

Türk Eğitim Sisteminde Mesleki Rehberlik ve Yönlendirme

Prof. Dr. Hasan BOZGEYİKLİ*

Giriş

Tarih boyunca insanlar tarafından bilgi temelli üretilen her yenilik toplumsal yaşamı derinden etkileyen ve değiştiren çeşitli devrimlerin yaşanmasındaki en önemli etkindir. Basitçe teknoloji olarak ifade edilen bilgi temelli bu yeniliklerin günümüzde ulaştığı nokta ise, yaşadığımız çağın adının bilgi çağı olarak anılmasına neden olacak kadar ileri bir düzeye ulaşmıştır. Dünya tarihinde toplumların sosyoekonomik yapılarında büyük dönüşümlere neden olan Tarım ve Sanayi Devrimlerinden sonra ki en büyük değişim ve dönüşümün yaşandığı günümüzde baş aktör şüphesiz ki teknolojidir. Özellikle son otuz yılda tüm dünyada bilgisayarlarla birlikte analog teknolojiye dijital teknolojiye geçişte ki sürecin hızı çok kısa bir sürede bilişim, ağ ve robotik teknolojilerin hayatımızın her alanına girmesiyle sonuçlanmıştır. Bir zamanlar fütüristler tarafından “gün gelecek...” şeklinde ifade edilen ve hayal ürünü olarak değerlendirilen birçok şey günümüzde gerçekleşmiş hatta sıradanlaşmıştır (Bozgeyikli, 2019).

Günümüzde dijital teknolojinin ulaştığı nokta, kültürden sosyal yaşama, alışkanlıklardan önceliklere kadar her şeyi derinden etkileyerek, akıllı robotlar, sensörler, yapay zekâ, nesnelerin interneti, makinelerin öğrenmesi ve 3D yazıcılar gibi yeni olgularla hayatımızın her alanını çepeçevre kuşatmıştır. İnsanlığın karşı karşıya kaldığı bu yeni durum karşısında

toplumların varlıklarını devam ettirebilmelerini sağlayacak en önemli güç ise şüphesiz “iyi yetişmiş insan gücü” diğer bir ifadeyle beşerî sermayedir. Tarih boyunca beşerî sermayesini hakkıyla değerlendiren, yani toplumun geleceği olan genç nesilleri iyi bir eğitimden geçirecek kalkınmayan hiçbir toplumun olmadığı göz önüne alındığında, günümüzde kalkınmanın tek yolunun yine eğitimden geçtiği açıktır. Her ne kadar ekonominin gereksinim duyduğu iş gücünü yetiştirme işlevinin eğitime yüklenmesinin kökleri, Sanayi Devrimi’ne kadar uzanmakta ise de özellikle son dönemlerde küresel çapta yaşanan gelişmelerin etkisiyle eğitimin neredeyse tek işlevinin yeni çağın gereksinim duyduğu iş gücü niteliklerini sağlamak olduğuna ilişkin vurgular ön plana çıkmaktadır (World Bank, 2005; Kalkınma Bakanlığı, 2013; OECD, 2013, 2015).

Temel işlevi bireyin davranışlarını değiştirmek ve içinde yaşadığı topluma göre onu şekillendirmek olan eğitim aynı zamanda diğer sosyal kurumlarla olan ilişkisi bakımında da toplumun temel yapılarından birini oluşturmaktadır. Eğitimin diğer sosyal kurumlarla- ekonomi, siyaset, kültür- olan karmaşık etkileşimi ve eğitimin bu kurumlar açısından yaşamsal değere sahip olduğu gerçeği, eğitim sistemlerini beklentilerin ve beraberinde eleştirilerin daha yoğun olarak yöneltildiği neredeyse tek alan haline getirmiştir.

*J Selçuk Üniversitesi/Eğitim Fakültesi, Konya/Türkiye
hbozgeyikli@selcuk.edu.tr, ORCID ID: 0000-0002-6762-1990



Toplumsal adalet ve eşitliği sağlama, yoksulluğu ve işsizliği azaltma, toplumsal ve ekonomik kalkınmaya işlevleri eğitimin modern toplumların önemli sorunlarının çözümünde yer alması beklenen en önemli kurum olarak görülmesine neden olmaktadır. Eğitimin bireylerin toplumsallaşmasına yaptığı katkıyla toplumsal adalet ve eşitliği sağlama gibi çok önemli işlevinin yanında çocuklara uzmanlaşma gerektiren işlerin yürütülmesi için gerekli temel becerileri öğretme işlevi ise toplumsal açıdan oldukça kritik bir işlevdir. Zira modern sosyolojinin kurucularından kabul edilen Durkheim'a göre modern toplumlar da eğitim sisteminin gelişme göstermesinin sebebi, sanayi ekonomisinde uzmanlık gerektiren mesleklerin gerektirdiği becerilere ihtiyaç duyulmasıdır. Geleneksel toplumlarda meslekler aile içinde ya da usta-çırak ilişkisiyle öğrenilirken sanayileşmiş toplumlarda iş düzeni karmaşıklaşmış ve iş bölümü meydana gelmiş buna bağlı olarak ta eğitim sistemleri gelişmiştir. Süreç içerisinde teknoloji de yaşanan gelişmelerle birlikte birçok meslek işlevini kaybederek tedavülden kalkarken yerini yeni meslekler almış, yeni meslekleri icraa edecek

