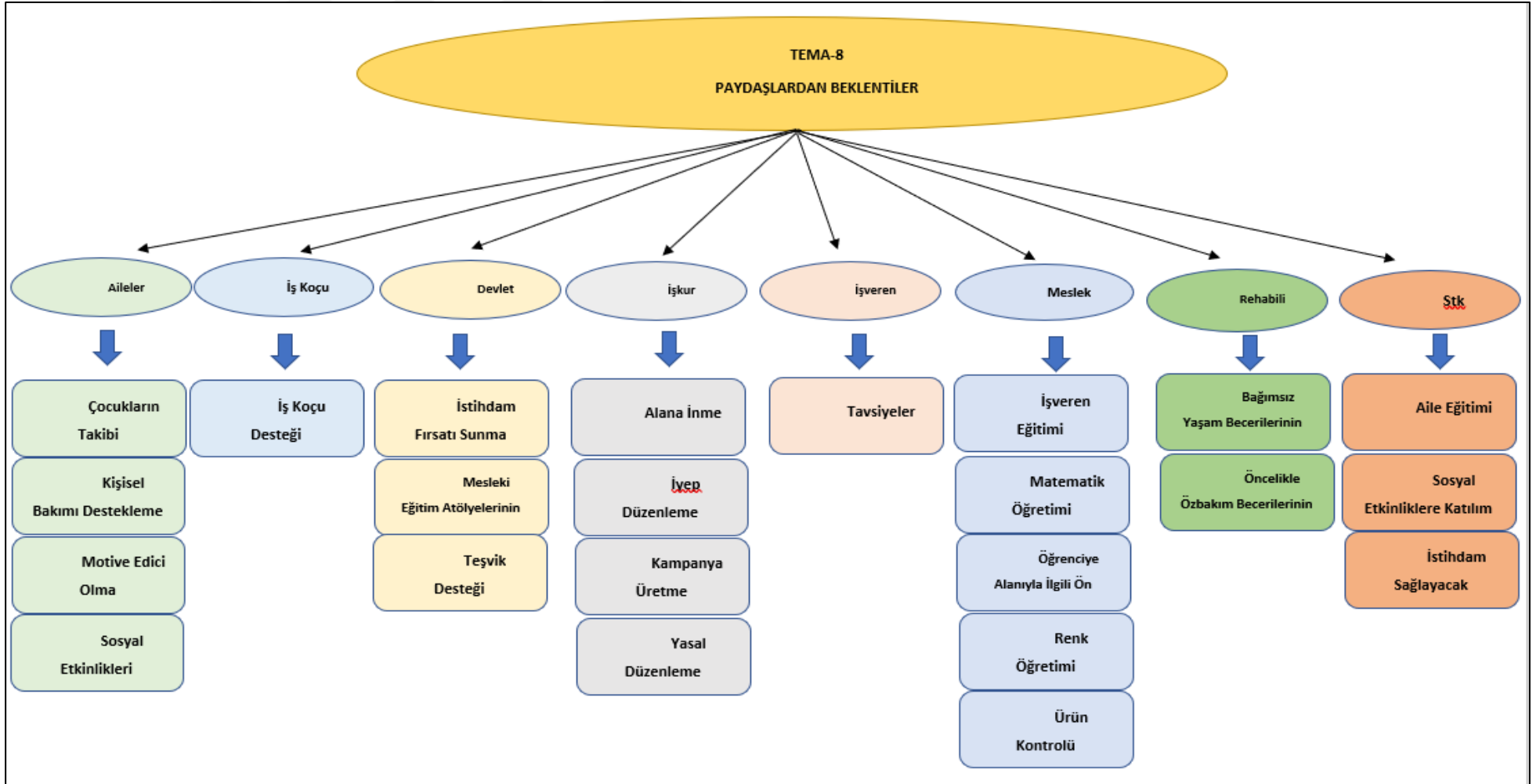
İşverenler ZYOG’ in kurum kültürüne uyum sağlamalarının önemini İ1 “...beyaz ya da mavi yaka gibi bir olgu kalmadı artık ama idari tarafta ya da atıyorum üretim tarafında çalışan hangi pozisyonda olması fark etmeksizin yani kim ve hangi pozisyonda olursa olsun bir defa bu firmanın kültürüne uyum sağlıyor olabiliyor olması çok çok önemli...” bu ifadelerle; işyerinde hem kurum kültürüne uyum sağlamayı hem de işyerini her koşulda bilgilendirme ve işin sorumluluğunu almayı İ2 “...Çocukların öncelikle dürüstlük konusu çok önemli. Sorumluluk alabiliyor olması ve işyeri kurallarına uyması önemli...”, İ3 “...mesela sorumluluk olan bölgelerde canı istemedikleri zaman kaçma yapabiliyorlar. Sorumluluk almaları önemli...”, ZYOG’ in işyeri kurallarına uymasının önemini İ6 “...Şimdi tabi her iş yerinde olduğu gibi burada da bir kurum kültürü var. Disiplin olmasa zaten bu kadar çalışmanın... şey yapamayız. Normal işe geliş saatimiz 08.00 dir. 08.00 de iş başı yapmadan önce bi hazırlık zilimiz var iki dakika falan önce

çalan herkes yerinde olmak zorunda, gelmediğinde iş yerine haber vermek durumunda, izin belgesiz asla dışarıya çıkamaz yani beş dakikalık da bir işi olsa mutlaka izin belgesini yaptırıp çıkmak zorunda...” ifadeleriyle ortaya koymuşlardır.

ZYOG’lerin işyeri urum kültürüne uyum sağlamalarına hizmet edecek becerileri edinmiş olup iş yaşamına bu donanımlarla başlamaları, sorumluluk alma becerilerine sahip olup işlerini disiplinli bir şekilde sürdürmeleri ve her koşulda işyeri kurallarını öğrenip bu kurallara uygun bir şekilde hareket etmeleri onların sürdürülebilir istihdamına destek olabilir. Bu becerilerin okul yaşamında veya okul yaşamından sonra işe başlamadan ZYOG’ e kazandırılmasının gereksinim olduğu söylenebilir.

3.1.1.8. Paydaşlardan beklentiler

ZYOG’in iş ve okul yaşamına ilişkin katılımcıların paydaşlardan beklentileri aileler, iş koçu, devlet, İŞKUR, işveren, mesleki eğitim, rehabilitasyon merkezleri, STK’lar olarak sekiz alt tema altında toplanmıştır. Katılımcıların ailelerden beklentilerine bakıldığında, İ2 “...Bence ailelerin de katkı sağlaması lazım mesela benim çocuklarım bir buçuk iki aydır burada staj yapıyorlar hiçbir veli gelip benimle görüşmedi. ‘Çocuğun durumu nasıl?’ sormadı. Biz kontrol ediyoruz çocukları”, İ8 “...Yani onları sahiplensinler çünkü ne geliyorsa onlardan geliyor bence. Sahiplensinler çocuklarını...”, Ö2 “...Evde de aile bunu yaptıramıyor ama dediğim gibi diğer yeterlilikleri düşününce hani bu iletişime geçmesi, sohbet başlatma, bitirme. Bunların evlerde doğal ortamda çok daha kolay olduğu için o anlamda aile biraz daha işin içine katılabilir...”, Ö4 “...Hocam ben burada ailenin de çok önemli olduğunu düşünüyorum. Eğer aile gerçekten çocuğunun arkasında durabiliyorsa ve ailenin biraz sosyal çevresi varsa, öğrenci bizim okulumuzdan mezun olduktan sonra aile çocuğunu alıp çok da güzel bir işe yerleştirebiliyor ve bunun takibini de yaparsa çocuğun da başarılı olduğunu görüyorum...” şeklindedir.



Şekil 3.8. Paydaşlardan Beklentiler

Katılımcıların mesleki eğitimden beklentilerini İ2 “Öğretmenlerin bence... özellikle staj yerlerinde önce eğitim vermeliler. Burada onlarla bire bir ilişki içerisinde olan insanlarla en azından küçük bir eğitim toplantısı yapılırsa çok daha sağlıklı olur...”, İ6 “...Nelerle karşılaşabileceklerini, nasıl bir ortam olduğunu işte buraya geldiklerinde nasıl bir iş yapılabileceğini baştan bir anlatırlarsa önyargısız gelirler. Onlar açısından böyle bir şey yaşamamaları için biraz daha böyle hani hazırlıklı gelirlerse buraya daha faydalı olabilir diye düşünüyorum...”, İ7 “...meslek okullarında İş hayatıyla ilgili kuralları anlatıp öğretebilirler neler yapmaları gerektiğini...” bu görüşlerle ifade etmişlerdir.

Katılımcılar İŞKUR’dan beklentileri İ1 “...mesela işbaşı eğitim programları var biliyorsunuz İYEP kapsamında program açabilmeniz için deste sağlayıp teşvik etmeli...” İ6 “...İŞKUR da yine istihdam sağlarken hani veriyor ya iş yerlerine işte şu kadar kişi bu kadar kişi o çalıştırma zorunluluğu. Mesela işte bu ay, üç ay, beş ay her neyse ama bunların içerisinde bir iki tane, üç tane, beş tane ZYOG’ den koyarsak daha başarılı olur...”, Ö2 “...Belki İŞKUR’u da hani çocukların hakları, hukukları, bu konuda engellini hakkı nedir? Ne değildir? işte hangi kurumlar ne kadar işçi alıyordur? Buna nasıl başvuru yapmaları gerekiyor? Bu konuda İŞKUR belki gerekli bilgilendirme toplantıları yapabilir hani ailelerimize...”, Ö7 “...İŞKUR’un ama mesela fabrikada var mı? Yani şöyle diyeyim, fabrika ortamında bir kurs açmak gibi bir şeyi var mı onu bilmiyorum ama yani o tarz bir şeyler de olabilir bizim öğrencilerimiz için...” bu ifadelerle belirtmişlerdir. Öğretmenler verdikleri eğitimi ve beklentilerini ise şu sözlerle özetlemişlerdir; Ö1 “...Yani çok çok istihdama yönelik, dediğim gibi biz ufak şeyler yapıyoruz sınıf ortamında. Bu kadar kapsamlı bir şey yapamıyoruz...”, Ö3 “...yani işe yönelik değil ne yazık ki. Bu yüzden istihdam edilebilirlik tanımına göre bir şey yapmıyoruz. Açık ve net...”, Ö2 “...çocuk bilişim atölyesinde bununla ilgili becerileri çok iyi yapıyor ama akademik alanda sıkıntıları kaldıysa, çok hızlı klavye kullanabiliyor ama dikteden kaynaklı hatası falan varsa biz öğretmenle bunu konuşup halledebiliyoruz mesela bu konuda ona destek veriyoruz. Hangi alanda eksiği varsa onları böyle küçük programlara alıp yapabiliyoruz...”, Ö4 “...Ben daha çok kendim özel eğitim sınıf öğretmeni olarak çalıştığım için akademik becerileri öğretiyorum. Okuma yazma, sosyal hayat dersleri, matematik dersleri bu becerileri öğretiyorum...”, Ö5 “...Daha çok ipuçlarını kullanıyoruz öncelikle ipuçlarını kullanırken de gösteriyoruz öğrencinin yapmasını istiyoruz yapamadığı zamanlarda da ipuçlarını kullanıyoruz zamanla

ipuçlarını geriye çekerekten uı ve göstermek yerine söyleyerekten de yani sözel ipucuyla da uı ipuçlarını geri çekerek öğrencinin beceriyi öğrenmesini sağlıyoruz. ...”, Ö6 “...Yani okul dış dünyada hani iş hayatına girdiklerinde daha farklı beceriler yani buna ihtiyaç duyabilirler ama bir yerde eksik kalabilir okulun verdikleri...”, Ö6 “...Şöyle, ben bu konuda pek tecrübeli değilim. Ben bu okula yeni atandım, doğum izniyle başladım. Sonra pandemi oldu. Çok az bir tecrübem oldu yani, arkadaşlarımın tecrübeleri daha fazla. İşe yerleştirmişler ya da bir kere bir öğrenci mezun etmişler ama ben henüz bu okulda çok yeniyim şu an açıkçası bu anlamda çocuklara pek faydalı olabilirmişim gibi gelmiyor...”

3.1.1.9. İSEM İçeriği

Nitel aşamada görüşmelerden elde edilen bulgular analiz edilerek ZYOG’lerin gereksinim duydukları istihdam edilebilirlik becerileri belirlenmiştir. Tüm temaların tümevarımsal içerik analizi yapılarak, TİK üyelerinden uzman görüşleri alınarak ve alanyazındaki istihdam edilebilirlik becerileri de dikkate alınarak önceliklendirilen beceriler şu şekilde gruplanmıştır: a) Modül 1: Temel beceriler-iletişim, b) Modül 2: Kişisel nitelikler-sorumluluk alma (bir iş gününü yönetme) ve c) Modül 3: Kişilerarası beceriler. Bu araştırmanın nicel aşamasının bağımsız değişkenin oluşturan bu içerikler istihdam edilebilirlik becerileri arasında kişisel özelliklere ve kişilerarası iletişim ve ilişkilere odaklanmaktadır. İstihdam Edilebilirlik Eğitim Materyali (İSEM) içeriği şu şekildedir:

Modül 1: Temel Beceriler ve İletişim

Modül bir’ in içeriğinde işyerinde uygun iletişim başlatma becerileri (Ortama yeni katılan kişiyle iletişim başlatma, sürdürme sonlandırma; sorumludan izin almak için iletişim başlatma, sürdürme, sonlandırma; çalışma arkadaşıyla iletişim başlatma, sürdürme, sonlandırma becerileri yer almaktadır.

Modül 2: Kişisel Nitelikler ve Sorumluluk Alma

Modül 2’nin içeriğinde ise kişisel nitelikler- sorumluluk alma becerilerinden işe giriş-çıkış saatlerine uygun davranma, mola saatlerini uygun kullanma, verilen görevi tamamlama, çalışma arkadaşıyla iş birliği yapma, geç kaldığında iş yerini bilgilendirme, işe gelmeyeceğinde izin alma becerileri yer almaktadır.

Modül 3: Kişilerarası Beceriler

Modül üç' ün içeriğinde kişilerarası becerilerden yardım talep etme (montaj, kutu taşıma), yardım teklif etme (montaj, çay boşlarına yardım teklif etme), kişisel eşya kullanımı (kendi bardağını kullanma), işyeri sorumlusu ve arkadaşına temas (dokunma, sarılma), çalışma arkadaşına izinsiz temas (dokunma, sarılma) becerileri yer almaktadır.

İSEM içeriği ZYOG'lere video model ile öğretilmiştir. Video model ile öğretim yöntemi burada bağımsız değişkenin sunum şekli ve öğretme yöntemini ifade etmektedir. Araştırmada ZYOG'e işyerinde gereksinim duyacakları istihdam edilebilirlik becerilerinin öğretiminde işyerinde sunulan ve video modelle öğretim sürecinin etkililik, güvenilirlik, sosyal geçerlik verileri toplanmıştır. İzleyen bölümde toplanan bulgularla ilgili detaylı verilere yer verilmiştir.

3.2. İSEM'in Zihin Yetersizliği Olan Genç Yetişkinlerin İstihdam Edilebilirlik Becerilerinin Gelişmesine Etkisi-Tek Denekli Araştırma Aşamasına Ait Bulgular

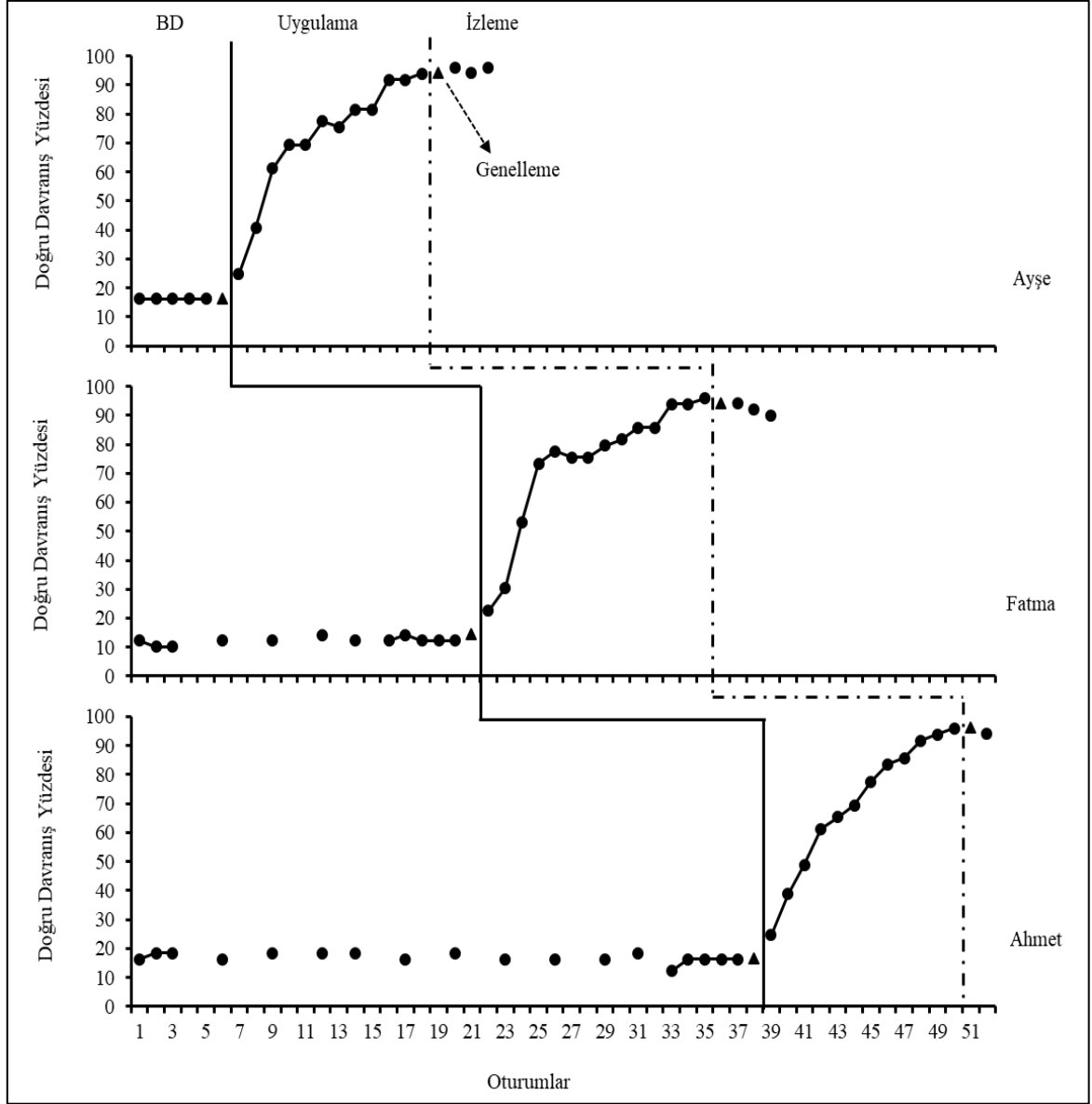
Bu bölümde ZYOG'lere işyerinde gereksinim duyacakları istihdam edilebilirlik becerilerinin öğretiminde işyerinde video modelle sunulan İSEM'in bu becerilerinin edinimindeki etkililik, sürdürülebilirlik, genelleme, güvenilirlik ve sosyal geçerlik bulgularına ilişkin bulgular yer almaktadır. Araştırma kapsamında ZYOG'lerin istihdam edilebilirlik becerilerini etkileyen becerileri gruplanarak, a) Modül 1: Temel beceriler-iletişim, b) Modül 2: Kişisel nitelikler-sorumluluk alma (bir iş gününü yönetme) ve c) Modül 3: olmak üzere üç farklı modül hazırlanmıştır. Araştırmanın etkililik ve genelleme verilerini toplamak üzere Modül 1, Modül 2 ve Modül 3 içerisinde yer alan beceriler için beceri analizleri hazırlanarak her modül içerisindeki doğru davranışların toplam yüzdeleri hesaplanmış ve elde edilen veriler grafiğe işlenmiştir. Modül 1'e ilişkin veriler Şekil 3.9'da Modül 2'ye ilişkin veriler Şekil 3.10'da ve Modül 3'e ilişkin veriler ise Şekil 3.11'de gösterilmektedir. İzleyen bölümde elde edilen bulgularla ilgili detaylı bilgilere yer verilmiştir.

3.2.1. Modül 1: Temel beceriler ve iletişim becerilerinin öğretilmesinde işyerinde sunulan video modelle öğretim sürecinin etkililiği: Etkililik, izleme ve genelleme bulguları

Modül bir' in içeriğinde işyerinde uygun iletişim başlatma becerileri (Ortama yeni katılan kişiyle iletişim başlatma, sürdürme sonlandırma; sorumludan izin almak için

iletişim başlatma, sürdürme, sonlandırma; çalışma arkadaşıyla iletişim başlatma, sürdürme, sonlandırma becerilerinin ğretimi yer almaktadır.

Ayşe'nin öğretilen Modül 1'e ilişkin bulguları incelendiğinde, başlama düzeyi oturumlarında ortalama %16,3 (ranj: %16,3-%16,3) düzeyinde olduğu grlmştır. İş yerinde sunulan video modelle ğretim sürecinin başlamasıyla birlikte Ayşe'nin Modül 1'de yer alan becerilerinin eğilim ve düzeyinde istendik yönde bir artış olmuştur. Öğretim oturumlarının başlamasıyla toplanan aralıklı yoklama oturumlarına göre Ayşe, 10. aralıklı yoklama oturumu itibariyle ölçüt düzeyinde (%90 ve üzeri) performans sergilemiştir. Aralıklı yoklama verileri incelendiğinde Ayşe için toplam 12 aralıklı yoklama oturumu düzenlendiği grlmştır. Aralıklı yoklama oturumlarındaki verilere göre Ayşe sırasıyla; %24,5, %40,8, %61,2, %69,4, %69,4, %77,5, %75,5, %81,6, %81,6, %91,8, %91,8 ve %93,9 düzeyinde doğru tepki sergilemiştir (Bkz şekil 3.8).



Şekil 3.9. Modül 1'e İlişkin Başlama Düzeyi, Aralıklı yoklama, Kalıcılık ve Genelleme Bulgularına İlişkin Doğru Tepki Yüzdeleri

BD: Başlama Düzeyi.

Uygulama süreci tamamlandıktan 1, 3 ve 5 hafta sonra toplanan izleme verileri incelendiğinde, Ayşe'nin Modül 1'de yer alan becerileri sırasıyla %95,9, %93,9 ve %95,9 düzeyinde sürdürdüğü dikkat çekmektedir (Bkz Şekil 3.9). Fatma'nın öğretilen Modül 1'e ilişkin bulguları incelendiğinde, başlama düzeyi oturumlarında ortalama %12,6 (ranj: %12,2-%14,3) düzeyinde olduğu görülmüştür. İş yerinde sunulan video modellerle öğretim sürecinin başlamasıyla birlikte Fatma'nın Modül 1'de yer alan becerilerinin eğilim ve düzeyinde istendik yönde bir artış olmuştur. Öğretim oturumlarının başlamasıyla toplanan aralıklı yoklama oturumlarına göre Fatma, 12. aralıklı yoklama oturumu

itibariyle ölçüt düzeyinde (%90 ve üzeri) performans sergilemiştir. Aralıklı yoklama verileri incelendiğinde Fatma için toplam 14 aralıklı yoklama oturumu düzenlendiği görülmüştür. Aralıklı yoklama oturumlarındaki verilere göre Fatma sırasıyla; %22,4, %30,6, %53,1, %73,4, %77,5, %75,5, %75,5, %79,6, %81,6, %85,7, %85,7, %93,9, %93,9 ve %95,9 düzeyinde doğru tepki sergilemiştir (Bkz Şekil 3.8). Başlama düzeyi ve uygulama verileri Tau-U analizleri sonucunda Tau-U 1 etki büyüklüğü elde edilmiştir. Uygulama süreci tamamlandıktan 1, 3 ve 5 hafta sonra toplanan izleme verileri incelendiğinde, Fatma'nın Modül 1'de yer alan becerileri sırasıyla %93,9, %91,8 ve %89,8 düzeyinde sürdürdüğü dikkat çekmektedir (Bkz Şekil 3.9).

Ahmet'in öğretilen Modül 1'e ilişkin bulguları incelendiğinde, başlama düzeyi oturumlarında ortalama %15,5 (ranj: %12,2-%16,3) düzeyinde olduğu görülmüştür. İş yerinde sunulan video modelle öğretim sürecinin başlamasıyla birlikte Ahmet'in Modül 1'de yer alan becerilerinin eğilim ve düzeyinde istendik yönde bir artış olmuştur. Öğretim oturumlarının başlamasıyla toplanan aralıklı yoklama oturumlarına göre Ahmet, 10. aralıklı yoklama oturumu itibariyle ölçüt düzeyinde (%90 ve üzeri) performans sergilemiştir. Aralıklı yoklama verileri incelendiğinde Ahmet için toplam 12 aralıklı yoklama oturumu düzenlendiği görülmüştür. Aralıklı yoklama oturumlarındaki verilere göre Ahmet sırasıyla; %24,5, %38,8, %49, %61,2, %65,3, %69,4, %77,5, %83,7, %85,7, %91,8, %93,9 ve %95,9 düzeyinde doğru tepki sergilemiştir (Bkz Şekil 3.8). Başlama düzeyi ve uygulama verileri Tau-U analizleri sonucunda Tau-U 1 etki büyüklüğü elde edilmiştir. Uygulama süreci tamamlandıktan 1 hafta sonra toplanan izleme verileri incelendiğinde, Ahmet'in Modül 1'de yer alan becerileri %93,9, düzeyinde sürdürdüğü dikkat çekmektedir (Bkz Şekil 3.9).

Araştırma kapsamında katılımcılardan öğrendikleri becerileri genellemeleri beklenmiştir. Bu nedenle her bir katılımcı için uygulamaya başlamadan önce öntest verileri, uygulama sona erdikten sonra ise sontest verileri toplanmıştır. Verilerin elde edilmesinde etkililik verilerinin toplandığı beceri analizi formları kullanılmıştır. Tüm modüller için katılımcılardan öğrendikleri becerileri farklı ortamlarda ve kişilere karşı sergilemeleri istenmiştir. Ancak, 2 Modülde yer alan verilen görevi yerine getirme becerisi için katılımcıları öğrendikleri becerileri farklı araçlara da sergileme düzeyleri değerlendirilmiştir. Modül 1, Modül 2 ve Modül 3'e ilişkin genelleme verileri sırasıyla Şekil 3.9, Şekil 3.10 ve Şekil 3.11'de gösterilmektedir.

Modül 1 için genelleme öntest verileri incelendiğinde Ayşe, Fatma ve Ahmet'in sırasıyla, %16,3, %14,3 ve %16,3 düzeyinde doğru tepki sergiledikleri görülmüştür. Uygulama sona erdikten sonra toplanan genelleme son test verileri incelendiğinde Ayşe, Fatma ve Ahmet'in sırasıyla, %93,9, %93,9 ve %95,9 düzeyinde öğrendikleri becerileri farklı ortamlarda ve kişilerle de sergiledikleri görüşmüştür (Bkz Şekil 3.9).

