SOSYAL BİLGİLER DERSİNDE KARİYER BİLİNCİ GELİŞTİRME: ÖĞRETMEN GÖRÜŞ VE UYGULAMALARI

Uğur GEZER
(Yüksek Lisans Tezi)

Eskişehir - 2015

SOSYAL BİLGİLER DERSİNDE KARİYER BİLİNCİ GELİŞTİRME: ÖĞRETMEN GÖRÜŞ VE UYGULAMALARI

Uğur GEZER

YÜKSEK LİSANS TEZİ

İlköğretim Anabilim Dalı
Sosyal Bilgiler Öğretmenliği Yüksek Lisans Programı
Tez Danışmanı: Prof. Dr. Handan DEVECİ

Eskişehir
Anadolu Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Eylül, 2015

Bu tez çalışması BAP Komisyonunca kabul edilen 1402E042 nolu proje kapsamında desteklenmiştir.

JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI

Uğur GEZER'in "Sosyal Bilgiler Dersinde Kariyer Bilinci Geliştirme: Öğretmen Görüş ve Uygulamaları" başlıklı tezi 04.09.2015 tarihinde, aşağıda belirtilen jüri üyeleri tarafından Anadolu Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca İlköğretim Anabilim Dalı Sosyal Bilgiler Öğretmenliği programı yüksek lisans tezi olarak değerlendirilerek kabul edilmiştir.

	Adı-Soyadı	**İmza**
Üye (Tez Danışmanı)	: Doç.Dr. Handan DEVECİ	.....
Üye	: Doç.Dr. Tuba ÇENGELCİ KÖSE	.....
Üye	: Yard.Doç.Dr. Tuğba SELANİK AY	.....

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

ÖZET

SOSYAL BİLGİLER DERSİNDE KARİYER BİLİNCİ GELİŞTİRME: ÖĞRETMEN GÖRÜŞ VE UYGULAMALARI

Uğur GEZER

İlköğretim Anabilim Dalı

Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Eylül, 2015

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Handan DEVECİ

21. yüzyılda toplumlar sosyal, kültürel, siyasal ve teknolojik olarak hızlı bir değişim ve gelişim sürecine girmiştir. Yaşanan bu değişim ve gelişimler, iş yaşamını ve iş niteliklerini de etkilemiştir. İş yaşamında çalışanlardan beklenen beceri ve nitelikler her geçen gün değişmektedir. Bu nedenle bireylerin bu duruma uyum sağlamaları ve değişimleri kariyerlerinde fırsata dönüştürmeleri, kariyer bilincine sahip olmalarıyla mümkündür. Bireylerin kariyer bilincine sahip olmasında eğitim süreci ve ilköğretim önemli bir yer tutmaktadır. Sosyal bilgiler dersi, yaşamsal bir ders olması ve öğretim programında kariyer bilinci geliştirmeye yönelik öğeler bulundurması bakımından ilköğretim düzeyinde, öğrencilerde kariyer bilinci geliştirme adına önemli derslerden biridir.

Bu araştırmanın amacı, sosyal bilgiler öğretmenlerinin kariyer ve kariyer bilinci kavramlarına yönelik görüşlerinin ve sosyal bilgiler dersinde kariyer bilinci geliştirme uygulamalarının belirlenmesidir. Araştırma, nitel araştırma yöntemlerinden olgubilim desenine göre tasarlanmıştır. Katılımcılar, amaçlı örnekleme türlerinden ölçüt örnekleme göre belirlenmiştir. Bu doğrultuda Eskişehir il merkezinde alt, orta ve üst sosyoekonomik düzeyde görev yapan ve en az 5 yıl deneyime sahip 12 sosyal bilgiler öğretmeni çalışma grubuna dahil edilmiştir. Veriler yarı yapılandırılmış görüşme ve katılımcı gözlem teknikleriyle toplanmıştır. Toplanan veriler tümevarımsal analiz yöntemiyle analiz edilmiştir. Verilerin analizinde Nvivo 10 nitel veri analizi yazılımından yararlanılmıştır.

Araştırmada sosyal bilgiler öğretmenlerinin kariyer kavramını, toplumsal ve bireysel olarak değerlendirdikleri görülmüştür. Öğretmenler kariyer bilinci kavramını ise kendi

öğretmenlik meslekleri açısından değerlendirmişlerdir. Kariyer bilinci geliştirme eğitimine yönelik olarak öğretmenlerin büyük çoğunluğu ortaokul düzeyinin önemli olduğunu belirtirken, bazı öğretmenler ise ortaokul döneminin kariyer bilinci geliştirme çalışmaları için henüz erken olduğunu belirtmiştir. Ayrıca öğretmenler kariyer bilinci geliştirme eğitiminde rehberlik çalışmalarının önemli olduğunu ifade etmiştir. Kariyer bilinci geliştirmede sosyal bilgiler dersinin yeri ve önemine ilişkin olarak öğretmenler, sosyal bilgiler dersinin yaşamsal bir ders olması ve kariyer bilinci geliştirmeye yönelik konu ve etkinliklerin yer alması nedeniyle sosyal bilgiler dersinin önemli olduğunu belirtmiştir. Bazı öğretmenler ise sınavlarda soru sorulmadığı için sosyal bilgiler dersinde kariyer bilinci geliştirme konularına önem verilmediğini belirtmiştir. Sosyal Bilgiler Öğretim Programı'na yönelik olarak öğretmenler, programda kariyer bilinci geliştirme ile ilgili öğelere yeterince yer verilmediğini ve programda olanların uygulamaya tam olarak yansımadığını belirtmiştir. Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme uygulamaları bakımından en sık başvurdukları yöntemlerin ders kitabından yararlanma, sözel anlatımla bilgi verme, öğrencilere not tutturma ve powerpoint sunumlarından yararlanma olduğu görülmüştür. Öğretmenler, kariyer bilinci geliştirme eğitimi bağlamında programın çok yoğun olması, öğrencilerin sadece mesleklerin ekonomik kazancına değer vermesi, etkili bir eğitim sisteminin uygulanamaması nedeniyle sorun yaşadıklarını belirtmiştir. Sorunların çözümüne ilişkin olarak; branş öğretmenleri, rehberlik servisi ve aileler arasında iş birliğinin sağlanması, kariyer bilinci geliştirme eğitiminin erken yaşlardan itibaren verilmeye başlanması, öğrencilerin ilgi ve yetenekleri doğrultusunda üst eğitim basamaklarına yönlendirilmesi, iş alanlarına geziler düzenlenmesi, kariyer günleri düzenlenerek okullara meslek çalışanlarının davet edilmesi, kariyer kulüpleri oluşturularak öğrencilerin bu kulüplerde çalışmalar yapmasının sağlanması, Sosyal Bilgiler Öğretim Programı'nda yer alan kariyer bilinci geliştirme öğelerinin zenginleştirilmesi ve okullardaki fiziki donanım ve altyapı eksikliklerinin giderilmesi gerektiğine yönelik öneriler getirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Sosyal bilgiler, Sosyal Bilgiler Öğretim Programı, kariyer, kariyer bilinci geliştirme.

ABSTRACT

DEVELOPING CAREER CONSCIOUSNESS IN THE SOCIAL STUDIES COURSE: TEACHER VIEWS AND PRACTICES

Uğur GEZER

Department of Elementary Education

Anadolu University Institute of Educational Sciences

September, 2015

Supervisor: Prof. Dr. Handan DEVECİ

In the 21st century, societies have been into a rapid change and development process socially, culturally, politically and technologically. These changes and developments have also affected the working life and job qualifications. The skills and qualifications expected from employees are changing every other day. Therefore, it is only possible for individuals to adapt to this situation and turn it into an opportunity in their careers by having career consciousness. The educational process and elementary education have an important place in individuals' having career consciousness. In terms of being an experiential course and including elements towards developing career consciousness in its curriculum, the social studies course is one of the important courses to develop career consciousness in students.

The aim of this study was to identify social studies teachers' views on the concepts of career and career consciousness, and the practices for career consciousness development in the social studies course. The study was designed in accordance with the phenomenographical design that is a qualitative research method. The participants were selected based on criterion sampling method that is a purposive sampling method. In this regard, 12 social studies teachers working in schools with low, medium and high socio-economic status and having an experience of at least five years were included in the study. The data were gathered through semi-structured interview and participant observation techniques. The gathered data were analysed with inductive analysis method. Nvivo 10 qualitative data analysis software was used in data analysis.

In the study, it was found that the social studies teachers evaluated the concept of career as social and individual. As for the concept of career consciousness, the teachers evaluated it in terms of their own teaching profession. Whereas most of the teachers stated that middle school level was important for developing career consciousness, some teachers asserted that the middle school period was somewhat early for practices of developing career consciousness. In addition, the teachers stated that guidance activities were important in developing career consciousness. With respect to the place and importance of developing career consciousness in the social studies course, the teachers indicated that the course was important because it was an experiential course and included content and activities towards developing career consciousness. Some teachers said that the contents on developing career consciousness were not attributed importance because they were not asked in tests. Regarding the social studies curriculum, the teachers stated that the elements related to developing career consciousness were not sufficiently included in the curriculum, and those that were in the curriculum could not be reflected on the practice. It was found that the methods that the teachers most frequently used in terms of the practices for developing career consciousness were making use of the coursebook, informing students verbally, making them take notes and using Powerpoint presentations. In the context of developing career consciousness in students, the teachers stated to have problems due to the curriculum being too intense, students only thinking about the economical income of professions, and an effective and long-term educational system not being able to be implemented. The teachers' solutions for the problems included ensuring cooperation between subject area teachers, guidance service and families, providing the education for developing career consciousness at earlier ages, orienting students to the higher stages of education based on their interests and abilities, organising trips to business areas, inviting professional to schools by organising career days, forming career clubs and ensuring students to do activities in these clubs, improving the elements of developing career consciousness in the social studies curriculum, and overcoming the deficiencies of physical equipment and infrastructure in schools.

Key Words: Social studies, social studies curriculum, career, developing career consciousness.

15/09/2015

ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ

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

Uğur GEZER

ÖNSÖZ

21. yüzyılda yaşanan gelişmeler nedeniyle iş yaşamı değişmekte ve bireylerin değişen iş yaşamına ayak uydurabilmesi gerekmektedir. Bu durum bireylerin kariyer bilincine sahip olmasını gerektirmektedir. Eğitim sistemleri, bireylerin kariyer bilincine sahip olmasında önemli bir işleve sahiptir. Bireylere erken yaşlardan itibaren, eğitim yaşantısı yoluyla kariyer bilinci kazandırılmaya başlanmalıdır. Sosyal bilgiler dersi, öğrencilere kariyer bilinci kazandırılmasında önemli derslerden biridir. Bu nedenle sosyal bilgiler dersinde kariyer bilinci geliştirme uygulamalarının nasıl gerçekleştiğine ışık tutmak, mevcut durumun belirlenmesi ve uygulamaların daha iyi bir düzeye getirilmesi için önem taşımaktadır.

Araştırma sürecine tecrübe ve bilgileriyle katkı sağlayan pek çok kişi olmuştur. Tez sürecinin yanı sıra lisans ve lisansüstü eğitimim boyunca desteğini hiçbir zaman esirgemeyen ve bana katkı sağlayan tez danışmanım Sayın Doç. Dr. Handan DEVECİ'ye ne kadar teşekkür etsem azdır. Tez jürimde yer alarak, değerli görüşleriyle araştırmama katkı sağlayan hocalarım Doç. Dr. Tuba ÇENGELCİ KÖSE ve Yar. Doç. Dr. Tuğba SELANİK AY'a çok teşekkür ederim.

Araştırma süresince katkı ve desteğini esirgemeyen hocam Yar. Doç. Dr. Elvan GÜNEL'e; değerli iş arkadaşlarım Arş. Gör. Murat EKİCİ'ye, Arş. Gör. Önder ERYILMAZ'a, Arş. Gör. Yusuf ÖZTÜRK'e, Arş. Gör. Özgür BABAYİĞİT'e, Arş. Gör. Fatih ÖZTÜRK'e, Arş. Gör. Can UYANIK'a, Arş. Gör. Sercan BURSA'ya, Arş. Gör. Hatice TÜRE'ye, Arş. Gör. Ayşegül PEHLİVAN'a teşekkür ederim.

Gerek eğitim yaşantım gerekse tez sürecim boyunca görüşleri ve manevi desteğiyle yanımda olan değerli dostum Gökhan CANDAN'a teşekkür ederim. Varlıkları ile yaşamımı değerli kılan, bugüne kadar desteklerini bir gün bile esirgemeyen babam Ahmet GEZER'e, annem Zühal GEZER'e ve kardeşim Abdullah Oğuz GEZER'e sonsuz teşekkür ederim.

Görüşleriyle araştırmama katkı sağlayan ve sınıflarında beni konuk eden sosyal bilgiler öğretmenlerine, öğrencilere çok teşekkür ederim. Araştırma sürecini maddi olarak destekleyen Anadolu Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Birimi'ne teşekkür borçluyum.

Eskişehir, 2015 Uğur GEZER

ÖZGEÇMİŞ

Uğur GEZER
İlköğretim Anabilim Dalı
Sosyal Bilgiler Öğretmenliği Yüksek Lisans Programı

Eğitim Bilgileri

Lisans	2011	Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi İlköğretim Bölümü Sosyal Bilgiler Öğretmenliği
Lise	2006	Burhaniye Celal Toraman Anadolu Lisesi

İş Bilgileri

2011-2012	Araştırma Görevlisi, Yozgat Bozok Üniversitesi Eğitim Fakültesi
2012-	Araştırma Görevlisi, Eskişehir Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi

Doğum Tarihi :	29.08.1988
Doğum Yeri :	Balıkesir – Edremit

Seçilmiş Yayınlar

Kaya, E., Eryılmaz, Ö., Gezer, U., Ekici, M., Kapan, E. (2015). Öğretmenlerin on iki yıllık zorunlu eğitimin (4+4+4) sosyal bilgiler dersine yansımalarına ilişkin algıları. *Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Dergisi, 5*(2), 54-93.

Gezer, U., Deveci, H. (2015, June). *Examination of the social studies curriculum in terms of developing career awareness.* International Conference on New Horizons in Education, Barcelona, Spain.

Eryılmaz, Ö., Ekici, M., Gezer, U., Pehlivan, A. (2014, Nisan). *Ortaöğretime geçiş sınavı sosyal bilgiler soruları ile sosyal bilgiler öğretim programı arasındaki ilişkinin incelenmesi.* I. Uluslararası Avrasya Eğitim Araştırmaları Kongresi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul, Türkiye.

Gökçe, N., Gezer, U., Eryılmaz, Ö. (2013). Citizenship and citizenship training within geography education in Turkey. Olga Strelova vd. (Eds.) *The Science and Education at the Beginning of the 21st Century in Turkey*. Vol. 3. Sofia: St. Kliment Ohridski University Press.

İletişim Bilgileri

İş Adresi : Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi İlköğretim Bölümü Sosyal Bilgiler Eğitimi Anabilim Dalı

E-posta : ugezer@anadolu.edu.tr

İÇİNDEKİLER

ÖZET i

ABSTRACT v

ÖNSÖZ viii

ÖZGEÇMİŞ x

İÇİNDEKİLER xii

TABLOLAR LİSTESİ xvi

ŞEKİLLER LİSTESİ xvii

KISALTMALAR LİSTESİ xix

1. GİRİŞ 1

1.1. Sosyal Bilgilerin Tanım ve Kapsamı 4

1.2. Sosyal Bilgiler ve Kariyer Bilinci Geliştirme 9

1.3. Kariyer İle İlgili Temel Kavramlar 10

1.3.1. Meslek 10

1.3.2. İş 13

1.3.3. Kariyer 15

1.3.3.1. Kariyer gelişim sürecini etkileyen faktörler 21

1.3.3.1.1. Psikolojik faktörler 21

1.3.3.1.2. Sosyolojik faktörler 25

1.3.3.1.3. Ekonomik ve politik faktörler 28

1.3.3.2. Kariyer gelişim kuramları 29

1.3.3.2.1. Holland'ın mesleki kişilik kuramı 30

1.3.3.2.2. Parsons'un özellik-faktör kuramı 32

1.3.3.2.3. İşe uyum kuramı 33
1.3.3.2.4. Ginzberg'in mesleki gelişim kuramı 34
1.3.3.2.5. Super'ın yaşam boyu-yaşam alanı yaklaşımı 35
1.3.3.2.6. Gottfredson'un daraltma-uzlaşma kuramı 38
1.3.3.2.7. Roe yaklaşımı 39
1.3.3.2.8. Sosyal-bilişsel kariyer gelişim kuramı 41
1.3.3.2.9. Krumboltz'un sosyal öğrenme kuramı 44
1.3.3.3. Kariyer eğitimi 48
1.3.3.3.1. İlköğretim ikinci kademede (ortaokulda) kariyer eğitiminin amacı 52
1.4. Sosyal Bilgiler Öğretim Programında Kariyer Bilinci Geliştirme 59
1.5. İlgili Araştırmalar 65
1.6. Araştırmanın Amacı 72
1.7. Araştırmanın Önemi 73
1.8. Araştırmanın Sınırlılıkları 74
1.9. Tanımlar 74

2. YÖNTEM 76
2.1. Araştırmanın Modeli 76
2.2. Katılımcılar 77
2.3. Verilerin Toplanması 83
2.3.1. Görüşme 83
2.3.2. Gözlem 86
2.4. Verilerin Analizi 90
2.5. Araştırmacının Rolü 93
2.6. İnandırıcılık 94
2.7. Araştırma Etiğine Yönelik Yapılan Uygulamalar 96

3. BULGULAR 98
3.1. Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin Kariyer Kavramına İlişkin Görüşleri 99
3.2. Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin Kariyer Bilincine İlişkin Görüşleri 111
3.3. Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin Öğretmenlik Mesleğini Tercih Etmelerine İlişkin Görüşleri 120
3.4. Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin Kariyer Bilinci Geliştirme Eğitimine İlişkin Görüşleri 127
3.5. Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin Kariyer Bilinci Geliştirmede Sosyal Bilgiler Dersinin Yeri ve Önemine İlişkin Görüşleri 135
3.6. Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin Kariyer Bilinci Geliştirme Bakımından Sosyal Bilgiler Öğretim Programında Yer Alan Öğelere İlişkin Görüşleri 140
3.7. Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin Kariyer Bilinci Geliştirme Uygulamalarına İlişkin Görüşleri 142
3.8. Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin Kariyer Bilinci Geliştirme Uygulamaları Bakımından Karşılaştıkları Sorunlara İlişkin Görüşleri 153
3.9.Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin Kariyer Bilinci Geliştirme Uygulamaları Bakımından Karşılaştıkları Sorunlara İlişkin Çözüm Önerileri 161

4. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER 170
4.1. Sonuç 170
4.1.1. Sosyal bilgiler öğretmenlerinin kariyer kavramına ilişkin görüşlerine yönelik sonuçlar 170
4.1.2. Sosyal bilgiler öğretmenlerinin kariyer bilincine ilişkin görüşlerine yönelik sonuçlar 171
4.1.3. Sosyal bilgiler öğretmenlerinin öğretmenlik mesleğini tercih etmelerine ilişkin görüşlerine yönelik sonuçlar 171
4.1.4. Sosyal bilgiler öğretmenlerinin kariyer bilinci geliştirme eğitimine ilişkin görüşlerine yönelik sonuçlar 172

4.1.5. Sosyal bilgiler öğretmenlerinin kariyer bilinci geliştirmede sosyal bilgiler dersinin yeri ve önemine ilişkin görüşlerine yönelik sonuçlar 173
4.1.6. Sosyal bilgiler öğretmenlerinin öğretim programında yer alan kariyer bilinci geliştirme öğelerine ilişkin görüşlerine yönelik sonuçlar 174
4.1.7. Sosyal bilgiler öğretmenlerinin kariyer bilinci geliştirme uygulamalarına yönelik sonuçlar 174
4.1.8. Sosyal bilgiler öğretmenlerinin kariyer bilinci geliştirme uygulamaları bakımından karşılaştıkları sorunlara ilişkin görüşlerine yönelik sonuçlar 175
4.1.9. Sosyal bilgiler öğretmenlerinin kariyer bilinci geliştirme uygulamaları bakımından karşılaştıkları sorunların çözümüne yönelik sonuçlar 176
4.2. Tartışma 177
4.3. Öneriler 181
4.3.1. Uygulamaya yönelik öneriler 181
4.3.2. Yapılacak araştırmalara öneriler 182

EK 1. Eskişehir İl Milli Eğitim Müdürlüğü Araştırma İzin Belgesi 184
EK 2. Anadolu Üniversitesi Etik Kurulu Araştırma İzin Belgesi 185
EK 3. Öğretmen Bilgilendirme Formu 186
EK 4. Öğretmen Araştırma İzin Formu 188
EK 5. Öğretmen Kişisel Bilgi Formu 189
EK 6. Görüşme Soruları 190
EK 7. Nvivo Kodlama Raporu 1 192
EK 8. Nvivo Kodlama Raporu 2 201

KAYNAKÇA 209

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1. Genç İşsizlik Oranları 2
Tablo 2. İş Yapısı ve Meslek Sahibi Olma Anlayışındaki Değişimler 14
Tablo 3. Kariyer Gelişim Kuramlarına Genel Bir Bakış 45
Tablo 4. Öğrencilerin Kariyer Bilinci Kapsamında İlkokul, Ortaokul ve Lise Düzeyinde Kazanması Gereken Nitelikler 51
Tablo 5. Ortaokul Düzeyinde Kariyer Bilinci Geliştirme Uygulamaları 57
Tablo 6. Sosyal Bilgiler Öğretim Programında Kariyer Bilinci Geliştirme Ara Disiplininin Yer Alma Durumu 60
Tablo 7. Sosyal Bilgiler Öğretim Programında Kariyer Bilinci Geliştirme İle İlişkili Beceri, Kavram ve Değerler 64
Tablo 8. Pilot Görüşme Bilgileri 84
Tablo 9. 1. Görüşme Bilgileri 84
Tablo 10. 2. Görüşme Bilgileri 85
Tablo 11. Selin Öğretmen'e Ait Gözlem Bilgileri 86
Tablo 12. Halim Öğretmen'e Ait Gözlem Bilgileri 88
Tablo 13. Emine Öğretmen'e Ait Gözlem Bilgileri 89
Tablo 14. Orhan Öğretmen'e Ait Gözlem Bilgileri 90

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Kariyer Aşamaları 18
Şekil 2. Kariyer planlama süreci 19
Şekil 3. Yöntem Bölümünde Yer Alan Öğeler 76
Şekil 4. Selin Öğretmenin Sınıfından Bir Görünüm 87
Şekil 5. Halim Öğretmenin Sınıfından Bir Görünüm 88
Şekil 6. Emine Öğretmenin Sınıfından Bir Görünüm 89
Şekil 7. Orhan Öğretmenin Sınıfından Bir Görünüm 90
Şekil 8. Veri Analiz Süreci 91
Şekil 9. Nvivo Yazılımında Analize Hazır Hale Getirilmiş Veriler 92
Şekil 10. Sosyal Bilgiler Dersinde Kariyer Bilinci Geliştirmeye Yönelik Bulgular 99
Şekil 11. Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin Kariyer Kavramına İlişkin Tanımları 100
Şekil 12. Öğretmenlerin Kariyer Engellerine İlişkin Görüşleri 108
Şekil 13. Öğretmenlerin Kariyer Bilincine İlişkin Görüşleri 111
Şekil 14. Kariyer Bilincine Sahip Bireylerde Bulunması Gereken Nitelikler 113
Şekil 15. Öğretmenlerin Öğretmenlik Mesleğini Tercih Etmelerine İlişkin Görüşleri 121
Şekil 16. Öğretmenlerin Kariyer Bilinci Geliştirme Eğitimine İlişkin Görüşleri 127
Şekil 17. Öğretmenlerin Kariyer Eğitiminde Rehberlik Çalışmalarına İlişkin Görüşleri 134
Şekil 18. Öğretmenlerin Kariyer Bilinci Geliştirmede Sosyal Bilgiler Dersinin Yeri ve Önemine İlişkin Görüşleri 136
Şekil 19. Öğretmenlerin Öğretim Programında Yer Alan Kariyer Bilinci Geliştirme Öğelerine İlişkin Görüşleri 140
Şekil 20. Öğretmenlerin Kariyer Bilinci Geliştirme Uygulamalarına İlişkin Görüşleri 142
Şekil 21. Öğrenme-Öğretme Sürecine Yönelik Uygulamalar 143
Şekil 22. Ölçme-Değerlendirme Sürecine Yönelik Uygulamalar 148
Şekil 23. Diğer Uygulamalara Yönelik Görüşler 151
Şekil 24. Öğretmenlerin Kariyer Bilinci Geliştirme Uygulamaları Bakımından Karşılaştıkları Sorunlara İlişkin Görüşler 153
Şekil 25. Öğrenci Kaynaklı Sorunlara Yönelik Görüşler 154
Şekil 26. Sistem Kaynaklı Sorunlara Yönelik Görüşler 157

Şekil 27. Program Kaynaklı Sorunlara Yönelik Görüşler 160
Şekil 28. Öğretmenlerin Kariyer Bilinci Geliştirme Uygulamalarına Yönelik Çözüm Önerileri 162
Şekil 29. Kariyer Bilinci Geliştirme Konusunda Programa Yönelik Öneriler 162
Şekil 30. Kariyer Bilinci Geliştirme Konusunda Eğitim Sürecine Yönelik Öneriler ... 164
Şekil 31. Kariyer Bilinci Geliştirme Konusunda Eğitim Kurumları ve Bakanlığa Yönelik Öneriler 168

KISALTMALAR LİSTESİ

ASCA **:** American School Counselor Association

GADOE **:** Georgia Department of Education

ILO **:** International Labour Organization

KARMER **:** Kariyer Planlama Uygulama ve Araştırma Merkezi

MEB **:** Milli Eğitim Bakanlığı

OECD **:** Organization for Economic Co-operation and Development

QCA **:** Qualifications and Curriculum Authority

SAQA **:** South African Qualification Authority

TÜİK **:** Türkiye İstatistik Kurumu

1. GİRİŞ

21. yüzyıl, teknolojik gelişim ve küreselleşmeye bağlı olarak sosyal, bireysel, siyasal ve ekonomik alanlarda büyük ve hızlı değişimlerin yaşandığı bir dönem olarak ifade edilmektedir. Dolayısıyla bireylerin bu değişimlere uyum sağlayıp, rekabeti yönetmeleri ve değişimleri kariyerlerinde olumlu hale dönüştürebilmeleri giderek zorlaşmaktadır. Yetişkin birey düzeyinde yaşanan bu çaba düşünüldüğünde, çocuklar ve gençlerin bu değişimlere uyum sağlayıp, yaşama dair sağlıklı ve üretken kararlar alabilmeleri zorlaşmaktadır. Bu durum okul-aile birlikteliğini ve eğitim sistemlerinin kariyer bilinci geliştirmeye yönelik tasarlanmasını zorunlu kılmaktadır (Özdemir Yaylacı, 2007).

Toplumda yaşanan hızlı değişim ve dönüşümler birçok alanı etkilediği gibi, meslek alanlarının ve insan niteliklerinin değişmesine de yol açmıştır (Pilavcı, 2007; Yeşilyaprak, 2011). Bilgi toplumunda girişimci, yaratıcı, üretken, bilgi teknolojilerine hâkim, problem çözme, karar verme, iletişim ve sentez becerilerine sahip kişiler önem kazanmıştır. Çünkü sürekli değişmekte olan meslek yeterlilikleri, bu niteliklere sahip insanlar gerektirmektedir.

Günümüzde var olan ve çok talep gören mesleklerden bazıları bundan 20 yıl önce bilinmemektedir. Bu durum, öğrencilerin şu anda var olmayan işlerde çalışacak, henüz icat edilmemiş teknolojileri kullanacak ve şu anda bilinmeyen problemleri çözecek olmaları anlamına gelmektedir. Böyle bir ortamda bilgi ezberlemenin anlamsız olduğu, artık bilgiyi bilen insandan çok, bilgiyi üreten ve kullanan insanın değer kazandığı söylenebilir (Çağlar ve Reis, 2007; Numanoğlu, 1999).

Günümüzde Türkiye de dâhil olmak üzere ülkeler çeşitli sosyal sorunlar yaşamakta ve bu sosyal sorunların başında işsizlik gelmektedir. Ülkeler işsizlikle mücadele etmek için aktif ve pasif olarak istihdam politikaları geliştirmekte, teşvikler oluşturmakta ve en önemlisi de eğitimin kalitesini arttırıcı önlemler almaktadır. İşsizlikle mücadelenin en temel etmenlerinden biri eğitim yaşantıları ile nitelikli işgücü yetiştirmektir (Başol, Bilge ve Kuzgun, 2012). Tablo 1'de OECD'nin 2014 yılında gerçekleştirmiş olduğu araştırma sonuçlarına göre, Dünya genelinde genç işsizlik oranlarının yıllara göre değişimi yer

almaktadır (The Organisation for Economic Co-operation and Development [OECD], 2014).

Tablo 1

Genç İşsizlik Oranları

Ülkeler	**2006**	**2007**	**2008**	**2009**	**2010**	**2011**	**2012**	**2013**
Brezilya	17,71	16,75	15,46	17,78	16,22	15,35	14,57	15,04
Kanada	11,69	11,19	11,58	15,21	14,79	14,17	14,30	13,66
Danimarka	7,68	7,52	8,03	11,83	13,97	14,24	14,14	13,05
Fransa	21,64	19,11	18,59	23,25	22,88	22,11	23,90	23,92
Almanya	13,55	11,68	10,37	10,99	9,69	8,54	8,11	7,91
Japonya	8,00	7,70	7,24	9,08	9,22	8,02	7,95	6,88
Kore	10,02	8,79	9,33	9,82	9,84	9,65	9,00	9,34
Meksika	6,15	6,69	7,03	10,01	9,28	9,82	9,34	9,22
Hollanda	7,49	7,03	6,38	7,71	8,67	7,73	9,48	11,01
Avrupa Birliği Genel	17,19	15,51	15,47	19,90	20,69	21,01	22,76	23,30
Türkiye	19,06	19,98	20,48	25,28	21,74	18,37	17,53	18,67

Tablo 1 incelendiğinde, genç işsizliğin küresel ölçekte önemli bir sorun olduğu görülmektedir. Türkiye'ye ait veriler incelendiğinde ise son yıllarda bir düşüş görülse de, hâlâ dünya ortalamasının yakalanamadığı görülmektedir. Dünya genelinde her geçen yıl artan genç işsizlik oranları göz önünde bulundurulduğunda, gençler eğitim süreci sonunda iş bulma güçlüğü yaşayacaklarını düşünmeli ve erken yaşlardan itibaren bir kariyer planlaması oluşturmalıdır.

İnsan ömrünün neredeyse yarısından fazlasının çalışma hayatı içerisinde geçtiği; çalışmanın insan hayatındaki yeri göz önünde bulundurulduğunda iş hayatının kalitesinin ve çalışma adına yapılan etkinliklerin bireysel mutluluğa önemli oranda katkıda bulunduğu belirtilmektedir (Pilavcı, 2007). Şahin, Zoraloğlu ve Fırat (2011), yükseköğretim öğrencilerinin okudukları bölümlerden memnun olma düzeylerinin düşük olduğunu belirtmektedir. Yine aynı şekilde iş doyumuna yönelik yapılan araştırmada

işinden memnun olmayan kişilerin sayısı oldukça fazladır (Sukiennik, Bendat ve Raufman, 2004). Ayrıca araştırmalar, genç işsizlerin sayısının gün geçtikçe arttığını ortaya koymaktadır (Başol vd., 2012; International Labour Organization [İLO], 2011; Organization for Economic Co-operation and Development [OECD], 2014; Türkiye İstatistik Kurumu [TÜİK], 2011). Bu durum çocuğun okula başladığı ilk yıllardan itibaren, çocuğa kariyer bilinci kazandırılması ve etkili bir kariyer planı oluşturulmasının önemini ortaya koymaktadır (Yeşilyaprak, 2013).

Bireylerin meslek seçimleri ve kariyer tercihleri yaşamın belli bir anında verilen anlık bir karar değil, yaşam boyu devam eden bir süreçtir. Çocukluktan itibaren yaşamın her döneminde kişi birtakım mesleki davranışlarda bulunmakta ve mesleki görevleri yerine getirmektedir (Pişkin, 2013). Ancak Türkiye'de yapılan araştırmalar (Akbalık, 1991; Çoban, 2005; Kalafat, 1998) gerek ortaokul öğrencilerinin gerekse lise öğrencilerinin kendilerinden beklenen mesleki olgunluk düzeyine ulaşamadıklarını göstermektedir. Öğrencilerin; yaş dönemleri için gerekli olan meslek seçme sorumluluğunun farkında olma, yetenek ve ilgilerini tanıma ve göz önünde bulundurma, çalışma yaşamına karşı olumlu tutum geliştirme, meslekler hakkında yeterli ve doğru bilgiye sahip olma gibi mesleki görevlerini yerine getirmedikleri görülmektedir.

Okulların kariyer bilinci geliştirme konusunda gerçekleştirmiş olduğu uygulama ve etkinlikler incelendiğinde, çocukların yapılandırılmış, bilinçli ve uzun dönemli çabalardan çok; rastgele, programsız ve kısa vadeli çözümlerle bu hizmetleri yürüttükleri görülmektedir. Bu durum özelde bireysel yaşamın daha etkin kullanılmasına engel oluştururken, genelde ise eğitime ayrılan bütçe ve kaynakların tasarrufunu da olumsuz yönde etkilemektedir (Özdemir Yaylacı, 2007).

Türk milli eğitim sisteminin genel amaçlarının temel hedefi ekonomik kalkınmanın ve demokratik hayatın devamlılığını sağlamaktır. Eğitimin ana amaçlarından bir tanesi olan ekonomik kalkınma ise öğrencilerin gelecekteki meslek seçimlerini, meslek eğitimlerini ve öğrencilerin gelecekteki mesleki rollere hazırlanmasını kapsamaktadır. Bu noktada meslek seçiminin temelleri ilkokul ve ortaokul (ilköğretim) çağıyla birlikte atılmaya

başlamaktadır. Öğrenciler bu temelleri atmak için sosyal bilgiler dersi çerçevesinde belirli bilgi, beceri ve değerleri kazanmaya çalışmaktadırlar (Akhan ve Demirezen, 2013).

Örgün eğitimin ilk ve önemli bir basamağını oluşturan ilköğretim, daha ileri eğitim basamaklarının temelini oluşturması ve bu basamakta edinilen bilgi ve becerilerin bireylerin daha sonraki öğrenim yaşantılarını etkilemesi bakımından önemli bir işleve sahiptir. İlköğretim, bireylerin kendilerini çok yönlü olarak gerçekleştirmesini ve ülkenin kalkınması sağlama bakımından yaşamsal bir önem taşımaktadır. Bu yönüyle ilköğretim, bireylere temel bilgi, beceri ve davranışlar kazandırarak toplumun sosyal, kültürel ve ekonomik gelişim düzeyine katkı sağlamaktadır (Gültekin, 2007). İlköğretimin ikinci basamağı olarak kabul edilen ortaokul dönemi, çocukların kendilerini tanıdığı, keşfettiği ve gelecekte tercih edecekleri mesleğe yönelik olarak bir üst eğitim basamağını tercih ettiği eğitim basamağıdır (Keyifli, 2012). Bu nedenle ilköğretim, öğrencilerde kariyer bilinci geliştirmeye yönelik temel bilgi, beceri ve davranışların kazandırılması; sonrasında ise kendi ilgi ve yetenekleri doğrultusunda bir üst eğitim basamağına yönlendirilmesi bakımından önem taşımaktadır.

Günümüz toplumunda sürekli olarak yaşanan ekonomik, kültürel, sosyal gelişmeler ve değişimler, bireylerin birçok alanda kazanımlara ve bu kazanımları yaşamda uygulayabilecek becerilere sahip olması gerekliliğini ortaya çıkarmıştır. Bu beklentileri ve gereksinimleri karşılayabilmek için eğitime önemli görevler düşmektedir. Toplumun ihtiyaçlarını karşılama ve öğrencileri yaşama hazırlama, tüm derslerin hedefleri arasında yer almasına rağmen bazı derslerin bu konuda sorumluluğu daha fazladır. Sosyal bilgiler dersi de toplumsal ihtiyaçları karşılama, öğrencileri günlük yaşama hazırlama ve öğrencilerde kariyer bilinci oluşturma bakımından ilköğretim düzeyinde sorumluluğu fazla olan derslerden biridir (Gömleksiz ve Cüro, 2011, akt: Taş, 2012).

1.1. Sosyal Bilgilerin Tanım ve Kapsamı

Sosyal bilgiler dersi, ilkokul 4. sınıflarda ve ortaokul 5., 6. ve 7. sınıflarda zorunlu olarak haftada üç saat okutulmaktadır. Alanyazın incelendiğinde sosyal bilgiler dersine ilişkin birçok tanımlamanın yapıldığı görülmektedir. Bu tanımlamalara göre sosyal bilgiler;

- vatandaşlık eğitiminde öğretim amacı için sosyal bilimler ve beşeri bilimlerin bir birleşimi (Barr, Barth ve Shermis, 2013),
- temel kültür öğelerini, birçok alandaki çalışmalardan sağlanan bulgulardan, disiplinler arası bir yaklaşımla seçilip yoğrularak oluşturulmuş bilgileri içinde bütünleştiren; ilköğretim düzeyine ve çocuğun küresel algılama özelliğine uygun duruma getirilmiş bir ders (Sözer, 1998),
- bireyin toplumsal varoluşunu gerçekleştirebilmesine yardımcı olması amacıyla; tarih, coğrafya, ekonomi, sosyoloji, antropoloji, psikoloji, felsefe, siyaset bilimi ve hukuk gibi sosyal bilimleri ve vatandaşlık bilgisi konularını yansıtan; öğrenme alanlarının bir ünite ya da tema altında birleştirilmesini içeren; insanın sosyal ve fiziki çevresiyle etkileşiminin geçmiş, bugün ve gelecek bağlamında incelendiği; toplu öğretim anlayışından hareketle oluşturulmuş bir ilköğretim dersi (Milli Eğitim Bakanlığı [MEB], 2005),
- hemen her bakımdan değişen ülke ve dünya koşullarında bilgiye dayalı karar alıp problem çözebilen etkin vatandaşlar yetiştirmek amacıyla, sosyal ve beşeri bilimlerden aldığı bilgi ve yöntemleri kaynaştırarak kullanan bir öğretim programı (Öztürk, 2006),
- ilköğretim okullarında iyi ve sorumlu vatandaşlar yetiştirmek amacıyla, sosyal bilimler disiplinlerinden seçilmiş bilgilere dayalı olarak, öğrencilere toplumsal yaşamla ilgili temel bilgi, beceri, tutum ve değerlerin kazandırıldığı bir çalışma alanı (Erden, tarihsiz),
- demokratik vatandaşlık için bir toplumsallaşma süreci (Engle ve Ocha, 1988),
- vatandaşlık becerilerini geliştirmek üzere insan ve topluma dair bilgilerden oluşmuş bir çalışma alanı (Savage ve Armstrong, 1996),
- sosyal ve insanla ilgili diğer bilimlerin içerik ve yöntemlerinden yararlanarak, insanın fiziksel ve sosyal çevresiyle etkileşimini zaman boyutu içerisinde disiplinler arası bir yaklaşımla ele alan ve küreselleşen bir dünyada yaşamla ilgili temel demokratik değerlerle donatılmış, düşünen vatandaşlar yetiştirmeyi amaçlayan bir çalışma alanı (Doğanay, 2005),

olarak açıklanabilir.

Sosyal bilgiler dersine ilişkin yapılan tanımlamalar incelendiğinde dört boyutun ortaya çıktığı görülmektedir. İlk boyut sosyal bilgilerin, bireyin toplumsal varoluşunu gerçekleştirmeyi amaçlayan bir ders olmasıdır. İkincisi sosyal bilgilerin içeriğini, sosyal bilimler ve vatandaşlık konularının oluşturuyor olmasıdır. Üçüncüsü sosyal bilgilerin, bireyin sosyal ve fiziki çevresiyle etkileşimini de ele alması; dördüncüsü ise sosyal bilgilerin toplu öğretim anlayışından hareketle oluşturulmuş bir ders olmasıdır (Safran, 2011).

Sosyal bilgiler, içerik olarak bireylerin sosyal ve kültürel yaşantılar edinmeleri, bu konuda birikim ve deneyim sahibi olmaları için en uygun derslerdendir. Çünkü bu derste öğrenciler, bir yandan içinde yaşadıkları toplumun geçmişini ve bugününü öğrenirken, diğer yandan da diğer toplumlar hakkında bilgi edinirler. Böylesine kapsamlı bir içerik onlara, insanlığın yüzyıllardan beri oluşturduğu zengin bir kültürel deneyimi tanıma olanağı verir (Akdağ, 2009; Öztürk ve Otluoğlu, 2003).

Sosyal bilgilerin çok disiplinli yapısı orkestrayla ifade edilebilir. Orkestrada farklı enstrümanların ve farklı notaların tek bir müzik parçasını oluşturması gibi, sosyal bilimler de bir araya gelerek sosyal bilgileri oluşturur. Orkestrada bazen tüm enstrümanlar notaları çalarken bazen de bir enstrüman notalara hükmeder ve diğerleri yardımcı notaları çalar. Sosyal bilgilerin yapısı da bu şekildedir. Örneğin; toplumda yer alan değişiklikler hakkında sosyal bilgiler dersindeki bir ünitede coğrafya ve ekonomi bilimleri üniteyi destekleyici rol üstlenirken, tarih bilimi tüm üniteye rehberlik edip yol gösterebilir (Sunal ve Haas, akt: Kılıçoğlu, 2012). Sosyal bilgilerin disiplinler arası bir ders olması, öğrencilerin kariyer bilincine yönelik bütüncül bilgi, beceri ve davranış kazanmaları açısından önemlidir.

Sosyal bilgiler dersinin öğretiminde üç temel yaklaşım bulunmaktadır. Bu üç yaklaşım, öğretim uygulamalarını da etkilemektedir. Bunlar; vatandaşlık için kültür aktarımı, sosyal bilim ve yansıtıcı problem çözmedir. Sosyal bilim, değişmenin bilimi olduğu, insan ilişkilerini, değişim ve çeşitlilik içinde inceleyerek buna yönelik becerileri geliştirdiği için sosyal bilgileri bu bağlamda etkilemektedir. Sosyal bilgiler öğretiminde bu üç yaklaşım çerçevesinde belli bilgiler, beceriler, değerler, aktif öğrenme ve sosyal katılım gibi

boyutlarda belli özelliklerin gelişmesi söz konusudur. Bu özelliklere ek olarak insanlarla olan ilişki, hoşgörü, uluslar arası anlayış, değişimle başa çıkma, kişilik gelişimi, barış, milli ve kültürel değerleri özümseme, ekonomik verimlilik, vatandaşlık ve insan hakları da bu üç yaklaşım doğrultusunda sosyal bilgilerle kazandırılması gereken özelliklerdir (Naylor ve Diem, akt: Paykoç, 1995).

Öztürk ve Otluoğlu'na (2003, s.17) göre bir öğretim programı olarak sosyal bilgilerin üç temel yaklaşım doğrultusunda temel özellikleri şunlardır:

- Sosyal bilgiler bir vatandaşlık eğitimi programıdır.
- Bu programın içeriği disiplinler arasıdır; sosyal bilimlerden aldığı konuları entegre eder. Bir toplumun tarih ve kültürüne ilişkin temel bilgileri, sosyal ve bireysel konularla ilgili kavram ve temaları kapsar.
- İçeriğini aldığı sosyal bilimlerin yöntemlerini kullanır.
- Etkili bir sosyal bilgiler programı bireyin sosyal problemleri çözebilmesi için gerekli olan düşünme ve karar verme becerilerini geliştirmeyi amaçlar.

Vatandaşlık aktarımı olarak sosyal bilgiler yaklaşımı doğrultusunda sosyal bilgiler dersiyle öğrencilerin; geçmişini öğrenmesi, geçmiş ve gelecekle gurur duyması, sorumluluk alması, uygun davranışlar sergilemesi, otoriteye bağlı olması beklenir (Safran, 2011). Yaklaşımın amacı, kültürün temel değer ve inançlarını genç kuşaklara aktarmaktır. Öğretmen merkezli bir öğrenme-öğretme sürecini temel alır (Barr vd., 2013). Bu yöntem sosyal bilgilerin ortaya çıktığı ilk yıllarda önemli görülmüştür. ABD'de 1916 yılında sosyal bilgiler dersi ortaya çıktığında, o günlerde yaşanan toplumsal bunalımlardan insanları kurtararak "Amerikan vatandaşlığı" kavramını oluşturmak için bu yöntem benimsenmiştir (Safran, 2011). Geçmişi öğrenme, geçmiş ve geleneklerle gurur duyma, sorumluluk alma ve otoriteye bağlılık vatandaşlık aktarımı anlayışının en önemli özellikleridir. Yöntem olarak, vatandaşlıkla ilgili değer ve inanışların öğretmen merkezli bir yaklaşımla öğrencilere aktarılması esastır. Öğretmen ideal vatandaş tipini ortaya koyar ve bu vatandaş tipinin özelliklerini öğrencilere kazandırmaya çalışır (Doğanay, 2005). Buna karşılık bazı sosyal bilimciler, sosyal bilgiler öğretiminin sosyal bilimler için bir alt yapı oluşturabileceği görüşünde olmuşlardır. Bu düşünce sosyal bilimler olarak sosyal bilgiler temel yaklaşımını ortaya çıkarmıştır.

Sosyal bilim olarak sosyal bilgiler öğretimi, sosyal bilimlere ait bilgi, beceri ve değerlerin kazandırılmasının etkili vatandaşlık için en iyi yol olduğu görüşüne dayanmaktadır. Bu

yaklaşımda, sosyal bilimlerin temel ilke ve kavramları incelenerek, öğrencilerin gerekli bilgi, beceri ve değerleri kazanması esastır. Ders içeriği sosyal bilimlerin hem ayrı ayrı hem de bir bütün olarak disiplinler arası şekilde verilmesinden oluşur. Bu yaklaşımda sosyal bilimlerin yöntemleri aynı zamanda sosyal bilgilerin de yöntemidir. Öğrencinin küçük bir sosyal bilimci gibi düşünerek, sosyal bilimlerin yöntemlerini kullanması ve bu yolla etkili vatandaşlar olması amaçlanır (Barr vd., 2013; Doğanay, 2005; Safran, 2011).

Yansıtıcı inceleme olarak sosyal bilgiler, öğrencilerin bireysel ve toplumsal problemleri tanımlama, analiz etme ve karar verme becerilerini geliştirmeyi amaçlar (Barth ve Demirtaş, 1997). Bunu gerçekleştirirken içerik olarak, öğrencileri kişisel olarak etkileyen konular ve sorunlar ele alınır. Araştırma ve problem çözme bu yaklaşımın odak noktasını oluşturmaktadır (Barr vd., 2013; Safran, 2011).

Yukarıda tanımı ve kapsamına yönelik bilgi verilen sosyal bilgiler dersi, ortaokul düzeyinde Sosyal Bilgiler Öğretim Programı ile uygulanmaktadır. Dünya'da meydana gelen bilimsel ve teknolojik gelişmeler ve bunun Türkiye'ye yansımaları sonucu Milli Eğitim Bakanlığı 2004 yılında, tüm ilköğretim programlarını kapsayacak şekilde yeni bir program hazırlığına girmiştir. Hazırlanan Sosyal Bilgiler Öğretim Programı 2004-2005 öğretim yılında pilot okullarda uygulandıktan sonra, 2005-2006 öğretim yılında tüm ilköğretim okullarında uygulamaya konulmuştur.

Sosyal Bilgiler Öğretim Programı, bilginin taşıdığı değeri ve bireyin var olan deneyimlerini dikkate alarak, onların yaşama etkin katılımını, doğru karar vermesini, karşılaştığı problemleri çözebilmesini destekleyen ve geliştiren bir anlayışla oluşturulmuştur. Bu yaklaşımda derslerin aktif öğrenmeye dayalı ve öğrenci merkezli olarak işlenmesi öngörülmüştür. Ayrıca programda bilgi, beceri ve değerler önem bakımından birbirine eş tutulmuş, öğrencilerin kendi yaşantıları ve bireysel farklılıkları dikkate alınmıştır (Bilgili, 2012). Ata'ya (2007) göre Sosyal Bilgiler Öğretim Programı'nın temel yaklaşımı, bilgiyi üretmek ve kullanmak için gerekli beceri, kavram ve değerlerle öğrenciyi donatarak etkin bir Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı yetiştirmektir.

Sosyal Bilgiler Öğretim Programı öğrenme alanları şeklinde tasarlanmıştır. Programda *"Birey ve Topum", "Kültür ve Miras", "İnsanlar, Yerler ve Çevreler", "Üretim, Dağıtım ve Tüketim", "Bilim, Teknoloji ve Toplum", "Gruplar, Kurumlar ve Sosyal Örgütler", "Güç, Yönetim ve Toplum", "Küresel Bağlantılar"* olmak üzere 8 öğrenme alanı bulunmaktadır. Bu öğrenme alanlarından "*Gruplar, Kurumlar ve Sosyal Örgütler"* yalnızca 4. ve 5. sınıf düzeyinde yer almaktadır. Programda öğrencilere kazandırılması gereken bilgi, beceri ve değerler bu öğrenme alanlarının çatısı altında toplanmıştır.

Disiplinler arası olarak ve sarmal bir anlayışla hazırlanan Sosyal Bilgiler Öğretim Programı'nda çeşitli ara disiplinler yer almaktadır. Ara disiplin yaklaşımı ilk kez Trier tarafından 1991'de ortaya atılmıştır (PISA, 2003). Tezgel (2006, s.298) ara disiplinleri *"Program hazırlama sürecinde göz önünde bulundurulan ana disiplinlerle açık ve kapsayıcı biçimde örtüşen diğer disiplinler"* olarak tanımlamıştır. Ara disiplinler, toplumun karşı karşıya kaldığı ve bireyler için önemli olan ana düşünceleri, zorlukları ve becerileri yansıtır (Qualifications and Curriculum Authority [QCA], 2008). Programın amaçlarına ulaşabilmek için öğrenciler kendilerini ve içinde yaşadıkları dünyayı anlamada yaşantı zenginliğine ihtiyaç duyarlar. Ara disiplinler öğrencilerin dünyayı anlamlandırmalarını sağlar ve yaşam becerileri kazanmaları için bütünleştirici bir etkiye sahiptir (Seçkin, 2010). Sosyal Bilgiler Öğretim Programı'nda "Afetten korunma ve güvenli yaşam", "Kariyer bilinci geliştirme", "Girişimcilik", "İnsan hakları ve vatandaşlık", "Özel eğitim", "Rehberlik ve psikolojik danışma", "Sağlık kültürü eğitimi", "Spor kültürü ve olimpik eğitim" olmak üzere bu 8 ara disipline ait kazanımlar bulunmaktadır. Bu ara disiplin kazanımlarından kariyer bilinci geliştirme, 21. yüzyılın değişim rüzgarı karşısında öğrencilerin günlük yaşamda karşılaşacakları güçlükleri aşmasında ve geleceklerini planlamada önem taşımaktadır (Tan, Kayabaşı ve Erdoğan, 2002). Ortaokul düzeyinde kariyer bilinci geliştirme ara disiplinine ait uygulama ve etkinliklerin en sık yer aldığı ders sosyal bilgilerdir.

1.2. Sosyal Bilgiler ve Kariyer Bilinci Geliştirme

Bireyin yaşam içindeki konumu, kendini ve yaşamını anlamlandırması büyük ölçüde mesleği ile biçimlenmektedir. Bu nedenle eğitim sistemlerinden beklenen en önemli işlevlerden biri, öğrencilerin gelecekteki meslek ve kariyerlerine yönelik seçimler

yapmalarında, kararlar vermelerinde ve gerekli hazırlıkları yapmalarında onlara yardımcı olmaktır (Yeşilyaprak, 2013).

Sosyal bilgilerin günlük yaşam içerisinde okulda, ailede, bir akşam yemeğinde, karşıdan karşıya geçiş sırasında, otobüste, düğünde, hasta ziyaretinde, kısaca yaşamın tamamında olduğu düşünüldüğünde, öğrencilerin günlük yaşamda kullanacağı bilgi, beceri ve değerleri içeren bir ders olarak, ilköğretim programlarında ve eğitim sisteminde önemli bir yere sahiptir (Deveci, 2009). Toplumun ihtiyaçlarını karşılama ve öğrencileri yaşama hazırlama, tüm derslerin hedefleri arasında yer almasına rağmen bazı derslerin bu konuda sorumluluğu daha fazladır. Sosyal bilgiler dersi de toplumsal ihtiyaçları karşılama ve öğrencileri günlük yaşama hazırlama bakımından sorumluluğu en fazla olan derslerden biridir (Gömleksiz ve Cüro, 2011, akt: Taş, 2012). Bu nedenle öğrencilerin günlük yaşama hazırlanması ve kariyer bilincine sahip vatandaşlar olarak yetiştirilmesinde sosyal bilgiler dersinin önemli bir role sahip olduğu söylenebilir.

Sosyal bilgiler ve kariyer bilinci ilişkisini daha iyi anlaşılması ve Sosyal Bilgiler Öğretim Programı'nda yer alan kariyer bilinci geliştirme uygulamalarının daha etkin bir şekilde planlanabilmesi için kariyerle ilgili bir takım kavramların da açıklanması gerekmektedir. Bunlar; *"meslek", "iş", "kariyer"* ve *"kariyer bilinci"* kavramlarıdır. Ayrıca kariyer gelişim sürecini etkileyen faktörler, kariyer gelişim kuramları ve ortaokul düzeyinde kariyer eğitiminin amaçları sosyal bilgiler dersinde kariyer bilinci geliştirme uygulamalarına ışık tutmaktadır.

1.3. Kariyer İle İlgili Temel Kavramlar

1.3.1. Meslek

Meslek kavramı günlük yaşamda pek çok alanda, iş dünyasında ve eğitim alanında karşı karşıya gelinen bir kavramdır. Meslek, bir kimsenin hayatını kazanmak için yaptığı, diğer insanlara yararlı bir hizmet ya da ürün sağlamaya yönelik olan, kuralları toplumca belirlenmiş ve belli bir eğitimle kazanılan bilgi ve becerilere dayalı etkinlikler bütünü olarak tanımlanmaktadır (Kuzgun, 2009). Brown ve Srebalus (1988, s.111) mesleği, *"bir grup insanın farklı durumlarda çalışmasıyla ilgili olan resmi olarak sınıflanmış bir çalışma etkinliği"*; Çakır (2011, s.2) ise *"hayatın maddi güvencesini sağlamakla birlikte*

bireylerin ilgi ve yeteneklerini ortaya koyarak kendini gerçekleştirebilecekleri alan" olarak ifade etmektedir.

Bazı iş ve etkinliklerin meslek sayılabilmesi için onu meslek yapan birtakım özellikleri taşıması gerekmektedir. Bu özellikler aşağıda belirtilmektedir (Kuzgun, 2009; Tan, 2000):

- Bir meslek, toplumda kaçınılmaz olan bir gereksinimi karşılar. İnsanların ihtiyaçları açısından gerekli hizmetler sunar.
- Meslek, bireyin sadece kendi doyumu için değil aynı zamanda başkalarının yararı için de yapılan bir uğraştır.
- Meslek, sistemli bir eğitimle kazanılmış özel bilgi ve becerilere dayalıdır. O mesleği yapabilmek için gerekli bilgi, beceri ve tutumları kazanmış olmak gerekir.
- Meslekler, araştırma, deneyim ve deneylerle geliştirilerek zamanla kendine özgü teknik ve yöntemlere sahip olurlar.
- Mesleğe alınacakları seçerken ve yetiştirirken belirli kriterlerin uygulanması gerekir.
- Mesleklerin toplumca kabul edilmiş etik değerleri ve ilkeleri vardır.
- Mesleğin yasal olarak tanınması, onu oluşturan iş gruplarının adları ve tanımlarının belirginlik kazanmış olması gerekir.

İnsanların temel ihtiyaçları çağlar boyunca önemli bir değişim göstermektedir. İnsan ihtiyaçlarını karşılayan objeler ve onları elde etme yolları evrim geçirmiş ve geçirmeye de devam etmektedir. Belli bir alanda faaliyet göstererek, başkalarının yararına bir şeyler üretme ve bunu yararlanılabilecek başka şeyler elde etme amacı ile yapma, mesleklerin kaynağını oluşturmaktadır. Bu nedenle meslekler her şeyden önce ekonomik etkinliklerdir. Ancak insanların meslek sahibi olmalarındaki tek amaç kazanç sağlamak değildir. Meslekler para kazanmanın ötesinde bireylerin yeteneklerini kullanmasına ve doyuma ulaşmasına olanak tanımaktadır (Kuzgun, 2014).

Teknolojinin gelişmesiyle birlikte yeni meslekler iş dünyasına girmekte, bazıları ortadan kalkmakta, mesleklerin uzmanlık dalları gelişmekte ve meslek görevleri değişikliğe uğramaktadır. Yeni makineler, yeni yöntem ve teknikler, meslek elemanlarının kendilerini sürekli yenilemelerini gerektirmektedir. Bu durum, iş bulmanın ve sahip olunan işi korumanın giderek zorlaşmasına neden olmaktadır. Ancak işinde yetenekli, yeni beceriler öğrenmeye açık olan, yaratıcı bireyler kariyerlerinde başarılı bir şekilde ilerleyebilmektedir. İçinde yaşanılan dönemde bireylerin çalışma yaşamında var olabilmesi için sahip olması gereken bir takım özellikler bulunmaktadır. Bunlar (Kuzgun, 2014):

- Düşünme, tartışma, karar verme becerilerine sahip olma,
- Birden fazla alanda beceriler geliştirme,
- Yenilikleri takip etme ve fırsatları değerlendirme,
- Olumsuz durumlarda sağlıklı çözüm seçenekleri üretebilme,
- Başkaları ile iş birliği içinde çalışabilmedir.

Bireyler yaşamı boyunca çeşitli seçimler yapmaktadır. Meslek seçiminin, bireylerin yaptığı en önemli seçimlerden biri olduğu söylenebilir. Çünkü bireyler mesleklerini seçerken bir anlamda gelecekteki yaşamlarını da şekillendirmektedir. Meslek seçimleri, kişilerin o alanda iş bulup bulamayacağını, işinden hoşlanıp hoşlanmayacağını ve toplumda insan gücünün nasıl dağılacağını belirlemektedir. Hatta meslek seçiminin, bir kişinin evleneceği kişiyi belirlemede, dünya görüşünde, günlük yaşam biçiminde ve alışkanlıklarında dâhi etkili olduğu söylenebilir. İnsan yaşamında böylesine çok yönlü etkileri olan meslek seçimini yaparken bireylerin dikkatli davranmaları gerekmektedir (Çakır, 2011; Usluer, 2005). Mesleki değerlendirme yapılırken öncelikle ülkenin ekonomik durumu, işgücü yapısı, eğitim düzeyi, sektörel dağılım, yükselen sektörler ve sektörlerin geleceği gibi durumların göz önünde bulundurulması gerekmektedir (Kaya, 2013). Gati, Krausz ve Osipow'a (1996) göre; mesleki karar vermenin gerekliliğinin farkında ve karar vermek için istekli, doğru karar verme becerilerine sahip, amaçlarına uygun kararlar vermek için sistematik bir yöntem izleyen, karşılaşılan güçlüklerle mücadele etmede başarılı kişiler başarılı bir mesleki karar verme süreci geçirmektedir.

Bireylerin seçtikleri meslekler ile olan uyumları, onların hayatlarından memnun olmaları ve kendilerine saygı duymalarıyla yakından ilişkilidir. Freud, Adler ve Glasser gibi birçok bilim adamı çalışmaya ve topluma faydalı olmaya duyulan psikolojik ihtiyacı, kişilik gelişimi ve iyi bir ruh sağlığı için anahtar olarak görmektedir. Bir kişinin mesleği topluma ne kadar yarar sağlıyorsa, kişinin kendisine olan saygısı da bu oranda yükselir. Bu sayede kişi yaşamından haz almaya başlar. Sosyal bağları yükselir ve hayatı anlamlı hale gelir. Bu kişi için çalışmak bir eğlenceye dönüşür ve elde edilen mutluluklar hayatın diğer yönlerini de destekleyen bir nitelik taşır (Mcintosh, 2000).

Çakır (2011), mesleki gelişimin uzun süreli bir dönemi kapsadığını; çocukluktan başlayarak, eğitim-öğretim yaşantıları süresince devam eden ve bir iş elde edip emekliliğe kadar süren bir dönem olduğunu belirtmektedir. Benzer şekilde Gottfredson da (2002)

meslek gelişimini, çocuklukta başlayan ve sonraki gelişim dönemlerine kadar uzanan, yani yaşam boyu devam eden dinamik bir süreç olarak ifade etmektedir. Bu açıdan bakıldığında ilkokul ve ortaokul yılları, bireylerin mesleki kararlar ile ilgili tutum ve davranışları kazandıkları; mesleki karar verme yeterliliklerini kazanmaya başladıkları bir dönem olarak belirtilmektedir.

Ortaokul döneminde öğrencilerin meslek kavramına yönelik bilgi edindiği önemli derslerden biri sosyal bilgilerdir. Sosyal Bilgiler Öğretim Programı'nda, her sınıf düzeyinde mesleklerle ilgili konular bulunmaktadır. Öğrenciler, bu konular işlenirken meslek kavramının ve doğru meslek tercihinin önemine ilişkin bilgi edinerek çeşitli etkinlikler gerçekleştirmektedir.

1.3.2. İş

Belli bir meslek alanında sürdürülen benzer etkinlikler grubu olan *"iş"* kavramı, özel bir çalışma alanındaki görevleri tanımlamaktadır. İş, mesleki bilgi ve becerilerin uygulamaya konması; mesleği sürdürürken yapılan görev ve etkinliklerdir (Kuzgun, 2008; Yeşilyaprak, 2013). İş, sadece hayatta kalmak için bile olsa birey tarafından değer verilen, başkalarınca da istenen, birbirini izleyen ve yönlendirilmiş, çaba harcamayı gerektiren sistematik etkinliklerdir. Bir iş, ücret karşılığında veya ücret karşılığı olmayan gönüllü etkinlikler şeklinde olabilir (Super, 1976). Özyürek (2013) ise iş kavramını, çalışanların kadrolarına uygun olarak iş yerlerinde yürüttükleri görevler olarak tanımlamaktadır.

Tanımlamalardan anlaşılacağı üzere iş, bir işyeri içinde gerçekleştirilen faaliyetler olarak belirtilirken; meslek ise bir alanda eğitim alma ve uzmanlık kazanma ile elde edilen bir uğraş alanı olarak ifade edilmektedir (Ünsal, 2014). Bir insanın hayatı boyunca çok sayıda farklı işi olabilir. Ancak meslek genellikle bir ya da ikiyle sınırlı kalmaktadır. Kişinin bir mesleğe sahip olması, onun başka bir meslek daha edinemeyeceği anlamına gelmemektedir. Bazı durumlarda insanlar yaşamlarının belli dönemlerinde bir mesleği yaparken, sonrasında farklı bir alanda eğitim alarak başla bir meslek edinirler ve onu yapmaya başlayabilirler (Ünsal, 2014). Örnek vermek gerekirse; öğretmenlik bir meslektir ancak öğretmenin okulda nöbet tutması veya öğrencileri sınav yapması iş olarak nitelenmektedir.

Toplum hayatında hemen herkes bir iş yapma ihtiyacı içindedir. Çünkü insan ile yaşam arasındaki en kuvvetli bağlardan biri *"iş"*tir. Tarih boyunca iş kavramına yüklenen anlamlar değişse de, yaşam içindeki önemli rolü ve bireyin yaşamını etkileme gücü aynı kalmıştır. 21. yüzyılda yaşanan sosyal, ekonomik ve teknolojik gelişmeler, iş yapısında ve meslek sahibi olma anlayışında da değişimlere yol açmıştır. Bu değişimler Tablo 2'de görülmektedir (Yeşilyaprak, 2013).

Tablo 2

İş Yapısı ve Meslek Sahibi Olma Anlayışındaki Değişimler

Eski Anlayışlar	**Yeni Anlayışlar**
• Bir meslekte bir ömür	• Yaşam süresince çeşitli iş ve meslek alanları
• Tek bir işe odaklanma	• Aynı anda birkaç işi yürütme
• Adanmışlık ve özdeşleşme	• Daha uygun seçenekleri araştırma
• Dikey hiyerarşiye dayalı ilerleme	• Performansa dayalı ilerleme
• Sınırlı bir alanda derinliğine uzmanlaşma	• Pek çok alana aktarılabilir beceriler kazanma
• Belirlenmiş rol ve görev tanımları	• Dinamik, değişen rol ve görevler
• İyi bir eğitimin iyi bir iş garantisi	• Yordanamama, pozitif belirsizlik
• Devlet kapısı güvencesi	• Güvencenin az olduğu iş ortamları
• Var olanı sürdürme, belirli kalıplara dayanma	• Girişimci ve yenilikçi olma
• Sabit iş yeri	• Bulunduğum yer, iş yerimdir anlayışı
• Düzenli çalışma saatleri	• İşin gerektirdiği esnek saatler
• Nitelikli tek bir bireye odaklanma	• Uyumlu ekip çalışmalarına odaklanma

Tablodan görüldüğü üzere iş yapısı ve meslek sahibi olma anlayışında değişimler yaşanmıştır. Eski anlayışa göre bireylerin bir meslekte ömür boyunca çalıştığı, tek bir işe odaklandığı, sınırlı uzmanlaşma alanının, dikey ilerlemenin, düzenli çalışma saatlerinin ve sabit bir iş yerinin olduğu bir iş yapısı bulunmaktadır. Eski anlayışta iyi bir eğitim süreci, iyi bir iş garantisi anlamına gelirken; bireyler için kamu görevleri daha cazip olmaktadır. Yeni anlayışta ise bireylerin yaşamı boyunca çeşitli işlerde çalışabildiği, aynı anda birkaç işi yürütebildiği, performansa dayalı ilerlemelerin, değişen rol ve görevlerin, pozitif belirsizliklerin ve esnek çalışma saatlerinin olduğu bir iş yapısı görülmektedir. Yeni anlayışta bireylerin iş yaşamına yönelik çoklu becerilere sahip olması, girişimci ve

yenilikçi olması, ekip arkadaşlarıyla ortak hedefler doğrultusunda uyumlu bir şekilde çalışabilmesi önem kazanmıştır.

1.3.3. Kariyer

Latin ve Fransızca kökenli bir sözcük olan ve 19. yüzyılın başlarında Batı toplumlarında bugünkü anlamıyla kullanılmaya başlanan *"kariyer"* terimi, hareket edilen yol ve patika gibi anlamlara gelmektedir (Collin, 2006, akt: Ünsal, 2006). Latince *"carrus"* (at arabası) ve *"carrera"* (yol), Fransızca *"carierre"* (yarış yolu), İngilizce *"career"* (meslek) anlamlarında kullanıldığı görülmektedir. Kelimenin Türkçe kullanımında ise iş, meslek ve iş yaşamı anlamlarına geldiği söylenebilir (Aytaç, 1997, s.19).

Alanyazında bulunan tanımlamalara göre kariyer: "*kişinin yaşamı boyunca edindiği işle ilgili tecrübelerin toplamı*" (De Cenzo ve Robins, 1996, s.266); *"bir insanın çalışabileceği yıllar boyunca herhangi bir iş alanında adım adım ve sürekli olarak ilerlemesi, deneyim ve beceri kazanması"* (Aytaç, 1997, s.17); *"yapılan işler, yaşamını oluşturan olaylar dizisi, yaşam rollerinin örüntüsü"* (Kuzgun, 2008, s.22) ve *"daha fazla para, başarı ve mesleki saygınlık elde etme süreci"*dir (Aldemir, Ataol ve Budak, 2001; Demirbilek, 1994, s.72; Sav, 2008, s.33; Urfalı, 2008, s.7).

Kariyer, bir ömür boyu yaşanan olaylar dizisi, bireyin meslek ve diğer yaşam rollerinin birbirini etkilemesi ve izlemesi sonucu oluşan genel örüntü; gelişim çizgisinde, özellikle iş ve mesleğe ilişkin rollerinde ilerleme, duraklama ve gerilemelerdir (Herr, Cramer ve Niles, 2004). Çocukluk yıllarından başlayarak emeklilik ve emeklilik sonrasına da uzanabilen dinamik bir süreçtir (Tolbert, 1974).

Kariyer, anlık bir seçim değil, belli bir süreç boyunca inşa edilen yaşamdır. Çeşitli öğrenmeler ve iş hayatı hakkında bir dizi seçimler aracılığıyla yaşam boyunca oluşumu sağlanır (Arnold, 2009; South African Qualification Authority [SAQA], 2015). Kariyer kavramı meslek öncesi, meslek süreci ve meslek sonrası görevleri olduğu kadar boş zaman faaliyetlerini, toplumda üstlenilen rolleri ve bireyin kendine özgü uyum ve gelişimini ifade eden bir kavramdır (Yeşilyaprak, 2013). Sears (1982) kariyeri, bir kişinin yaşam boyu yaptığı tüm işlerin toplamı; Super (1976), kişinin yaşam boyu oluşturduğu olayların bir yönü; Herr vd., (2004), yaşam boyu oynanan rollerin toplamı olarak ifade

etmektedir. Bu tanımlamalardan da anlaşılacağı üzere kariyeri, sadece iş veya çalışma alanıyla sınırlamak yerine bireyin bütün yaşamını kapsayan bir süreç olarak görmek daha doğru bir yaklaşımdır.

Görüldüğü gibi kariyer kavramı, çok farklı anlamlara gelmekte ve kavramın çok çeşitli tanımları yapılabilmektedir. Kariyerle ilgili tüm bu tanımlar göz önünde bulundurulduğunda ulaşılan ortak noktalar: bilinçli bir meslek tercihi yapılması; işle ilgili pozisyonlarda ilerlenmesi ve yaşam boyu süren etkinlikler bütünü olmasıdır.

Kariyer, bireye özeldir ve yaşam boyunca yapılan seçimlerden oluşmaktadır. Kariyer gelişimi sürecinde bireyler çeşitli kararlar vermekte ve seçimler yapmaktadır (Niles ve Harris Bowlsbey, 2013). Kariyer, bireye hazır sunulan ve seçilen bir alternatif değil, bireyin kendisinin oluşturduğu bir süreçtir. Bu nedenle meslek seçiminden söz edilebilir ancak kariyer, seçimlerin ötesinde bireyin sorumluluklarıyla oluşturduğu ve biçimlendirdiği bir süreçtir (Sukiennik vd., 2004).

Kariyer, bireyin tüm yaşantısını ekonomik ve psikolojik yönden etkilemektedir. Bireye kendini gerçekleştirme olanağı sağlayarak bireyin güdülenmesini arttırmakta, iş doyumu sağlamakta ve örgütün amaçlarına olumlu yönde katkı yapmaktadır (Güleç, 2004). Kariyer, bireyin kimliğinin, toplumsal durumunun, statüsünün ve yaşam tarzının belirleyicisi olması sebebiyle önem taşımaktadır. İnsan, çalışma hayatına atıldığı ilk günle birlikte ihtiyaçlarını karşılamak, beklenti ve arzularını tatmin etmek, geleceğe yönelik planlar yaparak yükselmek, ilerlemek ve başarılı olmak istemektedir. Bireylerin çalışma ve gelir elde etme isteklerinin temelinde ekonomik ve sosyal faktörlerin yanı sıra psikolojik faktörlerin de etkisi bulunmaktadır. Bu nedenle bireylerin kariyer seçimleri, yaşamlarını önemli ölçüde etkilemektedir. İyi bir kariyer seçimi, bireyin istek ve gereksinimleri arasında en iyi eşleşmeyi sağlayan kariyer seçimi olarak ifade edilebilir (Sharf, 2002).

Kariyer, sonu olmayan bir gelişim süreci olarak ifade edildiğinden, insanın kendini geliştirmesinin bir sınırı bulunmamaktadır. Kariyer, yaptığı işte insanın kendisini sürekli geliştirebileceğini düşündüğü alanları tespit edip, yaşam boyu bu alanda yoğunlaşarak

kendini mesleki, ekonomik, sosyal ve düşünsel açıdan tatmin edebilmesidir (Kariyer Planlama Uygulama ve Araştırma Merkezi [KARMER], 2011). Bu durum kariyer yaşamı sürecinde, yaşam boyu öğrenme etkinliklerinin önemini ortaya koymaktadır. Geleceğe yatırım, sürekli öğrenmeyi ve stratejik gelişmeyi hedefleyen çalışmalarla sağlanabilmektedir. Yaşam boyu öğrenme, kariyer yaşamının başarılı ve etkili bir şekilde sürdürülmesi için önem taşımaktadır. Yaşam boyu öğrenme, farklı ortamlarda ve birçok farklı şekilde gerçekleşebilmektedir. Bu nedenle yaşam boyu öğrenme sürecinde ivme, tutarlılık ve süreklilik sağlayacak olan bireyin kendisidir (Karagözoğlu ve Genç, 2013).

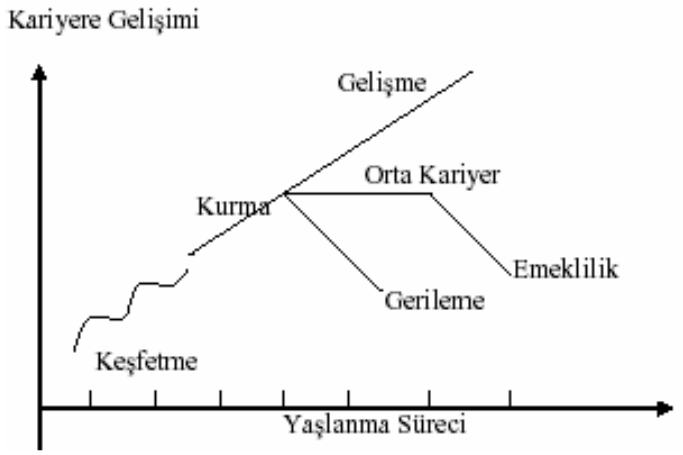
Klasik yaklaşımlara göre kariyer, bir şirket içinde hiyerarşik olarak yükselmeyi ifade etmektedir. Kariyer yaşamı şirketler veya organizasyonlar tarafından tanımlanmakta, uygulanmakta ve yönlendirilmektedir. Bireyler, sadece belirli başarılar göstermek kaydıyla kendilerine sunulan bu basamakları atlayarak kariyerlerini sürdürmektedir. Ancak günümüzde küreselleşme, teknolojik gelişmeler, bilgi toplumuna geçiş ve toplumsal alanlarda yaşanan hızlı ve sürekli değişimler nedeniyle iş yaşamı da değişmektedir. Bu durum kariyer kavramının anlamını değişikliğe uğratmıştır. Artık kariyer, büyük ölçüde bireyin sorumluluklarıyla şekillenen, örgütlerin ve iş kurumlarının ise bireye destek olduğu bir kavram olmaktadır (Özden, 2002, akt: Pilavcı, 2007).

Kariyer bilinci geliştirme, tüm bireylerin kendine özgü sorun, tema ve görevler bütünü olarak ayrılabilecek aşamalar serisi boyunca sürekli olarak kendilerini geliştirmek için çaba harcamalarıdır (Pilavcı, 2007, s.9). Bir başka tanıma göre ise kariyer bilinci geliştirme, bireylerin küçük yaşlardan itibaren eğitim yaşantıları ve iş tecrübeleri yoluyla kendi kariyerlerini planlayıp, bu planları uygulayabilecek bilgi ve becerilere sahip olmalarının sağlanmasıdır (Aytaç, 1997, s.128).

Araştırmalar kariyer bilinci gelişiminin oldukça karmaşık bir süreç olduğunu ortaya koymaktadır (Ferreira, Santos, Fonseca, Haase, 2007). 21. yüzyılda bireylerin kendi kariyerlerini yönetebilmeleri için (Yeşilyaprak, 2013, s.125):

- Sürekli yeni beceriler öğrenmeyi sürdürme,
- Değişim ve belirsizliği tolere etme,
- Farklı özellikteki çalışanlarla etkili iletişim kurabilme ve birlikte çalışma,
- Hızla değişen iş dünyası taleplerine uyum sağlama,
- Mesleki bilgileri elde etme ve etkili kullanma gibi yeterliklere sahip olmaları gereklidir.

Bireylerin kariyer gelişim süreçleri farklı aşamalardan geçmektedir. Alanyazın incelendiğinde kariyer aşamaları ile ilgili farklı sınıflamalar olduğu görülmektedir. Bu aşamaların ortak noktası aşağıdaki şekil üzerinde görülmektedir (Klatt, Murdick ve Schuster, 1985, s.391).

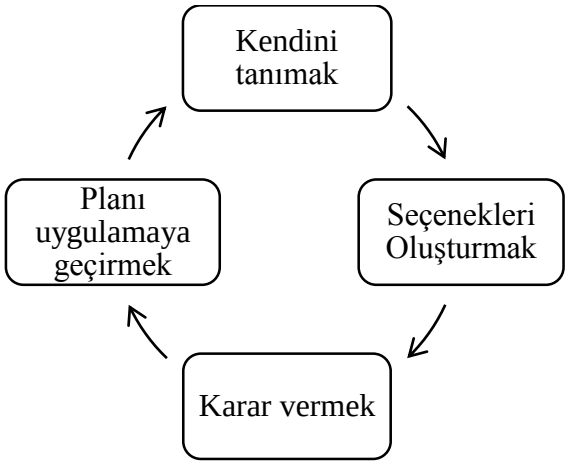


Şekil 1. Kariyer Aşamaları

Şekil 1 incelendiğinde, bireylerin kariyer gelişim aşamalarından birincisinin *"keşfetme"* aşaması olduğu görülmektedir. Bu aşama bireylerin eğitim yaşantısını ve mesleklere yönelik zihinsel ön hazırlık dönemini ifade etmektedir. Bu dönem bireylerin eğitim sürecine adım atmasıyla başlar ve bir işe yerleşinceye kadar devam eder. Bu dönem bireyin kendini ispatlama ve kariyer alternatiflerini değerlendirdiği dönemdir. Birey, öğretmenleri, arkadaşları ve ebeveynleri ile ilişkilerinden ve televizyon, internet ve gündelik hayattan elde ettiği kişisel gözlemlerinden yola çıkarak bir meslek seçer (Can, Akgün ve Kavuncubaşı, 1995). Keşif döneminde çevresel etmenler, anne-baba etkisi ve ailenin ekonomik durumu gibi etmenler bireyin meslek seçiminde önemli rol oynar (Sav, 2008). *"Kurma"* dönemi bireyin bir işe yerleşip, işe uyum sağlamaya başladığı, sonrasında ise yaptığı işte uzmanlaşarak daha fazla sorumluluk almaya başladığı dönemdir. Kurma dönemi bireylerin kariyer sürecinde en üretken oldukları dönemdir (Sav, 2008). Bireyin meslek yaşamında sağlam bir pozisyon elde ettiği ve 36-50 yaşları arasını kapsayan dönem *"gelişme"* aşamasıdır. Bu dönemde birey için fizyolojik, ekonomik ve güvenlik ihtiyaçlarının önemi azalmaya başlarken; başarı, saygınlık ve özgürlük gibi kişinin kendini gerçekleştirmesini sağlayacak ihtiyaçlar önem kazanır. Birey, kurma aşamasındaki çabaları sonucu kariyerinde belli bir noktaya gelmiştir (Klatt

vd., 1985). Birey kurma aşamasında yeterli başarıyı gösteremeyip orta kariyer dönemine geçemediği takdirde kariyerinde gerileme sürecine girmektedir. Bu dönemde çeşitli psikolojik ve fizyolojik nedenlerle bireyin verimliliği azalmakta ve kariyerinde düşüş yaşanmaktadır. Birey, kariyeri kurma aşamasından sonra sabit bir çizgide ilerliyorsa bu dönem *"düzleşme"* aşamasıdır. Kariyer ortasına denk gelen bu dönemde birey tekdüze bir psiko-fizyolojik yaşam sürecine girer. Bu durum birey kaynaklı olabileceği gibi bireyin çalıştığı işten kaynaklı da olabilir. Kariyer aşamalarının son dönemi ise *"emeklilik"* aşamasıdır. Genel olarak ne zaman olacağı bilinse de emeklilik bazı bireyler için şok etkisi yaratan istenmeyen bir durum olabilir. Bireylerin bu dönemde verimlilik, güç ve sorumlulukları azalarak kariyer yaşamları sonlanmaya başlar (Klatt vd., 1985).

Kariyer bilincine sahip bireyler, erken yaşlardan itibaren kariyer planlamasını yapan kişilerdir. Kariyer planlaması, bireyin sahip olduğu bilgi, beceri ve güdüleri doğrultusunda bir işe yerleşip, çalışmakta olduğu işte ilerleyişinin ya da yükselmesinin planlanmasıdır (Tüz, 2003, s.171). Kariyer planlama, bireylerin ihtiyaçları ile iş fırsatları arasında uygun bir ilişki kurmayı amaçlayan sorun çözme veya karar alma sürecidir. Kariyer planlaması bireylerin daha mutlu ve işlerinde daha verimli olmalarını sağlar (Barutçugil, 2004, akt: Sav, 2008).



Şekil 2. Kariyer planlama süreci

Şekil 2'de (Sav, 2008, s.48) görüldüğü gibi kariyer planlama süreci, bireyin kendini tanımasıyla başlar; daha sonra birey kendi niteliklerine yönelik seçenekler oluşturarak bu seçenekler arasından seçim yapar. Sürecin son aşaması ise karar verme süreci sonunda

ortaya konan yol haritasının uygulamaya geçirilmesidir. Kariyer planlamasının amacı, bireylerin ilgi, yetenek ve değerlerine uygun işlerde istihdam edilmelerine yardımcı olmaktır. Bu sayede bireylerde iş tatmini ve verimlilik artışı sağlanmış olur (Erdoğmuş, 2003).

Sabuncuoğlu (2000, s.145)'na göre kariyer planlaması, kişisel yeteneklerin gelecekte kullanılmak amacıyla planlanması sürecidir. Kariyer planlamasının önemli amaçlarından biri bireylerin edindikleri bilgi birikimleri ile geleceklerini kontrol edebilme yeteneklerinin geliştirilmesidir. Bu noktada birey, karşısına çıkan olanakları ve seçenekleri nasıl değerlendirebileceğini, nasıl etkili kararlar alabileceğini öğrenmektedir. Kariyer planlaması, bireyin kişisel ihtiyaçlarını ve bu ihtiyaçları kariyer yaşamında nasıl karşılayabileceğini göstermektedir. Bu nedenle bireylerin daha etkin kararlar verebilmesi ve geleceğini daha fazla güvence altına alabilmesi için kariyer planlamalarını gerçekçi ve esnek tercihler doğrultusunda oluşturmaları gerekmektedir.

Kariyer planlaması, özellikle kariyerinin henüz başında olan öğrenciler açısından önem taşımaktadır. Eğitim sürecine devam etmekte olan bireylerin bilgi, beceri ve ilgilerini keşfetmelerini sağlayacak ve kariyer hedeflerini oluşturmaları konusunda onlara yardımcı olacak bir takım kariyer planlaması etkinlikleri bulunmaktadır. Bu etkinlikler kariyer hedefleri doğrultusunda deneyimli insanlarla konuşmak; kariyer planlamalarıyla ilgili bilgi alabilecekleri etkinlik ve kurslara katılmak; yarı zamanlı olarak çalışmak veya staj yapmak biçiminde sıralanabilir. Bu etkinlikler bireylere iş ortamı ve işin gerekleri ile ilgili bilgi edinmelerinin yanı sıra bilgi, beceri ve isteklerinin kariyer planlamaları ile ne ölçüde uyumlu olduğunu görme fırsatı sağlamaktadır (Sharf, 2002). Kısaca kariyer planlaması, bireyin içinde yaşadığı çevrenin koşullarını da göz önünde bulundurarak kendini tanıması, bu farkındalık doğrultusunda kendine kariyer hedefleri belirlemesi ve bu hedeflere ulaşmak için çaba göstermesi olarak açıklanabilir.

Öğrencilerin kariyer kavramına ve kariyer planlamasına yönelik gerekli bilgi ve becerileri edindiği derslerden biri sosyal bilgilerdir. Sosyal bilgiler dersiyle öğrenciler, toplumsal yaşama, ekonomiyle ilgili konulara, mesleklere ve doğru meslek tercihine yönelik bilgiler

edinmektedir. Öğrencilerin sosyal bilgiler dersiyle elde ettiği bu kazanımlar, onların kariyer kavramınına yönelik bakış açısı geliştirmelerini sağlamaktadır.

1.3.3.1. Kariyer gelişim sürecini etkileyen faktörler

Kariyer gelişim sürecini etkileyen birtakım faktörler bulunmaktadır. Bunlar; psikolojik faktörler, sosyolojik faktörler, cinsiyet, politik faktörler ve ekonomik faktörler olarak sınıflandırılmaktadır (Kuzgun, 2014; Yeşilyaprak, 2013).

1.3.3.1.1. Psikolojik faktörler

Bu bölümde bireylerin kariyer gelişimi ve meslek seçimleri üzerinde etkili olan psikolojik faktörlerden yetenek, beceri, ilgi, kişilik ve meslek değerleri açıklanmaktadır. Kariyer gelişim sürecini etkileyen önemli faktörlerden biri yeteneklerdir. Yetenek, "*herhangi bir davranışı öğrenebilme gücü"* olarak ifade edilmektedir (Kuzgun, 2014, s.23). Bu güç, doğuştan sahip olunan gizil gücün (kapasitenin) çevre ile etkileşimi ve eğitim yaşantıları sonucu yeni öğrenmeler için hazır hale getirilmiş bölümüdür. Dolayısıyla yetenek, "*bir kimsenin belli bir yaşa kadar kapasitesini kullanarak geliştirdiği zihinsel, duyuşsal ya da psikomotor beceriler olup, daha sonraki yıllarda kişinin alacağı eğitimden ne düzeyde yararlanabileceği, ne gibi yeni beceriler kazanabileceği hakkında öngörü sağlayan temel davranışlar"* olarak belirtilebilir (Kuzgun, 2014, s.23). Bu tanımlamaya bakıldığında yetenek kavramının iki temel kaynağının olduğu görülmektedir. İlki, yeteneğin doğuştan gelen bir boyutunun olması; ikincisi ise çevresel faktörlerin etkisiyle zamanla gelişebilen bir yönünün olmasıdır (Pişkin, 2013). Buradan hareketle yeteneğin durağan olmadığını söylemek mümkündür.

Bireyin sahip olduğu yeteneğin türü ve düzeyi, onun meslek seçimini etkileyen önemli faktörlerden bir tanesidir. Yetenek, çeşitli alanlarda ortaya konan performans kapasitesi anlamına gelir. Aynı zamanda öğrenme gücü veya bir iş, görev ya da faaliyeti diğer insanlara göre daha başarılı ve daha hızlı bir şekilde yapabilme yeteneği olarak da ifade edilebilir. Bu nedenle bireyler yetenekli oldukları alanlarda daha hızlı ve kolay öğrenebilmekte ve başarılı olabilmektedir (Pişkin, 2013).

Yeteneklerin, tercih edilen mesleğe uyumlu olması ile iş yaşamından hoşnut olma durumu arasında da doğru orantılı bir ilişki bulunmaktadır. Bir meslekte, beklenen yetenek

düzeyinin çok altında kalanların daha başarısız ve işinden memnun olma düzeylerinin düşük; beklenen yetenek düzeyinin üstünde olanların ise daha başarılı ve işlerinden memnun olma düzeylerinin yüksek olduğu gözlenmiştir (Kuzgun, 2014).

Beceri, bireyin bilişsel, psikomotor ya da fiziksel işlev gördüğü alanlarda gösterdiği mevcut performans düzeyidir (Pişkin, 2013). Beceriler sürekli yapılarak geliştirilmiş ve iyi öğrenilmiş davranışlar olarak tanımlanabilir (Ünsal, 2014). Pek çok becerinin belli iş veya meslekle doğrudan ilişkili olduğu söylenebilir. Ancak bir etkinliği yapabilmek için gerekli olan bir beceri başka bir etkinlikte etkili olmayabilir (Pişkin, 2013). Örnek vermek gerekirse, el becerisi iyi olan bir kuaförün yine aynı şekilde el becerisi gerektiren terzilik mesleğinde de başarılı olduğunu söylemek mümkün değildir. Beceri, zamanla kazanılmaktadır. Bu nedenle bireylerin birtakım becerilerini üst düzeye çıkarması için aylarca hatta yıllarca pratik yapması gerekebilir.