nitelikli insan gücünün yetiştirilmesi görevi de doğal olarak eğitime yüklenmiştir. Bu noktada insanların bu büyük değişimlere uyum sağlayabilmesi ve gelişimlerini doğru bir şekilde sürdürebilmeleri için profesyonel olarak yürütülen yönlendirme ve danışmanlık alanlarına duydukları ihtiyaç da artmıştır. Bunun sonucu olarak da çağdaş eğitim sistemlerinde önemli bir yer tutan mesleki rehberlik ve yönlendirme hizmetleri oldukça kritik bir hizmet alanı olarak öne çıkmıştır.

Günümüz modern toplum yaşamında ve iş yaşamında çok önemli bir yer tutan nitelikli insan anlayışı, insanların belirli bir iş ya da meslekte bilgi ve beceri açısından donanımlı olmalarını gerektirmektedir. Bireyler sahip olduğu bilgi ve becerinin yanı sıra kendisine en uygun mesleği seçebilmek için eğitim sürecinde mesleki rehberliğe gereksinim duymaktadır. Bu durum da özellikle nüfusu genç olan ve gelişmekte olan toplumlar için mesleki rehberlik ve yönlendirme çalışmalarını önemli hale getirmektedir.

Mesleki rehberlik ve yönlendirme, kişilerin hem kendilerini hem de meslekleri tanımaları

ve sahip oldukları özelliklere uygun olan meslekleri seçmeleri ve bu mesleklere hazırlanmaları ile birlikte mesleki açıdan gelişmeleri için yapılan profesyonel hizmetler olarak tanımlanabilmektedir. Bu hizmetler neredeyse bütün gelişmiş ülkelerde mevcutken, gelişmekte olan ülkelerde varlıklarını daha sınırlı olarak sürdürmektedirler (Biavaschi, vd., 2012).

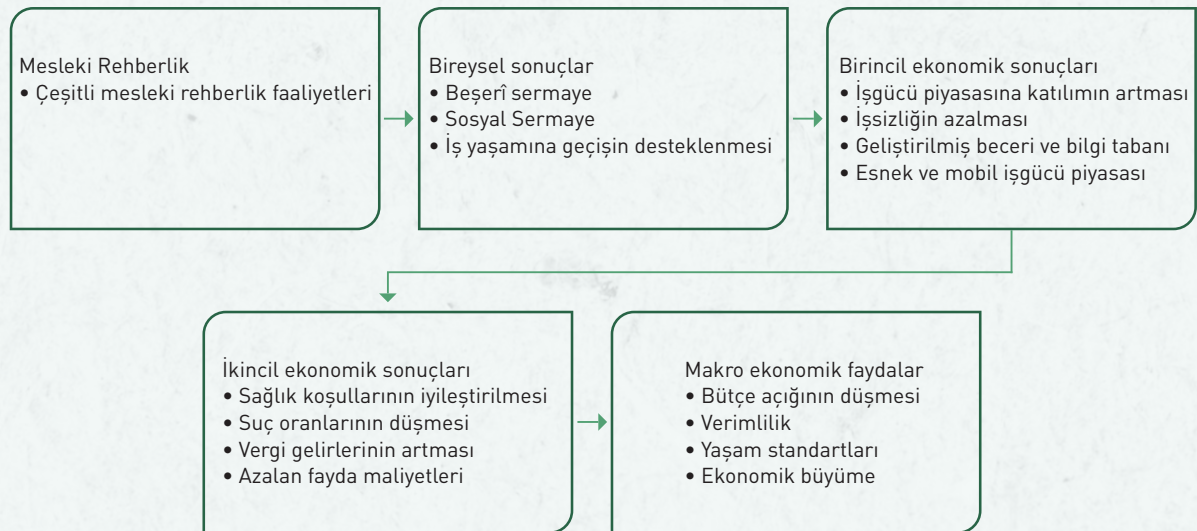
Günümüzde bu hizmetler çoğu ülkede, mesleki yönlendirme veya kariyer danışmanlığı konularında eğitilmiş ve deneyimli profesyoneller tarafından verilmektedir. OECD ülkeleri, mesleki yönlendirme ve kariyer danışmanlığı alanlarında grup tartışmalarından yazılı ve elektronik bilgilendirmeye, okul derslerinden yapılandırılmış, mülakatlara, telefonla yardımcı olmaktan internet üzerinden desteğe kadar birçok mecrada mesleki yönlendirme hizmetleri (OECD, 2003) vermektedir.

Bu hizmetler ile özellikle öğrencilere derslerinde yardımcı olunması, okul seçimleri, mesleki bilgilendirme, mesleklere hazırlama, meslek seçiminde destek olma, ilgilerini ve becerilerini ortaya koyma ve toplumdaki diğer insanlarla iletişimlerini ve ilişkilerini geliştir-

meye yardımcı olmak amaçlanmaktadır. Bu hizmetlerin en önemli amacı ise bireylerin, sınırsız sayıdaki seçeneği keşfetmelerini sağlamaktır (Lazarus ve Chinwe, 2011).