3.2.2. Modül 2: Kişisel nitelikler-sorumluluk alma (bir iş gününü yönetme)

becerilerinin öğretilmesinde işyerinde sunulan video modellerle öğretim

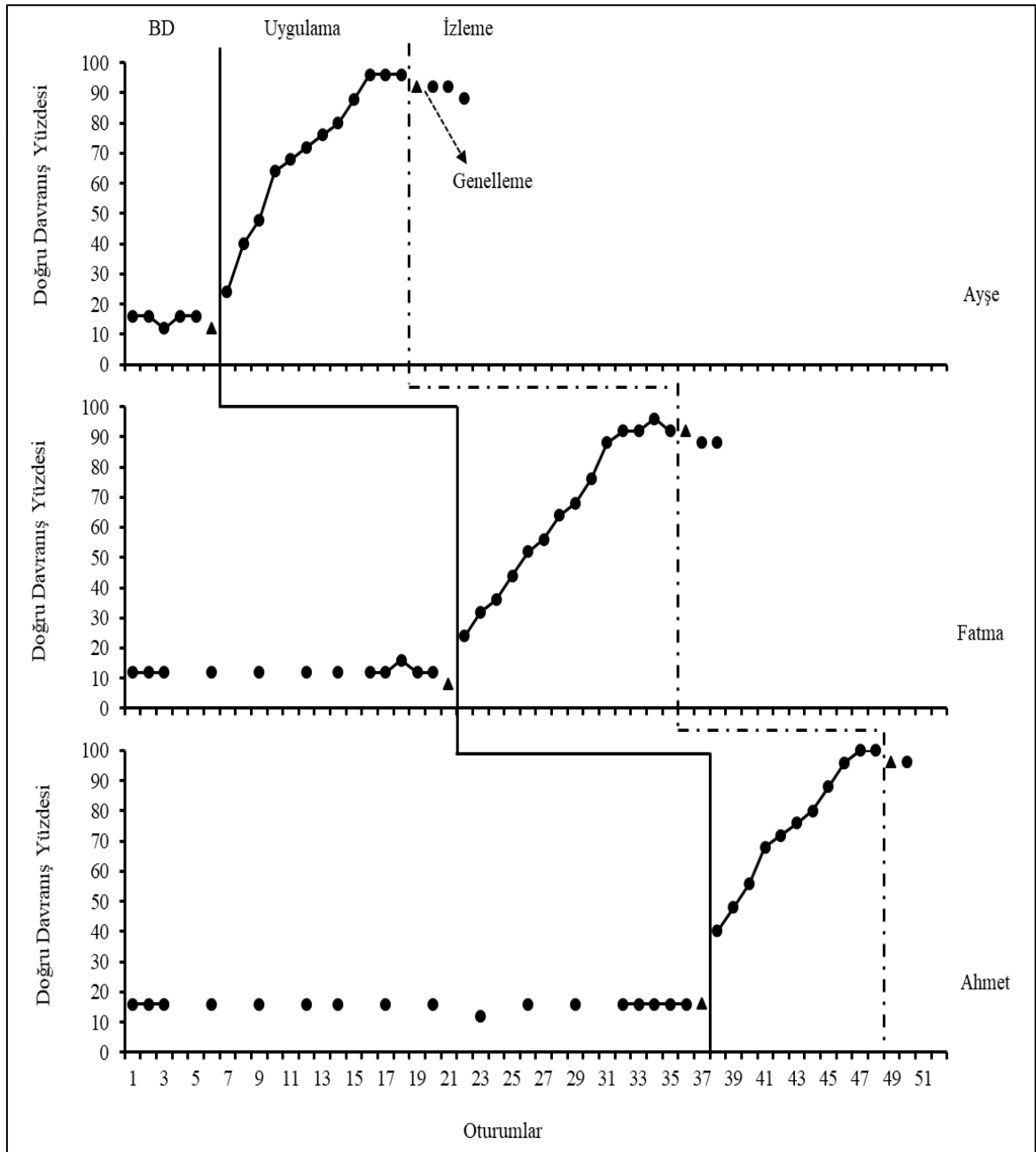
sürecinin etkililiği: Etkililik, izleme ve genelleme bulguları

Modül 2'nin içeriğinde kişisel nitelikler- sorumluluk alma becerilerinden işe giriş- çıkış saatlerine uygun davranma, mola saatlerini uygun kullanma, verilen görevi tamamlama, çalışma arkadaşıyla iş birliği yapma, geç kaldığında iş yerini bilgilendirme, işe gelmeyeceğinde izin alma becerilerinin öğretimi yapılmıştır.

Ayşe'nin öğretilen Modül 2'ye ilişkin bulguları incelendiğinde, başlama düzeyi oturumlarında ortalama %15,2 (ranj: %12-%16) düzeyinde olduğu görülmüştür. İş yerinde sunulan video modellerle öğretim sürecinin başlamasıyla birlikte Ayşe'nin Modül 2'de yer alan becerilerinin eğilim ve düzeyinde istendik yönde bir artış olmuştur. Öğretim oturumlarının başlamasıyla toplanan aralıklı yoklama oturumlarına göre Ayşe, 10. aralıklı yoklama oturumu itibarıyla ölçüt düzeyinde (%90 ve üzeri) performans sergilemiştir. Aralıklı yoklama verileri incelendiğinde Ayşe için toplam 12 aralıklı yoklama oturumu düzenlendiği görülmüştür. Aralıklı yoklama oturumlarındaki verilere göre Ayşe sırasıyla; %24, %40, %48, %64, %68, %72, %76, %80, %88, %96, %96 ve %96 düzeyinde doğru tepki sergilemiştir. Başlama düzeyi ve uygulama verileri Tau-U analizleri sonucunda Tau-U 1 etki büyüklüğü elde edilmiştir. Uygulama süreci tamamlandıktan 1, 3 ve 5 hafta sonra toplanan izleme verileri incelendiğinde, Ayşe'nin Modül 2'de yer alan becerileri sırasıyla %92, %92 ve %88 düzeyinde sürdürdüğü dikkat çekmektedir (Bkz Şekil 3.10).

Fatma'nın öğretilen Modül 2'ye ilişkin bulguları incelendiğinde, başlama düzeyi oturumlarında ortalama %12,8 (ranj: %12-%16) düzeyinde olduğu görülmüştür. İş yerinde sunulan video modellerle öğretim sürecinin başlamasıyla birlikte Fatma'nın Modül 2'de yer alan becerilerinin eğilim ve düzeyinde istendik yönde bir artış olmuştur. Öğretim oturumlarının başlamasıyla toplanan aralıklı yoklama oturumlarına göre Fatma, 11. aralıklı yoklama oturumu itibarıyla ölçüt düzeyinde (%90 ve üzeri) performans sergilemiştir. Aralıklı yoklama verileri incelendiğinde Fatma için toplam 13 aralıklı

yoklama oturumu düzenlendiği görülmüştür. Aralıklı yoklama oturumlarındaki verilere göre Fatma sırasıyla; %24, %32, %36, %44, %52, %56, %64, %68, %76, %88, %92, %92 ve %96 düzeyinde doğru tepki sergilemiştir. Başlama düzeyi ve uygulama verileri Tau-U analizleri sonucunda Tau-U 1 etki büyüklüğü elde edilmiştir. Uygulama süreci tamamlandıktan 1, 3 ve 5 hafta sonra toplanan izleme verileri incelendiğinde, Fatma'nın Modül 2'de yer alan becerileri sırasıyla %92, %88 ve %88 düzeyinde sürdürdüğü dikkat çekmektedir (Bkz Şekil 3.10).



Şekil 3.10. Modül 2'ye İlişkin Başlama Düzeyi, Aralıklı yoklama, Kalıcılık ve Genelleme Bulgularına İlişkin Doğru Tepki Yüzdeleri

Ahmet'in öğretilen Modül 2'ye ilişkin bulguları incelendiğinde, başlama düzeyi oturumlarında ortalama %6 (ranj: %16-%16) düzeyinde olduğu görülmüştür. İş yerinde sunulan video modelle öğretim sürecinin başlamasıyla birlikte Ahmet'in Modül 2'de yer alan becerilerinin eğilim ve düzeyinde istendik yönde bir artış olmuştur. Öğretim oturumlarının başlamasıyla toplanan aralıklı yoklama oturumlarına göre Ahmet, 9. aralıklı yoklama oturumu itibariyle ölçüt düzeyinde (%90 ve üzeri) performans sergilemiştir. Aralıklı yoklama verileri incelendiğinde Ahmet için toplam 11 aralıklı yoklama oturumu düzenlendiği görülmüştür. Aralıklı yoklama oturumlarındaki verilere göre Ahmet sırasıyla; %40, %48, %56, %68, %72, %76, %80, %88, %96, %100 ve %100 düzeyinde doğru tepki sergilemiştir. Başlama düzeyi ve uygulama verileri Tau-U analizleri sonucunda Tau-U 1 etki büyüklüğü elde edilmiştir. Uygulama süreci tamamlandıktan 1 hafta sonra toplanan izleme verileri incelendiğinde, Ahmet'in Modül 2'de yer alan becerileri %96 düzeyinde sürdürdüğü dikkat çekmektedir (Bkz Şekil 3.10).

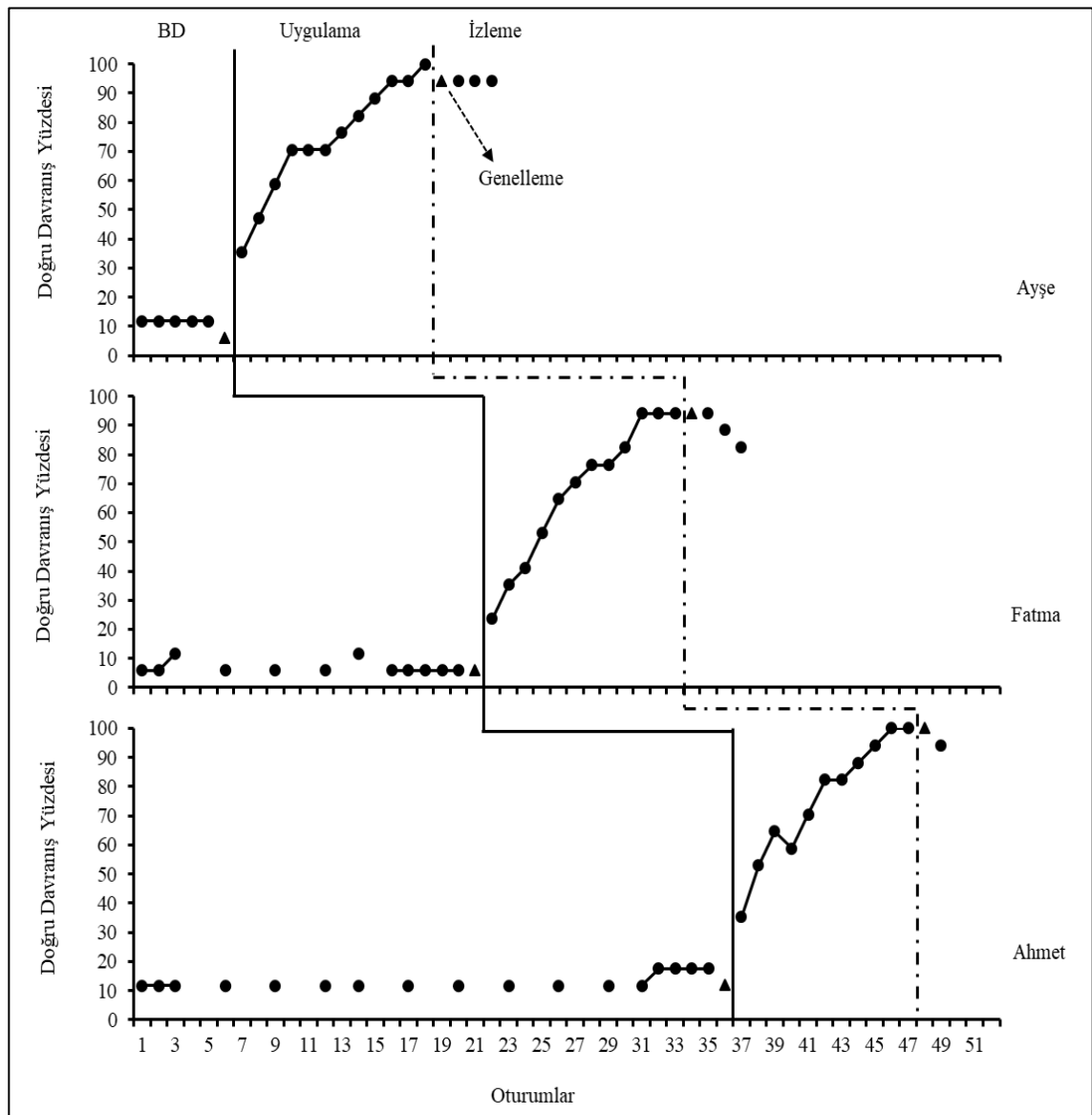
Modül 2 için genelleme öntest verileri incelendiğinde Ayşe, Fatma ve Ahmet'in sırasıyla, %12 %8 ve %16 düzeyinde doğru tepki sergiledikleri görülmüştür. Uygulama sona erdikten sonra toplanan genelleme sontest verileri incelendiğinde Ayşe, Fatma ve Ahmet'in sırasıyla, %92 %92 ve %95 düzeyinde öğrendikleri becerileri farklı ortamlarda ve kişilerle sergiledikleri görüşmüştür (Bkz Şekil 3.10).

3.2.3. Modül 3: Kişilerarası beceriler becerilerinin öğretilmesinde işyerinde sunulan video modelle öğretim sürecinin etkililiği: Etkililik, izleme ve genelleme bulguları

Modül üç' ün içeriğinde kişilerarası becerilerden yardım talep etme (montaj, kutu taşıma), yardım teklif etme (montaj, çay boşlarına yardım teklif etme), kişisel eşya kullanımı (kendi bardağını kullanma), işyeri sorumlusu ve arkadaşına temas (dokunma, sarılma), çalışma arkadaşına izinsiz temas (dokunma, sarılma) becerilerinin öğretimi yapılmıştır.

Ayşe'nin öğretilen Modül 3'e ilişkin bulguları incelendiğinde, başlama düzeyi oturumlarında ortalama %11,7 (ranj: %11,7-%11,7) düzeyinde olduğu görülmüştür. İş yerinde sunulan video modelle öğretim sürecinin başlamasıyla birlikte Ayşe'nin Modül 3'te yer alan becerilerinin eğilim ve düzeyinde istendik yönde bir artış olmuştur. Öğretim oturumlarının başlamasıyla toplanan aralıklı yoklama oturumlarına göre Ayşe, 10. aralıklı yoklama oturumu itibariyle ölçüt düzeyinde (%90 ve üzeri) performans sergilemiştir.

Aralıklı yoklama verileri incelendiğinde Ayşe için toplam 12 aralıklı yoklama oturumu düzenlendiği görülmüştür. Aralıklı yoklama oturumlarındaki verilere göre Ayşe sırasıyla; %35,3, %47, %58,8, %70,6, %70,6, %70,6, %76,5, %82,3, %88,2, %94,1, %94,1 ve %100 düzeyinde doğru tepki sergilemiştir. Başlama düzeyi ve uygulama verileri Tau-U analizleri sonucunda Tau-U 1 etki büyüklüğü elde edilmiştir. Uygulama süreci tamamlandıktan 1, 3 ve 5 hafta sonra toplanan izleme verileri incelendiğinde, Ayşe'nin Modül 3'te yer alan becerileri her üç oturumda da %94,1 düzeyinde sürdürdüğü dikkat çekmektedir (Bkz Şekil 3.11).



Şekil 3. 11. Modül 3'ye ilişkin başlama düzeyi, aralıklı yoklama, kalıcılık ve genelleme bulgularına ilişkin doğru tepki yüzdeleri

BD: Başlama Düzeyi.

Fatma'nın öğretilen Modül 3'e ilişkin bulguları incelendiğinde, başlama düzeyi oturumlarında ortalama %5,9 (ranj: %5,9-%5,9) düzeyinde olduğu görülmüştür. İş yerinde sunulan video modelle öğretim sürecinin başlamasıyla birlikte Fatma'nın Modül 3'te yer alan becerilerinin eğilim ve düzeyinde istendik yönde bir artış olmuştur. Öğretim oturumlarının başlamasıyla toplanan aralıklı yoklama oturumlarına göre Fatma, 10. aralıklı yoklama oturumu itibariyle ölçüt düzeyinde (%90 ve üzeri) performans sergilemiştir. Aralıklı yoklama verileri incelendiğinde Fatma için toplam 12 aralıklı yoklama oturumu düzenlendiği görülmüştür. Aralıklı yoklama oturumlarındaki verilere göre Fatma sırasıyla; %23,5, %35,3, %41,2, %52,9, %64,7, %70,6, %76,5, %76,5, %82,3, %94,1, %94,1 ve %94,1 düzeyinde doğru tepki sergilemiştir. Başlama düzeyi ve uygulama verileri Tau-U analizleri sonucunda Tau-U 1 etki büyüklüğü elde edilmiştir. Uygulama süreci tamamlandıktan 1, 3 ve 5 hafta sonra toplanan izleme verileri incelendiğinde, Fatma'nın Modül 3'te yer alan becerileri sırasıyla %94,1, %88,2 ve %82,3 düzeyinde sürdürdüğü dikkat çekmektedir (Bkz Şekil 3.11).

Ahmet'in öğretilen Modül 3'e ilişkin bulguları incelendiğinde, başlama düzeyi oturumlarında ortalama %16,5 (ranj: %11,7-%17,6) düzeyinde olduğu görülmüştür. İş yerinde sunulan video modelle öğretim sürecinin başlamasıyla birlikte Ahmet'in Modül 3'te yer alan becerilerinin eğilim ve düzeyinde istendik yönde bir artış olmuştur. Öğretim oturumlarının başlamasıyla toplanan aralıklı yoklama oturumlarına göre Ahmet, 9. aralıklı yoklama oturumu itibariyle ölçüt düzeyinde (%90 ve üzeri) performans sergilemiştir. Aralıklı yoklama verileri incelendiğinde Ahmet için toplam 11 aralıklı yoklama oturumu düzenlendiği görülmüştür. Aralıklı yoklama oturumlarındaki verilere göre Ahmet sırasıyla; %35,3, %52,9, %64,7, %58,8, %70,6, %82,3, %82,3, %88,2, %94,1, %100 ve %100 düzeyinde doğru tepki sergilemiştir. Başlama düzeyi ve uygulama verileri Tau-U analizleri sonucunda Tau-U 1 etki büyüklüğü elde edilmiştir. Uygulama süreci tamamlandıktan 1 hafta sonra toplanan izleme verileri incelendiğinde, Ahmet'in Modül 3'de yer alan becerileri %93,9 düzeyinde sürdürdüğü dikkat çekmektedir (Bkz Şekil 3.11).

Modül 3 için genelleme öntest verileri incelendiğinde Ayşe, Fatma ve Ahmet'in sırasıyla, %5,9 %5,9 ve %11,7 düzeyinde doğru tepki sergiledikleri görülmüştür. Uygulama sona erdikten sonra toplanan genelleme son test verileri incelendiğinde Ayşe,

Fatma ve Ahmet’in sırasıyla, %94,1 %94,1 ve %100 düzeyinde öğrendikleri becerileri farklı ortamlarda ve kişilerle sergiledikleri görüşmüştür (Bkz Şekil 3.11).

3.2.4. Etki Büyüklüğü Bulguları

Araştırmada işyerinde zihin yetersizliği olan gençlere sunulan İSEM’in ZYOG’lerin istihdam edilebilirlik becerilerinin öğretimini içeren video modelle öğretim süreci ile ilgili Tau-U etki büyüklüğü hesaplamaları yapılmıştır. Araştırmada işyerinde zihin yetersizliği olan gençlere sunulan İSEM’in ZYOG’lerin istihdam edilebilirlik becerilerinin öğretimini içeren video modelle öğretim süreci ile ilgili Tau-U etki büyüklüğü bulguları (Tablo 3.2)’ da gösterilmiştir.

Tablo 3.2. *Tau-U Etki Büyüklükleri*

	Modül 1	Modül 2	Modül 3
Katılımcı 1	1	1	1
Katılımcı 2	1	1	1
Katılımcı 3	1	1	1

3.3. İSEM’e İlişkin Sosyal Geçerlik Bulguları

Araştırmada işyeri sorumlularının, katılımcının ailelerinin ve katılımcıların uygulamaya ilişkin görüşleri belirlenmiştir. İşyeri sorumluları ve ailelerden araştırmacı tarafından hazırlanan sosyal geçerlik formu ile katılımcılardan yarı-yapılandırılmış görüşme yoluyla veriler toplanmıştır.

3.3.1. İşyeri sorumlularına ilişkin sosyal geçerlik bulguları

İşyeri sorumlularının çalışılan istihdam edilebilirlik becerilerine ve video modelle eğitim sürecine ilişkin görüşlerinin olumlu olduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca işyeri sorumlularından açık uçlu sorular yoluyla toplana veriler incelendiğinde kapalı uçlu sorulara benzer olarak işyeri sorumlularının çalışılan istihdam edilebilirlik becerilerine ve video modelle öğretim sürecine ilişkin görüşlerinin olumlu olduğu görülmüştür.

İşyeri sorumlularına açık uçlu olarak sorulan “Bu araştırma sonunda çalışanınızda gözlemlediğiniz değişiklikler var mı? Varsa bu değişiklikler neler?” soruya ilişkin düşüncelerini işyeri sorumlusu 1; “*Evet var olmaz mı. İletişim becerilerini yerinde ve zamanında doğru biçimde kullanmaya başladığını gözlemliyoruz.*” sözleriyle ifade etmiştir. İşyeri sorumlusu 2 bu soruya ilişkin görüşlerini; “*Çalışanımızın artık ikili*

ilişkilerde daha özenli olduğunu görüyoruz. Arkadaşlarıyla olan ilişkilerinde izin isteyip, izin alıyor, gelmeyeceğinde arayıp gelmeyeceğini söylüyor.” cümlesiyle aktarmıştır.

İşyeri sorumlularına “Bu araştırmanın beğendiğiniz yönlerini birkaç cümleyle yazar mısınız?” sorusu sorulduğunda işyeri sorumlusu 3 düşüncelerini şöyle belirtmiştir; *“Araştırmada becerinin öğrenilip devamlılığının sağlanıncaya kadar kadar devam etmesi, öğrencinin bu becerileri modül modül sergilemesi, her becerinin farklı materyal ve kişilerle genellenmesi, öğrencinin bu becerileri sergileyebilecek düzeye gelmesini beğendim.”*

İşyeri sorumlularına açık uçlu olarak sorulan “Bu araştırmanın beğenmediğiniz yönlerini birkaç cümleyle yazar mısınız?” sorusuna ilişkin görüşlerini işyeri sorumlusu 1; *“Araştırmanın beğenmediğim yönü yoktur. Araştırma çalışanlarımız için çok kıymetlidir. Emeği geçen hocamıza sabrı ve çalışkanlığı için çok teşekkür ederiz.”* sözleriyle ifade etmiştir. İşyeri sorumlularına açık uçlu olarak sorulan “Araştırmacının araştırma başında size imzalattığı Onam Formuna uygun hareket ettiğini düşünüyor musunuz?” sorusuna ilişkin görüşlerini işyeri sorumlusu 1; *“Evet hocamız forma uygun bir şekilde uygulamasını gerçekleştirdi.”* şeklinde ve işyeri sorumlusu 2; *“...hocamız onam formuna uygun bir şekilde hareket etti.”* şeklinde görüşlerini bildirmişlerdir.

3.3.2. Ailelere ilişkin sosyal geçerlik bulguları

Ailelerin çalışılan istihdam edilebilirlik becerilerine ve video modelle eğitim sürecine ilişkin görüşlerinin olumlu olduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca ailelerden açık uçlu sorular yoluyla toplanan veriler incelendiğinde kapalı uçlu sorulara benzer olarak ailelerin çalışılan istihdam edilebilirlik becerilerine ve video modelle öğretim sürecine ilişkin görüşlerinin olumlu olduğu görülmektedir.

Ailelere açık uçlu olarak sorulan “Bu araştırma sonunda çalışmanızda gözlemlediğiniz değişiklikler var mı? Varsa bu değişiklikler neler?” soruya ilişkin düşüncelerini işyeri aile 1 şu sözleri kullanmıştır; *“Evet. Artık işte çalıştığını okulu bitirdiğinin ifade ediyor. Öğrendiği becerileri evde bize söylüyor onları işyerinde yapmam lazım diyor. Bu süreçte kendine güveni arttı, sorumluluk almaya başladı. Sabahları kendisi alarmını kurup kalkıyor.”*

Aile 2; *“...oğlumuz artık daha erken kalkıp hazırlanıyor. Kendi sorumluluklarının farkına vardı. Öğrendiği becerileri bizimle yapıyor evde.”* diyerek görüşlerini ifade etmişlerdir. Ailelere “Bu araştırmanın beğendiğiniz yönlerini birkaç cümleyle yazar

mısınız?” sorusu sorulduğunda aileler düşüncelerini aile 3; “Bizim için araştırmaya katılması çok önemliydi. Böyle bir beceri öğretimine girdiği çok iyi oldu işyerinde ona lazım olan birçok beceriyi öğrendi.” ve Aile 1; “Çocuğumuzun yararına bir şey yapılması bizim için çok önemli çok güzel.” şeklinde ortaya koymuşlardır.

3.3.3. Katılımcılara ilişkin sosyal geçerlik bulguları

Katılımcılara ilişkin sosyal geçerlik bulguları katılımcılardan yarı-yapılandırılmış görüşme sorularıyla toplanmıştır. Katılımcıların uygulamayla ve uygulamanın sunumuyla ilgili görüşleri genellikle olumlu olmuştur. Katılımcılara sorulan “Uygulama süresince dersler yaptık. Dersler hoşuna gitti mi? Dersler hakkında düşüncelerin nelerdir?” soruya ilişkin görüşlerini Ayşe “*Dersler çok hoşuma gitti. Güzeldi.*”, Ahmet “*Dersler güzeldi. Eğlenceliydi. Önce yapamayacakmış gibi hissettim sonra hepsini öğrendim.*” şeklinde görüşlerini belirtmişlerdir.

Katılımcılara sorulan “Derslerin teknolojik tablet üzerinden videolarla sunulmasını beğendin mi? Bu konuda düşüncelerin neler?” sorusuna ilişkin görüşlerini Ayşe “*Videoları izlemek güzeldi. Derslerde hep mutlu oldum. Kolayca her şeyi öğrendim.*”, Ahmet “*Evet beğendim. Videolar bana daha çok yardımcı oldu. Daha kolay öğrendim.*” Katılımcılara sorulan “Bu derslerin içeriğinde en çok hangi becerileri beğendin? Neden? (İletişim, teknoloji, iş birliği vb.) sorusuna ilişkin görüşlerini Fatma “*Verilen malzemeleri yapmak çok hoşuma gitti, yardım etme becerileri çok hoşuma gitti.*”, Ahmet “*...en çok yardım talep etmek, mola saati güzeldi, arkadaşlara dokunmamak eğlenceliydi.*” diyerek olumlu görüşlerini belirtmişlerdir.

Katılımcılara sorulan “Buna benzer başka bir araştırma yapılacak olsa yine katılmak ister misin?” sorusuna ilişkin görüşlerini Ayşe “*Evet katılmak isterim.*”, Fatma “*Tabi ki katılmak isterim.*”, Ahmet “*Evet isterim*” şeklinde görüşlerini belirtmişlerdir.