Beceri, yetenek kavramına yakın bir anlam taşıdığı için çoğu zaman birbirlerinin yerine kullanılmaktadır. Ancak iki kavram çok benzese de birbirinden ayrıldığı ince bir çizgi vardır. Yetenek, bireyin performansına yansıtacağı potansiyel iken beceri, bireyin gerçekleştirmesi gereken işi yapabilecek düzeyde olmasıdır. Doğuştan getirilen özellikler ve çevresel faktörlerin her iki kavramda da payı olmakla birlikte yetenek kavramında doğuştan getirilen özelliklerin, beceri kavramında ise çevresel koşulların payının daha fazla olduğu söylenebilir (Pişkin, 2013). Bir başka ifadeyle yetenek, kişinin bir işe karşı doğuştan gelen yatkınlığını ifade ederken, beceri pratik yaparak kazanılmış davranışları temsil eder (Ünsal, 2014).

İlgi, bir faaliyetin özünden elde edilen doyum anlamına gelmektedir. Bir başka ifadeyle, bireyin bir faaliyetten haz alma derecesidir (Özyürek, 2014; Pişkin, 2013). Bireylerin, belirli faaliyetlere isteyerek yönelmesi; bu faaliyetleri yaparken yorgunluk yerine dinlenmişlik, bıkkınlık yerine devam etme isteği duymasıdır (Kuzgun, 2008).

Bireyler ilgi duydukları mesleki alanlarda daha fazla doyum elde etmektedir (Smith ve Campbell, 2009). Bireyin hoşlanmadığı faaliyetlerden oluşan bir işi ömür boyu yapmak istemeyeceği düşünüldüğünde, meslek tercihi sırasında yeteneklerine ek olarak ilgilerini

de belirlemesi gerekir. Çünkü ilgi, iş doyumunu doğrudan etkileyen bir olgudur. Birey ilgi duyduğu işi yaptığında iş doyumu artar ve buna paralel olarak o işteki başarısı da yükselir. Bireylerin birden fazla mesleğe karşı yeteneği olduğunda, meslek seçiminde ilgilerin önemi artmaktadır. Öğrencilerin ilgilerinin belirlenmesinde ilgi envanterleri kullanılacağı gibi, boş zamanlarında yapmaktan hoşlandığı hobileri ve yapmak isteyip yapamadığı davranışlar belirlenerek de ilgiler hakkında fikir edinilebilir (Ünsal, 2014).

Bireyin meslek seçiminde dikkate alması gereken bir diğer özellik onun kişilik özellikleridir. Kişilik, bir kişiyi diğerlerinden ayıran, durumlar karşısında ve zaman içinde tutarlılık gösteren o kişiye özgü düşünceler, duygular ve davranışlar örüntüsü olarak tanımlanabilmektedir (Phares, 1991). Eysenck'e (1970) göre kişilik, insanın çevreye kendine özgü bir biçimde uyum sağlama sürecinde karakterinin duygusal, bilişsel ve fiziksel yapısının nispeten kararlı ve durağan bir biçimde örgütlenmesidir.

Sahip olunan kişisel özellikler ile bireylerin kariyer gelişimleri ve meslek seçimleri arasında önemli bir bağ bulunmaktadır. Kendi kişiliğine uygun mesleği seçen bireyler, yaptıkları işten daha fazla haz alırlar. Bireylerin seçtiği meslekten duyduğu hazzın yüksek olması ise, o meslekte başarılı olma olasılığını arttırır (Temel, 2012).

Sosyal bilgiler dersi, disiplinlerarası bir anlayışla oluşturulmuş ve bu nedenle içeriğinde birçok farklı disiplini barındıran bir derstir. Bu durum sosyal bilgiler dersinin içeriğini zenginleştirmektedir. Sosyal bilgiler dersinde öğrenciler farklı disiplinleri tanıyarak, kendi ilgi ve yeteneklerinin farkına varabilmektedir. Ayrıca sosyal bilgiler dersi, temelinde birey ve toplumun olduğu yaşamsal bir derstir. Kişiliğin, bireylerin içinde yaşadığı toplumsal çevre ile birlikte şekillendiği düşünüldüğünde sosyal bilgiler dersi, kişilik üzerinde etkisi olan toplumsal çevrenin öğrencilere tanıtılmasında önemli bir rol üstlenmektedir.

Kariyer seçimlerinde etkili olan faktörlerden biri de meslek değerleridir. Tarih boyunca filozoflar, sosyal bilimciler ve davranış bilimciler değerlerin doğasını anlamaya ve türlerini belirlemeye çalışsa da *"değer"* kavramının tanımını yapmak oldukça güçtür (Çengelci, 2010). Halstead ve Taylor (2000, s.169) değeri *"genel olarak davranışlara*

rehberlik eden ilkeler ve temel inançlar, eylemlerin iyi ya da istenilen olarak yargılandığı standartlar" olarak tanımlamıştır (Akt: Çengelci, 2010). Pişkin (2013, s.60), meslek değerlerini *"bir mesleğe girme sonucunda o mesleğin getirilerinden elde edilen doyum"* olarak tanımlamıştır. Mesleğin kazanç durumu, sosyal güvencesi, kazandırdığı toplumsal saygınlık bu değerlere örnek olarak verilebilir. Bir başka ifadeyle meslek değerleri, bir mesleği birey için değerli kılan özelliklerin her biridir.

Bireylerin mesleklere yükledikleri anlamlar doğrultusunda meslek değerlerine bakış açısı kişiden kişiye farklılık göstermektedir. Bir kişi için bir mesleğin en cazip özelliği getirdiği yüksek kazanç olabilirken; diğer bir kişi aynı mesleği getirdiği toplumsal saygınlık için tercih edebilir. Zaman içinde bireylerin meslek değerlerinde değişim söz konusu olabilir. Herkes için geçerli olabilecek ortak meslek değerlerinden söz etmek mümkün olmamaktadır. Meslekler, bireylerin ihtiyaçlarına yanıt verebildiği oranda değerli görülmektedir. Bu nedenle en doğru meslek değeri, bireysel ihtiyaçlara en çok yanıt veren özelliklere sahip mesleklerdedir (Kuzgun, 2014).

Meslek değerleri üzerine çeşitli tartışmalar bulunsa da, araştırmalar bireysel değerler ile meslek değerleri arasında önemli bir bağ olduğunu ortaya koymaktadır (Pilavcı, 2007). Super ve Sverko (1995) ve Holland (1997) gibi meslek kuramcıları, bireyin sahip olduğu meslek değerlerinin onların meslek seçimlerini etkileyen önemli bir değişken olduğunu belirtmektedir (Akt: Pişkin, 2013). Super (1970) ise genel anlamda mesleki değerleri, bireyin ulaşmaya çalıştığı unsurlar olarak belirtmektedir. Meslek değerleri, bireylerin amaçlarını, yaşam tarzını, iş motivasyonunu, davranışlarını ve memnuniyetini belirlemede önemli bir rol oynamaktadır. Super (1970), bir takım meslek değerleri belirlemiştir. Bunlar: fedakarlık, estetik, yaratıcılık, entelektüel teşvik, başarı, bağımsızlık, prestij, yönetim, ekonomik gelir, güvenlik, çevre, yönetici ilişkileri, iş arkadaşları ile ilişkiler, yaşam tarzı ve değişimlerdir.

Meslek değerleri, bireylerin yetenek, ilgi, ve ihtiyaçlar gibi özelliklerinden oluşan bir benlik kavramıdır. Kişiye özgü özelliklerden oluşan bu birleşim, bireyin mesleki tercihlerinde etkili olmaktadır (Schein, 1980). Meslek değerlerini, iş yaşamına yansıtabilen bir kişi, işini mutlu bir şekilde severek gerçekleştirmekte, böylece işine ve

çalıştığı kuruma olan bağlılığı artmaktadır (Pinnington ve Edwards, 2000, akt: Başol vd., 2012). Schein, birtakım meslek değerleri geliştirmiştir. Bu değerler aşağıda belirtilmektedir (Schein, 1980):

> **Teknik/Fonksiyonel:** Bu değerin öne çıktığı kişilerde uzmanlık alanında derinleşme ve büyüme, örgütte yükselmekten daha önemlidir.
> **Yönetimsel:** Diğer kişilerin ve grupların organizasyonu ve yönetilmesi, ortak amaçlara ulaşma yolunda analiz, problem çözme, zor durumlarda hızlı ve çabuk karar alma yeteneklerinin baskın olduğu meslek değeridir.
> **Güvenlik ve İstikrar:** Örgütte kalma ve istikrar konularında güven arayışı, bu değere sahip kişilerin önem verdiği konulardır. İş ve istihdam güvenliği, kariyer seçimlerinde belirleyici bir etkiye sahiptir. Bu değere sahip kişiler genelde kamu sektöründe çalışmayı tercih ederler.
> **Bağımsızlık:** Özgür hareket edebilmek ve bağımsız çalışmak önemlidir. Bu değere sahip kişiler, örgütlerde uzun yıllar çalışamadıkları gibi, kendi firmalarını kurmak veya danışmanlık yapmak için işten ayrılırlar.
> **Girişimcilik:** Yeni ürün ve hizmetler üretmek, bilgi ve becerilerini bu amaçlar için kullanmak ya da yeni işletmeler kurmak ve yeni projeler geliştirmek, bu meslek değerinin önemli özelliklerindendir.
> **Saygınlık:** Bireysel ve sosyal değerlerini geliştirmeye yönelik faaliyetlere yönelme, başkalarına yardımcı olma bu değeri yansıtan özelliklerdir.
> **Rekabet:** Çözülemeyen problemleri çözmek, önemli rakipler karşısında zafer elde etmek gibi önemli engellerin üstesinden gelmek ve rekabetten hoşlanmak bu değerin önemli özelliklerindendir.
> **Yaşam Tarzı:** Bu değere sahip bireyler, iş ve aile yaşantısı arasında denge kuracak bir kariyer yaşamını tercih ederler. Aile yaşamı ve değerlerine saygı gösteren bir örgütte çalışmak isterler ve kariyerlerini yaşamlarının bir parçası olarak görürler (Erdoğmuş, 2003, s.18).

Değerler, Sosyal Bilgiler Öğretim Programı'nda tüm öğrenme alanlarında öğrencilere kazandırılmaktadır. Dürüstlük, çalışkanlık, sorumluluk gibi kariyer bilinciyle ilişkili olan değerler sosyal bilgiler dersiyle öğrencilere kazandırılarak, öğrencilerin değer kavramını tanımalarına ve kendi mesleki değerlerini oluşturmalarına katkı sağlamaktadır.

1.3.3.1.2. Sosyolojik faktörler

Bu bölümde bireylerin kariyer gelişimi ve meslek seçimleri üzerinde etkili olan sosyolojik faktörlerden aile, sosyo-ekonomik düzey ve cinsiyet faktörleri açıklanmaktadır. Bireylerin kariyer gelişim süreçlerinde etkili olan faktörlerden biri de ailedir. Çalışma yaşamı her geçen gün daha karmaşık ve rekabetçi bir hal almakta, gençler bu duruma uyum sağlamakta güçlük çekmektedirler. Bu zorlu süreçte başarı elde etmek, gerçekçi stratejiler uygulamayı ve etkili bir kariyer planlamasını gerekli kılmaktadır. Dolayısıyla çocuk ve gençler, hem eğitim yaşamları boyunca hem de eğitimlerini tamamlayıp çalışma hayatına atıldıklarında ailelerinin desteğine ihtiyaç duymaktadırlar (Pişkin, 2013).

Ailenin kariyer kavramına bakışı ve aile ile ilgili faktörler de kariyer gelişim sürecinde önemli bir rol oynamaktadır. DeRidder (1990), düşük eğitim düzeyine sahip ailelerin, çocuklarının kariyer gelişimlerini geciktirdiğini vurgulamaktadır. Deridder'e göre sınırlı gelir ve eğitim düzeyine sahip ailelerin çocuklarının eğitim imkanları sınırlanmakta ve böylece çocuklar ileriki yaşamlarında profesyonel kariyer hedeflerine ulaşma ve mesleki seçimler yapma konularında zorluk çekmektedirler (Özdemir Yaylacı, 2007).

Birçok öğrencinin mesleki yönelimini çevrenin veya anne-babanın çocuğu için uygun gördüğü seçenekler oluşturmaktadır. Burada ailenin, çocuğun gelecekle ilgili planları ve tercihleri noktasındaki rolü önemlidir. Aile bu rolü, çocuğu yönetmek veya zorlamak için değil, yönlendirici olmak ve ona gerekli destekleri sağlamak yönünde kullanmalıdır. Herr ve Cramer'e (1996) göre ailelerin, çocuklarının kariyer gelişimlerine yapacağı katkılar şu şekilde özetlenebilir (Akt: Özdemir Yaylacı, 2007, s.130):

- Aileler, çocuklarına kendi ilgi alanlarını, becerilerini ve sınırlarını analiz etmelerinde destek ve cesaretlendirici olmalıdır.
- Aileler, iş değerleri ve kendi deneyimleri ile sonuçları hakkında çocuklarıyla tartışabilirler.
- Ailenin ekonomik durumu doğrultusunda çocuğun gelecek planında hangi eğitimleri alması gerektiği ve buna yönelik engeller üzerine tartışmalıdırlar.
- Aileler, çocuklarının ihtiyaçlarının daha iyi bir şekilde karşılanabilmesi için okul-aile işbirliği oluşturmalı ve okul ile iletişim halinde olmalıdırlar.

Anne ve babaların çocuklar üzerinde olumlu etkileri olabileceği gibi olumsuz etkileri de olabilmektedir. Öğrencilerin kendileri için önem taşıyan meslek tercihleri veya bir üst öğrenim kurumu tercihlerinde aileler çocukları üzerinde baskı oluşturabilmektedir. Aileler bir yandan çocuklarını korumak için onlara her türlü desteği verirken diğer yandan onların kararlarına müdahale edip, çocuklarını kendi isteklerini yansıtmayan tercihlere zorlayabilmektedir. Çocukların kariyer gelişimleri üzerinde ailelerin sebep olduğu bir diğer olumsuz durum ise çocuklarının yetenek düzeylerinin çok üstünde beklentilerde bulunarak onları baskı altına almalarıdır. Bu durum sebebiyle ailelerinin beklentilerini karşılayamayan çocuklar hayal kırıklığına uğramakta, kendilerine olan güvenlerini ve saygılarını yitirebilmektedir (Pişkin, 2013; Sav, 2008).

Anne ve babalar çocukları üzerinde ya çok baskın ya da aşırı serbest olabilmektedir. Ailelerin kendi ideallerinde olan bir meslek için çocukları üzerinde baskı kurmaları veya aşırı liberal bir tutumla onları tamamen serbest bırakmaları çocuklarının kariyer

gelişimlerine zarar verebilmektedir. Çocukların kariyer gelişimi açısından her iki durum da sakıncalı olabileceği düşünüldüğünde ailelerin bu süreçte bir denge oluşturmaları gerekmektedir (Akdemir, 1991).

Bireylerin sahip olduğu sosyoekonomik durum, onların kariyer gelişimlerini etkileyen önemli faktörlerden bir tanesidir. Bir meslek formal ya da informal eğitimler sonucunda kazanıldığından, çocuğun sahip olduğu sosyal ve ekonomik imkanlar, onun alacağı eğitim süresini ve niteliğini etkiler. Bu nedenle çocuğun meslek seçimi ve kariyer gelişimi de etkilenir (Kuzgun, 2008).

Sosyo-ekonomik düzey, bir bireyin veya ailenin toplumda değerli görülen zenginlik, güç, sosyal statü gibi kaynakları kontrol edebilmesine veya ulaşabilmesine bağlı olarak hiyerarşik düzendeki sıralamasını temsil etmektedir (Mueller ve Parcel, 1981, akt: Ünsal, 2014). Her birey içinde doğduğu ve büyüdüğü sosyal sınıfın bir ürünüdür. Çoğu zaman bireyin benimsediği değerler, sergilediği davranış kalıpları ve yaptığı seçimlerde bu sosyal sınıfın izleri görülmektedir (Pişkin, 2013).

Bireyin cinsiyeti onun kariyer seçimi, kariyer beklentisi, kariyer yaşantısı ve çalışma tutumu gibi kariyerle ilgili pek çok özelliğini etkileyebilmektedir. Bu nedenle kişinin kariyer yaşamını anlamak için onun sahip olduğu cinsiyeti ve içinde yaşadığı toplumun farklı cinsiyetlere bakış açısını da göz önünde bulundurmak gerekir (Çıtak, 2008; Pişkin, 2013). Cinsiyet rolleri, toplumda bireylerin yerine getirmeleri gereken görevlerin cinsiyetler arasında dağılımını belirlemektedir. Bir başka deyişle bazı meslekler *"kadın işi"* olarak tanımlanırken bazıları ise *"erkek işi"* olarak tanımlanabilmektedir (Sav, 2008).

Kız ve erkek çocuklar okul yıllarından itibaren meslek seçiminde aileleri veya eğitimciler tarafından kendi cinsiyetlerine uygun olduğu düşünülen bölümlere yönlendirilmektedir. Örnek vermek gerekirse, mühendislik, teknisyenlik gibi bölümlerde kız öğrenci sayısı düşükken, hemşirelik, okul öncesi öğretmenliği gibi bölümlerde erkek öğrenci sayısı düşüktür (Ünsal, 2014). Bu yönelimler sonucunda kadın baskın (female-dominated) ve erkek baskın (male-dominated) meslekler olmak üzere meslek grupları oluşmuştur

(Kirchmeyer ve Bullin, 1997). Ebeveynler erkek çocuklarını küçük yaşlardan itibaren kız çocuklarından farklı bir biçimde, cinsiyet rolüne uygun davranışlar göstermesi yönünde yetiştirmeye özen gösterirler. Toplumda var olan bu tutuma yönelik olarak sosyalleşen çocuklar, çocuk yaşlardan itibaren meslekleri zihinlerine kadın ve erkek meslekleri olarak yerleştirmekte ve bu durum ileriki yaşlarda da devam edebilmektedir.

Farklı toplumsal cinsiyet rollerine bağlı olarak kadınların ve erkeklerin kariyer gelişimleri de bu duruma bağlı olarak değişebilmektedir. Yapılan araştırmalar kadınların işe alınmada, terfi ve performans değerlendirmelerinde daha fazla kısıtlamalarla karşılaştıklarını göstermektedir. TÜİK verileri incelendiğinde, Türk toplumunda kadınların çalışma hayatına erkeklere oranla çok daha az katıldığı görülmektedir. TÜİK tarafından 2012'de yayınlanan Hane Halkı İşgücü Araştırması raporunda işgücüne katılım oranı erkekler için %70 iken, kadınlar için %30'dur (Ünsal, 2014). Türkiye'de sürdürülen mesleklerin kadın ve erkeklere dağılımının dengesiz olduğu görülmektedir. Bu durum, kadınların kariyer gelişimlerinde dezavantaj olmaktadır.

Görüldüğü gibi aile, cinsiyet, sosyoekonomik düzey gibi sosyolojik faktörlerin, kariyer gelişimi üzerinde önemli etkisi bulunmaktadır. Bu nedenle sınıflarında kariyer bilinci geliştirme uygulamaları gerçekleştiren sosyal bilgiler öğretmenlerinin bu faktörleri göz önünde bulundurmaları, öğrencileri daha iyi tanımaya ve bunun sonucunda da etkili kariyer bilinci geliştirme uygulamaları gerçekleştirmeye olanak tanıyacaktır.

1.3.3.1.3. Ekonomik ve politik faktörler

Bireylerin içinde yaşadığı topluma ait ekonomik ve politik faktörler onların kariyer gelişim süreçlerinde ve meslek seçimlerinde etkili olmaktadır. Toplum içinde belirli mesleklere duyulan ihtiyaç ve o meslekleri yapabilecek kişilerin oranı bireylerin iş bulma şanslarına, alacakları ücretin miktarına ve toplumsal statülerine etki etmektedir. Bu durum arz talep dengesine benzetilebilir. Bir ülkede belirli bir mesleğe olan talep ne kadar fazla ve o mesleği yerine getirebilecek kişi sayısı ne kadar az ise o mesleği yapan kişiler bu durumdan olumlu etkilenmektedir (Pişkin, 2013).

Bireyin kariyer yaşamının şekillenmesinde önemli faktörlerden biri de aldığı eğitimin niteliğidir. Aldığı eğitimin süresini ve niteliğini sahip olduğu ekonomik imkânlar belirler.

Ekonomik gücü iyi olan bir bireyin daha nitelikli bir eğitim yaşantısı sürdürerek, iş seçenekleri ve yeterlilikleri artmakta; ekonomik gücü nitelikli eğitim imkanına elverişli olmayan bir bireyin ise iş seçenekleri ve yeterlilikleri sınırlı kalmaktadır (Niles ve Harris Bowlsbey, 2013).

Bazı durumlarda politik faktörler de bireylerin kariyer süreçlerine ve meslek tercihlerine etki edebilmektedir. Siyasi olarak alınan kararlar, yasa ve uygulamalar, bazı meslek alanlarının ortaya çıkmasına yol açabilir. Örnek vermek gerekirse 2012 yılında meclisten geçen "6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu", iş güvenliği uzmanı adı altında bir mesleğin doğmasına neden olmuştur (Korkmaz ve Avsallı, 2012). Dolayısıyla, bu alanda oluşan iş gücü açığından faydalanmak isteyen birçok kişi, iş sağlığı ve güvenliği uzmanı sertifikası alarak bu alanda işe yerleşmiştir.

Yukarıda bahsedildiği gibi kariyer gelişimi üzerinde etkili olan birçok faktör bulunmaktadır. Bu faktörler sosyal bilgiler dersinde kariyer bilinci geliştirme uygulamaları bakımından önem taşımaktadır. Çünkü sosyal bilgiler dersinde kariyer bilinci geliştirme uygulamalarının özünü, öğrencilerin bu faktörler doğrultusunda kariyer yaşamlarını planlamalarını sağlayacak bilgi ve becerileri onlara kazandırma oluşturmaktadır. Bu nedenle etkili bir kariyer eğitimi için öncelikle kariyerin hangi faktörlere göre şekillendiğini bilmek gerekmektedir. Sosyal bilgiler dersinde kariyer bilinci geliştirme etkinliklerinin uygulayıcısı sosyal bilgiler öğretmenleridir. Öğretmenlerin kariyer gelişim sürecinde etkili olan faktörleri bilmeleri, öğrencilerinin kariyer dünyalarını anlamalarını kolaylaştıracak ve aynı zamanda kariyer bilinci geliştirme uygulamalarını doğru bir şekilde planlamalarına olanak tanıyacaktır.

1.3.3.2. Kariyer gelişim kuramları

Kariyer kavramının tam olarak anlaşılmasında ve kariyer eğitimi bağlamında öğrencilerde etkili kariyer bilinci geliştirme uygulamalarının planlanmasında, kariyer gelişim kuramlarının oldukça önemli olduğu söylenebilir. Kariyer gelişimi, insan gelişiminin önemli bir parçasıdır ve bu süreç, oldukça karmaşık, etkileşimsel ve yordanması güç nitelikler taşımaktadır. Bu nedenle kariyer gelişim kuramları, bu süreci farklı yönleri ile ele alıp inceleyerek, disiplinler arası bakış açısıyla kariyer davranışlarının yapısı ve değişimi hakkında fikir vermektedir.

Kuram; olaylara, olgulara ilişkin gözlemleri düzenleme ve yorumlama için bir çerçeve sağlayan genel kavramların ve fikirlerin sistematik açıklaması olarak tanımlanmaktadır. Kariyer gelişim kuramları ise, bireylerde meslek fikrinin nasıl doğup geliştiği, mesleki seçim ve kararların nasıl oluştuğu, bu seçimi etkileyen etmenlerle birlikte mesleki seçim sürecini açıklamaya çalışan bilimsel görüşlerdir (Yeşilyaprak, 2013, s.79). Kuramlar, kariyer gelişim sürecini keşfetmede ve yön bulmada rehberlik eden haritalar olarak kabul edilmektedir (Brown ve Lent, 2005).

Kariyer gelişim kuramları, kariyer kararı verme içeriğine karşın kariyer gelişim sürecini farklı olarak ele almaktadır. Savickas (2002), kuramların ya mesleklerle ilişkili bireysel ayrılıklara ya da kariyerle ilişkili bireysel gelişime vurgu yaptığını belirtmektedir. Gelişimsel kuramlar, süreç içerisindeki kariyer davranışlarının açıklanmasına vurgu yaparken, birey-çevre kuramları meslek seçimindeki temel bileşenleri ele almaktadır. Tek bir kariyer kuramı yerine çeşitli kariyer kuramlarının ele alınmasının önemli nedenlerinden biri, hiçbir kuramın tek başına bireyin ya da grubun kariyer davranışını tam olarak açıklamada yeterli olmayacağı gerçeğidir. Kuramlar karmaşık olan kariyer davranışlarını çeşitli yönleri ile ele alırken birbirini tamamlamaktadır (Niles ve Harris Bowlsbey, 2013). Bu nedenle tek bir kurama odaklanmak yerine tüm kariyer gelişim kuramlarının ele alınması ve bu kuramlardan yararlanılması kaçınılmaz olmaktadır (Yeşilyaprak, 2013). Aşağıda sırasıyla bu kuramlara ait bilgi ve açıklamalar yer almaktadır.

1.3.3.2.1. Holland'ın mesleki kişilik kuramı

John L. Holland Amerika'da eğitim, ordu ve ruh sağlığı ile ilgili kurumlarda meslek danışmanı olarak görev yaptığı sırada edindiği deneyimlerinden yola çıkarak insanların, kişilik özellikleri bakımından gruplanabileceği; bu grupların niteliklerine uygun çevrelerde mutlu ve başarılı olabileceği sonucuna varmıştır. Bu deneyimleri sonucunda "*Kişilik Kuramı"*nı geliştirmiştir (Kuzgun, 2014).

Holland (1997) tarafından geliştirilen kişilik kuramı, bireyin değerlerini, ihtiyaçlarını ve motivasyonunu içeren kişiliğin, onun kariyer seçiminde önemli bir rol oynadığını savunmaktadır. Holland'a göre bireyler gerçekçi, araştırmacı, sanatçı, sosyal, girişimci

ve geleneksel olmak üzere altı kişilik tipinden birine dahil olmakta ve bu kişilik özelliklerine göre belirli işlere ilgi duyabilmektedir (Aytaç, 1997).

> ***Gerçekçi Tip:*** Bu gruptaki insanlar nesneleri, araçları, makineleri, hayvanları, bitkileri insan yararına sistematik bir biçimde kullanmaya önem verirler. Bu insanlar alet ve makineleri kullanmaktan, bitki ve hayvanlarla ilgilenmekten hoşlanırlarken; sosyal ilişkilerden, zihinsel faaliyetlerden pek hoşlanmazlar. Problemlerin çözümünde erişilebilir ve kolay yöntemleri tercih ederler. Gerçekçi kişilerin mekanik ve atletik yetenekleri, açık havaya olan ilgileri gelişmiştir. Somut ve akla yatkın önerilere, paraya, güce ve statüye önem verirler. Gerçekçi tipler; utangaç, geleneklerine bağlı, içten, doğal, pratik, içgörüsü zayıf gibi kişilik özellikleri ile betimlenirler.
>
> ***Araştırıcı Tip:*** Bu gruptaki insanlar fiziksel, biyolojik ve sosyal olayları anlamak ve kontrol etmek için onları sistematik olarak gözlemlemekten ve soyut kavramlarla uğraşmaktan hoşlanırlar. Bu kişiler başkalarını ikna etmekten, tekdüze işlerle uğraşmaktan ve sosyal ilişkilere girmekten kaçınırlar. Araştırıcı kişiler, iş ortamındaki problem çözümlerinde araştırmacı yeteneklerini kullanırlar. Kendilerini akademik ve zihinsel olarak güçlü hissettiklerinden bilimsel alanlara ilgi duyarlar. Araştırıcı tipler; analitik düşünen, mantıklı, eleştirel, tedbirli, meraklı, bağımsız, pasif, alçakgönüllü gibi kişilik özellikleri ile nitelenirler.
>
> ***Sanatçı Tip:*** Bu kişiler net, belirli ve sistemli olmayan serbest faaliyetlerle ilgilenmektedir. Açık, sistematik ve düzenli faaliyetlerden kaçınırlar. Tekdüze işlerden hoşlanmazlar ve karşılaştıkları sorunları sanatsal yetenekleri ile çözmeye çalışırlar. Sanatçı kişiler karmaşık, düzensiz, duygusal, idealist, hayal gücü zengin, bağımsız, yaratıcı, sezgilerine güvenen gibi kişisel özelliklerle nitelenirler.
>
> ***Sosyal Tip:*** Bu gruptaki bireyler başkalarını bilgilendirmeye, eğitmeye, geliştirmeye, iyileştirmeye, aydınlatmaya yönelik faaliyetleri tercih ederler ve net, düzenli ve sistematik faaliyetlerden kaçınırlar. Kişiler arası ilişkileri gelişmiştir. Bu gruptaki kişiler sosyal ortamları tercih ederler, gerçekçi ortamlardan kaçınırlar. İş hayatında ve diğer günlük ortamlarda karşılaştıkları sorunları sosyal yeteneklerini kullanarak çözmeye çalışırlar. Bu kişiler başkalarına sözünü geçiren, iş birliğine yatkın, dost canlısı, cömert, idealist, içgörü sahibi, ikna kabiliyeti yüksek, sorumlu, nazik, anlayışlı gibi kişilik özellikleri ile betimlenirler.
>
> ***Girişimci Tip:*** Girişimci kişiler, ekonomik çıkar elde etme, bir iş veya kurumda hedeflere ulaşmaya yönelik faaliyetlere ilgi gösterirler. Gözlem yapma, sembolik veriler üzerinde çalışma ve sistematik olmaya yönelik etkinliklerden kaçınırlar. Liderlik, kişiler arası iletişim ve ikna yetenekleri gelişmiştir. Bu kişileri betimleyen kişilik özellikleri hırslı, maceracı, istediğini elde eden, tartışmacı, enerjik, atak, kendine güvenen ve konuşkan olmalarıdır.
>
> ***Gelenekçi Tip:*** Bu gruba giren insanlar sistematik işlerden hoşlanırlar, belirsiz işlerden hoşlanmazlar. Büro işleri, hesaplama ile ilgili faaliyetler bu kişilerin ilgi alanını oluşturur. İş yerinde ve diğer ortamlarda karşılaştıkları sorunları geleneksel yöntemlerle çözerler. Gelenekçi kişiler kurallara ve emirlere uyma, dürüst, düzenli, savunucu, becerikli, katı, itaatkar gibi kişilik özellikleriyle nitelenirler (Bacanlı, 2013, s.113; Kuzgun, 2014, s.125).

Holland'a göre mesleki ilgi, kişiliğin bir yansıması olarak kabul edilmektedir. Bireyin değerlerini, ihtiyaçlarını ve motivasyonunu kapsayan kişiliği, onun kariyer seçiminde önemli bir faktör olarak ortaya çıkmaktadır. Holland belirli kişilik özelliklerine sahip

bireylerin, tanımlanabilir nitelikteki bazı mesleklere ilgi duyduklarını ve bu işler için uygun olduklarını varsaymaktadır (Aytaç, 1997).

Holland'ın mesleki kişilik teorisinin merkezinde dört önemli varsayım bulunmaktadır. Bu varsayımlar şu şekildedir (Bacanlı, 2013, s.110; Holland, 1997, akt: Pilavcı 2007, s.33):

- Her birey, gerçekçi, araştırmacı, sanatçı, sosyal, girişimci ve geleneksel olmak üzere altı kişilik tipinden birine dahil olabilir.
- Kişilik tipleri gibi gerçekçi, araştırmacı, sanatçı, sosyal, girişimci ve geleneksel olmak üzere altı model çevre bulunmaktadır.
- Kişiler, kendi becerilerini ve yeteneklerini kullanabilecekleri, kendi tutumlarını ve değerlerini ifade edebilecekleri ve kendileriyle uyumlu rolleri üstlenebilecekleri uygun çevreleri aramaktadır.
- Davranış, kişilik ve çevre arasındaki etkileşime göre belirlenmektedir.
- Kişilik tipleri, o kişilik tipine giren tüm bireylerde aynı sıklıkta görülmemektedir.

Yukarıdaki varsayımlardan görüldüğü üzere, Holland'a göre meslekler yürütüldükleri çevre bakımından altı grup olup, bu meslekleri yapacak kişilik tipleri de altı adettir. Bireyin kişilik profili ve çevre profili bilindiği zaman meslek seçimi, mesleki başarı düzeyi, iş değişimleri, kişisel yeterlilikleri, eğitimsel ve sosyal davranışları ile ilgili tahminler yapılabilmektedir.

1.3.3.2.2. Parsons'un özellik-faktör kuramı

Parsons tarafından yapılan deneysel çalışmalarla başlatılan model, sonrasında Minnesota Üniversitesi öğretim üyelerinden Williamson, Paterson ve Darley tarafından geliştirilerek kurama dönüştürülmüştür (Kuzgun, 2014). Özellik-Faktör kuramındaki önemli kavramlar, kurama adını veren *"özellik"* ve *"faktör"* kavramlarıdır. Bu kurama göre özellik kavramı, zihin ya da sinir sistemimizde yerleşik fiziksel ve sinirsel yapılara dayalı olarak ortaya çıkan ve bireylere ait ölçülebilen niteliklerdir. Faktör kavramı ise, başarılı meslek performansı için gereken özellikleri ifade etmek için kullanılmaktadır (Yeşilyaprak, 2013).

Bu kuram, bireylerin kişilik özellikleri ile uyumlu bir meslek arayışı içerisinde olduklarını ifade etmektedir. Özellik-faktör kuramı, bireylerin tutum ve davranışları, ilgileri, değerleri, kişilikleri ve ihtiyaçları ile mesleğin gerektirdiği nitelikler arasında bir eşleştirme yapılmasının önemine dikkat çekmektedir (Sharf, 2002).

Williamson ve arkadaşları, özellik-faktör kuramının varsayımlarını şu şekilde belirtmektedir (Erdoğmuş, 2003, akt: Pilavcı, 2007, s.31; Yeşilyaprak, 2013, s.92):

- Her birey güvenilir ve geçerli biçimde ölçülebilen, bireye özgü bir özellikler kümesine sahiptir.
- Bireylerin mesleklerde başarılı olabilmeleri için belirli özelliklere sahip olmaları gereklidir.
- Kariyer seçimi, oldukça basit bir süreçtir ve bu süreçte bireyler ile meslekleri eşleştirmek mümkündür.
- Bireysel özellikler ve iş niteliklerinin eşleştirilmesi sonucu ortaya çıkan uyum arttıkça başarı da artar.

1.3.3.2.3. İşe uyum kuramı

20. yüzyılın ortalarına doğru kariyer gelişiminde, karar veren kişi üzerine çok fazla odaklanılmasına karşın, karar verme sürecinin amacı konumunda bulunan iş ve mesleklere yeterince odaklanılmamaktadır. Dawis ve arkadaşları bireylerin çok çeşitli ortamlarda bulunduklarını fakat, en temel çevresinin iş çevresi olduğunu belirterek kuramlarına odaklanmışlardır (Dawis, Lofquist ve Weiss, 1984).

İşe uyum kuramı, birey ile çevre arasındaki uyumlu ilişki, birey ve çevrenin karşılıklı olarak birbirine uygunluğu, birey ile çevre arasındaki karşılıklı ve birbirini tamamlayıcı ilişkiler olarak tanımlanabilen koşulları kapsayan *"uyuşma"* kavramına dayanmaktadır. Uyuşma, birey ve çevrenin karşılıklı olarak uyum içinde olduğu bir ilişkidir. Bu ilişkide birey, çevrenin gerektirdiği özellikleri taşır ve benzer şekilde çevre de bireyin gereksinimlerini karşılar. Örnek vermek gerekirse, bir işçi iyi çalışma koşullarına veya paraya ihtiyaç duyarken; iş çevresi de bireyin birtakım mesleki becerilere sahip olmasını ister (Bacanlı, 2013).

İşe uyum kuramının önemli kavramları doyum, ihtiyaçlar ve değerler, pekiştireçler, beceri ve yetenekler, beceri ve yetenek gereklilikleri, uyuşma, meslekte kalma süresi ve stil değişkenleridir. Doyum, kişinin değerleri ve ihtiyaçları ile çevrenin sunduğu pekiştireçlerin ne kadar uyum içinde olduğuna ilişkin algısıdır. Pozitif duyuşsal tepkiler doyuma, negatif duyuşsal tepkiler ise doyumsuzluğa yol açmaktadır. İhtiyaçlar ve değerler, işe uyum kuramına göre doyuma ulaşmada etkili olan fonksiyonlardır. Pekiştireçler, çevre değişkenleri olarak belirlenmiş ve doyuma ulaşmada yordayıcı bir faktör olarak kabul edilmiştir. Uyuşma, birey ve iş çevresi arasında birçok yönden uyumun sağlanmasıdır. Meslekte kalma süresi, iş çevresi ve birey arasındaki uyumun

göstergesi olarak kabul edilmektedir. Stil değişkenleri ise, zamana endeksli değişkenlerdir. Bireyin geniş bir zaman dilimindeki tecrübeleri sonucu gelişen kararlı davranış eğilimleri olarak tanımlanabilir (Dawis vd., 1984).

İşe uyum kuramının varsayımları şu şekilde ifade edilmektedir (Bacanlı, 2013, s.101):

- Her birey, çevre ile uyuşmayı başarmak ve sürdürmek için çaba gösterir. Çevre ile uyuşmayı sağlamak, insan davranışının temel güdülerindendir. Bu varsayım, işe uyum kuramının en temel noktası olarak kabul edilmektedir.
- Ev, okul ve iş ortamları bireylerin ilişki kurması gereken çevrelerdir. Bu çevrelerden biriyle uyuşmayı başarmak ve sürdürmek, diğer çevrelerle olan uyuşmaları da etkileyebilmektedir. İş çevresi, bireylerin ilişki kurması gereken en temel çevredir.
- Birey, iş çevresinde kendisine belli ödüller, para, prestij ve kişisel ilişkiler sağlayan getirilere sahip olmalıdır. Bireyin becerileri, iş çevresinin gereksinimlerini karşılarken; iş çevresinin pekiştireçleri de bireyin gereksinimlerine karşılık verebilmelidir.
- Bireyler ve iş ortamları sürekli değişmektedir. İşe uyum, bireyin iş çevresiyle uyuşmasını başarmak ve sürdürmek için çaba sarf ettiği kesintisiz ve dinamik bir süreçtir.
- Birey ve iş çevresi arasındaki uyuşmanın düzeyi, bireyin meslekte kalma süresini belirler. Bu nedenle meslekte kalma süresi, uyuşmanın en temel göstergesidir.
- İş çevresi, bireyin gereksinimlerini tamamıyla karşıladığında birey işinden doyum sağlar. Bu nedenle doyum da, uyuşmanın temel göstergelerinden bir tanesidir.

1.3.3.2.4. Ginzberg'in mesleki gelişim kuramı

Ginzberg ve arkadaşları (1951) meslek seçimi olgusunu gelişimsel olarak açıklamaktadır. Kuramlarını oluştururken gelişim psikolojisinin bulgularından yararlanmışlar, görüşlerini bir dizi gözlem ve görüşme ile elde edilen verilere dayandırmışlardır (Kuzgun, 2014). Meslek seçimi ile ilgili kararlar, yaşamın belli bir anı ile sınırlı olmayıp, yaşamın ilk 20 yılında gelişen bir süreç olarak kabul edilmektedir. Meslek gelişimi tersine çevrilemez, geri dönülemez bir süreç olup, bireyin istekleriyle ona sağlanan olanakların uyumudur. Ginzberg ve arkadaşlarına göre meslek gelişim süreci *"hayal dönemi", "deneme dönemi"* ve *"gerçeklik dönemi"* olmak üzere üç döneme ayrılmaktadır.

Hayal Dönemi: Bu dönem bireylerin çocukluk dönemine rastlamaktadır. Bu dönemin en önemli gelişim görevi, çocukların oyunlarını yavaş yavaş terk edip bir işe yönelmesidir. Hayal döneminde çocukların gerçek ile pek ilgisi bulunmamaktadır. Yani tercihlerini bilinçli olarak ve ilgilerini, yeteneklerini göz önünde bulundurarak belirtmezler. Bu dönemde meslek seçimleri gerçeklikten uzak olup hayal ve arzularla doludur. Deneme dönemine geçildikçe gerçeklik ön plana çıkmaya başlar ve çocuk meslek seçme sorumluluğunun bilincine varır.

Deneme Dönemi: Deneme dönemi 11-12 yaşlarında başlayıp, 18 yaşına kadar sürmektedir. Bu dönem kendi içinde dört basamağa ayrılır. Bu basamaklardan ilki *"ilgi basamağı"*dır. 11-12 yaş arasında çocuk, meslek seçiminde ilgilerin önemini anlamaya ve tercihlerini ilgilerine göre belirlemeye başlar. Bu basamağın hayal döneminden farkı, çocuğun bazı etkinlikleri reddetme ve ilgileri konusunda daha seçici davranmaya başlamasıdır. 12-14 yaş arasını kapsayan basamak ise *"yetenek basamağı"*dır. Bu aşamada çocuk, yetenekleri üzerine düşünerek, meslek seçiminde yeteneklerin rolü ve önemini kavramaya başlar. 15-16 yaşları ise *"değer basamağı"*dır. Bu dönemde ergenlerde topluma hizmet etme olgusu gelişir.

Ergenler artık bir mesleğin sağlayabileceği başka doyum olanaklarını da görmeye ve farklı mesleklerin farklı yaşam biçimleri sağladığını anlamaya başlar. *"Geçiş basamağı"* ise 17-18 yaşlarını kapsamaktadır. Bu aşamada gençler, somut ve gerçekçi seçimler yapması gerektiğinin farkına varır. Giderek bağımsızlığını kazanmaya başlayan gençler, yetenek ve becerilerini sergileyebileceği yeni ortamlar aramaktadır. Bu süreçte meslekler, çalışma hayatı ve bir mesleğe nasıl bağlanacağı konusunda bilgisi artar. Deneme döneminde çocuk güçlü ve zayıf yönlerini, mesleklerin gerektirdiği nitelikleri ve sağladığı olanakları tanıyarak, şimdiki eylemlerinin geleceğini önemli ölçüde etkileyeceğinin bilincine varır.

Gerçeklik Dönemi: Deneme dönemini takip eden bu dönem 18-22 yaşlarını kapsar. Bu dönem bireyler açısından farklılık gösterir. Çünkü her mesleğin gerektirdiği eğitim düzeyi ve bireylerin iş yaşamına atılma yaşları farklıdır. Gerçekçi dönem kendi içinde üç basamağa ayrılır. Bunlar araştırma basamağı, billurlaşma basamağı ve belirleme basamağıdır. *"Araştırma basamağı"*, üniversiteye girişle başlayıp, hedeflerin giderek daralması ile sonlanır. Üniversite yaşamında gençler daha özgürdür ancak belirsizlik ve kararsızlıkları daha fazla yaşarlar. *"Billurlaşma basamağı"* ise gençlerin kendilerine ana bir dal belirledikleri aşamadır. Kararları giderek kesinlik kazanır. Son aşama olan *"belirleme basamağı"* ise, bireyin özgül bir meslek kararını verdiği aşamadır (Kuzgun, 2014, s.164; Siyez, 2013, 175).

1.3.3.2.5. Super'ın yaşam boyu-yaşam alanı yaklaşımı

Super, kuramını oluştururken Ginzberg'in görüşlerinden yola çıkmış ancak, kendisinden önceki kuramcılardan farklı olarak sosyoekonomik statü, cinsiyet, sosyal değişim ve seçim süreci gibi kavramlara yer vermiştir. 1953 yılında kariyer gelişimi ile ilgili kuramını yayınlayan Super, kendi kuramını şekillendirirken gelişim psikolojisi, farklılıklar psikolojisi, sosyoloji ve kişilik kuramları ile ilgili araştırmalardan etkilenmiştir (Siyez, 2013).

Super, 1953 yılında yayınladığı makalesinde kuramıyla ilgili 10 varsayım yayınlamıştır. 1990 yılında yayınladığı makalesinde ise bu varsayımların sayısını 14'e çıkarmıştır. Bu varsayımlar şu şekildedir (Isaacson ve Brown, 2000; Niles ve Harris Bowlsbey, 2013):

- Bireylerin yetenekleri, becerileri, kişilikleri, gereksinimleri, değerleri, özellikleri ve benlik kavramları farklılık gösterir.
- Bireyler bu özellikleri nedeniyle pek çok işi yapabilecek donanıma sahiptir.
- Her bir meslek, karakteristik bir beceri ya da kişilik özelliğine sahip olmayı gerektirir. Ancak her bir meslek içinde farklı özelliklere sahip bireyler vardır. Her birey için farklı mesleklere yönelebilme söz konusudur.
- Sosyal öğrenmenin bir ürünü olan benlik kavramının kararlılığı, ergenliğin sonundan yetişkinliğin sonuna kadar olan dönemde giderek artmaktadır. Ancak bireylerin benlik kavramları yine de zamana ve deneyimlere bağlı olarak değişir. Bu durum bireylerin mesleki yeterliliğini ve tercihlerini etkiler.
- Bu değişim süreci yaşam boyu devam eder ve bu süreç büyüme, keşfetme, yerleşme, sürdürme ve çöküş olmak üzere beş yaşam dönemini kapsar.
- Kariyer örüntüleri, bireylerin ebeveynlerinin sosyoekonomik düzeyi, zihinsel kapasite, eğitim düzeyi, kişilik özellikleri, kariyer olgunluğu ile kişinin karşısına çıkan kariyer fırsatlarına göre şekillenir.
- Bireyin herhangi bir yaşam-kariyer basamağında çevrenin ve organizmanın istekleri ile başarılı bir şekilde başa çıkması, bireyin bu görevlerle başa çıkmadaki kariyer olgunluğuna bağlıdır.

- Kariyer olgunluğu varsayımsal bir yapıdır. Bu nedenle kavramın işlevsel bir tanımını yapmak zordur.
- Yaşam dönemlerindeki gelişim süreçlerine, ilgi ve yeteneklerin olgunlaşmasını kolaylaştırarak ve kavramların gelişiminde gerçeğin test edilmesine yardımcı olarak rehberlik edilebilir.
- Kariyer gelişimi temelde, mesleki benlik kavramının gelişimi ve uygulamasıyla ilgilidir.
- Bireysel ve sosyal etmenler ile gerçeklik ve benlik kavramları arasındaki sentezleme ve uzlaşma süreci, verilen geribildirimler doğrultusunda öğrenme ile ilgilidir.
- İş doyumu ve yaşam doyumu bireyin kendi beceri, gereksinim, değer, kişilik özellikleri, ilgi ve benlik kavramına uygun seçenekler bulmasına bağlıdır.
- İşten elde edilen doyumun derecesi, benlik kavramına uygulanabilme derecesi ile orantılıdır.
- İş ve meslek, erkeklerin büyük çoğunluğu ve kadınların da pek çoğu için kişiliğin organizasyonunu sağlar. Bazı insanlar için iş ya da meslek önemli bir odak noktası olmayabilir. Hatta bunlar tamamen göz ardı edilerek, ev işleri, boş zaman aktiviteleri gibi etkinlikler kişinin yaşamında merkezi bir rol oynayabilir (Siyez, 2013, 183).

Super'ın varsayımları göz önünde bulundurulduğunda, kuramının ne kadar kapsamlı olduğu ve gelişimsel bir kuramdan çok daha fazlası olduğu ortaya çıkmaktadır. Varsayımlarda sıklıkla geçen benlik kavramı, bir insanın kendi algısına göre özelliklerinin, yeteneklerinin, değer yargılarının, amaçlarının ve ideallerinin dinamik bir örüntüsüdür. Super'a göre mesleki gelişim, temelde benlik kavramının gelişimi ve meslek alanına uygulanmasıdır (Isaacson ve Brown, 2000, akt: Siyez, 2013).

Yaklaşıma adını veren yaşam boyu ve yaşam alanı kavramları, kariyer gelişiminin içerik ve süreç boyutunu temsil etmek için kullanılmaktadır. Yaşam boyu, ömür boyu devam eden kariyer gelişim sürecini ifade etmektedir ve Super'ın mesleki gelişim dönemleri ile ilişkili bir kavramdır. Yaşam alanı ise bireylerin yaşamlarında oynadıkları rolleri ve bu rollerin içeriğini tanımlamaktadır (Patton ve McMahon, 2006).

Yaklaşımdaki bir diğer önemli kavram ise kariyer olgunluğudur. Super, kariyer olgunluğunu, kişinin biyolojik ve sosyal gelişiminin sonucu olarak içinde bulunduğu gelişim dönemine ait gelişimsel görevleri yerine getirmeye hazır olması olarak tanımlamaktadır (Kidd, 2006; Osipow, 1990; Siyez, 2013; Yost ve Corbishley, 1988). Kariyer olgunluğu düzeyinin, bireylerin kariyer seçimlerinde etkili olduğu belirtilmektedir. Kariyer olgunluğu yüksek olan bir bireyin meslek seçimi yapmaya hazır olduğu; kariyer olgunluk düzeyi düşük olan bireyin ise kariyer kararı vermeyi erteleyebileceği veya yetersizlik ve başarısızlık gibi duygular yaşayacağı söylenebilir.

Kariyer olgunluk düzeyi düşük olan bireylerin, gerçekçi kariyer tercihlerinde bulunmaları güç olmaktadır (Siyez, 2013).

Yukarıda belirtilen varsayımlar ve kavramlar doğrultusunda, yaklaşımını gelişimsel bir şekilde açıklayan Super, kariyer gelişim sürecini beş döneme ayırmıştır. Bunlar: büyüme dönemi, keşfetme dönemi, yerleşme dönemi, sürdürme dönemi ve çöküş (geri çekilme) dönemidir.

> ***Büyüme Dönemi (4-13 Yaş):*** Hem fiziksel hem de psikolojik büyümeyi kapsayan bu dönem, çocukların yaşadıkları çevreyi keşfetme sürecidir. Gelecekle ilgilenme, kişinin kendi yaşamı üzerindeki kontrolünün artması, okulda ve işte başarılı olma inancı ve bunun için gerekli çalışma alışkanlıkları ve tutumlarının kazanılması bu dönemin görevleri arasında bulunmaktadır. Çocuklar, fantezi ve oyunlar aracılığıyla yetişkin rollerini denerler ve böylece iş dünyasına ilişkin bilgiler oluşmaya başlar.
>
> ***Keşfetme Dönemi (14-24 Yaş):*** Bu dönem bireylerin, mesleklerin yaşamın bir parçası olduğunu anlamasıyla başlamaktadır. Keşfetme dönemi, bireylerin mesleklere ilişkin daha net fikre sahip olduğu, kariyer alternatifleri arasında seçim yaptığı, çalışacağı işe karar verdiği ve bir işe yerleştiği dönemdir. *Billurlaşma (14-18 yaş), belirleme (18-21 yaş)* ve *uygulama (21-24 yaş)* olmak üzere üç alt basamağı bulunmaktadır. Billurlaşma, bireylerin ne istediklerini belirginleştirdiği basamaktır. İlgi duydukları işlerin ne gibi beceriler gerektirdiğinin farkına varırlar. Belirleme, geçici tercihlerin şekillendiği ve bireylerin meslek tercihi için hazır oldukları basamaktır. Uygulama ise bireylerin, kariyer hedeflerine ulaşmak için planlar yaptığı basamaktır.
>
> ***Yerleşme Dönemi (25-45 Yaş):*** Bu dönem bireylerin bir işe yerleşmesiyle başlamaktadır. Yönetsel ve profesyonel mesleklerde, yerleşme dönemi uzun bir yaş aralığını kapsamaktadır. Yarı kalifiye ve kalifiye mesleklerde ise yerleşme dönemi kısa veya söz konusu değildir. *Karar kılma, sağlamlaştırma* ve *ilerleme* olmak üzere üç alt basamağı bulunmaktadır. Karar kılma, bireylerin işe alışması ve işin gereklerini yerine getirmesiyle ilgili basamaktır. Sağlamlaştırma, bireylerin işteki pozisyonunu sabitlediği basamaktır. Bundan sonra birey, işinde daha rahat olmaya başlar, güvenilir ve yeterlilik sahibi bir kişi olarak bilinmek ister. İlerleme, bireylerin sürdürdüğü işte daha fazla sorumluluk alarak, bir üst pozisyona geçebileceği ve daha fazla ücret alabileceği basamaktır.
>
> ***Sürdürme Dönemi (45-65 Yaş):*** Bireylerin iş yaşamlarında, ilerlemenin durduğu fakat iş yerindeki statüsünü de koruduğu dönemdir. Bu dönemde birey, döngüler yaşayabilir. Sahip olduğu işi uzun yıllar sürdürmek istemeyen birey, farklı bir iş için tekrar keşfetme ve yerleşme dönemlerini yaşayabilir. Bu dönemin *koruma, güncelleme* ve *yenilik* olmak üzere üç alt basamağı vardır. Koruma, bireyin işindeki pozisyonunu koruması için işiyle ilgili yeni şeyler öğrenmesi, teknolojik gelişmelere uyum sağlaması, rekabet ortamına ayak uydurabilmesi ile ilişkili basamaktır. Güncelleme, bireyin mesleki statüsünü koruyabilmesi adına çeşitli eğitim programlarına ve bilimsel etkinliklere katıldığı basamaktır. Yenilik ise bireylerin meslek yaşamında ilerleme kaydetmesi, bir üst statü veya pozisyona geçmesi ile ilişkili basamaktır.
>
> ***Çöküş (Geri Çekilme) Dönemi (65+ Yaş):*** Bireylerin işle ilgili enerjilerinin ve mesleğe karşı olan ilgilerinin azaldığı dönemdir. *Yavaşlama, emeklilik planı* ve *emeklilik* olmak üzere üç alt basamağı bulunmaktadır. Yavaşlama, bireylerin işle ilgili sorumluluklarının azaldığı basamaktır. Emeklilik planı, bireylerin finansal planlamalar yaptığı ve emeklilik sonrası gerçekleştireceği aktiviteleri düşündüğü basamaktır. Emeklilik ise bireylerin yaşam rollerinde değişikliklerin olduğu, çalışan rolünün yaşamda kapladığı alanın giderek azaldığı

ve bunun yerine boş zaman, aile, vatandaşlık rolleri gibi etkinliklerin arttığı basamaktır (Super, 1990, s.62).

1.3.3.2.6. Gottfredson'un daraltma-uzlaşma kuramı

Gottfredson (2002), daraltma-uzlaşma kuramı ile bazı mesleklerin, bireylere neden daha çekici geldiğini açıklamaya çalışırken, kariyer gelişim ve kariyer seçim sürecini bilişsel bakış açısıyla, gelişimsel ve sosyolojik açılardan değerlendirmektedir. Ayrıca kariyer seçim süreçlerinin üst düzey bilişsel yeterlilik gerektirdiğini belirtmektedir (Siyez, 2013).

Gottfredson, kariyer hedeflerinin gelişimi ile ilgili dört varsayımda bulunmaktadır. Bu varsayımlar şunlardır (Isaacson ve Brown, 2000; Siyez, 2013):

- Kariyer gelişim süreci çocukluk döneminde başlar.
- Kariyer hedefleri, kişinin benlik kavramını ortaya koyma girişimleridir.
- Kariyer memnuniyeti ve iş doyumu kişinin kariyer yaşamının sahip olduğu benlik algısı ile ne kadar tutarlı olduğuna bağlıdır.
- Bireyler, kariyer seçim süreçlerinde kullanacakları bazı mesleki kalıp yargılar geliştirirler.

Daraltma-uzlaşma kuramında önemli bir yere sahip dört gelişimsel süreçten bahsedilmektedir. Bunlar; *bilişsel büyüme, öz yaratım, daraltma* ve *uzlaşma* süreçleridir. Bilişsel büyüme, yaşa bağlı olarak bilişsel becerilerde gelişmeler sağlanması; öz yaratım, kendine yönelimin artması ve benlik gelişimi sağlanması; daraltma, kademeli şekilde en az tercih edilen mesleki alternatiflerin elenmesi; uzlaşma ise meslek seçiminde dışsal sınırların farkına varılması ve bu duruma uyum sağlanmasıdır (Gottfredson, 2002; Siyez, 2013).

Bütün çocuklar, Gottfredson'un kuramında önemli bir yer tutan daraltma döneminin dört aşamasından geçmektedir. Bu aşamalar: *büyüklük ve güce yönelim (3-5 yaş)*; *cinsiyet rollerine yönelim (6-8 yaş)*; *sosyal değerlere yönelim (9-13 yaş)* ve *içselliğe-biricik ben'e yönelim (14+ yaş)*'dir.

Büyüklük ve Güce Yönelim (3-5 Yaş): Okul öncesi dönemi kapsayan bu dönemde çocuklar, büyüsel düşünmeden sezgisel düşünmeye geçiş yaparak, nesne değişmezliğini kazanırlar. Bu dönemde çocuklar insanları, büyük-küçük, genç-yaşlı, güçlü-zayıf gibi terimler kullanarak iki boyuta göre sınıflamaya başlar. Bu dönemde yetişkin olmanın ne anlama geldiğiyle ilgili fikir geliştirmeye başlarlar. Onlara göre yetişkinler güç sahibidir ve bu güçleri sahip oldukları mesleklerden gelmektedir.

Cinsiyet Rollerine Yönelim (6-8 Yaş): Çocuklar okula başladıkları ilk yıllarda somut şekilde düşünmeye ve basit ayrımlar yapmaya başlar. Ebeveynlerinin evde, toplum içinde ve iş yerinde farklı roller sergilediklerini fark ederler. Bu dönemde çocukların öncelikli olarak dikkatini çeken meslekler sık iletişim kurdukları öğretmenleri ya da üniformalı mesleklerdir.

Ayrıca çocuklar bu dönemde cinsiyet rollerinin de farkına varırlar. Cinsiyet rollerinin öğrenilmesinde ebeveynler başta olmak üzere arkadaşlar ve medya belirleyici olmaktadır. Bu yönelim sürecindeki çocuklar, kendi cinsiyetlerinin en iyisi olduğuna karar verebilir. Bu noktada kendilerine kabul edilebilir cinsiyet tipi sınırları geliştirirler. Gottfredson, içselleştirilen cinsiyet rollerinin sabit olduğunu ve yaşamın ilerleyen dönemlerinde de aynı şekilde kalmaya devam edeceğini belirtir. Bu nedenle mesleki tercihlerin daraltılmasında ilk sınırlar cinsiyet rollerine göre çizilir. Bir başka ifadeyle karşı cinse uygun olduğu düşünülen meslekler, seçenekler arasından çıkartılır.

Sosyal Değerlere Yönelim (9-13 Yaş): Bu aşamada çocukların bir önceki aşamaya göre daha soyut düşünebildiği görülmektedir. Doğrudan gözlemledikleri mesleklerin farkına varmaya başladıkları için, meslekler hakkındaki bilgileri artar. Bu aşamada sosyal statülerin farkına varmaya başlayarak, arkadaşları veya toplum tarafından yapılan sosyal değerlendirmelere daha duyarlı olurlar. Arkadaşlarının ne giydiğine, ebeveynlerinin arabasının markasına, çevresindeki insanların nasıl bir evde oturdukları ve nasıl bir çevrede yaşadıklarına dikkat ederek bu gibi özelliklerle kişilerin sosyal sınıfları hakkında fikir sahibi olmaya başlarlar. 13 yaşına geldiklerinde yetişkinlerde olduğu gibi, meslekleri saygınlıklarına göre sınıflayabilirler. Bireyler, kendi kabul edilebilir saygınlık sınırının çok altında veya çok üstünde kalan meslek tercihlerini elerler. Dolayısıyla çocuklar, artık meslekleri hem cinsiyet hem de saygınlık düzeyleri olmak üzere iki boyutta değerlendirmektedir.

İçselliğe, Biricik Ben'e Yönelim (14+ Yaş): Bu dönemde ergenler, toplumda istenen bir yer edinmek için kim oldukları ile ilgilenmeye, soyut ve karmaşık bilgileri daha iyi anlamaya ve bunları bütünleştirmeye başlarlar. İlk üç aşamada mesleki alternatiflerin elenmesinde bilinçli bir süreç söz konusu değilken, bu aşamada mesleki gelişim bilinçli bir sürece dönüşmektedir. Bu aşamada ergenler, kendi ilgi ve yeteneklerine uygun olmayan meslek tercihlerini elerler. Kendi ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde bilinçli bir tercih yaparak, nasıl bir kariyerin kendileri için uygun olabileceğini düşünmeye başlarlar. Ergenler mesleki seçim yapabilmek için bir meslek alanında çalışanların neler yaptıklarını, o mesleği yapabilmek için gerekli yeterlilikler ve eğitim seviyesinin ne olduğunu dikkate almak durumundadır. Eğer her şey yolunda giderse kendileri için en uygun, *"ideal hedef"* olan mesleği belirleyebilirler. Bazı durumlarda bir meslek birey için çok çekici olsa da, bu meslek birey için ulaşılabilir değildir. Bu durumda yine bireyin gerçekte yapabileceği fakat daha az arzu edilen meslekler belirlenir. Buna da *"gerçekçi hedefler"* denmektedir. İdeal hedef ile gerçekçi hedef arasındaki fark kişinin mesleğe ulaşılabilirlik algısına bağlıdır (Siyez, 2013, s.205-208).

Bu dört yönelimin tamamlanması bazı bireylerde ideal mesleğin seçilmesi ile sonuçlanırken; bazı bireyler çalışma ortamı ya da kişisel yaşamla ilgili birtakım engellerle karşılaşır. Karşılaşılan bu engeller bireyleri, mesleki hedeflerini yeniden değerlendirmesi için zorlar. Kişisel hedeflerini yeniden değerlendirmek durumunda kalan bireyler, kişisel hedefleri ile mesleki gerçekliklerini yeniden uyumlu hale getirmek için uzlaşma sürecine girerler (Vandier ve Bowman, 1996). Uzlaşma süreci, en çok tercih edilen mesleki seçeneklerden, bireyin özellikleri ile daha az uyuşan ancak daha ulaşılabilir seçenekler için vazgeçmesiyle başlar. Bu durum, en iyi seçenek yerine iyi olana razı olmadır.

1.3.3.2.7. Roe yaklaşımı

Klinik psikolog olan Ann Roe, kişilik gelişimini kariyer gelişimine uyarlayan teorisyenlerden bir tanesidir. Roe, kariyer gelişimi ile ilgili çalışmalarına sanatçıların

yaratıcılıklarını etkileyen kişilik özelliklerini incelediği araştırmaları ile başlamıştır. Daha sonraki yıllarda farklı alanlarda çalışan bilim adamlarının kariyer gelişimleri ve kişilikleri üzerine yaptığı araştırmalar, teorisinin temellerini oluşturmuştur (Osipow ve Fitzgerald akt: Güneri, 2013).

Roe, aile stilinin bireyin ihtiyaçlar hiyerarşisi ile ilişkisini ve daha sonra bu ihtiyaçların yetişkinlikteki yaşam biçimi ile ilişkisini incelemiştir. Buna göre bireyin ihtiyaçlarının yapısı, çocukluk dönemindeki hayal kırıklıkları ve doyumlarından etkilenmektedir. Bireylerin çocukluktaki deneyimleri, ihtiyaçlarını karşılamak için geliştirdiği bir stil ortaya koymaktadır. Bu stildeki farklılıklar ise, çocuklukta maruz kalınan farklı çocuk yetiştirme stillerinden kaynaklanmaktadır. Roe ailelerin çocuk yetiştirme stillerini, her birinde iki sınıflandırma bulunan üç tipe ayırmıştır. Ailedeki baskın eğilimlere göre tanımlanan üç çocuk yetiştirme stili şu şekildedir (Roe, 1956, s.152):

> ***Çocuğa Duygusal Yoğunlaşma*:** Bu çocuk yetiştirme stili, aşırı koruyuculukla aşırı talepkarlık arasında değişir. Anne babalar ilk çocuklarında daha fazla kaygı duyarlar. Bu nedenle ilk çocuklar bu aile stiline daha fazla maruz kalırlar. İkinci çocukta ise bu kaygı azalır. Bu nedenle ailedeki iki çocuğun kişilikleri arasında önemli farklılıklar ortaya çıkar. Aşırı koruyucu anne ve babalar, çocuğa bebek gibi davranarak keşfetme ve merak davranışlarını sınırlar. Aşırı talepkar anne babalar ise çocuklarının performansının mükemmel olmasını ister. Okulda başarılı olmaları için baskı kurarak, çok yüksek standartlar koyarlar. Bu stile sahip aileler, çocuklarının kendilerini gerçekleştirmesini desteklemezler.
>
> ***Çocuktan Kaçınma:*** Bu ailelerde çocuğun ihtiyaçları minimum düzeyde karşılanır. Bu aile stilinde çocuğun duygusal olarak reddedilmesi ve ihmal edilmesi olmak üzere iki sınıflandırma vardır. Duygusal olarak reddetmede çocuk aileden sevgi ve şefkat ihtiyaçlarını karşılayamaz, ailesi tarafından eleştirilerek, sık sık cezalandırılır. Çocuğunu duygusal olarak reddeden ailelerde, çocuğun fiziksel ihtiyaçları ve güven ihtiyacı karşılanır ancak sevgi ve değer verme ihtiyaçları karşılanmaz.
>
> ***Çocuğun Kabulü:*** Bu aile stilinde çocukların, ne çok üstüne düşülür ne de çok ihmal edilir. Aileler, çocuğun bağımsızlığını destekler ve tüm ihtiyaçlarını makul bir düzeyde karşılar. Çocuk demokratik aile ortamının eşit bir üyesidir. Anne ve babalar zorlayıcı veya sınırlayıcı değildir. Rahat kabul eden ve severek kabul eden olmak üzere iki sınıflandırması vardır. Rahat kabul eden çocuk yetiştirme biçiminde, anne babalar makul düzeyde sevgi sağlarlar. Severek kabul eden aileler ise çocuğa daha sıcak yaklaşarak, çocuğun kendi kendisine yetebilmesini destekler.

Roe'ya göre anne, baba ve çocuk arasındaki ilişki, çocuğun ilgi, ihtiyaç ve tutumlarının temel kaynağıdır ve bunlar meslek seçimine yansır. Örnek vermek gerekirse, anne babanın koruyucu olduğu ailelerde ihtiyaçlarının aile tarafından karşılanmasına şartlanmış olan çocuklar, ödül ve geribildirim alabilecekleri sahne sanatları gibi mesleklere yönelebilir. Ailesi tarafından fiziksel ve duygusal olarak ihmal edilen çocuklar ise, nesnelere, bilimsel ve mekanik işlere yönelebilir (Güneri, 2013).

1.3.3.2.8. Sosyal-bilişsel kariyer gelişim kuramı

Sosyal-bilişsel kariyer gelişim kuramı, Lent, Brown ve Hackett tarafından geliştirilmiştir. Lent ve arkadaşları kuramlarını, birbirini tamamlayan iki düzeyli kuramsal analizle açıklamışlardır. İlk düzey, bilişsel birey değişkenleridir. Bunlar, bireylerin kariyer gelişiminde kişisel kontrolünü kullanmasını sağlar. İkinci düzey analizde ise ortama özgü ve bireylerin kontrolü dışındaki değişkenlerden bahsedilmektedir. Bunlar, fiziksel özellikler, çevre özellikleri ve belirli öğrenme yaşantılarıdır (Özyürek, 2013).

Sosyal-bilişsel kariyer kuramı, psikoloji alanında önemli bir isim olan Albert Bandura'nın Sosyal-bilişsel kuramı üzerine temellendirilerek geliştirilmiş bir kuramdır. Bu kuramda, Krumboltz'un kuramında da olduğu gibi, kariyer kararları üzerinde genetik faktörlerin, özel yeteneklerin ve çevresel koşulların etkileri dikkate alınır. Bu nedenle Krumboltz'un kuramıyla pek çok ortak yönü bulunur. Ayrıldığı nokta ise, kişinin kontrolünde olan bilişsel faktörlere ve motivasyonel süreçlere verdiği önemdir (Lent, Brown ve Hackett, 2002).

Kuramın, *özetkinlik, sonuç beklentileri* ve *kişisel hedefler* olmak üzere 3 ana kavramı bulunmaktadır. Özetkinlik, üç kavram içinde en fazla ilgi uyandıranıdır. Özetkinlik, bireylerin yaşamlarını etkileyecek önemli sonuçlar üzerinde, etki yaratacak performans düzeylerini ortaya koyma kapasitelerine ilişkin inançları olarak tanımlanmaktadır. Gerçekte gösterilen performans veya davranıştan çok, bireyin bir konudaki performansının nasıl olduğu veya olacağına yönelik düşüncesidir. Özetkinlik inançları, bireylerin nasıl hissettiklerini, düşündüklerini ve kendilerini nasıl güdülediklerini belirler. Bandura'ya (1982) göre, insanlar günlük yaşamlarında sürekli olarak hangi davranışları ne kadar süreyle gerçekleştirecekleri konusunda karar verirler. Örnekle açıklamak gerekirse, bir kişinin dans etmeyi öğrenebileceğine ilişkin inancı, onun dans etmeyi öğrenmek için bir dans kursuna kayıt olmasına etkendir. Birey, asla dans edemeyeceğini düşünüyorsa, böyle bir kursa gitme girişiminde bulunmayacaktır. Kişisel kapasite ile ilgili yanlış değerlendirmeler bireyin zamanının ve emeğinin boşa gitmesine yol açarken; doğru değerlendirmeler gelecekleri için doğru kararlar vermelerine olanak tanır. Sosyal-bilişsel kariyer kuramı özetkinliği, belirli bir faaliyet veya performans alanına ilişkin

inançlar seti olarak görür. Bu inançlar bireylerde, sabit bir şekilde bulunmayacağı gibi kazanılan deneyimlerle değişebilmektedir (Ünsal, 2014).

Özetkinlik inancı, kişinin bir işe veya faaliyete başlaması ve onları tamamlamasıyla ilgili, kendi algıladığı genel kapasitesine karşılık gelir. Kişinin genel olarak sahip olduğu özetkinlik inancının yüksek olması stresle başa çıkma, olumlu düşünme, yüksek motivasyon, etkili problem çözme ve daha başarılı sosyal ilişkiler geliştirme gibi pek çok değişkenle ilişkili bulunmuştur (Luszczynska, Gutierrez ve Schwarzer, 2005).

Özetkinlik inancına yönelik Bandura (1982), özetkinlik inancının düzeyi, genellenebilirliği ve gücü olmak üzere üç temel unsur belirlemiştir. Özetkinlik inancının düzeyi, gerçekleştirilecek görevin zorluğuna bağlı olarak değişir. Bir kişi, herhangi bir alandaki en zor görevleri bile başarıyla tamamlayacağına inanıyorsa özetkinlik inanç düzeyi yüksektir. Özetkinlik inancının genellenebilir olması, belli bir alanda sahip olunan özetkinlik inancının, başka alanlara ne düzeyde aktarılabildiğiyle ilişkilidir. Özetkinlik inancının gücü ise, kişinin herhangi bir görevin zorluk derecesinden bağımsız olarak, kendine duyduğu güveni ifade eder (Ünsal, 2014).

Sosyal Bilişsel Kariyer Gelişim Kuramına ait bir diğer önemli kavram ise sonuç beklentileridir. Sonuç beklentileri, belirli bir davranışı yerine getirdiğinde kişinin elde edeceği sonuçlara ilişkin kişisel inancıdır. Özetkinlik inançları, bireyin kendi kapasitesiyle ilişkili bir kavramken, sonuç beklentileri bireyin bir davranışı yerine getirmesi halinde elde etmeyi umduğu sonuçları ifade eder (Lent, Brown ve Hackett, 2002). Sonuç beklentileri, bireylerin elde edeceği maddi kazançlar, iş doyumu, manevi getiriler ve diğer kişilerin hayranlığı ve takdiri olabilir. Sonuç beklentilerinin oluşmasında, öğrenme deneyimlerinin önemli bir etkisi bulunur. Bireyler, belirli davranışları başarıyla yerine getiren kişilerin kazanımlarını gözlemlediklerinde, kendileri de aynı sonuçları elde etmek için güdülenerek, o davranışı yerine getirmeye çalışabilir. Sonuç beklentilerinin oluşmasında bireylerin geçmiş deneyimleri de önem taşır. Belli bir davranışta başarılı olduğunu hissettiğinde bireyin geliştirdiği olumlu duygular, onu bir sonraki seferde de aynı davranışı göstermek için harekete geçirebilir (Ünsal, 2014).

Kuramla ilgili bir diğer kavram ise kişisel hedeflerdir. Kişisel hedefler, bireyin gelecekle ilgili bir sonuca ulaşmak için sahip olduğu istekleri olarak ifade edilebilir. Hedefler, belirli bir aktiviteyi gerçekleştirmeyle veya bir alanda belirli bir başarı düzeyine ulaşmayla ilişkilidir. İlk tür hedefler "seçim hedefleri", ikinci tür hedefler ise "performans hedefleri" olarak adlandırılır (Lent vd., 2002). Hedeflerin önemli yararı, bireylerin davranışlarını düzenlemelerine yardımcı olması ve çabalarını sürdürmesine olanak tanımasıdır (Ünsal, 2014).

Lent vd., (2002), mesleki ilgiler, seçimler ve performansların kariyer gelişimine etkisi üzerine birbiriyle ilişkili üç model geliştirmişlerdir. Bunlardan ilki ilgilerin gelişimini, ikincisi seçim sürecini, üçüncüsü ise performansı etkileyen faktörleri açıklamaktadır.

Sosyal-bilişsel kariyer kuramına göre, kariyer ilgileri özetkinlik ve sonuç beklentilerinin bir sonucu olarak gelişir. Çocukluk ve ergenlik yılları boyunca bireyler, doğrudan ve dolaylı olarak çeşitli gözlemler yoluyla okul, ev ve toplum yaşantılarında mesleki deneyimler elde ederler. Bu tür faaliyetlerde bulunan çocuk veya gençlerin bu davranışları pekiştirildiğinde, pekiştirilen beceriler daha fazla gelişme gösterir. Dolayısıyla çocuk veya gencin hangi etkinliklerde bulunacağı veya hangi becerileri geliştireceği, yetiştiği ortamın kültürel özellikleriyle yakından ilişkilidir (Ünsal, 2014).

Özetkinlik inançları ve sonuç beklentileri kariyer ilgilerini etkileyerek, eğitimsel ve mesleki seçim hedeflerini oluştururlar. Bu hedefler ne derece açıksa, güçlü bir şekilde isteniyorsa ve kişinin çevresindeki kişiler tarafından destekleniyorsa, bireylerin bu hedefleri gerçekleştirmek için harekete geçme olasılıkları o derece artar. Modele göre sadece ilgiler, hedefleri belirlemede etkili değildir. İlgilerinin yanı sıra özetkinlik, sonuç beklentileri ve çevresel değişkenler de hedefleri belirlemede etkili olabilir. Birçok ergen veya yetişkin belirli bir alana ilgi duysalar bile, çevresel koşullar tarafından desteklenmediklerinde, ilgileri doğrultusundaki faaliyetleri gerçekleştiremeyebilirler. Bir örnekle açıklamak gerekirse, müziğe ilgisi bulunan ve sesi güzel olan bir kişi ses sanatçısı olmak istediğinde ailesi buna karşı çıkıyorsa, birey çevresel faktörler tarafından desteklenmediği için bu ilgisine yönelik çabalardan uzaklaşabilir (Ünsal, 2014).

Sosyal-bilişsel kariyer gelişim kuramına göre performans, kişinin eğitimsel ve mesleki amaçlarına bağlı olarak elde ettiği başarısı ve güçlükler karşısında devam etme gücüdür. Bireyler, özetkinlik ve sonuç beklentilerine bakarak kendilerine, performanslarıyla ilgili hedefler koyar. Eğer özetkinlik inançları ve sonuç beklentileri olumlu anlamda yüksekse, bireyler ulaşılması daha zor performans hedefleri koyar. Bu hedeflere bağlı olarak da ulaştıkları performans düzeyi ve başarılarını değerlendirirler. Zor hedeflerde başarılı olduklarında, yeteneklerine olan güvenleri artar (Kuzgun, 2014).

1.3.3.2.9. Krumboltz'un sosyal öğrenme kuramı

Krumboltz, sosyal öğrenme kuramına göre kariyer kararlarının nasıl oluştuğuna ilişkin görüşler ortaya koymuştur. Buna göre meslek seçimi, bireyin sosyalleşme süreci içinde karşılaştığı birçok etkenin, karşılıklı etkileşimi ile oluşan karmaşık bir süreçtir. Kalıtımsal özellikler, çevresel koşullar, öğrenme yaşantıları ve göreve yaklaşım becerileri olmak üzere bu süreci etkileyen dört grup etken vardır (Özyürek, 2013).

Kalıtımsal özellikler, genetik donanımın getirdiği ırk, cinsiyet, fiziksel görünüm gibi özelliklerle ilgilidir. Çevresel koşullar, planlı olsun ya da olmasın genellikle bireyin denetimi dışındaki çevresel ve toplumsal faktörlerle ilgilidir. Öğrenme yaşantıları, açık veya örtük şekilde kariyer seçimlerini yakından etkiler. Göreve yaklaşım becerileri ise problem çözme becerileri, çalışma alışkanlıkları, zihinsel yapılar, duygusal tepkiler ve bilişsel süreçler gibi sonuçları etkileyen birtakım becerilerdir. Bireylerin sahip olduğu kalıtımsal özellikler, çevresel koşullar ve öğrenme yaşantıları, çeşitli görevlerin yapılmasıyla ilgili becerilerin gelişmesini sağlar (Özyürek, 2013).

Krumboltz, bireylerin kendi yaşantılarına dayalı olarak, çevreyle etkileşim süreci içinde önceliklerini öğreneceğine inanır. Çünkü birey, çevresi ve davranış sonuçları ile etkileşim içinde, problemlerini çözmek üzere bilişsel süreçleri kullanan aktif bir varlıktır. Yukarıda bahsedilen 4 tip etkenin kendi aralarındaki karmaşık etkileşimi farklı sonuçlar verebilir. Tüm bireylerde aynı sonuçları vermez ancak, öğrenme ve ilişkili gözlemler ile bireyler kendilerine, çevrelerine ve dünyaya ilişkin, inançlar olarak da ifade edilen genellemeler yapar. İnançlar, bireylerin kendi gerçeklerini temsil etmektedir. İnsanların kendileriyle ve dünya ile ilgili inançları, yeni becerilere yaklaşımlarını etkiler ve bu durum onların

hayalleri ve davranışlarını şekillendirir. Böylece inançlar, bireylerin eylemlerine yansımış olur (Kuzgun, 2014).

Görüldüğü üzere kariyer gelişimi üzerine araştırmacılar tarafından birçok farklı kuram ortaya konmuştur. Kuramlar hakkında bütüncül bir bakış açısı ortaya koyabilmek amacıyla kuramlara ait temel ilkeler, anahtar kavramlar ve sonuçlar Tablo 3'te verilmiştir (Yeşilyaprak, 2011, s.312).

Tablo 3

Kariyer Gelişim Kuramlarına Genel Bir Bakış

Kuram	Temel Önermeler	Anahtar Kavramlar	Sonuçlar
Holland'ın Mesleki Gelişim Kuramı	- Bireyler, kendi beceri, yetenek, değer ve tutumlarına uygun olan rol ve problemleri üstlenebileceği iş çevrelerini arar. - Altı mesleki çevre ve bu çevrelerle eşleşebilecek altı kişilik tipi vardır.	- Gerçekçi, araştırıcı, sanatçı, sosyal, girişimci ve geleneksel olmak üzere altı iş çevresi ve kişilik tipi vardır. - Tutarlılık, bireyin bir veya iki ortak kategori ile güçlü olan ilişkisini ifade eder. - Ayrışma, kişilik tarzının belirgin şekilde bir kategoride toplanıp diğerleri ile zayıf olan ilişkiyi ifade eder. - Özdeşim, bireyin iş çevresi ile özdeşleşme düzeyini ifade eder. - Uygunluk, birey ile çevrenin uygun bir şekilde eşleşmesini ifade eder.	- Bireyler, içinde yaşadığı çevrenin bir ürünüdür. - Bir tipe tam olarak uyan bireyler, diğer tiplere daha az benzerlik gösterirler. - Çok sayıda mesleki amaçları olan bireyler, tiplerle düşük düzeyde özdeşim gösterirler. - Uygunluk, bireyin kişilik tipi ve iş çevresinin doğru bir şekilde eşleşmesi sonucu sağlanır.
Parsons'un Özellik-Faktör Kuramı	- Bireyler nesnel olarak ölçülebilen, kendine özgü yetenek özelliklerine sahiptir. Bunlar mesleklerin gerektirdiği faktörlerle eşleştirilebilir.	- Özellik, yetenek ve ilgileri ifade eder. - Kuram, bireyin incelenmesini, mesleklerin araştırılmasını ve bireyin uygun meslekle eşleştirilmesini vurgular.	- Özellik-faktör kuramına yönelik uygulamalar, bireyin kişisel özellikleri ile iş çevresi arasındaki ilişkiyi vurgular.
İşe Uyum Kuramı	- Bireyler, bir iş çevresine kendi özellik ve koşullarını getirir. İş çevresi de bireyin kendi koşullarına uyum sağlamasını amaçlar.	- Kişilik yapısı, değer ve yeteneklerin oluşturduğu durağan bir yapıya sahiptir.	- Bireylerin yetenekleri ve değerleri iş ortamının seçiminde belirleyicidir. - İş koşulları, mesleğin sağladığı pekiştireçleri belirler.

	- Bu ilişkinin sürmesi, bireylerin ve çevre özelliklerinin benzeşimiyle sağlanır.	- Yetenek boyutları, iş becerilerinin düzeyini gösterir. - Değerler, iş yaşamındaki ihtiyaçlardır. - Yeterlik doyumu, başarıya uyum sağlamış bireyi ifade eder. - Doyum, kendine yeten bireyi ifade eder. - İşe uyum, çalışanın iş çevresine uygun olarak gelişimini ifade eder.	
Ginzberg'in Mesleki Gelişim Kuramı	- Meslek seçimi, 11 yaşında başlayıp 17 yaşından hemen sonra sona eren gelişimsel bir süreçtir. - Deneme yoluyla bazı mesleki kararlar verildiğinde, diğer seçenekler elenir.	- Fantezi, deneme ve gerçekçi olmak üzere üç dönem vardır. - Fantezi dönemde oyunlar, iş olarak kabul edilir. - Deneme döneminde birey, kendi özellikleri ile işin gereklerini tanır. - Gerçekçi dönem, seçeneklerin sınırlanıp mesleki kararın verildiği süreçtir.	- Meslek seçimi, çocukların erken yetişkinliğine kadar olan dönemde, sosyo-kültürel ortam içinde, mesleklere yönelik öznel bir değerlendirmeyle geliştirilmiş algıdır. - Mesleki gelişim, 11 yaşından başlayıp genç yetişkinlikle tamamlanır ve 3 dönemden oluşur.
Super'ın Yaşam Boyu-Yaşam Alanı Yaklaşımı	- Kariyer gelişimi çok boyutlu ve kapsamlı bir süreçtir. - Yaşam boyu devam eden gelişimsel görevler vardır. - Mesleki olgunluk, yaşam dönemlerindeki mesleki gelişim görevlerinin başarılmasıyla kazanılır. - Bir yaşam rolündeki başarı, diğer rollerin başarılmasını kolaylaştırır.	- Büyüme, keşfetme, yerleşme, sürdürme ve çöküş olmak üzere beş dönem vardır. - Gelişimsel görevler billurlaşma, belirginleştirme, uygulama, karar kılma ve sağlamlaştırma şeklindedir.	- Kariyer gelişimi, belirli dönemlerden oluşan ve yaşam boyu devam eden bir süreçtir. - Benlik algısı, yaşam deneyimleri ile biçimlenir. - Mesleki gelişim sürecinde sosyal faktörler, biyolojik ve psikolojik faktörlerle karşılıklı etkileşim içindedir.
Gottfredson'un Daraltma-Uzlaşma Kuramı	- Kariyer kararlarındaki temel etken; bireyin sosyal sınıfı, zekâ düzeyi ve cinsiyeti gibi faktörler tarafından belirlenen benlik kavramıdır. - Bireyin mesleki gelişimi dört dönemde gerçekleşir.	- Benlik kavramı, bireyin kendine ilişkin algısıdır. - Sosyal mesafe, toplumda her bireyin kendine uygun bir konumda olmasını ifade eder. - Sınırları belirleme, bireyin sosyal alanını daraltarak bir bölge oluşturma sürecidir.	- Güce ve büyüklüğe uyum, cinsiyet rollerine uyum, sosyal değerlere uyum, içsel/biricik kendine uyum olmak üzere dört dönemden oluşur. - Mesleki seçimler sosyal alan, entelektüel düzey ve cinsiyet tipi tarafından belirlenir.

		- Uzlaşma, bireylerin en iyi seçeneğe ulaşamadığında yöneldiği diğer alternatiflerdir.	- Kariyer seçimi, zihinsel haritalar içindeki seçenekleri eleme sürecidir. - Bireyler erişilebilir mesleki seçeneklerde uzlaşırlar. - Mesleklere ilişkin daraltma; kişisel farkındalık, cinsiyet ve sosyal sınıfa göre oluşur.
Roe Yaklaşımı	- Erken çocukluk yaşantıları ve ebeveyn tutumları ihtiyaç sıralamasını etkiler. - Sosyal olmayan meslekleri seçenlerin güven ihtiyacı düşük; sosyal meslekleri seçenlerin sevgi ve ait olma ihtiyaçları yüksektir.	- Sosyal meslekler; hizmet sektörü, ticaret, yönetim, eğitim ve eğlence işleridir. - Sosyal olmayan meslekler bilim ve teknoloji gibi işlerdir.	-İnsanlarla çalışmaktan hoşlanan bireyler, aile ortamında sıcak bir kabul ile yetiştirilenlerdir. - İnsanlarla bağlantı kurmaktan kaçınan bireyler, ailesi tarafından soğuk veya reddedici tutumla yetiştirilenlerdir.
Sosyal-Bilişsel Kariyer Gelişim Kuramı	- Kişisel ve fiziksel özelliklerin dış çevre faktörleriyle etkileşimi mesleki gelişimi etkiler.	- Kişisel özne olma, bireyin çözüme ulaşma gücünü nasıl kullandığına yansır. - Sosyal öğrenme kuramına dayandırılmıştır.	- Öz-yetkinlik, deneyimlenen başarılarla güçlenen veya deneyimlenen başarısızlıklarla zayıflayan bir durumdur. - Kariyer seçimleri, çevresel faktörlerden etkilenir. - Seçim yapmak için engellerin aşılması gerekir.
Krumboltz'un Sosyal Öğrenme Kuramı	- Kariyer gelişimi; bireyin sosyalleşme süreci içinde, birçok etkenin karşılıklı etkileşimi sonucu oluşan karmaşık bir yapıdır. - Bu süreci etkileyen dört grup etken vardır. Bunlar; genetik donanım ve özel yetenekler, çevresel koşullar ve olaylar, öğrenme yaşantıları, göreve yaklaşım becerileridir.	- Genetik donanım, kariyer seçiminde etkili olan, kalıtım yoluyla getirilmiş özelliklerdir. - Çevresel koşullar, bireylerin seçimlerini etkileyen dışsal oalylardır. - Göreve yaklaşım becerileri; çalışma alışkanlıkları, işe ilişkin tepkiler ve değerler gibi performansı etkileyen beceri ve yaklaşımlardır.	- Mesleki karar verme öğrenilmiş bir beceridir.