Mesleki rehberlik ve yönlendirme gerek öğrenciler üzerinde yarattığı etkiler gerekse toplum üzerindeki dönüşüm yaratma gücü nedeniyle üzerinde durulması gereken önemli bir hizmet alanıdır.

Şekil 1’de gösterilen mesleki rehberliğin ekonomik sonuçlarının kavramsal modeli mesleki rehberliğin öncelikle birey üzerinde ve birey için yapıldığı temeline dayanmaktadır. Buna göre bireylere yapılan çeşitli mesleki rehberlik ve yönlendirme faaliyetleri bireylerin beşerî ve sosyal sermayelerini geliştirerek onların iş yaşamına geçişlerini destekler. Bu da iş gücü piyasasına katılımın artması, işsizliğin azalması, gelişmiş bir bilgi ve beceri alt yapısının oluşması, sağlık koşullarının iyileşmesi, suç oranlarının düşmesi vb. bir dizi birincil ve ikincil ekonomik sonuçların ortaya çıkmasına neden olur. Tüm bu sonuçlar makro düzeyde ise ekonomik büyüme ve yaşam standartlarının yükselmesi gibi ülke açısından oldukça önemli ekonomik sonuçlar ortaya çıkarmaktadır.



Kaynak: (Hooley ve Dood, 2015)

Şekil 1. Mesleki rehberliğin ekonomik sonuçlarının kavramsal modeli

Sağlıklı bir insan gücü planlaması ile birlikte yürütülen kapsamlı mesleki yönlendirme hizmetleri, iş piyasasının nitelik açığının karşılanmasına ve işgücü ihtiyacı olmayan alanlarda nitelikli işgücü fazlası oluşmamasına yol açacaktır. Bu durumun neticesinde işgücü arz ve talebi dengeye gelebilecektir. Böylece yetenekleri ve nitelikleri doğrultusunda işe yerleşmiş olan bireyler daha verimli çalışabilecekler ve nitelikli çalışan açığı kalmayan işyerleri tam kapasite ile faaliyetlerini sürdürebileceklerdir. Bu olumlu gelişmeler, mikro düzeyde birey ve



VII. Milli Eğitim şurasında Ortaöğretim Komitesi Raporunda yer alan “Her öğrencinin kendi ilgi, yetenek ve gereksinimlerine uygun eğitim görebilmesi; buna uygun bir öğrenim dalına ve mesleğe yönltilmesi ve bütün öğretimi süresince uyum ve gelişmesine yardım edecek rehberlik etkinliklerine okullarımızda yer verilmesi.” önerisi mesleki rehberlik ve yönlendirme faaliyetlerinin eğitim sistemindeki yeri ve önemini göstermesi açısından önemli bir öneri olarak kayıtlara geçmiştir.

işletme için pozitif bir sonuç doğurduğu gibi makro düzeyde ülkenin istihdam seviyesinde ve verimliliğinde ciddi bir artışa yol açacaktır (Çalışkan, 2019).

Mesleki rehberlik ve yönlendirme hizmetlerinin birey ve toplum açısından yukarı da sayılan etkileri göz önüne alındığında içinde bulunduğumuz bilgi çağı açısından da kritik bir hizmet alanı olarak ön plana çıktığı görülmektedir. Zira, içinde bulunduğumuz dönem bugün ilkokula başlayan çocukların ileride henüz adı telaffuz dahi edilemeyen mesleklerle uğraşır duruma gelecekleri bir değişim ve dönüşümü şimdiden başlatmış durumda.

Türkiye’de Mesleki Rehberlik ve Yönlendirme Faaliyetleri

Rehberlik kavramının bugünkü anlamıyla Türk Eğitim Sistemine girişinin 1950’lerin ilk yıllarında olduğu görüşü pek çok uzman tarafından dile getirilmektedir. 1950’den önceki dönemde de gerek eğitim literatüründe gerekse okul etkinliklerinde öğrencilerin kişisel gelişimine yönelik bazı düşünce ve uygulamaların olduğu da görülmektedir (Doğan, 1990). Bu açıdan İkinci Meşrutiyet Dönemi, bireyin karakterine göre meslek seçimi, mesleği sevmeye, mesleğe el yatkınlığı gibi konularında ileri sürülen görüş ve öneriler bakımından Türkiye’de mesleki rehberliğin önemine ilk dikkat çekildiği dönem olmuştur (Karagöz, 2018). Bu dönemde mesleki rehberlikle ilgili diğer bir gelişme ise 1914 yılından itibaren zekâ, hafıza, dikkat, ruhiyat, kabiliyet gibi konuları içeren “Zekânın Mukayesesi ve Anket Rehberi” psikolojik Testlerin Türkiye’de eğitimcilerinin istifadelerine sunulmuş olmasıdır (Karagöz, 2016). Genel olarak rehberlik özel de ise mesleki rehberliğin dile getirilişi ve buna ilişkin çeşitli uygulamalar Cumhuriyet öncesi döneme kadar uzanmasına rağmen mesleki rehberlik ve yönlendirme faaliyetlerinin resmi kaynaklarda yer alması 1960’lı yıllarda ülkemizde planlı kalkınma dönemlerine geçilmesiyle olmuştur. Özellikle 1962 yılında toplanan VII. Milli Eğitim şurasında Ortaöğretim Komitesi Raporunda yer alan “Her öğrencinin kendi ilgi, yetenek ve gereksinimlerine uygun eğitim görebilmesi; buna uygun bir öğrenim dalına ve mesleğe yönltilmesi ve bütün öğretimi süresince uyum ve gelişmesine yardım edecek rehberlik etkinliklerine okullarımızda yer verilmesi.” önerisi mesleki rehberlik ve yönlendirme faaliyetlerinin eğitim sistemindeki yeri ve önemini göstermesi açısından önemli bir öneri olarak kayıtlara geçmiştir. Bu Şurada alınan kararların