Katılımcılara sorulan “Seninle yaptığımız derslerin en sevdiğin yönleri nelerdir?” sorusuna ilişkin görüşlerini Ahmet “*Video izlemek, tableti açmak güzeldi. Yeni şeyler öğrendim.*” şeklinde görüşlerini belirtmişlerdir. Katılımcılara sorulan “Seninle yaptığımız derslerin sevmediğin yönleri nelerdir?” sorusuna ilişkin görüşlerini Fatma “*Sevmediğim bir şey yoktu*”, Ahmet “*...ilk başlayınca zordu sonra, hepsini sevdim.*” diyerek görüşlerini belirtmişlerdir.

Katılımcıların çalışılan istihdam edilebilirlik becerilerine ve becerilerin video modelle sunulma sürecine ilişkin görüşlerinin olumlu yönde olduğunu kendi görüşleriyle belirtmişlerdir.



DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmanın ortaya çıkan temel sonuçları ile alanyazında yapılmış diğer araştırmalarla benzer ve farklı bulgular tartışılmış, araştırma bulguları doğrultusunda uygulama ve ileri araştırmalara yönelik öneriler bulunmaktadır.

4.1. Sonuç

Bu araştırma (1) ZYOG'in işyerinde işinin sürdürülebilirliği için gerekli olan istihdam edilebilirlik bilgi ve beceri gereksinimlerinin belirlenmesi, (2) belirlenen gereksinimler doğrultusunda İstihdam Edilebilirlik Eğitim Materyali (İSEM) hazırlanması ve (3) hazırlanan İSEM'in etkililiğinin sınanması olarak üç temel aşamada yapılandırılmıştır. Uygulama sonunda katılımcı görüşlerinin alındığı sosyal geçerlik verileri de toplanmıştır. Araştırma sonuçları, gereksinim belirleme sürecinden elde edilen nitel bulgular, İSEM etkisinin ortaya konduğu nicel bulgular ve İSEM sosyal geçerlik verilerine ilişkin nitel ve nicel bulgular ile açıklanmıştır.

Araştırmanın gereksinim belirleme aşamasında araştırma sorularını yanıtlamak için ZYOG'in mesleki eğitimlerinin gerçekleştiği Mesleki Uygulama Okullarında görev yapan öğretmenlerle ve işyerlerinde halihazırda ZYOG istihdam eden veya daha önce istihdam sağlamış olan farklı sektörlerden işverenlerle görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Nitel aşamanın sonuçlarına göre, işverenler ZYOG'lerin işyerine yerleşmeden önce sosyal becerileri, karşısındakini dinleme becerilerini, okuma-yazma temel akademik becerilerini ve basit matematik işlemleri yapabilmeyi öğrenmesi gerektiğini ifade etmişlerdir. Ayrıca İşyerinde temel matematik ve okuma-yazma becerilerinin gerekli olduğu konusunda hem işverenler hem de öğretmenler görüş belirtmişlerdir. ZYOG'in işyerlerinde onlardan işyerlerine bağımsız ulaşmaları, kendilerine uygun işe yerleşmeleri, yerleştikleri işteki motivasyon göstermeleri, işyerinde temel matematik ve okuma-yazma becerilerini göstermeleri işverenler tarafından beklenmekte ve öğretmenler tarafından da önemli görülmektedir. İşverenlerin ve öğretmenlerin ZYOG'den yerleştikleri işlerini sürdürebilmesi için işyerinde beklediği istihdam edilebilirlik becerileri içinde okuma yazma, matematik, dinleme, anlama gibi akademik becerilerin bulunduğu temel beceriler, yönergeleri yerine getirme, karar verme, bilişsel becerilerinin bulunduğu düşünme becerileri, iletişim, doğru dürüst olma, sorumluluk alma, kendini ifade etme gibi

becerilerin olduğu kişisel niteliklerle ilgili beceriler ve içinde ekip üyesi olma, işbirliğine açık olma, farklı bireylerle çalışabilme, kişilerarası becerilerin yer aldığı ve bu becerilerin işyerinde oldukça önemli olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Nitel aşamada ortaya çıkan başka bir sonuç ise; katılımcı işverenler ve öğretmenler genel olarak bekledikleri mesleki becerilerin yanında ZYOG'in el becerilerine sahip olmasının gerektiğini bu becerilerin işyerinde montaj, kesme, dikme diğer işlerde ZYOG'e fayda sağlayacağını belirtmişlerdir. Öğretmenler mesleki becerileri ZYOG'e okulda bulunan atölyelerdeki iş kolları üzerinden öğrettiği söylenebilir. Bu yüzden mesleki eğitim uygulama okullarında bulunan mesleki atölye türlerinin artmasının öğrencilerin kendi ilgilerine uygun mesleki becerileri öğrenip ilgilerine uygun işe yerleştikten sonra işlerinin sürdürülebilirliğine fayda sağlayacağı söylenebilir. Öğretmenler bağımsız yaşam ile ilgili az sayıda öğretmen görüş belirtmiş; ancak işveren görüşlerine göre özbakım becerilerine önem verdiklerini hatta bazı sektörler için özellikle özbakımın temel şart olduğunu öncelikle dikkat ettiklerini belirtmişlerdir. ZYOG' in bağımsız yaşam becerilerinden özbakım ve bağımsız ulaşım becerilerini öğrenmelerinin onların iş yaşamları için önemli olduğu ve hem okul döneminde hem de okul sonrası dönemde bu becerilerin öğretimi yapıldıktan sonra işe yerleşmesinin onun işinin sürdürülebilirliğine hizmet edeceği söylenebilir. ZYOG' e verilen eğitim ile ilgili bulgulara göre, öğretmenlerin istihdam edilebilirlik becerilerinden bir veya birkaçını belirttikleri yöntemlerle sınıflarında veya atölyelerde öğrettiği ancak bu becerilerin öğretiminin belirli program ve plan dahilinde yapılmadığı söylenebilir. İstihdam edilebilirlik becerilerinin öğretiminin belirli plan dahilinde yapıp genellemelerinin sağlanması ZYOG'in sürdürülebilir istihdamına yardımcı olabileceği sonucuna ulaşılmıştır. Yine nitel başka bir bulguya göre işverenlerin ve öğretmenlerin işten ayrılma sebepleriyle ilgili ortak düşüncelerde olduklarını, ZYOG'in iş disiplinine sahip olması gerektiğini ve istihdamın sürdürülebilirliği ile ilgili olarak bu becerileri önemsedikleri bu becerilerin ZYOG'de olması gerektiği ortaya çıkmıştır. Bunlara ek olarak istihdamın sürdürülebilirliği için ZYOG'in kendi sağlık durumuna uygun işe yerleşmesinin önemli olduğu sonucuna ulaşılmıştır. ZYOG'lerin işyeri ortam kültürüne uyum sağlamalarına hizmet edecek becerileri edinmiş olup iş yaşamına bu donanımlarla başlamaları, sorumluluk alma becerilerine sahip olup işlerini disiplinli bir şekilde sürdürmeleri ve her koşulda işyeri kurallarını öğrenip bu kurallara uygun bir şekilde hareket etmeleri onların sürdürülebilir istihdamına destek olur. Bu becerilerin okul yaşamında veya okul yaşamından sonra işe başlamadan ZYOG'e kazandırılmasının

gereksinim olduğu ortaya çıkmıştır. Nitel aşamada ulaşılan başka bir sonuç ise ZYOG'in iş ve okul yaşamına ilişkin katılımcıların paydaşlardan beklentileri aileler, iş koçu, devlet, İŞKUR, işveren, mesleki eğitim, rehabilitasyon merkezleri, STK'lar olarak sıralanmıştır. İşveren ve öğretmen ZYOG'in istihdamının sürdürülebilir olması için ailelerin ilgili olması, arada iletişimi ve kontrolü sağlayacak bir iş koçunun bulunması ve mesleki eğitimlerinin iyi verilmesi halinde bu bireylerin istihdamının sürdürülebilir olacağı sonucu ortaya çıkmıştır.

Tüm bu nitel bulgular ve alanyazın ışığında eğitim içeriğinde (1) temel beceriler ve iletişim, (2) kişisel nitelikler-sorumluluk alma, (3) kişilerarası beceriler ana başlıkları altında beceriler yer almıştır. Bu ana başlıkların altında alanyazın ve gereksinim belirleme aşamasında ortaya çıkan alt beceriler yer almaktadır. Katılımcı işverenler işe yerleşen gençlerin işin sürdürülebilirliğini sağlayabilmeleri için onlardan bekledikleri istihdam edilebilirlik becerilerinin yoğunlukla iletişim ve kişilerarası beceriler olduğu ortaya çıkmıştır. Tüm bu bulgulardan hareketle beceriler işverenlerin beklentilerine ve alan yazına dayalı olarak oluşturulmuştur.

Araştırmanın ikinci bölümünde araştırma sorusunu yanıtlamak için ilk araştırma sorusunun bulguları ile alanyazında yer alan becerilerin yer aldığı İstihdam Edilebilirlik Eğitim Materyali (İSEM) oluşturulmuştur. Sonraki aşamada İSEM'in uygulaması yapılmış ve etkililiği sınanmıştır.

Son araştırma sorusunu yanıtlamak için İSEM'in uygulaması yapıldıktan sonra araştırmanın katılımcıları arasında bulunan ZYOG'le, ebeveynleriyle işverenlerle sosyal geçerlik çalışması gerçekleştirilmiştir. İzleyen bölümde araştırmanın yukarıda verilen temel bulguları alanyazındaki yer alan diğer araştırma bulguları ve araştırmanın kendi aşamalarıyla tartışılmıştır.

4.2. Tartışma

Tartışma bölümünde araştırmanın gereksinim belirleme, İSEM'in hazırlanması ve İSEM'in etkililiğinin sınanması bölümleri sırayla yapılandırılarak her bölümde bulgular hem alanyazınla hem de bulgular kendi içinde tartışılmıştır.

Araştırmanın ilk bölümünü oluşturan gereksinim belirleme kısmında ZYOG'lerin sürdürülebilir iş yaşamında istihdam edilebilirlik becerilerinde ihtiyaç duydukları (Tema 1, Tema 2), bu becerilerin ZYOG'lerin sürdürülebilir istihdamına hizmet ettiği (Tema 6), istihdam edilebilirlik becerilerinin öğrencinin eğitim sürecinde veya işe başlamadan önce

öğrenilmesinin sürdürülebilir istihdama hizmet edeceği ortaya çıkmıştır (Tema 2). Bu konuda alanyazında var olan araştırmalarda da bu araştırma bulgularına benzer bir şekilde ZYOG' lerin sürdürülebilir iş yaşamında istihdam edilebilirlik becerilerine ihtiyaç duydukları (Agran vd., 2014; Bonner, 2017; Ju, Zhang ve Pacha, 2012; Lindsay vd., 2014; Pritchett, 2002; Scheef, Walker ve Barrio, 2019; Suzuki, 1998; Yıldız ve Cavkaytar, 2023), ayrıca ZYOG' in istihdam edilebilirlik becerilerinde güçlükler yaşadıkları (Alwell ve Cobb, 2009; Bonner, 2017; Galloopeni, 2013; Lindsay vd., 2014) ortaya konmuştur. Bu araştırmada ortaya çıkan ZYOG' in istihdam edilebilirlik becerilerinde yaşadığı gereksinim ve güçlükler yönelik bulgular alanyazınla tutarlılık göstermektedir.

İşyerinde işverenlerin beklediği, önem verdiği istihdam edilebilirlik becerileri; kişisel doğruluk/ dürüstlük, kurallara uyma, çalışma arkadaşlarına saygı, işe zamanında gelme, temel beceriler (Ju, Zhang ve Pacha, 2012), sorumluluk alma, işyerine uyum sağlama, teknolojiyi kullanabilme, kişiler arası beceriler, temel akademi beceriler, iletişim becerileri (Artar, 2018; Güneş ve Akçamete, 2014; Baran ve Cavkaytar, 2007), hiyerarşiye uygun iletişim, iş disiplini ve kurallara uyma, verilen talimatlara uyma, iş uyum sağlama (Yıldız ve Cavkaytar, 2023), iletişim becerileri, işyeri kurallarına uyma, temel beceriler, kişilerarası beceriler, sosyal beceriler (Uluyol, 2023), ekip çalışması, iletişim, işbirliği, sosyal beceriler, eleştirel düşünme (Boahin ve Hofman, 2013; Hansen, 2006) olarak beceri grupları halinde, diğer çalışmalar yaşanan güçlükleri iletişim becerilerini (Agran vd., 2014; Gündoğdu, 2010; Sundar, 2007; Robinson, 2000), sosyal becerileri (Gürsel vd.2007; t.y.; 21st Century Learning Resources, 2016) işbirliği becerilerini (İŞKUR, 2017; McLaughlin, 1995; Robinsin,2000), sorumluluk alma becerilerini (Agran vd., 2014; Özbey, 2015), işeuyum sağlamayı (Agran vd., 2014; Lindsay vd., 2014) olarak ortaya koymuşlardır. Bu beceriler ayrı olarak istihdam edilebilirlik becerileri içinde yer aldığından işverenlerin beklediği istihdam edilebilirlik becerilerinin oldukça geniş bir alanyazın çerçevesinde ele alındığı söylenebilir. Bu araştırmada ortaya çıkan bulgularla ZYOG' lerin işverenlerinin onların sergilemesini beklediği beceriler alanyazınla belirtilen becerilerle paralellik göstermekte ve alanyazına genişleterek katkı sağlamaktadır. İşyerinde işverenlerin önem verdiği istihdam edilebilirlik becerilerine farklı örneklerde yer almaktadır. Bu araştırmada olduğu gibi kişisel özellikler, sözlü iletişim becerileri, ekip çalışması yapabilme, iş birliği, dakiklik, öğrenmeye ve çalışmaya isteklilik yüksek oranda çıkarken bu araştırmadakinin aksine matematik gibi akademik beceriler en düşük değer çıkmıştır (Ju vd., 2013; Lavilles ve

Robles, 2016; Young ve Rooney, 2023). Bu bulgular bu araştırma ile ilgili bulgularla karşılaştırıldığında bir takım farklılık görülmektedir. Bu farklılığın en temel sebebi bu araştırmanın istihdam edilebilirlik beceriler içinde yer alan beceri grubu sosyal beceriler (soft skills) üzerinden yürütülmesi ve katılımcıların ülkesindeki işveren tutumlarından kaynaklı olabilir. Buna ek olarak istihdam edilebilirlik becerilerinin hepsi eşit derecede olması düşünülmemelidir. Her istihdam edilebilirlik becerisinin her işyerindeki önemi farklılık gösterebilir (Rasul vd., 2012), becerilerin önemi sektörlere göre de değişiklik gösterebilmekte hatta ülkeler arasında da farklılık gösterebilir. Bu değişiklikler ülkedeki istihdam edilebilirlik kavramı ve ülke politikalarıyla yakından alakalıdır (Burton vd., 1987).

Hem işverenler hem de öğretmenler ZYOG' lerin istihdamının sağlanmasında ve istihdamın sürdürülebilir olmasında oldukça önemli bir roledir. İşveren ZYOG' lerin işe alım ve işe devam kararlarında önemli bir rol alırken öğretmende ZYOG' lerin eğitim sürecinde yani istihdam edilebilirlik becerilerinin öğretiminde önem bir şekilde olmaktadır. Bu yüzden iki tür katılımcının görüşlerini, bakış açılarını ve önem verdikleri becerileri belirlemek önemlidir (Ju vd., 2014). Bu çalışmada işyerinde ZYOG' in gereksinim duyacağı istihdam edilebilirlik becerileri ile ilgili öğretmen ve işverenlerin önem verdiği becerilerin bazılarında ortak bir görüş varken kişisel özellikler ve kişilerarası becerilere bazılarında işverenlerin daha fazla önem verdiği görülmektedir (Tema 2), (Tema 5). Bu çalışmada olduğu gibi alanyazındaki bazı araştırma sonuçlarına göre öğretmen, işveren, iş sağlayıcıların istihdam edilebilirlik becerileri türlerine verdikleri önem ile ilgili görüş farklılıkları vardır (Deepa ve Seth, 2013; Ju vd., 2014; Madaus vd., 2010; Martin, 2011; Moon, Simonsen ve Neubert, 2011).

Bunlara ek olarak alanyazında bazı araştırma sonuçlarına göre sosyal beceriler önemli ve ilk sıralarda çıkarken (Agran vd., 2014; Galloopeni, 2013; Ju, Zhang ve Pacha, 2012; Lindsay vd., 2014; Richardson vd., 2010; Uusiautti ve Määttä, 2011; Young ve Rooney, 2023) bazı araştırma sonuçlarına göre de temel akademik beceriler önemli çıkmıştır (Deepa ve Seth, 2013; Pritchett, 2002). Ju vd. 'ne göre (2014) eğitimciler sosyal becerileri en önemli beceriler görürken işverenler ise iş becerileri ve temel becerileri önemli beceriler olarak görmüşlerdir. Bu görüş farklılıklarının sebepleri arasında araştırmanın yapıldığı ülkenin, araştırmanın yapıldığı iş sektörlerinin büyük önemi vardır. Bazı iş kollarında işverenler daha çok iş performansı ve üretkenlikle ilgili becerilere önem verirken (Mccrea, 1991) bazı işkollarında işverenler sosyal becerilere

önem verebiliyor. Öğretmenler tarafından bazı istihdam edilebilirlik becerilerine önem verilmeyebiliyor bu yüzden öğretmenler istihdam edilebilirlik becerilerinin tamamını değil bazılarını öğretebilir (Ju, Zhang ve Pacha, 2012). İşveren ve öğretmen arasındaki bu görüş ayrılıklarının en aza inmesi için öğretmen işverenlerle iletişim halinde olmalı ve düzenli toplantılar gerçekleştirmelidir (Ju, Zhang ve Pacha, 2012). Okullar ve öğretmenler işverenin önem verdiği veya tavsiye ettiği becerileri öğretmelidir (Casner-Lotto ve Barrington, 2006; Ju vd., 2014). Öğretmenler ve işverenler arasındaki görüş farklılıklarının ve sebeplerinin ortaya daha net şekilde çıkabilmesi için alanyazında daha fazla çalışmaya ihtiyaç vardır (Carter, Brock ve Trainor, 2014; Ju, Zhang ve Pacha, 2012).

Yukarıda konu edilen becerilerde yaşanan güçlüklerin en temel nedeni okul sürecinde ZBOB' in istihdam edilebilirlik bilgi ve beceri eğitimlerinin belli müfredat dahilinde yapılmadan ZYOG' in işe yerleşmesi veya bu becerileri edinmeden çalışma yaşamına dahil olmaya çalışmasıdır (Tema 5). Alanyazındaki birçok araştırma da ZYOG' lerin çalışma yaşamına katılmalarındaki ve çalışma yaşamını sürdürebilmelerindeki güçlüklerin nedenlerini açıklarken istihdam edilebilirlik becerilerindeki bilgi ve beceri eksikliklerini ortaya koymuştur. Bu araştırmalardan bazıları istihdama erişim ve sürdürülebilirliğin sağlanabilmesi için ZYOG' e müşteri iletişimlerini, işyerindeki diğer çalışanlarla iletişim vb. istihdam edilebilirlik becerilerinin öğretilmesi iş edinme işi sürdürmenin önemli bir bileşeni olduğunu (Bonner, 2017; Lindsay vd., 2014; Uusiautti ve Määttä, 2011), uyum becerileri gibi kişisel özelliklerin olduğu istihdam edilebilirlik becerilerinin ZYOG' e öğretilmemesi işyerinde yeni görevleri isteyerek motivasyonlu bir şekilde öğrenip işinde ilerlemesini engellediği ve kalıcılığını sağlanamadığı (Bonner, 2017; Gallopeni, 2013; Richardson vd., 2010), ZYOG' in çalışma hayatında başarılı olabilmesi için okullarda mesleki eğitim müfredatının sosyal istihdam edilebilirlik becerilerle güçlendirilmesinin gerektiği ve okullarda daha çok mesleki eğitim atölyeleri açılmasının gerektiği (Young ve Rooney, 2023), ZYOG' lerin işverenleri iş becerilerinden daha çok istihdam edilebilirlik becerilerinde sorunlar yaşandığını (Domzal, Houtenville, ve Sharma, 2008), işverenler sosyal istihdam edilebilirlik becerilerinin öğretiminin kendilerinin sorumluluğunda olmadığını repertuarında bu beceriler yer almıyorsa ZYOG' in iş hayatını sürdürmede sorunlar yaşayabileceğini (Jr vd., 1994.; Ryndak vd., 2012) belirterek istihdam edilebilirlik becerilerinde görülen güçlükleri ve nelere sebep olabileceğini ortaya koymuştur. Bu sonuçlar araştırmanın bulgularıyla paralellik göstermekte olup alanyazında belirtilen becerilerde güçlükler yaşandığı ortaya çıkmıştır.

ZYOG'lerin istihdam edilebilirlik becerilerinin yanında bazı bağımsız yaşam becerilerinde de güçlük yaşadığı ortaya çıkmıştır (Tema 4). Bulgulara göre gereksinimler (1) özbakım becerileri, (2) bağımsız ulaşım becerileri olarak ortaya çıkmıştır. Alanyazındaki araştırma sonuçlarına göre ZYOG'lerin bağımsız yaşam gereksinimleri arasında kişisel bakım, özbakım, para yönetimi, alışveriş, ulaşım ve sağlık olduğu görülmektedir (Belva ve Matson, 2013; Thompson vd., 2009; Wehmeyer vd., 2009; Yıldız ve Cavkaytar, 2023; Yıldız, 2020). Alanyazın ve araştırma bulgularında görüldüğü gibi bağımsız yaşam beceri gereksinimlerini ortaya koyan araştırmalarla bu araştırma arasındaki gereksinimler arasında ortak noktalar vardır. Bu araştırma bulgularına göre daha az sayıda becerinin gereksinim olarak görülmesinin sebebi araştırma sorularına göre hazırlanan veri toplama araçları öncelikli olarak ZYOG'lerin istihdam edilebilirlik beceri gereksinimlerini ortaya koymaya yönelik olduğundan bağımsız yaşam becerilerine yoğunlaşmadığı görülmektedir.

İstihdam edilebilirlik becerileri öğretim materyali hazırlanma sürecinde gereksinimler belirlenirken “ZYOG'den beklenen istihdam edilebilirlik becerileri” ve “becerilerin önem sırası” bulguları (Tema 2)'den ve alanyazın birleştirilerek oluşturulmuştur. Buna göre (Tema 2)' den ortaya çıkan ve alanyazınla birleştirilen ZYOG'lerden işyerinde beklenen beceriler; (1) ortama yeni katılan kişiyle, işyeri sorumlusundan izin almak için, çalışma arkadaşıyla iletişim başlatma, sürdürme, sonlandırma, işyeri sorumlusuyla uygun iletişim, çalışma arkadaşıyla uygun iletişim kurma, diğer personelle uygun iletişim, ihtiyaçları için işyeri sorumlusundan izin alma, çalışma arkadaşından izin alma, çalışma arkadaşına izin verme, teşekkür etme, özür dileme, sıraya girme, araç gereçleri uygun yere bırakma becerilerini içeren iletişim ve sosyal iletişim becerileri, (2) giriş-çıkış saatlerine uygun davranma, mola saatlerini uygun kullanma, verilen görevi tamamlama, çalışma arkadaşıyla işbirliği yapma, geç kalacağında işyerini bilgilendirme, işe gelmeyeceğinde izin alma becerilerini içeren kişisel nitelikler ve sorumluluk alma, (3) yardım talep etme, yardım teklif etme, kişisel eşyalarını kullanma, işyeri sorumlusuna dokunmama, çalışma arkadaşına dokunmama, izinsiz teması uygun şekilde reddetme becerilerini içeren kişilerarası beceriler olmak üzere üç eğitim modülünde toplanmıştır.

Alanyazında ZYOG'lerin işyerindeki istihdam edilebilirlik beceri gereksinimlerini ortaya koyan diğer araştırma sonuçları da benzer beceri alanlarında destek gereksinimleri olduğunu ortaya koymaktadır. Alanyazındaki araştırma sonuçları ZYOG'lerin işyerinde

gereksinim duyduğu en önemli istihdam edilebilirlik becerilerinden birinin iletişim becerileri olduğu görülmektedir (Agran vd., 2014; Artar, 2018; Boahin ve Hofman, 2013; Bonner, 2017; Baran ve Cavkaytar 2007; Gündoğdu, 2010; Güneş ve Akçamete, 2014; Hansen, 2006; Ju, Zhang ve Pacha, 2012.; Lindsay vd., 2014; Sundar, 2007; Yıldız, 2020; Young ve Rooney, 2023; Uluyol, 2023). Kişisel özellikler alanındaki becerilere ZYOG'lerin gereksinim duyduğu birçok araştırma tarafından ortaya koyulmuştur (Agran vd., 2014; Artar, 2018; Baran ve Cavkaytar, 2007; Boahin ve Hofman, 2013b; Bonner, 2017; Güneş ve Akçamete, 2014; Ju, Zhang ve Pacha, 2012, 2014; Pritchett, 2002; Uluyol, 2023; Suzuki, 1998; Yıldız ve Cavkaytar, 2023; Yıldız, 2020; Young ve Rooney, 2023). Diğer gereksinim duyulan alanlardan biri de ekip üyesi olma, hizmet sunma, farklı çalışanlarla birlikte çalışma gibi birçok becerinin yer aldığı kişilerarası becerilerdir (Agran vd., 2014; Baran ve Cavkaytar, 2007; Deepa ve Seth, 2013; Gallopeni, 2013; Ju vd., 2014; Lindsay vd., 2014; Güneş ve Akçamete, 2014; Pritchett, 2002; Scheef, Walker ve Barrio, 2019, 2019). Tüm bu ortaya çıkan sonuçlara göre ZYOG'lerin istihdam edilebilirlik becerileri gereksinimleri hem bu araştırmada hem de alanyazında belirlenen gereksinimler paralellik göstermektedir. Gereksinim duyulan becerilerin genel olarak iletişim, kişilik özellikler ve kişilerarası beceriler temel alanlarına yoğunlaştığı görülmektedir. Bu sonuçlara göre İSEM'in içeriğini oluşturan becerilerin alanyazındaki istihdam edilebilirlik becerileri kuramsal temelleriyle benzerlik göstermektedir. Araştırma kapsamında geliştirilen İSEM, alanyazında gereksinim olarak ortaya koyulan istihdam edilebilirlik becerileri ve araştırmanın gereksinim aşamasında katılımcıların gereksinim olarak ortaya koyduğu becerilerden oluşturulmuş bir eğitim materyalidir.