Kuramlar, kariyer gelişim sürecini keşfetmede ve yön bulmada kılavuzluk eden haritalar olarak kabul edilmektedir. Kariyer gelişim süreci, dev bir yapboza benzetilen oldukça karmaşık bir süreçtir. Kuramlar, kendi kavramsal yapıları çerçevesinde bu yapbozun parçalarını mantıklı bir şekilde birleştirmeye çalışmaktadır. Böylece dinamik, etkileşimli, yapısal, ilişkisel ve genellikle tahmin edilmesi zor bir süreç olarak ortaya çıkan kariyer gelişim sürecini anlayabilmek için kavramsal bir çerçeve ortaya koymaktadır (Brown ve Lent, 2005; Yeşilyaprak, 2013). Bu bağlamda düşünüldüğünde bireylerin yaşamı boyunca geçirdiği kariyer süreçlerini ve başarmaları gereken kariyer gelişim görevlerini ortaya koyan kariyer gelişim kuramları, ortaokul düzeyindeki çocukların da kariyer gelişimi bakımından hangi özellikleri gösterdiğini ortaya koymaktadır. Ortaokul dönemindeki çocukların kariyer gelişimlerinin nasıl şekillendiğini anlamak ise, sosyal bilgiler dersinde kariyer bilinci geliştirme uygulamalarını, onların kariyer gelişim süreçlerine göre planlamaya olanak tanıyacaktır. Bu nedenle sosyal bilgiler dersinin hedef kitlesi olan ortaokul öğrencilerinin kariyer gelişimlerini anlayabilmek için kariyer gelişim kuramlarının titizlikle incelenip, göz önünde bulundurulmasında fayda vardır. Sosyal bilgiler dersinin uygulayıcısı olan sosyal bilgiler öğretmenlerinin kariyer gelişim kuramlarının bilincinde olması, öğretmenlerin etkili kariyer bilinci geliştirme uygulamaları gerçekleştirmesine katkı sağlayacaktır.

1.3.3.3. Kariyer eğitimi

Kariyer eğitimi, öğrencilerin ve yetişkinlerin kariyer gelişimlerini, mesleki bilgi sağlama, kariyerle ilgili kavramları akademik program içine yedirme, farklı iş yerlerine yönelik yaşantılar sağlama, kariyer planlamaya yönelik dersler oluşturma gibi farklı eğitsel yöntemler kullanarak etkili bir şekilde sürdürmeleri için gerçekleştirilen sistematik girişimlerdir (Isaacson ve Brown, 2000, akt: Niles ve Harris Bowlsbey, 2013).

Kariyer eğitimi, "*öğrencilerin mesleki gelişimini hızlandırmak; gerçekçi ve tutarlı mesleki ya da eğitsel planlar yapmalarını sağlamak üzere düzenlenmiş hedeflerin, eğitim programlarının diğer hedefleri ile kaynaştırılması; öğretim ortamlarının düzenlenmesinde mesleki gelişimi kolaylaştırıcı yaşantıları kazandıran etkinliklere yer verilmesi"* olarak tanımlanmaktadır (Hamamcı, 2013, s.363). Bir başka ifadeyle eğitim yaşantılarının mesleki ve kariyer gelişimini kapsayacak şekilde sürdürülmesidir (Kuzgun, 2008).

Gottfredson (2002), Roe (1956) ve Super (1990), kariyer teorisyenlerinin çocukluk dönemindeki kariyer gelişimini ve bu gelişimi etkileyen faktörleri araştırmayı ihmal ettiklerini belirtmektedir. Oysa çocukların ileride kendi kişilik özelliklerine uygun okul ve meslek tercihlerini yapabilmeleri için bu dönemdeki kariyer gelişim süreçlerini zengin bilgi ve beceriler edinerek geçirmeleri gerekmektedir.

Kariyer eğitiminin önemli paydaşlarından biri de öğretmenlerdir. Eğitim kurumları sosyal, ekonomik, politik ve bireysel uygulamalarıyla öğrencileri, geleceğin toplumunu geliştirecek ve sürdürecek bir konuma gelecek şekilde hazırlamaktadır. Üstlendiği rol ve görevler nedeniyle öğretmenler, bu süreçte önemli bir rol oynamaktadır. Okullarda öğrencilerin öğrenip öğrenmemesi, eğitimde istenilen sonucun belirlenmesi ve öğrencilere istenilen niteliklerin kazandırılmasında öğretmenler rol oynamaktadır. Dolayısıyla kariyer eğitiminde ve öğrencilere kariyer bilinci kazandırılmasında, öğretim programının uygulayıcısı olan öğretmenler önem taşımaktadır (Dier, 2000).

Kariyer eğitiminin okullarda farklı farklı uygulama şekilleri vardır. Yapılandırılmış tek bir program veya ders şeklinde uygulanacağı gibi, seminer veya konferanslar şeklinde de uygulanabilmektedir (Watts, 2001). Ancak günümüzde mesleki gelişim sürecinin sağlıklı bir şekilde sürdürülmesi için, tüm öğrenciler her gelişim döneminde, farklı düzeylerde kariyer eğitimine ihtiyaç duymaktadır. Bu nedenle kariyer eğitiminin okul öncesi dönemden üniversite yıllarına kadar, tüm öğrencilerin kariyer ve meslek gelişimlerine destek olmak için okul eğitim programları ile kaynaştırılmış bir şekilde uygulanması önerilmektedir (Dier, 2000; Watts, 2001).

Kuzgun'a göre (2006, s.287), okul programları içerisinde kariyer eğitimine yer verilmesinin pek çok yararı bulunmaktadır. Bunlar şöyle sıralanabilir:

- Okuldaki herkes özellikle öğretmenler kariyer gelişimini gerçekleştirme çalışmalarında aktif rol alırlar.
- Kariyer gelişimi, doğal gelişimin bir boyutu olarak gerçekleşir, mesleklerin gerekleri ile ilgili bilgiler ders konuları ile birlikte öğretilir ve onlarla bütünleştirilir.
- Kariyer eğitimi programları ile tüm öğrencilere ulaşmak ve hepsinin temel mesleki gelişim görevlerini yerine getirmelerine yardımcı olmak mümkün olabilir.
- Kariyer eğitiminden yararlanan öğrenciler daha üst mesleki gelişim düzeyine ulaşabilirler.
- Kariyer eğitimi programları ile meslek gelişimine kısa ve ekonomik yoldan yardımcı olmak mümkün olabilir.

21. yüzyılda tüm dünyada insanlar için çalışmanın anlamının değiştiğine işaret eden çalışmalar bulunmaktadır (Ardichvili ve Kuchinke, 2009; Borcheret ve Landherr, 2009; Ferrar, Nota, Soresi, Blustein, Murphy ve Kenna, 2009; Vergiliel Tüz, 2003). Yaşanan bu değişimler, bireylerin kendi kariyer gelişimlerini etkili olarak yönetebilmelerine yardımcı olmak için kariyer eğitimini ve kariyer eğitimi sağlayacak olan eğitim kurumlarını önemli kılmaktadır. İş dünyasında ve kariyer yaşamında yaşanan değişimler nedeniyle kariyer eğitimi altında öğrencilere:

- Kariyer kararı vermekte, hem akılcı hem de sezgiye dayalı yaklaşımların nasıl kullanılabileceği,
- Her bir yaşam rolüne bağlanmanın önemi ve yaşam rolleri aracılığı ile ifade edilebilecek değerlerin nasıl net hale getirilebileceği,
- Belirsizlik, değişiklik ve geçişlerle nasıl başa çıkılacağı,
- İlgiler, değerler, güdüler ve yetenekler konusunda kendinin farkında olmanın nasıl geliştirileceği ve sürdürüleceği,
- Kariyer farkındalığının nasıl geliştirileceği ve sürdürüleceği,
- Mesleklerle ilgili uygun becerilerin ve güncel bilgilerin nasıl geliştirileceği ve korunacağı,
- Yaşam boyu öğrenme olanaklarına nasıl erişileceği ve katılınacağı,
- İş aramıyorlarsa bile nasıl etkili olarak iş aranabileceği,
- Kariyer mentörlüğü alma ve sağlama yollarına nasıl ulaşılabileceği,
- Kültüre duyarlı farkındalık ve iletişim becerileri geliştirme ve sürdürmenin nasıl olması gerektiği aktarılmalıdır (Niles ve Harris Bowlsbey, 2013, s.14).

Yukarıda bahsedilen maddeler ile ilgili beceriler gelişimsel bağlamda eğitim sürecine yerleştirilebilir ve böylece çocukların, gençlerin veya yetişkinlerin kendilerine uygun kariyer gelişimlerini oluşturmalarına yardımcı olunabilir (Lane Workforce Partnership, 2011).

Kapsamlı bir kariyer eğitimi sürecinde öğrencilerin kendilerine sorması gereken üç soru bulunmaktadır. Öğrencilerin bu sorulara verecekleri gerçekçi yanıtlar, onların kariyer tercihlerini bilinçli bir şekilde yapabilmesi için önem taşımaktadır. Bu sorular şu şekildedir (Georgia Department of Education [GADOE], 2015, s.5):

Ben kimim? – Öğrenciler bu soruyu cevaplayarak, kendi kişisel özellikleri hakkında farkındalık geliştirmektedir. İlkokul düzeyinde öğrenciler, tercih edebilecekleri sayısız iş fırsatları ve iş kavramı üzerine düşünmeye başlamaktadır. Ortaokul düzeyine geldiklerinde ise, güçlü ve zayıf yönleri, hoşlandıkları veya hoşlanmadıkları şeyler gibi kişisel özellikleri konusunda farkındalık geliştirerek, kariyerleri için gerekli olan değerlendirmeleri yapmaya başlarlar.

Nereye gidiyorum? – Öğrenciler bu soruyu cevaplayarak, kendi kişisel farkındalıkları doğrultusunda iş dünyasını araştırıp, keşfetmeye çalışırlar. Bu keşfetme süreci ortaokul düzeyinde 6. sınıftan başlayarak, eğitim yaşamından iş yaşamına geçişe kadar devam eder. Öğrencilerin bu soruyu cevaplayabilmesinde, aile, okul ve öğretmen desteği önemlidir. Tüm öğrenciler ortaokuldan sonraki eğitim yaşamına devam etmeleri konusunda teşvik edilmeli ve tercih etmek istedikleri kariyer yaşamı doğrultusunda tüm eğitim seçeneklerini keşfetmesi sağlanmalıdır.

Oraya nasıl ulaşabilirim? – Öğrenciler bu soruyu cevaplayarak, kendilerine koydukları kariyer hedeflerine ulaşmak veya bu hedefler için bir sonraki aşamada hangi eğitim kurumlarını tercih edeceklerine karar vermek için planlar yapmaya başlarlar. Planlar yapmak, öğrencilerin eğitimsel ve kariyerleriyle ilişkili hedeflerine ulaşmasında önemli bir faktördür.

Ontario Eğitim Bakanlığının kariyer eğitimine yönelik hazırladığı *"Kariyer Seçimleri: Ontario İlkokul ve Ortaokullarda Kariyer Eğitimi Programı"* adlı raporda, öğrencilerin ilkokul, ortaokul ve lise düzeyinde kazanması gereken birtakım niteliklere yer verilmiştir (Ontario Ministry of Education and Training, 1999). Tablo 4'te bu nitelikler ayrıntılı olarak görülmektedir.

Tablo 4

Öğrencilerin Kariyer Bilinci Kapsamında İlkokul, Ortaokul ve Lise Düzeyinde Kazanması Gereken Nitelikler

Kariyer Eğitimi	1-5. Sınıflar	6-8. Sınıflar	9-12. Sınıflar
• Öz değerlendirme	Kişisel ilgilerini, güçlü yönlerini ve yeteneklerini tanımalıdır.	Kişisel ilgilerini, güçlü yönlerini ve yeteneklerini kariyer planlarına ve kararlarına yansıtmalıdır.	Kişisel ilgilerinin, güçlü yönlerinin ve yeteneklerinin farkında olarak kariyer yollarına devam etmeli ve bir sonraki eğitim tercihini belirlemelidir.
• Eğitim, kariyer ve iş yaşamı hakkında bilgileri keşfetme ve elde etme.	Derslerde gördüğü, toplumda yer alan meslekleri tanımalıdır.	Eğitim ve kariyer yaşamıyla ilgili bilgi kaynaklarını tanımalıdır. Çeşitli meslekleri ve kariyer fırsatlarını araştırmalı ve birbirleriyle karşılaştırmalıdır.	Eğitim ve kariyer yaşamı ile ilgili çeşitli bilgi kaynaklarını nasıl bulacağını, yorumlayacağını, değerlendireceğini ve kullanacağını göstermelidir.

• İş, toplum ve ekonomi.	Bireyler ve meslekler arasındaki bağlantıyı tanımlamalıdır.	Yerel, bölgesel ve küresel ekonomik sektörlerin neler olduğunu tanımlamalıdır.	Piyasaları etkileyen toplumsal, çevresel ve ekonomik gelişmelerin neler olduğunu açıklamalıdır.
• Fırsatların farkında olma.	---	Bir sonraki eğitim seçeneklerini tanımalıdır.	Kendi işini kurma da dahil çeşitli iş, eğitim ve kariyer fırsatlarının farkında olmalıdır.
• Eğitim ve kariyer kararları.	Karar verme ve problem çözme becerilerini öğrenmeli ve uygulamalıdır.	Karar verme ve problem çözme becerilerini, gelecek eğitim yaşantıları ile ilgili karar vermede kullanmalıdır.	Karar verme ve problem çözme becerilerini, kariyer seçeneklerini belirlemede kullanmalıdır.
• İstihdam edilebilirlik.	---	Potansiyelini daha fazla geliştirmek adına okul içi-dışı deneyimlerini ve aktivitelerini kullanmalıdır.	İş bulma becerileri konusunda anlayış geliştirmelidir. İş yerleri ve meslekler konusundaki deneyimleri ışığında kişisel, eğitimsel ve kariyer planlarını değerlendirmelidir.

Tablo incelendiğinde, her eğitim kademesinde öğrencilere kazandırılması gereken kariyer bilincine yönelik birtakım nitelikler olduğu görülmektedir. Eğitim kademesi arttıkça bu niteliklerin, sarmal bir anlayış çerçevesinde kapsamının da genişlediği görülmektedir.

1.3.3.3.1. İlköğretim ikinci kademede (ortaokulda) kariyer eğitiminin amacı

21. yüzyılda dünya hızlı bir teknolojik gelişim ve değişim süreci göstermektedir. Bireyler, bu gelişim ve değişimlere uyum sağlamanın yollarını aramaktadır. Bu uyum süreci, onların planlı bir şekilde eğitim-öğretim süreçlerinden yararlanması ile mümkün olmaktadır. Bireylerin aile ve çevre dışındaki eğitim süreci okullarda gerçekleşmektedir. Bu kurumlar okulöncesi, ilköğretim, ortaöğretim ve yükseköğretim olarak kademelere ayrılmaktadır (Deniz, 2001).

Eğitim kurumlarından beklenen önemli işlevlerden biri öğrencilerin ilgi, yetenek ve ihtiyaçları doğrultusunda; aynı zamanda ülkenin ihtiyaç ve koşulları göz önünde bulundurularak, bir sonraki eğitim kademesine veya iş alanlarına yönlendirilmelerine yardımcı olmaktır. 2522 sayılı Tebliğler Dergisi'nde (MEB, 2003) İlköğretimin genel amaçlarından biri, öğrencilerin ilgi alanlarının ve kişilik özelliklerinin ortaya çıkarılması

ve öğrencilerin meslekleri tanıyarak, seçeceği mesleğe uygun okul ve kurumlara yönlendirilmesinin gerektiğidir.

İlköğretim döneminde çocuklar hangi mesleği seçeceklerine karar vermek zorunda değildirler. Ancak çocukların ileride kendilerine uygun bir meslek tercihi yapabilmeleri için, ilköğretim döneminde, çalışmanın önemini anlamak, meslekleri ve iş dünyasını araştırmak gibi kariyer bilincine yönelik davranışları kazanmaları gerekmektedir (Bozgeyikli, Bacanlı ve Doğan, 2009). İlköğretimde kariyer eğitiminin amacı, meslekleri öğretmek ya da tanıtmaktan çok kariyer gelişimiyle ilgili birtakım bilgi ve becerileri öğrencilere kazandırmaktır (Kuzgun, 2014).

Eğitim sürecinde bireyler, ilk olarak ilköğretim daha sonra ise ortaöğretim süreci sonunda mesleğini belirlemeye yönelik adımlar atmaktadır. Her iki dönem de öğrencilerin fiziksel, bilişsel, duyuşsal gelişimlerinin ve kişilik özelliklerinin hassas olduğu dönemlerdir. İlköğretim döneminde hayaller ön planda olduğu için çocuklar, meslek seçiminde kararsız kalmakta ve çok çabuk karar değiştirebilmektedir. Bu dönemde çocuk yakın çevresinde gördüğü mesleklere ve özellikle de baba mesleğine ilgi duymaktadır (Grant, Demos ve Edward, 1986).

Ortaokul dönemiyle birlikte öğrenciler ileri eğitim düzeyleri ve çalışma yaşamlarına ilişkin karar verme sürecine girerler. Ortaokul döneminde kariyer eğitiminin genel amacı; öğrencilerin kendilerini ve iş dünyasını tanımaları ve edindikleri bu bilgiler doğrultusunda eğitim yaşantılarını planlamalarıdır (Hughey, 2005, akt: Hamamcı, 2013). Buna ek olarak öğrencilerin çalışma ve öğrenme ile ilgili olumlu tutum geliştirmeleri, ilgilerini ve yeteneklerini fark etmeleri ve bu doğrultuda ileriki eğitim ve kariyer yaşamlarını planlamak için gerekli bilgiye nasıl ulaşıp kullanabileceklerini öğrenmeleri, ortaokul döneminde verilecek kariyer eğitimin önemli amaçlarındandır (Giddis ve Kobylaryz, 2000). Herr ve Cramer (1996). Ortaokul döneminde kariyer eğitiminin amaçlarını şu şekilde belirtmektedir (Hamamcı, 2013, s.371):

- Yaşamdaki amaçları başarmada iş ve öğrenme ile ilgili olumlu tutumlar kazanmanın önemli olduğunu anlama,
- Eğitim ya da kariyer planını hazırlarken bir kariyer planlama sürecini nasıl gerçekleştireceğini bilme,
- Kariyer amaçlarını gerçekleştirmek için akademik alanda gereken yeteneklerin farkında olma,

- İlgiler, yetenekler ve iş değerlerinin mesleki tercihlerini nasıl etkileyeceğini kavrama,
- Geleneksel olmayan mesleklerin iş fırsatlarını arttırdığını bilme,
- İş dünyasındaki meslekler hakkında bilgi kaynaklarını öğrenme,
- Okul yaşantıları ile mesleki ve eğitimsel tercihleri arasındaki ilişkiyi anlama,
- İş ortamında, çalışanların iş performansını ve verimliliğini etkileyen etmenlerin neler olduğunun farkında olmadır.

Ortaokul döneminde uygulanacak kariyer eğitiminin öğrencilere aktif olma fırsatı sağlayacak araştırma, inceleme, grup tartışmaları, proje hazırlama gibi yöntemlerle gerçekleştirilmesinin daha faydalı olacağı söylenebilir. Hamamcı (2013)'ya göre ortaokul döneminde öğrencilere kazandırılması gereken birtakım yeterlilikler ve bu yeterliliklere yönelik hedef davranışlar bulunmaktadır. Bu yeterliliklerden ilki öğrencilerin, kariyer seçimlerinde eğitsel başarının yararlı olduğunun farkında olmasıdır. Bu yeterliliğe yönelik hedef davranışlar:

- İş dünyasındaki başarıda, akademik ve mesleki becerinin önemini anlama,
- Okuldaki akademik ve buna bağlı konularda öğretilen becerilerin, çeşitli meslekler içinde nasıl kullanıldığını bilme,
- Okuldaki derslerde güçlü ve zayıf yönlerini belirleme,
- Temel eğitim becerisini arttırmak için kullanılacak bir eylem planı oluşturma,
- Mesleklere göre değişen gereksinimlere uyum sağlayabilme becerilerini kazanma,
- Kişinin yeteneklerinin, derslerindeki seçimleri ile olan bağını fark etme,
- Yetenek ve becerilerin, geniş meslek grupları ile ilişkisini belirleme biçimindedir.

Ortaokul döneminde öğrencilerin sahip olması gereken bir diğer yeterlilik ise, iş ve öğrenme arasındaki ilişkinin farkında olmalarıdır. Bu yeterlilik kapsamında öğrenciler: etkin öğrenme alışkanlık ve becerilerini sergileme; bireysel becerilerin mesleki başarı üzerinde önemli rol oynadığını anlama ve kişisel davranış, inanç, yetenek ve beceriler ile meslek yaşamı arasındaki ilişkiyi fark etme hedef davranışlarını kazanmalıdır.

Bu dönemde öğrencilerin sahip olması gereken bir diğer yeterlilik ise mesleki bilgiye ulaşma ve kullanma becerisi göstermektir. Bu yeterlilik kapsamında öğrenciler (Kidd, 2006, s.47):

- Mesleklerin hangi kriterlere göre sınıflandırıldığını araştırma,
- Araştırmak için bir takım meslek grupları belirleme,
- Çeşitli meslek grupları hakkında bilgi edinmek için okul, toplum ve teknoloji kaynaklarını kullanma,
- Kendi ilgi duyduğu meslek hakkında bilgiye ulaşma kaynaklarını bilme,
- Bir meslekten diğer mesleğe aktarılabilen becerileri belirleme,
- Toplumda var olan iş kaynaklarını araştırma hedef davranışlarını kazanmalıdır.

Kariyer süreçleri, yaşam boyunca açılıp gelişmektedir. Çocukluk çağındaki kariyer eğitimini göz ardı etmek, bahçıvanın ekim yapacağı tohumun kalitesini hiçe saymasına benzemektedir. Çocuklar ve ergenler için okul ve serbest zaman etkinlikleri onlarını işlerini ve kariyer gelişimlerini temsil etmektedir. Bu etkinlikler sağladıkları önemli öğrenme yaşantıları ile çocukların kendine yönelik algılarını, iş dünyasına ilişkin anlayışlarını şekillendirmekte ve tercihlerini belirleyerek kendilerini çalışanlar olarak geleceğe bağlı olarak görmeye başlamaları için uygun koşulları oluşturmaktadır (Niles ve Harris Bowlsbey, 2013, s.332).

Magnuson ve Starr (2000) ortaokulda kariyer eğitimi için birtakım önerilerde bulunmaktadır. Bu dönemde öğrencileri gözlemlemek ve işlere nasıl yaklaştıklarına dikkat etmek önemlidir. Öğrencilerin katılmayı seçtikleri etkinliklere dikkat etmek, sorumluluk aldıkları durumları gözlemleyip onları teşvik etmek gerekmektedir.

Ortaokul düzeyinde öğrenciler, ilkokul yıllarına göre daha karmaşık gelişimsel görevlerle karşı karşıya kalmaktadır. Erikson (1993), 12-18 yaş aralığındaki ergenlerin kimliklerini kazanmaları gerektiğini belirtmektedir. Havighurst (1972) ise, bu dönemde ergenlerin mesleki hedefler ve gerçekçi amaçlar belirlemesi, bu amaçlara ulaşmak için planlar yapması gerektiğini ifade etmektedir. Öğrenciler kendilerinden beklenen bu gelişim görevlerini yerine getirmediklerinde, daha sonraki gelişim görevlerinde karmaşa yaşayabilmektedir.

American School Counselor Association [ASCA] (2003), ortaokul öğrencilerinin yapması gereken birtakım standartlar belirlemiştir. Bu standartlara göre öğrenciler; kendini tanıma ve kesin olmayan kariyer kararları verebilmek için iş dünyasını araştırma becerilerini kazanmalı, gelecekte iş başarısı ve iş doyumu için kariyer stratejileri oluşturmalı, kişisel nitelikler, eğitim ve iş dünyası arasındaki ilişkilerin farkında olmalıdır.

Herr vd. (2004, s.392) ortaokul öğrencilerine yönelik kariyer eğitimiyle ilgili birtakım saptamalarda bulunmuştur. Bu saptamalar şu şekildedir:

- Ortaokula geçiş deneyimi, daha yapılandırılmış ve genel düzeyde eğitim veren ilkokuldan daha az yapılandırılmış fakat daha derinlemesine eğitim veren ortaöğretime

geçiş olduğu için öğrencilere, kişisel özelliklerinin yanı sıra seçmek zorunda oldukları eğitsel seçenekleri keşfetmeleri için geniş fırsatlar sunulması gerekmektedir.

- Ortaokul öğrencilerini karakterize eden kariyer olgunluğu, ilgiler, değerler ve yetenekler geniş bir dağılım gösterdiğinden bu bireysel ayrılıkların dağılımına uyum sağlamak için çeşitli yöntemlere ihtiyaç vardır. Ebeveynleri düşük eğitim düzeyine ve ekonomik imkanlara sahip öğrenciler ile ebeveynleri iyi eğitimli ve yüksek gelirli öğrencilerin gelişimsel yaşantıları ve mesleki ön bilgileri aynı değildir.
- Ortaokul düzeyindeki öğrenciler sözel ve soyut davranış kapasitesine sahip olmalarına rağmen onlara aynı zamanda somut ve doğrudan yaşantılar sağlandığında kariyer yollarını keşfetme başarıları daha yüksek olur.
- Öğrencilerin ortaokul döneminde deneyimledikleri hızlı değişikliklerin temeli, kişisel bir kimlik arayışıdır. Bu nedenle kariyer bilinci geliştirmeye yönelik programların, öğrencilerin eğitsel ve mesleki seçenekleri değerlendirmeye temel olacak şekilde duygularını, ihtiyaçlarını ve belirsizliklerini keşfetmeleri için cesaretlendirici bir özellik göstermeleri gerekmektedir.

Eğitim alanında yapılan çalışmalar, ilköğretim düzeyinde gelişecek veya su yüzeyine çıkmaya başlayacak mesleki gelişimin daha sonraki öğretim yaşantısı için önemli bir temel oluşturduğunu göstermektedir. Özellikle ilköğretimin ikinci basamağı olan ortaokul döneminde öğrencilere kazandırılacak kariyer bilinci, bireyin tercihlerini doğru yapmasına ve ortaöğretim, yükseköğretim kademelerinde ilgi ve yeteneklerine uygun, bilinçli tercihler yapmasına olanak tanıyacaktır (Usluer, 2005).

Bireylerin kariyer yaşamları içindeki eğitim yaşantısı süreci, mesleki tercihte geri dönüşün zor olduğu bir dönemdir. Bu nedenle ilköğretim döneminde öğrencilere kariyer bilinci kazandırılarak, ilköğretim sonrası tercih edecekleri okulları ve alanları dikkatli bir şekilde tercih etmeleri sağlanmalıdır. Bunun için ilköğretim dönemiyle birlikte, öğrencilerin kariyer bilincine sahip bir şekilde yetiştirilmesi için her geçen gün daha dikkatli ve titizlikle hareket edilmelidir (Usluer, 2005). Öğrencilerin ortaokul döneminde geliştirecekleri çalışma alışkanlıklarının birçoğu lise dönemi ve daha sonraki yıllara taşınmaktadır. Eğitimcilerin, öğrencilerin sağlıklı beceriler oluşturması ve bilinçli kararlar verebilmesi için ihtiyaç duydukları desteği onlara sağlamaları önem taşımaktadır. Öğrenciler, kariyerler ve meslekler hakkında bazı bilgileri ne kadar erken öğrenirlerse kendilerini gelecekteki amaçlarına taşıyacak yolları keşfetmek için de o kadar iyi hazırlanabilmektedir (Niles ve Harris Bowlsbey, 2013).

Ergenliğin de etkisiyle ortaokul öğrencileri zihinsel, fiziksel ve psikolojik birtakım değişimlerin yol açtığı zorluklarla başa çıkmak zorunda kalmaktadır. İlkokuldan üniversiteye kadar tüm eğitim yaşamı göz önüne alındığında, ortaokul dönemi kariyer

eğitimi açısından gerekli bilgi, beceri, tutum, değer ve bir sonraki eğitim basamakları hakkında farkındalık kazanılması açısından öğrencilere önemli fırsatlar sunmaktadır (Kerka, 2000).

Öğrencilerin kariyer bilinci kazanmalarında erken yaşların önemi büyüktür. Bu dönemde öğrencilerin kariyer bilincine dair edindikleri bilgi ve beceriler, onların okulda öğrendikleri ile gerçek yaşamda insanların yaptıkları arasında bağlantı kurmasına olanak tanır (Gerver, Shanley ve O'Cummings, 2015). Kariyer bilinci ve bu konuda bilinç kazanma, öğrencilerin kendilerini geleceğin dünyasında, iş yaşamının bir parçası olarak görmelerine yardımcı olmaktadır. İş dünyası ve mesleklere yönelik edinilen bir dizi bilgi, onların gelecek yaşamlarında bir iş sahibi olarak topluma adapte olmalarına olanak tanımaktadır (Gerver vd., 2015).

Gerver ve arkadaşları ortaokul düzeyinde, disiplinlerarası olarak öğrencilerin kariyer bilinci kazanmalarına yönelik birtakım nitelikler ve uygulamalar olduğunu belirtmektedir. Gerver ve arkadaşlarının belirtmiş olduğu bu uygulamalar Tablo 5'te açıklamalarıyla birlikte gösterilmektedir (Gerver vd., 2015, s.7).

Tablo 5

Ortaokul Düzeyinde Kariyer Bilinci Geliştirme Uygulamaları

Kariyer Bilinci Geliştirme Uygulamaları	**Uygulamalara Yönelik Açıklamalar**
Kariyer bilinci geliştirmeye yönelik fırsatlar oluşturulmalıdır.	İş dünyasından kişiler, kariyer konuşmaları veya kariyer günleri gibi etkinliklerle okulu ziyaret edebilirler. Bu durum, öğrencilerin iş dünyasına yönelik birinci elden tecrübe edinmesini sağlamaktadır.
Öğrencilere, gerçek yaşam deneyimleri sağlanmalıdır.	Eğitimciler, ofisler, hastaneler, fabrikalar ve çiftlikler gibi öğrencilerin birinci elden iş ortamlarına ilişkin bilgi edinmelerini sağlayacak çeşitli iş alanlarına geziler düzenleyebilirler. Bu geziler aynı zamanda öğrencilerin toplum ile iletişime geçmesine de olanak tanımaktadır.
Programlar, işe hazırlık becerilerine yer vermelidir.	Bu durum, öğrencilerin iş yaşamında nasıl hareket edilmesi gerektiği ve iş etiğine yönelik gerçekleri öğrenmelerine yardımcı olmaktadır. Yöneticilerle iletişim ve bir yöneticiyle çalışma, iş arkadaşlıkları, iş birliği, yüksek performans gösterme ve iyi iş çıkarma gibi davranışların ortaokul düzeyindeki programlara dahil edilmesi,

	öğrencilerin iş yaşamına yönelik beceriler kazanmasına yardımcı olmaktadır.
Öğrencilere, piyasalar ve ekonomi hakkında bilgiler verilmelidir.	Ortaokul düzeyindeki öğretim programlarında, yerel, ulusal ve uluslararası iş piyasaları ve gelecekte önem kazanması muhtemel belirli iş alanlarıyla ilgili bilgiler yer almalıdır. Bu durum, öğrencilerin, iş piyasasının taleplerinin farkına varmaları ve bu farkındalık doğrultusunda kendilerine gerçekçi hedefler oluşturmaları bakımından önem taşımaktadır.
Kariyer bilincine yönelik öğretim programları ve dersler arasında bir bütünlük olmalıdır.	Bu durum, ortaokul düzeyindeki öğrenmelerin doğasında bulunmaktadır. Öğrenciler, kariyer bilinci ile ilgili bir beceriye yönelik, bir derste okumalar gerçekleştirirken, diğer bir derste ise buna yönelik uygulamalar yaptığında, öğrenme ve uygulama arasındaki bağlantıların farkına varacaklardır.
Aile katılımı sağlanmalıdır.	Öğrencilerin yaşamında önemli bir etkisi olan aile bireylerinin, öğrencilerin kariyer hedefleri üzerinde önemli bir etkisi bulunmaktadır. Bu nedenle öğrencilerin kariyer hedefleri oluşturulurken, aile ve okul iş birliğinin sağlanması önem taşımaktadır.
Esnek bir program uygulanmalıdır.	Tüm öğrencilerin kariyer hedefleri ve bu konudaki ihtiyaçları birbiriyle aynı olmamaktadır. Bu nedenle programlar, esnek bir uygulamaya sahip olmalıdır.
Programlar, teknolojik gelişmeleri kapsayacak nitelikte olmalıdır.	İş hayatında teknolojinin etkisi ve kullanımı her geçen gün daha fazla artmaktadır. Bu nedenle, öğrencilerin bu teknolojilerin farkında olması, onlara kariyer hedeflerini belirlemede ve ileriki iş yaşamlarında yardımcı olmaktadır.

Tablo 5 incelendiğinde, ortaokul düzeyinde kariyer bilinci geliştirme uygulamalarının oldukça kapsamlı olduğu görülmektedir. Tablodan da anlaşılacağı üzere, etkili bir kariyer bilinci geliştirme uygulaması, öğrencilerin, öğretmenlerin ve ailelerin eşgüdümüyle sağlanabilmektedir. Bu süreçte eğitim yaşantıları ve öğretim programları da, kariyer bilinci geliştirme uygulamalarına uygun olarak hazırlanmalıdır.

Kariyer kavramı ve kariyer eğitimine yönelik olarak, bireylerin zamanının büyük kısmını çalışarak geçirdiği düşünüldüğünde, kariyer kavramının yaşamın önemli bir bölümünü kapsayan ve yaşam kalitesi ile yaşam doyumunu büyük ölçüde etkileyen bir konu olduğu söylenebilir. Potansiyeline ve tercihlerine uyan doğru kariyer alanlarını seçmiş ve tatmin sağlamış bireylerin mutluluk düzeylerinin de bu duruma bağlı olarak yüksek olduğu görülmektedir. Bu durumun tam tersi olarak kariyerleri konusunda yanlış tercihler yapan, eğitim ve kişilik yapısıyla uyumlu olmayan işlerde çalışan bireyler, kendi yaşamlarını

mutsuz bir hale getirirken aynı zamanda çevreleri ve toplum yaşamını da olumsuz etkileyerek, iş gücü israfına neden olmaktadırlar. Bu nedenle günde 8-10 saat çalışma ile yaklaşık 35 yıl sürecek olan kariyer yaşamının kadere veya tesadüflere bırakılmaması hem birey hem de toplum için önem taşımaktadır. Gerek birey gerekse de toplum bazında bu olumsuz durumlarla karşılaşılmaması için, öğrenciler eğitim sürecinde kariyer bilincine sahip bir şekilde yetiştirilmelidir (Özdemir, 2006, akt: Sav, 2008).

Genel olarak ortaokul düzeyinde kariyer eğitiminin genel amaçları; öğrencilerin ilgi ve yeteneklerini tanıması, okul ve iş dünyası arasında bağlantı kurması, çeşitli meslekleri ve kariyer fırsatlarını tanıması, yerel, bölgesel ve küresel ekonomik ilişkilerin farkına varması ve ortaokuldan sonra tercih edeceği eğitim kurumlarını tanımasıdır. Bu amaçlar, sosyal bilgiler dersinin genel amaçlarıyla örtüşmektedir. Gerek üniteler gerekse uygulama ve etkinliklerle sosyal bilgiler dersi, ortaokul düzeyinde kariyer eğitiminin amaçlarına ulaşmasında etkili olan derslerden biridir.

1.4. Sosyal Bilgiler Öğretim Programında Kariyer Bilinci Geliştirme

Milli Eğitim Bakanlığının mesleki yönlendirme politikası ortaokul düzeyindeki öğretim programlarına da yansımaktadır. Öğretim programları bu bağlamda değerlendirildiğinde Fen ve Teknoloji Öğretim Programı'nda mesleklere yönelik olumlu duyuşsal özellikler kazandırıldığı görülmektedir. Türkçe Öğretim Programı'nda, mesleklere yönelik bilgi ve beceriler, yazma ve okuma etkinlikleri aracılığıyla programa dahil edilmiştir. Mesleki gelişim sürecini destekleyici ve mesleklere yönelik bilgi ve becerilerin en kapsamlı olarak yer aldığı program ise Sosyal Bilgiler Öğretim Programı'dır.

Sosyal Bilgiler Öğretim Programı kariyer bilinci geliştirme bağlamında incelendiğinde, program içerisinde yer alan Milli Eğitim genel amaçlarında, programın genel amaçlarında, temel yaklaşımında, öğrenme alanlarında, ara disiplinlerde, öğrencilere kazandırılması gereken beceri, kavram ve değerlerde kariyer bilinci geliştirme ile ilgili vurguların olduğu görülmektedir. Özellikle *"kariyer bilinci geliştirme"* ara disiplini bunlardan biridir.

Milli Eğitim Bakanlığı tarafından programlara dahil edilen kariyer bilinci geliştirme ara disiplini kazanımları şunlardır (MEB, 2005):

1. İnsanların tek ve kendine özgü olduğunu fark eder.
2. Liderlerin gruplar ve toplumlar üzerindeki etkilerini araştırır.
3. Liderlik becerilerine örnek verir.
4. Hayatımızı kolaylaştırmak için çalışanları tanır ve yaptığı işleri açıklar.
5. Başkalarına hizmet etmeyi içeren hizmetleri tanır.
6. Bir bireyin sahip olabileceği değişik rolleri belirtir.
7. Kişisel sorumluluğun ve iyi çalışma alışkanlıklarının önemini açıklar.
8. Aile üyeleri arasındaki bağlılığı, birlikte çalışmayı ve sorumluluğu açıklar.
9. Kendi yerel çevresinde bulunan meslekleri belirler.
10. Farklı meslek gruplarında ihtiyaç duyulan akademik becerileri sıralar.
11. Bazı işlerin yerine getirilebilmesi için farklı bilgi ve beceriye sahip olunması gerektiğini belirtir.
12. Kişilik özellikleri ile meslek seçimi arasındaki ilişkiyi açıklar.
13. Özel ilgileri ile ilgili bağlantılı olabilecek iş etkinliklerini tanımlar.
14. İlgi duyduğu meslekleri sıralar.
15. İlgi duyduğu mesleklerin gerektirdiği eğitim, bilgi, beceri ve kişilik özelliklerini belirler.
16. İşte ve aile içinde kadın-erkek rollerinin zaman içindeki değişimini açıklar.
17. Farklı eğitim kurumlarını ve eğitim düzeylerini (ortaöğretim, üniversite lisans, yüksek lisans gibi) listeler.
18. Farklı orta öğretim kurumlarını (genel lise, meslek lisesi gibi) sıralar ve aralarındaki farklılıkları açıklar.
19. Kendisi için uygun olabilecek ortaöğretim kurumlarını tanır.
20. Birikimlerinin gelecekte seçeceği işlerle olan ilgisini açıklar.

Tablo 6'da Sosyal Bilgiler Öğretim Programı'nda, kariyer bilinci geliştirme ara disipliniyle ilişkilendirilmesi gereken kazanımların sınıf düzeylerine göre dağılımı görülmektedir.

Tablo 6

Sosyal Bilgiler Öğretim Programında Kariyer Bilinci Geliştirme Ara Disiplininin Yer Alma Durumu

Ders Adı	**Sınıf Düzeyi**	**Ders Kazanımları**	**Kariyer Bilinci Geliştirme Kazanımları**
Sosyal Bilgiler	5. Sınıf	3	4
	6. Sınıf	2	7
	7. Sınıf	1	4
Toplam		6	15

Tablo 6'dan anlaşılacağı üzere, ortaokul düzeyinde kariyer bilinci geliştirme ara disiplini kazanımlarına Sosyal Bilgiler Öğretim Programı'nın tüm sınıf düzeylerinde yer verilmiştir. Tabloda ders kazanımları olarak ifade edilen, öğretim programında yer alan öğrenme alanları kazanımlarıdır. Kariyer bilinci geliştirme kazanımları ise, bir ders kazanımıyla ilişkilendirilen ve o kazanımı işlerken üzerinde durulması gereken ara

disiplin kazanımlardır. Tabloya göre sosyal bilgiler dersinde 6 ders kazanımı, 15 kariyer bilinci kazanımıyla ilişkilendirilmiştir. Bunların 4'ü 5. sınıf düzeyinde, 7'si 6. sınıf düzeyinde ve 4'ü 7. sınıf düzeyinde bulunmaktadır. Bir örnekle açıklamak gerekirse, 5. sınıfta *"Ürettiklerimiz"* ünitesi işlenirken, konuya ait *"Yaşadığı bölgedeki ekonomik faaliyetlere ilişkin meslekleri belirler"* kazanımının, kariyer bilinci geliştirme ara disiplinine ait olan *"Kendi yerel çevresinde bulunan meslekleri belirler"* kazanımıyla ilişkilendirilmesi gerekmektedir.

Sosyal Bilgiler Öğretim Programı'nda, kariyer bilinci geliştirmeye dair bir diğer vurgu Milli Eğitim genel amaçları içerisinde yapılmıştır. Milli Eğitim genel amaçlarında yer alan *"İlgi, istidat ve kabiliyetlerini geliştirerek, gerekli bilgi, beceri, davranışlar ve birlikte iş görme alışkanlığı kazandırmak suretiyle hayata hazırlamak ve onların, kendilerini mutlu kılacak ve toplumun mutluluğuna katkıda bulunacak bir meslek sahibi olmalarını sağlamak"* ifadesi, öğrencilerde kariyer bilinci geliştirilmesinin önemine işaret etmektedir.

Sosyal Bilgiler Öğretim Programı'nın genel amaçlarında da, doğrudan kariyer bilinci geliştirmeyle ilgili amaçların yer aldığı görülmektedir. Bu genel amaçlar şu şekilde sıralanabilir (MEB, 2005):

- Özgür bir birey olarak fiziksel, duygusal özelliklerinin; ilgi, istek ve yeteneklerinin farkına varır.
- Ekonominin temel kavramlarını anlayarak, kalkınmada ve uluslararası ekonomik ilişkilerde ulusal ekonominin yerini kavrar.
- Meslekleri tanır, çalışmanın toplumsal yaşamdaki önemine ve her mesleğin gerekli olduğuna inanır.
- Bilgiyi uygun ve çeşitli biçimlerde kullanır, düzenler ve geliştirir.

Programda kariyer bilinci geliştirmeye dair vurguların yapıldığı bir diğer bölüm ise programın temelini oluşturan öğrenme alanlarıdır. Program 8 öğrenme alanından oluşmaktadır. Bunlar; "*Birey ve Toplum", "Kültür ve Miras", "İnsanlar, Yerler ve Çevreler", "Üretim, Dağıtım ve Tüketim", "Bilim, Teknoloji ve Toplum", "Güç, Yönetim ve Toplum", "Küresel Bağlantılar"* ve *"Gruplar, Kurumlar ve Sosyal Örgütler"*

öğrenme alanıdır. Bu öğrenme alanlarının tümünde kariyer bilinci geliştirmeye yönelik öğeler bulunmaktadır; ancak kariyer bilinci geliştirmeye yönelik öğelerin sıklıkla yer aldığı öğrenme alanı *"Üretim, Dağıtım ve Tüketim"*dir. Bu öğrenme alanının tüm sınıf düzeylerinde, kariyer bilinci geliştirmeye yönelik ünite ve etkinlikler yer almaktadır. Programda bu öğrenme alanı ile ilgili açıklamalarda şu ifadelere yer verilmiştir:

> "Öğrencilerin ekonomi kavramları ile birlikte Türk ekonomisinin günümüz ve tarihsel yapısına ve bu yapıyı değiştiren etmenlere dair bir görüş oluşturmaları beklenmektedir. Bu amaçla 6. sınıfta günümüz Türk ekonomisinin yapısı, özellikleri ve ekonomiyi etkileyen faktörler hakkında bilgi sahibi olunacaktır. Ülke kaynaklarının farkına varılarak ülkemizdeki ekonomiyi geliştirmek için neler yapılması gerektiği üzerinde düşünmeleri amaçlanmaktadır. Devletin doğal kaynakları ve vergileri nasıl kullandığı değerlendirilecektir. Ayrıca öğrencinin meslekî tercihte bulunmasını sağlamak amacıyla meslek sahibi olmanın önemi ve meslek sahibi olmayı gerektiren nitelikler üzerinde durulacaktır. 7. sınıfta ise ekonominin tarihine girilerek Türklerin, tarihin seyri içinde ekonomik alanda yaptıkları gözler önüne serilerek dünyada meydana gelen teknolojik gelişme ve keşiflerin Türklerin ekonomisini nasıl etkilediği hakkında bilgi sahibi olunacaktır. Günümüz ekonomisinin şekillenmesinde ve gelişmesinde de geçmişte meydana gelen olayların etkili olduğu vurgulanarak gelecekte de ekonomiyi etkileyecek olayların neler olabileceği hakkında düşünmeleri sağlanacaktır. Bunların yanında mesleklerden hangisini tercih edeceği konusunda öğrenci karar vererek geçici bir tercihte bulunması amaçlanmaktadır".

Programda Üretim, Dağıtım ve Tüketim öğrenme alanı ile ilgili bu açıklamalardan da anlaşılacağı üzere, öğrenme alanı kapsamında kariyer bilinci geliştirme ile ilgili vurguların ve uygulamaların sıklıkla yer aldığı görülmektedir. Sosyal Bilgiler Öğretim Programı içerisinde, kariyer bilinci geliştirmeye dair birçok uygulama ve etkinlik bu öğrenme alanı kapsamında gerçekleştirilmektedir. Programdaki diğer öğrenme alanlarına bakıldığında Birey ve Toplum, bireyin kişisel gelişimi ve sosyal çevrenin bu gelişime etkisinin değerlendirilmeye çalışıldığı bir öğrenme alanıdır. Bu öğrenme alanıyla öğrencilerin kişisel ve sosyal yeterliliklerini tanıyan, yeniliklere açık, etkili iletişim kurabilen, sorumluluk alabilen, başkalarına saygılı, işbirliğine açık ve kendine güvenen bireyler olarak yetişmesi amaçlanmaktadır. Kültür ve Miras öğrenme alanıyla öğrenciler kültürel öğelerin, bir toplumun ulusal kimliğinin oluşumundaki önemini fark ederek, yerelden ulusala ve ulusaldan evrensele doğru taşınan dünya kültürel mirasının zenginleşmesine katkı sağladığını görmektedir. İnsanlar, Yerler ve Çevreler öğrenme alanı ile insanın çevresi ile etkileşiminin çeşitli boyutları ile fark edilmesi, çeşitli beceri ve değerleri kullanarak bu etkileşimin neden ve sonuçlarının ortaya konulması ve geleceğe yönelik bireysel ve toplumsal bir bakış açısı kazanılması amaçlanmaktadır (MEB, 2005).

Bilim, Teknoloji ve Toplum öğrenme alanında öğrencilerin, 21. yüzyılda bilim ve teknolojideki gelişmelerden hareketle, gelecekteki yaşamlarıyla ilgili olarak ortaya çıkabilecek sorunlar ve yeni konular hakkında fikir yürütmeleri istenmektedir. Güç, Yönteim ve Toplum öğrenme alanıyla öğrenciler, sosyal bilgiler dersinin temel amaçlarından olan, bilinçli bir vatandaş olarak topluma katılma yollarını araştırarak görev ve sorumluluklarının farkına varmaktadır. Toplumsal sorunların nasıl çözüldüğünü ve düzenin nasıl sağlandığını anlayarak, egemenliğin kaynağının millete dayandığı yönetimlerde, birey haklarının ve toplum düzeninin nasıl korunduğunu fark etmektedir. Küresel Bağlatılar öğrenme alanıyla öğrenciler, düşüncelerin, sanat eserlerinin, uluslararası etkinliklerin toplumlar arası etkileşimdeki önemini fark ederek; ülkesinin doğal kaynakları, ekonomik yeterlilikleri, diğer ülkelerle olan ekonomik ilişkileri ile ilgili fikir edinmektedir. Ayrıca bütün dünyayı ilgilendiren ekonomi, siyaset, ekoloji, güvenlik ve sağlık gibi alanlarda yaşanan sorunların nedenleri ve çözümüne yönelik fikir geliştirirerek, bu konuda uluslararası kuruluşların amaç ve işlevlerinin öneminin farkına varmaktadır. Gruplar, Kurumlar ve Sosyal Örgütler öğrenme alanıyla öğrenciler, çevresindeki veya bildiği grup, kurum ve sosyal örgütlerin yaşamlarını nasıl etkilediklerini inceleme fırsatı bulmaktadır. Böylece bireyler, gruplar ve kurumlar arasındaki etkileşimi fark ederek; toplumsal problemler, olaylar ve ihtiyaçlarla grup, kurum ve sosyal örgütleri ilişkilendirirken sorumluluk sahibi bir birey olmanın, örgütlenmenin ve sosyal katılımın öneminin farkına varmaktadır (MEB, 2005).

Sosyal Bilgiler Öğretim Programı'nda kariyer bilinci geliştirme ile ilişkili bir diğer önemli boyut, öğrencilere kazandırılmak istenen beceri, kavram ve değerlerdir. Beceri öğrencilerde, öğrenme süreci içerisinde kazanılması, geliştirilmesi ve yaşama aktarılması tasarlanan kabiliyetlerdir. Kavram, olgulardan yola çıkarak geliştirilen bir zihinsel yapıdır. Bu çerçevede *"kavram, nesnelerin, insanların, duyguların ya da fikirlerin ortak özelliklerini tanımlayan ve dil ile ifade edilen bir yapı"* olarak tanımlanabilir. Değer ise, bir sosyal grup veya toplumun kendi varlık, birlik işleyiş ve devamını sağlamak ve sürdürmek için üyelerinin çoğunluğu tarafından doğru ve gerekli oldukları kabul edilen ortak düşünce, amaç, temel ahlâkî ilke ya da inançlardır (Özgüven,1999). Programdaki beceri, kavram ve değerler incelendiğinde, kariyer bilincine sahip bir vatandaşın doğrudan veya dolaylı olarak sahip olması gereken nitelikler olduğu görülmektedir. Tablo

7’de Sosyal Bilgiler Öğretim Programı’nda yer alan kariyer bilinci geliştirme ile ilgili beceri, kavram ve değerler verilmiştir (MEB, 2005).

Tablo 7

Sosyal Bilgiler Öğretim Programında Kariyer Bilinci Geliştirme İle İlişkili Beceri, Kavram ve Değerler

BECERİLER	**KAVRAMLAR**				**DEĞERLER**
Eleştirel Düşünme Becerisi	İşsizlik	İthalât	Sorumluluk	Emek	Bilimsellik
Yaratıcı Düşünme Becerisi	Bütçe	Kimlik	Sosyal etkileşim	Gelir ve gider	Çalışkanlık
İletişim Becerisi	Değer	Kişilik	Tasarruf	Girişimci	Dayanışma
Araştırma Becerisi	Değişim	Kurum	Teknoloji	İhracat	Dürüstlük
Problem Çözme Becerisi	Ekonomi	Liderlik	Telif ve patent	İstek ve ihtiyaçlar	Sorumluluk
Karar Verme Becerisi	Ekonomik faaliyet	İş bölümü	Medya	Meslek	
Bilgi Teknolojilerini Kullanma Becerisi	İletişim	Nedensellik	Para	Pazar	
Girişimcilik Becerisi	Kişilik	Sanayi	Sermaye		
Değişim ve Sürekliliği Algılama Becerisi	Ticaret	Tüketim	Ücret	Üretim	
	Ürün	Vergi	Yatırım	Yönetim	

Tablo incelendiğinde, kariyer bilinci geliştirme ile ilişkili beceri kavram ve değerlerin Sosyal Bilgiler Öğretim Programı’nda sıklıkla bulunduğu görülmektedir. Tablo 7’de verilen, Sosyal Bilgiler Öğretim Programı’nda yer alan beceri, kavram ve değerlerden bir bölümü doğrudan kariyer bilinci geliştirme ile ilişkiliyken, bazıları ise dolaylı olarak ilişkilidir.

Sonuç olarak, Sosyal Bilgiler Öğretim Programı’nın genel amaçlarında, öğrenme alanlarında, ara disiplinlerinde ve programda yer alan beceri, kavram ve değerlerde kariyer bilinci geliştirme ile ilişkili vurguların yer aldığı görülmektedir.

Sosyal bilgiler dersinde öğrencilerde kariyer bilinci geliştirilmesi için, sosyal bilgiler öğretmenlerinin kariyer kavramını nasıl anlamlandırdıkları ve sınıflarında kariyer bilinci geliştirme uygulamalarını nasıl gerçekleştirdiklerini ortaya koyan bilimsel çalışmalara gereksinim duyulmaktadır. Sosyal bilgiler öğretmenlerinin kariyer kavramını nasıl algıladıkları ve sınıflarında kariyer bilinci geliştirme uygulamalarına nasıl yer

verdiklerini belirlemeyi amaçlayan bu çalışma, sözü edilen gereksinimden kaynaklanmıştır.

1.5. İlgili Araştırmalar

Alanyazındaki çalışmalar incelendiğinde, doğrudan sosyal bilgiler dersinde kariyer bilinci geliştirme ile ilgili herhangi bir çalışmaya rastlanmadığı görülmektedir. Yapılan çalışmalar daha çok sosyal bilgiler dersinde ekonomi bilimi, ekonomi okuryazarlığı, sosyal bilgilerde girişimcilik temaları çerçevesindedir ve bu çalışmaların da oldukça sınırlı olduğu görülmektedir. Kariyer bilinci ile ilgili eğitim alanında çalışmalara rastlanmasa da ekonomi bilimcilerin bu alanda çalışmalar yaptığı görülmektedir. Ancak bu çalışmalarda işin eğitim boyutuna yer verilmediği ve daha çok kariyer kavramının iktisadi boyutuna odaklanıldığı için, bu çalışma ile oldukça sınırlı bir şekilde ilişki kurulabilmektedir.

Alanyazında yapılmış olan çalışmalara bakıldığında Anthony, Smith ve Miller (2015), sosyal bilgiler öğretmen adaylarının ekonomi öğretim becerilerini ve ekonomi okuryazarlığı düzeylerini belirlemek ve görevdeki öğretmenlerle karşılaştırmak amacıyla bir çalışma gerçekleştirmiştir. Araştırmanın çalışma grubunu, mezun düzeyine gelmiş 84 sosyal bilgiler öğretmen adayı ve görevdeki 114 sosyal bilgiler öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda, öğretmen adaylarının ekonomi okuryazarlığı düzeyleri ve ekonomi kavramlarının öğretimine yönelik inanç düzeylerinin düşük olduğu görülmüştür. Ayrıca öğretmen adaylarının, ekonomi kavramlarını öğretmeye hazır olma düzeyi, görevdeki öğretmenlerden düşük bulunmuştur.

Choi, Kim ve Kim (2015), öğrencilerin kariyer gelişim becerileri ve akademik başarıları üzerinde kariyer müdahalelerinin etkisinin olup olmadığını belirlemeye yönelik boylamsal bir araştırma gerçekleştirmiştir. Araştırmanın katılımcılarını lise 1 ve lise 2. sınıf öğrencileri oluşturmuştur. Araştırma sonucunda 2 yıllık süreç boyunca, kariyer eğitimi uygulanan öğrencilerin kariyer gelişim becerilerinde ve okul başarılarında anlamlı derecede artış olduğu görülmüştür. Bu yüzden öğrencilere, kariyer eğitim programlarıyla zenginleştirilmiş bir eğitim yaşantısı sunulması, onların kariyer yaşamlarına hazır ve kariyer yaşamlarında başarılı olmalarına olanak tanıyacaktır. Araştırma sonucunda, eğitime katılmayan öğrencilerde anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Polat, Koçak, Çermik, Meral ve Boztaş (2015) yaptıkları araştırmada, Milli Eğitim Bakanlığı tarafından 2004-2005 yılında yapılan değişikliklerle hazırlanan Sosyal Bilgiler Öğretim Programı'na ait ders kitaplarının öğrencilere kazandırılmak istenen girişimcilik becerisi bakımından öğretmen görüşlerine göre değerlendirilmesini amaçlamaktadır. Nitel bir araştırma olan bu çalışmada olgu bilim deseni kullanılmıştır. Araştırma 2013-2014 eğitim-öğretim yılı ikinci döneminde Ağrı il merkezinde görev yapmakta olan 6 sosyal bilgiler öğretmeni ile yürütülmüştür. Araştırmanın verileri, araştırmacılar tarafından alanyazın taranarak oluşturulan yarı yapılandırılmış mülakat formu ile toplanmıştır. Araştırma sonucuna göre öğretmenler girişimcilik becerisini genel olarak ekonomik faaliyetlere yönelik olarak değerlendirmiştir. Girişimci bireylerin sahip olması gereken özelliklerin başında ise öz güven, kararlılık ve yaratıcı düşünme becerisi gelmektedir. Ders kitaplarında girişimcilik becerisine kapsamlı şekilde yer verilmekte ancak bu beceri öğrencilerin gelmiş olduğu ekonomik yapı ve kültürel özelliklerden etkilenebilmektedir. Ayrıca öğrencilere girişimcilik becerilerinin kazandırılmasında sınıf ve okul içi etkinlikler de önemlidir.

Atkın'ın (2014) gerçekleştirmiş olduğu çalışmada, Türkiye'de okul öncesi eğitim programı kapsamına alınmayan sosyal bilgiler eğitiminin önemine dikkat çekmek ve mesleklerin öğretimi ile sosyal bilgiler kazanımlarının uygulanabilirliğini ortaya koymak amaçlanmaktadır. Araştırmada nitel araştırma yöntemi olan durum çalışması desenlerinden, bütüncül tek durum deseni uygulanmıştır. Katılımcılar amaçlı örnekleme çeşitlerinden ölçüt örneklemeye göre belirlenmiş ve 48-52 aylık 3 kız 3 erkek öğrenci ile çalışılmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşmelerle toplanan veriler, içerik analizi ile analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda okul öncesi dönem çocuklarının bilişsel, duyuşsal ve psikomotor olarak sosyal bilgiler eğitimi almaya hazır oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmada okul öncesi çocuklarının anne ve babalarının kendi temel istek ve ihtiyaçlarını karşılamak için çalıştıklarını düşünebildikleri, para gibi temel ekonomik kavramları ifadelerinde kullanabildikleri, yer ve mekan algısını mesleklerle ilişkilendirebildikleri görülmüştür.

Bassiri (2014), öğrencilerin meslek ve kariyer yaşamına hazır olmasında etkili olan belirli demografik ve akademik faktörleri belirlemek ve ortaokuldan liseye kadar öğrencilerin

meslek ve kariyer yaşamına hazır olma durumlarının nasıl değiştiğini incelemek amacıyla bir çalışma gerçekleştirmiştir. Araştırma sonucunda, kariyer yaşamına yönelik erken yaşlarda bir öğrenme eksikliği tespit edildiğinde bunun giderilmesinin daha kolay olduğu görülmüştür. Sınıf düzeyi arttıkça geriye dönüş zorlaşmaktadır. Araştırmanın bir diğer sonucuna göre, kariyer yaşamına hazırlık için lise düzeyinin beklenmesi yanlıştır. Bassiri, kariyer yaşamına hazırlık için ortaokul 8. sınıfın bile geç olduğunu, daha erken yaşlarda bu eğitimin verilmeye başlanması gerektiğini belirtmiştir. Bir diğer araştırma sonucuna göre ise, ortakul dönemi boyunca öğrencilerin gelişimi izlenmelidir.

Akhan ve Demirezen (2013), ilköğretim öğrencilerinin sosyal bilgiler dersinde gördükleri meslek seçimi konularındaki değerleri kazanma düzeylerini belirlemeye yönelik bir çalışma gerçekleştirmiştir. Araştırmanın amacı, ilköğretim sosyal bilgiler dersi konularından biri olan meslek seçimi konusu kapsamında öğretilen "dürüstlük, çalışkanlık ve sorumluluk" değerlerini öğrencilerin kazanma düzeylerini ortaya koymaktır. Bu amaçla çalışmada araştırmacılar tarafından veri toplamak amacıyla açık uçlu sorulardan hazırlanan on üç maddelik görüşme formu kullanılmıştır. Çalışma içerik analizinin yapıldığı nitel bir çalışmadır. Araştırma sonucunda, çalışma grubundaki öğrencilerinin meslek seçimi konusunda bilinçli oldukları ve mesleki değerler konusunda duyarlı oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Öğrencilerin "dürüstlük, çalışkanlık ve sorumluluk" değerlerinin önemini açıklamada, meslek yaşantısındaki önemini açıklamada, örnek vermede ve bu değerler ile ilgili örnek bir kişi göstermede zorlanmadıkları görülmüştür.

Alsuwaidi (2012) çalışmasında, ortaokul öğrencilerinin kişiliklerine uygun kariyer tercihlerini oluşturabilecek karar verme sürecinde gerekli bilgilere sahip olup olmadıklarını ve eğitim sürecinin bu duruma ne kadar yardımcı olduğunu araştırmayı amaçlamaktadır. Araştırmada ortaokulun sürecinin, öğrencilerin kariyer yolunda önemli bir yere sahip olduğu belirtilmiştir. Araştırmanın örneklemini Birleşik Arap Emirlikleri'ndeki 382 ortaokul öğrencisi oluşturmaktadır. Nicel araştırmanın benimsendiği çalışmada veriler 2 anket aracılığıyla toplanmıştır. İlk anket katılımcıların geçmiş deneyimlerini, hazırlıklarını liseler hakkında kariyer bilgilerini belirlemeye yöneliktir. İkinci anket ise öğrencilerin öz yönetim becerilerini belirlemeyi sağlayan

maddeleri içermektedir. Araştırma sonucunda ortaokul öğrencilerine, kişisel ilgilerini belirlemeye ve geleceğe yönelik eğitim planlarını yapmaya yönelik çok az destek verildiği görülmüştür. Öğrencilerin okullarda bu desteği yeterince alamamaları büyük problem oluşturmaktadır; çünkü ortaokulda verilecek kariyer bilincine yönelik destekler, gelecekte öğrencileri iyi bir yaşama ve anlamlı bir kariyere ulaştıracak kariyer seçeneklerini ve okul seçimi tercihlerini etkilemektedir.

Başol, Bilge ve Kuzgun'un (2012) meslek yüksekokulları sosyal ve teknik programlarda öğrenim gören öğrencilerin kariyer değerlerini etkileyen, bireysel değerler, kurumun fiziki durumu ve öğrencilerin yaşam tatminleri ile demografik özellikleri arasındaki ilişkileri incelemeyi amaçlayan çalışma, nicel araştırma yöntemiyle gerçekleştirilmiştir. Rasgele seçilen 3098 öğrenciye ölçek uygulanmıştır. Araştırma sonucunda öğrencilerin "özel yaşam" ve "güvenlik-istikrar" kariyer değerlerinin daha ağırlıklı olarak öne çıktığı görülmüştür.

Yılmaz, Dursun, Pektaş ve Altay (2012) meslek yüksekokulunda öğrenim gören öğrencilerin kariyer tercihlerini belirlemek ve bu tercihlerin öğrencilere ait demografik özelliklere göre anlamlı farklılıklar gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla bir çalışma gerçekleştirmişlerdir. Araştırmanın evreni Pınarhisar Meslek Yüksekokulu'nda öğrenim gören 799 öğrenci; örneklemi ise bu öğrenciler arasından seçilen 280 kişidir. Veriler 42 maddeden oluşan beşli likert tipi anketle toplanmıştır. Çalışmada öğrencilerin kariyer seçimleri altı boyutta incelenmiştir. Bu boyutlar sosyal, araştırmacı, sanatçı, geleneksel, gerçekçi ve girişimci kariyer boyutlarıdır. Araştırma sonucunda, sahip olunan kişilik tiplerinin, öğrencilerin demografik özelliklerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

Akos, Charles, Orthner ve Cooley (2011) çalışmalarında, ortaokul düzeyinde görev yapan branş öğretmenlerinin kariyer eğitimine yönelik algılarını ve bu algıların demografik faktörlerden ve okul özelliklerinden etkilenip etkilenmediğini belirlemeye çalışmıştır. Araştırmaya 6. sınıf düzeyinde 179, 7. sınıf düzeyinde 145 branş öğretmeni katılmıştır. Veriler, Kariyer Başlangıcına Yönelik Öğretmen Görüş Belirleme Anketi (NMSA) ile

toplanmıştır. Araştırma sonucunda öğretmenler, ortaokul düzeyinde kariyer eğitiminin önemli olduğunu ve disiplinler arası olarak gerçekleştirmesinin uygun olacağı belirtmiştir. Böylece ayrı bir kariyer eğitimi öğretmeni ihtiyacı ortadan kaldırılacaktır. Araştırma sonucunda imkânlar açısından elverişli okullar öğrencilerine daha zengin kariyer eğitimi sunarken; imkânların yeterli olmadığı okullardaki öğrenciler sınırlı bir şekilde bu eğitime ulaşmaktadır.

Orhan (2011) araştırmasında, lise öğrencilerinin mesleki olgunluk düzeyleri ile karar verme stratejileri arasında anlamlı bir fark olup olmadığını, okul ve sınıf değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemeyi amaçlamaktadır. Araştırma durum saptamaya yönelik betimsel bir araştırmadır. Araştırmada ilişkisel tarama modellerinden karşılaştırmalı tarama modeli kullanılmıştır. Araştırma oranlı küme örnekleme yaklaşımı ile seçilen 993 lise öğrencisiyle gerçekleştirilmiştir. Veri toplama aracı olarak öğrencilerin mesleki olgunluk düzeylerini belirlemek için Mesleki Olgunluk Ölçeği (MOÖ), kullandıkları karar verme stratejilerini belirlemek için Karar Stratejileri Ölçeği (KSÖ) ve kişisel bilgileri almak için araştırmacı tarafından geliştirilen Kişisel Bilgi Formu kullanılmıştır. Araştırmada elde edilen bulgulara göre, lise öğrencilerinin mesleki olgunluk puan ortalamaları lise türlerine göre anlamlı bir biçimde farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır.

Ünlü (2010) ilköğretim 7. sınıf öğrencilerinin meslek seçimi konusunda aldıkları kararlarda televizyon etkisinin olup olmadığını araştırmak amacıyla bir araştırma gerçekleştirmiştir. Çalışma, sosyoekonomik açıdan alt, orta ve üst düzey öğrencilerin öğrenim gördüğü üç farklı okulda yapılmıştır. Nitel araştırma yönteminin kullanıldığı araştırmada betimsel analiz yapılmıştır. Görüşme tekniğiyle elde edilen verilerin analizi sonucunda, 52 öğrenciden 14'ünün televizyondan doğrudan etkilendiği, 12'sinin ise dolaylı olarak televizyondan etkilendiği görülmüştür. Araştırmacı, televizyonda izlenen içeriklerin sosyoekonomik düzeye göre değiştiğini de saptamıştır. Sonuç olarak araştırma, televizyonun mesleki gelişim sürecinde karar verme ve verilen kararın pekiştirilmesi konusunda bireyler üzerinde bir etkisinin var olduğunu göstermektedir.

Bozgeyikli, Bacanlı ve Doğan 2009 yılında "İlköğretim Sekizinci Sınıf Öğrencilerinin Mesleki Karar Verme Yetkinliklerinin Yordayıcılarının İncelenmesi" adlı bir araştırma gerçekleştirmişlerdir. Bu çalışmanın amacı, ilköğretim 8. sınıfa devam eden öğrencilerin kariyer gelişimleri ve cinsiyetlerinin meslek kararı verme öz yetkinlik algılarını yordayıp yordamadığını belirlemektir. Araştırmanın çalışma gurubunu üç ilköğretim okulunun 8. sınıfındaki random olarak seçilen 756 öğrenci oluşturmaktadır. Araştırmada veriler 8 boyutlu Çocuklar İçin Kariyer Gelişim Ölçeği ile ölçülmüştür. Araştırma sonucunda meslek kararı verme yetkinlikleriyle kariyer gelişimleri arasında pozitif anlamlı ilişkiler olduğu görülmüştür.

Pilavcı (2007) "Bilgi Çağında Değişen Kariyer Anlayışı ve Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Tercihlerini Etkileyen Faktörler Üzerine Bir Uygulama" adlı çalışmada, bilgi toplumunda bireysel ve örgütsel değişimlere bağlı olarak kariyer anlayışında meydana gelen değişimleri ve üniversite öğrencilerinin kariyer seçimlerini hangi faktörlerin etkilediğini tespit etmeyi amaçlamıştır. Bu bağlamda, üniversite öğrencilerinin iş değerleri ile kariyer seçimleri arasında bir ilişki olup olmadığı araştırılmış olup, aynı zamanda cinsiyet, bölüm, yaş ve sınıf farklılıklarının, bireylerin kariyer seçimlerinde ve iş değerlerinde ne gibi değişikliklere neden olduğu incelenmiştir. Katılımcılar Çukuova Üniversite'sinde okuyan 4 farklı fakülteden seçilmiş lisans öğrencileridir. Araştırmada yöntem olarak nicel bir yaklaşım belirlenmiş, veriler anket formuyla toplanmıştır. Çalışma sonucunda elde edilen bulgulara göre öğrencilerin, kariyer seçimlerinde en çok "güvenlik", "başarı" ve "yaratıcılık" değerlerine önem verdikleri saptanmıştır.

Süntar ve Çelikcan tarafından 2007 yılında "İlköğretim 6. Sınıf Öğrencilerinin Kendi Ekonomi Dünyaları" adlı bir çalışma yapılmıştır. Öğrencilerin sosyal bilgiler dersinde tanıştıkları ekonomi konularını kendi yaşamlarına ne kadar yansıttıklarını tespit etmeyi amaçlayan bu çalışma, Ankara'nın Haymana ilçesindeki İstiklal İlköğretim Okulu, Çaldağ İlköğretim Okulu ve Çalışkanlar İlköğretim Okullarındaki, 129 6. sınıf öğrencisiyle gerçekleştirilmiştir. Nitel bir yaklaşımın benimsendiği bu çalışmada, araştırmacı, verilerini 13 maddelik açık uçlu bir formla toplamıştır. Araştırma sonucunda öğrencilerin ekonomi dünyalarının olumlu yönde ilerleme gösterdiği tespit edilmiştir.

Auger, Blackhurst ve Herting-Wahl (2005), öğrencilerin kariyer hedefleri ve kariyer gelişim süreçleri hakkında okul danışmanlarının nasıl daha iyi anlayış geliştirebileceğini belirlemeye yönelik bir araştırma gerçekleştirmiştir. Ortaokul düzeyinde 123 katılımcıdan bilgi formu ve yapılandırılmış görüşmelerle veri toplanmıştır. Araştırma sonucunda öğrencilerin büyük çoğunluğunun gerçekçi mesleki hedefler belirledikleri saptanmıştır.

Harry ve Carol (2004), bir haftalık kariyer eğitimi programının öğrencilerin mesleki olgunluk düzeyleri, benlik saygısı ve akademik başarılarına etkisini incelemeyi amaçlayan deneysel bir çalışma gerçekleştirmiştir. Veriler, deney grubundan 27, kontrol grubundan 30 ortaokul öğrencisinden toplanmıştır. Ayrıca öğretmen görüşleri doğrultusunda seçilen 5 öğrenciden nitel veriler toplanmıştır. Araştırma sonucunda kariyer eğitim programının, öğrencilerin mesleki olgunluk düzeylerini, kariyer tutumlarını ve akademik başarılarını arttırdığı görülmüştür. Nitel veriler sonucunda ise, öğrenciler kariyer eğitim programının kendileri için faydalı olduğunu belirtmiştir.

Mortimer, Zimmer-Gembeck ve Holmes (2002), sosyal değişimlerin öğrencilerin mesleki tercihlerini nasıl etkilediğine yönelik bir çalışma gerçekleştirmiştir. Araştırma ergenlik ve ilk yetişkinlik yılları boyunca uzamsal bir şekilde gerçekleştirilmiştir. Gençlik Gelişim Projesi'nde yer alan 69 katılımcı ile yapılan görüşmeler sonucunda katılımcılar lise ve üniversiteye yöneldiklerinde onlara uygun işe yerleşme konusunda yardım edecek çok az resmi kurumla karşılaştıklarını belirtmiştir. Mortimer ve arkadaşları okullarda gençlere mesleki bilgilerin sağlanmasında daha sistematik çabalara gereksinim olduğunu belirtmiştir.

Johnson (2000), öğrencilerin kariyer gelişimlerinde okul ve iş yaşamı arasındaki bağlantının değerlendirilmesi amacıyla çalışmasını tasarlamıştır. Araştırmaya 6. sınıftan 9. sınıfa kadar 373 öğrenci katılmıştır. Bu çalışma öğrencilerin, okul ve iş yaşamı arasında nasıl bir bağlantı olduğuna yönelik çok az bilgi sahibi olduklarını göstermektedir. Öğrenciler, bir iş için hangi bilgi ve becerilerin gerekli olabileceği ve kendi kariyer isteklerine uygun olabilecek mesleklerin neler olabileceği konusunda sınırlı bilgilere sahiptir.

Outen (1995) doktora çalışmasında, ortaokul öğrencilerinin kariyer bilincini geliştirmek ve mesleki karar verme becerilerini arttırmak için bir kariyer eğitim programı modeli geliştirmiştir. Outen, bu programla öğrencilerin iş dünyası ve okul arasındaki bağlantıyı kurabilmesi ve gerçek yaşamdaki iş dünyasına hazır olmaları için gerekli becerileri kazanabilmesini amaçlamaktadır. Araştırma sonucunda programın, öğrencilerin kariyer gelişimlerini arttırdığı ve ortaokul öğrencileri, aileler, eğitimciler ve iş dünyası açısından faydalı bir uygulama olduğu görülmüştür.

Sosyal bilgiler ve kariyer bilinci kavramlarına dolaylı olarak yer veren çalışmalar incelendiğinde, çalışmaların daha çok nicel yöntemlerle yapıldığı görülmektedir. Nitel yöntemler kullanılarak konunun derinlemesine araştırıldığı çalışmaların eksikliği dikkat çekicidir. Ayrıca alanyazına bakıldığında, Türkiye'de doğrudan sosyal bilgiler ve kariyer ilişkisini kuran herhangi bir çalışmaya rastlanmamaktadır. Türkiye de yapılan çalışmalar daha çok öğrencilerin meslek seçimi ve ekonomi bilgisi boyutundadır. Uluslararası alanyazında ise çalışmaların daha çok başlı başına kariyer eğitimi adı altında yapıldığı görülmektedir. Sosyal bilgiler ve kariyer bilinci ilişkisine yönelik uluslararası alanyazında da herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu nedenle bu bölümde doğrudan sosyal bilgiler ve kariyer bilinci geliştirmeye yönelik çalışmalara yer verilememiştir. Oysa sosyal bilgiler dersinde kariyer bilinci geliştirme uygulamalarının etkili bir şekilde yürütülebilmesi ve yapılan çalışmaların etkililiğinin ortaya çıkarılması için bilimsel çalışmalara gereksinim duyulmaktadır. Yapılan bu araştırmanın, alanyazında var olan bu gereksinimi karşılayacağı beklenmektedir.

1.6. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmada, sosyal bilgiler öğretmenlerinin kariyer ve kariyer bilinci kavramları hakkındaki görüşleri araştırılarak, sosyal bilgiler dersinde kariyer bilinci geliştirme uygulamalarına yönelik bilgi edinilmesi amaçlanmaktadır. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki araştırma sorularına yanıt aranacaktır:

1. Sosyal bilgiler öğretmenlerinin kariyer ve kariyer bilinci kavramları hakkındaki görüşleri nelerdir?
2. Sosyal bilgiler öğretmenleri kendi kariyer yaşamlarını nasıl planlamıştır?

3. Sosyal bilgiler öğretmenleri kariyer bilinci geliştirme bakımından sosyal bilgiler dersi ve Sosyal Bilgiler Öğretim Programı hakkında neler düşünmektedir?
4. Sosyal bilgiler öğretmenlerinin öğrencilerde kariyer bilinci geliştirilmesine yönelik gerçekleştirdikleri uygulamalar nelerdir?
5. Sosyal bilgiler öğretmenlerinin, kariyer bilinci geliştirme bağlamında karşılaştıkları sorunlar ve sorunların çözümüne yönelik önerileri nelerdir?

1.7. Araştırmanın Önemi

Gençlerin kariyer bilincine sahip bir şekilde kariyerlerine yön vermeleri günümüzde her zamankinden daha zor bir hâl almıştır. İş ve çalışma yaşamının doğası inanılmaz bir hızla değişmektedir. Stres yönetimi, yaşam boyu öğrenme, kişisel esneklik ve teknolojik yeterlilikler gibi yeni birtakım beceriler önem kazanmaktadır. 21. yüzyılla birlikte çalışanlar, etkili bir şekilde yönetilmesi gereken stresi beraberinde getiren çoklu kariyer değişiklikleri yaşamaktadır. Birçoğu kendi kariyerlerini etkili bir şekilde yönetmekte zorlanan ebeveynlerin, kendi çocuklarını, kariyer bilincine sahip bir şekilde yetiştirmelerini beklemek oldukça güçtür. Bu nedenle öğrencilerin kendi kariyerlerinde ilerlemesi ve kendi kariyerlerini yönetebilmesi için gerekli olan yeterlilikleri kazanmasında, eğitim kurumları ve öğretim programları önem taşımaktadır. İlköğretim süreci ise, bir takım bilgi ve becerilerin temelinin atıldığı dönem olması nedeniyle, öğrencilerde kariyer bilinci geliştirme bakımından öneme sahiptir.

İlköğretim düzeyindeki derslere ve öğretim programlarına bakıldığında, kariyer bilinci geliştirme açısından sosyal bilgiler dersinin ön plana çıktığı görülmektedir. Ancak ilgili alanyazın incelendiğinde, sosyal bilgiler ve kariyer bilinci geliştirme ilişkisini kuran herhangi bir çalışmaya rastlanamamıştır. Eğitim boyutuyla düşünülecek olursa, kariyer ile ilgili çalışmaların daha çok lise ve üniversite düzeyinde ele alındığı, üniversite sınavlarıyla ilişkili olarak değerlendirildiği görülmektedir. Sosyal bilgiler dersinde, öğrencilerde kariyer bilinci geliştirmeye ilişkin doğrudan bir çalışmanın bulunmaması, öğrencilerde kariyer bilincinin nasıl geliştirilmesi gerektiğine yönelik belirsizlikler yaratmaktadır. Bu nedenle ilköğretim düzeyinde ve sosyal bilgilerde kariyer bilinci geliştirmeye yönelik çalışmalara ihtiyaç duyulmaktadır. Buna yönelik çalışmaların yapılması ve konunun akademik düzeyde ele alınması gerekmektedir. Bu çalışma ile

konu, ilköğretim düzeyi bağlamında ele alınırken, aynı zamanda alanyazına sosyal bilgiler ve kariyer bilinci geliştirme ilişkisini kuran bir çalışma kazandırılmış olacaktır.

Sosyal Bilgiler Öğretim Programı'nda (MEB, 2005) kariyer bilincinin önemine yönelik vurgular yapılmıştır; fakat sosyal bilgiler öğretmenlerinin kariyer ve kariyer bilinci kavramlarını nasıl anlamlandırdığı; sınıf ortamında kariyer bilinci geliştirmeye yönelik neler yaptığı konusu belirsiz kalmaktadır. Bu çalışmayla birlikte sosyal bilgiler öğretmenlerinin kariyer ve kariyer bilinci kavramlarını nasıl algıladığı ve sınıf ortamında kariyer bilinci geliştirmeye yönelik neler yaptığı ortaya konmaya çalışılmıştır.

Sosyal bilgiler öğretmenlerinin kariyer bilinci geliştirmeye yönelik düşünce ve uygulamalarının ortaya konduğu bu çalışmanın, öğrenciler açısından da yarar sağlayacağı düşünülmektedir. Eğitim yaşantısı boyunca öğrenciler, Temel Eğitimden Orta Öğretime Geçiş Sınavı (TEOG), Yüksek Öğretime Geçiş Sınavı (YGS), Kamu Personeli Seçme Sınavı (KPSS) gibi birçok sınavla karşılaşmaktadır. Bu sınavlardan her biri öğrencinin kariyer hedeflerine giden bir basamak olarak düşünülebilir. Başarılı olunan her sınav öğrenciyi hedefine bir adım daha yaklaştırırken; başarısız olunan her sınav da hedefinden bir adım uzaklaştırmaktadır. Bu nedenle öğrencilere erken yaşlardan itibaren kariyer bilinci kazandırılması, öğrencilerin seçimlerini kendi ilgi ve yetenekleri doğrultusunda bilinçli olarak yapmasında yarar sağlayabilir. Bu bağlamda sosyal bilgiler öğretmenlerinin öğrencilerde kariyer bilinci geliştirmeye yönelik uygulamaları, onların kariyer tercihlerini bilinçli bir şekilde yapmasında önemli görülmektedir.

1.8. Araştırmanın Sınırlılıkları

1. Araştırma, çalışma gurubunda yer alan sosyal bilgiler öğretmenlerinin görüş ve uygulamaları ile sınırlıdır.

1.9. Tanımlar

Sosyal Bilgiler: Bireyin toplumsal varoluşunu gerçekleştirebilmesine yardımcı olması amacıyla; tarih, coğrafya, ekonomi, sosyoloji, antropoloji psikoloji, felsefe, siyaset ve hukuk gibi sosyal bilimleri ve vatandaşlık konularını yansıtan; öğrenme alanlarının bir ünite ya da tema altında birleşmesini içeren; insanın sosyal ve fiziki çevresiyle

etkileşiminin geçmiş, bugün ve gelecek bağlamında incelendiği; toplu öğretim anlayışından hareketle oluşturulmuş bir ilköğretim dersi (MEB, 2005).

Kariyer: Bir meslekte zaman ve çalışmayla elde edilen aşama, başarı ve uzmanlık (Türk Dil Kurumu [TDK], 2013).

Kariyer Bilinci: Kişilerin kendi ilgi, beceri ve yeteneklerinin farkında olması, bu beceri ve yeteneklerini geliştirmek için çaba harcaması ve ilgi, beceri ve yetenekleri doğrultusunda kariyer tercihlerini belirlemesi (Niles ve Harris Bowlsbey, 2013).

2. YÖNTEM

Yöntem bölümünde yer alan öğeler Şekil 3 üzerinde gösterilmiştir. Şekil 3'te görüldüğü üzere bu bölümde araştırmanın modeli, araştırma katılımcılarının belirlenmesi, verilerin toplanması, verilerin analizi, araştırmacının rolü, inandırıcılık ve etik ilkeler ile ilgili bilgilere yer verilmiştir.



Şekil 3. Yöntem Bölümünde Yer Alan Öğeler

2.1. Araştırmanın Modeli

Creswell (2009) nitel araştırmaların öznel olduğunu ve bir olguyu katılımcıların gözünden anlamlandırabilmek veya yorumlayabilmek için yapıldığını belirtmektedir. Bu nedenle sosyal bilgiler öğretmenlerinin kariyer ve kariyer bilinci kavramları hakkındaki görüşlerine ve sosyal bilgilerde kariyer bilinci geliştirme uygulamalarına yönelik bilgi edinilmesini amaçlayan bu çalışmada, nitel araştırma yöntemi benimsenmiştir.

Nitel araştırmaların; durum çalışması, olgubilim, etnografi, anlatı araştırması, temellendirilmiş kuram ve eylem araştırması gibi farklı modellerde gerçekleştirilebileceği belirtilmektedir (Bogdan ve Biklen, 2007; Creswell, 2013; Merriam, 2013; Patton, 2002). Olgubilim araştırmaları, bireylerin belirli kavramlara, olgulara veya deneyimlere ilişkin algılarını ve bu algıların nasıl oluştuğunu ortaya çıkarmak için kullanılan bir araştırma modelidir (Creswell, 2007; Moustakas, 1994).

Olgubilim, günlük deneyimlerin anlamı veya doğası hakkında derinlemesine anlayış kazanılmasını amaçlar (Patton, 2014). Olgubilim araştırmaları, bireylerin yaşadığı şeylere yükledikleri anlamlara yönelik olarak betimleyici bir veri kaydı oluşturmayı sağlamaktadır (Patton, 2002).

Olgubilim araştırmalarında araştırmacı, olguyla ilgili deneyime sahip kişilerden veri toplar ve tüm katılımcılara ait deneyimlerin özünü tanımlayan tümevarımsal bir betimleme ortaya koyar (Moustakas, 1994). Yıldırım ve Şimşek (2011, s.72) olgubilimi, *"farkında olduğumuz fakat derinlemesine ve ayrıntılı bir anlayışa sahip olmadığımız olgulara odaklanma"* olarak ifade etmiştir. Olgubilim araştırmalarında amaç, kişilerin arka planlarındaki deneyimlerine araştırmada yer vermektir (Creswell, 1998). Öğretmenlerin kariyer kavramıyla ilgili deneyimlerini anlamaya çalışarak, sosyal bilgilerde kariyer bilinci geliştirme konusuna yönelik anlayış geliştirilebilir. Bu nedenle çalışma olgubilim desenine göre tasarlanmıştır. Öğretmenlerin kariyer kavramına ve sosyal bilgiler dersinde kariyer bilinci geliştirme uygulamalarına yönelik deneyimleri hakkında anlayış geliştirmek bu araştırmanın temel amacıdır.

2.2. Katılımcılar

Bu araştırmanın katılımcıları, Eskişehir il merkezindeki ortaokullarda görev yapan sosyal bilgiler öğretmenleridir. Nitel araştırmalarda katılımcı sayısına ilişkin herhangi bir alt veya üst sınır bulunmamaktadır. Bunun yerine zengin veri sağlayacak uygun katılımcılara başvurmak önemli görülmektedir (Cresswel, 2007; Lincoln ve Guba, 1985). Bu nedenle danışman ve uzman görüşleri doğrultusunda 12 sosyal bilgiler öğretmeninin zengin veri sağlayacağı kararlaştırılmış ve 12 sosyal bilgiler öğretmeni çalışma grubuna dahil edilmiştir.

Nitel araştırmalar, genellikle amaçlı olarak seçilen küçük örneklemlerle, derinlemesine bir şekilde yapılır. Amaçlı olarak seçilen her yöntem, araştırmacıyı belirli kişilere ve alanlara yönlendirir (Glesne, 2012). Patton, 16 farklı amaçlı örneklem yöntemi tanımlamış ve bunları tartışmıştır. Bunlar arasında; kritik durum örneklemesi, kolay ulaşılabilir örnekleme, aşırı ve aykırı durum örneklemesi, maksimum çeşitlilik örneklemesi, kartopu örnekleme ve ölçüt örnekleme gibi amaçlı örneklem yöntemi

bulunmaktadır (Patton, 2002). Bu araştırmada katılımcılar, amaçlı örnekleme türlerinden ölçüt örneklemeye göre belirlenmiştir.

Ölçüt örnekleme yöntemindeki temel anlayış önceden belirlenmiş bir dizi ölçütü karşılayan bütün durumların çalışılmasıdır. Burada sözü edilen ölçüt veya ölçütler araştırmacı tarafından oluşturulabilir ya da önceden hazırlanmış bir ölçüt listesi kullanılabilir (Yıldırım ve Şimşek, 2011). Ölçüt örneklemde, belirli ölçütlere göre seçilecek katılımcı veya durumların bilgi verme açısından zengin olması gerekmektedir (Patton, 2014). Zengin bilgi sağlayacak katılımcılara ulaşabilme amacıyla katılımcıların seçiminde 2 temel ölçüt belirlenmiştir. Katılımcıların belirlenmesinde ilk ölçüt, araştırmaya dahil edilen sosyal bilgiler öğretmenlerinin en az 5 yıl deneyime sahip olmasıdır. En az 5 yıl deneyime sahip sosyal bilgiler öğretmenlerinin, Sosyal Bilgiler Öğretim Programı ve ders uygulamaları hakkında daha deneyimli olacakları düşünülmüştür.

Alanyazında, üst sosyoekonomik düzeye sahip ve olanaklar bakımından zengin okullarda öğrenim gören öğrencilerin, kariyer bilincine sahip olma bakımından daha şanslı oldukları belirtilmektedir. Ayrıca bu okulların olanaklar bakımından zengin olması nedeniyle, öğretmenlerin daha zengin kariyer bilinci geliştirme uygulamaları gerçekleştirdikleri ifade edilmektedir. Bu nedenle katılımcıların belirlenmesinde bir diğer ölçüt ise, araştırmaya katılan öğretmenlerin alt, orta ve üst sosyoekonomik düzeye sahip okullarda görev yapıyor olmasıdır.

Ölçütler belirlendikten sonra araştırmacı, ölçütleri sağlayan öğretmen ve okulları belirlemiştir. Araştırmacı, araştırma hakkında katılımcılara bilgi vererek, gönüllü olarak araştırmaya katılmak isteyenlerden randevu almıştır. Böylece alt sosyoekonomik düzeyden 4, orta sosyoekonomik düzeyden 4 ve üst sosyoekonomik düzeyden 4 öğretmen olmak üzere toplam 12 sosyal bilgiler öğretmeni çalışma grubuna dahil edilmiştir. 12 öğretmenin her birinin gözlemlenmesi zaman sorunu ve ders saatlerinin çakışması nedeniyle mümkün olmamıştır. Bu nedenle her sosyoekonomik düzeyden 1 öğretmenin, 6. ve 7. sınıflarda gözlemlenmesi kararlaştırılmıştır.