bir kısmı VII. Milli Eğitim Şurasının toplandığı 1970 yılına kadar çeşitli zamanlarda program, yönetmelik ve tüzüklerle kısmen yansıtılarak uygulamaya konulmuş, ancak bunların bazılarının yasa değişikliği gerektirmesinden dolayı uygulama alanı bulamamıştır (Doğan, 1990). Eğitim sisteminin ekonomik ve sosyal yapıya katkıda bulunacak bir biçimde yeniden düzenlenmesi gündemi ile 1970 yılında toplanan VIII. Milli Eğitim şurasında alınan çeşitli kararlar 1973 yılında çıkarılan 1739 sayılı Milli eğitim Temel Kanununa kaynaklık etmiştir (Özoğlu, 1982). Buna bağlı olarak Türk Eğitim sisteminde mesleki rehberliğin resmîyet kazanması 1973 Tarih 1739 sayılı Milli eğitim Temel Kanunu ile olmuştur.

Millî Eğitim Temel Kanunu'na göre, "Fertler, eğitimleri süresince, ilgi, istidat ve kabiliyetleri ölçüsünde ve doğrultusunda çeşitli programlara veya okullara yöneltilerek yetiştirilirler. Millî eğitim sistemi, her bakımdan, bu yöneltmeyi gerçekleştirecek biçimde düzenlenir. Bu amaçla bütün bireylerin ilgi, istidat ve kabiliyetlerini geliştirerek gerekli bilgi, beceri ve davranışlar ve birlikte iş görme alışkanlık-

ları kazandırmak suretiyle hayata hazırlamak ve onların kendilerini mutlu kılacak ve toplumun mutluluğuna katkıda bulunacak bir meslek sahibi olmasını sağlamak" (M.E.B., 1973) eğitim sisteminin genel amaçları arasında yer almaktadır. Bu kapsamda Türk eğitim sisteminde çocukların kendini tanıması, seçebilecekleri meslekler hakkında bilgilendirilmesi ve uygun kararlar alabilmesi için onlara rehberlik hizmetinin sunulması okulun başlıca görevleri arasında yer almaktadır. Bu nedenle ülkemizde ki mesleki rehberlik ve yönlendirme çalışmaları da çağdaş okul modeli yapılandırılmasında yer alan öğrenci kişilik hizmetleri kapsamında verilen Rehberlik ve Psikolojik Danışma hizmeti ile gerçekleştirilmektedir. Millî Eğitim Bakanlığı (MEB) Rehberlik Hizmetleri Yönetmeliği (2017)'nin 6. Maddesinde Mesleki rehberlik faaliyetleri: "Bireyin kendini ve meslekleri tanıması; yetenek, ilgi, ihtiyaç, değer ve kişilik özellikleri doğrultusunda mesleğe yönelik seçimler yapması; mesleğe hazırlanması, başlaması, mesleğini sürdürmesi ve hayat boyu öğrenme sürecinde kendini geliştirmesi için birey ve ailesine sunulan hizmettir" şeklinde tanımlanmaktadır.