Araştırmanın gereksinim aşamasındaki bulgulara göre ortaya çıkan genel sonuç ZYOG'lerin işyerlerinde iş/meslek becerilerinden daha fazla istihdam edilebilirlik becerilerine gereksinim duydukları, bu istihdam edilebilirlik becerilerinin onların iş yaşamının sürdürülebilirliğine hizmet ettiği, bu becerilerin işe başlamadan önce okul yaşamında veya okul sonrası eğitimlerde kazandırılması gerektiği ve bu becerilerin repertuarında bulunması halinde çalışma yaşamının sürdürülebilirliğini sağlayabilecekleridir. Araştırmanın bu bulguları istihdam edilebilirlik becerilerinin çalışma yaşamının sürdürülebilirliğine hizmet ettiğini işaret etmektedir. Bu araştırmada katılımcılar istihdam edilebilirlik becerilerinin iş yaşamında ZYOG' er için bir gereksinim olduğunu, bu becerilerin ZYOG'lere öğretildikten sonra istihdamının sağlanmasının onların istihdamının sürdürülebilirliğine katkı sağlayacağını

düşünmektedirler. Araştırmada ZYOG'lere işyerinde sunulan istihdam edilebilirlik beceri eğitiminin onların istihdamlarının sürdürülebilirliğine katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Araştırmanın ikinci aşamasında ilk aşamada ortaya çıkan gereksinimlere dayalı olarak İSEM oluşturulmuştur. Eğitim materyalinin geliştirilme sürecinde eğitim programı hazırlamanın temel basamakları olan hedef, içerik, öğretmen- öğrenme süreçleri ve ölçme- değerlendirme basamakları takip edilmiştir (Demirel, 2015). İçeriğin oluşturulmasında seçilen eğitimin içeriğine göre doğrusal, sarmal, modüler, piramitsel, çekirdek, konu ağı, sorgulama merkezli gibi yaklaşımlar kullanılabilir (Demirel, 2015). Araştırmada belirlenen gereksinime göre modüler yaklaşım tercih edilmiştir. Modüler yaklaşımda modüller kendi içerisinde ayrılır ve modüllerin öğretim sırası esnekliklidir. Ek olarak bir modülün öğretimi için başka modülün başarı ile tamamlanmış olmasına gerek yoktur (Demirel, 2015; Sağ, 2017). Yarı yapılandırılmış görüşmede toplanan nitel veriler ve alanyazına göre İSEM'de (1) Temel beceriler, (2) Kişisel nitelikler- sorumluluk alma, (3) Kişilerarası beceriler olmak üzere üç modül bulunmaktadır. Alanyazındaki ilgili araştırmalardan içinde istihdam edilebilirlik becerilerinin olduğu, katılımcılarının ZYOG' ler olduğu, video modelle beceri öğretimini içeren tek denekli araştırma yöntemine sahip araştırmalara (Helbig vd., 2021; Kellems vd., 2020; Morgan ve Salzberg; Park, Bouck ve Duenas, 2020; Van Laarhoven vd., 2014; Walsh vd; 2017), deneysel ve yarı deneysel araştırma yöntemine sahip araştırmalara (La Greca vd., 1983; Liu vd., 2013; Son, Kim ve Park, 2022) ulaşılmıştır. Eğitim içeriğinin veya programının araştırmanın kendisi tarafından hazırlandığı araştırmaların sadece bir tanesinde (Liu vd., 2013) eğitim içeriği gereksinim belirlendikten sonra oluşturulmuştur. Bu araştırmada alanyazından farklı olarak eğitim materyali içeriği gereksinimlere dayalı oluşturulmuş ve katılımcı ZYOG'lerin öğrenme özelliklerine göre hazırlanmış bir eğitim materyali bulunmaktadır. Bu açıdan araştırmanın alanyazında özgünlüğü bulunduğu söylenebilir.

İstihdam edilebilirlik becerilerinin öğretiminde ZYOG'lerin bireysel özelliklerini ve öğrenme özelliklerini göz önüne alan, , kalıcılık ve genelleme için uyarılma yapmada kolaylık sağlama, uygulamacının düşündüğü senaryo oluşana kadar birçok defa izlemeye yeniden oluşturmaya izin verme, video modelin birçok defa izlenebilmesi, hazırlanan video modellerin gereksinim duyan diğer bireyler için de kullanılabilmesi, yapılandırılmış ortamlarda gerçekleştirilemeyen becerilerin doğal ortamında kayıt

edilebilmesi, zaman ve maliyet avantajının bulunması, video izlemenin öğrenci için keyifli olması, uygulama süresince dikkati toplaması ve sözel iletişim gereksinimini en aza indirmesi, öğrenci ve uygulamacı arasında sözel iletişim gerektirmemesi bilgiyi, beceriyi görsel sunması, video modelin standart bir şekilde sunulmasını sağlaması avantajları bulunması nedeniyle kullanılıp etkili olduğu ortaya çıkan araştırmalar ortaya koyulmuştur (Helbig vd., 2021; Kellems vd., 2020; La Greca vd., 1983; Liu vd., 2013; Morgan ve Salzberg; Park, Bouck ve Duenas, 2020; Son, Kim ve Park, 2022; Van Laarhoven vd., 2014; Walsh vd; 2017). Bu araştırmalarda istihdam edilebilirlik becerilerinden bir veya birden fazla becerinin öğretiminin video modelle sunumunda etkili olduğu bulunmuştur. Bu araştırmada katılımcılar, katılımcıların aileleri ve uygulamanın gerçekleştirildiği işyerindeki işyeri sorumluları video modelle öğretimin oldukça eğlenceli ve yararlı olduğunu belirten görüşler belirtmişlerdir. Bu doğrultuda bu araştırmanın bulguları ve alanyazın örtüşmektedir.

ZYB'lerin istihdam edilebilirlik becerilerinin öğretiminde etkili bulunan İSEM'e tek denekli araştırma yöntemiyle ve video modelle öğretim gerçekleştirilen araştırma sonuçları bulunmaktadır. Bu araştırmalar incelendiğinde Van Laarhoven ve arkadaşları (2014) gelişimsel yetersizliği olan bireylere video modelle sundukları uygun geri dönüt verme ve işyerinde uygun sosyal becerileri sergileme öğretiminin becerilerin öğrenilmesinde etkili olduğu, istihdam edilebilirlik becerileri içinde yer alan işyerinde iletişim başlatma becerilerinin öğretiminde kullanılan video modelle öğretiminin etkili olduğu (Kellms vd., 2020), yardım teklif etme, dönüte uygun yanıt verme ve anlaşılmayan yönergeler için açıklama isteme becerileri için tek denekli araştırma yöntemiyle ve video modelle yapılan öğretim sunumunun etkili olduğu (Park, Bouck ve Duenas, 2020), işyerinde akranlarla, yetişkinlerle, kendiyle ilgili sosyal becerilerin video model ve video geri bildirim ile öğretiminin etkili olduğu ve katılımcıların bu davranışları kazandığı, işyerinde sorunla karşılaştığında yardım talep etme becerisinin tek denekli araştırma yöntemiyle ve video modelle sunulan öğretimin etkili olduğu, mesleki sosyal becerilerin öğretildiği ve tek denekli araştırma yöntemiyle yapılan ve öğretim sunumunun video modelle yapıldığı araştırma sonucuna göre etkili olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır. Bu araştırmada İSEM'in ZYOG'lerin istihdam edilebilirlik becerilerini kazanmasında etkili olması etkililik bulgularının alanyazınla örtüştüğü görülmektedir.

İlgili alanyazında yarı deneysel ve deneysel yöntemle gerçekleştirilen araştırmalarda da sınırlı sayıda istihdam edilebilirlik bilgi ve becerisinin öğretildiği

görülmektedir (La Greca vd., 1983; Liu vd., 2013; Son, Kim ve Park, 2022). Tek denekli araştırma yöntemiyle yürütülen araştırmalarda sadece beceri öğretimi yapılırken deneysel ve yarı deneysel yöntemlerle yürütülen araştırmalarda kazandırılan beceri sayısı az olmasına rağmen hem beceri hem de bilginin birlikte geliştirilmesine yönelik öğretimler ve değerlendirme araçları kullanılmıştır. Tek denekli araştırma yöntemiyle yürütülen araştırmada tek denekli araştırmalar benzer olarak sadece beceri öğretimine yönelik İSEM sunulmuştur (Helbig vd., 2021; Kellems vd., 2020; Morgan ve Salzberg 1992; Park, Bouck ve Duenas, 2020, 2020; Van Laarhoven vd., 2014; Walsh vd; 2017). Bu yönüyle araştırmanın alanyazınla tutarlı olduğu ve tek denekli araştırma yöntemiyle gerçekleştirilen istihdam edilebilirlik beceri öğretimini içeren alanyazına katkı sunduğu söylenebilir.

Bu araştırmada 3 modül halinde geliştirilen İSEM'in içerisinde yer alan istihdam edilebilirlik becerileriyle diğer araştırmaların içerisinde yer alan beceriler karşılaştırıldığında işyerinde istihdamla ilgili uygun sosyal becerileri kullanma (Van Laarhoven vd., 2014), konuşma başlatma becerileri (Kellems vd., 2020), yardım teklif etme, dönüte uygun şekilde yanıt verme, anlaşılmayan yönergeler için açıklama isteme (Park, Bouck ve Duenas, 2020), akranlarla, yetişkinlerle ve kendiyle ilgili sosyal beceriler (Walsh vd; 2017), sorunla karşılaştığında yardım talep etme (Morgan ve Salzberg, 1992), kişilerarası beceriler ve iş performansını arttırma (Son, Kim ve Park, 2022), mesleki sosyal becerilerin öğretimi (Helbig vd., 2021), işle ilgili sosyal davranışları ve iletişimi geliştirme (Liu vd., 2013), kişilerarası beceri öğretimi (La Greca vd., 1983) gibi beceriler çalışılmıştır. Bu açıdan bakıldığında alanyazında yer alan araştırmalarda gerçekleştirilen öğretimlerin genelde sınırlı sayıda becerilerle öğretim yaptığı görülmektedir. Bu araştırmanın eğitim materyalinde farklı gruplardan 3 modül halinde 32 beceri öğretimi yapılmıştır. Araştırmanın bu yönüyle alanyazında istihdam edilebilirlik beceri öğretimi yapılan diğer araştırmalardan farklılaştığı görülmektedir. Araştırma bu yönüyle alanyazını genişletip katkı sağlayacaktır.

Bu araştırmada İSEM'in uygulama süresi izlemelerle birlikte 6 ay süreyle 1 ve 3. Öğrenci 12 öğretim oturumunda 2. Öğrenci ise 14 öğretim oturumunda becerileri belirlenen ölçüt düzeyinde kazanmışlardır. Diğer yapılan araştırmaların İSEM'e göre daha kısa sürdüğü görülmüştür. İSEM bu yönüyle alanyazından ayrılmaktadır. Bu araştırmanın diğer tek denekli araştırmalardan (Helbig vd., 2021; Kellems vd., 2020; Morgan ve Salzberg 1992; Park, Bouck ve Duenas, 2020; Van Laarhoven vd., 2014;

Walsh vd; 2017) uzun sürmesinin nedeni diğer araştırmaların içeriğinde yer alan beceri sayısının çok az olması ve uygulamanın yapıldığı ortamdır. Alanyazındaki deneysel ve yarı deneysel araştırma yöntemleriyle yapılan araştırmalardan (La Greca vd., 1983; Liu vd., 2013; Son, Kim ve Park, 2022) uzun sürmesinin sebebi ise yöntemin doğasındandır. Araştırma doktora tezi kapsamında ZYOG'lerin gereksinimlerinin belirlenmesi, gereksinimlere dayalı İSEM'in geliştirilmesi ve İSEM'in etkililiğinin sınanması ve sosyal geçerliğı olarak üç aşamada planlanmış ve bu yüzden süreç uzun soluklu olmuştur.

Araştırmanın son aşamasında uygulama bittikten sonra katılımcılardan, katılımcıların ebeveynlerinden ve işyerinde bulunan işyeri sorumlularından sosyal geçerlik verileri toplanmıştır. Sosyal geçerlik bulgularında en çok vurgulanan konu öğretim oturumlarında beceri öğretimin sunum şeklinden duyulan memnuniyet olmuştur. Araştırmanın öğretim oturumları tablet bilgisayarla sunulan video modeller ile yapılmıştır. Katılımcılar tabletle sunulan öğretim oturumları oldukça keyifli bulduklarını ve öğrenmelerini kolaylaştırdıklarını belirtmişlerdir. Katılımcıların ebeveynleri ve işyerinde bulunan işyeri sorumluları sosyal geçerlik formunda bulunan bütün sorulara olumlu yanıtlar vermişler uygulamanın çocuklar için olumlu sonuçlarından bahsetmişlerdir. Bu olumlu görüşlerin öğretim oturumlarının sunum şeklinin ZYOG'lerin öğrenme özelliklerine uygun seçildiğini gösterdiği düşünülmektedir. Alanyazınla karşılaştırdığımızda dört çalışmada sosyal geçerlik verisi toplandığı görölmektedir (Van Laarhoven vd., 2014; Kellems vd., 2020; Park, Bouck ve Duenas, 2020; Walsh vd; 2017). Bunlardan üç tanesinde bu araştırmada olduğı gibi katılımcılardan sosyal geçerlik verisi toplanmıştır. Bu araştırmada işyerinde sergilenecek istihdam edilebilirlik becerilerinin video modellerle öğretilmesi ve sosyal geçerlik verisi toplanması ile alanyazınla tutarlılık göstermektedir.

Araştırmada öğrenilen becerilerin katılımcılar tarafından uygulama bittikten belli süre sonra da becerileri sergileyip sergilemediklerini ortaya koymak için izleme verileri toplanmıştır. İzlemeler öğretim bittikten bir, üç ve beş hafta sonra yapılmıştır. Bu süreçte üçüncü öğrenci işyerinden ayrılıp başka işe yerleştiğı için üçüncü öğrencinin ikinci ve üçüncü izleme verisi alınamamıştır. Elde edilen izleme verilerine göre İSEM'den öğrenilen becerilerin beş hafta sonrasında ölçütlere yakın bir şekilde sergilendiğı görölmüştür. Alanyazında yapılan diğer tek denekli araştırmalarda (Van Laarhoven vd., 2014) izleme verisi toplanmıştır. Araştırma bu açıdan alanyazınla tutarlılık göstermektedir.

Araştırmada katılımcının öğrendiği becerileri farklı kişi, ortam ve materyale genelleyip genellenmediğinin ortaya koyulması için genelleme ön-test ve genelleme son-test verileri toplanmıştır. Alanyazında aynı yöntemler ile gerçekleştirilen araştırmalardan üç tanesinde (Kellems vd., 2020; Park, Bouck ve Duenas, 2020; Walsh vd., 2017) sırasıyla ortam ve kişi, yanıt, ortam ve kişi genelleme verisi toplanmıştır. Araştırma bu yönüyle alanyazınla büyük ölçüde tutarlılık göstermektedir.

İSEM'in ZYOG'lerin gereksinimlerine dayalı olarak geliştirilmesi, video modellerle öğretiminin etkili bir şekilde kullanılabilmesi için gereken basamakların izlenmesi (Genç-Tosun ve Kurt), video modellerin tablet bilgisayarla araştırmacı tarafından sunulması, eğitimin işyerinde gerçekleşmesi, biri pilot ve dört katılımcıyla tek denekli araştırma yöntemiyle gerçekleşmesi bu araştırmanın güçlü yanlarını oluşturmaktadır. Araştırmanın zayıf yönlerini ise; araştırma yönteminin doğası gereği önkoşul becerileri birbirine yakın olan ZYOG bulma zorluğundan dört katılımcıyla sınırlı olması ve becerilerin öğretiminin sadece beceri düzeyinde geliştirilmesidir.

ZYOG'lerin eğitimleri genellikle yapılandırılmış ortamlarda gerçekleşmektedir. İSEM'in uygulama ortamları ise ZYOG'in işe yeni başladığı montaj atölyesi içindeki beceriye uygun farklı farklı ortamlarda gerçekleşmiştir. Uygulamalar sırasında öğrencinin diğer öğrencilerin hareket ve davranışlarından etkilenmemesi ve video modelleri daha dikkatli izleyebilmesi için diğer çalışanların olmadığı masalarda uygulamalar gerçekleştirilmiştir.

Sonuç olarak bu araştırmada gereksinimlere dayalı oluşturulmuş ZYOG'lerin iş yaşamlarının sürdürülebilirliğine hizmet eden becerilerin yer aldığı hedef katılımcıların özelliklerine göre bir eğitim materyali (İSEM) oluşturulmuş ve etkililiği sınanmıştır. İsem ZYOG'lerin istihdam edilebilirlik becerilerinin öğretiminde etkili olduğu ortaya çıkmış, sürece katılan katılımcılar ve katılımcıların aileleri tarafından video modellerle sunulan öğretimin olumlu karşılandığı ve öğrenmeyi kolaylaştırdığı görüşleri belirtilmiş bir eğitim materyalidir.

Bu araştırmanın (1) ZYOG'lere istihdam edilebilirlik becerileri öğretmeye yönelik eğitim materyali geliştirmeye, (2) ZYOG'lerle tek denekli araştırmaların planlanmasına yol göstereceği düşünülmektedir.

4.3. Öneriler

Araştırmanın bu bölümünde uygulamaya ve ileri araştırmalara bazı önerilerde bulunulmuştur.

Uygulamaya yönelik öneriler

- Bu araştırma İSEM’ in etkililiğini ortaya koymak için montaj atölyesine yeni yerleşen ZYOG’lerle gerçekleştirilmiştir. Bu beceriler öğrenciler daha Mesleki Eğitim Uygulama Okulundayken bu becerilerin öğretimi yapılabilir.
- Okul sonrası ZYOG daha işyerine yerleşmeden önce okul sonrası kurslar açılıp bu beceriler öğrencilere kazandırılabilir.
- İSEM otizm spektrum bozukluğu, öğrenme güçlüğü, dikkat eksikliği ve hiperaktivite bozukluğu gibi farklı yetersizlik gruplarına uyarlanabilir.

İleri araştırmalara yönelik öneriler

- ZYOG’lerin istihdam edilebilirlik becerilerinin öğretimine ilişkin gereksinimleryoğun şekilde devam etmektedir. Bu bağlamda istihdam edilebilirlik becerilerinin öğretimine ilişkin araştırmalar planlanmasına ihtiyaç vardır.
- İSEM tek denekli araştırma yönteminin doğası gereği dört katılımcıyla gerçekleşmiştir. Bu araştırma deneysel bir araştırma olarak tasarlanıp daha çok katılımcıya ulaşılabilir.
- İSEM’in farklı yetersizlik grubundaki bireylerin istihdam edilebilirlik becerilerine etkisi araştırılabilir.
- İSEM’de yer alan beceriler ve bu becerilerin ZYOG’lere öğretimi ile ilgili Mesleki Eğitim Uygulama Okulunda çalışan öğretmenlere yönelik eğitim içeriği olan araştırmalar gerçekleştirilebilir.

KAYNAKÇA

- AAIDD. (2021). *Intellectual disability: Definition, classification, and systems of supports* (12th ed.). American Association on Intellectual and Developmental Disabilities.
- Agran, M., Hughes, C., Thoma, C. A., & Scott, L. A. (2014). Employment social skills. *Career Development and Transition for Exceptional Children*, 39(2), 111-120. <https://doi.org/10.1177/2165143414546741>
- Akmanoğlu, N. (2002). *Otistik bireylere adı söylenen rakamın gösterilmesi becerisinin öğretiminde eşzamanlı ipucuyla öğretimin etkililiği* (Master's thesis, Anadolu University (Turkey).
- Ali, Y., & Hasan, Ş. (2013). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Alwell, M., & Cobb, B. (2009). Functional life skills curricular interventions for youth with disabilities. *Career Development and Transition for Exceptional Children*, 32(2), 82-93. <https://doi.org/10.1177/0885728809336656>
- Artar, T. M. (2018). Çalışma arkadaşlarının zihin yetersizliği olan bireylerin çalışma yaşamına ilişkin görüş ve önerileri. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Aslan, T. (2009). *Zihin engelli bireylere elektrikli çim biçme makinesiyle çim biçme becerisi öğretiminde eşzamanlı ipucuyla öğretimin etkililiği*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bolu: Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Assistive technology and students with mild disabilities: From consideration to outcome measurement. D.L. Edyburn, K. Higgins, ve R. Boone (Eds.). Handbook of special education technology research and practice (s. 239- 270). Whitefish Bay, WI: Knowledge by Design.
- Bahçalı, T. (2016). *Gelişimsel yetersizliği olan bireylere tablet bilgisayarla sunulan video modelle öğretimin iş görüşmesi becerisini öğretmedeki etkililiği*. Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir.
- Bailey, J., & Burch, M. (2002). Create your data collection systems. *Research Methods in Applied Behavior Analysis*, 89-132. <https://doi.org/10.4135/9781412985710.n5>

- Baker, G. (2013). Employment, employability and history: helping students to see the connection. *Teaching History*, (152), 45.
- Bakkaloğlu, H. (2009). Geçiş. B. Sucuoğlu (Ed.), *Zihin engelliler ve eğitimleri içinde* (292-348). Ankara: Kök Yayıncılık.
- Baran, N., & Cavkaytar, A. (2007). İşverenlerin Zihin Engelli bireylerin istihdamlarına ilişkin görüş ve önerileri. *İlköğretim Online*, 6(2), 213-225.
- Barlow, D. H., & Hersen, M. (1984). Single-case experimental designs: Strategies for studying behavior change (2nd ed.). New York: Pergamon Press.
- Bazeley, P., & Jackson, K. (Eds.). (2013). *Qualitative data analysis with NVivo*. SAGE publications limited.
- Beirne-Smith, M., Ittenbach, R. F., ve Patton, J. R. (2002). *Menthal retardation*. Columbus, Ohio: Merrill Prentice Hall.
- Bellini, S., & Akullian, J. (2007). A meta-analysis of video modeling and video self-modeling interventions for children and adolescents with autism spectrum disorders. *Exceptional Children*, 73(3), 264-287.
<https://doi.org/10.1177/001440290707300301>
- Belva, B. C., & Matson, J. L. (2013). An examination of specific daily living skills deficits in adults with profound intellectual disabilities. *Research in Developmental Disabilities*, 34(1), 596-604.
<https://doi.org/10.1016/j.ridd.2012.09.021>
- Berntson, E., Sverke, M., & Marklund, S. (2006). Predicting perceived employability: human capital or labour market opportunities?. *Economic and Industrial Democracy*, 27(2), 223-244.
<https://doi.org/10.1177/0143831X06063098>
- Bhaerman, R., & Spill, R. (1988). A dialogue on employability skills: how can they be taught?. *Journal of Career Development*, 15(1), 41-52.
<https://doi.org/10.1177/089484538801500105>
- Boahin, P., & Hofman, A. (2013). A disciplinary perspective of competency-based training on the acquisition of employability skills. *Journal of Vocational Education and Training*, 65(3), 385-401.
<https://doi.org/10.1080/13636820.2013.834954>
- Bogdan, R., & Biklen, S. K. (1997). *Qualitative research for education*. Boston, MA: Allyn & Bacon.

- Bonner, V. K. H. (2017). Employability Skills for Individuals with Intellectual Disabilities.
- Bozkurt, F. (2001). *Zihin özürlü cocuklara aperatif yiyecek-içecek hazırlama ve servis yapma becerilerinin öğretiminde sabit bekleme süreli öğretimin etkililiği* (Master's thesis, Anadolu University (Turkey)).
- Brown, L., Shiraga, B., & Kessler, K. (2006). The quest for ordinary lives: The integrated post-school vocational functioning of 50 workers with significant disabilities. *Research and Practice for Persons with Severe Disabilities*, 31(2), 93-121.
<https://doi.org/10.1177/154079690603100202>
- Burgstahler, S. (2003). The role of technology in preparing youth with disabilities for postsecondary education and employment. *Journal of Special Education Technology*, 18(4).
<https://doi.org/10.1177/016264340301800401>
- Burton, L., Rehabilitation, J. C.-J. of, & 1987, undefined. (t.y.). Employability Skills: A Survey of employers' opinions. *Journal of Rehabilitation*, 1987•search.ebscohost.com. Geliş tarihi 01 Temmuz 2024, gönderen
- Carter, E. W., Brock, M. E., & Trainor, A. A. (2014). Transition Assessment and Planning for Youth With Severe Intellectual and Developmental Disabilities. *Journal of Special Education*, 47(4), 245-255.
<https://doi.org/10.1177/0022466912456241>
- Casner-Lotto, J., & Barrington, L. (2006). Are they really ready to work? employers' perspectives on the basic knowledge and applied skills of new entrants to the 21st Century US Workforce.
- Cavkaytar, A. (1990). *Ankara eğitilebilir çocuklar iş okulu öğrencilerinin iş eğitime yönelik tutumları*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Cavkaytar, A. (2000). Zihin engellilerin eğitim amaçları. *Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10-1.
- Cavkaytar, A. (2012). Eskişehir'in Renkleri Gökkuşağında Buluşuyor: Zihin Yetersizliği Olan Yetişkinlere Garsonluk Mesleği Eğitimi Projesi-Eskişehir Tepebaşı Belediyesi İŞKUR Meslek kazandırma kursu, 2012, 01/08/2012.
- Cavkaytar, A., Gürgör, G., & Aldemir, Ö. (2014). Yetişkin engelli bireylere mesleki eğitimde bir örnek: Hayatın tatları aşçı çırağı mesleki eğitim projesi. 1. Uluslararası

- Engellilerin İstihdamı Sosyal Güvenlik Sorunları ve Çözüm Önerileri Kongresi, Ankara., 16/10/2014
- Cavkaytar, A., Tomris, G., Yıldız, G., Tuna, M., Uluyol, M., Kurtça, V. E. ve Acungin, A. T. (2014). Yetişkin engelli bireylere mesleki eğitimde bir uygulama örneği: Montaj işçiliği mesleki eğitim materyali (MİMEP). 1. Uluslararası Engellilerin İstihdamı Sosyal Güvenlik Sorunları ve Çözüm Önerileri Kongresi, Ankara., 06/2014.
- Cavkaytar, A. ve Artar, T. M. (2019). Zihin yetersizliği olan gençler için iş ve meslek eğitimi. Ankara: Eğiten Kitap.
- Chandler, W., Schuster, J. W., & Stevens, K. B. (1993). Teaching employment skills to adolescents with mild and moderate disabilities using a constant time delay procedure. *Education and Training in Mental Retardation*, 155-168.
- Charlop-Christy, M. H., Le, L., & Freeman, K. A. (2000). A comparison of video modeling with in vivo modeling for teaching children with autism. *Journal of autism and developmental disorders*, 30, 537-552.
- Creswell, J. W. (2008). Educational research planning, conducting, and evaluating quantitative, and qualitative research. (3th Edition). Pearson Education International.
- Creswell, J. W. (2014). Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches. (4th Edition). SAGE Publications.
- Creswell, J. W. (2016). Araştırma deseni: nitel, nicel ve karma yöntem yaklaşımları. (Çev: S. B. Demir). Ankara: Eğiten Kitap
- Creswell, J. W. (2017). Karma yöntem araştırmalarına giriş. (Çev: M. Sözbilir). Ankara: Pegem Akademi
- Creswell, J. W., & Plano Clark, V. L. (2023). Revisiting mixed methods research designs twenty years later. *Handbook of mixed methods research designs*, 1(1), 21-36. <https://doi.org/10.4135/9781529682663.n6>
- Creswell, J. W., & Plano Clark, V. L. (2015). Karma yöntem araştırmaları tasarımı ve yürütülmesi. (Çev: Y. Dede ve S. B. Demir). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Curtis, D., & McKenzie, P. (2001). *Employability skills for Australian industry: Literature review and framework development*. Melbourne: Australian Council for Educational Research.
- Edyburn, D. L. (2005).