Öğretmenlerin kariyer kavramına yönelik görüş ve uygulamalarının nasıl şekillendiğini daha iyi anlayabilmek amacıyla, katılımcılara ait bilgi verilmesinin yararlı olacağı düşünülmüştür. Katılımcıların kısa yaşam öyküleri biçimindeki bu bilgiler Ek 5'te yer alan "*Öğretmen Kişisel Bilgi Formu"* ve görüşmelerden oluşturulmuştur. Bazı katılımcılara ait bilgiler sınırlı kalmıştır. Bunun sebebi bazı katılımcıların bu konuda yeterince bilgi vermemesi ve bazı katılımcıların da *"katılımcı onayı (membercheck)"* sırasında kişisel bilgilerinin araştırmada yer almasına olumlu bakmamasıdır.

Kaan Öğretmen

Kaan öğretmen 30'lu yaşların sonundadır. İlkokulu Eskişehir'de okuduktan sonra, ailesinin memur olması yönünde baskısı nedeniyle Adalet Meslek Lisesine gitmiştir. Kendisi üniversitede öğrenimine devam etmek istediği ve liseden sonra memur olmak istemediği için, Fen-Edebiyat Fakültesi Tarih bölümünü kazanmıştır. Aslında Tarih bölümünü de istememiş ancak; üniversite hayatını görmek istediği için tesadüfen bu bölüme yerleşmiştir. Tarih bölümünden mezun olduktan sonra 4-5 yıl kadar tarih öğretmenliği yapmış, daha sonra ise alan değişikliği ile sosyal bilgiler öğretmeni olmuştur. Yaklaşık 20 yıldır da öğretmenlik yapmaktadır. Türkiye'nin çeşitli yerlerinde öğretmen olarak çalışmıştır. Şu an Eskişehir'de görev yapmaktadır. Çalıştığı okul bina ve donanım olarak iyi fakat; öğrenci profili bakımından düşüktür. Okulda daha çok taşımalı eğitimle köylerden gelen ve sosyoekonomik düzeyi düşük öğrenciler bulunmaktadır. Öğrencilerin ve okulun başarı düzeyi oldukça düşüktür, mezun olan öğrenciler genellikle meslek liselerini tercih etmektedir.

Serkan Öğretmen

Serkan öğretmen 30'lu yaşların sonundadır. 14 yıldır öğretmenlik yapmaktadır. Eğitim Fakültesi Coğrafya Öğretmenliği Bölümünden mezun olmuştur. Birkaç yıl coğrafya öğretmeni olarak çalıştıktan sonra sosyal bilgiler öğretmenliğine geçiş yapmıştır. Şu anda Eskişehir'de görev yapan Serkan Öğretmen, 5 yıldır şuan ki okulunda görev yapmaktadır. Okul, sosyoekonomik olarak düşük gelirli öğrencilerin öğrenim gördüğü bir okuldur. Eğitim seviyesi ve başarı düzeyi olarak merkezdeki okulların gerisinde kalsa da, aynı sosyoekonomik düzeyde bulunan mahallelerdeki diğer okullara kıyasla başarı seviyesi yüksektir.

Emine Öğretmen

Emine öğretmen 40'lı yaşların başındadır. İlkokuldan liseye kadar öğrenimini Bulgaristan'da sürdürmüştür. Daha sonra üniversite için Türkiye'ye gelmiştir. Eğitim Fakültesi Coğrafya Öğretmenliğinden mezun olan Emine öğretmen, sosyal bilgiler öğretmeni olarak atanmıştır. 16 yıldır öğretmen olarak çalışmaktadır. Çalıştığı okul, sosyoekonomik düzey bakımından dar gelirli çocukların öğrenim gördüğü ve olanakların kısıtlı olduğu bir okuldur. Ancak sınıf mevcudunun az olması nedeniyle eğitim kalitesi ve öğrenci başarısı ortalama düzeydedir.

Orhan Öğretmen

Orhan öğretmen 30'lu yaşların sonundadır. Eğitim Fakültesi Sosyal Bilgiler Öğretmenliği Bölümünden mezun olmuştur. 1 yıl dershanede öğretmenlik yaptıktan sonra sosyal bilgiler öğretmeni olarak atanmıştır. 5 yıldır sosyal bilgiler öğretmeni olarak görev yapmaktadır. Şu an görev yaptığı okulda ilk yılıdır. Çalıştığı okul, merkezdeki okullara kıyasla kültürel faaliyetler ve ekonomik olanaklar bakımından daha düşük seviyededir. Disiplin sorunları yoktur fakat akademik başarı düşüktür. Öğrencilerin sportif ve sosyal faaliyetlere katılımı iyi düzeydedir.

Halim Öğretmen

Halim öğretmen 40'lı yaşların sonundadır. Çocukluğu yoksulluk ve zorluklarla geçmiştir. Üniversiteye kadar öğrenimini memleketi olan Eskişehir'de sürdürmüştür. Fen-Edebiyat Fakültesi Tarih Bölümünden mezun olmuştur. Türkiye'nin çeşitli yerlerinden öğretmen olarak çalışan Halim öğretmen, meslekte 20. yılını çalışmaktadır. Mevcut okulunda ise 2 yıldır görev yapmaktadır. Çalıştığı okul, donanım bakımından oldukça iyi, eğitim kalitesi ve başarı olarak ortalamanın üstündedir. Veliler çocuklarıyla ilgili ve okul aile iş birliği üst düzeydedir.

Selim Öğretmen

Selim öğretmen 30'lu yaşların sonundadır. Doğu Anadolu'da bir ilde dünyaya gelen Selim öğretmen, üniversiteye kadar öğrenimini burada sürdürmüştür. Daha sonra Eğitim Fakültesi Sosyal Bilgiler Öğretmenliği Bölümünden mezun olmuştur. Üniversite yaşamı gerek eğitim kalitesi gerek se sosyal olanaklar bakımından beklentilerini karşılamamıştır.

Ailesi, eğitime önem veren ve çok okuyan kişiler olduğu için, eğitim yaşamında ve kişisel gelişiminde onların çok yararını görmüştür. Türkiye'nin çeşitli yerlerinde öğretmenlik yapan Selim öğretmen, 15 yıldır öğretmenlik mesleğini sürdürmektedir. Öğretmenliğe ilk başladığı yıllarda yüksek lisans yapmadığı ve kişisel gelişimine katkı sağlayacak etkinliklerde bulunmadığı için pişmanlık duymaktadır. Şu an görev yaptığı okulda 9 yıldır çalışmaktadır. Okulda kendisine katkı sağlayan birçok tecrübeli öğretmen görev yapmaktadır. Okul, çalışan personel ve öğrenci sayısı bakımından oldukça kalabalık bir okuldur. Okul, ekonomik olanaklar bakımından iyi durumdadır ve Eskişehir'in iyi bir bölgesinde bulunmaktadır. Aralarında tek tük yoksul öğrenciler olsa da, öğrencilerin sosyoekonomik düzeyi ortalama düzeydedir.

Korcan Öğretmen

Korcan öğretmen 30'lu yaşların sonundadır. Anne ve babası öğretmen olduğu için çocukluğu, Türkiye'nin çeşitli yerlerindeki köy okullarında geçmiştir. Liseye gelene kadar çok fazla okul değiştirmiştir. Babasının yönlendirmesiyle istemediği halde Endüstri Meslek Lisesine gitmiştir. İstemeyerek meslek lisesine gittiği için lisede akademik başarısı düşüktür. Daha sonra kendi hayali olan üniversite öğrenimi için çok çalışmış ve Tarih Öğretmenliği Bölümünü kazanmıştır. Üniversite yaşamı beklentilerini karşılamamıştır. Mezun olduktan sonra sosyal bilgiler öğretmeni olarak atanmış ve 16 yıldır sosyal bilgiler öğretmeni olarak görev yapmaktadır. 10 yıldır şu an çalıştığı okulda görev yapmaktadır. Çalışmakta olduğu okulun ve öğrencilerin profili süreç içinde değişikliğe uğramıştır. Okul akademik başarı olarak iyi düzeydedir ancak, 4+4+4 eğitim sistemi değişikliğiyle 2 okulun birleştirilmesinden sonra çalışan ve öğrenci sayısı çok artmış, akademik başarı düşmüştür. Bu değişiklikle birlikte bölgeye özgü bir okul olmaktan çıkıp, Eskişehir'in birçok yerinden öğrenci alan bir okul konumuna gelmiştir.

Nurhan Öğretmen

Nurhan öğretmen 40'lı yaşların başındadır. Fen-Edebiyat Fakültesi Tarih Bölümünden mezun olmuştur. Aslında hukuk okumak istemiş ancak, puanlarının düşüklüğü nedeniyle yerleşememiştir. Aynı sebeple çok istediği işitme engelliler öğretmenliğini de kazanamamıştır. Puanı Tarih bölümüne yettiği için, istemeyerek bu bölüme yerleşmiştir. Ancak süreç içinde tarih bilimini ve okuduğu bölümü çok sevmiştir. Bu nedenle mezun

olduktan sonra bu bölümde akademik kariyer yapmak istemiş ancak, çeşitli nedenlerle üniversiteye alınmaması sebebiyle öğretmenliğe yönelmiştir. Pedagojik formasyon eğitimini tamamlayarak sınıf öğretmeni olarak atanmıştır. 3 yıl sınıf öğretmenliği yaptıktan sonra sosyal bilgiler öğretmenliğine geçiş yapmıştır. 15 yıldır da sosyal bilgiler öğretmeni olarak görev yapmaktadır. Nurhan öğretmenin şu anda görev yaptığı okul, ekonomik olanaklar ve fiziki donanım bakımından iyi düzeydedir. Öğrenci profili ve akademik başarı ise ortalama düzeydedir.

Veli Öğretmen

Veli öğretmen 30'lu yaşların başındadır. Babası sınıf öğretmeni olduğu için liseye kadar eğitim yaşamı küçük köylerde geçmiştir. Mesleki açıdan yönlendiren veya destek sağlayan kimse olmamıştır. Öğretmenlik mesleğine yönelişi biraz tesadüfen olmuştur. Eğitim Fakültesi Sosyal Bilgiler Öğretmenliği Bölümünden mezun olmuştur. 8 yıldır çeşitli kurumlarda öğretmenlik yapan Veli Öğretmen, 2 yıldır özel bir kolejde öğretmenlik yapmaktadır. Çalıştığı okul kolej olması sebebiyle fiziksel olanaklar, sosyal, kültürel ve sportif etkinlikler açısından oldukça zengindir. Öğrencilerin sosyoekonomik düzeyi ortalamanın üstündedir. Ancak Veli Öğretmen, sosyoekonomik durumun vermiş olduğu rahatlık nedeniyle, birçok öğrencinin akademik başarıya gerekli önemi vermediğini düşünmektedir.

Selin Öğretmen

Selin öğretmen 30'lu yaşların başındadır. Ortaokuldan beri öğretmen olmayı istemiş ve bu hedefini gerçekleştirmiştir. Eğitim Fakültesi Sosyal Bilgiler Öğretmenliği Bölümünden mezun olmuştur. 11 yıldır öğretmenlik yapmaktadır. Şu anda özel bir kolejde çalışmaktadır. Çalıştığı kurum, öğrencilerin kendilerini geliştirebilmeleri için birçok fırsat sunmaktadır. Öğrenci velileri çocuklarına karşı aşırı ilgilidir. Okulda akademik başarı açısından iyi öğrenciler olduğu gibi, başarısız öğrenciler de bulunmaktadır.

Gülşen Öğretmen

Gülşen öğretmen 30'lu yaşların başındadır. Eğitim Fakültesi Sosyal Bilgiler Öğretmenliği Bölümünden mezun olmuştur. 11 yıldır öğretmenlik yapan Gülşen

öğretmen, şu anda bir kolejde görev yapmaktadır. Okul fiziki olanaklar ve sosyal faaliyetler bakımından iyi konumdadır. Öğrencilerin akademik başarıları Eskişehir ortalamasının üzerindedir.

Elif Öğretmen

Elif öğretmen 30'lu yaşların başındadır. Eğitim Fakültesi Sosyal Bilgiler Öğretmenliği Bölümünden mezun olmuştur. Aslında öğretmen olmak istememiş, psikoloji okumak istemiştir. Ancak puanlarının psikoloji bölümüne yetmemesi nedeniyle, öğretmenlik mesleğini tercih etmek durumunda kalmıştır. 10 yıldır çeşitli kurumlarda öğretmenlik yapan Gülşen öğretmen, şu anda bir kolejde sosyal bilgiler öğretmeni olarak görev yapmaktadır. Çalıştığı kurumda öğrencilere yönelik birçok sosyal, kültürel ve akademik etkinlikler düzenlenmektedir. Eğitim kalitesinin iyi düzeyde olduğu okulda, öğrencilerin akademik başarıları yüksektir.

2.3. Verilerin Toplanması

Araştırmada sosyal bilgiler öğretmenlerinin kariyer ve kariyer bilinci kavramları hakkındaki görüşlerinin belirlenmesi ve sosyal bilgiler derslerinde kariyer bilinci geliştirme uygulamalarına yönelik bilgi edinilmesi amaçlanmaktadır. Nitel araştırmaların önemli bir özelliği, verilerin doğrudan insanlarla konuşarak veya onların eylemlerinin kendi doğal ortamlarında gözlenmesiyle toplanmasıdır (Creswell, 2009). Bu nedenle veriler, yarı yapılandırılmış görüşmeler ve katılımcı gözlemler yoluyla toplanmıştır. Görüşme ve gözlem süreciyle ilgili bilgiler aşağıda açıklanmıştır.

2.3.1. Görüşme

Moustakas (1994), olgubilim araştırmalarının sağlam bir temele oturtulması için katılımcılarla görüşmeler yapılması gerektiğini belirtmektedir. Bu nedenle araştırma amaçları doğrultusunda yarı yapılandırılmış görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Yarı yapılandırılmış görüşmelerde önceden belirlenmiş birtakım sorular vardır ancak, sorular esnektir. Yarı yapılandırılmış görüşmeler, katılımcılara özel o anda sorulması gereken *"sonda"* sorularla derinlemesine veri toplamaya olanak tanır (Merriam, 2013).

Araştırmacı, alanyazında yer alan bilgiler ve araştırma amaçları doğrultusunda yarı yapılandırılmış görüşme formu hazırlamıştır. Hazırlanan bu görüşme formu 1 alan

uzmanı ve 1 dil uzmanı tarafından incelenmiştir. Uzmanlardan gelen dönütler doğrultusunda görüşme formu düzenlenmiştir. Görüşme formunun araştırma amaçları doğrultusunda etkili bir şekilde işleyip işlemediğini görmek amacıyla pilot uygulama yapılmıştır. Pilot uygulama için 2 sosyal bilgiler öğretmeni belirlenmiş ve görüşme formu doğrultusunda görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Pilot uygulamaya ilişkin görüşme bilgileri Tablo 8'de görülmektedir.

Tablo 8

Pilot Görüşme Bilgileri

Katılımcılar	**Görüşme Tarihi**	**Görüşme Saati**	**Görüşme Süresi**
Pilot 1	22.01.2014	12:27	15 dakika
Pilot 2	22.01.2014	11:50	18 dakika

Pilot uygulamalar yapıldıktan sonra görüşme verilerinin dökümü gerçekleştirilmiştir. Pilot uygulama sonrası yapılan inceleme sonucunda, görüşme formuna yeni sorular eklenmiş ve anlaşılmayan sorular düzenlenmiştir. Yapılan bu işlem sonucunda son şeklini alan görüşme formu Ek 6'da sunulmuştur.

Pilot uygulama sonucunda görüşme formunun son şeklini almasıyla, ilk görüşme için öğretmenlerden randevu alınmış ve görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Tablo 9'da görüşmelere ilişkin bilgiler ayrıntılı olarak yer almaktadır.

Tablo 9

1. Görüşme Bilgileri

Katılımcılar	**Görüşme Tarihi**	**Görüşme Saati**	**Görüşme Süresi**
Elif Öğretmen	28.02.2014	12:53	20 dakika
Gülşen Öğretmen	28.02.2014	11:10	23 dakika
Selin Öğretmen	20.02.2014	08:30	34 dakika
Veli Öğretmen	20.02.2014	10:31	25 dakika
Halim Öğretmen	20.02.2014	12:30	29 dakika
Korcan Öğretmen	25.02.2014	13:05	31 dakika
Nurhan Öğretmen	25.02.2014	08:10	44 dakika

Selim Öğretmen	18.02.2014	09:30	39 dakika
Emine Öğretmen	17.02.2014	08:46	38 dakika
Orhan Öğretmen	17.02.2014	14:32	36 dakika
Kaan Öğretmen	24.02.2014	15:05	66 dakika
Serkan Öğretmen	24.02.2014	10:28	43 dakika

İlk görüşmelerle birlikte veriler toplandıktan sonra, görüşme verilerinin dökümü yapılmış ve katılımcılara ait tüm görüşme dökümleri dikkatle okunmuştur. Bu okumalar sırasında, katılımcıların görüşleriyle ilgili anlaşılmayan ifadeler araştırmacı tarafından bir sonraki görüşmede sorulmak üzere not alınmıştır. Daha sonra anlaşılmayan noktalar ikinci görüşmelerde katılımcılara sorulmuştur. İkinci görüşmelerin yapılmasının bir diğer ve en önemli amacı ise "*katılımcı kontrolü (membercheck)"* uygulamasının yapılmasıdır. Bu uygulamaya dair ayrıntılı bilgi, araştırma etiğine yönelik yapılan uygulamalar kısmında açıklanmıştır. İkinci görüşmelere ait bilgiler Tablo 10'da ayrıntılı olarak yer almaktadır.

Tablo 10

2. Görüşme Bilgileri

Katılımcılar	**Görüşme Tarihi**	**Görüşme Saati**	**Görüşme Süresi**
Elif Öğretmen	18.04.2014	12:50	21 dakika
Gülşen Öğretmen	18.04.2014	14:30	17 dakika
Selin Öğretmen	17.04.2014	12:10	29 dakika
Veli Öğretmen	14.04.2014	08:35	20 dakika
Halim Öğretmen	11.04.2014	12:38	16 dakika
Korcan Öğretmen	29.04.2014	13:11	34 dakika
Nurhan Öğretmen	29.04.2014	08:04	30 dakika
Selim Öğretmen	30.04.2014	14:10	21 dakika
Emine Öğretmen	21.04.2014	08:40	26 dakika
Orhan Öğretmen	21.04.2014	13:05	36 dakika
Kaan Öğretmen	16.04.2014	14:10	44 dakika

2.3.2. Gözlem

Nitel araştırmalarda katılımcı gözlem yoluyla veriler, araştırma problemine uygun olarak, doğal ortamında ve doğal akışı bozmadan toplanabilmektedir (Denzin ve Lincoln, 2005). Böylelikle araştırmacı, araştırma problemine yönelik olarak gerçekçi ve derinlemesine veriler elde etmektedir. Bu nedenle öğretmenlerin sosyal bilgiler derslerinde kariyer bilinci geliştirme uygulamalarını görmek amacıyla katılımcı gözlemler gerçekleştirilmiştir. 12 öğretmenin tamamının gözlemlenmesi ders saatlerinin çakışması ve zaman sorunu nedeniyle mümkün olmamıştır. Bu nedenle her sosyoekonomik düzeyden 1 öğretmen gözlem için belirlenmiştir. Bu öğretmenler; Selin öğretmen, Halim öğretmen, Emine öğretmen ve Orhan öğretmendir. Ancak alt sosyoekonomik düzey okullarda görev yapan öğretmenlerden hem 6. sınıflara hem de 7. sınıflara giren öğretmen olmadığı için, bu düzeyden 2 öğretmen gözlemlenmiştir. Bu öğretmenler Emine öğretmen ve Orhan öğretmendir. Gözlemler; 6. sınıflarda *"Üretim, dağıtım ve tüketim"* öğrenme alanı *"Nitelikli insan ve mesleklerin özellikleri"* ünitesinde, 7. sınıflarda *"Üretim, dağıtım ve tüketim"* öğrenme alanı *"Nasıl eğitim gördüler?"* ve *"Mesleğimi nasıl seçmeliyim"* ünitelerinde gerçekleştirilmiştir. Gözlem için belirlenen öğretmenlerden randevular alındıktan sonra araştırmacı, gözlemler sırasında doğal ortamın bozulmaması ve katılımcıların sınıf içerisinde araştırmacıya alışması için, gözlem yapılacak tüm sınıflarda 2 ders saati boş gözlem gerçekleştirmiştir. Bu gözlemler sırasında herhangi bir veri kaydı yapılmamış, araştırmacı sınıf ortamına uyum sağlamaya çalışmıştır. İkişer ders saati boş kayıtlardan sonra araştırmacı asıl gözlemlerine başlamıştır. Katılımcılara ait gözlem bilgileri aşağıdaki tablolarda yer almaktadır.

Tablo 11

Selin Öğretmen'e Ait Gözlem Bilgileri

Gözlem Yapılan Öğrenme Alanı / Ünite	Sınıf Düzeyi	Gözlem Tarihi	Gözlem Saati	Gözlem Süresi
Üretim, Dağıtım ve Tüketim / Nitelikli İnsan ve Mesleklerin Özellikleri	6. Sınıf	04.03.2014	10:12	40 dakika
Üretim, Dağıtım ve Tüketim / Nitelikli İnsan ve Mesleklerin Özellikleri	6. Sınıf	04.03.2014	11:01	40 dakika

Üretim, Dağıtım ve Tüketim / Nitelikli İnsan ve Mesleklerin Özellikleri	6. Sınıf	05.03.2014	14:11	40 dakika
Üretim, Dağıtım ve Tüketim / Nitelikli İnsan ve Mesleklerin Özellikleri	6. Sınıf	07.03.2014	08:30	40 dakika
Üretim, Dağıtım ve Tüketim / Nasıl Eğitim Gördüler?	7. Sınıf	08.04.2014	14:01	40 dakika
Üretim, Dağıtım ve Tüketim / Mesleğimi Nasıl Seçmeliyim?	7. Sınıf	08.04.2014	14:52	40 dakika

Tablo 11'de görüldüğü gibi Selin öğretmen, 40'ar dakikadan toplamda 6 ders saati gözlenmiştir. Bu gözlemlerin 4 ders saati 6. sınıflarda, *"Nitelikli insan ve mesleklerin özellikleri"* ünitesinde, 2 ders saati ise 7. sınıflarda *"Nasıl eğitim gördüler?"* ve *"Mesleğimi nasıl seçmeliyim"* ünitelerinde gerçekleştirilmiştir. Aşağıdaki resimde Selin öğretmenin gözlemlendiği sınıf görülmektedir.



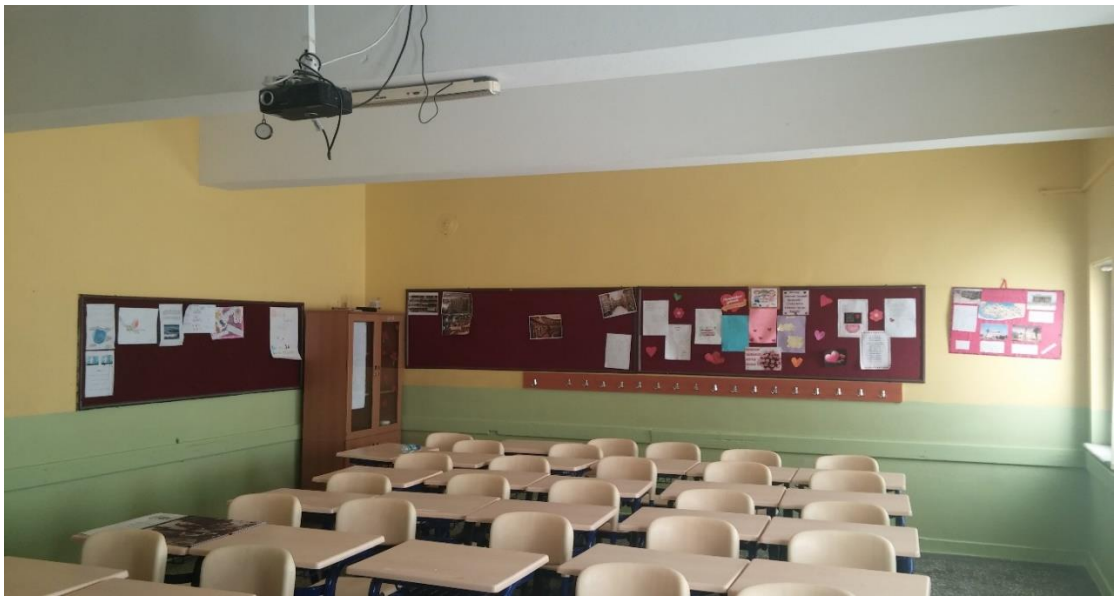
Şekil 4. Selin Öğretmenin Sınıfından Bir Görünüm

Tablo 12

Halim Öğretmene Ait Gözlem Bilgileri

Gözlem Yapılan Öğrenme Alanı / Ünite	Sınıf Düzeyi	Gözlem Tarihi	Gözlem Saati	Gözlem Süresi
Üretim, Dağıtım ve Tüketim / Nitelikli İnsan ve Mesleklerin Özellikleri	6. Sınıf	18.03.2014	09:01	40 dakika
Üretim, Dağıtım ve Tüketim / Nitelikli İnsan ve Mesleklerin Özellikleri	6. Sınıf	18.03.2014	09:53	40 dakika
Üretim, Dağıtım ve Tüketim / Nasıl Eğitim Gördüler?	7. Sınıf	10.04.2014	08:01	40 dakika
Üretim, Dağıtım ve Tüketim / Mesleğimi Nasıl Seçmeliyim?	7. Sınıf	10.04.2014	08:55	40 dakika
Üretim, Dağıtım ve Tüketim / Mesleğimi Nasıl Seçmeliyim?	7. Sınıf	16.04.2014	09:31	40 dakika

Tablo 12'ye bakıldığında Halim öğretmenin, 40'ar dakikadan toplamda 5 ders saati gözlendiği görülmektedir. Bu gözlemlerin 2 ders saati 6. sınıflarda, *"Nitelikli insan ve mesleklerin özellikleri"* ünitesinde, 3 ders saati ise 7. sınıflarda *"Nasıl eğitim gördüler?"* ve *"Mesleğimi nasıl seçmeliyim"* ünitelerinde gerçekleştirilmiştir. Şekil 5'te Halim öğretmenin gözlemlendiği sınıf görülmektedir.



Şekil 5. Halim Öğretmenin Sınıfından Bir Görünüm

Tablo 13

Emine Öğretmene Ait Gözlem Bilgileri

Gözlem Yapılan Öğrenme Alanı / Ünite	Sınıf Düzeyi	Gözlem Tarihi	Gözlem Saati	Gözlem Süresi
Üretim, Dağıtım ve Tüketim / Nasıl Eğitim Gördüler?	7. Sınıf	07.04.2014	08:02	40 dakika
Üretim, Dağıtım ve Tüketim / Mesleğimi Nasıl Seçmeliyim?	7. Sınıf	11.04.2014	08:04	40 dakika
Üretim, Dağıtım ve Tüketim / Mesleğimi Nasıl Seçmeliyim?	7. Sınıf	11.04.2014	08:53	40 dakika

Tablo 13'te görüldüğü gibi Emine öğretmen, 40'ar dakikadan toplamda 3 ders saati gözlenmiştir. Bu gözlemler 7. sınıflarda *"Nasıl eğitim gördüler?"* ve *"Mesleğimi nasıl seçmeliyim"* ünitelerinde gerçekleştirilmiştir. Aşağıdaki şekilde Emine öğretmenin sınıfı görülmektedir.



Şekil 6. Emine Öğretmenin Sınıfından Bir Görünüm

Tablo 14

Orhan Öğretmene Ait Gözlem Bilgileri

Gözlem Yapılan Öğrenme Alanı / Ünite	Sınıf Düzeyi	Gözlem Tarihi	Gözlem Saati	Gözlem Süresi
Üretim, Dağıtım ve Tüketim / Nitelikli İnsan ve Mesleklerin Özellikleri	6. Sınıf	10.03.2014	14:02	40 dakika
Üretim, Dağıtım ve Tüketim / Nitelikli İnsan ve Mesleklerin Özellikleri	6. Sınıf	10.03.2014	14:51	40 dakika
Üretim, Dağıtım ve Tüketim / Nitelikli İnsan ve Mesleklerin Özellikleri	6. Sınıf	17.03.2014	14:01	40 dakika

Tablo 14'e bakıldığında Orhan öğretmenin, 40'ar dakikadan toplamda 3 ders saati gözlendiği görülmektedir. Bu gözlemler 6. sınıflarda, *"Nitelikli insan ve mesleklerin özellikleri"* ünitesinde gerçekleştirilmiştir. Aşağıdaki resimde Orhan öğretmenin gözlemlendiği sınıf görülmektedir.



Şekil 7. Orhan Öğretmenin Sınıfından Bir Görünüm

2.4. Verilerin Analizi

Nitel veri analizi, "*verinin anlamını dışarıya aktarma süreci*"dir (Merriam, 2013, s.167). Verinin anlamını dışarıya aktarma; katılımcıların ne söylediğini, araştırmacının bunları

nasıl gördüğünü, okuduğunu, birleştirdiğini ve yorumladığını kapsayan anlam verme sürecidir (Merriam, 2013). Nitel araştırmalarda veri analizi tümevarımsal ve tümdengelimsel olarak iki şekilde yapılabilmektedir. Bu araştırmada görüşme ve gözlemler yoluyla elde edilen veriler, tümevarımsal analiz ile analiz edilmiştir.

Tümevarımsal analiz, görüşme yoluyla katılımcılardan elde edilen verilerin grubun sembolik dünyasını anlamak amacıyla; kodlama yaparak verileri kategorilere ayırma, bu kategoriler arasındaki ilişkileri çıkararak tema ve alt temaları oluşturma şeklinde betimlenebilir (Patton, 2002). Patton'a göre tümevarımsal analiz, *"veri içinde örüntülerin, temaların ve kategorilerin keşfedilmesini"* içermektedir (Patton, 2014, s.453). Tümevarımsal analizde bulgular, araştırmacının veriyle derinlemesine etkileşimi sonucu ortaya çıkar. Bu çalışmada araştırmacı, tümevarımsal analizle verileri derinlemesine bir şekilde analiz etmiş; kod, tema ve kategorilere ulaşmıştır. Geçerlilik çalışmalarından sonra son şeklini alan kod ve temalar araştırmanın ekler kısmında, Ek 7 ve Ek 8'de sunulmuştur.

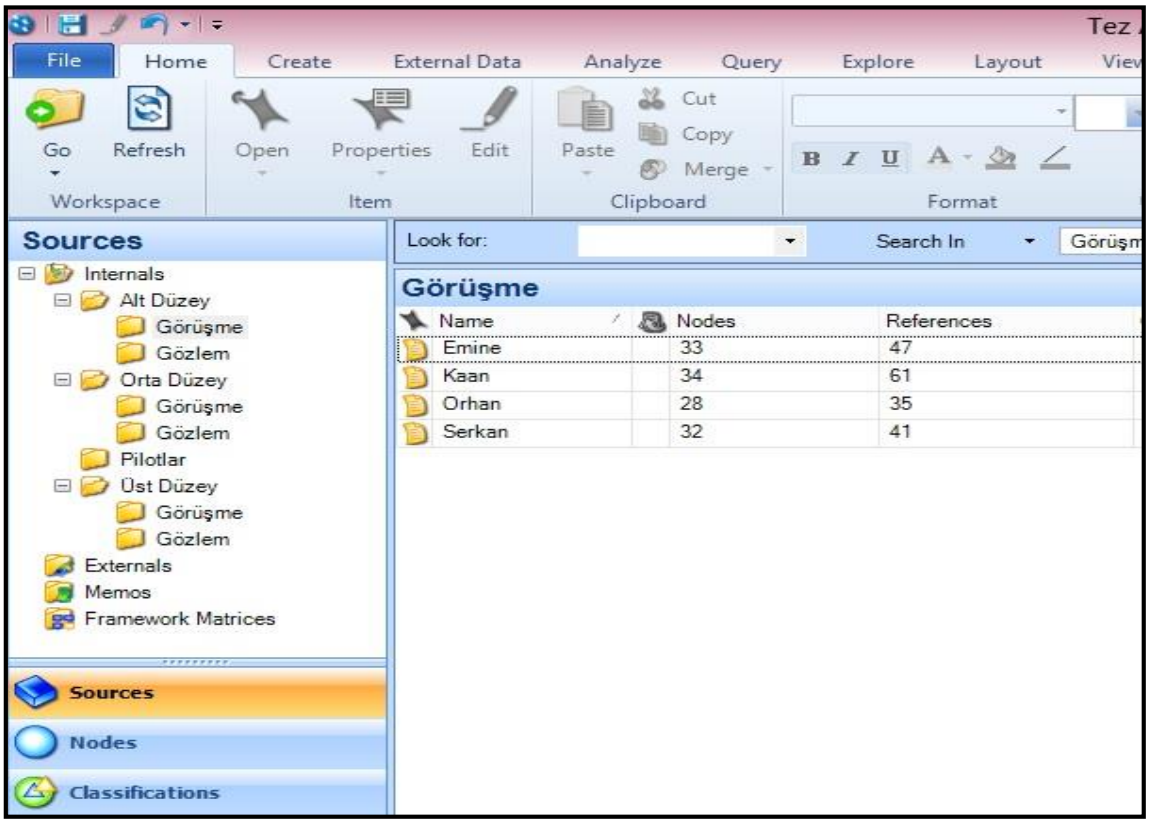
Verilerin analizinde, bilgisayar destekli nitel veri analizi yazılımlarından olan *"Nvivo 10"* yazılımı kullanılmıştır. Yazılımlar, gerçekte veriyi analiz eden değil; veri depolama, kodlama, geri çağırma, birleştirme ve görselleştirme gibi işlemlerle veri analizine yardımcı olan ve analizi kolaylaştıran araçlardır. Verileri analiz eden ise yine araştırmacının kendisidir (Bazeley ve Jackson, 2015). Aşağıdaki şekilde veri analiz süreci ayrıntılı olarak görülmektedir.



Şekil 8. Veri Analiz Süreci

Şekil 8'den görüldüğü gibi veri analiz süreci, tüm verilerin elde edilmesiyle birlikte başlamıştır. Verilerin toplanmasından sonra araştırmacı, uygulama süreci ile analiz süreci

arasında geçen zaman nedeniyle, verilere hakim olmak adına tüm verileri bir kez daha okumuştur. Bu aşamadan sonra analiz için, verilerin Nvivo yazılımına aktarım sürecine geçilmiştir. Nitel araştırmalarda elde edilen veriler hacimli ve fazladır. Bu nedenle Nvivo yazılımına aktarılan verilerin, program içinde düzenleme ve sınıflandırma işlemi yapılmıştır. Nvivo yazılımında analize hazır hale getirilmiş veriler Şekil 9'da görülmektedir.



Şekil 9. Nvivo Yazılımında Analize Hazır Hale Getirilmiş Veriler

Verilerin Nvivo yazılımında düzenlenmesinden sonra, verilerin kodlanması işlemine geçilmiştir. Tümevarımsal analize göre kodlanan verilerden tema ve kategorilere ulaşılmıştır. Ulaşılan kod, tema ve kategoriler Nvivo raporu halinde Ek 7'de sunulmuştur. Araştırmacı tarafından kodlama işlemi tamamlandıktan sonra, iki katılımcıya ait veriler bir uzmana verilerek *"uzman incelemesi (peer review)"* çalışması gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmaya yönelik ayrıntılı bilgi, inandırıcılık başlığı altında açıklanmıştır. Uzman incelemesi çalışmasından sonra son şeklini alan kod, tema ve kategoriler yine Nvivo raporu halinde Ek 8'de sunulmuştur. Bundan sonraki aşamada ise elde edilen kod, tema

ve kategorilerden yola çıkılarak araştırma bulgularına ulaşılmış ve bulgular raporlaştırılmıştır.

2.5. Araştırmacının Rolü

Nitel araştırmaların özü yorumlamaya dayalıdır ve araştırmacılar genellikle, katılımcılarla yoğun bir deneyim ve süreklilik içine girerler (Locke, Spirduso ve Silverman, 2013). Ayrıca araştırmacılar, bulguların yorumlanması ve araştırmanın raporlaştırılması aşamasında, nitel araştırmaların doğası gereği kendi "*lens*"leriyle bu sürece dahil olurlar. Bu durum araştırmacının, araştırma sürecindeki rolüne ilişkin birtakım endişeleri de beraberinde getirir. Bu endişeleri ortadan kaldırmak için araştırmacı kendi yanlılıklarını, yorumlamalarını ve kişisel geçmişini araştırmacının rolü adı altında açıkça ortaya koyar (Creswell, 2009; Patton, 2014).

Araştırmacı, Sosyal Bilgiler Öğretmenliği Lisans Programından mezun olmuş ve yine aynı alanda yüksek lisans yapmaktadır. Araştırmacının nitel araştırma geçmişi, lisans öğrenimi sırasında aldığı *"Bilimsel Araştırma Yöntemleri"* dersiyle başlamıştır. Yüksek lisans öğrenimi sırasında almış olduğu *"Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri"*, *"Nitel Araştırma Yöntemleri"* ve *"Bilim Etiği"* dersleri, araştırmacının nitel araştırmalara yönelik bilgi ve deneyimlerine büyük katkı sağlamıştır. Ayrıca çeşitli derslerde nitel yöntemin benimsendiği araştırmaların yürütülmesi ve nitel araştırma yöntemine dair çeşitli kaynaklardan yapılan okumalar, araştırmacının nitel araştırma deneyimine katkıda bulunmuştur.

Araştırmacının sosyal bilgiler dersinde kariyer bilinci geliştirme konusuna yönelik deneyimi, araştırma başlamadan önce yapılan alanyazın taraması ve okumalardır. Araştırmacı, tez danışmanının yönlendirmesiyle bu alanda bir sorun olabileceğini tespit etmiş ve durum saptamaya yönelik olarak bu çalışmayı tasarlamıştır. Araştırmacı, kendisi de mevcut eğitim sistemi içinde öğrenim görmüştür. Eğitim sisteminde yeterli kariyer bilinci kazandırılamamasından etkilenen bir birey olarak araştırma sürecinde yer almaktadır. Bu nedenle araştırma değerlendirilirken, araştırmacının sahip olduğu bu ön bilgi ve bakış açısı göz önünde bulundurulmalıdır.

Araştırmacı, etik ilkelerde belirtildiği gibi araştırma alanına girerken, bilimsel etik kurallar çerçevesinde hareket etmiştir. Katılımcıların güvenliğine zarar verecek tüm davranışlardan kaçınmıştır. Araştırmacı, gerekli tüm resmi makamlardan, kurum yöneticilerinden araştırma izinlerini almış ve katılımcıları gönüllülük esasına göre belirlemiştir. Araştırmacı, görüşmeler sırasında karşılıklı güven duygusunu sağlayabilmek için, katılımcılara karşı açık ve kibar davranmıştır. Görüşmelerde onları zor durumda bırakacak tutum ve davranışlardan kaçınmıştır. Görüşmeler esnasında onları yönlendirecek sorular sormamaya özen göstermiştir. Araştırmacı, katılımcı gözlemler sırasında sınıf ortamını bozacak tutum ve davranışlardan kaçınmıştır. Dersin akışını bozmayacak bir konumda oturarak, öğretmen ve öğrencileri gözlemlemiştir.

2.6. İnandırıcılık

Bir nitel araştırmanın yöntem kısmında, toplanan verilerin geçerliliği veya doğruluğunun çeşitli yöntemlerle ortaya konması gerekmektedir (Creswell, 2009; Glesne, 2012). Bu nedenle bu araştırmada, çalışmanın inandırıcılığını arttırmak için çeşitli yöntemlere başvurulmuştur. Bunlardan biri *"Uzman incelemesi (Peer review)"* çalışmasıdır. Uzman incelemesi, araştırmacının çalışmasını, aynı veya benzer alanda uzman olan tarafsız kişilerin incelemesine sunmasıdır. Araştırmacı uzman incelemesi için, yüksek lisans seviyesinde, araştırma konusu hakkında fikir sahibi olmayan fakat, nitel araştırma konusunda bilgili bir uzmanla iş birliği yapmıştır. Araştırma konusu hakkında bilgi sahibi olmayan bir uzmanla inandırıcılık çalışması yapılarak, dışarıdan biz gözle araştırma verilerinin denetimi sağlanmıştır. Bu kapsamda katılımcılara ait veriler araştırmacı tarafından kodlanmış, tema ve kategoriler belirlenmiştir. Bu ilk analiz sonrası ortaya çıkan kodlar Ek 7'de sunulmuştur. Analiz işlemi tamamlandıktan sonra uzman incelemesi için iki katılımcıya ait veriler uzmana verilmiştir. Uzmandan verileri kodlaması, tema ve kategorilere ulaşması istenmiştir. Uzman, analiz işlemini tamamladıktan sonra araştırmacı ve uzmanın analizleri karşılaştırılmıştır. Analizler arasında oluşan farklılıklar uzmanla tartışılarak ortak bir noktaya ulaşılmış, gerekli görülen yerlerde araştırmacı kendi kodlamalarını uzman görüşü doğrultusunda değiştirmiştir. Uzman incelemesi işleminin tamamlanmasından sonra ortaya çıkan kodlamaların son şekli Ek 8'de sunulmuştur.

Merriam (2013), lisansüstü araştırmalarda araştırma bulgularının, tez danışmanı takibinden ve jüri onayından geçmesinin başlı başına bir uzman incelemesi çalışması olarak görülebileceğini ifade etmiştir. Bu nedenle bu araştırmada, araştırma bulgularının danışman ve jüri onayından geçmiş olması, araştırmanın inandırıcılığına katkıda bulunan bir diğer noktadır.

Araştırmanın inandırıcılığını arttırmak için yapılan bir diğer çalışma *"üçgenleme (triangulation)"* uygulamasıdır. Üçgenleme, çeşitli yöntem veya tekniklerin bir araya getirilmesiyle, araştırmalarda güçlendirici bir rol oynar (Patton, 2014). Üçgenleme sayesinde, katılımcılara ait verilerin farklı veri toplama araçlarıyla toplanması, bu farklı veri toplama kaynaklarından gelen verilerin tutarlılığının incelenmesi, veri güvenilirliği sağlar ve araştırmanın inandırıcılığına katkıda bulunur. Ancak bunun yapılabilmesi için farklı veri toplama araçlarından gelen verilerin birbiriyle bağlantısının kurulması gerekir (Creswell, 2009). Patton'a (2014) göre üçgenlemeler, veri üçgenlemesi, araştırmacı üçgenlemesi, yöntem üçgenlemesi ve kuram üçgenlemesi şeklinde yapılabilmektedir. Bu araştırmada, aynı araştırma amaçları için görüşme ve gözlem veri toplama tekniklerine başvurulması sebebiyle, veri üçgenlemesi yoluna gidilmiştir. Bu kapsamda, araştırma bulguları zaman zaman görüşme ve gözlem verilerinin karşılaştırılması şeklinde ele alınmıştır. Araştırma bulguları, görüşme ve gözlem verilerinin hem örtüştüğü hem de örtüşmediği noktaların olduğunu göstermektedir. Bu örtüşmeyen noktalar araştırma bulgularının tutarsızlığını değil; araştırma fenomeni ile araştırma yaklaşımı arasındaki ilişkinin daha derinlemesine ve farklı yönleriyle anlaşılmasına olanak tanıması sebebiyle inandırıcılığa katkıda bulunmaktadır. Dolayısıyla farklı veri türlerinden elde edilen bulgular arasındaki tutarsızlıkları anlama, aydınlatıcı ve önemli olabilmektedir. Üçgenlemenin doğasında da bu anlayış bulunmaktadır.

Verilerin inandırıcılığını ve güvenilirliğini etkileyen bir diğer faktör ise araştırmacının veri toplama süreci için ayırdığı zaman ve gösterdiği özendir. Glesne (2012), güvenilir veriler elde etmede zamanın önemli bir faktör olduğunu belirtir. Araştırmacının görüşmeye katılanlarla iyi ilişkiler kurmak için harcadığı zaman, güvenilir veriler toplamaya katkı sağlar. Çalışmaya katılanlara geniş zaman ayrılıp endişeleri giderildiğinde, daha az çekingen davranırlar ve anlattıkları ile ilgili daha açık ve kapsamlı

olurlar. Bu nedenle araştırmacı, katılımcılarla karşılıklı güven ve iyi ilişkiler geliştirmek adına, görüşme öncesinde tanışmak ve randevu almak için, katılımcıların görev yaptığı okullara ziyarette bulunmuştur. Bu ziyarette araştırmacı, kendisini tanıtmış ve çalışma hakkında katılımcıların bilmek istediği tüm şeyleri içtenlikle cevaplamıştır. Böylelikle görüşmeler öncesinde, araştırmacı ile katılımcılar arasında iyi ilişkiler kurularak, katılımcıların görüşme sırasında kendilerini rahat hissetmesi sağlanmaya çalışılmıştır.

2.7. Araştırma Etiğine Yönelik Yapılan Uygulamalar

Araştırmacı, çalışma grubuna dâhil etmek istediği katılımcıları belirlerken, öncelikle öğretmenlerin çalıştıkları okullara giderek kendini tanıtmıştır. Araştırmanın konusunu, amaçlarını, kapsamını, süresini, katılımcılardan beklentilerini açıklayarak, araştırma süresince ve sonrasında katılımcıları herhangi bir riske sokmayacağını garanti altına almıştır. Gönüllü olarak araştırmaya katılmak isteyen katılımcılarla karşılıklı bir araştırma izni formu imzalanmış ve bur formda araştırmacının katılımcılara yönelik sorumlulukları açıklanmıştır. Araştırmacı, araştırma raporunda katılımcıların gerçek ismine yer vermemiş ve bunun yerine kod isimler kullanmıştır. Ayrıca araştırmacı, katılımcıların kimliğini doğrudan açığa çıkaran bilgiler vermekten kaçınmıştır. Bu problemlerin ortaya çıkmaması için araştırmacı tarafından *"katılımcı kontrolü (membercheck)"* uygulaması gerçekleştirilmiştir.

Katılımcı kontrolü, verilerin elde edildiği katılımcılara ulaşarak, görüşme kayıtları ve o zamana kadar yapılan analizler hakkında geri bildirim verilmesine dayanan bir geçerlilik arttırma stratejisidir (Merriam, 2013). Katılımcı kontrolü, katılımcıların söylediği veya yaptığı şeyleri, araştırmacının kendi ön bilgileri veya önyargıları nedeniyle yanlış anlama ve yorumlama ihtimalini ortadan kaldırmanın önemli bir yoludur (Maxwell, 2005). Bu gerekçelerle araştırmacı, ilk görüşmeler sonucu elde edilen görüşme verilerinin dökümünü gerçekleştirmiştir. Temel düzeyde analiz ettikten ve anlaşılmayan yerleri not aldıktan sonra, katılımcı kontrolü için katılımcılardan randevu talep etmiştir. Böylece 2. görüşmeler gerçekleştirilmiş, dökümü ve temel düzeyde analizi yapılan ilk görüşmeler katılımcılarla paylaşılmıştır. Araştırmacı, tüm verilerin üzerinden geçerek, katılımcıların ifade etmek istediği şeylerin doğruluğunu teyit etmiştir. Böylece veri geçerliliği arttırılmaya çalışılmıştır. Ayrıca bu işlem sırasında katılımcıların araştırmada yer almasını istemediği veriler, bilimsel etik gereği araştırma kapsamından çıkartılmıştır.

Katılımcı kontrolü uygulamasının bir diğer yararı, ilk görüşmelerde katılımcılara ait anlaşılamayan ifadelerin ortaya çıkarılması olmuştur. Araştırmacı bu uygulama sırasında, ilk görüşmelerde anlaşılamayan yerleri tekrar sorarak veya yeni sorularla aydınlatmıştır.

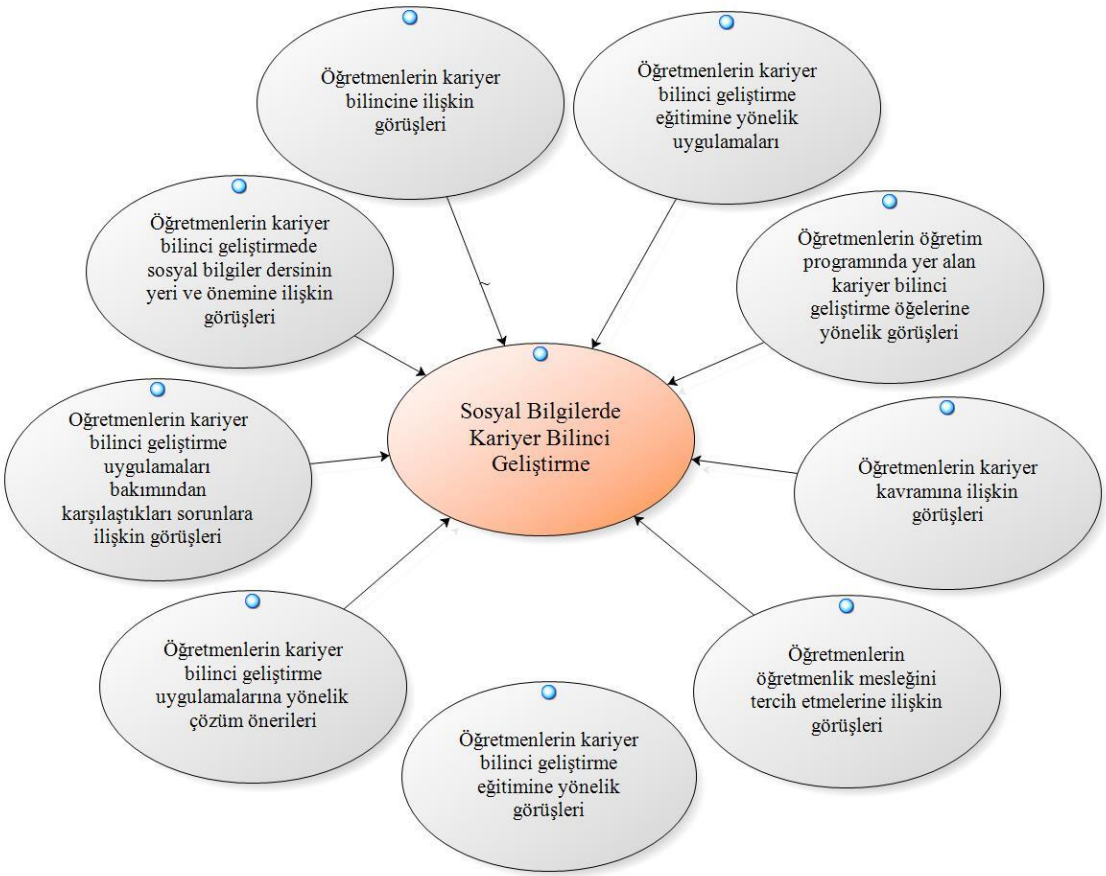
Araştırmacı, etik kurallar çerçevesinde gerek katılımcılar gerekse kendisi zor durumda kalmamak için, tüm resmi kurum ve idari amirlerden araştırma izni almıştır. Bu kapsamda araştırmacı öncelikle Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsüne başvurarak, tez araştırma izinlerinin alınmasını istemiştir. Bu kapsamda Anadolu Üniversitesi Etik Kurulundan, Eskişehir Valiliğinden, Eskişehir İl ve İlçe Milli Eğitim Müdürlüklerinden araştırma izni alınmıştır. Alınan bu resmi izinler Ek 1, Ek 2 ve Ek 4'te sunulmuştur. Araştırmacı resmi izinlerin yanı sıra katılımcıların görev yaptıkları okul müdürleriyle görüşerek, araştırma hakkında bilgi vermiş ve izin almıştır. Tüm bu izinlerin alınmasından sonra araştırmacı, katılımcılara araştırma hakkında bilgi vermiş ve gönüllü olarak araştırmaya katılmayı kabul edenleri çalışma grubuna dahil etmiştir. Öğretmen bilgilendirme formu Ek 3'te sunulmuştur.

3. BULGULAR

Bu bölümde görüşme ve gözlemler yoluyla elde edilen araştırma bulguları yer almaktadır. Araştırma bulguları dokuz başlıkta ele alınmaktadır. Bu başlıklar şöyledir:

- Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin Kariyer Kavramına İlişkin Görüşleri
- Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin Kariyer Bilincine İlişkin Görüşleri
- Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin Öğretmenlik Mesleğini Tercih Etmelerine İlişkin Görüşleri
- Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin Kariyer Bilinci Geliştirme Eğitimine İlişkin Görüşleri
- Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin Kariyer Bilinci Geliştirmede Sosyal Bilgiler Dersinin Yeri ve Önemine İlişkin Görüşleri
- Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin Öğretim Programında Yer Alan Kariyer Bilinci Geliştirme Öğelerine Yönelik Görüşleri
- Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin Kariyer Bilinci Geliştirme Uygulamalarına Yönelik Görüşleri
- Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin Kariyer Bilinci Geliştirme Uygulamaları Bakımından Karşılaştıkları Sorunlara İlişkin Görüşleri
- Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin Kariyer Bilinci Geliştirme Uygulamaları Bakımından Karşılaştıkları Sorunlara Yönelik Çözüm Önerileri

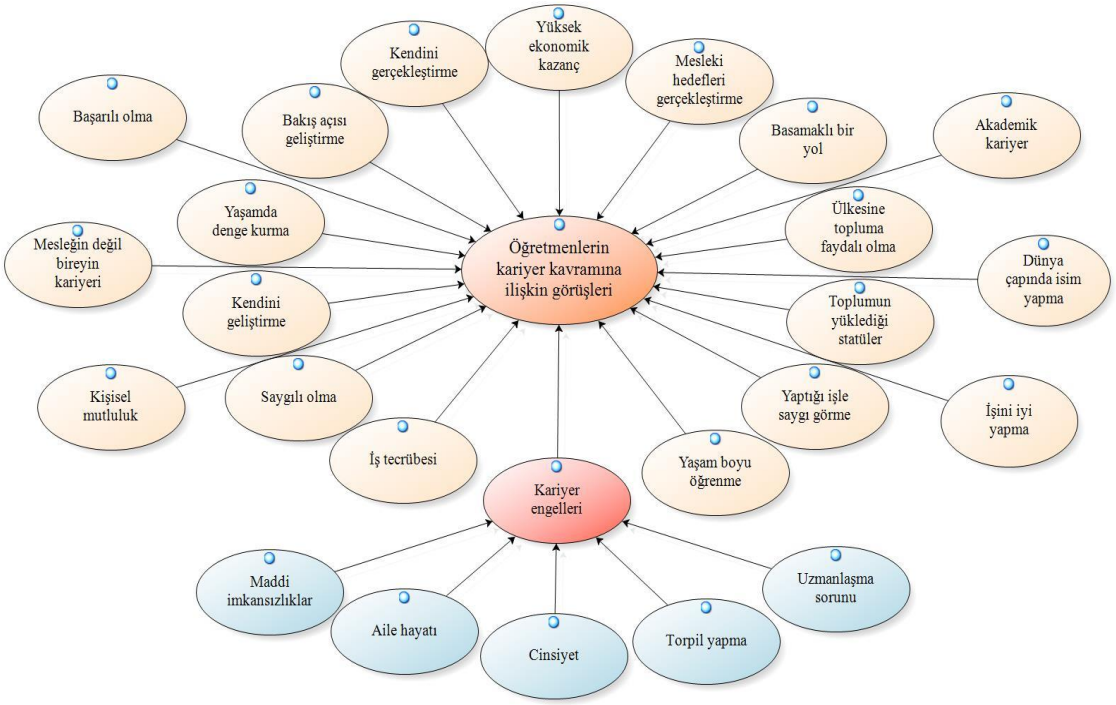
Şekil 10'da bu başlıklar ayrıntılı şekilde gösterilmektedir.



Şekil 10. Sosyal Bilgiler Dersinde Kariyer Bilinci Geliştirmeye Yönelik Bulgular

3.1. Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin Kariyer Kavramına İlişkin Görüşleri

Öğretmenler kariyer kavramının tanımına yönelik çeşitli görüşler belirtmişlerdir. Bu görüşlere dayalı olarak ortaya çıkan temalar Şekil 11'de görülmektedir.



Şekil 11. Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin Kariyer Kavramına İlişkin Tanımları

Şekil 11'den görüldüğü üzere sosyal bilgiler öğretmenlerinin kariyer kavramına yönelik çeşitli tanım ve ifadeleri bulunmaktadır. Bazı öğretmenler kariyer kavramına yönelik olarak net bir tanım belirtirken, bazı öğretmenler ise kariyer kavramını çeşitli davranış ve düşünce biçimleri olarak ifade etmiştir. Burada gözden kaçırılmaması gereken nokta, bir öğretmenin sadece bir kariyer tanımının bulunmamasıdır. Aynı öğretmen tamamen iki farklı açıdan kariyer kavramının tanımına yönelik görüş bildirebilmektedir.

Öğretmenlerden birçoğu kariyer kavramının, toplum tarafından mesleklere veya kişilere yüklenen saygınlık ve statüler olduğunu belirtmiştir. Kaan, Serkan, Halim, Nurhan ve Veli öğretmen bu konuda görüş belirtmişlerdir. Serkan öğretmen *"Toplumda daha prestijli görülen meslekler olarak tanımlanabilir. Toplumsal hayatta insanların daha çok değer verdiği tıp, avukatlık, mühendislik gibi meslekler"* biçimindeki görüşüyle kariyerin toplum tarafından bir takım mesleklere statü yüklenmesi olduğunu belirtmektedir. Benzer şekilde Kaan öğretmen bu konudaki düşüncelerini *"Toplumun bir algısı var. Mesela kız istemeye gidiyoruz diyelim. Siz gitseniz deseniz ki ben üniversitede doçentim, hemen kapılar açılır böyle. Ama işte üniversitede temizlikçiyim deseniz bir burun kıvırma olur yani. Toplumun kariyer algısı böyle"* biçiminde dile getirmiştir. Bu düşüncelerinin

devamında Kaan öğretmen toplumda böyle bir algı oluşmasının sebebinin, mesleklerin maddi kazançlarından kaynaklandığı düşüncesini şu şekilde açıklamıştır:

> Tabi bizde birazda bu iş maddi kaygılarla oluyor. Bir doktorun maaşıyla hizmetlinin maaşı bir değil. Ve bizim toplumumuzda insanlara ve mesleklere kazandığı para kadar değer veriyor. Maddi olarak çok kazançlı olan meslekler saygın oluyor. Avrupa'da böyle değil mesela. Farklı farklı kazansalar da tüm mesleklere değer veriyorlar. Yani ülkemizde toplumsal statüyü de belirliyor meslekler. Doktorlar genelde doktorlarla arkadaşlık yapıyor. Öğretmenlerin yine aynı şekilde öğretmen arkadaşları oluyor. Bir doktorun bir hizmetli arkadaşı olmuyor mesela.

Kaan öğretmenin görüşlerine farklı bir boyut kazandıran Serkan öğretmen, toplum tarafından mesleklere yüklenen statünün, içinde bulunulan toplumun özelliklerine göre değişebileceğini şöyle açıklamaktadır:

> Çok kısa bir örnek vereyim. Ben ilçede çalıştım, köyde çalıştım. Köyde çalışırken herkes tarafından saygı duyulan biriydim. O köydeki en eğitimli insan sizsiniz. İlçede çalışırken markete alışverişe gittiğimde saygı duyulan işte marketçinin hemen ilgi gösterdiği, bana yardım etmeye çalıştığı. Ama köyden gelen Mehmet Amcayı görmezden gelirler. Bu işte senin yaptığın işin halktaki karşılığı biraz herhalde. İçinde bulunduğun sosyal ortam bunda çok etkili. Benim arkamdan doktor veya kaymakam markete gelmiş olsa, marketçi direk beni aşıp ona ilgi gösterecek. Popülarite diyeyim artık. Yani insanların mevcut koşula göre popülere ilgi göstermesi.

Öğretmenlerin kariyer kavramına yönelik yoğun olarak vurguladıkları bir diğer görüş, insanların işini iyi yapmasıdır. Bu konuda Veli öğretmen *"Kariyer en iyisini yapma, işini en iyi şekilde yapmak için gayret gösterme"* şeklindeki açıklamalarıyla kariyer kavramını işini iyi yapma olarak tanımlamıştır. Kaan öğretmen de Veli öğretmene paralel olarak *"Bir simit de satıyor olsan sen en güzelini sen sat. İşini iyi yap. Kaliteli yapıp kafayı da kullanarak simit sarayları aç mesela"* şeklindeki açıklamalarıyla kariyerin işini iyi yapma anlamına geldiğini açıklamıştır. Bu konuda Serkan öğretmen de *"Kariyer, iyi bir öğretmen nasıl olurum, işimi nasıl iyi yaparım onun üzerine yoğunlaşmamdır"* şeklinde benzer açıklamalarda bulunmuştur. Halit öğretmen ise kendi mesleğinden yola çıkarak *"Bugüne kadar çalıştığım kurumların hiçbirinde yetersiz olduğum için uyarı veya hiçbir eleştiri almadım. Çünkü işimi iyi yapmaya çalışıyorum. Benim için çünkü kariyer mesleği en iyi şekilde yapabilmemdir"* şeklindeki tanımlamasıyla kariyerin işini iyi yapma olduğunu belirtmiştir. Korcan öğretmen de kariyeri, insanların işini iyi yapması olarak tanımlamış ve düşüncelerini şu şekilde açıklamıştır:

> Bence insan hangi gruptan olursa olsun, hangi meslekten olursa olsun kariyer anlamında işini iyi yapmalıdır. Ben ülkemizde bunu çok görüyorum. Oto tamircisi bile olsa çok nitelikli hale gelip kendisini geliştirip, müşterilerine en iyi ve kaliteli hizmeti vermeye çalışıyor. Toplumda oto tamircisi dendiğinde aranan bir kişi oluyor. Veya bunu başka mesleklerde de görebiliriz. Bunlarla hep karşılaşıyoruz. Doktorlara gidiyoruz mesela. Bakıldığı zaman doktorluk

> kariyerli meslek deriz ve toplumda da o şekilde algılanır ama bakıyorsun surat bir karış, işini iyi yapmıyor. Bazıları ise alanındaki literatürü takip ediyor, konferanslara gidiyor, alıcıları, antenleri sürekli açık, hastalarına daha iyi ve kaliteli bir hizmet verebilmek için sürekli bir çaba içinde. Bu anlamda düşündüğümüzde ben kariyeri, insanların işinin hakkını vererek yapması olarak görüyorum.

Nurhan öğretmen kariyer kavramını, işini iyi yapmanın yanı sıra işini severek yapma olarak da gördüğünü şu şekilde ifade etmiştir:

> Eğer esnafsanız veya bir bakkal dükkânı işletiyorsanız bile o işi en iyi şekilde yapabilmelisiniz. Benim amcamın oğlu var. Bakkal dükkanı işletir ama ben onun kadar işini seven ve üstüne düşen, tertemiz bir şekilde işini yapanı görmedim. Bu şekilde herkes işini severek ve sürekli bir şeyler katarak işini yapabilse bence herkes çok daha mutlu olur. İnsanın severek işini yapması önemli bence, mutluluğu için önemli.

Öğretmenlerin kariyer kavramına yönelik bir diğer düşüncesi, insanların mesleki hedeflerini gerçekleştirmesidir. Gülşen öğretmen kariyeri *"mesleki idealleri gerçekleştirmek"* olarak tanımlamıştır. Benzer şekilde Selim öğretmen de kariyeri, *"insanın mesleki hedeflerinin olması ve bu hedeflerin gerçekleştirilmesi"* olarak ifade etmiştir. Kariyer kavramına yönelik Orkun öğretmen de Gülşen ve Selim öğretmene benzer bir tanımlama yapmıştır. Kariyer kavramına yönelik düşüncesini *"Şunu şöyle yaparım, bunu böyle yaparım, sonra böyle olur, buradan oraya geçerim gibi küçük yaşlardan itibaren insanların hedefleri olması lâzım. Bu hedefleri gerçekleştirdikçe zamanla kariyer ortaya çıkacaktır"* şeklinde açıklamıştır.

Emine, Serkan, Kaan ve Korcan öğretmen, kariyer kavramını bireylerin kendini gerçekleştirmesi olarak tanımlamışlardır. Emine öğretmen kariyeri, *"bireyin kendini gerçekleştirmesi, artık ben tamam oldum demesi"* olarak açıklamaktadır. Korcan öğretmen ise Emine öğretmenden farklı olarak kariyeri, başlı başına bireyin kendini gerçekleştirmesi olarak görmeyip, *"bireyin kendini gerçekleştirme sürecindeki üst noktalar"* olarak ifade etmektedir. Ayrıca kariyere yönelik düşüncelerini *"Kariyerin, kişinin kendini gerçekleştirme sürecinde önemli bir aşama olduğunu düşünüyorum. Kendini gerçekleştirme yolunda atılan büyük bir adımdır"* şeklinde açıklamıştır.

Öğretmenler tarafından sıklıkla vurgulanan bir diğer görüş ise kariyerin, ülkeye ve topluma faydalı işler yapma boyutunun olmasıdır. Emine, Hakan ve Gülşen öğretmen bu konu üzerinde özellikle durmuştur. Gülşen öğretmen kariyeri, *"Topluma katkı sağlamak, kendimi hem bireysel hem de toplumsal anlamda mutlu edebilmek için ulaşmam gereken,*

sürdürmem gereken bir yol veya amaç olarak düşünebilirim" şeklinde açıklamıştır. Emine öğretmenin ise bu konudaki düşünceleri şu şekildedir:

> Belirli kariyer sahibi olmuş, çok iyi yerlere gelmiş, vatanına milletine faydalı iyi bir insan olmuş. Bunlar da önemli bence. Sadece kazanılan para olmamalı hedef, topluma da bir katkısının olması gerekiyor diye düşünüyorum ben insanların. Hep bana hep bana olmayacak, ülkesini ve toplumu da düşünecek.

Elif ve Orhan öğretmen kariyeri, bireylerin aşama aşama ilerledikleri basamaklı bir yol olarak tanımlamışlardır. Bu konuda Elif Öğretmen *"Kariyer, uzmanlık göstermek için kat edilmiş basamaklardır bana göre. Belli bir işte çalışmanın aşama aşama devam etmesidir"* şeklinde bir tanımlama yapmıştır. Orhan öğretmen de benzer olarak kariyeri *"çok küçük yaşlardan itibaren bir takım yönlendirmeler ve eğitim yoluyla insanın geleceğini adım adım planlaması ve bunları yine aynı şekilde adım adım başarması"* olarak ifade etmiştir.

Nurhan öğretmen başta olmak üzere Kaan ve Elif öğretmen, kariyerin akademik kariyer olarak da algılanabileceğini belirtmişlerdir. Elif öğretmen kariyeri *"Kariyer deyince, eğitim seviyesi üst düzey olan, lisansüstü eğitim yapmış, yüksek lisansını doktorasını tamamlamış kişiler geliyor aklıma"* şeklindeki sözleriyle açıklamıştır. Nurhan öğretmenden bir kariyer tanımı yapması istendiğinde ise, kendi yaşantısını örnek göstererek kariyerin akademik kariyer yapmak olabileceğini ifade etmiştir. Yüksek lisans yaptığı ve akademik çalışmalarına devam ettiği için kendini kariyerli bir öğretmen olarak görmektedir. Ancak bunu sırf kariyer sahibi bir insan olmak için değil, mutlu olduğu ve kendini özel hissettiği için yaptığını belirtmiştir. Nurhan öğretmenin bu konudaki görüşleri şu şekildedir:

> Yani ben yüksek lisans yaparak öğretmenlik mesleğimde kendime bir kariyer oluşturdum diyebilirim. Sadece öğretmenlik işte git gel yapmadım, akademik kariyerimi sürdürdüm. Çok istemiştim bunu yapmayı. Yani benim işime yarasın yaramasın ben bu yüksek lisansı yapacağım diye kafaya koymuştum. Hatta mümkün olursa doktoramı da yapmak istiyorum. Hani o da bir öğrencilik sonuçta. Ben çok mutlu olurdum üniversiteye gidip geldikçe. Bir sürü şey katıyor size, bir sürü şey öğreniyorsunuz. Sürekli araştırıyor, kendinizi özel hissediyorsunuz o işleri yaparken.

Orhan, Nurhan ve Serkan öğretmen kariyeri, sürekli kendini geliştiren kişilerle ilişkili olarak gördüklerini belirtmişlerdir. Onlara göre kariyer, insanın kendini sürekli geliştirmesi ve güncelleyebilmesiyle mümkün olmaktadır. Bu konuda Serkan öğretmen *"Kariyer, içinde bulunduğu koşullara göre insanın kendini sürekli geliştirebilmesi ve*

güncelleyebilmesidir diyebilirim" biçiminde bir tanımlama yapmıştır. Nurhan öğretmen ise kendi yaşantısından örnek vererek kariyerin, kişinin kendini geliştirmesiyle mümkün olduğunu *"Mesela bu yaz ben dil öğrenmek için bir şeyler yapmak istiyorum. Bir kursa kaydolmayı düşünüyorum. Bu akademik kariyerim için müthiş bir şey, doktoraya devam edebilmem için. İnsan kendini sürekli geliştirebilmeli, kendine bir şeyler katabilmeli"* biçimindeki sözleriyle açıklamıştır. Bu konuda Orhan öğretmen de benzer şekilde görüş bildirmiştir: *"Kariyer, kişinin kendisini geliştirmesiyle mümkündür bence. Yerinde sayarsan olmaz o iş"*. Ayrıca Orhan öğretmen bu sözlerini derslerindeki uygulamalarıyla da pekiştirmiştir. Örnek vermek gerekirse, Orhan öğretmen 6. sınıflarda nitelikli iş gücüyle ilgili üniteyi işlediği sırada, kariyer için kişilerin kendilerini geliştirmesi gerektiğine şu şekilde dikkat çekmiştir:

> **Öğretmen:** Evet dinle. Arkadaşlar benim bir arkadaşım vardı Manisa'da, hala da görüşürüz. Bu arkadaşımın bir pastanesi vardı. Manisa'dan kalkıp İzmir'e pasta yapım kursuna geldi. Neden böyle bir şey yapmıştır sizce arkadaşlar? Yani düşünün Manisa'da işi çok iyi, çok da iyi kazanıyor ama işi gücü bırakıp kursa gidiyor. Neden sizce?
> **Öğrenci 1:** Manisa'da çalıştığı fırın yeterli olmayabilir hocam.
> **Öğretmen:** Evet, başka?
> **Öğrenci 2:** Kendini geliştirmek için hocam.
> **Öğretmen:** Evet, çok güzel. Kendini geliştirmek için değil mi arkadaşlar.

Orhan öğretmen yine 6. sınıf düzeyinde bir başka dersinde, meslek seçimi ile ilgili özelliklerden bahsederken, Atatürk örneğiyle kişilerin kendilerini geliştirmesinin önemine dikkat çekmiştir:

> **Öğretmen:** İleride hangi mesleği seçerseniz seçin, mühendis olun, polis olun, asker olun, öğretmen olun, futbolcu olun en önemli şey her zaman kendini geliştirmek arkadaşlar. Bakın Atatürk başkomutan oldu, cumhurbaşkanı oldu ama ona rağmen ben cumhurbaşkanı oldum en yüksek makama ulaştım deyip kendini bırakmadı. Sürekli kendini geliştirmeye devam etti, kitaplar okudu. Sizde ileride hangi mesleğe girerseniz girin sürekli kendinizi geliştirin arkadaşlar. Evet Berk ne yapmamız gerekiyormuş başarılı bir kariyer için, ne yapmış Atatürk?
> **Öğrenci:** Kendini sürekli geliştirmiş…

Kariyer kavramına yönelik olarak görüşlerine başvurulan öğretmenlerin birçoğu, kariyer kavramını iki farklı şekilde ele almak gerektiğine dikkat çekmişlerdir. Bunlardan ilki bireylere toplum tarafından yüklenen kariyer anlamı, ikincisi ise bireyin kendi düşüncesine yönelik olan kariyerdir. Bireylere toplum tarafından yüklenen kariyerde, bireyden bağımsız olarak kişi, sahip olduğu mesleğe ve ekonomik kazanca göre toplum tarafından kariyerli veya kariyersiz olarak görülmektedir. Bireylerin kendi düşüncesine göre kariyerde ise toplumun bireylere yüklediği anlam önemsiz kabul edilmektedir. Bu

kariyer tanımlamasında önemli olan toplumun ne düşündüğü değil, mesleğiyle ilgili olarak kişinin kendisinin ne düşündüğü ve neler yaptığıdır. Bu durumu Halim öğretmen şu şekilde açıklamıştır:

> Şimdi çıksak desek ki birkaç kişiye kariyer ne diye iş adamı, doktor, mühendis diye sayacak. Ama bence böyle olmamalı. Kişi her meslekte kendi kariyerini kendisi çizebilir bence. Şimdi çiftçi desen hemen burun kıvırırsın ama o da kendine göre kariyerli olabilir yani neden olmasın. Ben çocuklara da söylüyorum derslerimde bunu hep, çiftçi de olsanız çoban da olsanız iyi bir çiftçi veya çoban olun diyorum. Mesela bir çiftçi düşünün, sadece babadan görme ataerkil yöntemleri uygulamıyor, kaliteyi ve verimliliği arttırmak için sürekli yeni şeyler deniyor. Toplum tarafından basit bir çiftçi olarak görülebilir ama kendine göre o da bir kariyerdir. Mesela yine aynı şekilde bir çöpçü. Sorsak kariyerli bir meslek mi diye dalga mı geçiyorsun dersin. Ama neden olmasın yani. Adam kafayı çalıştırır, çöp toplarken kendine küçük bir geri dönüşüm atölyesi açar ve derken büyük bir geri dönüşüm fabrikasına kadar iş. Yani böyle iki farklı şekilde düşünmek lazım kariyeri.

Halim öğretmenin açıklamalarının ikinci boyutuna benzer şekilde Veli öğretmen, kariyer kavramını kişisel mutluluk olarak gördüğünü ifade etmiştir. Bu düşüncelerini *"Kariyer biraz göreceli bir kavram ama benim kariyer tanımım insanın mutlu olduğu mesleği yerine getirebilmesidir. Burada mutluluk kavramının altını çiziyorum. Başkalarına göre farklı faktörlerde olabilir tabi ama bence mutluluk kariyer için en önemli faktör diyebilirim"* şeklindeki sözleriyle açıklamıştır.

Veli ve Korcan öğretmen kariyer kavramı bakımından ekonomik kazanç ve maddi doyumun önemli olduğunu belirtmiştir. Veli öğretmen kariyerli bir mesleğin *"kişilere maddi doyum sağlaması"* gerektiğini belirtirken; Korcan öğretmen *"ekonomik getirisi yüksek olan meslekler"*in kariyerli meslek olarak görülebileceğini ifade etmiştir.

Selin öğretmen ise kariyer kavramıyla ilgili farklı bir noktaya dikkat çekerek yaşam boyu öğrenmenin önemine dikkat çekmiştir. Kariyer için yaşam boyu öğrenmenin şart olduğunu belirten Selin öğretmen görüşlerini *"Kariyer denildiğinde yerinde saymamak geliyor benim aklıma. Sizin de bildiğiniz gibi son yıllarda çok popüler olan bir şey var yaşam boyu öğrenme. Kariyer için ben bunun şart olduğunu düşünüyorum. İnsanlar sürekli öğrenmeye açık olmalı"* şeklindeki sözleriyle açıklamıştır.

Emine öğretmen kariyer kavramının saygılı olmayı da bünyesinde barındırdığını belirtmektedir. İnsanların önemli başarılar elde etmesi kadar, saygılı olmasının da önemli olduğuna dikkat çeken Emine öğretmen görüşlerini şöyle ifade etmiştir:

> İnsan belirli bir yere gelebilir, kariyerinin zirvesine çıkabilir ama bu tek başına yeterli değil benim için. Görüyoruz mesela çevremizde, eğitimli kariyerli bir insan ama kendinden daha aşağı gördüğü birini aşağılıyor. Çok yanlış, işte benim gözümde biter o an. Önemli olan saygıyı yitirmemek. Kariyer budur benim için.

Kariyer kavramına yönelik olarak öğretmenler tarafından sıklıkla vurgulanan bir diğer görüş ise aile ve iş hayatı arasındaki dengeyi sağlayabilmektir. Bazı öğretmenler aile hayatı ve iş hayatı arasında bir tercih yapmak gerektiğini belirtirken, bazı öğretmenler ise aile ve iş hayatı arasındaki denge sağlandığı zaman başarılı bir kariyer yaşamının elde edilebileceğini belirtmişlerdir. Mesela Emel öğretmen kariyerini bir kenara itip, kendini aile yaşamına adadığını şu düşünceleriyle açıklamaktadır:

> Öğretmenlikte zor kariyer yapmak. Zor değil aslında da işte kendini aile hayatına adarsan zor. Bir yandan çocuklar, bir yandan eşin. Görüyorum ben çevremden, kariyere zaman ayırayım derken evine, çocuklarına zaman ayıramıyorsun. Çocuğuna tahammülün kalmıyor. Eve iş getirmek zorunda kalıyorsun. Ya aileni bir kenara itip kariyer yapmaya uğraşacaksın ya da ailene zaman ayıracaksın. Ben de ailemi ve çocuklarımı tercih ettim ve pişman da değilim açıkçası.

Emel öğretmenin bu görüşlerinin ardından "Peki ikisini bir arada yürütmek mümkün değil mi? Bunu başarabilen insanlar yok mudur?" diye sorulduğunda ise *"Her ikisi de mümkün tabi ama aydın değiliz bu konuda. Çok fazla bilgi sahibi değiliz. Bilgi sahibi olmaktan da ziyade imkan tanınmıyor. İmkan olsa neden olmasın"* şeklindeki görüşüyle imkansızlıklar nedeniyle her ikisinin de mümkün olmadığını ve aile yaşamını tercih etmek zorunda kaldığını belirtmiştir.

Emel öğretmenin tam aksine Selin ve Serkan öğretmen ise başarılı bir kariyerin, aile ve iş yaşamındaki dengenin doğru bir şekilde kurulmasıyla mümkün olabileceğine inanmaktadır. Bu konuda Serkan öğretmen görüşlerini şu şekilde ifade etmiştir:

> Çocuklara şunu anlatmaya çalışıyorum ben hep. Hayatta iki tane önemli şey var hayatımızı genel anlamda şekillendiren. Birincisi ev hayatı, ikincisi ise iş hayatı. Ben diyorum ki eğer mutlu olmak istiyorsanız, başarılı bir kariyerim olsun diyorsanız bu ikisinde de mutlu olmanız, ikisinin dengesini çok iyi kurmanız gerekiyor. Ev hayatınızda mutlu olduğunuzda bu iş hayatınıza yansıyor veya tam tersi olarak iş hayatınızda bir sorun varsa bu aile yaşamınıza yansıyor. Bu nedenle dengeyi kurmak çok önemli. Dengeyi kurduğumuzda zaten iş hayatında da, kariyerde de başarı sağlamak mümkündür. Ben çocuklara bu bilinci vermeye çalışıyorum bu konuları işlerken.

Bu konuda Selin öğretmen de Serkan öğretmene benzer bir şekilde görüşlerini şöyle açıklamıştır:

> İnsan hayatı iki şeyden ibaret değil midir aslında. Yani özel hayat ve iş hayatı. Bu hayatta eşini ve işini doğru seçersen sırtın yere gelmez. İkisini de sevmen gerekir. Bu nedenle

> kariyerin ön koşulunun sevmek ve bu dengeyi iyi kurabilmek olduğunu düşünüyorum ben. İkisinde de mutlu olmak kişisel doyuma ulaşmak için çok önemli bence. Zaten kişisel doyuma ulaştığınız zaman başarılı bir iş hayatı ve kariyer yakalıyorsunuz. Bu ayaklardan biri eksik olursa olmaz. Ne aşırı işkolik olacak ne de sadece aile hayatı.

Kaan öğretmen, yaptığı işle veya bir icatla dünya çapında isim yapmayı da kariyer olarak kabul etmektedir. Buna yönelik düşüncelerini *"Kariyer, dünya çapında isim yapmış bir kişi de olur mesela. Edebiyat olur, bilimsel çalışma olur, dünyada adından söz ettirebilmektir. Düşünsenize bir Nobel ödülü aldığınızı. Yazarsınız ve Nobel ödülü alıyorsunuz. Kariyer açısından müthiş bir şey. Bütün dünya sizin adınızı duyuyor"* biçimindeki sözleriyle açıklamıştır.

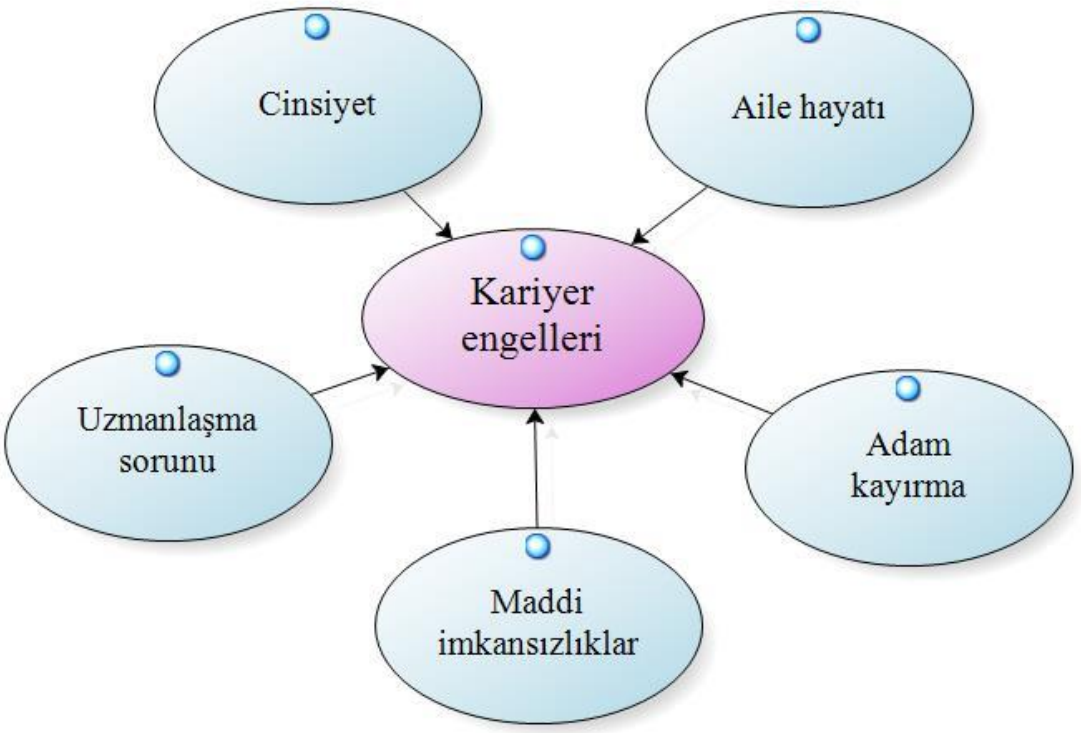
Halim öğretmen kariyer kavramının başarılı olma anlamına gelebileceğini ifade etmiştir. *"Çalıştığım okullarda başarı elde etmemdir kariyer"* şeklindeki düşüncesiyle Halim öğretmen, mesleğinde başarılı olmayı kariyer olarak belirtmiştir.

Nurhan öğretmen, kariyer yolunda ilerledikçe bu durumun insana farklı bakış açıları kazandırdığını belirtmektedir. Kendi yaşantısından örnek veren Nurhan öğretmen, yüksek lisansa devam ettikçe kendine ve yaşama dair farklı bakış açıları kazandığını *"Bakış açınızı çok değiştiriyor en başta. Kendinizi sorgulamanızı, topluma daha farklı şekillerde bakmanızı sağlıyor. Benim çok ilgimi çekerdi mesela dinler tarihi. Bu konuda yüksek lisans yapınca olaylara daha farklı bakmaya başladım, farklı bakış açıları geliştirmemi sağladı"* sözleriyle belirtmiştir.

Elif öğretmen, bir insanın kariyer sahibi olabilmesi için mesleğinde tecrübeli olması gerektiğine dikkat çekmiştir. *"İş deneyimi de kariyer çatısı altına alınabilir diye düşünüyorum. Mesela ben 8 yıllık öğretmenim, bir başka arkadaşım 20 yıllık öğretmen. Benden daha tecrübeli, daha kariyerli olacaktır"* şeklindeki sözleriyle kariyer için bir meslekte tecrübeli olmak gerektiğini belirtmiştir.

Genel olarak öğretmenler kariyer kavramını; toplumun mesleklere yüklediği saygınlık, işinde mutlu olma, başarılı olma, farklı bakış açılarına sahip olma, kendini geliştirme, saygılı olma, iş tecrübesine sahip olma, yaşam boyu öğrenme, yaptığı işle saygı görme, işini iyi yapma, ülkesine ve topluma faydalı olma, akademik kariyer yapma, dünya

çapında ünlü olma, basamaklı bir yol, mesleki hedefleri gerçekleştirme ve yüksek gelir olarak tanımlamışlardır. Ayrıca öğretmenler kariyer kavramını, kendi öğretmenlik meslekleri açısından değerlendirmişlerdir.



Şekil 12. Öğretmenlerin Kariyer Engellerine İlişkin Görüşleri

Öğretmenler kariyer kavramıyla ilgili görüşlerini aktarırken, birtakım kariyer engellerinin varlığına dikkat çekmiştir. Şekil 12'de görüldüğü gibi öğretmenlerin belirttiği bu engeller aile hayatı, cinsiyet, maddi imkansızlıklar, adam kayırma ve uzmanlaşma sorunu şeklinde gruplanmıştır. Beş gruba ayrılan bu engeller nedeniyle öğretmenler, bireylerin veya kendilerinin kariyer yaşamlarını sürdürmede sorunlar yaşadıklarını ifade etmişlerdir.

Öğretmenlerin ifade ettiği kariyer engellerinden ilki aile hayatıdır. Nurhan öğretmen ve Emine öğretmen, aile yaşamının kendilerine getirdiği sorumluluk ve baskılar nedeniyle kariyerlerini sürdüremediklerini belirtmişlerdir. Bu konuda Nurhan öğretmen yaşadığı sorunları şu şekilde açıklamaktadır:

> Doktora yapmayı da istiyordum ama ev beni yordu gerçekten. Yüksek lisansı bitirdikten hemen sonra çocuğum oldu. Hamile halimle sürekli buradan kalk Ankara'ya git çok

> zorlandım. Zaten bir yandan da eşim var. Evde yapılması gereken bir sürü iş oluyor. Dedim olmayacak bu iş.

Selim öğretmen bir diğer kariyer engeli olarak ifade ettiği cinsiyet faktörü hakkında görüş bildirmiştir. Selim öğretmene göre kadın olmak kariyer yaşamında çeşitli engeller oluşturabilmektedir. Selim öğretmen bunda, toplumun kadına ve kız çocuklarına bakışının etkili olduğunu belirtmiştir. Ancak açıklamalarının devamında son yıllara göre bir iyileşmenin olduğunu da ifade etmiştir. Buna yönelik görüşlerini şu şekilde açıklamıştır:

> Hâlâ birçok yerde kız çocukları okutulmuyor. Aileleri tarafından çeşitli baskılarla okula gönderilmek istenmiyor. Belki o okutulmayan kızlar arasından çok başarılı kariyere sahip kişiler çıkacak ama fırsat verilmiyor. Ama geçmiş yıllara göre bu konuda biraz daha iyi olduğumuzu söyleyebilirim. Baktığımız zaman kadın çalışan sayısı hızla artıyor, sevindirici.

Bu konuda Gülşen öğretmen de kadının iş yaşamında bir takım engellerle karşılaştığını belirtmiştir. Buna yönelik düşünceleri şöyledir:

> Şimdi iyi güzel, kariyer diyoruz da gerçekten zor bir kadın için. Ataerkil bir toplum yapısında olduğumuz için mi bilemiyorum hâlâ kadın evde otursun ev işi yapsın algısı var. Sadece bununla da bitmiyor, çalışan kadınlarda sıkıntı çekiyor. Kadın yapamaz, yönetemez anlayışı var. Meselâ bankada çalışan bir arkadaşım neredeyse işini bırakma noktasına geldi. Toplum olarak sıkıntılı durumdayız kadınların çalışması noktasında.