Genç bireylerin geleceğe yönelik doğru karar vermelerinde okullarda yürütülen mesleki rehberlik çalışmaları ülkemiz açısından oldukça önemlidir. TÜİK (2020) verilerine 31 Aralık 2019 itibarıyla Türkiye nüfusu 83 milyon 154 bin 997'dir. Toplam nüfus içerisinde 5-24 yaş arası genç kişi sayısı ise 25 milyon 822 bin 881'dir. Diğer bir ifadeyle Türkiye nüfusunun %31'i 5-24 yaş aralığındaki gençlerden oluşmaktadır. Türkiye'nin sahip olduğu bu genç nüfus potansiyeli ile eğitim sisteminde mesleki rehberlik ve yönlendirme faaliyetlerine çok fazla ihtiyaç olduğu açıktır. Ancak ülkemizde okullarda verilen mesleki rehberlik ve yönlendirme hizmetlerinin maalesef istenen düzeyde olmadığı da su götürmez bir gerçektir. Nitekim 23 Ekim 2018 tarihinde Millî Eğitim Bakanlığı tarafından açıklanan 2023 Eğitim Vizyonu Belgesi'nde rehberlik ve psikolojik danışmanlık bölümünde yer alan ifadeler bu söylemi desteklemektedir. 2023 Eğitim Vizyon belgesinde yer alan "Millî Eğitim Sistemi'nde çocukların mizaç, ilgi ve yeteneklerine uygun eğitim alabilmelerine imkân veren bir sistem oluşturma çalışmaları kapsamında erken çocukluktan ortaöğretimin sonuna kadar işlevsel bir Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik (PDR) yapılması kurulacaktır. Hâlen tüm öğrenciler için işlevsel bir yönlendirme mekanizmasının mevcut olmaması bunu gerektirmektedir" ifadesi Türk eğitim sisteminde 1950'li yıllarda başlayan rehberlik faaliyetlerinin aradan geçen yaklaşık 70 yıla rağmen hala istenen seviyeye gelemediğini açıkça ortaya koymaktadır. Ancak öğrencilerin ilgi ve yeteneklerine uygun eğitim alabilmeleri adına işlevsel bir yönlendirme mekanizması oluşturulması gerekliliğinin farkına varılmış olması ve bu konuda bazı adımların planlaması adına da oldukça umut vericidir.

2023 Eğitim vizyon belgesinde Rehberlik ve psikolojik Danışmanlık başlığı altında yukarıda bahsedilen hedefler eğitim sistemimizde mes-

leki rehberlik ve yönlendirme faaliyetlerinin ne kadar önemli olduğu ve nerelerde eksik olduğumuza ilişkin çok doğru tespitlerin yapıldığını göstermesi açısından da oldukça önemli ve değerlidir. Ancak vizyon belgesinde rehberlik ve psikolojik danışma ile ilgili ortaya konulan hedeflerin bugüne kadar gerçekleştirilememesinin nedenlerinin ayrıntılı olarak ele alınması ayrıca önem arz etmektedir.

Okullarda yürütülen mesleki rehberlik ve yönlendirme faaliyetlerinin istenen düzeyde olmamasının nedenlerinden birisi okullardaki mesleki rehberlik ve yönlendirme faaliyetlerine yeterince önem verilmemesidir. Rehberlik ve psikolojik danışma alanı başta okul danışmanlığı olmak üzere, kariyer, aile, ruh sağlığı ve rehabilitasyon danışmanlığı gibi oldukça geniş bir alanda farklı yeterlik ve uzmanlık düzeyi gerektiren hizmetler bütünüdür (Kuzgun, 2014). Diğer bir ifadeyle eğitilmiş ve deneyimli profesyoneller tarafından verilmesi gereken mesleki yönlendirme ve kariyer danışmanlığı hizmetlerinin bu konuda yeterli eğitim almamış rehber öğretmenler tarafından yapılmasını beklemek ne kadar doğrudur? Zira halen okullarda görev yapan rehber öğretmenlerin büyük bir bölümü hizmet öncesi aldıkları psikolojik danışmanlık eğitimi boyunca sadece 3 kredilik bir mesleki rehberlik dersi almışlardır. Alan dışı olarak tanımlanan ve okullarda rehber öğretmen olarak çalışan kişilerin ise böyle bir eğitim almadıkları göz önüne alındığında mesleki rehberlik ve yönlendirme hizmetleri kapsamında neden istenen seviyeye gelmediği ortaya çıkmaktadır. Diğer taraftan mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı alanında uzmanlaşma sağlayan lisansüstü programların son yıllarda açılmış olması ve sayılarının 5-6'yı geçmemesi bu alanda profesyonel hizmet ve/veya eğitim verecek akademisyen ya da uygulamacı sayısının oldukça az olması önemli bir sorun olarak varlığını sürdürmektedir. Bu ne-

denle lisans programları içinde mesleki rehberlik ile ders sayısını arttırmak ve sadece bu konuda uzmanlaşmaya yönelik yüksek lisans ve doktora programları açmak önemli görülmektedir.

Bunun yanı sıra Türkiye’de ki genç nüfusun yüksekliği doğal olarak ülkedeki eğitim sistemini ve dolayısıyla yürütülen rehberlik faaliyetlerini etkileyen en önemli etkidir. MEB (2019) verilerine göre ülkemizdeki resmi okulöncesi ilkokul ortaokul ve ortaöğretim okul sayısı 54036’dır. Bu okullarda öğrenim gören öğrenci sayısı ise 15 milyon 88 bin 592’dir. MEB merkez ve taşra teşkilatlarında çalışan rehber öğretmen sayısı ise 36340’dır. Buna göre Türkiye çapında bir rehber öğretmene düşen ortalama öğrenci sayısı 415 civarındadır. Mevcut rehber öğretmenlerin önemli bir kısmının Rehberlik Araştırma Merkezleri (RAM)’larda çalıştığı da göz önüne alındığında okullarda çalışan rehber öğretmen başına düşen ortalama öğrenci sayısının bunun sayının çok daha üzerinde olduğu bilinmektedir. Bu da her ne kadar geçmiş yıllara kıyasla oldukça düşmüş olmasına rağmen rehber öğretmenlerinin ilgilenmesi gereken kişi sayısının hala oldukça yüksek olduğunu göstermektedir. İlgilenilmesi gereken öğrenci sayısının bu kadar yüksek olmasının yanı sıra okulda yürütülmesi gereken diğer rehberlik faaliyetleri ve rehber öğretmenden talep edilen rehberlik dışı faaliyetlerin yoğunluğu arasında mesleki rehberlik ve yönlendirme hizmetlerine ayrılması gereken zamanın oldukça kısa ve yürütülen faaliyetlerinde yüzeysel olması maalesef kaçınılmazdır. Bu nedenle 2023 Eğitim Vizyon belgesinde dile getirilen “PDR hizmetlerinin eğitim sistemindeki yeri, yapısı, işlevleri ve mevzuat alt yapısı yeniden düzenlenecektir” ve “Rehberlik Araştırma Merkezleri’nin (RAM) yapısı güncel ihtiyaçlar ve bu ihtiyaçlara cevap verme ekseninde yeniden ele alınacaktır” şeklindeki hedeflerin gerçekleştirilmesinin okul-