- Das, B. B., & Subudhi, R. N. (2015). Professional education for employability: A critical review. *Parikalpana: KIIT Journal of Management*, 11(1), 32-45.
<https://doi.org/10.23862/kiit-parikalpana/2015/v11/i1/133114>
- Deepa, S., & Seth, M. (2013). Do Soft Skills Matter? - Implications for Educators Based on Recruiters' Perspective.
<https://papers.ssrn.com/abstract=2256273>
- Değirmenci, H. D. (2010). *Zihinsel yetersizliği olan bireylere otel kat hizmetleri becerilerinin öğretiminde videoyla model olma stratejisinin etkililiği* (Master's thesis, Anadolu University (Turkey)).
- Değirmenci, H. D., & Özen, A. (2019). The effectiveness of video modelling to teach hotel housekeeping skills to individuals with intellectual disabilities. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Özel Eğitim Dergisi*, 20(3), 471-499.
<https://doi.org/10.21565/ozelegitimdergisi.468778>
- Demirel, Ö. (2015). *Eğitimde program geliştirme kuramdan uygulamaya*. Ankara: Pegem Akademi.
- Demirezen, R. (2008). Teknoloji eğitiminde zihinsel yetersizliği olan öğrencilere döküm çamuru hazırlama becerilerinin kazandırılması üzerine bir araştırma. *Fen Bilimleri Enstitüsü, Ankara*.
- Domzal, C., Houtenville, A., and Sharma, R. (2008). Survey of employer perspectives on the employment of people with disabilities: Technical report (Prepared under contract to the Office of Disability and Employment Policy, U.S. Department of Labor). McLean, VA: CESSI.
- Ellenkamp, J. J., Brouwers, E. P., Embregts, P. J., Joosen, M. C., & van Weeghel, J. (2016). Work environment-related factors in obtaining and maintaining work in a competitive employment setting for employees with intellectual disabilities: A systematic review. *Journal of occupational rehabilitation*, 26, 56-69.
<https://doi.org/10.1007/s10926-015-9586-1>
- Ergenekon, Y. (2012). Özel gereksinimli bireylerin toplumsal yaşama katılımı ile ilgili yasal düzenlemeler. Tekin-İftar, E. (Ed.) *Özel Gereksinimli Bireyler ve Bakım Hizmetleri İçinde* (s. 156-191). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Ergün, M. (2005). *Özel Gereksinimi Olan Bireylerin Çalışma Yaşamına Katılımı ve İşverenler İçin Rehber*. <http://www.eyh.gov.tr/tr/8273/Ozurlularin-Calisma->

Yasamina-Katilimi-Isverenler-Isverenler-Icin-Rehber adresinden, 01.05.2019 tarihinde edinilmiştir.

Eripek, S. (2012). *Zihin yetersizliği olan gençler ve eğitimleri*. Eğiten Kitap.

<https://doi.org/10.14527/9786052414316>

Fernández-López, Á., Rodríguez-Fórtiz, M. J., Rodríguez-Almendros, M. L., & Martínez-Segura, M. J. (2013). Mobile learning technology based on iOS devices to support students with special education needs. *Computers & Education*, 61, 77-90.

Flexer, R. W., Simmons, T. J., Luft, P., & Baer, R. M. (2008). Transition planning for secondary students with disabilities. Columbus, OH: Pearson Merrill Prentice Hall.

Forrier, A., & Sels, L. (2003). Temporary employment and employability: Training opportunities and efforts of temporary and permanent employees in Belgium. *Work, employment and society*, 17(4), 641-666.

<https://doi.org/10.1177/0950017003174003>

Gallopeni, B. (2013). The (Mis)match between supply and demand labor systems in Kosovo on employability skills: The moderating effects of personal attributes in transition to employment. *Business and Economic Horizons*, 9(2), 34-52.

<https://doi.org/10.15208/beh.2013.8>

Gaylord-Ross, R., Park, H. S., Johnston, S., Lee, M., & Goetz, L. (1995). Individual social skills training and co-worker training for supported employees with dual sensory impairment: Two case examples. *Behavior Modification*, 19(1), 78-94.

<https://doi.org/10.1177/01454455950191005>

Genç-Tosun, D. ve Kurt, O. (2014). Otizm spektrum bozukluğu ve video modelle öğretim. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Özel Eğitim Dergisi, 15(3), 37-49.

https://doi.org/10.1501/Ozlegt_00000000213

Genç, Y., & Çat, G. (2013). Engellilerin istihdamı ve sosyal içerme ilişkisi. *Akademik İncelemeler Dergisi*, 8(1), 363-394.

Glesne, C. (2016). *Becoming qualitative researchers: An introduction*. Pearson. One Lake Street, Upper Saddle River, New Jersey 07458.

Griffin, T., & Nechvoglod, L. (2008). Vocational education and training and people with a disability: A review of the research. NCVER.

- Gündoğdu, A. (2010). Bir ilköğretim okulu ve iş okulunda çalışan okul yöneticisi ve öğretmenlerin zihin engelli bireylerin işe yerleştirilmelerine ilişkin görüşleri. <https://search.proquest.com/openview/9a4ef5114daa050a3050e5efb7fa25e4/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2026366&diss=y>
- Güneş, N., & Akçamete, G. (2014). Özel gereksinimi olan bireylerin mesleki istihdamı Çorum ili örneği. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Özel Eğitim Dergisi*, 15(03), 1-17.
https://doi.org/10.1501/Ozlegt_0000000211
- Gürsel, O., Ergenekon, Y., Üniversitesi, E. B.-A. İ. B., & 2007, undefined. (t.y.). Gelişimsel geriliği olan bireylere okuldan işe geçiş becerilerinin kazandırılmasına ilişkin öğretmenlerin ve yöneticilerin görüşleri. Gürsel, Y Ergenekon, ES Batu *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*,
- Hansen, R. S. (2006). Benefits and problems with student teams: Suggestions for improving team projects. *Journal of Education for Business*, 82(1), 11-19.
<https://doi.org/10.3200/JOEB.82.1.11-19>
- Hasırcıoğlu, A. (2006). *İşverenlerin özürlü istihdamına yaklaşımı (Sakarya Örneği)* (Master's thesis, Sakarya Üniversitesi (Turkey)).
- Helbig, K. A., Radley, K. C., Schrieber, S. R., & Derieux, J. R. (2023). Vocational social skills training for individuals with intellectual and developmental disabilities: A pilot study. *Journal of Behavioral Education*, 32(2), 212-238.
<https://doi.org/10.1007/s10864-021-09445-2>
- Hernandez, B., Keys, C., & Balcazar, F. (2000). Employer attitudes toward workers with disabilities and their ADA employment rights: A literature review. *Journal of Rehabilitation Washington*, 66(4), 4-16.
- Hood, E. J. L., Test, D. W., Spooner, F., & Steele, R. (1996). Paid co-worker support for individuals with severe and multiple disabilities. *Education and Training in Mental Retardation and Developmental Disabilities*, 251-265.
- James, S. (1999). *The Atlantic Celts: Ancient people or modern invention?*. Univ of Wisconsin Press.
- Jameson, A. (2005). *Disability and employment: Review of literature and research*. Equal Employment Opportunities Trust.
- Ju, S., Pacha, J., Moore, K., & Zhang, D. (2014). Employability skills for entry-level employees with and without disabilities: A comparison between the perspectives of

- educators and employers. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 40(3), 203-212.
<https://doi.org/10.3233/JVR-140685>
- Ju, S., Roberts, E., Vocational, D. Z. J. (2013). Employer attitudes toward workers with disabilities: A review of research in the past decade. *Journal of Vocational Rehabilitation*
<https://doi.org/10.3233/JVR-130625>
- Ju, S., Zhang, D., & Pacha, J. (2012). Employability skills valued by employers as important for entry-level employees with and without disabilities. *Career Development for Exceptional Individuals*, 35(1), 29-38.
<https://doi.org/10.1177/0885728811419167>
- Kazdin, A. E. (2011). *Single-case research designs: Methods for clinical and applied settings*. Oxford University Press.
- Kellems, R. O., Grigal, M., Unger, D. D., Simmons, T. J., Bauder, D., & Williams, C. (2015). *Technology and Transition in the 21st Century*. TEACHING Exceptional Children, 0040059915588089.
<https://doi.org/10.1177/0040059915588089>
- Kellems, R. O., Eichelberger, C., Cacciatore, G., Jensen, M., Frazier, B., Simons, K., & Zaru, M. (2020). Using video-based instruction via augmented reality to teach mathematics to middle school students with learning disabilities. *Journal of learning disabilities*, 53(4), 277-291.
<https://doi.org/10.1177/0022219420906452>
- Khayatzadeh-Mahani, A., Wittevrongel, K., Nicholas, D. B. and Zwicker, J. D. (2020). Prioritizing barriers and solutions to improve employment for persons with developmental disabilities. *Disability & Rehabilitation*, 42 (19):2696–706.
<https://doi.org/10.1080/09638288.2019.1570356>
- Kiernan, W. E., & Mank, D. (2011). Introduction to employmentffirst: An essential strategy. *Intellectual and Developmental Disabilities*, 49(4), ii-ii.
<https://doi.org/10.1352/1934-9556-49.4.ii>
- Kutlu, M. (2016). Otizmli bireylere yabancılardan korunma becerilerinin öğretiminde sosyal öykülerin yalnız sunumuyla video modellerle birlikte sunulmasının karşılaştırılması. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

- La Greca, A. M. (1983). Teaching interpersonal skills: A model for instruction in the schools. *School Psychology International*, 4(2), 109-112.
<https://doi.org/10.1177/0143034383042007>
- Lavilles Jr, H. L., & Robles, A. C. M. O. (2017). Teachers' soft skills proficiency level and school performance of selected schools in Sultan Kudarat Division. *Journal of Advances in Humanities and Social Sciences*, 3(1), 10-28.
<https://doi.org/10.20474/jahss-3.1.2>
- Lindsay, S., Adams, T., Sanford, R., McDougall, C., Kingsnorth, S., & Menna-Dack, D. (2014). Employers' and employment counselors' perceptions of desirable skills for entry-level positions for adolescents: how does it differ for youth with disabilities? *Disability & Society*, 29(6), 953-967.
<https://doi.org/10.1080/09687599.2013.874330>
- Liu, K. P., Wong, D., Chung, A. C., Kwok, N., Lam, M. K., Yuen, C. M., ... & Kwan, A. C. (2013). Effectiveness of a workplace training programme in improving social, communication and emotional skills for adults with autism and intellectual disability in Hong Kong—A pilot study. *Occupational Therapy International*, 20(4), 198-204.
<https://doi.org/10.1002/oti.1356>
- Luecking, R. (2011). Connecting employers with people who have intellectual disability. *Intellectual and Developmental Disabilities*, 49(4), 261-273.
<https://doi.org/10.1352/1934-9556-49.4.261>
- Maciag, K. G., Schuster, J. W., Collins, B. C., & Cooper, J. T. (2000). Training adults with moderate and severe mental retardation in a vocational skill using a simultaneous prompting procedure. *Education and Training in Mental Retardation and Developmental Disabilities*, 306-316.
- Madaus, J. W., Pivarnik, L., Patnoad, M., Scarpatti, S., Richard, N., Hirsch, D. W., Carbone, E., & Gable, R. K. (2010). Teaching food safety skills to students with disabilities. *Teaching Exceptional Children*, 42(4), 44-51.
<https://doi.org/10.1177/004005991004200405>
- Mank, D. (2009). Handbook of developmental disabilities. S. L. Odom, R. H. Horner, M. E. Snell, & J. Blacher (Ed.). *Employment içinde* (s. 390–409). New York: Guildford Press.

- Martin, S. S. (2006). Special education, technology, and teacher education. *Special Education Technology Practice*, 2(1), 21-36.
- Maxwell, J. A. (2008). *Designing a qualitative study* (Vol. 2, No. 7, pp. 214-253). The SAGE handbook of applied social research methods.
<https://doi.org/10.4135/9781483348858.n7>
- McConnell, A. E., Martin, J. E., & Hennessey, M. N. (2015). Indicators of postsecondary employment and education for youth with disabilities in relation to GPA and general education. *Remedial and Special Education*, 36(6), 327-336.
<https://doi.org/10.1177/0741932515583497>
- Mccrea, L. D. (1991). A Comparison between the perceptions of special educators and employers: what factors are critical for job success? *Career Development for Exceptional Individuals*, 14(2), 121-130.
<https://doi.org/10.1177/088572889101400202>
- McLaughlin, M. (1995). *Employability skills profile: what are employers looking for?*.
<https://eric.ed.gov/?id=ED399484>
- McQuaid, R. W., Green, A., & Danson, M. (2005). Introducing employability. *Urban Studies*, 42(2), 191-195.
<https://doi.org/10.1080/0042098042000316092>
- Mechling, L. (2005). The effect of instructor-created video programs to teach students with disabilities: A literature review. *Journal of Special Education Technology*, 20(2), 25-36.
<https://doi.org/10.1177/016264340502000203>
- Mechling, L. C., & Gustafson, M. (2009). Comparison of the effects of static picture and video prompting on completion of cooking related tasks by students with moderate intellectual disabilities. *Exceptionality*, 17(2), 103-116.
<https://doi.org/10.1080/09362830902805889>
- Meşhur, H. F. (2004), Engellilerin çalışma yaşamına katılma gereği ve uygulanan istihdam politikalarının değerlendirilmesi. *ÖZ-VERİ Dergisi*, 1(2), 153-375.
- Migliore, A., Mank, D., Grossi, T., & 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.
<https://doi.org/10.3233/JVR-2007-00358>

- Migliore, A., Butterworth, J., Nord, D., Cox, M., & Gelb, A. (2012). Implementation of job development practices. *Intellectual and Developmental Disabilities*, 50(3), 207-218.
<https://doi.org/10.1352/1934-9556-50.3.207>
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1984). Drawing valid meaning from qualitative data: Toward a shared craft. *Educational researcher*, 13(5), 20-30.
<https://doi.org/10.3102/0013189X013005020>
- Miles, M. B., Huberman A., M., & Saldana, J. (2014). Qualitative data analysis: A methods sourcebook. (3rd Edition). SAGE Publication.
- Milli Eğitim Bakanlığı. (MEB). (2015). İş eğitimi ve meslek ahlakı dersi öğretim programı. Ankara: Özel Eğitim ve Rehberlik Hizmetleri Genel Müdürlüğü.
<https://orgm.meb.gov.tr/www/is-egitimi-ve-meslek-ahlaki-dersi-meslek-alanlari-modulleri/icerik/577> (Erişim Tarihi: 03.02.2023).
- Milli Eğitim Bakanlığı. (MEB). (2016). Özel eğitim uygulama merkezi 1. ve 2. Kademe eğitim programı. Ankara: Özel Eğitim ve Rehberlik Hizmetleri Genel Müdürlüğü.
<https://orgm.meb.gov.tr/www/ozel-egitim-ile-ilgili-yayimlar/icerik/123> (Erişim Tarihi: 03.02.2023).
- Milli Eğitim Bakanlığı (2018). Türkiye’de Meslekî ve Teknik Eğitimin Görünümü. Ankara: Milli Eğitim Bakanlığı.
- Milli Eğitim Bakanlığı. (2018). Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği. Ankara: Özel Eğitim Rehberlik ve Danışma Hizmetleri Genel Müdürlüğü.
- Mills, G. E., & Gay, L. R. (2016). Educational research competencies for analysis and applications. (11th Edition). Pearson
- Moon, S., Simonsen, M. L., & Neubert, D. A. (2011). Perceptions of supported employment providers: what students with developmental disabilities, families, and educators need to know for transition planning. *Education and Training in Autism and Developmental Disabilities*, 46(1), 94-105.
- Morgan, R. L., & Salzberg, C. L. (1992). Effects of video-assisted training on employment-related social skills of adults with severe mental retardation. *Journal of Applied Behavior Analysis*, 25(2), 365-383.
<https://doi.org/10.1901/jaba.1992.25-365>

- Naime; AKÇAMETE, G. (2014). Özel gereksinimi olan bireylerin mesleki istihdamı Çorum ili örneği. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Özel Eğitim Dergisi*, 15(3), 1-15. https://doi.org/10.1501/OZLEGT_0000000211
- Novak, J. A. (2003). Social integration of employees with disabilities: The role of workplace contact.
- Ohtake, Y., Takahashi, A. & Watanabe, K. (2015). Using and animated cartoon hero in video instruction to improve bathroom-related skills of a student with autism spectrum disorder. *Education and Training in Autism and Developmental Disabilities*, 50(3), 343-355.
- Öz, C. S., & Orhan, S. (2012). Özürlü İstihdam Yöntemlerinin Uygulanabilirliği Üzerine Bir Değerlendirme. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 3(2), 36-48.
- ki, F. (2005). *Zihinsel engelli öğrencilere iş becerilerinin öğretiminde eşzamanlı ipucuyla öğretimin etkililiği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.
- Özbey, F. (2015). *Zihin yetersizliği olan öğrencilere iş analizi temelinde tekstil işçiliği becerilerinin öğretilmesi: Eylem Araştırması*. Yayınlanmamış doktora tezi, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Özbey, F., & Diken, İ. H. (2010). Zihinsel yetersizliği olan bireylerin iş-meslek eğitimi ve istihdamlarına yönelik Türkiye’de yapılan araştırmaların gözden geçirilmesi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Özel Eğitim Dergisi*, 11(02), 019-042.
- 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.
- Özkan, Ş. Y. & Gürsel, O. (2006). Zihinsel yetersizliği olan öğrencilere fotokopi çekme becerisinin öğretiminde eşzamanlı ipucuyla öğretimin etkililiği. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Özel Eğitim Dergisi*, 7(02), 29-48.
- Park, J., Bouck, E. C., & Duenas, A. (2020). Using video modeling to teach social skills for employment to youth with intellectual disability. *Career Development and Transition for Exceptional Individuals*, 43(1), 40-52. <https://doi.org/10.1177/2165143418810671>

- Park, Y. (2020). The effects of leader-member exchange and employee learning on perceived employability. *International Journal of Training and Development*, 24(2), 105-117.
<https://doi.org/10.1111/ijtd.12174>
- Parker, R. I., Vannest, K. J., Davis, J. L. and Sauber, S. B. (2011). Combining nonoverlap and trend for single-case research: Tau-U. *Behavior therapy*, 42(2), 284-299.
<https://doi.org/10.1016/j.beth.2010.08.006>
- Pedrotty-Bryant, D. ve Bryant, B. R. (2012). *Assistive technology for people with disabilities* (2nd ed.). New Jersey: Pearson Education Inc.
- Pritchett, L. P. (2002). Employability skills rated important by employers and exhibited by high school students with mild mental retardation.
http://getd.libs.uga.edu/pdfs/pritchett_linda_p_200205_edd.pdf
- Rakap, S., Yücesoy-Özkan, Ş., & Kalkan, S. (2020). Tek-denekli deneysel araştırmalarda etki büyüklüğü hesaplama: Örtüşmeyen veriye dayalı yöntemlerin incelenmesi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 35(85), 40-60.
- Rasul, M. S., Amnah, R., Rauf, A., Mansor, A. N., & Puvanasvaran, & A. P. (2012). Employability skills assessment tool development. *International Education Studies*, 5(5). <https://doi.org/10.5539/ies.v5n5p43>
- Richardson, J., Cerotti, P., & Pinol, J. P. (2010). A review of case studies in an ICT prescribed text builds soft skills and delivers work ready graduates. *International Journal of Learning*, 17(4), 309-320.
<https://doi.org/10.18848/1447-9494/CGP/V17I04/46986>
- Riesen, T., Schultz, J., Morgan, R., & Kupferman, S. (2014). School-to-work barriers as identified by special educators, vocational rehabilitation counselors, and community rehabilitation professionals. *Journal of Rehabilitation*, 80(1).
- Rothwell, A., & Arnold, J. (2007). Self-perceived employability: Development and validation of a scale. *Personnel review*, 36(1), 23-41.
<https://doi.org/10.1108/00483480710716704>
- Ryndak, D. L., Alper, S., Hughes, C., & McDonnell, J. (2012). Documenting Impact of Educational Contexts on Long-Term Outcomes for Students with Significant Disabilities. *Education and Training in Autism and Developmental Disabilities*, 47(2), 127-138.

- Sağ, R. (2017). İçerik tasarımı. B. Oral ve T. Yazar (Editörler), Eğitimde program geliştirme ve değerlendirme, içinde (s. 300-329). Pegem Akademi.
<https://doi.org/10.14527/9786052410509.10>
- SCANS. (2019). Whatwork. <https://wdr.doleta.gov/SCANS/whatwork/whatwork.pdf>
- Schalock R. L., Luckasson R. and Tassé M. J. (2021). Intellectual disability: definition, diagnosis, classification, and systems of supports (12th eds.). American Association on Intellectual and Developmental Disabilities.
<https://doi.org/10.1352/1944-7558-126.6.439>
- Schalock, R. L., Brown, I., Brown, R., Cummins, R. A., Felce, D., Matikka, L., ... ve Parmenter, T. (2002). Conceptualization, measurement, and application of quality of life for persons with intellectual disabilities: Report of an international panel of experts. *Journal Information*, 40(6), 120-132.
[https://doi.org/10.1352/0047-6765\(2002\)040<0457:CMAAOQ>2.0.CO;2](https://doi.org/10.1352/0047-6765(2002)040<0457:CMAAOQ>2.0.CO;2)
- Scheef, A. R., Walker, Z. M., & Barrio, B. L. (2019). Salient employability skills for youth with intellectual and developmental disabilities in Singapore: the perspectives of job developers. *International Journal of Developmental Disabilities*, 65(1), 1-9. <https://doi.org/10.1080/20473869.2017.1335479>
- Scruggs, T. E. and Mastropieri, M. A. (2001). How to summarize single-participant research: Ideas and applications. *Exceptionality*, 9(4), 227-244.
https://doi.org/10.1207/S15327035EX0904_5
- Sola-Özgüç, C. (2015). *Zihin yetersizliği olan ortaokul öğrencilerinin bulunduğu bir sınıfta öğretim etkinliklerinin teknoloji desteği ile geliştirilmesi: Bir eylem araştırması*. Yayınlanmış Doktora Tezi. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Son, H. J., Kim, D. S., & Park, S. A. (2022). Horticultural therapy for improving the work performance and interpersonal relationships of persons with intellectual disabilities. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(21), 13874.
<https://doi.org/10.3390/ijerph192113874>
- Spence-Cochran, K. G. (2004). *An investigation of the proficiency level of high school students with autism and mental retardation within community-based job settings: the relationship between the use of a hand-held computer compared to staff modeling for accurate novel job skill acquisition and student learning*. Doctoral dissertation, The University of Central Florida at Orlando.

- Steere, D. E., Rose, E. D., & Cavauiolo, D. (2007). *Growing up: Transition to adult life for students with disabilities*. Pearson College Division.
- Sucuoğlu, B. (2010). Zihin engelliler ve eğitimleri. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Özel Eğitim Dergisi*, 8(02), 88-90.
- Sundar, V. (2007). Development of an instrument for the evaluation of independent living skills in adults with disabilities. <https://search.proquest.com/openview/fa11663997c8b47f25296497cd08de92/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750>
- Suzuki, Y. (1998). The relationship between job search skills and employability for persons with mild mental retardation. *Work*, 11(1), 91-96. <https://doi.org/10.3233/WOR-1998-11110>
- Teddle, C. ve Tashakkori, A. (2015). Karma yöntem araştırmalarının temelleri. (Çev. Y. Dede ve S. B. Demir). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Tekin-İftar, E. (2012). Eğitim ve davranış bilimlerinde tek denekli araştırmalar. Türk Psikologları Derneği, Ankara.
- Tekin-İftar, E. ve G. Kırcaali-İftar. (2018). Özel eğitimde yanlışsız öğretim yöntemleri (2. Baskı). Ankara: Vize Yayıncılık.
- The Conference Board of Canada. (2019, January 5). *Employability skills 2000+*. <https://www.conferenceboard.ca/edu/employability-skills.aspx>
- Thompson, J. R., Bradley, V. J., Buntinx, W. H. E., Schalock, R. L., Shogren, K. A., Snell, M. E., Wehmeyer, M. L., Borthwick-Duffy, S., Coulter, D. L., Craig, E. M., Gomez, S. C., Lachapelle, Y., Luckasson, R. A., Reeve, A., Spreat, S., Tassé, M. J., Verdugo, M. A., & Yeager, M. H. (2009). Conceptualizing supports and the support needs of people with intellectual disability. *Intellectual and Developmental Disabilities*, 47(2), 135-146. <https://doi.org/10.1352/1934-9556-47.2.135>
- Topsakal, M., & Düzkantar, A. (2004). Zihin özürlü çocuklara oto yıkama becerisi öğretiminde hata düzeltmesi yapılarak gerçekleştirilen eşzamanlı ipucuyla öğretimin etkililiği. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(2).
- Tören, Z. (2014). *Kamuda çalışan engelli kadınların problemleri*. Yüksek Lisans Tezi İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Türkiye İş Kurumu Strateji Geliştirme Dairesi Bakanlığı (İŞKUR). (2017). 2018-2022 Dönemi stratejik planı. <https://media.iskur.gov.tr/19481/2018-2022-donemi-stratejik-planı.pdf> (Erişim Tarihi: 05.02.2023).
- Uluyol, M. (2023). *Zihin yetersizliği olan bireylerin istihdam edilebilirlik açısından değerlendirilmesi: Keşfedici karma yöntem araştırması*. Yayımlanmamış Doktora Tez. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Uusiautti, S., & Määttä, K. (2011). The Process of becoming a top worker. *International Education Studies*, 4(4), 69-79.
<https://doi.org/10.5539/ies.v4n4p69>
- Van Laarhoven, T., Kos, D., Pehlke, K., Johnson, J. W., & Burgin, X. (2014). Comparison of video modeling and video feedback to increase employment-related social skills of learners with developmental disabilities. *DADD Online Journal*, 1(1), 69-90.
- Walsh, E., Holloway, J., McCoy, A., & Lydon, H. (2017). Technology-aided interventions for employment skills in adults with autism spectrum disorder: A systematic review. *Review Journal of Autism and Developmental Disorders*, 4, 12-25.
- Wang, H. T. and Koyama, T. (2014). An analysis and review of the literature and a three-tier video modeling intervention model. *Research in Autism Spectrum Disorders*, 8(7), 746-758.
- Vannest, K.J., Parker, R.I., Gonen, O. and Adiguzel, T. (2016). Single Case Research: web based calculators for SCR analysis. (Version 2.0) [Web-based application]. College Station, TX: Texas A&M University. Retrieved Sunday 19th March 2023. Available from singlecaseresearch.org.
- Wehman, P. (2013). Transition: New horizons and challenges. P. Wehman (Ed.) in *Life beyond the classroom: Transition strategies for young people with disabilities*, (p. 3-41). Baltimore, MD: Brookes Publishing Company.
- Wehman, P., Chan, F., Ditchman, N., & Kang, H. J. (2014). Effect of supported employment on vocational rehabilitation outcomes of transition-age youth with intellectual and developmental disabilities: A case control study. *Intellectual and developmental disabilities*, 52(4), 296-310.
- Wehmeyer, M., Chapman, T. E., Little, T. D., Thompson, J. R., Schalock, R., & Tassé, M. J. (2009). Efficacy of the Supports Intensity Scale (SIS) to Predict Extraordinary

- Support Needs. *American Journal on Intellectual and Developmental Disabilities*, 114(1), 3-14. <https://doi.org/10.1352/2009.114:3-14>
- World Health Organizations, and World Bank. (2011). World Report on Disability. WHO Press: Malta. http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/report.pdf (Erişim Tarihi: 10.05.2019).
- Wickramasinghe, V., & Perera, L. (2010). Graduates', university lecturers' and employers' perceptions towards employability skills. *Education and Training*, 52(3), 226-244. <https://doi.org/10.1108/00400911011037355>
- Yıldırım, A. ve şimşek, H. (2016). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin.
- Yılmaz, Z. (2004). Çalışan özörlölerin iş yaşamında karşılaştıkları sorunlar ve bunları etkileyen etmenler (Master's thesis, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Yildiz, G., & Cavkaytar, A. (2023). Effectiveness of pre-employment independent life education program designed for young adults with intellectual disability. *International Journal of Developmental Disabilities*, 69(2), 327-339. <https://doi.org/10.1080/20473869.2022.2036920>
- Yorke, M. (2006). *Employability in higher education: what it is-what it is not* (Vol. 1). York: Higher Education Academy.
- Young, K., & Rooney, D. (2023). Developing soft (employability) skills and work experience opportunities to prepare students with intellectual disability for open employment. *British Journal of Special Education*, 50(4), 427-439. <https://doi.org/10.1111/1467-8578.12484>