Halim öğretmen maddi imkânların, bireylerin kariyerlerini belirlemede rol oynadığına dikkat çekmektedir. Halim öğretmene göre maddi imkânları iyi olan kişiler kariyer yaşamlarında avantajlı durumda iken, maddi imkânsızlıkları olan kişiler bir takım kariyer engelleriyle karşılaşmakta veya hedeflerine ulaşamamaktadır. Halim öğretmen bu konudaki düşüncelerini şu sözlerle açıklamaktadır:

> Ailelerin sahip olduğu ekonomik imkânlarda çok etkili bana göre. Aileniz zenginse en iyi okullarda okuyorsunuz, kurslara gidiyorsunuz, bütün sanatsal kültürel etkinliklerde bulunuyorsunuz. Ama ailenizin ekonomik durumu iyi değilse hep kıt kanaat geçinmek zorundasınız. Aile, çocuğun karnını zor doyuruyor, kursa nasıl göndersin. Çocukta büyük bir cevher var ama imkânsızlıklar nedeniyle sistem içinde kaybolup gidiyor. Ya da diğerlerine göre hep bir adım geride kalıyor.

Halim öğretmen bu görüşlerini ders içindeki uygulamasıyla da pekiştirmiştir. Öğretmen 6. sınıflarda meslek seçimi konusunu işlerken öğrencilere, ailelerin ekonomik koşullarını göz önünde bulundurmaları gerektiğini belirtmektedir:

> **Öğretmen:** Meslek seçiminde başka nelere dikkat etmeliyiz çocuklar?
> **Öğrenci 1:** Paramıza hocam.
> **Öğretmen:** Yani ailemizin geliri değil mi çocuklar. Bir meslek seçmek istiyorsak, o meslek için gerekli eğitimi almaya, kurslara gitmeye ailemizin gücü yeter mi diye düşünmemiz gerekiyor.

Öğretmenlerin kariyer engeli olarak üzerinde durdukları bir diğer nokta adam kayırmadır. Halim öğretmen kendi yaşamından bir örnekle, adam kayırma nedeniyle bir yakının yaşadığı sıkıntıyı şu sözlerle açıklamıştır:

> Bir yakınımın çocuğu ODTÜ'yü bitirdi. Çocukluğundan beri zaten hep akıllı, çalışkan bir çocuktu. Ankara'da çok istediği bir şirket vardı iş için. Zaten staj falan da yapmıştı orada. İş başvurusu yaptı. Sırf torpili var diye onu değil başkasını aldılar. O çocuk o işe girmiş olsa çok başarılı olacaktı. Her gün buna benzer kaç tane örnekle karşılaşıyoruz. Çok yanlış.

Orhan öğretmen de 6. sınıflarda nitelikli iş gücü ünitesini işlerken adam kayırmanın yol açabileceği sorunlara şu şekilde değinmiştir:

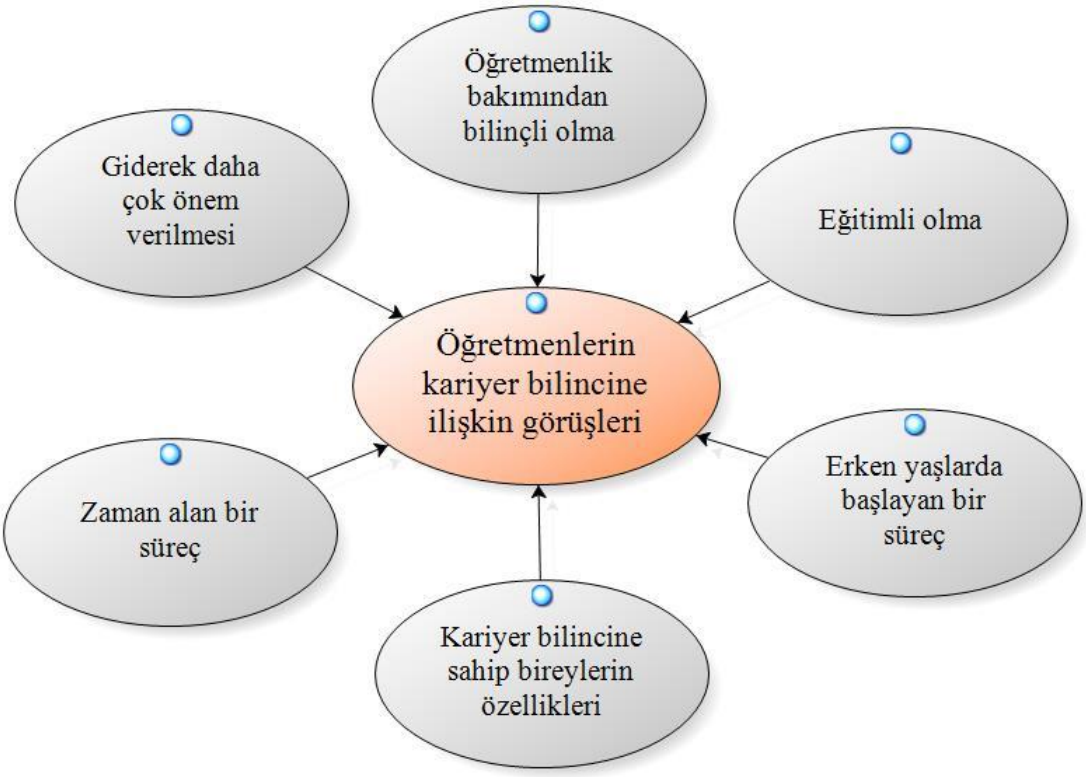
> **Öğretmen:** Gel bakalım Emir tahtaya.
> **Öğrenci 1:** Geldim hocam.
> **Öğretmen:** Arkadaşlar şimdi Emir benim amca oğlum. Kendisinin güvenlik sertifikası var. Zeki, korkusuz, çevik de bir arkadaş olduğunu kabul ediyoruz. Benim de büyük bir şirketim var. Güvenlik görevlisi olmak için bana geliyor. Ama benim şirkette güvenlik görevlisi açığı yok. Şimdi ben Arif'i tanıyorum benim akrabaya. Sen biraz annenin yanında takıl, yemek pişirmeyi öğren, ben seni aşçı olarak alayım, bizim aşçıya ihtiyacımız var diyorum. Dünyaca ünlü aşçılarda başvuruyor işe ama ben tanıdık diye güvenlik sertifikalı adamı şirkete aşçı olarak alıyorum. Olur mu şimdi böyle?
> **Öğrenciler:** Olmaazz hocam!
> **Öğretmen:** Oldu diyelim. Neler olur o zaman?
> Öğrenciler teker teker söz alırlar.
> **Öğrenci 2:** Yemekleri zamanında yetiştiremez hocam.
> **Öğretmen:** Aferin, pratik olamaz değil mi. Başka?
> **Öğrenci 3:** Elinin ayarı olmaz hocam. Bilmiyor ya yapmayı.
> **Öğretmen:** Evet, yaptığı yemekler lezzetli olmaz. Başka kim söylemek ister?
> **Öğrenci 4:** Yemekler yanabilir.
> **Öğretmen:** Evet, hatta mutfak bile yanabilir. Başka?
> **Öğrenci 5:** Temiz olmaz.
> **Öğretmen:** Evet çok güzel. Aşçıların temiz olması gerekiyor değil mi. Bu arkadaş mutfağı leş gibi yapar. Bir tane var asıl söylemediğiniz en önemli olan o nedir arkadaşlar?
> **Öğretmen:** Kişi için emek kaybı şirket içinde ekonomik kayıp değil mi arkadaşlar. Ben torpille bu adamı işe aldığımda her türlü zararlı çıkarım. O zaman ne yapmamak lazımmış?
> **Öğrenciler:** Torpil yapmamak hocaaam!
> **Öğretmen:** Evet, tanıdık diye değil nitelikli personeller almalıyım değil mi.

Selin öğretmen, Türkiye'de herkesin her işi yapmaya çalışması nedeniyle uzmanlaşma sorununun olduğunu ve bu nedenle bireylerin bir kariyer çizgisinde ilerleyemediğini şu sözlerle açıklamıştır:

> Yani kişi kendi işini iyi yapsın. Mesela Amerika'da bu şekilde. Ona diyorlar ki sen sadece çay getireceksin, senin işin bu. Sen başka bir iş yapmayacaksın. Ama bizim ülkemizde çay getiriyor, temizlik yapıyor, oradan oraya koşturuyor. Yani bu durumda insan nasıl bir işte uzmanlaşsın. Bir insan sadece işini yapmalı. İnsanları çok yoruyoruz biz. Biraz işimizde kariyer sahibi olmamızın önünde engel olarak görüyorum bunu ben. Kişilerden çok şey bekliyoruz böyle yaparak verimliliği düşürüyoruz iş hayatında.

Öğretmenlerin her biri kariyer kavramına yönelik farklı tanımlamalar yapmış ve kariyer kavramının farklı yönlerine dikkat çekmişlerdir. Bazı öğretmenler ise kariyer yaşamında bir takım engellerle karşılaşıldığını belirtmiştir. Araştırma bulgularının bir sonraki kısmını, öğretmenlerin kariyer bilincine ilişkin görüşleri oluşturmaktadır.

3.2. Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin Kariyer Bilincine İlişkin Görüşleri



Şekil 13. Öğretmenlerin Kariyer Bilincine İlişkin Görüşleri

Öğretmenlerin kariyer kavramına ilişkin görüş ve tanımlamalarından sonra, bu kısımda kariyer bilincine ve kariyer bilincine sahip kişilerde olması gereken özeliklere yönelik bulgulara yer verilmektedir. Öğretmenlerden alınan görüşler analiz edildiğinde öğretmenlerin kariyer bilinci ve kariyer bilincine sahip kişilerde olması gereken özelliklere yönelik farklı farklı görüşler belirttikleri görülmüştür. Şekil 13 incelendiğinde bu görüşlerin; erken yaşlarda başlayan bir süreç, öğretmenlik bakımından bilinçli olma, zaman alan bir süreç, eğitimli olma, giderek daha çok önem verilmesi ve kariyer bilincine sahip bireylerin özellikleri temaları altında toplandığı görülmektedir.

Halim, Veli ve Elif öğretmen kariyer bilincinin eğitimli olma anlamına geldiğini ifade etmişlerdir. Veli öğretmen kariyer konusunda bilinçli olmak için *"kişinin ilk önce yaptığı iş konusunda eğitim alması"* gerektiğini belirtmiştir. Benzer şekilde Elif öğretmen de *"Kariyer bilinci dendiğinde aklıma eğitimli olmak gerekiyor. Yani bilinçli olmanın en büyük aşaması eğitimdir bence"* şeklinde düşüncelerini açıklamıştır. Halim öğretmen de kariyer bilincinde eğitimin önemine dikkat çekerek, en basit işlere başvuru için bile eğitim düzeyinin sorulduğunu 6. sınıflarda işlediği bir ders sırasında, şu sözleriyle açıklamıştır:

> Belediye çöpçü alırken bile artık lise mezunu olma şartı arıyor. Kimse cahilleri, okuma yazma bilmeyenleri çalıştırmak istemez. Sokakta çöp toplarken ne yapıyor, insanlarla iletişim kuruyor. Cahil birisi nazik bir şekilde insanlarla iletişim kurabilir mi, hayır kuramaz. Bu nedenle belediyeler bu konuda seçici davranıyor. Yani özetle eğitim, eğitim, eğitim.

Orhan öğretmen, kariyer bilinci oluşumunun zaman alan bir süreç olduğuna dikkat çekmiştir. Hatta bazı durumlarda mesleğinde 20-25 yıl çalışanların bile kariyer bilincine sahip olmadığının görüldüğünü belirtmiştir. Orhan öğretmen bu konudaki düşüncelerini şöyle açıklamıştır:

> Biz uğraşıyoruz öğrencilere bu konuda bilinç kazandırmak için ama çocuğun bu bilinci oturtması, elde ettiği bilgiler ve yaşadığı tecrübelerle uzun yıllar sonunda oluyor. Bazen çevremizde görüyoruz. 40 yaşına gelmiş, nerdeyse çalışma hayatının yarısındaki insanlar keşke şöyle yapsaydım, keşke bu mesleği seçmeseydim diye pişmanlıklar yaşıyor. Bu durum işte zamanında o çocuğa doğru bir kariyer yolu çizilmemesinden kaynaklanıyor. Bilinç oturmamış tam anlamıyla.

Halim öğretmen ise kariyer bilinci konusunda geçmiş yıllara göre daha iyi yerde olunduğunu dile getirmiştir. Gerek öğretmenlerin gerekse de velilerin artık daha iyi bu konu üzerine eğildiklerini; kendi zamanında ise kariyer bilinci konusundaki çalışmaların o kadar önemli görülmediğini şu sözlerle dile getirmiştir:

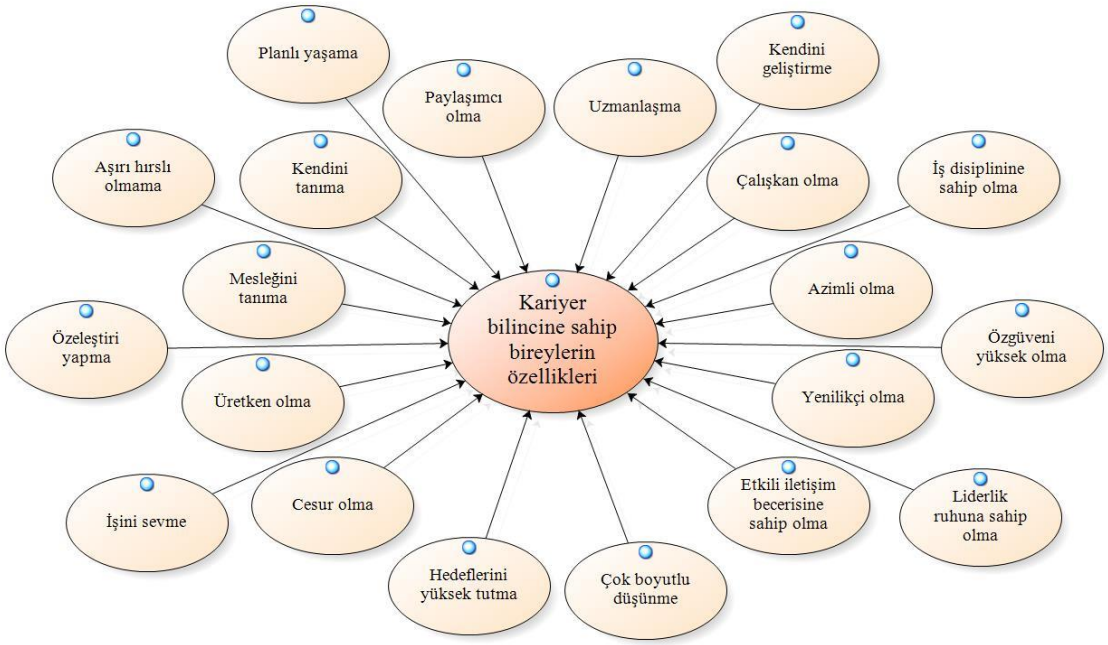
> Kendi çocukluğuma baktığımda örnek verememem çünkü yoktu kariyer bilinci falan. Bizi bu konuda pozitif anlamda bilinçlendiren, yönlendiren hiç kimse olmadı. Ama bugün baktığımız zaman gerek biz öğretmenler olsun, okulların rehberlik hocaları olsun, en önemlisi veliler en başta bu konuya artık çok önem veriyorlar, önemli çalışmalar yapıyorlar. Kariyer bilinci konusunda başarıya ulaşıp ulaşmadığı tartışılır ama çalışmalar yapılıyor, çocuklarla ilgileniliyor.

Korcan öğretmen, kariyer bilincini üniversite tercihleriyle başlayan bir süreç değil, çok erken yaşlardan itibaren kazandırılması gereken bir süreç olarak görmektedir. Korcan öğretmene göre doğru bilinç oluşturmak için ilkokuldan itibaren kariyer bilincine yönelik

altyapı oluşturulmaya başlanmalıdır. Korcan öğretmenin bu konuya ilişkin düşünceleri şu şekildedir:

> Kariyer bilinci kuşkusuz çok erken yaşlardan itibaren planlı bir şekilde belirli bir bilinç oluşturulmasıyla ilgili bir şey. Baktığımız zaman bu konuda insanların akılları başlarına üniversite tercihleri yapılacağı zaman gelmektedir. Ama o bilinç hemen bir anda olacak bir şey değil. İlkokuldan itibaren başlayarak, belli bir planlamanın, birtakım hazırlıkların yapılması gereken bir süreç. Öyle bir anda oturmuyor bu bilinç.

Öğretmenler, kariyer bilincine yönelik yukarıda belirtilen görüşlere ek olarak kariyer bilincine sahip kişilerde olması gereken bir takım nitelikler olduğunu belirtmişlerdir. Bu nitelikler aslında dolaylı yoldan öğretmenlerin kariyer bilincine yönelik tanımlamalarıdır. Şekil 14'te bu niteliklerin neler olduğuna ilişkin öğretmen görüşlerine yer verilmiştir.



Şekil 14. Kariyer Bilincine Sahip Bireylerde Bulunması Gereken Nitelikler

Şekil 14'te görüldüğü gibi öğretmenler, kariyer bilincine sahip kişilerin taşıması gereken birçok farklı niteliğe değinmişlerdir. Bu niteliklerin; işini sevme, kendini tanıma, hedeflerini yüksek tutma, kendini geliştirme, pes etmeme, işinde profesyonel olma, liderlik ruhuna sahip olma, çalışkan olma, planlı yaşama, çok boyutlu düşünebilme, mesleğini tanıma, özgüveni yüksek olma, iletişim becerisi yüksek, yenilikçi olma, üretken olma, paylaşımcı olma, cesur olma, özeleştiri yapabilme, iş disiplinine sahip olma ve aşırı hırslı olmama olduğu görülmüştür.

Öğretmenler, kariyer bilinci noktasında en çok insanların işini severek yapmasına dikkat çekmişlerdir. İşini severek yapma niteliği konusunda Serkan, Halim, Nurhan, Gülşen, Selin ve Veli öğretmen görüş bildirmişlerdir. Ayrıca yapılan gözlem verilerine dayanarak Selin ve Halim öğretmenin ders sırasında bu konuya değindikleri ve öğrencilerine severek yapacakları bir meslek seçmenin önemini açıkladıkları görülmüştür.

Nurhan öğretmen bu konudaki düşüncelerini *"Bence insanın işini sevmesi çok önemli. Çünkü insan hayatında iş yaşamı önemli bir yer tutuyor. O nedenle çok kritik sevmek"* şeklindeki sözleriyle açıklamıştır. Gülşen öğretmen de Nurhan öğretmene benzer olarak *"Kariyer bilinci denildiğinde aklıma sadece maddiyat gibi bir takım şeylerle değil de gerçekten sevdikleri, mutlu oldukları işi yapabilmek diye düşünüyorum"* şeklindeki düşünceleriyle görüşlerini açıklamıştır. Bu konuda Selin öğretmenin *"İnsanların bir ömür yapacağı işi severek yapması gerektiğine inanıyorum. Çekilir mi yoksa o hayat. O yüzden yani kariyer bilinci olabilmesi için insanın öncelikle yaptığı işi gerçekten çok sevmesi gerekiyor"* şeklindeki düşünceleri de bilinçli olmada işini severek yapmanın önemini ortaya koymaktadır. Ayrıca Selin öğretmen açıklamalarının devamında, ülkemizde birçok insanın işini severek yapmaması nedeniyle ortaya çıkan olumsuz tabloyu şu şekilde betimlemiştir:

> İnsanlar mutlu olduğu, severek yaptığı işlerde çalışmalılar. Bence Türkiye'de birçok insan sevmediği işi yapıyor. Bu geçmiş yıllarda, meselâ bizim kuşağımız seksenler ve doksanlar kuşağı diyeyim şu anda. Sevmeyerek yapılan çok fazla iş var. Bu geçmişte yapılan hatalardan kaynaklanıyor. İnsanlar o bilince sahip değillerdi. Biz işte bu hataların tekrarlanmaması adına çocukları ilgi ve yeteneklerine göre yönlendirebilmeliyiz. Severek sürdürebilecekleri bir meslek sahibi olmalarını sağlayabilmeliyiz. Ben çocuklara diyorum ki bakın 40 yıl boyunca bu işi yapacaksınız. Sevmeden sadece para kazanmak için; para doyuma ulaştırır bir şekilde belki ama ne yapacaksınız, sevmediğiniz bir işi yapıyor olacaksınız. Tam 40 yıl, Türkiye'de emeklilik yaşı artık bu. 25 ile 65 yaş arası bir süreç. Dolayısıyla bilinçli bir tercih söz konusuysa mesleğini sevmek çok önemli. Ben bunun üzerinde çok duruyorum meselâ.

Selin öğretmenin meslek seçimi konusuyla ilgili olarak öğrencilere bilgi verdiği sırada, bir öğrencisiyle arasında şu diyalog yaşanmıştır:

> **Öğretmen:** Şimdi bir inşaat mühendisi var diyelim Alp. İşini sevmeyen bir inşaat mühendisi ne yapar?
> **Öğrenci:** Yaptığı evler başımıza yıkılır.
> **Öğretmen:** Evet aynen öyle. İşini sevmeyen biri işine de saygı duymaz, o işi hakkıyla yerine getiremez değil mi arkadaşlar. Ondan sonra en ufak bir depremde maazallah göçüverir yaptığı evler insanların başına.

Halim öğretmen de ders sırasındaki şu açıklamalarıyla, insanların işini severek yapmasının önemine dikkat çekmiştir:

> **Öğretmen:** Evet arkadaşlar, bilinçli bir meslek seçimi küçük yaşlardan itibaren başlanması gereken, hem toplum hem de birey sağlığı için önemli bir olay. Bakın ben size hep söylüyorum. Bir tek hayatınız var. Zaten bu hayatınızın adına çocukluk dönemi dediğimiz 18 yıllık dönemi ve ondan sonra okuyacağınız okullara göre bir 10 yıl daha ilave edersek ortalama 25-30 yılı meslek öncesi okullarda geçireceksiniz. Ondan sonra yine bir 25, 30, 35 yıl süren bir meslek hayatınız olacak. Ömrünüz olurda o dönemi de çalışarak geçirmeyi başarırsanız ortalama 60-65 yaşına geleceksiniz. Yani artık ömrünüzün son demlerini yaşıyor olacaksınız. Haliyle sizin yaşamak istediğiniz hayata uygun, bir ömür severek yapacağınız bir meslek dalı seçerseniz mutlu bir hayatınız olacak. Ama yok çevrenizin etkisinde, özellikle anne-babanızın etkisinde kalıp sırf çok para kazanacağım diye hiç sevmeyeceğiniz bir mesleği seçerseniz her sabah size ne gelecek, eziyet gelecek. Sevmediğiniz bir iş için kalkmak, giyinmek, hazırlanmak, o işe gitmek, orada mesai durumuna göre saatlerce vakit geçirmek büyük eziyet olacak. Bir gün değil, bir ay değil 25-30 yıl. Çekilir mi?
> **Öğrenciler:** Hayıırrr!
> **Öğretmen:** Çekilmez tabi. O yüzden severek yapacağınız işi yapmak çok önemli. Ben görüyorum meselâ anaokulu öğretmeni arkadaşları. Yeri geliyor çocuk altına yapıyor, altını temizliyorlar. İşini sevmeyen biri çekebilir mi bunu. Ben kendim için konuşuyorum asla tahammül edemem. Kendimi bildiğim içinde zamanında ilkokul öğretmenliğini dahi tercih etmedim.

Öğretmenlerin, kariyer bilincine sahip bireylerde bulunması gereken niteliklere yönelik olarak üzerinde durdukları bir diğer nokta bireylerin kendini tanıması gerektiğidir. Bu konuda öğretmenler, kariyer bilincine sahip kişilerin kendi özelliklerini, ilgilerini, yeteneklerini ve mesleki değerlerini çok iyi tanıyıp bu özellikler doğrultusunda mesleki tercihler veya kariyer planları yapmaları gerektiğini düşünmektedir. Bu konuda Veli öğretmen *"Kariyer bilincine sahip olabilmek için insanın önce kendisini tanıması gerekir diye düşünüyorum. Kendi bilgisi, becerisi, donanımı, ilgi alanları ve sahip olmak istediği mesleğin bu saydığım özellikleriyle örtüşmesi gerekir diye düşünüyorum. Zaten bunların örtüşme oranı bilinçli bir kariyeri ortaya çıkarıyor"* şeklindeki sözleriyle kariyer bilincine sahip kişilerin kendini tanıması gerektiğine dikkat çekmiştir. Kaan öğretmen de Veli öğretmene benzer olarak kişilerin kendini tanıması gerektiğini örnek de vererek şu şekilde açıklamıştır:

> Bilinç kişinin kendisini bilmesi, tanıması ve ona özgü olarak da bir planlama doğrultusunda hedeflerine yönelmesidir bana göre. Meselâ futbolla ilgili konuşursak, senin futbol seviyen amatör takımlarda oynayacak seviyede. Ama sen kariyer yapacağım ve Real Madrid'de oynayacağım diye bir kariyer hedefi koyarsan bu çok ütopik olur. Bilinçli insan ilk önce kendisinin farkında olacak. Sen kariyerinin zirvesi olarak en fazla 1. lige çıkarsın, hadi süper lige çıkarsın. Kapasite ve yetenek o noktaya kadar zorlanabilir. Kişinin bilinçli olması, Kendini iyi analiz etmesi lazım.

Kaan öğretmen kişinin kendini tanımasına ek olarak kariyer bilincine sahip bir kişinin hedeflerini her zaman yüksek tutması gerektiğini belirtmiştir. Buna yönelik düşüncelerini kendi yaşamından verdiği şu örnekle ifade etmiştir:

> Kariyer bilinci diyorsak insanın kendini bilmesi ve hedeflerini yüksek tutması lâzım. Bunları gerçekten aşılamak lâzım öğrencilere. Meselâ benim teyze oğlum var İzmir'de gelinlikçi. Atölye ile başladı. Ondan sonra markalaştı. Miss Defne diye şimdi reklam da veriyoruz. İzmir'de atölyesi var, 3 5 tane tezgahı var, toptan bayilere ürün veriyor. Birisi gelmiş demiş ki biz fuarlara firmaları götürüyoruz, bize de şu kadar ücret veriyorsunuz. Biz size boşu boşuna para mı vereceğiz demiş teyze oğlu. Adam anlatmış işte. Devlet de teşvik ediyormuş bunu yurt dışına gittiğin zaman falan. Bu bilmiyor tabi. Bir başlıyor fuarlara, yani birde doksanlı yıllarda bu. Ben onu tanıdığım için söylüyorum. Doksanlı yıllarda büyük krizler yaşadı Türkiye. Özellikle esnaf kesimi, ticaret falan durma noktasına geldi. Bizim teyze oğlu hiç etkilenmedi bundan. Niye, yurt dışına çalıştı. Bak işte vizyon. Sonra dedi ki işte bizim markalaşmamız lazım. Fason üretiyor o zamana kadar, millet kendi markasını basıp satıyor. Niye biz böyle yapıyoruz diye sorguluyor. Kendi markamız olsun. Markalaştı mesela bak şimdi bayilikler açtı Türkiye'de. Yurt dışıyla çalışıyor. Şirketleşti, yeni bir yer yaptı, gelişti. Rahmetli Turgut Özal derdi, bizim hedefimiz Türk iş adamlarının ellerinde çantalarla uçaklara binip yurt dışına ihracat yapmasıdır diye. Bak hedefi koymuş. Anlatmaya çalıştığım, kişi koyduğu hedefleri doğrultusunda en iyisini yapmaya çalışacak. Çıtanın hep yüksek olması lâzım.

Gülşen öğretmen de *"Kariyer konusunda bilinçli olabilmek için de insanların hedeflerini yüksek tutması gerekir, ideallerinin olması, misyon ve vizyon sahibi olması gerekir"* şeklindeki sözleriyle, kariyer bilincine sahip olmada yüksek hedefler koymanın önemine işaret etmiştir.

Öğretmenlerin kariyer bilincine sahip olma bağlamında üzerinde durdukları bir diğer nitelik bireylerin kendini sürekli olarak geliştirmesi ve güncellemesidir. Bu konuda Serkan öğretmen *"Bilgi ve donanım açısından sürekli kendini geliştiren kişidir"* şeklindeki düşünceleriyle görüşlerini açıklamıştır. Nurhan öğretmen de *"Sürekli olarak kendimi geliştirmek için daha neler yapabilirim, üzerine neler katabilirim"* diye düşündüğünü ifade etmiştir. Bu konuda Selin öğretmen de benzer şekilde açıklama yaparak *"Kariyer bilincine sahip kişilerin kendisini yetiştirmesi gerektiğini düşünüyorum. Sürekli olarak yenilikleri takip ederek kendini geliştirebilmeli"* şeklindeki sözleriyle görüşünü ifade etmiştir. Bu konuda Veli öğretmen kariyer bilincine sahip olmanın sadece bir mesleğe yerleşene kadar değil, mesleğe yerleştikten sonra da devam ettiğini ve kişinin bu süreçte kendini sürekli olarak geliştirmesi gerektiğini şu düşünceleriyle açıklamıştır:

> Kariyer bilincine sahip olmak mesleğe yerleştikten sonraki boyuttur. Tamam gayet bilinçli bir şekilde size her bakımdan uygun bir mesleğe yerleştiniz ama iş orada bitmiyor. Ama birçok kişide bu algı var. Kariyeri bir mesleğe yerleşene kadar görüyor, bir kere yerleştik

> tamam artık diye düşünüyor. Halbuki bilinçli olanların asıl bundan sonra kariyerini geliştirmek için sarf etmesi lazım. Bizim için konuşacak olursak mesela, öğretmenlerin kendini geliştirmesi için birçok fırsat var. Öğrencilere faydalı olabilmemiz için, kendi kişisel gelişimimiz için birçok kurslar, seminerler var. Bu tip şeylerle kendimizi sürekli geliştirmemiz lazım.

Selim ve Seda öğretmen, bireylerin kariyer bilincine sahip olabilmesi için sabırlı ve azimli kişiler olmaları gerektiğini ifade etmişlerdir. Bu konuda Selim öğretmen şu şekilde görüş bildirmiştir:

> Türkiye gibi bir yerde sabırlı olması lazım. Hemen pes eden bir kişiliğe sahip olmaması gerekir. Çünkü kariyerindeki birtakım hedeflere ulaşmak isterken tozpembe olmayabilir her şey. Bazen aksiliklerle, çeşitli olumsuzluklarla da karşılaşacaksın. Bu yüzden kariyer bilincine sahip insanın hemen pes etmemesi, zorlukların üstesinden gelmesi gerekir.

Seda öğretmen de benzer olarak *"İşimizi yaparken zorluklar karşısında direnemezsek amacımıza asla ulaşamayız"* şeklinde görüş bildirmiştir. Ayrıca bu konuyla ilgili olarak Seda öğretmenin dersinde bir öğrencisiyle arasında şu konuşmalar yaşanmıştır:

> **Öğrenci:** Hocam A planı yaptık tutmadı, B planı yaptık tutmadı, Z'ye kadar yaptık yine tutmadı. O zaman ne yapmamız lazım?
> **Öğretmen:** O zaman sende bir hata vardır, planlarını gerçekçi bir şekilde yapmamışsındır.
> **Öğrenci:** Hocam ama gerçekçi yaptıysan yine de olmadıysa.
> **Öğretmen:** O zaman yine de yılmayacaksın, inandığın hedef için yoluna devam edeceksin. Bakın arkadaşlar Edison var ya iki bininci denemesinde bulmuş ampulü. İki bin kere denemiş arkadaşlar düşünebiliyor musunuz. İki ben kere denemiş olmamış, hâlâ devam ediyor denemeye. Edison'daki azme bak. Ama ne olmuş sonunda, gördüğünüz gibi pes etmeyerek hedefine ulaşmış.

Veli ve Selin öğretmen kariyer bilincine sahip olabilmek için işinde uzman olmanın, işini profesyonel bir şekilde yapabilmenin önemine dikkat çekmişlerdir. Bu konuda Veli öğretmen bireylerin *"İşinde gerçekten uzman olması, o işin gerekliliklerini kendi başına yerine getirebilmesi"* gerektiğini ifade etmiştir. Benzer şekilde Selin öğretmen de *"İşinde profesyonel olmak çok önemli. Günümüzde kariyer olarak bir yere gelebilmek için işini profesyonelce yapmak gerekiyor"* sözleriyle düşüncelerini belirtmiştir. Ayrıca Selin öğretmen nitelikli iş gücü konusunu işlerken de bu konunun önemine dolaylı olarak şu sözleriyle değinmiştir:

> **Öğretmen:** Bir işte nitelikli insan olmak çok önemli. Eğer bir alanda nitelikli olursanız kapı kapı dolaşarak iş aramak yerine, şirketler gelip sizi bulur iş teklifi yapmak için. Bazen duyuyorsunuzdur şirketler arasında bazı yöneticiler transfer oluyorlar. İşte bizim şirkete gelirsen sana orada aldığından 2 kat fazla maaş veririm diyorlar. Neden bu kişiyi almak için uğraşıyorlar, çünkü işinde profesyonel olmuş.

Emine öğretmen kariyer bilincine sahip kişilerin liderlik ve yönetebilme becerilerinin iyi olması gerektiğini belirtmiştir. Bu konudaki düşüncelerini *"Liderlik ruhuna sahip kişiler*

diyebiliriz. Çünkü bakıyorsunuz toplumda kariyer sahibi olanlar, liderlik ruhuna sahip, yönetebilecek, yönlendirebilecek kişiler" oluyor.

Serkan ve Kaan öğretmen ise kariyer bilincine sahip kişilerin çalışkan ve çaba harcayan kişiler olması gerektiğini belirtmişlerdir. Bu konuda Serkan öğretmen *"Bilinçli bir insan hangi mesleği seçerse seçsin, hangi alanda kariyer yaparsa yapsın mutlaka bunun hakkını vermesi, emek harcaması, çaba sarf etmesi gerekiyor"* sözleriyle düşüncelerini açıklamıştır. Bu konuda Kaan öğretmen konuya farklı bir açıdan yaklaşarak, kişinin yeteneklerini bilerek hareket etmesinin çabalamayı bırakmak anlamına gelmediğini, insanların çok çalışması gerektiğini şöyle açıklamıştır:

> Kişinin bilinçli olması demek, kapasitesini bilmesi demek. Ama bu şu anlama da gelmesin, tamam benim kapasitem bu benden buraya kadar, bundan sonra çalışmayacağım. Bu şekilde bahane de üretmemek lâzım. Ben çevremde bunu çok gördüm. Kapasite olarak diğerinden çok düşük belki ama çok çalışarak çabalayarak, onun üzerine çıkıyor. Bu nedenle çok çalışmak, çabalamak gerekiyor.

Orhan öğretmen ise kariyer bilincine sahip insanların işlerini planlı bir şekilde yürüten kişiler olduğunu ifade etmiştir. Bu konudaki görüşlerini örnek vererek şöyle açıklamıştır:

> Kariyer bilincine sahip insanlar geleceğini adım adım planlamış ve bir yere gelmiş insanlardır. Örneğin, Rahmi Koç. Ona sormuşlardı ben kendisini bizzat izledim televizyonda. Dedi ki "önümüzdeki yıl herhangi bir günü bana sorun, ben o gün ne yapacağımı size söyleyeyim" dedi. Önümüzdeki yılda herhangi bir gün. Ben hemen çıkarırım ajandamı o gün ne yapacağımı hemen size söylerim. Görüyorsun nasıl bir bilinç var. Kurumlar olarak düşünürsek Türkiye'de bu sadece askeri kurumlarda var. Onun dışında hiçbir kurumda planlanmış bir şey yok. Kişisel olarak düşündüğümüzde de aynı. Mesela ben seneye hangi okulda çalışmaya devam edeceğim belli değil. Ben kendim bilmiyorum seneye nerede olacağımı. İzmir'de mi olacağım, Antalya'da mı olacağım. Planlı değil açıkçası işlerimiz.

Selin ve Selim öğretmen çok boyutlu düşünmenin önemine değinmişlerdir. Selin öğretmene göre kariyer bilincine sahip kişiler *"Olaylara geniş açıdan bakabilmeli, çok boyutlu düşünebilme becerisine sahip"* olmalıdır. Selim öğretmen de Selin öğretmenle benzer ifadeler kullanarak *"Biraz farklı bakacak kariyer bilincine sahip insan. Yani farklı derken olaylara farklı açılardan bakabilecek, her boyutuyla olayları değerlendirebilecek"* sözleriyle görüşlerini ifade etmiştir. Ayrıca Selin öğretmen kariyer bilincine sahip kişilerin iş disiplinine sahip olması gerektiğini belirtmiştir. Bu konudaki düşüncelerini *"İş disiplinini yakalayabilmek gerekir. Yoksa kariyer için belli bir iş disiplini olmadan ilerlemek mümkün değil diye düşünüyorum. İnsanların o bilinçle hareket etmesi gerekir"* şeklinde ifade etmiştir.

Veli ve Gülşen öğretmen, bireylerin kariyer bilincine sahip olabilmesi için mesleklerini iyi tanımaları gerektiğini belirtmişlerdir. Bu konuda Gülşen öğretmen *"Kariyer konusunda insanların bilinçli olabilmesi için öncelikle yapacakları işi çok iyi bilmeleri gerekir"* şeklinde görüş belirtirken; Veli öğretmen de Gülşen öğretmene benzer olarak *"Kişinin mesleğinin sınırlarını iyi bilmesi lazım. Mesleğinin sınırlarını iyi tanırsa, kariyerini nereye kadar taşıyabileceğini de daha net görebilecektir"* şeklinde görüşlerini ifade etmiştir.

Emine öğretmen kariyer bilincine sahip olan kişilerin özgüveninin yüksek olmasının gerektiğini belirtmiştir. Buna yönelik olarak görüşlerini *"Özgüveni fazla olanlar bence. Çünkü belli bir bilinçle, kariyerde belli bir yere gelmek için kişinin en başta kendine güvenmesi, kendine inanması gerek"* şeklindeki sözleriyle ifade etmiştir.

Serkan öğretmen iletişim becerileri iyi olan kişilerin kariyerlerinde daha başarılı olduğunu düşünmektedir. *"Espritüel, etkili bir şekilde iletişim kurabilen, kendini çok iyi ifade eden ve karşısındakini de doğru anlayabilen kişiler olması gerekir diye düşünüyorum. Bu bence kariyer için büyük bir avantaj"* şeklindeki sözleriyle Serkan öğretmen etkili iletişim kurabilmenin önemine dikkat çekmiştir.

Halim öğretmenin kariyer bilincine sahip insanlarda bulunması gereken niteliklere yönelik sıkça vurguladığı nokta kariyer bilincine sahip kişilerin yenilikçi kişiler olması gerektiğidir. Bu konuya yönelik olarak Halim öğretmen düşüncelerini şu şekilde açıklamıştır: *"Sıradan olmayacak bilinçli insan. Baktığınız zaman zaten sıradan insanlarla dolu toplum. Yaptığı işte yenilikçi olacak, farklı bir soluk getirecek"*.

Selim öğretmen, üretken olma ve üretmeyi sevmenin de kariyer bilincine sahip insanlarda bulunması gereken bir nitelik olduğunu düşünmektedir. Buna yönelik düşüncelerini *"Kariyer bilincine sahip bir insanın üretmeyi sevmesi gerekir. Yaptığı işte bir şeyler üretmesi lazım. Bizim mesleğimiz için konuşacak olursak herkes müfredatı eleştiriyor müfredat çok yoğun diye. Kariyer bilincine sahip bir insansan eleştirip bırakmayacaksın, çözüm önerileri getireceksin diye düşünüyorum ben"* şeklindeki sözleriyle ifade etmiştir.

Ayrıca Selim öğretmen açıklamalarının devamında paylaşımcı olmanın önemine de dikkat çekmiştir. Selim öğretmene göre kariyer bilincine sahip bir insanın paylaşımcı olması, bencil olmaması gerekmektedir. Selim öğretmenin buna yönelik düşünceleri şu şekildedir: *"Bir defa kariyer bilincine sahip insan bencil olmayacak. Ürettiği, ortaya koyduğu şeyleri insanlık yararına ve herkese açık olarak ortaya koyması gerekir."*

Gülşen öğretmen kariyer bilincine sahip insanların öz eleştiri yapabilen kişiler olması gerektiğini belirtmiştir. Bu konudaki düşüncelerini *"Bu yeterliliğe sahip olan insanların özeleştiri yeteneğine sahip olması gerekir. Öz eleştiri yapamayan insanlar kendinin farkına varamazlar çünkü. O yüzden önemli diye düşünüyorum"* sözleriyle ifade etmiştir. Gülşen öğretmen ayrıca aşırı hırsın kişiye zarar verdiğini, kariyer konusunda bilinçli kişilerin aşırı hırslı olmaması gerektiğini ifade etmiştir. Buna yönelik düşüncelerini şöyle açıklamıştır:

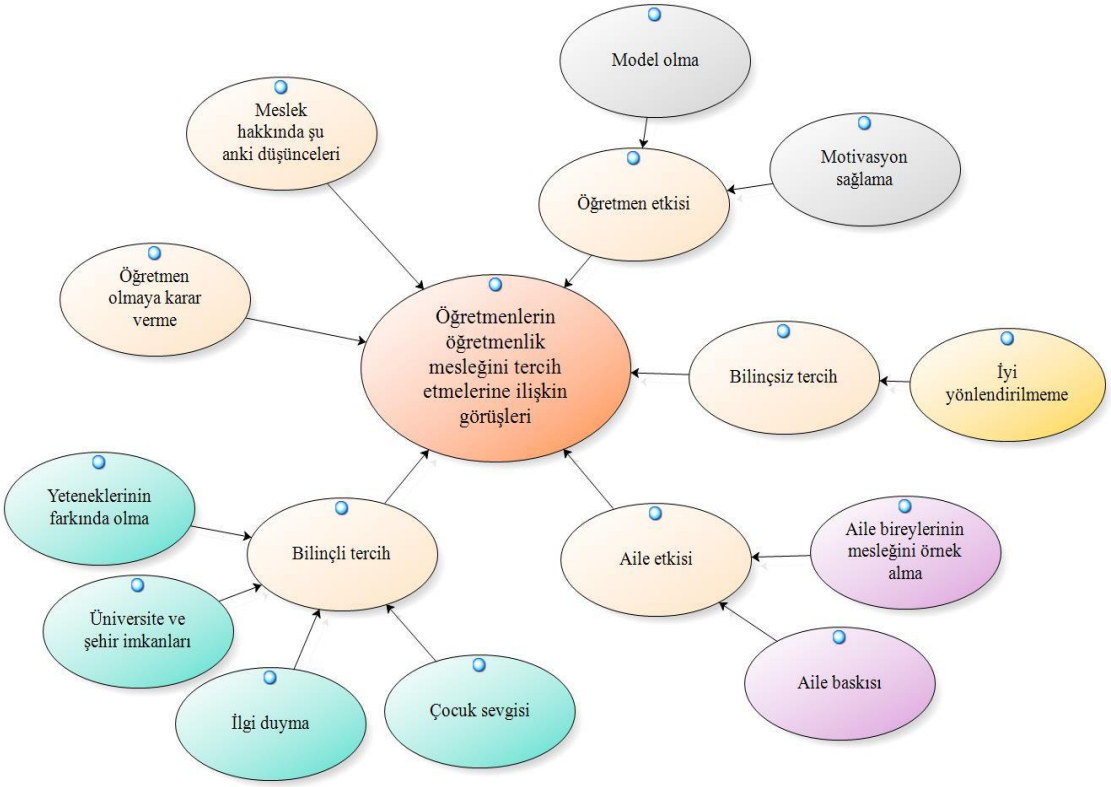
> Kariyer anlamında, kariyer için hırs gerekir ama her şeyin aşırısının fazla olduğunu düşünüyorum. Tabi ki çalışmak gerekecek, emek vermek gerekecek, özel hayatımızda bazı sıkıntılar olabilir belki özel hayatımızdan ödün vermemiz gerekecek ama bu bir hırsa ya da başkalarını ezip, üstüne basıp da kariyer geliştirmek benim yaşam felsefeme aykırı. Kariyer yapmışım ama başkalarının emeklerinden çalıp, başkalarının emekleri üstüne kariyer yapıp, bunun üstüne de kendi adımı soyadımı yazıp kendimi etiketlemeyi ve kariyerli göstermeyi ben etik bulmuyorum.

Görüşler incelendiğinde öğretmenlerin kariyer bilincine sahip bireylerde olması gereken özelliklere yönelik birçok farklı nitelik belirttiği görülmektedir. Bu niteliklerin birçoğu genel olarak tüm kariyer yaşamına yönelik iken, bazı öğretmenler nitelikleri kendi öğretmenlik meslekleri bağlamında açıklamışlardır. Bu öğretmenlere göre kariyer bilincine sahip bir öğretmen; işini severek yapmalı, planlı yaşamalı, paylaşımcı olmalı, kendini geliştirmeli, azimli olmalı ve etkili iletişim becerisine sahip olmalıdır. Bir sonraki bölümde öğretmenlerin kendi mesleklerini nasıl tercih ettiği ve meslekleri hakkında mevcut düşüncelerinin neler olduğuna yönelik araştırma bulgularına yer verilecektir.

3.3. Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin Öğretmenlik Mesleğini Tercih Etmelerine İlişkin Görüşleri

Öğretmenlerin kendi mesleklerini nasıl tercih ettiklerine yönelik görüşlerini almak için kendi eğitim hayatının nasıl geçtiği, öğretmen olmaya nasıl karar verdiği, öğretmenlik mesleği yolunda hangi aşamalardan geçtiği gibi sorular yöneltilmiştir. Bu sorulara verilen cevaplar doğrultusunda Şekil 15'te görüldüğü gibi 6 ana temaya ulaşılmıştır. Bunlar;

bilinçli tercih, bilinçsiz tercih, aile etkisi, öğretmen etkisi ve mesleğe bakış temalarıdır. Öğretmenlerin kendi mesleklerini nasıl tercih ettiklerine yönelik süreçleri aydınlatmak, onların kendi kariyer yollarını nasıl çizdiklerini ortaya çıkarmak bakımından önemli görülmektedir. Çünkü öğretmenlerin kendi kariyer yaşamalarına yönelik geçirdiği süreçlerin, dolaylı olarak sosyal bilgiler dersinde kariyer bilinci geliştirme uygulamalarına da yansıyacağı düşünülmektedir. Bu nedenle onların mesleklerini nasıl tercih ettiklerini, kendilerine nasıl bir yol çizdiklerini ve şu anda mesleklerinden mutlu olup olmadıklarını ortaya çıkarmak önemli görülmektedir.



Şekil 15. Öğretmenlerin Öğretmenlik Mesleğini Tercih Etmelerine İlişkin Görüşleri

Araştırma verileri incelendiğinde öğretmenlerin bazılarının bilinçli tercihlerle ve belirli bir planlama dahilinde öğretmenlik mesleğini tercih ettikleri görülmektedir. Bu bilinçli tercihlerin altında yatan nedenler ve planlamalar; mesleğe ilgi duyma, mesleğe yetenekli olma, çocuk sevgisi, üniversite ve şehir imkânları olarak ortaya çıkmıştır. Bazı öğretmenlerin meslek tercihinde tek bir etmen etkili olurken, bazı öğretmenlerin tercihinde ise birden fazla etmen etkili olabilmektedir.

Orhan, Halim, Selim, Gülşen ve Selin öğretmen, ilgi duydukları için öğretmenlik mesleğini tercih ettiklerini belirtmişlerdir. Orhan öğretmen *"Benim hep tarihi konulara merakım oldu. Osmanlı tarihi olsun, İnkılap tarihi olsun ortaokuldan beri bu alana ilgim var. Arkadaşlarıma anlatınca mutlu olurdum"* şeklindeki düşüncesiyle ilgi duyduğu için bu mesleğe yöneldiğini belirtmiştir. Halit öğretmen de *"Kendi araştırmalarım ve okumalarımla, kendi isteğim doğrultusunda bu mesleği seçtim"* sözleriyle ilgi duyduğu için öğretmenliği tercih ettiğini belirtmiştir. Benzer şekilde Gülşen öğretmen de *"Türkçe öğretmeni olma şansım da vardı ama onu istemiyordum. Benim ilgi duyduğum alan tarih ve coğrafya ağırlıklı olmalıydı"* diyerek ilgisi doğrultusunda sosyal bilgiler öğretmenliğini tercih ettiğini belirtmiştir.

Öğretmenlerin, bilinçli olarak öğretmenlik mesleğini tercih etme nedenlerinden bir diğeri ise yeteneklerinin öğretmenlik mesleğine uygun olduğunu düşünmeleridir. Selim ve Gülşen öğretmen, sosyal bilgiler öğretmenliğine yetenekli olduklarını düşündükleri için bu mesleği tercih ettiklerini belirtmişlerdir. Bu konuda Selim öğretmenin görüşleri şu şekildedir:

> O şeyde vardı yani yapıda vardı. Bir şeyler anlatmak, birilerine yol göstermek eskiden beri vardı bende. Hatırlıyorum lisede falan sınava çalışmayan arkadaşlar olurdu. Hep bana gelirlerdi biraz anlat neler var diye. Anlatırdım sınavdan geçerlerdi. Öğretmenliğin bana göre olduğunu düşündüm. O zamanlar üniversite için bizde 24 tercih hakkı vardı. İlk 2 tercihimi ben hukuk yapmıştım ama sonraki tercihlerim hep öğretmenlik yani eğitim fakültelerini tercih ettim. Bu da benim 7. tercihimdi zaten.

Sözel yeteneğinin daha iyi olduğunu ve öğretmenlik mesleğini yapabileceğini düşündüğü için sosyal bilgiler öğretmenliğini tercih eden Gülşen öğretmenin ise görüşleri şu şekildedir:

> Zaten sözel yeteneğimin iyi olduğunun farkındaydım ben. Sözel yeteneğimi fark ettim ama orada tabi sıkıntı olmuştu. Aslında sayısal yeteneğim de var ama benim sayısala karşı bir ilgim olmadığı için aslında ben sosyal bilgiler öğretmenliğini tercih ettim. Ama sayısal anlamda da hiçbir dersimde sıkıntı olmadı. Ama şu karar aşamasına geldiğimde, üniversite sınavında karar aşamasına geldiğimde ben, yani şu var ben gerçekten kendimi tanıdığım için de lise sürecinde eşit ağırlık sınıfında olmama rağmen bir muhasebe öğretmeni veya sayısal ağırlıklı bir meslek seçerek, bu şekilde mutlu olamayacağımın farkındaydım. Bu bölümlere yetecek kadar, yüksek puan almama rağmen kendi alanımda tercih yapmayıp, istediğim, mutlu olabileceğim sözel alana tercih yaptım. Bu nedenle puanımda 0,5 ile çarpılacağı yerde kendi alanımda tercih yapmadığım için 0,2 ile çarpıldı bizim üniversiteye girdiğimiz dönemde. Hani bu benim için bir dezavantajdı ama bunun için hiçbir zaman pişmanlık duymadım.

Emine öğretmen ise erken yaşlardan itibaren kendisindeki çocuk sevgisini ve öğretmenliğe karşı ilgisini fark ettiği için öğretmenlik mesleğini tercih ettiğini belirtmektedir. Bu konudaki düşüncelerini şöyle açıklamaktadır:

> Küçüklüğümden beri hep çocukların içinde oldum. Çocukları çok seviyordum. Sürekli çocuklarla iç içe olunca da öğretmenlikten başka bir şey düşünmedim. Kitaplarım oluyordu işte öğretmencilik oynuyorduk. Annemin babamın okuluna gidiyordum. Böyle kendimi öğretmen gibi hissediyordum. Hatta sınıflarına girip sessiz olun, konuşmayın falan diye uyarı bile yapmaya çalışıyordum kendimce.

Kaan öğretmen ise kariyer yaşamını şekillendirirken, öğretmenlik mesleğine bilinçsiz bir şekilde sürüklenmesine rağmen, tercih edeceği üniversite ve şehrin imkânlarını göz önünde bulundurduğunu ve buna yönelik araştırma yaparak tercihlerini sıraladığını ifade etmiştir. Kaan öğretmenin bu konudaki düşünceleri şöyledir:

> Ben kıyıda köşede kalmış şehirleri veya üniversiteleri de istemiyorum. Mesela Erzincan'ı istemedim. Bizimkiler oraya git abinin yanına dedi. Güzel bir yer olsun, imkânları çok olsun şöyle adam gibi bir üniversite hayatı yaşayalım dedim, Ankara mesela. Yani ben öğretmenlikten ziyade tercih yaparken üniversite güzel olsun, şehrin imkânları çok olsun düşüncesi ile tercih yaptım.

Öğretmenlerin diğer kısmı ise bilinçsiz bir şekilde öğretmenlik mesleğine yöneldiklerini belirtmişlerdir. Öğretmenlerin kariyer tercihlerini bilinçsiz şekilde yapmalarında olayların tesadüfen gelişmesi ve iyi yönlendirilmeme gibi faktörler etkili olmuştur. Kaan, Korcan, Nurhan, Elif ve Serkan öğretmen kariyer süreçlerinde birtakım bilinçsiz tercihler yaptıklarını belirtmişlerdir. Elif öğretmen aslında öğretmen olmak istemediğini ve psikoloji okumak istediğini *"Meslek seçim sürecim isteğim doğrultusunda gerçekleşmedi. Ortaokuldan sonra öğretmen lisesini kazanmıştım aslında ben ama öğretmen olmak istemediğim için gitmedim. Psikoloji okumak istiyordum ama kendimi öğretmen olarak buldum"* şeklindeki düşünceleriyle açıklamıştır. Nurhan öğretmen de aslında öğretmen olmayı düşünmediğini ama öğretmen olmaya mecbur kaldığını şu sözleriyle açıklamaktadır:

> Aslında ben hiç düşünmedim öğretmenliği. Çünkü tarih bölümü okudum, araştırmacı olarak yetiştirdiler bizi. O zamanda benim en büyük hayalim araştırmacı olmaktı, üniversitede kalmaktı açıkçası. Fakat olmadı maalesef. Ben o şeyleri de yaşayınca ne sınavlarına girdim ne de bir daha başvurdum. İnan hiç öğretmen olmak istemiyordum. O zamanlarda öğretmen yapmıyorlardı zaten fen edebiyat mezunlarını. O sırada bir arkadaş formasyon alırsak sınıf öğretmeni olabiliyormuşuz dedi. Yok dedim ya sen ne diyorsun, bir de sınıf öğretmeni olacağım yani. Hiç isteyerek başlamadım.

Korcan öğretmense tamamen tesadüfi bir şekilde öğretmenlik mesleğine yöneldiğini belirtmektedir. Korcan öğretmen, öğretmenlik mesleğine nasıl tesadüfen yöneldiğini şu şekilde açıklamaktadır:

> Türkiye'nin şartlarından da kaynaklı olarak, bir baltaya sap olalım da ne olursa olsun düşüncesi vardı bende. Belli yaşa geliyorsunuz. Ergenlik artı dediğim gibi bir baltaya sap olma düşüncesi veya iş bulamazsam kaygıları. Yani ben de şu cevabı verebilirim. 1 puan fazla alsaydım Dicle Üniversitesi Hukuktaydım, 1 puan eksik alsaydım Karadeniz Teknik Üniversitesi Coğrafyadaydım. Yani çok böyle bilinçli değil. Biraz Türkiye gerçeği oldu benimkiler de.

Serkan öğretmen ise çok iyi yönlendirilmediği için meslek seçim sürecinde bir takım bilinçsiz seçimleri olduğunu belirtmektedir. *"Eğitim hayatımı şöyle bir gözden geçiriyorum da mesleki olarak çok iyi yönlendirilmedim ben. İlkokuldan ortaokula, ortaokuldan endüstri meslek lisesine gittim. Elektrik bölümünü okudum, çok bilinçsizce bir tercihte. Ne ilgim var elektriğe ne de alakam"* şeklindeki sözleriyle Serkan öğretmen, ilgi duymadığı halde bilinçsiz bir şekilde elektrik bölümünde okuduğunu açıklamaktadır. Öğretmenlerin meslek tercihlerinde etkili olan diğer faktörler ise aile etkisi ve öğretmen etkisidir. Aile etkisi açısından düşünecek olursak, bazı öğretmenler aile bireylerinden birinin mesleğini örnek aldığı için, bazıları ise aile baskısı nedeniyle bazı tercihler yaptıklarını belirtmişlerdir. Emine ve Gülşen öğretmen aile bireylerinin mesleğini örnek aldıkları için öğretmenlik mesleğine ilgi duyduklarını ifade etmişlerdir. Gülşen öğretmen ablası öğretmen olduğu için ondan etkilendiğini *"Benim üzerimde etkili olan kişilerin başında ablam geliyordu. Ablam öğretmen olduğu için özenirdim çok ona. Zaten öğretmen olmamda ablamın çok desteği olmuştur"* şeklindeki sözleriyle ifade etmiştir. Emine öğretmen ise anne ve babası nedeniyle öğretmenlik mesleğine karşı yoğun bir şekilde ilgi duyduğunu şu sözlerle açıklamıştır:

> Annem babam ikisi de öğretmen. Babam coğrafya öğretmeni, annem sınıf öğretmeni. Hep özeniyordum onlara küçükken. Törenlere katılıyorduk beraber. Velilerin, öğrencilerin saygı duyması beni etkiliyordu. Bak öğretmenin kızı bu diyorlardı o bile hoşuma gidiyordu. Hep o yıllardan bilinç altına girmiş öğretmenlik mesleği ve öğretmen olduk.

Kaan, Orhan ve Serkan öğretmen zaman zaman aile baskısıyla karşı karşıya kalmaları nedeniyle birtakım yanlış tercihlere itildiklerini ifade etmişlerdir. Mesela Kaan öğretmen baba zorlamasıyla memur yapılmak istendiğini ve sırf bu yüzden adalet lisesini tercih etmek zorunda kaldığını şu şekilde açıklamaktadır:

> O zamanlar kaygı daha çoktu. Babam rahmetli işçiydi. Oğlum memur olsun diye düşünürdü. Sağlama alsın kendini. Bu sebeple adalet lisesine gittik. Kurumlar sınavında 3 yıl sonunda mecburi hizmet hani olduğu için hemen zabıt kâtibi olarak ya da adliyelerde görevli memur

> olarak başlıyordunuz. Benim ki biraz babamın zorlamasıyla oldu işin gerçeği. Ben yani memur olmak istemiyordum. 17 yaşındasın liseden mezun olduğunda. 17 yaşında insan memur mu olur. 18 yaşında memur olacağız ondan sonra bizi de verecekler bir yere. Çocuk için yani o yaşlardaki biri için sıkıntılı ama babam için çok iyi. Hemen garanti maaş, eli ekmek tutacak diyor ama benim için iyi değil. Ben üniversite okumak istiyorum arkadaş.

Orhan öğretmen ise bir dönem asker olması için ailesi tarafından baskı yapıldığını şu sözlerle ifade etmektedir: *"Ailem, annem babam subay olmamı, asker olmamı istedi ama ben istemedim, öğretmen oldum. Babam daha çok böyle askeri üniformalı kişileri görünce özenirdi. Biraz da iş garantisi var diye. O yüzden beni de asker yapmaya çalıştılar"*.

Serkan öğretmen de aile baskısı nedeniyle hiç istemediği halde endüstri meslek lisesine gittiğini belirtmiştir. Buna yönelik anısını *"Ortaokuldan sonra endüstri meslek lisesine gittim. Elektrik bölümünü okudum. Hiç de istemiyordum gitmek. Ailemin, daha doğrusu babamın vermiş olduğu bir karardı"* şeklindeki sözleriyle dile getirmiştir.

Öğretmenlerin meslek tercihinde etkili olan bir diğer etken ise öğretmen etkisidir. Bazı öğretmenler, kendi öğrencilik yıllarında bazı öğretmenleri model aldıkları için veya bazı öğretmenler kendilerine öğretmen olma konusunda motivasyon sağladıkları için öğretmenlik mesleğine ilgi duyduklarını belirtmişlerdir. Emine, Orhan, Halim, Korcan, Selim, Gülşen ve Selin öğretmen, eğitim yaşamlarında örnek aldıkları ve kendilerine model olan bazı öğretmenlerle karşılaşmaları sebebiyle öğretmenlik mesleğine ilgi duyduklarını belirtmişlerdir. Selim öğretmen kendisine model olan fen bilgisi öğretmeni hakkındaki düşüncelerini şöyle dile getirmektedir:

> Bana rol model olan öğretmenlerim vardı. Fen bilgisi öğretmenim vardı ortaokulda hala anarım. İngilizce öğretmenimiz olmadığı için, kendi İngilizcesi de çok iyi olmamasına rağmen İngilizce derslerimize girerdi. Kendi akşam çalışıp ertesi gün bize anlatırmış. Hasta da olsa, rahatsız da olsa hep gelirdi derse. 5 dakika geç geldiğini görmedim. Benim için çok büyük örnek oldu diyebilirim.

Emine öğretmen ise üniversite hocasının kendisine büyük motivasyon sağladığını ve bunun öğretmenlik mesleğine giden yolda kendisine büyük katkı sağladığını şu sözleriyle açıklamaktadır:

> Üniversitede vardı bir hocam. Çok disiplinli bir eğitimciydi. Ben yabancı uyruklu olduğum için çok zorlanıyordum derslerde. Her zor anımda beni motive etti. Herhangi bir sıkıntım olduğunda yardımcı oluyordu. Bu okul 4 yılda bitecek, yoksa bozuşuruz derdi hep bana. Gerçekten de onun sağladığı destek ve motivasyon sayesinde 4 yılda bitirdim fakülteyi. Benim üzerimde çok emeği olmuştur.

Öğretmenlerin, öğretmenlik mesleğine yönelik olarak mevcut görüşleri incelendiğinde, bazıları tesadüfen öğretmenliğe yönelse de büyük çoğunluğunun şu anda öğretmen olmaktan memnun olduğu görülmektedir. Bu konuda Kaan öğretmen *"Planlamamda öğretmenlik yoktu ama öğretmenliğe başladıktan sonra sevdim mesleğimi. Kendi yapım, çocuklarla iletişimim çok iyi. Şu an gayet güzel gidiyor"* şeklinde görüş bildirmiştir. Benzer şekilde Halim öğretmen de öğretmen olmaktan mutlu olduğunu *"20 yıldır bu mesleği yapıyorum ve hâlâ ilk günkü heyecanı yaşıyorum okul kapısından içeriye girdiğimde. İyi ki öğretmen olmuşum diyorum"* şeklindeki sözleriyle belirtmiştir. Aynı şekilde Selin öğretmen de öğretmen olmaktan mutlu olduğunu şu şekilde dile getirmiştir:

> Mutluyum öğretmen olduğum için. Doğru mesleği seçtiğimi düşünüyorum. Çünkü bir şeyler verdiğimde, karşılığında onu çocuklardan aldığımda gerçekten mutlu oluyorum. Kişisel hazza ulaştığımı düşünüyorum bu şekilde. Benim için çocukluktan gelen bir hayaldi gerçek oldu. Çok mutluyum şu an işimden.

Korcan ve Elif öğretmen, öğretmenlik mesleğini tercih ettikleri için mutlu olsalar da meslek yaşamlarına yönelik bazı pişmanlıklar yaşamıştır. Örnek vermek gerekirse, Elif öğretmen *"Öğretmen olduktan sonra lisansüstü yapamadım, lisans mezunuyum. Bu açıdan kariyerimde bir eksiklik hissediyorum. Keşke mezun olduğum ilk zamanlar yapsaymışım diyorum"* şeklindeki sözleriyle lisansüstü eğitime devam etmediği için pişmanlık duymaktadır. Korcan öğretmen, şu an öğretmenlik mesleğini tercih etmekten mutlu olsa da ortaokul düzeyi yerine lise düzeyini tercih etmemesinin pişmanlığını yaşamaktadır. Ayrıca lisansüstü eğitime devam etmemenin de pişmanlığını duymaktadır. Bu konudaki düşüncelerini şu sözlerle dile getirmiştir:

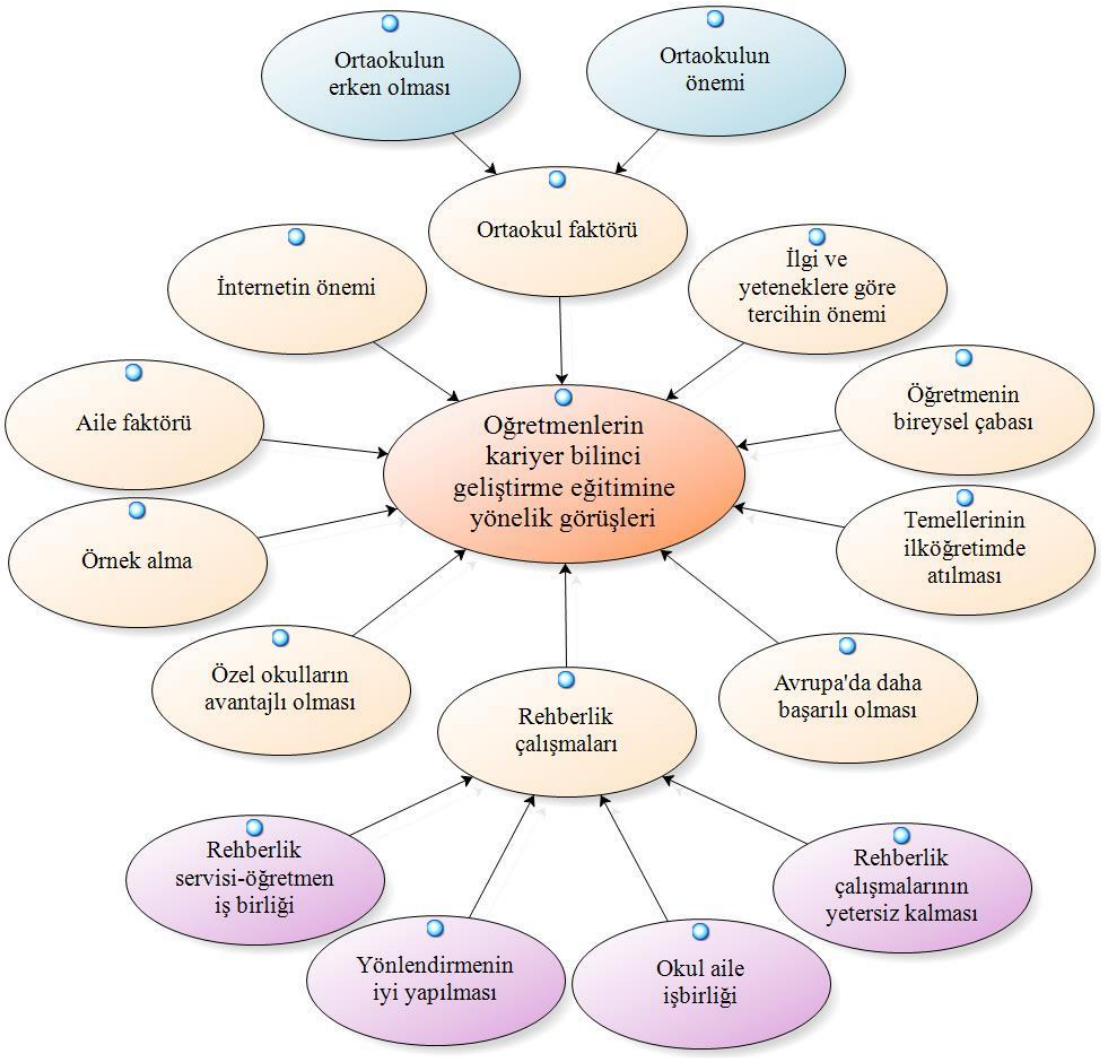
> Pişmanlıklarım kaynağı takdir edersiniz ki hem biraz ekonomik, hem de Türkiye'nin gelişen; gelişen demeyeyim de değişen yapısından kaynaklanıyor. Bu öğretmene değer ya da öğretmenin toplumdaki yeri, gerçekleştirebileceği şeylerin giderek azalması öğrenci yapısından dolayı. Ondan kaynaklanan bir takım pişmanlığım var. Keşke akademik kariyer düşünseydim. Artık diyorum mesela 15 yıldır bunu hiç şey yapmamıştım. Şu anda liseye geçmeyi düşünüyorum, beni daha çok tatmin edebileceği için. Birikimimi daha iyi yansıtabileceğimi düşünüyorum orada. Bu yıl çünkü beşinci sınıflara giriyorum 2 yıldır. 4+4+4'den dolayı beşinci sınıflarda artık iyice bir ilkokul öğretmeni moduna, sınıf öğretmeni moduna girmiş oluyoruz. Onlar biraz beni mutsuz ediyor açıkçası. Bu yüzden artık pişmanlıklarım olmaya başladı yavaş yavaş, biraz geç oldu ama.

Öğretmenlerin genel olarak öğretmenlik mesleği hakkındaki düşüncelerini değerlendirmek gerekirse, öğretmenlerin bazıları bilinçli bir şekilde öğretmenlik mesleğine yönelirken, bazıları ise tamamen tesadüfi bir şekilde veya bilinçsizce

öğretmenlik mesleğini tercih etmiştir. Ancak sonuç olarak tüm öğretmenler şu anda sosyal bilgiler öğretmeni olmaktan memnun olduklarını belirtmişlerdir.

3.4. Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin Kariyer Bilinci Geliştirme Eğitimine İlişkin Görüşleri

Öğretmenlerin, kariyer bilinci geliştirme eğitimine yönelik görüşleri doğrultusunda ortaya çıkan temalar Şekil 16'da görülmektedir. Bu temalar; ortaokul faktörü, ilgi ve yeteneklere göre tercih, öğretmenin bireysel çabası, temellerinin ilköğretimde atılması, Avrupa'da daha başarılı olması, rehberlik çalışmaları, özel okulların avantajlı olması, örnek alma, aile faktörü ve internetin önemi şeklindedir.



Şekil 16. Öğretmenlerin Kariyer Bilinci Geliştirme Eğitimine İlişkin Görüşleri

Şekil 16 incelendiğinde öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme eğitimine yönelik olarak farklı görüşler ortaya koydukları görülmektedir. Öğretmenlerin bu kategori altında en sık vurgu yaptıkları görüş, öğrencilerin ilgi ve yetenekleri doğrultusunda meslek tercihi yapması gerektiğidir. Öğretmen görüşlerinde ve ders gözlemlerinde kariyer bilinci geliştirme eğitimine yönelik vurgulara sıkça rastlanmıştır. Halim öğretmen, kariyer eğitiminde üzerinde en çok durulan noktanın, öğrencilerin ilgi ve yetenekleri doğrultusunda meslek tercihi yapması olduğunu şu sözleriyle açıklamaktadır:

> Derslerimde benim en çok vurgu yaptığım, çocuklara en sık vurguladığım konu kariyerlerini belirlerken ilgi ve yeteneklerine göre kendilerini mutlu edecek meslekleri seçmeleridir. Çocuk ortaokul seviyesinden itibaren bu bilinçle yetiştirilmeye çalışılır, yeteneklerinin ve ilgilerinin farkında olmasına yardımcı olunur ve o yönde yönlendirilirse, hem seçtiği meslekte daha iyi ilerleme hem de daha fazla mutlu olma, haliyle bunun sonucunda da daha fazla gelir elde etme şansına sahip olacaktır".

Bu konuda Nurhan öğretmenin görüşleri ise şu şekildedir:

> Ben hep şunu söylüyorum öğrencilerime, kimseden etkilenmeyin. Kesinlikle hangi mesleği seviyor, ilgi duyuyorsanız ki zaten o sevdiğiniz şeye de yatkınlığınız vardır, yeteneğiniz vardır. O işi yapmanızı kolaylaştırır. O mesleği yapın, vazgeçmeyin diyorum. Benim tek çocuğum var. Eşim sürekli doktor olsun diyor. Bazen niye doktor olsun diyorum. Tiyatrocu olsun, müzisyen olsun ama her şeyden önce mutlu olsun, işini severek keyifle yapsın.

Gözlem verileri incelendiğinde, öğretmenlerin sosyal bilgiler dersi sırasında, öğrencilerin ilgi ve yetenekleri doğrultusunda tercihlerini belirlemeleri noktasında uyarılar yaptıkları görülmüştür. Konuyla ilgili Orhan öğretmenin dersinde yaşananlar şu şekildedir:

> **Öğretmen:** Bir insan bir mesleği kaç yıl sürdürüyor? Örneğin ben kaç yıl öğretmen olarak çalışacağım.
> **Öğrenci:** 20 yıl.
> **Öğretmen:** Daha fazla.
> **Öğrenci:** 30 yıl.
> **Öğretmen:** Evet, ortalama 30-35 yıl öğretmen olarak çalışacağım. İnsanlar da bir meslekte 30-35 yıl geçiriyor. Peki, neden sormuş olabilirim bunu size?
> **Öğrenci:** Çalışarak geçireceğiniz için.
> **Öğretmen:** Onu sormuyorum. İnsan yanlış bir meslek tercihi yaparsa ne olur o 35 yıl?
> **Öğrenci:** Kötü geçer.
> **Öğretmen:** Evet kötü geçer. Bakın sınıfınızı beğenmezseniz değiştirirsiniz, okulunuzu beğenmezseniz değiştirirsiniz, mahallenizi evinizi beğenmediniz değiştirirsiniz ama meslek böyle değil. Geçer mi sevmediğiniz bir işte 35 yıl?
> **Öğrenciler:** Geçmeeezz!
> **Öğretmen:** O zaman mesleğinizi ilgi ve yeteneklerinize göre seçmeniz gerekir.

Öğrencilerinin ders sırasında hangi mesleği, niçin tercih etmeleri gerektiğini soran Halim öğretmenle öğrencisi arasında konuyla ilgili olarak şu konuşmalar gerçekleşmiştir:

> **Öğretmen:** Az önce bir sürü meslek saydınız. Acaba o meslekler ilgi ve yeteneğinizin olduğu meslekler mi? Kim konuşmak ister?
> **Öğrenci:** Öğretmenim mütercim tercüman olmak istiyorum ben.

> **Öğretmen:** Neden onu istiyorsun?
> **Öğrenci:** Hem ilgim o yönde hem de en başarılı dersim İngilizce. O yüzden istiyorum.
> **Öğretmen:** Notların iyi diye istiyorsun yani.
> **Öğrenci:** Hayır öğretmenim ilgim de var. Mütercim tercüman olmak istiyorum, başarabileceğime de inanıyorum.

Yine Halim öğretmen, 7. sınıflarda ortaöğretim kurumlarıyla ilgili açıklamalar yaparken, ilgi ve yetenekler doğrultusunda tercihlerin yapılması gerektiğine yönelik olarak şu açıklamada bulunmuştur:

> **Öğretmen:** İlgi ve yetenekleriniz, derslerdeki başarılarınız seçeceğiniz liselerde önemli rol oynamaktadır. Eğer sayısal derslere ilginiz olmadan fen lisesini tercih ederseniz, 4 yıl size eziyet gibi gelecek ve büyük ihtimalle de başarılı olamayacaksınız. Aynı şekilde sözel dersleri sevmeden sosyal bilimler liselerine giderseniz durum yine aynı olacak. Dolayısıyla lise tercihlerinizde ilgi ve yeteneklerinizi göz önünde bulundurmanızda büyük yarar var.

Öğretmenler kariyer eğitiminde aile faktörünün önemli olduğunu belirtmişlerdir. Öğretmenler, kariyer tercihleri konusunda ailelerin çocuklarına baskı yapmamaları gerektiğini belirtirken; bilinçli bir şekilde hareket etmeleri için çocuklarına destek olmaları gerektiğini ifade etmişlerdir. Bu konuda Orhan öğretmen görüşlerini şu şekilde belirtmiştir:

> Ailelerin çocuklarına baskı kurmamaları lâzım. Sonuçta çocuklarını en iyi tanıyan kişiler aileler. Çocuklarının yeteneklerini fark edip o doğrultuda mesleklere yönelmelerine yardımcı olmalılar. Kendi olamadıkları mesleği çocuklara empoze etmemeleri lâzım. Çocuk neyi seviyorsa, neye ilgi duyuyorsa ona göre yönlendirme yapmaları lazım diye düşünüyorum. Güzel sanatlardaki arkadaşımla konuşmuştuk. Aile düşük puan alan çocuğunu, kulağa hoş gelen güzel sanatlara gönderiyormuş. Böyle bir şey olur mu hiç. Ailelerin bilinçli olup, çocuğunun da bilinçli hareket etmesine yardım etmesi lazım.

Serkan öğretmen öğrencilerin kariyer bilinci kazanmasında ailelerin önemli olduğunu şu sözleriyle belirtmiştir:

> Bu konuda aile çok etkili. Bilinçli bir öğrenci ortaokuldan itibaren, sorumluluk sahibi, derslerini düzenli yapan, geleceğe dair planlar yapan öğrencidir. Öğrenciler bu davranışları öncelikle aileden kazanıyor. Okulun da bunu pekiştirdiğini söyleyebilirim.

Halim öğretmen ise velilerden gözlemlediği kadarıyla ailelerin, çocuklarının kariyer seçimleri konusunda yeterli bilince sahip olmadıklarını şu açıklamalarıyla dile getirmiştir:

> Bilinç ortaokul çocuklarında oluşmaya başlıyor ama veliler müsaade ettiği sürece. Yaptığımız ikili görüşmelerde veya veli toplantılarında ağırlıklı olarak biz şunu görüyoruz veya çocuklardan da duyuyoruz, öğretmenim annem babam bunu yapmamı istiyor, bunu olmamı istiyor diye. Velilerle yaptığımız toplantılarda ben çocuğumun şu okula gitmesini, şu üniversiteyi, bölümü kazanmasını istiyorum şeklinde sözlerle karşılaşıyoruz. Ailelerde, ortaokul çağındaki bir çocuğun fikrinin dikkate alınması gerektiği bilinci oluşmamış. Anne

> baba kendisine göre, çocuğu için en iyi karar verecek kişinin kendisi olduğuna inanıyor. Çocuğunun ilgisi ve yeteneğini çok fazla önemsemiyor.

Halim öğretmenin dile getirdiği aile tutumuna yönelik örnek bir durum, Orhan öğretmenin dersinde yaşanmıştır. Orhan öğretmen ile öğrencisi arasında geçen diyalog şu şekildedir:

> **Öğretmen:** Sen ne olmak istiyorsun Ceyda?
> **Ceyda:** İngilizce öğretmeni.
> **Öğretmen:** Niye?
> **Ceyda:** İngilizce notlarım çok iyi. En çok İngilizce dersini seviyorum ama annen hemşire olmamı istiyor. Bilecik'e gönderecekmiş ablamın yanına.
> **Öğretmen:** Sonuç olarak ne yapacaksın o zaman?
> **Ceyda:** O zaman annemin dediğini yaparım.

Nurhan öğretmen ailelerin, çocuklarının tercih etmek istedikleri mesleğe karşı çıkarak, kendi istekleri doğrultusunda tercihler yapması konusunda onlara baskı kurmaları nedeniyle aile içinde çatışmaların doğabileceğini belirtmiştir. Bu konudaki düşüncelerini şöyle açıklamıştır:

> Aile, çocuğun ressam olmasına izin vermiyor, tiyatro veya güzel sanatlarla ilgilenmesine izin vermiyor. Çocuk hiç sevmediği başka bir alana zorla yönlendiriliyor ve çocuğun hayatı mahvoluyor. Zaten ileride ailesine karşı çıkabilecek düzeye geldiğinde ya yarım bırakıyor ya da hayatı boyunca mutsuz bir şekilde o mesleği yapıyor.

Orhan ve Serkan öğretmen öğrencilerin kariyer tercihlerinde, çevrelerinde veya televizyonda gördükleri popüler meslekleri örnek aldıklarını belirtmişlerdir. Öğretmenliğe ilk başladığı yılarda, bir televizyon dizisi nedeniyle birçok öğrencisinin polis olmak istediğini belirten Orhan öğretmen görüşlerini şu şekilde ifade etmiştir:

> Ben göreve başladığım zaman Arka Sokaklar dizisi çok popülerdi. Ben hangi öğrencime sorsam polis olmak istiyorum diye cevap veriyordu. Niye dediğimde Arka Sokaklar'da Mesut'u çok seviyorum ben polis olacağım diyor. Çocuğa baksan belki polis olmaya elverişli değil, o yeteneğe sahip değil ama işte etkilenip böyle kararlar verebiliyor.

Serkan öğretmen de öğrencilerin yakın çevrelerinde gördükleri ve örnek aldıkları meslekleri tercih etme eğiliminde olduklarını şu sözleriyle açıklamıştır:

> Öğretmenler derse girdiklerinde hep öğrencilere ileride ne iş yapacaklarını sorar. Çocuklarda klasik cevaplar verir. Doktor olacağım, öğretmen olacağım, subay olacağım, polis olacağım diye. Bunlar klasik cevaplardır. Köye gittiğinizde çocukların hemen hemen hepsi hemşire veya öğretmen olmak istediklerini söyler. Çünkü önlerindeki en büyük örnek odur. Onu görüyor sürekli. Babası gibi tarlada çalışmayı istemez çocuk. O yüzden gördüğü, özendiği, örnek aldığı insanları söyler.

Emine öğretmenin 7. sınıflarda, öğrencisiyle yaşadığı şu konuşmalar da, öğrencilerin yakın çevresinde gördükleri meslekleri örnek aldıklarını göstermektedir:

> **Öğrenci:** Öğretmenim doktor olmak istiyorum ben. Branşım da ortopedi doktoru.
> **Öğretmen:** Neden peki?
> **Öğrenci:** Benim doktorum çok iyi, sabırlı hem de. Zaten ortopedi doktorluğu çok riskli değil. Bir damar bağlıyor bir de platin takıyor o kadar.
> **Öğretmen:** Yani doktorunu gördün doktor olmaya karar verdin öyle mi? Nereden biliyorsun o kadar basit olduğunu. İşin içine girince senin anlattığın kadar basit değildir belki.
> **Öğrenci:** Yok öğretmenim ben gördüm benim doktorumdan, çok zor değil. Ben de onun gibi olmak isterim.

Serkan öğretmen, son yıllarda internetin yaygınlaşmasıyla birlikte öğrencilerin, kariyer bilincine yönelik bilgi edinmelerinin kolaylaştığını düşünmektedir. Serkan öğretmenin bu konudaki düşünceleri şöyledir:

> Şu anki nesil kariyer bilinci konusunda biraz daha avantajlı. Çünkü öğrenciler internet dünyası gibi bir nimete sahipler. İnternette faydalı birçok şey var, girip birçok bilgiye ulaşılabiliyor ama çocukta ve ailelerde interneti o amaç için kullanma bilinci olması lazım.

Orhan öğretmen, 6. sınıflarda meslek seçimiyle ilgili bilgi edinme yollarından bahsederken, internetin önemine şu açıklamasıyla dikkat çekmiştir:

> **Öğretmen:** Arkadaşlar eskiden bu iş çok daha zordu. Şimdi internet diye bir şey var. İnternette mesleklere yönelik çok kolay bilgi edinebiliyorsunuz. Bir meslekte kaç saat mesai var, kazancı ne kadar, ne gibi zorlukları var, hangi yeteneklere sahip olmak gerek bunların hepsini internete girdiğinizde çok rahat öğrenebilirsiniz.

Emine öğretmen, kariyer bilinci geliştirmeye yönelik çalışmaların ilköğretim döneminden itibaren yapılması ve bu dönemde öğrencilere bir takım temel bilgilerin verilmesi gerektiğini belirtmiştir. Buna yönelik düşüncesini *"Aslında bu bilincin kazandırılması için ilkokuldan itibaren bazı çalışmalar yapılmalı"* şeklindeki sözleriyle dile getirmiştir.

Veli öğretmen, kariyer eğitiminde olanaklar açısından özel okulları daha şanslı görmektedir. Veli öğretmen bu düşüncesini şöyle ifade etmiştir:

> Devlet okulları göz önünde bulundurulduğunda bizim okulumuzun şöyle bir avantajı var. Okulumuzda öğrencilerin kariyer gelişimi sağlayabileceği çok fazla seçenek var. Burada çeşitli drama odalarımız var, müzik odalarımız var, spor tesislerimiz var, laboratuvarlarımız var, çok ciddi dil eğitimimiz var. Farklı farklı branşlara ve ilgi alanlarına yönelik şeyler var. Çocuk buralardan faydalanarak içinde varsa böyle bir ilgi alanı ve becerisi ortaya çıkabiliyor. Birçok farklı alanda kendilerini geliştiriyorlar.

Ayrıca Veli öğretmen, kariyer eğitimine yönelik çalışmaların Avrupa'da daha başarılı şekilde uygulandığını belirtmiş ve düşüncelerini şöyle açıklamıştır:

> Avrupa'da biraz daha ilköğretim çağında bu konuyla ilgili çalışmalar yapılıyor. Çeşitli anketler, derse giren öğretmenlerin gözlemleriyle çocuğun belli alandaki ilgi ve becerisi bir sonraki aşamada uzmanlaşmaya doğru gidiyor. Çocuk lise çağına geldiği zaman seçtiği alanda belli bir potansiyele sahip olmuş oluyor. Üniversiteye de temellerini atmış olduğu bir

> alanda uzmanlaşmak için gidiyor. Ama Türkiye'yi düşünecek olursak ilköğretim ve lisede mesleki kariyerin temellerini atma adına çok fazla bir şey yapılmıyor. Sadece çocuklara hangi mesleği seçmek istediklerini soruyoruz. Onlar da cevap veriyor öğretmen, doktor, mühendis olmak istiyorum diye. Bunu söylüyor ama içeriği hakkında herhangi bir bilgi yok. Çocuk o alana uygun mu, değil mi; yeteneği ve donanımı var mı bu konuda kendisinin bir fikri olmuyor.

Serkan öğretmen, kariyer eğitiminde öğretmenlerin ekstra bir çaba sarf etmesi gerektiğini ve öğrencilerini doğru yönlendirmek için onları iyi tanıması gerektiğini düşünmektedir. Bu konudaki düşüncesini kendi uygulamalarına dayalı olarak şu şekilde açıklamıştır:

> Ben kendi sınıflarımda, özellikle de sekizlerde kariyer bilincinin ayrıca üstünde duruyorum. Bazen işlediğimiz konular kariyer bilinciyle hiç alakalı olmasa bile ben o konuya değiniyorum. Çocukların bilinçli olup olmadıklarını anlamaya çalışıyorum. Hangi mesleği düşünüyorlar, acaba düşündükleri meslekler kendilerine uygun mu? Bu konuda biraz fikir edinmeye çalışıyorum. Çocuğu tanıdığım kadarıyla da onu yönlendirmeye çalışıyorum.

Öğretmenler, kariyer eğitiminde ortaokul dönemine yönelik olarak görüş belirtmişlerdir. Öğretmenlerin birçoğu kariyer eğitiminde ortaokul döneminin önemli olduğunu belirtirken, bazı öğretmenler ise ortaokulda öğrenci düşüncelerinin değişken olması nedeniyle bu dönemin henüz erken olduğunu belirtmiştir. Kariyer eğitiminde ortaokul düzeyinin önemine yönelik görüşlere bakıldığında Kaan öğretmen, ortaokulda öğrencilerin mesleki olarak kendilerini tanımaya başladıkları için bu dönemin önemli olduğunu şu sözlerle ifade etmiştir:

> Ortaokul çok önemli. Çocuğun kendini tanımaya başlaması için bu yaşlarda düşünmeye başlaması gerekiyor. Dördüncü sınıfa kadar bu iş bilinçli yapılan bir şey değil. Ama ortaokula geldiği zaman, özellikle sekizinci sınıfta artık çocuk düşünmeye başlıyor. Bir sınav var ve lise tercih edilecek. Gideceği lise de onun hangi mesleği tercih edeceğini etkiliyor.

Orhan öğretmen de kariyer eğitiminde ortaokul düzeyinin önemli olduğunu ve bu dönemlerin futboldaki altyapılara benzetilebileceğini şu sözlerle açıklamıştır:

> Ortaokul dönemi etkili. Sporda diyoruz ya altyapılar çok önemli. Ortaokulu da mesleğe giden yolun altyapısı olarak düşünebiliriz. Öğrencinin bu dönemde yeteneklerinin farkına varılıp doğru yönlendirilirse o zaman doğru bir mesleğe yönelmesi sağlanır.

Emine öğretmen, 7. sınıflarda ortaöğretim kurumlarıyla ilgili açıklamalar yaparken, öğrencilerin ortaokul dönemindeki ders başarılarının gelecekteki mesleklerini belirlemede etkili olduğunu şu sözlerle belirtmiştir:

> **Öğretmen:** Son sınıfta hepiniz sınavlara gireceksiniz bildiğiniz gibi. Bu sınavlara göre gideceğiniz lise belirlenecek. Bu sınavda başarılı olabilmek için şimdiden temelleri atmış olmanız lâzım. Kerem kaçtı ilk dönem senin notların?
> **Kerem:** Çoğunluk beş.