larda yürütülen rehberlik faaliyetlerinin daha etkili hale getirilmesine önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir.

Okullarda yürütülen mesleki rehberlik ve yönlendirme faaliyetlerinin istenen düzeyde olmamasının sebeplerinden birisi de Türk Eğitim sisteminde yaşanan sorunların büyük bir çoğunluğunun temel nedenini oluşturan tüm sistemin sınav üzerine oturtulmasıdır. Sınavsız, yani ölçme ve değerlendirmenin yer almadığı

MEB (2019) verilerine göre ülkemizdeki resmi okulöncesi ilkokul ortaokul ve ortaöğretim okul sayısı 54036’dır. Bu okullarda öğrenim gören öğrenci sayısı ise 15 milyon 88 bin 592’dir. MEB merkez ve taşra teşkilatlarında çalışan rehber öğretmen sayısı ise 36340’dır. Buna göre Türkiye çapında bir rehber öğretmene düşen ortalama öğrenci sayısı 415 civarındadır.

bir eğitim sistemi düşünülemez. Ancak gelişmiş ülkelerde uygulanan öğrencileri ve sistemi izleme ve değerlendirme amaçlı bir sistem yerine öğrencilerin elenmesine dayalı bir sınav sistemi sorunları çözmekten çok yeni sorunların ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Eğitim sisteminde çözülemeyen bir sorunla karşılaşıldığında hemen yeni bir sınav üretme yaklaşımı kendi içerisinde yeni sorunların ortaya çıkmasına neden olmakta, sınavlardan kaynaklı sistemde bir problem yaşandığında temel çare olarak sınavın adının ve sayısının değiştirilmesi ise sorunu çözmenin aksine yeni sorunların oluşmasına neden olmaktadır. Diğer taraftan merkezi sınav sistemi bireysel farklılığı tek bir yerleştirme puanına indirgediğinden okullarda çalışan rehberlik uzmanları mesleki rehberlik ve yönlendirme faaliyeti kapsamında sadece



alınan puana en uygun okulu bulmak şeklinde gerçekleştirilen ve tercih danışmanlığı olarak da ifade edilen işlevsiz bir role mahkûm edilmektedirler. Kuşkusuz bu durum, sadece teknik bir sıralama ile yanlış umut ve beklentileri artıran ve sağlıksız sonuçlar yaratan, çok önemli bir sorundur. Bu kapsamda 2023 Eğitim Vizyon belgesinde yer alan “Yapılandırılacak olan kariyer rehberliği sistemi ile tüm öğretim kademelerinde çocukların kendilerini tanımaları ve kariyer profili oluşturulması sağlanacak olup, öğrenci e-portfolyosu oluşturulacaktır. Öğrencilerin rehberlik sonucu oluşan verilere dayanarak kariyer yönlendirilmelerinin yapılması sağlanacaktır.” söylemleri sözde kalmayıp hayata geçirildiklerinde 2023 vizyonu ile dünyanın en büyük 10 ekonomisi arasına girme yolculuğunda olan Türkiye’nin hedeflerine ulaşmasında önemli katkılar sağlayacağı muhakkaktır.

Ülkemizde mesleki rehberlik ve yönlendirme faaliyetleri kapsamında yaşanan sorunlardan bir diğeri de mesleki rehberlik faaliyetleri için alanda kullanılan ve rehberliğin özünü oluşturan bireyi tanıma ve değerlendirmeye yönelik tekniklerin çağın ihtiyaçlarını karşılamaktan uzak olmasıdır. Mesleki rehberlik ve