EKLER LİSTESİ

EK-1	: Etik Kurul Onay Belgesi
EK-2	: Gönüllü Katılım Formu İşverenler
EK-3	: Gönüllü Katılım Formu Öğretmenler
EK-4	: Gönüllü Katılım Formu Zihin yetersizliği olan gençler
EK-5	: Gönüllü Katılım Formu Aileler
EK-6	: Veli İzin Formu
EK-7	: Öğretmen Katılımcı Bilgi Formu
EK-8	: İşveren Katılımcı Bilgi Formu
EK-9	: ZYOG ve Aile Bilgi Formu
EK-10	: Öğretmen Görüşme Soruları
EK-11	: İşveren Görüşme Soruları
EK-12	: Sosyal Geçerlik ZYOG Görüşme Soruları
EK-13	: Sosyal Geçerlik Aile Soru Formu
EK-14	: Sosyal Geçerlik İşyeri Sorumlusu Soru Formu
EK-15	: İşyerine yeni katılan kişiyle iletişim başlatma-sürdürme-sonlandırma beceri kontrol listesi
EK-16	: İşyeri sorumlusuyla iletişim başlatma-sürdürme-sonlandırma beceri kontrol listesi
EK-17	: Çalışma arkadaşıyla iletişim başlatma-sürdürme-sonlandırma beceri kontrol listesi
EK-18	: Çalışma arkadaşlarıyla ve diğer personelle iletişim kurma beceri kontrol listesi
EK-19	: Kişisel nitelikler ve sorumluluk alma beceri kontrol listesi
EK-20	: Kişilerarası beceriler beceri kontrol listesi
EK-21	: İstihdam Edilebilirlik Becerileri Öğretim Süreci Uygulama Güvenirliği Formu
EK-22	: Başarı belgesi
EK-23	: Teşekkür belgesi
EK-24	: Özgeçmiş

EK-1. Etik Kurul Onay Belgesi

Evrak Kayıt Tarihi: 15.10.2019	Protokol No: 80984	Tarih: 30.10.2019
--------------------------------	--------------------	-------------------



ANADOLU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL VE BEŞERÎ BİLİMLER BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİĞİ KURULU
KARAR BELGESİ

ÇALIŞMANIN TÜRÜ:	TÜBİTAK Projesi-Doktora Tez Çalışması
KONU:	Eğitim Bilimleri
BAŞLIK:	Zihin Yetersizliği Olan Bireylere Sunulan İstihdam Edilebilirlik Eğitim Materyalinin Etkililiğinin İncelenmesi
PROJE/TEZ YÜRÜTÜCÜSÜ:	Dr. Öğr. Üyesi Funda AKSOY
TEZ YAZARI:	Oğuz ÖZDAMAR
ALT KOMİSYON GÖRÜŞÜ:	-
KARAR:	Olumlu

EK-2. Gönüllü Katılım Formu İşverenler

ARAŞTIRMA GÖNÜLLÜ KATILIM FORMU

Bu çalışma, “**Zihin yetersizliği olan gençlere Sunulan İstihdam Edilebilirlik Eğitim Materyalinin Etkililiğinin İncelenmesi**” başlıklı bir araştırma çalışması istihdam edilebilirlik becerilerinin öğretimi süreçlerinin betimlenmesi ve betimleme sonucunda ortaya çıkan becerilerin öğretimi amacını taşımaktadır. Çalışma, **Oğuz Özdamar** tarafından yürütülmekte ve sonuçları ile ülkemizdeki istihdam edilebilirlikte öncelikli becerilerin belirlenmesi ve öğretiminin yapılması nedeniyle bu becerilerin öğretimiyle Zihin yetersizliği olan gençlerin istihdamının sürdürülebilirliğine yardımcı olacağı düşünülmektedir. Elde edilen bulguların ulusal ve uluslararası alanyazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

- Bu çalışmaya katılımınız gönüllülük esasına dayanmaktadır.
- Çalışmanın amacı doğrultusunda, karma yöntem araştırmasının birinci bölümünde sizden veriler toplanacaktır.
- Araştırma gözlem ve yarı yapılandırılmış görüşmeler aracılığıyla toplanacaktır.
- İsminizi yazmak ya da kimliğinizi açığa çıkaracak bir bilgi vermek zorunda değilsiniz/araştırmada katılımcıların isimleri gizli tutulacaktır.
- Araştırma kapsamında toplanan veriler, sadece bilimsel amaçlar doğrultusunda kullanılacak, araştırmanın amacı dışında ya da bir başka araştırmada kullanılmayacak ve gerekmesi halinde, sizin (yazılı) izniniz olmadan başkalarıyla paylaşılmayacaktır.
- İstemeniz halinde sizden toplanan verileri inceleme hakkınız bulunmaktadır.
- Sizden toplanan veriler korunacak ve araştırma bitiminde arşivlenecek veya imha edilecektir.
- Veri toplama sürecinde/süreçlerinde size rahatsızlık verebilecek herhangi bir soru/talep olmayacaktır. Yine de katılımınız sırasında herhangi bir sebepten rahatsızlık hissederseniz çalışmadan istediğiniz zamanda ayrılabilirsiniz. Çalışmadan ayrılmanız durumunda sizden toplanan veriler çalışmadan çıkarılacak ve imha edilecektir.

Gönüllü katılım formunu okumak ve değerlendirmek üzere ayırdığınız zaman için teşekkür ederim. Çalışma hakkındaki sorularınızı Anadolu Üniversitesi Özel Eğitim Bölümü'nden Oğuz Özdamar'a yöneltebilirsiniz.

Bu çalışmaya tamamen kendi rızamla, istediğim takdirde çalışmadan ayrılabileceğimi bilerek verdiğim bilgilerin bilimsel amaçlarla kullanılmasını kabul ediyorum.

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

Katılımcı Ad ve Soyadı:

İmza:

Tarih:



EK-3. Gönüllü Katılım Formu Öğretmenler

ARAŞTIRMA GÖNÜLLÜ KATILIM FORMU

Bu çalışma, “**Zihin yetersizliği olan gençlere Sunulan İstihdam Edilebilirlik Eğitim Materyalinin Etkililiğinin İncelenmesi**” başlıklı bir araştırma çalışması istihdam edilebilirlik becerilerinin öğretimi süreçlerinin betimlenmesi ve betimleme sonucunda ortaya çıkan becerilerin öğretimi amacını taşımaktadır. Çalışma, **Oğuz Özdamar** tarafından yürütülmekte ve sonuçları ile ülkemizdeki istihdam edilebilirlikte öncelikli becerilerin belirlenmesi ve öğretiminin yapılması nedeniyle bu becerilerin öğretimiyle Zihin yetersizliği olan gençlerin istihdamının sürdürülebilirliğine yardımcı olacağı düşünülmektedir. Elde edilen bulguların ulusal ve uluslararası alanyazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

- Bu çalışmaya katılımınız gönüllülük esasına dayanmaktadır.
- Çalışmanın amacı doğrultusunda, karma yöntem araştırmasının birinci bölümünde sizden veriler toplanacaktır.
- Araştırma verileri gözlem, yarı yapılandırılmış görüşmeler aracılığıyla toplanacaktır.
- İsmınızı yazmak ya da kimliğinizi açığa çıkaracak bir bilgi vermek zorunda değilsiniz/araştırmada katılımcıların isimleri gizli tutulacaktır.
- Araştırma kapsamında toplanan veriler, sadece bilimsel amaçlar doğrultusunda kullanılacak, araştırmanın amacı dışında ya da bir başka araştırmada kullanılmayacak ve gerekmesi halinde, sizin (yazılı) izniniz olmadan başkalarıyla paylaşılmayacaktır.
- İstemeniz halinde sizden toplanan verileri inceleme hakkınız bulunmaktadır.
- Sizden toplanan veriler korunacak ve araştırma bitiminde arşivlenecek veya imha edilecektir.
- Veri toplama sürecinde/süreçlerinde size rahatsızlık verebilecek herhangi bir soru/talep olmayacaktır. Yine de katılımınız sırasında herhangi bir sebepten

rahatsızlık hissederseniz çalışmadan istediğiniz zamanda ayrılabilirsiniz. Çalışmadan ayrılmanız durumunda sizden toplanan veriler çalışmadan çıkarılacak ve imha edilecektir.

Gönüllü katılım formunu okumak ve değerlendirmek üzere ayırdığınız zaman için teşekkür ederim. Çalışma hakkındaki sorularınızı Anadolu Üniversitesi Özel Eğitim Bölümü'nden Oğuz Özdamar'a yöneltebilirsiniz.

Bu çalışmaya tamamen kendi rızamla, istediğim takdirde çalışmadan ayrılabileceğimi bilerek verdiğim bilgilerin bilimsel amaçlarla kullanılmasını kabul ediyorum.

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

Katılımcı Ad ve Soyadı:

İmza:

Tarih:

EK-4. Gönüllü Katılım Formu Zihin yetersizliği olan gençler

ARAŞTIRMA GÖNÜLLÜ KATILIM FORMU

Bu çalışma, “**Zihin yetersizliği olan gençlere Sunulan İstihdam Edilebilirlik Eğitim Materyalinin Etkililiğinin İncelenmesi**” başlıklı bir araştırma çalışması istihdam edilebilirlik becerilerinin öğretimi süreçlerinin betimlenmesi ve betimleme sonucunda ortaya çıkan becerilerin öğretimi amacını taşımaktadır. Çalışma, **Oğuz Özdamar** tarafından yürütülmekte ve sonuçları ile ülkemizdeki istihdam edilebilirlikte öncelikli becerilerin belirlenmesi ve öğretiminin yapılması nedeniyle bu becerilerin öğretimiyle Zihin yetersizliği olan gençlerin istihdamının sürdürülebilirliğine yardımcı olacağı düşünülmektedir. Elde edilen bulguların ulusal ve uluslararası alanyazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

- Bu çalışmaya katılımınız gönüllülük esasına dayanmaktadır.
- Çalışmanın amacı doğrultusunda, karma yöntem araştırmasının ikinci bölümünde sizden veriler toplanacaktır.
- Araştırmada veriler beceri kontrol listesiyle toplanacaktır.
- İsmınızı yazmak ya da kimliğinizi açığa çıkaracak bir bilgi vermek zorunda değilsiniz/araştırmada katılımcıların isimleri gizli tutulacaktır.
- Araştırma kapsamında toplanan veriler, sadece bilimsel amaçlar doğrultusunda kullanılacak, araştırmanın amacı dışında ya da bir başka araştırmada kullanılmayacak ve gerekmesi halinde, sizin (yazılı) izniniz olmadan başkalarıyla paylaşılmayacaktır.
- İstemeniz halinde sizden toplanan verileri inceleme hakkınız bulunmaktadır.
- Sizden toplanan veriler korunacak ve araştırma bitiminde arşivlenecek veya imha edilecektir.
- Veri toplama sürecinde/süreçlerinde size rahatsızlık verebilecek herhangi bir soru/talep olmayacaktır. Yine de katılımınız sırasında herhangi bir sebepten rahatsızlık hissederseniz çalışmadan istediğiniz zamanda

ayrılabilirsiniz. Çalışmadan ayrılmanız durumunda sizden toplanan veriler çalışmadan çıkarılacak ve imha edilecektir.

Gönüllü katılım formunu okumak ve değerlendirmek üzere ayırdığınız zaman için teşekkür ederim. Çalışma hakkındaki sorularınızı Anadolu Üniversitesi Özel Eğitim Bölümü'nden Oğuz Özdamar'a yöneltebilirsiniz.

Bu çalışmaya tamamen kendi rızamla, istediğim takdirde çalışmadan ayrılabileceğimi bilerek verdiğim bilgilerin bilimsel amaçlarla kullanılmasını kabul ediyorum.

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

Katılımcı Ad ve Soyadı:

İmza:

Tarih:

ARAŞTIRMA
GÖNÜLLÜ KATILIM FORMU

Bu çalışma, “**Zihin yetersizliği olan gençlere Sunulan İstihdam Edilebilirlik Eğitim Materyalinin Etkililiğinin İncelenmesi**” başlıklı bir araştırma çalışması istihdam edilebilirlik becerilerinin öğretimi süreçlerinin betimlenmesi ve betimleme sonucunda ortaya çıkan becerilerin öğretimi amacını taşımaktadır. Çalışma, **Oğuz Özdamar** tarafından yürütülmekte ve sonuçları ile ülkemizdeki istihdam edilebilirlikte öncelikli becerilerin belirlenmesi ve öğretiminin yapılması nedeniyle bu becerilerin öğretimiyle Zihin yetersizliği olan gençlerin istihdamının sürdürülebilirliğine yardımcı olacağı düşünülmektedir. Elde edilen bulguların ulusal ve uluslararası alanyazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

- Bu çalışmaya katılımınız gönüllülük esasına dayanmaktadır.
- Çalışmanın amacı doğrultusunda, karma yöntem araştırmasının ikinci bölümünde sizden veriler toplanacaktır.
- Araştırma verileri sosyal geçerlik formları aracılığıyla toplanacaktır.
- İsminizi yazmak ya da kimliğinizi açığa çıkaracak bir bilgi vermek zorunda değilsiniz/araştırmada katılımcıların isimleri gizli tutulacaktır.
- Araştırma kapsamında toplanan veriler, sadece bilimsel amaçlar doğrultusunda kullanılacak, araştırmanın amacı dışında ya da bir başka araştırmada kullanılmayacak ve gerekmesi halinde, sizin (yazılı) izniniz olmadan başkalarıyla paylaşılmayacaktır.
- İstemeniz halinde sizden toplanan verileri inceleme hakkınız bulunmaktadır.
- Sizden toplanan veriler korunacak ve araştırma bitiminde arşivlenecek veya imha edilecektir.
- Veri toplama sürecinde/süreçlerinde size rahatsızlık verebilecek herhangi bir soru/talep olmayacaktır. Yine de katılımınız sırasında herhangi bir sebepten

rahatsızlık hissederseniz çalışmadan istediğiniz zamanda ayrılabilirsiniz. Çalışmadan ayrılmanız durumunda sizden toplanan veriler çalışmadan çıkarılacak ve imha edilecektir.

Gönüllü katılım formunu okumak ve değerlendirmek üzere ayırdığınız zaman için teşekkür ederim. Çalışma hakkındaki sorularınızı Anadolu Üniversitesi Özel Eğitim Bölümü'nden Oğuz Özdamar'a yöneltebilirsiniz.

Bu çalışmaya tamamen kendi rızamla, istediğim takdirde çalışmadan ayrılabileceğimi bilerek verdiğim bilgilerin bilimsel amaçlarla kullanılmasını kabul ediyorum.

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

Katılımcı Ad ve Soyadı:

İmza:

Tarih:

EK-6. Veli İzin Formu

Veli İzin Formu

Aşağıda belirtilen çalışma koşulları altında çocuğumun Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi öğretim üyesi Dr. Öğr. Üyesi Funda Aksoy'un danışmanlığında Oğuz Özdamar'ın yürüteceği doktora tez çalışmasına katılmasını kabul ediyorum.

Bu çalışmada İstihdam Edilebilirlik Eğitim Materyalinin Etkililiğinin İncelenmesinin amaçlandığını biliyorum.

Bu çalışmanın Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Zihinsel Engelliler Öğretmenliği Doktora Birimi yönetiminin onayı ile gerçekleştirileceğini biliyorum.

Çalışmada gizliliğin esas olduğunu ve çocuğumun isminin hiçbir şekilde rapor edilmeyeceğini biliyorum.

Araştırma verileri beceri kontrol listesi ve yarı yapılandırılmış görüşmeler aracılığıyla toplanacağını biliyorum.

Bu çalışmanın çocuğum üzerinde herhangi bir risk taşımayacağını, bir risk taşıdığını hissettiğim anda çocuğumu çalışmadan çekebileceğimi biliyorum.

Çalışma süresince, çalışma ile ilgili tüm sorularıma Oğuz Özdamar tarafından cevap verileceğini biliyorum.

Tarih

Veli Adı-Soyadı

İmza

EK-7. Öğretmen Katılımcı Bilgi Formu

Katılımcı Bilgi Formu

Değerli katılımcı,

Zihin yetersizliği olan gençlere Sunulan İstihdam Edilebilirlik Eğitim Materyalinin Etkililiğinin İncelenmesi adlı doktora tezi veri toplama süreci için gönüllü katılım göstermeyi yazılı olarak kabul ettiniz. Aşağıda dolduracağınız demografik bilgileriniz veri toplama süreci için istenmektedir. Araştırma kapsamında toplanan veriler, sadece bilimsel amaçlar doğrultusunda kullanılacak, kişisel bilgileriniz araştırmacı ve danışman dışında hiç kimseye paylaşılmayacaktır.

Katılımcının:

Adınız- Soyadınız:.....

Doğum Tarihiniz:.....

Eğitim Durumunuz:

Ön lisans b. Lisans c. Lisansüstü : ☐ Yüksek Lisans ☐ Doktora

Mezuniyet alanınız(Lisans):.....

Öğretmenlik deneyiminiz (yıl olarak):.....

Özel gereksinimli bireylerle çalışma deneyiminiz (yıl olarak):.....

Özel eğitim alanında hangi yaş gruplarında yer alan bireylerle çalıştınız?.....

Şu anda özel eğitim alanında hangi yaş gruplarında yer alan bireylerle çalışıyorsunuz?.....

Özel eğitim alanında hangi yetersizlik gruplarında yer alan bireylerle çalıştınız?.....

Şu anda özel eğitim alanında hangi yetersizlik gruplarında yer alan bireylerle çalışıyorsunuz?.....

Şu anda sınıfınızdaki özel gereksinimli öğrenci sayınız:.....

Şu anda sınıfınızdaki zihin engelli öğrenci sayınız:

Şu anki sınıf mevcudunuz:.....

Eğitiminiz sürecinde özel eğitime ilişkin hangi dersleri aldınız?

.....

Özel eğitim alanına ilişkin hangi eğitim programlarına katıldınız?

EK-8. İşveren Katılımcı Bilgi Formu

Katılımcı Bilgi Formu

Değerli katılımcı,

Zihin yetersizliği olan gençlere Sunulan İstihdam Edilebilirlik Eğitim Materyalinin Etkililiğinin İncelenmesi adlı doktora tezi veri toplama süreci için gönüllü katılım göstermeyi yazılı olarak kabul ettiniz. Aşağıda dolduracağınız demografik bilgileriniz veri toplama süreci için istenmektedir. Araştırma kapsamında toplanan veriler, sadece bilimsel amaçlar doğrultusunda kullanılacak, kişisel bilgileriniz araştırmacı ve danışman dışında hiç kimseyle paylaşılmayacaktır.

Katılımcının:

Adınız- Soyadınız:.....

Doğum Tarihiniz:.....

Eğitim Durumunuz:

Ön lisans b. Lisans c. Lisansüstü : ☐ Yüksek Lisans ☐ Doktora

Mezuniyet alanınız(Lisans):.....

Sektörünüz:

Pozisyonunuz:

İşveren deneyiminiz (yıl olarak):.....

Özel gereksinimli bireylerle çalışma deneyiminiz (yıl olarak):.....

Özel eğitim alanında hangi yaş gruplarında yer alan bireylerle çalıştınız?.....

Şu anda işyerinizdeki özel gereksinimli birey sayınız:.....

Şu anda işyerinizdeki zihin engelli birey sayınız:

EK-9. ZYOG ve Aile Bilgi Formu

Katılımcı Bilgi Formu

Değerli katılımcı,

Zihin yetersizliği olan gençlere Sunulan İstihdam Edilebilirlik Eğitim Materyalinin Etkililiğinin İncelenmesi adlı doktora tezi veri toplama süreci için gönüllü katılım göstermeyi yazılı olarak kabul ettiniz. Aşağıda dolduracağınız demografik bilgileriniz veri toplama süreci için istenmektedir. Araştırma kapsamında toplanan veriler, sadece bilimsel amaçlar doğrultusunda kullanılacak, kişisel bilgileriniz araştırmacı ve danışman dışında hiç kimseyle paylaşılmayacaktır.

Katılımcının:

Adınız- Soyadınız:.....

Doğum Tarihiniz:.....

Eğitim Durumunuz:

Ön lisans b. Lisans c. Lisansüstü : ☐ Yüksek Lisans ☐ Doktora

Mezuniyet alanınız (Lisans):.....

Sektörünüz:

Pozisyonunuz:

İşveren deneyiminiz (yıl olarak):.....

Özel gereksinimli bireylerle çalışma deneyiminiz (yıl olarak):.....

Özel eğitim alanında hangi yaş gruplarında yer alan bireylerle çalıştınız?.....

Şu anda işyerinizdeki özel gereksinimli birey sayınız:.....

Şu anda işyerinizdeki zihin engelli birey sayınız:

EK-10. Öğretmen Görüşme Soruları

1. Ne kadar süredir öğretmenlik yapıyorsunuz?
 - 1.1.Bu okulda ne kadar süredir öğretmenlik yapıyorsunuz?
 - 1.2.Lisans mezuniyetiniz hangi üniversite? Hangi bölüm?
2. Okulda bir beceri öğretiminde neler yapıyorsunuz?
 - 2.1.Hangi tür becerileri öğretiyorsunuz?
 - 2.2.Hangi yöntemlerle öğretiyorsunuz?
 - 2.3.Bu becerilerin genellenebilmesi için neler söylersiniz? (Okulda öğrenilen iş becerilerinin meslek hayatına aktarılması konusunda neler söylersiniz?)
3. ZYOG' in özel eğitim mesleki eğitim merkezinde almış olduğu eğitimin onun iş yaşamını nasıl etkileyeceğini düşünüyorsunuz?
 - 3.1.Okul döneminde verilen eğitimlerin sürdürülebilir bir istihdam üzerindeki rolünü nasıl açıklarsınız? Sizce okul döneminde verilen eğitimler iş yaşamı için yeterli mi?
 - 3.2.Sürdürülebilir bir istihdam için sizce okul döneminde nasıl bir eğitim verilmeli? Neler yapılmalı?
4. *İstihdam edilebilirlik becerileri; bir işe yerleşme, o işi sürdürebilme, yerleştiği işte kalıcı olabilme, kendi işini yapmak veya ekibin bir parçası olarak çalışabilmek için bireye gerekli olan becerilerdi. Bunlara örnekler verecek olursak; temel beceriler (okuma-yazma, hesaplama, konuşma, dinleme) , düşünme becerileri (yaratıcı düşünme, karar verme, problem çözme, öğrenmeyi nasıl gerçekleştireceğini bilme,), kişisel nitelikler (benlik saygısı gelişmiş, empati yapabilen, sorumluluk alabilen, girişken olan, kendini yöneten, dürüst ve doğru olan), kişiler arası beceriler (ekip üyesi olabilen, iş birliğine açık olabilen, müşteriye hizmet sunan, farklı bireylerle birlikte çalışabilen, müzakere yeteneğine sahip)*

ZYOG' in gereksinim duyduğu İstihdam edilebilirlik becerilerinin kazandırılması hakkında siz neler söylersiniz?

 - 4.1.Gereksinim duyulan istihdam edilebilirlik becerilerinin kazandırılması için sizce neler yapılmalı?
 1. Nasıl bir destek sunulmalı?
 2. Bu desteği kimler sağlamalı?
 3. Desteğin süresi ve sıklığı neler olmalı?
 2. Destek sağlama konusunda kendinizi değerlendirecek olsanız neler söylersiniz?
5. İstihdam edilebilirlik ve mesleki becerileri kazandırılan bir öğrencinin gerçek iş yerinde bu becerileri kullanabilmesi hakkında neler söylersiniz?
 - 1.1.Kullanıyorsa hangi becerileri kullanıyor?
 - 1.2.Kullanamıyorsa neleri kullanamıyor? Neden?
 - 1.3.Kullanabilmesi için önerileriniz nelerdir?
6. Bu okuldan mezun olan öğrencilerin işe yerleşme süreciyle ilgili neler düşünüyorsunuz?
 - 6.1.İşe yerleştirme sürecinde karşılaştığınız sorunlar nelerdir?
 - 6.2.Bu süreçte öğretmenin rolü nedir?
 - 6.3.Bu süreçte okul yönetiminin rolü nedir?

6.4.Bu süreçte İŞKUR'un rolü nedir?

7. Özel eğitim mesleki uygulama merkezinde istihdam edilebilirlik (İş/ Meslek) becerilerinin öğretimine ilişkin önerileriniz nelerdir?
1. Nasıl bir eğitim sunulmalı?
 2. Öğretmen neler yapabilir?
 3. Aile neler yapabilir?
 4. Okul yönetimi neler yapabilir?
 5. MEB neler yapabilir?
 6. İŞKUR neler yapabilir?



EK-11. İşveren Görüşme Soruları

1. İş yerinizin özellikleri hakkında neler söylersiniz?
2. İş yerinizin kurum kültürü hakkında neler söylersiniz?
3. İş yeriniz şu an hangi sektörde hizmet veriyor? Kurumunuzda İstihdam edilen Zihin yetersizliği olan gençlerin sayısı, cinsiyet, yaş özellikleri nelerdir?
 1. Ayrılan ZYOG ne kadar süre çalıştı?
 2. Ayrılan ZYOG' in ayrılma sebebi nedir?
4. İşyerinizde hala çalışmakta olan ve gelecekte istihdam etmek istediğiniz ZYOG' den neler bekliyorsunuz? (sorumluluk, saygı, uyum)
5. İşyerinizde şu an çalışmakta olan ve gelecekte istihdam etmek istediğiniz ZYOG' e işyerinizde hangi tür görevler vermektensiniz?
6. İşyerinizde şu an çalışan personel ve gelecekte çalıştırmayı düşündüğünüz personelin' in sahip olmasını beklediğiniz mesleki beceriler nelerdir?
7. *İstihdam edilebilirlik becerileri; bir işe yerleşme, o işi sürdürebilme, yerleştiği işte kalıcı olabilme, kendi işini yapmak veya ekibin bir parçası olarak çalışabilmek için bireye gerekli olan becerilerdi. Bunlara örnekler verecek olursak; temel beceriler (okuma-yazma, hesaplama, konuşma, dinleme) , düşünme becerileri (yaratıcı düşünme, karar verme, problem çözme, öğrenmeyi nasıl gerçekleştireceğini bilme,), kişisel nitelikler (benlik saygısı gelişmiş, empati yapabilen, sorumluluk alabilen, girişken olan, kendini yöneten, dürüst ve doğru olan), kişiler arası beceriler (ekip üyesi olabilen, iş birliğine açık olabilen, müşteriye hizmet sunan, farklı bireylerle birlikte çalışabilen, müzakere yeteneğine sahip)*

İş yerinizde şu an çalışmakta olan ve gelecekte istihdam etmeyi düşündüğünüz ZYOG' in sahip olması gereken istihdam edilebilirlik becerileri nelerdir?