> **Öğretmen:** Çok iyi. Derslerde başarılı olacaksınız ki sınav için bir temeliniz olsun. Ali sen askeri liselere gitmek istiyordun. Şimdiden bunun için çalışman, spor yapman lazım değil mi?

Ortaokul döneminin kariyer eğitiminde önemli olduğunu ifade eden öğretmenlerin yanı sıra öğrenci düşüncelerinin değişken olması nedeniyle bu dönemin henüz erken olduğunu belirten öğretmenler de bulunmaktadır. Nurhan öğretmen ortaokul döneminin erken olduğunu şu şekilde açıklamıştır:

> Bence ortaokul dönemi biraz erken. Çocuğun bu yaşta, hatta lisede bile doğru mesleği seçebileceğine ben inanmıyorum. Etrafımda üniversiteyi kazanmış, fakat sonra bırakmış geri gelmiş insanlar görüyorum. Ortaokul erken çünkü o yıllarda her sene çocuklarda başka bir meslek arzusu olur. Örneğin ben küçükken polis olmayı istedim, sonra öğretmen olmayı istedim, sonra avukat olmayı istedim. O dönemde kararlar değişken oluyor.

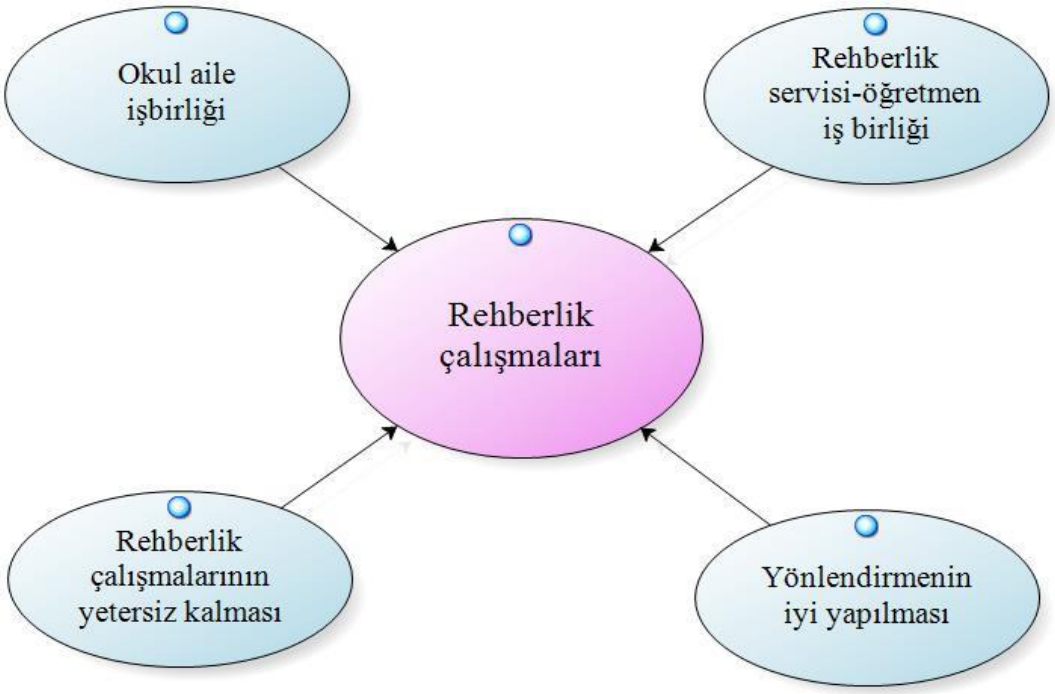
Selim öğretmen ise bu dönemin erken fakat öğrencilerin bazı temel bilgileri edinmesi bakımından önemli olduğunu şöyle açıklamıştır:

> Ortaokulun çok büyük bir etkisi yok ama bu işler için bir temel olarak düşünülebilir. Çocuk ortaokuldan çıktıktan sonra öğretmenim bana bunları anlattı. Buna göre ben kesinlikle bu mesleği yapmalıyım demiyor tabi ki. Bunun için çok erken. Ama birtakım temel bilgileri ortaokulda kazanıyor diyebiliriz.

Selin öğretmen 6. sınıflarda öğrencilerine ders anlatırken, bu dönemin mesleki karar vermek için çok erken olduğunu ve daha sonraki eğitim dönemlerinde bu kararların değişebileceğini şu sözleriyle dile getirmiştir:

> **Öğretmen:** Son sınıfta tercih yaparken dikkatli olun. Şu anda aldığınız kararlar daha çok değişir. Önünüzde daha bir yıl var, lise var, üniversite var. Fikirleriniz daha değişecektir.

Öğretmenlerin kariyer eğitimi bağlamında sıkça vurguladıkları konuların başında rehberlik çalışmaları gelmektedir. Şekil 17'de öğretmenlerin bu konuda dikkat çektiği noktalar görülmektedir.



Şekil 17. Öğretmenlerin Kariyer Eğitiminde Rehberlik Çalışmalarına İlişkin Görüşleri

Öğretmenlerin rehberlik çalışmalarına yönelik görüşleri incelendiğinde yönlendirmelerin iyi yapılması, okul-aile iş birliğinin sağlanması ve rehberlik servisi ile öğretmenler arasında iş birliği olması gerektiğine yönelik görüş bildirdikleri görülmüştür. Ayrıca rehberlik servisinin kariyer eğitimi bakımından yetersiz kaldığını belirten öğretmenler de olmuştur.

Kaan öğretmen, rehberlik çalışmalarının yetersiz kalması nedeniyle yönlendirme faaliyetlerinin sağlıklı yapılamadığını şu sözlerle ifade etmiştir:

> Şu an okullarda formlar var, rehber öğretmenler bir şeyler yapmaya çalışıyor ama o yapılan şeylerin çok da bir etkisi, geçerliliği yok. Akademik kariyer mi yapacak, mesleki kariyer mi yapacak, el becerisi mi yoksa bedensel beceriler mi olacak. Geçen gün beden eğitimi öğretmenimizle konuşuyoruz. Hakikaten Türkiye spor alanında potansiyeli olan bir ülke ama uluslararası organizasyonlara baktığımızda maalesef gerideyiz. Niye gerideyiz, çünkü o potansiyeli zamanında yapılması gereken çalışmalarla ortaya çıkaramıyoruz.

Orhan, Selim, Halim ve Veli öğretmen ise kariyer eğitimi bakımından yönlendirmelerin iyi yapılması gerektiğinin önemine dikkat çekmiştir. Orhan öğretmen bir futbolcu örneğinden yola çıkarak, zamanında yapılan doğru yönlendirmelerin önemli olduğunu şu sözleriyle belirtmiştir:

> Örneğin Gareth Bale var futbolcu. Gareth Bale, Galler doğumlu. Orada çok küçük yaşlarda, ortaokul yıllarında spor hocaları çok hızlı koştuğunu fark ediyor. Ragbici mi olsun futbolcu mu olsun diye bir karar vermeye çalışıyorlar. Şuna karar veriyorlar, bu çocuk çok hızlı koşuyor futbolcu olursa daha başarılı olur. O yıllarda doğru bir şekilde yönlendirilmesi sayesinde şu an dünyanın en pahalı futbolcusu konumunda Gareth Bale.

Benzer şekilde Veli öğretmen, kişinin başarılı olabileceği alanlara yönlendirilmesinin önemine şu sözlerle dikkat çekmiştir:

> Rehberlik çalışmaları sadece meslek seçiminden ibaret değil. İnsanların kendini tanıması, mesleği tanıması, kendi donanımlarının ilgi ve ihtiyaçlarının farkında olması, bunların herhangi bir meslekle örtüşmesi, bu çalışmaların yapılması, insanların ilgi alanlarına yöneltilmesi kişilerin başarılarını arttıracaktır. Bu özellikler dikkate alınarak öğrencilerin doğru kanallara yönlendirilmesi yapıldığında başarı da olacaktır.

Serkan öğretmen, başarılı bir kariyer eğitimi için okul aile iş birliğinin kurulması gerektiğine vurgu yapmıştır. Serkan öğretmen bu konudaki düşüncelerini *"Bence aileyi de işin içine katmak gerekiyor. Aileler çocuklarıyla ilgilenir, okula gelir gider bizimle iş birliği içinde olursa çok daha iyi olacağını düşünüyorum"* şeklindeki sözleriyle okul aile iş birliğinin önemine vurgu yapmıştır.

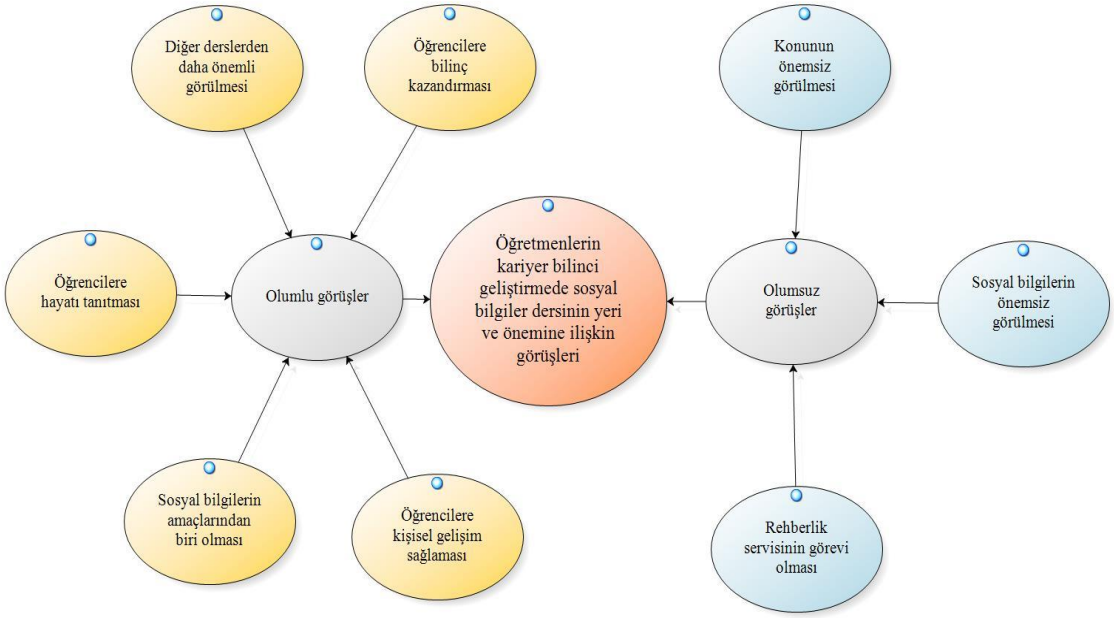
Orhan öğretmen ise Serkan öğretmene ek olarak, öğretmenler ve rehberlik servisinin de iş birliği içinde çalışması gerektiğini belirtmiştir. Orhan öğretmenin bu konudaki düşünceleri şöyledir:

> Kariyer bilinci sadece öğretmen olarak bizim yapabileceğimiz bir şey değil. Okulumuzdaki rehberlik servisinin her öğrenciyle ilgili yapması gereken bir çalışma olarak ben düşünüyorum. Tabi öğretmenleri bu işten bağımsız tutamayız. Öğretmenlerin tavsiyeleri ve rehberlik servisinin ortak şekilde yapması gereken bir çalışma. Yoksa sadece bizim derslerimizle bu iş zor. Ben 3 saat görüyorum haftada öğrenciyi.

3.5. Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin Kariyer Bilinci Geliştirmede Sosyal Bilgiler Dersinin Yeri ve Önemine İlişkin Görüşleri

Öğretmenlere kariyer bilinci geliştirmede sosyal bilgiler dersinin yeri ve önemi sorulduğunda birçok öğretmen, dersin kariyer bilinci geliştirmeye olumlu katkılar sağladığını belirtmiştir. Ancak sosyal bilgiler dersiyle ilgili birtakım olumsuz durumların da olduğunu dile getiren öğretmenler olmuştur. Şekil 18'de görüldüğü gibi olumlu görüşler sosyal bilgiler dersinin kariyer bilinci geliştirme noktasında öğrencilere hayatı tanıtması, öğrencilere kariyer bilinci kazandırması, öğrencilere kişisel gelişim sağlaması, sosyal bilgiler dersinin amaçlarında ve içeriğinde kariyer bilincinin yer alması ve diğer derslerden daha önemli görülmesidir. Olumsuz görüşler ise sosyal bilgiler dersi içerisinde

yer alan kariyer bilinci geliştirme ile ilgili konuların önemsiz görülmesi, öğrenciler tarafından sosyal bilgiler dersinin önemsiz görülmesi ve kariyer bilinci geliştirme işinin sadece rehberlik servisinin görevi olarak algılanmasıdır.



Şekil 18. Öğretmenlerin Kariyer Bilinci Geliştirmede Sosyal Bilgiler Dersinin Yeri ve Önemine İlişkin Görüşleri

Olumlu görüşler noktasında Kaan, Serkan, Halim, Nurhan, Selim ve Veli öğretmen sosyal bilgilerin toplumsal bir ders olduğunu ve öğrencilerin hayatı tanımasını sağladığını belirtmişlerdir. Dolayısıyla dersin, öğrencilerin kariyer bilinci geliştirmelerine katkı sağladığını ifade etmişlerdir. Bu konuda Kaan öğretmen görüşlerini şöyle açıklamıştır:

> Tabi ki önemli, önemsiz olur mu hiç. Ortaokul dönemine bakacak olursak öğrencilerin hayatı tanımasında en önemli ders sosyal bilgiler dersidir. Yani hayata bakışlarında, insanlara bakışlarında, mesleklere bakışlarında, kendilerini tanımalarında en önemli derstir sosyal bilgiler. Burada kişinin hem kendisini hem çevresini hem de dünyayı tanıması dolaylı yoldan aslında kariyer bilincine de etki eder aslında. Klasik bir laf vardır ya hani önce bir tanıyıp teşhisi koyalım. Ondan sonra tedaviye geçelim. Bunun için sosyal bilgiler birebir etkili bir derstir.

Benzer şekilde Serkan öğretmen de sosyal bilgiler dersinin çok geniş bir yelpaze olması sebebiyle öğrencilere günlük yaşama dair bilgiler kazandırdığı ve bu sayede de öğrencilerde kariyer bilinci geliştirmeye katkı sağladığını belirtmiştir. Serkan öğretmenin görüşleri şu şekildedir:

> Çok önemli olduğunu düşünüyorum sosyal bilgilerin. Çünkü sosyal hayatı tanımada en etkili ders sosyal bilgiler dersi. Biz dersimizde Ege Bölgesinde yetişen ürünlerden bahsederken birden bire Doğu Anadolu'daki hayvancılık faaliyetlerine geçiyoruz. Oradan çıkıp insanların

> ne giydiğinden, nasıl yaşadıklarından bahsediyoruz. Öğrenciler birebir sokağı görüyor derslerde. Günlük hayatı bire bir tanımış oluyor. Ne oluyor o zaman, öğrenciler daha gerçekçi bir kariyer çizebiliyorlar kendilerine.

Nurhan öğretmen de Serkan öğretmene benzer görüşünü açıklamıştır. Nurhan öğretmene göre kariyer bilinci geliştirmede sosyal bilgiler dersi önemlidir. Çünkü öğrenciler yaşamsal bilgiler ve çeşitli disiplinlere ait birtakım bilgiler edinerek kariyerlerine katkıda bulunmaktadır. Nurhan öğretmen bu konudaki düşüncelerini şu sözlerle açıklamıştır:

> Ben sosyal bilgilerin önemli olduğunu düşünüyorum. Sosyal bilgiler çok kapsamlı bir ders olduğu için çocukların hayatın her alanıyla ilgili bilgi sahibi olmasında çok etkili bir ders. Çünkü siyaset konuşuyoruz burada, din konuşuyoruz, ekonomi konuşuyoruz işte ne bileyim vatandaş olmayla ilgili şeylerden bahsediyoruz. Sosyal bilgilerin içinde aslında birçok şey var. Çocuk farkında olmadan yaşama dair birçok şey öğrenmiş oluyor. Dolaylı olarak da bu öğrendikleri şeylerin hepsi hep kariyeri için artı oluyor.

Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirmede sosyal bilgilerin önemine yönelik olarak belirttikleri bir diğer nokta ise, dersin içeriğinde kariyer bilinci geliştirme ile ilgili konuların ve etkinliklerin olması sebebiyle öğrencilere doğrudan bilinç kazandırmasıdır. Bu konuda Korcan öğretmen *"Bence sosyal bilgiler dersi önemli, çünkü bizde mesleklerle ilgili konular var hemen hemen tüm sınıf düzeylerinde. Öğrencilere bu konular işlenirken bilinç kazandırmaya çalışıyoruz"* şeklindeki düşünceleriyle kariyer bilinciyle ilgili konular aracılığıyla öğrencilere bilinç kazandırıldığını belirtmektedir. Selin öğretmen de *"Sosyal bilgiler önemli çünkü çocuklar mesleki bilinç kazanıyorlar. Bununla ilgili konularımız oluyor derslerimizde. Öğrencilere mesleki bilinci kazandırmaya çalışıyoruz nitelikli insan yetiştirmek adına"* şeklindeki sözleriyle, sosyal bilgiler dersinin öğrencilere mesleki bilinci kazandırması açısından önemli olduğunu belirtmiştir. Bu konuda Orhan öğretmen ise düşüncelerini şu şekilde ifade etmiştir:

> Hem altıncı sınıflarda hem de yedinci sınıflarda bununla ilgili konular var. Derslerde anlatıyoruz hep önemli olan sizin kişisel yetenekleriniz, becerileriniz diye. Sadece işin çok güzel para getirmesi işte aile baskısı gibi sebeplerle meslek seçmek sorunlar yaratabilir. Çünkü bir mesleği 30 yıl yapıyorsunuz. İşte örnekler veriyoruz insanlar mesleklerini değiştiriyorlar, hayatlarını değiştiriyorlar. Doğru mesleği seçen insanların hayatları nasıl olmuş, yanlış mesleği seçen insanların hayatları nasıl. Bu şekilde konuları işlerken öğrencileri uyarmaya ve bu konuda bilinçlendirmeye çalışıyoruz.

Serkan ve Nurhan öğretmen, sosyal bilgiler dersinin kariyer bilinci kazandırmada diğer derslere göre daha çok ön plana çıktığını ifade etmişlerdir. Bu konuda Serkan öğretmenin düşünceleri şu şekildedir:

> Planlama konusunda da bu ders bence bir matematik, İngilizce ya da teknoloji tasarım dersinden çok daha önemli. Onların oturup düşünmelerini sağlayan ders bence sosyal bilgiler

> dersi. Çünkü dediğim gibi 40 dakikalık bir ders içerisinde o kadar çok şeyden bahsediyoruz ki yaşama dair. Hayat böyle çünkü. Hayatta her şey birbiriyle etkileşim içerisinde. O yüzden de kariyer bilinci en iyi bu derste kazandırılır herhâlde.

Nurhan öğretmen Serkan öğretmene benzer olarak, kariyer bilinci geliştirmede sosyal bilgiler dersinin daha önemli olduğunu düşünmektedir. Buna yönelik düşüncelerini şu sözlerle açıklamıştır:

> Ama yine de sosyal bilgiler diğer derslerle karşılaştırıldığında en önemli derstir. Çünkü bizim ki böyle çok tartışmaya, eğlenmeye açık bir ders. Çocuğu daha da ezbercilikten kurtaran, daha düşünmeye sevk eden, tartışmaya sevk eden, kendi fikirlerini ön plana çıkarmaya sevk eden bir derse doğru da gidebilir yani. Öğrenci sosyal bilgilerle topluma ve kendine dair birçok şey öğreniyor. Diyoruz işte meslek bilinci. Ben sanmıyorum ki diğer derslerde meslekmiş, kariyer bilinci falan bu konular üzerinde durulsun.

Halim ve Veli öğretmen, sosyal bilgilerin çok zengin bir içeriğe sahip olması nedeniyle öğrencilerde kişisel gelişim sağladığını, bu durumun da dolaylı olarak kariyer bilinci gelişimine etki ettiğini belirtmişlerdir. Bu konuda Halim öğretmen *"Sosyal bilgilerde bir de şu var. Çocukların kişisel gelişimleri adına hakikaten önemli bir ders. Çok faydası oluyor"* şeklinde görüş bildirmiştir. Veli öğretmen ise sosyal bilgiler dersinin önemine değinerek, yaşama dair öğrencilere çok şey kattığını şu sözleriyle dile getirmiştir:

> Sosyal bilgiler dersi dediğimiz zaman çok geniş bir yelpaze. Örneğin bir fen bilgisi dediğimiz zaman bu adamın ilgi alanı laboratuvarı. Girer laboratuvarına araştırmasını yapar ama bizde böyle bir şey yok. İnsan bizim malzememiz, toplum da bizim laboratuvarımız. İnsanın olduğu her yer yani kafamızı çevirdiğimiz her yer bizim ilgi alanımız olmuş oluyor. Haliyle de buradan pek çok malzeme çıkabiliyor. İnsanların birbiriyle olan diyalogları, iletişimleri ve dünyaya bakış açıları kariyerlerini planlamalarında etkili olan faktörler ve sosyal bilgiler öğrencilere bu konuda katkı sağlıyor. Bunları söyleyebilirim.

Nurhan öğretmen ise sosyal bilgiler dersinin bir amacının da aslında kariyer bilincine sahip vatandaşlar yetiştirmek olduğunu, bu nedenle sosyal bilgiler dersinin bu anlamda önemli görülebileceğini şu sözleriyle ifade etmektedir:

> Sosyal bilgilerin amacıdır aslında bir anlamda. Yani baktığımızda biz sosyal bilgilerde vatandaş yetiştiriyoruz değil mi. Yani özünde bu var. Vatandaş olmanın temelinde de çalışıp kendisine ve ülkesine faydalı olma amacı var. Üretken, çalışkan insanlar istiyoruz, derslerde anlatıyoruz çocuklar bu önemli diye. Öğrencide düşünce oluşuyor benim bir iş sahibi olmam lazım, ülkeme faydalı olmam lâzım.

Kariyer bilinci geliştirmede sosyal bilgiler dersinin öneminin yanı sıra bazı nedenlerle önemsiz görüldüğünü belirten öğretmenler de bulunmaktadır. Bu durum sosyal bilgiler dersi içindeki kariyer bilinci geliştirme konularının önemsiz görülmesi, sosyal bilgiler dersinin kendisine gereken önemin verilmemesi ve kariyer bilinci geliştirme işinin sadece rehberlik servisinin görevi olarak algılanmasıdır.

Sosyal bilgiler dersindeki kariyer bilinci geliştirme konularının öğretmenler tarafından kolay konular olarak algılandığını belirten Serkan öğretmen *"Zaten dediğim gibi sınıf sınıf o konular var dersimizde ama öğretmenler tarafından pek önemsenmiyor benim gördüğüm. Tabiri caizse çerez konu olarak görülüyor"* şeklinde düşüncelerini ifade etmiştir. Bu konuda Elif öğretmen ise sosyal bilgiler dersini sınav ağırlıklı işlediklerini ve sınavlarda bu konulara çok yer verilmediği için derslerde kariyer bilinci geliştirme konusuna yeterli önemin verilemediğini şöyle açıklamaktadır:

> Biz sınav ağırlıklı bir okul olduğumuz için sınava yönelik olan konuların daha fazla üstünde duruyoruz. Bunlar bizim, bu ifade çok doğru olmaz ama çerez konularımız. Yani soru gelirse çocuğun çok kolay yapabileceği yerler. Ama bununla ilgili kitaba bağlı kalıyor muyum evet, bu konuyu kitaptan okutuyorum. Normalde kitabı pek fazla kullanmam ama bu tarz konularda kitaba bağlı kalıyorum. Çok fazla etkinlik falan yaptırmıyorum.

Selin öğretmen kariyer bilinci geliştirme işinin, rehberlik servisinin görevi olarak görüldüğüne dikkat çekmiştir. Bu konudaki düşüncelerini *"Aslında bu bizden çok rehberlik servisinin işi. Öğrencilerle tek tek ilgilenip çeşitli anketler uygulama ve onları yönlendirme adına çalışmaları oluyor. Biz de tabi destek oluyoruz zaman zaman ama daha çok rehberlik servisi ilgileniyor"* şeklindeki sözleriyle dile getirmiştir.

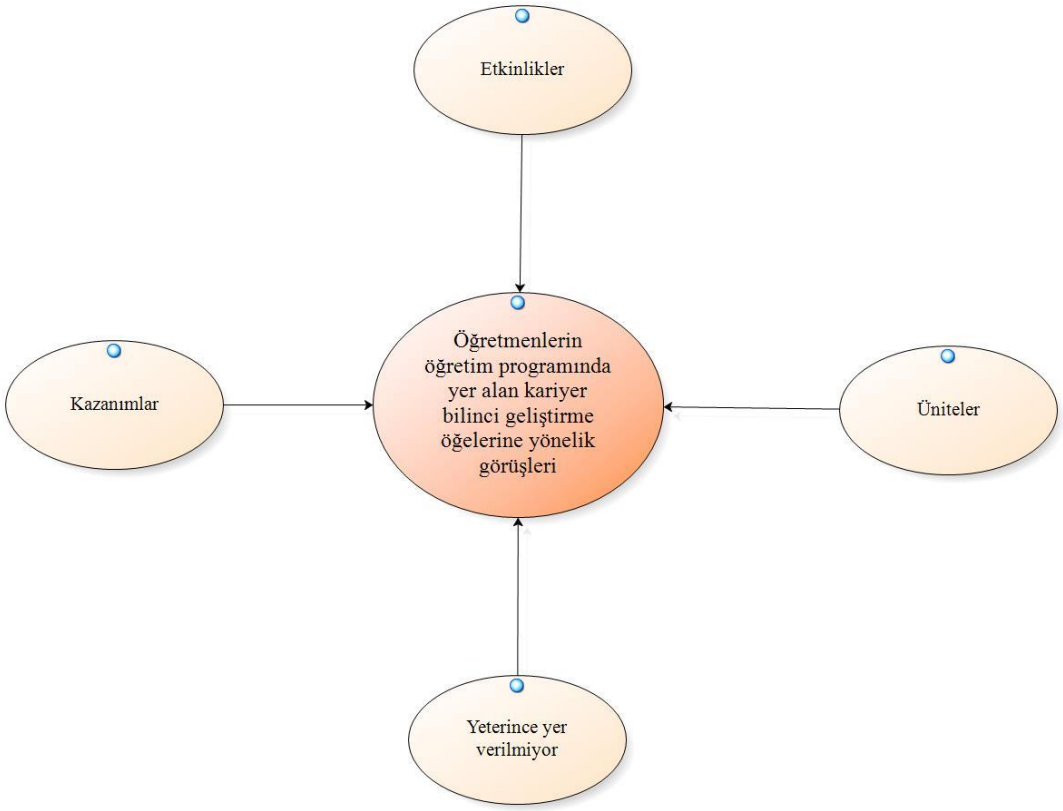
Emine öğretmen ise sosyal bilgiler dersinin diğer derslere göre önemsiz görülmesi nedeniyle bu konuda sıkıntılar yaşandığını belirtmektedir. Emine öğretmenin konuya dair düşünceleri şöyledir:

> Sosyal bilgiler ders itibariyle öğrenciler tarafından biraz arka plana itilen bir ders. Sözel olduğu için önemsiz olarak görüyorlar. İşte matematikmiş, fenmiş hani onlara daha fazla zaman ayırıyorlar, daha fazla araştırıyorlar. Aslında sosyal bilgilere daha fazla zaman ayırıp araştırmaları gerekirken çok az öğrenci ödevini yapıp geliyor, bu derse değer veriyor. Yaptıramıyoruz çocuğa ödevlerini. Böyle olunca da bilinçlenemiyor.

Öğretmenlerin sosyal bilgiler dersinde kariyer bilinci geliştirmenin yeri ve önemine ilişkin görüşleri bu şekildedir. Genel olarak bakıldığında öğretmenlerin çoğunluğu bu konuda sosyal bilgiler dersinin önemli olduğunu belirtmiştir. Ancak dersin ve konuların önemsiz görülmesi nedeniyle sosyal bilgilerin kariyer bilinci geliştirme konusunda önemsiz kaldığını belirten bazı öğretmenler de olmuştur.

3.6. Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin Kariyer Bilinci Geliştirme Bakımından Sosyal Bilgiler Öğretim Programında Yer Alan Öğelere İlişkin Görüşleri

Sosyal bilgiler öğretmenlerinin, öğretim programında kariyer bilinci geliştirme bakımdan hangi öğelerin bulunduğuna yönelik görüşleri alındığında, görüşlerin üniteler, kazanımlar ve etkinlikler temaları altında toplandığı görülmektedir. Ayrıca Sosyal Bilgiler Öğretim Programı'nda kariyer bilinci geliştirmeye yönelik öğelere yeterince yer verilmediğini belirten öğretmenler olmuştur. Şekil 19'da bu temalar görülmektedir.



Şekil 19. Öğretmenlerin Öğretim Programında Yer Alan Kariyer Bilinci Geliştirme Öğelerine İlişkin Görüşleri

Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme bağlamında üzerinde en çok durdukları öğe, programda kariyer bilincine yönelik ünitelerin olmasıdır. Tüm öğretmenler kariyer bilinci geliştirme öğelerinin programda üniteler olarak yer aldığını belirtmişlerdir. Bu konuda Nurhan öğretmen *"Programda üniteler olarak yer alıyor. O üniteler geldiği zaman üzerinde önemle duruyoruz"* şeklinde görüş bildirmiştir. Bu konuda Elif öğretmen *"Programı düşünecek olursam, işte yedide de, altıda da, beşte de konuları var. Hatta birkaç hafta sonra geçeceğim o konuya mesleğimi seçerken ünitesi"* sözleriyle

düşüncesini açıklamıştır. Benzer şekilde Gülşen öğretmen de kariyer bilinci geliştirme öğelerinin programda üniteler olarak yer aldığını şu sözlerle belirtmiştir:

> Programda mesleğimi seçerken diye bir konumuz var. Meslekleri tanıyoruz burada, önemli bilim insanlarını tanıyoruz. Nitelikli insan kimdir, nitelikli iş gücü neden önemlidir gibi konuları da altıncı sınıfta öğreniyor çocuklar. Kendilerini, yeteneklerini tanımaları ve buna göre meslek seçmeleri gibi konular altıda oluyor.

Korcan ve Gülşen öğretmen programda yer alan kariyer bilinci geliştirmeye yönelik öğelerden bahsederken kazanımlara da vurgu yapmışlardır. Gülşen öğretmen kariyer bilinci geliştirme ile ilgili programda kazanımların yer aldığını *"Baktığımız zaman direk mesleklere yönelik kazanımlarımız da var programda. Mesela ilgi ve yeteneklerini tanır diyor"* şeklindeki ifadesiyle belirtmiştir. Benzer şekilde Korcan öğretmen de *"Programda tüm sınıf düzeylerinde bununla ilgili kazanımlarımız var"* şeklinde görüş bildirmiştir. Korcan öğretmen ayrıca kariyer bilinci geliştirmeye yönelik olarak çeşitli etkinliklerin de programda yer aldığını belirtmiştir. Bu düşüncesini *"Program açısından başka ne söyleyebilirim. Etkinlikler var. İşte çocuğa meslekleri tanıması için röportaj yaptır diyor"* şeklinde dile getirmiştir.

Emine, Kaan, Orhan, Serkan, Selim ve Veli öğretmen, programda kariyer bilinci geliştirme öğelerine yeterince yer verilmediğine dikkat çekmişlerdir. Bu konuda Emine öğretmen görüşünü *"Çok az var. Birer ünite ya var ya yok, belirli konularla sınırlı kalıyor. Program genelde tarih, coğrafya ağırlıklı. Kariyerle ilgili çok az şey var"* şeklinde belirtmiştir. Orhan öğretmen de kariyer bilincine öğretim programında yeterince yer verilmediğini *"Programda çok fazla üzerinde durulmamış açıkçası. İşte her yıl birkaç ünite gelip geçiyor sadece. Programda bu şekilde yer verilmiş. Öyle ayrıntılı bir şekilde kariyer bilinci kazandıralım falan yok. İşte ne oluyor her yıl bir iki ders işlenip geçiyor"* sözleriyle dile getirmiştir. Bu konuda Veli öğretmen de Emine ve Orhan öğretmenle benzer şekilde görüş bildirmiş ve düşüncelerini şöyle açıklamıştır:

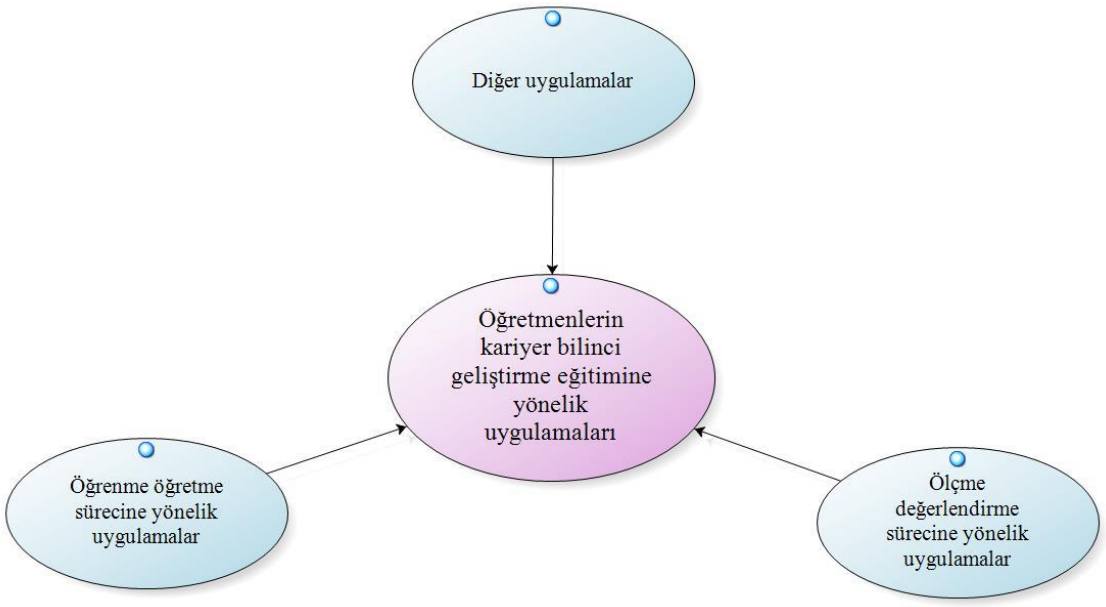
> Programda kariyer bilinci geliştirmeye yeterince yer verildiğini söyleyemem. Öğrenciler kendileri bu konunun önemini fark edip irdelerse bir takım kazanımlar elde edebiliyor kariyer bilinciyle ilgili. Programda belli üniteler var tabi ama belli bir bilincin oluşması için yetersiz. Direk kariyer bilinci geliştirme gibi öğrencileri bu konuda aydınlatacak başlıklar yok. Ben öğrencilere kariyer bilinci geliştirme desem çocuk kelimenin ne olduğunu bilmiyor. Konu çok hassas ve önemli ama maalesef program eksik kalıyor.

Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme bağlamında programa yönelik görüşleri bu şekildedir. Görüşler incelendiğinde öğretmenlerin hepsi, kariyer bilinci geliştirme

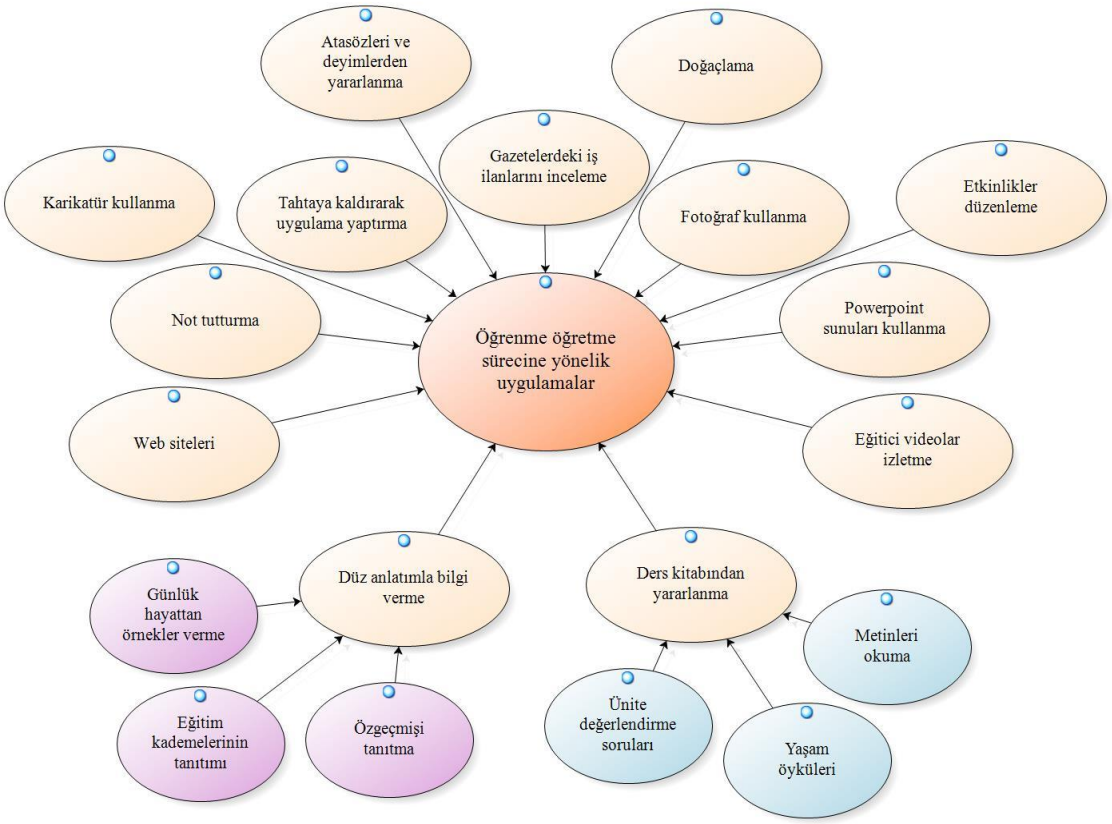
öğelerinin programda üniteler altında yer aldığını belirtmektedir. Bunun haricinde Korcan ve Gülşen öğretmen, kariyer bilincine programda, kazanımlar ve etkinlikler altında yer verildiğine dikkat çekmiştir. Programda kariyer bilinci geliştirme öğelerine yeterince yer verilmemiş olması ise öğretmenlerin sıklıkla dile getirdiği bir başka görüş olarak belirlenmiştir.

3.7. Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin Kariyer Bilinci Geliştirme Uygulamalarına İlişkin Görüşleri

Öğretmenlerin sosyal bilgiler dersinde kariyer bilinci geliştirme uygulamalarına yönelik görüşlerini belirlemek önemli görülmektedir, çünkü öğrencilerin kariyer konusunda belirli bir bilinç kazanması bu uygulamalarla gerçekleşmektedir. Şekil 20 incelendiğinde öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirmeye yönelik uygulamalarının üç ana tema altında toplandığı görülmektedir. Bunlar; öğrenme öğretme-sürecine yönelik uygulamalar, ölçme-değerlendirme sürecine yönelik uygulamalar ve diğer uygulamalardır.



Şekil 20. Öğretmenlerin Kariyer Bilinci Geliştirme Uygulamalarına İlişkin Görüşleri



Şekil 21. Öğrenme-Öğretme Sürecine Yönelik Uygulamalar

Şekil 21'de görüldüğü üzere kariyer bilinci geliştirme noktasında öğrenme-öğretme sürecine yönelik olarak öğretmen uygulaması olduğu görülmektedir. Bunlardan öğretmenler tarafından sıklıkla vurgulananı ders kitaplarından yararlanmadır. Gözlem sürecinde de öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme konusunda en temel uygulamasının ders kitapları olduğu görülmüştür. Veli ve Elif öğretmen ders kitaplarında yer alan faydalı bilgileri ders sırasında öğrencilere okuttuğunu ve sonrasında öğrencilere not aldırdığını belirtmiştir. Bu konuda Veli öğretmen *"Kitaplarda mesleklerle ilgili güzel bilgiler oluyor. Onları okuyoruz sınıfta öğrencilerle beraber. Not alınması gereken yer olursa not alıyoruz"* şeklinde görüş bildirmiştir. Elif öğretmen de benzer şekilde *"Ders kitaplarında yer alan bilgileri inceliyoruz"* şeklinde görüşünü ifade etmiştir.

Selim ve Selin öğretmen ders kitaplarında, kariyer yaşamlarında başarılı olmuş bazı insanların yaşam öyküleri ve başarı hikâyelerinin bulunduğunu ve derslerinde bunlardan yararlandıklarını ifade etmiştir. Selim öğretmen kendi dersindeki bir uygulamasını şu şekilde açıklamaktadır:

> 7. sınıflarda kariyeriyle dikkat çekmiş önemli kişilerin hayat hikâyelerini okuduk. Bir basketbolcu vardı mesela onu okuduk. Başta isim vermiyor tabi. Sonra bu basketbolcu NBA'de oynayan şu kişi dedik. Çocuklar çok şaşırdı. Grup içerisine girememiş, kısa boyluymuş ilk başlarda oynayamamış ama daha sonra çalışıp çabalayıp ünlü bir basketbolcu olmuş. Bu şekilde kitaplardaki kişi örneklerini verebiliyoruz derslerde.

Selin öğretmen ise 6. sınıflarda ders işlediği sırada, ders kitabında yer alan bir girişimci hikâyesinden şu şekilde yararlanmıştır:

> **Öğretmen:** Arka sayfayı açalım arkadaşlar, sayfa 122. Burada Şebnem Karasu'nun girişimcilik başarısıyla ilgili anlatılanlar var. Kim okumak ister? Oku İrem.
> *Öğrenci hikâyeyi okur.*
> **Öğretmen:** Evet Şebnem Karasu'yu başarılı bir girişimci yapan özellikler neymiş arkadaşlar?
> **Öğrenci 1:** Hiç yılmadan çalışmış, pes etmemiş.
> **Öğretmen:** Evet güzel. Türk ekonomisine katkısı ne olmuş peki?
> **Öğrenci 2:** Yabancı ülkelere çok ürün satmış, ülkeye para getirmiş.

Halim öğretmenin ders uygulamaları gözlendiğinde, ders kitaplarından değerlendirme soruları olarak faydalandığı görülmüştür. 7. sınıflarda ders sırasında, ortaöğretim kurumları hakkında bilgi verdikten sonra ünite sonunda yer alan değerlendirme sorularını teker teker okuyarak, öğrencilerin cevaplandırmasını istemiştir.

Öğretmenlerin ders kitaplarından sonra kariyer bilinci geliştirme bağlamında sıklıkla başvurdukları bir diğer uygulama, sözel anlatımla öğrencilere bilgi verme şeklindedir. Gerek yapılan gözlemler gerekse de öğretmenlerden alınan görüşlerde, düz anlatım yoluna sıklıkla başvurulduğu görülmüştür. Öğretmenlerin ders uygulamaları gözlemlendiğinde düz anlatımı çeşitli eğitim kademelerinin tanıtımı, günlük yaşamdan örnekler verme ve özgeçmişin ne olduğunu açıklama amacıyla kullandıkları görülmüştür. Seda öğretmen 6. sınıflarda, düz anlatım yoluyla, eğitim kademelerini şu şekilde öğrencilere açıklamıştır:

> **Öğretmen:** Arkadaşlar 7 yaşından 14 yaşına kadar ilköğretim çağı içerisindeyiz. Sonra ortaöğretim, biz ona lise de diyoruz. 15 yaş 18 yaş arası 4 sene lise eğitimimiz var. Ardından 4 yıl yükseköğrenim diyoruz, bunun adı da lisans arkadaşlar. Ardından eğitime devam etmek istiyorsanız onun için yüksek lisans ve doktora programları var. Sonrasında ise kariyerine devam etmek isteyenler doktor oluyor, yardımcı doçent, doçent, profesör diye gidiyor. İlköğretim okuduktan sonra lisede meslek lisesi, Anadolu lisesi ve fen lisesi olarak seçim yapıyorsunuz. Ardından yükseköğretimde açıköğretim, önlisans ve lisans şeklinde eğitim görülebiliyor. Mesela açıköğretim programları Eskişehir Anadolu Üniversitesinin başlattığı dünya çapında bir program. Uzaktan eğitim deniyor buna. Duydunuz mu hiç, yakınlarınızdan açıköğretim okuyan var mı?
> **Öğrenciler:** Eveeet öğretmenim duyduk.
> **Öğrenci 1:** Benim annem okudu öğretmenim açıköğretimde.
> **Öğretmen:** Kendileri evde çalışıyorlar, sınavlara giriyorlar ve ardından mezun oluyorlar değil mi. Önlisansa gelince 2 yıllık arkadaşlar önlisans. Örnek veriyorum mühendis olmak

> için 4 yıl okumak gerekiyorsa, onların yanında çalışan teknikerler 2 yıl okuyorlar ve tekniker olarak mezun oluyorlar. Peki sonra lisansa bakıyoruz arkadaşlar. 6 yıl olan okullar var tıp gibi. 5 yıl olan okullar var diş hekimliği gibi. Ama lisans programları genelde 4 yıllık. Lisanstan sonraki aşama yüksek lisanstır, master olarak da söylenir. 2 yıl sürer ve bir tez yazılarak mezun olunur. Ardından da doktora yapılır, ve bundan sonra isterse kişi akademik kariyerine devam eder. Süreç böyle gidiyor.

Selim öğretmen de günlük yaşamdan örnekler vermek için düz anlatım yoluna sıklıkla başvurduğunu ifade etmiştir. Buna yönelik düşüncesini *"Belirli bir bilinç kazanmaları için kendi hayatımdan örnekler veriyorum çocuklara. Günlük hayattan ve çevremden örnekler veriyorum. Somut bir şekilde olaylar üzerinden öğrenci görünce daha etkili oluyor"* şeklinde açıklamıştır.

Kaan, Selin ve Emine öğretmen uygulama olarak projeksiyondan ve powerpoint sunularından yararlandıklarını ifade etmişlerdir. Bu konuda Emine öğretmen *"Ben projeksiyonu sık kullanıyorum. Bazı şeyleri görsel olarak sunmak daha faydalı oluyor"* şeklinde görüş bildirmiştir. Selin öğretmen de powerpoint sunularından yararlandığını *"Ben mesela sunuları çok kullanırım derslerimde. Sadece kitaba bağlı kalmam. Slaytlardaki bazı etkinliklerle öğrencilere bu bilinci aşılamaya çalışıyorum"* şeklindeki sözleriyle ifade etmiştir. Selin öğretmen bu görüşünü doğrular nitelikte, 6. sınıflarda ders sırasında doğru mesleği seçme ile ilgili bir slayt açarak, meslek seçimi konusunda öğrencilerin kendilerine sormaları gereken soruların neler olduğuna yönelik bir etkinlik yaptırmıştır.

Gözlemlerden elde edilen veriler göz önünde bulundurulduğunda, öğretmenlerin sıklıkla uyguladığı bir diğer yöntem öğrencilerin defterlerine not tutturma olduğu görülmektedir. Öğretmenler, kariyer bilinci geliştirme ile ilgili birtakım önemli bilgileri açıklayarak, öğrencilerden not almalarını ister. Örnek vermek gerekirse Orkun öğretmen 6. sınıflarda *"nitelikli insan gücü"* şeklinde başlık attırarak nitelikli insan gücünün önemine ilişkin bir paragraf not tutturur. Aynı şekilde Emel ve Halim öğretmenin de derslerinde sık sık not tutturma uygulaması gerçekleştirdiği görülmüştür. Selin öğretmenin ise not tutturma uygulamasına nadiren başvurduğu görülmüştür.

Orkun öğretmen *"Öğrencilere belli bir bilinç kazandırmak için anlatıyoruz. Ya da tahtaya kaldırıp işte soruyoruz. Bu şekilde sınıfta çalışmalarımız oluyor"* şeklindeki

görüşüyle öğrencileri tahtaya kaldırıp sorular sorduğunu belirtmiştir. 6. sınıflardaki bir ders uygulaması sırasında Orkun öğretmenin bu yönteme başvurduğu görülmüştür:

> **Öğretmen:** Gel bakalım Ali Rıza tahtaya.
> *Öğrenci tahtaya çıkar.*
> **Öğretmen:** Sen bu sınıfa lâyık değilsin desem ne anlarsın bundan?
> **Ali Rıza:** Lâyık olmam hocam.
> **Öğretmen:** Yaz tahtaya ben bu sınıfa lâyık değilim diye. Lâyık kelimesinin de altını çiz.
> **Ali Rıza:** Çizdim hocam.
> **Öğretmen:** Şimdi bir de bu sınıfa en lâyık kişi sensin yaz. Yine çiz lâyık kelimesinin altını. Ne demek olabilir lâyık olmak şimdi söyle?
> **Ali Rıza:** Uygun olmak.
> **Öğretmen:** Uygun olmak değil mi, aferin.

Gülşen öğretmen ve Selin öğretmen derslerinde, etkinliklere başvurduklarını belirtmişlerdir. Gülşen öğretmen dersinde kullandığı etkinliğe yönelik şu açıklamalarda bulunmuştur:

> Ben çocuklara şöyle bir etkinlik yaptırıyorum. Başarılıyım, neden? Başarısızım, neden? Çocukların kendilerini tanımaları, kendi yeteneklerini, neden yetenekli olduklarını ya da bir şeye neden yatkın olmadıklarını fark etmelerini sağlayabiliyoruz. Meslekleri seçerken de sadece maddi yönden değil, onların mutlu olabilecekleri, gerçekten severek yapabilecekleri bir meslek seçmelerini ve daha doğrusu kendilerini, ilgi ve yeteneklerini tanımalarına yardımcı oluyoruz.

Selin öğretmenin görüşmeler sırasında belirtmese de, gözlem verileri incelendiğinde çeşitli etkinliklere başvurduğu görülmüştür. Bu etkinliklerden bir tanesi şu şekilde gerçekleşmiştir:

> **Öğretmen:** Evet, şimdi ilgi alanları ile meslekleri eşleştirme etkinliği yapacağız. Söylemek isteyenler parmak kaldırsın. Söyle bakalım Arda.
> **Arda:** Hayvanları çok seviyorum, onlara karşı ilgim var. Veterinerlik öğretmenim.
> **Öğretmen:** Evet doğru. Devam edelim...

Selin öğretmenin görüşmeler sırasında bahsetmeyip derslerinde kullandığı bir diğer uygulama ise fotoğraflardan yararlanmadır. Selin öğretmenin bu uygulaması şu şekilde gerçekleşmiştir:

> **Öğretmen:** Evet arkadaşlar, tahtada çeşitli mesleklerden kişilere ait fotoğraflar görüyorsunuz. Kim saymak ister bu kişilerin mesleklerini? Evet söyle.
> **Öğrenci:** Birincisi dişçi. Yanındaki ressam. Sondaki de basketbolcu.
> **Öğretmen:** Peki arkadaşlar gördüğünüz bu meslekleri yapmak için hangi bilgi ve becerilere sahip olmak gerekir sizce…

Selin öğretmenin derslerinde yararlandığı bir diğer uygulama, atasözleri ve deyimlerden yararlanmadır. Selin öğretmen meslekler ve kariyer bilinci geliştirme ile ilgili çeşitli atasözleri ve deyimleri slaytlardan yansıtarak, öğrencilerden bu atasözleri ve deyimleri

açıklamalarını istemiştir. Daha sonra ise bu sözlerin önemini açıklayarak konu ile ilgili bağlantısını şu şekilde kurmuştur:

> **Öğretmen:** Slaytta nitelikli insan ve mesleklerin özellikleriyle ilgili atasözleri ve deyimler görüyorsunuz. Tek tek okuyarak ne anlama geldiğini tartışalım. Evet, oku Murat.
> **Murat:** Tembele kapıyı ört demişler, yel eser örter demiş.
> **Öğretmen:** Ne demek istiyor olabilir burada?
> **Murat:** Tembel kişilere bir iş yap dediğinde hep bahane uydurur. Başka kişilerin işi halledeceğini söyleyip geçiştirir.

Halim ve Emine öğretmen derslerinde eğitici videolara başvurduklarına yönelik görüş bildirmişlerdir. Bu konuda Halim öğretmen *"Öğrencilere bazı bilgileri kazandırmak için videolar izletiyorum"* şeklinde, Emel öğretmen ise *"Bazen bu konuyla ilgili faydalı videolar oluyor. Zaman zaman onları izliyoruz çocuklarla beraber"* şeklinde görüşlerini açıklamıştır. Gözlem verileri incelendiğinde, Emel öğretmenin görüşlerine paralel olarak derslerinde eğitici videolara yer verdiği görülmüştür. Öğretmen, 7. sınıflarda, ortaöğretim kurumları hakkında bilgi verdikten sonra *"iyi düşün, doğru karar ver"* adlı videoyu öğrencilere izleterek, onların bilinç kazanmasına katkıda bulunmuştur.

Serkan öğretmen ise derslerinde internet sitelerinden faydalandığını belirtmiştir. Serkan öğretmen bu konudaki düşüncelerini *"İnternet sayfalarını da kullandığımız oluyor. Meselâ bazen öğrenci bir meslek söylüyor, hemen internetten yazıp bakıyoruz ne iş yapar, iş bulma olanakları nasıl diye"* şeklinde ifade etmiştir.

Halim öğretmene derslerdeki kariyer bilinci geliştirme uygulamalarına yönelik görüşleri sorulduğunda ise *"Tamamen doğaçlama"* olduğunu belirtmiştir. Bu konudaki düşüncelerini şöyle açıklamıştır:

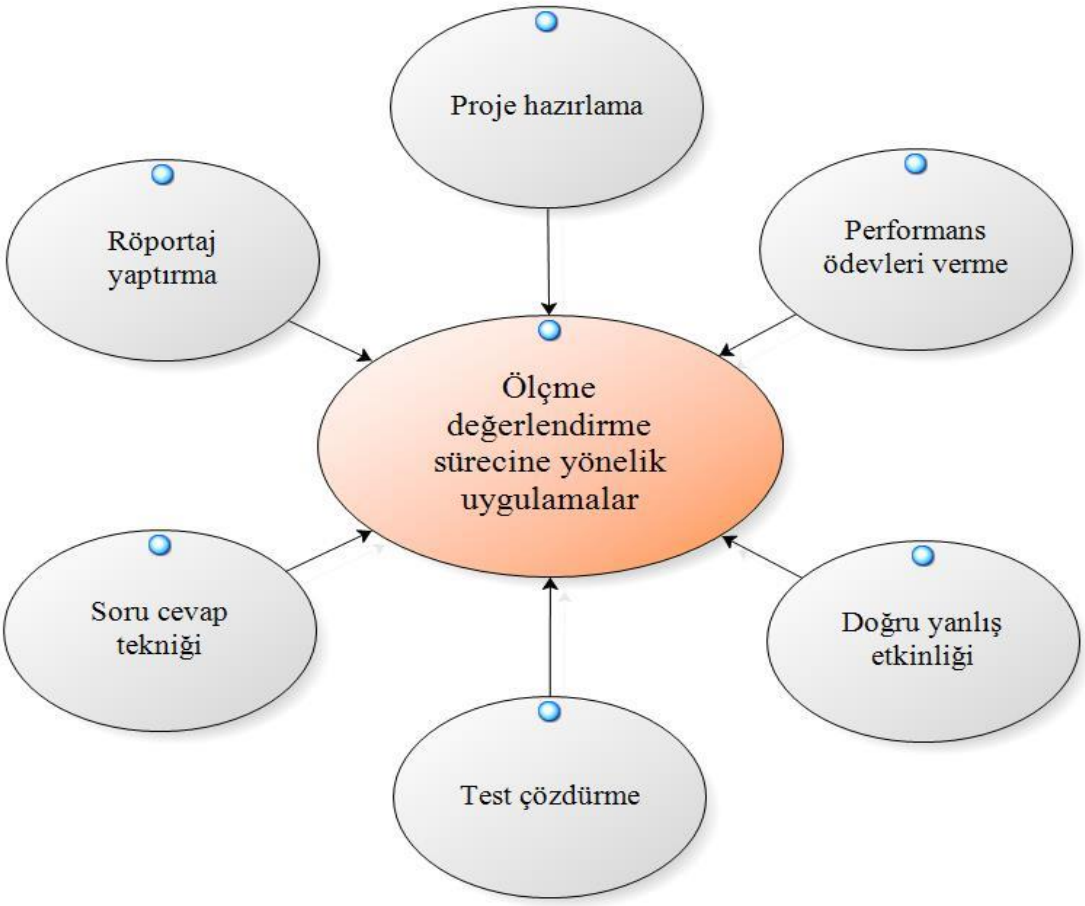
> Tamamen doğaçlama. Kişisel anlamda ben baktığımda genelde şunu yaparım. Ben kendim güncel olayları veya sosyal içerikli olayları sürekli takip eden biriyim. Değinmem gereken bir şey varsa dersin başında uygun bir giriş yaparak 5 dakika 10 dakika ondan bahsetmeye, çocuklarda o konuda bir dikkat uyandırmaya veya ilgilerini çekmeye çalışırım. Mesleklerle ilgili de doğaçlama bazen böyle girişlerim oluyor.

Halim öğretmenin gözlem verileri göz önünde bulundurulduğunda ise derslerinde böyle doğaçlama bir uygulamaya yer vermediği söylenebilir. Derslerini program dahilinde, ders kitabına bağlı kalarak sürdürdüğü görülmüştür.

Orhan öğretmenin ders uygulamalarında gazete ilanlarından yararlandığı görülmüştür. Orhan öğretmen gazeteden kestiği birkaç iş ilanını sınıfa getirerek öğrencilere bu meslekler hakkında sorular sormuş ve günümüzde iş arayan kurumların en çok hangi nitelikler üzerinde durduğuna yönelik öğrencilere bilgi vermiştir.

Orhan öğretmenin farklı olarak derslerinde kullandığı bir diğer yöntem karikatürlerden yararlanmadır. Orhan öğretmenin 6. sınıflardaki uygulaması şu şekilde gerçekleşmiştir:

> **Öğretmen:** Evet ne görüyorsunuz karikatürde? Söyle bakalım.
> **Öğrenci:** Şimdi orada bir adam var biraz zayıf. Ama aynada böyle kaslı maslı çıkmış. Kendini çok güçlüymüş gibi görüyor.
> **Öğretmen:** Kendini doğru tanımıyor değil mi arkadaşlar. Doğru mesleği seçebilmek için kendimizi çok iyi bilmemiz gerekiyor. Rehber öğretmeninizi tanıyorsunuz değil mi?
> **Öğrenciler:** Evet hocam tanıyoruz.
> **Öğretmen:** Sosyal ilişkilerimiz, iletişimimiz iyi değilse, çocukları sevmiyorsak rehber öğretmen olabilir miyiz?
> **Öğrenciler:** Olamayız!



Şekil 22. Ölçme-Değerlendirme Sürecine Yönelik Uygulamalar

Öğretmenlerin sosyal bilgiler derslerinde kariyer bilinci geliştirme uygulamalarına yönelik olarak ortaya çıkan bir diğer tema ise ölçme-değerlendirme s ürecine yönelik uygulamalardır. Bu uygulamalar Şekil 22'de ayrıntılı olarak görülmektedir.

Gözlem ve görüşme verileri incelendiğinde, öğretmenlerin ölçme-değerlendirme sürecine yönelik olarak en sık başvurdukları uygulamanın performans ödevleri olduğu görülmüştür. Serkan, Selim ve Elif öğretmen öğrencilere, mesleklerle ilgili konularda ödevler verdiğini belirtmişlerdir. Elif öğretmen kendi dersinde verdiği ödeve ilişkin görüşünü *"Bazen sadece 40 dakikalık ders saati yeterli olmuyor ödev de veriyorum. Mesela öğrencilerden bir meslek seçip, o mesleği yerine getirebilmek için sahip olunması gereken özellikleri araştırıp gelmelerini istiyorum"* sözleriyle dile getirmiştir.

Öğretmenlerin ders uygulamalarına dayalı gözlem verileri incelendiğinde sık sık ödev uygulamasına başvurdukları görülmüştür. Özellikle Selin ve Emine öğretmenin hemen her dersin sonunda ödev verdikleri görülmüştür. Bu ödevlere yönelik örnek uygulamalar aşağıda yer almaktadır.

Emine öğretmenin verdiği röportaj ödevi şu şekildedir:

> **Öğretmen:** Arkadaşlar size bir performans ödevi vereceğim. 2 hafta süreniz var. Örnek aldığınız bir meslek veya seçmek istediğiniz meslekle ilgili birini bulup röportaj yapacaksınız.
> **Öğrenci:** Nasıl yani hocam röportaj?
> **Öğretmen:** Neden o mesleği seçtikleri, hangi okulları bitirdikleri, işlerinden memnun olup olmadıkları, avantajları ve dezavantajları gibi sorular hazırlayıp görüşme gerçekleştireceksiniz.

Selin öğretmen ise öğrencilerine*"15 yıl sonra hayalimdeki iş ve ben"* temalı bir resim çizme ödevi vermiştir:

> **Öğretmen:** Arkadaşlar size güzel bir ödev veriyorum bu hafta. Herkes 15 yıl sonra hangi mesleğe sahip olmak istediğini hayal edip ona göre bir resim çizecek.
> **Öğrenci:** Öğretmenin bende resim kabiliyeti yok ama.
> **Öğretmen:** Olsun sen kötü de olsa çiz. Nasıl bir ev, nasıl bir eş hep bunları resminize yansıtabilirsiniz.

Öğretmenlerin ödevler haricinde başvurduğu bir diğer ölçme-değerlendirme uygulaması soru-cevap tekniğidir. Öğretmenlerin görüşlerine ve gözlemlere dayalı veriler, öğretmenlerin bu yönteme sık sık başvurduğunu göstermektedir. Bu konuda Nurhan öğretmen *"Zaman zaman da birebir diyaloğa giriyorsun öğrenciyle. Sorular sorarak,*

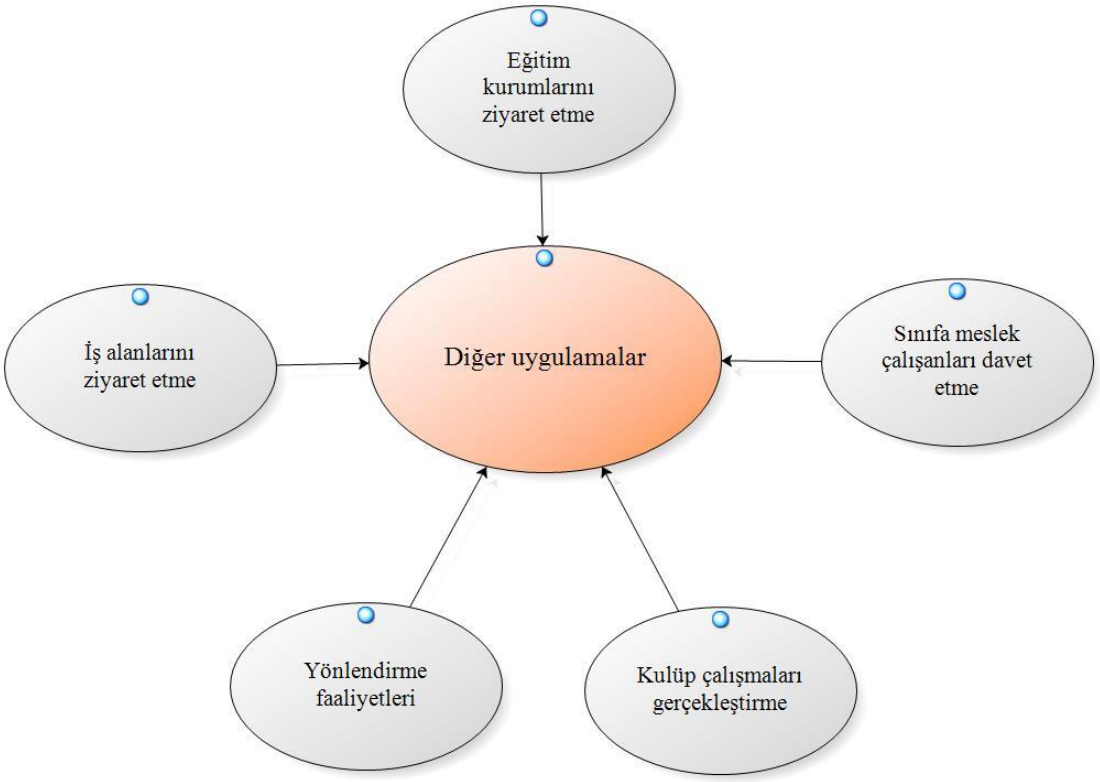
cevaplayarak bilinçlendirmeye çalışıyorsun" şeklinde görüş bildirmiştir. Selim öğretmen de soru-cevap tekniğiyle öğrencilerde bilinç oluşturmaya çalıştığını *"Bire bir mesela aşama aşama soruyorum öğrencilere kişilik özelliklerin neler, ilgin ne, neleri yapmaktan hoşlanırsın diye. Bu şekilde soru-cevap yöntemiyle temel şeyleri vermeye çalışıyorum"* şeklinde açıklamıştır. Orhan öğretmen de soru-cevap yöntemiyle birtakım şeyleri öğrencilere kazandırmaya çalıştığına yönelik görüş bildirmiştir. Orhan öğretmenin zaman zaman derslerinde soru-cevap tekniğine yer verdiği görülmüştür. Öğretmenin yanlış meslek tercihinin nedenlerine yönelik olarak yaptırdığı soru-cevap etkinliği şu şekildedir:

> **Öğretmen:** Mustafa, sen şimdi öğretmen olmayı çok istiyorsun ama bir şekilde mühendis olmuşsun tamam mı. Sizce arkadaşınız neden istemediği halde mühendis olmuş olabilir?
> **Öğrenci 1:** Mühendisler daha çok kazanıyorlar.
> **Öğretmen:** Evet doğru. Parasına kapılmış olabilir. Başka?
> **Öğrenci 2:** Hocam öğretmenlik istiyordur ama belki mühendislikte daha başarılı olmuştur.
> **Öğretmen:** Çok güzel aferin. Öğretmenliğe ilgisi olmasına rağmen yeteneği yoktur değil mi. Yeteneği mühendislik alanındadır. Başka?
> **Öğrenci 3:** Annesi ya da babası mühendis olmasını istemiştir.
> **Öğretmen:** Evet. Meselâ Mustafa'ya demişlerdir, sen bizim ailemizin tek umudusun, mühendis olursan bütün şirketi sana bırakacağım ama öğretmen olursan olmaz o iş.

Selin öğretmen projelerin, öğrencilere kariyer bilinci kazandırmada önemli olduğunu belirtmiştir. Selin öğretmenin bu konuya yönelik görüşleri şöyledir:

> Mesela kaybolan meslekleri de işliyoruz. Onlarla ilgili bizim okulumuzun projesi var benim de öncülük ettiğim. Mesela işte lületaşı işçiliği, bakır işçiliği, ayakkabı ustalığı gibi. Onları da gösteriyorum yani işte eskiden olup da artık günümüzde var olmayan meslek grupları. Hiç görmedikleri, duymadıkları meslekleri tanıyor bu proje sayesinde öğrenciler. Bunun çok faydalı olduğunu düşünüyorum öğrenciler için.

Ölçme-değerlendirme sürecine yönelik olarak Halim öğretmenin, derste öğrencilere test çözdürdüğü görülmüştür. 7. sınıflarda *"Osmanlı'dan Günümüze Meslekler"* konusu işlendikten sonra Halim öğretmen öğrencilere test vererek, sırayla öğrencilerin cevaplamasını istemiştir.



Şekil 23. Diğer Uygulamalara Yönelik Görüşler

Öğretmenlerin sosyal bilgiler dersinde kariyer bilinci geliştirme uygulamalarına yönelik olarak ortaya çıkan "diğer uygulamalar" temasına yönelik görüşleri Şekil 23'te görülmektedir. Bu tema altında öğretmenlerin; sınıfa meslek çalışanlarını davet etme, eğitim kurumlarını ziyaret etme, iş alanlarını ziyaret etme, kulüp çalışmaları gerçekleştirme, öğrencilerle ilgili yönlendirme faaliyetlerinde bulunma gibi uygulamalar yaptıkları görülmüştür.

Serkan, Halim, Korcan ve Selin öğretmen, öğrencilere kariyer bilinci kazandırma adına sınıfa meslek çalışanlarını davet ettiklerini ve bunun öğrenciler için oldukça faydalı olduğunu belirtmişlerdir. Bu konuda Selin öğretmen sınıfına davet ettiği karikatürist ile ilgili şunları ifade etmektedir:

> Çocukların hiç görmediği, hiç bilmediği meslek sahibi kişileri de getiriyorum okula. Mesela meslek olarak işte itfaiyeci olabilir ondan sonra gazetede bir yazar olabilir. Mesela geçen sene karikatürist getirmiştim. Ondan çok etkilendiler, karikatür çizmeye başladı çocuklar. Öyle bir meslek olduğunu gördüler. Hiç görmedikleri, duymadıkları meslekleri de okula getirmeye çalışıyoruz. Bunun çok faydalı olduğunu düşünüyorum öğrenciler için.

Halim öğretmen sınıfa meslek çalışanlarını davet etmenin faydalı bir uygulama olduğunu şu düşünceleriyle ifade etmiştir:

> Örnek bazı meslek grupları seçip, bu mesleklerde çalışan kişileri sınıfa davet ediyoruz. Meselâ ben her sene 3-4 tane meslek erbabını getiririm sınıfa. Hatta mümkün olursa teçhizatıyla gelmesine gayret ederim. Örnek vermek gerekirse, geçen akut çalışanlarını getirttim ben. Tam tekmil geldiler. Araçlarıyla, kıyafetleriyle, malzemeleriyle. Yaptıkları çalışmalarla ilgili güzel bir de sunu hazırlamışlardı. 4 kişilik bir takım geldi. Onlar sunularını yaptılar, anlattılar, sorusu olan çocukların sorularını aldılar. Bu şekilde hem duyarlılık oluştu hem de kariyer anlamında mesleklerle ilgili bilgi edinmiş oldular. Öğretmen zaten devamlı sınıfta bilgi veriyor bu konuda. İşte doktor getirmiştim, tesisatçı getirdim, çünkü toplumun her alanındaki insanların hem kendilerini ifade etmeleri ve mesleklerini tanıtmaları açısından hem de çocukların tanıması açısından bunu yapmaya çalışıyorum. Her yıl 3-4 farklı meslek erbabını getiriyorum sınıfıma.

Selin ve Halim öğretmen, her sene sınıfa meslek elemanlarını davet ederek öğrencilerde kariyer bilincine ve mesleklere yönelik farkındalık oluşturduklarını belirtmişlerdir ancak gözlem verilerine bakıldığında öğretmenlerin bu yıl böyle bir uygulama gerçekleştirmediği görülmüştür.

Kaan, Korcan ve Nurhan öğretmen öğrencilerin doğru bir tercih yapabilmelerine katkıda bulunmak için çeşitli eğitim kurumlarının ve liselerin ziyaret edildiğini belirtmişlerdir. Bu konuda Nurhan öğretmenin görüşleri şu şekildedir:

> Bir de liseleri gezdiriyoruz çocuklara rehberlik öğretmeni önderliğinde. Öğretmenler de katılıyor bu gezilere. Bu önceki yıllarda hep sekizinci sınıflarda oldu. Sonra biz dedik ki sekizinci sınıf çok geç bir de ikinci döneme sarkıyor, iş işten geçmiş oluyor. Artık alacağı puanı almış, sınavlara girmiş bilmem ne. Dedik ki yediye hatta altılara düşürelim bu uygulamayı. Çocuklar fen liselerini görsün, Anadolu liselerini görsün, diğer liseleri görsün. Hangisine ilgi duyarsa ona göre adımını atsın diye. Biraz işte onları tanıtma adına bu şekilde uygulamalarımız oluyor.

Veli öğretmen ise imkan dahilinde çeşitli kurumlara ve iş alanlarına ziyaretler yaptıklarını ifade etmiştir. Veli öğretmen bu uygulamaya yönelik görüşlerini *"Çeşitli meslek kuruluşlarına gezi yaptırıyorum ben imkân dahilinde. Çocuklar o mesleği direk ortamında görüyor ve sorular soruyor. O geziler sırasında çok şey öğreniyorlar"* şeklinde belirtmiştir.

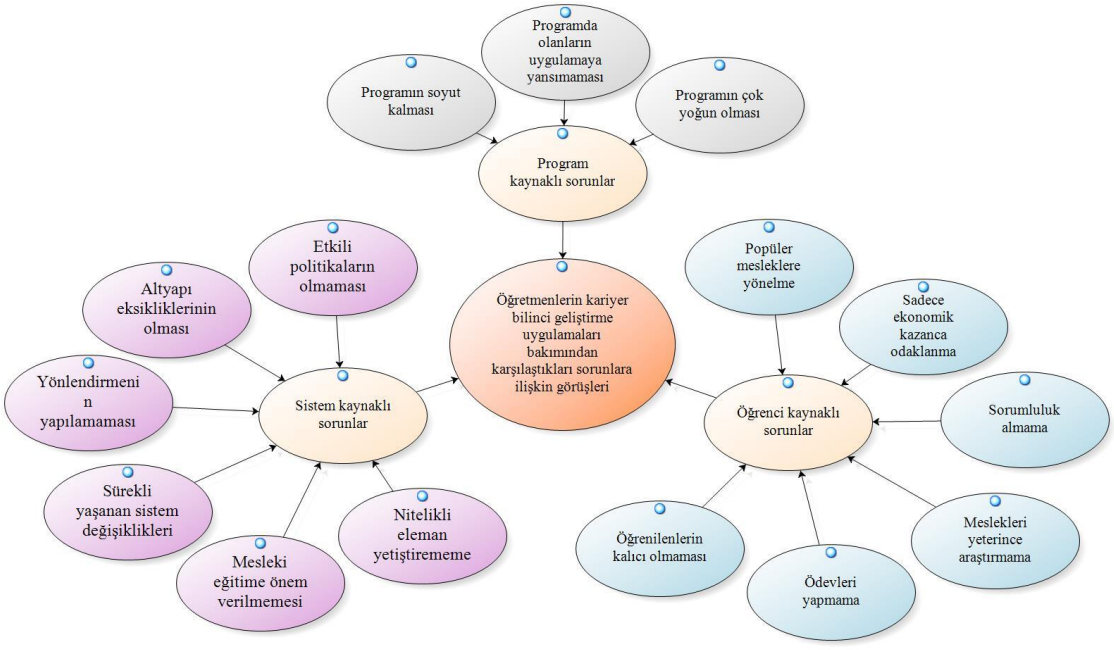
Serkan öğretmen ise öğrencilerde kariyer bilinci geliştirme adına kulüp çalışmaları gerçekleştirdiğini belirtmiştir. Bu kulüp aracılığıyla öğrencilere mesleklerin tanıtıldığını ve kariyer bilinciyle ilgili çalışmaların yapıldığını aktaran Serkan öğretmen yaptığı çalışmalarla ilgili görüşlerini şu şekilde açıklamaktadır:

> Benim yürüttüğüm meslek tanıtma kulübü var. Meslek tanıtma kulübü bizim liseye gidecek sekizinci sınıf öğrencilerimize, sadece 8 değil 6, 7 ve 8. sınıf öğrencilerimize mesleklerle ilgili bilgi vermek, işte ileriki yaşamlarında kariyer planlarını belirlemeleri için ya da kafalarında en azından bir soru işareti oluşturabilmek için kurulmuş bir kulüp. Bu kulübün çalışmaları içerisinde farklı meslekleri tanıtmak, mesleklerin bilinmeyen yönlerini ortaya koymak var. Bu doğrultuda biz bu sene bazı çalışmalar yaptık. Farklı meslek gruplarından insanlar getirdik, öğrencilerimize seminer verdirdik.

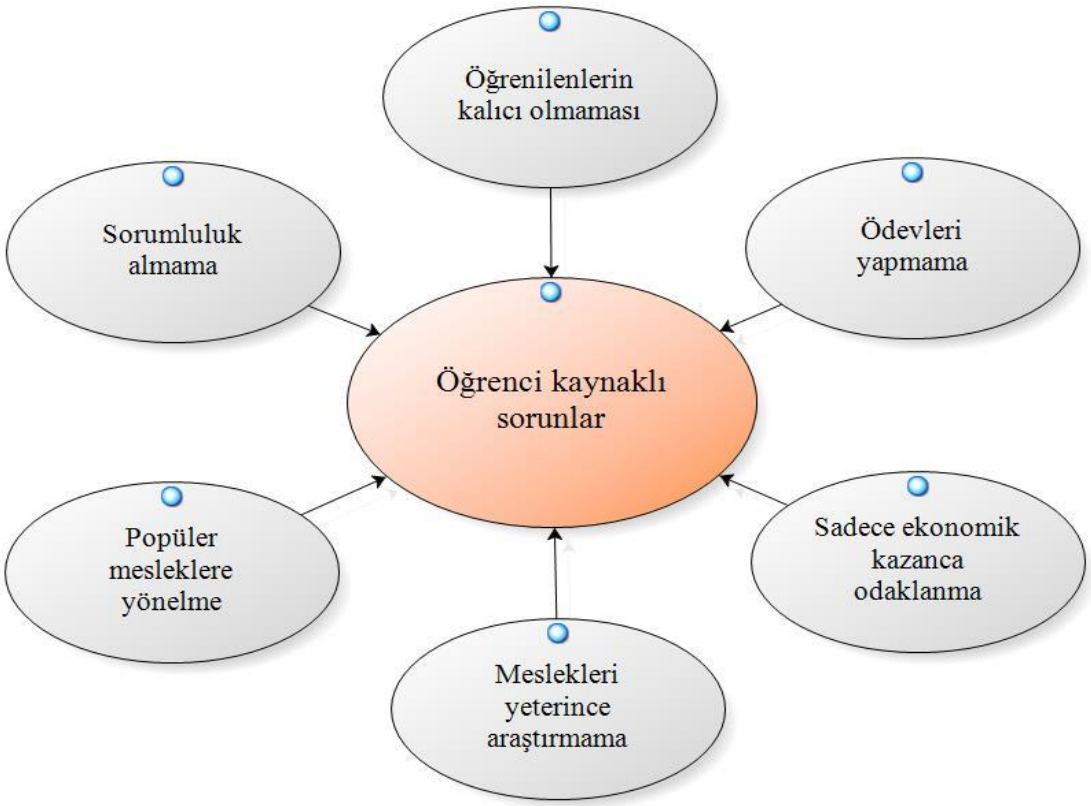
Korcan ve Halim öğretmen, sosyal bilgiler öğretmenleri olarak öğrencilerin yönlendirme faaliyetlerinde rol aldıklarını belirtmişlerdir. Korcan öğretmenin bu uygulamaya yönelik düşünceleri şu şekildedir: *"Ayrıca her sene öğrenciler için yönlendirme formları dolduruyoruz. Biz bunu belli bir düzeyde yapıyoruz, meslek liselerine yönelecek, akademik kariyer yapması daha uygun olacak öğrencileri sekizinci sınıfta belirtiyoruz. Tabi çok etkili olmuyor bu uygulama"*.

3.8. Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin Kariyer Bilinci Geliştirme Uygulamaları Bakımından Karşılaştıkları Sorunlara İlişkin Görüşleri

Şekil 24 incelendiğinde, sosyal bilgiler öğretmenlerinin kariyer bilinci geliştirme uygulamaları bakımından çeşitli sorunlar yaşadıklarına ilişkin görüş bildirdikleri görülmüştür. Bu sorunlar; öğrenci kaynaklı, sistem kaynaklı ve program kaynaklı sorunlar temaları altında toplanmıştır.



Şekil 24. Öğretmenlerin Kariyer Bilinci Geliştirme Uygulamaları Bakımından Karşılaştıkları Sorunlara İlişkin Görüşler



Şekil 25. Öğrenci Kaynaklı Sorunlara Yönelik Görüşler

Şekil 25'te öğrenci kaynaklı sorunlar ayrıntılı olarak görülmektedir. Öğretmenler tarafından sıklıkla ifade edilen öğrenci kaynaklı sorunlardan ilki, öğrencilerin sadece mesleğin ekonomik kazancına odaklanmasıdır. Bu durum birçok öğretmen tarafından öğrenci kaynaklı sorun olarak dile getirilmiştir. Bu konuda Emine öğretmen *"Öğrenci için tek önemli olan mesleğin kazancı. Belirli bir yere yükselmekmiş, kariyermiş umurunda değil hiç"* şeklinde görüş bildirmiştir. Kaan öğretmen ise konuyla ilgili derste gerçekleşen bir anısını şöyle anlatmaktadır:

> Geçen bir öğrencimle konuşuyoruz, babası oduncu. Oduncu derken yani ormanda ihale alıyor ve işte kaç ton kesilecekse kesiyorlar, yaklaşık 100 milyar para alıyor. Diyor ki bana, hocam siz okumuşsunuz 3 milyar maaş alıyorsunuz, babam 3 ay çalışıyor 100 milyar para alıyor. Bak çocuğun düşüncesine. Benim okumama gerek yok diyor. Muhakkak onu yönlendiren aile var. Çocuğun kariyer anlayışı çuval çuval para kazanmak.

Bu konuda Selin öğretmen dersteki bir anısını şöyle ifade etmiştir:

> Öyle bir duruma geldik ki sadece para kazanmak için bir meslek sahibi oluyoruz. Kariyerimizi para kazanmak üzerine ayarlıyoruz. Bunu bir kere aşmak gerekiyor. Meselâ yıllar önce bir öğrencim bana ben doktor olmak istiyorum, kanser hastası olanları iyileştirmek istiyorum dedi. Ben de çok sevindim, ne kadar güzel bir şey. Hayat kurtaracaksın. Yok hocam ya ne hayatı onda çok para var dedi. Ben müthiş bir hayal kırıklığına uğradım. O yaştaki bir

> çocukta bile meslek para için yapılır algısı var. Yani parayı değil de, önemli olan onun mesleğini sevmesi.

Gözlem verileri incelendiğinde, öğrencilerin yalnızca ekonomik kazancı ön planda tutarak meslek belirlediklerine ilişkin bulgulara rastlanmıştır. Orhan öğretmenin ders sırasında, bir öğrencisiyle yaşadığı konuşma bu duruma örnek verilebilir:

> **Öğretmen:** Evet Serhat, sen söyle.
> **Serhat:** Futbolcu hocam.
> **Öğretmen:** Sebep?
> **Öğrenci:** Bol bol para getirir hocam. İki maç yap zengin ol.
> **Öğretmen:** Oğlum sen tüm futbolcuların multi milyoner olduğunu mu düşünüyorsun. Senin dediklerin sadece üst tabaka, kaliteli takımlarda oynayan bazı futbolcular. Geri kalanlara bak bakalım nasıllar.

Emine öğretmenin dersinde de, Orhan öğretmenin dersine benzer bir durum yaşanmıştır:

> **Öğretmen:** Evet arkadaşlar, hepiniz farklı farklı meslekler seçtiniz kendinize. Bu meslekleri belirlerken nelere dikkat ettiniz?
> **Öğrenci:** Parasına hocam.
> **Öğretmen:** Parası iyiyse tamam mı diyorsun?
> **Öğrenci:** Evet hocam.
> **Öğretmen:** Çok para kazanıyorsun ama mutsuzsun, anlamı var mı o işin?
> **Öğrenci:** Bence var. Çok paranız oluyor hocam. Ali Ağaoğlu var hocam meselâ. Geçen gün televizyonda gördüm evi, araba fabrikası gibi. Kaç tane arabası var. Çok zengin adam.

Emine öğretmen, öğrencilerin ödevlerini yapmaması nedeniyle de sorun yaşadıklarını ifade etmiştir. Buna yönelik görüşlerini *"Artık okulu önemsemiyor ki öğrenci. Bırakın kariyeri falan okulu önemsemiyor. Derse hazırlıksız gelmişim, hiç umurunda değil. Çoğu zaman ödevlerini yapmadan geliyorlar. Öğrenciye, şu meslekleri araştır gel diyorsun sanki duvara söylemişsin"* şeklinde belirtmiştir.

Serkan öğretmen ise öğrencilerin meslekleri yeterince araştırmadan tercih etmeleri nedeniyle sorun yaşandığını belirtmiştir. Bu görüşüne yönelik düşüncesini şöyle açıklamıştır:

> Çocuk diyor ki ben polis olacağım. Neden diye soruyorsun, hırsızları yakalamak için diyor. Sanki tüm polisler sadece hırsız yakalıyor. Polislerin başka görevlerinin de olduğunu bilmiyor. Onları da bilmesi lâzım. Her mesleğin bu şekilde farklı bizim görmediğimiz yönleri var. İyi yönleri de var, kötü yönleri de.

Serkan öğretmenin bahsettiği sorunla dolaylı yoldan etkili olan bir gelişme de Orhan öğretmenin dersinde yaşanmıştır. Orhan öğretmenin 6. sınıflarda, mesleklerle ilgili işlediği bir ders sırasında şunlar yaşanmıştır:

> **Öğretmen:** En üstün meslek hangisidir sence Ali Rıza.

> **Ali Rıza:** Cumhurbaşkanı hocam.
> **Öğretmen:** Oğlum ben sana kaç defa söyleyeceğim meslek başka, makam mevki başka diye. Cumhurbaşkanlığı bir makam, meslek değil.

Nurhan öğretmen, öğrencilerin dönem dönem popüler olan bazı mesleklere ilgi göstermesini sorun olarak kabul etmiştir. Bu konudaki düşünceleri şöyle açıklamıştır:

> Belli meslekler çok gözde. Çocuklar ister istemez o çevrenin etkisiyle, dizilerde de zaten onu gözlemliyor, bir aralar çok vardı doktor dizileri. Doktor olayım saygın olayım ama bu herkesin yapabileceği bir iş değil. Baktığınızda piyasada beş para etmez bir sürü doktor var niye? Mesleğini yapamayan kasap dediğimiz tipler. Çünkü doktorluk mesleği ona uygun değil, işini severek yapmıyor.

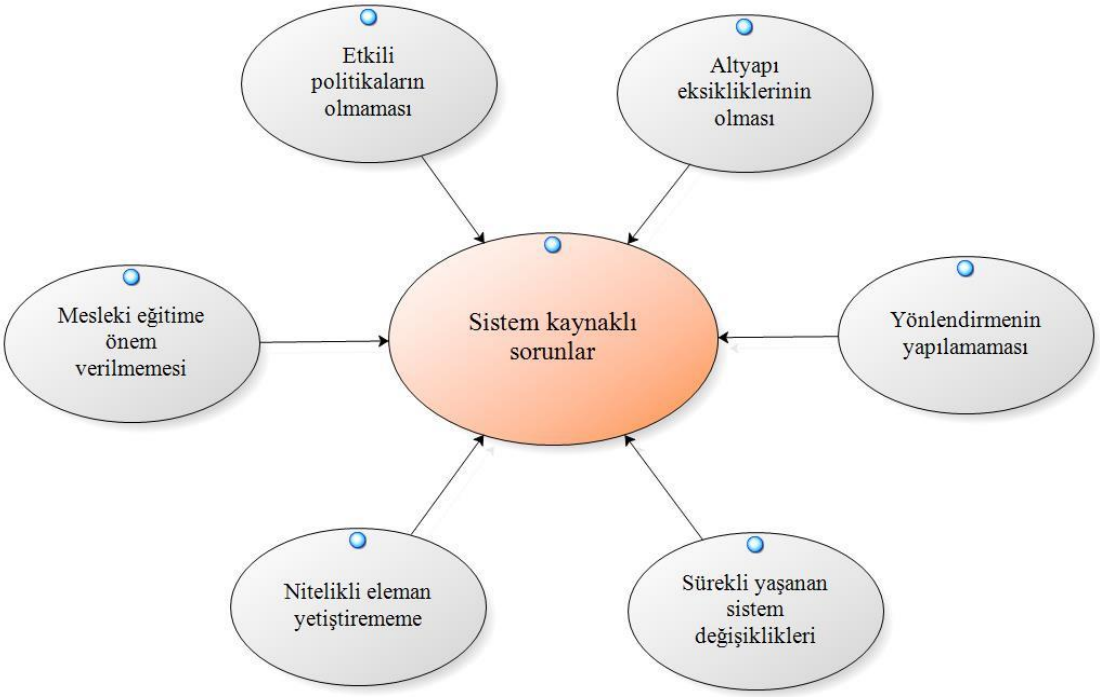
Öğrencilerin mesleklerin popüler olmasına aldanmaları ile ilgili Orkun öğretmenin ders sırasında yaptığı bir uyarı şu şekildedir:

> **Öğretmen:** Arkadaşlar benim gençliğimde bilgisayarlar yeni yeni piyasaya çıkmıştı, yaygınlaşıyordu. Kime sorsam bilgisayar mühendisi, bilgisayar öğretmeni olmak istiyorum derdi. O dönemde çok revaçtaydı. Ama şimdi ne oldu artık eskisi kadar popüler değil. Bu nedenle sadece mesleğin popülerliği sizi aldatmasın.