yönlendirme faaliyetleri kapsamında birçok ülkede olduğu gibi Türkiye’de de bireyi tanıma ve değerlendirmeye yönelik ölçme araçları kullanılmaktadır. Bireyi tanıma ve değerlendirme kapsamında en sık kullanılan ölme araçları arasında Akademik Benlik Kavramı Ölçeği’nin (ABKÖ) (1996), Kendini Değerlendirme Envanteri (KDE) (1989), Kuder İlgi Envanteri (1977), Edwards Kişisel Tercih Envanteri (1938), Thurstone Genel Yetenek Testi (1958) ve Mesleki Olgunluk Envanteri (1996) gibi ölçme araçları gelmektedir (Korkut, 2007). Elbette bu ölçme araçlarının hepsi önemli ve değerlidir ancak önemli bir bölümünün başka kültürler için geliştirilmiş ölçeklerin Türkçe uyarlamaları olması ve en yenisinin üzerinden yaklaşık 25 yıl süre geçmiş olması önemli bir sorun olarak görülmektedir. Zira büyük bir çoğunluğu 1965-79 yılları arası doğan ve X kuşağı olarak tanımlanan bireylerle, 1980-1999 yılları arası doğan ve Y kuşağı olarak tanımlanan bireylerin özelliklerini tespit etmek amacıyla geliştirilmiş olan bu ölçme araçlarının 2000 yılından sonra doğan ve şu an mesleki rehberlik ve yönlendirmeye en fazla ihtiyaç duyan Z kuşağı için hala kullanılıyor olmasının sağlıklı sonuçlar veremeyeceği açıktır.

Sosyolojik tanımlar incelendiğinde, kuşaklar, belli tarihlerde doğmuş, sosyalleşme sürecinde ortak sosyal, politik, ekonomik vb. olaylardan etkilenmiş, koşullar gereği benzer sorumluluklar yüklenmiş oldukları için ortak değer, inanç, beklenti ve davranışlara sahip gruplar olarak tanımlanabilir. Kuşakları sadece doğdukları zaman açısından sınıflandırıp değerlendirmek doğru değildir. Aynı zamanda kuşaklar topluluğunu oluşturan bireylerin duyguları, düşünceleri ve deneyimlerinin tanımlanması da gereklidir. Her kuşağın hayatı algılama şekilleri ve farklı iletişim tarzlarıyla “mevcut yaşam ve çalışma alışkanlıklarının dışında” kendine özgü karakteristik özellikleri, değer yargıları ve tutumları, güçlü ve zayıf yönleri vardır (Taş, Demirdöğmez ve Küçükoğlu, 2017). Örneğin X kuşağı bireyleri, sosyal güvenceye inancın azaldığı, medya ve devlet yönetimine güvenin olmadığı, sosyal yaşamda bazı alanlarda korku ortamının var olduğu bir düşünce yapısı içinde büyümüş bir kuşaktır. Bunun bir sonucu olarak da sahip oldukları işten mutluluk duymaya çalışan, iş kaygısı oluşturacak durumlardan uzak kalmaya çalışan, işleri sadeleştirme yoluna giden bir karakter yapısına sahiptirler. X kuşağı bireyler örgütlere sadakatle bağlı, kontrollü, otoriteye boyun eğme eğiliminde olan, çalıştığı işte emekli olana kadar kalmak isteyen, kuşkucu, anksiyetik ve beklentisi fazla olmayan yapıda kişilerdir (Akgemci ve Kalfaoğlu, 2018).

Y kuşağına mensup bireyler ise yapısal anlamda özgürlüklerine oldukça bağlı, teknoloji alanına yüksek ilgi duyan ve teknolojiden oldukça iyi yararlanan bir yapıya sahiptirler. Y kuşağında yer alan bireyler ağırlıklı olarak “neden” sorusunu fazlaca hayatlarına dahil etmektedirler. İş hayatlarında eğlenerek çalışmayı seven Y kuşağı, internetin gücünün çok iyi kullanan ve gereğinden fazla internette zaman geçiren, takım çalışmasından memnun olan,

birkaç işi bir arada yapabilen, işten memnun olmadığında yeni iş arayışına girebilen, baskıdan hoşlanmayan, güçlü hedefler ve özgüveni fazla olan, inisiyatif almaktan çekinmeyen yapıdadırlar. Y kuşağı için iş hayatından daha önemli olan aile ve sosyal çevredir (Koç, Öztürk ve Yıldırım, 2016).

Elbette dünyada henüz var olmayan bir iş konusunda eğitim planlaması yapılamaz, ancak kişilerin yeteneklerini ve öğrenme becerilerini geliştirmek yönünde bir eğitim ve yönlendirme planlanabilir. Bu nedenle 2023 Eğitim Vizyon belgesinde yer alan “Kültürel kodlarımız dikkate alınarak rehberlik hizmetlerinde kullanılacak yeni ölçme araçları geliştirilecektir”

Teknoloji yerlisi olarak dünyaya gelen “Kristal kuşak” veya “yeni sessiz kuşak” şeklinde farklı nitelendirmeler ile anılan Z kuşağı ise dünya üzerinde herkes ile çok kolay iletişime geçebilen, teknoloji bağımlısı, telaşlı, internetin çoğu alanında fikir sahibi, çok yönlü düşünme ve karar verme kapasitesine sahip, isteklerinin hemen gerçekleşmesini arzu eden ve çok hızlı tüketen bir yapıya sahiptir (Altuntunç, 2012). Türkiye nüfusunun yaklaşık %30’unu oluşturan Z kuşağının çalışacağı işlerin yüzde 65’i, şu anda dünyada var olmayan işler. Elbette dünyada henüz var olmayan bir iş konusunda eğitim planlaması yapılamaz, ancak kişilerin yeteneklerini ve öğrenme becerilerini geliştirmek yönünde bir eğitim ve yönlendirme planlanabilir. Bu nedenle 2023 Eğitim Vizyon belgesinde yer alan “Kültürel kodlarımız dikkate alınarak rehberlik hizmetlerinde kullanılacak yeni ölçme araçları geliştirilecektir” hedefi acil olarak gerçekleştirilmesi gereken bir hedef olarak görülmektedir.