 1. En çok hangi istihdam edilebilirlik becerilerinin olmayışı işyerinde problemlere neden olmaktadır?
 2. ZYOG' de hangi becerilerin olması kurumunuzun işleyişine katkı sağlar?
8. ZYOG' in istihdamlarını arttırmak için bu bireylerin eğitiminde yapılması gerekenler nelerdir?
 1. Özel Eğitim Mesleki Eğitim Uygulama Merkezlerinde öğretmenler neler yapabilir?
 2. Özel Eğitim Mesleki Eğitim Uygulama Merkezlerindeki öğretmenler neler yapabilir?
 3. İŞ-KUR neler yapabilir?
 4. Aileler neler yapabilir?
 5. Devlet neler yapabilir?
9. ZYOG' in istihdamını ve istihdamının sürekliliğini sağlamak için bu bireylerin eğitiminde hangi becerilerin öğretilmesine daha fazla önem verilmelidir?
10. İstihdam edilebilirlik becerilerinin edinilmesi ve sürdürülmesi hakkında görüşleriniz nelerdir?

EK-12. Sosyal Geçerlik ZYOG Görüşme Soruları

SOSYAL GEÇERLİK ZYOG GÖRÜŞME SORULARI

1. (... süresince seninle dersler yaptık) Dersler hoşuna gitti mi? Dersler hakkında düşüncelerin nelerdir?
2. Derslerin teknolojik (Tablet üzerinden videolarla, resimlerle, animasyonlarla sunulması) olarak sunulma şeklini beğendin mi? Bu konuda düşüncelerin neler?
3. Bu dersin içeriğinde sana istihdam edilebilirlik becerilerinden (iletişim, teknolojik, iş birliği gibi) bahsettim bu konulardan en çok hangilerini beğendin neden?
4. Buna benzer başka bir ders yapılacak olsa yine katılmak ister misin?
5. Derslerin en sevdiğin yönleri nelerdir?
6. Derslerin sevmediğin yönleri nelerdir

EK- 13. Sosyal Geçerlik Aile Soru Formu

SOSYAL GEÇERLİK AİLE SORU FORMU

Sayın veli,

Bildiğiniz gibi, çocuğunuza okulda istihdam edilebilirlik becerilerinin öğretimi ile ilgili bir çalışma yürütülmüştür. Çocuğunuza öğretilen bu beceriler, bu becerilerin öğretiminde kullanılan yöntemler ve öğrencinizin bu becerilerini öğrenmesinin çocuğunuza ve ailenize getirdiği katkıları merak ediyoruz. Ayrıca ileride yapacağımız benzeri çalışmaların planlamasında bize yardımcı olması için araştırmaya ilişkin genel görüşlerinizi öğrenmek istiyoruz. Bu amaçla size kapalı uçlu ve açık uçlu sorular hazırladık. Bu soruları yanıtlarken düşüncenizi samimi olarak ifade etmeniz önemlidir. Katkılarınız için teşekkürler.

Araş. Gör. Oğuz ÖZDAMAR

1. Bu araştırmada öğretilmesi hedeflenen istihdam edilebilirlik becerilerinin öğrencinizin için önemli olduğunu düşünüyor musunuz?

() Evet () Hayır

2. Bu araştırmada öğretilmesi hedeflenen istihdam edilebilirlik becerilerinin çocuğunuzun mesleki, istihdam ve istihdam edilebilirlik becerilerinin gelişimine katkı sağlayacağını düşünüyor musunuz?

() Evet () Hayır

3. Çocuğunuzun istihdam edilebilirlik becerilerinin öğretimine yönelik bir çalışmaya katılmasından memnun musunuz?

() Evet () Hayır

4. Çocuğunuzun istihdam edilebilirlik becerilerini öğrendiğini düşünüyor musunuz?

() Evet () Hayır

5. Çocuğunuzun öğrendiği bu becerileri sınıftaki çalışmalarınızda, staj ortamında ve günlük yaşamında kullandığını gözlemlediniz mi ?

() Evet () Hayır

6. 5. Soruya yanıtınız hayır ise çocuğunuza öğrendiği istihdam edilebilirlik becerilerini gerçekleştirme için fırsat sundunuz mu?

() Evet () Hayır

7. Çocuğunuza araştırma kapsamında öğretilen istihdam edilebilirlik becerilerini öğretmeyi öğrenmek ister misiniz?

() Evet () Hayır

8. Çocuğunuzun sergilemediği becerilerin öğretimiyle ilgili benzer bir çalışmaya katılımını düşünür müsünüz?

() Evet () Hayır

9. Bu araştırma sonunda çocuğunuzda gözlemlediğiniz değişiklikler var mı? Varsa bu değişiklikler neler?

.....
.....
.....
.....
.....

10. Bu araştırmanın beğendiğiniz yönlerini birkaç cümleyle yazar mısınız?

.....
.....
.....
.....
.....

11. Bu araştırmanın beğenmediğiniz yönlerini birkaç cümleyle yazar mısınız?

.....
.....
.....
.....
.....

12. Araştırmacının araştırma başında size imzalattığı Veli Onay Formuna uygun hareket ettiğini düşünüyor musunuz?

.....
.....
.....
.....
.....

EK-14. Sosyal Geçerlik İşyeri Sorumlusu Soru Formu

SOSYAL GEÇERLİK İŞYERİ SORUMLUSU SORU FORMU

Sayın işyeri sorumlusu,

Bildiğiniz gibi, çalışanlarınızla işyerinde istihdam edilebilirlik becerilerinin öğretimiyle ilgili bir çalışma yürütülmüştür. Çalışanınıza öğretilen bu beceriler, bu becerilerin öğretiminde kullanılan yöntemler ve çalışanınızın bu becerilerini öğrenmesinin Çalışanınıza ve işyerinize getirdiği katkıları merak ediyoruz. Ayrıca ileride yapacağımız benzeri çalışmaların planlamasında bize yardımcı olması için araştırmaya ilişkin genel görüşlerinizi öğrenmek istiyoruz. Bu amaçla size kapalı uçlu ve açık uçlu sorular hazırladık. Bu soruları yanıtlarken düşüncenizi samimi olarak ifade etmeniz önemlidir. Katkılarınız için teşekkürler.

Araş. Gör. Oğuz ÖZDAMAR

1. Bu araştırmada öğretilmesi hedeflenen istihdam edilebilirlik becerilerinin çalışanınız için önemli olduğunu düşünüyor musunuz?

() Evet () Hayır

2. Bu araştırmada öğretilmesi hedeflenen istihdam edilebilirlik becerilerinin çalışanınız için önemli olduğunu düşünüyor musunuz?

() Evet () Hayır

2. Bu araştırmada öğretilmesi hedeflenen istihdam edilebilirlik becerilerinin çalışanınız mesleki, istihdam ve istihdam edilebilirlik becerilerinin gelişimine katkı sağlayacağını düşünüyor musunuz?

() Evet () Hayır

3. Çalışanınızın istihdam edilebilirlik becerilerinin öğretimine yönelik bir çalışmaya katılmasından memnun musunuz?

() Evet () Hayır

4. Çalışanınızın istihdam edilebilirlik becerilerini öğrendiğini düşünüyor musunuz?

() Evet () Hayır

5. Çalışanınızın öğrendiği bu becerileri sınıftaki çalışmalarınızda, staj ortamında ve günlük yaşamında kullandığını gözlemlediniz mi ?

() Evet () Hayır

6. 5. Soruya yanıtınız hayır ise öğrencinize öğrendiği istihdam edilebilirlik becerilerini gerçekleştirmesi için fırsat sundunuz mu?

() Evet () Hayır

7. Çalışanınıza araştırma kapsamında öğretilen istihdam edilebilirlik becerilerini sınıfınızdaki diğer öğrencilere öğretmeyi ister misiniz?

() Evet () Hayır

8. Bu araştırma sonunda Çalışanınızda gözlemlediğiniz değişiklikler var mı? Varsa bu değişiklikler neler?

.....

.....

.....

.....

.....

9. Bu araştırmanın beğendiğiniz yönlerini birkaç cümleyle yazar mısınız?

.....

.....

.....

.....

.....

10. Bu araştırmanın beğenmediğiniz yönlerini birkaç cümleyle yazar mısınız?

.....

.....

.....

.....

.....

EK-15. İşyerinde ortama yeni katılan kişiyle iletişim başlatma-sürdürme-sonlandırma becerileri başlama düzeyi, öğretim, genelleme, izleme veri kayıt formu

İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİK BECERİLERİ EĞİTİM MODÜLLERİ				
MODÜL-1				
TEMEL BECERİLER İLETİŞİM-BAŞLAMA DÜZEYİ-ÖĞRETİM-GENELLEME-İZLEME				
BECERİ KONTROL LİSTESİ				
1. İşyerinde ortama yeni katılan kişiyle iletişim başlatma-sürdürme-sonlandırma				
Tarih / Aşama	a. Ortama yeni katılan kişiyle iletişim başlatma	b. Ortama yeni katılan kişiyle iletişim sürdürme	Ortama yeni katılan kişiyle iletişim sonlandırma	NOT
	1.Ortama yeni katılan kişiye doğru döner 2. Merhaba, ben ... der.	1.Ortama yeni katılan kişinin cevabını bekler 2. Ortama yeni katılan kişinin sorunu iyiyim siz nasılsınız der	1.Ortama yeni katılan kişinin cevabını bekler 2. Tanıştığma memnun oldum der	
	1.Ortama yeni katılan kişiye doğru döner 2. Merhaba, ben ... der.	1.Ortama yeni katılan kişinin cevabını bekler 2. Ortama yeni katılan kişinin sorunu iyiyim siz nasılsınız der	1.Ortama yeni katılan kişinin cevabını bekler 2. Tanıştığma memnun oldum der	
	1.Ortama yeni katılan kişiye doğru döner 2. Merhaba, ben ... der.	1.Ortama yeni katılan kişinin cevabını bekler 2. Ortama yeni katılan kişinin sorunu iyiyim siz nasılsınız der	1.Ortama yeni katılan kişinin cevabını bekler 2. Tanıştığma memnun oldum der	
	1.Ortama yeni katılan kişiye doğru döner 2. Merhaba, ben ... der.	1.Ortama yeni katılan kişinin cevabını bekler 2. Ortama yeni katılan kişinin sorunu iyiyim siz nasılsınız der	1.Ortama yeni katılan kişinin cevabını bekler 2. Tanıştığma memnun oldum der	
	1.Ortama yeni katılan kişiye doğru döner 2. Merhaba, ben ... der.	1.Ortama yeni katılan kişinin cevabını bekler 2. Ortama yeni katılan kişinin sorunu iyiyim siz nasılsınız der	1.Ortama yeni katılan kişinin cevabını bekler 2. Tanıştığma memnun oldum der	
	1.Ortama yeni katılan kişiye doğru döner 2. Merhaba, ben ... der.	1.Ortama yeni katılan kişinin cevabını bekler 2. Ortama yeni katılan kişinin sorunu iyiyim siz nasılsınız der	1.Ortama yeni katılan kişinin cevabını bekler 2. Tanıştığma memnun oldum der	
	1.Ortama yeni katılan kişiye doğru döner 2. Merhaba, ben ... der.	1.Ortama yeni katılan kişinin cevabını bekler 2. Ortama yeni katılan kişinin sorunu iyiyim siz nasılsınız der	1.Ortama yeni katılan kişinin cevabını bekler 2. Tanıştığma memnun oldum der	
	1.Ortama yeni katılan kişiye doğru döner 2. Merhaba, ben ... der.	1.Ortama yeni katılan kişinin cevabını bekler 2. Ortama yeni katılan kişinin sorunu iyiyim siz nasılsınız der	1.Ortama yeni katılan kişinin cevabını bekler 2. Tanıştığma memnun oldum der	
	1.Ortama yeni katılan kişiye doğru döner 2. Merhaba, ben ... der.	1.Ortama yeni katılan kişinin cevabını bekler 2. Ortama yeni katılan kişinin sorunu iyiyim siz nasılsınız der	1.Ortama yeni katılan kişinin cevabını bekler 2. Tanıştığma memnun oldum der	
	1.Ortama yeni katılan kişiye doğru döner 2. Merhaba, ben ... der.	1.Ortama yeni katılan kişinin cevabını bekler 2. Ortama yeni katılan kişinin sorunu iyiyim siz nasılsınız der	1.Ortama yeni katılan kişinin cevabını bekler 2. Tanıştığma memnun oldum der	
	1.Ortama yeni katılan kişiye doğru döner 2. Merhaba, ben ... der.	1.Ortama yeni katılan kişinin cevabını bekler 2. Ortama yeni katılan kişinin sorunu iyiyim siz nasılsınız der	1.Ortama yeni katılan kişinin cevabını bekler 2. Tanıştığma memnun oldum der	
	1.Ortama yeni katılan kişiye doğru döner 2. Merhaba, ben ... der.	1.Ortama yeni katılan kişinin cevabını bekler 2. Ortama yeni katılan kişinin sorunu iyiyim siz nasılsınız der	1.Ortama yeni katılan kişinin cevabını bekler 2. Tanıştığma memnun oldum der	
	1.Ortama yeni katılan kişiye doğru döner 2. Merhaba, ben ... der.	1.Ortama yeni katılan kişinin cevabını bekler 2. Ortama yeni katılan kişinin sorunu iyiyim siz nasılsınız der	1.Ortama yeni katılan kişinin cevabını bekler 2. Tanıştığma memnun oldum der	
	1.Ortama yeni katılan kişiye doğru döner 2. Merhaba, ben ... der.	1.Ortama yeni katılan kişinin cevabını bekler 2. Ortama yeni katılan kişinin sorunu iyiyim siz nasılsınız der	1.Ortama yeni katılan kişinin cevabını bekler 2. Tanıştığma memnun oldum der	
	1.Ortama yeni katılan kişiye doğru döner 2. Merhaba, ben ... der.	1.Ortama yeni katılan kişinin cevabını bekler 2. Ortama yeni katılan kişinin sorunu iyiyim siz nasılsınız der	1.Ortama yeni katılan kişinin cevabını bekler 2. Tanıştığma memnun oldum der	

EK-16. İşyeri sorumlusuyla iletişim başlatma-sürdürme-sonlandırma başlama düzeyi, öğretim, genelleme, izleme veri kayıt formu

İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİK BECERİLERİ EĞİTİM MODÜLLERİ				
MODÜL-1				
TEMEL BECERİLER İLETİŞİM- BAŞLAMA DÜZEYİ-ÖĞRETİM-GENELLEME-İZLEME				
BECERİ KONTROL LİSTESİ				
2. İşyeri sorumlusuyla iletişim başlatma-sürdürme-sonlandırma				
Tarih / Aşama	a. İşyeri sorumlusuyla iletişim başlatma	b. İşyeri sorumlusuyla iletişim sürdürme	c. İşyeri sorumlusuyla iletişim sonlandırma	NOT
	1.İşyeri sorumlusunun odasının kapısını çalar 2.Sorumlunun gel demesini bekler 3.İçeri girer 4.Müdürüm nasılsınız der	1.İşyeri sorumlusunun cevabını bekler 2. Ben de iyiyim teşekkür ederim cevabını verir 3. Bugün kargomu almak için işten erken çıkabilir miyim der.	1.İşyeri sorumlusunun “evet çıkabilirsin” cevabını bekler 2.Bana izin verdiğiniz için teşekkür ederim der. 3.Odadan çıkar.	
	1.İşyeri sorumlusunun odasının kapısını çalar 2.Sorumlunun gel demesini bekler 3.İçeri girer 4.Müdürüm nasılsınız der	1.İşyeri sorumlusunun cevabını bekler 2. Ben de iyiyim teşekkür ederim cevabını verir 3. Bugün kargomu almak için işten erken çıkabilir miyim der.	1.İşyeri sorumlusunun “evet çıkabilirsin” cevabını bekler 2.Bana izin verdiğiniz için teşekkür ederim der. 3.Odadan çıkar.	
	1.İşyeri sorumlusunun odasının kapısını çalar 2.Sorumlunun gel demesini bekler 3.İçeri girer 4.Müdürüm nasılsınız der	1.İşyeri sorumlusunun cevabını bekler 2. Ben de iyiyim teşekkür ederim cevabını verir 3. Bugün kargomu almak için işten erken çıkabilir miyim der.	1.İşyeri sorumlusunun “evet çıkabilirsin” cevabını bekler 2.Bana izin verdiğiniz için teşekkür ederim der. 3.Odadan çıkar.	
	1.İşyeri sorumlusunun odasının kapısını çalar 2.Sorumlunun gel demesini bekler 3.İçeri girer 4.Müdürüm nasılsınız der	1.İşyeri sorumlusunun cevabını bekler 2. Ben de iyiyim teşekkür ederim cevabını verir 3. Bugün kargomu almak için işten erken çıkabilir miyim der.	1.İşyeri sorumlusunun “evet çıkabilirsin” cevabını bekler 2.Bana izin verdiğiniz için teşekkür ederim der. 3.Odadan çıkar.	
	1.İşyeri sorumlusunun odasının kapısını çalar 2.Sorumlunun gel demesini bekler 3.İçeri girer 4.Müdürüm nasılsınız der	1.İşyeri sorumlusunun cevabını bekler 2. Ben de iyiyim teşekkür ederim cevabını verir 3. Bugün kargomu almak için işten erken çıkabilir miyim der.	1.İşyeri sorumlusunun “evet çıkabilirsin” cevabını bekler 2.Bana izin verdiğiniz için teşekkür ederim der. 3.Odadan çıkar.	
	1.İşyeri sorumlusunun odasının kapısını çalar 2.Sorumlunun gel demesini bekler 3.İçeri girer 4.Müdürüm nasılsınız der	1.İşyeri sorumlusunun cevabını bekler 2. Ben de iyiyim teşekkür ederim cevabını verir 3. Bugün kargomu almak için işten erken çıkabilir miyim der.	1.İşyeri sorumlusunun “evet çıkabilirsin” cevabını bekler 2.Bana izin verdiğiniz için teşekkür ederim der. 3.Odadan çıkar.	
	1.İşyeri sorumlusunun odasının kapısını çalar 2.Sorumlunun gel demesini bekler 3.İçeri girer 4.Müdürüm nasılsınız der	1.İşyeri sorumlusunun cevabını bekler 2. Ben de iyiyim teşekkür ederim cevabını verir 3. Bugün kargomu almak için işten erken çıkabilir miyim der.	1.İşyeri sorumlusunun “evet çıkabilirsin” cevabını bekler 2.Bana izin verdiğiniz için teşekkür ederim der. 3.Odadan çıkar.	
	1.İşyeri sorumlusunun odasının kapısını çalar 2.Sorumlunun gel demesini bekler 3.İçeri girer 4.Müdürüm nasılsınız der	1.İşyeri sorumlusunun cevabını bekler 2. Ben de iyiyim teşekkür ederim cevabını verir 3. Bugün kargomu almak için işten erken çıkabilir miyim der.	1.İşyeri sorumlusunun “evet çıkabilirsin” cevabını bekler 2.Bana izin verdiğiniz için teşekkür ederim der. 3.Odadan çıkar.	
	1.İşyeri sorumlusunun odasının kapısını çalar 2.Sorumlunun gel demesini bekler 3.İçeri girer 4.Müdürüm nasılsınız der	1.İşyeri sorumlusunun cevabını bekler 2. Ben de iyiyim teşekkür ederim cevabını verir 3. Bugün kargomu almak için işten erken çıkabilir miyim der.	1.İşyeri sorumlusunun “evet çıkabilirsin” cevabını bekler 2.Bana izin verdiğiniz için teşekkür ederim der. 3.Odadan çıkar.	

EK-17. Çalışma arkadaşıyla iletişim başlatma-sürdürme-sonlandırma başlama düzeyi, öğretim, genelleme, izleme veri kayıt formu

İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİK BECERİLERİ EĞİTİM MODÜLLERİ				
MODÜL-1				
TEMEL BECERİLER İLETİŞİM- BAŞLAMA DÜZEYİ-ÖĞRETİM-GENELLEME-İZLEME				
BECERİ KONTROL LİSTESİ				
3. Çalışma arkadaşıyla iletişimi-başlatma-sürdürme-sonlandırma				
Tarih / Aşama	a. Çalışma arkadaşıyla iletişimi başlatma	b. Çalışma arkadaşıyla iletişimi sürdürme	c. Çalışma arkadaşıyla iletişim sonlandırma	NOT
	1.İşyerine gelen özel genç yerine oturur. 2.Arkadaşına doğru döner 3. "Merhaba, nasılsın?" der.	1.Çalışma arkadaşının "iyiyim sen nasılsın" cevabını bekler. 2.Teşekkür ederim ben de iyiyim der. 3. "Senden bir konuda yardım isteyecektim. Aşağıdan kutular gelecek bana yardım eder misin?" der. 4. Arkadaşının "tabi yardım ederim" cevabını bekler. 5. Kutuları almak için giderler	1.Özel genç ve çalışma arkadaşı yerlerine dönerler. 2.Özel genç "bana yardım ettiğin için teşekkür ederim" der. 3.Özel genç çalışma arkadaşının cevabını bekler.	
	1.İşyerine gelen özel genç yerine oturur. 2.Arkadaşına doğru döner 3. "Merhaba, nasılsın?" der.	1.Çalışma arkadaşının "iyiyim sen nasılsın" cevabını bekler. 2.Teşekkür ederim ben de iyiyim der. 3. "Senden bir konuda yardım isteyecektim. Aşağıdan kutular gelecek bana yardım eder misin?" der. 4. Arkadaşının "tabi yardım ederim" cevabını bekler. 5. Kutuları almak için giderler	1.Özel genç ve çalışma arkadaşı yerlerine dönerler. 2.Özel genç "bana yardım ettiğin için teşekkür ederim" der. 3.Özel genç çalışma arkadaşının cevabını bekler.	
	1.İşyerine gelen özel genç yerine oturur. 2.Arkadaşına doğru döner 3. "Merhaba, nasılsın?" der.	1.Çalışma arkadaşının "iyiyim sen nasılsın" cevabını bekler. 2.Teşekkür ederim ben de iyiyim der. 3. "Senden bir konuda yardım isteyecektim. Aşağıdan kutular gelecek bana yardım eder misin?" der. 4. Arkadaşının "tabi yardım ederim" cevabını bekler. 5. Kutuları almak için giderler	1.Özel genç ve çalışma arkadaşı yerlerine dönerler. 2.Özel genç "bana yardım ettiğin için teşekkür ederim" der. 3.Özel genç çalışma arkadaşının cevabını bekler.	
	1.İşyerine gelen özel genç yerine oturur. 2.Arkadaşına doğru döner 3. "Merhaba, nasılsın?" der.	1.Çalışma arkadaşının "iyiyim sen nasılsın" cevabını bekler. 2.Teşekkür ederim ben de iyiyim der. 3. "Senden bir konuda yardım isteyecektim. Aşağıdan kutular gelecek bana yardım eder misin?" der. 4. Arkadaşının "tabi yardım ederim" cevabını bekler. 5. Kutuları almak için giderler	1.Özel genç ve çalışma arkadaşı yerlerine dönerler. 2.Özel genç "bana yardım ettiğin için teşekkür ederim" der. 3.Özel genç çalışma arkadaşının cevabını bekler.	
	1.İşyerine gelen özel genç yerine oturur. 2.Arkadaşına doğru döner 3. "Merhaba, nasılsın?" der.	1.Çalışma arkadaşının "iyiyim sen nasılsın" cevabını bekler. 2.Teşekkür ederim ben de iyiyim der. 3. "Senden bir konuda yardım isteyecektim. Aşağıdan kutular gelecek bana yardım eder misin?" der. 4. Arkadaşının "tabi yardım ederim" cevabını bekler. 5. Kutuları almak için giderler	1.Özel genç ve çalışma arkadaşı yerlerine dönerler. 2.Özel genç "bana yardım ettiğin için teşekkür ederim" der. 3.Özel genç çalışma arkadaşının cevabını bekler.	
	1.İşyerine gelen özel genç yerine oturur. 2.Arkadaşına doğru döner 3. "Merhaba, nasılsın?" der.	1.Çalışma arkadaşının "iyiyim sen nasılsın" cevabını bekler. 2.Teşekkür ederim ben de iyiyim der. 3. "Senden bir konuda yardım isteyecektim. Aşağıdan kutular gelecek bana yardım eder misin?" der. 4. Arkadaşının "tabi yardım ederim" cevabını bekler. 5. Kutuları almak için giderler	1.Özel genç ve çalışma arkadaşı yerlerine dönerler. 2.Özel genç "bana yardım ettiğin için teşekkür ederim" der. 3.Özel genç çalışma arkadaşının cevabını bekler.	
	1.İşyerine gelen özel genç yerine oturur. 2.Arkadaşına doğru döner 3. "Merhaba, nasılsın?" der.	1.Çalışma arkadaşının "iyiyim sen nasılsın" cevabını bekler. 2.Teşekkür ederim ben de iyiyim der. 3. "Senden bir konuda yardım isteyecektim. Aşağıdan kutular gelecek bana yardım eder misin?" der. 4. Arkadaşının "tabi yardım ederim" cevabını bekler. 5. Kutuları almak için giderler	1.Özel genç ve çalışma arkadaşı yerlerine dönerler. 2.Özel genç "bana yardım ettiğin için teşekkür ederim" der. 3.Özel genç çalışma arkadaşının cevabını bekler.	
	1.İşyerine gelen özel genç yerine oturur. 2.Arkadaşına doğru döner 3. "Merhaba, nasılsın?" der.	1.Çalışma arkadaşının "iyiyim sen nasılsın" cevabını bekler. 2.Teşekkür ederim ben de iyiyim der. 3. "Senden bir konuda yardım isteyecektim. Aşağıdan kutular gelecek bana yardım eder misin?" der. 4. Arkadaşının "tabi yardım ederim" cevabını bekler. 5. Kutuları almak için giderler	1.Özel genç ve çalışma arkadaşı yerlerine dönerler. 2.Özel genç "bana yardım ettiğin için teşekkür ederim" der. 3.Özel genç çalışma arkadaşının cevabını bekler.	
	1.İşyerine gelen özel genç yerine oturur. 2.Arkadaşına doğru döner 3. "Merhaba, nasılsın?" der.	1.Çalışma arkadaşının "iyiyim sen nasılsın" cevabını bekler. 2.Teşekkür ederim ben de iyiyim der. 3. "Senden bir konuda yardım isteyecektim. Aşağıdan kutular gelecek bana yardım eder misin?" der. 4. Arkadaşının "tabi yardım ederim" cevabını bekler. 5. Kutuları almak için giderler	1.Özel genç ve çalışma arkadaşı yerlerine dönerler. 2.Özel genç "bana yardım ettiğin için teşekkür ederim" der. 3.Özel genç çalışma arkadaşının cevabını bekler.	