Selim öğretmen ise öğrencilerin sorumluluk almak istememesi nedeniyle sorun yaşandığını dile getirmiştir. Buna yönelik düşüncelerini şu şekilde açıklamıştır:

> İstek de çok önemli şimdi. Şu anki öğrenciler senin çabalamanı istemiyor çünkü kendi çabalamak istemiyor. Öğrencilerde ilgi sıfır. Şimdi öğrenci ne istiyor biliyor musun, belki öğrenci bireysel olarak bu şekilde istemiyor ama çarkın içinde o da buna alışmış. Şu anda var olan düzen onu kazandırmış ona. Öğrenciler hiç sorumluluk almak istemiyor.

Korcan öğretmen ise, öğrenilenlerin kalıcı olmaması nedeniyle öğrenci kaynaklı sorunlar yaşandığını belirtmiştir. Bu düşüncesini *"Sen öğrenciye anlatıyorsun. Oğlum bak mesleği şu kriterlere göre seç, bu senin gelecek yaşamın için çok önemli. Öğrenciye 2 gün sonra sor, onu hatırlamıyor ki. Kalıcı olmuyor öğrenmeler"* sözleriyle dile getirmiştir.



Şekil 26. Sistem Kaynaklı Sorunlara Yönelik Görüşler

Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme bağlamında, sosyal bilgiler dersinde yaşadıkları sorunlara ilişkin bir diğer tema, sistem kaynaklı sorunlardır. Şekil 26'da bu tema altında yer alan sorunlar ayrıntılı bir biçimde görülmektedir. Sistem nedeniyle yaşanan sorunlar noktasında neredeyse tüm öğretmenlerin ortak bir şekilde dile getirdiği sorun, sistem içerisinde yönlendirmelerin iyi yapılamamasıdır. Konuya yönelik olarak Kaan öğretmen, kendi öğrencisinden yola çıkarak şunları dile getirmiştir:

> Bir tane öğrencim var, hiç derslere ilgisi yoktur ama müthiş motosiklet tamir ediyor çocuk. Ben diyorum ona oğlum meslek lisesine git. Motor ustası ol. O işi hakkıyla yap. Hocam hedefim okumak diyor. Eğitim sisteminde mesleki yönlendirme konusunda sıkıntılar olduğu hep bahsediliyor, maalesef eğitim sistemimizde bu yönlendirmeler yapılamıyor. Sonrasında ise toplum olarak sıkıntılarını biz görüyoruz işte. İstemediği bir işe yöneliyor kişi. Ondan sonra sürekli huzursuz yapıyor işini. Ne kendine ne de işine faydası var. Yaptığı işten mutlu olmayınca bu evine, arkadaşlarına ve çevresine yansıyor, topluma yansıyor. Toplum olarak mutsuz insanlar oluyoruz.

Orhan öğretmen de sistem içerisinde yönlendirmenin iyi yapılamadığını öğrencilerin şans eseri bir yerlere sürüklendiğini ve bu nedenle ülkenin kalkınamadığını şu sözlerle açıklamıştır:

> Eğitim sistemine bakıldığında sistem puanın nereye yeterse oraya git diyor. Puanın nereye yetiyorsa veya hangi bölümlerde veya okullarda boş kontenjan kalmışsa oraya git diyor. Öğrencinin kişisel özellikleri, yetenekleri ve ilgileri gibi şeyler hiç önemli değil. Programda şu olsa iyi olur, böyle iyi olur ama sen istediğin kadar çocuğa anlat sistem buna müsaade

> etmiyor ki. Mesela ben üniversiteye ilk başladığımda direk KPSS ataması yok diyerek bizim umudumuzu kırdılar. KPSS var, üniversiteyi bitirsen bile atanamazsınız diye. Ülkemizdeki amaç kontenjanları doldurup öğrencinin 4-5 yıl daha okuyor gözükmesi. Ondan sonra üniversiteyi bitirince hayat tokat gibi iniyor öğrencinin suratına. Yani öyle altyapıdan bir çocuğu alıp, süreç boyunca takip edip, ilgi ve yeteneklerine göre yetiştireyim olayı yok. Bu yüzden de zaten Türkiye birçok alanda başarılı olamıyor kaliteli insan yetiştiremediği için.

Nurhan öğretmen ise konunun farklı bir boyutuna değinerek, eğitim sistemimiz içerisinde var olan yanlış bir algıya dikkat çekmiştir:

> Çok zeki çocuklar genelde hep fen bilimlerine yönlendirilirler. Süper bu çocuk, sayısalı süper diye. Aslında çok yanlış. Keşke o çok zeki çocukları biz sosyal bilimlere yönlendirebilsek. Bu ülkeyi yönetecek ya da bu ülkenin önemli kadrolarında yer alacak insanlar zeki insanlar olurdu. Ama biz ne yapıyoruz en zekileri tıpa, mühendisliğe gönderip geri kalanları sosyal bilimlere yönlendiriyoruz. Eğitim sistemimizle çocuklara da bu yanlışı aşılıyoruz. Çocuk sonra sosyal bilimlere gitmiyor.

Gülşen öğretmen eğitim sistemimizdeki sınav sistemlerinin, öğrencileri doğru bir şekilde mesleğe yönlendirememesi nedeniyle sorunlar yaşandığını şöyle açıklamıştır:

> Eğitim sistemimizde birtakım sınavlarla yürüyor bu iş. Çocuklara bazen söylüyorum bazı derslere sayısal yeteneğiniz ya da sözel yeteneğiniz az veya çok olabilir. Ama bir hedefe ulaşabilmek için birtakım basamakları bu sınavları atlamak zorundasınız. Bu sistem tartışılabilir. Biz çocukların hepsini aynı hani ne denir ona aynı şeyde olsun istiyoruz. Aynı kalıba sokmak, hepsinden aynı yeterlilikleri bekliyoruz. Çocuk gitsin, inşaat mühendisliğine de ihtiyaç vardır, işte bir öğretmene de ihtiyaç vardır. Ama inşaat mühendisinin koşacağı kulvar farklı olmalı, bir öğretmen olacak ya da bir işçi olacak çocuğun da ya da esnaf olacak bir çocuğun da koşacağı kulvar farklı olmalı bence. İşte biz burada sıkıntı yaşıyoruz. Mühendis olacak çocuk da, öğretmen olacak çocuk da, esnaf olacak çocuk da aynı yolu koşuyor ve aynı kulvarda yarışıyor.

Elif öğretmen, etkili eğitim politikalarının uygulanamaması nedeniyle bir takım sorunların yaşandığını belirtmiştir. Eğitim politikası nedeniyle en başta kendisinin zarar gördüğünü belirten Elif öğretmen görüşlerini şu sözleriyle dile getirmiştir:

> Sonra eğitim politikamız mesela, en büyük zararı ben gördüm. Psikoloji okumak isterken bir anda kendimi sosyal bilgiler öğretmeni olarak buldum. Geçmişte duymuşsunuzdur ziraat fakülteleri, veteriner fakültelerinden mezun olanlar öğretmen oldular, günümüzde öğretmenler polis oluyor. Tabi bunlar o insanlar ve ülkemiz açısından hiç hoş şeyler değil. İnsanların sevmediği meslekleri yapmaları ya da donanım sahibi olmadığı alanlarda bu konuyla ilgili çalışmalar yapmaları tabi ki verimlilik açısından da insanların memnuniyeti açısından da çok iyi sonuçlar ortaya çıkardığını düşünmüyorum ben açıkçası.

Kaan öğretmen, mesleki eğitime verilen önemin giderek azalması nedeniyle sorunlar yaşandığını belirtmiştir. Kaan öğretmenin bu konudaki düşünceleri şu şekildedir:

> Bazı çocuklara bakıyorum, okumak istemiyor besbelli. O çocuk ille de okuyacak diye bir şey yok ki. Gitsin ara eleman olarak yetişsin. Daha küçük yaşlardan bir zanaat öğrenmeye başlasın. Biz hep Avrupa'dan veya dışarıdan alıyoruz sistemi ama uymuyor işte. Aslında kendi kültürümüze baksak meselâ ahilik teşkilatı var. Ahilik teşkilatını incelememiz lâzım. Onu günümüz koşullarına göre modernize etmemiz lâzım. Ama nerede. Meslek lisesi dediğin zaman başarısız öğrencilerin gittiği yer olarak görülüyor.

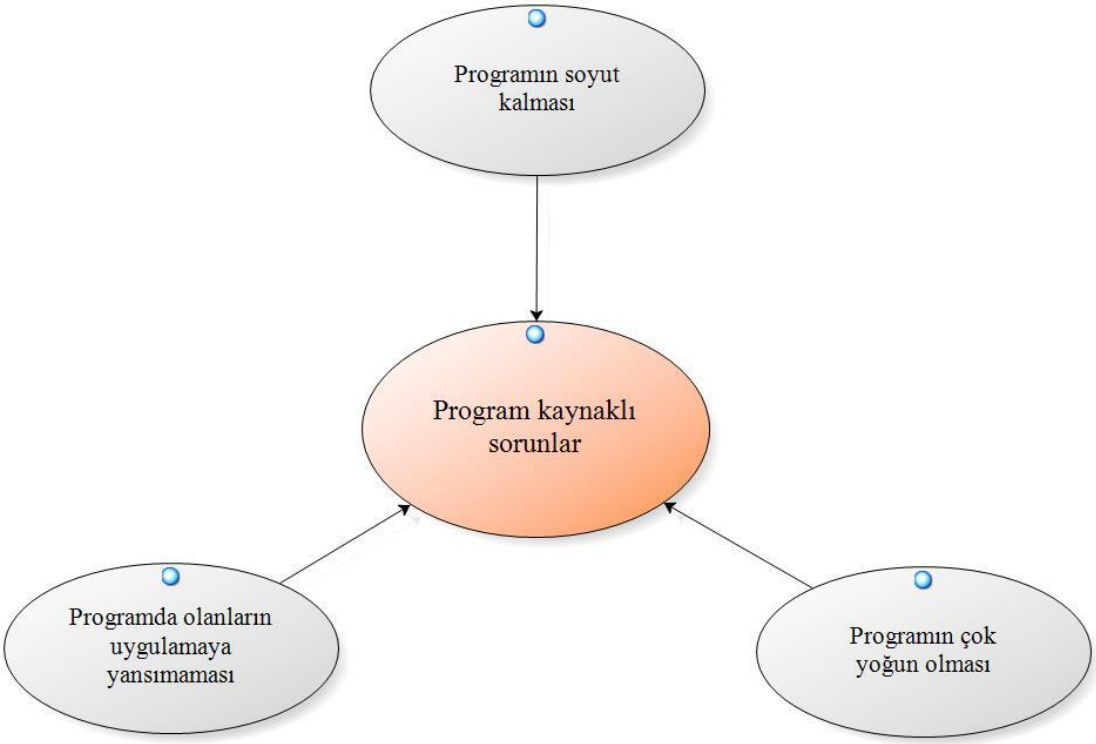
Kaan öğretmen ayrıca ülke olarak nitelikli eleman yetiştirme noktasında sorun yaşandığına şu sözleriyle dikkat çekmiştir:

> Bizim ülke olarak sayılara takılma sorunumuz var. İşte ilkokullaşma oranımız şu kadar arttı, liseyi bitiren kişi sayımız yüzde şu kadar. Şimdi herkesi üniversiteli yaparak bu oranı arttırmaya çalışıyorlar. Üniversite okuyanların veya lise bitirenlerin oranının çok olması kalifiye, kaliteli eleman yetiştirdiğiniz anlamına gelmez ki. Sayıya değil niteliğe bak sen.

Korcan öğretmen, altyapı eksiklikleri nedeniyle zaman zaman sorunlar yaşadığını belirtmiştir. Derste yaşadığı bir olaydan yola çıkarak bu soruna ilişkin görüşlerini şu şekilde ifade etmiştir: *"Altyapı problemleriyle çok fazla karşılaşıyoruz. Geçen sınıfta öğrencilere bir şey izletecektim bir baktım internet kesik. İzletemiyorsun yani"*.

Kaan öğretmenin belirttiği sorunlardan bir tanesi ise eğitim sistemimizin öğrencilere girişimci ruh kazandıramamasıdır. Kaan öğretmen bu görüşüne yönelik düşüncelerini *"Kişi de koyduğu hedefleri doğrultusunda en iyisini yapmaya çalışması lazım. Bu bilinci de maalesef eğitim sistemimizle öğrencilere veremiyoruz maalesef. O özgüven yok çocuklarda. Girişimci ruhu kazandıramıyoruz"* sözleriyle belirtmiştir.

Öğretmenlerin kariyer bilince geliştirme bağlamında yaşadıkları sorunlara ilişkin bir diğer tema program kaynaklı sorunlardır. Şekil 27'de görüldüğü üzere bu sorunlar programın çok yoğun olması, programın soyut kalması ve programda olanların uygulamaya yansımaması şeklindedir.



Şekil 27. Program Kaynaklı Sorunlara Yönelik Görüşler

Birçok öğretmen programın çok yoğun olması nedeniyle konuları yetiştirmeye çalıştığı için, kariyer bilinci geliştirmeye yönelik birtakım etkinlik ve uygulamaları yapamadığından şikâyet etmiştir. Bu konuda Serkan öğretmen düşüncesini *"Mesleklerle ilgili konuya vermişler iki ders saati. Sana bu konuyu iki saatte anlat diyor. Hem konuyu anlatıp hem kitabı takip edip hem de ekstra bir şeyler yaptırman için cambaz olman lazım"* şeklinde açıklamıştır. Selim öğretmen de programın yoğunluğuna ilişkin düşüncesini şu sözlerle ifade etmiştir:

> Kariyer bilincine yönelik uygulamalarım programda var olan konu ve etkinliklerle sınırlı. Çünkü bizim yetiştirmemiz gereken bir üniteler yığını var fakat zaman az. Bunun içerisine bir de bayramlar, tatiller giriyor. Spontane bir takım etkinliklerin gelişmesi nedeniyle yaşanan ders kayıpları giriyor, ders saatleri daha da düşüyor. Programı bu kadar ders saatine sığdırmaya çalışınca etkinliğe zaman kalmıyor.

Serkan ve Halim öğretmen programda var olan öğelerin uygulamaya tam olarak yansımaması nedeniyle sorunlar yaşandığını belirtmiştir. Serkan öğretmen bu konudaki düşüncesini *"Kariyer bilincini şimdi sadece programa koymak da yeterli değil. Programa konulması ve doğru uygulanması gerekir. Söyleyip geçmek var bir de hakkını vererek anlatmak var"* sözleriyle ifade etmiştir. Bu konuda Halim öğretmen de sorunların

olduğunu belirtmiş ve programın doğru bir şekilde uygulamaya yansıtılması gerektiğini şu şekilde açıklamıştır:

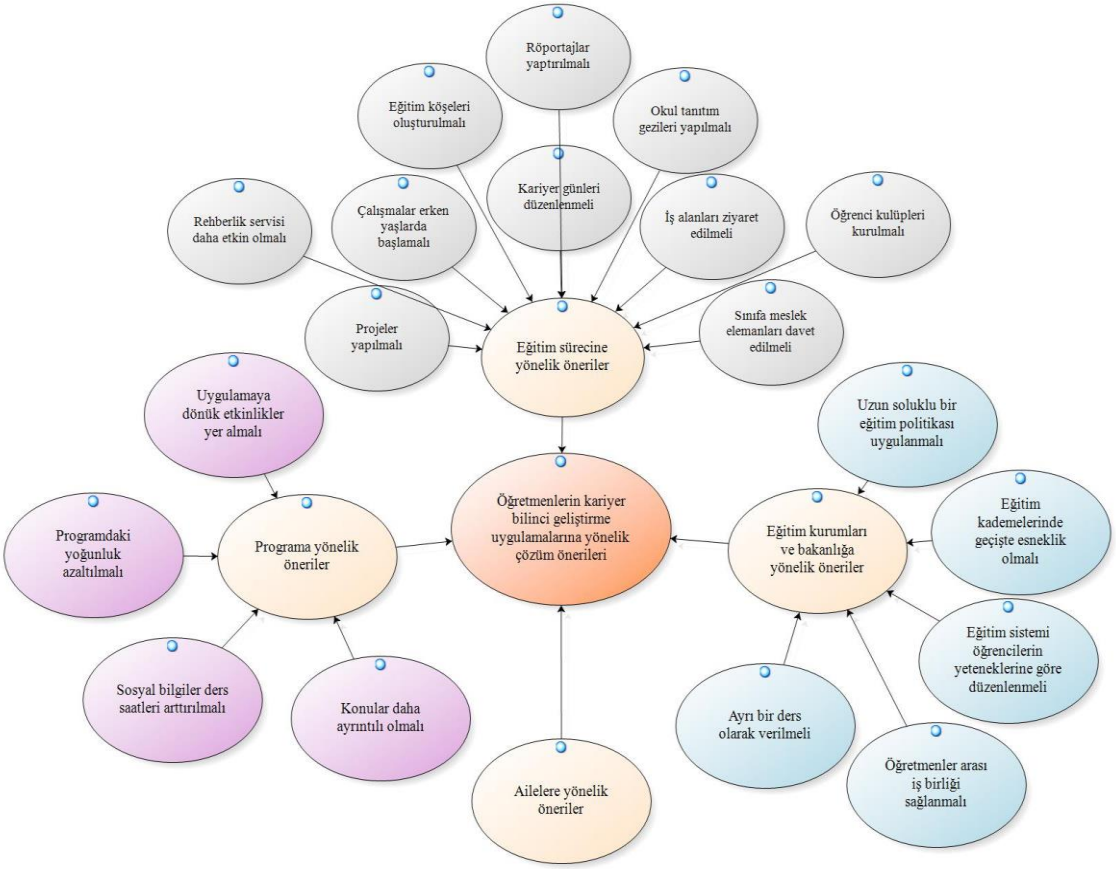
> Şimdi programda yer alan kavramlar ve maddeler hakikaten özenle yazılmış. Fakat uygulamada sıkıntılar var. Baktığınız zaman birebir ele aldığınızda hakikaten kazanım açısından olsun veya müfredat açısından olsun ele alınan konular oldukça önemli. Ama iş uygulama safhasına geldiğinde, işin mutfağına girildiğinde maalesef bir takım aksaklıklar çıkıyor. En başta öğretmen yapıyor bunu. Beşinci sınıfın müfredatına bakıyorsunuz öğretmen bu kolaymış deyip aslında çocuğun kişiliği ve gelişimi için çok önemli olabilecek bir konuyu 10 dakikada anlatarak veya okuyup geçelim burayı diyerek es geçiyor. Yani ben şuna inanıyorum o konu müfredata konulmuşsa araştırmalar sonucu ihtiyaç duyulduğu için oraya koyulmuştur. Haliyle öğretmen arkadaşlarında gereken hassasiyetle ve gerektiği kadar bunu etkili örneklerle vermesi sanırım daha doğru ve yararlı olacak. Öğretmen kendisi karar veriyor konunun ne kadar gerekli olup olmadığına. Halbuki oraya konulmuşsa atıyorum 3 ders saati denilmişse, 5 ders saati denilmişse rasgele oraya konulmamıştır. Yani senede 80 saat sosyal bilgiler dersi varsa planlanarak yazılmıştır o ders saatleri, tesadüfen konulmamıştır.

Elif öğretmen ise programın soyut kalmasından dolayı kariyer bilinci geliştirme açısından sorun yaşandığına şu sözlerle dikkat çekmiştir:

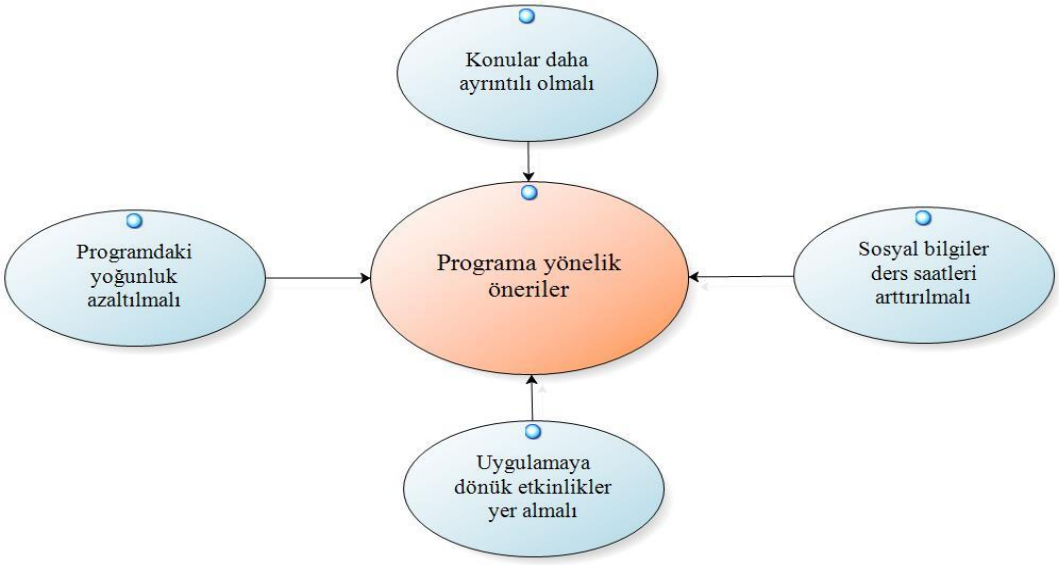
> Bizim sosyal bilgiler dersinin genel sıkıntısıdır bu soyut kalıyor konular. Hani eğer gerçekten tam düzgün verilmezse eğitim, görseller kullanılmazsa, harita kullanılmazsa, somut şeylerle gösterilmezse çok havada kalan bir ders sosyal bilgiler. Bu kariyer ve meslek seçimi konularından bahsedersek, bunlarda öğrenciye somut olarak gösterilmezse bunlar da havada kalır. Çünkü ben doktorun özelliğini sınıfta girip anlatırım ama çocuk somut olarak görmedikten sonra çok etkisi yok. O yüzden hani uygulamaya yönelik bir şeyler olabilir mi bu da öğretmenin elinde diye düşünüyorum.

3.9.Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin Kariyer Bilinci Geliştirme Uygulamaları Bakımından Karşılaştıkları Sorunlara İlişkin Çözüm Önerileri

Şekil 28'e bakıldığında öğretmenlerin, sorunların çözümüne ilişkin çözüm önerileri; ailelere yönelik öneriler, programa yönelik öneriler ve eğitim kurumları ve bakanlığa yönelik öneriler olmak üzere 3 tema altında toplanmıştır.



Şekil 28. Öğretmenlerin Kariyer Bilinci Geliştirme Uygulamalarına Yönelik Çözüm Önerileri



Şekil 29. Kariyer Bilinci Geliştirme Konusunda Programa Yönelik Öneriler

Şekil 29'a bakıldığında öğretmenlerin programa yönelik çeşitli önerilerde bulundukları görülmektedir. Bu öneriler; konuların daha ayrıntılı olması, uygulamaya dönük etkinliklerin yer alması, sosyal bilgiler ders saatlerinin arttırılması ve programdaki yoğunluğun azaltılması şeklindedir. Orhan ve Serkan öğretmen, program içinde kariyer bilinci geliştirme ile ilgili konuların daha ayrıntılı bir şekilde olması gerektiğini belirtmişlerdir. Bu konuda Orhan öğretmen *"Bence daha ayrıntılı yer alması gerekir bu konuların. Çünkü çocukların geleceğini ilgilendiriyor. Çok yüzeysel yer alıyor programda"* şeklinde önerisini ifade etmiştir. Benzer şekilde Serkan öğretmen de *"Kariyer konusuna önem vermek, eğitim süreci içerisinde, bizim dersimizde bu konulara daha fazla yer ayırmak lazım diye düşünüyorum ben"* şeklinde öneri sunmuştur.

Gülşen öğretmen kariyer bilinci geliştirme ile ilgili programda, uygulamaya dönük etkinliklerin yer alması gerektiğine yönelik öneride bulunuştur:

> Çocuk mimar olmak istiyor diyelim ama bir mimar nasıldır, onun yaşantısı nasıldır, iş yeri nasıldır, günlük süreci nasıl geçiyor, iş yaşantısı nasıl geçiyor, bunları daha da pratikte yaşama yaklaştırırsak çok daha etkili olabilir. Biz şu an sadece çocukların kendilerini tanımalarını, meslekleri tanımalarını sağlıyoruz ama bunlar biraz soyut kalıyor. Bunlar günlük yaşam içerisinde somutlaştırılabilirse çok daha faydalı olacağını düşünüyorum.

Emine öğretmen ise ders saatlerinin arttırılarak, kariyer ve meslek gibi bazı önemli konulara daha fazla vakit ayrılması gerektiğine yönelik öneride bulunmuştur. Bu önerisini *"Ne yapılabilir, ders saatleri arttırılıp, meslek konularının üzerinde daha ayrıntılı durulabilir"* şeklinde ifade etmiştir.

Korcan öğretmen programdaki yoğunluğun azaltılması gerektiğine yönelik öneride bulunmuştur. Bu konudaki önerisini *"Programı daha hafifleştirip, daha seyreltip, daha nitelikli hale getirmek gerekir. Çok soyut oluyor böyle ama biz zümrelerimizde somutlaştırarak belirtiyoruz aslında konuların, programın yoğunluğunu. Program çok yoğun olduğunda çok şey yapmaya çalışırken hiçbir şey yapamayan konumuna düşüyoruz"* şeklinde belirtmiştir.

Öğretmenler, sorunların çözümüne yönelik ailelere de önerilerde bulunmuştur. Bu konuda Selim öğretmen önerisini şöyle açıklamıştır:

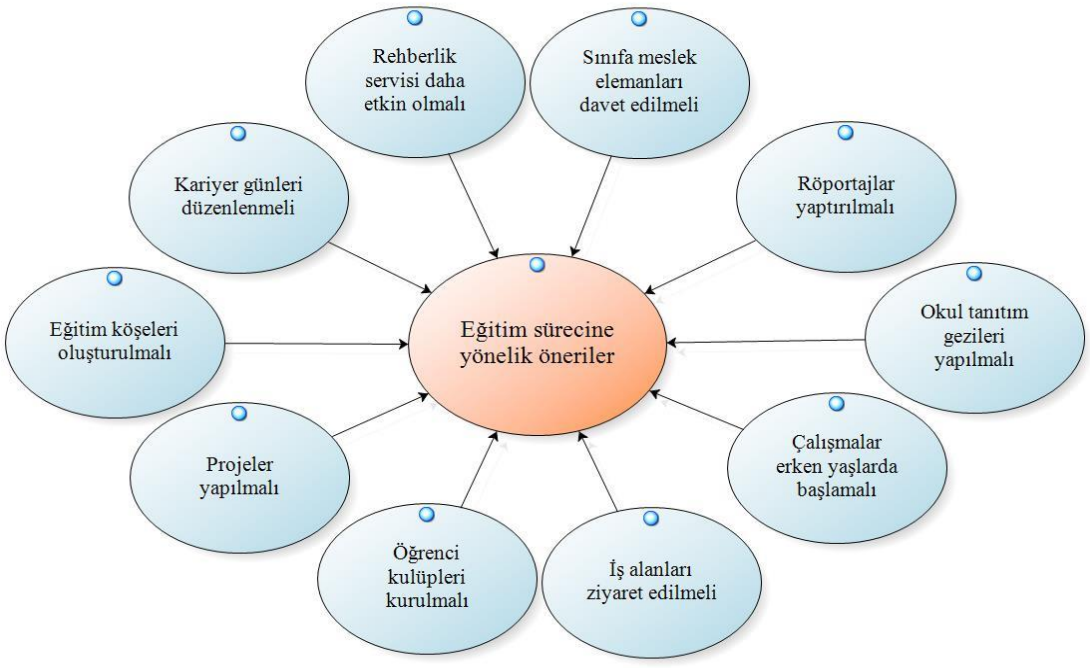
> Aile de önemlidir. Aile şey yapabilir. Yani aile bu konuda her şeyi bilemeyebilir ama rehberliği şöyle yapacak. Oğlum okula gidelim, öğretmenlerinle bir görüşelim. Rehberlik servisi var mesela, çocuğuyla bir rehberlik servisine gidip görüşebilir. Yani kendisi bu

> konuda bilinçliyse, çocuğu en iyi tanıyan kendi ailesidir, çocuğun ilgisine bakıp, yeteneğine bakıp ona tavsiyelerde bulunabilir. Yani çocuğa baskı kurma şeklinde değil de çocuğun yeteneğine göre tavsiyelerde bulunabilir. Yani bu konuda bilinçli değilse de en azından çocuğunun takipçisi olarak onunla ilgilenmelidir. Veya çevresindeki insanlardan da bu konuda bilgi alabilir. Burada da biraz bilinç gerekiyor işte. Yani aile aman'cı olursa işte aman boş ver nereye gidiyorsa gitsin, ne yapıyorsa yapsın şeklinde olmaz tabi. O zaman öğretmen ne yapsın. Ama dese ki oğlum ben bilmiyorum ama okula gidip bir soralım, ya da çevreden birine soralım diye kendine bu şekilde seçenekler sunabilir. Yani her hâlükârda ailede bir bilinç lazım yani çocuğun kariyer bilincine sahip olabilmesi için.

Korcan öğretmen ailelerin bilinçlendirilmesi gerektiğine yönelik olarak şu öneride bulunmuştur:

> Bu süreç içerisinde kariyer planlamayı öğrenciler biraz yapabilir ama bu konuda ailelerin bilinçli olması çok önemli bence. Biraz daha çocukların yatkınlıklarına yönelik testler yaptırarak, var olan yeteneklerini geliştirmeye yönelik kurslara göndererek veya ona benzer bir takım şeyleri yapmaları gerekir. Bu iş sadece bize bırakıldığı zaman başarılı olması çok zor.

Şekil 30'a bakıldığında öğretmenlerin, eğitim sürecine yönelik olarak birtakım önerilerde bulundukları görülmektedir. Öğretmenler eğitim sürecine yönelik olarak; sınıfa çalışanlar davet edilmeli, röportajlar yaptırılmalı, iş alanları ziyaret edilmeli, öğrenci kulüpleri kurulmalı, çalışmalar erken yaşlarda başlamalı, okul tanıtım gezileri yapılmalı, eğitim köşeleri oluşturulmalı, rehberlik servisi daha etkin olmalı, kariyer günleri düzenlenmeli ve projeler yapılmalı şeklinde önerilerde bulunmuşlardır.



Şekil 30. Kariyer Bilinci Geliştirme Konusunda Eğitim Sürecine Yönelik Öneriler

Öğretmenlerin sıklıkla vurguladıkları önerilerden biri, sınıfa çeşitli mesleklerde çalışan kişilerin davet edilmesidir. Emine, Orhan, Halim, Selim, Elif, Veli ve Serkan öğretmen bu uygulamaların yapılması gerektiğine yönelik olarak görüş bildirmişlerdir. Bu konuda Serkan öğretmen *"Okula mesleğinde başarılı olmuş, işini severek yapan örnek kişiler çağırılabilir. Çocukların onlarla sohbet etmesi sağlanabilir"* şeklinde; Elif öğretmen ise *"Belki sınıfa gönüllü olan velilerden çağırılıp çalıştıkları mesleklerden ve iş yaşamlarından bahsetmeleri istenebilir"* şeklinde görüşlerini belirtmiştir.

Bu konuda Halim öğretmen görüşlerini şu sözlerle ifade etmiştir:

> Benim yapmaya çalıştığım gibi meslek erbapları okula davet edilebilir. Ama kravatını, takım elbisesini giyip gelmeyecek. Öyle olduğunda 5 dakika bile konuşsa çocukları sıkıyor. İş kıyafetiyle, mümkünse kullandığı ekipman ve malzemelerle buraya gelip, çocukların önünde görsel ağırlıklı bir sunu yaptığı zaman hakikaten çok etkili oluyor.

Orhan öğretmen de Halim öğretmene benzer olarak, sınıfa çeşitli mesleklerden kişiler davet edilmesinin öğrenciler açısından faydalı olacağını şöyle dile getirmiştir:

> İmkanı olan okullar herhangi bir meslekle ilgili birini çağırıp, örneğin sınıfa bir hakim çağırıp, valiyi çağırıp veya bir tiyatro oyuncusunu çağırıp bu şekilde bir ders ayrılabilir. Bunu yapanlar oluyor, uygulamaları var. Bu şekilde yapıldığında ders daha etkili hale getirilebilir. Çocuklar sorularını sorarlar, cevaplarını alırlar.

Emine, Selim, Gülşen ve Selin öğretmen öğrencilere, ilgi duyduğu mesleklerde çalışanlarla röportajlar yaptırılabileceğini belirtmişlerdir. Bu konuda Selim öğretmen *"Çocukların ilgi duyduğu mesleklerle ilgili kişilerle röportajlar yapıp sınıfta tartışmaları sağlanabilir. Böyle pratik uygulamalar faydalı olabilir"* sözleriyle önerisini dile getirmiştir. Selin öğretmen de benzer şekilde şu öneride bulunmuştur:

> Çocuklar dışarıda araştırma yapmaya sevk edilebilir. Ailelerinin de gözetiminde yapılacak tabi ki bunlar. Meselâ bir valiyle olabilir, doktorla olabilir. Bu şekildeki araştırmaların genel olarak röportajla olacağına inanıyorum. Öğrenci yüz yüze, direk meslek sahibiyle muhatap olup, birinci kayaktan bilgi alacağı için daha iyi sonuç vereceğini düşünüyorum.

Veli ve Gülşen öğretmen, öğrencilerle birlikte çeşitli meslek alanlarının ziyaret edilebileceğine yönelik öneride bulunmuştur. Bu konuda Veli öğretmenin düşüncesi şu şekildedir:

> Öğretmen veya rehberlik servisinin organize ettiği bir gezi yapılabilir. Meselâ bir hastaneye veya sağlık ocağına gidilir. Oradaki doktor veya hemşirelerle görüşüp, o kişilerden çocuklara meslekleriyle ilgili bilgi aktarılabilir. Hem çocuklar o iş ortamını da tanımış olur. Bizim yakınımızda askeri lojmanlar var. Orada çok sayıda subay ve astsubay var. Onlarla öğrenciler görüştürülüp tek tek sorulabilir işte subay olmak için ne yapmak lazım, bize ne önerirsiniz diye. Bu tip etkinlikler yapılabilir.

Gülşen öğretmen de çeşitli iş alanlarına geziler yapılmasına yönelik olarak şu öneride bulunmuştur:

> Sürekli gördüğü için öğretmenlik mesleğini tanıyor aslında çocuk. Çünkü öğretmenle sürekli beraber burada. Biz öğretmenlik mesleği konusunda kendimizi örnek gösterebiliyoruz, bu meslekte nelerin olması gerektiğini veya olmaması gerektiğini anlatıyoruz. Diyebiliyor ki şu an altıncı sınıfta olan bir öğrenci "öğretmen olabilmek için benim gerçekten bu işi sevmem ve sabırlı olmam gerekiyor". Çocuk burada bunu görüyor. Çünkü öğretmenini sürekli görüyor, öğretmeninin davranışlarını sürekli inceliyor. O yüzden de diyebiliyor ki evet ben öğretmen olamam, çünkü çok sabırlı bir insan değilim, çocuklara bu kadar sevgiyle yaklaşamam. Çocuk bu bilince sahip oluyor, çünkü öğretmenle eğitim öğretim yaşamı boyunca birlikte oluyor. Çocuğun tercih etmek istediği meslekle de bu şekilde bir gözlemi, deneyimi, bilgisi olsa çok daha doğru o mesleğe bakabilir. Yani bir gününü bile o meslek sahibi kişiyle geçirmesi önemli. O çalışma ortamını çocuğun görmesi lazım.

Serkan ve Selim öğretmen, kariyer bilinci geliştirmeye yönelik kulüp çalışmaları yapılabileceğini belirtmiştir. Bu konuda Selim öğretmen *"Okulda bir sürü kulüp var. Bir kariyer kulübü neden olmasın. O kulüpte öğretmenin de rehberliğiyle çeşitli çalışmalar yapılabilir. Bu olacak işte, sadece dersle olmaz. Kulüplerle çocukları bilgilendirmek, biraz renklendirmek lazım"* şeklinde görüş belirtmiştir. Aynı şekilde Serkan öğretmen de *"Benim yaptığım gibi kulüp çalışmaları yapılabilir. Çünkü gördük biz çok faydalı oluyor. Öğrenci meslekleri tanıyor, hangi mesleklere ihtiyaç var görüyor"* şeklinde konuya yönelik öneri getirmiştir.

Emine öğretmen, kariyer bilinci geliştirme çalışmalarının erken yaşlarda başlaması gerektiğine yönelik öneride bulunmuştur. Emine öğretmenin bu konudaki önerisi *"Erken yaşlardan itibaren başlamalı. 8. sınıf geç oluyor, 6. sınıfta çocuklarda bilinç oluşturulmaya başlanması lazım"* şeklindedir.

Halim ve Emine öğretmen, okul tanıtım gezilerinin çocuklara fayda sağladığını belirtmiştir. Bu konuda Halim öğretmen, doğru yapıldığı takdirde okul tanıtım gezilerinin öğrenciler için faydalı olacağını şu sözlerle açıklamıştır:

> Okul tanıtım gezileri özellikle son sınıflara yönelik yapılıyor. Çok mu yararlı, ben inanmıyorum. Çünkü çocuklar gittikleri yerlere toplu olarak gittiklerinden dolayı, okulu veya iş yerini tanımaktan ziyade oralarda birbirleriyle dalga geçiyor, şakalaşıyor. Yani bir gezi olarak bunu gördüklerinden dolayı çok fazla amaca hizmet etmiyor, yararı da olmuyor. Bunun yerine daha küçük gruplarla, amaca yönelik olarak çeşitli meslek gruplarına geziler düzenlenmeli. O zaman çocuklar yarar sağlayacaktır.

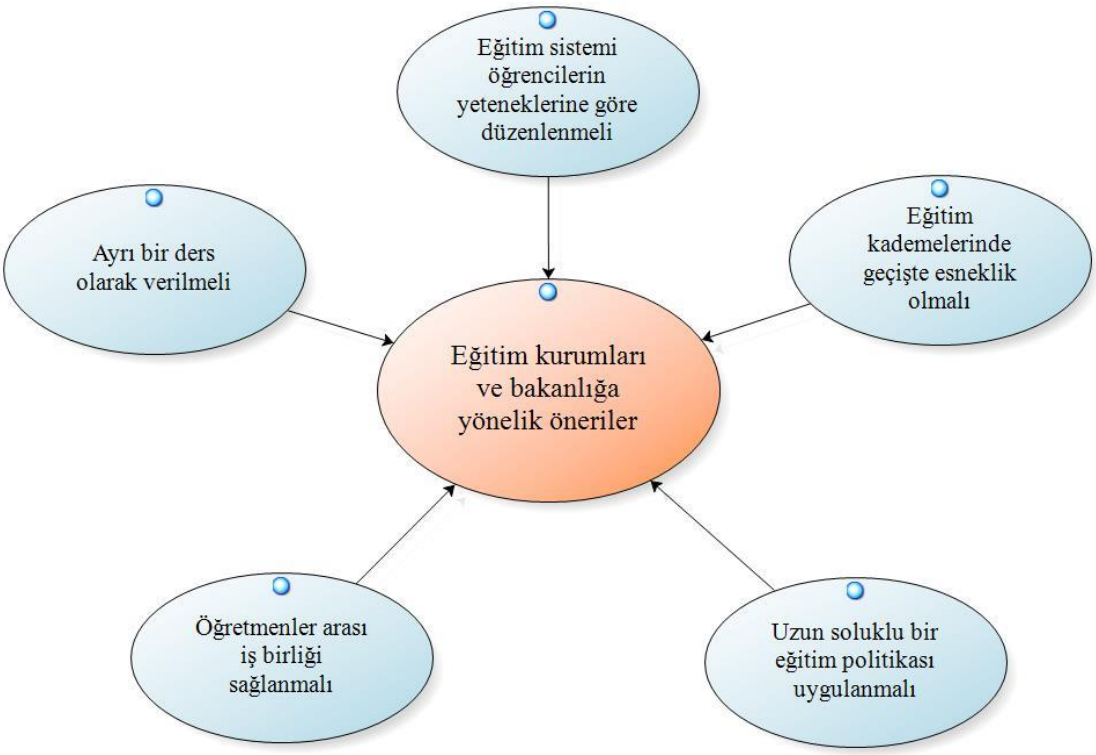
Korcan öğretmen çözüm önerisi olarak, kariyer günleri gibi etkinliklerin düzenlenebileceğini belirtmiştir. Bu konudaki önerisini *"Üniversitelerde kariyer günleri gibi etkinlikler oluyordu. Bizde de bu yapılabilir. Kariyer günleri adı altında öğrenciler belli bir süre buna yönelik çalışmalar yapabilir. Okulların biraz daha uygulamaya dönük olması lazım"* şeklinde ifade etmiştir.

Selin öğretmen ise, öğrencilerde kariyer bilinci geliştirilmesine yönelik projeler yapılabileceğini belirtmiştir. Buna yönelik görüşlerini *"Bizim okulumuzda yaptığımız gibi projeler geliştirilebilir. Biz kaybolan meslekler üzerine, hiç bilinmeyen meslekler üzerine yapıyoruz, bu proje çalışmaları geliştirilebilir diye düşünüyorum"* şeklindeki sözleriyle belirtmiştir.

Emine öğretmen, kariyer çalışmalarına yönelik eğitim köşeleri oluşturulabileceğini belirtmiştir. Buna yönelik önerisini şu şekildedir:

> Kariyerle ilgili eğitim köşeleri oluşturulabilir. Yani okul içinde olabilir, sadece sınıf değil. Boş sınıf var veya boş köşeler var, oralar değerlendirilebilir. Oraya hangi meslekle ilgiliyse, en bilinenler bile olsa çocuk için etkili olur. Yani doktor olmak isteyen bir çocuk tansiyon aletini bile görmüş olsa orada çocuk için etkili olur diye düşünüyorum.

Son olarak Serkan öğretmen eğitim sürecine yönelik olarak, rehberlik servislerinin kariyer bilinci konusunda daha etkin çalışması gerektiğini belirtmiştir. Bu konudaki düşüncelerini *"Mesleklerin tanıtılması, öğrencilerin hangi mesleklere daha uygun olduğu önemli konular. Belki rehber öğretmenlerin bu konu üzerinde daha fazla durması, çeşitli çalışmalar yapması lazım"* şeklinde belirtmiştir.



Şekil 31. Kariyer Bilinci Geliştirme Konusunda Eğitim Kurumları ve Bakanlığa Yönelik Öneriler

Şekil 31'de görüldüğü gibi öğretmenler, sorunların çözümü için eğitim kurumları ve bakanlığa önerilerde bulunmuşlardır. Kaan, Halim, Nurhan ve Veli öğretmen, kariyer bilinci geliştirme konusunda başarı sağlayabilmek için uzun vadeli bir eğitim politikasının uygulanması gerektiğini belirtmiştir. Örnek olarak bu konuda Kaan öğretmen görüş ve önerilerini şöyle açıklamıştır:

> Eğitimdeki en önemli sorunlarımızdan bir tanesi bize uygun bir sistemin tam anlamıyla bulunamaması. İkincisi de sürekliliğin olmaması. Ben 17 yıllık bir öğretmenim kaç tane sistem değiştiğini inanın hatırlamıyorum. O kadar çok. Her bakan değiştiğinde sistem değiştirilmeye çalışıyor. Artık ailelerde öğretmenlerde şu algı oluştu. Acaba birkaç yıla kaldırılır mı? Bizdeki en büyük sıkıntı sürekliliğin olmaması ve milli bir eğitim politikamızın olmaması. Bizde her şey siyasi olarak düşünüldüğü için maalesef eğitim de buna feda ediliyor. Siyaset üstü bir eğitim sistemimizin ve politikalarımızın olması lazım. Ümidimizi kaybetmiyoruz ama bu mesleğin en altında öğretmenler var asıl sahadaki uygulayıcılar olarak. Tepeden bir bakanlıkta veya nerdeyse işte yapıyorlar değişiklikleri. Bize etkileri çok daha sıkıntılı yansıyor. Çünkü eğitim sisteminin işçileri biziz yani. Eğitimde sağlıklı veriler alabilmek için 10 sene 15 sene geçmesi lazım. İki senede bu çok kötüymüş hadi değiştirelim anlayışı nasıl oluyor anlamıyorum. Yani madem bu sistemi uygulamaya koydun bir çıktılarını gör yani. SBS ile başladığın bir öğrenci üniversiteyi bir bitirsin bakalım nasıl etkisi olmuş. Bir ağacı sürekli üç yere dört yere beş yere söküp söküp ekerseniz ağaç tutmaz yani. Herkes aynı şeyi söylüyor ama maalesef hala her yıl değişikliklerle karşılaşıyoruz. İnşallah sağlam ve bize özgü bir eğitim politikası belirlenir ve uzun yıllar uygulanmaya devam eder.

Orhan ve Selim öğretmen, kariyer konusunun önemli olduğunu ve kariyer bilinci adı altında ayrı bir dersin olması gerektiğini belirtmiştir. Bu konuda Orhan öğretmen *"Hatta kariyerle ilgili ayrı bir ders bile açılabilir bence. Öğrenciler yıl boyunca kariyerlerine yönelik çalışmalar yapabilir bu ders kapsamında"* şeklinde öneri sunmaktadır. Benzer şekilde Selim öğretmen de kariyer eğitimi şeklinde ayrı bir ders olabileceğini şu sözleriyle açıklamıştır:

> Kariyer ve meslekler için seçmeli bir ders yapılabilir. O kadar enteresan seçmeli dersler var ki böylesine önemli ve çocukların geleceğini etkileyen bir konuda da bir seçmeli ders olabilir bence. Mesela İngilizce diye seçmeli ders açıyorlar. Zaten var bu normal ders olarak niye bir daha seçmeli açıyorsun ki. Bunun yerine kariyer eğitimi diye ders açılsın. Öğrenciler kariyer bilincine sahip olsun istiyorsak bununla ilgili bir seçmeli ders koyulabilir, hatta zorunlu bile olabilir. Önemli bir konu, çünkü insanların geleceği.

Nurhan ve Gülşen öğretmen, eğitim sistemimizin, öğrencilerin yetenekleri doğrultusunda düzenlenmesi gerektiğini ifade etmiştir. Bu konuda Nurhan öğretmenin görüşleri şöyledir:

> Sen çocuğu yetenekleri doğrultusunda eğitmiyorsan, şuraya gelen her çocuğa matematik öğretip her çocuğa iyi resim yaptırmaya, iyi şarkı söyletmeye çalışıyorsan olmaz bu iş. Ben şeyi görüyorum bazı öğrencilerde matematik 100, fen 100, resimden 50 almış. Ya ama yani üzülüyorsun. Yani belli bak bu çocuk bu alana doğru gidecekken resim dersi notunu düşürüyor ve belki de fen lisesine gidemiyor. Keşke yetenekleri doğrultusunda biz bu çocukları eğitebilsek, ta en baştan itibaren ayırarak gelebilsek. Bu şekilde yapılabilse kesinlikle süper yetenekli çocuklar yetişir.

Benzer şekilde Gülşen öğretmen de aynı noktaya değinerek, her öğrencinin kendi yetenekleri doğrultusunda eğitileceği bir eğitim sisteminin olması gerektiği önerisinde bulunmuştur:

> Birçok eğitim öğretim sisteminde insanlar çocuklarının gerçekten neye yeteneği varsa ona. Yani genel kültür çok önemli, evet çocuklar dolu dolu olmalı tamam da ama örneğin bir esnaf olacakla bir doktor olacak kişiye verilecek bilgiler de farklı olmalı. Biz de tüm öğrenciler aynı yoldan geçmeye çalışıyor.

Nurhan öğretmen, öğrencilerin yanlış bir mesleğe yönelmemeleri için eğitim kademeleri arasındaki geçişlerin esnek hale getirilmesi gerektiğini şu sözleriyle açıklamıştır:

> Bunda bir açık kapı bırakılmalı. Galiba bu sene buna yönelik bir düzenleme yapmışlar. Mesela çocuk sınıf öğretmenliğini kazandı bir yıl sonra pişman oldu, mühendisliğe geçme şansı verilecekmiş diye duydum. Keşke böyle bir şey yapılabilse. Mesela Avrupa'da çok vardır, bir bölüme gider ama memnun kalmaz dişçilikten estetiğe geçer veya başka bir şeye geçer. Karar değiştirebilir. Biz de öyle değil. Biz listeye göre puanımıza ne düşüyorsa ona gidiyoruz. Payımıza düşeni sevmek zorundayız veya sevmiyorsak da hayatımız boyunca sevmeyerek o işi yapmak zorundayız. Böyle olmamalı, geçişler yapılabilmeli bence.

Veli öğretmen ise, öğrenci özelliklerinin farkına varılması ve bu özellikler doğrultusunda yönlendirmelerin yapılması için öğretmenler arasında iş birliği olması gerektiğini belirtmiştir. Buna yönelik düşüncesini şöyle açıklamıştır:

> Biz çocuğa çok fazla sezdirmeden hangi alanlarda ilgi ve becerisi var bunları gözlemleyip not edebiliriz. Çocuğun dersine giren bütün öğretmenler bu çalışmaları yaptığı zaman zaten dönem sonunda çocuğun ilgi alanı büyük oranda ortaya çıkıyor ve bir sonraki basamakta bunla ilgili uzmanlaşma yoluna gidilebilir.

Araştırmada, sosyal bilgiler öğretmenlerinin kariyer kavramını nasıl algıladıkları ve sosyal bilgiler derslerinde kariyer bilinci geliştirme uygulamalarına nasıl yer verdiklerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda elde edilen bulgular genel olarak değerlendirildiğinde, öğrencilerde kariyer bilinci geliştirilmesi bakımından sosyal bilgiler dersinin önem taşıdığı söylenebilir. Ancak var olan uygulamalar ve Sosyal Bilgiler Öğretim Programının kariyer bilinci geliştirme bakımından zenginleştirilmesi gerekmektedir.

4. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırma bulgularından hareketle ulaşılan sonuçlara, bulguların alanyazındaki diğer araştırma bulgularıyla tartışılmasına ve araştırma sonuçlarına yönelik olarak getirilen önerilere yer verilmiştir.

4.1. Sonuç

4.1.1. Sosyal bilgiler öğretmenlerinin kariyer kavramına ilişkin görüşlerine yönelik sonuçlar

Sosyal bilgiler öğretmenleri kariyer kavramını; toplum tarafından mesleklere yüklenen statüler, işini iyi yapma, mesleki hedefleri gerçekleştirme, bireylerin kendini gerçekleştirmesi, topluma faydalı işler yapma, basamaklı bir yol, akademik kariyer, ekonomik kazanç, aile ve iş yaşamı arasında denge kurma, dünya çapında isim yapma, belirli bir işte tecrübe sahibi olma olarak ifade etmiştir. Öğretmenler, kariyer kavramını daha çok kendi meslekleri olan öğretmenlik mesleği bağlamında ele almışlardır.

Araştırma sonucunda öğretmenlerin birçoğu, kariyer kavramına iki açıdan bakmak gerektiğini belirtmiştir. Bunlardan birincisi kariyer kavramının toplumsal algısı, ikincisi ise bireylerin kendi kariyer algılarıdır. Öğretmenlere göre kariyer kavramı toplumda,

yüksek gelir getiren ve saygınlığı yüksek meslekler olarak algılanmaktadır. Ancak öğretmenler, toplumun belirli meslekleri kariyer olarak görmesinin yanlış olduğunu ve tüm mesleklerin kendi içinde bir kariyerinin olabileceğini belirtmiştir. Öğretmenlere göre kariyer için önemli olan bireyin mutlu olduğu ve severek yaptığı bir işinin olması ve bu işte kendini sürekli yenileyerek geliştirmesidir.

Sosyal bilgiler öğretmenleri kariyer kavramına yönelik görüşlerini ifade ederken, bireylerin birtakım kariyer engelleriyle karşılaştıklarını belirtmiştir. Öğretmenlere göre bireylerin sadece aile hayatına önem vermesi, maddi olanakların yetersizliği, iş yaşamındaki haksız uygulamalar ve cinsiyet gibi faktörler, bireylerin kariyer yaşamlarını etkili bir biçimde sürdürmesine engel olmaktadır.

4.1.2. Sosyal bilgiler öğretmenlerinin kariyer bilincine ilişkin görüşlerine yönelik sonuçlar

Araştırma sonucunda sosyal bilgiler öğretmenlerin, kariyer bilinci konusunda eğitimli olmanın önemine dikkat çektikleri görülmüştür. Ayrıca öğretmenler, bireylerde kariyer bilinci oluşumunun zaman alan bir süreç olduğunu belirtmişlerdir. Bazı öğretmenler ise kariyer bilincinin erken yaşlardan itibaren oluşmaya başladığını ve günümüzde daha çok önem kazandığını ifade etmişlerdir. Öğretmenlerin görüşleri incelendiğinde, bazı öğretmenlerin kariyer bilincini kendi öğretmenlik mesleği açısından değerlendirdikleri sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırma sonucuna göre kariyer bilincine sahip bireylerde bulunması gereken bir takım nitelikler vardır. Bunlar; paylaşımcı olma, planlı yaşama, kendini tanıma, mesleğini tanıma, özeleştiri yapabilme, aşırı hırslı olmama, üretken olma, işini severek yapma, cesur olma, hedeflerini yüksek tutma, çok boyutlu düşünebilme, iletişim becerisi gelişmiş, yenilikçi olma, liderlik ruhuna sahip olma, özgüveni yüksek olma, kolay pes etmeme, çalışkan olma, iş disiplinine sahip olma, kendini geliştirme ve işinde profesyonel olmadır.

4.1.3. Sosyal bilgiler öğretmenlerinin öğretmenlik mesleğini tercih etmelerine ilişkin görüşlerine yönelik sonuçlar

Sosyal bilgiler öğretmenlerinin bazıları bilinçli bir şekilde kendi meslekleri olan öğretmenlik mesleğini tercih ederken; diğerleri bilinçsiz bir şekilde öğretmenlik

mesleğine yönelmiştir. Bilinçli bir şekilde öğretmenlik mesleğine yönelenler yeteneklerinin farkında olma, öğretmenliğe ilgi duyma, çocuk sevgisi ve üniversite olanakları nedeniyle mesleğini tercih ederken; bilinçsiz şekilde tercih edenler ise iyi yönlendirilmedikleri için tesadüfi bir şekilde kendilerini öğretmenlik mesleğinde bulduklarını belirtmişlerdir.

Katılımcıların öğretmenlik mesleğini tercih etmelerinde aile bireyleri ve öğretmenlerin etkisi olmuştur. Aile bireyleri olumlu ve olumsuz olmak üzere iki yönde etkili olmuştur. Bazı aile bireyleri katılımcılarda baskı oluşturarak onları öğretmen olmaya zorlamış; bazı aile bireyleri ise öğretmen olmaları sebebiyle çocukları tarafından örnek alınmış ve onların da öğretmenliğe yönelmesini sağlamıştır. Katılımcıların meslek tercihinde öğretmen etkisi öğretmeni model alma ve motivasyon sağlama şeklinde olmuştur.

Araştırma sonucunda tüm katılımcılar şu anda öğretmen olmaktan memnun olduğunu dile getirirken, bir katılımcı ortaokul düzeyinde görev yapmaktan memnun olmadığını belirtmiştir. Bu katılımcı birikimlerini daha iyi yansıtabileceği ve öğrencilere daha faydalı olabileceği lise düzeyinde çalışmak istemektedir.

4.1.4. Sosyal bilgiler öğretmenlerinin kariyer bilinci geliştirme eğitimine ilişkin görüşlerine yönelik sonuçlar

Araştırma sonucunda sosyal bilgiler öğretmenlerinin, kariyer bilinci geliştirme bağlamında ortaokul dönemine iki şekilde yaklaştıkları görülmüştür. Bazı öğretmenler kariyer bilinci geliştirme için ortaokul döneminin erken olduğunu belirtmiş; öğretmenlerin çoğunluğu ise ortaokul döneminin önemli olduğunu ifade etmiştir.

Kariyer bilinci geliştirme eğitiminde rehberlik çalışmalarının büyük önem taşıdığı sonucuna ulaşılmıştır. Katılımcılar bu konuda yönlendirmelerin iyi yapılması, rehberlik servisi ve öğretmenler arasında iş birliği olması ve okul aile iş birliğinin sağlanması gerektiğini belirtmiştir. Bazı öğretmenler ise kariyer bilinci geliştirme eğitiminde rehberlik çalışmalarının yetersiz olduğunu vurgulamıştır.

Yüksek sosyoekonomik düzeyde görev yapan öğretmenler, çalıştıkları okulun fiziki donanım, sosyal, kültürel ve sportif faaliyetler bakımından daha zengin olması ve

yönlendirme çalışmalarının daha iyi yapılması sebebiyle, kolejde öğrenim gören öğrencilerin kariyer bilincine sahip olma bakımından daha şanslı olduklarını belirtmiştir. Ancak 1 öğretmen bu durumun tersi yönde görüş bildirmiştir. Kolejde öğrenim gören öğrencilerin, ailelerinin ekonomik gücünün iyi olması sebebiyle gelecek kaygısı yaşamadığını ve bu nedenle kariyer bilincine yönelik çalışmaları yeterince ciddiye almadığını belirtmiştir.

Kariyer bilinci geliştirme eğitimine yönelik diğer araştırma sonuçları ise kariyer bilinci geliştirme eğitiminde internet kullanımının faydalı olması, kariyer bilinci geliştirme eğitiminin ilkokuldan itibaren başlaması, ilgi ve yetenekler doğrultusunda tercihlerin yapılması, Avrupa'da kariyer bilinci geliştirme çalışmalarının daha başarılı olmasıdır.

4.1.5. Sosyal bilgiler öğretmenlerinin kariyer bilinci geliştirmede sosyal bilgiler dersinin yeri ve önemine ilişkin görüşlerine yönelik sonuçlar

Araştırma sonucunda katılımcıların, kariyer bilinci geliştirmede sosyal bilgiler dersinin yeri ve önemine ilişkin olumlu ve olumsuz görüş bildirdiği görülmüştür. Olumlu görüşlere bakıldığında öğretmenler, sosyal bilgiler dersinin yaşamsal bir ders olması, çok disiplinli geniş bir yelpaze olması ve öğrencilere hayatı tanıtması nedeniyle kariyer bilinci geliştirme açısından bu dersin önemli olduğunu belirtmiştir.

Öğretmenlerin birçoğu sosyal bilgiler dersinde kariyer bilinci geliştirme ile ilgili konu ve etkinliklerin bulunduğunu ifade etmiştir. Bu nedenle bu konu ve etkinliklerin sosyal bilgiler dersinde yer alması, öğrencilerde kariyer bilinci geliştirme açısından sosyal bilgiler dersini önemli bir hale getirmektedir.

Kariyer bilinci geliştirmede sosyal bilgiler dersinin yeri ve önemine ilişkin diğer araştırma sonuçları ise; ortaokul düzeyinde kariyer bilinci geliştirme bakımından sosyal bilgiler dersinin diğer derslerden daha önemli görülmesi, sosyal bilgiler dersinin amaçlarından bir tanesinin öğrencilerde kariyer bilinci geliştirme olmasıdır.

Araştırma sonucunda sosyal bilgiler dersinin öğrenciler tarafından kolay ve önemsiz bir ders olarak algılanması, öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme işini sosyal bilgiler dersinin bir amacı olarak değil rehberlik servisinin görevi olarak görmesi ve sosyal bilgiler dersi içerisinde yer alan kariyer bilinci geliştirme konularının merkezi sınavlarda

sorulmaması nedeniyle önemsiz görülmesi gibi nedenlerden dolayı sosyal bilgiler dersinde kariyer bilinci geliştirmeye gereken önemin verilmediği görülmüştür.

4.1.6. Sosyal bilgiler öğretmenlerinin öğretim programında yer alan kariyer bilinci geliştirme öğelerine ilişkin görüşlerine yönelik sonuçlar

Araştırma sonucunda katılımcıların tamamının, kariyer bilinci geliştirme öğelerinin programda üniteler şeklinde yer aldığını belirttiği görülmüştür. Ayrıca bazı öğretmenler programdaki kazanımlar ve etkinliklerde de kariyer bilinci geliştirme öğelerinin yer aldığını belirtmiştir. Ayrıca öğretmenlerin birçoğu, Sosyal Bilgiler Öğretim Programı'nda kariyer bilinci geliştirme öğelerine yeterince yer verilmediğini ifade etmiştir.

Katılımcılardan hiçbiri, Sosyal Bilgiler Öğretim Programı'nda başlı başına kariyer bilinci geliştirme adı altında bir ara disiplin olduğunu ve bu ara disiplin kapsamında çeşitli uygulama, etkinlik ve ilişkilendirmelerin yapılması gerektiğini dile getirmemiştir. Katılımcıların, öğretim programında böyle bir ara disiplinin varlığının farkında olmaması araştırmanın dikkat çekici bir sonucudur.

4.1.7. Sosyal bilgiler öğretmenlerinin kariyer bilinci geliştirme uygulamalarına yönelik sonuçlar

Araştırma sonucunda öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme bakımından, öğretme-öğrenme sürecine yönelik olarak çeşitli uygulamaları olduğu görülmüştür. Bu uygulamalar; gazetelerden yararlanma, fotoğraf kullanma, etkinlikler düzenleme, powerpoint sunuları kullanma, eğitici videolar izletme, ders kitabından yararlanma, düz anlatımla bilgi verme, internet sitelerinden yararlanma, not tutturma, karikatürlerden yararlanma, tahtada uygulama yaptırma, atasözleri ve deyimlerden yararlanma şeklindedir. Öğretmenlerin bu uygulamalar arasında en çok başvurduğu ders kitabından yararlanma, düz anlatımla bilgi verme ve öğrencilere not tutturmadır.

Öğretmenlerin sosyal bilgiler dersinde kariyer bilinci geliştirme bakımından ölçme-değerlendirme sürecine yönelik olarak uygulamaları olmuştur. Bu uygulamalar ise; röportaj yaptırma, performans ödevi verme, doğru-yanlış etkinliği, soru-cevap etkinliği, test çözme ve proje hazırlama şeklindedir.

Öğretme-öğrenme ve ölçme-değerlendirme süreci haricinde öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme bağlamında sıklıkla başvurdukları diğer uygulamalar; eğitim kurumlarını ziyaret etme, iş alanlarını ziyaret etme, meslek çalışanlarını sınıfa davet etme, kulüp çalışmaları gerçekleştirme ve yönlendirme faaliyetlerinde bulunmadır.

4.1.8. Sosyal bilgiler öğretmenlerinin kariyer bilinci geliştirme uygulamaları bakımından karşılaştıkları sorunlara ilişkin görüşlerine yönelik sonuçlar

Araştırma sonucunda öğretmenlerin, sosyal bilgiler dersinde kariyer bilinci geliştirme uygulamaları bakımından karşılaştıkları sorunların program kaynaklı, sistem kaynaklı ve öğrenci kaynaklı olduğu görülmüştür. Program kaynaklı sorunlar; programdaki kariyer bilinci geliştirme öğelerinin soyut kalması, programdaki kariyer bilinci geliştirme öğelerinin uygulamaya yansımaması ve programın çok yoğun olmasından kaynaklanmaktadır.

Öğrenci kaynaklı sorunların başında ise, öğrencilerin sadece ekonomik getirisine göre meslek tercihi yapmak istemesidir. Öğretmenlerin bu konuda belirttiği bir diğer sorun, öğrencilerin popülerliğini göz önünde bulundurarak tercih etmek istediği meslekleri yeterince araştırmamasıdır. Öğrenci kaynaklı diğer sorunlar; kariyer bilinci ile ilgili öğrenilenlerin öğrencilerde kalıcı olmaması, öğrencilerin sorumluluk almaması ve ödevlerini yapmamasıdır.

Sistem kaynaklı yaşanan sorunların başında kariyer bilinci geliştirme konusunda etkili eğitim politikalarının olmaması ve sürekli yaşanan eğitim sistemi değişiklikleri gelmektedir. Öğretmenler sürekli yaşanan sistem değişiklikleri nedeniyle öğrencilerin uzun vadeli ve sağlıklı kariyer planlaması yapamadığını belirtmiştir. Sistem kaynaklı diğer sorunlar ise; okullarda altyapı eksikliklerinin çok fazla olması, eğitim sisteminde öğrencilerin doğru bir şekilde yönlendirilememesi, mesleki eğitime gereken önemin verilmemesi ve eğitim sistemiyle nitelikli eleman yetiştirilememesidir.

4.1.9. Sosyal bilgiler öğretmenlerinin kariyer bilinci geliştirme uygulamaları bakımından karşılaştıkları sorunların çözümüne yönelik sonuçlar

Araştırma sonucunda katılımcıların eğitim sürecine yönelik, eğitim kurumları ve bakanlığa yönelik, öğretim programına yönelik ve ailelere yönelik önerilerde bulundukları görülmüştür. Katılımcıların kariyer bilinci geliştirme bağlamında eğitim sürecine yönelik önerileri; projeler yapılması, rehberlik servisinin daha etkin çalışması, bilinç kazandırma işinin erken yaşlardan itibaren başlaması, okullarda kariyer köşeleri oluşturulması, kariyer günleri düzenlenmesi, çeşitli mesleklerden kişilerle röportajlar yapılması, okul tanıtım gezileri yapılması, iş alanlarının ziyaret edilmesi, sınıfa çalışanların davet edilmesi ve öğrenci kulüplerinin kurulması gerektiğine yöneliktir.

Katılımcıların kariyer bilinci geliştirme bağlamında eğitim kurumları ve bakanlığa yönelik önerileri; uzun soluklu bir eğitim politikasının uygulanması, eğitim kademeleri arası geçişlerde esneklik sağlanması, eğitim sisteminin öğrencilerin yeteneklerine göre düzenlenmesi, kariyer bilinci geliştirme adı altında ayrı bir dersin olması ve öğretmenler arası iş birliğinin sağlanması şeklindedir.

Araştırma sonucuna göre katılımcılar öğretim programına yönelik birtakım önerilerde bulunmuştur. Bunlar; kariyer bilinci geliştirme ile ilgili konuların programda daha ayrıntılı yer alması, programda kariyer bilinci geliştirme ile ilgili uygulamaya dönük etkinliklerin yer alması, programdaki konu yoğunluğunun azaltılması ve sosyal bilgiler ders saatlerinin arttırılması şeklindedir.

Araştırma sonucunda katılımcıların ailelere yönelik olarak önerilerde bulunduğu görülmüştür. Bu doğrultuda öğretmenler, ailelerin çocuklarına baskı yapmaması ve onları ilgi ve yetenekleri doğrultusunda bir mesleğe yönlendirmesi gerektiğini belirtmiştir. Ayrıca katılımcılar ailelerin, çocuklarının kariyer gelişimiyle ilgili olarak sürekli okul ile iş birliği halinde olması gerektiğini ifade etmiştir.

Araştırma sonuçlarına dayalı olarak sosyal bilgiler dersinin kariyer bilinci geliştirmede önemli olduğu; ancak daha etkili kariyer bilinci geliştirme uygulamalarının gerçekleştirilmesi için Sosyal Bilgiler Öğretim Programı'nın kariyer bilinci geliştirme

bakımından geliştirilmesi; iş yaşamı, okul, öğretmen, öğrenci ve aile iş birliğinin sağlanması gerektiği söylenebilir.

4.2. Tartışma

Öğretmenlerin birçoğu kariyer kavramını, toplumun mesleklere yüklediği saygınlık ve statüler olarak ifade etmiştir. Alanyazın incelendiğinde Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu'nun gerçekleştirmiş olduğu bir araştırma, toplumsal algının kariyer mesleklerinin belirlenmesinde önemli bir yere sahip olduğunu ortaya koymuştur (Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu, 1998). Bu açıdan araştırma sonucuyla benzerlik göstermektedir.

Araştırmaya katılan sosyal bilgiler öğretmenleri, kendi öğretmenlik mesleklerini de göz önünde bulundurarak kariyer kavramını, insanın severek yaptığı ve mutlu olduğu işi yapması olarak ifade etmiştir. Alanyazındaki çalışmalar, öğretmenlerin bu görüşünü doğrulamaktadır (Covey ve Colosimo, 2012; Yeşilyaprak, 2011; Sarıkaya ve Khorshid, 2009; Harvard Business, 2007; Tunç ve Uygur, 2001). Alanyazındaki çalışmalara göre, bilinçli bir kariyer tercihinde bireylerin işini severek yapması önem taşımaktadır. Ancak bazı çalışmalar kariyer tercihlerinde ekonomik kazancın da belirleyici olduğunu göstermektedir (Yavuzer, Demir, Meşeci ve Sertelin, 2005).

Porfeli, Hartung ve Vondracek (2008), ekonomik olarak zor durumda olan çocukların daha az saygın kariyer isteklerine sahip olduğunu belirlemiştir. Ekonomik durumu kötü olan öğrenciler gösterişli ve çok paraya sahip olabilecekleri meslekleri tercih etmek istemiştir. Çoban (2005), ekonomik geliri yüksek ve eğitim olanaklarına daha fazla ulaşabilen öğrencilerin, mesleki seçeneklerini daha zengin belirleyebildiklerini ve mesleki hedeflerini gerçekleştirmede daha başarılı olduklarını belirtmiştir. Yılmaz vd. (2012), öğrencilerin sahip olduğu sosyoekonomik düzey ve kültürel yapının, onların kişilik tiplerini ve meslek tercihlerini etkilediğini belirtmiştir. Araştırma sonuçları incelendiğinde bazı öğretmenler, sosyoekonomik düzey olarak iyi konumda olan öğrencilerin kariyer fırsatları bakımından daha şanslı olduklarını belirtmiştir. Bu açıdan değerlendirildiğinde araştırma sonucu, alanyazındaki çalışmalarla benzerlik göstermektedir.

Araştırma sonuçlarına göre kariyer bilincine sahip bireylerde bulunması gereken niteliklerden; kendini tanıma, kendini geliştirme, paylaşımcı olma, üretken olma, işini severek yapma, hedefini yüksek tutma, girişimci olma, çok boyutlu düşünebilme, yenilikçi olma, liderlik ruhuna sahip olma ve özgüveni yüksek olma gibi özellikler alanyazındaki çalışmalarla benzerlik göstermektedir. Çırpan (2008) çalışmasında, bireylerin yenilikçi ve eleştirel düşünme becerisine sahip olmasının önemine değinmiştir. Hannover Research'ın (2012) araştırmasına göre, bireylerin kendini tanıması, kendini geliştirmesi, üretken ve girişimci olması önemli görülmektedir. Başol, Bilge ve Kuzgun (2012), araştırma sonuçlarından farklı olarak bireylerin evrensel olabilmesinin önemine dikkat çekmiştir. Bu araştırmaya göre bireyler hoşgörülü, açık fikirli ve erdemli olmalıdır. Bu çalışmada ise kariyer bilincine sahip bireylerin evrensel düşünebilmesine yönelik bir bulguya rastlanmamıştır. Bu durumun sebebi, sosyal bilgiler derslerinde kariyer konuları işlenirken, evrensel olmanın önemine değinilmemesi olabilir. Yapılan gözlemlerde de öğretmenlerin derslerinde evrensel olma ile ilgili bir uygulamasına rastlanmamıştır. Polat vd. (2015) girişimci bireylerin sahip olması gereken özelliklerin özgüven, yaratıcı düşünme ve kararlılık olduğunu belirlemiştir.

Araştırma sonucuna göre öğretmenlerin büyük çoğunluğu öğretmenlik mesleğini, mesleğe ilgi duyma, çocuk sevgisi ve öğretmenlik yeteneğine sahip olma gibi nedenlerle tercih ettiklerini belirtmişlerdir. Bazı öğretmenler ise bilinçsiz bir şekilde tesadüfen öğretmenlik mesleğine yöneldiklerini, puanları eğitim fakültesine yettiği için öğretmen olduklarını belirtmiştir. Alanyazındaki çalışmalar incelendiğinde öğretmenlerin öğretmenlik mesleğini tercih etmelerinde en önemli neden öğretmenliğin devlet güvenceli bir iş olmasıdır. Daha sonraki tercih edilme nedenleri ise bireylerin idealindeki meslek olması, puanın öğretmenlik mesleğine yetmesi, çocuk sevgisi ve mesleğin saygınlığıdır (Çermik, Doğan ve Şahin, 2010; Tataroğlu, Özgen ve Alkan, 2011).

Araştırma sonucunda öğretmenler, ortaokul düzeyinde rehberlik ve yönlendirme çalışmalarının yetersiz olduğunu; öğrencilerin ilgi ve yetenekleri doğrultusunda bir üst eğitim basamağına yönlendirilmesi için rehberlik çalışmalarının okul aile işbirliği içinde yürütülmesi gerektiğini belirtmiştir. Araştırma sonucuna benzer olarak ortaokul düzeyinde rehberlik ve yönlendirme çalışmalarının önemine değinen birçok çalışma

bulunmaktadır (Ünsal, 2014; Kuzgun, 2014; Niles ve Harris-Bowlsbey, 2013; Yeşilyaprak, 2011). Sağlıklı bir meslek tercihi, çocuğun ilgilerini, yeteneklerini, değerlerini, kişilik özelliklerini tanımasıyla mümkündür (Hacettepe Üniversitesi, 2012). Mortimer vd. (2002), öğrencilerin kariyer gelişimlerini etkili olarak yönetebilmeleri için gerekli becerilerin okul tarafından yeterli bir şekilde kazandırılmadığını belirtmiştir. Mortimer ve arkadaşlarına göre, öğrencilerin kariyer gelişimlerini sağlayabilmeleri için okulların daha sistematik bir çaba yürütmesi ve yönlendirme politikalarıyla tercihlerinin belirlenmesi sağlanmalıdır.

Araştırmaya katılan öğretmenler, sosyal bilgiler dersinin disiplinler arası yapısı ve yaşamsal bir ders olması nedeniyle öğrencilerde kariyer bilinci geliştirilmesine katkı sağladığını belirtmiştir. Akhan ve Demirezen (2013) araştırmalarında, sosyal bilgiler dersinin mesleki değerleri kazandırma bakımından kariyer bilinci geliştirmeye katkı sağladığını belirlemiştir. Araştırma sonucunda Sosyal Bilgiler Öğretim Programı'nda kariyer bilinci geliştirme öğelerinin üniteler ve öğrenme alanları olarak yer aldığı belirlenmiştir. Akhan ve Demirezen (2013), ünitelerin ve öğrenme alanlarının yanı sıra, meslek seçimine yönelik dürüstlük, sorumluluk ve çalışkanlık gibi değerlerin de öğretim programında yer aldığını belirlemiştir.

Öğretmenlerin sosyal bilgiler dersinde kariyer bilinci geliştirme bakımından en sık başvurduğu uygulama ders kitaplarından ve powerpoint sunumlarından yararlanma, düz anlatım ve soru cevap tekniklerini kullanmadır. Çelikkaya ve Kuş (2009) araştırmasında, sosyal bilgiler öğretmenlerinin en sık başvurduğu yöntem tekniklerin düz anlatım, soru-cevap, tartışma, ders kitabından ve slayt gösterilerinden yararlanma olduğunu belirlemiştir.

Araştırma sonucunda öğrencilerin meslek tercihi yaparken göz önünde bulundurdukları en önemli etkenin, mesleğin ekonomik kazancı olduğu görülmüştür. Araştırma sonucuna paralel olarak Şahin, Zoraloğlu ve Fırat (2011); Yavuzer vd. (2005) araştırmalarında, öğrencilerin mesleki tercihlerini belirlemesinde mesleğin ekonomik kazancının önemli bir etken olduğunu belirtmiştir. Bazı öğretmenler, eğitim sistemimizin girişimci ve liderlik ruhuna sahip öğrenciler yetiştiremediğini belirtmiştir. Benzer şekilde Akyürek ve

Şahin (2013), ortaokul düzeyindeki öğrencilerin risk alma becerileri ve özgüvenlerinin düşük olduğunu belirlemiştir.

Araştırma sonucunda Sosyal Bilgiler Öğretim Programı'nda kariyer bilinci geliştirme konularına yeterince yer verilmediği ve bu konuların programda soyut kaldığı görülmüştür. Bu soruna yönelik sosyal bilgiler öğretmenleri, programda kariyer bilinci geliştirme ile ilgili öğelerin daha fazla yer alması ve uygulamaya dayalı etkinliklerin olması gerektiğini belirtmişlerdir. Benzer olarak Hannover Reseaarch'ın (2012) etkili kariyer bilinci geliştirme programında, kariyer bilinci geliştirme ve program entegrasyonunun önemine dikkat çekilmiştir. Öğrencilerde kariyer bilinci geliştirilmesi için programa kariyer bilincine yönelik etkinlik ve uygulamalar entegre edilmelidir.

Araştırma sonucunda öğretmenler, kariyer bilinci geliştirme adı altında yeni bir dersin programa konulabileceğini belirtmiştir. Araştırma sonucundan farklı olarak Maddy-Bernstein ve Dare (1997), kariyer eğitimi ve öğrencilerde kariyer bilinci geliştirme uygulamalarının ortaokul düzeyinde, disiplinler arası bir anlayışla ve tüm öğretim programlarına entegre edilerek verilmesinin daha etkili olacağını belirtmektedir.

Araştırma sonucunda ailelerin çocukları üzerinde meslek tercihi konusunda baskı kurdukları ve onları ilgi ve yetenekleri doğrultusunda değil; kendi istekleri doğrultusunda yönlendirdikleri görülmüştür. Alanyazındaki çalışmalara göre öğrenciler, meslek kararı verirken en fazla aile etkisi altında kalmakta ve tercihlerini aile bireylerinin istekleri doğrultusunda belirlemektedir (Roberts, 2002; Sarıkaya, 1988; Basow ve Howe, 1979; Can, 2002).

Araştırma sonucunda öğretmenlerin büyük çoğunluğu ortaokul düzeyinde kariyer bilinci geliştirme eğitiminin verilmesi gerektiğine dikkat çekmiştir. Ancak ortaokul düzeyinin erken olduğunu belirten öğretmenler de olmuştur. Alanyazın incelendiğinde iki görüşü de destekleyen çalışmalar bulunmaktadır. Boğaziçi Üniversitesi Eğitim Fakültesinin hazırlamış olduğu raporda mesleki tercih ve yönlendirmelerin ortaöğretimin son yıllarında yapılması gerektiği belirtilmiştir. Fakat Aktın (2014) çalışmasında, okul öncesi dönemde çocukların temel düzeyde ekonomik kavramlarla ilgili bilişsel, duyuşsal ve

psikomotor olarak farkındalık kazandığını belirtmiştir. Bu dönemden itibaren çocuklara ekonomik farkındalık kazandırılabilmektedir. Aktın'a göre bu dönemde çocuklar, anne ve babalarının kendi ekonomik ihtiyaçlarını karşılamak için çalıştıklarını düşünebilmekte, para gibi temel ekonomik araçların farkında ve yer ve mekan algısını mesleklerle ilişkilendirebilmektedir. Akbalık (1991) ise, ortaokul düzeyinde öğrencilerin bulundukları döneme ait mesleki görevlerin birçoğunu yerine getirdiklerini belirlemiştir. Benzer şekilde Auger, Blackhurst ve HertingWahl (2005), bu dönemde öğrencilerin büyük çoğunluğunun mesleki görevleri gerçekleştirdiğini ve gerçekçi meslekler tercih etmek istediklerini belirlemiştir. Alsuwaidi (2012), ortaokul sürecinin öğrencilerin kariyer yaşamında önemli bir yere sahip olduğunu belirlemiştir.

Araştırma sonucunda öğretmenlerin birçoğu iş alanlarına geziler yapılması, çalışanlarla röportajlar yapılması gibi gezi ve etkinliklerin yapılması gerektiğini önermişlerdir. Johnson (2000), ortaokul öğrencilerinin okul ve iş yaşamı arasında bağlantı kuramadıklarını ortaya çıkarmıştır. Bu nedenle okullarda, onların iş yaşamıyla bağlantı kurabileceği uygulama ve etkinliklerin yapılması gerektiğini önermektedir. Bu açıdan bakıldığında öğretmenlerin önerileriyle Johnson'un çalışması örtüşmektedir.

4.3. Öneriler

Araştırma bulguları ve sonuçlar doğrultusunda geliştirilen öneriler, "Uygulamaya Yönelik Öneriler" ve "Yapılacak Araştırmalara Öneriler" başlıkları altında sunulmuştur.

4.3.1. Uygulamaya yönelik öneriler

- Kariyer bilinci geliştirmeye yönelik olarak öğrencilere proje ve araştırma ödevleri verilebilir.
- Öğrencilerde kariyer bilinci geliştirmeye yönelik okullarda, kariyer köşeleri oluşturulabilir.
- Kariyer günleri düzenlenerek, çeşitli meslek elemanlarının okulları ziyaret etmesi sağlanabilir.
- Çeşitli iş alanlarına ve ortaöğretim kurumlarına geziler düzenlenebilir.
- Okullarda kariyer kulüpleri oluşturularak, öğrencilerin bu kulüplerde çalışmalar yapması sağlanabilir.

- Öğrencilerde kariyer bilinci geliştirilmesine yönelik etkili bir eğitim politikası oluşturulabilir.
- Ortaokul düzeyinde kariyer bilinci geliştirme adı altında ayrı bir ders programa konabilir.
- Kariyer bilinci geliştirme eğitiminin ilkokuldan itibaren öğrencilere kazandırılmaya başlanması sağlanabilir.
- Kariyer bilinci geliştirme konusunda branş öğretmenleri ve okul rehberlik servisinin iş birliği içinde çalışması sağlanabilir.
- Okullarda öğrencilerin ilgi ve yeteneklerini ortaya çıkaracak çalışmalar yapılabilir ve bu doğrultuda bir üst eğitim basamağına yönlendirilmeleri sağlanabilir.
- Öğrencilerde kariyer bilinci geliştirmek amacıyla okul-aile iş birliği sağlanabilir.
- Öğrencilerde etkili bir kariyer bilinci gelişimi sağlanması için okullarda, ailelere yönelik seminerler düzenlenebilir.
- Etkili bir kariyer bilinci geliştirme eğitimi için okulların fiziksel donanım ve altyapı eksiklikleri giderilebilir.
- Kariyer bilinci geliştirme konusunda sosyal bilgiler öğretmenlerine hizmet içi eğitim verilebilir.
- Sosyal Bilgiler Öğretim Programı'nda yer alan kariyer bilinci geliştirme öğeleri zenginleştirilebilir.
- Sosyal Bilgiler Öğretim Programı'nda kariyer bilinci geliştirme ile ilgili uygulamaya dayalı etkinliklere yer verilebilir.

4.3.2. Yapılacak araştırmalara öneriler

- Farklı ülkelerde, ortaokul düzeyinde kariyer bilinci geliştirme eğitiminin nasıl gerçekleştirildiğine yönelik karşılaştırmalı çalışmalar yapılabilir.
- Kariyer bilinci geliştirmenin çeşitli boyutlarıyla ilgili uygulamaya dayalı deneme modelinde çalışmalar tasarlanabilir.
- Öğrencilerin kariyer ve kariyer bilinci algılarını belirlemek amacıyla nitel çalışmalar yapılabilir.
- Sosyal bilgiler dersinde kariyer bilinci geliştirmeye yönelik, aile katılımının sağlandığı araştırmalar tasarlanabilir.

- Ortaokul düzeyinde bir sınıf belirlenerek, öğrencilerde kariyer bilinci geliştirmeye yönelik bir eylem araştırması gerçekleştirilebilir.

EK 1. Eskişehir İl Milli Eğitim Müdürlüğü Araştırma İzin Belgesi

T.C.
ESKİŞEHİR VALİLİĞİ
İl Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 42815220/605.01/966179
Konu: Tez Çalışması İzin Talebi.

05/03/2014

VALİLİK MAKAMINA

İlgi :Anadolu Üniversitesi Rektörlüğü'nün 25.02.2014 tarih ve 2031 sayılı yazısı.

Anadolu Üniversitesi Rektörlüğünden alınan ilgi yazı ile, Eğitim Bilimleri Enstitüsü İlköğretim Anabilim Dalı Sosyal Bilgiler Öğretmenliği Tezli Yüksek Lisans Programı Öğrencisi Uğur GEZER'in, "Sosyal Bilgiler Dersinde Kariyer Bilinci Geliştirme: Öğretmen Görüş ve Uygulamaları" başlıklı yüksek lisans tez çalışması yapmak için "Odunpazarı ve Tepebaşı ilçelerine bağlı ek listede adı geçen okullarda görev yapan Sosyal Bilgiler Öğretmenlerine yönelik tez çalışmasını, 2013 – 2014 Eğitim-Öğretim yılında yapmak için izin talebinde bulunulmuş olup, Anadolu Üniversitesince de kabul edilen tez çalışması, "Sosyal Etkinlik İzinleri Değerlendirme Komisyonu" tarafından da konu incelenmiş; Sosyal Bilgiler Öğretmenlerine yönelik tez çalışmasını, okul ismi ve kişi adı soyadı belirtilmemek kaydıyla uygulanmasında sakınca görülmediği tespit edilmiştir.

Anadolu Üniversitesi Rektörlüğü, Eğitim Bilimleri Enstitüsü İlköğretim Anabilim Dalı Sosyal Bilgiler Öğretmenliği Tezli Yüksek Lisans Programı Öğrencisi Uğur GEZER'in, Müdürlüğümüz tarafından da tasdik edilen tez çalışmasını, 2013 – 2014 eğitim-öğretim yılında, belirtilen okullarda görev yapan sosyal bilgiler öğretmenlerine, okul müdürleri' nin uygun göreceği saatlerde, dersleri aksatmadan gerçekleştirilmesi uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde takdirlerinize arz ederim.

Mehmet ŞENKÜL
Şube Müdürü

OLUR.
...../03/2014

Necmi ÖZEN
Vali a.
İl Milli Eğitim Müdürü

Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5 inci maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır

Büyükdere Mh. Atatürk Blv. No:247 ESKİŞEHİR
Elektronik Ağ: http://eskisehir.meb.gov.tr
e-posta : sinavlar26@meb.gov.tr

Ayrıntılı bilgi için: S.ERDİL
Tel : (0 222) 239 72 00
Faks: (0 222) 239 39 22

EK 2. Anadolu Üniversitesi Etik Kurulu Araştırma İzin Belgesi

Kayıt Tarihi: 13.01.2014 Protokol No: 838

ANADOLU ÜNİVERSİTESİ ETİK KURULU KARARI

ÇALIŞMANIN TÜRÜ:	Yüksek Lisans Tezi
KONU:	Eğitim Bilimleri
BAŞLIK:	Sosyal Bilgiler Dersinde Kariyer Bilinci Geliştirme: Öğretmen Görüş ve Uygulamaları
~~PROJE~~/TEZ YÜRÜTÜCÜSÜ:	Doç. Dr. Handan DEVECİ
TEZ YAZARI:	Uğur GEZER
ALT KOMİSYON GÖRÜŞÜ:	–
KARAR:	Olumlu

ETİK KURUL ÜYELERİ — **İMZA/ TARİH** 18.02.2014

Prof. Dr. Aydın AYBAR
Rektör Yardımcısı / Etik Kurul Başkanı

Prof. Dr. Ertuğrul YÖRÜKOĞULLARI
Fen Bil.(Fen Fak.)

Prof. Dr. Yusuf ÖZTÜRK
Sağlık Bil.(Ecz. Fak.)

Prof. Dr. Ferhan ODABAŞI *(Yedek Üye)*
Eğitim Bil.(Eğitim Fak.)

Prof. Sıdıka Sibel SEVİM
Güz.San.(Güz.San.Ens.)

Prof. Dr. Celil KOPARAL
Sos.Bil.(İkt.ve İd. Bil. Fak.)