Kaynakça

- Akgemci, T. ve Kalfaoğlu, S. (2018). X ve Y kuşaklarının kariyer uyum yetenek düzeylerini belirlemeye yönelik bir araştırma: Lise öğretmenleri örneği. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi, 8(2), 231- 247.
- Altuntuğ, N. (2012). Kuşaktan kuşağa tüketim olgusu ve geleceğin tüketici profili. Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 4(1), 203-212.
- Biavaschi, C., Eichhorst, W., Giuliatti, C., Kendzia, M. J., Muravyev, A., Pieters, J., Rodríguez-Planas, N., Schmidl, R. Zimmermann, K.F., (2012). Youth unemployment and vocational training. IZA Discussion Papers 6890, Institute of Labor Economics (IZA).
- Bozgeyikli, H. (2019). Mesleki ve teknik eğitimin geleceği (Analiz Raporu: 2019/02). İstanbul: İLKE İlim Kültür Eğitim Vakfı.
- Çalışkan, Z. (2019). Mesleki yönlendirmenin insangücü planlaması açısından önemi: Türkiye özelinde sorunlar, çözüm önerileri ve bir prototip uygulama. Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Doğan, S. (1990). Türkiye’de Rehberlik kavramı ve uygulamalarının gelişiminde milli eğitim şuralarının rolü. Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi, 1(1), 45-55.
- Hooley, T. ve Dodd, V. (2015). The Economic Benefits of Career Guidance.13.04.2020 tarihinde <https://cica.org.au/wp-content/uploads/Careers-England-Research-Paper-The-Economic-Benefits-of-Career-Guidance-July-2015.pdf> adresinden erişilmiştir.
- Kalkınma Bakanlığı. (2013). Kalkınma planı-Onuncu beş yıl 2014-2018. Ankara: Kalkınma Bakanlığı.
- Karagöz, S. (2018). İkinci meşrutiyetten harf inkılabına süreli yayınlarda eğitim (1908-1928). Ankara: Vize Yayıncılık.
- Karagöz, S.(2016). Cumhuriyet öncesi dönem Türkiye’ye psikolojik testlerin girişi üzerine bir inceleme. OPUS-Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi, 6(10), 271-285.
- Koç, M., Öztürk, L. ve Yıldırım, A. (2016). X ve Y kuşağının örgütsel bağlılık farklılıklarını belirlemeye yönelik ampirik bir çalışma. Global Business Research Congress (GBRC), 2(1), 69-78.
- Korkut, F. (2007). Psikolojik danışmanların mesleki rehberlik ve psikolojik danışmanlık ile ilgili düşünceleri ve uygulamaları. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 32, 187-197.
- Kuzgun, Y. (2014). İlköğretimde rehberlik, 7.Bs., Ankara: Nobel Yayınları.
- Lazarus, K., U. ve Chinwe, I. (2011). The role of guidance counsellors in the career development of adolescents and young adults with special needs. British Journal of Arts and Social Sciences 2(1), 51- 62.
- MEB. (1973). 1739 Sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu. Resmî Gazete 14/06/1973. 14574. 25.10.2018 tarihinde <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.1739.pdf> adresinden alındı.
- Milli Eğitim Bakanlığı Rehberlik Hizmetleri Yönetmeliği (2017, 10 Kasım). Resmi Gazete (Sayı: 30236). Erişim adresi <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2017/11/2011110-2.htm>
- OECD (2003). Career Guidance: New Ways Forward. Education Policy Analysis, Paris, s.41.
- OECD. (2013). Trends shaping education 2013. OECD Publishing. 14.04.2020 tarihinde http://dx.doi.org/10.1787/trends_edu-2013-en adresinden erişilmiştir.
- Özoğlu, S. Ç. (1982). Eğitimde rehberlik ve psikolojik danışma. İzmir : Ege Üniversitesi Matbaası.
- Taş, H. Y., Demirdöğmez, M. ve Küçüköğlu, M. (2017). Geleceğimiz olan z kuşağının çalışma hayatına muhtemel etkileri. OPUS- Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi, 7(13), 1031-1048.
- TUİK (2020). Yaş grubu ve cinsiyete göre nüfus. 13.04.2020 tarihinde <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=33705> adresinden erişilmiştir.
- World Bank. (2005). Education sector strategy update: Achieving education for all, Broadening our perspective, maximizing our effectiveness. 14.04.2020 tarihinde http://siteresources.worldbank.org/EDUCATION/Resources/ESSU/Education_Sector_Strategy_Update.pdf adresinden erişilmiştir.