EK-18. Çalışma arkadaşlarıyla ve diğer personelle iletişim kurma başlama düzeyi, öğretim, genelleme, izleme veri kayıt formu

İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİK BECERİLERİ EĞİTİM MODÜLLERİ
MODÜL-1
TEMEL BECERİLER İLETİŞİM- YOKLAMA-GENELLEME-KALICILIK
KONTROL LİSTESİ

4. Çalışma arkadaşlarıyla ast, üst hiyerarşisine uygun iletişim kurma				
Tarih / Aşama	a. İşyeri sorumlusuyla uygun iletişim	b. Çalışma arkadaşıyla uygun iletişim	c. Diğer personelle uygun iletişim	NOT
	1.İşyeri sorumlusu çağırıldığında odasına gider. 2.İşyeri sorumlusunun verdiği görevi dinler 3. İşyeri sorumlusuna “Tabi efendim” der.	1.Özel genç çalışma arkadaşı uygun yere geçer. 2. Özel genç “müdürü duydun haydi gidip hazırlığımızı yapalım” der.	1. Özel genç masada diğer personelin gelmesinin bekler. 2. Özel genç “çayı bitirdikten sonra boşunu mutfağa koy “diyen personele “tabii Leman abla” der.	
	1.İşyeri sorumlusu çağırıldığında odasına gider. 2.İşyeri sorumlusunun verdiği görevi dinler 3. İşyeri sorumlusuna “Tabi efendim” der.	1.Özel genç çalışma arkadaşı uygun yere geçer. 2. Özel genç “müdürü duydun haydi gidip hazırlığımızı yapalım” der.	1. Özel genç masada diğer personelin gelmesinin bekler. 2. Özel genç “çayı bitirdikten sonra boşunu mutfağa koy “diyen personele “tabii Leman abla” der.	
	1.İşyeri sorumlusu çağırıldığında odasına gider. 2.İşyeri sorumlusunun verdiği görevi dinler 3. İşyeri sorumlusuna “Tabi efendim” der.	1.Özel genç çalışma arkadaşı uygun yere geçer. 2. Özel genç “müdürü duydun haydi gidip hazırlığımızı yapalım” der.	1. Özel genç masada diğer personelin gelmesinin bekler. 2. Özel genç “çayı bitirdikten sonra boşunu mutfağa koy “diyen personele “tabii Leman abla” der.	
	1.İşyeri sorumlusu çağırıldığında odasına gider. 2.İşyeri sorumlusunun verdiği görevi dinler 3. İşyeri sorumlusuna “Tabi efendim” der.	1.Özel genç çalışma arkadaşı uygun yere geçer. 2. Özel genç “müdürü duydun haydi gidip hazırlığımızı yapalım” der.	1. Özel genç masada diğer personelin gelmesinin bekler. 2. Özel genç “çayı bitirdikten sonra boşunu mutfağa koy “diyen personele “tabii Leman abla” der.	
	1.İşyeri sorumlusu çağırıldığında odasına gider. 2.İşyeri sorumlusunun verdiği görevi dinler 3. İşyeri sorumlusuna “Tabi efendim” der.	1.Özel genç çalışma arkadaşı uygun yere geçer. 2. Özel genç “müdürü duydun haydi gidip hazırlığımızı yapalım” der.	1. Özel genç masada diğer personelin gelmesinin bekler. 2. Özel genç “çayı bitirdikten sonra boşunu mutfağa koy “diyen personele “tabii Leman abla” der.	
	1.İşyeri sorumlusu çağırıldığında odasına gider. 2.İşyeri sorumlusunun verdiği görevi dinler 3. İşyeri sorumlusuna “Tabi efendim” der.	1.Özel genç çalışma arkadaşı uygun yere geçer. 2. Özel genç “müdürü duydun haydi gidip hazırlığımızı yapalım” der.	1. Özel genç masada diğer personelin gelmesinin bekler. 2. Özel genç “çayı bitirdikten sonra boşunu mutfağa koy “diyen personele “tabii Leman abla” der.	
	1.İşyeri sorumlusu çağırıldığında odasına gider. 2.İşyeri sorumlusunun verdiği görevi dinler 3. İşyeri sorumlusuna “Tabi efendim” der.	1.Özel genç çalışma arkadaşı uygun yere geçer. 2. Özel genç “müdürü duydun haydi gidip hazırlığımızı yapalım” der.	1. Özel genç masada diğer personelin gelmesinin bekler. 2. Özel genç “çayı bitirdikten sonra boşunu mutfağa koy “diyen personele “tabii Leman abla” der.	
	1.İşyeri sorumlusu çağırıldığında odasına gider. 2.İşyeri sorumlusunun verdiği görevi dinler 3. İşyeri sorumlusuna “Tabi efendim” der.	1.Özel genç çalışma arkadaşı uygun yere geçer. 2. Özel genç “müdürü duydun haydi gidip hazırlığımızı yapalım” der.	1. Özel genç masada diğer personelin gelmesinin bekler. 2. Özel genç “çayı bitirdikten sonra boşunu mutfağa koy “diyen personele “tabii Leman abla” der.	
	1.İşyeri sorumlusu çağırıldığında odasına gider. 2.İşyeri sorumlusunun verdiği görevi dinler 3. İşyeri sorumlusuna “Tabi efendim” der.	1.Özel genç çalışma arkadaşı uygun yere geçer. 2. Özel genç “müdürü duydun haydi gidip hazırlığımızı yapalım” der.	1. Özel genç masada diğer personelin gelmesinin bekler. 2. Özel genç “çayı bitirdikten sonra boşunu mutfağa koy “diyen personele “tabii Leman abla” der.	
	1.İşyeri sorumlusu çağırıldığında odasına gider. 2.İşyeri sorumlusunun verdiği görevi dinler 3. İşyeri sorumlusuna “Tabi efendim” der.	1.Özel genç çalışma arkadaşı uygun yere geçer. 2. Özel genç “müdürü duydun haydi gidip hazırlığımızı yapalım” der.	1. Özel genç masada diğer personelin gelmesinin bekler. 2. Özel genç “çayı bitirdikten sonra boşunu mutfağa koy “diyen personele “tabii Leman abla” der.	
	1.İşyeri sorumlusu çağırıldığında odasına gider. 2.İşyeri sorumlusunun verdiği görevi dinler 3. İşyeri sorumlusuna “Tabi efendim” der.	1.Özel genç çalışma arkadaşı uygun yere geçer. 2. Özel genç “müdürü duydun haydi gidip hazırlığımızı yapalım” der.	1. Özel genç masada diğer personelin gelmesinin bekler. 2. Özel genç “çayı bitirdikten sonra boşunu mutfağa koy “diyen personele “tabii Leman abla” der.	

İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİK BECERİLERİ EĞİTİM MODÜLLERİ

MODÜL-1

TEMEL BECERİLER İLETİŞİM- ÖĞRETİM-YOKLAMA-GENELLEME-İZLEME

KONTROL LİSTESİ

5.İşyerinde nezaket kurallarına uyma							
Tarih / Aşama	İzin alma	İzin verme	Teşekkür etme	Ozür dileme	Yemekhanede sıraya girme	Tepsiyi uygun yere bırakma	NOT
	1.İşyeri sorumlusunun kapısını çalar 2.İçeri girer 3.İşyeri sorumlusuna "lavaboya gidebilir miyim?" der. 4.İşyeri sorumlusuna teşekkür eder. 5.Odadan çıkar.	1.Özel gencin yanına gelen arkadaşına doğru döner. 2. "Buraya oturabilir miyim" diyen arkadaşına "evet oturabilirsin" der.	1.Yemekhanede çay içmek için uygun masada bekler. 2. Kendisine çay getiren diğer personele" Teşekkür ederim" der.	1. özel genç ayakta bekleyen arkadaşına doğru yürür. 2. Arkadaşına çarptığında "Özür dilerim yanlışlıkla oldu der"	1.Yemek saati uyarısı verildiğinde yemekhaneye iner. 2. Yemekhanede bekleyen arkadaşlarının arkasına sıraya girer.	1.Yemeğini bitirdikten sonra yerinden kalkar. 2.Yemek tepsisini uygun yere bırakır.	
	1.İşyeri sorumlusunun kapısını çalar 2.İçeri girer 3.İşyeri sorumlusuna "lavaboya gidebilir miyim?" der. 4.İşyeri sorumlusuna teşekkür eder. 5.Odadan çıkar.	1.Özel gencin yanına gelen arkadaşına doğru döner. 2. "Buraya oturabilir miyim" diyen arkadaşına "evet oturabilirsin" der.	1.Yemekhanede çay içmek için uygun masada bekler. 2. Kendisine çay getiren diğer personele" Teşekkür ederim" der.	1. özel genç ayakta bekleyen arkadaşına doğru yürür. 2. Arkadaşına çarptığında "Özür dilerim yanlışlıkla oldu der"	1.Yemek saati uyarısı verildiğinde yemekhaneye iner. 2. Yemekhanede bekleyen arkadaşlarının arkasına sıraya girer.	1.Yemeğini bitirdikten sonra yerinden kalkar. 2.Yemek tepsisini uygun yere bırakır.	
	1.İşyeri sorumlusunun kapısını çalar 2.İçeri girer 3.İşyeri sorumlusuna "lavaboya gidebilir miyim?" der. 4.İşyeri sorumlusuna teşekkür eder. 5.Odadan çıkar.	1.Özel gencin yanına gelen arkadaşına doğru döner. 2. "Buraya oturabilir miyim" diyen arkadaşına "evet oturabilirsin" der.	1.Yemekhanede çay içmek için uygun masada bekler. 2. Kendisine çay getiren diğer personele" Teşekkür ederim" der.	1. özel genç ayakta bekleyen arkadaşına doğru yürür. 2. Arkadaşına çarptığında "Özür dilerim yanlışlıkla oldu der"	1.Yemek saati uyarısı verildiğinde yemekhaneye iner. 2. Yemekhanede bekleyen arkadaşlarının arkasına sıraya girer.	1.Yemeğini bitirdikten sonra yerinden kalkar. 2.Yemek tepsisini uygun yere bırakır.	
	1.İşyeri sorumlusunun kapısını çalar 2.İçeri girer 3.İşyeri sorumlusuna "lavaboya gidebilir miyim?" der. 4.İşyeri sorumlusuna teşekkür eder. 5.Odadan çıkar.	1.Özel gencin yanına gelen arkadaşına doğru döner. 2. "Buraya oturabilir miyim" diyen arkadaşına "evet oturabilirsin" der.	1.Yemekhanede çay içmek için uygun masada bekler. 2. Kendisine çay getiren diğer personele" Teşekkür ederim" der.	1. özel genç ayakta bekleyen arkadaşına doğru yürür. 2. Arkadaşına çarptığında "Özür dilerim yanlışlıkla oldu der"	1.Yemek saati uyarısı verildiğinde yemekhaneye iner. 2. Yemekhanede bekleyen arkadaşlarının arkasına sıraya girer.	1.Yemeğini bitirdikten sonra yerinden kalkar. 2.Yemek tepsisini uygun yere bırakır.	
	1.İşyeri sorumlusunun kapısını çalar 2.İçeri girer 3.İşyeri sorumlusuna "lavaboya gidebilir miyim?" der. 4.İşyeri sorumlusuna teşekkür eder. 5.Odadan çıkar.	1.Özel gencin yanına gelen arkadaşına doğru döner. 2. "Buraya oturabilir miyim" diyen arkadaşına "evet oturabilirsin" der.	1.Yemekhanede çay içmek için uygun masada bekler. 2. Kendisine çay getiren diğer personele" Teşekkür ederim" der.	1. özel genç ayakta bekleyen arkadaşına doğru yürür. 2. Arkadaşına çarptığında "Özür dilerim yanlışlıkla oldu der"	1.Yemek saati uyarısı verildiğinde yemekhaneye iner. 2. Yemekhanede bekleyen arkadaşlarının arkasına sıraya girer.	1.Yemeğini bitirdikten sonra yerinden kalkar. 2.Yemek tepsisini uygun yere bırakır.	
	1.İşyeri sorumlusunun kapısını çalar 2.İçeri girer 3.İşyeri sorumlusuna "lavaboya gidebilir miyim?" der. 4.İşyeri sorumlusuna teşekkür eder. 5.Odadan çıkar.	1.Özel gencin yanına gelen arkadaşına doğru döner. 2. "Buraya oturabilir miyim" diyen arkadaşına "evet oturabilirsin" der.	1.Yemekhanede çay içmek için uygun masada bekler. 2. Kendisine çay getiren diğer personele" Teşekkür ederim" der.	1. özel genç ayakta bekleyen arkadaşına doğru yürür. 2. Arkadaşına çarptığında "Özür dilerim yanlışlıkla oldu der"	1.Yemek saati uyarısı verildiğinde yemekhaneye iner. 2. Yemekhanede bekleyen arkadaşlarının arkasına sıraya girer.	1.Yemeğini bitirdikten sonra yerinden kalkar. 2.Yemek tepsisini uygun yere bırakır.	

EK-19. Kişisel nitelikler ve sorumluluk alma başlama düzeyi, öğretim, genelleme, izleme veri kayıt formu

**MODÜL-2 KİŞİSEL NİTELİKLER-SORUMLULUK ALMA (BİR İŞ GÜNÜNÜ YÖNETME)
BAŞLAMA DÜZEYİ-ÖĞRETİM-YOKLAMA-GENELLEME-İZLEME KONTROL LİSTESİ**



Tarih / Aşama	Giriş çıkış saatlerine uygun davranma	Mola saatlerini uygun kullanma	Verilen görevi tamamla- Ma	Geç kalacağında iş yerini bilgilendir- Me	İşe gelmeye- Ceğinde izin alma	NOT
	1.İşe zamanında gelmek için alarm kurar. 2. Zamanında kalkar 3.İşe zamanında gelir.	1.Özel genç mola saatinde arkadaşlarıyla bir süre birlikte oturur. 2.Özel genç saatine bakar. 3. Mola saatlerinin dolduğunu fark eder. 4.Arkadaşlarına “Mola saatimiz bitti hadi işimize dönelim” der. 5.İş yaptığı yere doğru yürür.	1.Özel genç işyeri sorumlusunun tamamlaması için verdiği malzemeleri montajlamaya başlar. 2.Malzemeler bitene kadar montaja devam eder.	1.Alarm çalınca uyanır. 2.İşe geç kaldığını fark eder. 3.İşe geç kalmışım işyerini bilgilendirmem gerekir der. 4.Telefonla işyerini arar. 5.İşyeri sorumlusuna “İşe bir saat geç geleceğim” der.	1.İşyeri sorumlusunun odasına doğru yürür, 2.Kapıyı çalar. 3. içeri girer. 4.İşyeri sorumlusuna “merhaba müdürüm nasılsınız?” der. 5.İşyeri sorumlusunun cevabını bekler. 6.İşyeri sorumlusuna “Yarın annemle doktora gideceğim için işe gelmeyeceğim” der. 7.Müdürn cevabını bekler “Teşekkür ederim” der.	
	1.İşe zamanında gelmek için alarm kurar. 2. Zamanında kalkar 3.İşe zamanında gelir.	1.Özel genç mola saatinde arkadaşlarıyla bir süre birlikte oturur. 2.Özel genç saatine bakar. 3. Mola saatlerinin dolduğunu fark eder. 4.Arkadaşlarına “Mola saatimiz bitti hadi işimize dönelim” der. 5.İş yaptığı yere doğru yürür.	1.Özel genç işyeri sorumlusunun tamamlaması için verdiği malzemeleri montajlamaya başlar. 2.Malzemeler bitene kadar montaja devam eder.	1.Alarm çalınca uyanır. 2.İşe geç kaldığını farkeder. 3.İşe geç kalmışım işyerini bilgilendirmem gerekir der. 4.Telefonla işyerini arar. 5.İşyeri sorumlusuna “İşe bir saat geç geleceğim” der.	1.İşyeri sorumlusunun odasına doğru yürür, 2.Kapıyı çalar. 3. içeri girer. 4.İşyeri sorumlusuna “merhaba müdürüm nasılsınız?” der. 5.İşyeri sorumlusunun cevabını bekler. 6.İşyeri sorumlusuna “Yarın annemle doktora gideceğim için işe gelmeyeceğim” der. 7.Müdürn cevabını bekler “Teşekkür ederim” der.	
	1.İşe zamanında gelmek için alarm kurar. 2. Zamanında kalkar 3.İşe zamanında gelir.	1.Özel genç mola saatinde arkadaşlarıyla bir süre birlikte oturur. 2.Özel genç saatine bakar. 3. Mola saatlerinin dolduğunu fark eder. 4.Arkadaşlarına “Mola saatimiz bitti hadi işimize dönelim” der. 5.İş yaptığı yere doğru yürür.	1.Özel genç işyeri sorumlusunun tamamlaması için verdiği malzemeleri montajlamaya başlar. 2.Malzemeler bitene kadar montaja devam eder.	1.Alarm çalınca uyanır. 2.İşe geç kaldığını farkeder. 3.İşe geç kalmışım işyerini bilgilendirmem gerekir der. 4.Telefonla işyerini arar. 5.İşyeri sorumlusuna “İşe bir saat geç geleceğim” der.	1.İşyeri sorumlusunun odasına doğru yürür, 2.Kapıyı çalar. 3. içeri girer. 4.İşyeri sorumlusuna “merhaba müdürüm nasılsınız?” der. 5.İşyeri sorumlusunun cevabını bekler. 6.İşyeri sorumlusuna “Yarın annemle doktora gideceğim için işe gelmeyeceğim” der. 7.Müdürn cevabını bekler “Teşekkür ederim” der.	
	1.İşe zamanında gelmek için alarm kurar. 2. Zamanında kalkar 3.İşe zamanında gelir.	1.Özel genç mola saatinde arkadaşlarıyla bir süre birlikte oturur. 2.Özel genç saatine bakar. 3. Mola saatlerinin dolduğunu fark eder. 4.Arkadaşlarına “Mola saatimiz bitti hadi işimize dönelim” der. 5.İş yaptığı yere doğru yürür.	1.Özel genç işyeri sorumlusunun tamamlaması için verdiği malzemeleri montajlamaya başlar. 2.Malzemeler bitene kadar montaja devam eder.	1.Alarm çalınca uyanır. 2.İşe geç kaldığını farkeder. 3.İşe geç kalmışım işyerini bilgilendirmem gerekir der. 4.Telefonla işyerini arar. 5.İşyeri sorumlusuna “İşe bir saat geç geleceğim” der.	1.İşyeri sorumlusunun odasına doğru yürür, 2.Kapıyı çalar. 3. içeri girer. 4.İşyeri sorumlusuna “merhaba müdürüm nasılsınız?” der. 5.İşyeri sorumlusunun cevabını bekler. 6.İşyeri sorumlusuna “Yarın annemle doktora gideceğim için işe gelmeyeceğim” der. 7.Müdürn cevabını bekler “Teşekkür ederim” der.	
	1.İşe zamanında gelmek için alarm kurar. 2. Zamanında kalkar 3.İşe zamanında gelir.	1.Özel genç mola saatinde arkadaşlarıyla bir süre birlikte oturur. 2.Özel genç saatine bakar. 3. Mola saatlerinin dolduğunu fark eder. 4.Arkadaşlarına “Mola saatimiz bitti hadi işimize dönelim” der. 5.İş yaptığı yere doğru yürür.	1.Özel genç işyeri sorumlusunun tamamlaması için verdiği malzemeleri montajlamaya başlar. 2.Malzemeler bitene kadar montaja devam eder.	1.Alarm çalınca uyanır. 2.İşe geç kaldığını farkeder. 3.İşe geç kalmışım işyerini bilgilendirmem gerekir der. 4.Telefonla işyerini arar. 5.İşyeri sorumlusuna “İşe bir saat geç geleceğim” der.	1.İşyeri sorumlusunun odasına doğru yürür, 2.Kapıyı çalar. 3. içeri girer. 4.İşyeri sorumlusuna “merhaba müdürüm nasılsınız?” der. 5.İşyeri sorumlusunun cevabını bekler. 6.İşyeri sorumlusuna “Yarın annemle doktora gideceğim için işe gelmeyeceğim” der. 7.Müdürn cevabını bekler “Teşekkür ederim” der.	



EK-20. Kişilerarası beceriler başlama düzeyi, öğretim, genelleme, izleme veri kayıt formu

İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİK BECERİLERİ EĞİTİM MODÜLLERİ MODÜL-3 KİŞİLERARASI BECERİLER-BAŞLAMA DÜZEYİ ÖĞRETİM GENELLEME İZLEME

KONTROL LİSTESİ



	1.Yardım talep etme		2. Yardım teklif etme		4.İşyeri sorumlusu		5. Çalışma arkadaşı		6. İş birliği Yapma	NOT
Tarih/Aşama	Montaj	Kutu	Montaj	Çay Boşu	Dokunma	Sarılma	Dokunma	Sarılma		
	1.İşyeri sorumlusunun önüne bıraktığı montaj malzemelerinin çok olduğunu fark eder. 2.Yanında boş oturan arkadaşına döner. 3.Çalışma arkadaşına "bu montajları tamamlamamda bana yardım eder misin?" der.	1. Önündeki kutuların fazla olduğunu fark eder. 2.Çalışma arkadaşına "bunları taşımama yardım eder misin?" der.	1.İşyeri sorumlusunun yanında oturan arkadaşının önüne birçok montaj malzemesi bıraktığını fark eder. 2.Çalışma arkadaşına "Sana yardım etmemi ister misin?" der.	1.Özel genç yemekhanede uygun yerde çay boşları toplanana kadar bekler. 2.Çay boşlarını toplayan diğer personele "Sana yardım etmemi ister misin" der.	1.Bir isteğini belirtmek için işyeri sorumlusunun yanına gelir. 2.İşyeri sorumlusuna dokunmadan bekler.	1.Özel genç sabah işe geldiğinde işyeri sorumlusuna yaklaşır. 2. İşyeri sorumlusuna sarılmadan selamlaşır.	1.Özel genç mola saatinde arkadaşıyla konuşur. 2.Omzuna dokunan arkadaşına "bana dokunmamalıyım" der.	1. 1.Özel genç mola saatinde arkadaşıyla konuşur. 2. Özel genç kendisine sarılan arkadaşına "Bana sarılmanı istemiyorum" der.	1. Kutuları düzenleyen arkadaşlarını izler 2. Arkadaşı çağırdığında gider 3.Arkadaşlarının söylediği yere kutuları bırakır.	
	1.İşyeri sorumlusunun önüne bıraktığı montaj malzemelerinin çok olduğunu fark eder. 2.Yanında boş oturan arkadaşına döner. 3.Çalışma arkadaşına "bu montajları tamamlamamda bana yardım eder misin?" der.	1. Önündeki kutuların fazla olduğunu fark eder. 2.Çalışma arkadaşına "bunları taşımama yardım eder misin?" der.	1.İşyeri sorumlusunun yanında oturan arkadaşının önüne birçok montaj malzemesi bıraktığını fark eder. 2.Çalışma arkadaşına "Sana yardım etmemi ister misin?" der.	1.Özel genç yemekhanede uygun yerde çay boşları toplanana kadar bekler. 2.Çay boşlarını toplayan diğer personele "Sana yardım etmemi ister misin" der.	1.Bir isteğini belirtmek için işyeri sorumlusunun yanına gelir. 2.İşyeri sorumlusuna dokunmadan bekler.	1.Özel genç sabah işe geldiğinde işyeri sorumlusuna yaklaşır. 2. İşyeri sorumlusuna sarılmadan selamlaşır.	1.Özel genç mola saatinde arkadaşıyla konuşur. 2.Omzuna dokunan arkadaşına "bana dokunmamalıyım" der.	1. 1.Özel genç mola saatinde arkadaşıyla konuşur. 2. Özel genç kendisine sarılan arkadaşına "Bana sarılmanı istemiyorum" der.	1. Kutuları düzenleyen arkadaşlarını izler 2. Arkadaşı çağırdığında gider 3.Arkadaşlarının söylediği yere kutuları bırakır.	

EK-21. İstihdam Edilebilirlik Becerileri Öğretim Süreci Uygulama Güvenirliği Formu

Davranışlar	1.Oturum	2.Oturum	3.Oturum	4.Oturum	5.Oturum
1.Ortamı hazırlama					
2.Araçları hazırlama					
3.Becerinin sergileneceği ortama geçme					
4.Araştırmacının yönerge sunması					
5.Araştırmacının doğru tepki için 4 sn. beklemesi					
6. Öğretim oturumunun sonlandırılması ve verilerin kaydedilmesi					
7.Öğretim oturumunun sonlandırılması					
8.Bireyin öğretime katılımını pekiştirilmesi					
Doğru Tepki Sayısı/Yüzdesi					
Yanlış Tepki Sayısı/Yüzdesi					

Doğru Tepki: + Yanlış Tepki: -

EK-22. Başarı belgesi



BAŞARI BELGESİ



02.10.2023-29.03.2024 tarihleri arasında Tepebaşı Belediyesi Engelliler Montaj
Atölyesi
Teksan-Eskişehir’de gerçekleştirilen “İstihdam Edilebilirlik Eğitim Materyali (İSEM)”
ni başarıyla tamamladığınız için tebrik eder, başarılarınız devamını dileriz.

Arş. Gör. Oğuz ÖZDAMAR

Doç. Dr. Funda AKSOY

EK-23. Teşekkür belgesi



TEŞEKKÜR BELGESİ

.....

02.10.2023-29.03.2024 tarihleri arasında OĞUZ ÖZDAMAR'ın doktora tezi kapsamında Tepebaşı Belediyesi Engelliler Montaj Atölyesi Teksan-Eskişehir'de gerçekleştirilen “İstihdam Edilebilirlik Eğitim Materyali (İSEM)” nin uygulama sürecine vermiş olduğunuz destek için minnettarız.

Arş. Gör. Oğuz ÖZDAMAR

Doç. Dr. Funda AKSOY

ÖZGEÇMİŞ

Adı-Soyadı: Oğuz ÖZDAMAR

Yabancı Dil: İngilizce

Eğitim ve Mesleki Geçmişi:

- 2012, Ankara Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Zihin Engelliler Öğretmenliği Lisans
- 2012, Araştırma Görevlisi, Giresun Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Özel Eğitim Bölümü, Zihin Engellilerin Eğitimi
- 2016 Anadolu Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Özel Eğitim Bölümü, Zihin Engellilerin Eğitimi yüksek Lisans
- 2013-2024, Araştırma Görevlisi, Anadolu Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Özel Eğitim Bölümü, Zihin Engellilerin Eğitimi

Yayınları ve Bilimsel/ Sanatsal Faaliyetleri

Cavkaytar, A., Orum-Çattık, E., Özdamar, O., Ünal, E., Bahçalı, T., “Yetişkin Engelli Bireylere Mesleki Eğitimde Bir uygulama Örneği Olarak Halı Dokumacılığı Mesleki Eğitim Programı”, 1. Uluslararası Engellilerin İstihdamı Sosyal Güvenlik ve Çözüm Önerileri Kongresi, 17-19 Ekim 2014, Ankara

Özdamar, O, Odluyurt, S., “Öğretmenlerin Özel Eğitim Sınıflarında Yardımcı Teknoloji Kullanımına İlişkin Görüşlerinin Belirlenmesi”, 10. International Eurasian Educational Research Congress , 8-11 Haziran 2023, Ankara

Özdamar, O, Aksoy, F., “Zihin yetersizliği olan gençlerin İstihdam Edilebilirliği: Paydaşların Görüşleri”, 10. International Eurasian Educational Research Congress , 8-11 Haziran 2023, Ankara

Hayatın Tatları” Aşçı Yardımcılığı konulu araştırma projesinde araştırmacı. Eskişehir Tepebaşı Belediyesi İŞKUR Meslek Kazandırma Kursu Projesi, Proje başlama ve bitiş tarihleri: 9 Şubat 2015-7 Temmuz 2015, (Destek: 63.140 TL).

Özdamar, Ö. (2024). Akademik Beceriler ve Çalışma Becerilerinde Destek Olmak. Ş. Demirağlı ve M. Kızır (Ed.) Kaynaştırma/ Bütünleştirmede Sınıf İçi Destekler içinde (s. 79-91). Ankara: Nobel Yayıncılık. ISBN: 978-625-393-955-7