EK 3. Öğretmen Bilgilendirme Formu

Merhaba, ben Uğur GEZER. Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi İlköğretim Bölümü Sosyal Bilgiler Öğretmenliği Ana Bilim Dalında Araştırma Görevlisi olarak çalışmaktayım. Aynı zamanda İlköğretim Anabilim Dalı Sosyal Bilgiler Eğitimi Programında Yüksek Lisans öğrencisiyim. *"Sosyal Bilgiler dersinde kariyer bilinci geliştirme: Öğretmen görüş ve uygulamaları"* konulu bir araştırma yapmaktayım. Öğrencilerin günlük yaşama hazırlanması ve kariyer bilincine sahip vatandaşlar olarak yetiştirilmesinde Sosyal Bilgiler dersi kadar bu dersin uygulayıcısı olan Sosyal Bilgiler öğretmenleri de önemlidir. Sosyal Bilgiler öğretmenlerinin sahip olduğu kariyer ve kariyer bilinci algısı ile sınıfta kariyer bilinci geliştirilmesine yönelik uygulamaları; öğrencilerin etkili bir kariyer planlamasına sahip olmasında ve kariyer bilinci oluşturmasında önemli görülmektedir. Bu nedenle görüşlerinizin araştırmama katkılar getireceğini düşünüyorum.

Öncelikle araştırmama katılmayı gönüllü olarak kabul ettiğiniz için teşekkür ederim. Görüşlerinizi derinlemesine inceleyebilmem için sizinle görüşmeler yapmak istiyorum. Görüşmeler için sizin uygun olduğunuz zaman dilimleri belirlenecektir. Görüşme esnasında söylediklerinizve görüşme sonunda elde edilecek bilgiler yalnızca bilimsel amaçlar için kullanılacaktır. Görüşmeleri ses kayıt cihazıyla kaydetmeyi planlıyorum. Görüşme sonunda istemeniz halinde kaydı dinleyebilirsiniz. Araştırma raporunda gerçek isminiz belirtilmeyecek, bunun yerine takma isim ya da kodlamalar kullanılacaktır. Araştırmanın herhangi bir aşamasında kayıtları dinleyebilir ve gözden geçirebilirsiniz. Bu süreçte belirtmek istemediğiniz ya da kayıt altına alınmasından rahatsız olduğunuz bilgileri silebilirim. Araştırmama ilişkin sormak istediğiniz noktalar varsa aşağıda belirtilen numaradan veya mail adresinden benimle iletişime geçebilirsiniz.

ARAŞTIRMACI

Uğur GEZER
Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi
İlköğretim Bölümü Sosyal Bilgiler Öğretmenliği Anabilim Dalı
Eskişehir

E-posta: ugezer@anadolu.edu.tr
Tel: 0554 750 88 80

EK 4. Öğretmen Araştırma İzin Formu

Tarih

Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü İlköğretim Anabilim Dalı Sosyal Bilgiler Eğitimi Yüksek Lisans Programı öğrencisi olan Uğur GEZER, yapacağı araştırmanın amacını ve uygulayacağı veri toplama tekniklerini bana açıklamıştır. Bu araştırmaya hiçbir baskı altında kalmadan gönüllü olarak katılmayı kabul ediyorum. Uğur GEZER'in araştırma sürecinde yapacağımız görüşmelerde ve diğer veri toplama tekniklerinde hiçbir sakınca bulunmamaktadır.

Araştırmacı: Uğur GEZER	Katılımcı:
Araştırmacı Tel: 0554 750 88 80	Katılımcı Tel:
Araştırmacı İmza	Katılımcı İmza

EK 5. Öğretmen Kişisel Bilgi Formu

Bu formda kişisel durumunuzla ilgili sorular yer almaktadır. Size uygun olan seçenekleri X işareti koyarak işaretleyiniz.

1. Cinsiyet

( ) Kadın
( ) Erkek

2. Yaş

( ) 26-30
( ) 31-35
( ) 36-40
( ) 41-45
( ) 46-50
( ) 50 ve üstü

3. Mezuniyet Durumunuz

( ) Ortaöğretim
( ) Lisans
( ) Lisansüstü

4. Mezun Olduğunuz Fakülte veya Kurum

( ) Eğitim Fakültesi
( ) Fen-Edebiyat Fakültesi
( ) Diğer (Lütfen belirtiniz……)

5. Kaç Yıldır Öğretmenlik Yapıyorsunuz?

( )

EK 6. Görüşme Soruları

1) Kendinizi biraz tanıtabilir misiniz?

- Çalıştığınız okul ve öğrenci profili hakkında neler söyleyebilirsiniz?

2) Eğitim hayatınız nasıl geçtiğinden bahsedebilir misiniz?

- İlkokul, ortaokul, lise, üniversite yıllarınız nasıl geçti?
- Öğretmenlik mesleğini nasıl tercih ettiniz? İlk ne zaman buna karar verdiniz?
- Öğretmenlik dışında farklı planlarınız var mıydı?
- Meslek seçiminde sizi yönlendiren veya size fikir veren bireyler oldu mu? Bu bireyler sizi nasıl etkiledi?
- Şu anda öğretmen olmaktan memnun musunuz? Memnunsanız neden?

3) Kariyer kavramı deyince aklınıza neler geliyor? Bir tanım yapacak olsanız, kariyer kavramını nasıl tanımlarsınız?

4) Kariyer bilinci hakkında düşüncüleriniz nelerdir?

- Sizce kimler kariyer bilincine sahip insanlardır?
- Bu insanların özellikleri nelerdir?

3) İlköğretim (1-8) döneminin, kariyer bilincine geliştirmede ve bir mesleğe yönelmede rolü ve önemi nedir?

4) Öğrencilerde kariyer bilinci geliştirmede sosyal bilgiler dersinin yeri ve önemi nedir?

5) Sosyal Bilgiler Öğretim Programı ile kariyer bilinci geliştirme arasında nasıl bir ilişki vardır ve bu ilişkinin kaynakları nelerdir?

6) Sosyal Bilgiler Öğretim Programı'nda, kariyer bilinci geliştirme bağlamında ne tür düzenlemeler yapılabilir?

7) Sosyal Bilgiler derslerinizde kariyer bilinci geliştirmeye yönelik neler yapıyorsunuz? Gerçekleştirdiğiniz uygulamalarınızı örneklerle açıklayabilir misiniz?

- Sınıf içi uygulamalarınız nelerdir?
- Hangi yöntem-teknik, araç-gereçleri kullanıyorsunuz?
- Sınıf dışı uygulamalarınız var mı?

8) Sosyal Bilgiler derslerinde, öğrencilerde kariyer bilinci geliştirmeye yönelik neler yapılabilir? Bu konuda önerileriniz nelerdir?

9) Konu hakkında sizin ayrıca eklemek istediğiniz görüş veya düşünceleriniz var mı?

EK 7. Nvivo Kodlama Raporu 1

28.3.2014

Node Structure

Tez Analiz

28.3.2014 09:47

Hierarchical Name	Aggregate	User Assigned Color
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme eğitimine yönelik görüşleri	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme eğitimine yönelik görüşleri\Ailelerin bilinçsiz yaklaşımı	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme eğitimine yönelik görüşleri\Avrupa'da daha başarılı	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme eğitimine yönelik görüşleri\Bilinçli aileler	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme eğitimine yönelik görüşleri\İlgi ve yeteneklere göre tercih	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme eğitimine yönelik görüşleri\İnternetin önemi	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme eğitimine yönelik görüşleri\Kariyer farkındalıkları düşük	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme eğitimine yönelik görüşleri\Lise tercihi	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme eğitimine yönelik görüşleri\Lisenin önemi	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme eğitimine yönelik görüşleri\Okul aile işbirliği	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme eğitimine yönelik görüşleri\Ortaokul erken	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme eğitimine yönelik görüşleri\Ortaokulda öğrencilerin düşünceleri değişken	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme eğitimine yönelik görüşleri\Ortaokulun önemi	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme eğitimine yönelik görüşleri\Öğrencilere girişimci ruh katamama	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme eğitimine yönelik görüşleri\Öğrencilerinin yeteneklerinin ortaya çıkarılması	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme eğitimine yönelik görüşleri\Öğretmen faktörü	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme eğitimine yönelik görüşleri\Önceki yıllara göre daha iyi	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme eğitimine yönelik görüşleri\Örnek alma	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme eğitimine yönelik görüşleri\Özel okullar avantajlı	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme eğitimine yönelik görüşleri\Özel okullarda bilinç kazandırılamıyor	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme eğitimine yönelik görüşleri\Rehberlik çalışmaları yetersiz	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme eğitimine yönelik görüşleri\Rehberlik servisi-öğretmen iş birliği	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme eğitimine yönelik görüşleri\Televizyon etkisi	No	None

Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme eğitimine yönelik görüşleri\Temeli ilköğretim olmalı	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme eğitimine yönelik görüşleri\Yönlendirmenin iyi yapılması	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme eğitimine yönelik uygulamaları	No	None

Hierarchical Name	Aggregate	User Assigned Color
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme eğitimine yönelik uygulamaları\Anketler düzenleme	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme eğitimine yönelik uygulamaları\Atasözleri ve deyimlerden yararlanma	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme eğitimine yönelik uygulamaları\Benzeşim kurma	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme eğitimine yönelik uygulamaları\Beyin fırtınası	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme eğitimine yönelik uygulamaları\Bilim-sanat merkezleri	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme eğitimine yönelik uygulamaları\Bireysel çaba	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme eğitimine yönelik uygulamaları\Ders kitabından yararlanma	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme eğitimine yönelik uygulamaları\Ders kitabından yararlanma\Okuma parçaları	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme eğitimine yönelik uygulamaları\Ders kitabından yararlanma\Ünite değerlendirme soruları	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme eğitimine yönelik uygulamaları\Ders kitabından yararlanma\Yaşam öyküleri	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme eğitimine yönelik uygulamaları\Doğaçlama	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme eğitimine yönelik uygulamaları\Doğru yanlış	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme eğitimine yönelik uygulamaları\Düz anlatım	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme eğitimine yönelik uygulamaları\Eğitici videolar izletme	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme eğitimine yönelik uygulamaları\Eğitim kademelerinin tanıtımı	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme eğitimine yönelik uygulamaları\Etkinlikler düzenleme	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme eğitimine yönelik uygulamaları\Fotoğraflar	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme eğitimine yönelik uygulamaları\Gazetedeki iş ilanlarını inceleme	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme eğitimine yönelik uygulamaları\Geziler	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme eğitimine yönelik uygulamaları\İş alanlarını ziyaret	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme eğitimine yönelik uygulamaları\Karikatür	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme eğitimine yönelik uygulamaları\Kulüp çalışmaları	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme eğitimine yönelik uygulamaları\Not tutturma	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme eğitimine yönelik uygulamaları\Okul ziyaretleri	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme eğitimine yönelik uygulamaları\Özgeçmiş	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme eğitimine yönelik uygulamaları\Performans ödevleri	No	None

Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme eğitimine yönelik uygulamaları\Powerpoint sunuları	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme eğitimine yönelik uygulamaları\Projeksiyon kullanma	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme eğitimine yönelik uygulamaları\Projeler	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme eğitimine yönelik uygulamaları\Resim çizme	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme eğitimine yönelik uygulamaları\Röportaj yaptırma	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme eğitimine yönelik uygulamaları\Sınıfa meslek çalışanı davet etme	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme eğitimine yönelik uygulamaları\Somutlaştırma	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme eğitimine yönelik uygulamaları\Soru cevap	No	None

Reports\\Node Structure Report

Hierarchical Name	Aggregate	User Assigned Color
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme eğitimine yönelik uygulamaları\Tahtaya kaldırarak uygulama yaptırma	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme eğitimine yönelik uygulamaları\Tartışma	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme eğitimine yönelik uygulamaları\Televizyon	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme eğitimine yönelik uygulamaları\Test çözdürme	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme eğitimine yönelik uygulamaları\Web siteleri	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme eğitimine yönelik uygulamaları\Yönlendirme faaliyetleri	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirmede karşılaştıkları sorunlara yönelik çözüm önerileri	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirmede karşılaştıkları sorunlara yönelik çözüm önerileri\Ailelere yönelik öneriler	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirmede karşılaştıkları sorunlara yönelik çözüm önerileri\Ayrı bir ders olmalı	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirmede karşılaştıkları sorunlara yönelik çözüm önerileri\Eğitim kademelerinde geçişte esneklik olmalı	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirmede karşılaştıkları sorunlara yönelik çözüm önerileri\Eğitim sürecine yönelik öneriler	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirmede karşılaştıkları sorunlara yönelik çözüm önerileri\Eğitim sürecine yönelik öneriler\Eğitim köşeleri oluşturma	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirmede karşılaştıkları sorunlara yönelik çözüm önerileri\Eğitim sürecine yönelik öneriler\Erken yaşlardan itibaren başlamalı	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirmede karşılaştıkları sorunlara yönelik çözüm önerileri\Eğitim sürecine yönelik öneriler\Etkinlikler yapma	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirmede karşılaştıkları sorunlara yönelik çözüm önerileri\Eğitim sürecine yönelik öneriler\İhtiyaç duyulan mesleklerin tanıtımı	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirmede karşılaştıkları sorunlara yönelik çözüm önerileri\Eğitim sürecine yönelik öneriler\İş alanlarını ziyaret etme	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirmede karşılaştıkları sorunlara yönelik çözüm önerileri\Eğitim sürecine yönelik öneriler\Kariyer günleri düzenleme	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirmede karşılaştıkları sorunlara yönelik çözüm önerileri\Eğitim sürecine yönelik öneriler\Liseler ve üniversiteler tanıtılmalı	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirmede karşılaştıkları sorunlara yönelik çözüm önerileri\Eğitim sürecine yönelik öneriler\Okul tanıtım gezileri	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirmede karşılaştıkları sorunlara yönelik çözüm önerileri\Eğitim sürecine yönelik öneriler\Öğrenci kulüpleri oluşturma	No	None

Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirmede karşılaştıkları sorunlara yönelik çözüm önerileri\Eğitim sürecine yönelik öneriler\Projeler yapılmalı	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirmede karşılaştıkları sorunlara yönelik çözüm önerileri\Eğitim sürecine yönelik öneriler\Rehberlik servisi daha etkin olmalı	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirmede karşılaştıkları sorunlara yönelik çözüm önerileri\Eğitim sürecine yönelik öneriler\Röportajlar yaptırma	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirmede karşılaştıkları sorunlara yönelik çözüm önerileri\Eğitim sürecine yönelik öneriler\Seminerler düzenleme	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirmede karşılaştıkları sorunlara yönelik çözüm önerileri\Eğitim sürecine yönelik öneriler\Sınıfa meslek elemanları davet etme	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirmede karşılaştıkları sorunlara yönelik çözüm önerileri\Eğitim sürecine yönelik öneriler\Yönlendirmeler sağlıklı yapılmalı	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirmede karşılaştıkları sorunlara yönelik çözüm önerileri\Öğrencilere yönelik öneriler	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirmede karşılaştıkları sorunlara yönelik çözüm önerileri\Öğrencilere yönelik öneriler\Görüşmeler yapma	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirmede karşılaştıkları sorunlara yönelik çözüm önerileri\Öğrencilere yönelik öneriler\Planlama yapılmalı	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirmede karşılaştıkları sorunlara yönelik çözüm önerileri\Öğretmenler arası iş birliği	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirmede karşılaştıkları sorunlara yönelik çözüm önerileri\Programa yönelik öneriler	No	None

Hierarchical Name	Aggregate	User Assigned Color
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirmede karşılaştıkları sorunlara yönelik çözüm önerileri\Programa yönelik öneriler\Konular daha ayrıntılı olmalı	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirmede karşılaştıkları sorunlara yönelik çözüm önerileri\Programa yönelik öneriler\Program esnek olmalı	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirmede karşılaştıkları sorunlara yönelik çözüm önerileri\Programa yönelik öneriler\Programdaki yoğunluk azaltılmalı	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirmede karşılaştıkları sorunlara yönelik çözüm önerileri\Programa yönelik öneriler\Sosyal bilgiler ders saatleri arttırılmalı	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirmede karşılaştıkları sorunlara yönelik çözüm önerileri\Programa yönelik öneriler\Uygulamaya yönelik etkinlikler yer almalı	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirmede karşılaştıkları sorunlara yönelik çözüm önerileri\Uzun soluklu bir eğitim politikası uygulanmalı	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirmede karşılaştıkları sorunlara yönelik çözüm önerileri\Yeteneğe göre eğitim	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirmede sosyal bilgilerin yeri ve önemine ilişkin görüşleri	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirmede sosyal bilgilerin yeri ve önemine ilişkin görüşleri\Dersin içeriğinde yer alması	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirmede sosyal bilgilerin yeri ve önemine ilişkin görüşleri\Diğer derslerden daha önemli	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirmede sosyal bilgilerin yeri ve önemine ilişkin görüşleri\Kişisel gelişim sağlama	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirmede sosyal bilgilerin yeri ve önemine ilişkin görüşleri\Konunun önemsiz görülmesi	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirmede sosyal bilgilerin yeri ve önemine ilişkin görüşleri\Öğrencilere bilinç kazandırma	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirmede sosyal bilgilerin yeri ve önemine ilişkin görüşleri\Öğrencilerin hayatı tanımaları	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirmede sosyal bilgilerin yeri ve önemine ilişkin görüşleri\Rehberlik servisinin görevi	No	None

Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirmede sosyal bilgilerin yeri ve önemine ilişkin görüşleri\Sosyal bilgilerin amaçlarından biri	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirmede sosyal bilgilerin yeri ve önemine ilişkin görüşleri\Sosyal bilgilerin önemsiz görülmesi	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilincine ilişkin görüşleri	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilincine ilişkin görüşleri\Aile etkisi	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilincine ilişkin görüşleri\Eğitim	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilincine ilişkin görüşleri\Ekonomik kazanca önem verme	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilincine ilişkin görüşleri\Erken yaşlarda başlayan bir süreç	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilincine ilişkin görüşleri\Giderek daha çok önem verilmesi	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilincine ilişkin görüşleri\Giderek daha çok önem verilmesi\Ailelerin artan önemi	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilincine ilişkin görüşleri\Giderek daha çok önem verilmesi\Öğrencilerin artan önemi	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilincine ilişkin görüşleri\Giderek daha çok önem verilmesi\Öğretmenlerin artan önemi	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilincine ilişkin görüşleri\Kadın istihdamı	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilincine ilişkin görüşleri\Kariyer bilincine sahip bireylerin özellikleri	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilincine ilişkin görüşleri\Kariyer bilincine sahip bireylerin özellikleri\Aşırı hırslı olmama	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilincine ilişkin görüşleri\Kariyer bilincine sahip bireylerin özellikleri\Cesur olma	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilincine ilişkin görüşleri\Kariyer bilincine sahip bireylerin özellikleri\Çalışkan olma	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilincine ilişkin görüşleri\Kariyer bilincine sahip bireylerin özellikleri\Çok boyutlu düşünebilme	No	None

Hierarchical Name	Aggregate	User Assigned Color
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilincine ilişkin görüşleri\Kariyer bilincine sahip bireylerin özellikleri\Dünya görüşü	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilincine ilişkin görüşleri\Kariyer bilincine sahip bireylerin özellikleri\Hedeflerini yüksek tutma	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilincine ilişkin görüşleri\Kariyer bilincine sahip bireylerin özellikleri\İletişim becerisi yüksek	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilincine ilişkin görüşleri\Kariyer bilincine sahip bireylerin özellikleri\İş disiplini	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilincine ilişkin görüşleri\Kariyer bilincine sahip bireylerin özellikleri\İşinde profesyonel olma	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilincine ilişkin görüşleri\Kariyer bilincine sahip bireylerin özellikleri\İşini sevme	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilincine ilişkin görüşleri\Kariyer bilincine sahip bireylerin özellikleri\Kapasitesi doğrultusunda plan yapma	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilincine ilişkin görüşleri\Kariyer bilincine sahip bireylerin özellikleri\Kendini geliştirme	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilincine ilişkin görüşleri\Kariyer bilincine sahip bireylerin özellikleri\Kendini tanıma	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilincine ilişkin görüşleri\Kariyer bilincine sahip bireylerin özellikleri\Kültürel bilgi birikimi	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilincine ilişkin görüşleri\Kariyer bilincine sahip bireylerin özellikleri\Liderlik ruhuna sahip olma	No	None

Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilincine ilişkin görüşleri\Kariyer bilincine sahip bireylerin özellikleri\Mesleğini tanıma	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilincine ilişkin görüşleri\Kariyer bilincine sahip bireylerin özellikleri\Öz eleştiri yapabilme	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilincine ilişkin görüşleri\Kariyer bilincine sahip bireylerin özellikleri\Özgüveni yüksek olma	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilincine ilişkin görüşleri\Kariyer bilincine sahip bireylerin özellikleri\Paylaşımcı olma	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilincine ilişkin görüşleri\Kariyer bilincine sahip bireylerin özellikleri\Pes etmeme	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilincine ilişkin görüşleri\Kariyer bilincine sahip bireylerin özellikleri\Planlı yaşama	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilincine ilişkin görüşleri\Kariyer bilincine sahip bireylerin özellikleri\Sabırlı olma	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilincine ilişkin görüşleri\Kariyer bilincine sahip bireylerin özellikleri\Üretmeyi sevme	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilincine ilişkin görüşleri\Kariyer bilincine sahip bireylerin özellikleri\Vizyon sahibi olma	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilincine ilişkin görüşleri\Kariyer bilincine sahip bireylerin özellikleri\Yabancı dil	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilincine ilişkin görüşleri\Kariyer bilincine sahip bireylerin özellikleri\Yenilikçi olma	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilincine ilişkin görüşleri\Kariyer bilincine sahip bireylerin özellikleri\Yönetebilme becerisine sahip olma	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilincine ilişkin görüşleri\Mesleğiyle özdeşleşme	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilincine ilişkin görüşleri\Öğretmenlik bakımından	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilincine ilişkin görüşleri\Saygınlığa önem verme	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilincine ilişkin görüşleri\Yaptığı işle saygı görme	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilincine ilişkin görüşleri\Yaşamda denge kurma	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilincine ilişkin görüşleri\Zaman alan bir süreç	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer kavramına ilişkin görüşleri	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer kavramına ilişkin görüşleri\Aile ve iş yaşamı arasındaki tercih	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer kavramına ilişkin görüşleri\Akademik kariyer	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer kavramına ilişkin görüşleri\Bakış açısı geliştirme	No	None

Hierarchical Name	Aggregate	User Assigned Color
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer kavramına ilişkin görüşleri\Basamaklı bir yol	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer kavramına ilişkin görüşleri\Başarılı olma	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer kavramına ilişkin görüşleri\Dünya çapında isim yapma	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer kavramına ilişkin görüşleri\Hayata bakış	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer kavramına ilişkin görüşleri\İçinde bulunulan sosyal ortam	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer kavramına ilişkin görüşleri\İş tecrübesi	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer kavramına ilişkin görüşleri\İşini iyi yapma	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer kavramına ilişkin görüşleri\Kariyer engelleri	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer kavramına ilişkin görüşleri\Kariyer engelleri\Aile hayatı	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer kavramına ilişkin görüşleri\Kariyer engelleri\Cinsiyet	No	None

Nodes\\Öğretmenlerin kariyer kavramına ilişkin görüşleri\Kariyer engelleri\Maddi imkansızlıklar	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer kavramına ilişkin görüşleri\Kariyer engelleri\Torpil yapma	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer kavramına ilişkin görüşleri\Kendini geliştirme	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer kavramına ilişkin görüşleri\Kendini gerçekleştirme	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer kavramına ilişkin görüşleri\Kişisel mutluluk	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer kavramına ilişkin görüşleri\Maddi doyum	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer kavramına ilişkin görüşleri\Mesleğin değil bireyin kariyeri	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer kavramına ilişkin görüşleri\Mesleki hedefleri gerçekleştirme	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer kavramına ilişkin görüşleri\Meslekte yükselme	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer kavramına ilişkin görüşleri\Öğretmenlikte kariyer yapma güçlüğü	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer kavramına ilişkin görüşleri\Saygılı olmak	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer kavramına ilişkin görüşleri\Toplumun yüklediği statüler	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer kavramına ilişkin görüşleri\Ulaşılmak istenen en yüksek nokta	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer kavramına ilişkin görüşleri\Ülkesine topluma faydalı olma	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer kavramına ilişkin görüşleri\Üniversite bitirme	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer kavramına ilişkin görüşleri\Yaşam boyu öğrenme	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer kavramına ilişkin görüşleri\Yüksek gelir getiren iş	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kendi meslek tercihlerine ilişkin görüşleri	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kendi meslek tercihlerine ilişkin görüşleri\Aile etkisi	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kendi meslek tercihlerine ilişkin görüşleri\Aile etkisi\Aile baskısı	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kendi meslek tercihlerine ilişkin görüşleri\Aile etkisi\Aile bireylerinin mesleğini örnek alma	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kendi meslek tercihlerine ilişkin görüşleri\Bilinçsiz tercih	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kendi meslek tercihlerine ilişkin görüşleri\Çocuk sevgisi	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kendi meslek tercihlerine ilişkin görüşleri\İsteksiz tercih	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kendi meslek tercihlerine ilişkin görüşleri\İyi yönlendirilmedi	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kendi meslek tercihlerine ilişkin görüşleri\Kariyer pişmanlığı	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kendi meslek tercihlerine ilişkin görüşleri\Kendi kişisel ilgisi	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kendi meslek tercihlerine ilişkin görüşleri\Mesleğe bakışı	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kendi meslek tercihlerine ilişkin görüşleri\Öğretmen etkisi	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kendi meslek tercihlerine ilişkin görüşleri\Öğretmen etkisi\Model olma	No	None

Reports\\Node Structure Report

Hierarchical Name	Aggregate	User Assigned Color
Nodes\\Öğretmenlerin kendi meslek tercihlerine ilişkin görüşleri\Öğretmen etkisi\Motivasyon sağlama	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kendi meslek tercihlerine ilişkin görüşleri\Öğretmen olmaya karar verme	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kendi meslek tercihlerine ilişkin görüşleri\Üniversite ve şehir imkanları	No	None

Nodes\\Öğretmenlerin kendi meslek tercihlerine ilişkin görüşleri\Yeteneklerinin farkında olma	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin sosyal bilgiler dersinde kariyer bilinci geliştirme uygulamaları bakımından karşılaştıkları sorunlara ilişkin görüşleri	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin sosyal bilgiler dersinde kariyer bilinci geliştirme uygulamaları bakımından karşılaştıkları sorunlara ilişkin görüşleri\Altyapı eksiklikleri	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin sosyal bilgiler dersinde kariyer bilinci geliştirme uygulamaları bakımından karşılaştıkları sorunlara ilişkin görüşleri\Beyin göçü	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin sosyal bilgiler dersinde kariyer bilinci geliştirme uygulamaları bakımından karşılaştıkları sorunlara ilişkin görüşleri\Bürokratik engeller	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin sosyal bilgiler dersinde kariyer bilinci geliştirme uygulamaları bakımından karşılaştıkları sorunlara ilişkin görüşleri\Etkili politikaların olmaması	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin sosyal bilgiler dersinde kariyer bilinci geliştirme uygulamaları bakımından karşılaştıkları sorunlara ilişkin görüşleri\İşsiz üniversite mezunları	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin sosyal bilgiler dersinde kariyer bilinci geliştirme uygulamaları bakımından karşılaştıkları sorunlara ilişkin görüşleri\Meslek liselerinin önemsizleştirilmesi	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin sosyal bilgiler dersinde kariyer bilinci geliştirme uygulamaları bakımından karşılaştıkları sorunlara ilişkin görüşleri\Mesleki eğitime önem verilmemesi	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin sosyal bilgiler dersinde kariyer bilinci geliştirme uygulamaları bakımından karşılaştıkları sorunlara ilişkin görüşleri\Nitelikli eleman yetiştirememe	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin sosyal bilgiler dersinde kariyer bilinci geliştirme uygulamaları bakımından karşılaştıkları sorunlara ilişkin görüşleri\Öğrenciler açısından	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin sosyal bilgiler dersinde kariyer bilinci geliştirme uygulamaları bakımından karşılaştıkları sorunlara ilişkin görüşleri\Öğrenciler açısından\Derse hazırlıksız gelme	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin sosyal bilgiler dersinde kariyer bilinci geliştirme uygulamaları bakımından karşılaştıkları sorunlara ilişkin görüşleri\Öğrenciler açısından\Meslekleri yeterince araştırmama	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin sosyal bilgiler dersinde kariyer bilinci geliştirme uygulamaları bakımından karşılaştıkları sorunlara ilişkin görüşleri\Öğrenciler açısından\Ödevleri yapmama	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin sosyal bilgiler dersinde kariyer bilinci geliştirme uygulamaları bakımından karşılaştıkları sorunlara ilişkin görüşleri\Öğrenciler açısından\Sadece ekonomik kazanca odaklanma	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin sosyal bilgiler dersinde kariyer bilinci geliştirme uygulamaları bakımından karşılaştıkları sorunlara ilişkin görüşleri\Öğrenciler açısından\Sorumluluk almama	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin sosyal bilgiler dersinde kariyer bilinci geliştirme uygulamaları bakımından karşılaştıkları sorunlara ilişkin görüşleri\Öğrenilenlerin kalıcı olmaması	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin sosyal bilgiler dersinde kariyer bilinci geliştirme uygulamaları bakımından karşılaştıkları sorunlara ilişkin görüşleri\Öğretmenler açısından	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin sosyal bilgiler dersinde kariyer bilinci geliştirme uygulamaları bakımından karşılaştıkları sorunlara ilişkin görüşleri\Öğretmenler açısından\Yaptırım gücünün olmaması	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin sosyal bilgiler dersinde kariyer bilinci geliştirme uygulamaları bakımından karşılaştıkları sorunlara ilişkin görüşleri\Popüler mesleklere yönelme	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin sosyal bilgiler dersinde kariyer bilinci geliştirme uygulamaları bakımından karşılaştıkları sorunlara ilişkin görüşleri\Program çok yoğun	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin sosyal bilgiler dersinde kariyer bilinci geliştirme uygulamaları bakımından karşılaştıkları sorunlara ilişkin görüşleri\Programın soyut kalması	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin sosyal bilgiler dersinde kariyer bilinci geliştirme uygulamaları bakımından karşılaştıkları sorunlara ilişkin görüşleri\Sınav sistemleri	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin sosyal bilgiler dersinde kariyer bilinci geliştirme uygulamaları bakımından karşılaştıkları sorunlara ilişkin görüşleri\Son ana bırakma	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin sosyal bilgiler dersinde kariyer bilinci geliştirme uygulamaları bakımından karşılaştıkları sorunlara ilişkin görüşleri\Sürekli yaşanan sistem değişiklikleri	No	None

Hierarchical Name	Aggregate	User Assigned Color

Nodes\\Öğretmenlerin sosyal bilgiler dersinde kariyer bilinci geliştirme uygulamaları bakımından karşılaştıkları sorunlara ilişkin görüşleri\Tesadüfi kariyer gelişimi	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin sosyal bilgiler dersinde kariyer bilinci geliştirme uygulamaları bakımından karşılaştıkları sorunlara ilişkin görüşleri\Uygulamada sıkıntılar yaşanıyor	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin sosyal bilgiler dersinde kariyer bilinci geliştirme uygulamaları bakımından karşılaştıkları sorunlara ilişkin görüşleri\Uzmanlaşma sorunu	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin sosyal bilgiler dersinde kariyer bilinci geliştirme uygulamaları bakımından karşılaştıkları sorunlara ilişkin görüşleri\Yönlendirmenin yapılamaması	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin sosyal bilgiler öğretim programında yer alan kariyer bilinci geliştirme öğelerine yönelik görüşleri	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin sosyal bilgiler öğretim programında yer alan kariyer bilinci geliştirme öğelerine yönelik görüşleri\Etkinlikler	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin sosyal bilgiler öğretim programında yer alan kariyer bilinci geliştirme öğelerine yönelik görüşleri\Kazanımlar	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin sosyal bilgiler öğretim programında yer alan kariyer bilinci geliştirme öğelerine yönelik görüşleri\Öğrenme alanları	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin sosyal bilgiler öğretim programında yer alan kariyer bilinci geliştirme öğelerine yönelik görüşleri\Programda olanlar uygulamaya yansımıyor	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin sosyal bilgiler öğretim programında yer alan kariyer bilinci geliştirme öğelerine yönelik görüşleri\Programın uygulayıcı olan öğretmen önemli	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin sosyal bilgiler öğretim programında yer alan kariyer bilinci geliştirme öğelerine yönelik görüşleri\Üniteler	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin sosyal bilgiler öğretim programında yer alan kariyer bilinci geliştirme öğelerine yönelik görüşleri\Yeterince yer verilmiyor	No	None

EK 8. Nvivo Kodlama Raporu 2

26.8.2015

Node Structure

Tez Analiz

26.8.2015 11:13

Hierarchical Name	Aggregate	User Assigned Color
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme eğitimine yönelik görüşleri	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme eğitimine yönelik görüşleri\Aile faktörü	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme eğitimine yönelik görüşleri\Avrupa'da başarılı uygulamalar	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme eğitimine yönelik görüşleri\İlgi ve yeteneklere göre tercihin önemi	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme eğitimine yönelik görüşleri\İnternetin önemi	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme eğitimine yönelik görüşleri\Ortaokul faktörü	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme eğitimine yönelik görüşleri\Ortaokul faktörü\Ortaokulun erken olması	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme eğitimine yönelik görüşleri\Ortaokul faktörü\Ortaokulun önemi	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme eğitimine yönelik görüşleri\Öğretmenin bireysel çabası	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme eğitimine yönelik görüşleri\Örnek alma	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme eğitimine yönelik görüşleri\Özel okullar avantajlı	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme eğitimine yönelik görüşleri\Rehberlik çalışmaları	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme eğitimine yönelik görüşleri\Rehberlik çalışmaları\Okul aile işbirliği	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme eğitimine yönelik görüşleri\Rehberlik çalışmaları\Rehberlik çalışmalarının yetersiz kalması	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme eğitimine yönelik görüşleri\Rehberlik çalışmaları\Rehberlik servisi-öğretmen iş birliği	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme eğitimine yönelik görüşleri\Rehberlik çalışmaları\Yönlendirmenin iyi yapılması	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme eğitimine yönelik görüşleri\Temeli ilköğretim olmalı	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme eğitimine yönelik uygulamaları	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme eğitimine yönelik uygulamaları\Diğer uygulamalar	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme eğitimine yönelik uygulamaları\Diğer uygulamalar\Eğitim kurumlarını ziyaret etme	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme eğitimine yönelik uygulamaları\Diğer uygulamalar\İş alanlarını ziyaret etme	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme eğitimine yönelik uygulamaları\Diğer uygulamalar\Kulüp çalışmaları gerçekleştirme	No	None

Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme eğitimine yönelik uygulamaları\Diğer uygulamalar\Sınıfa meslek çalışanları davet etme	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme eğitimine yönelik uygulamaları\Diğer uygulamalar\Yönlendirme faaliyetleri	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme eğitimine yönelik uygulamaları\Öğrenme öğretme sürecine yönelik uygulamalar	No	None

Reports\\Node Structure Report

Hierarchical Name	Aggregate	User Assigned Color
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme eğitimine yönelik uygulamaları\Öğrenme öğretme sürecine yönelik uygulamalar\Atasözleri ve deyimlerden yararlanma	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme eğitimine yönelik uygulamaları\Öğrenme öğretme sürecine yönelik uygulamalar\Ders kitabından yararlanma	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme eğitimine yönelik uygulamaları\Öğrenme öğretme sürecine yönelik uygulamalar\Ders kitabından yararlanma\Metinleri okuma	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme eğitimine yönelik uygulamaları\Öğrenme öğretme sürecine yönelik uygulamalar\Ders kitabından yararlanma\Ünite değerlendirme soruları	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme eğitimine yönelik uygulamaları\Öğrenme öğretme sürecine yönelik uygulamalar\Ders kitabından yararlanma\Yaşam öyküleri	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme eğitimine yönelik uygulamaları\Öğrenme öğretme sürecine yönelik uygulamalar\Doğaçlama	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme eğitimine yönelik uygulamaları\Öğrenme öğretme sürecine yönelik uygulamalar\Düz anlatımla bilgi verme	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme eğitimine yönelik uygulamaları\Öğrenme öğretme sürecine yönelik uygulamalar\Düz anlatımla bilgi verme\Eğitim kademelerinin tanıtımı	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme eğitimine yönelik uygulamaları\Öğrenme öğretme sürecine yönelik uygulamalar\Düz anlatımla bilgi verme\Günlük hayattan örnekler verme	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme eğitimine yönelik uygulamaları\Öğrenme öğretme sürecine yönelik uygulamalar\Düz anlatımla bilgi verme\Özgeçmişi tanıtma	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme eğitimine yönelik uygulamaları\Öğrenme öğretme sürecine yönelik uygulamalar\Eğitici videolar izletme	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme eğitimine yönelik uygulamaları\Öğrenme öğretme sürecine yönelik uygulamalar\Etkinlikler düzenleme	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme eğitimine yönelik uygulamaları\Öğrenme öğretme sürecine yönelik uygulamalar\Fotoğraf kullanma	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme eğitimine yönelik uygulamaları\Öğrenme öğretme sürecine yönelik uygulamalar\Gazetelerdeki iş ilanlarını inceleme	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme eğitimine yönelik uygulamaları\Öğrenme öğretme sürecine yönelik uygulamalar\Karikatür kullanma	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme eğitimine yönelik uygulamaları\Öğrenme öğretme sürecine yönelik uygulamalar\Not tutturma	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme eğitimine yönelik uygulamaları\Öğrenme öğretme sürecine yönelik uygulamalar\Powerpoint sunuları kullanma	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme eğitimine yönelik uygulamaları\Öğrenme öğretme sürecine yönelik uygulamalar\Tahtaya kaldırarak uygulama yaptırma	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme eğitimine yönelik uygulamaları\Öğrenme öğretme sürecine yönelik uygulamalar\Web siteleri	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme eğitimine yönelik uygulamaları\Ölçme değerlendirme sürecine yönelik uygulamalar	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme eğitimine yönelik uygulamaları\Ölçme değerlendirme sürecine yönelik uygulamalar\Doğru yanlış etkinliği	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme eğitimine yönelik uygulamaları\Ölçme değerlendirme sürecine yönelik uygulamalar\Performans ödevleri verme	No	None

Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme eğitimine yönelik uygulamaları\Ölçme değerlendirme sürecine yönelik uygulamalar\Proje hazırlama	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme eğitimine yönelik uygulamaları\Ölçme değerlendirme sürecine yönelik uygulamalar\Röportaj yaptırma	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme eğitimine yönelik uygulamaları\Ölçme değerlendirme sürecine yönelik uygulamalar\Soru cevap tekniği	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme eğitimine yönelik uygulamaları\Ölçme değerlendirme sürecine yönelik uygulamalar\Test çözdürme	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme uygulamaları bakımından karşılaştıkları sorunlara ilişkin görüşleri	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme uygulamaları bakımından karşılaştıkları sorunlara ilişkin görüşleri\Öğrenci kaynaklı sorunlar	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme uygulamaları bakımından karşılaştıkları sorunlara ilişkin görüşleri\Öğrenci kaynaklı sorunlar\Meslekleri yeterince araştırmama	No	None

Hierarchical Name	Aggregate	User Assigned Color
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme uygulamaları bakımından karşılaştıkları sorunlara ilişkin görüşleri\Öğrenci kaynaklı sorunlar\Ödevleri yapmama	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme uygulamaları bakımından karşılaştıkları sorunlara ilişkin görüşleri\Öğrenci kaynaklı sorunlar\Öğrenilenlerin kalıcı olmaması	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme uygulamaları bakımından karşılaştıkları sorunlara ilişkin görüşleri\Öğrenci kaynaklı sorunlar\Popüler mesleklere yönelme	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme uygulamaları bakımından karşılaştıkları sorunlara ilişkin görüşleri\Öğrenci kaynaklı sorunlar\Sadece ekonomik kazanca odaklanma	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme uygulamaları bakımından karşılaştıkları sorunlara ilişkin görüşleri\Öğrenci kaynaklı sorunlar\Sorumluluk almama	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme uygulamaları bakımından karşılaştıkları sorunlara ilişkin görüşleri\Program kaynaklı sorunlar	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme uygulamaları bakımından karşılaştıkları sorunlara ilişkin görüşleri\Program kaynaklı sorunlar\Programda olanların uygulamaya yansımaması	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme uygulamaları bakımından karşılaştıkları sorunlara ilişkin görüşleri\Program kaynaklı sorunlar\Programın çok yoğun olması	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme uygulamaları bakımından karşılaştıkları sorunlara ilişkin görüşleri\Program kaynaklı sorunlar\Programın soyut kalması	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme uygulamaları bakımından karşılaştıkları sorunlara ilişkin görüşleri\Sistem kaynaklı sorunlar	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme uygulamaları bakımından karşılaştıkları sorunlara ilişkin görüşleri\Sistem kaynaklı sorunlar\Altyapı eksikliklerinin olması	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme uygulamaları bakımından karşılaştıkları sorunlara ilişkin görüşleri\Sistem kaynaklı sorunlar\Etkili politikaların olmaması	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme uygulamaları bakımından karşılaştıkları sorunlara ilişkin görüşleri\Sistem kaynaklı sorunlar\Girişimci ruh kazandıramama	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme uygulamaları bakımından karşılaştıkları sorunlara ilişkin görüşleri\Sistem kaynaklı sorunlar\Mesleki eğitime önem verilmemesi	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme uygulamaları bakımından karşılaştıkları sorunlara ilişkin görüşleri\Sistem kaynaklı sorunlar\Nitelikli eleman yetiştirememe	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme uygulamaları bakımından karşılaştıkları sorunlara ilişkin görüşleri\Sistem kaynaklı sorunlar\Sürekli yaşanan sistem değişiklikleri	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme uygulamaları bakımından karşılaştıkları sorunlara ilişkin görüşleri\Sistem kaynaklı sorunlar\Yönlendirmenin yapılamaması	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme uygulamalarına yönelik çözüm önerileri	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme uygulamalarına yönelik çözüm önerileri\Ailelere yönelik öneriler	No	None

Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme uygulamalarına yönelik çözüm önerileri\Eğitim kurumları ve bakanlığa yönelik öneriler	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme uygulamalarına yönelik çözüm önerileri\Eğitim kurumları ve bakanlığa yönelik öneriler\Ayrı bir ders olarak verilmeli	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme uygulamalarına yönelik çözüm önerileri\Eğitim kurumları ve bakanlığa yönelik öneriler\Eğitim kademelerinde geçişte esneklik olmalı	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme uygulamalarına yönelik çözüm önerileri\Eğitim kurumları ve bakanlığa yönelik öneriler\Eğitim sistemi öğrencilerin yeteneklerine göre düzenlenmeli	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme uygulamalarına yönelik çözüm önerileri\Eğitim kurumları ve bakanlığa yönelik öneriler\Öğretmenler arası iş birliği sağlanmalı	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme uygulamalarına yönelik çözüm önerileri\Eğitim kurumları ve bakanlığa yönelik öneriler\Uzun soluklu bir eğitim politikası uygulanmalı	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme uygulamalarına yönelik çözüm önerileri\Eğitim sürecine yönelik öneriler	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme uygulamalarına yönelik çözüm önerileri\Eğitim sürecine yönelik öneriler\Çalışmalar erken yaşlarda başlamalı	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme uygulamalarına yönelik çözüm önerileri\Eğitim sürecine yönelik öneriler\Eğitim köşeleri oluşturulmalı	No	None

Hierarchical Name	Aggregate	User Assigned Color
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme uygulamalarına yönelik çözüm önerileri\Eğitim sürecine yönelik öneriler\İş alanları ziyaret edilmeli	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme uygulamalarına yönelik çözüm önerileri\Eğitim sürecine yönelik öneriler\Kariyer günleri düzenlenmeli	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme uygulamalarına yönelik çözüm önerileri\Eğitim sürecine yönelik öneriler\Okul tanıtım gezileri yapılmalı	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme uygulamalarına yönelik çözüm önerileri\Eğitim sürecine yönelik öneriler\Öğrenci kulüpleri kurulmalı	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme uygulamalarına yönelik çözüm önerileri\Eğitim sürecine yönelik öneriler\Projeler yapılmalı	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme uygulamalarına yönelik çözüm önerileri\Eğitim sürecine yönelik öneriler\Rehberlik servisi daha etkin olmalı	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme uygulamalarına yönelik çözüm önerileri\Eğitim sürecine yönelik öneriler\Röportajlar yaptırılmalı	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme uygulamalarına yönelik çözüm önerileri\Eğitim sürecine yönelik öneriler\Sınıfa meslek elemanları davet edilmeli	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme uygulamalarına yönelik çözüm önerileri\Programa yönelik öneriler	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme uygulamalarına yönelik çözüm önerileri\Programa yönelik öneriler\Konular daha ayrıntılı olmalı	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme uygulamalarına yönelik çözüm önerileri\Programa yönelik öneriler\Programdaki yoğunluk azaltılmalı	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme uygulamalarına yönelik çözüm önerileri\Programa yönelik öneriler\Sosyal bilgiler ders saatleri arttırılmalı	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirme uygulamalarına yönelik çözüm önerileri\Programa yönelik öneriler\Uygulamaya dönük etkinlikler yer almalı	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirmede sosyal bilgiler dersinin yeri ve önemine ilişkin görüşleri	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirmede sosyal bilgiler dersinin yeri ve önemine ilişkin görüşleri\Olumlu görüşler	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirmede sosyal bilgiler dersinin yeri ve önemine ilişkin görüşleri\Olumlu görüşler\Diğer derslerden daha önemli görülmesi	No	None

Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirmede sosyal bilgiler dersinin yeri ve önemine ilişkin görüşleri\Olumlu görüşler\Öğrencilere bilinç kazandırması	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirmede sosyal bilgiler dersinin yeri ve önemine ilişkin görüşleri\Olumlu görüşler\Öğrencilere hayatı tanıtması	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirmede sosyal bilgiler dersinin yeri ve önemine ilişkin görüşleri\Olumlu görüşler\Öğrencilere kişisel gelişim sağlaması	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirmede sosyal bilgiler dersinin yeri ve önemine ilişkin görüşleri\Olumlu görüşler\Sosyal bilgilerin amaçlarından biri olması	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirmede sosyal bilgiler dersinin yeri ve önemine ilişkin görüşleri\Olumsuz görüşler	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirmede sosyal bilgiler dersinin yeri ve önemine ilişkin görüşleri\Olumsuz görüşler\Konunun önemsiz görülmesi	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirmede sosyal bilgiler dersinin yeri ve önemine ilişkin görüşleri\Olumsuz görüşler\Rehberlik servisinin görevi olması	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilinci geliştirmede sosyal bilgiler dersinin yeri ve önemine ilişkin görüşleri\Olumsuz görüşler\Sosyal bilgilerin önemsiz görülmesi	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilincine ilişkin görüşleri	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilincine ilişkin görüşleri\Eğitimli olma	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilincine ilişkin görüşleri\Erken yaşlarda başlayan bir süreç	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilincine ilişkin görüşleri\Giderek daha çok önem verilmesi	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilincine ilişkin görüşleri\Kariyer bilincine sahip bireylerin özellikleri	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilincine ilişkin görüşleri\Kariyer bilincine sahip bireylerin özellikleri\Aşırı hırslı olmama	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilincine ilişkin görüşleri\Kariyer bilincine sahip bireylerin özellikleri\Azimli olma	No	None

Hierarchical Name	Aggregate	User Assigned Color
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilincine ilişkin görüşleri\Kariyer bilincine sahip bireylerin özellikleri\Cesur olma	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilincine ilişkin görüşleri\Kariyer bilincine sahip bireylerin özellikleri\Çalışkan olma	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilincine ilişkin görüşleri\Kariyer bilincine sahip bireylerin özellikleri\Çok boyutlu düşünme	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilincine ilişkin görüşleri\Kariyer bilincine sahip bireylerin özellikleri\Etkili iletişim becerisine sahip olma	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilincine ilişkin görüşleri\Kariyer bilincine sahip bireylerin özellikleri\Hedeflerini yüksek tutma	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilincine ilişkin görüşleri\Kariyer bilincine sahip bireylerin özellikleri\İş disiplinine sahip olma	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilincine ilişkin görüşleri\Kariyer bilincine sahip bireylerin özellikleri\İşini sevme	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilincine ilişkin görüşleri\Kariyer bilincine sahip bireylerin özellikleri\Kendini geliştirme	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilincine ilişkin görüşleri\Kariyer bilincine sahip bireylerin özellikleri\Kendini tanıma	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilincine ilişkin görüşleri\Kariyer bilincine sahip bireylerin özellikleri\Liderlik ruhuna sahip olma	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilincine ilişkin görüşleri\Kariyer bilincine sahip bireylerin özellikleri\Mesleğini tanıma	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilincine ilişkin görüşleri\Kariyer bilincine sahip bireylerin özellikleri\Özeleştiri yapma	No	None

Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilincine ilişkin görüşleri\Kariyer bilincine sahip bireylerin özellikleri\Özgüveni yüksek olma	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilincine ilişkin görüşleri\Kariyer bilincine sahip bireylerin özellikleri\Paylaşımcı olma	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilincine ilişkin görüşleri\Kariyer bilincine sahip bireylerin özellikleri\Planlı yaşama	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilincine ilişkin görüşleri\Kariyer bilincine sahip bireylerin özellikleri\Uzmanlaşma	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilincine ilişkin görüşleri\Kariyer bilincine sahip bireylerin özellikleri\Üretken olma	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilincine ilişkin görüşleri\Kariyer bilincine sahip bireylerin özellikleri\Yenilikçi olma	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilincine ilişkin görüşleri\Öğretmenlik bakımından bilinçli olma	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer bilincine ilişkin görüşleri\Zaman alan bir süreç	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer kavramına ilişkin görüşleri	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer kavramına ilişkin görüşleri\Akademik kariyer	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer kavramına ilişkin görüşleri\Bakış açısı geliştirme	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer kavramına ilişkin görüşleri\Basamaklı bir yol	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer kavramına ilişkin görüşleri\Başarılı olma	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer kavramına ilişkin görüşleri\Dünya çapında isim yapma	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer kavramına ilişkin görüşleri\İş tecrübesi	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer kavramına ilişkin görüşleri\İşini iyi yapma	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer kavramına ilişkin görüşleri\Kariyer engelleri	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer kavramına ilişkin görüşleri\Kariyer engelleri\Aile hayatı	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer kavramına ilişkin görüşleri\Kariyer engelleri\Cinsiyet	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer kavramına ilişkin görüşleri\Kariyer engelleri\Maddi imkansızlıklar	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer kavramına ilişkin görüşleri\Kariyer engelleri\Torpil yapma	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer kavramına ilişkin görüşleri\Kariyer engelleri\Uzmanlaşma sorunu	No	None

Reports\\Node Structure Report

Hierarchical Name	Aggregate	User Assigned Color
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer kavramına ilişkin görüşleri\Kendini geliştirme	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer kavramına ilişkin görüşleri\Kendini gerçekleştirme	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer kavramına ilişkin görüşleri\Kişisel mutluluk	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer kavramına ilişkin görüşleri\Mesleğin değil bireyin kariyeri	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer kavramına ilişkin görüşleri\Mesleki hedefleri gerçekleştirme	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer kavramına ilişkin görüşleri\Saygılı olma	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer kavramına ilişkin görüşleri\Toplumun yüklediği statüler	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer kavramına ilişkin görüşleri\Ülkesine topluma faydalı olma	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer kavramına ilişkin görüşleri\Yaptığı işle saygı görme	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer kavramına ilişkin görüşleri\Yaşam boyu öğrenme	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin kariyer kavramına ilişkin görüşleri\Yaşamda denge kurma	No	None

Nodes\\Öğretmenlerin kariyer kavramına ilişkin görüşleri\Yüksek ekonomik kazanç	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin katılımcı bilgileri	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin katılımcı bilgileri\Elif (Ebru)	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin katılımcı bilgileri\Emine (Emel)	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin katılımcı bilgileri\Gülşen (Güler)	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin katılımcı bilgileri\Halim (Halit)	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin katılımcı bilgileri\Kaan (Kadir)	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin katılımcı bilgileri\Korcan (Koray)	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin katılımcı bilgileri\Nurhan (Nuray)	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin katılımcı bilgileri\Orhan (Orkun)	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin katılımcı bilgileri\Selim (Sefa)	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin katılımcı bilgileri\Selin (Seda)	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin katılımcı bilgileri\Serkan (Serdar)	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin katılımcı bilgileri\Veli (Volkan)	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin öğretim programında yer alan kariyer bilinci geliştirme öğelerine yönelik görüşleri	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin öğretim programında yer alan kariyer bilinci geliştirme öğelerine yönelik görüşleri\Etkinlikler	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin öğretim programında yer alan kariyer bilinci geliştirme öğelerine yönelik görüşleri\Kazanımlar	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin öğretim programında yer alan kariyer bilinci geliştirme öğelerine yönelik görüşleri\Üniteler	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin öğretim programında yer alan kariyer bilinci geliştirme öğelerine yönelik görüşleri\Yeterince yer verilmiyor	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin öğretmenlik mesleğini tercih etmelerine ilişkin görüşleri	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin öğretmenlik mesleğini tercih etmelerine ilişkin görüşleri\Aile etkisi	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin öğretmenlik mesleğini tercih etmelerine ilişkin görüşleri\Aile etkisi\Aile baskısı	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin öğretmenlik mesleğini tercih etmelerine ilişkin görüşleri\Aile etkisi\Aile bireylerinin mesleğini örnek alma	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin öğretmenlik mesleğini tercih etmelerine ilişkin görüşleri\Bilinçli tercih	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin öğretmenlik mesleğini tercih etmelerine ilişkin görüşleri\Bilinçli tercih\Çocuk sevgisi	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin öğretmenlik mesleğini tercih etmelerine ilişkin görüşleri\Bilinçli tercih\Kişisel ilgi duyma	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin öğretmenlik mesleğini tercih etmelerine ilişkin görüşleri\Bilinçli tercih\Üniversite ve şehir imkanları	No	None

Hierarchical Name	Aggregate	User Assigned Color
Nodes\\Öğretmenlerin öğretmenlik mesleğini tercih etmelerine ilişkin görüşleri\Bilinçli tercih\Yeteneklerinin farkında olma	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin öğretmenlik mesleğini tercih etmelerine ilişkin görüşleri\Bilinçsiz tercih	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin öğretmenlik mesleğini tercih etmelerine ilişkin görüşleri\Bilinçsiz tercih\İyi yönlendirilmeme	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin öğretmenlik mesleğini tercih etmelerine ilişkin görüşleri\Meslek hakkında şu anki düşünceleri	No	None

Nodes\\Öğretmenlerin öğretmenlik mesleğini tercih etmelerine ilişkin görüşleri\Öğretmen etkisi	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin öğretmenlik mesleğini tercih etmelerine ilişkin görüşleri\Öğretmen etkisi\Model olma	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin öğretmenlik mesleğini tercih etmelerine ilişkin görüşleri\Öğretmen etkisi\Motivasyon sağlama	No	None
Nodes\\Öğretmenlerin öğretmenlik mesleğini tercih etmelerine ilişkin görüşleri\Öğretmen olmaya karar verme	No	None

Reports\\Node Structure Report

KAYNAKÇA

Akbalık, G. (1991). *Ortaokul 3. Sınıf Öğrencilerinin Mesleki Olgunluk Düzeyleri.* Yayınlanmamış Yüksek lisans tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Akdağ, H. (2009). Sosyal Bilgilerin Tanımı, Amacı, Önemi ve Türkiye'deki Yeri. Turan, R., Sünbül, A. M., Akdağ, H. (Ed.). *Sosyal Bilgiler Öğretiminde Yeni Yaklaşımlar 1* içinde (s.2-6). Ankara: Pegem.

Akdemir, Ç. (1991). Okullarımızda mesleki rehberliğin önemi. *Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi,* 1(2), 76-83.

Akhan, N. E., Demirezen, S. (2013). İlköğretim öğrencilerinin sosyal bilgiler dersinde gördükleri meslek seçimi konularındaki değerleri kazanma düzeyleri. *Turkish Studies, 8*(3), 1-15.

Akos, P., Charles, P., Orthner, D., &Cooley, V. (2011). Teacher perspectives on career-relevant curriculum in middle school. *Research in Middle Level Education, 34*(5), 1-9.

Aktın, K. (2014). Okul öncesi dönemde sosyal bilgiler eğitimi: Mesleklerin öğretimine yönelik bir durum çalışması. *Turkish Studies, 9*(5), 139-155.

Akyürek, Ç. ve Şahin, Ç. (2013). İlkokul öğretmenlerinin girişimcilik becerisine ilişkin görüşlerinin değerlendirilmesi. *EKAV Akademi Dergisi, 17*(57), 51-68.

Aldemir, M. C., Ataol, A. Budak, G. (2001). *İnsan Kaynakları Yönetimi.* İzmir: Barış.

Alsuwaidi, S. A. (2012). *Examining Middle School Students Awareness of Their Career Paths*. Yayınlanmamış doktora tezi. The Pennsylvania State University.

American School Counselor Association, ASCA. (2003). *The ASCA National Model: A Framework for School Counseling Programs.* Alexandria, VA: American School Counselor Association.

Anthony, K. V., Smith, R. C., & Miller, N. C. (2015). Preservice elementary teachers' economic literacy: Closing gates to full implementation of the social studies curriculum. *The Journal of Social Studies Research, 39,* 29-37.

Applebaum, E., & Batt, R. (1994). *The New American Workplace.* New York: ILC Press.

Ardichvili, A., & Kuchinke, K. (2009). International perspectives on the meanings of work and working: Current research and theory. *Advances in Development Human Resources, 11,* 155-167.

Arnold, J. (2009). Kariyer ve kariyer yönetimi. *Endüstri, İş ve Örgüt Psikolojisi El Kitabı.* İstanbul: Literatür.

Ata, B. (2007). Sosyal Bilgiler Öğretim Programı. Öztürk, C. ve Dilek, D. (Ed.). *Hayat Bilgisi ve Sosyal Bilgiler Öğretimi* içinde (s.3-4). Ankara: Pegem.

Auger, R. W., Blackhurst, A., & Herting Wahl, K. (2005). The development of elementary-aged children's career aspirations and expectations. *Professional School Counseling, 8*(4), 322-329.

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

Bacanlı, F. (2013). Özellik-Faktör uyumlu kuramlar. B. Yeşilyaprak. (Ed.). *Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı: Kuramdan Uygulamaya* içinde (s.90-127). Ankara: Pegem.

Bacanlı, F., Kuzgun, Y. (2005). *Lise Öğrencileri İçin Mesleki Olgunluk Ölçeği El Kitabı.* Ankara: Nobel.

Balkır, A. (1989). *Kadınların Kendini Algılaması.* Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. *American Psychologist, 37*, 122-147.

Barr, R., Barth, J. L., & Shermis, S. S. (2013). *Sosyal Bilgilerin Doğası.* C. Dönmez (Çev.). Ankara: Pegem Akademi Yayınları. (Orijinal basım tarihi 1978).

Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi.* İstanbul: Kariyer.

Basow, S. A. & Howe, K. G. (1979). Model influence on career choices of college students. *Vocational Guidance Quarterly, 27*(3), 239243.

Bassiri, D. (2014). Research study: Forgotten middle. *ACT Policy Brief.* Erişim Tarihi: 24.08.2015, URL: http://www.act.org/research/policymakers/reports/Forgotten Middle.html

Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu. (1998). *Metropolde Kariyer Meslekleri ve Aile Yapısı Temelinde Yaşama Tarzları.* Ankara: T.C. Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Başkanlığı.

Başol, O., Bilge, E., Kuzgun, Ş. (2012). Öğrencilerin kariyer değerlerini etkileyen unsurların tespitine yönelik bir araştırma: Bireysel değerler. *Electronic Journal of Vocational Colleges,* 57-68.

Bazeley, P., & Jackson, K. (2015). *Nvivo ile Nitel Veri Analizi.* A. Bakla ve S. B. Demir, (Çev.). Ankara: Anı.

Bilgili, A. S. (2012). Geçmişten Günümüze Sosyal Bilimler ve Sosyal Bilgiler. A. S. Bilgili (Ed.). *Sosyal Bilgilerin Temelleri* içinde (s.2-35). Ankara: Pegem Akademi Yayınları.

Bogdan, R. C., & Biklen, S. K. (2007). *Qualitative Research for Education: An Introduction to Theories and Methods.* USA: Pearson.

Borchert, M., & Landherr, G. (2009). The changing meanings of work in Germany. *Advances in Developing Human Resources, 11*, 205-217.

Bozgeyikli, H., Bacanlı, F., Doğan, H. (2009). İlköğretim sekizinci sınıf öğrencilerinin mesleki karar verme yetkinliklerinin yordayıcılarının incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,* 21, 125-136.

Brown, S. D., & Lent, R. W. (2005). *Career Development and Counseling.* New Jersey: Wiley.

Brown, D., & Srebalus, D. J. (1988). *An Introduction to the Counseling Profession.* New Jersey: Prantice Hall.

Can, H. (2002). *Organizasyon ve Yönetim.* Ankara: Siyasal Kitabevi.

Can, H., Akgün, A., Kavuncubaşı, Ş. (1995). *Kamu ve Özel Kesimde Personel Yönetimi.* Ankara: Siyasal.

Choi, Y., Kim, J., & Kim, S. (2015). Career development and school success in adolescents. *The Career Development Quarterly, 63*, 171-186.

Collin, A. (2006). Career. J. H. Greenhouse ve G. A. Callanan (Ed.). *Encyclopedia of Career Development* içinde (s.26-71). London: Sage.

Covey, S. R., & Colosimo, J. (2012). *Harika İş Harika Kariyer.* F. N. Deniztekin, (Çev.). İstanbul: Varlık.

Creswell, J. W. (2013). *Nitel Araştırma Yöntemleri: Beş Yaklaşıma Göre Nitel Araştırma ve Araştırma Deseni.* M. Bütün ve S. B. Demir, (Çev.). Ankara: Siyasal.

Creswell, J. W. (2009). *Research Design: Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches.* California: Sage.

Creswell, J. W. (2007). *Qualitative Inquiry and Research Design.* ABD: Sage.

Çağlar, M. ve Reis, E. (2007). *Çağdaş ve Kültürel Eğitim Planlaması.* Ankara: Pegem Yayıncılık.

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

Çelikkaya, T., Kuş, Z. (2009). Sosyal bilgiler öğretmenlerinin kullandıkları yöntem ve teknikler. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 22*(2), 741-758.

Çengelci, T. (2010). *İlköğretim Beşinci Sınıf Sosyal Bilgiler Dersinde Değerler Eğitiminin Gerçekleştirilmesine İlişkin Bir Durum Çalışması.* Yayınlanmamış doktora tezi. Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.

Çermik, H., Doğan, B., Şahin, A. (2010). Sınıf öğretmenliği öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğini tercih sebepleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 28*(2), 201-212.

Çırpan, H. (2008). *21. Yüzyılda Başarılı Olmanın Yolları.* İstanbul: Efaltun Eğitim Danışmanlık.

Çıtak, A. (2008). *Kadınların Çalışmasına İlişkin Tutum: Cinsiyet, Cinsiyet Rolü ve Sosyoekonomik Düzeye Göre Bir Karşılaştırma.* Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Çoban Esen, A. (2005). Lise son sınıf öğrencilerinin mesleki olgunluk düzeylerini yordayıcı bazı değişkenlere göre incelenmesi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 10.*

Dawis, R. V., & Lofquist, L. H. (1984). *A Theory of Work Adjustment.* Minneapolis: University of Minnesota Press.

De Cenzo, D. A., & Robins, S. (1996). *Human Resource Management.* US: John Wiley & Sons.

Demirbilek, T. (1994). Örgütlerde kariyer danışmanlığı hizmetleri. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,* 9(2), 71-85.

Deniz, S. (2001). Bireyin meslek seçimini etkileyen kaynaklar: Yeni teknolojilerden İnternet. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 6,* 1-8.

Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (2005). *The Sage Handbook of Qualitative Research.* CA: Sage Publication.

DeRidder, L. (1990). *The Impact of Parents and Parentin on Career Development.* Knoxville, TN: Comprehensive Career Development Project.

Deveci, H. (2009). Sosyal bilgiler dersinde kültürden yararlanma: Öğretmen adaylarının kültür portfolyolarının incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 8*(28), 1-19.

Dier, H. N. (2000). Special Issue Introduction: Career and life planning key feature within comprehensive guidance program. *Journal of Career Development, 27,* 73-80.

Doğanay, A. (2005). Sosyal Bilgiler Öğretimi. Öztürk, C. ve Dilek, D. (Ed.). *Hayat Bilgisi ve Sosyal Bilgiler Öğretimi* içinde (s.27-28) Ankara: Pegem Akademi Yayınları.

Engle, S. H., Ocha, A. (1988). *Education for Democratic Citizenship: Decision Making in the Social Studies.* New York: Teacher College Press.

Erden, M. (Tarihsiz). *Sosyal Bilgiler Öğretimi.* Ankara: Alkım Yayınevi.

Erdoğmuş, N. (2003). *Kariyer Geliştirme, Kuram ve Uygulama.* Ankara: Nobel.

Erikson, E. H. (1993). *Childhood and Society.* New York: W. W. Norton.

Ferrar, L., Nota, L., Soresi, S., Blustein, D., Murphy, K., & Kenna, A. (2009). Construction of work among adolescents in transition. *Journal of Career Assesment, 17,* 99-115.

Ferreira, J. A., Santos, E. J. R., Fonseca, A. C., Haase, R. F. (2007). Early Predictors of Career Development: 10 Years Follow-up Study. *Journal of Vocational Behavior,* 70, 61-77.

Gati, I., Krausz, M., & Osipow, S. H. (1996). A taxonomy of career decision-making difficulties. *Journal of Counselling Psychology, 43,* 510-526.

Georgia Department of Education, GADOE. (2015, 2 Şubat). *Elementary Career Cluster Activities Guidance: Elementary Career Awareness.* Erişim Tarihi: 02.02.2015, URL: https://www.gadoe.org/Curriculum-Instruction-and-Assessment/CTAE/Documents/Ele mentary-Career-Guidance-document.pdf.

Gerver, M., Shanley, J., & O'Cummings, M. (2015). *Early Career Awareness and Development for Students with Disabilities in Elementary and Middle Schools.* Washington, DC: Elementary & Middle SchoolsTechnical Assistance Center

(EMSTAC). Erişim Tarihi: 02.02.2015, URL: http://www.emstac.org/resources/transition.pdf.

Ginzberg, E., Ginzburg, S. W., Axelrad, S., & Herma, J. (1951). *Occupational Choice: An Approach to a General Theory.* New York: Columbia University Press.

Glesne, C. (2012). *Nitel Araştırmaya Giriş.* A. Ersoy ve P. Yalçınoğlu, (Çev.). Ankara: Anı.

Goleman, D. (1996). *Duygusal Zeka.* B. S. Yüksel. (Çev.). İstanbul: Varlık.

Gottfredson, L. S. (2002). Gottfredson's theory of circumscription, compromise and self-creation. In D. Brown & Associates (Eds.). *Career Choice and Development* içinde (s.101-106). Bensenville: Scholastic Testing Service.

Gömleksiz, M. N. ve Cüro, E. (2011). Sosyal bilgiler dersi öğretim programının toplumsal ihtiyaçları karşılama düzeyine ilişkin öğretmen görüşleri. *Milli Eğitim Dergisi, 190.*

Grant, B., Demos, G. D., & Edward, W. (1986). *Guidance for Youth.* Illinois: Charls-Thomas.

Gutteridge, T. G., & Hutcheson, R. G. (1984). Career development. L. Nadler. (Ed.). *The Handbook of Human Resource Development* içinde (s.49-51). UK: Wiley.

Güleç, M. (2004). *İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin Kariyer ve Kariyer Planlamasına İlişkin Görüş ve Beklentileri.* Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.

Gültekin, M. (2007). Dünyada ve Türkiye'de ilköğretimdeki yönelimler. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 7*(2), 477-502.

Güneri, O. Y. (2013). Psikodinamik yaklaşımlar. B. Yeşilyaprak. (Ed.). *Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı: Kuramdan Uygulamaya* içinde (s.136-165). Ankara: Pegem Akademi.

Hacettepe Üniversitesi. (2012). *05.01.1961 Tarih ve 222 Sayılı İlköğretim ve Eğitim Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Teklifine İlişkin Görüşler.* Ankara: Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi. Erişim Tarihi: 02.03.2014, URL: http://www.egitim.hacettepe.edu.tr/belge/4+4+4EgtFakKurul Karar.pdf

Halstead, J. M., Taylor, M. J. (2000). Learning and teaching about values: A review of recent research. *Cambridge Journal of Education*, 30(2), 169-203.

Hamamcı, Z. (2013). Kariyer Eğitim Programları. B. Yeşilyaprak (Ed.). *Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı: Kuramdan Uygulamaya* içinde (s.362-405). Ankara: Pegem Akademi.

Hannover Research. (2012). *Effective Career Awareness and Development Programs for K-8 Students.* Washington DC: Hannover Research Publication.

Harvard Business. (2007). *Kariyerinize Yön Vermek.* M. İnan, (Çev.). İstanbul: Optimist.

Harry, L. L., & Carol, H. H. (2004). Impact of a career intervention on at-risk middle school students' career maturity levels, academic achievement and self-esteem. *Professional School Counseling, 8*(2), 148-155.

Hauser, R. M. (1994). Measuring socioeconomic status in studies of child development. *Child Development, 65*, 1541-1545.

Havighurst, R. J. (1972). *Developmental Tasks and Education.* New York: D. McKay.

Herr, E. L., Cramer, S. H., Niles, S. G. (2004). *Career Guidance and Counseling: Through the Lifespan.* Boston: Pearson Publiciations.

Herr, E. L., & Cramer, S. H. (1996). *Career Guidance and Counseling: Through the Lifespan.* Boston: HarperCollins College Publisher.

Holland, J. L. (1997). *Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personality and Work Environments.* Florida: Psychological Assessment Resources.

Hughey, K. F. (2005). Preparing students fort he future: Career and educational planning. A. Sink. (Ed.). *Contemporary School Counseling* içinde (s.79-82). Boston: Lahaska Press.

Isaacson, L. E., & Brown, D. (2000). *Career Information, Career Counseling and Career Development.* Boston: Allyn & Bacon.

Johnson, L. S. (2000). The relevance of school to career: A study in student awareness. *Journal of Career Development, 26*(4), 263-276.

Karagözoğlu, B., Genç, İ. (2013). *Kariyer Rehberi.* İstanbul: İstanbul Medeniyet Üniversitesi, Kariyer Geliştirme Koordinatörlüğü.

Kariyer Planlama Uygulama ve Araştırma Merkezi, KARMER. (2011). *Kariyer Planlama ve Geliştirme El Kitabı.* Ankara: Turgut Özal Üniversitesi.

Kaya, A. (2013). Kariyer danışmanlığında değerlendirme. B. Yeşilyaprak. (Ed.). *Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı: Kuramdan Uygulamaya* içinde (s.408-455). Ankara: Pegem Akademi.

Kerka, S. (2000). Middle school career education and development. *Clearinghouse on Adult, Career and Vocational Education,* 9.

Keyifli, Ş. (2012). *Ortaokul Eğitiminin Kuramsal Temeli.* Erişim Tarihi: 24.08.2015, URL: http://www.manisagunebakis.com/index.php?pages=yazarg&yazarid=3&yaziid=9

Kılıçoğlu, G. (2012). Sosyal Bilgiler Tanımı, Dünyada ve Ülkemizde Gelişimi ve Önemi. M. Safran (Ed.). *Sosyal Bilgiler Öğretimi* içinde (s.4-14). Ankara: Pegem Akademi.

Kidd, J. M. (2006). *Understanding Career Counseling: Theory, Research and Practice.* London: Sage.

Kirchmeyer, C., & Bullin, C. (1997). Gender roles in a traditionally female occupation: A study of emergency, operating, intensive care and psychiatric nurses. *Journal of Vocational Behavior,* 50, 78-95.

Klatt, L. A., Murdick, R. G., & Schuster, F. E. (1985). *Human Resource Management.* Columbus: Charles Merrill Company.

Korkmaz, A., Avsallı, H. (2012). Çalışma Hayatında Yeni Bir Dönem: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası. *Süleyman Demirel Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi,* 26, 153-167.

Kuzgun, Y. (2009). *Meslek Rehberliği ve Danışmanlığına Giriş.* Ankara: Nobel.

Kuzgun, Y. (2008). *Meslek Danışmanlığı: Kuramlar Uygulamalar.* Ankara: Nobel.

Kuzgun, Y. (2014). *Meslek Gelişimi ve Danışmanlığı.* Ankara: Nobel.

Kummerow, J. M. (2000). *New Directions in Career Planning and the Workplace.* California: David-Black Publications.

Lane Workforce Partnership. (2011). *Youth Awareness of Middle Schools.* Erişim Tarihi: 10.04.2015, URL: http://laneworkforce.org/youth-services/youth-career-awareness-task-force/youth-career-awareness-task-force-survey-results.

Lent, W. L., Brown, S. D., & Hackett, G. (2002). Social cognitive career theory. S. D. Brown. (Ed.). *Career Choice and Development* içinde (s.201-211). Sans Fransisco: John Wiley & Sons.

Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic Inquiry.* Thousand Oaks, CA: Sage.

Locke, L. F., Spirduso, W. W., & Silverman, S. J. (2013). *Proposal that Work: A Guide for Planning Dissetations and Grant Proposals.* Thousand Oaks, CA: Sage.

Luszczynska, A., Gutierrez, B., & Schwarzer, R. (2005). General self-efficacy in various domains of human functioning: Evidence from five countries. *International Journal of Psychology, 40*(2), 80-89.

Maddy-Barnstein, C., & Dare, D. E. (1997). Career guidance for elementary and middle school students. *Office of Student Services Brief, 9*(1), 353-415.

Magnuson, C. S., & Starr, M. F. (2000). How early is too early to begin life career planning? The importance of the elementary school years. *Journal of Career Development,* 27, 89-101.

Maxwell, J. A. (2005). *Qualitative Research Design: An Interactive Approach.* Thousand Oaks, CA: Sage.

Mcintosh, P. I. (2000). Life career development: Implications for school counselor. *Career Education, 120,* 621-626.

MEB. (2003). İlköğretim genel amaçları. *2552 Sayılı Tebliğler Dergisi.* Ankara: Talim ve Terbiye Kurulu Başkanlığı.

MEB. (2005). *6. ve 7. Sınıf Sosyal Bilgiler Öğretim Programı.* Ankara: MEB Yayınları.

Merriam, S. B. (2013). *Nitel Araştırma: Desen ve Uygulama için Bir Rehber.* S. Turan, (Çev.). Ankara: Nobel.

Mortimer, J. T., Zimmer-Gembeck, M. J., & Holmes, M. (2002). The process of occupational decision making: Patterns during the transition adulthood. *Journal of Vocational Behavior, 61*, 439-465.

Moustakas, C. (1994). *Phenomenological Research Methods.* Thousand Oaks, CA: Sage.

Mueller, C. W., & Parcel, T. L. (1981). Measures of socioeconomic status: Alternatives and recommendations. *Child Development, 52*, 13-30.

Niles, S. G., & Harris-Bowlsbey, J. (2013). *Career Development Interventions in the 21st Century.* F. K. Owen. (Çev.). Ankara: Nobel.

Numanoğlu, G. (1999). Bilgi toplumu, eğitim, yeni kimlikler 2: Bilgi toplumu ve eğitimde yeni kimlikler. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi,* 32 (1-2), 341-350.

Ontario Ministry of Education and Training. (1999). *Choices into Action: Guidance and Career Education Program Policy for Ontario Elementary and Secondary Schools.* Erişim Tarihi: 10.04.2015, URL: http://www.dpcdsb.org/nr/rdonlyres/92e3b3d3-3779-46fb88dc6f6a665057fa/5204/choicee.pdf.

Orhan A. A. (2011). *Lise Öğrencilerinin Mesleki Olgunluk Düzeyleri ile Karar Verme Stratejileri.* Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Mersin Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Mersin.

Osipow, S. H., & Fitzgerald, L. F. (1996). *Theories of Career Development.* Boston: Allyn & Bacon.

Osipow, S. H. (1990). Convergence in theories of career choice and development: Review and procpect. *Journal of Vocational Behavior,* 36, 122-131.

Outen, D. (1995). *A Career Education Program Model for Middle School Students to Improve Career and Vocational Decision-Making.* Yayınlanmamış doktora tezi. Nova Southeastern University, Florida, USA.

Özdemir Yaylacı, G. (2007). İlköğretim düzeyinde kariyer eğitimi ve danışmanlığı. *Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi,* 40, 119-140.

Özdemir Yaylacı, G. (2006). *Kariyer Yaşamında Duygusal Zekâ ve İletişim Yeteneği.* İstanbul: Hayat.

Özden, M. C. (2002). *Geleceği Yaratmak: Gençler ve Kariyer Danışmanlığı.* İstanbul: Hayat.

Özgüven, İ. (1999). *Psikolojik Testler.* Ankara: PDREM.

Öztürk, C. (2012). Sosyal Bilgiler: Toplumsal Yaşama Disiplinlerarası Bir Bakış. C. Öztürk (Ed.). *Sosyal Bilgiler Öğretimi: Demokratik Vatandaşlık Eğitimi* içinde (s.2-30). Ankara: Pegem Akademi.

Öztürk, C., Otluoğlu, R. (2003). *Sosyal Bilgiler Öğretiminde Edebi Ürünler ve Yazılı Materyaller.* Ankara: Pegem Akademi Yayınları.

Özyürek, R. (2013). *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Kuramları.* Ankara: Nobel.

Özyürek, R. (2013). Sosyal-bilişsel yaklaşımlar. B. Yeşilyaprak. (Ed.). *Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı: Kuramdan Uygulamaya* içinde (s.220-268). Ankara: Pegem Akademi.

QCA. (Qualifications and Curriculum Authority). (2008). *Cross-curriculum Dimensions.* 16 Kasım 2013, https://schoolsweb.buckscc.gov.uk/Schools/.

Patton, M. Q. (2002). *Qualitative Research & Evaluation Methods*. Thousand Oaks, CA: Sage.

Patton, M. Q. (2014). *Nitel Araştırma ve Değerlendirme Yöntemleri.* M. Bütün ve S. B. Demir (Çev.). Ankara: Pegem.

Patton, W., & McMahon, M. (2006). *Career Development and System Theory: Connecting Theory and Practice.* Netherlands: Sense Publishers.

Paykoç, F. (1995). İlköğretim Kurumlarında Sosyal Bilgiler Öğretimi ve Sorunları. *Türk Eğitim Derneği Öğretim Dizisi.* Ankara: Şafak Matbaacılık.

Phares, E. J. (1991). *Introduction to Personality.* New York: Harper Collins.

PISA. (2003). *Problem Solving for Toworrow's World: First Measures of Cross Curricular Competencies from PISA 2003.* Erişim Tarihi: 15.11.2013, URL: http://www.oecd.org/pisa/pisaproducts/pisa2003/problemsolvingfortomorrowsworldfirstmeasuresofcrosscurricularcompetenciesfrompisa2003.htm.

Pilavcı, D. (2007). *Bilgi Çağında Değişen Kariyer Anlayışı ve Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Tercihlerini Etkileyen Faktörler Üzerine Bir Uygulama.* Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

Pinnington, A., & Edwards, T. (2000). *Introduction to Human Resource Management.* Oxford: Oxford University Press.

Pişkin, M. (2013). Kariyer Gelişim Sürecini Etkileyen Faktörler. B. Yeşilyaprak. (Ed.). *Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı: Kuramdan Uygulamaya* içinde (s.44-75). Ankara: Pegem Akademi.

Polat, S., Koçak, B., Çermik, F., Meral, E. ve Boztaş, M. (2015). İlköğretim sosyal bilgiler ders kitaplarının girişimcilik kazanımı açısından öğretmen görüşlerine göre değerlendirilmesi. *EKEV Akademi Dergisi, 19*(62), 455-470.

Roberts, S. (2002). *Parents.* University of Minnesota, Counseling and Career Services. Erişim Tarihi: 02.01.2015, URL: http://www3.crk.umn.edu/people/services/CAREER/ parents.html

Roe, A. (1956). *The Psychology of Occupations.* New York: John Wiley & Sons.

Sabuncuoğlu, Z. (2000). *İnsan Kaynakları Yönetimi.* Bursa: Ezgi.

Safran, M. (2011). Sosyal Bilgiler Öğretimine Bakış. Tay, B. ve Öcal, A. (Ed.). *Özel Öğretim Yöntemleriyle Sosyal Bilgiler Öğretimi* içinde (s.2-16). Ankara: Pegem Akademi.

Sarıkaya, M. (1998). *Öğrencilerin Endüstri Meslek Liselerine Olan Taleplerini Etkileyen Etmenler.* Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Sarıkaya, T., Khorshid, L. (2009). Üniversite öğrencilerinin meslek seçimini etkileyen etmenlerin incelenmesi: Üniversite öğrencilerinin meslek seçimi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi, 7*(2), 393-423.

Sav, D. (2008). *Bireysel Kariyer Planlamada Etkili Olan Faktörler ve Üniversitelerin Etkisi Üzerine Bir Araştırma.* Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

Savage, T.V., Armstrong, D.G. (1996). *Effective Teaching in Elementary Social Studies.* USA: Prentice Hall Press.

Savickas, M. L. (2002). Career construction: A developmental theory of vocational behavior. D. Brown & Associates. (Eds.). *Career Choice and Development* içinde (s.166-181). San Fransisco: Jossey-Bass.

Schein, E. H. (1980). *Organizational Psychology.* New Jersey: Prantice Hall Inc.

Schwallie-Giddis, P., & Kobylaryz, L. (2000). Career development: The counselors' role in preparing K-12 students for 21st century. J. Whitter. (Ed.). *Managing Your School Counseling Program: K-12 Developmental Strategies.*

Sears, S. (1982). A defination of career guidance terms: A national vocational guidance assocation perspective. *The Vocational Guidance Quarterly, 31*, 137-143.

Seçkin, M. (2010). *Fen ve Teknoloji Öğretim Programı Ara Disiplin Kazanımlarına Ulaşılma Düzeyi ve Uygulamada Yaşanan Sorunlar.* Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Siyez, D. M. (2013). Gelişimsel yaklaşımlar. B. Yeşilyaprak. (Ed.). *Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı: Kuramdan Uygulamaya* içinde (s.172-214). Ankara: Pegem Akademi.

Sharf, R. S. (2002). *Applaying Career Development Theory to Counseling.* USA: Brooks Cole Thomson Learning.

Smith, T. J., & Campbell, C. (2009). The relationship between occupational interest and values. *Journal of Career Assesment, 17*, 39-55.

South African Qualification Authority, SAQA. (2015). *Career Development: Basic Concepts and Applications.* Erişim Tarihi: 07.03.2015, URL: http://www.saqa.org.za/docs/guide/2014/fet-basic-career-guide-v2.0-23022013.pdf.

Sözer, E. (1998). Sosyal Bilimler Kapsamında Sosyal Bilgilerin Yeri ve Önemi. Can, G. (Ed.). *Sosyal Bilgiler Öğretimi.* Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayınları.

Sukiennik, D., Bendat, W., Raufman, L. (2004). *The Career Fitness Program: Exercising your Options.* New Jersey: Pearson Prentice Hall.

Sunal, H. S., Haas, M. E. (2005). *Social Studies for the Elementary and Middle Grades.* Boston: Pearson.

Super, D. E. (1976). *Career Education and the Meaning of the Work.* Washington, DC: Office of Education.

Super, D. E. (1970). *The Work Values Inventory Manual.* Boston: Houghton Mifflin.

Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. D. Brown, L. Brooks, & Associates (Eds.). *Career Choice and Development* içinde (s.226-261). San Fransisco, CA: Jossey-Bass.

Süntar, N. E. ve Çelikcan, Ş. (2007). İlköğretim 6. sınıf öğrencilerinin kendi ekonomi dünyaları üzerine bir araştırma. 3. Sosyal Bilimler Kongresi, Çukurova Üniversitesi.

Şahin, İ., Zoraloğlu, Y. R. ve Fırat, N. Ş. (2011). Üniversite öğrencilerinin yaşam amaçları, eğitsel hedefleri, üniversite öğreniminden beklentileri ve memnuniyet durumları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 17*(3), 429-452.

Tan, H. (2000). *Psikolojik Danışma ve Rehberlik: Teori ve Uygulama.* İstanbul: M. E. Basımevi.

Tan, Ş., Kayabaşı, Y. ve Erdoğan, A. (2002). *Öğretimi Planlama ve Değerlendirme.* (3. Baskı). Ankara: Anı Yayıncılık.

Taş, M. Y. (2012). Demirci Eğitim Fakültesi Sosyal Bilgiler Öğretmenliği adaylarının profili ve Sosyal Bilgiler Öğretmenliğini tercih etme nedenlerinin değerlendirilmesi. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 10*(2), 64-76.

Temel, A. (2012). *Alan ve Meslek Seçiminde Dikkat Edilmesi Gereken Hususlar.* Erişim Tarihi: 07.03.2015, URL: http://mebk12.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/34/14/964171/dosyalar/2012_12/14101926_mesleksecimi.pdf.

Tezgel, R. (2006). Yeni ilköğretim Matematik ve Fen ve Teknoloji dersleri öğretim programlarında "İnsan Hakları ve Vatandaşlık" ara disiplini perspektifi. *Ulusal Sınıf Öğretmenliği Kongresi,* Ankara: Kök Yayıncılık.

The Organisation for Economic Co-operation and Development, OECD. (2014). *Youth Unemployment Rate.* Erişim Tarihi: 16.04.2015, URL: https://data.oecd.org/unemp/youth-unemployment-rate.htm.

Tolbert, E. L. (1974). *Counseling for Career Development.* Boston: Houghton Mifflin.

Tunç, A., Uygur, A. (2001). *Kariyer Yönetimi, Planlaması ve Geliştirme.* Ankara: Gazi Kitapevi.

Türk Dil Kurumu, TDK. (2013, 22 Mart). *Türk Dil Kurumu Sözlüğü.* Erişim Tarihi: 22.03.2013, URL: http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid= TDK.GTS.52b1f901d220a2.89306913.

Tüz, M. V. (2003). Kariyer planlamasında yeni yaklaşımlar. *Uludağ Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi, 4*(4), 171-179.

Urfalı, P. (2008). *İlköğretim ve Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Sistemine İlişkin Görüşleri: Eskişehir İli Örneği.* Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.

Usluer, E. (2005). Meslek inceleme klavuzu. Y. Kuzgun ve F. Bacanlı (Ed.). *Rehberlik ve Psikolojik Danışmada Kullanılan Ölçme Araçları ve Programlar Dizisi.* Ankara: Nobel Yayıncılık.

Ünlü, İ. (2010). Televizyonun ilköğretim 7. sınıf öğrencilerinin meslek seçimiyle ilgili algılarına etkisi. *Erzincan Eğitim Fakültesi Dergisi, 12*(2), 55-73.

Ünsal, P. (2014). *Kariyer Gelişim Kuramları ve Kariyer Danışmanlığı.* Ankara: Nobel.

Watts, A. G. (2001). Career Education for Young People: Rationale and provision in UK and other European countries. *International Journal for Educational and Vacational Guidance, 1*, 209-222.

Vandier, B. J., & Bowman, S. L. (1996). A schematic reconceptualization and application of Gottfredson's model. M. L. Savickas & W. B. Walsh. (Eds.). *Handbook of Career Counseling Theory and Practise* içinde Palo Alta, CA: Davies-Black.

Vergiliel Tüz, M. (2003). Kariyer planlamasında yeni yaklaşımlar. *Uludağ Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi, 4*(4), 169-176.

Yavuzer, H., Demir, İ., Meşeci, F., Sertelin, Ç. (2005). *Günümüz Gençliğinin Gelecek Beklentileri,* 2, 93-103.

Yeşilyaprak, B. (2013). Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığına Giriş. B. Yeşilyaprak. (Ed.). *Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı: Kuramdan* Uygulamaya içinde (s.2-39). Ankara: Pegem Akademi.

Yeşilyaprak, B. (2011). Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığında paradigma değişimi ve Türkiye açısından sonuçlar: Geçmişten geleceğe yönelik bir değerlendirme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimler, 11*(4), 5-26.

Yıldırım, A., ve Şimşek, H. (2011). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri.* Ankara: Seçkin.

Yılmaz, İ. A., Dursun, B., Pektaş, K. ve Altay, A. (2012). Üniversite öğrencilerinin kariyer seçimlerinin demografik özellikler açısından incelenmesi: Pınarhisar MYO örneği. *Electronic Journal of Vocational Colleges,* 9-21.

Yost, E. B., & Corbishley, M. A. (1988). *Career Counselling: A Psychological Approach.* USA: Jossey-Bass.